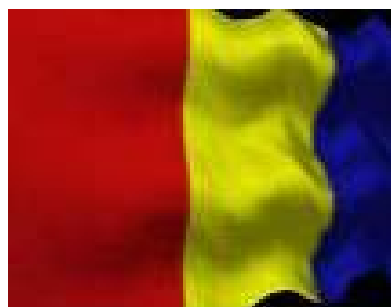


**TOATE DREPTURILE ASUPRA ACESTUI STUDIU APARTIN
AUTORILOR. REPRODUCEREA INTEGRALĂ SAU PARȚIALĂ A
TEXTULUI SAU ILUSTRAȚIILOR ESTE POSIBILĂ NUMAI CU
ACORDUL PREALABIL SCRIS AL ACESTORA.**

LIBERALIZAREA PIEȚEI MUNCII DIN ROMÂNIA. OPORTUNITĂȚI ȘI RISCURI

STUDIU DE IMPACT

**realizat de Departamentul pentru Muncă în Străinătate, Oficiul pentru
Migrația Forței de Muncă și Catedra de Științe Politice a Facultății de Științe
Politice și Științele Comunicării din cadrul Universității din Oradea**



**- 21 noiembrie -
- 2006 -
- Ediția a II-a -**

CUPRINS

I. TEMA STUDIULUI: APLICAREA / NEAPLICAREA PRINCIPIULUI RECIPROCITĂȚII PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA ȘI LIBERTATEA DE MIȘCARE A PERSOANELOR

II. PREMISELE REALIZĂRII STUDIULUI

- 1. Libertatea de mișcare a persoanelor în scop de muncă**
- 2. Aderarea României la UE începând cu 1 ianuarie 2007**
- 3. Proceduri și măsuri tranzitorii**

III. STUDIUL: LIBERALIZAREA PIEȚEI MUNCII DIN ROMÂNIA PENTRU CETĂȚENII UE- 25 ȘI CETĂȚENII BULGARI. *OPORTUNITĂȚI ȘI RISCURI*

1. Politicile statelor UE-25 în problema accesului românilor pe piața europeană a muncii

- 1.1. Poziții politice față de accesul cetățenilor români pe piața internă a muncii din Statele Membre UE-25
- 1.2. Poziții politice comunicate prin mass-media față de accesul cetățenilor români pe piața muncii din unele state UE-25

2. Caracteristici ale pieței muncii în UE 25

- 2.1. Presiuni pe piața muncii în UE 25
- 2.2. Implicații ale migrației din est asupra pieței muncii UE 25
- 2.3. Studii de caz: Austria, Ungaria, Marea Britanie și Finlanda

3. Estimări privind situația pieței muncii din România

- 3.1. Context economic general
- 3.2. Situația permiselor de muncă pentru străinii de pe teritoriul României – indice al solicitărilor pe piața forței de muncă
- 3.3. Situația recunoașterii diplomelor și actelor de studii în România
- 3.4. Meserii deficitare pe piața muncii din România
- 3.5. Studiu de caz „Evoluția ocupațiilor pe piața forței de muncă din România în perspectiva anului 2010”.
- 3.6. Cheltuieli ale unui angajator român pentru un lucrător străin în comparație cu cele pentru un lucrător român.
 - Cheltuieli ale unui angajator român în cazul unui lucrător străin
 - Cheltuieli ale unui angajator român în cazul încadrării în muncă a unui cetățean român:
- 3.7. Situația lucrătorilor din Moldova și temerea legată de aceștia.
- 3.8. România nu mai are de unde oferi contingente semnificative de forță de muncă pentru piața europeană.
- 3.9. Situația posibilităților de monitorizare a libertății de mișcare a persoanelor în scop de muncă.

IV. PERCEPȚII ALE CETĂȚENILOR ȘI ALE UNOR INSTITUȚII PRIVIND SITUAȚIA PIEȚEI MUNCII DIN ROMÂNIA ȘI PROBLEMA MIGRAȚIEI

- 1. Percepții ale cetățenilor români asupra aplicării principiului reciprocității în cazul liberalizării pieței muncii din România.**

2. Agențiile de mediere și semnificația activității lor într-o politică de aplicare a principiului reciprocității în accesul cetățenilor UE pe piața muncii din România

A. Situația agențiilor private românești de mediere a forței de muncă autohtone pe piețele externe ale muncii

B. Situația agențiilor private românești de mediere a plasării forței de muncă străine pe piața muncii din România

C. Situația agențiilor externe de plasare a forței de muncă străine pe piața muncii din România

D. Posibile evoluții economice și imperative politice: Politici de „reciprocitate”

3. Operatorii de formare continuă și semnificația activității lor într-o politică de aplicare a principiului reciprocității în accesul cetățenilor UE pe piața muncii din România

3.1. Situația agențiilor de formare continuă și locul lor pe piața formării forței de muncă

3.2. Posibile evoluții economice și imperative politice

V. POLITICI PENTRU PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA

1. Piața muncii și direcții de analiză

1.1. Piața muncii: Modele de analiză

1.2. Piața muncii: Direcții de analiză

2. Efecte ale aplicării măsurilor tranzitorii de restricționare a accesului lucrătorilor români pe piețele muncii din unele state membre ale UE

2.1 Dezavantaje pentru lucrătorii români

2.2 Dezavantaje pentru România

2.3 Dezavantaje pentru țara de destinație

2.4 Avantaje pentru lucrătorii români

2.5 Avantaje pentru România

2.6 Avantaje pentru țara de destinație

3. Variante de politici cu privire la piața muncii

3.1. Definiție și caracteristici

3.2. Tipuri de politici

3.3. Obiectivele politice

3.4. Cadrul politicii de gestionare a migrației

3.5. Caracteristicile pieței muncii din România dar și din țările UE 8.

4. Oportunități și riscuri în condițiile unei politici de stat ultraliberale pe piața internă a muncii

4.1. Definirea politicii ultra-liberale pe piața muncii în condițiile funcționării principiului liberei circulații a lucrătorilor în spațiul UE

4.2. Politicile ultra-liberale

4.3. România și politicile ultra-liberale în privința circulației forței de muncă

4.4. Efectele probabile ale politicii ultra-liberale

4.5. Oportunități și riscuri – beneficii și costuri aferente politicii ultra-liberale

5. Oportunități și riscuri în condițiile unei politici de stat de liberalizare moderată a pieței muncii

5.1. Definirea politicii de liberalizare moderată a pieței muncii

5.2. Politicile liberale moderate: principii și tipuri

5.3. România și politicile de liberalizare moderată în privința circulației forței de muncă

5.4. Efectele probabile ale politicii de liberalizare moderată

5.5. Oportunități și riscuri – beneficii și costuri aferente politicii liberale moderate

6. Oportunități și riscuri în condițiile unei politici de stat conservatoare, protecționistă, a pieței interne a muncii

- 6.1. Definirea politicii protecționiste pe piața muncii, în condițiile funcționării principiului liberei circulații a lucrătorilor în spațiul UE
- 6.2. Politicile protecționiste: principii și forme
- 6.3. România și politicile conservatoare protecționiste în privința circulației forței de muncă
- 6.4. Efecte probabile ale politicii conservatoare
- 6.5. Oportunități și riscuri – beneficii și costuri aferente politicii conservatoare restrictive

VI. RECOMANDĂRI ȘI PROPUNERI

- 1. Definirea unei strategii unitare de liberalizare moderată a pieței muncii, inclusiv cu absorbție de migranți**
- 2. Politici de reatrageră a forței de muncă autohtone pe piața internă a muncii**
- 3. Protejarea de efecte adverse a pieței muncii din România**
- 4. Redefinirea competențelor Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă și înființarea Registrului Unic de Mobilități**
- 5. Crearea unei rețele naționale de cercetare a fenomenului migraționist**
- 6. Elaborarea mesajului public intern din România cu privire la politicile europene de pe piața forței de muncă**

VII. CONCLUZII

VIII. SURSE ȘI BIBLIOGRAFIE

I. TEMA STUDIULUI: APLICAREA/NEAPLICAREA PRINCIPIULUI RECIPROCITĂȚII PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA ȘI LIBERTATEA DE MIȘCARE A PERSOANELOR

Studiul își propune:

- să exploreze **impactul** aplicării politicii UE, de liberalizare a pieței muncii din România pentru cetățenii UE 25 și pentru cetățenii bulgari, asupra cetățenilor români, a economiei, vieții sociale și politice din țara noastră.

- să configureze **politici** în domeniu și să contureze concluzii legate de **oportunitatea și justetea aplicării sau neaplicării „principiului reciprocității” de către România**, în cazul în care i se vor impune, prin aranjamente tranzitorii, restricții privind accesul lucrătorilor români pe piața forței de muncă din Uniunea Europeană:

- să estimeze **efectele** unor politici românești pe piața muncii de tip activ – anticipativ, nu reactiv – asupra realizării **eficienței economice, coerenței sociale și solidarității la nivel european**, fără însă să neglijeze și/sau să piardă din vedere faptul că libertatea de mișcare a persoanelor, inclusiv în scop de muncă, principiul de bază al Uniunii Europene.

În scopul elaborării acestui studiu de impact s-a realizat un sondaj de opinie motiv pentru care s-a apelat la sprijinul unor Colegii (Colegiul Consilierilor Juridici, Colegiul Farmaciștilor din România, Colegiul Medicilor din România); Confederații (Confederația Națională Sindicală „CARTEL ALFA”, Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România – FRĂȚIA, Confederația Sindicatelor Democratice din România); la atașatii pe probleme de muncă și sociale din Spania, Ungaria, Italia și Germania; Blocul Național Sindical; Ordinul Asistenților Medicali și a Moașelor din România; la Ordinul Arhitecților din România – filiala București; la Uniunea Națională a Barourilor din România; la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; la Universitatea din Oradea - Facultatea de Științe Politice și Științele Comunicării; la societăți comerciale (S.C. Atlassib, Amad Touristik, Lukoil).

Completarea chestionarului aferent sondajului de opinie s-a realizat și la sediul Departamentului pentru Muncă în Străinătate și al Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă – Centrul de Informare și Documentare pentru Lucrătorii Migranți, în locații publice folosindu-se pasul statistic.

Dintre colegiile profesionale, confederațiile sindicale, patronale și societățile cărora li s-a cerut implicarea în luarea, de către România, a unei eventuale măsuri de reciprocitate, cele care au răspuns acestei solicitări au fost: Colegiul Farmaciștilor din România; Ordinul Arhitecților din România – filiala București; S.C. Atlassib; atașatii pe probleme de muncă și sociale din Ungaria și Italia; Universitatea din Oradea - Facultatea de Științe Politice și Științele Comunicării; SC Amad Touristik; de remarcat lipsa de interes și de implicare a atașatului pe probleme de muncă și sociale din Spania, dar și a marilor confederații sindicale și patronale, cu ultimele având loc chiar o întâlnire pe această temă și o corespondență, din păcate numai de tip unilateral, către acestea cu excepția așa cum am mai indicat a Blocului Național Sindical – confederație sindicală reprezentativă.

II. PREMISELE REALIZĂRII STUDIULUI

1. Libertatea de mișcare a persoanelor în scop de muncă

Pentru a putea oferi tuturor celor interesați un punct de plecare, dar și o bază pe care să se sprijine orice propunere, opinie și decizie legată de aplicarea principiului libertății de mișcare a persoanelor, pilon al Uniunii Europene, s-a apreciat necesar realizarea unui studiu privind contextul internațional, național, legislativ și instituțional în care România, urmare a comunicărilor care se fac de către țările UE 25 privind aplicarea sau nu de măsuri tranzitorii

privind accesul lucrătorilor români pe piața muncii fiecareia din acestea, va adopta la rândul ei o anumită orientare.

Trebuie să menționăm că există un mod de tratare și aplicare a libertății de circulație a lucrătorilor diferit de libertatea de stabilire și de libertatea serviciilor și, de asemenea, că există o libertate de circulație a lucrătorilor în cadrul U.E. alături de o gestiune a migrației economice a cetățenilor extracomunitari.

Atunci când ne referim la libera circulație a persoanelor, care reprezintă una dintre libertățile fundamentale garantate de legislația comunitară, se are în vedere dreptul cetățenilor comunitari de a se muta în alt Stat Membru, pentru a se angaja și a se stabili împreună cu familia sa, în condiții de tratament egal cu privire la remunerare, avantaje sociale și fiscale, specificându-se că nu este permisă nici o discriminare pe bază de naționalitate între lucrătorii legali.

Demersul în sine a fost curajos în raport de resursele și posibilitățile de a realiza o astfel de acțiune, știută fiind în special lipsa de date și informații certe de tip statistic, vehicularea de indicatori și unități de măsură diferiți, nu numai a actorilor din România, dar și a omologilor din Uniunea Europeană.

Studiul însă a prilejuit o importantă muncă de documentare, de culegere de date, opinii și o analiză care a evidențiat elemente interesante, deranjante, provocatoare dar și multe aspecte care impun măsuri coerente, altele decât cele avute până acum.

Alături de Departamentul pentru Muncă în Străinătate și Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă, pentru realizarea prezentului studiu, s-a colaborat cu Universitatea din Oradea – Facultatea de Științe Politice și Științele Comunicării, pe baze contractuale și s-au avut în vedere opiniile Direcției de profil pe ocupare din MMSSF.

2. Aderarea României la UE începând cu 1 ianuarie 2007

În 26 septembrie 2006, Comisia Europeană a adoptat ultimul său raport de monitorizare cu privire la pregătirea Bulgariei și României pentru a fi state membre ale Uniunii Europene. Ținând cont de progresele înregistrate, Comisia Europeană a apreciat că ambele țări vor fi gata să-și asume drepturile și obligațiile de state membre ale Uniunii Europene, la 1 ianuarie 2007.

Raportul Comisiei Europene a stabilit că aderarea înseamnă și deschiderea pieței muncii din întreaga Uniune Europeană pentru români, ca și deschiderea pieței românești pentru cetățenii oricărui stat membru UE-27 (UE 25 plus Bulgaria și România).

Totuși, pentru a preveni efecte de slăbire a coeziunii sociale în UE-25, sau a disponibilităților de solidaritate europeană, Tratatul de aderare cu noile state membre au prevăzut posibilitatea stabilirii unor perioade de tranziție în care nu vor opera principiile constituționale, ci politicile interne și acordurile bilaterale, conform procedurii „2+3+2” pentru aplicarea principiului liberei circulații a forței de muncă în Uniunea Europeană.

3. Proceduri și măsuri tranzitorii

A. Protocolul din Tratatul de aderare a României și Bulgariei la Uniunea Europeană prevede, la art. 20, că măsurile tranzitorii enumerate în anexele VI și VII vor putea fi aplicate Bulgariei și României, de statele membre, în următoarele condiții:

(1) „Articolul III-133 și articolul III-144 primul paragraf, din Constituție, se aplică pe deplin numai cu privire la libera circulație a lucrătorilor și la libera circulație a capitalurilor care presupune circulația temporară a lucrătorilor, astfel cum este definită în articolul 1 din Directiva 96/71/CE între România, pe de o parte, și fiecare dintre actualele state membre, pe de altă parte, pentru care se aplică dispozițiile tranzitorii stabilite la alineatele (2) - (14).

(2) Prin derogare de la articolele 1 - 6 din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 și până la sfârșitul unei perioade de doi ani după data aderării, actualele state membre vor aplica măsuri de drept intern sau măsuri rezultate din acorduri bilaterale, care reglementează accesul resortisanților români pe piața forței de muncă din fiecare din aceste state. Actualele state

membre pot continua să aplice aceste măsuri până la expirarea unei perioade de cinci ani după data aderării.”

(13) „Pentru a face față perturbărilor grave sau riscului producerii unor asemenea perturbări în anumite sectoare sensibile de servicii de pe piața forței de muncă din aceste state, care ar putea apărea în anumite regiuni ca urmare a prestării transnaționale de servicii, astfel cum este definită în articolul 1 din Directiva 96/71/CE, și în măsura în care acestea aplică liberei circulații a lucrătorilor români, în temeiul dispozițiilor tranzitorii stabilite mai sus, măsuri de drept intern sau cele care rezultă din acorduri bilaterale, Germania și Austria pot deroga, după notificarea Comisiei, de la articolul III-144 primul paragraf din Constituție, în vederea limitării, în contextul prestării de servicii de către societățile stabilite în România, circulației temporare a lucrătorilor al căror drept de a munci în Germania și Austria face obiectul măsurilor de drept intern.”

„Lucrătorii migranți români și familiile acestora, care locuiesc și muncesc legal într-un alt stat membru, sau lucrătorii migranți care provin din celelalte state membre și familiile acestora care locuiesc și muncesc legal în România, nu pot fi tratați în condiții mai restrictive decât cei provenind din țări terțe, care locuiesc și muncesc în acest stat membru sau în România. În afară de aceasta, în aplicarea principiului preferinței comunitare, lucrătorii migranți provenind din țări terțe care locuiesc și muncesc în România nu pot beneficia de tratament mai favorabil decât resortisanții României”¹.

B. Principiul libertății de circulație a forței de muncă - pilon al UE

Potrivit Regulamentului CEE nr. 1612/68, „mobilitatea forței de muncă în cadrul comunității trebuie să fie unul dintre mijloacele prin care lucrătorului îi este garantată posibilitatea de a-și îmbunătăți condițiile de viață și muncă și a promova progresul social”

Prin art. 25 din Constituția României se stabilește:

„(1) Dreptul la liberă circulație, în țară și în străinătate, este garantat. Legea stabilește condițiile exercitării acestui drept.

(2) Fiecărui cetățean îi este asigurat dreptul de a-și stabili domiciliul sau reședința în orice localitate din țară, de a emigra, precum și de a reveni în țară.”

iar în Ordonanța de Urgență nr.102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European se indică faptul că această normă “Stabilește condițiile în care cetățenii Uniunii Europene și ai statelor membre ale Spațiului Economic European și membrii acestora de familie își pot exercita dreptul la liberă circulație, de rezidență și de rezidență permanentă pe teritoriul României, precum și limitele exercitării acestor drepturi din motive de ordine publică, securitate națională sau sănătate publică.

Cetățenii Uniunii Europene, precum și membrii familiilor lor, care își exercită dreptul la liberă circulație și rezidență pe teritoriul României, beneficiază de drepturile și libertățile recunoscute prin Tratatul privind Uniunea Europeană, cum ar fi:

Au acces neîngrădit pe piața forței de muncă din România, sub rezerva aplicării măsurilor tranzitorii prevăzute în Tratatul de aderare a României la Uniunea Europeană, precum și la desfășurarea altor activități de natură economică, în condițiile legii aplicabile cetățenilor români”

C. Cu privire la statutul cetățenilor străini intrați pe teritoriul României în scop de muncă, menționăm că Legea nr. 203 din 28/12/1999, privind permisele de muncă, republicată cu modificările și completările ulterioare, prevede următoarele:

¹ Tratatul de aderare: Protocol, Anexa VII, Libera circulație a persoanelor,

„**Art. 6.** - Pot fi încadrați în muncă sau, după caz, pot presta muncă la persoane fizice sau juridice din România, fără permis de muncă, următoarele categorii de persoane:

- a) străinii care și-au stabilit, potrivit legii, domiciliul în România;
- b) cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European și membrii de familie ai acestora;”

“**Art. 15.** - (1) Prezenta lege intră în vigoare la 60 de zile de la publicarea ei în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(2) Prevederile art. 6 lit. b) intră în vigoare de la data aderării României la Uniunea Europeană, sub rezerva aplicării măsurilor tranzitorii prevăzute de Tratatul de aderare a României la Uniunea Europeană.

(3) Prevederile art. 8 alin. (1) lit. c) și e) se vor aplica cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, precum și ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European până la data aderării României la Uniunea Europeană.

(4) Prevederile art. 6 lit. j) se aplică de la data aderării României la Uniunea Europeană.“

Menționăm că situația posibilității ca și România, la rândul său, să aibă o atitudine echivalentă cu cei care este posibil să impună măsuri de acces tranzitorii, a fost deci, prevăzută odată prin Legea nr.203/1999 privind permisele de muncă, dar și prin Ordonanța de Urgență nr.102/2005 care ar intra în vigoare la data aderării României, respectiv la 01.01.2007.

D. Prevederile tranzitorii privind libera circulație a forței de muncă între vechile state membre ale UE și noile state aderate corespund schemei „2+3+2” și sunt comparabile cu clauzele în materie aplicate Spaniei și Portugaliei la momentul integrării acestora în Uniunea Europeană (1986), precum și statelor care au aderat la UE la 1 mai 2004.

Conform prevederilor tranzitorii, vechile state membre pot aplica, într-o primă etapă, măsuri restrictive timp de doi ani, sau pot decide liberalizarea accesului forței de muncă din noile state membre imediat după aderare.

În această perioadă, aplicabile vor fi măsurile de drept intern sau măsurile rezultate din acorduri bilaterale.

Prima evaluare a măsurilor aplicate de către vechile state membre are loc înainte ca perioada inițială de doi ani să expire. Evaluarea este realizată de către Consiliu, în urma unui raport al Comisiei Europene.

Membrii UE au obligația de a anunța Comisia în cazul în care intenționează să prelungească aplicarea prevederilor tranzitorii cu încă trei ani, sau să aplice legislația comunitară care prevede libera circulație a forței de muncă.

Chiar dacă statul membru optează pentru prelungirea, cu alți trei ani, a restricțiilor de acces, el poate oricând, prin notificare prealabilă a Comisiei Europene, să treacă la aplicarea legislației comunitare.

În principiu, statele UE sunt obligate să liberalizeze piețele de muncă după primii cinci ani de la aderarea noilor state membre. Totuși, în cazul în care se înregistrează dezechilibre serioase pe piețele naționale de muncă, vechile state membre pot să prelungească cu încă doi ani perioada tranzitorie, cu notificarea în prealabil a Comisiei Europene.

Cu acordul Comisiei Europene, statele membre care nu au impus sau care au renunțat la aplicarea măsurilor tranzitorii, pot invoca în intervalul „2+3+2” o clauză de salvagardare care să le permită introducerea / reintroducerea acestora, în cazul în care apar dezechilibre serioase pe piețele de muncă respective.

Conform **principiului reciprocității**, noile state membre pot restricționa accesul forței de muncă în vechile state membre care aplică prevederi tranzitorii (**Polonia, Ungaria și Slovenia** au făcut recurs la această măsură în ceea ce privește vechile state membre care au aplicat măsuri tranzitorii) lucru care a generat, de altfel, această analiză.

De asemenea, în perioada în care se aplică prevederi tranzitorii, noile state membre pot face apel la o **clauză de salvagardare**, care limitează accesul forței de muncă din alte noi state

membre, în cazul în care se confruntă cu dezechilibre serioase pe propriile piețe ale muncii (nici unul dintre cele 10 noi state membre nu au aplicat astfel de măsuri până în prezent).

E. Pornind de la cadrul general privind prevederile tranzitorii și de la opțiunea fiecărui stat membru privind modul de utilizare a restricțiilor, în perioada 1 mai 2004 – 30 aprilie 2006 s-au conturat **4 tipuri de regimuri aplicate de către UE 15 forței de muncă din noile state membre:**

- A. **Regim restrictiv** (forței de muncă din noile state membre i se aplică aceleași reguli ca și cetățenilor provenind din statele terțe): Belgia, Finlanda, Germania, Grecia, Franța, Luxemburg, Spania, Danemarca;
- B. **Regim restrictiv cu o cotă de admisie** (este predeterminat un anumit număr de lucrători neocomunitari și o serie de domenii de activitate): Austria, Italia, Olanda, Portugalia;
- C. **Acces liber pe piața muncii, cu limitarea beneficiilor sociale:** Irlanda și Marea Britanie;
- D. **Acces liber pe piața muncii** (se aplică în totalitate legislația comunitară): Suedia.

F. La **1 mai 2004, statele care nu au impus restricții**, în ceea ce privește cele 8 noi state membre în al căror Tratat de aderare a fost prevăzută posibilitatea aplicării măsurilor tranzitorii, au fost Regatul Unit al Marii Britanii și Irlanda de Nord, Suedia și Irlanda. Celelalte 12 dintre cele 15 vechi state membre, au utilizat procedura măsurilor tranzitorii pentru a-și proteja propriile piețe ale muncii față de posibilele valuri de lucrători imigranți provenind din noile state membre.

G. La **1 mai 2006, a expirat prima perioadă de 2 ani** de aplicare a măsurilor tranzitorii în domeniul liberei circulații a lucrătorilor. Până la sfârșitul lunii aprilie a.c., vechile state membre aveau obligația să notifice Comisiei Europene decizia adoptată la nivel național. Dacă până la acea dată statele membre nu comunicau Comisiei Europene poziția adoptată, atunci, aplicabile de drept sunt prevederile Regulamentului Consiliului nr. 1612/68 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității.

