

DIGITALES ARCHIV

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Zaharia, Rodica Milena; Ban, Cornel; Popescu, Alexandra-Maria

Book

Relația dintre fenomenul migrației legale și piața
muncii din România : evoluții relevante, impact
potențial, recomandari de politici

Provided in Cooperation with:

European Institute of Romania (EIR), Bucharest

Reference: Zaharia, Rodica Milena/Ban, Cornel et. al. (2017). Relația dintre fenomenul migrației
legale și piața muncii din România : evoluții relevante, impact potențial, recomandari de politici.
București : Institutul European din România.

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/11159/542>

Kontakt/Contact

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft/Leibniz Information Centre for Economics
Düsternbrooker Weg 120
24105 Kiel (Germany)
E-Mail: [rights\[at\]zbw.eu](mailto:rights[at]zbw.eu)
<https://www.zbw.eu/>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Dieses Dokument darf zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken
und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden. Sie
dürfen dieses Dokument nicht für öffentliche oder kommerzielle
Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben
oder anderweitig nutzen. Sofern für das Dokument eine Open-
Content-Lizenz verwendet wurde, so gelten abweichend von diesen
Nutzungsbedingungen die in der Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

<https://savearchive.zbw.eu/termsfuse>

Terms of use:

*This document may be saved and copied for your personal and
scholarly purposes. You are not to copy it for public or commercial
purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute
or otherwise use the document in public. If the document is made
available under a Creative Commons Licence you may exercise further
usage rights as specified in the licence.*

Relația dintre fenomenul migrației legale și piața muncii din România. Evoluții relevante, impact potențial, recomandări de politici

Rodica Milena ZAHARIA (coordonator)
Cornel BAN
Alexandra-Maria POPESCU

STUDII DE STRATEGIE ȘI POLITICI - SP05-2016



Studii de Strategie și Politici SPOS 2016

***Relația dintre fenomenul migrației legale și piața muncii din România.
Evoluții relevante, impact potențial, recomandări de politici***

Autori:

Rodica Milena Zaharia (coordonator)

Cornel Ban

Alexandra-Maria Popescu

București, 2017

Coordonator de proiect din partea Institutului European din România: Mihai Sebe

© Institutul European din România, 2017

Bd. Regina Elisabeta nr. 7-9

Sector 3, București

www.ier.ro

Grafică și DTP: Monica Dumitrescu

Foto copertă: <http://www.freepik.com/>

ISBN online: 978-606-8202-55-6

Studiul exprimă opinia autorilor și nu reprezintă poziția Institutului European din România.

Despre Autori:

Rodica Milena Zaharia este profesor universitar doctor la Departamentul de Relații Economice Internaționale, din cadrul Academiei de Studii Economice din București (ASE) și Director Executiv al Centrului de Cercetări în Relații Economice Internaționale (CCREI). Ea activează de peste 20 de ani în învățământul superior și are o pregătire interdisciplinară, în economie și psihologie. Dr. Zaharia este autoarea a peste 25 de articole și capitole publicate în jurnale academice internaționale și în edituri internaționale, care abordează subiecte din domeniul responsabilității sociale corporatiste, business ethics, migrație internațională și învățământ superior.

Cornel Ban este autorul a zece articole publicate în urma unui proces de evaluare/analiză (peer-review) referitoare la strategii de politică economică în Europa de Sud-Est, Europa de Est și America Latină, politici referitoare la profesioniști și economie, politicile FMI-ului, consiliere în domeniul politicii fiscale și gestiunea crizei financiare europene. Cea mai recentă carte a sa a fost publicată în cadrul Oxford University Press și abordează adaptarea locală și reziliența la criză a paradigmelor economice globale în Spania și România. Dr. Ban a co-editat numere speciale cu privire la FMI, BRICS și sistemul bancar paralel (shadow banking) pentru jurnale de top precum *Review of International Political Economy* și *Governance*. În cadrul Universității din Boston îndeplinește, de asemenea, funcția de co-director al Inițiativei privind guvernanta economică mondială.

Alexandra-Maria Popescu este absolventă a Facultății de Științe Politice, Universitatea din București (licență și master). Alexandra a aprofundat în cadrul cercetărilor ei subiecte precum *Identitatea Socială a Minorităților Etnice din București*, precum și *Ascensiunea dreptei extreme în Ungaria și în Marea Britanie*. În decursul timpului, a colaborat cu ONG-uri precum Freedom House România și Societatea Academică din România.

About the authors:

Rodica Milena Zaharia, PhD, is Professor in the Department of International Business and Economics from the Bucharest University of Economic Studies (ASE) and the Executive Director of the Research Center in International Business and Economics (CCREI). She has been active in higher education for more than 20 years. She has an interdisciplinary training, in economics and psychology. Dr. Zaharia is author and co-author of over 25 peer reviewed articles and chapter in books published internationally in the area of Corporate Social Responsibility, Business Ethics, International Migration and Higher Education.

Cornel Ban is the author of ten peer-reviewed articles on economic policy strategies in Southern Europe, Eastern Europe and Latin America, professionals and economic policy, the politics of IMF fiscal policy advice and European financial crisis management. His most recent book was published by Oxford University Press and deals with the local adaptation and crisis resilience of global economic paradigms in Spain and Romania. Dr. Ban also co-edited special issues on the IMF, the BRICS and shadow banking for leading journals such as *Review of International Political Economy* and *Governance*. At Boston University he also serves as the co-director of the Global Economic Governance Initiative.

Alexandra-Maria Popescu is a graduate of the Faculty of Political Science of the University of Bucharest (BA and MA). Alexandra focused her studies on subjects such as *The Social Identity of Ethnic Minorities in Bucharest* and *The rise of far right in Hungary and in the United Kingdom*. Over time, she has collaborated with NGOs such as Freedom House Romania and Romanian Academic Society.

Cuprins

EXECUTIVE SUMMARY	7
SINTEZA STUDIULUI.....	12
INTRODUCERE.....	19
Plasare în literatura de specialitate și abordare metodologică	20
Termeni cheie	20
CAPITOLUL I: CONTEXT EUROPEAN: DEMOGRAFIE, COMPETITIVITATE ȘI MIGRAȚIE ÎN UE.....	24
1.1 Demografie și migrație în UE.....	24
Competitivitatea internațională a UE și migrația legală	31
1.2. Cadrul juridic privind migrația din țările terțe în UE	34
CAPITOLUL 2: SITUAȚIA PIEȚEI MUNCII ȘI A IMIGRAȚIEI LEGALE ÎN ROMÂNIA...	40
2.1. Piața muncii, demografie și imigrație în România	40
Amplitudinea declinului demografic	40
Situația forței de muncă în România: șomaj și locuri de muncă.....	42
Imigrația în România - Privire de ansamblu	44
2.2. Cadrul juridic al politicilor migratorii în România.....	50
CAPITOLUL 3: PROPUNERI DE MĂSURI PENTRU ÎMBUNĂTĂȚIREA PIEȚEI MUNCII	53
3.1. Creșterea numărului de lucrători. Cum poate fi oprit declinul demografic?	53
3.2. Creșterea atractivității pieței muncii	57
CAPITOLUL 4: FACILITAREA ACCESULUI MIGRANȚILOR LEGALI ÎN ROMÂNIA. STUDIUL DE CAZ DIRECTIVA 2009/50/CE	70
4.1. Directiva 2009/50/CE și România	70
4.2. Direcții de dezvoltare a unor politici publice și măsuri de facilitare pentru favorizarea imigrației legale pe teritoriul României.....	73
De lege ferenda	73
Direcția integrare	74
Direcția educație	75
Direcția recrutare	76
CONCLUZII	78
Bibliografie.....	81
Anexa nr. 1. Număr de locuri de muncă vacante, pe activități și pe macroregiuni.....	90
Anexa nr. 2. Situația permiselor eliberate în UE în 2015, în funcție de motiv	97

Listă figuri

Figura 1. Evoluția populației Europei 2010-2050 (%)	24
Figura 2. Declin demografic și mobilitate în Europa.....	25
Figura 3. Motivele pentru care s-a emis primul permis de rezidență în UE	28
Figura 4. Evoluția numărului de permise emise pentru cetățenii țărilor terțe, 2012-2015	28
Figura 5. Solicitanți de azil, în UE, după țara de cetățenie (2015)	31
Figura 6. Evoluția indexului de deschidere față de imigranții înalt-calificați	32
Figura 7. Proiecția populației tinere în 2050	41
Figura 8. Evoluția populației în Europa de Est 1991-2011 (%)	42
Figura 9. Numărul de șomeri în perioada martie 2014 – martie 2016	43
Figura 10. Numărul de șomeri, după nivelul de educație, 2015	44
Figura 11. Numărul imigranților oficial înregistrați în România, 2011-2014.....	45
Figura 12. Numărul resortisanților din țările terțe cu ședere legală în România, 2005-2014	45
Figura 13. Ponderea cetățenilor străini în Europa, 2012	46
Figura 14. Evoluția repartiției pe județe a imigranților, 2012 – 2015.....	48
Figura 15. Evoluția numărului de absolvenți (2007 - 2013)	53
Figura 16. Numărul absolvenților de învățământ profesional, 2007 – 2014	61
Figura 17. Evoluția diverselor forme de învățământ, 2007-2014	62
Figura 18. Structura exporturilor și importurilor României, în 2014 (%).....	67

Listă tabele

Tabel 1. Număr de imigranți din țările terțe, după cetățenie (2014)	26
Tabel 2. Diferența dintre angajabilitatea cetățenilor țărilor terțe comparativ cu naționali, pe niveluri de educație (mii persoane)(2013)	29
Tabelul 3. Ponderea celor din grupa de vârstă 25-64 ani, care au terminat un ciclu de studii terțiare	33
Tabel 4. Cetățenia imigranților noneuropeni din România (ianuarie 2015).....	47
Tabel 5. Evoluția numărului de autorizații pentru imigranții țărilor terțe și cotele de imigrație (2008-2014)	49
Tabel 6. Salariul minim (în RON), 2013	49
Tabel 7. Evoluția sporului natural al populației – la 1 000 de locuitori (2008)	55
Tabel 8. Top 5 meserii cerute pe piața muncii	63
Tabel 9. Top 5 meserii fără căutare pe piața muncii	63
Tabel 10. Tipuri de lucrători aprobați prin hotărâre de Guvern conform Directivei 2009/CE/50.....	73

EXECUTIVE SUMMARY

Whether one adopts a neoclassicism approach focused on dual markets and institutions, or a world systems one, migration appears to have a deep impact on the economy and society of both sending and destination countries (Messey *et al.* 1993, Goss & Lindquist 1995, Salazar 2001, Portes & Walton 2013, Portes 2016). Moreover, migration cannot be separated from the dynamics of domestic labour markets, as this is where most migrants seek to earn a living.

This study aims to identify the role of legal migration in balancing the labour force demand and supply in Romania. As such, it focuses on identifying the main characteristics of the Romanian labour market, the challenges it is confronted with before proposing public policies meant to ensure the integration of third country immigrants (immigrants other than asylum seekers or refugees) into the niches of the labour market where the available supply of labour is inadequate.

The analysis of the role of migration, in general and of legal third-country migration in particular is especially challenging in Romania's case. It cannot be isolated from the demographic context, the attractiveness of the labour market, from emigration or from the international context that has a powerful influence on the policies in this sector. Moreover, Romania's EU membership has critical implications in immigration matters, as EU labour market and policies shape the domestic labour supply in Romania while defining the boundaries of local migration-related legislation.

This study delivers a qualitative analysis based on empirical research of primary documents, secondary literature, in-depth interviews and focus-groups with a several categories of stakeholders (representatives of trade unions, employer's associations, experts) as well as with Romanian emigrants, repatriated persons, immigrants from third-countries, as well as citizens.

The contributions of the study are twofold. First, it provides a first cut on the analysis of third-country migration in relation to the Romanian labour market. The results show that Romania is hardly special in the broader EU context when it comes to demographic decline and its negative consequences for the labour market and social security system. However, Romania is one of the most severely affected member states when it comes to the share of the working age population who is active in other EU labour markets. A second contribution is an empirically rich basis for formulating public policy recommendations to address the migration-labour market nexus discussed above.

The study is based on a two-pronged analysis. The first line of analysis is a descriptive one, identifying the main problems that challenge the third countries in EU, in general, and in Romania, in particular (Chapters 1 and 2). The second analytical axis provides the evidence for proposing concrete public policies meant to ensure the integration of immigrants from third countries in local labour markets in a way that responds to local economic and social development imperatives (chapters 3 and 4). The study concludes with several key enforcements of the research theme.

Specifically, we begin with the presentation of a series of specific terms used in the specialized literature, with a focus on those employed by government (National Institute of Statistics), EU (Eurostat) and other international (UN, World Bank, OECD) statistics agencies. The use of very complex terms, the conceptual overlaps and inconsistency, the lack of data and inconsistent reporting, made the process difficult to obtain a complex analysis in several countries.

The first chapter focuses on the broader EU context of the relationship between migration and the labour market. The analysis shows that the main challenges faced by the EU are linked to *accentuated demographic decline, mediocre efficiency* of policies that were aiming the labour

market integration of third country immigrants and of the *policies designed to attract high-skill immigrants*. All of these have a negative impact on growth and competitiveness in the EU related to emerging economic powers at the global level.

The specialized literature shows that immigration can stop the population decline, through positive effects on employment, economic growth, wage growth, provided that the labour market integration of immigrants does not significantly differ from the labour market integration of local citizens. The EU shows a keen appreciation of this insight, with the Europe 2020 Strategy stressing that that better integration of immigrants from third countries on the labour market contributes to achieving the target of 75% employment rate among people up to 64 years in 2020 (OECD 2015). This will affect both the welfare of those living in the EU, as well as EU competitiveness in the world.

The European Union has an aging population, a high dependence of senior citizens and a natural birth increase which fails to provide the resources necessary to support workforce development goals as well as social solidarity systems. In 2015, the median age of the EU population was 42.4 years old (Eurostat 2016), significantly higher than the median age in the US (37.5 years), Australia (38.6 years) and slightly above the Canada (41 years). The total dependency rate in the EU-28 was 52.6% (Eurostat 2016b). For comparison, the total dependency ratio in the US was 49.7% and 46.7% in Canada.

Third country nationals (TCNs) were, according to Eurostat (2016), a little above 1.5 million people in 2014. TCNs are not a large share of the EU population, however. Of the 503 million people residing in the EU, on average only 4% are TCNs. A quarter of them live in Germany, 15% in Italy and Spain, 13% in France, and 12% in the UK (OECD 2015 pg. 300). On average, 78% of citizens from third countries are young people of 15-64 years, 7% are over 64 years old and 15% are under 15 years (OECD 2015, p. 301).

The causes for which TCNs have chosen the EU can be identified by the reasons which led to the issuance of residence permits (Eurostat, 2015). Thus, 29% were issued for family reunification purposes, 27% for paid employment, 20% for studies, 24% for other reasons. The largest number of first permits in the EU was granted to *Ukrainian nationals*, with 376.037 permits issued (over 94% being issued by Poland), *India*, 52.188 permits (over 50% being issued by the UK), *USA*, 37.861 permits (over 60% being issued by the UK), *China*, 18.396 permits (over 25% being issued by the UK), *Australia*, 16.157 permits (over 88% being issued by the UK).

The demand for immigrants to counter the demographic crisis and the challenges of competitiveness contrasts with relatively poor policies for attracting and integrating TCNs. The level of employability of immigrants from third countries is showing that they are far more difficult to integrate on the labour market than the EU citizens. Highly-educated immigrants have a harder time finding work compared to EU citizens, and the phenomenon of over-qualification among those who are employed affects 44% of the immigrants from third countries, compared with 20% of EU citizens (OECD 2015 pg. 301)

Despite the multitude of laws governing migration in the EU and various attempts to improve the legislation, until present there has been little progress of adopting reforms to make labour market integration smoother and to close the gap between EU and national legislative standards in this regard (Martin *et al.* 2015, p.10). In most Member States, unemployment and underemployment coexists with shortage of manpower. Labour deficits are structural and for certain professions and sectors (health, information and communication technology ICT, finance), the asymmetries between countries being very high. Overall, the greatest stumbling block is the lack of political commitment in domestic political spheres regarding an issue where sovereignty remains “hard” (Martin *et al.* 2015).

In the second chapter we highlight the main challenges faced by the labour market in Romania as well as the immigration situation of our country. Strong demographic decline and a high rate of aging make Romania an average EU country. However, the country has experienced one of the highest rates of emigration in the EU. Even if the Romanian emigration is overwhelmingly intra-European, that does not alter its negative consequences for the local labour market.

Also, like other EU member states, Romania does not suffer from a statistical shortage of labour force, but from problems with labour mobility. Indeed, the labour supply covers only up to 10% of the existing unemployed. There are regions where there is excess labour force and regions where there is a shortage. Unfortunately, many of those looking for work do not have the skills demanded on the market, while entire sectors (automotive, electrical equipment, machinery, ICT, medical services) experience drastic shortages. Many of the experienced workers are no longer in Romania, while those who finish school are considered not to have enough experience or often not motivated to train for professions where wages and working conditions are much worse than in other European countries.

About 40,000 immigrants from third countries are already in Romania, with a fifth of them settling here after having studied in this country. As a result of national education policies, scholarships for students and easy access of foreign researchers, immigration via the educational route continues to be an important aspect of immigration flows from third countries.

Most non-EU immigrants in Romania (50%) come from Moldova, Turkey, China and Syria (in this order). Most immigrants from third countries are young (under 35) and male (60%). As elsewhere, there are areas predominantly occupied by migrant male workers (eg., construction, small retail) while domestic work and care tends to be the realm of female labour. The foreign labour flows are predominantly urban, with cities boasting high levels of economic development (mostly Bucharest), university centers and easier access to home countries accounting for the main destinations.

The low level of immigration in Romania is caused mainly by low wages in labour market areas where immigrants without higher qualifications (and others) usually enter: basic services, agriculture, textiles. This effect is bolstered by poor social networks for immigrants from remote countries, poor coordination among labour market players, cumbersome immigration procedures and the poor levels of information about the Romanian labour market made available to potential job seekers from third countries. The study highlights the fact that Romanian immigration law puts a particular emphasis on control and sanctions, paying less attention to integration and strategic planning. There is concern for identifying occupations with deficits and those which may become scarcer, but no transparent procedure for monitoring the labour market, nor an identification procedure for workforce deficits exists.

The third chapter proposes a series of measures to improve the labour market. As the main weaknesses are related to deepening demographic deficit and the attractiveness of the labour market, the proposed measures lead to these directions.

In mitigating the demographic deficit, the study considers that the adoption of a **target of 12 new-borns per 1 000 inhabitants** as a central objective is imperative. Increasing the density and number of public nurseries and kindergartens with extended hours and the adequate funding of parental leave equally distributed between parents appears as compulsory measures to increase the birth rate and to maintain the activity rate of mothers. Specifically, we propose the following:

- ✓ Generous parental leave for both parents, combined with public provision of full time childcare
- ✓ Work-life balance through specific labour time regulations and higher pay for overtime

- ✓ Incentives for employers that open up nurseries and kindergartens during the work schedule
- ✓ Encouraging social norms regarding the paternal responsibility

To **increase the attractiveness of the labour market**, we propose the following measures:

- Public policies that combat long-term unemployment
- Rebalancing of the tax burden between labour and capital
- Training programs targeted at the middle-aged, the low-skilled and the medium skilled
- Increasing the employability of graduates through *the consolidation of vocational education and the involvement of the private sector in the design and operation of technical university training and vocational schools*
- Rethinking infrastructure development away from the use of the private automobile and towards urban and peri-urban public transport
- Shifting the wage policies away from the low wage objective
- Development of sectoral policies aimed at the expansion of high wage industries
- Tapping into brain circulation networks to capture the professional potential of the Romanian diaspora.
- Attracting immigrants with mid-level professional qualifications to fill in existing labour market gaps in this area.

Finally, the *fourth chapter* proposes courses of action for facilitating the access of legal immigrants in Romania. As such, it focuses on highly skilled immigrants and reviews Directive 2009/50 / EC on conditions of entry and residence of third-country nationals applying for employment in highly qualified posts.

Directive 2009/50 is part of the European strategy to turn the EU into one of the most competitive economies in the world, without affecting the traditional European values such as social cohesion, inclusion and respect for the fundamental rights of citizens. Its central aim is to provide citizens an area of freedom, security and justice without internal frontiers. It also provides for a system of an "EU Blue Card", a work permit and residence document designed to allow its holder mobility from one Member State to another under well defined conditions.

Seven years after its adoption, the Directive is far from being a success. In June 2016, the Commission released a document that provides both an assessment of Directive 2009/50 / EC and direction to the actions to be taken in order to create at EU level a framework in which the new EU policy on immigration could become more efficient. The assessment shows that Europe is far from the target of 900 0000 highly qualified workers in 2014 with only 38 774 non-EU highly skilled immigrants registered in the EU 25. Moreover, the retention of students who complete their studies in the EU is low (below 30%), with the main culprit being the labour market entry barriers. Existing opportunities to integrate skilled workers who were among asylum seekers or among those under international protection, have generally been wasted, as the European Blue Card does not cover this category of immigrants and national regulations remain very restrictive in this regard. Barriers for high-skill immigrants are numerous and complex, and admission procedures are often divergent from statutory law. National schemes for the admission of highly skilled overlap and sometimes conflict with EU legislation. Indeed, the European Blue Card is poorly known, implemented and advertised instrument at the national level.

Romania transposed the Directive 2009/50 into national law via Law 157/2011. This law somewhat relaxed the regime of work permits for highly skilled workers. The Blue Card is

issued without requiring proof of job selection and solely pursuant to the presentation of the employment contract or a binding job offer to a highly qualified post for at least one year. This easing of the regulatory environment was however accompanied by a restrictive provision: the employment contract in question must provide a monthly salary of at least 4 times the average gross salary, and a need to obtain certificate of recognition of diplomas showing evidence of qualifications necessary for employment obtained and submitted for authorization to work.

Based on this analysis, we suggest the following reforms:

✓ ***De lege ferenda: a permissive legislative framework for attracting immigrants***

Policies addressing legal immigration should be flexible and responsive to market developments. Currently, legislation is extensive, unfriendly and sometimes difficult to access in languages other than Romanian. Moreover, inter-agency cooperation is poor, and data about labour demand that could be covered by immigrants from third countries is inaccessible. For this reason, projections targeting labour demand from third countries are virtually impossible to do.

✓ ***Prioritize the integration of immigrants in the labour market of urban areas with known labour shortages***

Current legislation in the field is more concerned with preventing illegal immigration rather than with the labour market integration of immigrants (Prisacariu 2016). We believe that a simple solution for rapid integration of immigrants and avoiding of creating tensions between immigrants and the native population is targeting major cities, cosmopolitan that have dramatic labour market deficits (Bucharest, Timisoara, Bistrita, Cluj, Sibiu). To this end we propose the correlative expansion of public services in such cities and the conclusion of protocols of cooperation between competent state institutions and employers, especially those receiving aid and complaining about labour shortages.

✓ ***The development of STEM education (Science, Technology, Engineering and Mathematics) in English***

Aside from the fact that these fields (science, technology, engineering and mathematics) are considered the engine of innovation and creativity as well as key elements of top performance and competitiveness at the top of the labour market pyramid, STEM education in English has an effective influence on immigration. The main reason is that it facilitates employment in high-paying firms where local and immigrant workers must use English as the main language of communication. Moreover, we expect that STEM graduates in English speaking programs could acquire greater ease with local culture and more information about labour market opportunities in Romania and, therefore, envisage a future for themselves here.

✓ ***Recruiting foreign students***

An efficient tool to select high skill workers is to recruit foreign students, to train them and, after graduation, to offer them a flexible legal framework for employment. The *Romanian Higher Education System* should be better prepared for internationalisation. *Higher Education Institutions* from advanced countries have consistent and long standing strategies for recruiting students from abroad.

There is no easy solutions to the many problems of the labour market in Romania. This study suggests that a solid starting point is a three-pronged reform program targeting simultaneously the demographic decline question, labour market conditions and immigration policies. Rather than subordinate labour market and immigration reforms to market imperatives only, we suggest that broader considerations about social cohesion should be taken just as seriously.

SINTEZA STUDIULUI

Fie că au abordat migrația din perspectiva neoclasică, a dualității piețelor, instituționalistă sau a teoriei sistemelor mondiale, migrația este un fenomen cu ample și profunde efecte asupra economiei țărilor sursă și a țărilor de destinație (Messey *et al.* 1993, Goss & Lindquist 1995, Salazar 2001, Portes & Walton 2013, Portes 2016).

Prezentul studiu încearcă să identifice rolul migrației legale în echilibrarea balanței dintre cererea și oferta de forță de muncă. Din această perspectivă, studiul se concentrează pe identificarea principalelor caracteristici ale pieței muncii din România și a provocărilor cu care se confruntă, precum și pe creionarea unor direcții de dezvoltare a unor politici publice menite să asigure o integrare a imigranților din țările terțe, care să răspundă nevoilor pieței muncii și cerințelor de dezvoltare a economiei românești.

Pentru România, o analiză a rolului migrației, în general, a imigrației legale din țările terțe, în particular, implică o cercetare foarte complexă. Ea nu poate fi izolată de contextul demografic, de atractivitatea pieței muncii, de emigrație sau de contextul internațional care influențează foarte puternic politicile din acest domeniu. În plus, apartenența României la UE are implicații profunde asupra imigrației, în general, influențând atât nevoia de forță de muncă din țara noastră, rezultat al liberei circulații a persoanelor în UE, dar și legislația care reglementează imigrația, mai ales a acelei părți din legislația europeană, ce trebuie transpusă în legislația internă.

Studiul de față este, prin excelență, o cercetare calitativă, care se bazează pe o analiză a literaturii de specialitate, dar și pe interpretarea unor date calitative ce provin din interviuri în profunzime și focus grupuri cu o multitudine de părți cointerestate ale pieței muncii: reprezentanți ai sindicatelor, ai patronatelor, specialiști, emigranți români, repatriați, imigranți din țările terțe și simpli cetățeni.

Contribuțiile studiului pot fi evidențiate pe două direcții majore. O primă direcție este cea a analizei imigrației din țările terțe în relație cu piața muncii. Contextualizarea imigrației din țările terțe în România pe fondul evoluțiilor europene, oferă o înțelegere mai bună a situației țării noastre la acest capitol. România are, din acest punct de vedere, caracteristici similare și altor țări ale UE: o țară cu deficit demografic, cu o tendință de îmbătrânire accentuată, cu un sold al migrației negativ.

O a doua contribuție este dată de direcții de dezvoltare a unor politici publice pe care studiul le recomandă în baza analizei efectuate. Cercetarea de față, fără a avea pretenția unei evaluări exhaustive, încearcă să ofere un fundament documentat pentru dezvoltarea unor direcții de politici publice care să cuprindă cele mai importante arii, considerate a avea consecințe însemnate în reglarea echilibrului pieței muncii și stabilirea unor coordonate ale imigrației, capabile să contribuie la o dezvoltare armonioasă a economiei românești.

Prezentul studiu are o structură orientată pe două axe. O primă axă este una contextuală, de identificare a principalelor probleme cu care se confruntă imigrația din țările terțe în UE și în România (capitolul 1 și 2). A doua axă este dată de creionarea unor căi de dezvoltare a politicilor publice, menite să asigure o integrare a imigranților din țările terțe, care să răspundă nevoilor pieței muncii și cerințelor de dezvoltare a economiei românești (capitolul 3 și capitolul 4). Studiul se încheie cu o serie de concluzii care întăresc principalele idei ale cercetării.

Cercetarea debutează cu prezentarea unei serii de termeni specifici, utilizați în literatura de specialitate, care se află în relație directă cu imigrația. Sunt oferite accepțiunile cel mai larg utilizate, folosite de către organismele specializate la nivel național (ca Institutul Național pentru Statistică), european (ca Eurostat) sau internațional (ca Organizația Națiunilor Unite, Banca

Mondială, OECD etc), dar și cele utilizate în literatura de specialitate. Complexitatea terminologiei, suprapunerile de termeni, lipsa datelor și a omogenității înregistrării acestora determină dificultatea realizării unor analize profunde, comparabile între diferite țări.

Primul capitol al studiului se concentrează pe contextul european al relației dintre migrație și piața muncii. Analiza evidențiază că principalele provocări cu care se confruntă UE sunt legate de *declinul demografic accentuat, o eficiență redusă a politicilor de integrare a imigranților din țările terțe pe piața muncii și a politici de atragere a imigranților*. Toate acestea se răsfrâng asupra competitivității UE, care riscă să rămână în urma principalelor sale competitori, SUA, Canada sau Australia și care trebuie să facă față dezvoltării tot mai susținute a puterilor emergente ca China, India sau Brazilia.

Literatura de specialitate arată că imigrația poate opri declinul demografic, prin efecte pozitive asupra angajării, creșterii economice, dinamicii salariale, dacă integrarea imigranților pe piața muncii nu prezintă diferențe importante față de integrarea cetățenilor autohtoni. Este un lucru recunoscut și de către organismele europene: Strategia Europa 2020 consideră că o mai bună integrare a imigranților din țările terțe pe piața muncii contribuie la atingerea obiectivului de 75% rata de angajare în rândul persoanelor de până la 64 de ani până în 2020 (OECD 2015), lucru care se va răsfrânge deopotrivă asupra bunăstării celor care trăiesc în UE și asupra competitivității UE în lume.

Uniunea Europeană are o populație îmbătrânită, o rată ridicată a dependenței persoanelor vârstnice și un spor natural care nu îi asigură resursele de forță de muncă necesare susținerii obiectivelor de dezvoltare sustenabilă și de stabilitate a sistemelor sale de solidaritate. Vârsta mediană a populației din UE era, la 1 ianuarie 2015, de 42,4 ani (Eurostat 2016), semnificativ mai mare decât vârsta mediană în SUA (37,5 ani), a Australiei (38,6 ani) și ușor peste cea din Canada (41 ani). Rata totală de dependență în UE-28 a fost de 52,6% (Eurostat 2016b). Spre comparație, rata totală de dependență în SUA era de 49,7%, iar în Canada de 46,7 %.

Imigranții din țările terțe (alții decât azilanți sau refugiați) numărau, conform datelor Eurostat (2016), puțin peste 1,5 milioane persoane în anul 2014. Cetățenii țărilor terțe nu reprezintă prea mult din populația UE. Din cele 503 mil persoane ale UE, 4% sunt cetățeni ai țărilor terțe. Un sfert dintre aceștia locuiesc în Germania, 15% în Italia și Spania, 13% în Franța și circa 12% în Marea Britanie (OECD 2015, pg 300). În medie, 78% dintre cetățenii din țările terțe sunt persoane tinere, din grupa 15-64 ani, 7% sunt peste 64 de ani, iar 15% sunt sub 15 ani (OECD 2015, pg. 301).

Cauzele pentru care străinii au ales UE pot fi identificate după motivele care au stat la baza eliberării permiselor de ședere (Eurostat, 2015). Astfel, 29% au fost eliberate pentru reunificare familială, 27% pentru activități remunerate, 20% pentru studii, 24% pentru alte motive. Cel mai mare număr de permise în scop de muncă, la nivelul UE, în 2015, a fost acordat resortisanților din următoarele țări: *Ucraina*, 376 037 permise (peste 94% dintre acestea fiind acordate de către Polonia), *India*, 52 188 permise (peste 50% fiind emise de către Marea Britanie), *SUA*, 37 861 permise (peste 60% fiind emise în Marea Britanie), *China*, 18 396 permise (peste 25% fiind emise de către Marea Britanie), *Australia*, 16 157 permise (peste 88% fiind emise de către Marea Britanie).

Nevoia de imigranți pentru a contracara criza demografică și provocările de competitivitate contrastează cu eficiența relativ redusă a politicilor de atragere și integrare a imigranților din țările terțe. În ceea ce privește angajabilitatea imigranților din țările terțe, situația acestora arată o integrare mai dificilă decât a cetățenilor UE pe piața muncii. Imigranții cu educație superioară din țările terțe găsesc mai greu de lucru, în comparație cu cetățenii europeni, iar fenomenul de supracalificare în rândul celor care sunt angajați afectează 44% din imigranții țărilor terțe, comparativ cu 20% în cazul cetățenilor UE (OECD 2015, pg. 301)

În ciuda multitudinilor de acte normative care reglementează migrația în UE și a încercărilor de a perfecționa acest set legislativ, în sensul măririi atractivității UE, a reducerii birocrăției și a discrepanțelor dintre prevederile europene și cele naționale, analiștii consideră că progrese prea mari nu s-au făcut (Martin *et al.* 2015, p.10). În cele mai multe dintre statele membre, șomajul și subocuparea coexistă cu lipsa de forță de muncă. Deficitul de forță de muncă este structural, pentru anumite meserii și sectoare (sănătate, tehnologia informației și comunicații, finanțe), iar asimetriile dintre țări sunt foarte mari. Se apreciază că cele mai mari impedimente care determină ineficiența cadrului legislativ european sunt determinate de sensibilitatea subiectului (prea puțini politicieni sunt dispuși să-și riște viitorul politic demarând politici pro-imigrație) și competența exclusivă a statelor membre în a decide volumele de admisie a imigranților din țările membre (Martin *et al.* 2015). În ciuda existenței unui set de reglementări europene în domeniul imigrației destul de important, dualitatea legislativă creează, uneori, confuzie și lipsă de coerență.

În cel de-al doilea capitol, cercetarea evidențiază principalele probleme cu care se confruntă piața forței de muncă din România și situația imigrației în țara noastră. România urmează, în linii generale, modelul european în ceea ce privește aspectele demografice: un puternic declin demografic, o rată ridicată de îmbătrânire. În plus, România experimentează una dintre cele mai ridicate rate ale emigrației. Chiar dacă emigrația românească este în măsură covârșitoare intra-europeană, acest lucru nu schimbă cu nimic consecințele negative asupra pieței muncii.

Piața muncii din România nu se confruntă cu un deficit statistic de forță de muncă, ci cu unul practic. Oferta de locuri de muncă din România acoperă doar undeva la 10% dintre șomerii existenți. Acest deficit nu este determinat, deci, de insuficiența lucrătorilor, ca număr, ci de o serie de discrepanțe structurale, cum ar fi: disparitățile la nivel regional între oferta de locuri de muncă și numărul de lucrători (sunt regiuni unde este excedent de forță de muncă și regiuni unde este deficit de forță de muncă), slaba infrastructură care nu permite o mobilitate ridicată a forței de muncă dintr-o regiune în alta, asimetriile salariale între județe, slaba calificare a forței de muncă, lipsa de personal în anumite domenii.

Din păcate, o mare parte dintre cei aflați în căutarea unui loc de muncă nu au calificarea necesară pentru ceea ce piața muncii cere. Se caută specialiști în industria auto, cu experiență (electricieni, mecanici auto), specialiști în domeniul serviciilor (servicii medicale). Cei cu experiență nu mai sunt în România, cei care termină școala sunt considerați a nu avea suficientă experiență sau, adesea, nu sunt interesați în a profesa în România, unde salariile și condițiile de muncă sunt mult mai slabe decât în alte țări europene (alimentând, în acest fel, fenomenul de brain drain și skill drain).

Din perspectiva imigrației din țările terțe ale UE, ca sursă a ofertei de muncă, aceasta nu joacă un rol important în România. În jur de 40.000 imigranți din țările terțe se află în România. O cincime dintre imigranții din țara noastră este reprezentată de categoria celor veniți să studieze în școlile și universitățile românești. Ca urmare a politicilor naționale în domeniul educației, burselor acordate studenților și cercetătorilor străini și încurajarea imigranților-etnici români de a urma școlile din România, imigrația în scop de studii continuă să fie o componentă importantă a fluxurilor de imigrație din țările terțe. Cei care au optat pentru un loc de muncă în România reprezintă sub 15% din numărul imigranților din țările terțe, iar ponderea celor care au dezvoltat mici afaceri în România este chiar mai mică, sub 5%.

Cei mai mulți imigranți noneuropeni din România (aproximativ 50%) proveneau din Republica Moldova, Turcia, China și Siria. Majoritatea imigranților din țările terțe sunt tineri (sub 35 ani) și bărbați (peste 60%). Participarea imigranților pe piața muncii urmează acest tipar: sectoare preponderent ocupate de bărbații muncitori imigranți (de ex. construcții, mici afaceriști)

și sectorul muncii domestice și de îngrijire ocupat de femei (de ex. muncitoarele filipineze angajate în gospodăriile din România).

Din punctul de vedere al atractivității regionale, „modelul” imigrației în România este zona urbană, cu nivel de dezvoltare economică ridicat, centru universitar și apropiată geografic de principalele surse de imigrație sau de București.

Nivelul redus al imigrației în România este determinat, în principal, de o slabă atractivitate a pieței muncii. România oferă salarii foarte mici pe zonele de piață a muncii unde imigranții fără calificări superioare (și nu numai) se angajează de obicei: servicii de bază, agricultură, textile. Slaba infrastructură alimentează disparitățile regionale, ceea ce, coroborate cu salariile mici, întărește slaba atractivitate a pieței muncii.

Un alt impediment este determinat și de faptul că nevoile pieței muncii, ce pot fi satisfăcute cu forță de muncă originară din țările terțe sunt identificate mai degrabă de la caz la caz decât printr-o procedură administrativă unitară. Dacă locurile de muncă accesibile cetățenilor statelor vecine pot fi identificate direct de către solicitanți prin intermediul rețelelor sociale transfrontaliere proprii, alți imigranți din țări mai îndepărtate nu au la dispoziție asemenea rețele sociale (Prisăcariu 2016). Lipsa de coordonare dintre diferite instituții cu atribuții în domeniul pieței muncii și imigrației determină, practic, inexistența unei situații la nivel național a nevoii de forță de muncă. Informațiile disponibile pentru cetățenii țărilor terțe în ceea ce privește disponibilitatea locurilor de muncă din România, procedurile pe care trebuie să le urmeze o persoană din afara spațiului european pentru a accede pe piața muncii din țara noastră par uneori greoaie și greu de accesat.

Legislația românească în domeniul imigrației pune accentul, în special, pe control și sancțiuni, acordând o atenție mai mică integrării și planificării strategice. Există preocupare pentru identificarea ocupațiilor deficitare și a celor care ar putea deveni deficitare, însă nu există o procedură transparentă de monitorizare a pieței muncii, o procedură de identificare a deficitelor de forță de muncă, după cum este foarte greu de identificat o imagine de ansamblu privind nevoile de ocupare (Prisăcariu 2016).

Capitolul al treilea propune o serie de măsuri pentru îmbunătățirea pieței muncii. Cum principalele deficiențe identificate sunt legate de adâncirea deficitului demografic și lipsa de atractivitate a pieței muncii, măsurile propuse merg în aceste direcții.

