



CANCELARIA PRIM-MINISTRULUI

MINUTA

dezbaterii publice referitoare la proiectul de Ordonanță de urgență a Guvernului privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

**8 aprilie 2026, interval orar 13:00-15:40
Palatul Victoria, Sala Transilvania**

În conformitate cu prevederile Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ziua de 8 aprilie 2026, în intervalul orar 13:00-15:40, Cancelaria Prim-Ministrului a organizat la Palatul Victoria, în sala Transilvania, sesiunea de dezbatere publică pe marginea proiectului de Ordonanță de urgență a Guvernului privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

Dezbaterea publică a fost deschisă și prezidată de către domnul consilier de stat din cadrul Cancelariei Prim-Ministrului, Valentin Vătăjelu, care este și președintele Comitetului interinstituțional pentru admisia și reglementarea șederii străinilor în România, constituit prin Decizia Prim-Ministrului nr. 281/2025. Acesta a precizat scopul și obiectivele urmărite prin organizarea acestei dezbateri, precum și instituțiile care au inițiat proiectul de OUG - Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, Ministerul Afacerilor Interne și Ministerul Afacerilor Externe, alături de alte instituții naționale, sub coordonarea Cancelariei Prim-Ministrului.

Din intervențiile introductive a rezultat că această a doua rundă de consultare a fost percepută de participanți drept o etapă substanțială, fiind recunoscut explicit faptul că o parte relevantă a observațiilor formulate anterior a fost analizată și reflectată în noua versiune a proiectului. Atât reprezentanții mediului patronal, cât și cei ai asociațiilor profesionale au remarcat disponibilitatea autorităților pentru dialog și au arătat că, în pofida divergențelor punctuale, există un interes comun pentru instituirea unui cadru mai coerent și mai predictibil.

La dezbaterea publică au participat reprezentanți ai mediului privat, ai agențiilor de plasare, ai angajatorilor, ai organizațiilor profesionale și ai confederațiilor patronale reprezentative, inclusiv IMM România și Concordia, precum și participanți conectați online. Formatul hibrid a permis un număr ridicat de intervenții, iar dezbaterea s-a extins dincolo de durata inițial estimată, ceea ce indică interesul ridicat față de implicațiile practice ale viitoarei reglementări.

Reprezentanții prezenți fizic la dezbateri au fost:

1. G.A., Nestlers Group
2. C.I., Nestlers Group
3. D.S., AFSRU/AmCham România

4. B.N., AFSRU
5. Ș.M., CONCORDIA
6. P.I., CONCORDIA
7. I.R., CONCORDIA
8. D.S., Jordan River Recruitment
9. T.C., Jordan River Recruitment
10. G.V., Clever Recruitment
11. B.T., FPSC
12. I.G., FPSC
13. B.R., IMM România
14. V.C., IMM Romania
15. P.E., PIFM
16. M.L., Av.
17. G.E., PFMS
18. P.P., PFMS
19. G.V., GHV Solutions SRL
20. F.G., Dierna Grup International

În cadrul discuțiilor, participanții au confirmat necesitatea reală a unei intervenții legislative care să reducă disfuncționalitățile actuale ale pieței recrutării de lucrători străini, să limiteze practicile netransparente și să introducă un sistem mai clar de responsabilizare a actorilor implicați. A existat un consens semnificativ asupra faptului că piața actuală prezintă vulnerabilități reale, inclusiv în raport cu recrutarea și intermedierea cu un grad limitat de responsabilitate, stimularea migrației secundară și dificultatea urmăririi traseului lucrătorului de la recrutare până la integrarea efectivă pe piața muncii din România.

În același timp, un număr important de participanți au semnalat că versiunea actuală a proiectului păstrează o arhitectură predominant defensivă, construită mai ales în jurul logicii sancțiunii, restricției și controlului, și mai puțin în jurul stimulării conformării voluntare și al susținerii operatorilor economici de bună-credință. Critica de fond a vizat riscul ca, în încercarea de a închide breșele existente, proiectul să introducă un nivel de rigurozitate disproporționat pentru acei actori care operează legal și care asigură o parte substanțială din nevoia de forță de muncă a economiei.

