

15 iulie 2026

Propuneri de modificare ale AmCham România privind

Propunere legislativă privind Metodologia de elaborare și actualizare a listei ocupațiilor deficitare prevăzută la art. 1, alin. 4 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative ~~transparența salarială și consolidarea aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative~~

Bold text nou

Strikethrough text eliminat

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
1	N/a	Introducerea unui nou alineat, după art. 6 alin. (1), cu următorul conținut: "(1[^]1) Prin excepție de la prevederile alin. (1) lit. b) și c), o ocupație poate fi inclusă în Listă atunci când există dovezi obiective privind existența unui deficit semnificativ de forță de muncă, rezultând din:	Actualele criterii prevăzute la art. 6 alin. (1) lit. b) și c) au caracter exclusiv retrospectiv, întrucât presupun existența unui număr minim de contracte individuale de muncă încheiate cu străini și a unui număr minim de avize de angajare deja emise pentru ocupația respectivă. În practică, această abordare poate conduce la imposibilitatea includerii în Listă a unor ocupații pentru care există un deficit real și actual de forță de muncă, dar care nu au acumulat încă istoricul statistic necesar. Introducerea alin. (1[^]1) permite identificarea deficitului de forță de muncă și prin alte dovezi obiective, precum existența locurilor de muncă vacante declarate în mod repetat, solicitările fundamentate ale angajatorilor și agenților

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		a) locuri de muncă vacante declarate în mod repetat; b) solicitări fundamentate formulate de angajatori, organizații patronale, agenți de muncă temporară sau federații sectoriale; c) proiecte de investiții private sau publice care generează necesar suplimentar de personal; d) studii și analize privind deficitul de forță de muncă realizate la nivel național, european ori internațional."	de muncă temporară, necesarul determinat de investiții economice sau concluziile studiilor de specialitate. În acest mod, Lista ocupațiilor deficitare poate reflecta mai fidel nevoile actuale și viitoare ale economiei și poate răspunde mai rapid evoluțiilor pieței muncii. Totodată, modificarea permite includerea ocupațiilor nou-apărute sau a celor pentru care deficitul de personal este recent, fără a mai fi necesară îndeplinirea prealabilă a unor criterii bazate pe existența unui număr minim de lucrători străini deja angajați în ocupația respectivă.
2	Art. 6 – (1) Includerea în Listă a unei ocupații se realizează în situația în care se îndeplinesc cumulativ următoarele criterii: a) au fost înregistrate locuri de muncă vacante declarate de	Art. 6 alin. (1) Înlocuirea literelor b) și c): "b) au fost active la data de referință minimum 10 contracte individuale de	Actuala formă a metodologiei impune existența unui prag minim de 20 de contracte individuale de muncă încheiate cu străini și a unui număr de 20 de avize de angajare emise pentru ocupația analizată. Aceste criterii sunt excesiv de restrictive și pot conduce la excluderea din Lista ocupațiilor deficitare a unor

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	angajatori, potrivit dispozițiilor art. 10 din Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, pentru care s-au eliberat adeverințe cu privire la forța de muncă disponibilă, în anul 2025; b) au fost active la data de 31 decembrie 2025, în Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE, cel puțin 20 de contracte individuale de muncă, cu normă întreagă, încheiate de angajatori cu străini; c) au fost emise cel puțin 20 de avize de angajare pentru ocuparea locurilor de muncă declarate vacante de angajatori, în anul 2025; d) se regăsește într-una din grupele majore 3-9 ale Clasificării ocupațiilor din România.	muncă încheiate cu străini sau există solicitări fundamentate privind necesitatea încadrării în muncă a străinilor; c) au fost emise minimum 10 avize de angajare ori există solicitări documentate privind ocuparea posturilor vacante."	ocupații pentru care există un deficit real de forță de muncă, dar care nu au acumulat încă un volum suficient de angajări sau avize. În practică, numeroase ocupații deficitare sunt întâlnite la nivel regional, sectorial sau în cadrul unor proiecte punctuale și nu generează, în mod necesar, un număr de 20 de contracte sau 20 de avize într-o perioadă de referință. Menținerea unor praguri ridicate favorizează doar ocupațiile pentru care deficitul este deja consolidat și vizibil statistic, limitând capacitatea autorităților de a răspunde rapid la noile cerințe ale pieței muncii. Reducerea pragului la 10 contracte, respectiv 10 avize, permite identificarea mai timpurie a deficitelor de forță de muncă și facilitează includerea ocupațiilor aflate într-o fază incipientă de deficit, înainte ca lipsa personalului să producă efecte economice semnificative asupra angajatorilor.