În sensul *atenuării deficitului demografic*, studiul consideră că ***adoptarea țintei de 12 nou născuți la 1 000 de locuitori ca obiectiv central al României, indiferent de ciclul politic*** este imperativă. Creșterea densității și a numărului de creșe și grădinițe publice cu program prelungit, în paralel cu concediul parental egal distribuit între genuri, apare ca o măsură obligatorie pentru încurajarea natalității și pentru menținerea ratei de activitate a mamelor. Ca măsuri, cercetarea de față propune:

- ✓ Concediu de maternitate/paternitate generos pentru ambii părinți, combinat cu prevederi publice de îngrijire a copilului în totalitatea timpului.
- ✓ Reconcilierea vieții profesionale cu viața privată, prin mutarea accentului de pe concediul de creștere a copilului pe remunerarea corespunzătoare a muncii suplimentare
- ✓ Granturi pentru angajatorii care deschid creșe și grădinițe pe durata programului de lucru
- ✓ Cultivarea de noi norme sociale legate de responsabilitatea paternală

În planul ***creșterii atractivității pieței muncii***, principalele direcții de acțiune recomandate sunt:

- Eficientizarea măsurilor de luptă împotriva șomajului de lungă durată
- Reforma fiscală, în sensul reducerii fiscalității pe muncă și creșterii ei pe capital

- Programe de recalificare țintite spre cei de vârstă medie cu calificări reduse și medii
- Creșterea angajabilității absolvenților, prin: *consolidarea sistemică a învățământului profesional și implicarea mediului de afaceri în conceperea curriculei universitare și cea a școlilor profesionale.*
- Regândirea politicilor de dezvoltare a infrastructurii înspre transportul public urban și periurban
- Îndepărtarea politicilor salariale de la obiectivul salariilor mici
- Dezvoltarea de politici sectoriale axate pe industriile cu salarii mari
- Investiția în crearea de rețele și circulația creierelor
- Inițierea unor parteneriate bilaterale internaționale privind dobândirea de aptitudini
- Atragerea imigranților cu calificări profesionale medii

În fine, cel de-al *patrulea capitol* propune direcții de acțiune pentru facilitarea accesului migranților legali în România, cu accent pe imigranții înalt calificați, făcându-se și o scurtă analiză a Directivei 2009/50/CE ce vizează condițiile de intrare și de ședere a resortisanților din țările terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate.

Directiva 2009/50 este parte a strategiei europene de transformare a UE în una dintre cele mai competitive economii ale lumii, fără a afecta valori europene tradiționale cum ar fi coeziunea și incluziunea socială sau respectul pentru drepturile fundamentale ale cetățeanului. Obiectivul central al Directivei este de a oferi cetățenilor un spațiu de libertate, securitate și justiție fără frontiere interne, de oriunde ar proveni acești cetățeni. Ea instituie și un sistem al „Cărții Albastre a UE”, în fapt, o autorizație de muncă și de ședere, care are rolul de a permite mobilitatea deținătorului ei dintr-un stat membru în alt stat membru, în condiții bine determinate.

La șapte ani de la adoptare, Directiva este departe de a fi un succes. În iunie 2016, Comisia a lansat un document ce oferă atât o evaluare a efectelor Directivei 2009/50/CE, cât și o direcție către acțiunile ce trebuie întreprinse în scopul creării, la nivelul Uniunii Europene, a unui cadru în care noua politică privind imigrația să devină mult mai eficientă. Evaluarea arată că Europa este departe de ținta de 900 000 de lucrători înalt calificați, în 2014 existând doar 38 774 imigranți non-UE înalt calificați înregistrați în UE 25. Mai mult decât atât, nivelul de retenție al studenților care își finalizează studiile în UE este scăzut (sub 30%), situație cauzată de barierele de intrare pe piața muncii pentru aceștia și nivel scăzut al salariului pentru debutanții non-UE. Raportul de evaluare a mai notat irosirea ocaziei de a integra potențialii muncitori calificați care se aflau printre solicitanții de azil sau printre cei aflați sub protecție internațională, Cartea Albastră Europeană neacoperind această categorie de imigranți și reglementările naționale rămânând foarte restrictive în acest sens.

Cauzele pentru care UE nu a reușit să promoveze o politică eficientă în materie de atragere a persoanelor înalt calificate țin de regulile, la nivelul țărilor membre, privind admiterea cetățenilor înalt calificați, care sunt incoerente, ineficiente, barierele de intrare sunt numeroase și complexe, iar procedurile de admitere sunt adesea divergente. Schemele naționale de admitere a persoanelor cu înaltă calificare se suprapun și uneori sunt în contradicție cu prevederile legislației europene. Cartea Albastră Europeană este un instrument nou, puțin cunoscut și mai puțin promovat, iar procedurile privind recunoașterea diplomelor sunt greoaie.

România a transpus Directiva 2009/50 în legislația națională prin Legea 157/2011. Ea relaxează oarecum regimul autorizației de muncă pentru lucrătorii înalt calificați (care dă dreptul

străinului de a obține Cartea Albastră a UE). Aceasta se eliberează fără a fi necesară dovada selecției, însă cu prezentarea contractului de muncă sau a unei oferte ferme de angajare pe un loc înalt calificat, de cel puțin un an, precum și a atestatului de recunoaștere sau a diplomelor de studii care fac dovada unei calificări obținute și necesare ocupării funcției pentru care se solicită autorizația de muncă. În același timp, însă, relaxarea este însoțită de o prevedere restrictivă: contractul de muncă în chestiune trebuie să prevadă un salariu lunar de cel puțin 4 ori salariul mediu brut pe economie.

Ce poate fi făcut, astfel încât imigrația din țările terțe să se transforme din povară în succes, să contribuie la atenuarea declinului demografic, să atragă personalul necesar dezvoltării armonioase a pieței muncii și să fie sustenabilă pe termen lung? Studiul propune câteva direcții în care se poate acționa.

✓ *De lege ferenda: un cadru legislativ permisiv pentru atragerea de imigranți*

Politicile care vizează imigrația legală ar trebui să fie flexibile și adaptabile la evoluția pieței. În prezent, legislația este stufoasă, neprietenoasă și, uneori, greu de accesat în altă limbă decât limba română, cooperarea interinstituțională este deficitară, iar datele despre nevoia reală de forță de muncă din România, ce ar putea fi acoperită cu imigranți din țările terțe, este inaccesibilă. Din acest motiv, proiecțiile ce vizează necesarul de forță de muncă din țările terțe sunt practic imposibil de făcut.

✓ *Integrarea imigranților pe piața muncii*

Legislația actuală în domeniu este mult mai preocupată de prevenirea imigrației ilegale și de pedepsirea celor care încalcă legea, decât de integrarea imigranților (Prisăcariu 2016). Credem că o soluție simplă pentru rapida integrare a imigranților și evitarea creării unor tensiuni între imigranți și populația autohtonă este ținerea de orașe mari, mai cosmopolite în care statistic există deficitele cele mai dramatice de forță de muncă (București, Timișoara, Bistrița, Cluj, Sibiu), elaborându-se în acest sens protocoale de colaborare între instituții abilitate (în speță AJOFM) și angajatori, mai ales cu cei care beneficiază de ajutor de stat și se plâng de lipsa forței de muncă.

✓ *Dezvoltarea învățământului STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics/Știință, Tehnologie, Inginerie și Matematică) în limba engleză*

Dincolo de faptul că aceste domenii (știință, tehnologie, inginerie și matematică) sunt considerate motorul inovării și creativității, elemente cheie ale performanței de vârf și ale competitivității la vârful piramidei, dezvoltarea învățământului în limba engleză are efecte pozitive de antrenare și în planul eficientizării imigrației. Integrarea imigranților înalt calificați este mai facilă când are loc pe un teren în care forța de muncă autohtonă are un limbaj comun de comunicare cu aceștia. Apoi, posibilitatea de atragere a unor imigranți care să își desăvârșească calificarea în România este exponențial sporită dacă există posibilitatea inserției imediate a acestora în sistemul educațional, fără a mai fi nevoie de ani pregătitori de limbă română.

✓ *Atragerea de studenți străini*

Una dintre cele mai eficiente metode de atragere a imigranților, în special în zona personalului înalt calificat este cea a atragerii de studenți străini, care să vină să studieze în România și care, la sfârșitul studiilor, să aibă posibilitatea de a se integra pe piața muncii. Pentru acest lucru, însă, trebuie ca sistemul de învățământ superior să fie pregătit pentru „internaționalizare”, iar legislația să le poată permite să se angajeze după terminarea studiilor: să existe programe de studiu în limba engleză, universitățile să își dezvolte servicii de recrutare din străinătate și să aibă relații foarte bune cu mediul de afaceri, astfel încât educația să fie în concordanță cu ceea ce cere piața, iar cadrul legislativ să fie clar și simplu de urmat.

În fine, studiul *concluzionează* că nu există o soluție miraculoasă la multiplele probleme ale pieței muncii din România. Studiul consideră că un program de reformă trebuie să țintească deopotrivă declinul demografic, piața muncii și politicile de imigrație. Reformele care privesc piața muncii și politicile de imigrație trebuie să ia în considerare nu doar imperativul pieței, ci mai degrabă coeziunea socială.

INTRODUCERE

Fie că au abordat migrația din perspectiva neoclasică, a dualității piețelor, instituționalistă sau a teoriei sistemelor mondiale, migrația este un fenomen cu ample și profunde efecte asupra economiei țărilor sursă și a țărilor de destinație (Messey *et al.* 1993, Goss & Lindquist 1995, Salazar 2001, Portes & Walton 2013, Portes 2016).

Ultimele evoluții politice și sociale din unele regiuni ale lumii (în special Orientul Mijlociu, nordul Africii) au determinat schimbări, cu efect dramatic, asupra fenomenului migraționist. Miile de imigranți care asaltează în fiecare zi granițele UE au pus la grea încercare coeziunea europeană și au marcat, poate, cea mai gravă criză umanitară a acestui început de mileniu. Ca urmare, migrația a devenit un fenomen „înger” și „demon”, mai ales pentru UE. Această criză poate dovedi în ce măsură proiectul european este capabil să pună în aplicare, în țările membre și în momente de criză, valorile pe care s-a construit UE: solidaritate, democrație, respect pentru viața și integritatea omului.

Din acest punct de vedere, demersul nostru se încadrează în efortul de cercetare internațională de studiere a relației între demografie, emigrație, imigrație și piața muncii. Rolul imigrației în rezolvarea unor probleme ce țin de un deficit demografic cronic, cum este și cazul UE, tendințele fluxurilor migratorii, caracteristicile acestora, teoriile care explică motivațiile și consecințele migrației internaționale precum și importanța acestui fenomen în creșterea nivelului de competitivitate internațională sunt, de asemenea, pe larg analizate în literatura de specialitate (Messey *et al.* 1993, Castles 2000, Lowell 2005, Bijak *et al.* 2007, Kahanec & Zimmermann 2008, Kim & Cohen 2010).

Cum principalul nostru public este format din experții și factorii de decizie din România, studiul de față încearcă să interpeleze numeroasele strategii dezvoltate la nivel guvernamental, care vizează în mod direct sau indirect piața muncii din România, migrația și alte domenii care au legătură cu piața muncii (*Strategia Națională pentru competitivitate 2015-2020, Proiectul de Strategie Națională de competitivitate 2016, Strategia Națională privind Imigrația pentru perioada 2015-2018, Strategia Națională privind Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 etc.*)

Concluziile studiului accentuează faptul că nu există o soluție miraculoasă la multiplele probleme ale pieței din România: declin demografic fără precedent, emigrație masivă, mai ales către țările UE, ca urmare a liberei circulații a forței de muncă¹, rată de ocupare redusă². Poziția noastră este că România are nevoie de o strategie pe două niveluri, complementare prin excelență:

1. *Piața muncii*: Reforma pieței muncii în scopul mobilizării resursei umane rămasă neutilizată și diminuarea emigrației;

¹ Studiul OECD (2011) arată că România avea, în 2010, cea mai mare rată a emigrației din lume: 12 000 persoane la 1 milion populație. Disponibil online la adresele: <https://immigrationmatters.co.uk/romanians-top-migration-list.html>, <https://www.theguardian.com/news/datablog/2011/jul/12/immigration-destination-countries-list-migration-statistics>, http://www.oecdpublising.org/multilingual-summaries/migr_outlook-2011-sum/pdf/migr_outlook-2011-sum-en.pdf

² Potrivit statisticilor Eurostat, România se situa, în 2015, pe locul 24 din 28, în rândul țărilor UE, după rata de ocupare a forței de muncă cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani. România depășește, la acest indicator, doar Spania, Italia, Croația și Grecia. A se vedea ”Rata de ocupare a populației a urcat la 66,6% în trimestrul al doilea, de la 64,5% în primele trei luni”, *Wall-Street*, 29 septembrie 2016, disponibil online la adresa <http://www.wall-street.ro/articol/Economie/203319/rata-de-ocupare-a-populatiei-a-urcat-la-66-6-in-trimestrul-al-doilea-de-la-64-5-in-primele-trei-luni.html>

2. *Imigrație*: o strategie de atragere a imigrației calificate pentru compensarea declinului demografic și asigurarea nevoilor pieței muncii.

Cercetarea de față are, prin excelență, un caracter calitativ. O analiză a imigrației legale din țările terțe implică o cercetare foarte complexă; ea nu poate fi izolată de contextul demografic, de atractivitatea pieței muncii, de emigrație sau de contextul internațional care influențează foarte puternic politicile din acest domeniu. În plus, apartenența României la UE are implicații profunde asupra imigrației, în general, influențând atât nevoia de forță de muncă din țara noastră, rezultat al liberei circulații a persoanelor în UE, cât și legislația care reglementează imigrația, mai ales a acelei părți din legislația europeană, ce trebuie transpusă în legislația internă. O analiză concentrată doar asupra imigrației legale din țările terțe în România este limitată și ca urmare a faptului că numărul imigranților legali din țările terțe, în România, este foarte mic, unul dintre cele mai mici din Europa. Cum studiul nu va aborda aspecte ce țin de diaspora românească sau de criza refugiaților din UE, cercetarea are limite evidente din punct de vedere al complexității analizei, precum și al aplicării concluziilor.

Plasare în literatura de specialitate și abordare metodologică

În cazul României, în mod tradițional, cercetările s-au concentrat pe emigrație și pe efectele acesteia asupra evoluției creșterii economice, a pieței muncii sau demografiei (Sandu 2005, Mihalache 2010, Roman & Voicu, 2010, Ban 2012), asupra unor meserii considerate deosebit de sensibile la emigrație (ca cea a medicilor) (Dornescu & Manea 2013), consecințe în plan social, psihologic (cazul copiilor rămași acasă, fără părinții plecați la muncă în străinătate) (Macarie & Bente 2008, Sandu 2010) sau politic (alegeri prezidențiale sau generale și rolul diasporei în stabilirea rezultatelor finale ale acestora) (Stan 2005, Burean 2011).

Contribuțiile studiului pot fi evidențiate pe *două direcții majore*: *O primă direcție* este cea a analizei imigrației din țările terțe în relație cu piața muncii. Contextualizarea imigrației din țările terțe în România, pe fondul evoluțiilor europene, oferă o înțelegere mai bună a situației țării noastre la acest capitol. România are, din acest punct de vedere, caracteristici similare și altor țări ale UE: o țară cu deficit demografic, cu o tendință de îmbătrânire accentuată, cu un sold al migrației negativ. Aceste caracteristici afectează în mod direct piața muncii, prin reducerea bazinului de aprovizionare cu resurse de muncă, dar și prin restrângerea oportunităților investitorilor, care văd în resursa de muncă insuficientă o constrângere importantă în dezvoltarea de noi afaceri.

O a doua contribuție este dată de *direcții de dezvoltare a unor politici publice* pe care studiul le recomandă în baza analizei efectuate. Cercetarea de față, fără a avea pretenția unor evaluări exhaustive, încearcă să ofere un fundament documentat pentru dezvoltarea unor direcții de politici publice care să cuprindă cele mai importante arii (stoparea declinului demografic, creșterea atractivității pieței muncii, educație), considerate a avea consecințe însemnate în reglarea echilibrului pieței muncii și stabilirea unor coordonate ale imigrației, capabile să contribuie la o dezvoltare armonioasă a economiei românești.

Termeni cheie

Migrația reprezintă o formă de mobilitate a persoanelor, care implică, spre deosebire de alte forme, diferențe spațiale (de regulă, schimbarea domiciliului) și diferențe temporale (migrația, presupune, de regulă, deplasarea pe perioade mai lungi de timp decât se presupune în

cazul mobilității zilnice, cum ar fi cea către serviciu sau turistică) (PNUD 2009, pg. 219; Willis 2010, pg. ii)³.

În general, literatura de specialitate vorbește despre *migrația internă*, care are loc în interiorul unei țări și care vizează, de regulă, migrația rural –urban sau zone defavorizate – zone avansate din punct de vedere economic și *migrația internațională*, care implică deplasarea persoanelor dincolo de granițele proprii țării. Migrația internațională implică *imigrație*, când se are în vedere intrarea persoanelor străine pe teritoriul unei țări și *emigrație*, când fluxul este de ieșire a persoanelor dintr-o țară către altă țară.

Migrația poate fi *temporară*, pe perioade determinate, când domiciliul persoanei care a emigrat nu se schimbă și se așteaptă ca persoana care s-a deplasat de la locul de domiciliu către o altă țară să se întoarcă în țara unde are domiciliul⁴ sau *definitivă*, ce implică o unidirecționalitate a fluxului migratoriu și presupune schimbarea domiciliului emigrantului.

Totodată, migrația poate fi *individuală*, când decizia de deplasare vizează individul și/sau familia acestuia sau migrația *în masă*, când fluxul migraționist are în vedere grupuri mari de oameni.

Terminologia asociată migrației este deosebit de complexă și dinamică. De aproape un deceniu sunt încercări de a înlocui termenii asociați *migrației* (*emigrație*, *imigrație*) cu *mobilitate* și *mișcare* (*mobility and move*) (Cohen & Sirkeci 2011). Susținătorii acestei idei sunt motivați, în special, de conotația negativă pe care o au termenii de emigrant sau imigrant, dar și de schimbările geopolitice din ultimele decenii și de politicile asociate acestora. Este cazul Uniunii Europene, care asigură libera circulație a persoanelor, ca libertate fundamentală a pieței unice. De ceva vreme, este obișnuit, în UE, să locuiești într-o țară și să muncești în altă țară, să schimbi locul de muncă între mai multe țări, cu sau fără schimbarea domiciliului, să studiezi într-o țară și apoi să muncești în altă țară, beneficiind de facilitățile pe care le oferă o piață internă unică. Totuși, schimbarea terminologiei, astfel încât, în loc de migrație, în cadrul granițelor UE să vorbim despre mobilitate, nu schimbă cu nimic statutul acestor persoane, efectele pozitive sau negative asupra economiilor sursă sau de destinație, după cum nu a schimbat nici statisticile naționale sau internaționale, care operează cu aceiași termeni. În plus, chiar autori care vorbesc despre mobilitatea forței de muncă în cadrul UE, definesc lucrătorii mobili ca pe „...migranți, care sunt protagoniști ai unor proiecte migratorii inovative, ca urmare a complexității factorilor care îi motivează și a cadrului politic în care își organizează viețile” (Recchi 2015,pg. xi). Dincolo de aspectele pozitive ale pieței interne unice europene, în materie de forță de muncă, libertatea de mișcare, ca urmare a marilor asimetrii dintre țările membre, favorizează țările avansate și nu țările aflate la coada clasamentului european, lucru demonstrat de către toate documentele și analizele europene și nu numai (EC 2016. ILO 2015).

Din perspectiva motivelor, migrația internațională este determinată de rațiuni economice (de regulă, se caută un loc de muncă mai bine plătit decât în țara de domiciliu sau condiții de muncă și de viață mai bune), motive culturale, familiale, politice, legate de dezastre naturale sau generate de mișcări sociale, războaie etc.

Există, de asemenea, o terminologie foarte largă asociată fenomenului de migrație internațională, din perspectiva tipurilor de migranți internaționali. Astfel, literatura de

³ Având în vedere raportul întreg/parte care există între mobilitate și migrație, așa după cum rezultă din literatura de specialitate menționată și din accepțiunile statisticii naționale, europene și internaționale, și având în vedere că inclusiv în statisticile europene nu se operează cu alt termen în afara termenilor asociați migrației (emigranți și imigranți) acest studiu va opera cu conceptele tradiționale, de emigrant și imigrant.

⁴ În accepțiunea Națiunilor Unite (PNUD 2009, pg. 219), *migrantul* este un individ care își schimbă domiciliul, fie în interiorul țării de origine, fie în afara granițelor țării de origine.

specialitate (Castles 2000, pg.270, UNO 2015, ILO 2015, INS 2016) identifică mai multe categorii:

- *Migranții internaționali în scop de muncă (lucrătorii migranți, denumiți în unele studii și migranți economici)*, reprezintă cea mai mare parte a migranților internaționali (peste 70%, conform datelor Organizației Internaționale a Muncii). Ei sunt definiți ca acea categorie de migranți internaționali care sunt angajați sau nu sunt angajați, dar care caută un loc de muncă în țara lor de rezidență (ILO 2015, p.xi),
- *Migranții internaționali înalt calificați* sunt, de regulă, persoane care ocupă funcții de conducere, specialiști în cadrul organismelor internaționale sau companiilor multinaționale și care se “mută” în cadrul pieței interne a transnaționalelor sau a organismelor internaționale. Această categorie, conform definiției Organizației Internaționale a Muncii, utilizată și de către Eurostat, definește lucrătorii înalt calificați drept persoanele care se încadrează în clasificarea ISCO-88⁵: grupa 1:legiuitori, oficiali și manageri din categorii superioare; grupa 2 profesioniști, grupa 3 tehnicieni și asociați profesioniștilor, care includ cercetătorii, dar nu îi includ pe studenți (EMN 2015, pg.25). Lucrătorii înalt calificați (și, pe cale de consecință, și migranții internaționali înalt calificați) reprezintă o categorie supusă într-o foarte mare măsură definițiilor (și reglementărilor) naționale (EMN 2015, pg.12),
- *Migranții internaționali ilegali*, care intră într-o țară fără a avea documentele legale necesare accesului în țara respectivă (și care, cel mai adesea, alimentează piața neagră a muncii),
- *refugiați* (care, potrivit definiției date în 1951 de către Convenția Națiunilor Unite, sunt acele persoane care părăsesc țara lor de origine și nu pot sau nu vor să se mai întoarcă ca urmare a temerii că vor fi persecutați pe motive de religie, naționalitate, rasă, apartenența la un grup sau pentru opinia lor politică),
- *azilanții* (persoane care, din motive ce țin de siguranța vieții, dar care nu se încadrează în categoria refugiaților, își părăsesc țara de origine),
- *migranții forțați* (pe lângă azilanți și refugiați, includ și persoane care sunt nevoite să-și părăsească țara din pricina unor catastrofe naturale sau a unor proiecte industriale care le distrug habitatul), *cei care sunt membri ai familiei imigrantului* (reîntregirea familiei),
- *repatriații*, cei care, după o perioadă, se reîntorc în țările de origine.

Aceste categorii nu sunt, însă, ușor de identificat, existând numeroase suprapuneri între ele, în special din cauza motivelor multiple pentru care unele persoane își părăsesc propria țară. De exemplu, motivele economice se pot suprapune peste cele politice, așa după cum motivele de persecuție religioasă sau politică determină, în anumite situații, transformarea acestor migranți în migranți ilegali.

Alți termeni asociați migrației, care vor fi folosiți pe parcursul acestui studiu, conform normelor metodologice folosite de către Institutul Național pentru Statistică și alte surse autorizate (Înaltul Comisariat ONU pentru Refugiați (UNHCR), Organizația Internațională pentru Migrație, Organizația Internațională a Muncii, Eurostat) se referă la:

⁵ ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations) reprezintă principalul instrument al Organizației Internaționale a Muncii prin intermediul căruia se oferă o bază pentru raportări, comparări și schimburi de informații statistice la nivel internațional privind ocupațiile, precum și un model de dezvoltare a unui sistem pentru clasificarea ocupațiilor pe care țările îl pot utiliza. ISCO-88 intenționează să faciliteze întâlnirea cererii de locuri de muncă cu oferta de muncă, managementul migrației internaționale pe termen mediu și lung, dezvoltarea programelor de pregătire vocațională între țări.

- Soldul migrației internaționale, care reprezintă diferența dintre numărul imigranților și numărul emigranților, în perioada de referință (anul t) (INS ianuarie 2016, pg.1)
- Migrație internațională temporară de lungă durată, care se referă la persoane care își schimbă reședința obișnuită pentru o perioadă de cel puțin 12 luni în perioada de referință (anul t) (INS ianuarie 2016, pg.1).
- Emigranți, care pot fi temporari sau permanenți, diferența fiind dată, în principal, de durata emigrării:
 - o emigranții definitivi sunt cetățenii care și-au stabilit domiciliul permanent în străinătate (INS 2016, p.1)
 - o Emigranții temporari sunt persoanele care emigrează în străinătate pentru o perioadă de cel puțin 12 luni (INS 2016, p.1)
- Imigranți sunt persoanele care intră în România pentru o perioadă de cel puțin 12 luni. Sunt incluși:
 - o cetățenii străini sau fără cetățenie care au avut reședința obișnuită în altă țară și și-au stabilit reședința obișnuită în țară pentru cel puțin 12 luni (INS ianuarie 2016, pg.1);
 - o cetățenii români care au avut reședința obișnuită în străinătate pentru cel puțin 12 luni și au revenit în țară pentru cel puțin 12 luni (INS ianuarie 2016, pg.1).

Pe parcursul studiului se va face referire la o serie de termeni ce derivă din Directivele europene, care reglementează situația cetățenilor țărilor terțe care acced pe piața europeană, pentru diverse motive: studii, muncă, reîntregirea familiei, altele. Astfel, se vor utiliza următorii termeni:

- permis de rezidență (Residence permit). Sunt autorizații emise de autoritățile competente din fiecare stat membru, ce permit cetățenilor țărilor terțe (cetățeni non-EU) să stea legal pe teritoriul aceluia stat membru. Motivele eliberării unui astfel de permis pot fi: educație, reunificare familială, muncă sau alte motive. Acest permis este reglementat prin Directiva 2011/98.
- „Cartea Albastră Europeană” (Blue card), instituită prin Directiva 2009/50/CE, este o autorizație de muncă, menită să confere cetățenilor non-europeni cu înaltă calificare să muncească și să traiască în orice țară membră a UE, cu excepția Danemarcei, Irlandei și a Marii Britanii.

Acest studiu va lua în calcul *migrația internațională din țările terțe, legală* și va viza cetățenii țărilor terțe Spațiului Economic European (SEE) (care sunt, din acest punct de vedere, și țările terțe ale UE). SEE poate fi considerat o extensie geografică a pieței unice interne a UE, care a fost creat în 1994 și presupune o extindere a pieței interne unice către trei dintre cele patru State Membre ale Asociației Europene a Liberului Schimb (AELS): Lichtenstein, Islanda și Norvegia. Acordul implică includerea legislației UE privind cele 4 libertăți de mișcare (pentru bunuri, servicii, persoane, capital) în legislația tuturor celor 31 de State Membre ale SEE. În plus, Acordul vizează cooperarea și în alte domenii, cum ar fi educația, cercetarea științifică, politica socială, mediu, protecția consumatorilor, cultură, turism. Libertatea de mișcare a persoanelor în cele 31 de state membre ale SEE le dă dreptul acestora să muncească, să trăiască, să studieze sau să-și deschidă afaceri în oricare dintre aceste țări. Acordul SEE specifică reguli privind recunoașterea diplomelor și calificărilor între cele 31 de state, aceasta fiind o condiție foarte importantă care susține libera circulație a forței de muncă.

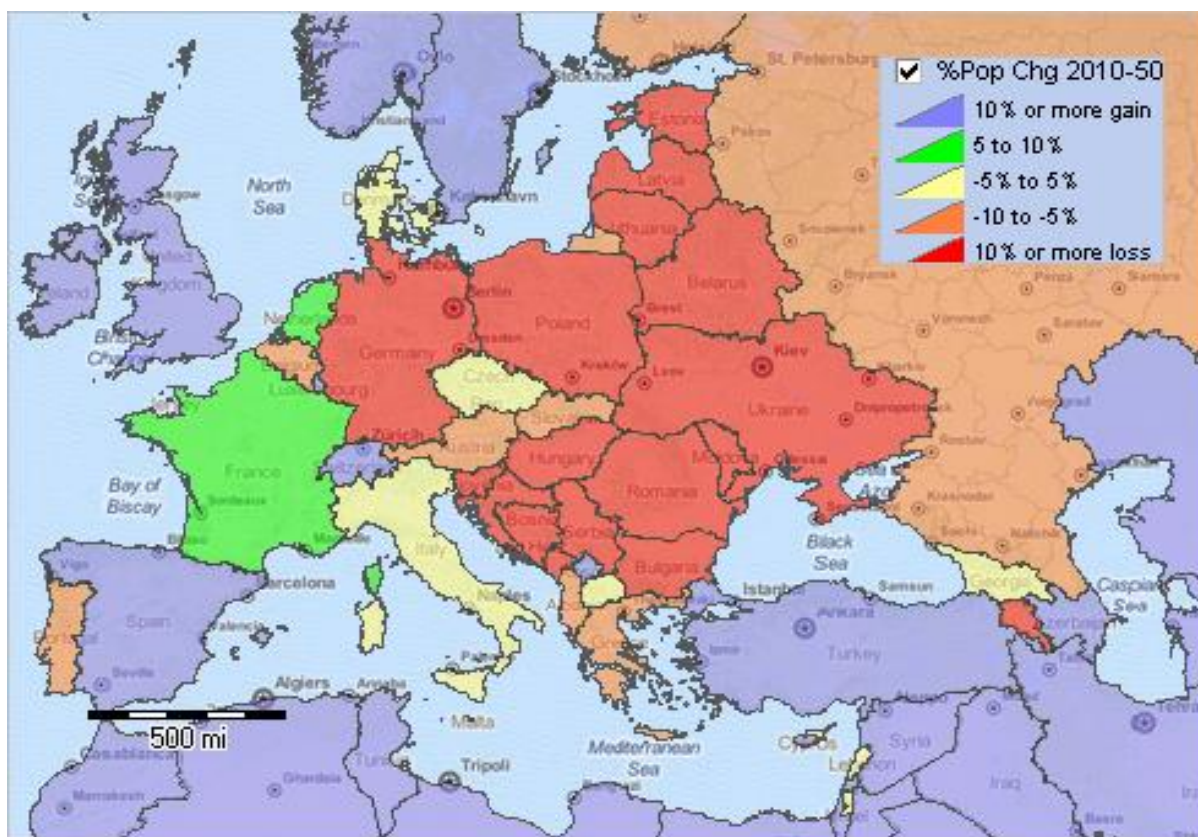
CAPITOLUL I: CONTEXT EUROPEAN: DEMOGRAFIE, COMPETITIVITATE ȘI MIGRAȚIE ÎN UE

1.1 Demografie și migrație în UE

Poate mai mult decât oricare dintre economiile dezvoltate (cu excepția notabilă a Japoniei), Uniunea Europeană are o populație îmbătrânită, o rată ridicată a dependenței persoanelor vârstnice și un spor natural care nu îi asigură resursele de forță de muncă necesare susținerii obiectivelor de dezvoltare sustenabilă și de stabilitate a sistemelor sale de solidaritate. Literatura de specialitate arată că imigrația poate opri declinul demografic chiar atunci când este temporară, prin efecte pozitive asupra angajării, creșterii economice, dinamicii salariale, însă numai atât timp cât imigranții participă la piața muncii în tandem cu autohtonii (Muysken & Ziesemer 2013).

Vârsta mediană a populației din UE era, la 1 ianuarie 2015, de 42,4 ani (Eurostat 2016), semnificativ mai mare decât vârsta mediană în SUA (37,9 ani) și ușor peste cea din Canada (41 ani). Rata totală de dependență în UE-28, calculată ca raportul dintre persoanele dependente, tineri și bătrâni, în comparație cu populația considerată ca fiind aptă de muncă (între 15 și 64 de ani), în 2015, a fost de 52,6%, indicând faptul că există aproximativ două persoane care lucrează pentru fiecare persoană dependentă (Eurostat 2016b). Spre comparație, rata totală de dependență în SUA era de 49,7%, iar în Canada de 46,7 %.

Figura 1. Evoluția populației Europei 2010-2050 (%)

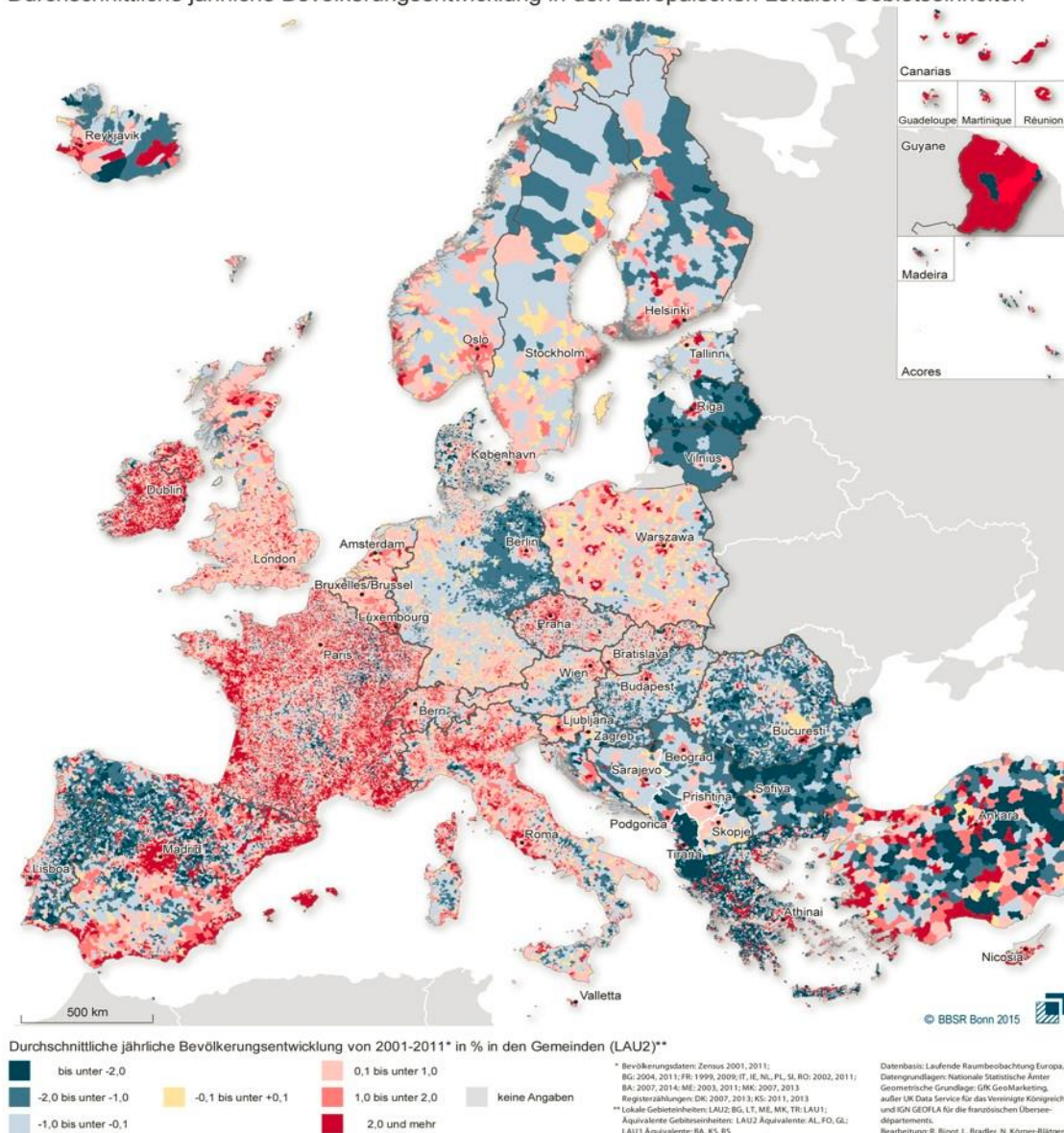


Sursa: <http://proximityone.com/worldpop.htm>

Declinul demografic este o alegere, nu un destin. Mobilitatea demografică este o caracteristică a Franței, Irlandei, și se înregistrează și în mari părți ale Marii Britanii și în toată Scandinavia suburbană. Mai mult, așa cum arată figura nr. 2, nu toate țările din Europa de Est au înregistrat un declin demografic, întrucât atât Slovacia cât și Cehia au sfidat trendul regional și au înregistrat o renaștere demografică, relativ la 1990.

Figura 2. Declin demografic și mobilitate în Europa

Durchschnittliche jährliche Bevölkerungsentwicklung in den Europäischen Lokalen Gebietseinheiten



Sursa: <http://www.citylab.com/politics/2015/06/incredibly-detailed-map-europes-population-shifts/396497/>

Din cele 503 mil persoane ale UE, 4% sunt cetățeni ai țărilor terțe (Eurostat, 2013). Un sfert dintre aceștia locuiesc în Germania, 15% în Italia și Spania, 13% în Franța și circa 12% în Marea Britanie (OECD 2015, pg 300). În medie, 78% dintre cetățenii din țările terțe sunt

persoane tinere, din grupa 15-64 ani, 7% sunt peste 64 de ani, iar 15% sunt sub 15 ani (OECD 2015, pg. 301).

Statistica imigranților proveniți din țările terțe ascunde multe aspecte, greu de evidențiat în cifre (ILO 2015): suprapunerea între diferite categorii de imigranți, atractivitatea pieței muncii între diferite state membre ale UE, reguli diferite de acces pe piața muncii în cadrul UE, datorită reglementărilor naționale, existența unor acorduri bilaterale dintre diferite țări membre UE și țările terțe.