Poziția instituțională exprimată în ședință a fost aceea că proiectul nu urmărește să rezolve exhaustiv toate problemele pieței într-o singură etapă, ci să introducă un prim set coerent de mecanisme cu efect ordonator și preventiv. S-a insistat asupra ideii că domeniul este unul sensibil, cu implicații care depășesc strict relația de muncă, atingând zone precum protecția persoanei vulnerabile, prevenirea exploatării și interesul public legat de migrație și ordine socială.

Principalele teme abordate în cadrul acestei dezbateri au fost: mecanismul angajatorului autorizat pentru recrutare directă, situația agenților de muncă temporară, regimul garanției financiare și al depozitului, pragurile de 10% și 20% și regimul sancționator, lista ocupațiilor deficitare, platforma WorkinRomania.Gov.ro și digitalizarea procedurilor, dispozițiile tranzitorii și situația cererilor pentru admisia lucrătorilor străini depuse în prezent și aspecte privind lucrătorii înalt calificați, ICT și mobilitatea internațională.

1. Mecanismul angajatorului autorizat pentru recrutare directă

Acesta a reprezentat tema dominantă a dezbaterii. Reprezentanții mediului economic au salutat faptul că propunerea de a permite, în anumite condiții, recrutarea directă de către angajatori a fost preluată în noua versiune a proiectului. Totuși, majoritatea intervențiilor au susținut că, în

forma actuală, mecanismul este configurat atât de restrictiv încât riscă să rămână inaplicabil în practică.

Doamna T.B., reprezentanta Federației Patronatelor Societăților din Construcții, a ridicat problema cumulului de condiții referitoare la vechimea minimă a activității economice (36 de luni), existența unui număr minim de 100 de salariați în anul anterior, experiența anterioară relevantă și nivelul ridicat al garanției financiare. Mai mulți participanți au indicat că aceste criterii favorizează aproape exclusiv companiile foarte mari și exclud, în fapt, o parte importantă a întreprinderilor mici și mijlocii din construcții, HoReCa, agricultură și alte sectoare dependente de forță de muncă importată.

În mod particular, s-a susținut că vechimea de 36 de luni nu reflectă în mod necesar capacitatea reală de conformare și că ar fi mai adecvat un criteriu redus, de tip 12 luni, eventual corelat cu indicatori suplimentari, precum cifra de afaceri, capitalizarea societății, activele deținute ori raportarea la numărul de angajați existenți. Au fost formulate propuneri de tip plafon proporțional, inclusiv ideea ca numărul lucrătorilor ce pot fi recrutați direct să fie calculat prin raportare la efectivul de personal ori la forța economică reală a societății.

În cadrul dialogului, s-a reiterat faptul că posibilitatea ca angajatorul să se autorizeze și să recruteze în mod direct pentru beneficiul său reprezintă o derogare strictă de la regula generală, și nu un mecanism paralel. S-a argumentat că această soluție este justificată de faptul că angajatorul autorizat substituie funcțional agenția de plasare în punctul cel mai sensibil al circuitului de admisie și trebuie, prin urmare, să demonstreze un nivel superior de stabilitate, capacitate administrativă și conformare anterioară.

2. Situația agenților de muncă temporară

Doamna S.D., reprezentant al Camerei de Comerț Româno-Americane și reprezentantul Asociației Furnizorilor de Resurse Umane din România au deschis subiectul privind o posibilă excludere a agenților de muncă temporară din arhitectura proiectului. Reprezentanții acestui sector au susținut că actul normativ, în forma actuală, îi plasează într-o poziție dezavantajată și creează premisele unei diferențe de tratament nejustificate față de ceilalți angajatori sau intermediari autorizați.

