

Noile condiții pentru recrutarea lucrătorilor străini: reforma necesară sau suprareglementare?



I. Considerații preliminare

Începând cu data de 27 aprilie 2026 a intrat în vigoare Ordonanța de Urgență nr. 32/2026 („**Ordonanța**”) privind accesul străinilor pe piața muncii din România^[1].

Ordonanța reglementează înregistrarea și obligațiile angajatorilor străinilor, precum și autorizarea și funcționarea agențiilor de plasare a străinilor pe piața muncii din România, iar, față de reglementările existente, marchează o schimbare importantă de abordare legislativă, orientată către o supraveghere mai riguroasă a activității de recrutare a cetățenilor străini.

Ordonanța introduce un **sistem semnificativ mai strict și mai extins de autorizare, monitorizare și control, atât pentru agențiile de plasare, cât și pentru angajatorii care intenționează să încadreze în munca cetățeni străini**. Astfel, sunt instituite noi obligații administrative, financiare și operaționale, inclusiv obligații de raportare și trasabilitate, garanții financiare semnificative, cerințe suplimentare privind contractele de muncă și obligații sporite de protecție și integrare a lucrătorilor străini.

În plus, cu titlu de noutate, Ordonanța distinge între două tipuri principale de vize de lungă ședere în scop de muncă: **(i) viza D/AM1**, destinată lucrătorilor înalt calificați și altor categorii speciale, precum personalul didactic sau științific și sportivii profesioniști, precum și cetățenilor din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia încadrați în munca pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă, accesibilă exclusiv angajatorilor înregistrați în platforma [WorkinRomania.gov.ro](https://www.workinromania.gov.ro), și **(ii) viza D/AM2**, destinată lucrătorilor permanenți, sezonieri și transfrontalieri, care poate fi utilizată de angajatori autorizați sau prin intermediul agențiilor autorizate de plasare. Astfel, Ordonanța instituie un regim distinct pentru lucrătorii înalt calificați față de cel aplicabil lucrătorilor permanenți și sezonieri, inclusiv din perspectiva condițiilor impuse angajatorilor. Angajarea cetățenilor din state terțe ca lucrători permanenți din categoria D/AM2 este permisă exclusiv pentru **ocupațiile cuprinse în „Lista ocupațiilor deficitare”** (lista fiind întocmită și actualizată semestrial sau ori de câte ori este necesar, prin ordin al ministrului muncii).

Obiectivul urmărit vizează combaterea practicilor abuzive din domeniul recrutării internaționale, prevenirea exploatarei lucrătorilor străini, limitarea fenomenelor de migrație ilegală și trafic de persoane, precum și consolidarea controlului exercitat de autorități asupra angajatorilor și agențiilor de plasare a forței de muncă.

În cele ce urmează, vom prezenta succint cele mai importante noutăți, precum și principalele obligații instituite în

sarcina angajatorilor și a agențiilor de plasare a strainilor pe piața muncii.

II. Obligațiile angajatorilor

Ordonanța introduce o serie de obligații extinse în sarcina angajatorilor care intenționează să încadreze în munca cetățeni străini pe teritoriul României.

În primul rând, angajatorii sunt înscrși în Registrul angajatorilor strainilor - R.A.S. și au **obligația de a se înregistra sau autoriza în platforma electronică WorkinRomania.Gov.ro**, care funcționează în cadrul hub.mai.gov și va fi singura interfață care va intermedia procesul încadrării în munca a strainilor pe teritoriul României începând cu 8 august 2026.

Pentru fiecare lucrator strain, angajatorul trebuie să încarce în platforma o ofertă fermă de locuri de munca, care să includă informații detaliate privind funcția, condițiile de munca, salariul, programul de lucru, condițiile de cazare și transport, precum și drepturile aplicabile lucratorului. Totodată, angajatorii au obligația de a respecta principiul tratamentului egal, asigurând lucratorilor straini condiții de munca, salarizare și protecție similare celor acordate salariaților români.