Tabel 1. Număr de imigranți din țările terțe, după cetățenie (2014)

Țară	Număr total imigranți	Cetățeni ai țărilor terțe	
	(mii)	(mii)	(%)
Belgia	124,8	41,3	33,1
Bulgaria	26,6	15,3	57,4
Cehia	29,9	9,4	31,4
Danemarca	68,4	24,5	35,8
Germania	884,9	372,4	42,1
Estonia	3,9	1,2	29,6
Irlanda	67,4	28,7	42,6
Grecia	59	13,5	22,9
Spania	305,5	164,4	53,8
Franța	339,9	130,2	38,3
Croația	10,6	3,5	32,6
Italia	277,6	180,3	64,9
Cipru	9,2	4	43,9
Letonia	10,4	3,5	33,9
Lithuania	24,3	4,1	16,8
Luxemburg	22,3	4,4	19,9
Ungaria	54,6	15,5	28,3
Malta	8,9	2,7	29,9

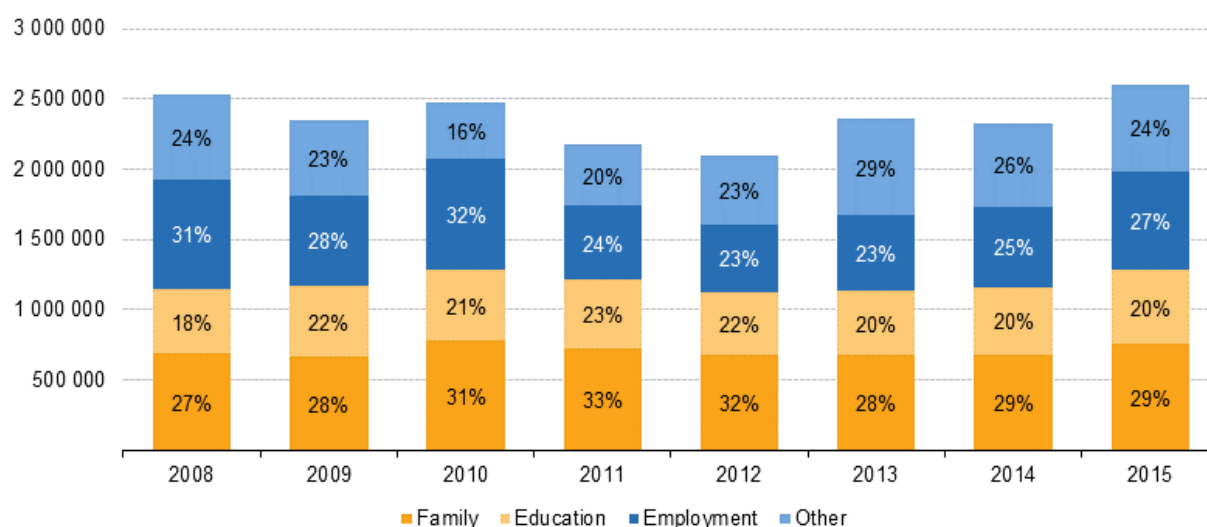
Olanda	145,3	47,8	32,9
Austria	116,3	39,4	33,9
Polonia	222,3	67	30,1
Portugalia	19,5	5,9	30,3
România	136	10,9	8
Slovenia	13,8	8	58,1
Slovacia	5,4	0,4	8,3
Finlanda	31,5	13,6	43,1
Suedia	127	70,7	55,7
Regatul Unit	632	287,1	45,4
TOTAL UE	3777,3	1569,7	41,5
Islanda	5,4	0,6	10,3
Liechtenstein	0,6	0,2	33,5
Norvegia	66,9	24,3	36,3
Elveția	156,3	35,7	22,9
TOTAL	4006,5	1630,5	

Sursa: Prelucrat de către autori după [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Immigration_by_citizenship_2014_\(%C2%B9\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Immigration_by_citizenship_2014_(%C2%B9)_YB16.png)

Imigranții din țările terțe (alții decât azilanți sau refugiați) numărau, conform datelor Eurostat (2016), puțin peste 1,5 milioane persoane în anul 2014.

Cauzele pentru care străinii au ales UE pot fi identificate după motivele care au stat la baza eliberării permiselor de ședere (Eurostat, 2015). Astfel: 29% au fost eliberate pentru reunificare familială, 27% pentru activități remunerate, 20% pentru studii, 24% pentru alte motive. Oricum, o parte importantă (între două treimi și trei pătrimi) dintre cei care obțin permis de intrare în UE, sfârșesc prin a intra pe piața muncii într-un fel sau altul (Martin *et al.* 2015, pg 16).

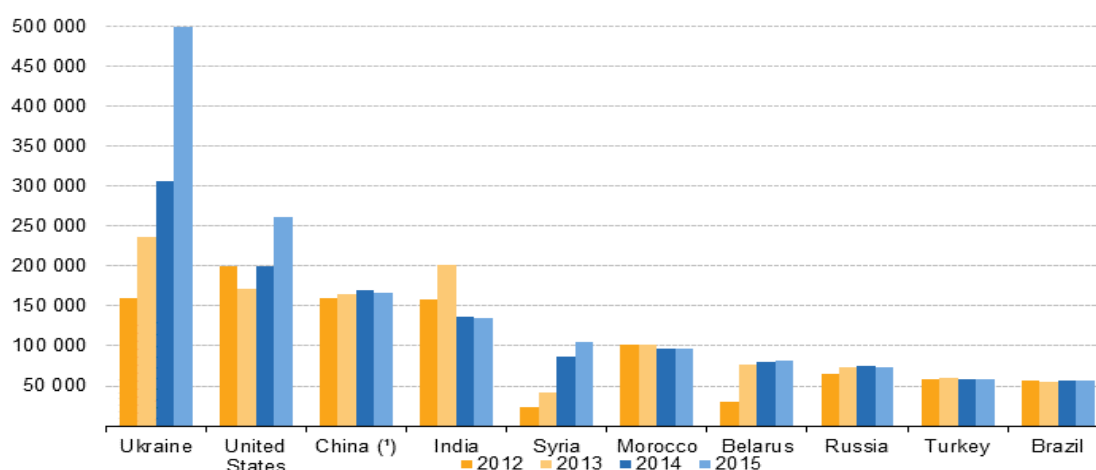
Figura 3. Motivele pentru care s-a emis primul permis de rezidență în UE



Sursa: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/d/d9/First_residence_permits_issued_by_reasons%2C_EU-28_%2C_2008-15.png

Țara ai cărei cetățeni au beneficiat de cel mai mare număr de permise în anul 2015 a fost Ucraina. Numărul cetățenilor ucrainieni care au solicitat rezidență în UE practic a explodat în 2015 (totalizând aproape 500.000, dublu față de numărul de cetățeni americani, situați pe locul doi în topul străinilor care au cerut un permis pentru rezidență în UE), lucru lesne de înțeles, avînd în vedere situația politică și economică din această țară. Pe locul al doilea s-au situat cetățenii americani (puțin peste 250.000), apoi cei chinezi, indieni și marocani.

Figura 4. Evoluția numărului de permise emise pentru cetățenii țărilor terțe, 2012-2015



(*) China, including Hong Kong

Sursa: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Evolution_of_main_groups_of_citizenship_granted_a_first_residence_permit_in_the_EU-28,_2012-15.png

Cel mai mare număr de permise în scop de muncă, la nivelul UE, în 2015, a fost acordat resortisanților din următoarele țări (a se vedea și Anexa 2):

- ❖ Ucraina, 376 037 permise (peste 94% dintre acestea fiind acordate de către Polonia). Numărul permiselor acordate ucrainenilor a fost de peste 7 ori mai mare decât numărul acordat cetățenilor din India, situați pe locul al doilea.
- ❖ India, 52 188 permise (peste 50% fiind emise de către Marea Britanie).
- ❖ SUA, 37 861 permise (peste 60% fiind emise în Marea Britanie)
- ❖ China, 18 396 permise (peste 25% fiind emise de către Marea Britanie)
- ❖ Australia, 16 157 permise (peste 88% fiind emise de către Marea Britanie).

Putem considera că această orientare, a celor care solicită rezidență pentru muncă în UE, urmează un model determinat de afinități culturale și de limbă (cum este cazul cetățenilor ucrainieni pentru Polonia sau al indienilor, australienilor și americanilor pentru Marea Britanie).

În cele mai multe dintre statele membre, șomajul și subocuparea coexistă cu lipsa de forță de muncă. Deficitul de forță de muncă este structural, pentru anumite meserii și sectoare (sănătate, tehnologia informației și comunicații TIC, finanțe), iar asimetriile dintre țări sunt foarte mari. Din această perspectivă, una dintre preocupările importante ale UE este integrarea imigranților din țările terțe pe piața muncii. Acest lucru este esențial pentru atingerea unei rate de angajare de 75% în rândul persoanelor de până la 64 de ani (OECD 2015, pg.300), lucru subliniat de către Strategia UE 2020 ca fiind decisiv pentru atingerea obiectivelor de dezvoltare sustenabilă și de bunăstare socială a cetățenilor săi.

În general, imigranții din țările terțe au o angajabilitate mai redusă decât cea a cetățenilor europeni (cu câteva excepții, în cazul Cehiei, Sloveniei, Ungariei, Italiei, Luxemburgului pentru bărbați și a Ciprului, Maltei și Cehiei pentru femei). Imigranții cu educație superioară din țările terțe găsesc mai greu de lucru, în comparație cu cetățenii europeni, iar fenomenul de supracalificare în rândul celor care sunt angajați afectează 44% dintre imigranții din țările terțe, comparativ cu 20% în cazul cetățenilor UE (OECD 2015, pg. 301). Pe niveluri de calificare, situația este ușor diferită, trendul menținându-se, însă. În cazul imigranților cu nivel de calificare superioară, angajabilitatea lor este inferioară naționalilor, unul dintre motive fiind determinat de dificultățile în ceea ce privește recunoașterea diplomelor. Există și câteva excepții: în câteva dintre țările UE (Irlanda, Grecia, Luxemburg, Italia, Malta, Cipru, Cehia), pentru imigranții cu nivel de educație redusă, angajabilitatea acestora este mai ridicată decât a naționalilor (tabelul nr.2)

Tabel 2. Diferența dintre angajabilitatea cetățenilor țărilor terțe comparativ cu naționali, pe niveluri de educație (mii persoane)(2013)

Țara	Cetățeni ai țărilor terțe		Naționali		Diferența dintre naționali și cetățeni ai țărilor terțe	
	Educație scăzută	Educație superioară	Educație scăzută	Educație superioară	Educație scăzută	Educație superioară
Suedia	42,32	68,98	63,70	91,79	- 21,37	- 22,81
Olanda	47,90	65,81	66,79	89,46	- 18,89	- 23,65
Belgia	32,25	58,26	47,08	85,45	- 14,83	- 27,19
Germania	51,55	70,65	65,07	89,84	- 13,52	- 19,19
Franța	41,28	62,43	54,65	85,62	- 13,37	- 23,19

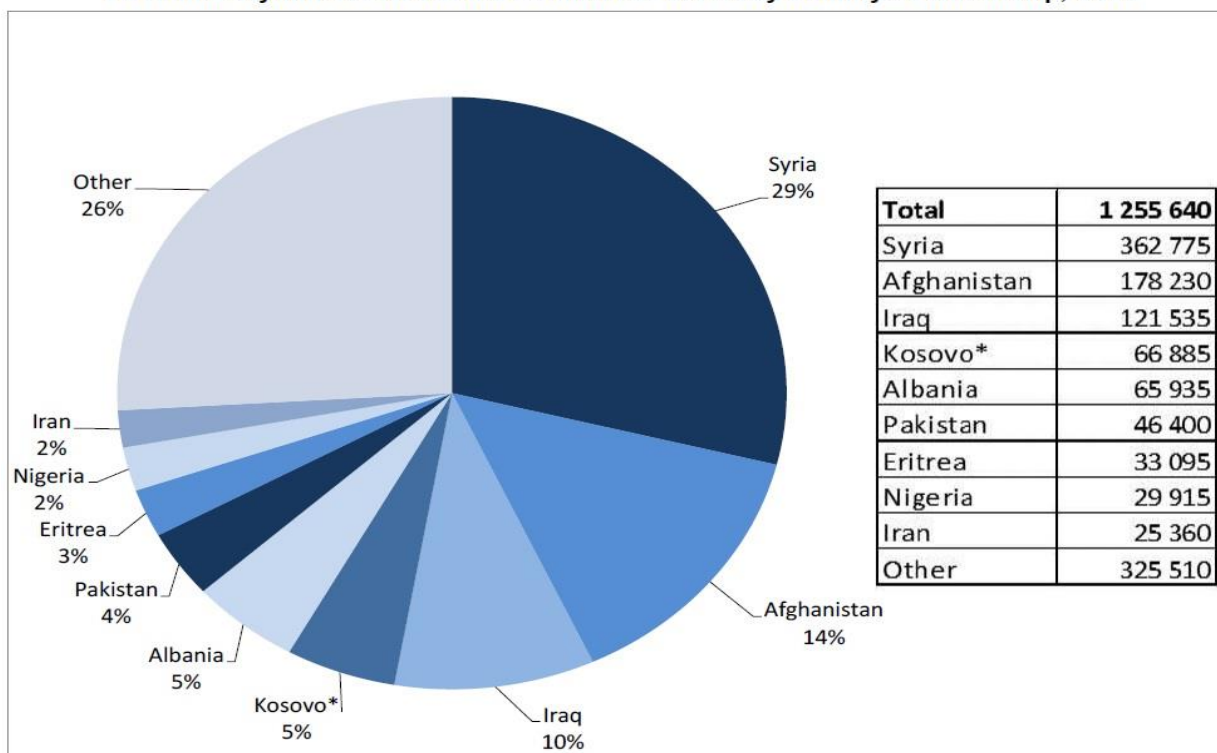
Danemarca	53,46	74,37	66,79	88,40	- 13,33	- 14,03
Austria	50,12	67,68	62,35	89,71	- 12,23	- 22,03
Regatul Unit	45,97	77,52	56,88	86,19	- 10,90	- 8,67
Finlanda	48,92	59,38	56,09	85,96	- 7,16	- 26,58
Estonia	49,68	72,39	55,41	85,39	- 5,72	- 13,00
Portugalia	56,64	63,72	61,26	80,90	- 4,62	- 17,18
Letonia	42,78	71,45	45,66	86,89	- 2,88	- 15,44
UE total (28)	49,69	68,87	52,04	84,88	- 2,35	- 16,01
Spania	45,52	58,83	46,90	77,64	- 1,37	- 18,82
Irlanda	44,88	69,30	42,04	82,94	2,84	- 13,64
Grecia	51,64	48,37	44,85	70,61	6,79	- 22,24
Luxemburg	59,26	67,29	50,30	87,93	8,96	- 20,63
Italia	58,62	66,14	48,03	81,55	10,59	- 15,41
Malta	61,86	67,52	50,72	91,15	11,14	- 23,62
Cipru	88,64	67,64	47,18	80,44	41,46	- 12,80
Cehia	77,74	77,39	34,89	85,26	42,85	- 7,87

Sursa: <http://dx.doi.org/10.1787/888933213893>

Începând cu 2015, peste 1 milion de oameni au solicitat azil în cele 28 de State Membre ale UE. Unele dintre aceste țări au văzut în această situație o oportunitate de a aplana criza demografică, de a-și completa necesarul de forță de muncă, dar și de a reafirma valorile europene (solidaritate, drepturile omului). Germania a primit solicitări de azil de la 441 800 persoane, reprezentând 35,2% din totalul cererilor la nivelul UE, în 2015. Se apreciază că, în total, din 2014 până în prezent, Germania a primit peste 1 milion de persoane. La final de 2015, aproape 1 milion de solicitări erau încă pe rol față de 2014, când erau în jur de 500 000. Germania este țara cu cele mai multe aplicații în analiză (46% din totalul UE), apoi Suedia (17%) și Italia (7%).

Figura 5. Solicitanți de azil, în UE, după țara de cetățenie (2015)

First time asylum seekers in the EU Member States by country of citizenship, 2015



Sursa: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7203832/3-04032016-AP-EN.pdf/>

Din păcate, această criză a adus cele mai mari tensiuni în proiectul unificării europene, marcând ceea ce unii s-au grăbit să definească drept eșecul construcției europene, determinând acțiuni fără precedent în domenii diverse, care reprezentau constituenți esențiali ai UE, ca spațiul Schengen. Decizia Germaniei, sprijinită de Franța, de a deschide porțile Europei către valul de refugiați, s-a izbit de refuzul unora dintre parteneri (Ungaria, Polonia, Cehia și România), a dus la reintroducerea controalelor la frontierele țărilor membre ale spațiului Schengen (Sebe, 2016) și a reverberat puternic în dinamica politică ce a dus la Brexit.

Competitivitatea internațională a UE și migrația legală

Cursa globală pentru cei cu calificări înalte pe domenii nișă este unul dintre cele mai interesante fenomene ale economiei politice actuale (Boeri 2012). Europa este prinsă și ea în această cursă (Cerna & Czaika 2016), instituțiile UE elaborând în acest sens un bogat cadru instituțional.

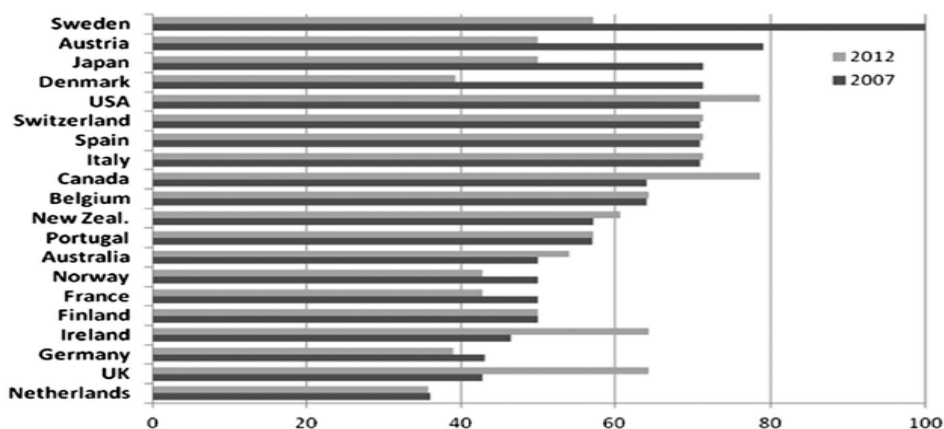
Există o asimetrie între diferitele categorii de locuri de muncă solicitate în UE. Dacă nevoia de lucrători înalt calificați este estimată la 15 milioane persoane, cea pentru lucrători cu calificare medie este de doar 3,6 milioane, iar pentru domeniile ce implică un nivel redus de calificare există un excedent de forță de muncă de 11,5 milioane persoane (EC 2016). Cu toate acestea, cifrele ascund numeroase deficite structurale pe fiecare dintre aceste categorii. Studiile au arătat rezultate contradictorii: în țări cu rate ale șomajului ridicat, angajatorii reușesc cu greu să găsească lucrătorii de care au nevoie. Într-un cercetare realizată în 2013 (Employer Company

Survey) și în studiul din 2015 Talent Shortage Survey, 4 din 10 angajatori europeni declarau ca au dificultăți în a recruta angajați calificați, în special în sectorul manufacturier (Martin *et al.* 2015, pg. 23). Din acest punct de vedere țările membre au dezvoltat un adevărat mozaic de politici de atragere a acestor imigranți, criza impunând însă limite în acest sens (Cerna 2016).

Studiile existente arată în mod clar efectul pozitiv al imigranților înalt calificați asupra productivității în domenii definite ca intensive din punct de vedere al calificărilor (mai puțin în cel financiar) (Nahm & Tani 2015), chiar și în condițiile în care europenii subutilizează această resursă (Huber *et al.* 2010). Mai mult decât atât, în vreme de criză, acești imigranți au capacitatea de a-și menține sau chiar mări nu doar accesul la piața muncii, ci și participarea lor civică (Voicu & Vlase 2014).

Imigrația (în special cea care vizează personalul înalt calificat) este considerată de către UE o soluție nu doar la declinul său demografic, cât și pentru a-și crește performanțele economice și a depăși rămânerea în urmă față de principalii săi competitori. UE se constituie într-o zonă de atractivitate pentru imigranți; cu toate acestea, personalul înalt calificat din afara UE rămâne mult mai interesat de competitorii săi (SUA, Australia sau Canada). Această situație va deveni și mai serioasă, întrucât țările europene cele mai afectate de criză au răspuns pozitiv cererilor de restrângere a atragerii migranților superior calificați formulate de factorii interesați din politica internă. Tabelul de mai jos arată că, în timp ce țări ca Suedia au liberalizat și mai mult accesul acestor migranți, țări ca Marea Britanie l-au restrâns.

Figura 6. Evoluția indexului de deschidere față de imigranții înalt-calificați



Sursa: Cerna, L. (2016), "The crisis as an opportunity for change? High-skilled immigration policies across Europe.", *Journal of Ethnic and Migration Studies*. pg.7. (*Cu cât scorul este mai mare, cu atât țara este considerată mai restrictivă. Suedia = 100. Toate punctele sunt calculate relativ la acest scor)

Noile meserii care se vor cere în următorii ani sunt pentru domenii ca tehnologii generice esențiale (care includ nanotehnologie, biotehnologie, micro-electronică și nano-electronică, fonică etc). Acestea vor înregistra, la nivelul anului 2020, o cerere de peste 900 000 persoane, dintre care 60% înalt calificate; serviciile medicale și auxiliare vor avea nevoie de aproape 2 milioane de angajați, domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC) de peste 700 000 de persoane (EC 2016). Este evident că forța de muncă specializată, cu calificare superioară este cea își va găsi loc de muncă mai ușor și, din acest punct de vedere, educația pentru piața muncii rămâne o prioritate, dar și un punct critic în cazul UE (tabelul nr.3). „Cartea Albastră Europeană”

nu a reușit să aducă acel suflu care să ajute la acoperirea nevoii de personal calificat sau de persoane care doresc să-și întemeieze o afacere, iar UE este în urma unor state ca SUA sau Canada, care au scheme bine puse la punct prin care atrag forță de muncă pentru aceste domenii sau prin care susțin inițiativele antreprenoriale ale imigranților în domenii competitive.

Tabelul 3. Ponderea celor din grupa de vârstă 25-64 ani, care au terminat un ciclu de studii terțiare

Nr.crt.	Țara	Ponderea celor care au terminat un ciclu de studii terțiare (%)
1	Australia	42
2	SUA	42
3	Canada	54
4	Rusia	54 ⁶
5	Japonia	48
6	Israel	49
7	Coreea de Sud	45
8	EU28	32
9	Finlanda	45
10	Germania	27
11	Franța	32
12	Slovacia	23
13	Italia	19
14	România	19

Sursa: Realizat de către autori după „Share of the population by level of educational attainment, by selected age groups and country, 2015 (%)”, Eurostat (edat_ifs_9903)” și "OECD.Stat Education and Training > Education at a Glance > Educational attainment and labor-force status > Educational attainment of 25-64 year-olds", <https://data.oecd.org/eduatt/population-with-tertiary-education.htm>, <https://www.oecd.org/edu/Russian%20Federation-EAG2014-Country-Note.pdf#page=3>

⁶ În sistemul educational rusesc, se poate urma o instituție de învățământ superior de tip B (conform clasificărilor OECD, a se vedea <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=5441> și doar în baza atestatului de absolvire a ciclului secundar inferior (Kapelyushnikov, 2008). A se vedea: <https://www.oecd.org/edu/EAG2012%20-%20Country%20note%20-%20Russian%20Federation.pdf>

O altă provocare cu consecințe în planul competitivității internaționale a UE, ce derivă și din declinul demografic, este reducerea „bazinului” de aprovizionare al celor care acced către educație superioară, ca urmare a reducerii sporului natural. În studiul realizat de către Comisia Europeană în iunie 2016, care analiza, printre altele, situația competitivității la nivel global și situația UE în raport cu celelalte economii, sublinia că domeniile care vor defini competitivitatea internațională în următorii ani sunt serviciile intensive în cunoaștere (*knowledge intensive services*), producția de înaltă tehnologie (*highly tech manufacturing*) și noile tehnologii (*new technologies*) (EC 2016).

Numărul persoanelor care acced către învățământul terțiar, cel care formează specialiști înalt calificați, capabili să asigure ceea ce UE și-a definit drept obiectiv major, creșterea inteligență, inclusivă și sustenabilă, este mai redus în UE decât în cazul competitorilor sale, care au luat avans în industriile inovative, de înaltă performanță (Tabelul nr.1). Având în vedere că proiecțiile privind evoluția pieței muncii arată că până în 2020, în jur de 35% dintre locurile de muncă vor necesita studii terțiare, ținta UE este ca până în 2020, rata celor între 25 și 64 de ani care să atingă acest nivel să ajungă la 40 % (EC 2016). Cu toate acestea, la nivelul UE există încă deficiențe în integrarea imigranților din țările terțe care au un nivel superior de educație. Analiza efectuată de către OCDE (OCDE 2015, pg.11) arată că 42% dintre imigranții din țările terțe cu studii superioare, care lucrează în UE au locuri de muncă care ar necesita doar un nivel mai scăzut de educație.

În ciuda faptului că UE este considerată atractivă pentru studiu de către mulți studenți străini (din afara spațiului european), UE nu reușește să rețină prea mult dintre acești studenți, în special dintre cei care au performanțele cele mai ridicate, aceștia preferând să plece către SUA, Canada sau Australia (EC 2016).

O mare parte din vina pentru eșec ține de modul în care acest lucru s-a gestionat la nivel de UE. În acest sens, în mai 2009, UE a adoptat *Directiva Cărții Albastre*, act ce urmărește să facă UE mai competitivă la nivel global, prin reglementarea accesului migranților înalt calificați pe teritoriul său. Din păcate însă, din cauza divergențelor dintre Statele Membre, acest act este considerat de critici avizați o simplă reclamă, nu o intervenție robustă a Comisiei pe această temă (Cerna 2014).

1.2. Cadrul juridic privind migrația din țările terțe în UE

În ciuda multitudinii de acte normative care reglementează migrația în UE și a încercărilor de a perfecționa acest set legislativ, în sensul măririi atractivității UE, a reducerii birocrăției și a discrepanțelor dintre prevederile europene și cele naționale, analiștii consideră că progrese prea mari nu s-au făcut (Martin *et al.* 2015, p.10). Motivele sunt tradiționale și ele țin mai degrabă de aspecte politice. Discursul naționalist este încă foarte puternic și cu mare priză la public (Bigo & Gould 2005, Wodak 2013, Kriesi & Pappas 2015), problemele de securitate, destul de slab gestionate de către UE (Werz & Hoffman 2016), au pus la zid politica „porților deschise” promovată de către UE și tot mai puțini politicieni sunt dispuși să-și riste viitorul politic pentru a susține imigrația. În plus, asimetria foarte mare dintre țările UE⁷ face, în multe cazuri, neoperațională o legislație comună. În fine, divergențele dintre instituțiile europene, chiar

⁷ Asimetriile între țările UE, care au efect imediat asupra atragerii de imigranți, mai ales cei înalt calificați, țin de diferențele foarte mari de salarii, infrastructura de producție și de cercetare, resursele pentru cercetare și legislația în ceea ce privește angajarea.

și după introducerea procedurii de codecizie, este și ea cauzatoare de încetiniri și tempou moderat în definirea unei politici comune privind migrația internațională.

În domeniul migrației forței de muncă, acțiunile UE sunt limitate de faptul că statele membre au competențe exclusive în determinarea volumelor de admitere a resortisanților țărilor terțe în căutarea unui loc de muncă (Articolul 79(5) din tratatul de funcționare a UE). UE, însă, începe să se dezvolte tot mai mult către un spațiu unitar, în care și politicile din domeniul imigrației și al pieței muncii ar trebui să convergă către un numitor comun (Martin *et al.* 2015, pg 16).

Acest lucru a fost subliniat și de Președintele Comisiei Europene, Jean-Claude Juncker. Încă de la preluarea mandatului său, Președintele Juncker a stabilit printre cele 10 priorități ale mandatului său o nouă politică privind migrația. Scopul declarat al agendei sale în domeniul migrației este acela de a promova migrația legală în UE în scopul acoperirii deficitelor specifice ale forței de muncă și pentru o mai bună gestionare a deficitului demografic. Primul pas a fost acela de a propune revizuirea Directivei 2009/50/CE, (Directiva „Cărții Albastre”), ca urmare a stadiului nesatisfăcător în care aceasta este implementată.

Orice abordare legată de migrație trebuie să includă nu doar imigranții din țările terțe, care doresc să accedă pe piața muncii, ci și pe cei care vin în scop de studii, reunificare familială, azil sau alte scopuri. Specialiștii (Martin *et al.* 2015) consideră că, la momentul actual, UE are o abordare limitată a migrației din țările terțe, lucru dovedit și de situația motivelor de emiteră a permiselor de rezidență (conform Directivei 2011/98). Pentru motive de muncă se emit mai puține permise decât pentru azil sau pentru reunificare familială. În final, însă, într-un fel sau altul, mulți dintre acești solicitanți, ajung să accedă piața muncii din state membre ale UE.

Este evident că migrația internațională este un organism viu, care este aproape imposibil de controlat prin măsuri rigide, excesiv de specifice și fără a ține cont de un context internațional, devenit extrem de contagios. Migrației, poate mai mult decât oricărui alt fenomen, trebuie să i se adreseze un mix de reglementări, care să se fundamenteze pe un necesar real de forță de muncă, pe identificarea corectă a calificărilor migranților internaționali și pe o planificare strategică, în acord cu obiectivele de dezvoltare pe termen mediu și lung. Este ceea ce UE încă nu are, iar preocupările actuale ale UE tind să plece de la aceste premise.

Printre cele mai importante reglementări adoptate în domeniul imigrației se numără:

- *Agenda Europeană privind Migrația, 2015.*
- *Directiva 2011/98/EU privind o procedură unică de solicitare a unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în vederea șederii și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul statelor membre;*
- *Directiva 2016/801 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților pentru cercetare, studii, formare profesională, servicii de voluntariat, programe de schimb de elevi sau proiecte educaționale și muncă au pair*
- *Directiva 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri*
- *Directiva 2014/66/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii*
- *Directiva 2003/86/CE privind dreptul al reîntregirea familiei;*
- *Directiva 2003/109/CE privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung;*
- *Directiva 2004/114/CE privind condițiile de admisie pentru studii;*
- *Directiva 2005/71/CE privind facilitarea admisie în UE a cercetătorilor;*

- *Directiva 2009/50/CE privind intrarea migranților înalt calificați;*
 - *Directiva 2008/115/CE privind returnarea resortisanților țărilor terțe aflați în situație de ședere ilegală;*
 - *Regulamentul (CE) Nr. 1030/2002 al Consiliului din 13 iunie 2002 de instituire a unui model uniform de permis de ședere pentru resortisanții țărilor terțe, amendat prin Regulamentul (CE) Nr. 380/2008 al Consiliului din 18 Aprilie 2008;*
 - *Regulamentului (CE) nr. 1030/2002 al Consiliului de instituire a unui model uniform de permis de ședere pentru resortisanții țărilor terțe*
 - *Programul de la Stockholm, din 2009*
- În cadrul Comisiei Europene, Direcția Generală Migrație și Afaceri Interne este responsabilă pentru politica europeană în domeniul migrației.

La 13 mai 2015, Comisia Europeană a prezentat *Agenda europeană privind migrația*, subliniind măsurile imediate, dar și cele pe termen mediu și lung care vor fi luate pentru a răspunde situației de criză din regiunea mediteraneană, precum și pașii care vor fi urmați în următorii ani pentru o gestionare mai bună a migrației sub toate aspectele, cum ar fi descurajarea migrației ilegale și a activităților subsecvente, întărirea siguranței frontierelor, politici comune la nivel european privind azilul, dar și o politică nouă privind migrația legală (bazată pe o politică solidă privind vizele, integrarea și gestionarea eficiente a forței de muncă).

Agenda europeană privind migrația vizează acțiuni menite să aibă efect nu doar în perioadele de criză, ci să contureze o viziune care să permită gestionarea complexă a fenomenului migraționist. În acest sens, *Agenda* se sprijină pe 4 piloni:

- a) reducerea migrației ilegale, prin acțiuni care să se adreseze cauzelor care determină cetățenii din țările non-EU să emigreze, să destructureze rețelele de trafic de persoane și să permită punerea în aplicare, mai eficient, a politicilor de returnare a imigranților ilegali;
- b) salvarea vieților imigranților și securizarea granițelor externe UE, ceea ce înseamnă o cooperare mai bună cu țările aflate la granițele externe ale UE pentru un control mai eficient al frontierelor externe, dar și o eficientizare a trecerii frontierelor dintr-o țară UE în alta;
- c) întărirea politicilor comune privind azilul în UE, astfel încât cei care caută protecție internațională sau în UE să fie monitorizați permanent, iar statele UE să manifeste solidaritate față de acești cetățeni;
- d) dezvoltarea unei noi politici care să vizeze migrația legală, care să se concentreze pe atragerea de lucrători în conformitate cu nevoile pieței muncii în UE, prin facilitarea intrării și recunoașterea calificărilor imigranților legali.

Directiva 2011/98/EU privind o procedură unică de solicitare a unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în vederea șederii și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul statelor membre. Directiva prevede și un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui Stat Membru, astfel încât să se simplifice procedurile de admisie a acestora și să se faciliteze controlul statutului asupra fluxului celor care doresc acces pe piața muncii din UE, bazat pe egalitatea de tratament cu resortisanții statului membru respectiv, fără a aduce atingere competenței statelor membre în ceea ce privește admisia resortisanților țărilor terțe pe piețele forței de muncă ale acestora.

Directiva 2016/801 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților pentru cercetare, studii, formare profesională, servicii de voluntariat, programe de schimb de elevi sau proiecte educaționale și muncă au pair prevede că perioada de valabilitate a unei autorizații depinde de calitatea solicitantului astfel:

(1) cercetători - cel puțin un an sau coincide cu durata acordului de găzduire, dacă aceasta este mai scurtă; pentru cei care beneficiază de programe ale UE sau multilaterale este de cel puțin doi ani sau egală cu durata acordului de găzduire, dacă aceasta este mai scurtă;

(2) studenți – cel puțin un an sau coincide cu durata studiilor în cazul în care aceasta este mai scurtă; în cazul programelor UE, condițiile sunt aceleași ca și în cazul cercetătorilor;

(3) elevi – perioada de valabilitate este egală cu durata programului, în cazul în care aceasta este mai scurtă de un an;

(4) lucrători au pair – perioada este egală cu durata acordului dintre lucrător și familia gazdă, în cazul în care aceasta este mai scurtă de un an;

(5) stagiați – perioada este egală cu durata acordului de formare profesională, în cazul în care aceasta este mai scurtă de șase luni;

(6) voluntari – perioada este stipulată în articolul 14, aliniatul (1) litera (a) , în cazul în care aceasta este mai scurtă de un an.

După încheierea cercetării sau a studiilor, aceștia pot rămâne pe teritoriul statului membru, pe baza permisului de ședere pentru o perioadă de cel puțin nouă luni, cu scopul de a căuta un loc de muncă sau de a deschide o afacere.

În cazul unui resortisant ce solicită un permis în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrător sezonier, *Directiva 2014/36/UE* prevede că statele membre stabilesc durata maximă de ședere, dar aceasta nu poate fi mai mică de cinci și mai mare de nouă luni în orice interval de douăsprezece luni. După expirare, resortisantul trebuie să părăsească statul membru, cu excepția cazului în care i s-a emis un permis ședere în temeiul legislației naționale sau al UE din alte motive decât acela de a ocupa un loc de muncă sezonier.

Directiva 2014/66/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii stabilește: a) condițiile de intrare și de ședere pe o perioadă mai mare de 90 de zile pe teritoriul statelor membre a resortisanților țărilor terțe și a membrilor de familie ai acestora, precum și drepturile lor, în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii; (b) condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe, precum și drepturile lor, menționate la litera (a), în alte state membre decât primul stat membru care a acordat resortisantului unei țări terțe un permis pentru persoană transferată în cadrul aceleiași companii, în temeiul prezentei directive.

Regulamentul (UE) nr. 1231/2010 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 noiembrie 2010 extinde aplicarea Regulamentului (CE) nr. 883/2004 (privind coordonarea sistemelor de securitate socială) și a Regulamentului (CE) nr. 987/2009 (de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004) către resortisanții țărilor terțe care nu fac deja obiectul regulamentelor respective exclusiv pe motive de cetățenie. Acesta se aplică și membrilor familiilor și descendenților acestora, cu condiția de a avea reședință legală pe teritoriul unui Stat Membru și să fie într-o situație care nu este limitată din toate punctele de vedere la un singur stat membru. Scopul acestui regulament este acela de a evita gestionarea de către angajatori și de către organismele naționale de securitate socială a unor situații juridice și administrative complexe. Este important să se profite pe deplin de modernizarea și de simplificarea din domeniul securității sociale, prin utilizarea unui singur instrument juridic de coordonare, care să combine Regulamentul (CE) nr. 883/2004 și Regulamentul (CE) nr. 987/2009.

Încă din 2003 Comisia Europeană a acordat atenție dreptului la reîntregirea familiei. *Directiva 2003/86/CE* se adresează titularilor de permise de ședere cu o durată de cel puțin un an, având motive clare și întemeiate de a cere un permis de ședere permanent și include în aria sa de acțiune familia titularului (soțul/soția, sau partenerul înregistrat și copii minori ai acestora). Condițiile necesare pentru exercitarea acestui drept presupun ca membrii familiei să nu reprezinte un pericol de siguranță sau sănătate publică, statele membre putând să solicite și

conformarea la măsuri de integrare stabilite prin legislație internă, în cazul resortisanților țărilor terțe. Odată cu obținerea autorizației de intrare în țară a membrului de familie, statul eliberează un permis de ședere valabil cel puțin un an și acordă suport pentru obținerea de vize necesare șederii. Mai mult, membrul nou admis are acces la educație, acces la ocuparea unui loc de muncă salarizat sau la exercitarea unei activități independente, precum și acces la orientare, formare, perfecționare sau reconversie profesională, după cum este stipulat în articolul 14 al Directivei. În plus, punctul (2) al aceluiași articol anunță existența unor condiții în care se desfășoară accesul la ocupare, întrucât în cursul a douăsprezece luni, statele membre pot să examineze situația pieței naționale a muncii înainte de a acorda autorizația de desfășurare a respectivelor activități. Ca urmare a acestei examinări, statul poate limita accesul la ocuparea unui anumit loc de muncă sau la prestarea unei activități independente.

Directiva 2003/109/CE (modificată prin Directiva 2011/51) privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung se aplică resortisanților țărilor terțe care au avut reședință neîntreruptă pe teritoriul statului căruia i se face solicitarea timp de cinci ani înainte de a depune cererea. Pentru obținerea acestui statut este necesar a se face dovada dispunerii de resurse stabile pentru ei înșiși și pentru membrii familiei lor, fără a utiliza resurse acordate prin ajutorul social, resurse care să întrunească anumite condiții de stabilitate și regularitate în raport cu nivelul minim al salariilor și pensiilor din statul în cauză. Se solicită de asemenea și dovada unei asigurări de sănătate care să acopere riscurile cuprinse în ceea ce privește cetățenii statului în mod obișnuit. Asemenea cazului precedent, se poate refuza acordarea acestui statut în cazul existenței de probleme privind ordinea și securitatea publică. În cazul obținerii statutului de rezident pe termen lung (rezoluția putând dura maxim 6 luni de zile), acesta beneficiază de egalitate de tratament în raport cu resortisanții naționali. Prin urmare, el beneficiază de condiții de acces la muncă salarizată (cu excepția exercitării autorității publice), de educație și formare profesională, inclusiv primind alocații sau burse specifice studiului, securitate, asistență și protecție socială, avantaje fiscale, acces la bunuri și servicii publice, precum și la acordarea locuinței. Se garantează de asemenea și libertatea de asociere, afiliere sau participare în organizațiile sau asociațiile de lucrători sau angajatori. Cu toate acestea, statul poate impune anumite limitări în ceea ce privește câteva din drepturile enunțate mai sus (educație și formare, securitate socială, avantaje fiscale, bunuri și servicii, libertatea de asociere). Există anumite limitări și în ceea ce privește accesul la anumite locuri de muncă sau activități, în cazul în care acestea sunt rezervate resortisanților naționali, în conformitate cu dreptul comunitar.

