



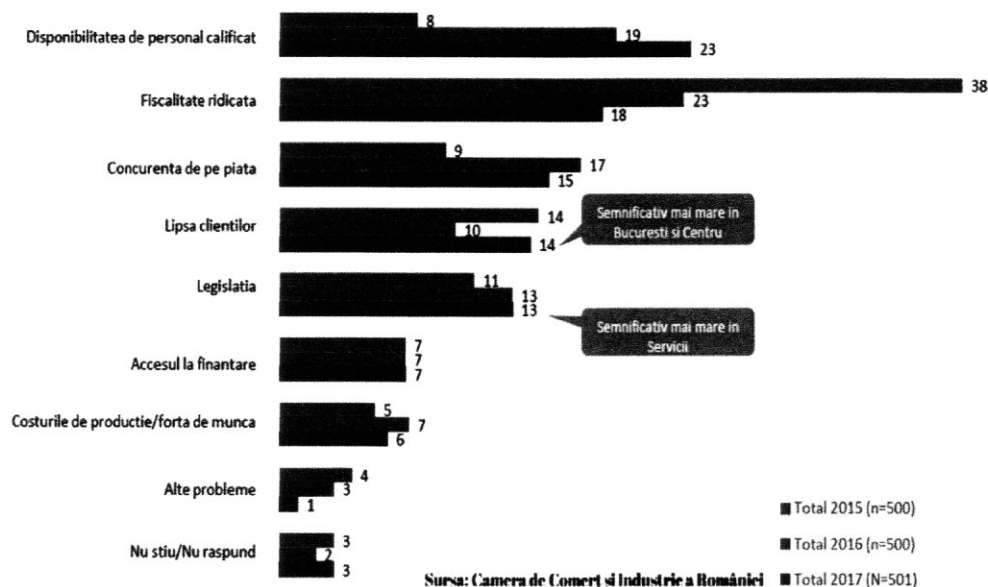
EXPUNERE DE MOTIVE

LEGE pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.

În prezent, România se confruntă cu un acut deficit al forței de muncă. În raportul de analiză al Camerei de Comerț și Industrie a României din luna mai a anului 2017, se precizează că principala problema a mediului de afaceri românesc este lipsa disponibilității de personal calificat, agenții economici semnalând faptul că se confruntă cu o criză a forței de muncă.

Disponibilitatea de personal calificat este în 2017 cea mai importantă problemă pentru firmele din România. Fiscalitatea ridicată rămâne de asemenea o problemă, însă aceasta se află pe un trend descendent față de anii anteriori.

Principalele probleme ale mediului de afaceri românesc – comparativ 2015 – 2017 (%)

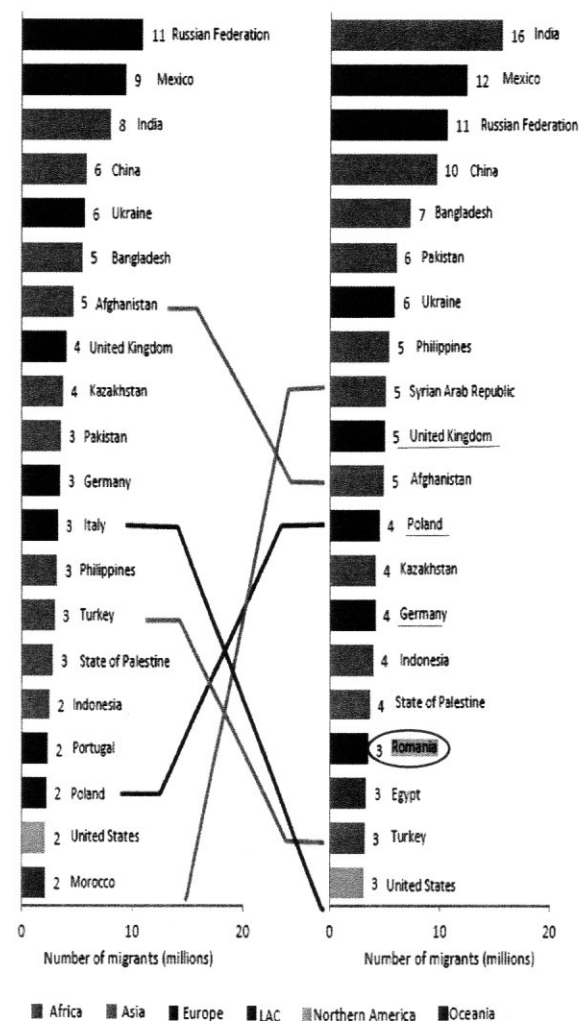


Conform Raportului Organizației Națiunilor Unite privind migrația, între anii 2000 și 2015 anumite state au avut o creștere accelerată a fenomenului migrației. Astfel, România a fost depășită doar de Siria (13,1% pe an) în topul statelor care s-au confruntat cu cel mai