În al doilea rând, Ordonanța instituie **două categorii distincte de angajatori**, în funcție de rolul și nivelul de responsabilitate în raport cu lucratorii non-UE:

i. Angajator înregistrat reprezintă angajatorul care se înscrie în platforma WorkinRomania.gov.ro și poate iniția proceduri pentru angajarea cetățenilor non-UE care solicită viza de tip D/AM1, respectiv D/AM2 prin agenția de plasare, în măsura în care îndeplinește criteriile legale de eligibilitate și conformare stabilite de Ordonanța.

ii. Angajator autorizat reprezintă angajatorul care dorește să angajeze direct lucratori permanenți non-UE din categoria D/AM2 în măsura în care îndeplinește criteriile legale de eligibilitate și conformare stabilite de Ordonanța.

1. Impactul asupra angajatorilor înregistrați

Angajatorii înregistrați pot încadra direct în munca straini titulari ai **vizei de lungă ședere D/AM1** pentru următoarele categorii: lucratori înalt calificați, cadre didactice și personal științific, sportivi profesioniști, precum și cetățeni din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia angajați în România în baza unui contract individual de munca cu norma întreaga.

Printre **criteriile de eligibilitate**, menționăm, între altele:

Ø inexistența obligațiilor fiscale restante la bugetul de stat;

Ø desfașurarea unei activități de **minimum un an** în domenii compatibile cu ocupațiile deficitare incluse în „Lista ocupațiilor deficitare”, elaborată și actualizată semestrial, pentru recrutarea — prin intermediul agențiilor de plasare — a strainilor titulari ai **vizei de lungă ședere D/AM2** (lucratori permanenți, sezonieri și transfrontalieri);

Ø îndeplinirea condițiilor privind istoricul contravențional în ultimele 6 luni anterioare soluționării cererii, precum și lipsa unor condamnări relevante.

De asemenea, este important de subliniat că legislația nu impune angajatorilor înregistrați obligația constituirii unei garanții financiare. Totodată, numărul contractelor individuale de munca încheiate cu straini titulari ai vizei

de lunga ședere D/AM2 nu poate depăși numărul mediu de salariați înregistrat de angajator în anul precedent.

2. Impactul asupra angajatorilor autorizați

Angajatorii autorizați pot încadra direct în munca **strains titulari ai vizei de lunga ședere D/AM2** — lucratori permanenți, sezonieri și transfrontalieri — exclusiv pentru ocupațiile incluse în „Lista ocupațiilor deficitare”, fara obligația încheierii unui contract de prestari servicii cu o agenție autorizata de plasare a strainilor. Aceasta activitate poate fi desfașurata doar pentru propriile nevoi de personal, nefiind permisa în beneficiul altor angajatori.

În cazul angajatorilor autorizați, legislația impune constituirea unei **garanții financiare în cuantum de 1.000 EUR pentru fiecare lucrator strain**, echivalent în lei la cursul oficial al Banca Naționala a României. Totodata, acestora le este interzis sa perceapa de la lucratorii straini comisioane, taxe sau alte costuri similare ori sa solicite constituirea unor garanții sau depozite financiare, cu excepția celor prevazute de legislația statului de origine.

Printre **principalele condiții de eligibilitate** se numara:

- Ø inexistența obligațiilor fiscale restante la bugetul de stat;
- Ø desfașurarea unei **activități de minimum 24 de luni** în domenii de activitate compatibile cu ocupațiile deficitare cuprinse în “Lista ocupațiilor deficitare”;
- Ø existența unui **numar mediu de cel puțin 50 de salariați** în anul anterior;
- Ø în anul anterior, angajatorul a avut straini încadrați în munca și cel mult 20% din aceștia se afla în una din urmatoarele situații la momentul depunerii cererii de autorizare: (i) nu mai au drept de ședere valabil sau (ii) nu mai dețin viza de lunga ședere valabila;
- Ø îndeplinirea condițiilor privind istoricul contravențional și lipsa unor condamnari relevante (inclusiv de legile fiscale, contabile, vamale și de cele care privesc disciplina financiara).

3. Obligații privind contractele individuale de munca

Contractele individuale de munca trebuie încheiate atât **în limba româna**, cât și **în limba statului de origine** a strainului sau **într-o limba de circulație internaționala** pe care strainul o cunoaște – încălcarea acestei prevederi se sancționeaza cu amenda contravenționala în cuantum de 6.000 lei pentru fiecare caz în parte.

