

NOTĂ DE FUNDAMENTARE

Secțiunea 1

Titlul proiectului de act normativ

HOTĂRÂRE

**privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă
în anul 2026**

Secțiunea a 2-a

Motivul emiterii actului normativ

2.1. Sursa proiectului de act normativ

Proiectul de act normativ a fost elaborat având în vedere prevederile art. 29 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, aprobată prin Legea nr. 14/2016, cu modificările și completările ulterioare, conform cărora la propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, în concordanță cu politica privind migrația forței de muncă și luând în considerare situația pieței muncii din România, se stabilește anual, prin hotărâre a Guvernului, contingentul de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă.

2.2. Descrierea situației actuale

Criza forței de muncă la nivel național este o realitate, iar găsirea unor soluții pentru acoperirea deficitului de forță de muncă reprezintă una din prioritățile Guvernului României la acest moment. În contextul emigrației și a tendințele demografice negative, imigrația legală poate fi o soluție pentru a compensa deficitul de forță de muncă de pe piața internă a muncii, pentru a acoperi lipsurile pentru anumite calificări și pentru a susține creșterea economică.

O astfel de abordare implică un management eficient al imigrației, dat fiind faptul că lucrătorii străini înlocuiesc pe piața muncii absența forței de muncă naționale.

Una din măsurile luate de Guvernul României, în sensul acoperirii deficitului de forță de muncă pe piața internă, constă în stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă.

Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, aprobată prin Legea nr. 14/2016, cu modificările și completările ulterioare, instituie, ca regulă generală pentru angajatori, obligația de a obține un aviz de angajare pentru a putea încadra în muncă un străin și, în același timp, stabilește situațiile în care străinii pot fi încadrați în muncă sau detașați pe teritoriul României fără aviz de angajare/detașare.

Raportat la dispozițiile art. 4 din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014, aprobată prin Legea nr. 14/2016, cu modificările și completările ulterioare, una din condițiile generale pentru eliberarea avizului de angajare de către Inspectoratul General pentru Imigrări este aceea ca să nu fi fost epuizat contingentul anual de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă, stabilit potrivit prevederilor art. 29 alin. (1) din același act normativ. De asemenea, conform prevederilor art. 21 din același act normativ, avizul de detașare se eliberează la cererea beneficiarului prestării de servicii dacă, printre altele, este

îndeplinită condiția generală de a nu fi epuizat contingentul anual de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă, stabilit potrivit art. 29 alin. (1), din actul normativ citat.

În considerarea dispozițiilor art.3 alin.(2) din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014, aprobată prin Legea nr. 14/2016, cu modificările și completările ulterioare, printre categoriile de străini pentru care nu este necesară obținerea avizului de angajare pentru încadrarea în muncă pe teritoriul României și, pe cale de consecință, nu sunt cuprinși în contingentul anual de lucrători străini, se regăsesc:

- străinii care urmează să desfășoare pe teritoriul României activități temporare solicitate de ministere ori de alte autorități ale administrației publice centrale sau locale ori de autorități administrative autonome;
- străinii titulari ai dreptului de ședere temporară în scop de muncă, încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă, pentru încadrarea în muncă la un alt angajator, cu contract individual de muncă cu timp parțial;
- cetățenii din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă, pe o perioadă de maximum 9 luni într-un an calendaristic;
- străinii posesori ai unei Cărți albastre a UE valabile, eliberată de un stat membru al Uniunii Europene, care urmează să desfășoare pe teritoriul României activități în scop de muncă, în calitate de lucrător înalt calificat, în cadrul unei mobilități;
- străinii posesori ai unei Cărți albastre a UE valabile, după 12 luni de angajare legală în muncă pe teritoriul României, în calitate de lucrător înalt calificat;
- străinii titulari ai dreptului de ședere pe termen lung acordat de un alt stat membru al Uniunii Europene, posesori ai unui permis de ședere pe termen lung conținând mențiunea "Fost posesor de Carte albastră a UE";
- străinii care urmează să desfășoare activități didactice, științifice sau alte categorii de activități specifice cu caracter temporar în instituții de profil acreditate ori autorizate provizoriu din România, în baza unor acorduri bilaterale sau ca titulari ai unui drept de ședere temporară pentru desfășurarea de activități de cercetare științifică, și personalul cu calificare specială, în baza ordinului ministrului educației, precum și străinii care desfășoară activități artistice în instituții de cultură din România, în baza ordinului ministrului culturii;
- străinii care sunt numiți la conducerea unei filiale, reprezentanțe sau sucursale de pe teritoriul României a unei companii care are sediul în străinătate, în conformitate cu actele prevăzute de legislația română care fac dovada în acest sens.

