

Propuneri pentru simplificarea procesului de imigrare în România a lucrătorilor non-UE și a membrilor de familie ai acestora

Deficitul de forță de muncă este deja de notoritate în România, cu impact major asupra mediului de afaceri care se vede în fața situației de a opri proiecte de investiții și, în anumite situații, chiar afaceri în derulare în absența lucrătorilor. Așa cum a exprimat public și în scrisori de poziție în mai multe rânduri, Coaliția pentru Dezvoltarea României și unii din membrii săi, susțin o abordare exhaustivă în ceea ce privește forța de muncă, care să adreseze atât cantitatea cât și calitatea forței de muncă pe mai multe paliere – forța de muncă disponibilă și pe cea latentă din țară, mobilitatea, educația, diaspora, fluxul de muncitori extracomunitari, etc.

În acest moment lucrătorii din afara spațiului comunitar reprezintă o resursă importantă de forță de muncă ce asigură supraviețuirea unor sectoare, iar aducerea lor în România trebuie să se facă printr-un proces simplu și clar, cu un calendar prestabilit care să asigure predictibilitatea forței de muncă pentru angajatori. În acest sens, vă transmitem alăturat o serie de măsuri:

- **Înființarea unui punct de contact de tip one-stop-shop** (ex. la Ministerul Muncii), care să faciliteze procesul în raportul angajatorilor cu celelalte instituții ale statului.
- Definierea unui **timeline clar pentru rezolvarea cererilor de avizare**: maxim 30 de zile. De exemplu, după maxim 14 zile, autoritățile transmit angajatorilor dacă mai lipsesc documente, aceștia au 7 zile să depună, iar în după alte 7 zile se eliberează permisul
- Pentru a transparentiza procesul și a asigura un grad de predictibilitate în raport cu procesul întreprins, având în vedere că există un plafon al numărului de lucrători, ar fi benefic ca **numarul de avize deja emise sa fie disponibil public**, pe site-ul IGI. Este necesară **rediscutarea plafonului pentru anul în curs**.
- Ar fi benefic ca **sistemul de programari sa fie public, integrat în sistemul online de depunere**, astfel încât să existe posibilitatea alegerii unui interval convenabil pentru ambele parti.
- Având în vedere că programarea depunerii dosarului la ghișeu IGI depinde la acest moment de disponibilitatea lucrătorilor IGI și a numărului de aplicații. Având în vedere că în practică programarea se face într-un interval de 5-14 zile de la inițierea depunerii online, perioada în care o parte din documentele incluse în dosar pot expira (i.e. certificat de atestare fiscală, certificat constatator, certificate de cazier judiciar), propunem să fie acceptată **valabilitatea documentelor la data depunerii online**.
- Acest lucru este în special necesar pentru **certificatul fiscal emis de ANAF** care are termen de valabilitate de doar 30 de zile, pentru care am dori ca acesta **sa se considere valabil la data depunerii online**, fără cerințe de reînnoire pe parcursul procesului.
- În ceea ce privește **certificatul constatator emis de Registrul Comerțului**, deși nu mai are o perioadă de valabilitate, în practică, anumite Inspectorate consideră în continuare ca acesta este



valabil doar 30 de zile de la emitere. Este necesară aplicarea unitară. Propunem **sa fie acceptata valabilitatea documentului la data depunerii online.**

- **Eliminarea, din dosarul de aplicare,** a documentelor care nu își justifică utilitatea: **dovada de la AJOFM** (a cărei eliberare durează câteva săptămâni și e considerată valabilă 60 zile de la data eliberării) și respectiv **dovada publicării anunțului pentru postul vacant în mass-media.** Niciunul dintre aceste documente nu mai este, în prezent, evaluat din punct de vedere calitativ ci a rămas o formalitate.
- În prezent este necesară **echivalarea studiilor la Ministerul Educației Naționale pentru lucrători înalt-calificați și detașați,** proces care durează aproximativ 1 lună. Solicităm ca procesul să fie simplificat, fără a fi necesară echivalarea, doar copii traduse legalizate ale diplomelor de studii.
- Este necesară o **clarificare a atribuțiilor IGI care cad sub incidența altor organisme de control** potrivit legislației muncii din România (ex. traducerea a diplomei la dosarul angajatului de la sediul firmei, conform prevederilor Codului Muncii, face obiectul controalelor de la Inspekția Muncii)
- Obligația **de notificare a IGI cu privire la modificările intervenite în legătura cu angajarea în munca,** de natură să impăcteze dreptul de muncă sau de sedere pe teritoriul României. **O astfel de notificare nu ar trebui făcută de către cei care se încadrează în una din situațiile excepționale prevăzute de lege.** (ideea de notificare a angajării/detasării a categoriei de străini exceptate de la obținerea avizului de angajare/detasare teoretic scop statistic de evidență a lucrătorilor străini din România; e posibil ca această propunere să fie respinsă. Propunem ca acest tip de notificare să fie făcută doar de către angajator în termen de 30 zile de la data producerii evenimentului, și să se elimine obligativitatea străinului de a depune și el această notificare. Prin această măsură evităm dublarea notificării de către angajator și străin).
- cetățeanul străin are **obligația de a solicita un nou permis de ședere în cazul în care își schimbă adresa de reședință din România.** Această procedură nu se justifică dacă angajatul este transferat la un alt punct de lucru al companiei sau implicat în activități sezoniere, urmând să schimbe cel puțin două reședințe pe an.
- De asemenea, pentru activitatea sezonieră există **situația în care lucrătorul este transferat la o altă unitate din același grup hotelier, dar la companii diferite.** În acest caz, angajatorul are obligația de obține un nou permis. Dacă angajatorul aduce dovada că face parte din acționariatul mai multor societăți, atunci transferul se va face fără reluarea procesului de avizare.
- În prezent, **încheierea unui contract de muncă în România, în baza unui aviz de detasare, nu este posibilă** (pentru angajarea unui străin trebuie obținut un aviz de muncă specific pentru lucrători permanenți/înalt-calificați). În fapt, există obligația ca pe perioada detasării, străinul să rămână angajatul societății care l-a trimis în detasare în România