În plus, angajatorii au obligația de a asigura instruirea privind securitatea și sanatatea în munca într-o limba accesibila acestuia și trebuie sa faciliteze integrarea lucratorilor straini prin **organizarea de cursuri de limba româna și sesiuni de acomodare culturala pentru o perioada de minimum șase luni**. Încalcarea acestei prevederi se sancționeaza cu amenda contravenționala în cuantum de la 5.000 lei la 10.000 pentru fiecare lucrator strain plasat în parte.

De asemenea, se introduce o excepție privind prezentarea certificatului medical pentru cetățenii straini la angajare. Aceștia pot fi angajați fara acest document, cu condiția ca certificatul medical sa fie obținut până cel târziu la data începerii activității.

În ceea ce privește încetarea contractului individual de munca, au fost adaugate noi situații, precum respingerea cererii unice de ședere sau constatarea șederii ilegale de catre Inspectoratul General pentru Imigrari. În astfel de cazuri, angajatorul trebuie sa emita o decizie de încetare a contractului, pe baza notificarilor primite de la

autoritațile competente prin platforma electronica.

4. Obligații de informare

Ordonanța instituie și obligații de notificare față de autorități, angajatorii fiind obligați să informeze Inspectoratul General pentru Imigrări și agențiile de plasare cu privire la absențele nejustificate, încetarea raporturilor de munca sau orice situație care poate indica exploatarea ori încălcarea drepturilor lucrătorilor străini. Totodată, aceștia trebuie să păstreze documentele relevante privind șederea și angajarea străinilor și să le pună la dispoziția autorităților competente în cadrul activităților de control.

5. Recomandări pentru angajatori

Raportat la noile prevederi introduse prin Ordonanța, angajatorii care intenționează să încadreze în munca cetățeni străini pe teritoriul României trebuie să adopte, într-un termen cât mai scurt, următoarele măsuri:

Ø analizarea îndeplinirii condițiilor legale de eligibilitate pentru înregistrare sau autorizare în cadrul platformei WorkinRomania.gov.ro;

Ø implementarea unor proceduri interne adecvate de monitorizare și notificare către autoritățile competente, cu respectarea termenului legal de 5 zile;

Ø revizuirea contractelor individuale de munca în vederea asigurării includerii tuturor elementelor obligatorii prevăzute de legislația aplicabilă, precum și redactarea acestora în format bilingv;

Ø organizarea și desfășurarea cursurilor de limba română destinate lucrătorilor străini, cu o durată minimă de 6 ore pe săptămână, pe o perioadă de cel puțin 6 luni.

În completarea celor de mai sus, angajatorii autorizați trebuie să implementeze, în mod specific, următoarele măsuri:

Ø verificarea prealabilă a faptului că ocupațiile pentru care se realizează recrutarea sunt incluse în „Lista ocupațiilor deficitare”, lista ce urmează să fie publicată în termen de 45 de zile de la intrarea în vigoare a Ordonanței;

Ø constituirea garanției financiare aferente fiecărui lucrător străin, în conformitate cu cerințele legale aplicabile.

III. Obligațiile agențiilor de plasare a străinilor pe piața muncii

1. Obligația de autorizare

Agențiile pot desfășura activitate doar dacă sunt autorizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și înscrise în Registrul agențiilor de plasare a străinilor (R.A.P.S.). Autorizarea este condiționată de îndeplinirea cumulativă a unor cerințe stricte, printre care:

Ø lipsa datoriilor semnificative la bugetul de stat;

Ø îndeplinirea condițiilor privind istoricul contravențional și lipsa unor condamnări relevante, inclusiv de legile

fiscale, contabile, vamale și de cele care privesc disciplina financiara, precum și de Codul Muncii sau condamnari în strainatate din domeniul relațiilor de munca și domeniul securității și sănătății în munca;

Ø reprezentanții legali, precum și administratorii, asociații sau acționarii sunt cetățeni români, cetățeni ai unui stat membru al Uniunii Europene sau ai unui stat parte la Acordul privind Spațiul Economic European sau ai Confederației Elvețiene;

Ø lipsa implicării în activități ce afectează securitatea națională și identificarea beneficiarilor reali;

Ø existența unui depozit financiar;

Ø lipsa implicării în structurile de conducere ori acționariatul unei agenții de plasare a străinilor a carei autorizație a fost retrasă.