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
3	Art. 11 - (1) Includerea unei ocupații în Lista care se actualizează semestrial se realizează în situația în care se îndeplinesc cumulativ următoarele criterii: a) au fost înregistrate locuri de muncă vacante declarate de angajatori, potrivit dispozițiilor art. 10 din Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, în mod repetat, în semestrul de referință; b) au fost active în ultima zi calendaristică a semestrului, în Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE, cel puțin 20 de contracte individuale de muncă, cu normă întreagă, încheiate de angajatori cu străini; c) se regăsește într-una din grupele majore 3 - 9 ale Clasificării ocupațiilor din România.	Art. 11 - (1) Includerea unei ocupații în Lista care se actualizează semestrial se realizează în situația în care se îndeplinesc cumulativ următoarele criterii: a) pentru ocupația respectiva au fost înregistrate locuri de muncă vacante declarate de angajatori, potrivit dispozițiilor art. 10 din Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, în mod repetat, în semestrul de referință; b) pentru ocupația respectiva au fost active la nivel național în ultima zi calendaristică a semestrului, în Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE, cel puțin 20 de contracte individuale de muncă, cu normă întreagă, încheiate de angajatori cu străini; cu cetățeni romani cetățeni ai Uniunii Europene, ai Spațiului Economic European sau al Confederației Elvețiene; c) se regăsește într-una din grupele majore	Recomandam completarea alăturată a literei a) pentru evitarea oricăror interpretări, cat si pentru a se asigura o aplicare coerenta a textului de act normativ. Recomandam completarea si modificarea alăturată a literei b) pentru evitarea oricăror interpretări, cat si pentru a se asigura o aplicare coerenta a textului de act normativ. Pe de alta parte apreciem ca este lipsita de orice justificare logica condiționarea introducerii unei ocupații in lista de ocupații deficitare actualizata tocmai de existenta in vigoare a unui anumit număr de contracte de munca încheiate cu cetățeni străini. O astfel de condiționare este total nejustificata si redundanta, atâta vreme cat motivat de absenta sa din lista, anterior nu s-au putut angaja cetățeni străini pentru respectiva ocupatie. Înțelegem condiția pentru prima lista

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		3 - 9 ale Clasificării ocupațiilor din România.	(2026 prin raportare la 2025), întrucât nu exista elemente de comparație, dar nu și pentru listele care se vor actualiza ulterior. În aceste condiții, o eventuala nouă ocupație dezvoltată în timp (pentru care nu au existat anterior contracte de muncă încheiate cu cetățeni străini) și devenită totodată deficitară, ar fi practic imposibil de introdus în lista, indiferent gradul de solicitare al acesteia.
4	Art. 11 – (5) Pentru actualizarea semestrială a Listei, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale are în vedere propunerile din partea angajatorilor transmise prin intermediul platformei electronice în conformitate cu prevederile art. 3 alin. (2) lit. o) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2026 pentru ocupațiile care se regăsesc într-una din grupele majore 3 - 9 ale Clasificării Ocupațiilor din România, care sunt analizate prin direcția de specialitate prevăzută la art. 4, cu consultarea	Art. 11 – (5) Pentru actualizarea semestrială a Listei, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale are în vedere propunerile din partea angajatorilor transmise prin intermediul platformei electronice în conformitate cu prevederile art. 3 alin. (2) lit. o) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2026 pentru ocupațiile care se regăsesc într-una din grupele majore 3 - 9 ale Clasificării Ocupațiilor din România, care sunt analizate și soluționate prin direcția de specialitate prevăzută la art. 4, cu consultarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de	Apreciam ca este absolut necesară menționarea faptului că propunerile primite de la angajatori trebuie „soluționate”, astfel încât angajatorul care a efectuat