Spania, Portugalia, Finlanda, Grecia și Italia au notificat Comisiei Europene intenția lor de a ridica barierele în calea liberei circulației a forței de muncă, iar **Marea Britanie, Irlanda și Suedia** și-au manifestat intenția de a permite în continuare liberul acces al lucrătorilor, în timp ce **Austria, Germania și Olanda** au ales să prelungească cu încă trei ani aplicarea măsurilor tranzitorii. **Franța, Luxemburg, Belgia și Danemarca** și-au manifestat intenția de a flexibiliza gradual și controla barierele impuse liberei circulații a lucrătorilor din noile state membre.

Totodată, dintre cele 3 noi state membre care au decis la 1 mai 2004 aplicarea, sub regimul **reciprocității**, de măsuri tranzitorii privind libera circulație a cetățenilor din vechile state membre, **Polonia și Ungaria** continuă să aplice acest regim și în perioada 01.05.2006 – 31.04.2009.

H. **Turcia, Croația** sunt tari candidate cu care negocierile de aderare au început, în afară de acestea mai este **Fosta Republica Iugoslava a Macedoniei**, căreia i s-a acordat statutul de țară candidată.

Celelalte țări din Balcanii de Vest potențiale țări candidate sunt: **Albania, Bosnia și Herțegovina, Serbia și Muntenegru**, inclusiv Kosovo respectându-se Rezoluția 1244 a Consiliului de Securitate a Națiunilor Unite.

Toate țările din Balcanii de Vest au perspectiva unei viitoare integrări în Uniunea Europeană, un obiectiv susținut de Consiliul European de la Feira din iunie 2000 și confirmat de Consiliul European de la Tesalonic din iunie 2003. Consiliul European din iunie 2005 a reconfirmat ferm angajamentele precedente.



III. STUDIUL: LIBERALIZAREA PIEȚEI MUNCII DIN ROMÂNIA PENTRU CETĂȚENII UE- 25 ȘI CETĂȚENII BULGARI: OPORTUNITĂȚI ȘI RISCURI

1. Politicile statelor UE-25 în problema accesului românilor pe piața europeană a muncii

1.1. Poziții politice față de accesul cetățenilor români pe piața internă a muncii din Statelor Membre UE-25

Încă din martie 2006, Finlanda a anunțat că deschide piața muncii pentru români și bulgari. În data de 5 septembrie 2006, vicepreședintele confederației finlandeze a industriilor i-a reiterat Premierului român, Călin Popescu Tăriceanu, că **Finlanda** este *interesată de atragerea de forță de muncă din afară*. Șeful Guvernului român a salutat faptul că Finlanda a fost prima țară a Uniunii Europene care și-a deschis piața pentru muncitorii români.

În luna octombrie, alte două state membre UE 25 au anunțat deschiderea pieței forței de muncă după aderarea României la 1.01.2007.

Spre sfârșitul lunii septembrie², **Estonia** a făcut același anunț. **Letonia, Lituania, Polonia și Cehia** s-au arătat și ele favorabile unor poziții de liberalizare a pieței muncii.

Danemarca și Germania sunt singurele state membre ale UE25 care au anunțat oficial impunerea de măsuri tranzitorii pentru cetățenii români. De asemenea, **Marea Britanie și Irlanda** au anunțat că vor menține controalele asupra accesului României la locurile de muncă pentru o perioadă tranzitorie.

² Irina Cristea - *Calcul: Piața muncii ca temă de studiu* în "Jurnalul Național", Joi, 28 Septembrie, 2006, p 17

Austria este de așteptat să-și păstreze pozițiile de aplicare a prevederilor tranzitorii.

Urmează să-și precizeze poziția **Franța, Ungaria, Spania, Portugalia, Italia, Grecia, Belgia, Olanda, Cipru, Malta, Slovenia etc.** Conform reglementărilor europene, neprecizarea unei poziții și ne-notificarea către Comisia Europeană, în cursul lunii decembrie 2006, înseamnă intrarea automată în vigoare a principiului european al liberei circulații în spațiul comunitar. Sunt probabile politici de măsuri tranzitorii aplicate de către majoritatea acestor țări.

În acest moment, dezbaterile publice din unele state membre sunt preponderent nefavorabile liberalizării piețelor de muncă pentru cetățenii români. Deciziile care vor fi luate vor fi covârșitor politice și nu justificate prin argumente economice sau motivate de distorsiunile – de altfel inexistente – provocate de forța de muncă din noile state membre pe piețele vest europene, lucru ce rezultă din analiza făcută în special pentru cei care și-au modificat opinia pe problema legată de UE2 (România și Bulgaria), **față de atitudinea promovată față de lucrătorii UE 8.**

Un factor important care ar putea influența decizia unor state membre, este perspectiva alegerilor interne programate până la finele anului 2006, precum și în prima parte a anului 2007. În aceste condiții, apariția discursurilor populiste privind exodul forței de muncă din statele recent aderente este previzibilă.

Ca urmare, România poate aplica, la rândul ei, fie politici de liberalizare temperată, fie de reciprocitate față de toate aceste țări, în raport de legislația în vigoare, dar și de considerente de natură diplomatică, externe, legate de ocupare, caracteristici demografice, economice și mai ales de natură politică.

1.2. Poziții politice comunicate prin mass-media față de accesul cetățenilor români pe piața muncii din unele state UE-25

Mass-media a avut, în ultima jumătate de an, ca preocupare, în special regimul care se va aplica în statele UE15 și UE10 lucrătorilor români interesați să lucreze în acestea și, preluându-se opiniile exprimate de oficiali, în special din Marea Britanie, Ungaria, Irlanda, pe fondul poziției publice a președintelui României și tangențial s-a ocupat și de decizia care urmează a se lua de autoritățile române cu privire la accesul lucrătorilor străini pe piața forței de muncă din România, neacordându-i importanță.

Aspectul legat de poziția României cu privire la accesul lucrătorilor din țări ale UE25, pentru a munci în țara noastră, nu a prezentat un interes special, fie pentru că nu s-a crezut că ar exista interes, fie pentru că latura emigrației a românilor este cu mult mai actuală și prezentă în discursul și analiza tuturor, iar legat de această opinie, se fac evaluări atât în plan politic, ocupațional, economic, dar mai ales în planul percepției populației.

În anul 2006 s-a asistat la o modificare a opiniei exprimate de oficiali din Marea Britanie pe tema imigrației în scop de muncă: astfel, dacă până la 01.05.2006 s-a apreciat de aceștia că măsura accesului pe piața forței de muncă din Marea Britanie a lucrătorilor din cele 8 țări UE a fost benefică și că decizia luată în acest sens a fost salutară și a condus la progres economic, opinie ce a stat la baza deciziei de a se păstra aceeași poziție privind libertatea de acces și după 01.05.2006 (aspect redat și într-un studiu elaborat în acest sens), în paralel asistăm la apariția unei opinii contrare față de lucrătorii din România ce ar adera la 01.01.2007, aspect care a contrariat și a determinat luări de poziție tocmai datorate noutății față de decizia pe aceeași temă față de lucrătorii din UE8 de la 1.05.2004.

Articole apărute în presă, în perioada ianuarie-septembrie 2006 referitor la restricțiile privind accesul pe piața muncii din Marea Britanie, impuse lucrătorilor români și bulgari, în mod succint au avut în vedere :

❖ În data de 18 **ianuarie a.c.**, ziarele din România informau că ambasadorul Marii Britanii la București a declarat că vizele pentru Marea Britanie vor fi eliminate înainte de aderarea țării noastre la Uniunea Europeană. În aceleași relatări, poziția Uniunii Europene era

exprimată fără echivoc: vechile state membre să-și deschidă piața muncii pentru muncitorii provenind din noile state membre din estul Europei.

❖ În luna **aprilie**, în presa românească, se preluau informații despre aflusul de imigranți români și bulgari la care va trebui să se aștepte Marea Britanie. Astfel, de la 1 ianuarie 2007, aproximativ 56.000 de resortisanți din România și Bulgaria, ar urma să ajungă în Regatul Unit în căutarea unui loc de muncă.

❖ În luna **mai**, cotidiene precum „Adevărul”, „Azi”, „Curierul Național” relatează că britanicii se tem de asaltul muncitorilor români și că Anglia și-ar putea închide piața de muncă pentru aceste persoane „indezirabile” din pricina „legăturilor lor infracționale și a riscului de securitate pe care îl reprezintă”, așa cum a avertizat un document confidențial al Ministerului de Interne de la Londra. Autoritățile britanice se tem de comportamentul acestor persoane suspecte după ce li se va permite să locuiască legal în Marea Britanie.

Potrivit ziarelor britanice, Ministerul de Interne din Regatul Unit, a realizat deja un „index de avertizare” confidențial, care conține o serie de nume ale persoanelor din România și Bulgaria suspectate de implicare în activități criminale sau care ar reprezenta un risc la adresa securității. Oficialii de la Londra se tem că românii și bulgarii aduc cu ei criminalitatea și corupția.

❖ În luna **iulie**, s-a anunțat că Londra va decide, după raportul de țară, dacă impune restricții muncitorilor români. Un purtător de cuvânt al Ministerului de Interne de la Londra a anunțat că, anul acesta, după raportul Comisiei Europene, guvernul britanic va lua o decizie privind accesul cetățenilor români și bulgari pe piața muncii din Marea Britanie.

❖ În luna **septembrie** s-a vorbit în media românească despre soluția britanică, și anume selectia pe criterii dure. Un oficial britanic a recunoscut că scandalul privind muncitorii români nu are rădăcini economice, ci politice. Muncitorii români care vor dori să lucreze în Marea Britanie după aderarea europeană ar putea fi selectați după un sistem care li se aplică în prezent imigranților din statele care nu fac parte din UE. Potrivit cotidianului britanic “The Guardian”, guvernul condus de Tony Blair, studiază posibilitatea de a le impune românilor și bulgarilor nu atât restricții, cât condiții. Ei vor primi permise de muncă doar dacă dovedesc că au specializări în domenii în care Marea Britanie se confruntă cu lipsa forței de muncă.

După ce președintele României, Traian Băsescu, a declarat că, dacă se vor lua măsuri privind restricționarea forței de muncă din România, este posibil ca și țara noastră să apeleze la contramăsuri, ambasadorul Marii Britanii a afirmat că este absolut normal ca România să decidă după ce devine membru cu drepturi depline al UE, pe această temă.

❖ La **1 septembrie 2006**, ambasada britanică a inaugurat serviciul online de aplicare pentru vize, menit să elimine cozile din fața instituției, ce se pare că a reprezentat o anticipare pentru poziția exprimată public legată de impunerea pentru România de restricții de acces lucrătorilor români de la 01.01.2007.

❖ Decizia finală și de tip formal privind restricționarea sau nu a accesului forței de muncă va fi luată însă după raportul Comisiei Europene de la sfârșitul lunii septembrie 2006, a precizat ambasadorul britanic, Robin Barnett.

Cotidianul „The Guardian” aduce vești proaste viitorilor imigranți și anunță că guvernul de la Londra, în ciuda contramăsurilor promise de președintele Băsescu, ar putea introduce un sistem de acordare a permiselor de muncă pentru imigranții români și bulgari, prin care le va cere acestora să dovedească faptul că pot desfășura activități în domenii deficitare pe piața forței de muncă britanice, lucru care stă la baza accesului lucrătorilor români și în prezent.

Tot în luna septembrie, ziarele din România au scris despre britanicii care cred că vor rămâne șomeri din cauza imigranților, opinie ce a fost conturată și influențată și de discursurile și pozițiile publice ale personalităților politice din această țară. Astfel, în urma unui sondaj publicat în „The Guardian”, trei britanici din patru doresc impunerea unor restricții dure muncitorilor imigranți.

Ministerul român de Externe, precum și Președinția, din luările de poziție publice a rezultat că nu agreează decizia de impunere de restricții privind accesul forței de muncă din

România în Marea Britanie și cer un tratament similar celui acordat cetățenilor celor zece state membre UE de către autoritățile de la Londra la 01.01.2004.

Se pare că se prefigurează adoptarea unei norme care se referă la **dreptul la muncă în Marea Britanie pentru cetățenii români după aderare**³.

Proiectul de lege, în curs de elaborare la Ministerul britanic de Interne, va fi depus la Parlament la 21 noiembrie a.c. Aceasta întârziere, cu circa o săptămână, nu va afecta derularea procesului de adoptare a legii, care se va încheia la 18 decembrie a.c. Legislația se referă în exclusivitate la cetățenii romani și bulgari. Revizuirea legislației va avea loc la un an de la adoptare, pe baza evaluărilor în procesul de aplicare în anul 2007.

Proiectul de lege nu va putea fi amendat în Parlament, ci doar admis sau respins (situația specifică oricărei legislații secundare). Se vor organiza două dezbateri – în Camera Comunelor, Comitetul pentru Afaceri Interne și în Camera Lorzilor.

Legislația adoptată pentru România și Bulgaria va constitui modelul pentru noua legislație privind imigrația (din țări non-UE), care se preconizează a fi prezentată Parlamentului în aprilie 2007.

Având în vedere timpul scurt de la data adoptării legislației până la intrarea ei în vigoare (1 ianuarie 2007), autoritățile britanice intenționează să organizeze o campanie „amplă” de informare, atât în UK, cât și în România și Bulgaria, împreună cu Organizația Internațională pentru Migrație și cu participarea activă a autorităților române și bulgare. În cadrul campaniei, se vor transmite mesaje de genul: „gândește înainte de a pleca” - “Think before you go”, „învață engleza înainte de a pleca” – „Learn English before you go” sau „pregătește-te profesional înainte de a pleca” - “Get the required skills before you go”). În vederea transmiterii de mesaje corecte provenite din surse avizate, interlocutorii britanici au acceptat propunerea părții române de a participa la o întâlnire cu reprezentanți ai ONG-urilor, ai bisericilor românești și ai mediei de limbă română din UK. Întâlnirea nu va putea avea loc înainte de adoptarea legislației în Parlament.

Centrul de prelucrare a cererilor cetățenilor romani și bulgari –Sheffield

La Sheffield se înființează o unitate specială, cu cca. 50 de angajați, cu competențe în procesarea cererilor cetățenilor români și bulgari. Centrul va avea competență limitată la soluționarea cererilor cetățenilor romani și bulgari referitoare la obținerea de permise de muncă și la aplicarea drepturilor ce le revin din Tratatul UE. Cererile se vor depune numai prin poștă. Timpul de prelucrare a cererilor va depinde de volumul solicitărilor, proiectul de lege neprevăzând un termen fix până la care cererile să fie soluționate. Interlocutorii britanici au fost de acord să organizeze o vizită pentru personalul diplomatic/consular de la ambasadele României și Bulgariei, în cursul lunii ianuarie 2007, pentru a stabili proceduri propriu-zise.

Transmiterea reciprocă de date privind pașapoartele pierdute/furate

Având în vedere că, după 1 ianuarie 2007, există riscul ca pașapoartele române și bulgare să fie folosite (furate sau falsificate) de cetățenii unor state care nu sunt membre ale UE, interlocutorii britanici au sugerat organizarea de consultări specifice privind schimbul reciproc de informații privind pașapoartele declarate ca fiind pierdute/furate.

Persoanele cu statut de „dependent”

În general, dependenții vor avea aceleași drepturi ca și titularii. Cu toate acestea, dependenții de titulari care au statut de „self-employed” nu vor dobândi automat același statut, ci vor trebui să depună în mod independent cerere și să obțină separat un statut care să le permită să lucreze.

³ Conform Ministerului Afacerilor Externe

Aplicarea legislației privind cetățenii români și bulgari

Reprezentanții Home Office au informat că verificarea aplicării legii se va face strict, inclusiv prin controale numeroase în primele luni ale anului. Controalele vor fi realizate în colaborare cu instituțiile cu responsabilități fiscale, în special Her Majesty Customs and Revenue (HMCR).⁴

Poziția publică a domnului Președinte al României, Traian Băsescu, care apreciază corect să nu se aplice restricții privind accesul forței de muncă din România în Marea Britanie și cere un tratament similar celui acordat cetățenilor noilor state membre UE de către autoritățile de la Londra, a fost preluată de asemenea de mass-media. Acesta a indicat în mod ferm, public, posibilitatea ca autoritățile publice române să aplice principiul reciprocității lucrătorilor din statele UE, care aplică restricții de acces pe piața forței de muncă pentru lucrătorii români, într-o manieră diferită de cea avută față de alți lucrători din alte state.

Articole apărute în presă în intervalul ianuarie-septembrie 2006 referitor la restricțiile privind accesul pe alte piețe ale muncii din UE impuse lucrătorilor români și bulgari

❖ Conform ziarului „România Liberă”, Curtea Europeană de Justiție a decis în luna ianuarie a.c., că restricțiile impuse de Germania sunt ilegale. **Germania** a adoptat în 2005 o lege care prevede ca cetățenii din state care nu sunt membre UE, dar lucrează pentru companii furnizoare de servicii din UE, să primească viza pentru această țară numai dacă au vechime de muncă de cel puțin un an în cadrul respectivei companii.

❖ În luna martie s-a scris despre faptul că **Germania** menține restricțiile pentru muncitorii din est. Forța de muncă din noile țări membre UE nu va avea acces liber pe piața germană, cel puțin până în 2009, conform unui proiect inițiat de ministrul federal al Muncii de la Berlin. Guvernul german a luat în discuție un plan de a ține forța de muncă ieftină la distanță de piața muncii din Germania cel puțin pentru încă trei ani.

❖ În aprilie, **Olanda** a anunțat că are rețineri în a-și deschide piața muncii pentru est-europeni. Guvernul olandez a determinat respingerea unei propuneri referitoare la deschiderea totală a pieței muncii pentru cetățenii noilor membri est-europeni ai UE. O decizie în acest sens a fost amânată de Parlamentul olandez până la sfârșitul acestui an.

❖ **Finlanda** a anunțat și ea că își va deschide porțile pentru lucrătorii din statele central și est-europene. Finlanda se alătură, astfel, Spaniei și Portugaliei, cele trei țări renunțând, începând din luna mai a acestui an, la restricțiile impuse în 2004 lucrătorilor din UE 8 care au aderat la 01.05.2004.

❖ După **Spania, Portugalia și Finlanda**, în luna martie s-a scris în presă că și **Franța** va ridica „treptat” restricțiile privitoare la migrația forței de muncă din cele zece noi state membre ale UE. În perspectivă, România și Bulgaria se vor lovi de aceste restricții, chiar dacă vor fi acceptate în blocul celor 25 de la 1 ianuarie 2007. Primul-ministru Villepin a explicat că ridicarea acestor restricții va viza cu prioritate anumite meserii pentru care este mai dificilă găsirea forței de muncă necesare.

Până în luna martie, Finlanda era singura țară care a anunțat că nu va lua măsuri restrictive pentru forța de muncă din România și Bulgaria.

❖ Începând cu 1 aprilie, conform cotidianului „Curierul național”, în **Elveția** a intrat în vigoare măsura de deschidere progresivă a pieței muncii către cetățenii est-europeni. Măsura este una progresivă, restricțiile vor rămâne până în 2011, dar Elveția poate prelungi sistemul actual până în 2014 în cazul în care se vor confrunta cu un aflus de imigranți. Același ziar titreză că **Olanda** își propune deschiderea totală a pieței muncii pentru noile state ale UE

⁴ Sursa: Ministerul Afacerilor Externe – Ambasada României Londra

începând cu 1 ianuarie 2007. De asemenea, **Danemarca** urmează să își deschidă piața muncii pentru estul Europei, dar gradual în următorii trei ani.

❖ Potrivit presei olandeze, citată în articolele din cotidienele românești în luna aprilie, guvernul olandez a retras planurile de a-și deschide piața muncii către cetățenii noilor membri ai Uniunii Europene, o astfel de decizie fiind amânată pentru sfârșitul acestui an.

❖ În luna mai, media românească a comunicat că **Spania** va ridica restricțiile privind libera circulație a lucrătorilor din noile state membre începând cu 1 mai.

De asemenea, ziarul „Gândul” a scris că **Irlanda**, care și-a deschis piața muncii pentru statele care au aderat în 2004 la Uniunea Europeană, este reticentă în schimb în a ridica restricțiile pentru muncitorii din România și Bulgaria, chiar dacă acestea vor adera anul viitor.

❖ Presa românească a scris în luna iunie a.c. despre intenția **Slovaciei** de a introduce restricții pe piața muncii, care să fie aplicate cetățenilor din România și Bulgaria.

❖ În luna iulie 2006, ziarul „Cotidianul” a scris că **Italia** a pus punct discriminării împotriva noilor membre UE. Astfel, Italia este cea de-a 18-a țară care își deschide piața muncii pentru statele din Europa de Est, noi membre ale Uniunii Europene.

❖ În data de 5 septembrie 2006, vicepreședintele confederației finlandeze a industriilor i-a comunicat premierului Călin Popescu Tăriceanu că **Finlanda** este interesată de atragerea de forță de muncă din afară. Șeful Guvernului român a salutat faptul că Finlanda a fost prima țară a Uniunii Europene care și-a deschis piața pentru muncitorii români.

Concluzia care poate fi trasă din opiniile exprimate și vehiculate de mass-media este că nu s-au cunoscut prevederile din tratatul de aderare pe acest aspect și nici experiența statelor care au aderat la 01.05.2004, și/sau nu au primit importanța cuvenită. Totodată, se face remarcată o modificare de opinie legată de accesul lucrătorilor români pe piața forței de muncă, diferită de cea aplicată țărilor care au aderat în 2004, opinie vehiculată și exprimată de Marea Britanie, Irlanda, Ungaria, etc. Această situație este un rezultat pentru care nu sunt prezentate argumente legate de piața forței de muncă, ci cu totul altele, concludentă fiind poziția sindicatelor și domnului prim-ministru Tony Blair, care afirma că un acces liber al românilor nu ar reprezenta o problemă și ar avea o motivare, ci chiar din contră ar acoperi domeniile deficitare. Situația Ungariei, de exemplu este interesantă în raport de opiniile formulate de această țară, când i s-au impus restricții la 01.05.2004 de țări din UE 15 și i s-au menținut restricțiile de la 01.05.2006 de un număr de 3 țări, situație similară cu cea în care se află România în prezent, ce însă la nivel declarativ s-au modificat când trebuie să aibă o poziție față de accesul nerestricționat al lucrătorilor români, preferând să adopte pe acest segment opinia pe care au condamnat-o și o condamnă în continuare când are în vedere proprii lucrători. În acest sens, domnul ministru al muncii din Ungaria, Peter Kiss, a făcut declarații ce au fost preluate de cotidianul maghiar „Nepszava” cum că Ungaria va aplica formula 2+3+2 și „dacă majoritatea statelor membre adoptă o poziție restrictivă, cele care permit accesul forței de muncă se vor confrunta cu: „efectul de gară”...”

❖ Într-un interviu acordat AFP, Roberta Alenius, purtător de cuvânt al premierului suedez a declarat că este puțin probabil ca **Suedia** să introducă restricții pentru lucrătorii din România, având în vedere că nici pentru celelalte 10 state membre nu s-au luat astfel de măsuri.

❖ Conform agenției de presă Reuters, Romano Prodi, premierul **Italiei**, a specificat că acum când se așteaptă integrarea României în UE, Guvernul italian va examina cu grijă și atenție această temă, deoarece românii sunt acum cea mai mare comunitate străină din Italia. „Gazeta Românească” titrează că Prodi a susținut o politică de deschidere dar se află într-o situație complicată pentru că alte țări europene au anunțat că nu vor acorda intrare liberă lucrătorilor din România. Site-ul agenției „Imigrație” a semnalat, printre altele, că premierul italian a dat de înțeles că, dacă Italia se va îndrepta către un moratoriu ca și celelalte țări, imigranții tot vor ajunge în Italia, însă de această dată alegând calea clandestinității.

Ziarul „Adevărul” a prezentat în data de 4 noiembrie 2006 declarația vicepreședintelui Consiliului de Miniștri din Italia, Francesco Rutelli, după întâlnirea cu premierul Tăriceanu. Acesta menționa că „România nu mai este o țară de emigrație forțată e motive economice. Nu

este așadar vorba despre oprirea emigrației din România, ci despre reglementarea liberei circulații într-o manieră coordonată cu celelalte state membre ale UE”.

În data de 15 noiembrie 2006, publicațiile „Cotidianul” și „Gândul” au publicat declarația ministrului de Interne, Giuliano Amato pentru cotidianul „La repubblica”, citat de Mediafax. Potrivit acestuia, Italia ar putea permite, din ianuarie 2007, accesul cetățenilor români pe piața muncii, în condițiile unei colaborări mai active a București-ului în combaterea infracționalității transfrontaliere. Se va încerca semnarea unui acord de intensificare a colaborării în lupta împotriva infracționalității iar dacă acesta va da rezultate, nu vor exista restricții pentru libera circulație a muncitorilor români.

❖ În ceea ce privește **Danemarca**, „Evenimentul Zilei” a publicat în data de 30 octombrie 2006 o știre conform căreia Copenhaga a anunțat un regim tranzitoriu pentru muncitorii din România, același care a fost aplicat și în cazul țărilor care au aderat în 2004.

