



People Services

Newsletter

Buletin informativ

Martie 2022





Toate informațiile prezentate au un caracter general și nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deși încercăm să furnizăm informații corecte și de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie să se acționeze pe baza acestor informații fără o asistență profesională competentă în urma unei analize atente a circumstanțelor specifice unei anumite situații de fapt.

Numele KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate utilizate sub licență de firmele membre independente ale organizației globale KPMG.

© 2022 KPMG România S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a organizației globale KPMG, compusă din societăți membre independente afiliate KPMG International Limited, societate privată engleză cu răspundere limitată la garanții. Toate drepturile rezervate.

PAG 4

Trenduri în HR

Noi moduri de lucru - săptămâna de lucru de 4 zile



PAG 5

Dreptul Muncii

Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate a fost republicată



PAG 6

Noutăți Legislative

Sumarul lunii februarie 2022



PAG 8

Mobilitate internațională

Condiții speciale de imigrare privind accesul și drepturile cetățenilor ucraineni în România



PAG 9

Digitalizare

Tehnologia - parte integrantă a proceselor legislative la nivel național și al Uniunii Europene



PAG 11

Meet the Consultant

Vasilica Solomon, Assistant, People Services, KPMG în România



Nu putem deschide acest număr al publicației noastre fără a menționa că zilele acestea suntem profund marcați de evenimentele din Ucraina. Pe măsură ce războiul ia amploare și tensiunile cresc, din ce în ce mai mulți oameni sunt afectați. Acum, mai mult ca oricând, trebuie să rămânem optimiști, uniți și solidari cu cei care au nevoie de ajutor. Noi, KPMG, împreună cu angajații și colaboratorii noștri, ne implicăm activ în a ajuta colegii și cetățenii Ucrainei refugiați în România și în Republica Moldova.

Cu siguranță, evenimentele ce se desfășoară în jurul nostru au un impact semnificativ asupra noastră. Este clar că nu putem rămâne indiferenți și văd foarte mulți oameni care vor să se implice, ceea ce este remarcabil.

Îmi doresc ca lucrurile să se așeze și pe cât posibil să revină la normal cât mai repede. Vă doresc o primăvară liniștită, pe vremuri de pace și cu multă omenie.

Salutări,
Mădălina

#humanity #empathy #togetherforukraine



Mădălina Racovițan

Partener,
Head of People Services
Email: mracovitan@kpmg.com

Trenduri în HR

Noi moduri de lucru - săptămâna de lucru de 4 zile

Lumea muncii continuă să testeze noi moduri de lucru. După adoptarea modelului de muncă la distanță sau hibrid, accelerată de pandemie, vedem mai multă deschidere către flexibilizarea timpului de lucru. Sunt, desigur, diferite opțiuni încercate, însă se remarcă interesul în creștere pentru modelul săptămânii de lucru de 4 zile.

Un astfel de model aduce beneficii evidente pentru bunăstarea angajaților, ce au determinat de-a lungul timpului o serie de companii să testeze acest model. Studiile derulate pe baza unor astfel de experimente au sugerat chiar că trecerea la o săptămână de patru zile crește nu doar bunăstarea angajaților, dar și productivitatea, inovația, angajamentul și loialitatea acestora.



Claudia Stan

Senior Manager,
People Services,
KPMG România

Pe lângă astfel de experimente izolate însă, vedem o serie de campanii pilot la care participă zeci de companii, în țări precum **Spania, Marea Britanie, Irlanda, Australia, Noua Zeelandă, Canada.**

În Marea Britanie în jur de 30 de companii participă la un program experimental cu o durată de șase luni, inițiat de organizațiile 4 Day Week campaign și Autonomy, cu participarea cercetătorilor de la Universitățile Cambridge, Oxford și Boston College, care vor evalua dacă angajații pot menține același nivel de productivitate, în condițiile în care lucrează 80% din timp.

Ca parte a pilotului, cercetătorii vor lucra cu fiecare organizație participantă pentru a măsura nu doar productivitatea, dar și nivelul de bunăstare al angajaților, precum și impactul acestei inițiative asupra mediului și egalității de gen.

Islanda a derulat cel mai extins experiment, în perioada 2015-2019, pe care l-a catalogat un "succes răsunător", având în prezent aproximativ 85% din populația activă a țării care a ales săptămâna de lucru de 4 zile.