Prin raportare la prevederile art. 19 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014, aprobată prin Legea nr. 14/2016, cu modificările și completările ulterioare, la cererea autorităților administrației publice centrale de specialitate, Inspectoratul General pentru Imigrări, cu avizul Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, eliberează avizul de angajare fără îndeplinirea condiției generale conform căreia contingentul anual pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă nu a fost epuizat, dacă angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin care are sau urmează să aibă o implicare directă și necesară în cadrul unui proiect desfășurat în România ce contribuie la dezvoltarea și modernizarea infrastructurii economice a țării și determină un efect pozitiv de antrenare în economie.

În considerarea aceluiași dispoziții ale art. 29 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014, aprobată prin Legea nr. 14/2016, cu modificările și completările ulterioare, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, în concordanță cu politica privind migrația forței de muncă și luând în considerare situația pieței muncii din România, se stabilește anual, prin hotărâre a Guvernului, contingentul de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 10/2025 privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2025, pentru anul în curs a fost stabilit un contingent de 100.000 de lucrători străini ce pot fi admiși pe piața forței de muncă din România.

Conform datelor comunicate de către Inspectoratul General pentru Imigrări, până la data de 30 septembrie 2025, au fost eliberate 83.914 avize de angajare/detașare, fiind, totodată, în curs de soluționare un număr de 7.418 de solicitări pentru eliberarea avizelor de angajare/detașare pentru anul în curs.

Prin comparație, potrivit informațiilor furnizate de către aceeași instituție:

- în anul 2024 au fost eliberate 105.977 avize de angajare/detașare,
- în anul 2023 au fost eliberate 101.251 avize de angajare/detașare,
- în anul 2022 au fost eliberate 108.880 avize de angajare/detașare.

Raportat la prevederile art. 107 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare, permisul unic este documentul de identitate care se eliberează de către Inspectoratul General pentru Imigrări străinului căruia i s-a prelungit dreptul de ședere temporară în scop de muncă sau, după caz, i s-a acordat acest drept fără obligativitatea obținerii unei vize. Permisul de ședere în scop de detașare este documentul de identitate care se eliberează străinului de către Inspectoratul General pentru Imigrări, în condițiile legii, și atestă dreptul de ședere și de muncă în baza detașării pe teritoriul României.

În considerarea dispozițiilor art. 56 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, străinului intrat în România în scopul încadrării în muncă i se prelungește dreptul de ședere temporară în scop de muncă dacă prezintă contractul individual de muncă cu normă întreagă, înregistrat în registrul general de evidență a salariaților, din care rezultă că salariul este cel puțin la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. În cazul lucrătorilor înalt calificați, salariul trebuie să fie la nivelul a cel puțin de două ori câștigul salarial mediu brut.

Conform datelor comunicate de Inspectoratul General pentru Imigrări, numărul străinilor posesori de permise de ședere temporară în scop de angajare, detașare, ICT, înalt calificați, valabile la data de 30 septembrie 2025, era de 136.023.

În perioada 1 ianuarie - 30 septembrie 2025, au fost eliberate 61.954 permise de ședere temporară în scop de angajare iar în scop de detașare au fost eliberate 156 de permise de ședere.

Prin comparație:

- în anul 2024 au fost eliberate 110.365 permise de ședere temporară în scop de angajare și 339 permise de ședere temporară în scop de detașare,
- în anul 2023 au fost eliberate 82.321 permise de ședere temporară în scop de angajare și 455 permise de ședere temporară în scop de detașare,
- în anul 2022 au fost eliberate 56.974 permise de ședere temporară în scop de angajare și 190 permise de ședere temporară în scop de detașare.