Au fost invocate argumente de ordin practic și juridic: existența, deja consolidată, a muncii temporare în România, rolul de flexibilizare a pieței muncii, capacitatea acestor operatori de a redistribui forța de muncă între utilizatori și, respectiv, necesitatea corelării cu reglementările naționale și europene privind munca temporară. De asemenea, s-au solicitat clarificări exprese pentru a evita interpretarea potrivit căreia anumite obligații sau interdicții din proiect s-ar extinde și asupra activităților de muncă temporară desfășurate în condițiile legislației existente.

Poziția exprimată de reprezentanții instituțiilor responsabile prezente a fost că proiectul nu are în vedere, în această etapă, modificarea regimului juridic al agentului de muncă temporară și că soluțiile propuse vizează exclusiv circuitul nou-admis al lucrătorilor străini în categoriile reglementate de proiect. S-a precizat că problemele specifice muncii temporare pot constitui obiectul unei abordări distincte, ulterioare.

3. Regimul garanției financiare și al depozitului

În cadrul discuției privind garanția financiară s-au exprimat mai multe puncte de vedere. O parte dintre intervenienți au susținut înăsprirea regimului financiar, inclusiv revenirea la un prag minim de 200.000 euro pentru agențiile de plasare, argumentând că sectorul este unul cu risc ridicat,

comparabil cu alte domenii puternic reglementate (energie, mediu), și că lipsa unui prag relevant de acces stimulează apariția operatorilor care nu au o capacitate reală de conformare și de gestionare a lucrătorilor străini.

În sens contrar, alți participanți au arătat că o garanție prea ridicată nu filtrează în mod necesar actorii neconformi și poate avea ca efect advers scoaterea din piață a operatorilor corecți și creșterea costurilor aflate în sarcina angajatorilor. În același timp, domnul R.D. atrase atenția că barierele financiare excesive pot genera efecte anticoncurențiale și pot accelera concentrarea pieței în favoarea unui număr redus de actori.

Un punct de interes a fost reprezentat de solicitarea de clarificare a naturii juridice și a finalității garanției. Mai mulți participanți au susținut că textul proiectului pare să îmbine două funcții distincte - protecția lucrătorului și sancționarea operatorului - fără o delimitare suficient de clară între destinația garanției, condițiile de executare și garanțiile procedurale ce trebuie asigurate entităților vizate. În cadrul dezbaterii, s-a exprimat îngrijorarea că mecanismele de executare integrală și confiscare a garanției ar putea ridica probleme de proporționalitate și de protecție jurisdicțională efectivă, dacă nu sunt însoțite de o construcție procedurală suficient de clară.

4. Pragurile de 10% și 20% și regimul sancționator

În legătură cu pragul de 10% referitor la deținerea de acțiuni, o parte dintre participanți au apreciat că menținerea unei asemenea marje poate permite, în practică, infiltrarea unor interese economice sau a unor forme de control indirect incompatibile cu finalitatea de securizare a pieței. S-a susținut că, în special în cazul societăților pe acțiuni sau al structurilor mai sofisticate de finanțare, riscurile de control de facto nu se reduc exclusiv la deținerea formală a părților sociale ori a acțiunilor. Autoritățile au arătat însă că soluția propusă urmărește să păstreze un echilibru între exigența de control și posibilitatea efectivă de aplicare și verificare a normei.

În ceea ce privește pragul de 20%, discuțiile au fost ample și au privit atât situațiile de refuz de viză ori de cerere unică, cât și situațiile ulterioare în care lucrătorii deja intrați în România rămân în ședere nereglementată. Participanții au menționat că o parte din aceste evoluții nefavorabile nu le sunt imputabile direct, fiind influențate de factori administrativi, de practica misiunilor diplomatice, de timpii mari de procesare sau de conduita independentă a lucrătorului. Toate aceste aspecte pot fi considerate că se află în afara culpei agenției de plasare sau a angajatorului autorizat.