Belgia a anunțat recent că testează un model în care angajații pot alege să lucreze un număr de 10 ore pe zi, timp de 4 zile pe săptămână sau să rămână la programul tradițional de 8 ore pe zi, timp de 5 zile pe săptămână. Inițiativa face parte dintr-un pachet de măsuri de reformă, iar unul dintre obiective este să încurajeze mai multe persoane să devină active în câmpul muncii, urmărind să ajungă la 80% populație activă din totalul populației în vârstă de 20 până la 60 de ani, o creștere

de aproximativ 9 puncte procentuale față de indicatorul actual de 71.4%.

Belgia va oferi de asemenea lucrătorilor mai multă flexibilitate în organizarea săptămânii de lucru, belgienii putând opta să își schimbe programul de la o săptămână la alta.

Companiile pot refuza cereri venite de la angajați pentru o săptămână condensată de lucru, în acest caz însă trebuie să își justifice răspunsul, în scris.

Deși suntem încă departe de a vedea modelul ca o practică generală în lumea muncii, poate fi doar o chestiune de timp, având în vedere că angajatorii caută permanent noi metode de creștere a productivității și de atragere și retenție a celor mai buni angajați.

Cu noi schimbări la care atât oamenii, cât și organizațiile trebuie să se adapteze zi de zi, departamentele de Resurse Umane au în față provocări fără precedent, însă pentru companiile pregătite, unele dintre aceste schimbări se pot transforma în oportunități de diferențiere prin politici de lucru flexibile, adaptabile și orientate spre viitor.

Dreptul Muncii

Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate a fost republicată

În Monitorul Oficial cu numărul 180 din data de 23.02.2022 a fost republicată Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate („Legea 156/2000”).

Legea 156/ 2000 a fost republicată, după alte republicări și modificări, în temeiul art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 33/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 459 din 29 aprilie 2021 („OUG 33/2021”), aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 296/2021, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1183 din 14 decembrie 2021, ocazie cu care articolele din Legea 156/2000 au primit o nouă numerotare.

Scopul Legii 156/2000 este reprezentat de protecția salariaților români cu domiciliul în România și care lucrează în străinătate, fiind reglementate condițiile de funcționare și procedura de înregistrare a persoanelor juridice care își desfășoară activitatea pe teritoriul României ca agenți de plasare a forței de muncă în străinătate sau ca furnizori de servicii de plasare a forței de muncă.

În scopul protejării intereselor cetățenilor români, Legea 156/2000 prevede că Ministerul Afacerilor Externe, prin misiunile diplomatice și oficiile consulare, va depune diligențele necesare pentru ca, prin intermediul autorităților publice sau al organismelor străine competente, să se asigure: (i) respectarea, pe durata angajării, a drepturilor prevăzute de legislația statului de primire, de acordurile, înțelegerile și convențiile bilaterale și multilaterale la care România și statul de primire sunt parte, precum și a clauzelor contractului individual de muncă sau, după caz, documentului echivalent acestuia, (ii) aplicarea măsurilor de protecție a salariaților, prevăzute de legislația statului respectiv, (iii) soluționarea eventualelor litigii, având ca obiect respectarea drepturilor cetățenilor români, potrivit legislației statului de primire.

Pe de altă parte, Legea 156/2000 prevede condițiile pe care agențiile de plasare a forței de muncă / furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă trebuie să le îndeplinească pentru a putea presta activitatea de mediere în vederea angajării, respectiv:

- (i) se vor înregistra la inspectoratul teritorial de muncă în raza căruia își are sediul/ în cazul prestării transfrontaliere, cu caracter temporar sau ocazional în România, iar furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă au obligația de a notifica inspectoratelor teritoriale de muncă în a cărei rază teritorială intenționează să își desfășoare activitatea;
- (ii) trebuie să fi încheiat cu persoane fizice sau juridice, din afara României, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă, oferte care trebuie să cuprindă cel puțin elementele pe care Legea 156/2000 le enumeră la art. 11, de exemplu: durata ofertei ferme, numărul locurilor de muncă, funcția, durata angajării, remunerația brută și lunară, etc. La aceste oferte trebuie să fie atașate și (i) un contract de închiriere sau un document echivalent în care sunt precizate condițiile de cazare, (ii) angajamentul că angajatorul va asigura decontul călătoriei dus- întors, (iii) condiții pentru acordarea unei indemnizații pentru asigurarea hranei, (iv) asigurare de sănătate/abonament medical privat;

- (iii) trebuie să dispună de spațiu și dotările necesare pentru desfășurarea activității;
- (iv) trebuie să fi angajat personal calificat în domeniul resurselor umane;
- (v) nu au fost condamnați definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție/ nu se află în faliment sau dizolvare.

