

Propuneri pentru facilitarea angajării cetățenilor non-UE prin agenți de muncă temporară

Prezentăm mai jos câteva propuneri principale care au ca scop facilitarea angajării cetățenilor non-UE prin agenți de muncă temporară autorizați. Implementarea unor astfel de prevederi ar putea să răspundă nevoilor reale ale pieței muncii din România, în special în sectoarele cu deficit de forță de muncă având în vedere faptul că agenții de muncă temporară și munca prin agent de muncă temporară reprezintă instrumente flexibile, sigure și eficiente în acest sens.

Propunere	Justificare
1. Introducerea unor prevederi exprese care să permită agenților de muncă temporară autorizați să angajeze cetățeni non-UE, fără impunerea unor condiții suplimentare/restricții în raport cu ceilalți angajatori (astfel cum este reglementat în cazul de față).	Potrivit Hotărârii 1256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară ("HG 1256/2011"), respectiv prevederile art. 2, alin. 2 pot fi încadrați la un angajator agent de muncă temporară și cetățenii străini sau apatrizii cu domiciliul ori reședința în România în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă eliberată/eliberat potrivit legii. În multiple situații Oficiul Român pentru Imigrări și formațiunile sale teritoriale refuză agenților de muncă temporară eliberarea de avize de angajare ca salariați temporari pentru cetățeni non - UE motivate de faptul că, pe de o parte, în conformitate cu prevederile art. 2, alin. 2 din HG 1256/2011, agenții de muncă temporară nu pot încheia un contract de muncă temporară cu un cetățean non-UE care nu are domiciliul sau reședința în România, iar pe de altă parte, contractul de muncă temporară ar trebui încheiat anterior obținerii permisului de ședere în scopuri de muncă, document în baza căruia cetățeanul non-UE își stabilește domiciliul sau reședința în România. Aceste prevederi reprezintă prevederi discriminatorii față de agenții de muncă temporară în raport cu ceilalți angajatori care nu au astfel de restricții. Un potențial remediu ar consta în modificarea art. 2 alin. 2 din HG 1256/2011 în sensul eliminării condiției domiciliului / reședinței în România pentru cetățenii non-UE care au în vedere încheierea unor contracte de muncă temporară, astfel: "(2) Agentul de muncă temporară poate încheia un contract de muncă temporară cu următoarele categorii de persoane: a) cetățeni români, cetățeni ai Uniunii Europene, cetățeni ai statelor membre ale Spațiului Economic European și cetățeni ai Confederației Elvețiene; b) cetățeni străini sau apatrizi cărora li s-a recunoscut statutul de refugiat sau li s-a acordat protecția subsidiară, respectiv protecția temporară, în condițiile Legii nr. 122/2006 privind azilul în România, cu modificările și completările ulterioare; c) cetățeni străini sau apatrizi, în baza avizului de angajare sau a permisului unic, eliberat de către Inspectoratul General pentru Imigrări, în condițiile prevăzute de Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 (N.B. viitorul act normativ de înlocuire) privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, sub condiția efectuării unor misiuni de muncă temporară pe teritoriul României.