În considerarea prevederilor art. 24 și ale art. 44 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare, viza de lungă ședere pentru angajare în muncă se acordă la cerere, pe o perioadă de 90 de zile, străinilor care urmează să intre în România în vederea încadrării în muncă la un angajator.

Solicitarea de viză de lungă ședere pentru angajare în muncă trebuie să fie însoțită, printre alte documente, de copia avizului de angajare eliberat în condițiile legislației speciale privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României sau, după caz, documente prin care să se facă dovada că solicitantul se încadrează în categoriile de străini pentru care viza de lungă ședere pentru angajare în muncă se acordă fără prezentarea copiei avizului de angajare.

Raportat la dispozițiile art. 24 și ale art. 44¹ din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, viza de lungă ședere pentru detașare se acordă la cerere, pe o perioadă de 90 de zile, străinilor care urmează să intre în România în scopul desfășurării de activități lucrative pe teritoriul României la un beneficiar al prestării de servicii.

Solicitarea de viză de lungă ședere pentru detașare trebuie să fie însoțită, printre alte documente, de copia avizului de detașare eliberat în condițiile legislației speciale privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României sau, după caz, documente prin care să se facă dovada că solicitantul se încadrează în categoriile de străini pentru care viza de lungă ședere pentru detașare se acordă fără prezentarea copiei avizului de detașare.

De asemenea, conform datelor comunicate de Ministerul Afacerilor Externe, în perioada 1 ianuarie - 26 septembrie 2025 au fost eliberate 42.544 vize pentru angajare în muncă, identificate prin simbolul D/AM, străinilor care urmează să intre în România în vederea încadrării în muncă la un angajator. În aceeași perioadă de referință, au fost respinse 9.851 cereri de eliberare a vizelor de lungă ședere pentru angajare în muncă, 272 de astfel de vize au fost anulate/revocate, fiind în curs de soluționare 4.648 de cereri de acordare a respectivelor tipuri de vize.

Prin comparație, în anul 2024 au fost eliberate, în total, 59.654 de vize pentru angajare în muncă, identificate prin simbolul D/AM, străinilor care urmau să intre în România în vederea încadrării în muncă la un angajator. În anul 2024, au fost respinse 19.238 cereri de eliberare a vizelor de lungă ședere pentru angajare în muncă, iar 1.019 de astfel de vize au fost anulate/revocate.

Prin comparație, în anul 2023 au fost eliberate, în total, 49.905 de vize pentru angajare în muncă, identificate prin simbolul D/AM, străinilor care urmau să intre în România în vederea încadrării în muncă la un angajator. În anul 2023, au fost respinse 17.163 cereri de eliberare a vizelor de lungă ședere pentru angajare în muncă, iar 4.400 de astfel de vize au fost anulate/revocate.

În anul 2022 au fost eliberate, în total, 58.204 de vize pentru angajare în muncă, identificate prin simbolul D/AM, străinilor care urmau să intre în România în vederea încadrării în muncă la un angajator. În perioada de referință, au fost respinse 6.072 cereri de eliberare a vizelor de lungă ședere pentru angajare în muncă/detașare, iar 4.333 de astfel de vize au fost anulate/revocate.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă elaborează, anual, o analiză privind domeniile deficitare de forță de muncă din România și a ocupațiilor/meseriilor pentru care angajatorii declară locuri de muncă vacante, cu precădere în mod repetat și, totodată, poate estima necesarul de forță de muncă în anumite domenii de activitate și pentru anumite ocupații, pe baza situației locurilor de muncă vacante declarate de angajatori, în conformitate cu prevederile articolului 10, alin. (1) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

O dimensionare a nevoii de forță de muncă din economie este dată de indicatorul „locuri de muncă vacante declarate în mod repetat de angajatori” din cauza faptului că aceste locuri de muncă nu pot fi ocupate. Motivele sunt diverse, dintre acestea menționăm forța de muncă necorespunzătoare din punct de vedere al așteptărilor angajatorilor, calificări/competențe neconforme cu caracteristicile locurilor de muncă, lipsa de interes a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, acestea nefiind în concordanță cu așteptările acestora (de exemplu: condiții de muncă precare, nesatisfăcătoare, distanța mare față de domiciliu etc).