Răspunsul exprimat în reuniune a fost că, în urma observațiilor formulate anterior, regimul sancționator a fost deja recalibrat: refuzurile de viză și de cerere unică nu mai conduc la retragerea autorizației, ci la suspendare, în timp ce retragerea rămâne legată de depășirea pragului în ceea ce privește situațiile de neregularitate ale lucrătorilor ajunși efectiv pe teritoriul României. Autoritățile au justificat menținerea pragului de 20% prin necesitatea existenței unui criteriu obiectiv, verificabil și proporțional, apt să releve o disfuncționalitate sistemică și nu un incident singular însă au luat act de propunere și va fi subiectul unei analize mai detaliate.

5. Lista ocupațiilor deficitare

Participanții au ridicat mai multe întrebări privind claritatea și flexibilitatea mecanismului listei ocupațiilor deficitare. Au fost exprimate temeri că o listă prea rigidă poate bloca accesul la recrutare pentru ocupații reale și necesare, dar insuficient reflectate în clasificarea inițială, în special în situații punctuale, profesii conexe sau în sectoare de nișă.

În dezbateri au fost formulate propuneri de tip mecanism mixt: dacă ocupația se regăsește pe lista ocupațiilor deficitare, procedura să fie accelerată, iar dacă nu se regăsește, să poată fi

utilizat sistemul actual de testare a pieței forței de muncă interne. De asemenea, s-a semnalat necesitatea unor soluții de excepție pentru anumite profesii sau tipuri de activități pentru care documentarea încadrării în alte categorii juridice este dificilă.

În plan instituțional, a reieșit că lista este privită drept un instrument de ordonare și prioritară, nu doar de simplificare procedurală, iar opțiunea inițiatorilor este ca recrutarea lucrătorilor permanenți în categoria vizată să fie ancorată într-o logică mai strictă de corelare cu nevoile reale, obiective și verificabile ale pieței muncii.

6. Platforma WorkinRomania.Gov.ro și digitalizarea procedurilor

Digitalizarea procesului prin intermediul platformei electronice a fost, per ansamblu, bine primită, însă cu numeroase rezerve privind calendarul de implementare, funcționalitățile efective și riscurile operaționale de început. Participanții au subliniat experiențele dificile avute anterior cu alte portaluri administrative și au solicitat ca noua platformă să fie lansată numai după testare reală, cu perioadă de acomodare și cu mecanisme de remediere rapidă a blocajelor.

Au fost cerute funcționalități suplimentare, între care: generarea de situații și rapoarte pe diverse criterii, alerte personalizate privind apropierea pragurilor sau a sancțiunilor, vizibilitate asupra cererilor și refuzurilor, precum și deschiderea de API-uri pentru integrarea sistemelor informatice proprii ale firmelor și agențiilor. Reprezentantul responsabil din partea MAI a menționat că platforma a fost gândită într-o logică evolutivă, cu interfețe diferențiate pe categorii de utilizatori, cu alertare și cu posibilitatea dezvoltării ulterioare de funcționalități în raport cu recomandările ce vor fi permise după o sesiune testare ce va fi organizată după adoptarea actului normativ.

Totodată, a fost exprimată preocuparea că, în lipsa unei perioade rezonabile de tranziție, erorile inevitabile ale oricărui sistem nou pot produce consecințe disproporționate pentru angajatori și intermediari, inclusiv întârzieri, anularea unor demersuri deja pregătite sau dificultăți în gestionarea proiectelor aflate în derulare. Reprezentantul responsabil din partea MAI asigurat participanții că se vor face toate demersurile tehnice pentru evitarea unor blocaje.