❖ Potrivit Mediafax, Henk van Hoof, secretar de stat în Ministerul Afacerilor Sociale din **Olanda**, s-a declarat în favoarea impunerii de restricții pe piața muncii pentru imigranții români, care să implice necesitatea obținerii unui permis de muncă, având în vedere că statisticile arată că un număr din ce în ce mai mare de români optează pentru piața muncii olandeze. Această știre a fost preluată în România, la 30 octombrie în ziarul „Cotidianul Național” și la 6 noiembrie 2006 în „Curierul Național”.

❖ Spre deosebire de Olanda, care se sperie de aflusul de români, **Scotia** se teme că va rămâne fără mână de lucru. Drept urmare, șeful Guvernului scoțian a hotărât să negocieze un acord aparte cu oficialii UE, responsabili de migrație, a relatat publicația „Scotland on Sunday” și „Atac” la 1 noiembrie 2006.

❖ Tot cotidianul „Atac” preia o declarație a ministrului ceh al Muncii la postul de televiziune ceh „CTK”. Potrivit acestuia **Cehia** nu intenționează să închidă piața muncii pentru cetățenii români. Necas a adăugat că guvernul de la Praga va pregăti niște clauze de salvagardare pentru a proteja piața muncii din Cehia, dacă va fi necesar.

❖ **Franța** va aplica o metodă de deschidere progresivă a pieței muncii pentru România, stabilită pe baza unui dialog cu partenerii sociali, relatează cotidienele „România Liberă” și „Curierul Național” în data de 6 noiembrie, respectiv 9 noiembrie a.c.

❖ Publicații precum „România Liberă”, „Gardianul”, „Adevărul”, „El Pais”, „La Voz de Galicia” au vorbit la sfârșitul lunii octombrie despre faptul că **Spania** intenționează să restricționeze accesul lucrătorilor din România timp de doi ani după aderarea acestor țări la UE. O decizie în acest sens va fi luată după consultarea partenerilor sociali. Astfel, Comisiones Obreras și UGT au cerut Guvernului să instituie un moratoriu pentru ca românii să nu poată obține direct permisul de muncă după 1 an.

❖ Referitor la **Germania**, „Ziua” a publicat în 27 octombrie 2006 știrea conform căreia Germania intenționează să impună restricții imigranților români. Un oficial din Ministerul de Externe german a declarat că țara sa va menține restricții până la începutul anului 2009 când se va reanaliza situația și se va decide dacă aceste restricții se vor extinde pentru încă trei ani.

❖ Și **Belgia** vrea să ne impună restricții, au publicat ziarele „Ziua” și „Cronica Română” în 27 octombrie 2006. În această țară, românii vor fi primiți să muncească doar „treptat” în sectoare unde există un deficit de mână de lucru.

❖ Ziarul „Adevărul”, în 27 octombrie 2006, a preluat o declarație a ministrului ungar al muncii, Peter Kiss, care declara că **Ungaria** ar putea să folosească cel puțin doi ani dreptul de limitare a angajării muncitorilor din România.

❖ Referitor la restricțiile impuse de către **Marea Britanie**, Președintele României, Traian Băsescu, în cadrul unei întâlniri cu presa străină acreditată la București, a caracterizat drept „discriminare” decizia autorităților britanice de a impune restricții accesului românilor pe piața muncii.

❖ Michael Martin, ministrul politicilor salariale din **Irlanda** a declarat că motivele care au stat la baza deciziei de a impune restricții României și Bulgariei au fost că Irlanda va continua să

fie atractivă pentru lucrătorii din Europa de Est, care vor continua să sosească în Irlanda în număr cât mai mare. Această știre a fost preluată de „Capital” în data de 15 noiembrie 2006.

❖ „Cronica Română”, în 9 noiembrie 2006 a titrat că ministrul afacerilor externe, Mihai Răzvan Ungureanu, a declarat că deși nu a luat o hotărâre oficială, **Grecia** se pare că nu va impune restricții.

❖ Conform ziarului „Cotidianul” din 11 noiembrie 2006, ministrul român de externe a primit toate asigurările, la nivel executiv și parlamentar, în cursul unei vizite la Varșovia, că nu vor exista restricții pe piața **poloneză** a muncii pentru români. Mai mult, potrivit revistei „Capital”, secretarul de stat din cadrul Ministerului Muncii polonez a solicitat să se ridice barierele pentru români și bulgari pentru a nu se mai comite aceleași greșeli din trecut, discriminându-i pe noii cetățeni UE.

❖ În data de 14 noiembrie 2006, Premierul **Estoniei**, aflat într-o vizită în Bulgaria, a anunțat că Estonia nu va impune nici un fel de restricții asupra liberei circulații a forței de muncă și nu va lua nici un fel de măsuri restrictive împotriva Bulgariei și României.

Practic, România și Bulgaria aderă la UE într-un moment în care efectele celei mai mare extinderi din istorie UE (10 state în 2004) s-au făcut deja resimțite, în special, la nivelul, atitudinii oamenilor politici și a populației față de imigranți. În general, problema imigrației, este sensibilă și, de mai multe ori, autoritățile publice ale statelor membre sau de la nivel comunitar (Comisia Europeană) încearcă să utilizeze argumente raționale în legătură cu avantajele economice ale imigrației după cum se reține și de Direcția Politici Forță de Muncă din cadrul MMSSF.

Mediul de afaceri din România se poate aprecia că se arată permeabil față de imigrația forței de muncă din străinătate și din UE și nu datorită costurilor mai mici alocate salarizării ci pentru adaosul de calificare/pregătire a lucrătorilor străini, în special, dar și pentru a-și plasa oameni de încredere în posturi cheie, de conducere, control.

Această situație determină presiuni de ordin dual asupra deciziei pe care guvernul unui stat membru UE trebuie să o ia în legătură cu accesul lucrătorilor dintr-un stat nou aderat, precum România în curând pentru că:

- pe de o parte, există o presiune exercitată de politicieni și o parte a populației (majoritară sau minoritară) care văd în lucrătorii străini o amenințare în special asupra nivelului de salarizare și disponibilității locurilor de muncă pentru lucrătorii autohtoni, pe care o alătură și problemelor legate de integrare, securitate, costuri sociale, etc.;

- iar pe de altă parte, se constată presiunea mediului de afaceri care dorește importul de forță de muncă calificată și dispusă să lucreze, în cazul României, cu persoane ce au aceeași cetățenie ca a patronilor, care în fapt nu se dovedesc a fi obligatoriu cei care ar obține salarii mai mici ci din contră cu mult mai mari decât cele acordate românilor și nu pe domenii deficitare, așa cum am mai evidențiat; este adevărat că există deficit de lucrători pe piața forței de muncă în anumite domenii, dar și situații în care se creează locuri de muncă pentru străini în asociații, fundații, în societăți private, străini ce sunt însă greu de găsit la locul de muncă ca urmare a faptului că tocmai la momentul încercării de identificare aceștia sunt „în delegație”.

Există clar pe teritoriul României și elemente de tip infrațional, inclusiv de genul celor la care OMFM a avut un rol important în semnalarea de fapte de fals, uz de fals, legate de prezentarea de documente necesare pătrunderii pe piața forței de muncă, pe bază de permis. OMFM a sesizat autoritățile penale cu privire la depistarea de diplome de studii, atestate de recunoaștere a diplomelor de studii, precum și de caziere judiciare false în cazul unor străini, dar MAI nu apreciază nivelul și numărul acestor fapte a fi îngrijorător, deci se poate concluziona pe cale de consecință că în acest moment nu există probleme pe acest aspect, lucru foarte important.

Opinia specialiștilor este că imigrația lucrătorilor reprezintă un motor al creșterii economice pentru țara gazdă (cu condiția să fie gestionată adecvat, adică să fie primite numai persoanele care se pot insera rapid pe piața muncii și adapta la cerințele social-culturale ale țării primitoare). În acest context este de salutat studiul realizat de MMSSF privind „Evoluția ocupațiilor pe piața forței de muncă din România în perspectiva anului 2010” care vine în

sprijinul fundamentării politicilor în domeniu, dar și al sublinierii unor aspecte similare cu cele evidențiate de **OMFM** localnicilor.

De cele mai multe ori, declarațiile pentru publicul larg ale guvernelor statelor membre legate de impunerea unor restricții „disimulează” scheme avantajoase din punct de vedere economic de acceptare a unor contingent de specialiști străini în anumite sectoare sau zone.

România trebuie să cântărească foarte bine deciziile pe care le va lua față de circulația lucrătorilor români și străini. Trebuie evaluate efectele în plan diplomatic a eventualelor decizii de restricționare a forței de muncă din unele state membre. De asemenea, nici atitudinea liberală sau mai permisivă arătată de anumite state membre (Finlanda, Spania și Italia) nu este extrem de îmbucurătoare deoarece piața forței de muncă și economia din România se resimte deja din cauza deficitului de forță de muncă calificată și trebuie să asigurăm un echilibru care trebuie să aibă în vedere competiția și ocuparea.

Este de semnalat necesitatea unui lobby pe acest aspect ce trebuie realizat de România, însă fără a omite libertatea de mișcare a persoanelor și drepturile lucrătorilor români de a alege conform propriilor valori, mai ales în străinătate, de instituțiile abilitate ale statului român, cu privire la mediatizarea excesivă a așa-ziselor probleme pe care românii le-ar provoca în statele de destinație ce nu țin numai de teama că aceștia ar ocupa locurile lor de muncă ci și de modul de comportament, integrare, legat de infracționalitate, etc., și luarea unui complex de măsuri interne care să convingă astfel încât să nu mai poată exista replici fără o fundamentare bazată pe date și informații certe atunci când se impune din partea autorităților române.

Nu trebuie să oitem faptul că libera circulație a lucrătorilor se bazează pe Regulamentul CEE nr. 1612/68 care afirmă în preambul că “mobilitatea forței de muncă în cadrul Comunității trebuie să fie unul din mijloacele prin care lucrătorului îi este garantată posibilitatea de a-și îmbunătăți condițiile de viață și muncă și a promova progresul social” și că populația și are dreptul să beneficieze de acesta ca și restul cetățenilor din UE.

2. Caracteristici ale pieței muncii în UE 25

2.1. Presiuni pe piața muncii în UE 25

Populația UE-15, ca și UE-25 și UE -27, îmbătrânește accelerat. Declinul prevăzut al populației de vârstă activă este un fenomen care va afecta profund piața muncii din EU, în următoarele patru decenii. Îmbătrânirea demografică pune „întrebări” legate de creșterea economică, de solidaritatea socială dintre generații - „Cine va plăti pensiile pentru tot mai mulți și mai pretențioși pensionari, în condițiile în care vor lucra tot mai puțini tineri europeni?” - și de coeziunea europeană. Obiectivul Agendei de la Lisabona de a menține o rată de ocupare de 70% până în 2010 este realist. După aceea se va declanșa lupta pentru resurse de muncă. Combinarea ratelor de ocupare de sub 70% cu declinul populației de vârstă activă cere imperios rezerve. Criza nu se poate rezolva cu politici demografice pro-nataliste sau de reducere a mortalității infantile. Nou născuții din 2010 vor salva situația din 2026 și 2030. Politicile privind rata de ieșiri de pe piața muncii, ridicarea vârstei de pensionare trebuie corelate cu atragerea migranților și cu creșterea productivității muncii.

Creșterea gradului de ocupare la 70%, ridicarea vârstei de pensionare au început să fie deja politici europene curente. (Se aliază la ele și România). Ele vor produce efecte de creștere economică până în 2010, când se vor diminua ca resurse.

Scenariul european presupune **o rată medie netă anuală de imigranți de 630 mii**, care să contribuie cu o rată anuală a populației active de **450 mii oameni**. La nivelul Europei după

2020, în condițiile menținerii nivelului de ocupare constant, este necesar un număr de 4 milioane anual lucrători migraanți. În prezent rata medie de imigrare este anual de cca. 1 milion.

În ceea ce privește România, potrivit datelor de la Institutul Național de Statistică, situația din punct de vedere demografic se prezintă astfel:

Contextul demografic indică îmbătrânirea populației pe teritoriul României (în anul 2004 s-a înregistrat o scădere de 60,2 mii persoane față de anul 2003 iar în anul 2003 o scădere de 61,2 mii persoane față de anul 2002).

Astfel conform Institutului Național de Statistică:

- populația României la 01.01.2006 era de 21610213 locuitori
- speranța de viață în anul 2005:
 - pentru femei – 68,19 ani
 - pentru bărbați – 75,47 ani
- migrația internă – 2005 (cu schimbarea de domiciliu) 272.604 persoane
- migrația externă (cetățenii români care și-au stabilit domiciliul în străinătate/cetățenii străini care și-au stabilit domiciliul în România)
 - emigranți 2005 – 10.938 persoane
 - imigranți 2005 – 3.704 persoane

Populația României a înregistrat o tendință de scădere, continuă, în ultimi 15 ani datorită în special sporului natural negativ (numărul decedaților mai mare decât al născuților vii); și în mai mică măsură datorită soldului negativ al migrației externe (numărul emigranților mai mare decât al imigranților).

Din ultima prognoză a populației făcute de INS în 2005 rezultă că în anul 2015 populația României va ajunge la 20,8 milioane locuitori iar în 2025 la 19,5 milioane locuitori

Scăderea drastică a gradului de ocupare nu va avea un efect devastator asupra creșterii, căci va fi compensată de progresul tehnologic, dar va avea un efect substanțial **asupra sistemelor publice de pensii**, incapabile să facă față cerințelor crescute de beneficii cu veniturile simțitor diminuate. (datele se bazează pe informații ale scenariului demografic Eurostat) lucru ce trebuie analizat și cu privire la care trebuie găsite soluții.

Sistemele de pensii nu sunt foarte sensibile la creșterile imigrației. Simulările dovedesc că, dublând sau chiar triplând nivelul ratei anuale de imigrație, nu s-ar putea compensa integral scăderea anuală de populație europeană autohtonă de vârstă activă. Există o singură situație în care nivelul imigrației poate avantaja clar sistemele de pensii: **lucrătorii imigranți nu vor deveni beneficiari ai sistemelor de pensii; acest lucru se întâmplă în cazul imigranților nu foarte tineri care lucrează un timp insuficient pentru a realiza un stagiul de cotizare necesar obținerii unei pensii și provin dintr-un spațiu non european.**

Țări din UE evită să primească muncitori din alte state membre, preferând să găzduiască temporar sau definitiv cetățeni non europeni cărora nu le va da pensie, decât în cazul în care au îndeplinit condițiile cerute de lege pentru perioada de contribuție care presupun stagii de cotizare îndelungate. Acești imigranți, chiar dacă sunt mai puțin calificați decât cei români sau bulgari, de exemplu, vor putea fi preferați, în calitatea lor de contribuabili nu și de beneficiari de asigurări sociale pentru pensii. *Acest comportament este doar pragmatic și din păcate face încă o dată dovada faptului că migrații în scop de muncă reprezintă „divizia de menținere a păcii sociale și a echilibrului bugetar”, dincolo de temeri și supoziții multe întreținute artificial.*

2.2. Implicații ale migrației din est asupra pieței muncii UE 25

A. Studiu OIM

Un studiu realizat de către Organizația Internațională a Migrației - „Raport de cercetare pe tema migrației forței de muncă”, proiect finanțat de către Uniunea Europeană, arată faptul că procentul celor care pleacă la muncă în străinătate a crescut treptat.

„Una dintre posibilele explicații este faptul că perioada 2001-2005 coincide cu perioada ridicării vizelor, ceea ce a facilitat accesul pe piața de muncă a UE a muncitorilor români. În același timp, trebuie remarcat că această perioadă este caracterizată prin cea mai înaltă creștere economică de după 1989, creștere care nu a diminuat amploarea migrației forței de muncă”.

La baza acestui studiu a stat un sondaj de opinie care relevă faptul că metoda cea mai avantajoasă (ieftină, sigură și rapidă) pentru migrație este prin intermediul serviciilor Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă. La polul opus, „agențiile de mediere nu se bucură de prea multă încredere din partea cetățenilor”, iar „lipsa de alternative viabile generează, de multe ori, migrație ilegală și muncă la negru”.

Un alt aspect care trebuie avut în vedere este obiectivul celor care aleg să muncească în țările Uniunii Europene, acela „de a acumula capital financiar pentru asigurarea unui trai decent în România la un moment ulterior și mult mai puțin pentru a dezvolta o afacere la întoarcerea în țară”.

De remarcat faptul că „încrederea și așteptările cetățenilor față de instituțiile statului este foarte ridicată. Această încredere se menține, în pofida nemulțumirilor față de politicieni sau a nemulțumirilor legate de intervențiile concrete ale statului”.

Ca o concluzie a acestui studiu, se poate spune că „protecția muncitorilor români în străinătate și prevenirea abuzurilor țin, în cea mai mare parte, de prevenirea migrației ilegale”.

„Introducerea de condiții suplimentare și îngreunarea procedurii de ieșire din țară nu reprezintă neapărat soluția cea mai indicată pentru atingerea acestui scop. Motivația de a merge la muncă este atât de puternică, încât oamenii vor face tot posibilul să găsească soluții de ieșire din țară”.

B. Evoluții și tendințe migraționiste ale lucrătorilor români înspre Marea Britanie, Ungaria, Germania și Finlanda și afluxul de forță de muncă din aceste state în România

Din cele aproximativ 113951 vize acordate în cursul anului 2005, număr **raportat de majoritatea misiunilor diplomatice** străine ce funcționează pe teritoriul României, o pondere de 92,43% (105.329) o reprezintă lucrătorii care s-au îndreptat către țări membre ale Uniunii Europene. Pe primele cinci locuri ale țărilor de destinație se clasează:

1. Germania – 34,58% (din numărul total al persoanelor care au plecat la muncă în țările membre UE)
2. Spania – 25,36%
3. Italia – 19,04%
4. Ungaria – 14,75%
5. Marea Britanie – 1,68%

În primul semestru al anului 2006, o pondere de 95,59% (56.062 din totalul de ~ 58.649), din numărul de vize de muncă eliberate de misiunile diplomatice de pe teritoriul României, o reprezintă cetățenii români care au ales să muncească în state membre ale Uniunii Europene. Destinațiile principale au fost:

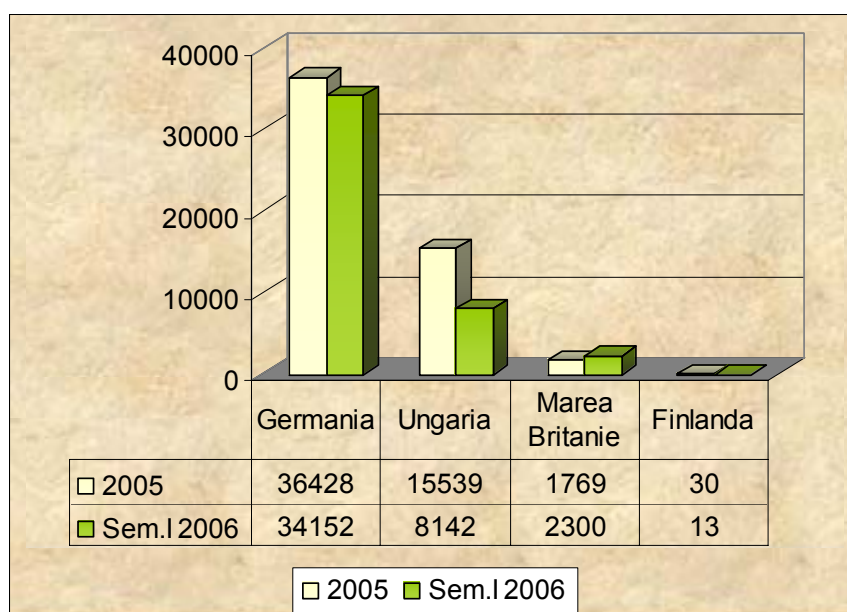
- Germania – 60,92%
- Ungaria – 14,52%

- Spania – 14,38%
- Marea Britanie – 4,10%
- Cipru – 1,79%.

La o analiză succintă, se poate observa că, în semestrul I 2006, ponderea vizelor de muncă a atins **51,47%** din numărul vizelor eliberate în cursul anului 2005, iar numărul vizelor de muncă eliberate de către statele membre UE a atins ponderea de **53,23%**, ceea ce demonstrează **o creștere a numărului de lucrători români care au obținut drept legal de a munci** în spațiul comunitar în raport cu anul anterior.

Cu certitudine, numărul acestora este mult mai mare, ținând cont de faptul că nu toate misiunile diplomatice au transmis numărul de vize de muncă pe care le-au eliberat. Astfel, și ierarhia principalelor state ar putea fi schimbată, exemplul Italiei și Spaniei fiind semnificativ și în măsură să determine modificări de substanță ale situației în mod serios. Cu toate acestea, se observă că atât în anul 2005, cât și în primul semestru al anului 2006 există state care se mențin în primele 5 locuri în preferințele cetățenilor români de a pleca la muncă în străinătate, precum: Germania, Ungaria, Marea Britanie.

Pentru o imagine de ansamblu cu privire la evoluția numărului de vize de muncă eliberate de aceste state prezentăm următorul grafic:



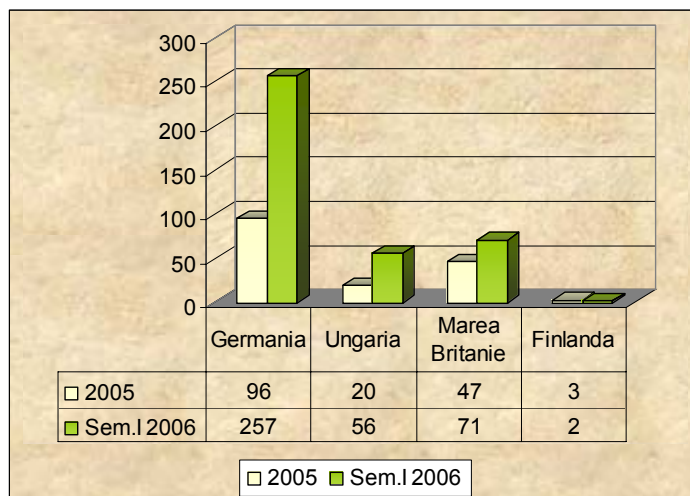
După cum se observă în acest grafic, o importantă evoluție a cunoscut Germania, care numai în primul semestru al anului 2006 a înregistrat o pondere de 93,75% din numărul vizelor de muncă eliberate în cursul anului 2005.

De asemenea, pentru destinația Ungaria se constată faptul că ponderea vizelor de muncă a înregistrat în prima jumătate a anului curent 52,40% din numărul total al anului 2005, ceea ce demonstrează de asemenea o creștere a intrării lucrătorilor români, în special de etnie maghiară și din regiunile de frontieră, către acest spațiu.

Se înregistrează o creștere ușoară și în ceea ce privește numărul cetățenilor români care au ales ca destinație Marea Britanie (1769 - în anul 2005, comparativ cu 2300 în primul semestru al anului 2006).

În ceea ce privește numărul de vize de muncă eliberat de către misiunea diplomatică a Finlandei, este de menționat că - în primul semestru al anului 2006 - acesta a atins ponderea de 43,33% din numărul de vize eliberat în cursul anului 2005. Se constată o tendință ușoară de scădere a numărului de cetățeni români care aleg, ca destinație pentru muncă, această țară.

Referitor la numărul de cetățeni străini, care provin din aceste state și care au obținut **permis de muncă pe teritoriul României**, o imagine de ansamblu este dată de următorul grafic:



Din analiza datelor reiese faptul că numărul cetățenilor străini care provin din aceste state a crescut în primul semestru al anului curent comparativ cu anul 2005, ceea ce înseamnă că și **piața forței de muncă din țara noastră a devenit atractivă pentru lucrătorii străini**.

O analiză mai aprofundată evidențiază o creștere spectaculoasă în rândul cetățenilor care au venit în scop de muncă din **Ungaria**, numărul acestora crescând în primul semestru 2006 **cu 180%** comparativ cu anul 2005.

De asemenea o dinamică ascendentă s-a înregistrat și în rândul cetățenilor care provin din **Germania**, în primul semestru al anului curent numărul acestora cunoscând o creștere **cu ~ 167,71%** față de anul 2005.

În ceea ce privește afluxul de lucrători din **Marea Britanie**, și acesta a cunoscut o creștere **cu ~ 51,06%** în primul semestru al anului în curs comparativ cu anul 2005.

În cazul cetățenilor care provin din **Finlanda**, numărul acestora este mic, atât în anul 2005, cât și în primul semestru al anului 2006, în comparație cu celelalte state analizate anterior.

2.3. Studii de caz: Austria, Ungaria, Marea Britanie și Finlanda

A. AUSTRIA

Modelul austriac de protejare a pieței muncii prevede restricționarea accesului forței de muncă din noile state membre ale UE, aplicarea unui sistem gradual al autorizațiilor și permiselor de muncă, acordarea acestora în baza unor cote globale și nu a contingentelor particulare pentru lucrătorii dintr-o țară anume.