acelerat fenomen al migrației, România având o rată de creștere medie anuală de 7,3%.¹ De asemenea, conform aceluiași raport, statul nostru s-a poziționat pe locul al IV-lea în topul statelor membre ale Uniunii europene cu cel mai mare număr de persoane care au migrat, având 3,4 milioane de români care trăiesc în afara țării, din totalul populației de 19,8 milioane, fiind depășită doar de Marea Britanie (4,9 milioane de persoane care au migrat din totalul populației de 65,13 milioane), Polonia (4,4 milioane de persoane care au migrat din totalul populației de 37,99 milioane), Germania (4 milioane de persoane care au migrat din totalul populației de 81,69 milioane). Această situație s-a menținut și în anul 2017, România rămânând pe poziția a IV-a în topul țărilor europene cu cel mai mare număr de migranți.²

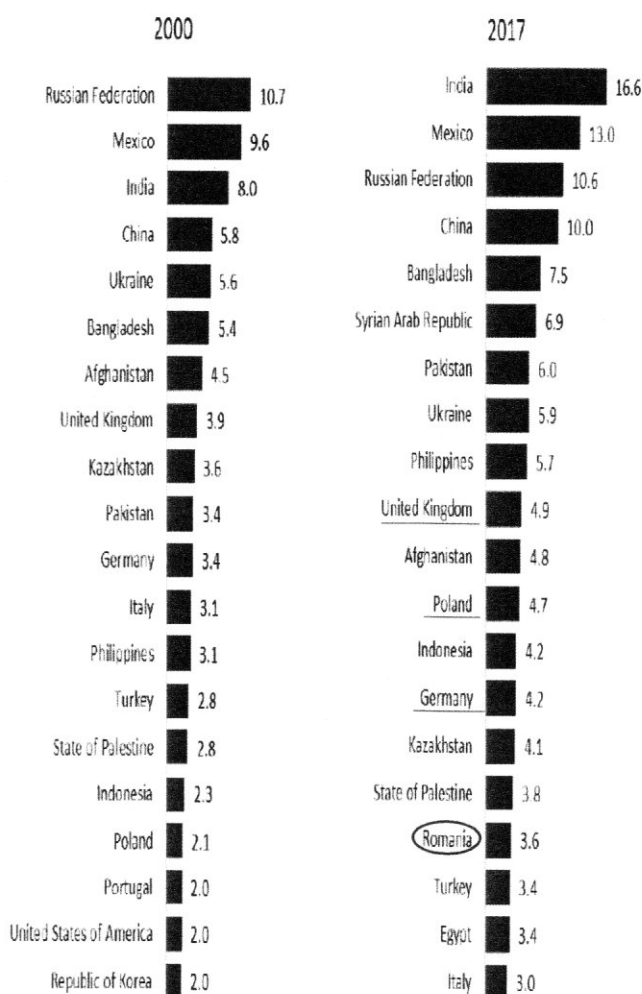
Figure 12

Twenty countries or areas of origin with the largest diaspora populations, 2000 and 2015



Notes: "United Kingdom" stands for United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland and "United States" for United States of America. "LAC" stands for Latin America and the Caribbean. Connecting lines indicate that the ranking of a country or area changed by five positions or more.

Twenty largest countries or areas of origin of international migrants, 2000 and 2017, number of migrants (millions)