În baza *Directivei 2004/114/CE* un Stat Membru acordă admisie unui resortisant al unei țări terțe pentru efectuarea de studii în condițiile în care acesta are acceptul unei unități de învățământ, dovedește că are suficiente resurse pentru acoperirea întreținerii sale, a studiilor, dar și a întoarcerii în țara sa, în conformitate cu un barem minim stabilit de statele membre. Nu în ultimul rând, solicitantul trebuie să facă dovada cunoașterii limbii în care se va desfășura programul de studii. Există prevederi speciale în ceea ce privește elevii (condiții precum încadrarea într-un anumit interval de vârstă, să prezinte dovada că instituția organizatoare a programului de învățământ este una recunoscută și validă, și că aceasta poate să acopere costurile privind întreținerea, cazarea, școlarizarea și sănătatea elevului). Aceeași directivă mai presupune în cazul stagiarilor neremunerați sau a voluntarilor prezența unor documente precum acorduri încheiate cu instituțiile organizatoare sau dovezi și garanții din partea acestora. Acordarea acestor permise variază între o perioadă care cuprinde programul (maximum un an în cazul stagiarilor neremunerați sau elevilor) și cel puțin un an, cu posibilitate de reînnoire în cazul studenților. Studenții aflați sub incidența acestei Directive au dreptul de a exercita activități economice și de a se angaja, fără a depăși numărul maxim stabilit de fiecare Stat Membru, dar nu mai puțin de 10 ore pe săptămână.

Directiva 2005/71/CE privind procedura specială de admisie a resortisanților țărilor terțe în scopul desfășurării activităților de cercetare științifică se acordă în baza unor proceduri

care solicită implicarea activă a organismelor în cadrul cărora cercetătorul își va desfășura activitatea, acestea având datoria de a oferi angajamente, de a-și asuma responsabilitatea privind cheltuielile cu cercetătorul. Acest tip de permis se acordă după examinarea scopului și duratei cercetării, calificărilor solicitantului și resurselor acestora în raport cu realizarea activității în sine. Permisul are o valabilitate de minim un an și permite cercetătorului să desfășoare activități didactice - în conformitate cu numărul maxim stabilit de Statul Membru.

Directiva 2009/50/CE a Consiliului din 25 mai 2009, privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților din țările terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate, al cărei obiectiv este stabilirea: a) condițiilor de intrare și de ședere pe o perioadă mai mare de trei luni pe teritoriul statelor membre ale resortisanților din țările terțe, în vederea ocupării unui loc de muncă înalt calificat, în calitate de posesori ai unei Cărți Albastre a UE, precum și ale membrilor de familie ai acestora; (b) condițiilor de intrare și de ședere a resortisanților din țările terțe și a membrilor de familie ai acestora, menționați la litera (a), în alte state membre decât primul stat membru.

Directiva 2008/115/CE, referitoare la returnarea resortisanților aflați în ședere ilegală se aplică în cazul în care nu există permise sau autorizații care să justifice șederea resortisantului pe teritoriul statului respectiv, dar fără a aduce prejudiciu intereselor copilului, a vieții de familie, a stării de sănătate și fără a încălca principiul nereturnării.

Regulamentul (CE) nr. 1030/2002 al Consiliului din 13 iunie 2002 de instituire a unui model uniform de permis de ședere pentru resortisanții țărilor terțe. Se stabilește forma și conținutul unor documente precum permisul de ședere, Cartea albastră a U.E., documentele temporare de identitate pentru solicitanții de azil, documentele temporare de ședere pentru străinii care solicită acces la o nouă procedură de azil, documentele de tolerat, autorizațiile de muncă, documentele de călătorie etc.

Programul de la Stockholm, adoptat de șefii de stat și de guvern din UE în decembrie 2009, stabilește un cadru și o serie de principii pentru evoluția politicilor europene privind justiția și afacerile interne în perioada 2010-2014, iar aspectele legate de migrație sunt o parte consistentă a acestui program, mai ales că acestea sunt corelate cu direcții precum migrația legală, integrarea, mobilitatea și nu în ultimul rând dezvoltarea. Acest plan de acțiune destinat aplicării acestor schimbări și depășirii acestor provocări are ca principal scop crearea unui spațiu bazat pe libertate, securitate și justiție pentru cetățenii din Europa (COM(2010) 171).

CAPITOLUL 2: SITUAȚIA PIEȚEI MUNCII ȘI A IMIGRAȚIEI LEGALE ÎN ROMÂNIA

2.1. Piața muncii, demografie și imigrație în România

Oferta de muncă își are resursele în populația totală, mai ales în cea în vârstă de muncă: 15-64 ani, și în populația imigrantă pe teritoriul României. Aceasta a urmat, în linii generale, tendințele demografice: scăderea populației, după 1990, îmbătrânirea populației, emigrația populației, mai ales temporară și mai ales către țări membre ale UE.

La 1 ianuarie 2016, populația rezidentă a României a fost de 19 760 mii persoane, în scădere cu 110,7 mii persoane față de 1 ianuarie 2015 (INS august 2016). Cauza principală a acestei scăderi o reprezintă sporul natural negativ (-75 655 persoane). Fenomenul de îmbătrânire demografică s-a accentuat, ecartul dintre populația vârstnică de peste 65 ani și populația tânără de 0-14 ani crescând la aproape 400 mii persoane (3 436 mii persoane pentru cei de peste 65 de ani, față de 3.059 mii persoane, cei până în 14 ani). Indicele de dependență demografică a crescut de la 48,1 la 49,0 persoane tinere și vârstnice la 100 persoane adulte.

Soldul migrației internaționale temporare de lungă durată a fost negativ (- 57 932 persoane). Migrația populației, în special către țările UE și mai ales după 2007 (anul aderării României la UE) a determinat, pe de o parte, o relaxare a pieței muncii, prin reducerea presiunii pe care ar fi exercitat-o asupra locurilor de muncă existente în România cei peste 3 milioane de români care se află acum în afara României (ONU 2016, World Bank 2016), dar, pe de altă parte, și o irosire a resurselor de forță de muncă ale României.

Este un truism faptul că peste 3 milioane de persoane plecate peste graniță, cei mai mulți dintre ei în UE, în căutarea unui loc de muncă mai bine plătit, reprezintă o resursă de muncă pe care, neglijată, România o va regreta. Este vorba de persoane preponderent tinere (peste 65% dintre cei plecați peste granițele României au între 18-39 ani (Alexe 2016, World Bank 2016), care, în contextul tendinței accentuate de îmbătrânire (creșterea raportului de dependență demografică și a indicelui de îmbătrânire demografică), vor fi din ce în ce mai prețioase.

Așadar, principalele probleme ale ofertei de muncă, pentru care considerăm necesară dezvoltarea de politici publice, sunt legate de ***declinul demografic*** și ***emigrația masivă***.

Amplitudinea declinului demografic

Declinul demografic este problematic din punct de vedere economic pentru că reduce creșterea generală, timp în care aduce daune solidarității sociale. Un raport recent publicat de McKinsey arată că, pentru a compensa scăderea forței de muncă, este nevoie ca productivitatea să crească cu 3,3% pe an (respectiv, cu 80% mai rapid decât media sa din ultima jumătate de secol) pentru a compensa în totalitate o creștere mai lentă a numărului de locuri de muncă.

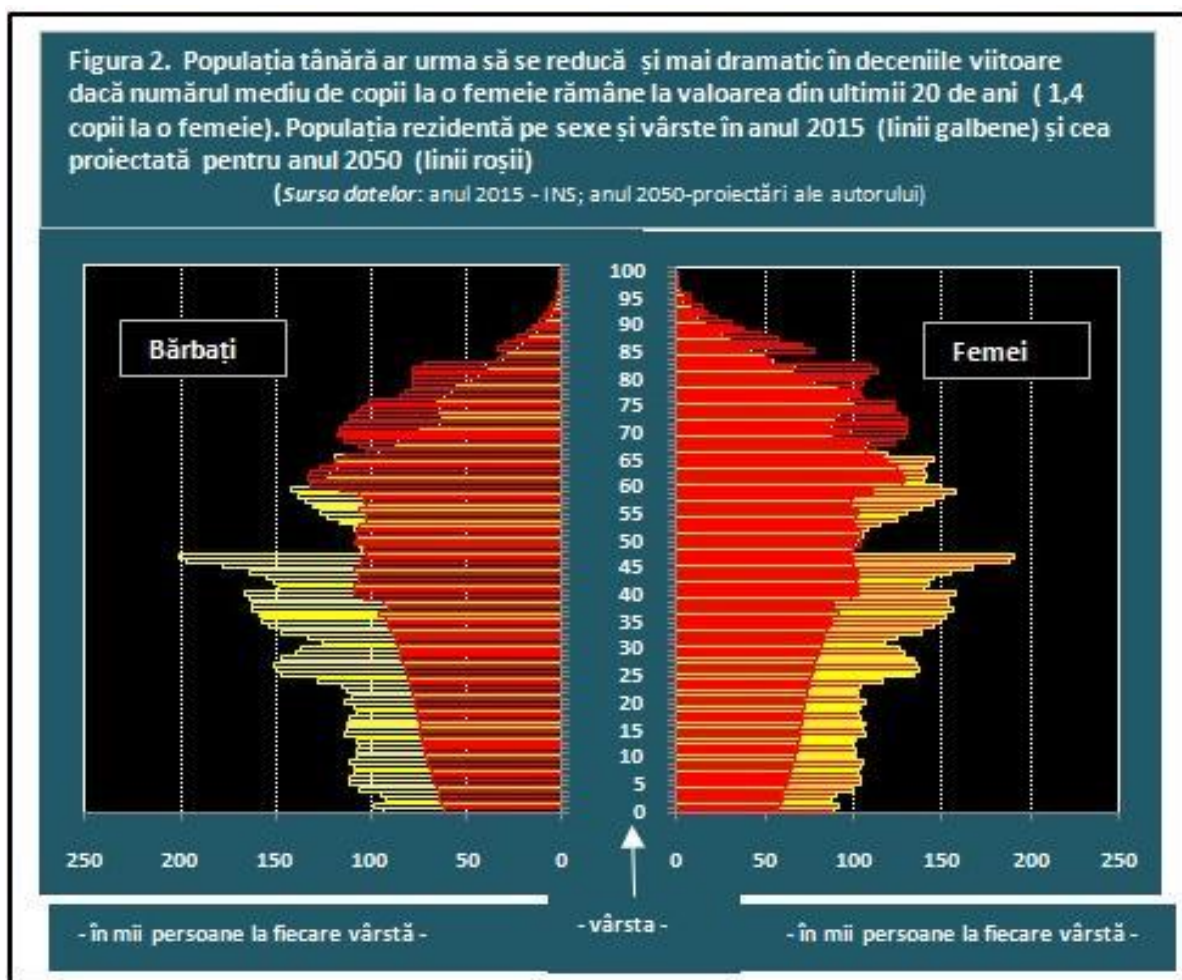
Aceasta presupune adaptări rapide de capital și tehnologie, investiții în cercetare și dezvoltare și în tehnologii sau procese care nu s-au afirmat încă, în medii de muncă mai flexibile pentru femei, lucrători mai în vârstă, dar și mai multe programe de mentorat și formare pentru tineri (McKinsey, Foreign Affairs 2015). Acestea sunt provocările care cer o schimbare de paradigmă legată de modul în care statele și firmele privesc investițiile și muncitorii. Este probabil ca puține țări să fie capabile să își asume această schimbare într-un mod sistematic.

Extinderea acestei stări negative a demografiei în România nu poate fi subestimată. Datele INS (2015) arată o rată înaltă de scădere a ponderii populației tinere (0-25 ani), de la 9,6

milioane (41% din totalul populației) în 1990, la 6,5 milioane (28% din totalul populației) astăzi. Viitorul economiei românești trebuie să se descurce cu 4 milioane de persoane în minus, o cifră care sugerează că funcția de reproducere a forței de muncă în România s-a diminuat foarte mult în cei 25 de ani de post-comunism. Pierderea de forță de muncă în favoarea altor țări costă Europa Centrală și de Est, în medie, 7% din PIB, potrivit datelor FMI, care anticipează un impact de până la 9% din PIB în următorii 14 ani, dacă tendințele actuale de emigrare se vor menține (Eglitis, 2016).

Scăderea ratei de natalitate este o cauză importantă a declinului demografic. Dacă în 1990 se nașteau 314 746 copii, în 2011 se înregistrau doar 196 242 nașteri (adică 10 copii la 1 000 persoane – una dintre cele mai scăzute niveluri din lume). Dacă rata de natalitate rămâne la nivelul curent (1,4 copii pentru fiecare femeie), se apreciază ca populația tânără (0-14 ani) va scădea accentuat, în proporție de 40-65%, până în 2050 (ADR Centru 2010).

Figura 7. Proiecția populației tinere în 2050

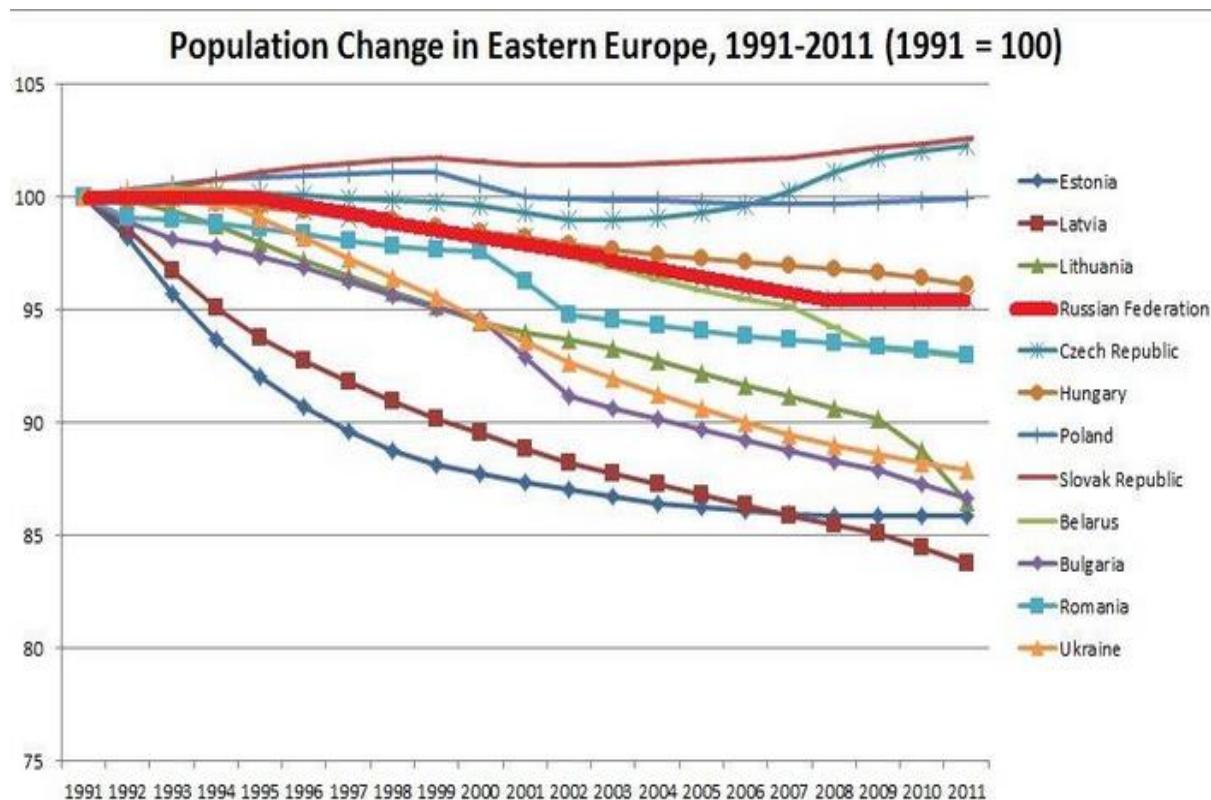


Sursa: http://sport.hotnews.ro/stiri-alte_sporturi-21242115-sport-demografie-declin-major-numarului-copii-tineri-romani-fata-1990.htm

Declinul demografic afectează multe țări europene din sudul și estul continentului, dar distribuția regională arată o situație dramatică în România, Bulgaria, țările Baltice și zona Balcanilor de vest. În mod interesant, declinul demografic atinge cote dezastruoase nu numai

unde au avut loc războaie și unde statul a colapsat (Balcanii de vest), ci și acolo unde reformele neoliberale au fost implementate cu strictețe (țările Baltice).

Figura 8. Evoluția populației în Europa de Est 1991-2011 (%)



Sursa: <http://bit.ly/2fCWL1N>

Situația forței de muncă în România: șomaj și locuri de muncă

Trebuie precizat din capul locului că România nu are un deficit statistic de forță de muncă; doar unul practic. Acest deficit nu este determinat de insuficiența lucrătorilor, ca număr, ci de o serie de discrepanțe, cum ar fi: disparitățile la nivel regional (sunt regiuni unde este excedent de forță de muncă și regiuni unde este 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, slaba calificare a forței de muncă, lipsa de personal în anumite domenii. Locurile de muncă disponibile la nivelul primului trimestru al anului 2016, conform TEMPO - baze de date online, erau în număr de 58.284. Oferta este concentrată în industria prelucrătoare, administrația publică și apărare, sănătate și educație⁸.

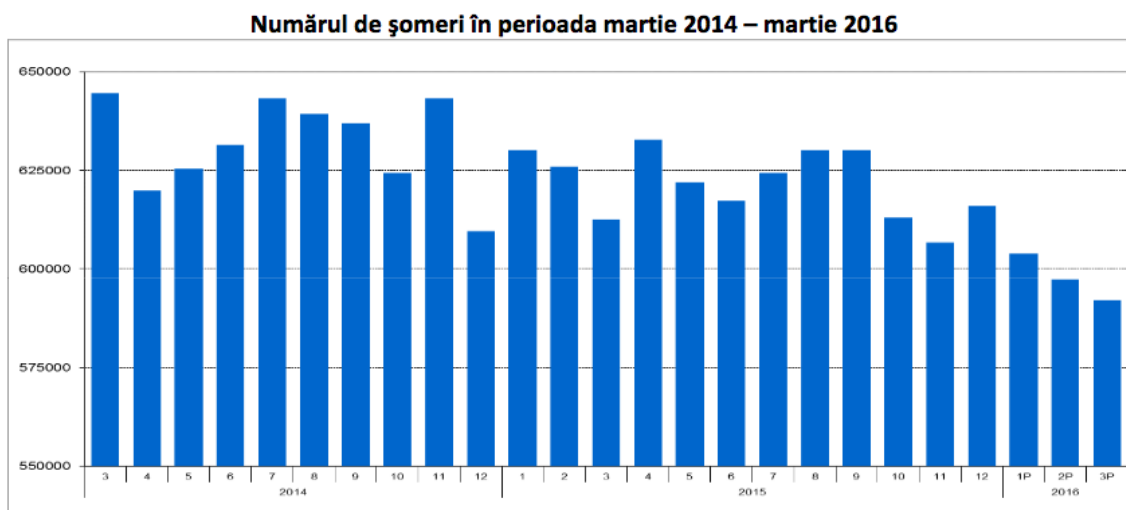
Această cerere poate fi foarte ușor acoperită cu oferta de forță de muncă neocupată. Datele ne spun că, în România, rata șomajului nu este una foarte ridicată: 6,5% din totalul populației active la finalul lunii ianuarie 2015, conform celor mai recente date publicate de Eurostat. Datele Eurostat relevă faptul că rata șomajului în România este cu 3,3 puncte

⁸ 14 966 în sectorul industriei prelucrătoare (C), 8 924 în administrație publică și apărare (O), 7 662 în sănătate și asistență socială (Q), 5 107 în comerțul cu ridicata și cu amănuntul și repararea autovehiculelor și motocicletelor (G), 2 867 în construcții (F), 2 720 în servicii administrative (N).

procentuale mai mică decât media celor 28 de state ale Uniunii (9,8%) și cu 4,7 puncte procentuale mai mică decât media celor 19 state ale zonei euro (11,2%) (EUROSTAT, 2015).

Așa cum arată graficul INS (figura nr. 9), România a avut în ultimii trei ani o masă de șomeri de puțin peste jumătate de milion de persoane, nesocotindu-le pe cele care nici măcar nu apar în evidențele AJOFM⁹. Așadar, oferta de muncă acoperă doar undeva la 10% din șomerii existenți.¹⁰ Șomajul în rândul tinerilor, chiar dacă nu se află la nivelul unor țări ca Grecia sau Spania, este peste media UE¹¹.

Figura 9. Numărul de șomeri în perioada martie 2014 – martie 2016



Sursa: http://www.insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/somaj_bim_mar16r.pdf

Ce se întâmplă cu această rezervă de jumătate de milion de șomeri? De ce nu se grăbesc ei spre București, Timișoara, Cluj și alte orașe unde investitorii se plâng că trebuie să își redimensioneze capacitățile de producție, din cauză că nu mai găsesc oameni la distanțe de la care se mai poate face naveta? De ce nu merge lumea să muncească din Harghita (salariu mediu 1 317 lei) în București (salariu mediu 2 813 lei)?

Din păcate, o mare parte dintre cei aflați în căutarea unui loc de muncă nu au calificarea necesară pentru ceea ce piața muncii cere. Se caută specialiști în industria auto, cu experiență

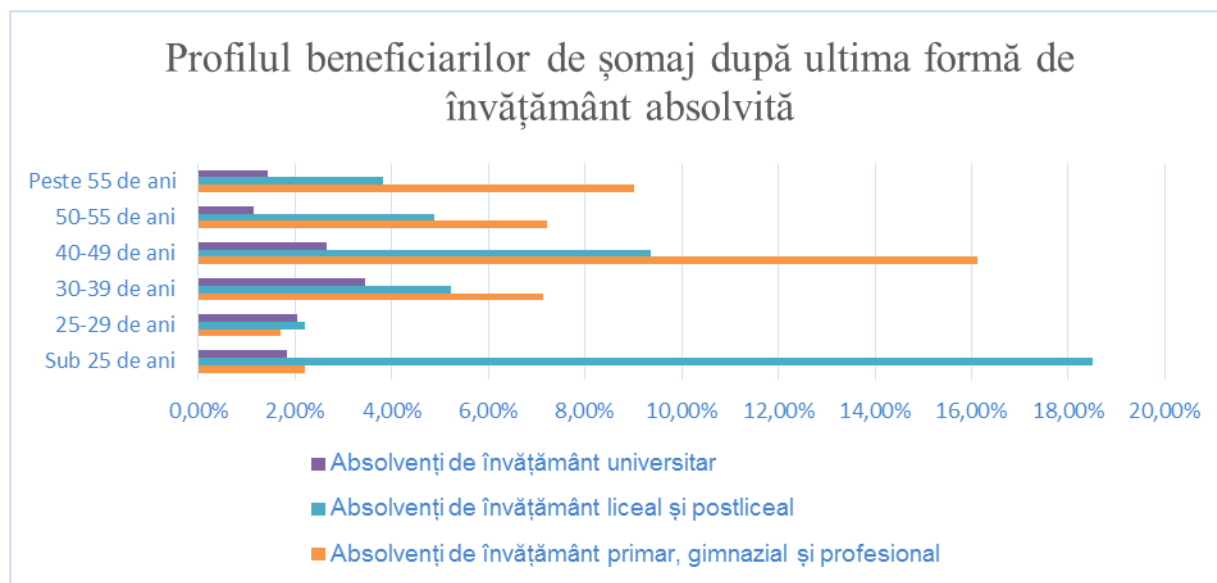
⁹ În calcularea numărului de șomeri, există diferențe metodologice între INS și ANOFM. În accepțiunea INS, care merge după metodologia Biroului Internațional al Muncii, șomerii au vârsta cuprinsă între 15-74 de ani, nu au un loc de muncă și nu desfășoară o activitate în scopul obținerii unor venituri. ANOFM operează cu noțiunea de „șomer” pentru persoane cu vârsta între 15-65 de ani la bărbați, respectiv 16-60 de ani la femei, luând în calcul și persoanele care realizează, din activități autorizate, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă, în vigoare, respectiv 500 Ron.

¹⁰ În anul 2015 INNSE a înregistrat un număr total de 436 242 șomeri (dintre care 184 738 femei), în scădere față de anii precedenți (478 338 în 2014 și 512.333 în 2013), acesta reprezentând cel mai mic număr înregistrat în ultimii opt ani (în 2008 se înregistrau 403 441). La sfârșitul lunii mai 2016, rata șomajului înregistrat la nivel național a fost 4,61%, cu 0,01 pp mai mică față de cea din luna aprilie 2016 și cu 0,39 pp mai mică față de cea din luna mai 2015.

¹¹ În anul 2015, conform datelor Eurostat, rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 ani) în România era de 21,7%. Media UE era de 20,3%. A se vedea: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

(electricieni, mecanici auto), specialiști în domeniul serviciilor (servicii medicale) sau TIC¹² (Anexa nr.1). Cei cu experiență nu mai sunt în România, cei care termină școala sunt considerați a nu avea suficientă experiență sau, adesea, nu sunt interesați în a profesa în România, unde salariile și condițiile de muncă sunt mult mai slabe decât în alte țări europene (alimentând, în acest fel, fenomenul de *brain drain* și *skill drain*). Cei mai mulți, însă, dintre cei care se află în căutarea unui loc de muncă, nu au nivelul de calificare cerut, se află în grupa de vârstă peste 40 de ani (figura nr.10).

Figura 10. Numărul de șomeri, după nivelul de educație, 2015



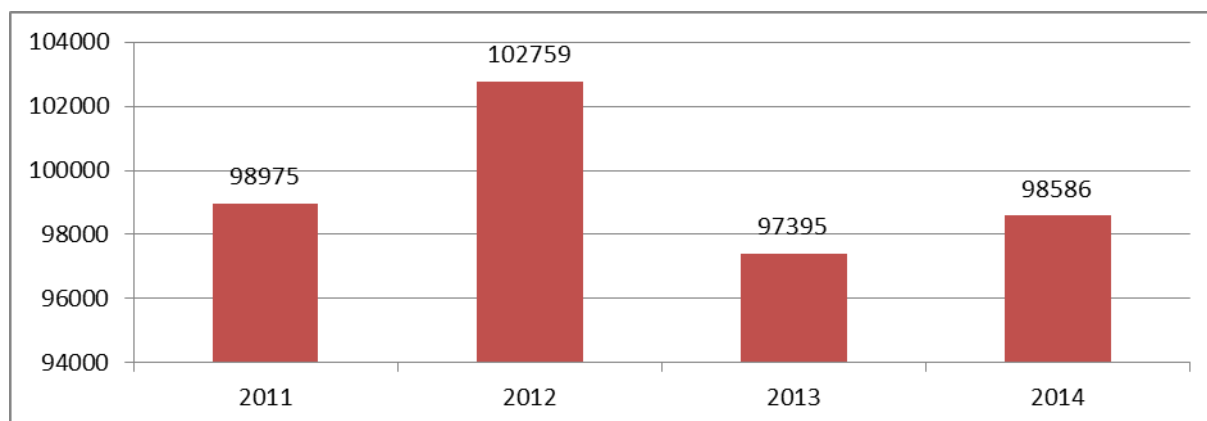
Sursa: realizat de către autori, după TEMPO_SOM101C_1_8_2016, disponibil la <http://bit.ly/2fCWL1N>

Imigrația în România - Privire de ansamblu

Imigrația, ca sursă a ofertei de muncă, nu joacă un rol important în România. Conform Inspectoratului General pentru Imigrări (Alexe 2016), în 2015, în România, locuiau în jur de 100. 000 imigranți, dintre care 40 000 erau cetățeni UE și în jur de 60 000 cetățeni ai țărilor terțe. Mai mult de jumătate dintre ei sunt membrii de familie ai unui cetățean român sau cetățean al UE și SEE. Aproape 10% dintre ei au ajuns în România în temeiul reunificării familiale.

¹² Sectorul TIC reprezintă una dintre cele mai dinamice industrii din România. În perioada crizei economice, sectorul a fost singurul care nu a recurs la concedieri, numărul personalului crescând constant și puternic (Seceleanu, 2016). Conform Asociației Patronale a Industriei de Software și Servicii (ANIS), sectorul IT are nevoie, până în 2020, de încă 180.000 de specialiști care să lucreze atât în companiile de software, cât și în departamentele IT ale firmelor cu alte domenii de activitate. Există riscul, conform aceluiași sursă, ca forța de muncă pentru TIC să înceapă să fie deficitară. A se vedea: <http://www.forbes.ro/unde-au-fugit-istii-romani-53274> respectiv <http://www.gandul.info/financiar/romania-are-nevoie-de-180-000-de-noi-it-sti-pana-in-2020-universitatile-fac-apel-la-mediul-privat-pentru-tinerii-care-nu-au-bani-de-taxe-13523247>

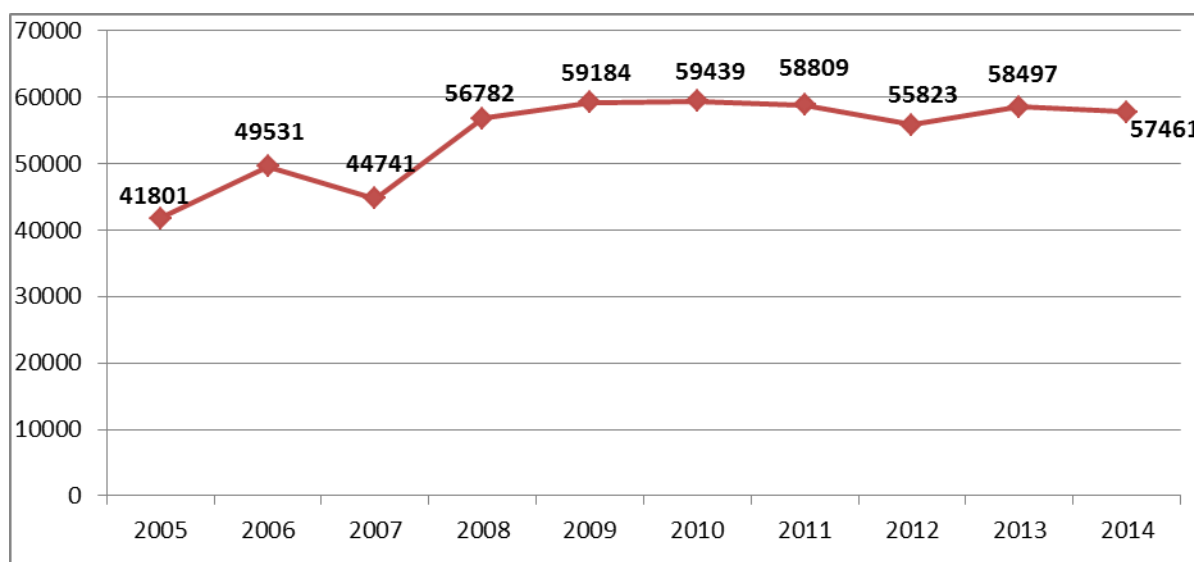
Figura 11. Numărul imigranților oficial înregistrați în România, 2011-2014



Sursa datelor: Inspectoratul General pentru Imigrări, citat în Alexe, 2016

O cincime dintre imigranții din România este reprezentată de către categoria celor veniți să studieze în școlile și universitățile românești. Numărul de studenți străini s-a dublat în ultimii șapte ani (ajungând în 2014-2015 la peste 20 000, iar trendul de creștere este destul de solid astfel încât să promită continuarea creșterii și pe viitor). Ca urmare a politicilor naționale în domeniul educației, burselor acordate studenților și cercetătorilor străini și de încurajare a imigranților-etnici români de a urma școlile din România, putem discuta de imigrație în scop de studii, care continuă să fie o componentă importantă a fluxurilor de imigrație temporară către România (Alexe, 2016). Cei care au optat pentru un loc de muncă în România reprezintă sub 15% din numărul imigranților din țările terțe UE, iar ponderea cetățenilor țărilor terțe care au dezvoltat mici afaceri în România este chiar mai mică, sub 5%.

Figura 12. Numărul resortisanților din țările terțe cu ședere legală în România, 2005-2014

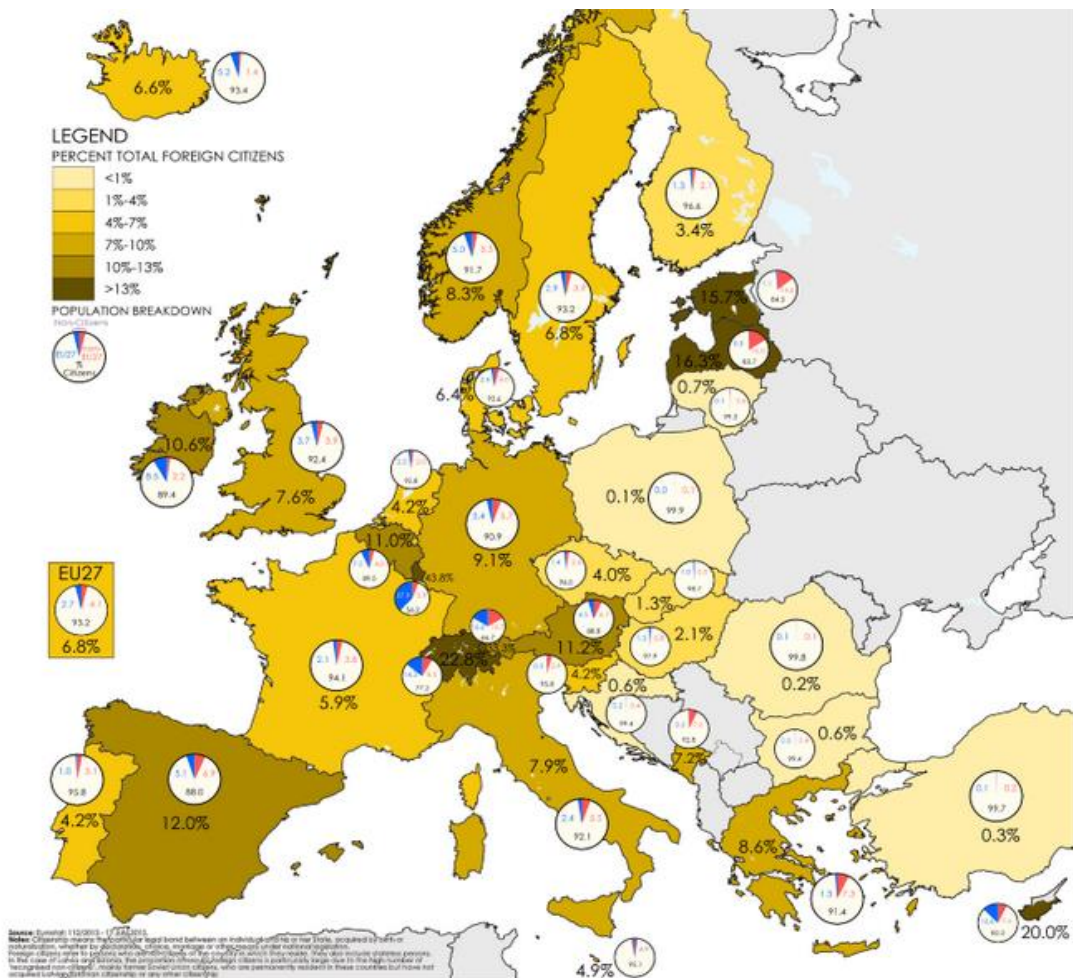


Sursa: Inspectoratul General pentru Imigrări, citat în Alexe 2016

Majoritatea imigranților din țările terțe UE sunt tineri (sub 35 ani) și bărbați (peste 60%). Participarea imigranților pe piața muncii urmează acest tipar: sectoare preponderent ocupate de bărbații muncitori imigranți (de ex., construcții, mici afaceriști) și sectorul muncii domestice și

Alături de Polonia, Croația și Bulgaria, România are un procent foarte redus de resortisanți străini (cca 0,5% din populație). Contrastul cu Spania, Irlanda, Belgia și Austria, unde s-a trecut de mult de 10 procente, este semnificativ.

Figura 13. Ponderea cetățenilor străini în Europa, 2012



Sursa: <https://www.pinterest.com/pin/556335360196019856/>

După țara de proveniență, la începutul anului 2015, cei mai mulți imigranții noneuropeni din România (aproximativ 50%) proveneau din Republica Moldova, Turcia, China și Siria (Eurostat 2016).

Tabel 4. Cetățenia imigranților noneuropeni din România (ianuarie 2015)

	Cetățenia	Număr (mii persoane)	% din totalul populației născute în afara țării
1	Republica Moldova	9,4	10,6
2	Turcia	8,4	9,5
3	China	7,0	7,9
4	Siria	4,0	4,5

Sursa: Prelucrat de către autori după [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/1/1c/Main countries of citizenship and birth of the foreign born population%2C_1_January_2015_%28%C2%B9%29_%28in_absolute_numbers_and_as_a_percentage_of_the_total_foreign_born_population%29_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/1/1c/Main_countries_of_citizenship_and_birth_of_the_foreign_born_population%2C_1_January_2015_%28%C2%B9%29_%28in_absolute_numbers_and_as_a_percentage_of_the_total_foreign_born_population%29_YB16.png)

Mulți dintre cei care au ales să vină în România sunt foști studenți străini. Unii dintre ei și-au deschis afaceri în țara noastră, deși, după cum arată datele, antreprenoriatul printre imigranții din România este destul de slab reprezentat. Dar afacerile derulate de către cetățenii țărilor care trimit aproape 50% dintre imigranții noneuropeni din România, constituie un suport pentru noii veniți. De exemplu, afacerile sirienilor din România au atins un volum de 966,8 milioane lei în 2014, după ce în 2012 înregistraseră 1,8 miliarde USD. Majoritatea firmelor cu acționariat sirian activa în domeniul comerțului (unde sunt deschise 425 dintre cele 642 de societăți aflate în statisticile oficiale, la nivelul anului 2014).

O situație aparte este cea a Republicii Moldova. Situarea Republicii Moldova pe primul loc la imigrație în România este explicată de comuniunea de limbă, cultură și istorie, precum și de relațiile privilegiate dintre cele două țări. Imigranții din Republica Moldova sunt atrași în special pentru studii și în scop de muncă, mai puțin pentru activități antreprenoriale, deși, la finele anului 2014 existau în România peste 4 300 firme cu capital moldovenesc, adică 2,23% din totalul companiilor cu capital străin deschise în România. Capitalul social subscris era mult mai mic, de doar de 36 milioane USD, adică 0,1% din totalul investițiilor străine din România (Preașca 2014). De asemenea, tinerii moldoveni care vin să studieze în România reprezintă o sursă importantă de imigrație. Conform unor surse, doar în jur de 10% dintre cei care studiază în România se mai întorc în Republica Moldova (Stanca 2013).

Și imigrația turcă este dublată de un important mediu de afaceri turc care acționează în țara noastră. Afacerile cu acționariat turcesc sunt mult mai consolidate din punctul de vedere al capitalului social subscris (se apreciază ca investițiile turcești în România depășesc 5 miliarde USD, iar printre firmele turcești din România se numără companii importante, ca Artic, Praktiker, Koton sau Rulmentul Bârlad).

În ceea ce îi privește pe chinezi, aceștia au demarat cu afaceri în domeniul comerțului cu ridicata în zonele din jurul Bucureștiului, unde munca la negru este răspândită. Din punct de vedere al afacerilor, în 2013 se apreciază că în România erau peste 10 000 firme cu acționariat chinez (peste 5% din totalul companiilor din România), cu un capital cumulat de peste 280 milioane de euro (<http://www.wall-street.ro> 2013).