Potrivit datelor comunicate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, în perioada ianuarie - august 2025 numărul total de locuri de muncă vacante a fost de 407.501 (mai mic cu 9% față de perioada similară din anul 2024).

Principalele domenii de activitate, respectiv primele zece, în care s-a înregistrat la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă un număr semnificativ de locuri de muncă vacante, în perioada ianuarie - august 2025, au fost: curier (26.275), manipulant mărfuri (20.912), muncitor necalificat la demolarea clădirilor, căptușeli zidărie, plăci mozaic, faianță, gresie, parchet (20.484), muncitori în construcția de clădiri (17.799), lucrător comercial (16.246), șofer de autoturisme și camioane (12.237),

ajutor bucătar (12.077), conducător auto transport rutier de mărfuri (11.135), muncitor necalificat la spargerea și tăierea materialelor de construcții (10.878), agent de securitate (10.438).

Din totalul locurilor de muncă vacante înregistrate în bazele de date ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, în perioada ianuarie - august 2025 și puse la dispoziția persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din evidențele agenției, 258.203 au fost locuri de muncă declarate în mod repetat de angajatori din cauză că nu s-au putut ocupa.

În perioada de referință, ianuarie-august 2025, media numărului de locuri de muncă declarate în mod repetat de angajatori din cauză că nu s-au putut ocupa a fost de 32.275.

Domeniile de activitate pentru care se înregistrează cele mai multe locuri de muncă vacante declarate în mod repetat de către angajatori în anul 2025 sunt:

1.	Lucrări de construcții ale clădirilor rezidențiale și nerezidențiale	31.841
2.	Alte activități poștale și de curier	23.437
3.	Restaurante	18.518
4.	Activități ale agențiilor de plasare temporară a forței de muncă și furnizarea altor resurse umane	18.353
5.	Transporturi rutiere de mărfuri	9.974
6.	Alte activități de protecție n.c.a.	8.451
7.	Comerț cu amănuntul în magazine nespecializate, cu vanzare predominantă de produse alimentare, băuturi și tutun	7.891
8.	Fabricarea pâinii, fabricarea prăjiturilor și a produselor proaspete de patiserie	4.541
9.	Activități generale de curățenie a clădirilor	4.270
10.	Alte transporturi terestre de călători n.c.a.	4.157
11.	Manipulări	4.062
12.	Activități ale centrelor de intermediere telefonică (call center)	3.915
13.	Alte lucrări speciale de construcții n.c.a.	3.702
14.	Lucrări de construcții ale drumurilor și autostrăzilor	3.337
15.	Fabricarea altor piese și accesorii pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule	2.932
16.	Hoteluri și alte facilități de cazare similare	2.871
17.	Alte activități de telecomunicații	2.817
18.	Lucrări de instalații electrice	2.799
19.	Alte activități de servicii suport pentru întreprinderi n.c.a.	2.748
20.	Fabricarea de construcții metalice și părți componente ale structurilor metalice	2.473

Numărul total de șomeri înregistrați în evidențele Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă la finele lunii august 2025 a fost de 253.731 de persoane, din care șomeri indemnizați - 54.140 și șomeri neindemnizați - 199.591

Prin comparație:

- În anul 2024, la sfârșitul lunii decembrie - Total șomeri înregistrați la ANOFM: 261.348 - Someri indemnizați: 58.124 și Șomeri neindemnizați: 203.224
- În anul 2023, la sfârșitul lunii decembrie - Total șomeri înregistrați la ANOFM: 235.636 - Someri indemnizați: 52.416 și Șomeri neindemnizați: 183.220
- În anul 2022, la sfârșitul lunii decembrie - Total șomeri înregistrați la ANOFM : 239.064 - Șomeri indemnizați: 45.531 și Șomeri neindemnizați: 193.533

Conform datelor transmise de Inspekția Muncii, numărul de contracte individuale de muncă noi ale salariaților cetățeni ai unor state din afara Uniunii Europene, încheiate în perioada 1 ianuarie 2025 - 25 septembrie 2025, a fost de 73.213.