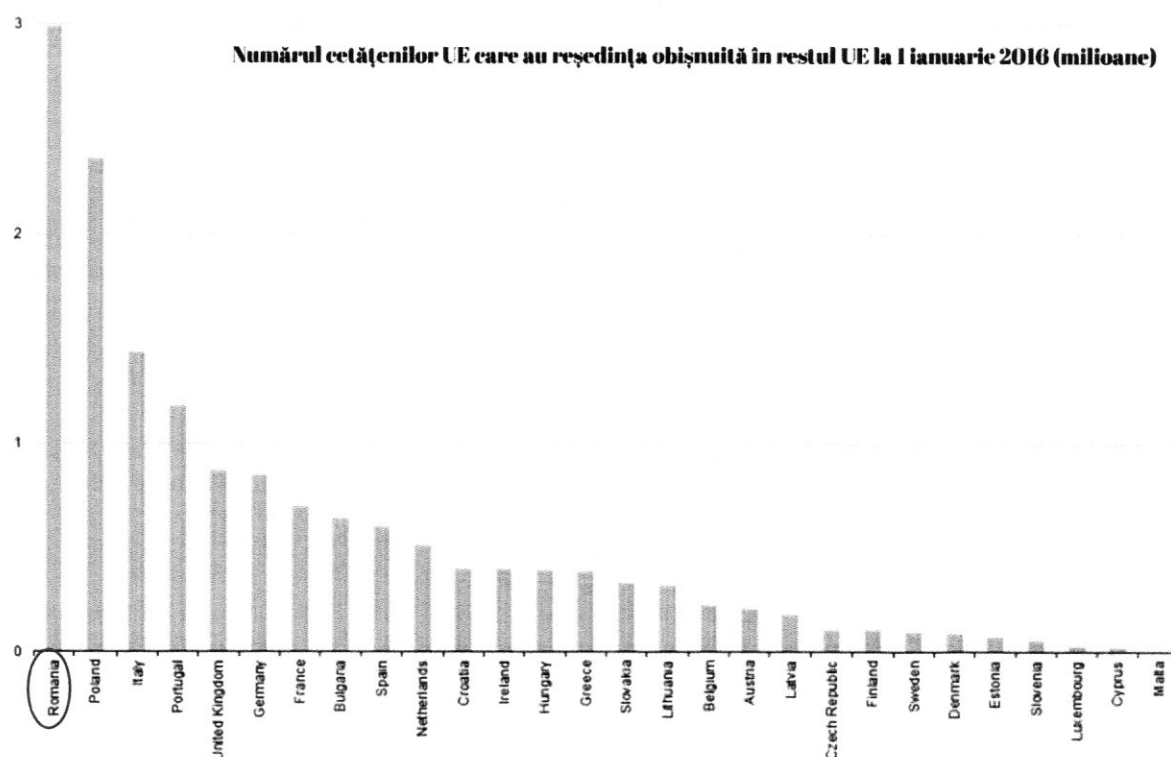
Source: United Nations (2017a)

¹ *International Migration Report - Highlights, 2015*, United Nations, New York, p.23.

² *International Migration Report - Highlights, 2017*, United Nations, New York, p.17.

Este lesne de observat că în clasamentul realizat de Organizația Națiunilor Unite, indicatorul folosit este cel al numărului de persoane care au migrat dintr-un anumit stat. Uniunea Europeană realizează la rândul său, un clasament în funcție de numărul cetățenilor UE care au reședința obișnuită în restul UE la 1 ianuarie 2016 în care România se situează pe primul loc.

Totodată, în luna noiembrie a anului precedent, reprezentanți ai Ministerului Muncii au declarat în mod public că o situație extrem de îngrijorătoare este aceea a unui deficit acut al forței de muncă și menționează că este necesară găsirea unor soluții pentru atragerea înapoi a românilor care lucrează în alte state membre ale UE.³



Note: Cyprus and Malta have not provided detailed data by individual EU citizenship. The United Kingdom and Spain have provided detailed data by individual EU citizenship only for the most numerous ones.

Source: Eurostat (online data code: migr_pop1ctz)

Sursa: Eurostat

³ http://www.economica.net/olguta-vasilescu-spune-ca-romania-se-confrunta-cu-un-mare-deficit-de-fora-de-munca-romanii-plecati-trebuie-atrasi-inapoi_146696.html

**Population on 1 January by age group, sex
and country of birth**

[migr_pop3ctb]

Last update: 27 02 18

Source of data: Eurostat

C_BIRTH: Romania AGE: Total SEX: Total UNIT: Number

TIME	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
GEO							
Belgium	37,730 ^(b)	44,990	52,710	57,893	65,150	71,732	77,258
Bulgaria	6,045	5,653	5,380	4,996	4,612	4,284	3,977
Czech Republic	4,136	4,473	5,018	4,955	5,446	6,149	7,051
Denmark	7,961	10,345	13,057	15,869	18,906	22,037	24,422
Germany (until 1990 former territory of the FRG)							
Estonia			63	54	369 ^(b)	355	312
Ireland	18,858						
Greece							
Spain	736,282	750,424	715,033	670,065	646,181	627,812	611,876
France				108,750	117,373 ^(b)	126,658 ^(b)	126,256 ^(b)
Croatia							
Italy	1,011,713	1,003,720	1,000,111	1,004,571	1,016,008	1,024,132	1,036,049 ^(a)
Cyprus							
Latvia		71	71	71	68	70	68
Lithuania				183	211	235	289
Luxembourg							4,202 ^(b)
Hungary		183,054	190,942	198,437	203,407	208,362	206,309
Malta							
Netherlands	12,299	13,202	13,758	14,428	16,412	18,032	20,193
Austria		69,148	73,904	79,264	91,271	98,727	105,632
Poland							
Portugal							
Romania		21,162,176 ^(b)	19,826,852	19,726,031	19,580,034	19,400,692	19,214,480
Slovenia	316	347	361	498	466	415	460
Slovakia	7,481	5,124	5,301	8,051	8,299	8,735	9,128
Finland	1,657	1,895	2,117	2,292	2,577	2,845	3,165
Sweden	19,741	21,016	22,079	23,299	24,666	26,358	27,974
United Kingdom			108,194	138,682	173,039	223,315	315,597