Printre obligațiile stabilite în sarcina agențiilor de plasare a forței de muncă/ furnizorilor de servicii de plasare a forței de muncă:

- să încheie contracte de mediere în formă scrisă, cu titlu gratuit (nu pot percepe comisioane, tarife sau taxe pentru prestarea activității de mediere);
- să se asigure că lucrătorii plasați la muncă în străinătate au suficient timp pentru a studia și înțelege oferta fermă de muncă, astfel în cazul lucrătorilor la prima mediere termenul minim este de 5 zile, iar pentru cei care au mai participat este de cel puțin 2 zile;
- se vor asigura că lucrătorii au primit un exemplar al contractului individual de muncă redactat și în limba română, iar în cazul în care în statul unde se va desfășura activitatea nu este obligatorie forma scrisă, agenția/furnizorul de plasare a forței de muncă trebuie să se asigure că lucrătorul va primi la plecare un document echivalent redactat și în limba română;
- va notifica inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își are sediul (în cazul agenției) / își desfășoară activitatea furnizorul cu cel puțin 5 zile lucrătoare anterioare plecării din țară a persoanelor plasate la muncă în străinătate;
- transmite lunar către inspectoratul teritorial de muncă până la data de 5 a lunii următoare situația privind contractele de mediere, pe care Inspekția Muncii le centralizează și le pune la dispoziția Ministerului de Externe în vederea luării măsurilor de protecție a cetățenilor români.

Activitatea agențiilor de plasare a forței de muncă/ furnizorilor de servicii de plasare a forței de muncă este supusă controlului efectuat de către inspectorii de muncă. Neîndeplinirea obligațiilor stabilite în sarcina acestora poate atrage răspunderea contravențională, amenzile fiind cuprinse între 5.000 lei și 40.000 lei.



Carmen Crețu

Senior Associate,
KPMG Legal,
Toncescu și Asociații SPRL

Noutăți Legislative



● În Monitorul Oficial nr. 113 din 4 februarie 2022

s-a publicat Hotărârea nr. 1 a Camerei Consultanților Fiscali privind aprobarea cuantumului taxei pentru examenul/interviul de atribuire a calității de consultant fiscal sau de consultant fiscal asistent în anul 2022. În anul 2022, cuantumul taxei pentru examenul de atribuire a calității de consultant fiscal sau de consultant fiscal asistent, precum și cuantumul taxei pentru interviu — în cazurile prevăzute de lege — sunt în valoare de 500 lei;

● În Monitorul Oficial nr.138 din 10 februarie 2022

s-a publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală, nr.179 din 08 februarie 2022 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor 205 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă și câștigurile/pierderile din investiții, pe beneficiari de venit” și 207 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă/impozitul suportat de plătitorul de venit/veniturile scutite, pe beneficiari de venit nerezidenți”.

● În Monitorul Oficial nr.144 din 11 februarie 2022

s-a publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 172 din 08 februarie 2022 privind modificarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 2.547/2019 pentru aprobarea Procedurii privind stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale și a contribuției de asigurări sociale de sănătate datorate de persoanele fizice, precum și a modelului și conținutului unor formulare.

● În Monitorul Oficial nr.141 din 11 februarie 2022

este publicat Ordinul nr. 38/82/2022 al ministrului muncii și solidarității sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică privind modificarea și completarea Clasificării ocupațiilor din România – nivel de ocupație (șase caractere), aprobată prin Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al președintelui Institutului de Statistică nr. 1832/856/2011. Ordinul cuprinde atât modificări, completări precum și eliminări din lista Clasificărilor ocupațiilor din România.