Prin comparație, numărul contractelor individuale de muncă noi ale salariaților cetățeni ai unor state din afara Uniunii Europene, încheiate în anul 2024 a fost de 98.966, în anul 2023 a fost de 97.657, în anul 2022 de 93.490.

Conform datelor transmise de Inspekția Muncii, numărul contractelor individuale de muncă ale salariaților cetățeni ai unor state din afara Uniunii Europene, încetate în perioada 1 ianuarie 2024 - 25 septembrie 2025, a fost de 53.586. Numărul contractelor individuale de muncă noi ale salariaților cetățeni ai unor state din afara Uniunii Europene încetate în anul 2024 a fost 67.641, în anul 2023 a fost 68.305, în anul 2022 a fost 59.827.

În situația în care numărul cererilor pentru eliberarea de avize de angajare/detașare este mai mare decât contingentul de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă, contingentul de lucrători străini poate fi suplimentat prin hotărâre a Guvernului, în baza unui memoriu justificativ, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale.

Astfel, în a doua jumătate a anului 2019, prin Hotărârea Guvernului nr. 634/2019 pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 34/2019, contingentul de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2019 a fost suplimentat cu 10.000, ajungând la un contingent total de 30.000 de lucrători străini.

De asemenea, prin Hotărârea Guvernului nr. 836/2021 pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 1.133/2020 privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2021, contingentul de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2021 a fost suplimentat, de la 25.000 la 50.000.

2.3 Schimbări preconizate

În temeiul prevederilor art. 29 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, aprobată prin Legea nr. 14/2016, cu modificările și completările ulterioare și având în vedere:

- deficitul de forță de muncă cu care se confruntă piața forței de muncă în prezent;
- diversitatea sectoarelor de activitate care au înregistrat un deficit de forță de muncă;
- implementarea proiectelor cuprinse în Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR), precum și a celor cu finanțare din fonduri structurale europene aferente actualei programări bugetare;
- necesitatea de a asigura forța de muncă cerută în sectoarele de activitate sau meserii, care nu poate fi acoperită de lucrătorii români sau cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor membre ale Spațiului Economic European sau ai Elveției,
- datele furnizate de către Inspectoratul General pentru Imigrări și dinamica eliberării avizelor de angajare/detașare, respectiv a permiselor unice și a permiselor de ședere în scop de detașare,
- datele furnizare de către Ministerul Afacerilor Externe, referitoare la vizele de lungă ședere pentru angajare în muncă, eliberate pentru cetățenii străini,
- datele furnizate de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, referitoare la situația pieței muncii din România,
- datele furnizare de către Inspekția Muncii, referitoare la contractele individuale de muncă active, înregistrate de angajatori români pentru salariați cetățeni ai unor state din afara Uniunii Europene sau state membre ale Spațiului Economic European, respectiv ai Confederației Elvețiene,
- posibilitatea suplimentării contingentului anual de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă, prin hotărâre a Guvernului, în baza unui memoriu justificativ, la propunerea Ministerului

Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, în cazul în care numărul cererilor pentru eliberarea de avize de muncă/detașare este mai mare decât contingentul stabilit inițial,