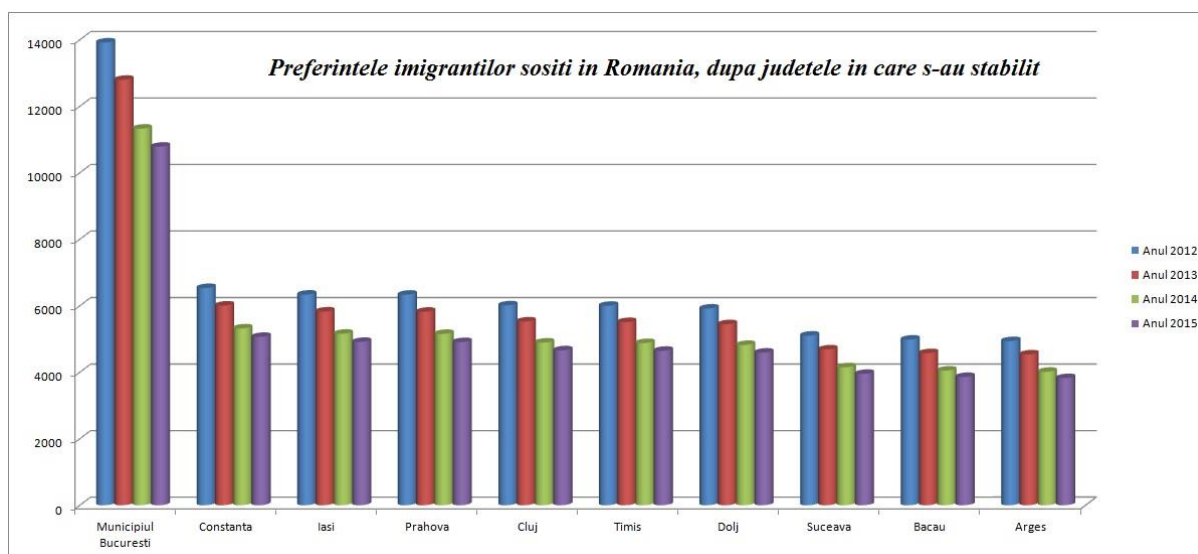
La capitolul imigrație legală pentru muncă (autorizații de muncă), cele mai multe autorizații, în anul 2014, au fost acordate cetățenilor chinezi. Din totalul de circa 2 670 de cereri

de autorizații de muncă, au fost emise 387 de autorizații pentru cetățeni din China. Mare parte dintre aceștia vin pe poziții necalificate (Goaga 2015).

Imigrația din afara spațiului european în țara noastră s-a schimbat după 2007, mai ales din perspectiva cadrului legislativ aplicabil imigranților din țările terțe. România a implementat o nouă legislație pentru cetățenii UE/ SEE și pentru membrii familiilor acestora, prin transpunerea *Directivei Consiliului 38/2004/CE privind dreptul la libera circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii comunitari și membrii familiilor acestora* (Alexe & Păunescu 2011).

Din punctul de vedere al atractivității regionale, Bucureștiul rămâne principala destinație a imigranților din țările terțe. Explicația este evidentă: Bucureștiul este principalul centru economic al țării, principalul centru universitar al României, are cea mai variată ofertă de locuri de muncă și cele mai mari salarii, cea mai bună infrastructură, cel mai mic șomaj. Urmează județe în care accesul imigranților este mai facil (Constanța, Iași, acesta din urmă ca cel mai important centru economic și universitar din estul țării și cel mai apropiat de Republica Moldova, principala sursă de imigrație pentru România) și județe care au caracteristici similare Bucureștiului (Prahova, Cluj, Timiș). Putem spune că „modelul” imigrației în România este zona urbană, cu nivel de dezvoltare economică ridicat, centru universitar și apropiată geografic de principalele surse de imigrație sau de București.

Figura 14. Evoluția repartiției pe județe a imigranților, 2012 – 2015



Sursa: Popa (2016) http://media.hotnews.ro/media_server1/image-2016-10-21-21366245-0-imigranti-judete.jpg

România emite un număr redus de autorizații de muncă. Numărul de autorizații este stabilit prin hotărâre de guvern, în fiecare an. Aceste autorizații sunt emise pe tipuri de lucrători (permanenți, stagieri, sezonieri, transfrontalieri, înalt calificați, detașați), fără a se oferi detalii cu privire la ocupațiile ce urmează a fi ocupate de lucrătorii în cauză (Prisăcariu 2016). Ca urmare, este dificil de apreciat modalitatea în care se corelează stabilirea acestor contingente cu nevoile interne de forță de muncă imigrantă. Astfel, identificarea, comunicarea sau ocuparea locurilor de muncă vacante de către imigranți din țările terțe pare destul de dificilă (Prisăcariu 2016).

Tabel 5. Evoluția numărului de autorizații pentru imigranții țărilor terțe și cotele de imigrație (2008-2014)

Cota anuală și autorizațiile de muncă eliberate, 2008-2014							
An	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Cotă anuală stabilită	10 000 suplimentate cu 5 000	8 000	8 000	5 500	5 500	5 500	5 500
Număr autorizații de muncă eliberate	15 000	4 278	2 970	2 680	2 834	2 093	2 677

Sursa: Inspectoratul General pentru Imigrări, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și Institutul Național de Statistică

Motivele atractivității reduse a României, ca țară de destinație, sunt destul de evidente: prețul muncii, condițiile de muncă și legislația, considerată de către angajatori și agenții de recrutare destul de greoaie și anevoioasă.

România oferă salarii foarte mici pe zonele de piață a muncii unde imigranții fără calificări superioare (și nu numai) se angajează de obicei: servicii de bază, agricultura, textile. Una dintre cauzele migrației internaționale este cea determinată de posibilitatea unor venituri mai mari în țara de imigrație. Din acest punct de vedere, salariul minim din România este o barieră serioasă, care diminuează atractivitatea României, chiar și dinspre țări considerate apriori potențiale resurse de imigrație pentru țara noastră. Astfel, țări precum Serbia, Macedonia, China, sau chiar Filipine înregistrau, conform datelor publicate de către ILO, în 2013, un nivel al salariului minim mai mare decât cel în țara noastră.

Tabel 6. Salariul minim (în RON), 2013

Țara	Salariul minim (în RON, conform Exchange convertor)
<i>Tadjikistan</i>	126
<i>Sri Lanka</i>	162
<i>India</i>	178
<i>Ucraina</i>	182
<i>Vietnam</i>	205
<i>Azerbaidjan</i>	251
<i>Egipt</i>	314
<i>Indonezia</i>	402

<i>Albania</i>	716
<i>România</i>	800
<i>China</i>	835
<i>Thailanda</i>	898
<i>Serbia</i>	988
<i>Filipine</i>	1 039
<i>Macedonia</i>	2 292 ^x

Sursa: calculate de către autori după date preluate din ILOSTAT Database
http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/Contry ProfileId?_adf.ctrl-state=puwbg3dm5_4&_afLoop=443444205_582628#!

^x În cazul Macedoniei, este vorba despre salariul mediu, datele pentru salariul minim nefiind disponibile. Pentru comparabilitate, în 2013, salariul mediu din România (2163 RON) era mai mic decât cel din Macedonia.

Argumentul salariului mai mare din România funcționează pentru țări precum Albania, Vietnam, India, Indonezia, Sri Lanka, Ucraina, țări care pot fi considerate potențiale surse de imigrație, dacă se promovează o politică selectivă și orientată către nevoile pieței românești de atragere a imigranților.

În al doilea rând, spre deosebire de țările cu tradiție în respectarea drepturilor angajaților, România este o țară în care munca neplătită peste program și relațiile autoritare de muncă sunt încă foarte răspândite, în ciuda progreselor înregistrate în legislație în acest sens.

2.2. Cadrul juridic al politicilor migratorii în România

Principalele documente legislative care vizează migrația în România din țările terțe UE au fost adaptate la legislația europeană, după integrarea țării noastre în UE. România a adoptat și o *Strategie națională privind imigrația pentru perioada 2015-2018*, menită să stabilească prioritățile în materie de imigrație pentru următoarea perioadă. Dincolo de Strategia privind imigrația și în afara Codului Muncii, general aplicabil relațiilor de muncă, indiferent de naționalitatea angajatului, există mai multe legi specifice, aplicabile numai străinilor din țările terțe, în materie de angajare. Principalele acte normative sunt *Ordonanța Guvernului nr. 25/2014* privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor, coroborată cu normele specifice privind accesul străinilor în România și cele privind dreptul muncii, *Ordonanța Guvernului nr. 44/2004* privind integrarea socială a străinilor și Normele sale Metodologice. De asemenea, există un cadru legislativ important, care reglementează o serie întreagă de alte aspecte ce vizează străinii din țările terțe, care acced în România, cum ar fi *Legea nr.122 din 4 mai 2006 privind azilul în România*, *OUG nr.194 din 12 decembrie 2002 privind regimul străinilor în România*.

Strategia națională privind imigrația pentru perioada 2015-2018 se axează pe atragerea lucrătorilor înalt calificați, pe cooperarea cu țările terțe, pe combaterea imigrației ilegale și a traficului de persoane. Aceste linii directoare au în vedere creșterea competitivității și

atractivității spațiului european pentru muncă, studii sau turism. Mai mult, menținerea siguranței naționale și rămânerea pe teritoriul României a investitorilor reprezintă o prioritate a acestei strategii. Sunt cuprinse câteva obiective importante, precum crearea unui cadru care să faciliteze accesul în țară a cetățenilor care răspund nevoilor identificate pe piața muncii, favorizarea accesului cetățenilor țărilor terțe care doresc să dezvolte afaceri pe teritoriul țării sau care răspund profesiilor cu deficit, totul într-un cadru marcat de oferirea de condiții necesare unui trai decent.

Unul dintre aspectele principale enunțate de acest document este faptul că Europa trebuie să dezvolte strategii prin care să poată fructifica oportunitățile pe care le oferă o mobilitate din ce în ce mai crescută a persoanelor. Unul dintre obiectivele Strategiei naționale este acela de a corela în mod coerent accesul pe teritoriul țării a cetățenilor din țări terțe, care să răspundă nevoilor și cererii identificate în piața muncii în ceea ce privește ocuparea. Această țință se propune a fi realizată prin 5 direcții de acțiune:

- monitorizarea pieței muncii autohtone de către instituțiile competente pentru identificarea deficitelor de forță de muncă;
- stabilirea contingentelor anuale de lucrători nou admiși pe piața forței de muncă din România;
- stabilirea unor mecanisme de facilitare a admiterii pe piața forței de muncă din Romania a cetățenilor statelor terțe în domenii în care există deficit de forță de muncă;
- revizuirea/modificarea condițiilor de angajare în muncă în profesii liberele reglementate prin legi speciale, astfel încât să poată fi aplicabile și cetățenilor statelor terțe;
- negocierea/încheierea unor acorduri bilaterale cu țări terțe interesate în admiterea propriilor cetățeni pe piața forței de muncă din Romania.

În același sens, crearea unui cadru atractiv pentru studenți care să primească educație în domeniile deficitare este un alt obiectiv. Prin Strategia națională se vizează și stimularea investițiilor din partea angajaților și angajatorilor din țările terțe. Acest obiectiv se propune a fi realizat prin facilitarea procesului de obținere a vizelor și a legislației care reglementează demararea și funcționarea afacerilor.

Cu privire la migrația ilegală și la munca nedeclarată, se propune informarea cetățenilor cu privire la drepturile și obligațiile avute, la riscurile pe care le atrage imigrația ilegală. Ca urmare a acestor prevederi se propune și eficientizarea controlului privind migrații și creșterea cooperării inter-instituționale.

În congruență cu legislația amintită mai sus, Strategia ține cont de condiții precum procedurile de azil, consiliere oferită solicitanților, crearea sau îmbunătățirea condițiilor care să ofere un standard minim de decență a vieții pentru solicitanții de azil, precum și un proces care să ducă la o mai bună identificare a solicitanților care nu au documente.

Ordonanța de Urgență nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, recent modificată prin Ordonanța Guvernului nr. 25/2016 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor, transpune Directiva permisului unic 2011/98/EU și partea netranspusă din Directiva privind muncitorii înalt calificați 50/2009. În acest caz pot fi angajați lucrători permanenți, pe perioadă determinată sau nedeterminată, lucrători detașați, sezonieri, stagiați, sportivi, transfrontalieri. Conform acestei ordonanțe, cererea pentru eliberarea avizului de angajare sau detașare se eliberează în 30 de zile de la momentul depunerii, dar termenul se poate reduce la 15 zile în cazul în care solicitantul deține o Carte Albastră a Uniunii Europene. Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și

Persoanelor Vârstnice are un aport important prin intermediul acestei legi, deoarece propune, în baza politicilor și a unor studii amănunțite privind piața muncii din România, contingentul pe tipuri de lucrători nou-angajați și elaborează lista care conține profesiile și ocupațiile în care a fost identificat un deficit de ocupare. Actul normativ aduce înlesniri pentru accesul pe piața muncii, nemaifiind necesară obținerea avizului de angajare de către angajator pentru încadrarea în muncă a anumitor categorii de străini. Înainte de această modificare legislativă, indiferent de scopul șederii, chiar și atunci când era vorba despre reîntregirea familiei, era nevoie de obținerea unui permis de muncă pentru angajarea legală a membrului de familie în România. Această condiție era excesivă și limita accesul pe piața muncii, procedura de obținere a permisului de muncă fiind destul de anevoioasă, birocratică și chiar costisitoare pentru angajator. Noua legislație precizează și care sunt condițiile de angajare în muncă a posesorilor Cărții Albastre, respectiv a lucrătorilor înalt calificați (Barometrul Integrării Imigranților 2015, pg. 20-21).

Ordonanța nr. 44 din 29 ianuarie 2004 privind integrarea socială a străinilor care au dobândit o formă de protecție sau un drept de ședere în România, precum și a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului European urmărește facilitarea integrării sociale a următoarelor categorii de persoane: a) străinii care au dobândit o formă de protecție în România, prin asigurarea accesului la următoarele drepturi: dreptul la un loc de muncă, dreptul la o locuință, dreptul la asistență medicală și asistență socială, asigurări sociale, dreptul la educație, precum și prin derularea de activități specifice de acomodare culturală, consiliere și învățare a limbii române, reunite în programe de integrare; b) străinii care au dobândit un drept de ședere în România și cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European, prin derularea de activități specifice de acomodare culturală, consiliere și învățare a limbii române. Ordonanța stabilește, de asemenea, și responsabilitățile diverselor instituții ale statului privind integrarea străinilor.

Legea 122 din 2006 privind azilul în România, care reglementează modalitatea prin care se poate obține azil, dar și procedurile prin care se acordă protecție internațională în România, punând accent pe principiul nediscriminării, a unității familiei, a nereturnării. Legea 122 a fost actualizată prin Legea 331/2015 în ceea ce privește permisele de ședere și valabilitățile acestora, introducând și o serie de dispoziții menite să vină în ajutorul persoanei nou sosite pe teritoriul țării.

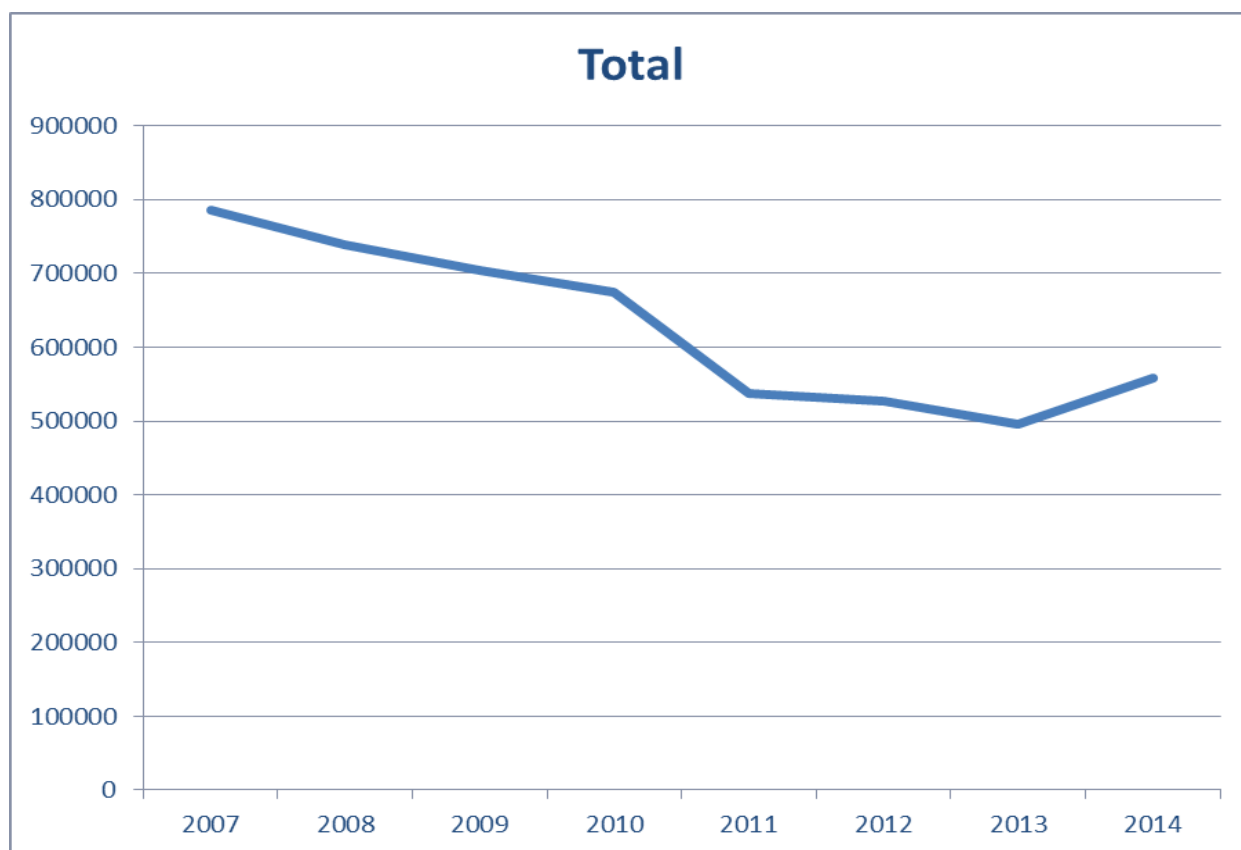
Legea nr. 157/2011 pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România reprezintă o serie de completări pentru OUG 194/2002, în special în ceea ce privește vizele (de lungă ședere, de detașare), noi elemente apărute în cadrul documentelor europene, precum *Cartea Albastră a UE*, dreptul de ședere.

CAPITOLUL 3: PROPUNERI DE MĂSURI PENTRU ÎMBUNĂTĂȚIREA PIEȚEI MUNCII

3.1. Creșterea numărului de lucrători. Cum poate fi oprit declinul demografic?

O populație în scădere înseamnă o forță de muncă în scădere. Din acest punct de vedere, declinul demografic se vede cel mai dramatic în scăderea spectaculoasă a numărului total de absolvenți din învățământul românesc, un predictor robust al dinamicii pieței muncii.

Figura 15. Evoluția numărului de absolvenți (2007 - 2013)



Sursa: INS, TEMPO_SCL109C_12_10_2016

Stăvilirea declinului demografic este o sarcină complexă și care necesită resurse. În afară de cazul în care nu se trăiește într-un regim autoritar și teocratic, cu granițe închise, este nerealist (și eronat) să credem că stimularea demografiei prin control strict al avorturilor și/sau moralității sexuale reglementate prin lege poate să fie o metodă de a stopa declinul demografic. Impunerea legislației stricte referitoare la avort, în democrațiile europene cu granițe deschise, unde normele religioase, alături de influența bisericii, rămân flexibile, iar politicile privind creșterea și îngrijirea copiilor sunt slabe (ca în Polonia) nu a stopat declinul demografic.

În mod similar, punerea accentului pe remunerația mai mare pentru unul dintre părinți, pentru a compensa un venit redus al părintelui care stă acasă pentru îngrijirea copilului pare o opțiune greșită. Un studiu care compară două țări cu venituri și rate de creștere înalte, Coreea de Sud și omologul său vestic, Suedia, subliniază importanța câștigului ambilor parteneri și nu doar

a unuia, în reconcilierea celor două obiective: cel al creșterii fertilității și cel al participării femeilor la forța de muncă. (Soomi, Duvander & Zarit 2016).

Literatura sugerează că declinul demografic poate fi abordat mai eficient prin politici progresive de egalitate de gen și de susținere a familiei, care reduc costul direct pe care îl implică creșterea copiilor, creșterea susținerii guvernamentale pentru familii și creșterea costurilor pentru menținerea normelor tradiționale ale rolurilor specifice genurilor și formelor de familii. Propunerile de politici pe care le sugerăm se bazează pe problema demografică diagnosticată, care este diferită față de viziunea Academiei Române.

Directorul Centrului de Cercetări Demografice al Academiei Române, prof. Vasile Ghețău, a sugerat că declinul demografic are de a face cu modernizarea societății, îndeosebi “slăbirea rolului normelor culturale (religioase, îndeosebi), expansiunea coabitării, stil de viață și modele culturale incompatibile cu un număr mare de copii și – după destui specialiști – goana după lux, consum exagerat de bunuri și servicii, materialism nemăsurat, egoism, explozie a sexualității.” (Chițu 2014). Acest diagnostic este nu numai problematic *vis a vis* de drepturile câștigate de către femei, dar este și nefundamentat empiric, el neexplicând de ce țările robuste din punct de vedere demografic (Suedia, Franța, Marea Britanie) sunt țări în care toate elementele identificate de către academician, cuantificabile, sunt la cote foarte ridicate. Totodată, el nu explică variația enormă existentă în ratele de fertilitate dintre țări, comparativ cu uniformitatea culturală la femei, atunci când vine vorba de dorința de a avea copii: potrivit *Eurobarometrului* din 2006, femeile din toate țările europene (mai puțin Austria) vor cel puțin doi copii (Testa & Grilli, 2006).

Dimpotrivă, bazându-ne pe indiciile existente, viziunea noastră este că politicile publice ar trebui să fie îndreptate către ușurarea sarcinii de a fi un părinte angajat în muncă.

Paleta de măsuri care ar putea înlătura declinul demografic este bine cunoscută din literatura de specialitate despre fertilitate și politici publice (Gerda, 2013, Gauthier, 2013, Mills 2015, Gauthier, 2016, Eydal & Rostgaard, 2016). După cum menționa un statistician suedez, „O explicație uzuală [pentru rata de fertilitate] este că în Suedia este posibil să combini maternitatea cu munca” spune el. „Nu este vorba numai de concediul de maternitate/paternitate, este vorba și de subvenția de creștere a copilului și de egalitatea dintre sexe.” (The Guardian 2015). Aceasta, credem noi, este triada de obiective de politici publice pe care trebuie să le adopte România. Mai jos se găsesc măsuri politice specifice pe care le propunem:

Adoptarea țintei de 12 nou născuți la 1 000 de locuitori ca obiectiv central al României, indiferent de ciclul politic.

Cu o medie de sub 9 născuți vii la 1000 de locuitori¹³, țara noastră își consolidează poziția unei țări angajate pe o pantă descrescătoare a populației¹⁴. România nu își permite perspectiva sumbră a celor 16 milioane de locuitori în 2050. Ținta de 12:1 000 este caracteristică țărilor care sunt considerate a fi robuste demografic: Franța, Marea Britanie, Norvegia, Suedia. Islanda și Irlanda au valori și mai ridicate (dar sunt populații particulare).

¹³ Conform datelor publicate de către INS (INS 2016, http://www.insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/1iunie_ziua_copilului_2016.pdf), cea mai ridicată rată a natalității, în 2015, a fost în regiunile Nord-Vest, Centru și București -Ilfov (9,1 născuți-vii la 1000 locuitori), iar cea mai scăzută în regiunea Sud-Vest Oltenia (7,3 născuți-vii la 1000 locuitori).

¹⁴ Se apreciază că în 2030, România va fi a 12a cea mai îmbătrânită țară din lume, iar populația va scădea, față de 2012, cu 12.4% (<http://www.euromonitor.com/romania-in-2030-the-future-demographic/report>)

Tabel 7. Evoluția sporului natural al populației – la 1 000 de locuitori (2008)

States with increasing population 2008 (first 14)				States with declining population 2008 (all)			
Natural increase		Total increase		Natural decline		Total decline	
descending order		descending order		descending order		descending order	
10.51	Ireland	Ireland	14.59	-0.06	Italy	Croatia	-0.30
6.34	Albania	Switzerland	14.05	-0.27	Lithuania	Estonia	-0.39
4.55	France	Norway	13.10	-0.48	Estonia	Lithuania	-0.51
3.97	Norway	Kosovo	12.80	-0.82	Moldova	Russian F.	-0.74
3.51	UK	Spain	12.03	-1.45	Romania	Romania	-1.39
3.03	Netherlands	Slovenia	10.99	-1.89	Croatia	Hungary	-1.41
2.90	Spain	Czech Republic	8.32	-2.05	Germany	Moldova	-1.45
2.19	Belgium	Belgium	8.22	-2.55	Russian Fed.	Belarus	-1.84
2.00	Switzerland	Sweden	8.00	-2.68	Belarus	Germany	-2.04
1.97	Finland	Italy	7.28	-3.07	Hungary	Latvia	-4.23
1.94	Sweden	United Kingdom	7.21	-3.11	Latvia	Bulgaria	-4.41
1.94	Macedonia	Denmark	7.19	-4.29	Bulgaria	Serbia	-4.57
1.91	Denmark	France	5.75	-4.57	Serbia	Ukraine	-4.96
1.41	Czech Republic	Netherlands	4.95	-5.28	Ukraine		

Sursa: Eurostat Data in Focus 31/2009, Table 1, disponibil la
<http://iussp2009.princeton.edu/papers/91677>

Acest obiectiv central poate fi atins prin dezvoltarea unor măsuri orientate către:

1. Concediu de maternitate/paternitate generos pentru ambii părinți, combinat cu prevederi publice de îngrijire a copilului în totalitatea timpului.

Această politică publică a fost la baza abordărilor din Scandinavia și Franța¹⁵. Un studiu publicat de reputatul Institut Max Planck a aratat: concediul de creștere a copilului, combinat cu cea mai mare participare la forța de muncă din Europa pentru femei, precum și acces extins la facilități precum creșe și grădinițe au jucat un rol-cheie în adaptarea demografică a Suediei. Franța, cea mai seculară țară a Europei, are rate mari și relativ stabile în rândul cohortelor născute începând cu anii 1950. Acest fapt poate fi atribuit politicilor de lungă durată și consistente privind familia și care au generat această stabilitate. În loc de a fi țintite, aceste măsuri acoperă o gamă largă de familii, indiferent de statutul lor civil, număr de copii, sau de statutul de muncă al părinților (Thévenon 2016).

În lumina acestor aspecte, faptul că adaptarea demografică caracterizează țări cunoscute pentru atitudinea lor progresistă cu privire la rolurile ambilor părinți are capacitatea de a submina argumentul conservator care este din ce în ce mai răspândit în România, potrivit căruia declinul demografic este cauzat/favorizat de implementarea politicilor privind egalitatea de gen și cu legislația europeană infuzată de feminism.

¹⁵ Interviu Cornel Ban cu Solveig Helgadottir, medic islandez, iulie 2016.

Creșterea densității și a numărului de creșe (mai ales) și grădinițe publice cu program prelungit, în paralel cu concediul parental egal distribuit între genuri, apare ca o măsură obligatorie. Ideea că sunt prea puține locuri în creșele și grădinițele de stat reflectă o anumită paralizie a gândirii pe această temă. Faptul că atât administrația de stat cât și municipalitățile au în proprietate spații subutilizate care pot fi reconvertite în creșe și grădinițe este de notorietate. La fel, autoritățile pot achiziționa spații pentru creșe și grădinițe în așa fel încât să existe o densitate mai mare a acestora în raport cu o anumită densitate de locuire, maximizând posibilitățile de acces strict pietonal sau velo, pe model scandinav.

2. Reconcilierea vieții profesionale cu viața privată, prin mutarea accentului de pe concediul de creștere a copilului pe remunerarea corespunzătoare a muncii suplimentare

O altă lecție critică din Scandinavia este echilibrul între muncă și viață privată. Orele de muncă prelungite (de multe ori, neplătite în România) pot nega bunul acces la concediu parental și la subvenția de creștere a copilului. Un focus grup organizat de Cornel Ban cu tinere mame, care lucrau, a relevat că aceste ore suplimentare, adeseori neplătite, le împiedică pe mame de a-și lua copiii de la creșe și grădinițe, acest factor reprezentând un motiv pentru care aleg să nu mai aibă un al doilea copil. Pentru a stopa aceasta, sugerăm scheme de salarizare, care să crească costurile de reținere a angajaților (mai mult de câteva zile pe lună) după program.

3. Granturi pentru angajatorii care deschid creșe și grădinițe pe durata programului de lucru

O altă modalitate de susținere a natalității este recenta inițiativă guvernamentală din cadrul proiectului „România competitivă”, prin care firmele și instituțiile publice, care înființează grădinițe și creșe cu program prelungit pentru copiii angajaților, vor primi granturi de la guvern. Acest sistem are o lungă istorie în România postbelică și simplifică foarte mult programul zilnic al părinților, reducând, astfel, costurile considerabile de timp pe care le presupune realitatea creșterii unui copil.

4. Cultivarea de noi norme sociale legate de responsabilitatea paternală

Faptul că în România creșterea copiilor este în mod covârșitor obligația mamei este de notorietate. Această stare de fapt înseamnă că femeile care vor să aibă copii sunt cele care trebuie să își sacrifice cariera. Decizia de a avea copii este, prin urmare, un joc cu suma zero între cele două genuri. Acordarea de concediu parental egal de un an pentru fiecare părinte, cu posibilitate redusă ca dreptul tatălui să poate fi cesionat mamei are o importanță crucială în promovarea unor noi norme de gen. În sistemul suedez, de pildă, un număr de 60 de zile de concediu parental nu poate fi cesionat sub nici o formă, măsură creditată cu triplarea perioadei de îngrijire a copilului făcută de către tată¹⁶. Ar fi o ocazie irosită ca această normă a coresponsabilizării taților să nu fie promovată în cadrul orelor obligatorii din sistemul de educație.

Oprirea declinului demografic este posibilă prin politici publice inteligente. Însă efectele lor sunt pe termen lung și nu vor rezolva nevoile imediate ale economiei. Mai mult decât atât, puțini demografi cred că fertilitatea se va mai întoarce vreodată la rata de înlocuire a populației (Lesthaeghe 1999, Frejka *et al.* 2004). Creșterea ofertei de muncă dincolo de ce poate face cea

¹⁶ A se vedea <http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011>

mai bună politică demografică trebuie să vină din alte zone și, așa cum vom vedea în secțiunile următoare, România trebuie să regândească politicile publice legate de ocupare și imigrație.

3.2. Creșterea atractivității pieței muncii

Protecție: Reducerea ajutoarelor sociale și a indemnizației de șomaj?

În mediile patronale, chiar și în cele intervievate de către noi, pare să se fi răspândit ideea că soluția ar fi reducerea drastică a ajutorului de șomaj și a ajutoarelor sociale. Însă șomerul român se află deja într-o situație precară: majoritatea covârșitoare a celor fără slujbă nebeneficiind de indemnizație. Din datele INS pe luna mai 2016 (formular SOM101A), dintre 410 509 șomeri înregistrați în evidențele agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (două treimi dintre aceștia fiind din mediul rural)¹⁷, doar 73 589 dintre ei primeau indemnizație de șomaj¹⁸. Cât privește venitul minim garantat¹⁹, acesta este deja situat la un prag extrem de jos, care de abia asigură supraviețuirea, și era primit în 2015 doar de 252 688 persoane. Această situație lasă aproape un sfert de milion de șomeri în afara oricărei plase de siguranță.

Firavul stat social românesc înseamnă o sărăcie relativă (raportul procentual între numărul persoanelor sărace care au un venit disponibil pe adult echivalent mai mic decât pragul stabilit la nivelul de 60% din mediana veniturilor disponibile pe adult echivalent și total populației este foarte ridicat). Combinată cu salariile mici, această situație ne dă încă 2 milioane de angajați în sărăcie. Cum remarcă un director general din cadrul INS (Pisică, 2015):

"Rata sărăciei, ca atare, are în jur de 2,5 milioane persoane (în România n.r.). Dacă ne uităm câți sunt cei care suferă și de risc de sărăcie, dar și de deprivare materială severă vedem că avem 2,2 milioane persoane care sunt mult mai sărace, dar sunt și deprivate sever din punct de vedere material. Sunt în jur de 157 000 de persoane care suferă de deprivare materială severă și trăiesc și în gospodării cu intensitate redusă a muncii. Mai sunt 145 000 de persoane care sunt expuse riscului de sărăcie și trăiesc în gospodării cu intensitate redusă de muncă, dar există aproximativ jumătate de milion de persoane care suferă de sărăcie, deprivare materială severă, și trăiesc în gospodării cu intensitate redusă a muncii" (Agerpres 2015).

Așa cum se vede în cazul statelor fără plase sociale de siguranță, reducerea ajutoarelor sociale nu îi transformă pe foștii beneficiari în angajați ci, de obicei, în lumpen urban, cu toate consecințele negative pe planul sănătății și securității publice pe care acest proces îl presupune (Karanikolos *et al.* 2014). Mai mult decât atât, reducerea acestor ajutoare ar afecta negativ nu doar populația activă actuală, ci și pe cea viitoare. Un studiu recent arată că 66,1% din familiile din mediul rural nu au venituri suficiente pentru traiul de zi cu zi. Unul din opt copii din satele

¹⁷ 116 884 șomeri provin din mediul urban și 293 625 din mediul rural.

¹⁸ Conform ANOFM, indemnizația de șomaj se acordă șomerilor, pe perioade stabilite diferențiat, în funcție de stagiul de cotizare, astfel: a) 6 luni, pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin un an; b) 9 luni, pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin 5 ani; c) 12 luni, pentru persoanele cu un stagiul de cotizare mai mare de 10 ani (<http://www.anofm.ro/faq>).

¹⁹ Nivelul lunar al venitului minim garantat este raportat la indicatorul social de referință (ISR, care în prezent are o valoare de 500 de lei) și este de: 0,283 ISR (141,5 lei) pentru persoana singură; 0,510 ISR (255 de lei) pentru familiile formate din două persoane; 0,714 ISR (357 de lei) pentru familiile formate din trei persoane; 0,884 ISR (442 de lei) pentru familiile formate din patru persoane; 1,054 ISR (527 de lei) pentru familiile formate din cinci persoane; câte 0,073 ISR (36,5 lei) pentru fiecare altă persoană peste numărul de cinci persoane, care face parte din familie (http://www.avocatnet.ro/content/articles/id_42589/Venitul-minim-garantat-Din-2016-ajutorul-nu-mai-este-condi%C5%A3ionat-de-plata-impozitelor-pentru-bunuri.html)

românești merge uneori sau întotdeauna la culcare flămând, în creștere cu 2% (în 2013) față de 2012. Procentul celor care se duc întotdeauna la culcare flămânzi s-a dublat la 4% față de 2013. (World Vision 2012, 2014).

La ce nivel ar fi aceste procente dacă s-ar reduce ajutoarele sociale actuale atât de mizere oricum?

Prin contrast, analiza noastră scoate la suprafață câteva argumente și sugestii de politici publice care să dea niște răspunsuri cu efecte mai puțin distructive.

Ocupare: Eficientizarea măsurilor de luptă împotriva șomajului de lungă durată

Este necesară continuarea luptei împotriva șomajului de lungă durată, pentru a obține și rezultate concrete ale cadrului național și european în vigoare (în principal, *Strategia Națională pentru ocuparea forței de muncă 2014 -2020, dar și alte reglementări*²⁰). România plătește, încă, prețul eficienței slabe a politicilor sale sociale și de angajare din ultimele decenii. În ciuda creșterii economice recente, țara noastră are o rată neobișnuit de înaltă a șomajului de lungă durată (în șomaj de un an și peste) (3,0%), iar incidența șomajului de lungă durată (ponderea persoanelor aflate în șomaj de un an și peste în total șomeri) a fost de 43,9%. Conform datelor publicate de către INS în 2015, pentru tineri (15-24 ani), rata șomajului de lungă durată (în șomaj de șase luni și peste) a fost de 13,1%, iar incidența șomajului de lungă durată în rândul tineretului, de 60,6% (Mediafax 19 aprilie 2016). Aceste cifre contează pentru că cercetările arată că indiferent de nivelul de educație, șomajul de lungă durată duce la pierderea calificărilor, depresie, lipsa de motivare și chiar dizabilitate (Gabriel *et al.* 2013, Kentikelenis *et al.* 2014, Madianos *et al.* 2014, Fountoulakis *et al.* 2014, Machin & Marie 2004).

Echitate: Reforma fiscală

Pentru a face piața muncii mai atractivă, este nevoie de reducerea fiscalității pe muncă și creșterea ei pe capital, în paralel cu o distribuție progresivă a poverii fiscale pe venit. În felul acesta, se poate obține o creștere substanțială a salariului brut, evitându-se probleme de sustenabilitate fiscală.

În România angajații dețin 32 la sută din PIB, iar capitalul 54 la sută, adică exact invers situației din UE-15, dar și din țări ca Ungaria. Distribuția salarială este un alt aspect definitoriu al prețului forței de muncă din România. În România sunt foarte mulți salariați la nivelul de jos al salariilor și foarte puțini cei care au salarii ridicate. Într-un studiu realizat de către *Ziarul Financiar* (6 mai 2016), în 2015, circa 44% dintre angajații români aveau venituri de sub 1 000 de lei net pe lună (adică peste 2 milioane de salariați), iar 28% câștigau între 1 000 și 1 700 de lei

²⁰ Recomandarea Consiliului privind integrarea pe piața forței de muncă a șomerilor de lungă durată, adoptată la data de 15 februarie 2016, care își propune să încurajeze facilitarea tranziției de la șomaj pe termen lung la ocupare, prin măsuri de integrare pe piața muncii a acestei categorii de persoane, luând în considerare specificitățile de la nivel național. De asemenea, în luna septembrie 2016 cadrul legislativ național în domeniul ocupării forței de muncă a fost completat cu o serie de măsuri (prime de mobilitate) care au ca scop, printre altele, stimularea mobilității forței de muncă, atât prin stimularea șomerilor de lungă durată în vederea ocupării unui loc de muncă, cât și stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a acestei categorii de șomeri. Totodată, a fost modificat și cuantumul subvențiilor acordate angajatorilor, astfel că angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă șomeri de lungă durată, primesc lunar o sumă de bani, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni. – OUG nr. 60/2016 pentru modificarea și completarea Legii 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare (precizări Ministerul Muncii, noiembrie 2016).

net pe lună (adică peste 1,3 milioane de persoane). Totodată, aproape un sfert (23% dintre angajați, adică 1,1 milioane de persoane) câștigau între 1 700 și 4 000 de lei net pe lună, în timp ce 5% dintre salariații români (adică circa 250.000 de oameni) câștigau peste 4 000 de lei net pe lună (Mihai, 2016).

Soluțiile sunt clare. Mai *întâi*, România trebuie să se alăture demersurilor Comisiei Europene și cuplului franco-german de a reprima prețurile de transfer și de a pune în practică mai ferm prevederile acordurilor semnate de către țara noastră (mai ales, prin întărirea mecanismelor de control și cooperare pentru depistarea și diminuarea semnificativă a acestor practici). În România foarte mult din valoarea adăugată anuală a corporațiilor nu este taxată, în ciuda nivelului redus al impozitului pe profit. Motivul este binecunoscut: prețurile de transfer între subsidiare. Singur, statul român nu poate interveni drastic împotriva acestei practici fără a suferi fuga capitalurilor. Însă poate, cel puțin, să se coordoneze mai bine cu actori puternici din UE pe această temă. În *al doilea rând* trebuie regândită reintroducerea impozitului pe profit în trepte pentru a reduce inegalitatea frapantă între salarii și a stimula creșterea salariilor mici. În *al treilea rând* România trebuie să își ridice nivelul redevențelor la nivelul mediu practicat în UE.