● În Monitorul Oficial nr.156 din 16 februarie 2022

este publicată Legea 24/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate. Potrivit acestui act normativ se produc următoarele modificări în cuprinsul OUG 158/2005:

- Se introduce o nouă literă, d¹, la art. 2 alin 1) și astfel asigurații au dreptul la concedii medicale și indemnizații de asigurări sociale de sănătate **pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice.**
- Art. 7 se modifica, iar în categoria situațiilor pentru care este necesar stagiul minim de asigurare de 6 luni realizate în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă certificatul medical, **se introduce și situația când certificatul este acordat pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice.**
- Se modifica art. 53 alin. 1) iar indemnizația acordată ca urmare a certificatului medical pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice **se include printre indemnizațiile ce se pot transfera în țările în care asigurații își stabilesc domiciliul sau reședința**, în condițiile reglementate prin acorduri și convenții internaționale la care România este parte.
- Se introduce capitolul V¹ ce poartă denumirea “Concediul și indemnizația pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice, alcătuit din articolele 30¹-30³ potrivit cărora:
 - Poate beneficia de concediu și indemnizație pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice în vârstă de **peste 18 ani** asiguratul care, **cu acordul pacientului**, îl însoțește pe acesta la intervenții chirurgicale și tratamente prescrise de medicul specialist. De asemenea, se precizează că **pacientul își poate exprima acordul numai pentru o singură persoană la fiecare intervenție chirurgicală/tratament.**
 - **Cuantumul brut lunar al indemnizației** acordate pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice este **85%** din baza de calcul și **se suportă integral din FNUASS.**

Durata maxima de acordare a certificatului și indemnizației în aceasta situație este de cel mult **45 de zile** calendaristice **în interval de un an pentru un pacient**.

- În fiecare an în care primește concedii pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice, beneficiarul are dreptul la o ședință de evaluare psihologica clinica și minimum 5 ședințe de consiliere psihologică clinică. De aceste drepturi poate beneficia și pacientul cu afecțiuni oncologice. Totodată, se precizează că în privința costurilor serviciilor menționate mai sus, ce vor fi furnizate de către psiholog, acestea se vor suporta din FNUASS în condițiile prevăzute de Contractul-cadru privind acordarea asistentei medicale.

Precizăm că modificările aduse OUG 158/2005 și prezentate mai sus, **intră în vigoare de la data de 16 aprilie 2022**, cu excepția mențiunilor prevăzute la punctul 4, litera c), paragraful 1, **ce vor intra în vigoare începând cu 16.02.2023**.

● În Monitorul Oficial nr.159 din 17 februarie 2022

este publicat Ordinul 152/153/375 al ministrului finanțelor, ministrului muncii și solidarității sociale și ministrului sănătății pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a „Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”.

● În Monitorul Oficial nr.178 din 23 februarie 2022

s-a publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 587/2016 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor utilizate pentru declararea impozitelor și taxelor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă.

Sunt aprobate modelul și conținutul formularelor utilizate pentru declararea impozitelor și taxelor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă, respectiv:

- formular 100 „Declarație privind obligațiile de plată la bugetul de stat”.
- formular 710 „Declarație rectificativă”.
- Nomenclatorul obligațiilor de plată la bugetul de stat”.

● În Monitorul Oficial nr.180 din 23 februarie 2022

a fost republicată Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate. Statul român asigură, în conformitate cu prevederile prezentei legi, protecția cetățenilor români cu domiciliul în România care lucrează în străinătate. Prezenta lege reglementează condițiile de funcționare, precum și procedura de înregistrare a persoanelor juridice care își desfășoară activitatea pe teritoriul României. Mai multe detalii veți găsi la rubrica *Dreptul Muncii*.

● În Monitorul Oficial nr.184/24 februarie 2022

s-a publicat Hotărârea pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al Camerei Consultanților Fiscali. Camera Consultanților Fiscali, este o organizație profesională de utilitate publică, persoană juridică fără scop lucrativ, din care fac parte consultanții fiscali și consultanții fiscali asistenți care au dobândit această calitate, precum și societățile de consultanță fiscală autorizate de Cameră, în condițiile prevăzute de Ordonanța Guvernului nr. 71/2001 privind organizarea și exercitarea activității de consultanță fiscală, aprobată cu modificări prin Legea nr. 198/2002, cu modificările și completările ulterioare.



Mobilitate internățională

Condiții speciale de imigrare privind accesul și drepturile cetățenilor ucraineni în România

În Monitorul Oficial nr. 231 în data de 8 martie 2022 a fost publicată Ordonanța de Urgență nr. 20 privind modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de sprijin și asistență umanitară. Printre reglementările aprobate se regăsesc și clarificări ce vizează facilitarea accesului pe piața muncii din România a cetățenilor ucraineni veniți în România pe perioada conflictului.