2. Activitatea permisă

Agențiile pot intermedia exclusiv locuri de munca incluse în „Lista ocupațiilor deficitare” și doar pentru angajatori înregistrați în platforma WorkinRomania.Gov.ro. Totodată, Ordonanța interzice orice activitate care nu urmărește strict stabilirea unui raport de munca între angajator și lucratorul strain.

3. Interdicția perceperii de taxe de la straini

Agențiilor le este interzis să perceapă comisioane, taxe sau alte tarife de la lucrătorii străini și, de asemenea, nu pot solicita acestora constituirea unor garanții sau depozite financiare. Costurile serviciilor de plasare trebuie suportate exclusiv de angajator, în baza contractului de prestări servicii încheiat cu agenția.

4. Obligații privind contractele și informarea

Agenția trebuie să încheie un contract de plasare tripartit între agenție, angajator și strain, redactat atât **în limba română, cât și într-o limba înțeleasă de lucrătorul strain**. Totodată, aceasta are obligația de a informa strainul cu privire la condițiile de munca, salarizare, regimul șederii legale, riscurile de exploatare și instituțiile competente unde pot fi sesizate eventuale abuzuri.

5. Obligații administrative și digitale

Agenția are obligația să utilizeze platforma WorkinRomania.Gov.ro, să încarce cererile unice pentru străinii plasați, să completeze și să gestioneze documentația necesară și să notifice modificările privind sediul social sau punctele de lucru.

6. Obligația constituirii unui depozit financiar

Agenția trebuie să constituie fie un depozit financiar, fie o scrisoare de garanție bancară. Valoarea minimă stabilită este de **75.000 Euro** pentru până la **250 de lucrători plasați**, cu **obligația suplimentară** cu încă **50.000 Euro** pentru fiecare 250 de lucrători suplimentari. Acest fond are rolul de a acoperi costurile privind repatrierea lucrătorilor, cheltuielile de cazare și asistența, precum și eventualele amenzi neachitate.

7. Obligația de conformitate permanentă

Agenția trebuie să mențină permanent condițiile care au stat la baza autorizării. Autorizația poate fi suspendată în situația în care lucrătorii plasați nu dețin calificările declarate, contractele individuale de muncă nu respectă oferta ferma, depozitul financiar nu este reîntregit sau există un număr ridicat de refuzuri de viza ori de cereri respinse.

8. Obligația de colaborare cu autoritățile

Agențiile sunt supuse controlului exercitat de ANOFM, Inspectoratul General pentru Imigrări, Inspekția Muncii și alte autorități competente și au obligația de a furniza documentele și informațiile solicitate în cadrul activităților de verificare și control.

IV. Concluzii

Noile reglementări propuse prin Ordonanța introduc un cadru semnificativ mai strict de autorizare, monitorizare și control atât pentru agențiile de plasare, cât și pentru angajatorii care recrutează lucrători străini. Modificările legislative cresc considerabil obligațiile administrative și de conformare, instituie proceduri suplimentare de verificare și monitorizare și condiționează desfășurarea activității de utilizarea platformei electronice WorkinRomania.Gov.ro. În același timp, actul normativ impune constituirea unor garanții financiare importante pentru agențiile de plasare, extinde obligațiile privind informarea, integrarea și protecția lucrătorilor străini și introduce mecanisme extinse de control, însoțite de sancțiuni severe, inclusiv suspendarea sau anularea autorizațiilor.

Din perspectiva practică, noile reguli sunt de natură să conducă la creșterea costurilor de recrutare și conformare, la prelungirea termenelor necesare pentru angajarea lucrătorilor străini și la birocratizarea suplimentară a procesului de recrutare internațională. Totodată, noile condiții pot limita accesul pe piața al agențiilor și angajatorilor care nu dispun de resursele administrative și financiare necesare pentru a îndeplini cerințele impuse de noul cadru legislativ.

Deși scopul declarat al reglementării este consolidarea protecției lucrătorilor străini și prevenirea practicilor abuzive, efectul concret al măsurilor propuse poate fi îngreunarea procesului de angajare a cetățenilor din state terțe și reducerea flexibilității angajatorilor, într-un context economic caracterizat deja printr-un deficit semnificativ de forță de muncă.

[1] 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, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 335/27.04.2026.