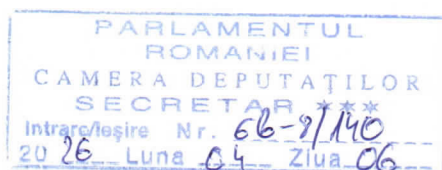




SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI

DEPARTAMENTUL PENTRU RELATII CU PARLAMENTUL

B-dul Primăverii nr. 22, sector 1, București, Tel: 0213143400 int. 3000, E-mail: departament@gov.ro



Nr.3678, 3763, 3765, 3766, 3767, 3768, 3776, 3760/2026

02 -04- 2026

**Către: Doamna Deputat Oana MURARIU
Secretar al Camerei Deputaților**

Ref.la: Răspunsuri la întrebări/interpelari formulate de deputați

Stimată doamnă secretar,

Vă transmitem, alăturat, răspunsurile instituțiilor vizate cu privire la unele întrebări/interpelări formulate de deputați, potrivit tabelului anexat.

Cu deosebită considerație,

~~NINI SĂPUNARI~~

SECRETAR DE STAT



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Nr. 3760 / DRP
DATA 01.04.2016

-1136B-

Nesecret

Nr. 998 / PM 31.03.2026

Către: **PARLAMENTUL ROMÂNIEI - CAMERA DEPUTAȚILOR**
DOMNULUI DEPUTAT MIHAI-ADRIAN ȚIU

Subiect: interpelare înregistrată cu nr. 1136B/2026

Stimate domnule deputat,

Referitor la **interpelarea** dumneavoastră, înregistrată la Camera Deputaților cu nr. 1136B /2026, având ca obiect „Câți muncitori din afara UE există în România în acest moment și până când intenționează Guvernul României să importe forță de muncă asiatică, în detrimentul propriilor cetățeni, forțați la un exil economic?”, vă comunicăm următoarele:

1. Pe piața muncii din România se resimte în ultimii ani o creștere a deficitului de forță muncă în multe sectoare ale economiei. Deficitul cantitativ de forță de muncă fiind generat de factori precum declinul populației în vârstă de muncă (spor natural în scădere și emigrare), scăderi ale ratei de activitate (inactivitatea grupurilor marginale, pensionarea timpurie și perimarea competențelor lucrătorilor în vârstă, alte grupuri cu risc de inactivitate), discrepanțele regionale, etc..

În ultimii ani toate statele membre UE se confruntă cu un deficit accentuat de forță de muncă într-o gamă largă de sectoare și ocupații, inclusiv în cele în care se înregistrează deficite substanțiale și în România.

Angajarea unui străin pe teritoriul României este reglementată de prevederile Ordonanței Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor, aprobată prin Legea nr. 14/2016, cu modificările și completările ulterioare și ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Ordonanța Guvernului nr. 25/2014, aprobată prin Legea nr. 14/2016, cu modificările și completările ulterioare, dispune că străinii cu ședere legală pe teritoriul României pot fi încadrați în muncă în baza avizului de angajare obținut de angajatori și, în același timp, stabilește categoriile de străini pentru care, prin excepție de la regula menționată anterior, nu este necesară obținerea avizului de angajare pentru încadrarea în muncă pe teritoriul României.

Conform art. 2 lit. c) din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014, aprobată prin Legea nr. 14/2016, cu modificările și completările ulterioare, avizul de angajare reprezintă documentul oficial eliberat

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

de către Inspectoratul General pentru Imigrări, care atestă dreptul unui angajator de a încadra în muncă un străin pe o anumită funcție.

Raportat la prevederile art. 2 lit.k) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare, permisul unic este documentul de identitate, eliberat străinului de către Inspectoratul General pentru Imigrări, care atestă dreptul de ședere și de muncă al acestuia pe teritoriul României.

Permisul de ședere în scop de detașare este documentul de identitate care se eliberează străinului de către Inspectoratul General pentru Imigrări, în condițiile legii, și atestă dreptul de ședere și de muncă în baza detașării pe teritoriul României.

În considerarea celor menționate anterior, precizăm că informațiile solicitate la întrebarea dumneavoastră cu privire la dispariția celor peste 400 de mii de imigranți, nu intră în sfera de competență al Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și apreciem ca fiind oportun și necesar ca informații referitoare la fluctuațiile numărului cetățenilor din afara Uniunii Europene care au solicitat și au obținut dreptul de ședere și de muncă pe teritoriul României să fie solicitate de la Inspectoratul General pentru Imigrări, instituția care coordonează și gestionează accesul și șederea în scop de muncă pe teritoriul României a persoanelor care dețin cetățenia unui stat terț.