- În întreg procesul de angajare (aviz IGI, viză, permis de detașare) se solicită, în mai multe rânduri, traduceri legalizate ale unor documente. Acest proces poate fi simplificat dacă toate autoritățile folosesc primul set de documente care a ajuns în posesia lor.
- În ceea ce privește detașarea:
 - o În practică, în numeroase cazuri, **scrisoarea de detașare nu menționează poziția COR** românească pentru că aceasta nu este cunoscută de către partea străină care îl trimite.
Această prevedere ar trebui eliminată și abordarea să fie unitară la toate formațiunile teritoriale ale IGI.
 - o În prezent, strainul are drept de muncă ca detașat începând cu data începerii valabilității vizei. Perioada de detașare de 1 an se calculează de la data depunerii actelor pentru obținerea permisului de sedere. În fapt, perioada de detașare poate depăși în unele situații 1 an, dacă perioada de detașare înscrisă în scrisoarea de detașare depășește 1 an. Astfel, e important ca în momentul întocmirii documentației de detașare să se țină cont ca **durata estimată a detașării să fie mai mare de 1 an**, pentru a preîntâmpina situații în care permisul de sedere să fie emis cu o valabilitate mai mică de 1 an
- **Procesul de reintegrarea a familiei** este întârziat în raport cu obținerea avizului, acesta începe abia după obținerea permisului de ședere, ceea ce în practică poate însemna cu un decalaj de 3-4 luni față de primirea avizului. Propunem ca prima etapă din procesul de reintegrare a familiei (admisie/comunicare) să fie eliberat în termen de 30-45 zile (față de 90 zile ca e în prezent), așa cum se eliberează și alte documente din procesul de imigrare a strainilor. De asemenea, propunem să fie eliminată prevederea care face referire la faptul că permisul de sedere al sponsorului să fie valabil 1 an (365 zile). În acest fel, să se dea posibilitatea oricărui strain să facă reintegrarea familiei indiferent de valabilitatea permisului. O altă propunere ar fi ca viza de lungă ședere pentru reintegrarea familiei (D/VF) să fie eliberată în maxim 10 zile de la data solicitării (față de 60 zile ca e termenul prevăzut acum), la fel ca în cazul strainilor care aplică de viza de muncă/detașare în baza avizelor de muncă/detașare.
- **În cazul strainilor înalt calificați sau detașați ICT procesul de reintegrare a familiei** să poată fi derulat în același timp cu procesul de imigrare de obținere a dreptului de muncă/detașare al sponsorului. Aceasta măsură ar încuraja atragerea de forță de muncă înalt-calificată.
- **Reintegrarea când unul dintre membrii familiei este român** este mai dificilă decât pentru cetățeni din altă țară UE. În acest sens, propunem ca procesul de imigrare pentru membrii de familie ai cetățeanului român să cuprindă aceeași documentație ca și pentru cei care sunt membrii de familie ai unui cetățean UE.
- Procesul de **obținere a vizei poate fi anevoios la ambasade/consulate** în unele țări cu resurse de forță de muncă disponibilă (ex. Nepal). Consulatele ar trebui să aibă, la rândul lor, un timp limitat (ex. maxim 7 zile) la dispoziție după cele 30 zile de când punctul de contact de tip one-stop-shop trebuie să elibereze viza de muncă



- **Eliberare târzie a CNP** îngreunează angajarea în România, obținerea vizei medicale, contract de cazare etc. Propunem ca odată cu eliberarea vizei de munca se elibereaza și CNP

