

## Angajații asiatici vor avea nevoie de acordul scris al primului angajator ca să poată schimba locul de muncă, în România



**În ședința de Guvern din 28.10.2022, autoritățile au aprobat o serie de modificări legislative ce vizează drepturile și obligațiile angajaților non-UE.**

Având în vedere contextul actual, în care România se confruntă cu un deficit acut de forță de muncă, din ce în ce mai mulți angajați străini au fost aduși în țară pentru a acoperi locurile de muncă vacante. De-a lungul timpului, companiile care au inițiat proiecte de recrutare din țări terțe, cu precădere din Asia, s-au confruntat cu o migrare pe piața internă a acestor muncitori.

### Ce prevăd noile modificări:

1. În primul an de contract, lucratorul străin va putea schimba angajatorul doar în baza unui acord scris exprimat de angajatorul inițial. Cel de-al doilea angajator va trebui să urmeze toți pașii impuși de legislație, aceiași ca în cazul obținerii primului aviz de muncă și va trebui să prezinte autorităților acordul scris al angajatorului inițial, în vederea obținerii avizului de muncă la compania sa.
2. Dacă lucratorul străin schimbă încadrarea la locul de muncă, la același angajator care a obținut avizul de angajare inițial, atunci avizul de muncă se obține fără să fie nevoie ca angajatorul să fi plătit obligațiile către bugetul de stat pe ultimul trimestru, anterior cererii pentru noul aviz și fără să mai fie nevoie să caute pentru acel post un angajat român.
3. În cazul în care contractul individual de muncă încetează din inițiativa primului angajator, prin acordul părților ori prin demisia cetățeanului străin sau dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin CIM, nu este nevoie de acordul scris al angajatorului inițial.

„Sunt modificări de bun augur, pe care le așteptam de mult, ținând cont de faptul că legea care reglementează încadrarea în muncă a cetățenilor străini este veche și concepută atunci când realitatea socio-economică era diferită. În acest moment, avem un contingent aprobat de patru ori mai mare decât cel care a fost aprobat la începutul anului 2021. Nu de puține ori, am observat faptul că muncitorii asiatici pleacă la alți angajatori pentru un salariu cu câteva zeci de lei mai mare, ceea ce nu este neapărat corect pentru angajatorul care a investit timp și bani în recrutarea și aducerea lor în România. Am expus aceste situații autorităților și apreciem deschiderea pe care o au față de subiect. Aceasta industrie a recrutării de personal străin aduce milioane de euro anual la bugetul de stat, prin taxele pe care companiile le plătesc pentru actele necesare angajării străinilor. La fel ca muncitorii români, și cei din statele terțe”, spune **Marius Ștefănescu**, *președintele Patronatului Forței de Muncă Străine și membru în consiliul director al Confederației Concordia*.

Contingentul aprobat pentru anul 2022, de 100.000 muncitori străini, este aproape epuizat. Până în acest moment, Inspectoratul pentru Imigrări a emis peste 90.000 de avize de muncă pentru cetățeni din state non-UE.

„Anul acesta, am observat o cerere extrem de mare pentru manipulanți marfuri, asamblare și montare piese, sau muncitori în construcții. Dacă în urma cu câțiva ani, atunci când aveam un număr mic de muncitori stabilit de contingent, recrutam între 5 și 10 muncitori pentru un angajator, acum discutăm de 50-100 doar pentru o companie. Principalele țări din care se recrutează sunt Nepal, Sri Lanka, India sau Vietnam. Este necesară corelarea legislației cu realitatea din piață. Principala motivație a angajatorilor care investesc în recrutarea personalului din Asia este de a avea predictibilitate în business, pentru că cea mai arzătoare problemă este lipsa muncitorilor și a fluctuației de personal”, spune **Melania Pop**, *business developer la International Work Finder*.

Pentru anul 2023, potrivit unei hotărâri de guvern puse în transparență decizională, autoritățile vor să aprobe același număr de lucrători străini ce pot munci în companiile din România.