	Prevederea de mai sus se regăsește deja în Proiectul de Hotărâre de Guvern, pentru abrogarea și înlocuirea actualei HG 1256/2011, susținut de agenții de muncă temporară din România prin intermediul AmCham și al AFSRU (Asociația Furnizorilor de Servicii de Resurse Umane), derulat de Ministerul Muncii în cadrul Proiectului SMIS 129752/SIPOCA/707. De asemenea, apreciem utilă includerea unor prevederi exprese în acest sens și în cadrul viitorului act normativ care va guverna angajarea străinilor și care va înlocui actuala OG 25/2014. Considerăm că o astfel de reglementare ar conduce la eficientizarea mediului de afaceri și ar reprezenta multiple avantaje, printre care menționăm: • companiile utilizatoare de salariați temporari, care la acest moment nu au acces la lucrători non-UE din cauza formalităților excesive și complexe ar putea beneficia și de astfel de salariați temporari; • creșterea protecției juridice a lucrătorilor non-UE care ar beneficia de un cadru reglementat și de derularea activității de muncă în mod transparent prin intermediul agenților de muncă temporară; • creșterea veniturilor la bugetul de stat (agenții de muncă temporară se numără printre angajatorii din România pentru care nu există posibilitatea întârzierii la plata obligațiilor fiscale, întrucât menținerea valabilității autorizației de funcționare este condiționată de inexistența debitelor restante. Această cerință strictă contribuie la asigurarea unui climat de conformitate fiscală și disciplină financiară, consolidând în același timp încrederea în serviciile furnizate de agenții autorizați).
2. Includerea unor prevederi clare în ce privește divizarea responsabilităților dintre agentul de muncă temporară și utilizatorul salariaților temporari cetățeni străini.	Potrivit prevederilor legale care guvernează munca temporară, coordonarea, supravegherea și controlul salariaților temporari este realizat de către utilizator, aspectele care țin de desfășurarea activității salariaților temporari fiind sub controlul direct al utilizatorului, iar nu al agentului de muncă temporară. Prin urmare, orice aspecte legate de desfășurarea efectivă a activității salariaților temporari cetățeni străini la locul de muncă al acestora, inclusiv dar nelimitat la durata timpului de lucru, ore suplimentare, repausul zilnic și săptămânal, muncă de noapte, concediile și sărbătorile legale, securitatea și sănătatea în muncă, alte condiții care țin de natura muncii, aplicabile salariaților temporari ar trebui să fie în sarcina utilizatorului (iar orice nerespectare a acestora să atragă răspunderea utilizatorului, iar nu a agentului de muncă temporară care nu are niciun fel de control). Astfel de prevederi se regăsesc deja în Proiectul de Hotărâre de Guvern pentru abrogarea și înlocuirea actualei HG 1256/2011, susținut de agenții de muncă temporară din România prin intermediul AmCham și al AFSRU și derulat de Ministerul Muncii în cadrul Proiectului SMIS 129752/SIPOCA/707 și a cărei adoptare este îndelung așteptată.
3. Reglementarea unor condiții de licențiere/autorizare pentru societățile care vor presta activitatea de recrutare a cetățenilor străini (în măsura în care se are în vedere reglementarea acestui aspect), care să aibă	Având în vedere că munca prin agent de muncă temporară este o activitate deja distinct reglementată și distinct licențiată potrivit HG 1256/2011, apreciem că în cazul în care noul cadru legal are în vedere licențierea distinctă a agenților pentru recrutarea cetățenilor străini în vederea

în vedere posibilitatea de licențiere distinctă a agenților de muncă temporară ca agenții pentru recrutarea cetățenilor străini și care să asigure un cadru suficient de flexibil și adaptat la realitățile pieței muncii.

angajării lor pe teritoriul României, cele două activități/tipuri de licențe ar trebui să fie unele distinct reglementate și să funcționeze independent.

Întrucât agenții de muncă temporară desfășoară deja activități specializate și profesionale de recrutare salariați temporari în vederea angajării lor și punerii la dispoziția utilizatorilor (dispun de resursele umane necesare – departamente specifice extinse și personal specializat), agenții de muncă temporară ar trebui să aibă posibilitatea de a se licenția distinct ca agenție pentru recrutarea cetățenilor străini, fără restricții și cel puțin în aceleași condiții ca orice alți agenți economici și fără a fi, spre exemplu, condiționați de existența unui alt obiect principal de activitate decât codul CAEN 7820 (Activități ale agenților de plasare temporară a forței de muncă și furnizarea altor resurse umane), cod pe care acești agenți economici sunt obligați să îl aibă ca obiect principal pentru licența de muncă temporară, conform HG 1256/2011.