Available flags:

^b break in time series

^e estimated

ⁿ not significant

^s Eurostat estimate (phased out)

^c confidential

^f forecast

^p provisional

^u low reliability

^d definition differs, see metadata

ⁱ see metadata (phased out)

^r revised

^z not applicable

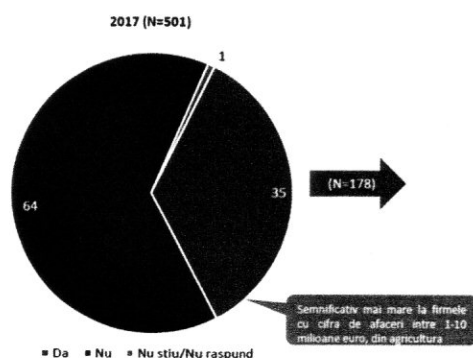
Special value:

: not available

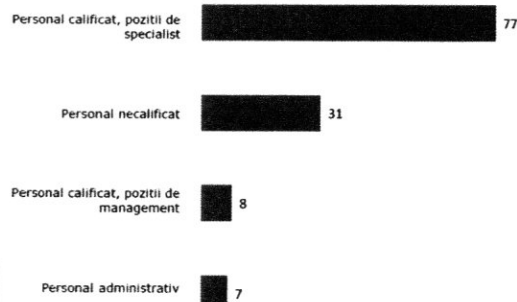
De asemenea, conform raportului de analiză al Camerei de Comerț și Industrie a României din luna mai a anului 2017⁴, 35% dintre companii declară că s-au lovit de problema plecării în străinătate a angajaților, iar 77% declară că personalul calificat a fost principala categorie afectată.

35% dintre companii s-au lovit de problema plecării în străinătate a angajaților, iar 77% declara ca personalul calificat a fost principala categorie afectată, valorile fiind similare cu cele înregistrate în 2016

Migrația forței de muncă – 2017 (%)



Categoriile de personal afectate – 2017 (%)



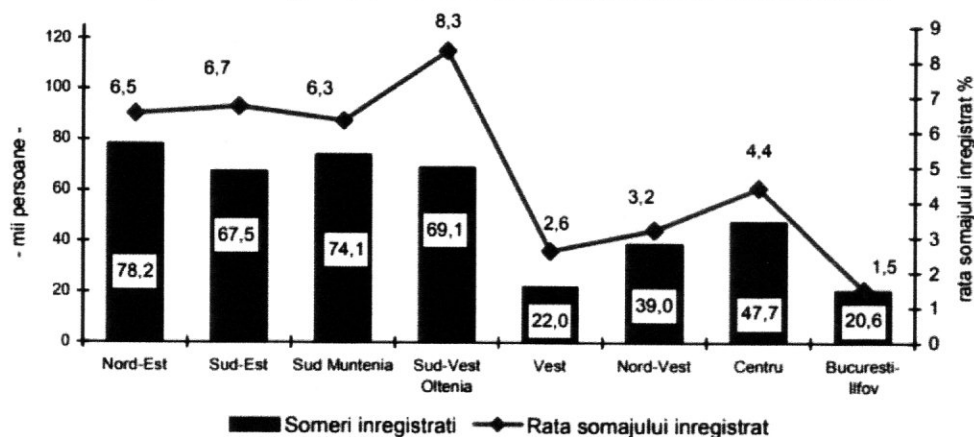
Sursa: Camera de Comerț și Industrie a României

⁴ Raport de analiză-Percepțiile mediului de afaceri asupra economiei, KANTAR TNS pentru Camera de Comerț și Industrie a României, mai 2017, p. 4.