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.	Muncă, în termen de cel mult 30 de zile calendaristice de la data la care solicitarea a fost înregistrată în platforma electronica.	propunerile sa poată aprecia în legătura cu demersurile pe care le are de făcut în legătura cu bussiness-ul sau. In același sens si pentru aceleași considerente, apreciem ca este necesara reglementarea unui termen in care propunerile angajatorilor de completare a listei sa fie analizate si soluționate de direcția de specialitate. In caz contrar astfel de propuneri pot rămâne fără nicio finalitate practica pentru angajatorul care înregistrează un deficit de forța de munca si care a înaintat propunerile.
5	Art. 13 - (1) Lista ocupațiilor deficitare se elaborează de către direcția de specialitate prevăzută la art. 4, cu respectarea prezentei metodologii și a prevederilor art. 11 și art. 12. (2) Lista ocupațiilor deficitare se aprobă prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.	Art. 13 - (1) Lista ocupațiilor deficitare actualizata se elaborează de către direcția de specialitate prevăzută la art. 4, cu respectarea prezentei metodologii și a prevederilor art. 11 și art. 12. (2) Lista ocupațiilor deficitare astfel cum a fost actualizata se aprobă prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.	Pentru consecventa recomandam completările alăturate. In caz contrar, textul Art. 13 - (1) ar fi unul aproape identic cu cel al Art. 8 - (1) iar cel al Art. 13 - (2) identic cu cel al Art. 8 - (2).
6	Art. 14 – (1) b) angajatorii formulează propuneri în conformitate cu prevederile art. 3 alin. (2) lit. o) din	Art. 14 – (1) b) angajatorii, organizațiile patronale, camerele de comerț, asociațiile profesionale, federațiile	Forma actuală a art. 14 alin. (1) lit. b) limitează inițiativa de actualizare a Listei ocupațiilor deficitare în principal la propunerile formulate de angajatori. O astfel de abordare nu valorifică în mod suficient expertiza și informațiile deținute de

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
	Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2026, însoțite de justificări și date statistice relevante, care sunt analizate de către Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, direcția de specialitate prevăzută la art. 4, cu consultarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă;	sectoriale și agenții de muncă temporară formulează propuneri fundamentate privind introducerea unor ocupații formulează propuneri în conformitate cu prevederile art. 3 alin. (2) lit. o) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2026, însoțite de justificări și date statistice relevante, care sunt analizate și solutionate favorabil de către Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, direcția de specialitate prevăzută la art. 4, cu consultarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă;	structurile reprezentative ale mediului de afaceri, care au o perspectivă mai amplă asupra evoluțiilor sectoriale și a necesarului de forță de muncă. Organizațiile patronale, camerele de comerț, asociațiile profesionale și federațiile sectoriale reunes un număr semnificativ de angajatori și dețin informații agregate privind dificultățile de recrutare existente la nivelul unor sectoare economice întregi. Aceste entități pot identifica mai rapid apariția unor deficite de forță de muncă și pot furniza autorităților date relevante care depășesc situația individuală a unui singur angajator. De asemenea, agenții de muncă temporară constituie un actor important al pieței muncii, întrucât gestionează simultan necesarul de personal al unui număr mare de utilizatori din domenii economice diverse. Prin activitatea lor, aceștia dispun de informații actualizate privind ocupațiile pentru care recrutarea forței de muncă este dificilă sau imposibilă pe piața internă și pot contribui la identificarea timpurie a ocupațiilor deficitare. Modificarea propusă are rolul de a transforma procesul de actualizare a Listei într-un mecanism participativ și bazat pe informații provenite direct din mediul economic, sporind relevanța și acuratețea deciziilor adoptate de autorități.