Austria este unul dintre statele membre ale UE care-și protejează cel mai riguros propria piață a muncii față de lucrătorii migranți din noile țări membre comunitare.

Între cele 8 noi state membre⁵, cărora li s-au aplicat prevederi tranzitorii⁶ privind libera circulație a forței de muncă, înțelegeri bilaterale privind piața muncii existau numai cu Ungaria (din 1998), vizând îndeosebi lucrătorii transfrontalieri. Un acord a fost semnat în 2001 cu Cehia, dar acesta nu se aplică încă.

⁵ Germania, Austria, Belgia, Danemarca, Luxemburg, Olanda, Franța

⁶ În perioada de aplicare a prevederilor tranzitorii, Austria poate limita ocuparea temporară a forței de muncă în domenii considerate „sensibile”, în cazul în care se înregistrează dezechilibre serioase pe piețele de muncă în sectoarele respective. Austria a stabilit restricții pentru horticoltură, tăierea și formarea pietrei, construcții metalice și părți componente, construcții și ramuri conexe, activități în domeniul securității, activități de curățire a clădirilor, asistență medicală la domiciliu, activități de asistență socială fără cazare.

Pentru a se angaja, rezidenții străini în Austria au în mod normal nevoie de **autorizație**. **Autorizațiile de până la șase luni** sunt acordate – **potrivit unei cote stabilite** – în sectoare specifice, îndeosebi cele care absorb multă forță de muncă sezonieră (agricultură, silvicultură, turism). În cazul special în care în cauză se află soțul / soția unui cetățean austriac, rezidentul(a) străin(ă) în Austria nu are nevoie de autorizație specifică pentru angajare.

Permisul de muncă este socotit cel mai restrictiv și este eliberat lucrătorului pentru un an.

După un an de angajare cu permis de muncă, poate fi solicitată o **autorizație de muncă**, dacă există ofertă de muncă. Aceasta este valabilă doi ani pentru orice loc de muncă sau angajator, putând fi reînnoită.

Cu o înregistrare de 5 ani de angajare din 8 ani de rezidență în Austria poate fi obținut un **certificat de scutire**, care oferă rezidentului străin un statut egal pe piața muncii cu cel al lucrătorului indigen.

Certificatul de stabilire permanentă – introdus în 2003 – include drepturi similare și înlocuiește din ce în ce mai mult certificatul de scutire.

Acest sistem „pas cu pas” al permiselor de muncă, cu extinderea graduală a drepturilor, în mod succesiv, permite un control eficient al pieței muncii, iar lucrătorilor imigranți responsabili să se stabilească și să muncească pe termen lung în Austria.

Pentru accesul lucrătorilor români pe piața austriacă a muncii, România nu are perfectate acorduri bilaterale cu Austria. În context, să menționăm că nici Austria nu a făcut dovada unor concesiuni unilaterale specifice.

Permisele de muncă se acordă în baza unor cote globale, nefiind contingente anume pentru cetățenii români.

Schimbări în schema prezentă a migrației forței de muncă din România către Austria, după aderare, pot fi așteptate în ceea ce privește următoarele drepturi post-aderare:

1. Lărgirea UE va îmbunătăți accesul pe piața muncii pentru membrii de familie ai lucrătorilor migranți români din Austria;
2. Preferința comunitară va crește pentru imigranții români, în detrimentul celor din statele candidate sau terțe.

La nivelul anului **2005**, numărul lucrătorilor români care dețineau permise de muncă valide în Austria era de **18 408**⁷.

Nu dispunem de date privind numărul angajaților străini **pe cont propriu** în Austria, care doresc să lucreze în calitate de întreprinzători.

Nu sunt, de asemenea, date disponibile referitoare la **imigranții ilegali**. Conform informațiilor oferite însă de inspectoratele de muncă din Austria, cetățenii români nu sunt printre naționalitățile cu rată mare de muncitori ilegali depistați.

Întrucât majoritatea cetățenilor români din Austria și-a dobândit rezidența pe termen lung, ponderea angajărilor autorizate se bazează pe certificatul de scutire și certificatul de stabilire permanentă, care acordă accesul deplin pe piața forței de muncă.

Rata angajării bazată pe autorizațiile de muncă este între 6 și 9 la sută din totalul angajărilor autorizate ale românilor. În același timp, angajarea bazată pe permise de muncă pe termen scurt și mai restrictive s-a mărit de la 10 % la aproape 23 % în 2004 / 2005. În termeni absoluți, asemenea tip de angajare aproape s-a dublat, crescând de la aproape 700 în anul 2000, la circa 13 700 în 2004. Alte tipuri, cum ar fi permisele pentru lucrători în pozițiile cheie, joacă un rol marginal. **O situație exact opusă față de prezența lucrătorilor austrieci pe piața muncii din România (111 permise de muncă active), unde aceștia dețin în bună parte poziții în compartimentele de management.**

În timp ce străinii sunt mult mai afectați de șomaj decât austriecii, românii sunt într-o poziție mai bună decât media lucrătorilor străini pe piața muncii din Austria.

⁷ Date furnizate de Ministerul Federal pentru Economie și Muncă din Austria

În 2004, media lunară a câștigurilor angajaților români se ridică la **75,5 % din câștigurile austriecilor, medie inferioară în comparație cu cea înregistrată de cetățenii străini din alte țări est-europene (77 – 81 % din câștigurile nativilor)**. Se conturează și în acest caz imaginea că imigranții dinspre România acceptă o plată mai scăzută decât cetățenii multor țări.

În ultimii 15 ani aproximativ 39 000 de cetățeni români au emigrat către Austria. În mod logic, în viitor migrația va depinde covârșitor de situația economică din România și Uniunea Europeană.

Naturalizarea în Austria este posibilă după zece ani de rezidență legală. Între 1990 – 2004, circa 18 700 de români au fost naturalizați în Austria.

Modelarea unor **scenarii** privind evaluarea migrației est europene post-extindere UE evidențiază că **migrația dinspre România spre Austria poate varia între 43 500 și 55 000 de persoane în primii 10 ani după liberalizarea circulației forței de muncă.**

În cazul unei tranziții **bruste** către sistemul de liberalizare, se estimează că circa 30 % din migrația potențială se va materializa în primii 2 ani, cu un flux de circa 6 500 – 8 000 de cetățeni imigrație netă.

Amânarea liberei circulații nu va avea - susțin experții – un impact semnificativ în ceea ce privește numărul total de imigranți peste 10 ani⁸.

B. UNGARIA

Modelul maghiar privind principiul reciprocității include aplicarea unor măsuri restrictive statelor comunitare care au decis prelungirea cu încă trei ani a prevederilor tranzitorii pentru libera circulație a lucrătorilor din Ungaria. Măsurile de reciprocitate constau în regimul de acordare a permiselor de muncă.

În **2004**, când a aderat la Uniunea Europeană, **Ungariei i-au fost aplicate măsuri restrictive timp de doi ani privind libera circulație a lucrătorilor de către 12 din cele 15⁹ vechi state membre comunitare.**

La **1 mai 2006**, după evaluarea măsurilor aplicate de către unii membri ai UE 15, înainte ca perioada inițială de doi ani să expire, **7¹⁰ din cele 12 state au decis prelungirea aplicării prevederilor tranzitorii cu încă trei ani**, pentru a-și proteja propriile piețe ale muncii față de posibilele valuri de lucrători imigranți proveniți din noile state membre.

Această situație a determinat autoritățile ungare să adopte – sub regimul reciprocității – același gen de restricții față de cele 7 state UE.

Măsurile de reciprocitate constau în regimul de **acordare a permiselor de muncă.**

Ungaria nu a recurs la proceduri suplimentare în cazul **statelor în curs de aderare** (situație în care se află și **România**), pentru că un asemenea gest ar fi fost lipsit de sens, devreme ce accesul lucrătorilor din aceste țări este permis în continuare numai pe bază de permise de muncă, **practicându-se, deja, restricții.**

Autoritățile ungare susțin că până în prezent nu au semnale că accesul lucrătorilor români ar avea un alt efect decât cel de substituire în unele nișe ocupaționale vacante și nicidecum o alternativă complementară care să genereze probleme pentru forța de muncă autohtonă.

La ora actuală, **cetățenii români din Ungaria reprezintă aproximativ 70 % din forța de muncă străină**, deținând 30939 permise de muncă valabile din totalul de 46391 eliberate la nivelul anului 2005, fiind „actorul” străin cel mai important pe piața maghiară a muncii¹¹.

⁸ Informațiile din acest capitol sunt preluate în bună măsură din studiul „**Impactul aderării României la Uniunea Europeană asupra economiei austriece**” realizat de Hunya Gabor și Iara Anna, Viena, martie 2006

⁹ Nu au aplicat măsuri tranzitorii Suedia, Irlanda și Marea Britanie

¹⁰ Germania, Austria, Belgia, Danemarca, Luxemburg, Olanda, Franța

¹¹ Date furnizate de Departamentul pentru Munca în Străinătate

Trebuie menționat că Ungaria nu este, totuși, o țară de destinație principală pentru români, în primul rând datorită veniturilor mult mai scăzute (circa 400 euro / lună) în comparație cu cele pe care le pot obține în alte state ale UE. Spre piața muncii din Ungaria se îndreaptă mai ales cei de la granița de vest a României, cetățeni români de etnie maghiară, mai ales în formula migrației transfrontaliere.

Ungaria va decide în luna noiembrie sau începutul lunii decembrie a.c. dacă menține restricțiile actuale sau va liberaliza accesul lucrătorilor români pe propria piață a muncii.

În situația în care Ungaria va aplica în continuare măsuri tranzitorii pentru lucrătorii din România accesul acestora se va face pe baza celor două acorduri bilaterale¹² privind circulația forței de muncă perfectate între România și Ungaria, **regimul neputând fi mai puțin favorabil decât cel practicat în prezent.**

Ungaria se află acum înainte de alegerile locale, prevăzute pentru 1 octombrie 2006. Prin urmare, decizia privind accesul muncitorilor români este posibil să fie influențată de considerații de politică internă. În acest context sunt de reținut și referirile unui director general din Ministerul Muncii din Ungaria, vehiculate în mass-media ungară: **„dacă majoritatea statelor UE se pronunță pentru restricții împotriva forței de muncă din România și Bulgaria, și Ungaria, la rândul său, va fi obligată să introducă măsuri de protecție pentru evitarea unei situații de blocaj pe piața internă a muncii”**

Aplicarea unei proceduri de reciprocitate din partea României, ca răspuns la măsurile tranzitorii impuse liberei circulații a lucrătorilor români, nu poate ocoli faptul că **numărul permiselor de muncă active emise pentru forța de muncă din Ungaria aflate pe piața muncii din țara noastră se cifrează de-abia la 56**, deși așa cum s-a evidențiat numărul acestora a crescut față de anul anterior.

C. MAREA BRITANIE

Dacă avem în vedere studiul realizat de către un grup de cercetători¹³, dat publicității în luna aprilie a.c.¹⁴, putem observa că, în ciuda speculațiilor de ultimă oră, așteptările cu privire la migrația românilor în Marea Britanie, după ianuarie 2007, nu sunt de natură să îngrijoreze nici România și nici Marea Britanie.

Pe de o parte îi sunt recunoscute României eforturile și realizările din ultima perioadă: **“șomajul în România se situează mai jos decât în celelalte noi state membre și mai jos decât media UE 15 (7.9%), în ciuda ultimelor evoluții în creștere”, “...Creșterea economică s-a îmbunătățit în ultimii 2 ani și va continua să se îmbunătățească rapid și după aderare...”. Și aceasta în contextul în care și calitatea forței de muncă din România este adusă în discuție. Astfel, deși numărul cetățenilor români de pe teritoriul Marii Britanii nu este îngrijorător, „în ultima perioadă, românii au fost mai reprezentați în categoria deținătorilor de permise de muncă (aici fiind și cei cu statut de studenți sau au pairs), care necesită în general un nivel înalt al studiilor, calificărilor și aptitudinilor”**. Totodată, românii sunt reprezentați mai omogen și din punct de vedere al vârstei și al locului în care se află, deținând organizații comunitare puternice.

„Este de așteptat ca cetățenii români să intre în UK în baza programelor care vizează personalul înalt calificat, în baza programelor au-pair și a programelor în scop de studii”.

Autorii studiului apreciază că Marea Britanie nu se află în postura în care era

¹² Acordul dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Ungare privind angajarea lucrătorilor sezonieri, semnat la Budapesta, la 9 mai 2000, aprobat prin H.G. nr. 411 / 19 aprilie 2001, publicat în M.O. nr. 227 / 4 mai 2001; Acordul dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Ungare privind schimbul de stagiați, semnat la Budapesta, la 9 mai 2000, aprobat prin HG nr. 412 / 19 aprilie 2001, publicat în MO nr. 230 / 7 mai 2001

¹³ *Extinderea UE: Bulgaria și România. Implicații ale migrației pentru Marea Britanie*, studiu realizat de Institutul de Politici Publice, aprilie 2006.

¹⁴ lună în care Marea Britanie a ratificat Tratatul de Aderare a României și Bulgariei

la data lărgirii UE cu încă 10 state (2004), lucrătorii români fiind chiar așteptați de angajatorii din acest stat. “Teama de instalatorii polonezi din 2004 a fost înlocuită acum de o atitudine binevoitoare față de imigranții estici din comerț, mai ales în contextul lipsei a circa 30.000 de posturi calificate”;

Mai mult, prin acest studiu este recunoscut efectul pozitiv al migrației asupra economiei britanice datorat extinderii UE, efect ce are un trend ascendent:

- După 2004, migrația dinspre UE către Marea Britanie a crescut, aducând adesea **beneficii semnificative** și neprevăzute pentru economia britanică.
- Numărul cetățenilor UE 8 a fost doar de 0.4 % din populația britanică aptă de muncă (comparativ cu media europeană UE 15 de 1.7). Proportional, aceasta este mai mică decât în Irlanda, (unde libera circulație a muncitorilor a condus la un nivel de 5 ori mai mare) sau Austria (1.4%) și Germania (0.7%), aceste două state încadrându-se în plutonul celor **care nu au permis acces liber**.

Politicile restrictive nu limitează în mod automat fluxurile migratorii. Acestea pot tocmai să aibă efectul de încurajare a imigrării ilegale, măbind posibilitatea exploatării și a traficului de ființe umane, precum și a muncii la negru cu toate consecințele posibile în planul protejării drepturilor lucrătorilor dar și în cel al plăților către buget.

Totodată, autorii studiului recunosc că, din moment ce imigrația economică este în principal temporară, iar cererea conduce la influențe pozitive în economie, perspectiva reducerii locurilor de muncă poate determina migranții să se întoarcă acasă. „Probabil că odată cu îmbunătățirea condițiilor economice din Europa de Est în urma aderării, banii trimiși de actualii migranți, cunoștințele și calificările obținute, posibilitățile sporite de angajare în țară vor reduce motivațiile migrației”

Conform datelor vehiculate în studiul la care facem referire, doar în jur de 3 – 4 % dintre români intenționează să emigreze pentru o perioadă nedefinită, în vreme ce o proporție mai mare a populației intenționează să migreze pe termen scurt, mai puțin de un an.

Informațiile de natură statistică prezentate în studiul menționat arată că:

- 40% dintre emigranții români aparțin categoriei de vârstă 25- 44 de ani;
- 13% dintre români nu dețin nici un fel de calificare;
- 18% dintre aceștia dețin „calificări înalte”, 23% sunt încadrați în domeniul construcțiilor, urmat de sectorul educației, sănătății și afacerilor imobiliare (cu câte 15% în fiecare caz);
- numărul cetățenilor români în totalul deținătorilor de permise de muncă a fost de doar 1.059 în anul 2005;
- o creștere semnificativă a numărului cetățenilor români care au intrat în UK a cunoscut segmentul persoanelor cu calitatea de au pairs (începând cu valori de 0 în perioada 2001 – 2002, numărul cererilor acestei categorii a crescut la 1.885 în intervalul 2004 – 2005);
- În cadrul Programului lucrătorilor sezonieri în agricultură, numărul cetățenilor români a fost de 2.333 în anul 2005.

Există, într-adevăr, temeri legate de „mințile tinere”- această forță de muncă flexibilă și dinamică - însă este recunoscut că țările preferate ca destinație sunt determinate prin accesibilitatea geografică și/sau prezența rețelelor migratorii existente. De exemplu, multe țări cu care Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă din România are încheiate acorduri bilaterale sunt preferate ca destinații de români. 40% își exprimă preferința de a migra către Italia și Germania (20% fiecare), urmate de Spania, Franța și Austria, iar Marea Britanie nu este - și puțin probabil să devină - o țară importantă de destinație, deși aceasta depinde și de aranjamentele tranzitorii ale altor țări, precum și de evoluțiile și consecințele acestora.

D. FINLANDA

Începând cu 01.05.2006, Finlanda a liberalizat piața muncii pentru țările europene ce fac parte din UE-8.

Prezența românilor în această țară este destul de mică, aproximativ 600 români aflându-se în 2004 în Finlanda și se apreciază de principiu că nu va fi o țintă primordială a lucrătorilor români datorită:

- condițiilor climatice;
- a limbii;
- a culturii.

Legislația finlandeză care se aplică la toți cetățenii Uniunii Europene, impune obținerea, după expirarea perioadei de trei luni de ședere în Finlanda a unui permis de reședință, care se eliberează de Poliția locală contra unei taxe de 40 de euro, pentru care nu este nevoie în mod obligatoriu să existe un contract de muncă, solicitantul fiind obligat să dovedească faptul că deține mijloace materiale și financiare care să-i asigure posibilitatea efectivă de a trăi în această țară.

Persoana respectivă trebuie să nu aibă cazier și să nu reprezinte un pericol pentru ordinea și siguranța societății finlandeze.

Anterior deciziei luate la 01.05.2006, Finlanda introdusese măsuri de tranziție pentru că în Estonia se aflau peste 300.000 de cetățeni de origine rusă, fără pașaport valabil care reprezentau un potențial risc în condițiile în care ar fi migrat către această țară.

Pentru a se lua măsurile care pe de o parte să asigure necesarul de forță de muncă, revigorarea și creșterea numărului populației în anul 2004, s-a constituit în cadrul Ministerului Muncii din Finlanda un grup de lucru care a elaborat un „Program Guvernamental în domeniul politicii migrației”, lucru care s-ar impune a se realiza și în România cu atât mai mult cu cât există din punct de vedere legal organismul intitulat „Grupul de lucru interministerial privind protecția lucrătorilor români dar și un Grup prevăzut în Strategia Națională privind Migrația, și care poate prelua o asemenea sarcină deosebit de importantă și actuală pentru țara noastră, dar și un Departament și o instituție cu informare și expertiză care să țină cont și de practica comparativă din alte țări, atrăgându-se fonduri externe și experți pe această problemă ai Organizației Internaționale a Migrației, ai ministerelor și instituțiilor omoloage, etc.

3. Estimări privind situația pieței muncii din România

3.1. Context economic general

Piața muncii – elemente definitorii și determinări de impact

Piața muncii este, în esență, raportul dintre *cererea și oferta de forță de muncă* într-un spațiu geografic și un timp dat.

O piață viabilă a muncii presupune un grad ridicat de *complementaritate* între componentele sale esențiale: cerere și ofertă de locuri de muncă.

Dacă cererea pieței nu susține crearea de oportunități / locuri de muncă pentru forța de muncă disponibilă, cu certitudine aceasta se va orienta către zonele din afara spațiului național, ceea ce alimentează migrația forței de muncă.

Pentru piața comunitară, dintr-un fenomen aleator, migrația a devenit un instrument de politică economică și socială, ceea ce se impune cu stringență și în cazul României.

Problemele de pe piața muncii din România sunt în general determinate de relația de reciprocitate cu nivelul creșterii economice și al salariilor oferite, alături de oportunități în carieră. Locurile de muncă nou create cu salarii apreciate a fi motivante sunt insuficiente, adaptabilitatea și mobilitatea forței de muncă se mențin la cote scăzute, ceea ce necesită

demersuri strategice de reducere a discrepanțelor dintre cererea și oferta de calificări profesionale pe piața muncii și de scăderea forței calificate de muncă, mai ales în segmentul ei maxim productiv (20 - 45 de ani).

Context economic

Din 2007, piața comercială a României devine parte a pieței Uniunii Europene, ceea ce va aduce un potențial de creștere a pieței comerciale din țara noastră.

În primul semestru al anului, **Produsul Intern Brut** a crescut cu 7,4% față de anul trecut, când Institutul Național de Statistică a sesizat o creștere a PIB-ului de 4,9%. Creșterea semnificativă a fost înregistrată la servicii-51,3%, urmată de cea din industrie-27% și de construcții. Investițiile în construcții au avut o creștere de 7 miliarde de lei-15,5%.

Anul acesta, România va ocupa locul 12 din 16 cu valoarea Produsului Intern Brut pe cap de locuitor în topul statelor din Europa de Est. Se preconizează o creștere substanțială a PIB-ului în următorii ani, respectiv de 10.094 dolari în 2007 și de 12.494 dolari în 2010. Se estimează că în anul 2006 PIB-ul pe cap de locuitor, la paritatea puterii de cumpărare, va fi de 9.254 dolari. De menționat faptul că în anul 2005 PIB-ul pe cap de locuitor a fost de 4568,4 dolari.

România a înregistrat în primul semestru al acestui an, potrivit datelor furnizate de Institutul Național de Statistică, cel mai mare ritm de creștere a Produsului Intern Brut (PIB) din 2001 până în prezent: 7,4%, comparativ cu aceeași perioadă a anului trecut. Potrivit Comisiei Naționale de Prognoză, aceste rezultate au fost posibile pe fondul avansului susținut al activității din industrie, construcții.

Anul trecut, PIB a fost de 287,2 miliarde de lei (79,25 miliarde de euro), iar pentru anul viitor este estimat un nivel de 384,6 miliarde de lei (108,95 miliarde de euro).

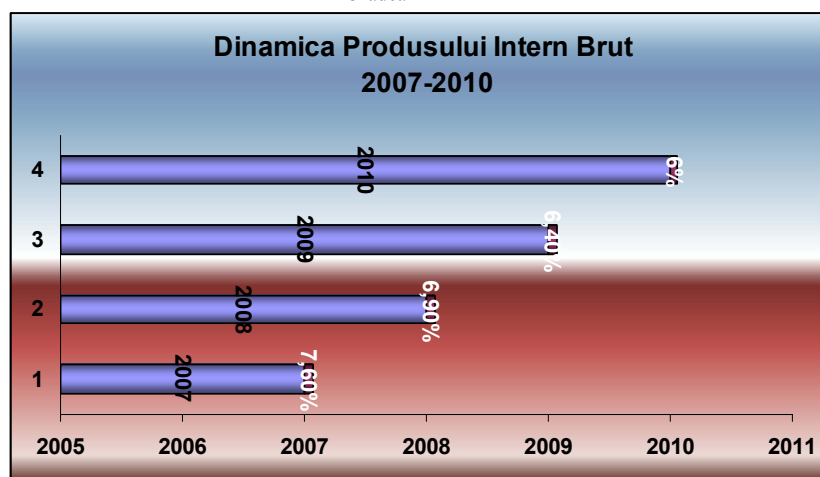
Astfel, productivitatea muncii pe ansamblul economiei prin prisma raportului PIB/salariat, de 6,1% în semestrul I, este cea mai ridicată de după 2000, cu excepția celei din semestrul I 2002.

Pe sectoare ale economiei naționale, este de remarcat ca cele mai importante sporuri de productivitate se înregistrează în construcții și agricultură, respectiv de 18,2% și 16,4%. Aceste activități au însă împreună o pondere de doar 9% în PIB. Dacă se corelează creșterea productivității cu contribuția ramurilor la crearea PIB, se poate afirma ca rezultatele economice excepționale din primul semestru sunt în cea mai mare parte rezultatul creșterii cu 11% a productivității muncii în industrie (care are o pondere de 27% în PIB).

Industria devine o ramură tot mai competitivă în care, pe fondul creșterii producției industriale și a scăderii numărului mediu de salariați, a înregistrat o majorare a productivității muncii în semestrul I 2006 cu 10,7%.

Pentru anii viitori, se estimează o dinamica mai lentă a acestui indicator, respectiv 7,6% în 2007, 6,9% în 2008, 6,4% în 2009, 6% în 2010. Exprimat în euro, PIB ar urma să ajungă la 147,5 miliarde euro în 2010, cu 55% peste valoarea estimată pentru acest an.

Pentru o imagine de ansamblu, prezentăm următorul grafic:



Câștigul salarial mediu nominal brut pe economie a fost în luna septembrie 2006 de 1.148 lei (RON), crescând cu 18,96% comparativ cu aceeași lună a anului precedent.

Câștigul salarial mediu nominal net pe economie a fost în luna septembrie de 860 lei (RON), comparativ cu luna septembrie a anului precedent, câștigul salarial mediu nominal net crescând cu 16,8%.