Recalificare: Programe de recalificare ținute spre cei de vârstă medie cu calificări reduse și medii

Grosul șomerilor este format de cei de vârstă mijlocie, nu de tineri (Figura nr. 10). Cei mai mulți șomeri sunt din generația celor care tranzitau spre maturitate în 1989. Conform datelor publicate de către ANOFM în iunie 2016, la sfârșitul lunii mai 2016, majoritatea șomerilor are între 40 – 49 de ani (122 803 persoane), urmați de cei din grupa de vârstă 30 – 39 de ani (88 402), la polul opus aflându-se persoanele între 25 – 29 de ani (31 857). Deși cea mai mare parte a celor care au plecat în căutarea unui loc de muncă dincolo de granițele României nu avea studii superioare, subțind, astfel, clasa celor cu nivel de instruire redus, rata șoajului rămâne cea mai ridicată tot în rândul celor cu un nivel de educație mediu (8,1%) și scăzut (7,2%). Prin contrast, rata șomajului a fost de doar 4,1% în cazul persoanelor cu studii superioare. Șomerii fără studii și cei cu nivel de instruire primar, gimnazial și profesional aveau ponderea cea mai mare în totalul șomerilor înregistrați în evidențele ANOFM (84,10 %), în timp ce șomerii cu nivel de instruire liceal și post-liceal reprezentau 11,89%, iar cei cu studii universitare 4,01 %.

Șomerii de vârstă mijlocie, în special cei aflați în șomaj de lungă durată, mai puțin mobili internațional decât tinerii, trebuie să fie țintiți de programe eficiente²¹ de reconversie, care să le permită să acopere cele peste 50 000 de locuri de muncă vacante existente la nivelul primului trimestru al anului 2016, conform TEMPO - baze de date online. Indiferent de vârstă însă, aceștia se confruntă cu mobilitate internă restrânsă. Este adevărat că nivelurile cele mai

²¹ ANOFM a implementat Programul de ocupare a forței de muncă și a aplicat ultimele modificările ale Legii nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, cu referire la stimularea mobilității (precizări MMPSFV). Cu toate acestea, conform aprecierilor Comisiei Europene, prezentate în raportul de țară pe 2016: „instituțiile de pe piața muncii, inclusiv dialogul social și serviciul public pentru ocuparea forței de muncă, nu funcționează în mod corespunzător. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă nu oferă încă servicii adaptate și personalizate, nici celor aflați în căutarea unui loc de muncă și nici angajatorilor. Grupurile vulnerabile au un acces limitat la piața forței de muncă. Procentul de tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează nici un program educațional sau de formare se situează peste media UE, iar măsurile de sensibilizare adaptate menite să îi ajute să intre pe piața forței de muncă rămân limitate. Rata de părăsire timpurie a școlii este ridicată, în special în cazul romilor și al populației rurale. Programele de prevenire și de remediere sunt limitate. În ceea ce privește educația și formarea profesională, există în continuare probleme în materie de calitate, iar participarea la programele educaționale destinate adulților este foarte scăzută.... Progresele înregistrate în ceea ce privește activarea și integrarea pe piața muncii a beneficiarilor de asistență socială au fost limitate” (CE 2016, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_romania_ro.pdf).

ridicate ale șomajului au fost atinse în județele Vaslui (10,88%), Teleorman (10,62%), Mehedinți (10,29%), Buzău (9,27%), Dolj (9,24%), Galați (8,55%), Ialomița (7,42%), Olt (7,24%), Bacău (6,67%) și Brăila (6,64%) (ANOFM, mai 2016). Însă date fiind costurile mari ale chiriilor din București, Timișoara, Cluj și alte zone cu supraofertă de muncă și dat fiind faptul că slujbele oferite sunt în mare parte situate în jurul salariului minim, se impune corelarea programelor de calificare cu susținerea de investiții în aceste zone defavorizate și în domenii care să absoarbă o astfel de calificare a forței de muncă. Deplasarea unor persoane cu educație medie sau submedie, aflate la o a doua tinerețe, în afara zonei lor tradiționale de domiciliu este nerealistă. Facilitățile acordate pentru creșterea mobilității intra și interregionale (conform inițiativelor Ministerului Muncii) trebuie coroborate și cu infrastructura de transport adecvată și cu o politică salarială motivantă, altfel, aceste prevederi vor rămâne fără ecou practic în planul atenuării disparităților regionale privind angajarea sau nivelul veniturilor.

Faptul că România are de departe cea mai scăzută rată de învățare pe parcursul vieții (lifelong learning), accentuează condamnarea la șomaj, subocupare sau salarii mici. Media europeană a ratei de învățare pe parcursul vieții, conform datelor Eurostat (Eurostat 2016) era de 10,7% la nivelul anului 2015 (populația între 25 și 64 ani). Pentru România, această rată era de aproape 10 ori mai mică (1,3%), cu 0,1 puncte procentuale mai mică decât în 2010! În aceste condiții, angajabilitatea forței de muncă, precum și productivitatea acesteia (aflate în stânsă legătură cu instruirea permanentă) ((ILO 2008, Ricart *et al.* 2014) sunt compromise, iar personalul, condamnat să rămână captivul salariilor mici.

Educație: angajabilitate mai mare pentru absolvenți

România pendulează între două cunoscute extreme: câteva zeci de medalii la olimpiade internaționale și câteva zeci de mii de absolvenți de liceu care nu pot promova examenul final al ciclului liceal. Primii aleg, în mare măsură, să plece în străinătate, ultimii îngroașă rândurile șomerilor sau aleg calea muncilor necalificate din Europa. Cu un procent de sub 70% de promovabilitate la bacalaureat în 2016, cu o concentrare pe locuri de muncă ce implică un nivel de calificare mediu sau scăzut (Academia Română, 2015), șansele României de a avea o piață a muncii flexibilă, competitivă și de a răspunde nevoilor de modernitate economică, impusă de tendințele mondiale, sunt foarte scăzute. Dacă la acestea adăugăm și emigrația în masă a unor categorii profesionale care asigură servicii publice elementare, cum este cea a personalului medical, lipsa de preocupare pentru pregătirea continuă, pe tot parcursul vieții, avem un tablou destul de sumbru a modului în care ridicarea nivelului de calificare al forței de muncă are bune perspective în țara noastră.

Nevoia de educație pentru piața muncii, precum și importanța educației în dezvoltarea economică a unei țări este puternic susținută de către literatura de specialitate încă din anii 1960. (Psacharopoulos & Woodhall 1985, Kim & Terada & Hagiwara 2007, Hall and Soskice 2001). Germania, țările scandinave, Coreea de Sud sau Singapore datorează impresionantul succes în inginerie unui sistem de învățământ tehnic dezvoltat încă din anii 1950 (Morris 1996, Mihaly & Simon 2013, Furstenau *et al* 2014). Studiile empirice au arătat, însă, că investiția în educație poate conduce nu doar către succes și inovație, ea poate constitui, în anumite condiții, o sursă de irosire a resurselor și chiar de sărăcie, dacă educația nu este în armonie cu cererea de muncă (Chuprov 2015). Complicând și mai mult lucrurile, studii mai recente au arătat că investiția publică în învățământul profesional nu are întotdeauna rezultate pozitive pe termen lung, indiferent de context. (Hanushek *et al* 2016). Pentru a evita erorile de specializare, viteza introducerii tehnologiei și adaptarea tehnologică trebuie astfel ajustate încât să se profite din plin de învățare prin practică și să se asigure ocuparea deplină, în condiții de muncă decente, obiectiv față de care piața de muncă din România se află la o distanță foarte mare (Domnișoru 2012). În funcție de stadiul de dezvoltare, țările ar trebui să echilibreze în mod adecvat investițiile generale

și specifice în capitalului uman, între cercetarea fundamentală și cea aplicată, precum și între învățământul primar, secundar și terțiar (Kim & Terada & Hagiwara 2007). În cazul României, o ignorare a cerințelor pieței, a nevoii de corelare a învățământului cu celelalte domenii ale economiei și socialului au dus la paradoxurile de care aminteam.

În acest sens, câteva direcții de dezvoltare a unor politici publice care să vizeze educația pot fi avute în vedere:

Consolidarea sistemică a învățământul profesional. O bogată literatură ne arată că o țară cu o forță de muncă bine calificată este o țară din care capitalul industrial se delocalizează mai greu (Hal & Soskice 2001). Cu cât capitalul industrial este mai complex din punct de vedere tehnic și mai dependent de o ofertă de forță de muncă bine calificată, cu atât tentația de a pleca este mai temperată. Mai mult decât atât, piața muncii resimte acut nevoia de specialiști cu calificare medie (strungari, mecanici auto, instalatori). Din interviurile realizate de către echipa noastră, atât cu sindicatele, cât și cu reprezentanți ai patronatelor, cu manageri de firme, este aproape imposibil să mai găsești un sudor sau un instalator, dar este foarte ușor să găsești un absolvent de drept, de economie, de teologie sau de comunicare. În ciuda stimulentele introduse de guvern, începând cu anul 2012, învățământul profesional nu și-a revenit de la căderea spectaculoasă înregistrată mai ales între 2009 și 2011. De vină este criza economică, care a dus la diminuarea activității economice în România, declinul demografic, manifestat, mai ales, în scăderea populației în vârstă de școală, lipsa de interes pentru ridicarea calificării și a recalificării.

Figura 16. Numărul absolvenților de învățământ profesional, 2007 – 2014



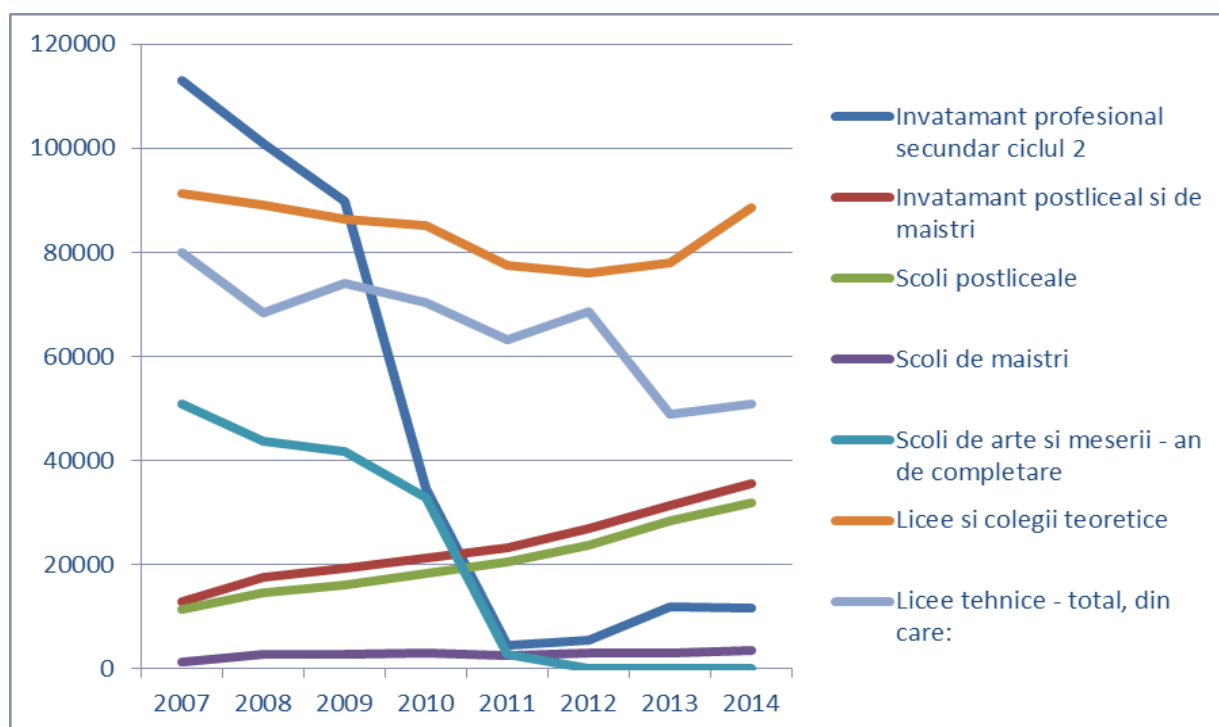
Sursa: realizată de către autori după INS, 2016, TEMPO_SCL109A_13_10_2016

O analiză mai nuanțată se poate face examinând, comparativ, fluxul anual de absolvenți din diferite categorii de învățământ teoretic și profesional, în timp. Graficul de mai jos ne arată clar că sistemul de învățământ profesional și tehnic s-a contractat, pe când cel teoretic are o dinamică relativ robustă. Trebuie, însă, menționat că sfârșitul școlilor de arte de meserii și colapsul învățământului profesional secundar au fost însoțite de creșterea numărului de absolvenți în forme de învățământ care asigură un nivel de pregătire tehnică mai avansată decât școlile profesionale: școli de maiștri și școli postliceale, ambele aflate într-un constant reviriment). Presupunând că cele 50 000 de locuri de muncă vacante din 2016 ar fi pentru muncitori calificați,

și dat fiind numărul mediu anual de absolvenți de școală profesională după 2012 (aprox 11 000 anual) ar fi nevoie de mărirea de patru ori a numărului de absolvenți ai acestor instituții de învățământ pentru a veni în întâmpinarea ofertei de muncă.

Pentru o evaluare mai precisă este necesară o statistică amănunțită privind nivelul de calificare cerut pentru posturile libere, precum și o concordanță între ceea ce se dorește pe piața muncii (structura locurilor de muncă disponibile) și ceea ce oferă, ca specializări, diversele forme de învățământ, statistică inexistentă în acest moment. În orice caz, însă, pledoaria în favoarea acestei forme de învățământ trebuie să țină cont și de faptul că există riscul ca România să nu mai primească investiții în industrie, din cauza percepției tot mai răspândite că nu se mai găsesc muncitori calificați în țară.

Figura 17. Evoluția diverselor forme de învățământ, 2007-2014



Sursa: realizat de către autori după TEMPO_SCL109A_13_10_2016

O și mai mare fragmentare observăm dacă ne uităm la corelarea cererii de forță de muncă și calificările produse de învățământul tehnic și profesional. Un studiu realizat de Blocul Național Sindical (BNS 2013) arată că învățământul profesional nu oferă pregătire pentru 48 de ocupații căutate pe piața muncii, în schimb, se pregătesc elevi pentru alte 20 de ocupații care nu mai sunt cerute de angajatori. În 2013 doar 9 000 de unități școlare cu profil profesional au reușit să încheie parteneriate cu firme din sectorul privat. O mare parte a cererii este și pentru forța de muncă necalificată.

Aceste date nu trebuie înțelese în mod absolut. În unele situații nu este neapărat vorba de o lipsă a cererii, ci de un excedent al forței de muncă la nivelul respectiv de calificare, comparativ cu ceea ce piața poate absorbi. De asemenea, arată, așa cum am mai menționat, cercul vicios care se poate crea ca urmare a lipsei de sofisticare a pieței, a investițiilor reduse în domenii cu necesar de lucrători calificați, a corelării defectuoase a învățământului cu nevoile pieței și a pregătirii pentru alte piețe și nu pentru piața internă.

Tabel 8. Top 5 meserii cerute pe piața muncii

1	Operatori mașini pentru fabricarea produselor textile, blănuri și pielărie
2	Servicii de spălare mașini, vitrine, geamuri
3	Lucrători forestieri și asimilați
4	Muncitori necalificați în industria extractivă și construcții, studii generale
5	Montatori de echipamente electrice

Sursa: Blocul Național Sindical, 2013

Tabel 9. Top 5 meserii fără căutare pe piața muncii

1	Specialiști în serviciile vieții
2	Funcționari în domeniul salarizării
3	Agenți de servicii comerciale
4	Tehnicienii în telecomunicații, radio și tv
5	Tehnicienii și asistenți veterinari

Sursa: Blocul Național Sindical, 2013

Vestea bună este că pare să existe o tot mai mare susținere politică a ideii de a resuscita învățământul vocațional dual. Președinția României, de pildă, crede că aceasta reprezintă o prioritate: dezvoltarea și implementarea unui învățământ profesional-dual coerent și funcțional, în care responsabilitățile instituționale sunt clar stabilite și asumate. Poziții similare pot fi remarcate și la nivelul Ministerului Educației, al Muncii, al patronatelor și sindicatelor. Un sondaj făcut cu consorții, patronate, sindicate, camere de comerț, ONG-uri, operatori economici și instituții de învățământ scotea la iveală faptul că, în 2015-2016 susținerea acestor actori sociali pentru acest tip de învățământ era masivă (79%). Există un Centru Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (CNDIPT), însă directorul acestui centru arăta, la o largă consultare pe această temă, organizată de Centru între mai și iunie 2016, că este pentru prima oară când Ministerul Educației organiza o consultare națională în acest sens.

La final, trebuie remarcat că dezvoltarea sistemului de învățământ profesional-dual este în acord cu normele europene în domeniul formării profesionale, prezentate în cateva documentele europene cruciale: Comunicatul de la Bruges privind intensificarea cooperării europene în domeniul educației și formării profesionale pe perioada 2011-2020 (2010), Regândirea educației: investiții în competențe pentru rezultate socio-economice mai bune (2012), Alianța Europeană pentru Ucenicie (2013), Comunicatul de la Riga (2015), Noua Agendă pentru competențe (2016).

În baza datelor furnizate de CNDIPT și a bunelor practici existente la nivel internațional și național, avansăm aici câteva propuneri concrete:

1. Programă școlară a învățământului profesional nu trebuie să fie uniformă la nivel național, ci adecvată la structura dominantă a pieței muncii din județul respectiv, trebuind, deci, să fie ajustată prin coordonarea dintre inspectoratele școlare, AJOFM-uri și partenerii sociali, cu flexibilitate maximă în programă și numărul de elevi per specializare. Există, în prezent, în România, un număr semnificativ de exemple de bună practică în domeniu (Școala germană Kronstadt, Școala Concordia) care pot servi ca punct de plecare. Considerăm că această măsură este în dezacord cu mobilitatea forței de muncă, tocmai pentru că această mobilitate este redusă și depinde de o serie de alți factori (ca transportul interurban, condiții de locuit etc) care se dezvoltă în timp mult mai îndelungat. În plus, flexibilitatea programei școlare a învățământului profesional, dacă este realizată în acord cu partenerii sociali, poate stimula crearea de locuri de muncă în zonele cu excedent de forță de muncă (excedent absolut și/sau structural), contribuind, astfel, la relansarea economică tocmai a zonelor mai puțin avansate. În ultimă instanță, nu deplasarea forței de muncă dintr-o regiune în alta este scopul final, ci ridicarea nivelului de dezvoltare al tuturor regiunilor, pentru a nu accentua decalajele și pentru a mări atractivitatea tuturor zonelor țării .

2. Facilități acordate agenților economici de a detașa formatori, tutori și coordonatori de practică în școlile profesionale și de a-i responsabiliza pe aceștia cu practica în firmă. Din interviurile realizate de către autorii studiului a reieșit că sunt multe proiecte de stimulare a practicii, dar, în multe cazuri, practica de specialitate este un proces formal, fără rezultate evidente în creșterea abilităților profesionale ale viitorilor absolvenți.

3. Mărirea burselor pentru elevii care aleg școli profesionale.

4. Consiliere vocațională și profesională timpurie și frecventă a elevilor, începând cu clasa a 6-a.

5. Introducerea BAC-ului profesional.

7. Pe termen scurt, dublarea ratei de participare în formare profesională continuă în cadrul învățământului dual.

8. Mărirea numărului de ore de practică per meserie sincron cu ceea ce se întâmplă în școlile profesionale germane și daneze, surse de bune practici.

Implicarea mediului de afaceri în conceperea curriculei universitare și în cea a școlilor profesionale. Deși este o direcție pe care o putem identifica aproape în fiecare programă analitică, de cel puțin două decenii, ea este aplicată mai rar, atât de către universități, cât și de către licee. În ciuda faptului că România are tradiție în domeniul tehnic, că țara noastră are o mare proporție de „politehniști” în totalul absolvenților de facultate, deficitul de ingineri este ridicat. Motivul? Materia predată în facultățile tehnice nu mai ține cont de tehnologiile folosite în industriile din România (Stroe 2016) și specializările tehnice nu sunt toate cele care se cer pe piață. Există și exemple demne de urmat, însă. Dacia Renault dezvoltă programe cu Universitatea din Pitești pentru a pregăti specialiști în inginerie, conform nevoilor marelui producător auto.

Un alt exemplu este cel al Universității Tehnice din Cluj, unde boom-ul industriei TIC nu ar fi fost posibil fără coordonarea dintre această industrie și actul de predare și cercetare de la această instituție universitară (Ioan Sturza, investitor TIC, Liberty Park, Octombrie 2016). La nivel de oras mediu, avem exemplul extensiei Bistrița a Universității Tehnice din Cluj-Napoca, care a înființat specializări în funcție de ceea ce mediul economic a considerat necesar (Timp Online 2016).

Mobilitate: Regândirea politicilor de dezvoltare a infrastructurii înspre transportul public urban și periurban

Actuala Strategie Națională de dezvoltare a transportului se concentrează pe transportul auto. Ori majoritatea covârșitoare a angajaților nu își permite naveta cu automobilul, lucru valid cu atât mai mult pentru angajații cu salariu mediu și minim. În afara SUA, unde prețul combustibililor este subvenționat geopolitic, nu există nicăieri zone metropolitane cu forță de muncă foarte mobilă în care să nu existe sistem de transport public mai rapid și mai ieftin decât cel auto și care să miște populația în oraș și zonele limitrofe.

Blocajul infrastructural al orașelor românești, cu ineficiența lor auto tot mai pronunțată ajunge să semene tot mai mult cu zonele urbane semi-blocate din economiile bolnave ale Americii Latine, Orientului Mijlociu și Africii. În 2016 modernitatea nu este automobilul, ci trenul periurban, metroul și miile de kilometri de piste de biciclete interconectate la transportul public (din nou, modelul nordic). Ideea este de a lega orașele în dezvoltare cu zone periferice, unele rurale, în care să se dezvolte capacitatea de cazare, în condițiile orașului sustenabil. România urbană va fi atractivă pentru cetățenii ei și pentru cei care vor să investească în ea doar dacă oamenii se pot mișca rapid în condiții de densitate mare a populației, lucru posibil doar prin transport public masiv și modern, transport care are beneficiul suplimentar de a contribui la ameliorarea sănătății publice. Toate acestea necesită o regândire a guvernantei municipale în România și, mai ales, dezvoltarea acelor aspecte ale transportului public, care să îi convingă pe șoferi să lase mașina acasă.

De asemenea, ideea de a subvenționa piața imobiliară fără discriminare nu a avut nimic de a face cu creșterea mobilității forței de muncă din urban în rural sau din județele fără oportunități în cele cu oportunități abundente. Aceste aspecte sunt legate unul de altul. Dacă se trage linia de tren periurban pe o structură radială este mai ușor să convingi angajatorii și dezvoltatorii imobiliari să construiască orașele satelit cu chirie moderată.

Statutul economiei românești de linie de asamblare pentru produse și servicii concepute altundeva înseamnă blocaj în salarii mici și mutare a poverii fiscale aproape exclusiv pe muncă și pe condițiile de muncă precare ale majorității românilor ce trăiesc din salariu. Consecința este o precaritate generalizată în zona muncii salariate, mai ales în sectorul privat.

Salarizare: Îndepărtarea politicilor salariale de la obiectivul salariilor mici

Salariile mici, practici de muncă la gri și munca neplătită peste program constituie nu doar motive pentru a pleca la muncă în străinătate, ci și un impediment în ceea ce privește atragerea de forță de muncă din țări terțe ale UE.

România este una dintre țările UE cu cel mai mic salariu mediu brut. De la 1 mai 2016, salariul minim a fost stabilit la 1 250 lei. Dincolo de dimensiunea redusă a acestuia, numărul mare de persoane care sunt angajate cu salariul minim pe economie este de natură „să descurajeze munca” (interviu Bogdan Hossu, Președintele Confederației Sindicale Cartel Alfa) și să incite la forme de angajare care eludează plata taxelor (cel mai adesea, munca la negru sau munca la gri). Astfel, între 2011 și 2016 numărul de contracte plătite cu salariul minim brut a crescut de la 8% la 44%, iar în martie 2016, 5 337 819 contracte (86%) erau remunerate sub salariul mediu pe economie - adică sub suma de 2 879 lei brut, calculat de INS (Friedrich-Ebert-Stiftung Romania 2016). Adică exact opusul obiectivelor dereglementării pieței muncii din 2011. Este importat de menționat că saltul a avut loc după adoptarea așa-ziselor legi Botiș.

Cum se trăiește din salariu în România? Faptul că ești angajat nu te scutește de sărăcie. O știu cel mai bine angajații din România, unde rata sărăciei în muncă este cea mai mare din UE (22% în cazul României, în anul 2013, conform datelor Eurostat, publicate în 2015, comparabil

cu Grecia, 21%), mult peste media europeană (9%) și, ceea ce este și mai dramatic, în creștere față de anii anteriori (18,5% în 2007, 17,5% în 2010, conform Strategiei Naționale de Ocupare a Forței de Muncă 2014-2020). Situația cea mai dificilă este în mediul privat. Aici, în 2013, 7,9% dintre salariați aveau venituri sub salariul minim brut, față de doar 0,2% în sectorul public. Cei mai mulți angajați din privat (56%) aveau salarii derizorii, situate între 700 și 1 500 lei brut, în timp ce în sectorul de stat marea majoritate (68%) are salarii între 1 501 și 4 000 lei. (Stoiciu 2013) Împreună cu sărăcia extremă a celor din economia neagră și gri, precaritatea socială a salariaților contribuie la nivelul șocant de redus al condițiilor de trai: aproximativ 40% dintre cetățeni trăiesc în locuințe fără baie, duș și toaletă cu canalizare (spre deosebire de 3%, media UE) și un procent similar trăiește de la un salariu la altul, acoperindu-și cu greu nevoile esențiale.

După cum preciza Președintele Cartel Alfa, valoarea coșului minim necesar a depășit pragul sărăciei, calculat la nivelul anului 2000, era de 1 480 lei, ceea ce face ca salariul minim din 2016, de 1 250 lei, să fie sub nivelul pragului sărăciei, stabilit pentru acum 16 ani.²²

În ciuda unor povești de success (Dacia), pare să existe o strategie de comprimare constantă a salariilor plătite în economia de export. Astfel, salariul mediu din industrie, ca procent din salariul mediu, a scăzut de la 109% în 1997, la 94% în 2006 (prin comparație, în China reală, salariile din industrie au crescut cu peste 200% între 2002 și 2011, dublându-se într-un singur an (2010-2011) în Shenzen și Shanghai).

Dezvoltare: Politici sectoriale axate pe industriile cu salarii mari

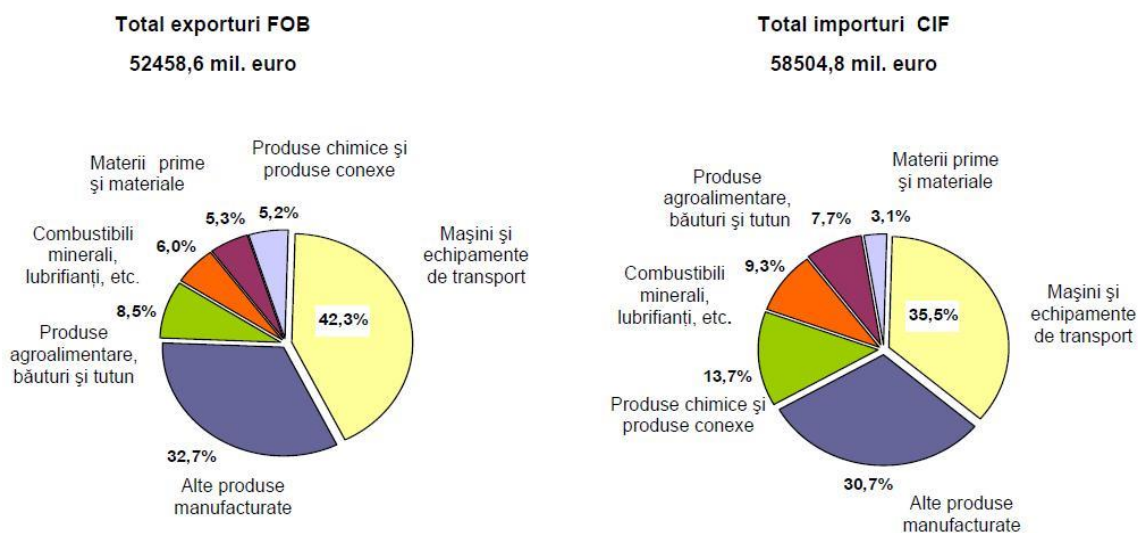
Pentru a ridica salariul mediu, România trebuie să dezvolte, în cadrele permise de UE, politici industriale inteligente, care să facă posibilă multiplicarea locurilor de muncă cu salarii peste medie și impozitarea adecvată a acestora, pentru a asigura resurse entru investițiile în sectoare de nișă, tot mai sofisticate și aducătoare de valoare adăugată. Din acest punct de vedere este imperios necesară înființarea unei bănci naționale de dezvoltare, care să mobilizeze resursele oferite în acest sens de Planul Juncker. Înființarea acestor bănci este la ora actuală susținută de Comisie și de BEI, ca manager al EFSI (*European Fund for Strategic Investment*).

Asa cum se vede în reprezentarea infografică de mai jos, actualmente participarea Romaniei pe piața globală se face, în general, prin produse care necesită grad mediu de calificare.

²² Interviu cu Bogdan Hossu, președintele Confederației Sindicale Cartel Alfa, august 2016.

Figura 18. Structura exporturilor și importurilor României, în 2014 (%)

**STRUCTURA COMERȚULUI INTERNAȚIONAL PE GRUPE DE PRODUSE,
ÎN ANUL 2014**



Sursa: <http://www.capital.ro/uploads/2015-02/exporturi-2014.jpg>

România are niște atuuri importante pe acest palier: un număr relativ ridicat de vorbitori de limbi străine (cel puțin în mediul urban), o rată de participare feminină în cercetarea științifică peste media UE, peste 100 000 de oameni deja prinși în TIC și o dezvoltare promițătoare a unor industrii de nișă, cândva supuse riscului de a dispărea, cum ar fi industria aeronautică. Raportată la populația totală, forța de muncă angajată în sectoarele de înaltă tehnologie este însă extrem de redusă (în jur de 2 %). Se impune, deci, o schimbare de paradigmă: politici sectoriale ambițioase și finanțarea adecvată a acestor sectoare, dincolo de obișnuitul ajutor de stat.

Coordonare: Reforma dialogului social

Dialogul social și pacea socială sunt mecanisme de atenuare a confruntărilor de pe piața muncii și de construire a unei vieți decente. Ele echilibrează relațiile de putere care favorizează angajatorul, atenuând relațiile de putere autoritare dintre patronat și angajați fiind astfel o parte a condițiilor de muncă. Din păcate România s-a îndepărtat foarte mult de acest principiu.

Adoptat în anul 2011, Codul Dialogului Social (CDS) a restrâns în mod semnificativ exercitarea libertății de asociere, a dreptului de negociere colectivă și de acțiune colectivă, inclusiv a dreptului la grevă. De pildă, legislația relevantă cere un număr excesiv de membri pentru constituirea unui sindicat, în condițiile în care economia este predominant alcătuită din întreprinderi mici și mijlocii, cu o medie între 5 și 26 de salariați. Ne alăturăm autorilor studiului (Guga & Constantin 2015), care consideră că legislația internă ar trebui să încurajeze dialogul social, să permită înființarea de sindicate adecvate structurii economice a societății, să lase partenerilor libertatea de a negocia și de a semna contracte colective.

Cooperare: Investiția în crearea de rețele și circulația creierelor

Exodul de creiere poate fi transformat în câștig de creiere. În baza unui studiu original, cu 133 membri ai diasporei științifice românești, se consideră că țările precum România ar trebui să investească în crearea de rețele de specialiști sau în dezvoltarea sistematică a unui model capabil de a crea legături între diaspora științifică și cetățenii rezidenți. Studiul sugerează că această creare de rețele de creiere este cea mai realistă platformă care poate fi folosită pentru a aborda problemele țărilor în dezvoltare cu privire la pierderea de talente (Ciumașu 2010).

Autorul atrăgea atenția cu privire la faptul că din „cei 133 indivizi înregistrați în baza de date a diasporei științifice românești și care au răspuns chestionarului de 10 întrebări (reprezentând 58% rată de răspuns, ceea ce este destul de ridicat), interesul față de implicarea profesională în România părea să fie foarte mare (95%). Cu toate acestea, mai puțin de jumătate dintre respondenți avea vreo formă de colaborare cu oameni de știință români. Când au fost întrebați de colaborare potențială, 25% din ei au răspuns că ar prefera să se întoarcă în România, iar 77% ar prefera o colaborare pe internet, alocând în medie 4,4 ore pe săptămână.”

Autoritățile române pot proceda în mai multe feluri:

1. Dezvoltarea unui sistem actualizat în mod regulat și mult diseminat, care poate aduce împreună cercetători profesioniști din diaspora cu omologi români, cu oportunități de finanțare românești atașate acestei cooperări. Pentru acest scop, guvernul român poate coopera cu organizații dezvoltate din diaspora (ex. Ad Astra).
2. Trimiterea de reprezentanți la congrese anuale globale adresate profesioniștilor, unde astfel de parteneriate se pot face față în față.
3. Oferirea de condiții atractive profesorilor români pentru predare în instituții vestice importante, unde își pot petrece perioada sabatică. Având în vedere că profesorii și-ar primi salariile sabatice, asta ar implica pachete de creștere a copiilor sau de cazare și ar impulsiona cererea de cooperare cu universități și profesori din străinătate.
4. Susținerea reală și sistematică a proiectelor de anvergură din domeniul cercetării, inițiate și demarate cu fonduri europene, astfel încât cooperările lansate în parteneriat cu specialiști din străinătate să atragă și diaspora românească și chiar să diminueze exodul specialiștilor înalt calificați. Un exemplu în acest sens îl constituie proiectul laserului de la Măgurele. Întârzierile în deblocarea finanțărilor sau în susținerea infrastructurii în localitate au pus la grea încercare viabilitatea proiectului. Apoi, formalitățile greoaie de angajare a personalului de cercetare din străinătate i-a descurajat pe unii cercetători de top să se implice în proiect (Digi24).

Colaborare: Inițierea unor parteneriate bilaterale privind dobândirea de aptitudini

Pentru a aborda problema exodului de creiere, un autor propune un nou fel de acord public-privat *ex ante*, pentru a conecta formarea de personal calificat și migrația calificărilor, pentru beneficiul mutual al țărilor de origine, al celor de destinație, dar și al migranților: ‘Global Skill Partnerships’. Documentul descrie cum un astfel de acord poate funcționa pentru o meserie (asistentă medicală) și o regiune (Africa de Nord), și oferă lecții privind crearea unei astfel de infrastructuri asemănătoare și în alte zone ale lumii (Clemens 2015).

Propunem ca parteneriatele bilaterale privind aptitudinile să reprezinte un obiectiv diplomatic al României într-o lume care se schimbă rapid și în care hemoragia demografică ridică mari amenințări viitorului României.

Selectare: Atragerea imigranților cu calificări profesionale medii

Trebuie acordată mai multă atenție diferențierii dintre calificare și titluri academice. Deși calificarea poate fi definită ca educație înaltă și ocupare profesională sau științifică, unele țări caută lucrători calificați în diverse meserii care necesită educație vocațională (Boyd 2014). Acesta este cazul, în mod particular, cu clasele de viză privind meseriile vocaționale, care cer pregătire specializată pentru cel puțin un an pentru profesii precum cele industriale, electrice sau în construcții, mentenanță și operare de echipament, supraveghere și posturi tehnice privind resursele naturale, agricultură și producția legată de aceasta, procesare, supravegherea de manufactură și utilități și operatori centrali de control, bucătari, măcelari și patiseri.

Luând în calcul deficitul dramatic cu care se confruntă economia României de mulți ani în aceste sectoare, modelul canadian poate fi utilizat în mod productiv. Faptul că România are un sistem apropiat de cel canadian în ceea ce privește consolidarea puterii în executivul parlamentar înseamnă că asemenea schimbări substanțiale în recrutarea internațională a muncitorilor calificați este fezabilă.

Trebuie grijă totuși în minimizarea efectelor vătămătoare ale migrației bazate pe calificare, întrucât chiar și în cazurile-model precum Canada, aceasta poate duce la discriminare, poate încălca principii de bază ale prevederilor educației publice, poate crea în mod injust clase secundare de imigranți care sunt clasificați ca fiind cu calificări slabe în țările gazdă, și astfel contribuind la problema ascendentă a drenării de creiere ale celor care contribuie cu persoane înalt calificate din țări din toată lumea (Tannock 2011).

Deși robuste, măsurile propuse de noi nu vor avea efecte imediate pe piața muncii, unde angajatorii se confruntă cu deficite importate și presante. Din acest punct de vedere deschiderea României pe palierul politicilor de migrație poate reprezenta o modalitate de acțiune pe termen scurt.

CAPITOLUL 4: FACILITAREA ACCESULUI MIGRANȚILOR LEGALI ÎN ROMÂNIA. STUDIU DE CAZ DIRECTIVA 2009/50/CE

4.1. Directiva 2009/50/CE și România

Criza de competitivitate și politicile migrației în UE. Directiva 2009/50/CE

Directiva 2009/50/CE din 25 mai 2009 privește condițiile de intrare și de ședere a resortisanților din țările terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate într-o țară a Uniunii Europene (cu excepția Danemarcei, a Irlandei și a Regatului Unit). De asemenea, pentru creșterea atractivității spațiului european, Directiva instituie și un sistem al „Cărții Albastre a UE”, în fapt, o autorizație de muncă și de ședere și care are rolul de a permite mobilitatea deținătorului ei dintr-un Stat Membru în alt Stat Membru, în condiții bine determinate.

Directiva este parte a strategiei europene de a transforma UE în una dintre cele mai competitive economii ale lumii, fără a afecta valori europene tradiționale, cum ar fi coeziunea și incluziunea socială sau respectul pentru drepturile fundamentale ale cetățeanului, care oferă cetățenilor un spațiu de libertate, securitate și justiție fără frontiere interne, de oriunde ar proveni acești cetățeni (Galgóczi & Leschke 2016). Din perspectiva Comisiei Juncker, nevoia relansării discuțiilor privind atragerea persoanelor înalt calificate din afara spațiului european, reprezintă una dintre cele 10 priorități ale acestei Comisii, într-un context mai larg, cel al migrației legale. Noua conducere a Comisiei considera că imigrația reprezintă o soluție prin care UE ar putea rezolva problema deficitului de forță de muncă, în general, și ar putea atrage specialiști de înaltă clasă.