2. Conform art. 56 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare, străinilor intrați în România în scopul încadrării în muncă li se prelungește dreptul de ședere temporară în scop de muncă dacă prezintă contractul individual de muncă cu normă întreagă, încheiat în termen de 15 zile lucrătoare de la intrarea pe teritoriul României sau, după caz, de la obținerea noului aviz de angajare, înregistrat în registrul general de evidență a salariaților, din care rezultă că salariul este cel puțin la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. În cazul lucrătorilor înalt calificați, salariul trebuie să fie cel puțin la nivelul câștigului salarial mediu brut.

Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu completările și modificările ulterioare, la art. 2, precizează că dispozițiile cuprinse în legea citată se aplică, inclusiv, cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român, pe teritoriul României.

Potrivit prevederilor art. 5-6 din același act normativ în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii și orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată, printre altele, pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, este interzisă, iar salariatul care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate,

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu referire la tratamentul egal cu cetățenii români, prin textul art. 80¹, dispune că “străinii titulari ai unui drept de ședere temporară, încadrați în muncă sau șomeri înregistrați, beneficiază, în condițiile legii, de tratament egal cu cetățenii români în ceea ce privește accesul la piața muncii, inclusiv în privința condițiilor de angajare și de muncă, [...] și libertatea de asociere, afiliere și apartenență la o organizație sindicală sau profesională.”

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), instituție publică aflată sub autoritatea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS) aplică politicile și strategiile privind ocuparea forței de muncă și formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, elaborate de MMFTSS, având printre obiectivele principale prevenirea șomajului și reducerea deficitului de forță de muncă din țara noastră, cu respectarea principiului accesului nediscriminatoriu la serviciile prestate în domeniul ocupării și asigurării egalității de șanse pe piața internă a muncii.

ANOFM are printre atribuții eliberarea pentru angajatori a adeverinței cu privire la locurile de muncă rămase neocupate de cetățeni români sau europeni, necesară în vederea eliberării avizului de muncă de către Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI).

Astfel, accesul pe piața muncii din România a cetățenilor din țările din afara Uniunii Europene se face pe principiul priorității cetățenilor români și europeni la locurile de muncă vacante.

Vă comunicăm totodată faptul că nu există diferențe în privința salariilor și a facilităților oferite cetățenilor români față de cei străini, pentru același loc de muncă.

Aceste locuri de muncă vacante nu sunt atractive pentru lucrătorii români, acesta fiind motivul pentru care ajung să fie disponibile pentru cetățenii din țări din afara Uniunii Europene (UE).

În ceea ce privește migrația cetățenilor români, libera circulație a persoanelor în interiorul UE este una dintre libertățile fundamentale garantate de tratatele constitutive ale UE și legislația comunitară, pe care România le respectă, în calitate de Stat Membru UE.

Decizia cetățenilor români de a-și alege locul/țara unde să trăiască și să muncească temporar sau permanent, este un drept de bază și o opțiune individuală.

Mobilitatea externă în scop de muncă este un mijloc de îmbunătățire a competențelor, abilităților și calificărilor profesionale, de dezvoltare a spiritului antreprenorial, a cunoștințelor de limbă străină astfel încât, în eventualitatea întoarcerii acasă, acești lucrători pot reprezenta un beneficiu pentru economia românească. Prin urmare, în contextul liberei circulații, dimensiunea exactă a fluxurilor de mobilitate către statele UE/către România este dificil de determinat, nefiind obligatorie înregistrarea la ieșirea sau intrarea pe teritoriul României a persoanelor ce dețin cetățenia

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

română sau a unuia dintre statele membre ale Uniunii Europene, cu atât mai mult cu cât din 2025 România a fost admisă în spațiul Schengen.

Referitor la strategiile elaborate de Guvernul României pentru prevenirea plecării cetățenilor români din țară, menționăm că cetățenii români beneficiază de dreptul de liberă circulație, un drept dobândit odată cu aderarea la Uniunea Europeană, pus în practică încă din 2007 și câștigat pe deplin de la 01.01.2014, dată de la care a încetat orice restricție pe piața muncii europene pentru cetățenii români.

Prin urmare, pe baza respectării principiului de liberă circulație, cetățenii români sunt liberi să aleagă unde doresc să trăiască și să lucreze, fiind clar și evident că motivația pentru acest demers nu poate fi la latitudinea deciziilor ministrului muncii sau a Guvernului, ci va fi întotdeauna bazată pe opțiunea fiecărui cetățean în parte.