Indicele câștigului salarial real față de aceeași perioadă a anului precedent a înregistrat o creștere cu 10,7 %. Față de luna octombrie 1990, indicele câștigului salarial real a fost de 93,1 %, cu două puncte procentuale mai mare față de cel înregistrat în luna august 2006.

Câștigul salarial mediu brut pe total economie prognozat pentru anul 2007 va atinge nivelul de 1.270 lei, mai mare cu 12,4% față de anul 2006, iar câștigul salarial mediu net prognozat va atinge nivelul de 948 lei (270 de euro), cu 11,8% mai mare decât cel realizat anul anterior.

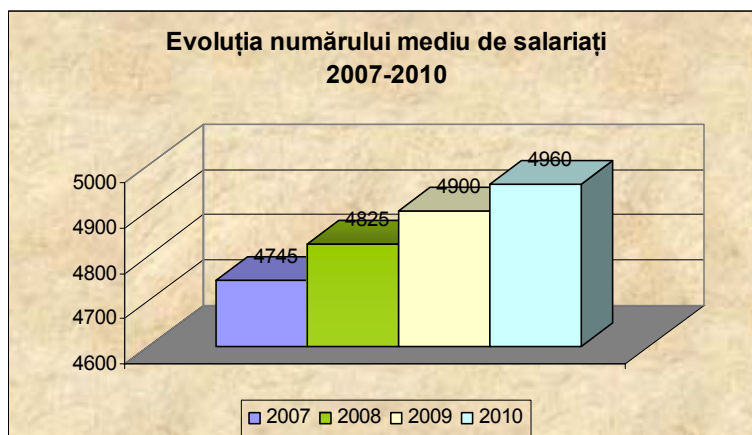
Corespunzător creșterii câștigului salarial mediu net, ca urmare a reducerii cotei de impozitare, precum și a nivelului ratei inflației, câștigul salarial real va crește în anul 2007 cu 6,5%.

Evoluția câștigului salarial mediu brut lunar se prezintă astfel:

Lunile anului	Anul 2004 ROL	Anul 2005 RON	Anul 2006 RON
Ianuarie	8006308	951	1100
Februarie	7483952	875	1017
Martie	8065813	920	1101
Aprilie	8292765	973	1120
Mai	8008210	942	1109
Iunie	8035915	944	1112
Iulie	8125709	957	1122
August	8101024	963	1122
Septembrie	8214078	965	1148
Octombrie	8392766	974	
Noiembrie	8677841	1017	
Decembrie	9733512	1121	

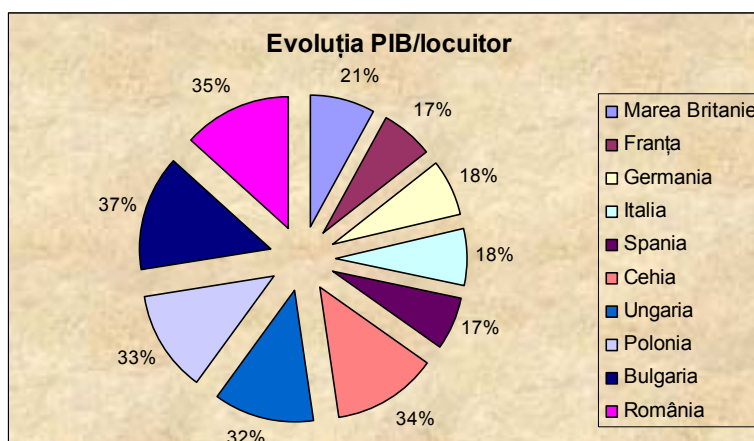
Numărul mediu de salariați a crescut din anul 2004 și până în prezent cu 4,27% (4469 mii persoane în anul 2004, respectiv 4660 în anul 2006) și, conform prognozelor, tendința de creștere va continua și în anii următori, în anul 2010 aceasta ajungând să crească cu 10,97% față de anul 2004.

Evoluția cu privire la tendința de creștere a acestui indicator economic, în perioada 2007-2010, se prezintă astfel:



Evoluția nivelului de trai la nivelul Uniunii Europene

Conform Comisiei Naționale de Prognoză nivelul de trai din statele membre ale Uniunii Europene va crește în 2010 comparativ cu anul 2006, după cum se poate observa în graficul următor:



3.2. Situația permiselor de muncă pentru străinii de pe teritoriul României – indice al solicitărilor pe piața forței de muncă

a) Pe teritoriul României accesul străinilor pe piața forței de muncă se face în condițiile OUG nr. 194/2002 și a Legii nr. 203/1999, cu actele normative subsecvente (HG 1873/2005, modificată și completată), pe baza unui contingent anual stabilit prin HG 20/2006 pe baza propunerii MMSSF ce are ca fundament analiza OMFM și ANOFM în domeniu.

b) Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă este instituția subordonată MMSSF care are printre atribuțiile sale și eliberarea permiselor de muncă pentru cetățenii străini necesare încadrării în muncă și controlul activității societăților românești ce angajează străini, lucru pe care-l realizează din anul 2002 și până în prezent, în mod constant.

c) Diferența de proceduri aplicabile cetățenilor din țările membre ale Uniunii Europene / Spațiului Economic European și celor din state terțe

Procedura parcursă de cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, precum și de cei ai statelor semnatare ale Spațiului Economic European pentru a putea desfășura activitate pe

teritoriul României, în baza unui contract individual de muncă sau a deciziei de detașare a unei persoane juridice din străinătate, este simplificată comparativ cu procedura aplicabilă străinilor provenind din state terțe al căror acces pe teritoriul României este permis în baza vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă, prin adoptarea a patru modificări legislative în ultimii doi ani în acest sens.

Astfel, cetățenilor provenind din state ale Uniunii Europene / Spațiului Economic European nu li se cere îndeplinirea condițiilor specifice pentru ocuparea locurilor de muncă, după cum urmează:

- locurile de muncă vacante nu pot fi ocupate cu personal român;
- îndeplinesc condițiile speciale de pregătire profesională, experiență în activitate și autorizare, solicitate de angajator potrivit legislației în vigoare;
- angajatorii au achitate la zi obligațiile către bugetul public național;
- dețin un nivel minim de cunoaștere a limbii române.

Totodată, verificarea condițiilor referitoare la dovedirea faptului că sunt apti din punct de vedere medical să desfășoare activitatea pentru care urmează să fie încadrați, precum și lipsa antecedentelor penale, se va realiza doar în cazul funcțiilor pentru a căror ocupare legislația din România prevede această condiție.

Se poate aprecia că, legat de aceștia, are loc mai mult o monitorizare a activității pe care o desfășoară și mai puțin o autorizare prealabilă.

Din aceste considerente, procedurile pentru a obține permisul de muncă implică prezentarea unui număr limitat de documente care să ateste existența studiilor și a calificărilor prevăzute de cadrul normativ național pentru ocuparea unui loc de muncă, după caz, certificatul medical și cazierul judiciar. Pentru această categorie de cetățeni, permisele de ședere se acordă într-un termen maxim de 10 zile de la data depunerii documentației complete, permisele de muncă putând fi ulterior prelungite potrivit tipului de activitate pentru care au fost eliberate.

Astfel, încadrarea în muncă a cetățenilor UE/SEE se realizează potrivit dispozițiilor generale aplicabile la încadrarea în muncă a cetățenilor români, cu obligația obținerii permisului de muncă și a încadrării în numărul total de permise de muncă ce pot fi eliberate anual străinilor (pentru anul 2006, contingentul aprobat este de 10.000, cu posibilitatea suplimentării acestuia). Totodată, cetățenii UE / SEE beneficiază de tratament egal la ocuparea locurilor de muncă vacante pe teritoriul României, nefiind necesară obținerea avizului agențiilor de ocupare a forței de muncă cu privire la lipsa cererilor de locuri de muncă din partea cetățenilor români.

În ceea ce privește procedura de obținere a dreptului de a desfășura activitate pe teritoriul României în baza deciziei de detașarea a unei persoane juridice cu sediul într-unul dintre statele UE/SEE, legislația română prevede obligativitatea obținerii permisului de muncă până la data aderării României la Uniunea Europeană, neexistând însă limitări cu privire la durata șederii în acest scop pe teritoriul României.

Încadrarea străinilor provenind din state terțe este posibilă doar în cazul în care pentru locurile de muncă vacante nu există cerere din partea forței de muncă autohtone, iar de la data aderării României la Uniunea Europeană trebuie să fie îndeplinită condiția lipsei cererilor de angajare din partea cetățenilor români sau a celor provenind din celelalte state membre ale Uniunii Europene sau din Spațiul Economic European, sens în care se vor realiza completări legislative care să prevadă decizia României pe acest aspect, termene, un registru cu ocupații deficitare pe piața forței de muncă precum și posibilitatea realizării de selecții pe teritoriul țării de origine, caz în care avizul de principiu să se acorde pentru angajator anterior selecției iar

permisul de muncă pe bază de corespondență între oferta autorizată de OMFM și condițiile pe care le întrunește persoana selectată.

În ceea ce privește detașarea pe teritoriul României a cetățenilor străini provenind din state terțe, aceasta este limitată, de obicei, la perioade de până la 12 luni într-un interval de 5 ani, putând fi prelungită, în anumite condiții, până la 3 ani, situație permisivă care acoperă situația pe acest aspect.

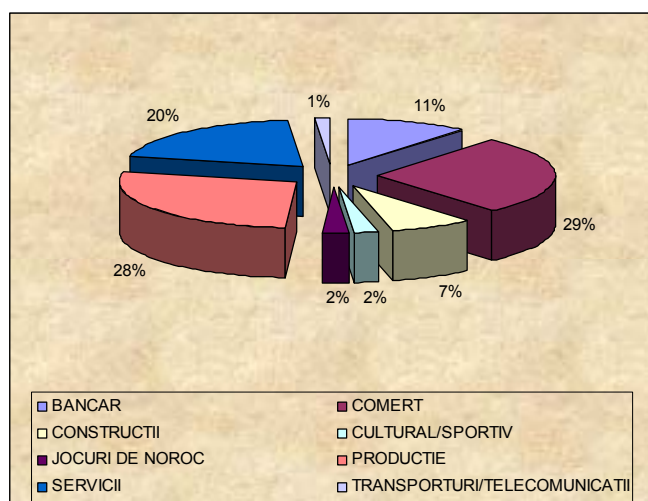
Spre deosebire de regimul garantat cetățenilor UE/SEE, încadrarea în muncă a cetățenilor provenind din state terțe, al căror acces pe teritoriul României este permis cu prezentarea unei vize de lungă ședere, se poate realiza doar prin parcurgerea etapelor referitoare la obținerea avizului prealabil al OMFM cu privire la posibilitatea ocupării unui loc de muncă pe teritoriul României, obținerea vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă, a permisului de muncă și, ulterior, a permisului de ședere acordat în acest scop.

d) Dinamica permiselor de muncă active pentru cetățenii străini. Evaluare la data de 15 noiembrie 2006

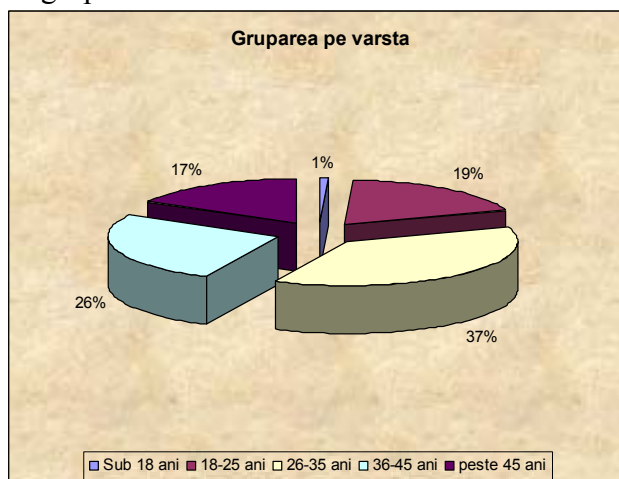
Numărul permiselor active la data de 15 noiembrie 2006 se ridică la 7102 din care 25% sun eliberate pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene (mai puțin Luxemburg).

Principalele domenii în care activează cetățenii străini sunt comerțul, producția și serviciile, dar și în altele evidențiate în graficul de mai jos.

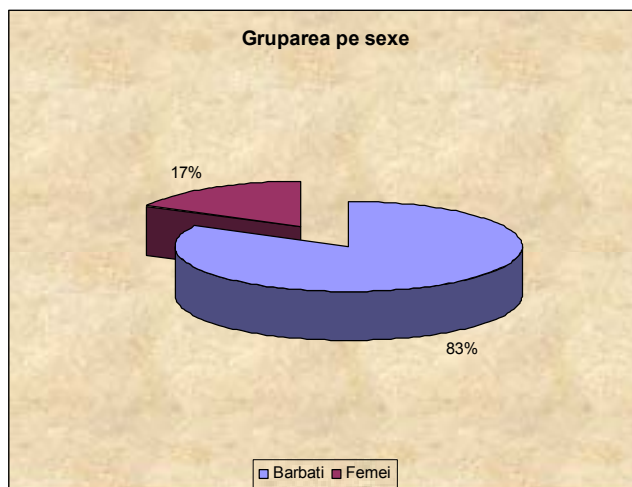
Domeniul	Nr. persoane
Bancar	783
Comerț	1985
Construcții	525
Cultural/sportiv	155
Jocuri de noroc	176
Producție	1952
Servicii	1423
Transporturi/Telecomunicații	103
Total	7102



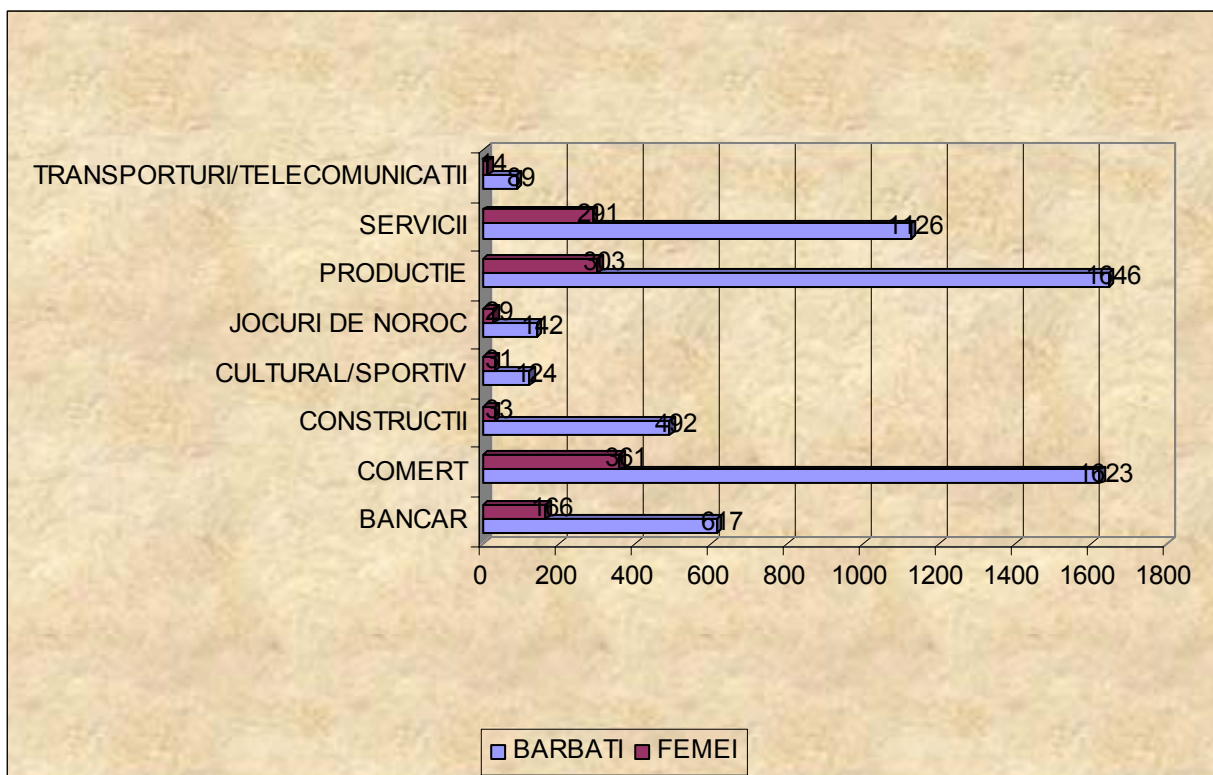
Cu privire la grupele de vârstă în care se încadrează cetățenii străini beneficiari ai permiselor de muncă active, putem observa - conform graficului alăturat - că ponderea cea mai ridicată este înregistrată la grupa de vârstă 26-35 ani.



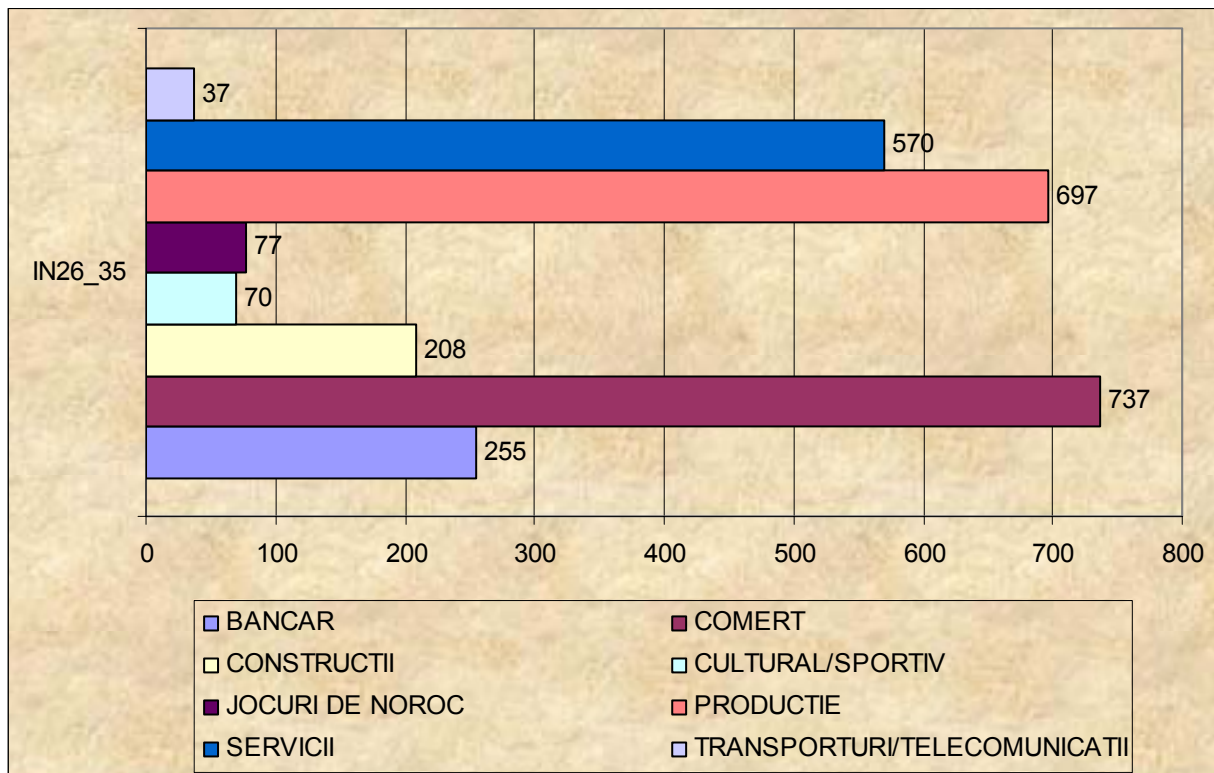
Referitor la gruparea pe sexe, situația se prezintă conform graficului de mai jos, ponderea persoanelor de sex masculin fiind dominantă:



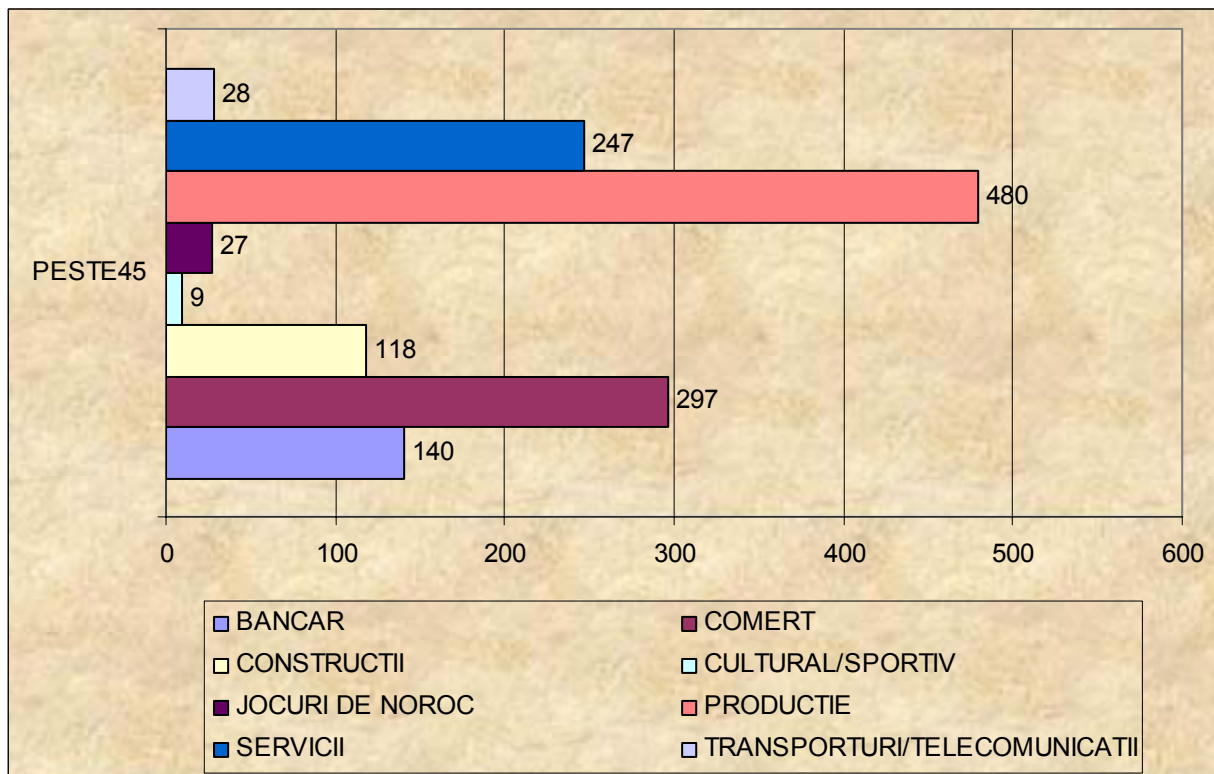
Dacă avem în vedere situația generală a cetățenilor străini cu permise de muncă de pe teritoriul României – evaluate cumulativ pe domenii și gen, remarcăm faptul că se respectă proporțiile de la nivel general. Astfel, ponderea femeilor pe fiecare domeniu în parte este mult mai scăzută decât cea a bărbaților. Un aspect important este faptul că femeile se regăsesc în toate domeniile, ponderea cea mai scăzută fiind în domeniul telecomunicațiilor și al transporturilor, iar cea mai ridicată în cel al producției.



Dacă avem în vedere concomitent gruparea pe vârste și cea pe domenii, ponderea cea mai ridicată o are grupa de vârstă 26-35 ani pe fiecare dintre cele 8 domenii.

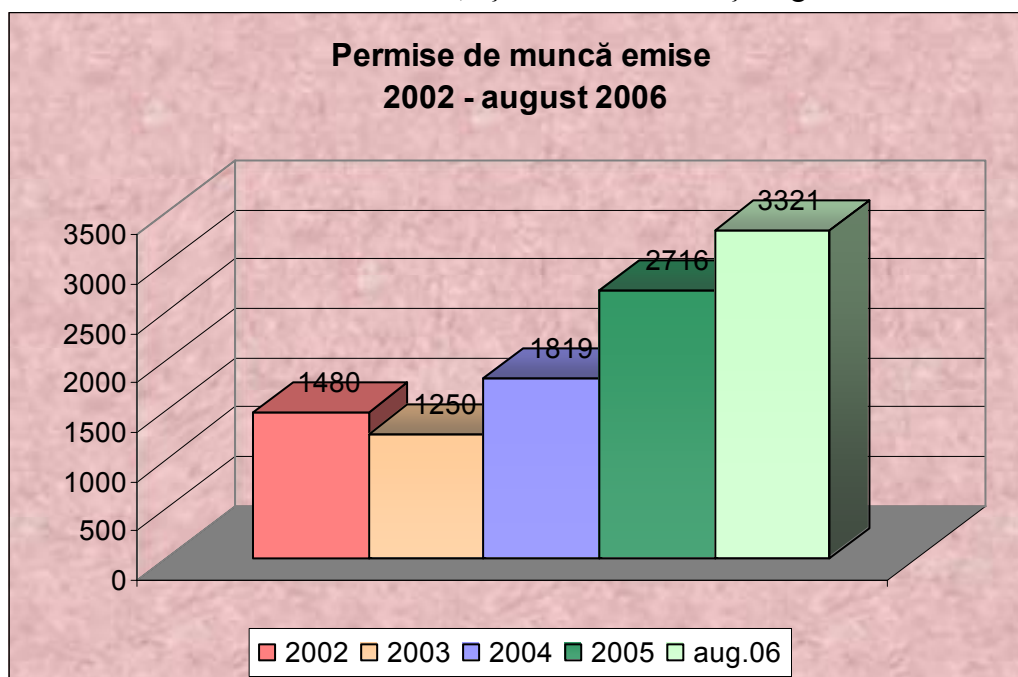


La grupa de vârstă de peste 45 de ani, în funcție de domeniu, situația se prezintă astfel:



e) Evoluția numărului permiselor de muncă emise pentru cetățenii străini în perioada 2002-2006

Începând cu anul 2002 și până în prezent au fost emise 10.586 permise de muncă pentru străini. Numărul acestora a crescut de la un an la altul, excepție făcând anul 2003, când numărul permiselor de muncă emise a scăzut cu 230, așa cum se observă și în graficul următor:



Din analiza acestui grafic, se constată că până în luna august 2006, comparativ cu anul 2002, numărul permiselor de muncă emise a crescut cu 124,39%.