Principalele aspecte reglementate de către Directivă se referă la: condițiile pe care trebuie să le îndeplinească cei ce solicită „Cartea Albastră a UE”, drepturile și obligațiile acestora, condițiile în care se acordă „Cartea Albastră a UE”, atât pentru imigrant cât și pentru membri familiei acestuia, orientări privind nivelul salariului pe care îl primește un imigrant angajat în condițiile acestei Directive, condițiile de retragere a „Cartea Albastre a UE”, modalitatea de determinare a numărului de locuri de muncă înalt calificate pentru fiecare țară în parte, ce cade sub incidența „Cărții Albastre a UE”, termenul de transpunere în legislația națională a prezentei directive (stabilit pentru 19 iunie 2011), modalități de raportare a efectelor Directivei (la nivel de Comisie și, din partea Comisiei, către Parlamentul European). Totodată, Directiva definește ce se înțelege prin „loc de muncă înalt calificat” (care presupune existența unei „calificări înalte”, respectiv a unor documente care să ateste „calificări din învățământul superior” sau similare²³ (Directiva 2009/50/CE).

Criza demografică și criza de competitivitate sunt legate într-o anumită măsură. Situația este complicată de faptul că, pe fondul acestui declin demografic, care reduce an de an numărul de absolvenți, economia UE va avea o problemă în a se menține competitivă în domeniile care vor defini competitivitatea internațională în următorii ani: economia cunoașterii, producția de înaltă tehnologie, și noile tehnologii (EC 2016). Mai mult decât atât, cercetările făcute pe statele membre arată că, în timp ce migrația celor cu calificări reduse este percepută ca provocare ce

²³ „Calificare din învățământul superior” înseamnă orice diplomă, certificat sau alt titlu oficial de calificare emis de către o autoritate competentă prin care se atestă absolvirea unui program de învățământ superior postliceal, cu alte cuvinte a unei serii de cursuri furnizate de o instituție de învățământ recunoscută drept instituție de învățământ superior de către statul în care se află. În sensul prezentei directive, o calificare din învățământul superior este luată în considerare numai dacă studiile necesare pentru dobândirea acesteia au avut o durată minimă de trei ani (Directiva 2009/50/CE, art.2, alineatul h).

necesită controale severe, migrația calificărilor generează o percepție opusă, țările europene părănd prinse într-o cursă globală de atragere a celor cu pregătire superioară pe zonele de deficit existente (Cerna & Czaika 2016).

Pe scurt, Europa are nevoie de personal înalt calificat și nu are nimic substanțial de oferit celor cu calificări reduse, în această din urmă zonă, Europa neputând asigura bunăstarea salarială a propriilor ei cetățeni.

Directiva 2009/50 din 25 mai 2009 vine în întâmpinarea acestei provocări. Ea vizează instituirea unei „Cărți Albastre a UE” (statut comparabil, dar nu similar, cu „Green Card” emis de către SUA) (Morano-Foadi & Malena 2012, pg.159), menită să fluidizeze imigrația de înaltă calificare din țările terțe și să transforme Europa într-o destinație cel puțin la fel de atractivă pentru migrare precum Australia, Canada sau SUA.

Efectele Directivei

La șapte ani de la adoptare, Directiva este departe de a fi un succes. În iunie 2016, Comisia a lansat un document ce oferă atât o evaluare a efectelor Directivei 2009/50/CE cât și o direcție către acțiunile ce trebuie întreprinse în scopul creării, la nivelul Uniunii Europene, a unui cadru în care noua politică privind imigrația să devină mult mai eficientă. Evaluarea arată că Europa este departe de ținta de 900 000 de lucrători înalt calificați, în 2014 existând doar 38 774 imigranți non-UE înalt calificați înregistrați în UE 25. Mai mult decât atât, nivelul de retenție al studenților care își finalizează studiile în UE este scăzut (sub 30%), situație datorată barierelor de intrare pe piața muncii pentru aceștia și nivel scăzut al salariului pentru debutanții non-UE. Raportul de evaluare a mai notat irosirea ocaziei de a integra potențialii muncitori calificați care se aflau printre solicitanții de azil sau printre cei sub protecție internațională, Cartea Albastră Europeană neacoperind acoperă această categorie de imigranți și reglementările naționale rămânând foarte restrictive în acest sens.

Cauzele pentru care UE nu a reușit să promoveze o politică eficientă în materie de atragere a persoanelor înalt calificate țin de regulile, la nivelul țărilor membre, privind admiterea cetățenilor înalt calificați, care sunt incoerente, ineficiente, barierele de intrare sunt numeroase și complexe, iar procedurile de admitere sunt adesea divergente. Schemele naționale de admitere a persoanelor cu înaltă calificare se suprapun și uneori sunt în contradicție cu prevederile legislației europene. Cartea Albastră Europeană este un instrument nou, puțin cunoscut și mai puțin promovat, iar procedurile privind recunoașterea diplomelor sunt greoaie.

Pe lângă efectele destul de slabe în realitatea pieței muncii, Directiva are câteva tensiuni interne. Prevederea preferinței comunitare (art.12, alineatul 5), îngreunează, pe de o parte, posibilitatea de a identifica nevoile reale de forță de muncă înalt calificată, iar, pe de altă parte, descurajează statele în a fi proactive în materie de imigrație. Directiva atrage migrația creierelor ignorând faptul că principala problemă a multora dintre Statele Membre este incapacitatea acestora de a asigura inserția pe piața muncii a străinilor deja existenți în UE, cu calificare înaltă, aflați la a doua generație, și care nu au un statut clar definit (EMN 2009, pg.10). Alți critici au arătat că politicile de atragere și menținere a talentelor naționale și străine se concentrează asupra indivizilor (sunt țintite persoane sau grupuri de persoane, pentru un anume loc de muncă – de exemplu, 5 ingineri mecanici -) și au caracter temporar (într-un an sunt preferați inginerii mecanici, anul următor e posibil să fie nevoie de 10 specialiști în optometrie), în loc să se bazeze pe atragerea persoanelor calificate, să fie flexibile și pe termen lung (ca în cazul Canadei, a cărei politică de atragere a imigranților e bazată pe punctaj, favorizând, în primul rând, persoanele tinere, cu nivel ridicat de educație, și în al doilea rând anumite profesii) (Ramos 2011, pg. 72).

În fine, chiar contradicția dintre scopul acestei Directive (de a atrage persoane înalt calificate din țări în dezvoltare și mai puțin dezvoltate) și prevederile Organizației Internaționale pentru Migrație, de a nu încuraja exodul creierelor din țările mai puțin avansate către state

avansate reprezintă alt neajuns al Directivei 2009/50/CE. Din această perspectivă, Directiva generează o controversă în privința modelului de guvernare globală a UE. În apărare, UE precizează că nu este vorba de o încurajare a migrației creierelor din țările mai puțin avansate către UE, ci de o prevenire a irosirii creierelor. Lucrătorii înalt calificați din țările terțe UE, în special cele mai puțin avansate, dacă nu își găsesc un loc de muncă adecvat pregătirii și priceperii lor în propria țară, vor contribui nu doar la irosirea investiției statului în pregătirea lor, ci și la irosirea propriei lor personalități.

România și Directiva 2009/50

România a transpus Directiva 2009/50 în legislația națională prin Legea 157/2011 după termenul impus de către Comisie, atragând procedura de infringement. Drept consecință, țara noastră are acum „Cartea Albastră a Uniunii Europene” pentru străinii angajați pe un loc de muncă înalt calificat pe piața muncii din România. Posesorul unui astfel de document beneficiază prin lege de dreptul de ședere în România pentru o perioadă egală cu perioada de valabilitate a contractului de muncă plus 3 luni, dar pe maximum 2 ani.

Legea aduce o serie de clarificări în privința tipurilor de vize și regimul acestora, motivele pentru care pot fi solicitate diferitele tipuri de vize, categoriile de persoane cărora li se aplică regimul acestor vize, noțiunea de permis de ședere, sancțiuni aplicabile angajatorilor care nu respectă regimul de angajare specific persoanelor străine.

În opinia noastră legea atinge trei obiective mari. Mai întâi, ea relaxează oarecum regimul autorizației de muncă pentru lucrătorii înalt calificați (care dă dreptul străinului de a obține Cartea Albastră a UE). Acum, aceasta se eliberează fără a fi necesară dovada selecției, însă cu prezentarea contractului de muncă sau a unei oferte ferme de angajare pe un loc înalt calificat, de cel puțin un an. În același timp însă, relaxarea este însoțită de o prevedere restrictivă: contractul de muncă în chestiune trebuie să prevadă un salariu lunar de cel puțin 4 ori salariul mediu brut pe economie, precum și a atestatului de recunoaștere sau a diplomelor de studii care fac dovada unei calificări obținute și necesare ocupării funcției pentru care se solicită autorizația de muncă (KPMG, 2011).

În al doilea rând, legea încearcă să înlesnească și integrarea pe piața muncii a studenților străini, care și-au finalizat studiile în România. Astfel, străinilor posesori ai unei autorizații de muncă obținută în calitate de studenți, după finalizarea studiilor, li se poate elibera o nouă autorizație de muncă fără a fi necesare documentele solicitate în mod normal pentru emiterea acestora și fără achitarea taxei de 200 de EURO, cu condiția încheierii unui contract de muncă cu normă întreagă, în specialitatea studiilor absolvite (KPMG, 2011).

În al treilea rând, legea caută să întărească controlul imigrației ilegale și protecția imigranților care acced pe piața muncii. În acest sens ea înăsprește regimul sancțiunilor aplicabile angajatorilor care nu respectă prevederile legale privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României²⁴.

²⁴ Astfel, angajatorii care primesc la muncă un străin fără autorizație de muncă sau care mențin un străin în muncă după expirarea autorizației de muncă pot pierde (integral sau parțial) dreptul de a beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice (inclusiv fonduri ale Uniunii Europene) pe o perioadă de până la 5 ani, le poate fi interzis dreptul de a participa la atribuirea contractelor de achiziții publice pe o perioadă de până la 5 ani, pot fi obligați să returneze (integral sau parțial) prestațiile, ajutoarele sau subvențiile publice (inclusiv fonduri ale Uniunii Europene) sau le pot fi închise (temporar sau definitiv) punctul/punctele de lucru în care s-au săvârșit respectivele fapte sau li se poate retrage (temporar sau definitiv) licența de desfășurare a respectivei activități profesionale (dacă gravitatea faptelor o justifică). Totodată, angajatorii care primesc la muncă un străin fără autorizație de muncă sau care mențin un străin în muncă după expirarea autorizației de muncă sunt răspunzători pentru plata oricărei remunerații restante datorată străinului angajat ilegal și a tuturor impozitelor și contribuțiilor care ar fi fost datorate dacă străinul ar fi fost angajat în mod legal; de asemenea, dacă respectiva faptă este săvârșită de un subcontractant, contractantul principal și /sau

Conform Comisiei Europene transpunerea în legislația română a Directivei 2009/50 este deficitară, ca în cazul multor state, nereușind să mobilizeze prin măsuri favorabile imigrației de forță de muncă înalt calificată (EC 2014). În ciuda faptului că salariul oferit imigranților cu înaltă calificare este superior pragului minim impus de către Directivă (de 1,5 ori salariul mediu brut pe economie) România și Lituania fiind singurele țări membre care au un nivel mai ridicat al acestui prag (de 4 ori salariul mediu brut, conform cu Legea 157/2011, art.56), procedurile de admitere și existența unui contract de muncă menit să ateste acest salariu îi descurajează pe angajatori, care consideră povara salariului mult prea mare.

Al doilea motiv este că România se numără printre statele membre UE care impun volume de admitere a imigranților înalt calificați. În România, prin Hotărâre de Guvern, se stabilesc care sunt structura profesională și numărul celor care vor intra pe piața muncii. Aceste volume sunt extrem de mici. În 2015 (conform HG nr.52/2015), ca și în 2016 (HG nr.105/2016) au fost aprobate contingente cu structura prezentată în tabelul de mai jos:

Tabel 10. Tipuri de lucrători aprobați prin hotărâre de Guvern conform Directivei 2009/CE/50

An/tipuri de lucrători	2015 contingent aprobat	2015 autorizații emise	2016
lucrători permanenți	3 300	1 362	3 500
lucrători stagiați	200	-	200
lucrători sezonieri	200	-	200
lucrători transfrontalieri	100	-	100
lucrători înalt calificați	800	182	800
lucrători detașați	900	393	700
TOTAL	5 500	1 937	5 500

Sursa: Realizată de către autori

4.2. Direcții de dezvoltare a unor politici publice și măsuri de facilitare pentru favorizarea imigrației legale pe teritoriul României

De lege ferenda

Cadru legislativ permisiv pentru atragerea de imigranți

Cum principalele probleme cu care se confruntă România sunt declinul demografic, emigrația masivă, fie ea și temporară, către țările UE, un defict structural și geografic de forță de muncă, politicile care vizează imigrația legală ar trebui să fie flexibile și adaptabile la evoluția pieței.

subcontractantul intermediar vor fi trași la răspundere în mod solidar cu angajatorul, dacă au avut cunoștință de situația respectivă (KPMG, 2011).

Unul dintre aspectele pe care Comisia Europeană le-a subliniat în legătură cu evaluarea legislației europene (atât cea comună, cât și cea națională) ce vizează migrația legală în UE este legat de caracterul greoi al acesteia, faptul că în multe țări membre legislația este doar în limba țării respective, că reglementările naționale nu simplifică, ci, dimpotrivă, complică formalitățile celor care doresc să accedă pe piața muncii (Comisia Europeană 2016). Este și cazul României, care, are, de asemenea, o legislație stufoasă, neprietenosă și, uneori, greu de accesat în altă limbă decât limba română (ARPS 2016). Totodată, adesea se crează un cerc vicios, în care, pentru obținerea unor documente sunt implicate mai multe instituții, fiecare eliberare a documentului de la o instituție depinzând de eliberarea altui document de la altă instituție (ARPS 2016). Sunt de notorietate cazurile specialiștilor străini, implicați în proiectul Laserului de la Măgurele (Light Valley), de exemplu, care au pierdut și 6 luni pentru formalități de angajare, sau cazuri de medici, unii dintre ei români, emigrați în alte țări, care au găsit aproape imposibilă reîntoarcerea în România, chiar dacă erau deja medici primari, cu ani de practică medicală în țări ca SUA sau Africa de Sud sau Marea Britanie (interviuri realizate de către membri echipei). Un alt caz este acela al studenților străini, care, după terminarea studiilor în România, întâmpină mari dificultăți în a se putea angaja pe piața românească.

Totodată, nivelul salariului impus de către legislația românească în cazul lucrătorilor înalt calificați este de cel puțin 4 salarii medii brute pe economie (Legea 157/2011, (art.56). Acest lucru poate mări, este adevărat, atractivitatea pieței românești, dar cu siguranță îi descurajează pe angajatori în a angaja un străin.

Nevoia de structurare a legislației pro-imigrație, astfel încât să fie mai eficientă în a rezolva problemele punctuale ale pieței muncii este ilustrată de celebrul deja „caz al medicilor”. În sistemul sanitar din România există o acută lipsă de personal medical, numai pentru medici apreciindu-se un deficit de 13 000 de posturi (Vulcan 2016). Recent, România a transpus în legislație (cu mare întârziere și sub măsura de infringement impusă de UE) Directiva 2013/55/UE de modificare a Directivei 2005/36/CE privind recunoașterea calificărilor profesionale și a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”).

Evaluări ale modificării legislației (exprimate de o serie de ONGuri: Asociația Română pentru Promovarea Sănătății - ARPS, Centrul de Cercetare și Comunicare Interculturală Iași - CCCI, Asociația Conect, Academia de Advocacy Timișoara, Consiliul Național Român pentru Refugiați -CNRR 2016) arată că, în ciuda deficitului enorm de personal medical, de emigrația constantă și chiar masivă a medicilor, legislația românească rămâne în continuare extrem de birocratică, inefficientă în a produce efecte de compensare a deficitului și, pe alocuri, discriminatorie (fiind excluse de la prevederile ordonanței medicii dentiști și farmaciștii posesori ai Cărții Albastre, dar și faptul că ordonanța nu cuprinde și persoanele care se află sub o formă de protecție).

Mai buna colaborare și comunicare interinstituțională, realizarea efectivă și publicarea listei ocupațiilor deficitare de către Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, cf. art. 29 al. 2 lit. a din OG 25/2014, ar permite identificarea nevoilor pieței muncii autohtone și ar facilita informarea potențialilor doritori din țările terțe despre nevoile de forță de muncă din România (Prisăcariu 2016).

Direcția integrare

Insertia rapidă a imigranților pe piața muncii

Sunt de apreciat eforturile pe care România le-a întreprins în integrarea imigranților pe piața muncii, numai că, din păcate, aceste eforturi au rămas, în mare măsură, doar prevederi

legislative (OG nr. 25/2014, Legea nr. 76/2002, Legea nr. 122/2006). Credem că cea mai simplă soluție în acest sens este ținerea de orașe mari, mai cosmopolite, în care statistic există deficitele cele mai dramatice de forță de muncă (București, Timișoara, Bistrița, Cluj, Sibiu), elaborându-se în acest sens protocoale de colaborare ale instituțiilor abilitate (în speță, AJOFM) cu angajatorii, mai ales cu cei care beneficiază de ajutor de stat și se plâng de lipsa forței de muncă. Deja firme din aceste orașe aduc muncitori din Serbia, Moldova etc. Avantajul suplimentar al acestei strategii este că, în aceste orașe, există deja industrii creative și servicii hoteliere care lucrează cu piețe internaționale, în care comunicarea se face oricum în engleză. Mulți imigranți vorbesc engleza și, prin urmare, integrarea lor în muncă s-ar face repede, acest proces facilitând și învățarea limbii române prin oportunitățile de socializare în română.

Din acest punct de vedere, România trebuie să evite experiența Germaniei în care refugiaților le trebuie peste un an de așteptare până la intrarea în muncă din cauza birocrăției greoaie (Meaker 2016). Eliberarea autorizațiilor de muncă în șase luni maxim, după cursuri de limbă și cultură intensive, ar mări atractivitatea României din acest punct de vedere. Există exemple de integrare cu succes a imigranților și acestea vin, în mod paradoxal, dinspre țări mai puțin avansate din punct de vedere economic. În cazul Ugandei, imigranții sunt priviți ca pe o resursă productivă, nu ca pe o povară. Celor peste o jumătate de milion de imigranți veniți din Congo, Somalia, Burundi sau Sudanul de Sud, guvernul ugandez le-a oferit pământ, împreună cu dreptul legal de a-l munci, permisiunea de a se mișca liber și de a alege unde să trăiască. Imigranții din Uganda au acces la serviciile publice, își trimit copii la școlile ugandeze, își îmbunătățesc nivelul de calificare și contribuie la creșterea economică a țării. În Kampala, 78% dintre imigranți nu au nevoie de ajutor social, iar la nivel național, doar 1% dintre aceștia sunt dependenți complet de susținerea statului (Miliband 2016).

Dirrecția educație

Dezvoltarea învățământului STEM în limba engleză

Sistemul american este ilustrativ în această privință. Dovezile existente sugerează că această relație este puternică. Imigranții cu înalte calificări reprezintă o componentă importantă a inovației și antreprenoriatului american, unde ei reprezintă un sfert din forța de muncă, a brevetelor sau deschiderilor de firme. În loc să înregistreze un declin, această proporție a crescut în anii recenți. Atunci când au același nivel de educație precum nativii, imigranții sunt mai bine pregătiți să lucreze în aceste sectoare și au un impact disproporționat în rândul celor care au rezultate importante, precum câștigarea unui premiu Nobel (Kerr 2013).

În rândul creatorilor de politici din America, promovarea educației avansate, în mod special în ariile STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics/Știință, Tehnologie, Inginerie și Matematică), a devenit strategia principală pentru asigurarea poziției SUA ca lider economic în inovație.

Întrucât aproximativ o treime dintre studenții de inginerie și știință din sistemul post-universitar sunt născuți în afara SUA, viitorul sistemului american STEM este strâns legat de probleme precum competitivitate globală și politici americane de imigrare. Totuși, pentru ca ariile STEM să poată contribui la economia română, un sistem de imigrație deschis este imperios necesar. Dovezi recente arată că această competitivitate în educația în ariile STEM, precum și natura complexă și restrictivă a politicilor de imigrație americane contribuie la un mediu în care sistemul STEM american nu va mai putea rămâne destinația primară a studenților internaționali de top (Han *et al.* 2015). Poate că învățământul medical din România, de exemplu, va putea deveni furnizor de personal înalt calificat pentru piața externă, dar nu pe baza resurselor noastre

bugetare. Studenții străini, apreciind valoarea sistemului educațional medical românesc, dezvoltat în limba engleză, vor opta pentru educație în România, platindu-și studiile, și, în felul acesta, exodul creierelor ar putea fi limitat, iar efortul bugetar diminuat. Deja în zona sistemului educațional medical există astfel de inițiative. UMF Carol Davila, de exemplu, pregătește studenți în limba engleză, iar studenții sunt, în mare parte, străini. Și alte universități au decis să înființeze serii unde predarea este în limba engleză (unele având și în limbile franceză și germană). Dar numărul lor este încă mic, iar până la a concura cu universități din Marea Britanie sau alte țări ale Europei, mai este un drum lung, în care și percepția străinilor despre calitatea învățământului superior are un cuvânt greu de spus.

Direcția recrutare

Atragerea de studenți străini

Cea mai de succes metodă, mai ales în cazul României, în care nevoile de personal înalt calificat sunt încă scăzute (dacă avem în vedere contingentele anunțate de către guvern în fiecare an, pentru categoria imigranți înalt calificați, acestea se situează la nivelul sutelor de persoane) este cea a atragerii de studenți străini, care să vină să studieze în România și care, la sfârșitul studiilor, să aibă posibilitatea de a se integra pe piața muncii. Pentru acest lucru, însă, trebuie ca sistemul de învățământ superior să fie pregătit pentru „internaționalizare”, iar legislația să le poată permite să se angajeze după terminarea studiilor: să existe programe de studiu în limba engleză, universitățile să își dezvolte servicii de recrutare din străinătate și să aibă relații foarte bune cu mediul de business, astfel încât educația să fie în concordanță cu ceea ce cere piața, iar cadrul legislativ să fie clar și simplu de urmat. Universitățile din Marea Britanie, SUA, Canada sau Australia, țări cu politici de succes în atragerea de imigranți înalt calificați, au un serviciu special destinat recrutării internaționale (international enrollment office). Dincolo de faptul că acești studenți nu reclamă un efort bugetar din partea statului, ei au posibilitatea de a se familiariza, pe parcursul studiilor cu mediul economic, social, cultural al României, învață limba română, socializează și, poate, decid să rămână. În plus, studenții sunt tineri, au potențial demografic. Un studiu efectuat de către Comisia Europeană (Green 2014) arată că mai mult de un sfert dintre cei care au participat în programele de studiu ERASMUS și-au întâlnit partenerul în timpul studiilor în străinătate și, ca rezultat, peste 1 milion de copii s-au născut!

Universitățile americane privesc deja către următoarele țări potențiale pentru recrutarea de studenți: Brazilia, Vietnam, Indonezia și Nigeria (Fang, Roy & Ortiz 2015). Cel puțin 3 dintre aceste țări se bucură de colaborări în domeniul universitar și cu România: Nigeria, Vietnam și Indonezia. Și universitățile românești ar putea da o atenție sporită acestor piețe, în condițiile în care, pe fondul declinului demografic, numărul de studenți va scădea și supraviețuirea unor universități va fi dată de gradul lor de internaționalizare.

Câteva avertismente

În mod convențional, marile afaceri sunt pro-imigrație, deoarece o strategie corporatistă eficientă poate să rezolve deficitul de forță de muncă și poate pune presiune pe aspectele salariale. Cu toate acestea, dovezile sugerează că aceasta este adevărat doar când afacerile sunt orientate către piața domestică. Indiciile recente arată, însă, că, grație deschiderii comerțului și a pieței de capital, chiar și firme care se bazează pe munca imigraților pentru a face față competitorilor străini au devenit în mod gradual detașate de dezbaterile despre imigrație, deoarece opțiunea de a muta producția peste hotare a devenit realistă și disponibilă. În practică,

aceasta a însemnat că ele investeau mai puțin capital politic în menținerea regimului de migrație deschis, permițând sentimentului anti-imigraționist să fie din ce în ce mai puternic (Peters 2014).

Apoi, dovezile sunt controversate privind contribuția pe care imigranții cu calificări slabe o au asupra productivității. Migrația în masă din fosta Uniune Sovietică către Israel în anii 90 nu a fost asociată cu o productivitate mai mare a firmelor prelucrătoare. Mai mult, procentul de imigranți din forța de muncă a acestor firme era corelat negativ cu productivitatea din industriile slab tehnologizate și doar în cele puternic tehnologizate se putea înregistra o relație pozitivă (Paserman 2013).

CONCLUZII

Preocupările României în materie de migrație internațională gravitează în jurul folosirii acestui fenomen astfel încât societatea românească să își poată atenua decalajele importante ce apar în plan demografic și al forței de muncă. Așa cum arată nu doar literatura de specialitate, ci și realitatea oferită de state cu tradiție în gestionarea fenomenelor migraționiste, nu există o singură politică menită să gestioneze acest fenomen, ci o combinație de politici și măsuri care să vizeze mai multe zone și care să se adreseze, în primul rând, cauzelor.

Studiul de față propune câteva direcții de dezvoltare de politici publice prin intermediul cărora considerăm că migrația poate avea un rol benefic asupra pieței muncii din țara noastră. Aceste măsuri converg cu ceea ce recomandă literatura de specialitate și sunt susținute de argumente oferite și de către actorii implicați în piață.

În direcția **pieței muncii**, apreciem că este imperios necesară creșterea gradului de sofisticare a economiei românești prin susținerea de investiții, astfel încât să se ofere locuri de muncă cu salarizare adecvată personalului cu calificare medie și superioară. Trebuie evitate nu doar irosirea forței de muncă obligată să emigreze pentru că sunt salarii mici, pentru că nu există locuri de muncă sau pentru că avem condiții de muncă nemotivante, ci și irosirea celor care, deși nu emigrează, sunt ocupați la un nivel inferior al calificării sau sunt șomeri. Totodată, dezvoltarea de servicii conexe este imperioasă: infrastructura de transport, care să permită deplasarea către locul de muncă în plan regional, infrastructura de sănătate, de educație.

Principalele deficiențe identificate în legătură cu piața muncii sunt legate de *adâncirea deficitului demografic și lipsa de atractivitate a pieței muncii*. De aceea, măsurile propuse merg în aceste direcții.

În sensul *atenuării deficitului demografic*, studiul consideră că ***adoptarea țintei de 12 nou născuți la 1 000 de locuitori ca obiectiv central al României, indiferent de ciclul politic*** este imperioasă. Creșterea densității și a numărului de creșe și grădinițe publice cu program prelungit, în paralel cu concediul parental egal distribuit între genuri, apare ca o măsură obligatorie pentru încurajarea natalității și pentru menținerea ratei de activitate a mamelor. Ca măsuri, cercetarea de față propune:

- ✓ Concediu de maternitate/paternitate generos pentru ambii părinți, combinat cu prevederi publice de îngrijire a copilului în totalitatea timpului.
- ✓ Reconcilierea vieții profesionale cu viața privată, prin reprimarea tratamentului bazat pe concediul de creștere a copilului și remunerarea corespunzătoare a muncii suplimentare
- ✓ Granturi pentru angajatorii care deschid creșe și grădinițe pe durata programului de lucru
- ✓ Cultivarea de noi norme sociale legate de responsabilitatea paternală

În planul *creșterii atractivității pieței muncii*, principalele direcții de acțiune recomandate sunt:

- Eficientizarea măsurilor de luptă împotriva șomajului de lungă durată
- Reforma fiscală, în sensul reducerii fiscalității pe muncă și creșterii ei pe capital
- Programe de recalificare ținute spre cei de vârstă medie cu calificări reduse și medii
- Creșterea angajabilității absolvenților, prin:
 - Consolidarea sistemică a învățământul profesional.
 - Implicarea mediului de afaceri în conceperea curriculei universitare și cea a școlilor profesionale.
- Regândirea politicilor de dezvoltare a infrastructurii înspre transportul public urban și periurban
- Îndepărtarea politicilor salariale de la obiectivul salariilor mici.

- Dezvoltarea de politici sectoriale axate pe industriile cu salarii mari
- Investiția în crearea de rețele și circulația creierelor
- Inițierea unor parteneriate bilaterale internaționale privind dobândirea de aptitudini
- Atragerea imigranților cu calificări profesionale medii

România nu are un deficit nominal de forță de muncă, ci unul structural. Au mai rămas prea puține persoane calificate care să satisfacă cerințele pieței, iar lipsa de calificare a forței de muncă nu impulsionează afaceri din domenii care să asigure dezvoltarea de sectoare moderne, cu salarii ridicate și cu potențial de multiplicare. De aceea, rolul **educației** în formarea unei forțe de muncă angajabile și mobile este crucial. Stimularea ridicării nivelului de calificare, reducerea abandonului școlar, adaptarea la piață a sistemului educațional și susținerea puternică a procesului de învățare pe tot parcursul vieții sunt coordonate esențiale în dezvoltarea pieței.

Dacă ne uităm la țările care s-au dezvoltat pe baza de imigranți (ca SUA, Canada sau Australia), vom vedea că sunt țări cu un sistem educațional performant. În ciuda unor progrese importante făcute după 1989, domeniul educației pare să fie unul dintre cele mai critice aspecte ale României. Rata de școlarizare este sub media europeană, abandonul școlar este printre cele mai ridicate din Europa (18% în 2015), participarea la învățare pe tot parcursul vieții este de aproape 10 ori mai mică în România decât media Europeană, iar rata de participare în învățământul terțiar rămâne a doua cea mai scăzută din UE (Monitor 2015, Academia Română 2015). Chiar dacă rata șomajului în România are un nivel scăzut comparativ cu alte țări europene, nu trebuie uitat că o parte dintre cei care nu au un loc de muncă nu sunt cuprinși în statistici și ca peste 3 milioane de români care se află în afara granițelor țării. Totodată, forța de muncă, în România, nu este în prezentă mai ales în sectoare performante, industriile high tech și knowledge intensive, acestea ocupând doar 2% (în 2012) din angajați, de două ori puțin decât în Cehia sau Ungaria și mult sub media europeană (Academia Română 2015, pg.250).

Aceste condiții crează un cerc vicios pentru dezvoltarea României: pe de o parte, educația (din cauza nivelului scăzut și a nepotrivirii cu nevoile pieței muncii) nu furnizează forța de muncă pentru a permite dezvoltarea domeniilor inovative, neîncurajând, din cauza deficitului de personal, investițiile în aceste domenii, iar, de cealaltă parte, lipsa locurilor de muncă din industrii inovatoare nu încurajează preocuparea pentru ridicarea nivelului de educație, pentru instruirea continuă și nici nu transformă România într-o destinație atractivă pentru imigrație. În plus, acest cerc vicios alimentează emigrația, pentru toate nivelurile de calificare, dar cu consecințe dintre cele mai dramatice pentru servicii publice și pentru domenii care au nevoie de lucrători calificați și înalt calificați.

În ceea ce privește imigrația, pe termen scurt, România nu este dependentă de imigrație și piața muncii nu are neapărată nevoie de imigranți pentru a se susține. Însă **deschiderea către imigrație** poate corecta deficitul de forță de muncă cu care, inevitabil, România se va confrunta pe termen mediu și lung, având în vedere că proiecțiile demografice arată că scăderea populației va continua. Sunt și zone în care deficitul de forță de muncă se manifestă în prezent și în care imigrația pare singura soluție pentru acoperirea deficitului. Una dintre acestea este sectorul medical. În ciuda faptului că România investește foarte mult în calificare de personal medical, mai ales în medici, aceștia aleg să profeseze în alte țări, unde sistemul este mai performant și condițiile de salarizare și de muncă sunt mult mai bune. În acest domeniu, pe termen scurt, România trebuie să facă ceva. Iar deschiderea către imigrație și către atragerea celor care vor să se întoarcă este necesară. De aceea, propunem investiții în crearea de rețele între emigranții cu înaltă calificare și susținerea circulației creierelor, susținerea unor programe de recrutare de personal din rândul diasporei.

Concret, propunerile noastre pentru facilitarea accesului imigranților din țările terțe în România merg către următoarele direcții:

- *un cadru legislativ permisiv pentru atragerea de imigranți.* Acesta trebuie să ofere transparența, accesibilitatea și claritatea informațiilor atât pentru angajator, cât și pentru angajatul potențial, într-o limbă de circulație internațională, să faciliteze comunicarea interinstituțională și să permită identificarea nevoilor reale de forță de muncă
- *Integrarea imigranților pe piața muncii.* Eficiența unei politici de imigrație este dată și de măsura în care imigranții s-au integrat pe piața muncii. O mai bună colaborare între instituții abilitate (în speță AJOFM) și angajatori, precum și țintirea de orașe mari, cosmopolite pentru imigranți pot contribui la facilitarea integrării imigranților pe piața muncii, dar și în viața socială.
- *Dezvoltarea învățământului STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics/Știință, Tehnologie, Inginerie și Matematică) în limba engleză,* cu efect asupra integrării imigranților, dar și de atragere de imigranți care își pot desăvârși calificarea în România
- *Atragerea de studenți străini, care să studieze în România.* Programul Erasmus a dus la nașterea a 1 milion de copii, universități din țări avansate, ca SUA, Australia sau Marea Britanie au politici agresive de recrutare a studenților din străinătate, analize sunt dedicate identificării de bazine de aprovizionare cu studenți pentru universități. Și universitățile românești ar trebui să se pregătească mult mai serios pentru internaționalizare și să considere opțiunea „studenți străini” ca pe o soluție pentru propriile constrângeri demografice și financiare, dar și pentru problemele pieței autohtone.

În fine, coerența și predictibilitatea cadrului normativ sunt esențiale pentru implementarea strategiilor de dezvoltare, pentru asigurarea stabilității afacerilor, pentru cultivarea încrederii angajatului în posibilitățile de a se dezvolta uman și profesional, a încrederii angajatorului în posibilitățile de creștere și diversificare a afacerilor sale și a încrederii antreprenorului în a-și asuma riscul transpunerii în practică a unei idei, mai ales în sectoare cu valoare adăugată mare în economie.

Bibliografie

Academia Română (2015) (coord. Ionel Valentin Vlad). *Strategia națională de dezvoltare a României în următorii 20 de ani, 2016-2035*, disponibilă la <http://www.academiaromana.ro/bdar/strategiaAR/doc11/Strategia.pdf>

ADRCentru (2010). „Analiza și prognoza demografică”, disponibil la http://www.adrcentru.ro/Document_Files/adstudiiregionale/00000075/31ycx_Analiza%20si%20prognoza%20demografica.pdf

Agerpress, (27 octombrie 2015) ”INS: România, primul loc în UE privind rata sărăciei relative”, disponibil online la adresa <http://www.agerpres.ro/economie/2015/10/27/ins-romania-primul-loc-in-ue-privind-rata-saraciei-relative-12-24-19>

Alexa, A. (4 oct. 2011). ”De ce pleacă românii la muncă în străinătate. Pentru că ”România e săracă, mizeră, coruptă și lipsită de oportunități””, disponibil la <http://www.mediafax.ro/social/de-ce-pleaca-romanii-la-munca-in-strainatate-pentru-ca-romania-e-saraca-mizera-corupta-si-lipsita-de-oportunitati-8837442>.

Alexe, I. (2016). *Imigrația pe piața muncii din România: tineri și femei*, Asociația Novapolis-Centrul de Analize și Initiative pentru Dezvoltare, prezentare în cadrul Conferinței Comisiilor naționale de femei și tineret din CNS Cartel Alfa, organizată în cooperare cu FES, *Promovarea politicilor privind egalitatea de gen și incluziunea tinerilor pe piața muncii- rolul și responsabilitățile organizațiilor sindicale*, Predeal, 11-12 aprilie 2016.

Alexe, I. & Păunescu, B. (coordonatori) (2011). *Studiu asupra fenomenului imigrației în România. Integrarea străinilor în societatea românească*, Fundația Soros România, 2011.

Ambrosini, J.W. et al. (2015). ”The selection of migrants and returnees in Romania.” *Economics of Transition* 23.4: 753-793.

A.M. Press (august, 2016), ”Țara își vrea emigranții înapoi. PIB-ul României ar fi ajuns la peste 200 miliarde euro dacă jumătate din emigranți ar fi rămas în țară”, disponibil la <http://ampress.ro/tara-isi-vrea-emigrantii-inapoi-pib-ul-romaniei-ar-fi-ajuns-la-peste-200-miliarde-euro-daca-jumatate-din-emigranti-ar-fi-ramas-in-tara-ca-angajati-sau-antreprenori/>

Anghel, I. & Rosca C. (2016). ”Piața salariilor reîncepe să dea în clocot. Creșterea investițiilor și necesarul de noi salariați pun presiune pe piața muncii. „Semnalele pe care le vedem în piață sunt similare celor din perioada 2006-2008.”, *Ziarul Financiar*, 10 martie 2016, disponibil la <http://www.zf.ro/profesii/piata-salariilor-reincepe-dea-clocot-cresterea-investitiilor-necesarul-salariati-pun-presiune-piata-muncii-semnalele-le-vedem-piata-similare-celor-perioada-2006-2008-15102435>

ANOFM (mai 2016). *Comunicat de presa*, disponibil la <http://www.anofm.ro/statistica>.

”Aproape 11.000 de companii din România au în spate investitori chinezi. Numărul lor a crescut cu 35% în ultimii 10 ani”, 25 noiembrie 2013, disponibil online la adresa <http://www.wall-street.ro/articol/Companii/157751/aproape-11-000-de-companii-din-romania-au-in-spate-investitori-chinezi-numarul-lor-a-crescut-cu-35-in-ultimii-10-ani.html>

Ban, C. (2012), ”Economic transnationalism and its ambiguities: The case of Romanian migration to Italy”, *International Migration*, 50(6), 129-149.