- prevenirea situațiilor în care străinii lucrează în România fără forme legale,
- faptul că nu este necesară obținerea avizului de angajare pentru încadrarea în muncă pe teritoriul României și, pe cale de consecință nu sunt cuprinși în contingentul anual de lucrători străini, pentru:
 - străinii care urmează să desfășoare pe teritoriul României activități temporare solicitate de ministere ori de alte autorități ale administrației publice centrale sau locale ori de autorități administrative autonome;
 - străinii titulari ai dreptului de ședere temporară în scop de muncă, încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă, pentru încadrarea în muncă la un alt angajator, cu contract individual de muncă cu timp parțial;
 - cetățenii din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă, pe o perioadă de maximum 9 luni într-un an calendaristic;
 - străinii posesori ai unei Cărți albastre a UE valabile, eliberată de un stat membru al Uniunii Europene, care urmează să desfășoare pe teritoriul României activități în scop de muncă, în calitate de lucrător înalt calificat, în cadrul unei mobilități;
 - străinii care urmează să desfășoare activități didactice, științifice sau alte categorii de activități specifice cu caracter temporar în instituții de profil acreditate ori autorizate provizoriu din România, în baza ordinului ministrului educației naționale, precum și străinii care desfășoară activități artistice în instituții de cultură din România, în baza ordinului ministrului culturii;
 - străinii care sunt numiți la conducerea unei filiale, reprezentanțe sau sucursale de pe teritoriul României a unei companii care are sediul în străinătate, în conformitate cu actele prevăzute de legislația română care fac dovada în acest sens,
- avizul de angajare se eliberează fără îndeplinirea condiției generale conform căreia contingentul anual pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă nu a fost epuizat, dacă angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin care are sau urmează să aibă o implicare directă și necesară în cadrul unui proiect desfășurat în România ce contribuie la dezvoltarea și modernizarea infrastructurii economice a țării și determină un efect pozitiv de antrenare în economie,

propunem stabilirea pentru anul 2026 a unui contingent de 90.000 de lucrători străini nou - admiși pe piața forței de muncă din România.

2.4. Alte informații

Nu este cazul.

Secțiunea a 3-a

Impactul socioeconomic

3.1. Descrierea generală a beneficiilor și costurilor estimate ca urmare a intrării în vigoare a actului normativ

Nu este cazul.

3.2. Impactul social

Străinii care ar putea fi încadrați în muncă sau detașați în România, în anul 2026, în baza avizelor de angajare/detașare, ar reprezenta aproximativ 1,16% din numărul persoanelor ocupate în trimestrul II al anului 2025, care era, conform datelor publicate de Institutul Național de Statistică, de 7.733.000 persoane.

Obiectivele autorităților române în ceea ce privește migrația sunt acelea de a maximiza beneficiile și a limita/elimina potențialele efecte negative ale acesteia prin promovarea migrației legale în scop de muncă astfel încât să se genereze un impact pozitiv atât asupra climatului socio-economic al României cât și asupra imigranților și al statelor lor de origine.

3.3. Impactul asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului Nu este cazul.						
3.4. Impactul macroeconomic 3.4.1. Impactul asupra economiei și asupra principalilor indicatori macroeconomici 3.4.2. Impactul asupra mediului concurențial și domeniul ajutoarelor de stat Nu este cazul.						
3.5. Impactul asupra mediului de afaceri Nu este cazul.						
3.6. Impactul asupra mediului înconjurător Nu este cazul.						
3.7. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva inovării și digitalizării Nu este cazul.						
3.8. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva dezvoltării durabile Nu este cazul.						
3.9. Alte informații Nu este cazul.						
Secțiunea a 4-a Impactul financiar asupra bugetului general consolidat, atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung cât și pe termen lung (pe 5 ani), inclusiv informații cu privire la cheltuieli și venituri						
- în mii lei (RON) -						
Indicatori	Anul curent	Următorii patru ani				Media pe cinci ani
1	2	3	4	5	6	7
4.1. Modificări ale veniturilor bugetare, în plus/minus, din care: a) buget de stat, din acesta: i. impozit pe profit ii. impozit pe venit b) bugete locale i. impozit pe profit c) bugetul asigurărilor sociale de stat: i. contribuții de asigurări d) alte tipuri de venituri Se va menționa natura acestora						

4.2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, în plus/minus, din care: a) buget de stat, din acesta: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii b) bugete locale: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii c) bugetul asigurărilor sociale de stat: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii d) alte tipuri de venituri						
4.3. Impact financiar, plus/minus, din care: a) buget de stat b) bugete locale c) bugetul asigurărilor sociale de stat						
4.4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare						
4.5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare						
4.6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare	Nu este cazul					
4.7. Prezentarea, în cazul proiectelor de acte normative a căror adoptare atrage majorarea cheltuielilor bugetare, a următoarelor documente: a) fișa financiară prevăzută la art. 15 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, însoțită de ipotezele și metodologia de calcul utilizată; b) declarație conform căreia majorarea de cheltuială respectivă este compatibilă cu obiectivele și prioritățile strategice specificate în strategia fiscal-bugetară, cu legea bugetară anuală și cu plafoanele de cheltuieli prezentate în strategia fiscal-bugetară. Nu este cazul.						
4.8. Alte informații Nu este cazul.						