7. Dispozițiile tranzitorii și situația cererilor pentru admisia lucrătorilor străini depuse în prezent

Regimul tranzitoriu a generat interes ridicat, în special din perspectiva solicitărilor pentru avizul de angajare sau a cererilor de viză deja depuse sau în curs de depunere, a programărilor existente în portalurile actuale și a situației străinilor aflați deja pe teritoriul României. Participanții au semnalat că numeroase recrutări, selecții și demersuri administrative au fost deja realizate în baza cadrului actual, iar o schimbare bruscă a regulilor ar putea produce pierderi economice relevante și blocaje operaționale.

Răspunsul instituțional exprimat în ședință a fost că mecanismul tranzitoriu a fost regândit prin raportare la data intrării în vigoare a actului normativ, astfel încât ceea ce este deja programat și depus până la acel moment să poată continua în logica juridică existentă, fără anularea arbitrară a etapelor deja parcurse și pierderea resurselor investite în acest proces. De asemenea, în ceea ce privește străinii aflați deja în situații nereglementate din motive administrative sau independente de voința lor, s-a arătat că dispozițiile tranzitorii includ un mecanism de amnistie ce va fi imediat disponibil după adoptarea actului normativ și va avea un termen generos de facilitare de reglementare a șederii acestei categorii.

Tot în această zonă au fost ridicate și aspecte privind procedura de schimbarea angajatorului și modul de aplicare a noilor obligații în raport cu relații de muncă noi ori proceduri deja existente. Discuțiile au confirmat necesitatea unor clarificări suplimentare de redactare, chiar și acolo unde intenția autorității a fost explicată verbal în ședință.

8. Aspecte privind lucrătorii înalt calificați, ICT și mobilitatea internațională

Deși dezbaterile s-au concentrat predominant pe categoria lucrătorilor permanenți și pe segmentul cu risc social mai ridicat, au fost formulate și observații referitoare la lucrătorii înalt calificați și la lucrătorii ICT. Participanții au semnalat că unele mecanisme proiectate pentru categoria D/AM1 pot produce, prin generalizare sau prin lipsa unor excepții bine calibrate, rigidități inutile pentru categorii reduse numeric, dar importante pentru investiții, servicii specializate și mobilitate transnațională.

Au fost solicitate excepții suplimentare în raport cu plafonările privind numărul de lucrători înalt calificați și cu anumite cerințe procedurale, inclusiv în cazul celor care se încadrează în proiecte de interes național, al membrilor de familie sau al altor persoane care au drept de ședere din alte motive. De asemenea, s-a cerut analizarea unor soluții punctuale pentru depunerea cererilor de viză în cazurile în care mobilitatea profesională a persoanei face nerezonabilă obligarea acesteia să se prezinte exclusiv la misiunea diplomatică din statul de origine sau de reședință.

Exemplul invocat în ședință privind un cetățean din Singapore a ilustrat concret nevoia de flexibilizare pentru situații rare, dar perfect legitime, în care traseul profesional transnațional nu se suprapune cu exigențele administrative clasice. Chiar dacă aceste cazuri nu reprezintă numeric problema centrală a reformei, ele au fost prezentate ca necesitând o reglementare mai adaptată realităților economice și profesionale contemporane.

În încheierea dezbaterii domnul consilier de stat Valentin Vătăjelu a reiterat că măsurile propuse nu sunt orientate împotriva mediului de afaceri, ci vizează crearea unui cadru legal predictibil și echitabil în domeniul recrutării și plasării forței de muncă străine, astfel încât toți operatorii economici implicați să respecte același set de reguli, să demonstreze profesionalism, transparență și standarde etice de recrutare.

Consultarea a confirmat existența unei susțineri largi pentru obiectivul general al proiectului și a arătat că zona cea mai sensibilă rămâne calibrarea proporționalității dintre protecția interesului public și menținerea unui mediu economic funcțional și accesibil. Reprezentanții instituționali au luat act de observațiile primite atât în scris, cât și în timpul intervențiilor din timpul dezbaterii publice, urmând ca acestea să fie analizate și stabilită oportunitatea lor, conform legislației în vigoare.