MMFTSS este preocupat de gestionarea eficientă a mobilității forței de muncă, astfel încât politicile din domeniu să se găsească într-o zonă de echilibru între folosirea forței de muncă pe piața internă și mobilitatea în scop de muncă, respectiv de promovarea unor politici și măsuri legislative adecvate pentru creșterea gradului de ocupare a forței de muncă în România, fapt ce contribuie la oferirea unei alternative profesionale demne de luat în considerare de către șomeri și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

În sensul celor menționate anterior, MMFTSS implementează, prin intermediul ANOFM atât măsuri de creștere a șanselor de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în categoria cărora se regăsesc și cetățenii români care au revenit din străinătate, cât și măsuri de stimulare a angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor, în conformitate cu prevederile *Legii nr. 76/2002, privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare*, după cum urmează:

A. Măsuri disponibile șomerilor înregistrați

ANOFM aplică măsuri de stimulare a ocupării, precum informare și consiliere profesională (inclusiv profilarea în vederea determinării nevoilor specifice și încadrarea în nivelul de ocupabilitate care poate fi: ușor ocupabil, mediu ocupabil, greu ocupabil și foarte greu ocupabil, acordarea de servicii de îndrumare pe parcursul procesului de integrare socio-profesională la noul loc de muncă), medierea muncii, formare profesională, servicii de evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale, precum și consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri, completarea veniturilor salariale ale angajaților și stimularea mobilității forței de muncă.

Pentru stimularea mobilității interne a forței de muncă, persoanele înregistrate ca șomeri în cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă în raza cărora au domiciliul sau reședința, au acces la următoarele prime:

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

- **prima de încadrare** - acordată timp de 12 luni persoanelor care se încadrează într-o localitate situată la o distanță mai mare de 15 km de localitatea în care își au domiciliul sau reședința. Cuantumul acestei prime este 0,5 lei/ km, dar nu mai mult de 55 lei/zi, proporțional cu numărul de zile în care persoana ocupată își desfășoară efectiv activitatea la angajator.
- **prima de instalare** - acordată persoanelor care se încadrează în muncă într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul /reședința, care se acordă în cuantum diferențiat:
 - a) 12.500 lei pentru persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și care se încadrează în muncă, într-o altă localitate și își schimbă domiciliul sau reședința;
 - b) 15.500 lei pentru persoanele prevăzute de lege care își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința, în situația în care sunt însoțite de membrii familiei în sensul *Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare*, iar în cazul familiei monoparentale, în situația în care sunt însoțite de copilul sau copiii aflați în întreținere;
 - c) în cazul în care ambii soți îndeplinesc condițiile de acordare a primei de instalare, unul va primi 12.500 lei, iar celălalt va primi 3.500 lei;
 - d) în situația în care persoanelor care îndeplinesc condițiile de acordare a primei de instalare li se asigură de către angajator sau autoritățile publice locale sau centrale, locuință de serviciu sau suportarea cheltuielilor aferente din fonduri ale angajatorului sau fonduri publice, acestea beneficiază, fiecare, doar de o primă de instalare în cuantum de: 3.500 lei pentru situațiile menționate la punctele a) și c) și de 6.500 lei pentru cea de la punctul b).

Prima de instalare se acordă și persoanelor de cetățenie română care și-au exercitat dreptul la liberă circulație a lucrătorilor în spațiul Uniunii Europene și Spațiul Economic European pe o perioadă de cel puțin 36 luni, în cuantumurile și cu respectarea condițiilor prevăzute de lege.

Aceste dispoziții legale se aplică persoanelor în situația întoarcerii la domiciliul de pe teritoriul României sau la noul domiciliu ori reședință pe care îl/o stabilesc pe teritoriul României și se încadrează în muncă în localitatea de domiciliu/reședință sau în localitățile învecinate acesteia, iar localitatea respectivă se află în una dintre zonele prevăzute în Planul național de mobilitate, potrivit art. 75¹ alin. (2) din lege.

În plus, cetățenii români care se întorc în țară se pot înregistra la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă în raza cărora au domiciliul sau reședința, după caz, ca persoane în căutarea unui loc de muncă și astfel pot beneficia de măsurile reglementate de *Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare*, iar angajatorii care îi încadrează în muncă pot solicita subvenționarea locurilor de muncă în situația în care persoanele respective se regăsesc în categoriile dezavantajate prevăzute de legea invocată.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

➤ **prima de relocare** - acordată lunar, pe o perioadă de cel mult 36 de luni, șomerilor înregistrați care se încadrează în muncă într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km. față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia. Cuantumul este egal cu 75% din suma destinată asigurării cheltuielilor pentru locuire în noul domiciliu sau noua reședință, dar nu mai mult de 900 de lei. Prima de relocare se acordă persoanelor ale căror venituri nete lunare realizate de către acestea în situația în care sunt persoane singure sau împreună cu familiile acestora nu depășesc suma de 5.000 lei/lună.