Secțiunea a 5-a Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare
5.1. Măsurile normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ: Nu este cazul.
5.2. Impactul asupra legislației în domeniul achizițiilor publice Nu este cazul
5.3. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația UE (în cazul proiectelor ce transpun sau asigură aplicarea unor prevederi de drept UE) 5.3.1. Măsuri normative necesare transpunerii directivelor UE 5.3.2. Măsuri normative necesare aplicării actelor legislative UE Nu este cazul.
5.4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene Nu este cazul.
5.5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente asumate Nu este cazul.
5.6. Alte informații Nu este cazul.
Secțiunea a 6-a Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ
6.1. Informații privind neaplicarea procedurii de participare la elaborarea actelor normative Prezentul proiect de act normativ se încadrează în prevederile art.7 alin.(13) din Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată. Neadoptarea actului normativ, ar genera riscul întârzierii obținerii avizelor de angajare pentru încadrarea în muncă pe teritoriul României a străinilor de către agenții economici, fapt ce ar determina imposibilitatea acestora de a încadra în muncă lucrători străini necesari desfășurării activităților economice, în contextul deficitului de forță de muncă de pe piața internă. Stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața muncii din România în anul 2026 a făcut obiectul dezbaterilor în cadrul Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social, cu participarea partenerilor sociali relevanți, ceea ce asigură un nivel adecvat de consultare prealabilă și justifică, în mod obiectiv, reducerea termenului de consultare publică.
6.2. Informații privind procesul de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
6.3. Informații despre consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
6.4. Informații privind puncte de vedere/opinii emise de organisme consultative constituite prin acte normative Nu este cazul.

6.5. Informații privind avizarea de către: a) Consiliul Legislativ b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării c) Consiliul Economic și Social d) Consiliul Concurenței e) Curtea de Conturi Proiectul de act normativ va fi supus avizării Consiliului Economic și Social și Consiliului Legislativ.
6.6. Alte informații Proiectul de act normativ a fost elaborat prin consultare cu Inspectoratul General pentru Imigrări, Ministerul Afacerilor Externe, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Inspekția Muncii.
Secțiunea a 7-a Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ
7.1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ În procesul de elaborare a prezentului proiect de act normativ au fost respectate regulile procedurale aplicabile pentru asigurarea transparenței decizionale prevăzute de Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, fiind publicat pe site-ul Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, în perioada 19.12.2025-28.12.2025. Prezentul proiect de act normativ a fost supus comentariilor publicului, prin publicarea pe pagina de internet a Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, începând cu data de 19.12.2025.
7.2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice Nu este cazul.
Secțiunea a 8-a Măsurile de implementare
8.1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ Nu este cazul.
8.2. Alte informații Nu este cazul.

Față de cele prezentate mai sus, a fost elaborat proiectul de Hotărâre privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2026, pe care îl supunem spre adoptare Guvernului.

MINISTRUL MUNCII, FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Petre - Florin MANOLE

AVIZAT

VICEPRIM-MINISTRU,

Marian NEACȘU

VICEPRIM-MINISTRU

MINISTRUL AFACERILOR INTERNE

Marian - Cătălin PREDOIU

MINISTRUL AFACERILOR EXTERNE

Oana - Silvia ȚOIU

MINISTRUL JUSTIȚIEI

Radu MARINESCU

HOTĂRÂRE

privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2026

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată și al art. 29 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, aprobată prin Legea nr. 14/2016, cu modificările și completările ulterioare,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

Articol unic

Pentru anul 2026 se stabilește un contingent de 90.000 de lucrători străini nou - admiși pe piața forței de muncă din România.

PRIM - MINISTRU

Ilie - Gavril BOLOJAN