Începând cu anul 2004, ca urmare a sesizării tendinței de creștere a prezenței cetățenilor străini pe piața forței de muncă din România, s-a introdus un contingent maxim anual de permise de muncă, aprobat prin hotărâre de guvern. Se constată că numărul acestora a crescut de la 2100 - în anul 2004, la 10.000 de permise de muncă în anul 2006. Astfel:

- în anul 2004, din cele 2.100 de permise aprobate, au fost emise 1.819, ceea ce reprezintă o pondere de acoperire de 86,62%;
- în anul 2005, din numărul total de permise aprobate (2.500+500) au fost emise 2.716, ceea ce reprezintă o pondere de 90,53%;
- în anul 2006, din numărul de permise aprobate (10.000), până în luna august au fost emise 3.321, ceea ce reprezintă o acoperire de 33,21%.

Din totalul de 2716 permise de muncă emise în anul 2005, un număr de 478 au fost eliberate pentru cetățeni din statele membre ale U.E., ceea ce reprezintă 17,60% din numărul total de permise de muncă emise în cursul acestui an.

Pentru anul în curs, în perioada ianuarie – august 2006 au fost eliberate 906 permise de muncă pentru cetățenii din statele UE, ceea ce reprezintă 27,28% din numărul total de permise de muncă emise în această perioadă.

Se observă că numărul străinilor proveniți din statele membre UE a crescut în anul 2006, până la sfârșitul lunii august înregistrându-se aproape o dublare față de anul 2005.

Făcând o analiză din prisma domeniului de activitate al angajatorului, aferent anului 2005 se constată că domeniul cel mai solicitat a fost cel al producției (36,64% din numărul permiselor de muncă emise), urmat de cel al serviciilor (22,02%) și comerțului (19,68%). În anul 2006, până în prezent, domeniile de activitate cele mai căutate sunt aceleași, cu o ușoară tendință de scădere la producție (33,81% din numărul permiselor de muncă emise), urmată de servicii (22,56%) și o tendință ușoară de creștere a numărului celor care aleg să muncească în comerț (22,18%). De

asemenea, observăm că în anul 2006, comparativ cu anul 2005, se înregistrează tendințe importante de creștere în domeniile: bancar și cultural-sportiv și tendințe semnificative de descreștere în domeniul construcții.

În ceea ce privește salariul străinilor proveniți din statele membre UE, în anul 2005 o pondere de 63,93% dintre aceștia au câștigat un salariu minim impus prin lege cetățenilor care au drept de ședere în scop de muncă în România (salariul mediu pe economie). Ponderea acestora în anul 2006 este de 83,73%. De asemenea, se constată că ponderea persoanelor care au obținut un salariu de peste 5.000 RON în anul 2005 a fost de 10,91%, iar până în luna august 2006 de numai 6%.

Se impun următoarele observații:

- Contextul demografic indică îmbătrânirea populației din România (în anul 2004 s-a înregistrat o scădere de 60,2 mii persoane față de anul 2003 iar în anul 2003 o scădere de 61,2 mii persoane față de anul 2002, la care contribuția principală a avut-o sporul natural negativ)
- generațiile tinere din România sunt din ce în ce mai bine pregătite, astfel că în România a crescut cu 106% față de anul 2005 numărul absolvenților de studii superioare, conform analizei realizate de INS cu privire la proiectarea situației școlare din România pentru perioada 2005-2025, iar numărul acelor dintre aceștia care acceptă slujbe solicitante fizic, slab plătite, fără oportunități legate de carieră este în scădere și locul lor nu este luat de imigranți din UE după cum rezultă din analizele de mai înainte.

3.3. Situația recunoașterii diplomelor și actelor de studii în România

Un aspect care merită avut în vedere este cel al **pregătirii cetățenilor străini care vin să lucreze pe teritoriul României**.

Analiza unei situații statistice furnizată de Ministerul Educației și Cercetării, prin Centrul Național de Recunoaștere și Echivalare a Diplomelor, evidențiază următoarele:

Numărul total al cetățenilor străini care au solicitat recunoașterea diplomelor de studii, în perioada 2003 – 2006¹⁵ (ianuarie - aprilie), este de 5174, dintre care 795 au solicitat recunoașterea diplomelor de studii superioare, ceea ce reprezintă 15,37% din numărul total de solicitări, restul de 4379 solicitând recunoașterea diplomelor de studii medii, ceea ce reprezintă 84,63% din același total.

Referitor la solicitările pentru recunoașterea diplomelor de studii ale cetățenilor străini care provin din statele membre ale Uniunii Europene, putem remarca că primele 5 locuri sunt ocupate de:

1. Franța – 350 solicitări (6,76% din total)
2. Germania – 218 solicitări (4,21% din total)
3. Italia – 173 solicitări (3,34% din total)
4. Marea Britanie – 149 solicitări (2,88% din total)
5. Grecia – 107 solicitări (2,07% din total)

Din analiza solicitărilor pentru recunoașterea diplomelor de **studii superioare**, raportându-ne la numărul total al acestora, statele membre ale UE cu cei mai mulți solicitanți sunt:

1. Franța – 217 solicitări (27,30%)
2. Marea Britanie – 132 solicitări (16,60%)
3. Germania – 117 solicitări (14,72%)
4. Grecia – 64 solicitări (8,05%)
5. Austria – 56 solicitări (7,04%)

¹⁵ S-au transmis informații și pentru solicitările de recunoaștere a diplomelor din anul 2002, însă doar pentru cetățenii UE cu studii superioare, motiv pentru care acestea nu au fost luate în considerație

De menționat faptul că state precum Franța, Marea Britanie, Germania și Grecia se regăsesc în primele 5 locuri atât în clasificarea după numărul total de solicitanți, cât și în clasificarea după numărul solicitărilor de recunoaștere a diplomelor de studii superioare.

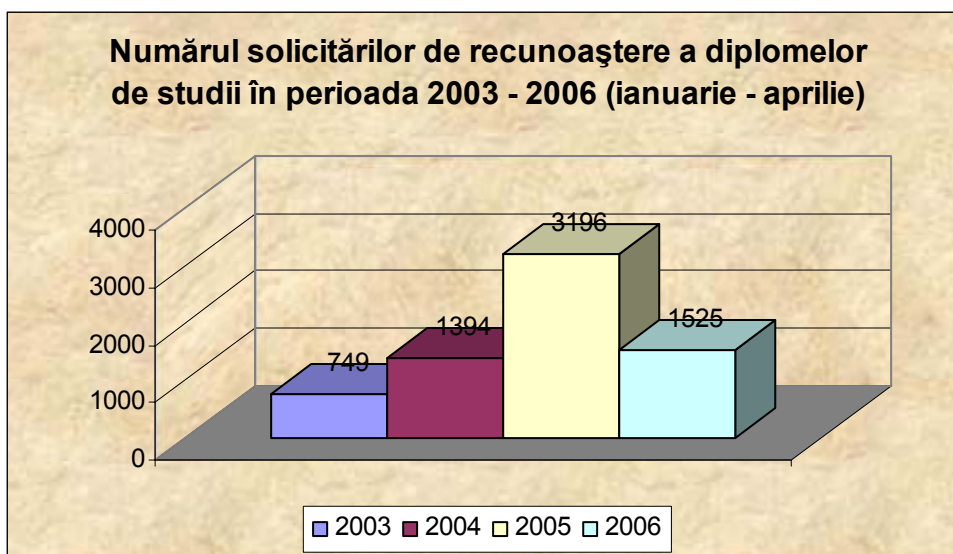
Radiografia solicitărilor pentru recunoașterea diplomelor de **studii medii**, evidențiază că statele membre ale UE cu cei mai mulți solicitanți sunt:

1. Franța – 133 solicitări (23,75%)
2. Italia – 123 solicitări (21,96%)
3. Germania – 101 solicitări (18,04%)
4. Grecia – 43 solicitări (7,68%)
5. Austria – 23 solicitări (4,10%).

Se observă că Franța, Germania, Italia și Grecia se regăsesc în primele 5 locuri atât în clasificarea după numărul total de solicitanți, cât și în clasificarea după numărul solicitărilor de recunoaștere a diplomelor de studii medii, ceea ce confirmă interes pentru cetățenii din aceste state de a lucra pe teritoriul României, situație care va accelera concurența în domeniu dar și eventuale proteste ale lucrătorilor români în cazul în care României i se impun, de aceste state, măsuri tranzitorii pentru accesul lucrătorilor români pe piața lor, iar noi nu introducem măsuri similare.

S-a constatat lipsa de interes a cetățenilor din Malta, Luxemburg, Estonia și Irlanda de intrare pe piața forței de muncă din România, din partea acestora neînregistrându-se nici o solicitare de recunoaștere a diplomelor.

O imagine de ansamblu asupra evoluției solicitărilor de recunoaștere a diplomelor de studii ne-o oferă următorul grafic:



Numărul total al cererilor de recunoaștere a diplomelor a evoluat de la 749 în anul 2003 la 3196 în anul 2005, și la 1525 în anul 2006 (în primele 4 luni).

Situația pe primele 4 luni ale anului 2006 arată că solicitările pentru recunoașterea diplomelor a depășit nivelul din anul 2004 cu 9,40% și de două ori numărul cererilor din anul 2003.

În anul 2005 s-au înregistrat cele mai multe solicitări, respectiv 3196, dintre care 1002 de solicitări de recunoaștere a diplomelor de studii superioare, ceea ce reprezintă 31,35% din total, și 2194 de solicitări de recunoaștere a diplomelor de studii medii, ceea ce echivalează cu 68,65% din total. Aceste statistici confirmă interesul crescut de a se lucra în domenii ce presupun calificări medii și superioare pe teritoriul României, întrucât în general în România există concepția că „străinii sunt mai buni decât românii”, opinie pe care nu o împărtășim, motiv pentru

care acestora li se acordă salarii mai mari decât lucrătorilor români, poziție frustrantă, care generează nemulțumiri și majorează interesul acestora de a lucra în străinătate.

Cele mai puține solicitări de recunoaștere a diplomelor de studii – doar 749 - s-au înregistrat în anul 2003.

Cu privire la posibilitățile ca un cetățean străin să exercite profesii liberale pe teritoriul României, inclusiv din postura de salariat, în anexa nr. 1 a prezentului studiu se regăsesc în mod sintetic modalitățile de autorizare, licențiere, exercitare a acestora.

3.4. Meserii deficitare pe piața muncii din România

Datele furnizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă evidențiază că meseriile deficitare și nivelul cererii de pe piața muncii din România sunt următoarele:

- muncitori necalificați la ambalare produse solide și semisolide - **1111**;
- confecționar asamblor articole din textile – **1023**;
- muncitori necalificați la construcția și întreținerea de drumuri, șosele, poduri, baraje – **1004**;
- muncitori necalificați la demolări clădiri, zidărie, mozaic, faianță, gresie, parchet – **665**;
- vânzător – **617**;
- agent pază, control acces, ordine și intervenție – **541**;
- zidar rosar-tencuitor – **395**;
- dulgher- **370**;
- operator confecții îmbrăcăminte – țesături tricot, materiale sintetice – **364**;

Nivelul de ocupare în aceste domenii și meserii reclamă măsuri adecvate în pregătirea forței de muncă, precum și în recrutarea și plasarea de lucrători străini pentru unele domenii și nivele de calificare.

Pentru unele oferte de muncă ale angajatorilor străini, Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă nu are solicitanți în banca de date sau preselecția acestora se face cu greutate. Asemenea calificări greu de acoperit sunt: meseriile pentru care angajatorii cer două calificări: ex. sudor-strungar; sudori CO2, CNC, argon, cu fir, etc.; lucrători forestieri; tipografi.

De remarcat că meseriile din cele două categorii – deficitare pe piața muncii din România, respectiv neacoperitoare la unele poziții din ofertele de muncă ale angajatorilor străini - nu sunt similare. Ceea ce demonstrează fie că meseriile din prima categorie - dacă se regăsesc pe oferte din străinătate - sunt acoperite cu ușurință (domeniul construcțiilor), fie nu există oferte venite de pe piața externă a muncii pentru meseriile în care nu se găsesc solicitanți pe piața internă (industria textilă, industria ușoară).

3.5. Studiu de caz: „Evoluția ocupațiilor pe piața forței de muncă din România în perspectiva anului 2010”

Conform studiului intitulat „Evoluția ocupațiilor pe piața forței de muncă din România în perspectiva anului 2010”¹⁶ este de reținut că „singura grupă ocupațională la nivelul căreia nu s-au produs modificări este cea a funcționarilor administrativi”, iar cele care au fost dinamice sunt grupele din care fac parte:

- lucrătorii calificați în agricultură, silvicultură, pescuit (scădere de peste 1,5 mil. persoane);
- muncitorii calificați: meșteșugari, lucrători calificați în activități de tip artizanal, de reglare și întreținere a mașinilor și instalațiilor, operatori la instalații și mașini asamblor de mașini, echipamente și producție (scădere 1,5 mil. persoane).

¹⁶ MMSSF noiembrie 2006.

De subliniat că, în același studiu, se arată că „59% din firmele din România au angajat personal în 2005, fie pentru a-și ocupa locurile de muncă neocupate sau cele nou create, fie a înlocui plecările cu care s-au confruntat pe parcursul anului, fie pensionările efectuate” și că „sectoarele cele mai dinamice sunt construcțiile, aflate într-un proces puternic de dezvoltare, industriile prelucrătoare și extractive” care au nevoie de personal stabil și calificat.

Trebuie să arătăm că în conformitate cu legislația în vigoare, posturile de funcționar public nu pot fi ocupate decât de cetățenii români (art. 50 din Legea 188/1999 cu modificările și completările ulterioare).

3.6. Cheltuieli ale unui angajator român pentru un lucrător străin în comparație cu cele pentru un lucrător român

➤ Cheltuieli ale unui angajator român în cazul unui lucrător străin

A. Cheltuielile indirecte pe care trebuie să le plătească angajatorul român pentru lucrătorul străin sunt diferențiate în funcție de țara de proveniență a străinului, nivelul de studii, precum și de tipul de permis de muncă. Calculele sunt efectuate pentru străinii care au nevoie de viză de lungă ședere pentru angajare în muncă, persoane care obțin permis de muncă tip A.

- Obținerea atestatului pentru recunoașterea diplomei de studiu, precum și a documentației aferente (traduceri) – 250 lei,
- Tariful și comisionul pentru avizul favorabil – 105 lei,
- Tariful și comisionul pentru obținerea permisului de muncă – 714 lei,
- Taxă pentru eliberarea permisului de ședere (achitată în mod normal de către lucrător) – 400 lei.

TOTAL = 1700 lei ~ 400 euro

La categoria cheltuielilor indirecte intră, de asemenea, asigurarea spațiului de locuit și întreținerea acestuia (Spațiul trebuie să aibă cel puțin 12,5 m² pentru fiecare lucrător străin în parte).

B. Cheltuielile directe sunt cele cu privire la obligativitatea ca angajatorii să plătească salariul mediu pe economie pentru angajații străini:

- Salariul mediu brut/lună – 1077 lei ~ 300 euro/lună
- Impozit și cotizații la sistemul de asigurări sociale – 32% contribuții și impozite.

➤ Cheltuieli ale unui angajator român în cazul încadrării în muncă a unui cetățean român:

Sunt cele legate de plata salariului, a impozitului și cotizațiilor pentru asigurările sociale. În cazul lucrătorului român, pentru aceeași ocupație angajatorul nu este obligat să-l remunereze cu cel puțin salariul mediu pe economie, ca în cazul lucrătorului străin.

Raportat la calculele efectuate pentru un lucrător străin, în cazul în care cetățeanul român este remunerat cu salariul mediu pe economie, cheltuielile pe care trebuie să le suporte compania sunt cele legate de cotizații și impozite, respectiv de 31% din 1077 lei (salariul lunar) + 1% contribuții fond solidaritate.

3.7. Situația lucrătorilor din Moldova și temerea legată de aceștia

A. Considerații generale

Importanța legăturilor istorice, tradiționale și spirituale de conviețuire existente între România și Republica Moldova și valorile comune pe care le împărtășesc, precum și dorința

întăririi acestor legături și stabilirea unor relații strânse și trainice de conlucrare și integrare în Europa trebuie luate în permanență în considerare în acest context.

Intrarea pe teritoriul României de la data de 1 ianuarie 2007 de către cetățenii moldoveni se va face numai în baza unor vize. Conform Ministerului Afacerilor Externe, aceasta este o cerință specială a Comisiei Europene, iar proiectul de acord, a fost verificat de experții Comisiei Europene, urmând să fie aplicat de la 01.01.2007.

În procesul integrării europene, România și-a asumat unele angajamente, motiv pentru care la 20 octombrie 2006 a fost semnat textul Acordului între Guvernul României și Guvernul Republicii Moldova privind regimul călătoriilor cetățenilor, prin care se stabilește cadrul pentru trecerea la un nou regim de circulație al cetățenilor Republicii Moldova, acesta urmând să devină aplicabil cu data de 1 ianuarie 2007.

Regimul de vize cuprins în textul Acordului conține toate facilitățile existente la momentul actual în legislația europeană și în practica statelor membre ale UE, precum:

- scutire de taxe la emiterea vizelor,
- scutire de vize pentru posesorii de pașapoarte diplomatice și de serviciu,
- posibilitatea obținerii vizelor în regim de urgență (în situații umanitare), opțiunea vizelor cu intrări multiple.

Acest regim este unul flexibil deoarece cuprinde maximum de facilități ce puteau fi oferite în condițiile respectării legislației comunitare în materie.

Textul Acordului a fost elaborat pe baza unor principii în vederea instituirii unui regim de vize privilegiat pentru cetățenii moldoveni precum și stabilirea unui regim asimetric, astfel încât cetățenii români vor putea călători în Republica Moldova fără vize, în timp ce cetățenii Republicii Moldova vor putea călători în România pe baza vizei acordate în regim de gratuitate, în baza unei proceduri simple și flexibile.

De asemenea, acordul mai prevede următoarele:

- acordarea de către partea română de vize cu termen de valabilitate de până la 1 an, cu multiple intrări și ieșiri, persoanelor care:

- a. efectuează curse regulate de autobuz și transport de mărfuri,
- b. călătoresc în baza unor acorduri bilaterale valabile în domeniile științei, tehnicii, învățământului, culturii, artei, religiei și sportului
- c. au calitatea de fondatori sau asociați ai unor persoane juridice care dețin investiții în România,
- d. sunt proprietari ai unor bunuri imobile situate pe teritoriul României,
- e. călătoresc în scopul de a vizita mormintele rudelor aflate pe teritoriul României, pe baza documentelor doveditoare ale existenței mormintelor și a gradului de rudenie,
- f. călătoresc în scopul de a vizita rude apropiate aflate în mod legal pe teritoriul României,
- g. sunt pensionari, pe baza documentelor doveditoare.

- acordarea de vize în regim de urgență în scopul vizitării membrilor de familie sau rudelor apropiate grav bolnave, pentru participarea la înmormântarea unui membru de familie sau a unei rude apropiate, vizitarea mormintelor rudelor sau vizitarea persoanelor care necesită asistență medicală.

- acordarea vizelor în regim de prioritate și operativitate, fără solicitarea de invitații sau alte documente suplimentare.

- menținerea regimului de călătorii fără vize pentru deținătorii de pașapoarte diplomatice și de serviciu pentru o perioadă de până la 90 de zile, iar pentru cei aflați la post și membrilor familiilor lor pe perioada misiunii titularilor.

- scutirea cetățenilor români de la obligativitatea deținerii de vize pentru călătorii în Moldova de până la 90 de zile în decurs de 6 luni de la data primei intrări.

- scutirea de viză pentru cetățenii moldoveni, membri ai echipajelor aeronavelor, navelor fluviale și maritime pe baza legitimației de zbor sau a carnetelor de marinar și a evidențelor din jurnalul de bord.

Cetățenii Republicii Moldova pot intra, ieși, tranzita și pot rămâne pe teritoriul României în baza unui pașaport valabil pentru o perioadă de ședere de până la 90 de zile, în decurs de 6 luni, începând cu ziua primei intrări în România.

În ceea ce privește cetățenii Republicii Moldova care doresc să-și prelungească perioada de ședere peste cele 90 zile în scopul desfășurării de activități comerciale, religioase sau umanitare, pentru angajarea în muncă sau pentru studii, precum și pentru alte scopuri prevăzute de OUG 194/2002 art. 24, este necesară obținerea în prealabil a vizei de lungă ședere, în condițiile prevăzute de ordonanța amintită.

B. Modalitățile de redobândire a cetățeniei române

Conform art. 8, 9 și 10 din Legea nr. 21/1991, Legea cetățeniei Române, „Cetățenia română se poate acorda, la cerere, persoanei fără cetățenie sau cetățeanului străin, dacă îndeplinește următoarele condiții:

- a) s-a născut și domiciliază, la data cererii, pe teritoriul României sau, deși nu s-a născut pe acest teritoriu, domiciliază în condițiile legii pe teritoriul statului român de cel puțin 8 ani sau, în cazul în care este căsătorit și conviețuiește cu un cetățean român, de cel puțin 5 ani de la data căsătoriei;
- b) dovedește, prin comportament, acțiuni și atitudine, loialitate față de statul român, nu întreprinde sau sprijină acțiuni împotriva ordinii de drept sau a securității naționale și declară că nici în trecut nu a întreprins asemenea acțiuni;
- c) a împlinit vârsta de 18 ani;
- d) are asigurate în România mijloace legale pentru o existență decentă, în condițiile stabilite de legislația privind regimul străinilor;
- e) este cunoscut cu o bună comportare și nu a fost condamnat în țară sau în străinătate pentru o infracțiune care îl face nedemn de a fi cetățean român;
- f) cunoaște limba română și posedă noțiuni elementare de cultură și civilizație românească, în măsura suficientă pentru a se integra în viața socială;
- g) cunoaște prevederile Constituției României și imnul național.

În cazul în care solicitantul este o personalitate recunoscută pe plan internațional ori a investit în România sume care depășesc 500.000 euro, termenele prevăzute pot fi reduse până la jumătate.

Dacă cetățeanul străin sau persoana fără cetățenie care a solicitat să i se acorde cetățenia română se află în afara teritoriului statului român o perioadă mai mare de 6 luni în cursul unui an, anul respectiv nu se ia în calcul la stabilirea perioadei prevăzute de lege.

Copilul născut din părinți cetățeni străini sau fără cetățenie și care nu a împlinit vârsta de 18 ani dobândește cetățenia română o dată cu părinții săi. În cazul în care numai unul dintre părinți dobândește cetățenia română, părinții vor hotărî, de comun acord, cu privire la cetățenia copilului. În situația în care părinții nu cad de acord, tribunalul de la domiciliul minorului va decide, ținând seama de interesele acestuia. În cazul copilului care a împlinit vârsta de 14 ani este necesar consimțământul acestuia.

Copilul dobândește cetățenia română pe aceeași dată cu părintele său.

Cetățenia română se poate acorda și persoanei care a pierdut această cetățenie și care cere redobândirea ei, cu păstrarea cetățeniei străine și stabilirea domiciliului în țară sau cu menținerea acestuia în străinătate, dacă îndeplinește în mod corespunzător condițiile prevăzute anterior.

Redobândirea cetățeniei de către unul dintre soți nu are nici o consecință asupra cetățeniei celuilalt soț. Soțul cetățean străin sau fără cetățenie al persoanei care redobândește cetățenia română poate cere dobândirea cetățeniei române în condițiile prezentei legi.