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
7	Art. 16 - (1) Lista ocupațiilor deficitare se elaborează de către direcția de specialitate prevăzută la art. 4, cu respectarea prezentei metodologii și a prevederilor art. 14 și art. 15. (2) Lista ocupațiilor deficitare se aprobă prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.	Art. 16 - (1) Lista ocupațiilor deficitare actualizata in functie de necesitate se elaborează de către direcția de specialitate prevăzută la art. 4, cu respectarea prezentei metodologii și a prevederilor art. 14 și art. 15. (2) Lista ocupațiilor deficitare actualizata in functie de necesitate se aprobă prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.	Pentru consecventa recomandam completările alăturate. In caz contrar, textul Art. 16 - (1) ar fi unul aproape identic cu cele ale Art. 13 - (1) si Art. 8 - (1), iar cel al Art. 16 - (2) identic cu cele ale Art. 13 - (2) si Art. 8 - (2).
8	N/a	Introducerea unui nou articol, respectiv Art. 14[^]1, cu urmatorul continut: (1) Agenții de muncă temporară autorizați pot formula propuneri de introducere ori menținere a ocupațiilor în Listă.	Agenții de muncă temporară reprezintă un actor esențial al pieței muncii, având un rol de intermediere și de răspuns rapid la nevoile de personal ale angajatorilor din multiple sectoare economice. Prin natura activității desfășurate, aceștia centralizează și gestionează simultan necesarul de forță de muncă al unui număr mare de utilizatori, având astfel acces la informații relevante privind ocupațiile pentru care există dificultăți persistente de recrutare.

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		(2) La analiza propunerilor formulate de agenții de muncă temporară se iau în considerare necesarul cumulat al utilizatorilor deserviți de aceștia. (3) Datele privind necesarul agregat de personal prezentate de agenții de muncă temporară constituie element de fundamentare pentru actualizarea Listei."	Spre deosebire de angajatorii individuali, care pot identifica deficitul de personal exclusiv la nivelul propriei activități, agenții de muncă temporară dețin o perspectivă agregată asupra pieței muncii și pot evidenția tendințe și nevoi care nu sunt întotdeauna reflectate în statisticile administrative sau în solicitările individuale ale companiilor. În forma actuală, metodologia nu valorifică în mod expres informațiile deținute de agenții de muncă temporară, deși acestea pot constitui o sursă relevantă și actualizată privind ocupațiile deficitare și necesarul real de personal al economiei. Introducerea unui mecanism care să permită agenților de muncă temporară să formuleze propuneri și să prezinte date agregate privind cererea de personal contribuie la îmbunătățirea procesului de actualizare a Listei ocupațiilor deficitare și la fundamentarea acesteia pe informații provenite direct din piață
9	N/a	Includerea unui nou articol, respectiv articolul Art. 11[^]1, cu urmatorul continut: "O ocupație inclusă în Listă se menține automat pentru minimum 24 de luni, cu excepția situației în care există dovezi	Metodologia prevede actualizarea semestrială a Listei ocupațiilor deficitare și posibilitatea actualizării acesteia ori de câte ori se impune, fără a stabili o perioadă minimă de menținere a unei ocupații odată ce aceasta a fost inclusă în Listă. În aceste condiții, ocupațiile pot fi eliminate într-un interval relativ scurt

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
		obiective privind dispariția deficitului de forță de muncă.	de timp, ceea ce generează impredictibilitate pentru angajatori și pentru ceilalți participanți la procesul de recrutare și integrare a lucrătorilor străini. Recrutarea lucrătorilor din state terțe reprezintă un proces de durată, care implică identificarea candidaților, selecția acestora, obținerea documentelor necesare și integrarea lucrătorilor în activitatea angajatorului. În practică, aceste proceduri pot depăși frecvent durata unui semestru, iar angajatorii realizează investiții financiare și organizaționale semnificative pentru ocuparea acestor posturi. În lipsa unei perioade minime de menținere în Listă, există riscul ca o ocupație să fie eliminată înainte ca angajatorii să poată beneficia efectiv de mecanismul instituit prin includerea acesteia în Listă. O astfel de situație afectează predictibilitatea mediului de afaceri și reduce eficiența instrumentului administrativ creat pentru gestionarea deficitului de forță de muncă. Introducerea unei perioade minime de 24 de luni răspunde necesității de stabilitate și predictibilitate a politicilor privind accesul lucrătorilor străini pe piața muncii, permițând angajatorilor să își planifice necesarul de personal pe termen mediu și să își deruleze în condiții normale procesele de recrutare internațională.

#	Forma din proiect	Forma propusă	Motivare
			Totodată, textul propus nu elimină posibilitatea autorităților de a reacționa la modificările pieței muncii, întrucât menține posibilitatea eliminării unei ocupații înainte de expirarea termenului de 24 de luni atunci când există dovezi obiective că deficitul de forță de muncă a încetat. Astfel, se realizează un echilibru între necesitatea de flexibilitate a autorităților și necesitatea de predictibilitate a mediului economic.