Menționăm faptul că, potrivit prevederilor legale, **prima de relocare, prima de instalare și prima de încadrare nu se pot cumula.**

B. Alte măsuri de activare disponibile pentru șomerii înregistrați:

- **prima de inserție** egală cu de 3 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării acordată absolvenților instituțiilor de învățământ și absolvenților școlilor speciale, în vârstă de minimum 16 ani, care, în termen de 60 de zile de la absolvire, se înregistrează la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și se angajează cu normă întreagă pentru o perioadă mai mare de 12 luni, beneficiază, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o primă de inserție egală cu de 3 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării.

- Valoarea indicatorului social de referință (ISR) în anul 2026, potrivit măsurilor fiscal-bugetare adoptate de Guvern și consacrate prin Legea nr. 141/2025, se menține la nivelul de 660 de lei, același ca în anul 2025.

- **prima de activare** în valoare de 1.000 de lei acordată șomerilor înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, de cel puțin 30 de zile, care nu beneficiază de indemnizație de șomaj, în situația în care se angajează cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 3 luni, ulterior datei înregistrării la agențiile pentru ocuparea forței de muncă.

Precizăm că prima de activare nu se cumulează cu primele referitoare la stimularea mobilității forței de muncă (prima de încadrare, prima de instalare și prima de relocare).

- **acordarea de sume suplimentare** pentru șomerii care se încadrează înainte de a le înceta plata indemnizației de șomaj: persoanele, cărora li s-a stabilit dreptul la indemnizația de șomaj, potrivit legii, și care se angajează cu normă întreagă și, ca urmare a angajării, le încetează plata indemnizației de șomaj, beneficiază, din momentul angajării până la sfârșitul perioadei pentru care erau îndreptățite să primească indemnizația de șomaj, de o sumă lunară, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, reprezentând 30% din cuantumul indemnizației de șomaj, stabilită și, după caz, reactualizată conform legii.

- **Tinerii NEETs înregistrați în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, care se încadrează pentru prima dată în muncă, cu normă întreagă și pe**

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

durată nedeterminată, potrivit legii, beneficiază, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o **primă de stabilitate**, neimpozabilă, pentru care nu se datorează contribuții sociale obligatorii, acordată lunar, pe o perioadă de 24 de luni de la data încadrării în muncă, după cum urmează: 1.000 lei lunar, pentru primele 12 luni de la data încadrării în muncă; 1.250 lei lunar, pentru următoarele 12 luni consecutive. Prima de stabilitate se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat de tinerii NEET, precum și pentru perioadele în care aceștia se află în concediu de odihnă și nu se cumulează cu prima de inserție, cu prima de activare, cu primele de mobilitate prevăzute ori cu prima de relocare.

C. Măsuri disponibile angajatorilor - subvenții acordate pentru ocuparea forței de muncă:

Angajatorii primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, o subvenție în cuantum de 2.250 lei, pentru încadrarea în muncă a fiecărui șomer înregistrat din grupuri țintă precum absolvenții instituțiilor de învățământ (inclusiv persoane cu handicap) indiferent de nivelul acestora, persoane cu vârstă peste 45 de ani, persoanele care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale, șomeri de lungă durată, tinerii NEETs, persoane care nu au putut ocupa loc de muncă și sunt victime ale violenței domestice protejate prin ordin de protecție emis potrivit dispozițiilor Legii nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței domestice, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ori ale traficului de persoane, astfel cum sunt definite potrivit Legii nr. 678/2001 privind prevenirea și combaterea traficului de persoane, cu modificările și completările ulterioare, persoane cu dizabilități, sau șomeri care mai au 5 ani până la pensia anticipată sau cea pentru limită de vârstă.

De sprijin financiar beneficiază și angajatorii de inserție care încadrează tineri cu risc de marginalizare socială, care beneficiază de acompaniament social personalizat în baza unui contract de solidaritate. Astfel, aceștia beneficiază lunar, pentru fiecare persoană din categoria menționată, încadrată în muncă, de o sumă egală cu salariul de bază stabilit la data angajării tinerilor, dar nu mai mult de patru ori valoarea Indicatorului Social de Referință (ISR) până la expirarea duratei contractului de solidaritate. Precizăm că persoanele în căutarea unui loc de muncă pot beneficia de pachete personalizate de măsuri, fiind cuprinse în una sau mai multe măsuri de stimulare, care converg spre ocuparea unui loc de muncă.

În speranța că informațiile furnizate vă sunt utile, vă asigurăm de întreaga noastră considerație.

Cu stimă,

p. Petre - Florin MANOLE

Ministru,

Gheorgheța Daniela BARBU

Secretar de stat