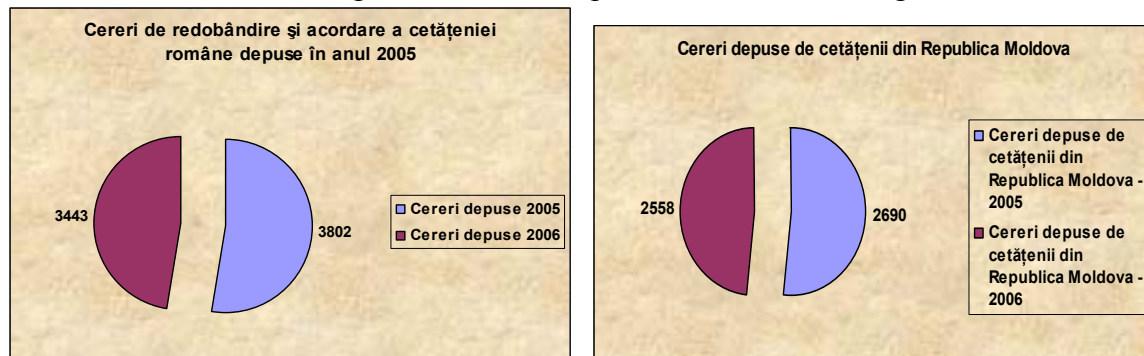
Foștii cetățeni români care înainte de data de 22 decembrie 1989 au pierdut cetățenia română din motive neimputabile lor sau această cetățenie le-a fost ridicată fără voia lor, precum și descendenții acestora până la gradul II pot redobândi ori li se poate acorda cetățenia

română, la cerere, cu păstrarea cetățeniei străine și stabilirea domiciliului în țară sau cu menținerea acestuia în străinătate, dacă îndeplinesc condițiile prevăzute în prezenta lege.

Persoanele care au domiciliul sau reședința în România pot depune la Ministerul Justiției o cerere de redobândire a cetățeniei române după împlinirea unui termen de 4 ani de la momentul obținerii dreptului de ședere, respectiv al stabilirii domiciliului în România.”

Conform serviciului de cetățenie din cadrul Ministerului de Justiție numărul cererilor de redobândire și acordare a cetățeniei române depuse în anul 2005 a fost de 3802, dintre care un număr de 2680 cereri au fost înaintate de cetățenii din Republica Moldova, ceea ce reprezintă 70,49% din numărul total al cererilor. Comparativ cu anul 2005, în anul 2006 numărul cererilor de redobândire și acordare a cetățeniei române depuse a fost de 3443, dintre care un număr de 2558 cereri au fost înaintate de cetățenii din Republica Moldova, ceea ce reprezintă 74,30% din numărul total al cererilor.

Pentru a avea o imagine de ansamblu, prezentăm următoarele grafice:

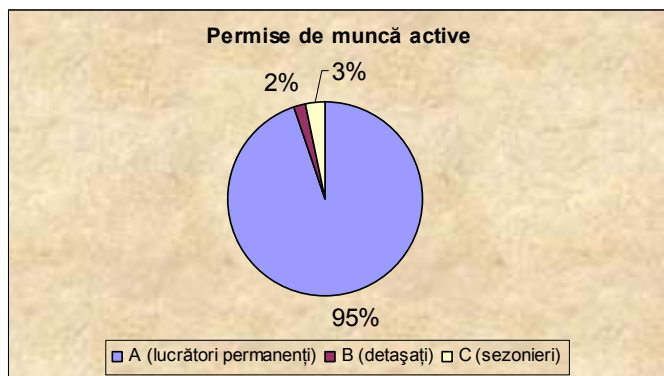


Prin Hotărâre de Guvern, în anul 2005, numărul cererilor de acordare și redobândire a cetățeniei române aprobate a fost de 1790, dintre care un număr de 1591 au fost cereri aprobate ale cetățenilor din Republica Moldova, ceea ce reprezintă 88,88% din numărul cererilor aprobate. În anul 2006 numărul cererilor de redobândire și acordare a cetățeniei române aprobate prin hotărâre de guvern a fost de 701, cu ~ 60,84% mai puține decât în anul precedent. Dintre aceste cereri un număr de 488 au fost cereri ale cetățenilor din Republica Moldova, ceea ce reprezintă 69,61% din numărul aprobat.

C. Situația permiselor de muncă pentru cetățenii moldoveni din România

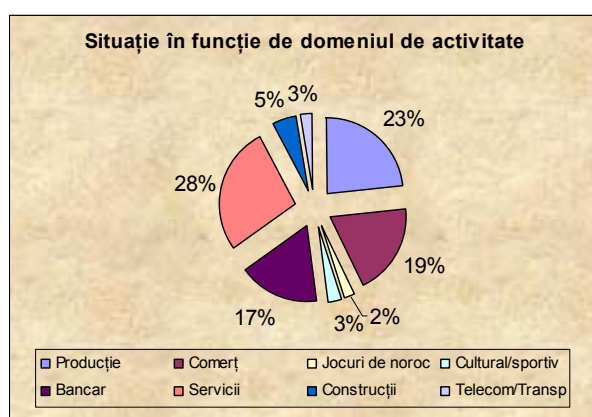
1. La data de 26.10.2006 numărul permiselor de muncă deținute de cetățenii proveniți din Republica Moldova este de 1106, respectiv cu un procent de 17% din totalul permiselor de muncă active, ocupând locul trei, după cetățenii turci (28%) și cetățenii chinezi (19%).

Situația pe tipuri de permise se prezintă astfel :



Tip permis	Număr
A (lucrători permanenți)	1043
B (detașați)	20
C (sezonieri)	37
D (stagiari)	4
E (sportivi)	1
G (transfrontalieri)	1
TOTAL	1106

2. Situația în funcție de domeniul de activitate al angajatorilor la care își desfășoară activitatea cetățenii moldoveni, se prezintă după cum urmează :



Activitatea	Nr. Permise	Procent
Producție	258	23.33%
Comerț	214	19.35%
Jocuri de noroc	26	2.35%
Cultural/sportiv	31	2.80%
Bancar	186	16.82%
Servicii	308	27.84%
Construcții	55	4.98%
Telecom/Transp	28	2.53%
TOTAL	1106	100%

D. Proceduri pre și post-aderare pentru obținerea permisului de muncă pentru cetățeni moldoveni

În baza HG 802/2001 privind aprobarea Acordului dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Moldova privind călătoriile reciproce ale cetățenilor, cetățenii moldoveni obțin permis de muncă asemenea cetățenilor din statele membre ale Uniunii Europene, SEE sau statelor cu care România a încheiat acorduri de reglementare a regimului de vize. Prin urmare, pentru angajarea în muncă a cetățenilor moldoveni, persoanele fizice și juridice române nu trebuie să urmeze procedura de verificare a pieței interne a forței de muncă și nici să organizeze concurs pentru ocuparea posturilor vacante, astfel că cetățenilor moldoveni nu li se solicită viză de lungă ședere pentru angajare în muncă.

Potrivit HG 1873/2005 privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii 203/1999 privind permisele de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, principalele documente necesare în vederea obținerii permiselor de muncă de tip A (cel mai solicitat tip de permis) pentru cetățenii moldoveni sunt următoarele:

1. Cererea străinului pentru eliberarea permisului de muncă;
2. Documentul străinului de trecere a frontierei, valabil, în original și în copie;
3. Copia actului de studii necesar pentru încadrarea în funcția sau în meseria pentru care se solicită eliberarea permisului de muncă, tradus în limba română și legalizat de notarul public; diplomele, certificatele și titlurile științifice eliberate în străinătate, în sistemul de învățământ, vor fi însoțite de atestatul de recunoaștere eliberat de Ministerul Educației și Cercetării, în condițiile prevăzute de legislația în domeniu (în cazul în care studiile au fost efectuate în România, se va prezenta numai o copie a diplomei de studiu legalizată de notarul public);

4. copiile documentelor care atestă pregătirea profesională obținută în afara sistemului de învățământ sau, după caz, care atestă experiența profesională, traduse și legalizate, însoțite, după caz, de copia atestatului de recunoaștere a pregătirii profesionale, emis de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei;
5. Certificatul de cazier judiciar din țara de origine ori de domiciliu a străinului ori alt document cu aceeași valoare juridică, eliberat de autoritățile aceluși stat, tradus în limba română și legalizat de notarul public, din care să rezulte că străinul nu are antecedente penale;
6. Actul medical de atestare a stării de sănătate, eliberat de instituțiile medicale competente, potrivit prevederilor legale, din care să rezulte că străinul este apt pentru a fi încadrat în muncă;
7. Permisul de ședere temporară, în original și copie, pentru străinii care beneficiază de drept de ședere temporară pentru reîntregirea familiei sau pentru studii, precum și cei care sunt membri de familie ai cetățenilor români cu domiciliul în România.

Permisul de muncă se eliberează în termen de 10 zile lucrătoare.

De la data de 01.01.2007, cetățenilor moldoveni li se va solicita viza de lungă ședere pentru angajare în muncă, angajatorii români, persoane fizice sau juridice, vor trebui să urmeze procedura de verificare a pieței interne a forței de muncă și să organizeze concurs pentru ocuparea posturilor vacante în vederea obținerii avizului favorabil.

În acest caz, procedura necesară obținerii permisului de muncă de tip A pentru cetățenii cărora le este necesară obținerea vizei de lungă ședere pentru angajare:

▪ **Obținerea avizului favorabil - Documentele necesare care trebuie depuse de către angajator persoana juridică, pentru obținerea avizului în vederea angajării în muncă**

1. Dosar de carton cu șină care să aibă înscris numele angajatorului și datele de identificare ale acestuia;
2. Împuternicire din partea societății - angajatorul poate fi reprezentat printr-un salariat încadrat pe durată nedeterminată cu normă întreagă, cu atribuții de reprezentare a angajatorului în raporturile cu terții (caz în care împuternicirea trebuie însoțită de copia contractului individual de muncă), printr-o societate de consultanță juridică sau prin avocat, potrivit legii.
3. Cerere motivată privind necesitatea încadrării în muncă a străinului (cere tip) – Cererea se completează cu antetul societății angajatoare și se tehnoredactează;
4. Actul constitutiv al societății comerciale sau, după caz, actul de înființare a persoanei juridice, precum și certificatul de înmatriculare la oficiul registrului comerțului, în copie și în original;
5. Certificatul constatator emis de Oficiul Registrului Comerțului, din care să rezulte că nu s-au operat cereri de înscriere de mențiuni referitoare la existența unei hotărâri judecătorești definitive pentru săvârșirea de infracțiuni de către asociatul unic sau, după caz, de asociați, în legătură cu activitatea pe care o desfășoară, sau la declararea stării de faliment;
6. Scrisoarea prin care se atestă bonitatea angajatorului, eliberată de banca la care acesta își are deschis contul;
7. Certificatul de atestare fiscală emis de administrația finanțelor publice în a cărei rază teritorială angajatorul își are sediul social, privind achitarea la zi a obligațiilor către bugetul public național;
8. Adeverința eliberată de agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are sediul angajatorul, cu privire la forța de muncă autohtonă disponibilă pentru locul de muncă vacant comunicat de angajator potrivit dispozițiilor legale;

9. Fișa postului, organigrama cu precizarea funcțiilor ocupate și vacante, regulamentul privind procedura de angajare sau contractul colectiv de muncă, în copie;
10. Dovada publicării anunțului pentru ocuparea postului vacant, într-un cotidian de largă circulație;
11. Copia procesului-verbal întocmit în urma selecției realizate pentru ocuparea posturilor vacante;
12. Curriculum vitae al străinului (formular tipizat), care să conțină și declarația pe propria răspundere a acestuia că nu are antecedente penale, că este apt din punct de vedere medical pentru a fi încadrat în muncă și că are cunoștințe minime de limba română;
13. Copia actului de studii necesar pentru încadrarea în funcția sau în meseria pentru care se solicită eliberarea permisului de muncă, tradus în limba română și legalizat de notarul public; diplomele, certificatele și titlurile științifice eliberate în străinătate, în sistemul de învățământ, vor fi însoțite de atestatul de recunoaștere eliberat de Ministerul Educației și Cercetării, în condițiile prevăzute de legislația în domeniu (în cazul în care studiile au fost efectuate în România, se va prezenta numai o copie a diplomei de studiu legalizată de notarul public);
14. Copiile documentelor care atestă pregătirea profesională obținută în afara sistemului de învățământ sau, după caz, care atestă experiența profesională, traduse și legalizate;
15. Copia documentului de trecere a frontierei, valabil, al străinului și, după caz, copia permisului de ședere în România.
16. La depunerea cererii pentru acordarea avizului, angajatorul va prezenta dovada achitării echivalentului în lei a 30 euro, raportat la cursul oficial al Băncii Naționale a României la data efectuării plății, și a comisionului de 2% prevăzut de lege, echivalentul în lei. Pe documentele prin care au fost achitate tarifele și comisioanele pentru eliberarea avizului, unitățile Trezoreriei Statului vor confirma, prin semnătură și ștampilă, încasarea sumelor respective în conturile corespunzătoare de venituri ale bugetului de stat. Tariful de 30 de euro se achită în contul 20360150, iar comisionul de 2% din valoarea tarifului se achită în contul 20330108, la Trezoreria de reședință a firmei.

Cererea pentru eliberarea avizului favorabil al OMFPM se soluționează în termen de 15 zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia. Avizul eliberat de OMFPM în vederea obținerii vizei pentru angajarea în muncă a străinilor este valabil 3 luni de la data eliberării acestuia.

▪ **Obținerea permisului de muncă – documentele necesare:**

8. Dosar de carton cu șină care să aibă înscris numele angajatorului și datele de identificare ale acestuia;
9. Împuternicire din partea societății - angajatorul poate fi reprezentat printr-un salariat încadrat pe durată nedeterminată cu normă întreagă, cu atribuții de reprezentare a angajatorului în raporturile cu terții (caz în care împuternicirea trebuie însoțită de copia contractului individual de muncă), printr-o societate de consultanță juridică sau prin avocat, potrivit legii.
10. Cererea străinului pentru eliberarea permisului de muncă;
11. Fișă personală (formular tip);
12. Documentul străinului de trecere a frontierei, valabil, pe care este aplicată viza de lungă ședere pentru angajare în muncă, în original și în copie;
13. Certificatul de cazier judiciar din țara de origine ori de domiciliu a străinului ori alt document cu aceeași valoare juridică, eliberat de autoritățile aceluși stat, tradus în limba română și legalizat de notarul public, din care să rezulte că străinul nu are antecedente penale;
14. Actul medical de atestare a stării de sănătate, eliberat de instituțiile medicale competente, potrivit prevederilor legale, din care să rezulte că străinul este apt pentru a fi încadrat în muncă;
15. Două fotografii tip B.I.

Permisul de muncă se eliberează în termen de 10 zile lucrătoare.

E. Recunoașterea diplomelor

În conformitate cu Legea nr.39/1999 pentru ratificarea Acordului dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Moldova privind recunoașterea reciprocă a diplomelor, certificatelor și titlurilor științifice, acordate de instituții de învățământ acreditate în România și în Republica Moldova, se prevede recunoașterea următoarelor diplome:

- se recunosc reciproc diplomele de absolvire a 8 clase în România (de capacitate) și diplomele de absolvire a 9 clase în Republica Moldova (atestate)
- se recunosc reciproc pentru aceeași meserie sau meserii înrudite diplomele de absolvire a școlii profesionale cu durata de 2-4 ani, după terminarea școlii generale de 8 clase, eliberate în România, și diplomele de absolvire a unei școli profesionale din Republica Moldova, cu durata de 1-2 ani, după absolvirea a 9 clase
- se recunosc reciproc pentru aceleași tipuri și profiluri de învățământ sau similare diplomele de bacalaureat din România și Republica Moldova, acestea permițând continuarea studiilor, inclusiv în învățământul superior
- se recunosc reciproc pe teritoriul statului celeilalte părți:
 - diplomele de absolvire a colegiilor universitare de 3 ani din România și diplomele de absolvire eliberate de colegiile din Republica Moldova
 - diplomele de licență eliberate de instituțiile de învățământ superior din România și diplomele de învățământ superior eliberate de instituțiile similare din Republica Moldova
 - diplomele și certificatele eliberate de instituțiile de învățământ superior din România la absolvirea studiilor aprofundate, a studiilor academice postuniversitare, a studiilor de specializare și cursurilor de perfecționare (exclusiv doctoratul) și diplomele eliberate de instituțiile similare din Republica Moldova pentru studii de același tip
 - diplomele și titlurile științifice de doctor în ramurile de știință, acordate în România, și diplomele de doctor în ramurile de știință, precum și titlurile științifice, acordate în Republica Moldova
- absolvirea unei perioade de studii în România și în Republica Moldova, confirmată prin documente școlare, se recunosc reciproc, dacă durata studiilor și conținutul învățământului sunt similare”.

F. Relațiile bilaterale dintre România și Republica Moldova s-au materializat și în alte tratate bilaterale, de exemplu:

- Acordul între Guvernul României și Guvernul Republicii Moldova privind regimul călătoriilor cetățenilor. Acordul urmează să devină aplicabil de la data de 1 ianuarie 2007, nu este încă publicat în MO
- LEGE Nr. 70 din 16 martie 2001, pentru ratificarea Acordului dintre Guvernul României, Guvernul Republicii Moldova și Cabinetul de Miniștri al Ucrainei privind colaborarea în lupta împotriva criminalității, semnat la Kiev la 6 iulie 1999
Aceste state și-au exprimat dorința de a dezvolta și aprofunda relațiile de prietenie și bună vecinătate, acordând o atenție deosebită colaborării internaționale în domeniul luptei împotriva criminalității și al asigurării unei protecții temeinice a drepturilor și libertăților cetățenilor, inclusiv la nivel regional.
- Metodologie privind școlarizarea cetățenilor Republicii Moldova în instituțiile de învățământ superior de stat în România în anul universitar 2006-2007

Locurile de studiu oferite cetățenilor Republicii Moldova în învățământul superior de stat din România în anul universitar 2006-2007, conform prevederilor H.G. nr. 05/2006 și ale OMedC nr. /2006, sunt de mai multe tipuri:

- a) L.1. Locuri subvenționate de la buget, cu bursa, pentru studii universitare de licență, la zi, cu depunerea dosarelor direct la facultăți (în număr de 525);
- b) L.2. Locuri subvenționate de la buget, cu bursă, pentru studii universitare de licență, la zi, cu depunerea dosarelor la centrele de înscriere (în număr de 475);
- c) L.3. Locuri subvenționate de la buget, cu bursă, pentru studii aprofundate/de masterat, la zi (în număr de 90);
- d) L.4. Locuri subvenționate de la buget, cu bursă, pentru studii de doctorat, la zi (în număr de 30);
- e) L.5. Locuri subvenționate de la buget, fără plata taxei de școlarizare și fără bursă, pentru studii universitare de licență, la zi (în număr de 50);
- f) L.6. Locuri subvenționate de la buget, fără plata taxei de școlarizare și fără bursă, pentru studii aprofundate/de masterat, la zi (în număr de 45);
- g) L.7. Locuri subvenționate de la buget, cu bursa, pentru 2 studii de rezidențiat, la zi (în număr de 30);
- h) L.8. Locuri subvenționate de la buget, fără plata taxei de școlarizare și fără bursă, pentru studii de rezidențiat, la zi (în număr de 30);
- i) L.9. Locuri cu taxă de școlarizare în lei, în cuantumul prevăzut pentru cetățenii proprii, pentru studii universitare de licență, studii aprofundate/de masterat/doctorat, la zi.

- LEGE Nr. 124 din 18 martie 2002, pentru ratificarea Acordului dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Moldova privind readmisia străinilor, semnat la București la 27 iulie 2001

Scopul acestui Acord între Guvernul României și Guvernul Republicii Moldova este de a dezvolta cooperarea dintre cele două state în vederea asigurării unei mai bune aplicări a dispozițiilor privind circulația persoanelor și respectării drepturilor și garanțiilor prevăzute de legile și reglementările în vigoare, de a combate migrația ilegală pe bazele reciprocității și în vederea facilitării readmisiei persoanelor cu ședere ilegală, intrate pe teritoriile statelor părților contractante, în conformitate cu tratatele internaționale și convențiile la care părțile contractante sunt părți.

- LEGE Nr. 3 din 12 ianuarie 1994, pentru ratificarea Acordului privind promovarea și protejarea reciprocă a investițiilor dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Moldova, semnat la București la 14 august 1992

Cele două guverne au încheiat acest Acord în dorința de a intensifica cooperarea economică, în avantajul reciproc al ambelor țări, în scopul de a crea condiții favorabile pentru investițiile investitorilor unei părți contractante pe teritoriul celeilalte părți contractante, și recunoscând că promovarea și protejarea reciprocă a investițiilor, pe baza prezentului acord, stimulează inițiativa în acest domeniu.

- LEGE Nr. 94 din 10 noiembrie 1994, pentru ratificarea Acordului de comerț liber dintre România și Republica Moldova, încheiat la București la 15 februarie 1994

Acest acord va promova intensificarea schimburilor comerciale reciproc avantajoase, conducând la crearea unei largi zone de comerț liber și contribuind la procesul de integrare europeană, hotărâte, în acest scop, de a elimina progresiv obstacolele în comerțul reciproc în ansamblu, în conformitate cu Acordul general pentru tarife și comerț (G.A.T.T.), considerând că nici o prevedere a acestui acord nu poate fi interpretată ca exceptând statele părți la acest acord de la obligațiile lor decurgând din acorduri internaționale la care sunt părți.

- LEGE Nr. 60 din 17 iunie 1995, privind ratificarea Convenției dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Moldova pentru evitarea dublei impunerii și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit și pe capital, semnată la Chișinău la 21 februarie 1995
- LEGE Nr. 177 din 4 noiembrie 1997, pentru ratificarea Tratatului dintre România și Republica Moldova privind asistența juridică în materie civilă și penală, semnat la Chișinău la 6 iulie 1996
- LEGE Nr. 99 din 25 aprilie 2006, pentru ratificarea Acordului dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Moldova privind navigația pe căile navigabile interioare, semnat la București la 1 noiembrie 2005
- LEGE Nr. 92 din 1 noiembrie 1995, pentru ratificarea Acordului dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Moldova cu privire la principiile colaborării în domeniul transportului feroviar, semnat la Chișinău la 21 februarie 1995

Guvernul României și Guvernul Republicii Moldova au încheiat acest Acord recunoscând importanța traficului de călători și mărfuri între România și Republica Moldova, precum și în tranzit pe teritoriile lor, animate de dorința comună de a dezvolta colaborarea în domeniul transportului feroviar, în condiții reciproc avantajoase, ținând să contribuie la perfecționarea, în continuare, a serviciilor feroviare, în vederea desfășurării în cele mai bune condiții a transporturilor de călători și mărfuri, având în vedere și acordurile internaționale multilaterale la care cele două state sunt părți

G. **Opinii cu privire la cetățenii moldoveni - articole apărute în presă**

❖ În data de 5 octombrie a.c., conform unui articol din cotidianul „Adevărul”, se specifică că numărul cererilor înregistrate în Republica Moldova privind redobândirea cetățeniei române a ajuns la 300.000 de cetățeni moldoveni, fapt datorat pe fondul zvonurilor că România va schimba legea privind acordarea cetățeniei.

Viceconsulul român la Chișinău, Lucian Stănică, citat de BBC, a declarat că se intenționează ca procedurile să fie flexibilizate, decizia urmând să se ia la nivel administrativ și doar cei nemulțumiți să se adreseze instanțelor. Mai mult, se dorește înființarea unei subcomisii speciale care să se ocupe de cererile din Republica Moldova. Vor rămâne, în schimb, condițiile ca aplicantul să aibă domiciliul în România și să nu aibă cazier. Candidații vor trebui să treacă testele de limbă, istorie și cultură românească.

Cererile de obținere a cetățeniei române din partea moldovenilor de peste Prut vor continua atât timp cât regimul de acordare de vize din partea țărilor UE pentru cetățeni din Republica Moldova este unul foarte restrictiv. "Trebuie să înțelegem că fiecare încearcă să găsească soluții. Unii dintre cetățenii noștri o să meargă să ia pașapoarte rusești, alții pașapoarte ucrainene, pentru simplul motiv că Rusia are deja semnat un acord de vize preferențial cu UE, iar Ucraina negociază unul similar.

❖ Premierul Călin Popescu Tăriceanu a afirmat, în data de 10 oct. 2006, citat de Mediafax, că România intenționează să acorde vize gratuite și în regim de urgență cetățenilor din Republica Moldova începând cu anul viitor, după aderarea la UE (conform acordului menționat).

Șeful Executivului în urma discuției avute la Palatul Victoria cu omologul său moldovean, Vasile Tarlev, prilejuită de semnarea, de către oaspetele de la Chișinău, a Cartei Procesului de Cooperare în Europa de Sud-Est (SEECP) a declarat „Ținând cont de relațiile speciale pe care le are cu Republica Moldova, România dorește să acorde un regim special și favorabil pentru obținerea vizelor de către cetățenii acesteia"

Guvernele român și moldovean vor încheia, în acest sens, un acord, "la proxima întâlnire dintre miniștrii de Externe ai celor două state, a precizat Tăriceanu, amintind că persoanele care

dispun de pașapoarte diplomatice sau de serviciu nu vor mai avea nevoie de viza”¹⁷ (Acordul a fost semnat la data de 20 octombrie 2006).