Deopotrivă, pe plan intern, remarcăm o distribuție neuniformă a cererii și a ofertei de muncă la nivel de macroregiuni. Deficitul forței de muncă este determinat de o serie de discrepante cum ar fi: disparitățile la nivel regional (există regiuni în care există un excedent al forței de muncă, în timp ce unele regiuni se confruntă cu deficit de forță de muncă), coroborate cu o slabă infrastructură, care nu permite o mobilitate ridicată a forței de muncă dintr-o regiune în alta, asimetriile salariale între județe s. a. .

Conform Institutului Național de Statistică, în 2016, numărul mediu anual al locurilor de muncă vacante a fost de 59,8 mii, în creștere cu 9,8 mii locuri de muncă vacante față de anul anterior și s-a menținut la acest nivel și în anul 2017, datele coroborate indicând un număr mediu anual al locurilor de muncă vacante de 59,9 mii. Această cerere ar putea fi acoperită cu oferta de forță de muncă neocupată.

Figura 10 –Numărul șomerilor înregistrați și rata șomajului înregistrat, la 31 decembrie 2016



Având în vedere deficitul de forță de muncă din anumite regiuni, reclamat de reprezentanții mediului de afaceri, asociat cu tendința populației de a-și reloca activitatea în alte state, constatarea faptului că România se confruntă cu o problemă cât se poate de gravă, cu consecințe negative asupra pieței muncii din România, este una firească și logică. Din păcate, măsurile care au fost luate până în prezent, nu au fost suficiente pentru a rezolva această situație, drept pentru care considerăm că este imperios necesară modificarea cadrului legislativ care vizează stimularea ocupării forței de muncă.

Cadrul legislativ actual ce vizează politicile în domeniul ocupării și mobilității forței de muncă, include o serie de facilități disponibile cetățenilor români - atât celor care se află în România, cât și celor care se întorc în țară - în scopul sprijinirii integrării pe piața locală a muncii. Legea 76/2002 prevede o serie de prime menite să contribuie la mobilitatea forței

muncă, destinate persoanelor care se încadrează în muncă la o anumită distanță de localitatea de domiciliu sau reședință.

Modalitatea de acces la primele de mobilitate prevăzute de Legea 76/2002, presupune îndeplinirea unor condiții pe care le considerăm a fi extrem de restrictive și dificil de îndeplinit. Astfel, spre exemplu, una dintre condițiile necesare a fi îndeplinite pentru a beneficia de prima de instalare, este ca potențialul beneficiar să încheie un contract individual de muncă, cu normă întreagă, pentru o perioadă de cel puțin 12 luni; în termen de 30 de zile de la încheierea contractului individual de muncă, persoana respectivă trebuie să depună o cerere însoțită de anumite acte enumerate în Normele metodologice de punere în aplicare a Legii 76/2002. Rezultă că, în ipoteza în care o persoană îndeplinește toate celelalte condiții pentru a beneficia de prima de instalare, însă contractul individual de muncă are inițial o durată determinată mai mică de 12 luni, iar ulterior, ca urmare a modificării contractului, durata acestuia devine mai mare sau egală cu 12 luni, persoana respectivă nu va mai putea accesa prima de instalare. Situația este aceeași și în ipoteza în care o persoană îndeplinește toate celelalte condiții de accesare a primei de instalare, însă contractul individual de muncă are o durată determinată mai mică de 12 luni, iar la finalul acestei perioade, se încheie un nou contract individual de muncă pe durată determinată, ajungându-se la situația de fapt în care o persoană cumulează efectiv perioada de 12 luni de încadrare în muncă, însă nu mai poate accesa prima de instalare. Această condiție este deosebit de limitativă față de scopul reglementării; considerăm că rațiunea stabilirii condiției de a se încheia și executa un contract individual de muncă pe un termen de 12 luni este acela de a exista o perioadă relativ îndelungată în care o anumită persoană este încadrată în muncă într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 de kilometri de localitatea în care își avea domiciliul sau reședința. Acest scop este de asemenea îndeplinit în situațiile în care o persoană cumulează efectiv durata acestui termen, fie ca urmare a modificării duratei contractului, fie ca urmare a încheierii mai multor contracte de muncă pe perioadă determinată.

În consecință, această condiție, în forma ei actuală, reprezintă o piedică reală și nejustificată în accesarea primei de instalare, aceasta devenind mai degrabă un deziderat decât un stimulent real pentru mobilitatea internă a forței de muncă. De altfel, această concluzie este confirmată chiar de datele furnizate de Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă, conform cărora în anul 2017, doar 258 de persoane au beneficiat de prima de instalare.

În numele inițiatorilor,

Mihai Cătălin Botez

Deputat USR