Ban, C. (2013), ”Cercetarea în România”, *Cogitus*, disponibil online la adresa <http://www.cogitus.ro/economie/sisteme-deficitare-ale-invovarii-si-capcana-veniturilor-medii-din-romania>

- Bateman, T. (2014). "Where has all the youth crime gone? Youth justice in an age of austerity." *Children & Society* 28.5: 416-424.
- Bigo, D., & Guild, E. (Eds.). (2005), *Controlling frontiers: free movement into and within Europe*, Ashgate Publishing, Ltd..
- Bijak, J., Kupiszewska, D., Kupiszewski, M., Saczuk, K., & Kicinger, A. (2007), "Population and labour force projections for 27 European countries, 2002-052: impact of international migration on population ageing", *European Journal of Population/Revue Européenne de Démographie*, 23(1), 1-31.
- Blideanu, D. & Zaharia, R.M. (2012), "The International Migration In Romania: Some Considerations", *Actual Problems of Economics*, Vol.. 2., #5,pg.31-40.
- Boeri, T. (ed.) (2012), *Brain drain and brain gain: The global competition to attract high-skilled migrants*, Oxford University Press.
- Bovenkerk, F. (2012). *The sociology of return migration: A bibliographic essay*. Vol. 20. Springer Science & Business Media.
- Boyd, M. (2014). "Recruiting high skill labour in North America: Policies, outcomes and futures.", *International Migration*, 52.3: 40-54.
- Bureau, T. (2011), "Political participation by the Romanian diaspora. Romania under Băsescu: Aspirations, Achievements, and Frustrations during His First Presidential Term", Lanham: Lexington Books, 83-105.
- Capital (30 decembrie 2015), "Câți români primesc salariul minim pe economie?", disponibil la <http://www.capital.ro/cati-romani-primesc-salariul-minim-pe-economie.html?v=1>
- Capital (30 decembrie 2015), "Ce înseamnă pentru angajatori majorarea salariului minim la 1 250 de lei?", disponibil la <http://www.capital.ro/ce-inseamna-pentru-angajatori-majorarea-salariului-minim-la-1250-de-lei.html?v=3>
- Castles, S. (2000), "International Migration at the Beginning of the Twenty-First Century: Global Trends and Issues.", *International Social Science Journal*, 52(165), 269-281.
- "Câți angajați la negru și câți zilieri lucrează în România", (25 Mai 2016) disponibil la: <http://www.cariereonline.ro/articol/cati-angajati-la-negru-si-cati-zilieri-lucreaza-romania#sthash.enpsJzq9.dpuf><http://www.cariereonline.ro/articol/cati-angajati-la-negru-si-cati-zilieri-lucreaza-romania>
- Cerna, L. (2014), "The EU Blue Card: preferences, policies, and negotiations between Member States.", *Migration Studies* 2.1: 73-96.
- Cerna, L. (2016), "The crisis as an opportunity for change? High-skilled immigration policies across Europe.", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-21.
- Cerna, L. & Czaika, M. (2016), "European Policies to Attract Talent: The Crisis and Highly Skilled Migration Policy Changes.", *High-Skill Migration and Recession*, Palgrave Macmillan UK, 2016. 22-43.
- Ciumașu, I.M. (2010), "Turning brain drain into brain networking.", *Science and public policy*, 37.2: 135-146.
- Chițu, M. (2014) "ROMÂNIA ÎMBĂTRÂNEȘTE. Cum a evoluat RATA NATALITĂȚII în ultimii 25 de ani. De ce nu mai fac românii copii", *Gândul*, 26 aprilie 2014, disponibil online la adresa <http://www.gandul.info/stiri/romania-imbatraneste-cum-a-evoluat-rata-natalitatii-in-ultimii-25-de-ani-de-ce-nu-mai-fac-romanii-copii-12506058>

Clemens, M.A. (2015), "Global Skill Partnerships: A proposal for technical training in a mobile world.", *IZA Journal of Labor Policy*, 4.1: 1.

Csedő, K. (2008). "Negotiating skills in the global city: Hungarian and Romanian professionals and graduates in London.", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34.5:803-823.

Davis, T. (2016). "High-skill return migration in the technology, medical, and academic sectors: the case of India and the USA.", *Diaspora Studies*, 9.1: 15-27.

De Haas, H, Fokkema, T. & Fihri M.F. (2015). "Return migration as failure or success?." *Journal of international migration and integration*, 16.2: 415-429.

Delgado, I.L. & Liste, Á.F. (2016). "La inmigración legal en el marco de la Política Común de Inmigración de la Unión Europea: De un papel secundario a un protagonismo sobrevenido.", *Revista Internacional de Estudios Migratorios*, 6.1: 50-83.

Directiva 2009/50/CE (2016) Cartea Albastră a UE – intrarea și șederea lucrătorilor înalt calificați, disponibilă la <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=URISERV:l14573&from=RO>

Digi24 (23 septembrie 2016), "Angajarea la Măgurele durează și un an. Cercetători renumiți au renunțat deja", disponibil la <http://www.digi24.ro/stiri/actualitate/evenimente/angajarea-la-magurele-dureaza-si-un-an-cercetatori-renumiti-au-renuntat-deja-572571>

Docquier, F. & Rapoport, H. (2012), "Globalization, brain drain, and development.", *Journal of Economic Literature*, 50.3: 681-730.

Dornescu, V. & Manea, T. (2013), "Migrația medicilor români: Dimensiuni socio-demografice și economice", *Revista de economie socială*, 3(1), 121-158.

Eglitis, A. (august 2016). 'I Want You Back,' Cries East Europe as Emigrant Tide Erodes GDP, *Bloomberg*, disponibil la <http://www.bloomberg.com/news/articles/2016-08-17/-i-want-you-back-cries-east-europe-as-emigrant-tide-erodes-gdp>

European Commission (2014), *Communication From The Commission To The European Parliament And The Council on the implementation of Directive 2009/50/EC on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purpose of highly qualified employment ("EU Blue Card")*.

European Commission (2016). *COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT IMPACT ASSESSMENT Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly skilled employment and repealing Directive 2009/50/EC*, 7 iunie 2016, disponibil la <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD%3A2016%3A193%3AFIN>

European Migration Network (EMN) (December 2009), *Migration policies High qualified workers Health sector.*, disponibil la <http://www.emnitaly.cnr.it/wp-content/uploads/2015/01/First-EMN-Italy-Report.-Migration-Policies-High-Qualified-Workers-Health-Sector-2009.pdf>

European Migration Network (EMN) (2015), *Conditions of Entry and Residence of Third Country Highly Skilled Workers in the EU*, disponibil la: <http://www.emnitaly.cnr.it/wp-content/uploads/2015/02/sint5.pdf>

Eurostat (2015), *Disability, poverty and inequalities*, disponibil la: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_poverty_and_income_inequalities

Eurostat (2015b), *Immigration by citizenship*, disponibil la: http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/e-library/docs/infographics/immigration/migration-in-eu-infographic_en.pdf

Eurostat (2016), *Lifelong learning, 2010 and 2015 (% of the population aged 25 to 64 participating in education and training)*, disponibil la [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Lifelong_learning_2010_and_2015_\(%C2%B9\)_\(%25_of_the_population_aged_25_to_64_participating_in_education_and_training\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Lifelong_learning_2010_and_2015_(%C2%B9)_(%25_of_the_population_aged_25_to_64_participating_in_education_and_training)_YB16.png)

Eurostat (2016b), *Population structure and ageing*, disponibil la: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing

Eurostat (2016c), *Statistici privind migrația și populația migrantă*, 14 iunie 2016, disponibil la http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/ro

Eydal, G.B., & Rostgaard, T. (eds). (2016), *Fatherhood in the Nordic Welfare states: Comparing care policies and practice.*, Policy Press.

Fang, Roy & Ortiz (2015), *Top Emerging Markets for International Student Recruitment*, disponibil la <http://wenr.wes.org/2015/05/top-emerging-markets-international-student-recruitment>

Foreign Affaires (March/Aprilie 2016), *The Demographics of Stagnation. Why people matter for economic growth*, disponibil la <https://www.foreignaffairs.com/articles/world/2016-02-15/demographics-stagnation>

Fountoulakis, K.N. et al. (2014), "Possible delayed effect of unemployment on suicidal rates: the case of Hungary.", *Annals of general psychiatry* 13.1:1.

Gabriel, Y., David E.G. & Goregaokar, H. (2013), "Job loss and its aftermath among managers and professionals: wounded, fragmented and flexible.", *Work, Employment & Society* 27.1: 56-72.

Galgóczi, B., & Leschke, J. (2016). *EU labour migration in troubled times: skills mismatch, return and policy responses*. Routledge.

Gauthier, A.H. (2013), "Family policy and fertility: do policies make a difference?.", *Fertility Rates and Population Decline*, Palgrave Macmillan UK, 269-287.

Gauthier, A.H. (2016). "Governmental Support for Families and Obstacles to Fertility in East Asia and Other Industrialized Regions.", *Low Fertility, Institutions, and their Policies*, Springer International Publishing, 283-303.

Gândul (2014), "ROMÂNIA ÎMBĂTRÂNEȘTE. Cum a evoluat RATA NATALITĂȚII în ultimii 25 de ani. De ce nu mai fac românii copii", disponibil la: <http://www.gandul.info/stiri/romania-imbatraneste-cum-a-evoluat-rata-natalitatii-in-ultimii-25-de-ani-de-ce-nu-mai-fac-romanii-copii-12506058>

George, A. et al. (2012), "Skilled immigration and strategically important skills in the UK economy.", *Report for the Migration Advisory Committee. London, NIESR*.

Goaga A. (2015), "Refugiați în România: câți străini caută de muncă în țară și câți imigranți găzduim", *Wall-Street*, disponibil la <http://www.wall-street.ro/articol/Economie/185451/refugiati-in-romania-cati-straini-cauta-azil-in-tara-si-cati-straini-gazduim.html>

Gorlach, J-S., Dustmann, C. & Adda, J. (2014), "Migrant Wages, Human Capital Accumulation and Return Migration.", *2014 Meeting Papers*, No. 679, Society for Economic Dynamics.

Goudappel, F.A. & Raulus, H. S. (Eds.), (2011), *The Future of Asylum in the European Union: Problems, proposals and human rights*, Springer Science & Business Media.

Green, C. (septembrie 2014), „EU's Erasmus study abroad programme is 'responsible for 1m babies'”, *The Independent*, disponibil la: <http://www.independent.co.uk/student/news/eus-erasmus-study-abroad-programme-responsible-for-1m-babies-9751749.html>

Guga, Ș. & Constantin, C. (2015), *Analiza impactului noii legislații a dialogului social adoptate în 2011*, disponibil la http://www.asociatiaconect.ro/upload_res/Cercetare_impactul_legislatiei_muncii.pdf.

Guvernul României (2016a), *HG nr.105/2016 privind stabilirea contingentului pe tipuri de lucratori nou admiși pe piața forței de muncă în anul 2016*, disponibil la <http://lege5.ro/Gratuit/he3dsnzugy/hotararea-nr-105-2016-privind-stabilirea-contingentului-pe-tipuri-de-lucratori-nou-admisi-pe-piata-forței-de-munca-in-anul-2016>

Guvernul României (2016b), *România competitivă*, disponibil la http://gov.ro/fisiere/stiri_fisiere/Rom%C3%A2nia_competitiv%C4%83_-_un_proiect_pentru_o_dezvoltare_economic%C4%83_sustenabil%C4%83.pdf

Han, X. *et al.* (2015), "Will they stay or will they go? International graduate students and their decisions to stay or leave the US upon graduation.", *PloS one* 10.3: e0118183.

Huber, P. *et al.* (2010), "Migrants'skills and productivity: a European perspective.", *National Institute Economic Review* 213.1: R20-R34.

Iosif, M. (2015), ”Scrisoare deschisă a economiștilor: Salariul minim este distructiv, prohibitiv și antisocial”, *Capital*, 30 decembrie 2015, disponibil la <http://www.capital.ro/scrisoare-deschisa-a-economistilor-salariul-minim-este-distructiv-prohibitiv-si-antisocial.html>

IMF (2016), *The Refugee Surge in Europe: Economic Challenges*, disponibil la <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1602.pdf>

INS (18 mai 2016), *Comunicat de presă*, disponibil la http://www.insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/somaj_2015r.pdf

INS (ianuarie 2016), *Precizări metodologice*, disponibil la: http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/com_anuale/populatie/Precizari_metodologice_poprezidentia1ian2016.pdf

IRES (2015), *Percepții publice privind criza imigranților în Europa*, disponibil la http://www.ires.com.ro/uploads/articole/ires_perceptii-publice-privind-criza-imigrantilor.pdf

Kahanec, M. & Zimmermann, K.F. (2008), *Migration, the quality of the labour force and economic inequality*, IZA DP, no. 3560.

Karanikolos, M. *et al.*, (2013), "Financial crisis, austerity, and health in Europe.", *The Lancet* 381.9874: 1323-1331.

Kentikelenis, A. *et al.*, (2014), "Greece's health crisis: from austerity to denialism.", *The Lancet* 383.9918: 748-753.

Kerr, W.R. (2013), *US high-skilled immigration, innovation, and entrepreneurship: Empirical approaches and evidence*, No. 19377. National Bureau of Economic Research.

Kim, K. & Cohen, J.E. (2010), „Determinants of International Migration Flows to and from Industrialized Countries: A Panel Data Approach Beyond Gravity”, *International Migration Review*, 44(4), 899-932.

- KPMG (2011). *Noi reglementări privind regimul străinilor în România*, disponibil la https://www.kpmg.com/RO/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Newsflashes/Advisory/People-services/Documents/PS_2_RO.pdf
- Kriesi, H., & Pappas, T. S. (Eds.). (2015), *European populism in the shadow of the great recession*, ECPR Press.
- Lowell, B.L. (2005), *Policies and regulations for managing skilled international migration for work*, United Nations, Mortality and Migration Section of the Population Division/DESA, 1-21.
- Macarie, S. & Bențe, C. (2008), „Fenomenul migrației externe și efectul acestuia asupra familiei”, *Societate și politică*, 2(1+ 2), 122-133.
- Machin, S. & Olivier M. (2004), *Crime and benefit cuts*, Working Paper
- Madianos, M.G. et al. (2014), "Suicide, unemployment and other socioeconomic factors: evidence from the economic crisis in Greece.", *The European Journal of Psychiatry* 28.1: 39-49.
- Martin, I. et al. (2015), *Exploring new avenues for legislation for labour migration to the European Union*, disponibil la: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536452/IPOL_STU\(2015\)536452_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536452/IPOL_STU(2015)536452_EN.pdf)
- Massey, D.S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. & Taylor, J.E. (1993), „Theories of international migration: A review and appraisal”, *Population and development review*, 431-466.
- McKinsey (2015), *Report: Can long-term global growth be saved?*, disponibil la <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/can-long-term-global-growth-be-saved>
- Meaker, M. (2016), “No German, no English — no job for refugees“, *Financial Times*, 26 mai 2016, disponibil la <http://www.ft.com/cms/s/2/8a2a533c-182a-11e6-b197-a4af20d5575e.html#axzz4JDZ1uvmj>
- Mediafax (19 aprilie 2016), ”Rata șomajului s-a menținut anul trecut la 6,8%, cu o medie de 21% la tineri”, disponibil la <http://www.mediafax.ro/economic/rata-somajului-s-a-mentinut-anul-trecut-la-6-8-cu-o-medie-de-21-la-tineri-15263341>
- Meyer, N.Y. (2010), *The European Union Blue Card Directive: what were the main reasons to introduce the EU Blue Card Directive and what was the final result after two years of political debate?*, disponibil la http://essay.utwente.nl/60307/1/BSc_N_Meyer.pdf
- Mihai, A. (2016), „În ce oraș din România să te muți ca să câștigi mai bine în 2016?”, *Ziarul Financiar*, 3 ianuarie 2016, Disponibil la <http://www.zf.ro/profesii/in-ce-oras-din-romania-sa-te-muti-ca-sa-castigi-mai-bine-in-2016-14953208>
- Mihai, A. (2016), „Pentru prima oară ZF prezintă distribuția detaliată a salariilor din România. 34.000 de angajați câștigă peste 10.000 lei net pe lună. La polul opus, 70% dintre salariați câștigă sub 1.700 de lei lunar, salariul mediu pe economie”, *Ziarul Financiar*, 6 mai 2016, disponibil la <http://www.zf.ro/eveniment/prima-oara-zf-prezinta-distributia-detaliata-salariilor-romania-34-000-angajati-castiga-pest-10-000-lei-net-luna-polul-opus-70-dintre-salariati-castiga-1-700-lei-lunar-salariul-mediu-economie-15284575>
- Mihalache, F.F. (2010), ”Schimbarea profilului demografic și ocupațional al populației rurale: 1990–2009”, *Calitatea vieții*, (1-2), 29-43.
- Miliband, D. (2016), *The Best Ways to Deal with the Refugee Crisis*, disponibil la: <http://www.nybooks.com/articles/2016/10/13/best-ways-to-deal-with-refugee-crisis/>

Mills, M.C. (2015), "The Dutch fertility paradox: How the Netherlands has managed to sustain near-replacement fertility.", *Low and Lower Fertility*, Springer International Publishing, 161-188.

Morano-Foadi, S., & Malena, M. (Eds.). (2012), *Integration for Third Country Nationals in the European Union: The Equality Challenge*. Edward Elgar Publishing.

Monitor 2015 (Comisia Europeana)

Muysken, J. & Ziesemer T.H.W. (2013), "A permanent effect of temporary immigration on economic growth.", *Applied Economics* 45.28: 4050-4059.

Nahm, D. & Tani, M. (2015), "Skilled immigrants' contribution to productive efficiency.", *Journal of the Asia Pacific Economy* 20.4: 594-612.

"Ne e teama de imigranți? Sirienii au afaceri de sute de milioane în România", *Ziare.com*, 27 octombrie 2015, disponibil online la adresa <http://www.ziare.com/afaceri/firma/ne-e-teama-de-imigranti-sirienii-au-afaceri-de-sute-de-milioane-in-romania-1390041>

Neyer, G. (2013), "Welfare states, family policies, and fertility in Europe.", *The demography of Europe*, Springer Netherlands, 29-53.

Newland, K. & Tanaka, H. (2010), *Mobilising Diaspora Entrepreneurship for development*, USAID, Migration Policy Institute, disponibil la [file:///C:/Users/Administrator/Downloads/diasporas-entrepreneurship%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Administrator/Downloads/diasporas-entrepreneurship%20(1).pdf)

ONU (2016), *International Migration Report 2015*, disponibil la http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf

Parutis, V. (2014), "Economic migrants" or "middling transnationals"? East European migrants' experiences of work in the UK", *International Migration*, 52(1), 36-55.

Paserman, M.D. (2013), "Do high-skill immigrants raise productivity? Evidence from Israeli manufacturing firms, 1990-1999.", *IZA Journal of Migration* 2.1: 1.

Peters, M.E. (2014), "Trade, Foreign Direct Investment, and Immigration Policy Making in the United States.", *International Organization* 68.04: 811-844.

Petroff, A. (2016), "From the Brain Drain to the Brain Circulation: Typology of a Romanian Brain Network.", *Impact of Circular Migration on Human, Political and Civil Rights*. Springer International Publishing, 217-238.

Pisică, S. (2015), „INS: România, primul loc în lume privind rata sărăciei relative”, *Agerpres*, 27 octombrie 2015, <http://www.agerpres.ro/economie/2015/10/27/ins-romania-primul-loc-in-ue-privind-rata-saraciei-relative-12-24-19>

Popa, D. (2016), „Ce județe preferă imigranții care vin în România? Cum a evoluat numărul străinilor și țara de origine a acestora în ultimii 15 ani”, *Hotnews*, 23 octombrie 2016, disponibil la http://economie.hotnews.ro/stiri-finante_banci-21370126-judete-prefera-imigrantii-care-vin-romania-cum-evoluat-numarul-strainilor-tara-origine-acestora-ultimii-15-ani.htm

PNUD (2009), *Human Development Report 2009*, Human Mobility and Development, disponibil la http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/269/hdr_2009_en_complete.pdf

Preașca I. (22 iulie 2014), "Cine sunt cetățenii moldoveni care investesc în România", *Mold Street*, disponibil online la adresa <http://www.mold-street.com/?go=news&n=3084>

Prisacariu, R.M. (2016), „Steps in Identifying the Romanian Needs for Labour Force Available to Third-Country Nationals”, lucrare prezentată la Conferința Internațională a CDCDI, *Changing*

migration policies: national perspectives and supra-national strategies, București, 10 - 11 Noiembrie 2016

Recchi, E. (2015), *Mobile Europe: the theory and practice of free movement in the EU*, Springer.

Ramos, A.M.G. (2011), "Atrayendo talento: estrategias de movilidad de los profesionales altamente cualificados en España", *Sociología y tecnociencia: Revista digital de sociología del sistema tecnocientífico*, 2(1), 72-87.

Roman, M. & Voicu, C. (2010), "Câteva efecte socioeconomice ale migrației forței de muncă asupra țărilor de emigrație. Cazul României", *Economie teoretică și aplicată*, vol. XVII, No. 7(548), pp. 50-65.

Sandu, D. (2005), "Emerging transnational migration from Romanian villages", *Current Sociology*, 53(4), 555-582.

Soomi, L. Duvander, A.Z. & Zarit, S.H. (2016), "How can family policies reconcile fertility and women's employment? Comparisons between South Korea and Sweden.", *Asian Journal of Women's Studies* 22.3 : 269-288.

Sandu, D. (2010), "Social worlds of Romanian migration abroad", *Annals of "Ștefan cel Mare" University of Suceava*, 69.

Sebe, M. (2016). *Romania: Migrants. Managing Migrants And Border Control. How Temporary Is The Temporary Reestablishment Of Border Controls*, Institute of European Democrats.

Seculeanu, A. (2016), "Creșterea puternică a industriei de soft și servicii de IT până la 3,1 mld. euro, provocată de un avans cu 31% (500 mil. euro) al exporturilor", *Ziarul Financiar* 19 mai 2016, disponibil la <http://www.zf.ro/business-hi-tech/cresterea-puternica-a-industriei-de-soft-si-servicii-de-it-pana-la-3-1-mld-euro-provocata-de-un-avans-cu-31-500-mil-euro-al-exporturilor-15344028>

Stan, L. (2005), "The opposition takes charge: the Romanian general elections of 2004", *Problems of Post-communism*, 52(3), 3-15.

Stanca, A. (10 decembrie 2013), "Doar 10% dintre studenții moldoveni sosiți în România se întorc în Republica Moldova", *Gândul*, disponibil la <http://www.gandul.info/magazin/doar-10-dintre-studentii-moldoveni-sositi-in-romania-se-intorc-in-republica-moldova-11752380>

Stoiciu, V. (2013), "Strategia de subdezvoltare a României – salarii asiatice și prețuri europene", *Criticatac*, disponibil la <http://www.criticatac.ro/22539/strategia-de-subdezvoltare-romaniei-salarii-asiatice-preuri-europene/>

Stroe, C. (2016). "Paradox de România. Criză de ingineri în țara cu cei mai mulți absolvenți de politehnică", *Digi24*, 29.06.2016, disponibil la <http://www.digi24.ro/stiri/actualitate/social/paradox-de-romania-criza-de-ingineri-in-tara-cu-cei-mai-multi-absolventi-de-politehnica-533848>

Vedran, H. (2004), "Brain drain. Threat to successful transition in South East Europe.", *Southeast european politics* 5.1: 76-93.

Tannock, S. (2011), "Points of Prejudice: Education-Based Discrimination in Canada's Immigration System.", *Antipode* 43.4: 1330-1356.

Testa, M.R. & Grilli, L. (2006), "The influence of childbearing regional contexts on ideal family size in Europe", *Population*, 61:1-2.

The Guardian (2015), *Europe needs many more babies to avert a population disaster*, disponibil la <https://www.theguardian.com/world/2015/aug/23/baby-crisis-europe-brink-depopulation-disaster>

Thévenon, O. (2016), "The Influence of Family Policies on Fertility in France: Lessons from the Past and Prospects for the Future.", *Low Fertility, Institutions, and their Policies*. Springer International Publishing, 49-76.

Voicu, B. & Vlase, I. (2014), "High-skilled immigrants in times of crisis. A cross-European analysis.", *International Journal of Intercultural Relations* 42: 25-37.

Vulcan, D. (2016), "România are un deficit de 13 000 de medici. Evoluția în ultimii 10 ani a numărului de medici", *Revista* 22, 17 August 2016, disponibil online la adresa <http://revista22.ro/70255553/romania-are-un-deficit-de-13000-de-medici-evolutia-in-ultimii-10-ani-a-numarului-de-medici.html>

Werz, M., & Hoffman, M. (2016), "Europe's twenty-first century challenge: climate change, migration and security", *European View*, 1-10.

Wodak, R. (2013), *Right-wing populism in Europe: politics and discourse*, A&C Black.

World Bank (2016), *Migration and remittance factbook 2016*, disponibil la: <http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1199807908806/4549025-1450455807487/Factbookpart1.pdf>

Willis, K.(2010), *Introduction Mobility, Migration and Development*, IDPR, 32 (3-4), disponibil la http://www.academia.edu/847790/Introduction_Mobility_Migration_and_Development

World Vision. (2012), "Bunăstarea copiilor din mediul rural".

World Vision. (2014), "Bunăstarea copiilor din mediul rural".

Ziarul Financiar (august, 2016), "Administrația XXL: 13% din 1,2 mil. bugetari au funcții publice, restul sunt șefi și speciali. Trei milioane de salariați țin în spate 19 mil. de persoane", disponibil la <http://www.zf.ro/profesii/administratia-xxl-13-din-1-2-mil-bugetari-au-functii-publice-restul-sunt-sefi-si-speciali-trei-milioane-de-salariati-tin-in-spate-19-mil-de-persoane-15591486>

Ziarul Financiar (6 mai 2016), "Pentru prima oară ZF prezintă distribuția detaliată a salariilor din România. 34.000 de angajați câștigă peste 10.000 lei net pe lună. La polul opus, 70% dintre salariați câștigă sub 1.700 de lei lunar, salariul mediu pe economie", disponibil la <http://www.zf.ro/eveniment/prima-oara-zf-prezinta-distributia-detaliata-salariilor-romania-34-000-angajati-castiga-pest-10-000-lei-net-luna-polul-opus-70-dintre-salariati-castiga-1-700-lei-lunar-salariul-mediu-economie-15284575>

Anexa nr. 1. Număr de locuri de muncă vacante, pe activități și pe macroregiuni

Macro regiuni	CAEN Rev.2 (Activități Ale Economiei Naționale)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	T. I. 2016
TOTAL	A Agricultură Silvicultură și Pescuit	1585	1126	629	618	273	299	382	611	746
	B Industria Extractivă	227	44	30	25	37	84	101	83	215
	C Industria Prelucrătoare	22288	7715	7309	8888	7839	9586	10711	13685	14966
	D Producția și Furnizarea de Energie Electrică și Termică, Gaze, Apă Caldă și Aer Condiționat	358	221	105	80	67	82	98	113	253
	E Distribuția Apei; Salubritate, Gestionarea Deșeurilor, Activități De Decontaminare	818	359	436	726	990	1229	803	1094	1237
	F Construcții	5903	2057	1565	1306	946	770	1147	1479	2867
	G Comerț cu Ridicata și cu Amănuntul; Repararea Autovehiculelor și Motocicletelor	4481	1599	1566	2120	1820	1897	2949	4656	5107
	H Transport și Depozitare	1767	1133	1149	1444	1062	1204	1650	2568	2629
	I Hoteluri și Restaurante	777	433	125	425	382	406	439	540	1108
	J Informații și Comunicații	676	577	765	901	690	710	939	1668	2162
	K Intermedieri Financiare și Asigurări	2655	986	821	740	832	756	790	864	1190
	L Tranzacții Imobiliare	132	37	26	70	63	74	98	135	141
	M Activități Profesionale, Științifice și Tehnice	2015	943	575	430	554	777	818	1124 ⁹⁰	1404

	N Activități de Servicii Administrative și Activități de Servicii Suport	2315	1263	959	1320	1219	1344	1841	1943	2720
	O Administrație Publică și Apărare; Asigurări Sociale din Sistemul Public	20312	6989	3715	2843	2927	4813	6455	8158	8924
	P Învățământ	5752	2272	652	600	884	1464	2619	2471	2397
	Q Sănătate și Asistență Socială	19090	10399	3316	3061	3683	3531	4881	6451	7662
	R Activități de Spectacole, Culturale și Recreative	749	303	411	354	424	834	814	1272	1486
	S Alte Activități de Servicii	322	169	85	106	133	783	988	1037	1070
MACRO REGIUNEA UNU	A Agricultură Silvicultură și Pescuit	325	368	86	91	41	35	53	132	127
	B Industria Extractivă	116	21	18	18	26	65	82	38	21
	C Industria Prelucrătoare	6212	2161	1923	3155	2632	3522	3705	5410	5451
	D Producția și Furnizarea de Energie Electrică și Termică, Gaze, Apă Caldă și Aer Condiționat	137	72	59	43	15	32	57	79	199
	E Distribuția Apei; Salubritate, Gestionarea Deșeurilor, Activități De Decontaminare	102	48	61	76	168	149	173	153	162
	F Construcții	908	289	285	361	258	301	506	689	960
	G Comerț cu Ridicata și cu Amănuntul; Repararea Autovehiculelor și Motocicletelor	1412	334	402	380	524	522	807	1159	1156

	H Transport și Depozitare	481	246	234	300	323	359	444	612	603
	I Hoteluri și Restaurante	109	111	32	68	105	113	108	107	158
	J Informații și Comunicații	95	59	78	141	229	196	211	358	515
	K Intermedieri Financiare și Asigurări	537	241	178	171	207	187	188	227	213
	L Tranzacții Imobiliare	15	:	1	7	4	7	16	19	5
	M Activități Profesionale, Științifice și Tehnice	295	178	71	71	84	97	104	128	200
	N Activități de Servicii Administrative și Activități de Servicii Suport	241	68	65	273	312	393	553	425	427
	O Administrație Publică și Apărare; Asigurări Sociale din Sistemul Public	2549	784	578	403	470	595	998	1358	1826
	P Învățământ	1021	287	203	221	341	206	189	130	154
	Q Sănătate și Asistență Socială	4328	1914	316	591	462	568	905	1132	1185
	R Activități de Spectacole, Culturale și Recreative	83	40	89	60	59	87	138	218	288
	S Alte Activități de Servicii	83	23	13	6	12	671	872	865	873
MACRO REGIUN EA DOI	A Agricultură Silvicultură și Pescuit	442	309	196	120	104	139	175	204	197
	B Industria Extractivă	57	6	4	7	4	3	10	29	182
	C Industria Prelucrătoare	5434	2375	2112	2016	1736	1521	1761	1577	2134

	D Producția și Furnizarea de Energie Electrică și Termică, Gaze, Apă Caldă și Aer Condiționat	81	56	11	8	9	11	17	24	49
	E Distribuția Apei; Salubritate, Gestionarea Deșeurilor, Activități De Decontaminare	185	117	91	152	155	203	140	150	180
	F Construcții	1737	660	705	313	216	142	256	359	1088
	G Comerț cu Ridicata și cu Amănuntul; Repararea Autovehiculelor și Motocicletelor	826	339	267	345	287	367	367	775	994
	H Transport și Depozitare	370	213	269	343	118	172	188	247	209
	I Hoteluri și Restaurante	150	149	34	27	55	56	68	167	99
	J Informații și Comunicații	50	27	8	58	32	33	88	151	233
	K Intermedieri Financiare și Asigurări	433	162	112	122	124	125	107	105	159
	L Tranzacții Imobiliare	41	12	2	5	7	31	33	43	46
	M Activități Profesionale, Științifice și Tehnice	356	147	58	41	69	51	87	160	266
	N Activități de Servicii Administrative și Activități de Servicii Suport	325	116	62	136	105	192	223	174	328
	O Administrație Publică și Apărare; Asigurări Sociale din Sistemul Public	4903	1565	499	310	310	532	797	1217	1268
	P Învățământ	559	392	296	140	361	125	424	545	521

	Q Sănătate și Asistență Socială	5078	2558	1595	1644	1670	1353	1547	1809	2105
	R Activități de Spectacole, Culturale și Recreative	113	32	92	77	70	106	205	253	316
	S Alte Activități de Servicii	57	4	5	5	17	17	16	21	22
MACRO REGIUN EA TREI	A Agricultură Silvicultură și Pescuit	315	139	61	87	77	76	86	165	272
	B Industria Extractivă	29	8	4	:	5	3	5	14	9
	C Industria Prelucrătoare	6169	1952	1896	1726	1786	1960	1909	2638	3389
	D Producția și Furnizarea de Energie Electrică și Termică, Gaze, Apă Caldă și Aer Condiționat	81	45	26	20	24	18	10	4	3
	E Distribuția Apei; Salubritate, Gestionarea Deșeurilor, Activități De Decontaminare	435	132	191	424	580	757	429	731	809
	F Construcții	2478	771	388	332	281	229	272	278	504
	G Comerț cu Ridicata și cu Amănuntul; Repararea Autovehiculelor și Motocicletelor	1634	756	719	1118	784	739	1368	2187	2333
	H Transport și Depozitare	630	483	298	315	249	281	608	1269	1339
	I Hoteluri și Restaurante	397	110	57	322	195	201	176	219	248
	J Informații și Comunicații	505	488	674	684	399	417	535	1056	1230
	K Intermedieri Financiare și Asigurări	1324	463	454	364	415	367	431	453	699

	L Tranzacții Imobiliare	68	24	13	15	41	31	40	51	59
	M Activități Profesionale, Științifice și Tehnice	1066	497	423	279	354	560	535	706	751
	N Activități de Servicii Administrative și Activități de Servicii Suport	1409	834	640	799	670	652	928	1040	1590
	O Administrație Publică și Apărare; Asigurări Sociale din Sistemul Public	9419	2938	2087	1707	1801	3076	3692	4523	4791
	P Învățământ	2519	1184	53	50	88	311	428	154	209
	Q Sănătate și Asistență Socială	6145	3731	448	412	1171	1178	1706	2650	3427
	R Activități de Spectacole, Culturale și Recreative	486	205	146	122	160	490	318	615	694
	S Alte Activități de Servicii	153	141	67	90	102	93	97	146	169
MACRO REGIUN EA PATRU	A Agricultură Silvicultură și Pescuit	503	310	286	320	51	49	68	110	150
	B Industria Extractivă	25	9	4	:	2	13	4	2	3
	C Industria Prelucrătoare	4473	1227	1378	1991	1685	2583	3336	4060	3992
	D Producția și Furnizarea de Energie Electrică și Termică, Gaze, Apă Caldă și Aer Condiționat	59	48	9	9	19	21	14	6	2
	E Distribuția Apei; Salubritate, Gestionarea Deșeurilor, Activități De Decontaminare	96	62	93	74	87	120	61	60	86
	F Construcții	780	337	187	300	191	98	113	153	315

	G Comerț cu Ridicata și cu Amănuntul; Repararea Autovehiculelor și Motocicletelor	609	170	178	277	225	269	407	535	624
	H Transport și Depozitare	286	191	348	486	372	392	410	440	478
	I Hoteluri și Restaurante	121	63	2	8	27	36	87	47	603
	J Informații și Comunicații	26	3	5	18	30	64	105	103	184
	K Intermedieri Financiare și Asigurări	361	120	77	83	86	77	64	79	119
	L Tranzacții Imobiliare	8	1	10	43	11	5	9	22	31
	M Activități Profesionale, Științifice și Tehnice	298	121	23	39	47	69	92	130	187
	N Activități de Servicii Administrative și Activități de Servicii Suport	340	245	192	112	132	107	137	304	375
	O Administrație Publică și Apărare; Asigurări Sociale din Sistemul Public	3441	1702	551	423	346	610	968	1060	1039
	P Învățământ	1653	409	100	189	94	822	1578	1642	1513
	Q Sănătate și Asistență Socială	3539	2196	957	414	380	432	723	860	945
	R Activități de Spectacole, Culturale și Recreative	67	26	84	95	135	151	153	186	188
	S Alte Activități de Servicii	29	1	:	5	2	2	3	5	6

Sursa: realizat de către autori după Formularul INSSE TEMPO_LMV102B_1_8_2016, disponibil la <http://bit.ly/2fCWL1N>

Anexa nr. 2. Situația permiselor eliberate în UE în 2015, în funcție de motiv

a) permits issued for family reasons (*)

Country of citizenship	Permits	Main EU-28 Member states issuing permits												Other EU-28	
		Rank 1	#	(%)	Rank 2	#	(%)	Rank 3	#	(%)	Rank 4	#	(%)	#	(%)
Morocco	67 739	ES	28 329	41.8	IT	14 506	21.4	FR	14 354	21.2	BE	4 280	6.3	6 270	9.3
India	52 001	UK	24 655	47.4	IT	7 146	13.7	DE	6 517	12.5	NL	2 614	5.0	11 069	21.3
Syria	35 373	DE	13 689	38.7	SE	11 070	31.3	DK	6 570	18.6	BE	1 084	3.1	2 960	8.4
China (*)	34 938	IT	8 111	23.2	ES	6 450	18.5	DE	4 125	11.8	UK	3 069	8.8	13 183	37.7
Albania	29 356	EL	13 824	47.1	IT	11 640	39.7	DE	1 702	5.8	UK	715	2.4	1 475	5.0

b) permits issued for education reasons

Country of citizenship	Permits	Main EU-28 Member states issuing permits												Other EU-28	
		Rank 1	#	(%)	Rank 2	#	(%)	Rank 3	#	(%)	Rank 4	#	(%)	#	(%)
China (*)	102 223	UK	68 608	67.1	FR	10 133	9.9	IT	5 141	5.0	ES	3 714	3.6	14 627	14.3
United States	80 643	UK	58 934	73.1	ES	4 199	5.2	DK	3 021	3.7	IT	2 921	3.6	11 568	14.3
Ukraine	30 356	PL	23 723	78.1	CZ	1 649	5.4	UK	778	2.6	SK	639	2.1	3 567	11.8
Brazil	24 344	IE	10 420	42.8	UK	3 634	14.9	FR	2 815	11.6	ES	1 998	8.2	5 477	22.5
India	20 931	UK	10 335	49.4	FR	1 901	9.1	IT	1 148	5.5	IE	1 099	5.3	6 448	30.8

c) permits issued for employment reasons

Country of citizenship	Permits	Main EU-28 Member states issuing permits												Other EU-28	
		Rank 1	#	(%)	Rank 2	#	(%)	Rank 3	#	(%)	Rank 4	#	(%)	#	(%)
Ukraine	376 037	PL	354 144	94.2	CZ	8 051	2.1	DK	1 547	0.4	LT	1 363	0.4	10 932	2.9
India	52 188	UK	29 670	56.9	NL	3 185	6.1	SE	3 113	6.0	IT	2 645	5.1	13 575	26.0
United States	37 861	UK	24 541	64.8	FR	2 184	5.8	NL	1 802	4.8	DE	1 607	4.2	7 727	20.4
China (*)	18 396	UK	4 744	25.8	NL	1 727	9.4	ES	1 523	8.3	DE	1 191	6.5	9 211	50.1
Australia	16 157	UK	14 344	88.8	SE	312	1.9	IE	281	1.7	DE	219	1.4	1 001	6.2

d) permits issued for other reasons

Country of citizenship	Permits	Main EU-28 Member states issuing permits												Other EU-28	
		Rank 1	#	(%)	Rank 2	#	(%)	Rank 3	#	(%)	Rank 4	#	(%)	#	(%)
United States	120 964	UK	112 001	92.6	IT	2 716	2.2	FR	1 163	1.0	ES	1 162	1.0	3 922	3.2
Belarus	69 234	PL	68 333	98.7	CZ	210	0.3	UK	191	0.3	LT	77	0.1	423	0.6
Syria	66 147	SE	17 795	26.9	DE	11 983	18.1	AT	8 300	12.5	NL	8 112	12.3	19 957	30.2
Ukraine	64 323	PL	51 842	80.6	CZ	6 167	9.6	IT	1 384	2.2	UK	889	1.4	4 041	6.3
Eritrea	18 103	SE	6 750	37.3	NL	5 021	27.7	DK	2 899	16.0	UK	1 847	10.2	1 586	8.8

(*) In the case of the United Kingdom, definition of 'family' reasons differs.

(*) China, including Hong Kong

Sursa: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/2/23/Main_groups_of_citizenship_granted_a_first_residence_permit_in_the_EU-28_and_main_EU_Member_States_issuing_the_permit%2C_by_reason%2C_in_2015.png