Concret, cetățenii ucraineni intrați legal pe teritoriul României și care nu solicită o formă de protecție vor putea fi angajați în România fără a fi obținut un aviz de muncă și li se acordă dreptul de ședere în România în scop de muncă, fără a fi obligați să obțină viză de lungă ședere pentru angajare în muncă.

Totodată, cetățenii ucraineni ce provin din zonele de conflict din Ucraina și care nu au documente doveditoare a pregătirii lor profesionale, vor putea fi încadrați în muncă pe o perioadă determinată prin prezentarea unei declarații pe propria răspundere către angajatorul român.

Deși aceasta este o situație cu modificări rapide, ne vom asigura că abordăm orice schimbare necesară cu viteză și agilitate. Vom monitoriza îndeaproape evoluția situațiilor și vă vom ține la curent.

Dacă doriți mai multe detalii, suntem bucuroși să le discutăm.









Simona Duncă

Manager
Mobilitate Internațională,
Servicii Imigrare,
KPMG în România



Given the current context, KPMG is supporting its clients, people and the wider regional communities in the affected areas. We are working with you to ensure that we are able to provide all necessary support to help your employees navigate the current difficult circumstances.

Please share details of immigration rules related to Romania that might be of help:

-  Ukrainian nationals who are holders of valid biometric passports benefit from visa-free travel and are allowed to enter Romanian territory without an entry visa, and stay here for up to 90 days within 180 days.
-  No Covid-19 related restrictions are currently applicable for Ukrainian nationals entering Romanian territory.
-  Entering Romanian territory with pets, without related documents, is currently permitted for Ukrainian nationals.
-  Entering Romanian territory with documents confirming the identity (i.e. simple passports / identity cards) is currently permitted for Ukrainian nationals, as refugees/asylum seekers, under exceptional rules
-  Ukrainian nationals who will be locally employed by a company in Romania for a maximum of 9 months within a calendar year, full-time contract, are exempted from the work permit requirement.
-  Ukrainian nationals may apply for subsidiary protection/asylum/refugee status and thereafter they may be employed with a Romanian registered company without a work permit, as an exception from normal procedures.

We hope this helps. This is a rapidly changing situation and we will ensure we approach any necessary changes with speed and agility. We will closely monitor the developments and keep you posted.

Digitalizare



Tehnologia - parte integrantă a proceselor legislative la nivel național și al Uniunii Europene

Comaniile și persoanele fizice vor fi nevoite să utilizeze tehnologia ca modalitate de interacțiune cu autoritățile fiscale, dar și pentru a ține pasul cu noile modificări legislative. De asemenea, companiile vor trebui să țină cont și de digitalizarea din sectorul public atunci când își organizează procesele de lucru, implementează noi soluții, instrumente etc.

Printre principalele inițiative de digitalizare ale autorităților cu impact în domeniul mobilității globale amintim:

1. ESSP (Pașaportul european de securitate socială / European Social Security Pass)

Comisia Europeană a lansat un program-pilot în martie 2021 împreună cu autoritatea italiană de securitate socială (INPS) pentru a analiza fezabilitatea introducerii unui pașaport european de securitate socială. Proiectul intenționează să digitalizeze certificatul european de asigurare socială A1 (documentul portabil A1) și cardul european de asigurări sociale de sănătate (CEASS), acestea urmând să fie accesate de pe telefonul mobil și verificate printr-un cod QR, reducându-se astfel povara birocrăției în cazul lucrătorilor mobili transfrontalieri.

ESSP va permite verificarea în timp real a datelor lucrătorilor transfrontalieri de către autoritățile naționale ale statului membru în care aceștia intenționează să lucreze. Astfel, ESSP va contribui la combaterea fraudei și a muncii nedecarate, dar ar facilita, de asemenea, urmărirea și revendicarea drepturilor lucrătorilor transfrontalieri și a contribuțiilor la asigurările sociale.

Conform planului Uniunii Europene, în 2022 se va realiza digitalizarea formularului A1, iar în 2023 se va continua cu digitalizarea CEASS și cu procedurile de implementare a ESSP în statele membre.

2. ETIAS (Sistemul european de informații și de autorizare privind călătoriile / European Travel Information and Authorization System)

Sistemul de verificare pre-călătorie ETIAS va introduce obligativitatea ca cetățenii non-UE exceptați de la obligația de obținere a vizei să depună o cerere online (taxa de 7 EUR) prin care să obțină o autorizație de călătorie înainte de a începe călătoria într-un stat membru. Aprobarea în ETIAS va fi necesară pentru îmbarcarea în avion, navă, tren etc., și va fi valabilă timp de 5 ani.