Totodată, întrucât munca prin agent de muncă temporară reprezintă deja o soluție testată și dovedită, atât pe plan intern cât și la nivel internațional, ca fiind eficientă, flexibilă, sigură și cu multiple beneficii (aduce taxe și contribuții substanțiale la bugetul de stat, achitate integral și la timp în vederea prelungirii periodice a licenței, combate 100% munca la negru sau gri prin caracterul complex și tripartit al relațiilor de muncă, întâlnește cu succes cererea de forță de muncă, adică salariații aflați în căutarea unui loc de muncă – români, UE sau chiar străini – cu oferta de locuri de muncă, adică utilizatori care au locuri de muncă deschise, previne șomajul, susține angajabilitatea inclusiv în rândul categoriilor defavorizate de personal și diminuează fondurile de ajutoare sociale achitate de stat, asigură varietate de forță de muncă în funcție de necesitățile utilizatorilor din mai toate domeniile etc.), apreciem că, în baza noului cadru legal intenționat, agenții de muncă temporară ar trebui să beneficieze de condiții mai permissive de licențiere ca agenții pentru recrutarea cetățenilor străini, prin raportare la celelalte categorii de agenți economici în general, care solicită licențierea.

De asemenea, având în vedere că parte din activitatea principală a agenților de muncă temporară constă întocmai în recrutarea specializată și angajarea de personal aflat în căutarea unui loc de muncă, noul cadru legal referitor la străini ar trebui să prevadă un "fast-track" pentru angajarea de către agenții de muncă temporară și fără formalități sau condiții excesive a oricăror cetățeni străini aflați pe teritoriul României și, după caz, în căutarea unui loc de muncă, astfel încât aceștia să poată fi reabsorbiți de îndată de piața muncii în cazul apariției oricăror probleme. O astfel de măsură ar fi de natură să reducă costurile statului român cu returnarea unor astfel de persoane în țările de domiciliu, să susțină și să determine munca acestora în România (scopul inițial pentru care au venit în România), precum și să prevină exodul ilegal al acestora către alte țări occidentale. Pe de altă parte, apreciem că cerințele de licențiere trebuie să fie suficient de stricte pentru a garanta profesionalismul, transparența și respectarea legislației aplicabile, dar și suficient de flexibile pentru a permite funcționarea eficientă și adaptabilă a acestor entități într-o piață a muncii dinamică și competitivă. În acest sens, apreciem ca esențială identificarea în mod expres a unor fapte (cu excluderea actelor/faptelor minore) care pot atrage sancțiuni ce ar genera suspendarea și/sau pierderea licenței.

	O asemenea abordare ar preîntâmpina existența unor presiuni disproporționate asupra societăților licențiate cu ocazia oricăror controale care ar putea să ducă, din orice considerent minor, la aplicarea unor sancțiuni și implicit riscul pierderii autorizației de funcționare, cu consecințe directe asupra personalului recrutat/în curs de recrutare. Considerăm oportună reglementarea unei proceduri care să permită obținerea autorizației de funcționare pe durată nedeterminată, cu condiția îndeplinirii unor criterii obiective, precum lipsa sancțiunilor pentru fapte de o gravitate semnificativă. Implementarea unui astfel de sistem ar aduce multiple avantaje: ar reduce sarcina administrativă pentru operatorii economici care respectă legislația, ar încuraja conformarea voluntară și investițiile pe termen lung în infrastructura de recrutare, și ar contribui la stabilizarea pieței muncii prin consolidarea capacității agenților de a răspunde rapid și eficient nevoilor angajatorilor.
4. Reglementarea clară a condițiilor în care o societate poate presta servicii (outsourcing) utilizând exclusiv sau preponderent salariați cetățeni străini	Din verificările noastre independente ar rezulta că la nivelul unor state membre ale Uniunii Europene sunt implementate prevederi conform cărora outsourcing-ul lucrătorilor străini este interzis, cu excepția cazurilor în care se face prin contract de muncă temporară/leasing de personal. Apreciem că o asemenea abordare ar putea aduce mai multe avantaje importante, printre care menționăm: - Creșterea protecției juridice a lucrătorilor străini; - Reducerea posibilității ca lucrătorii străini să fie plasați în companii fără contracte legale. - Creșterea transparenței în relațiile de muncă și traseul fiscal al angajării. - Societățile pot acoperi rapid nevoile sezoniere sau temporare, dar în condiții reglementate. - Se păstrează echilibrul între mobilitate și siguranță juridică.