Deși întârziat în acest moment, planul Uniunii Europene este de a introduce ETIAS până la sfârșitul anului 2022.

ETIAS va avea drept scop îmbunătățirea securității interne și prevenirea imigrației ilegale, protejarea sănătății publice și reducerea întârzierilor la frontieră prin identificarea persoanelor care ar putea reprezenta un risc în unul dintre aceste domenii, înainte ca acestea să ajungă la frontierele externe. În același timp, ETIAS va facilita trecerea frontierelor pentru marea majoritate a călătorilor care nu prezintă astfel de riscuri.

3. EES (Sistemul de intrare/ieșire / Entry/Exit System)

Așteptat să devină operațional în prima jumătate a anului 2022, EES este un sistem de monitorizare pentru înregistrarea călătorilor din țări terțe, atât a deținătorilor de vize de scurtă ședere, cât și a călătorilor scutiți de obligativitatea de a deține viză, de fiecare dată când trec o frontieră externă a UE.

Sistemul va înlocui procesul manual de ștampilare a pașapoartelor și va informa automat autoritățile cu privire la persoanele care se află în străinătate, putându-se identifica persoanele care depășesc durata maximă a șederii lor autorizate.

4. IMI (Sistemul de informare al pieței interne / Internal Market Information System)

Instrument online securizat și multilingv, elaborat de Comisia Europeană în cooperare cu administrațiile naționale ale statelor membre ale Spațiului Economic European, IMI facilitează schimbul de informații între autoritățile publice implicate în punerea în practică a legislației UE. Acesta există din 2008, dar utilizarea sa a fost extinsă pentru a include comunicarea dintre autorități și actorii externi, cum ar fi operatorii de transport în contextul Directivei UE privind detașarea lucrătorilor în transportul rutier.

Deși IMI nu este accesibil publicului pentru utilizare, Comisia Europeană a creat câte o interfață publică pentru anumite domenii ale pieței interne, care permite comunicarea cu autoritățile competente înregistrate în sistem. O astfel de interfață publică este disponibilă pentru depunerea cererilor de obținere a cardului profesional european sau pentru transmiterea declarațiilor privind detașarea lucrătorilor în transportul rutier.

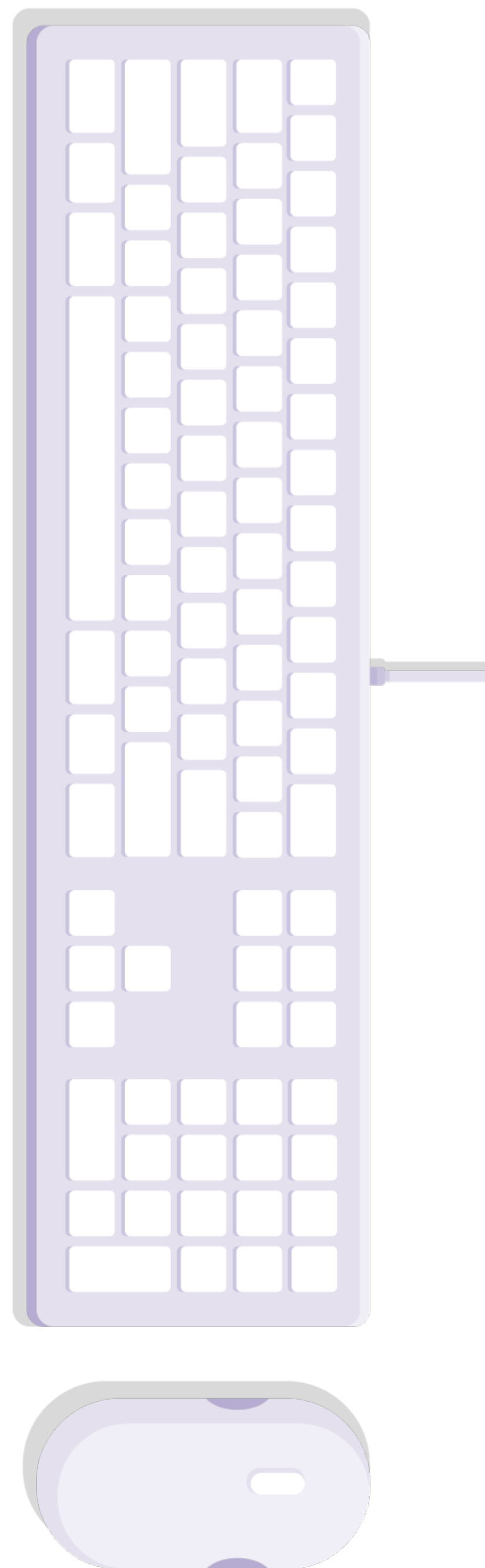
Aceste inițiative fac parte din agenda digitală a Uniunii Europene pe 10 ani (2020-2030), care vizează aplicarea soluțiilor tehnologice în statele membre. Încă din 2020, Comisia UE a exprimat necesitatea unei mai mari digitalizări și a propus dezvoltarea unei identități digitale uniforme pentru cetățenii UE, care să fie ușor de recunoscut în statele membre. Totuși, inițiativa referitoare la numărul unic de identificare pentru fiecare cetățean UE este abandonată, deoarece tehnologia (blockchain în special) permite deja autorităților să realizeze o verificare ușoară a unei persoane, indiferent de numerele personale atribuite de autoritățile fiecărui stat membru.

Așadar, digitalizarea proceselor din sfera mobilității forței de muncă urmăresc în principal reducerea birocrăției, eficientizarea și transparența procedurilor în cazul lucrătorilor transfrontalieri. Rămâne de văzut dacă planurile Uniunii Europene vor fi întârziate de contextul geopolitic actual, sau din contră, vor fi accelerate pentru a reinstaura siguranța și pentru un control mai strict al frontierelor externe ale Uniunii Europene.



Cătălina Sorcaru

Senior Assistant
People Services
KPMG în România





Meet the Consultant



Vasilica Solomon

Assistant,
People Services,
KPMG în România

Numele meu este Vasilica Solomon și fac parte din echipa Human Capital de aproximativ 6 luni. Sunt licențiată în sociologie, specializarea resurse umane în cadrul Academiei de Studii Economice București și absolventă a masterului de Management al Resurselor Umane în Sectorul Public din cadrul aceleiași facultăți.

În KPMG am găsit contextul ideal de dezvoltare profesională și personală. Expunerea la diverse proiecte din aria resurselor umane, precum și posibilitatea de a lucra cu oameni dedicați, profesioniști în domeniul resurselor umane, reprezintă adevărate experiențe de învățare, care mă motivează și mă ajută să îmi depășesc limitele. Experiența mea anterioară este de 3 ani în domeniul recrutării în sectorul privat, astfel că, implicarea în proiectele de consultanță pentru clienții din sectorul public reprezintă o provocare, dar și o șansă de a învăța lucruri noi. Apreciez mult spiritul de echipă și sunt recunoscătoare pentru tot suportul pe care îl primesc.



KPMG Romania

Bucharest Office

KPMG in Romania,
DN1, Soseaua Bucuresti-Ploiesti
nr. 89A, Sector 1, Bucuresti 013685,
Romania,
P.O. Box 18 – 191
T: +40 372 377 800
www.kpmg.ro

Cluj Napoca Office

Vivido Business Center
Alexandru Vaida Voievod street
no 16, 400592, Cluj Napoca
T: +40 (372) 377 900
F: +40 (753) 333 800
E: kpmgro@kpmg.ro

Constanta Office

Mamaia blv., no. 208,
4th Floor, Constanta,
900540, Romania
T: +40 (756) 070 044
F: +40 (752) 710 044
E: kpmgro@kpmg.ro

Iasi Office

Ideo Business Center,
Pacurari Road, no. 138,
Ground Floor
Iasi, 700521, Romania
T: +40 (756) 070 048
F: +40 (752) 710 048
E: kpmgro@kpmg.ro

Timisoara Office

ISHO Offices
Take Ionescu blv. no. 50,
Building A,
7th floor, Timis, Romania
T: +40 372 377 999
F: +40 372 377 977
E: kpmgro@kpmg.ro

KPMG Moldova

Chisinau Office

171/1 Stefan cel Mare blv.,
8th floor, MD-2004, Chisinau
Republic of Moldova
T: + 373 (22) 580 580
F: + 373 (22) 540 499
E: kpmg@kpmg.md
www.kpmg.md



kpmg.com/socialmedia