❖ În cotidienele românești, după semnarea Acordului privind regimul călătoriilor, ministrul Mihai-Răzvan Ungureanu a declarat: „Odată cu intrarea României în Uniunea Europeană se schimbă complet regimul de circulație al cetățenilor moldoveni în România. Republica Moldova era ultimul stat de pe așa-zisa listă negativă pentru care România trebuia să introducă regim de viză, dar este un regim foarte flexibil și în mod particular construit în așa fel să ofere o intrare cât mai lesnicioasă”, a declarat ministrul Ungureanu.

El a adăugat că România acordă Republicii Moldova, prin acest acord, toate facilitățile existente în acest moment în legislația europeană, de la scutirea de taxe la emiterea vizei, scutirea de vize pentru purtătorii de pașaport diplomatic și de serviciu, obținerea vizei în regim accelerat (2-5 zile), opțiunea vizelor cu intrări multiple.

Mihai-Răzvan Ungureanu a spus că România dorește să își multiplice rețeaua consulară din Republica Moldova prin înființarea unor consulate generale la Bălți și Cahul, care să acopere numărul mare de solicitări pentru viză ce vor fi primite în perioada imediat următoare începutului anului 2007.

Ministrul Andrei Stratan a arătat că acordul semnat este un document important pentru cetățenii Republicii Moldova cărora le acordă posibilitatea să se deplaseze fără mari impedimente la trecerea frontierei de stat dintre cele două țări.

El a menționat că legislativul de la Chișinău a adoptat deja hotărârea de abolire a regimului de viză pentru cetățenii țărilor membre ale UE, inclusiv cei ai României.

Totodată, ministrul Ungureanu a precizat că România își va adapta, după 1 ianuarie 2007, regimul privind micul trafic transfrontalier la standardele europene, urmând să instituie un permis de mic trafic care dă cetățenilor moldoveni care locuiesc în zona de frontieră dreptul de a circula fără viză în această zonă pentru o durată de maximum șapte zile consecutive, fără să depășească 90 zile într-un interval de șase luni.

Pe lângă acordarea gratuită a vizei, România se angajează să deruleze acest procedeu în regim de urgență de 24 de ore de la momentul solicitării în scopul vizitării membrilor de familie sau rudelor apropiate bolnave grav, pentru participarea la înmormântarea unui membru de familie sau a unei rude apropiate, vizitarea mormintelor rudelor sau vizitarea persoanelor care necesită asistență medicală de urgență sau a persoanelor cu boli grave, precum și membrilor și personalului de deservire a echipelor de salvare (în cazuri de catastrofe sau situații excepționale).

Vizele normale pentru solicitanții moldoveni vor fi acordate în regim de celeritate, în general într-un termen de 2-5 zile lucrătoare de la data depunerii acestora și a documentelor însoțitoare prevăzute de acord, a specificat Corina Vințan, directorul departamentului de comunicare din MAE.

❖ Chestiunea cetățenilor moldoveni care solicită cetățenia română, a apărut și în presa italiană unde se specifică că „dintre cele două țări, România este cea care preocupă mai mult guverne și piețele statelor membre, mai ales datorită populației de 22.000.000 față de 7.500.000 de bulgari./.../Dar un alt element complica lucrurile pentru București, și anume numărul mare de moldoveni care solicita în aceste zile pașaport românesc. O nouă lege adoptată de curând în România facilitează obținerea unui pașaport dublu și deja 400.000 de moldoveni se află la coadă pentru a obține un document, care de la 1 ianuarie 2007 va deveni deosebit de prețios. De acest lucru a fost destul de surprins ministrul de externe, Mihai-Răzvan Ungureanu, având în vedere că, la recensământul din 2004, numai 70.000 de moldoveni se declarau români. Acum numărul lor a crescut peste noapte și mulți se agită să își găsească un strămoș român, pentru a putea pune piciorul în Europa importantă: cea care nu prea are chef să îi vadă pe ei, pe români sau pe bulgari, circulând liber în căutarea unui loc de muncă. Și toate acestea în timp ce Bruxelles a consacrat anul 2006 temei mobilității lucrătorilor.”¹⁸

¹⁷ Sursa: „Ziua”- 11 octombrie 2006

¹⁸ Sursa: Il Mnfesto, Italia - Autorul articolului, Giulio Serena

❖ Muncitorii moldoveni vor avea aceleași drepturi cu cetățenii UE
Parlamentul Republicii Moldova a ratificat Convenția europeană cu privire la statutul juridic al lucrătorilor migranți. Potrivit acesteia, „muncitorii moldoveni aflați legal la muncă peste hotare se vor bucura de un tratament nu mai puțin favorabil din partea autorităților statului în care se află decât cel oferit cetățenilor acestor țări”. Convenția a fost deja ratificată de Franța, Olanda, Norvegia, Portugalia, Spania, Suedia și Turcia.¹⁹

❖ “Actualitatea Românească” din data de 3 martie 2006, preciza că “Oficial, doar 430.000 de moldoveni muncesc peste hotare”.

La sfârșitul anului 2005, 430.000 de cetățeni moldoveni erau plecați la muncă sau căutau un loc de muncă peste graniță, reprezentând 28,1% din totalul populației active începând cu vârsta de 15 ani. De menționat faptul că 68,3% din numărul celor plecați sunt bărbați; 2/3 sunt din mediul rural.

❖ „Cozi imense la Consulatul României” este un articol publicat în cotidianul „Jurnalul Național” din data de 14 noiembrie 2006, în care se specifică faptul că Consulatul României din Chișinău este asaltat zilnic de sute de oameni revoltați, care au citit în presă că vizele gratuite pentru basarabeni se eliberează, de fapt, contra cost. Totul a pornit de la o informație a agenției BASA-press din Republica Moldova care transmitea, citând surse diplomatice, că solicitanții de viză vor trebui să achite statului român câte 71 de dolari pentru o viză cu intrări multiple și câte 36 de dolari pentru o viză cu o singură intrare, plus 5 dolari pentru formularul cererii de viză. Asta după ce România anunțase că vizele, care vor fi valabile începând de la 1 ianuarie 2007, vor fi acordate gratuit. În consecință, basarabeni s-au înghesuit la sediul Consulatului pentru solicitări și explicații. Consulul Ion Dicu a reamintit că, “în conformitate cu Acordul bilateral moldo-român, semnat la 20 octombrie 2006, regimul de vize acordat cetățenilor Republicii Moldova de România este gratuit”. Ion Dicu presupune că jurnaliștii care au lansat această dezinformare fie au făcut-o cu rea-credință, fie nu au ținut cont de existența Acordului.

H. Concluzii

Considerăm că este evidentă strânsa legătură existentă, pe multiple nivele, între cele două state, evidențiată după cum se poate observa, printre altele, de numărul mare și în continuă creștere de cetățeni moldoveni care solicită permise de muncă pe teritoriul României sau cetățenia română sau de numărul mare de acorduri bilaterale încheiate între cele 2 state pe diverse subiecte de interes reciproc.

De asemenea, trebuie evidențiat regimul privilegiat de intrare și ședere existent, precum și după aderarea României la Uniunea Europeană, România angajându-se să sprijine Republica Moldova odată cu integrarea în UE, astfel încât, cu respectarea reglementărilor comunitare în materie, să se acorde cetățenilor acestui stat un regim cât mai flexibil și permisiv. În același context trebuie menționate declarațiile repetate ale oficialilor români, care nu numai că susțin cooperarea strânsă la nivel bilateral cu Republica Moldova, ci doresc consolidarea acesteia.

3.8. România nu mai are de unde oferi contingente semnificative de forță de muncă pentru piața europeană

Piața forței de muncă din România de până în 2002 – până la eliminarea vizelor de călătorie în spațiul Schengen se poate aprecia că era sub presiunea supraofertei de solicitanți de muncă, la prețuri mici cu acceptarea angajărilor de subcalificare și fără asigurarea protecției sociale, pe cât se pare, pentru că patronii nu plăteau CAS, și, în caz de boală, muncitorii se trezeau în situația de a nu beneficia de asigurări de sănătate.

Era de asemenea caracterizată de absorbții mari în industria de lohn, prin „expulzarea forței” de muncă din fosta industrie grea. Odată cu deschiderea Vestului – nivelul plecărilor

¹⁹ Sursa: Adevărul - 13 februarie 2006

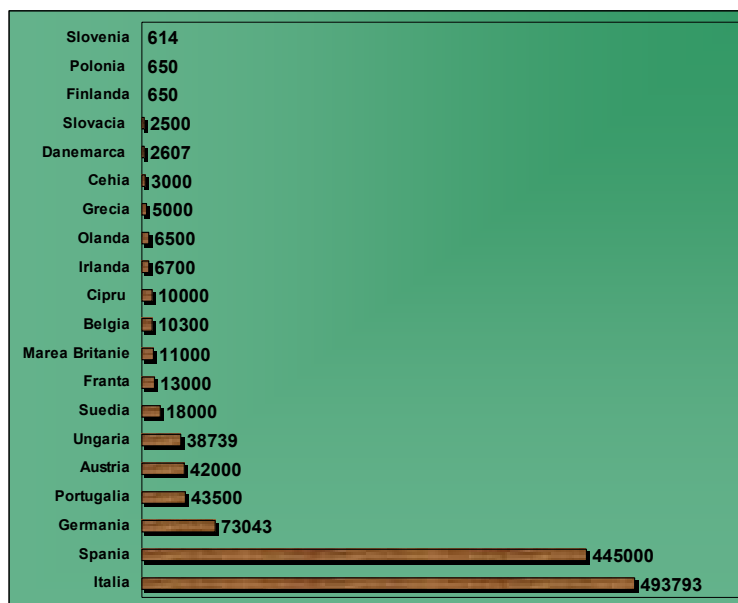
legale pe termen lung se ridică la aproximativ 500 000 persoane cu contracte de tip permanent din 2002 până în prezent, etapă apreciată a fi vârful emigrației înlesnit de înlăturarea vizelor de la 01.01.2007. La ele se adaugă plecările legale pe termen scurt – 3 luni – și respectiv plecările ilegale care s-ar putea să crească (se dezvoltă astfel o piață de migrație sezonieră în flux continuu) în condițiile unor bariere de acces în condiții legale. Cea mai pesimistă estimare merge spre cuprinderea în acest sistem a 2.000.000 de lucrători români, care ocupă locuri de muncă nesezoniere, iar din estimările aproximative comunicate de Ministerul Afacerilor Externe în țările Uniunii Europene s-ar afla 1.300.000 de cetățeni români, în mod legal. O cercetare de teren – comandată de OIM, arăta că în una din 5 familii de români există un lucrător migrant. Aceasta a făcut să fim în situația de a înțelege că valul angajării românilor în Vest se va tempera, prin aderarea la UE și nu va exploda.

Conform centralizării efectuate la nivelul MAE situația oficială a cetățenilor români aflați legal pe teritoriul statelor membre UE se prezintă astfel:

1	Italia	493.793
2	Spania	445.000
3	Germania	73.043
4	Portugalia	43.500
5	Austria	42.000
6	Ungaria	38.739
7	Suedia	18.000
8	Franta	13.000
9	Marea Britanie	11.000
10	Belgia	10.300
11	Cipru	10.000
12	Irlanda	6.700
13	Olanda	6.500
14	Grecia	5.000
15	Cehia	3.000
16	Danemarca	2.607
17	Slovacia	2.500
18	Finlanda	650
19	Polonia	650
20	Slovenia	614
	Total	1.226.596

- de menționat că numai o parte dintre aceste persoane au statutul de rezident/rezident permanent în statele respective, altele fiind persoane cu drept de muncă deținătoare ale unor contracte de muncă sezoniere și persoane aflate la studii.
- de asemenea se remarcă faptul că majoritatea persoanelor aflate pe teritoriul Austriei, Danemarcei și Greciei au obținut cetățenia statului respectiv.
- Referitor la Republica Cipru se pare că nu există evidențe în acest sens numărul oficial fiind o cifră estimativă în care sunt cuprinși atât români ce lucrează legal cât și ilegal.
- Datele nu sunt omogene nici la nivelul categoriilor de persoane și nici cu privire la data raportării (fie 2004 fie 2005).

Reprezentarea grafică se prezintă astfel:



Dacă până în 2002, până la desființarea vizelor turistice, oferta de forță de muncă pe piața românească și prețul orei de lucru era aproape cel mai mic din Europa, după 2002, treptat oferta de lucrători a scăzut dramatic.

Arătăm existența unui nivel de ocupare a populației în vârstă de muncă 15-64 ani de **57,7%**, în care sunt și pensionari de boală și cu nevoi speciale; există o ocupare slabă a celor cu calificări superioare și a celor cu supra-calificări și din considerente birocratice. Adevărul este însă că România poate fi caracterizată prin „epuizarea” rezervelor de emigranți către străinătate. Creșterea economică și posibilitățile de noi locuri de muncă, din ce în ce mai motivante, coroborat însă și cu îmbătrânirea și neîncrederea în posibilitățile de a dezvolta o carieră, ce presupune competiție sporită, consolarea în supraviețuirea prin sprijinul economiei de subzistență în rural sunt trăsăturile profunde, care restrâng sever intenția lucrătorilor români de a pleca să lucreze în străinătate. Ofertele de locuri de muncă în creștere, odată și cu venirea fondurilor europene, cu dezvoltarea spiritului antreprenorial, reduc apreciabil presiunea pe piața muncii interne, ceea ce poate să conducă la noi oportunități de ocupare care să excludă deplasarea în scop de muncă în altă țară.

Epuizarea rezervelor de emigranți economici este evidentă și rezultă și din **rata mică a șomajului în România**, scăderea nivelelor de șomaj în zonele din Vestul țării spre 3%, zonele de graniță sub 3%, ceea ce este sub nivelul de șomaj mediu din UE și mult sub 16,4 % în Polonia 2006.

De altfel, Eurostat apreciază că în acest moment, în zona euro, există un număr de 11.5 milioane de persoane fără un loc de muncă, în timp ce totalul pe Uniunea Europeană arată o cifră de 17.8 milioane.

Prin comparație cu statele UE, România stă destul de bine la acest capitol. Ea are, în mai 2006 - o rată a șomajului de 5,5 % adică, sub media europeană de 7,9 %. Media UE de 7,9, vine din contribuția Olandei și Danemarcei, amândouă cu o medie de doar 3,9%, în condițiile în care statele intrate în ultimul val au o situație foarte proastă: Polonia 16,4% și Slovacia cu 15,5%. În plutonul fruntaşelor se mai găsește Luxemburg cu o rată a șomajului de doar 4,7% urmată de Franța cu 8,8% și Belgia cu 8,4%. Rata șomajului în Uniunea Europeană s-a aflat în luna mai la

cel mai scăzut nivel din ultimii ani, cu o medie de 7.9% comparativ cu 8.7% în aceeași lună a anului trecut, se arată într-un studiu al Eurostat. Cea mai bună evoluție a nivelului de angajare și respectiv de reducere a șomajului a înregistrat-o Estonia, care în numai un an de zile și-a redus numărul șomerilor cu 3.3% până la 4.9 procente urmată de Lituania cu o scădere a șomajului de 3.1% până la 5.6%.

În 2005 numărul de locuri de muncă a crescut cu 115.000 net față de 2004. Iar în primul semestru a lui 2006 s-au mai înregistrat încă 50.000. În prezent, în România există 4.657.000 de salariați. Există anumite domenii și zone care vor absorbi numeroși lucrători (construcțiile din infrastructură). În același timp, odată cu intrarea noastră în UE piața forței de muncă se va confrunta cu situații greu de estimat, care vor depinde nu în puține situații de evoluția agenților economici de pe piața europeană. Concret, o posibilă creștere a costurilor cu forța de muncă după aderarea României la Uniunea Europeană ar putea determina reorientarea investitorilor străini spre alte zone.

Bursele locurilor de muncă sunt dovezi că nu mai există exces de forță de muncă în România. De menționat că la bursele locurilor de muncă numeroase locuri rămân neocupate, lucru care demonstrează și corectitudinea concluziei legate de o pondere a interesului de a se pleca la lucru în străinătate, dar și lipsa de interes în raport de oferte ce nu sunt motivante din punct de vedere financiar, al carierei și care nu întotdeauna se finalizează prin obținerea unui contract de muncă stabil.

Potrivit datelor rezultate din declarațiile agenților economici privind locurile de munca vacante, în evidentele Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Munca (ANOFM) la sfârșitul lunii august 2006 erau înregistrate 21.306 locuri de muncă.

Situația locurilor de muncă vacante, disponibile în fiecare județ, era următoarea: Alba 325 locuri de muncă, Arad 297, Argeș 575, Bacău 373, Bihor 432, Bistrița-Năsăud 274, Botoșani 227, Brașov 475, Brăila 111, municipiul București 2465, Buzău 609, Caraș-Severin 348, Călărași 454, Cluj 1099, Constanța 687, Covasna 112, Dâmbovița 364, Dolj 1230, Galați 193, Giurgiu 248, Gorj 431, Harghita 244, Hunedoara 1902, Ialomița 803, Iași 467, Ilfov 285, Maramureș 284, Mehedinți 358, Mureș 541, Neamț 595, Olt 341, Prahova 333, Satu Mare 374, Sălaj 233, Sibiu 1428, Suceava 82, Teleorman 367, Timiș 615, Tulcea 187, Vaslui 227, Vâlcea 234 și Vrancea 77 locuri de muncă.

La nivel național, pentru persoanele cu studii superioare, erau oferite 996 locuri de muncă. Cea mai bogată ofertă era pentru ingineri, respectiv 494 locuri de muncă (inginer construcții civile, industriale și agricole 88, inginer mecanic 59, inginer constructor instalații 21, inginer industria alimentară 20, inginer electrotehnist, transporturi, telecomunicații 19, inginer căi ferate, drumuri și poduri 14, inginer electroenergetica 14, inginer automatist 13, inginer electromecanic 11, inginer textile pielărie 11 locuri de muncă, etc.), consilier economist în management 41, consilier juridic 26, consilier economist în economia generală 21, farmacist 20, inspector de specialitate în administrația publică 17, consilier economic 10, arhitect clădiri 9 locuri de muncă etc. Pentru studii medii și profesionale, ANOFM oferea 20.310 locuri de muncă. Principalele ocupații pentru care au fost oferite locuri de muncă sunt: confecționar-asamblor articole din textile 1566, muncitori necalificați la ambalarea produselor solide și semisolide 1022, agent de pază 831, zidar rosar-tencuitor 748, dulgher 501, vânzător 498, tâmplar universal 470, lăcătuș mecanic 432, muncitori necalificați la întreținere, drumuri, șosele, poduri și baraje 349, croitor-confecționar îmbrăcăminte după comandă 307, zugrav, vopsitor 270, sudor electric 242, confecționar articole din piele și înlocuitori 163 locuri de muncă, etc. De asemenea, mai erau oferite locuri de muncă și pentru numeroase alte ocupații, precum: brutar 179, croitor 160, montator subansamble 158, ospătar 129, mecanic auto 108, barman 104, strungar universal 88, casier 65, secretară 52, tinichigiu carosier 35 locuri de muncă etc.

Cererea de lucrători va crește în perspectiva aderării. Dacă ar fi să se compare nivelul investițiilor străine, al celor autohtone și al fondurilor europene de preaderare PHARE, SAPARD și ISPA, din perioada 2004-2007, cu volumul posibilităților de investiții străine și autohtone în România plus nivelul fondurilor structurale pentru care România are capacități de absorbție, cererea de lucrători pe piața românească ar putea părea explozivă. Nivelul actual de cheltuieli pentru a crea un loc de muncă în România, conform Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), este de 10.000 RON. Aproximativ 3.000 de euro. (Aceasta este valoarea la care a contractat Agenția, în 2006, acordarea credite din bugetul asigurărilor pentru șomaj, cu BCR).

Dar posibilitatea de creștere a numărului de locuri de muncă din investirea inteligentă a fondurilor europene va mai fi condiționată de:

- a) motivația și cultura antreprenorială, de existența întreprinzătorilor dornici și pricepuți în a crea sectoare productive de servicii sociale;
- b) corelarea inițiativei cu disponibilitățile de forță de muncă, cu resursele locale și cu tipurile de așteptări locale și
- c) apropierea pieței de desfacere pentru produsele obținute.

Problema piețelor este cea mai serioasă: Un raport CIA din 2002 arăta că UE se confruntă cu o criză de supraproducție fără precedent, că are de susținut un stat al bunăstării de nesusținut. De aceea a-ți autogenera piața sau a identifica nișe de piață nefolosite va fi singura cale de a rezista pentru investitorii români. Doar una din 4 întreprinderi mici din România este echipată să producă pentru piața europeană, celelalte 3 ori se vor restructura, ori vor identifica alte piețe, ori vor dispărea. Conform experienței din Ungaria, cam 60% din IMM-urile actuale vor dispărea. Este un semnal care nu poate lăsa indiferenți factorii de decizie, motiv pentru care îl reținem și-n raport de tema studiului.

3.9.Situația posibilităților de monitorizare a libertății de mișcare a persoanelor în scop de muncă

Într-o lume în care se vorbește de libertatea de mișcare, atât a persoanelor, cât și a serviciilor, a realiza o activitate de monitorizare reală este o sarcină ce determină mari provocări, aproape imposibilă.

În raport de cele de mai înainte, un astfel de demers trebuie să plece de la situația de fapt internațională și națională în domeniu și de la cadrul legislativ și instituțional din România care, în acest moment, nu oferă pârghiile necesare. Orice inițiativă în domeniu este apreciată a fi o reîntoarcere la centralism administrativ, dar și o modalitate de ipotetică restrângere a libertăților în domeniu, ceea ce face și mai greu acest demers.

În prezent, în cadrul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei din România există Direcția evidență și monitorizare care funcționează în cadrul Departamentului pentru Muncă în Străinătate și care ar trebui să poată realiza activități de monitorizare a situației migrației interne a lucrătorilor români, din punct de vedere statistic, dar și a aspectelor ce derivă din evaluările calitative aferente acestui fenomen.

Așa cum arătam anterior, monitorizarea presupune supraveghere și urmărire, acțiuni care se pot realiza destul de greu în raport de cadrul legislativ, instituțional și de modul în care se colaborează efectiv.

Singurele situații statistice ce ar trebui realizate, în condițiile legii, pe această temă sunt cele impuse prin art. 13 din H.G.R. 384/2001 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate. Potrivit normelor la care ne-am referit, agenții de ocupare privați înscrși la inspecțiile teritoriale de muncă sunt obligați să transmită trimestrial, până la sfârșitul lunii

următoare trimestrului încheiat, situația persoanelor mediate și angajate în străinătate. Și analizele Departamentului pentru Muncă în Străinătate se referă la aceste contorizări statistice.

Modelul după care trebuie completată situația persoanelor mediate și angajate în străinătate, prin agenți de ocupare privați, se regăsește în anexa nr. 2, parte integrantă a Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, aprobate prin HGR 384/2001, modificată prin HGR 850/2002 și se referă la 8 situații care ar fi în măsură să ofere date ce ulterior ar putea fi monitorizate și evaluate pe acest segment și la date privind numărul solicitanților de locuri de muncă în străinătate cuprinși în banca de date a agenților privați, la numărul persoanelor cu care s-a încheiat contract de mediere, la numărul persoanelor angajate în urma medierii diferențiat pe sexe, la structura persoanelor angajate în străinătate pe ocupații, țări, grupe de vârstă, la numărul salariaților trimiși să lucreze în străinătate pe baza unui act adițional, la contractul individual de muncă, la numărul total de persoane aflate la lucru în străinătate, la numărul persoanelor care au părăsit locul de muncă înainte de expirarea contractului individual de muncă, la cazurile de accidente de muncă și decese.

În fapt, datele care se transmit, la cererea Departamentului pentru Muncă în Străinătate, de Inspekția Muncii, au în vedere numai subcapitolul IV 1 și 2 din Situația privind persoanele mediate și angajate în străinătate prevăzute în Anexa 2, motiv pentru care activitatea de monitorizare, evaluare, protecție a drepturilor lucrătorilor, dar și de stabilire de obiective și rezultate în domeniul gestionării migrației în scop de muncă este dificil de realizat.

Un alt aspect important derivă din prevederile art. 19 din aceleași Norme metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate prin care se instituie obligația misiunilor diplomatice și oficiilor consulare de a urmări și transmite Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, date și informații privind aplicarea nediscriminatorie a legislației locale și respectarea prevederilor legii române aplicabile, precum și modul în care agenții de ocupare a forței de muncă și persoanele angajate în străinătate își respectă obligațiile legale.

Din 2002 până în prezent nu s-au transmis către Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei date sau informații sistematizate, pe țări, pe agenți, pe tipologie, etc. care, analizate și evaluate ar trebui să stea la baza oricărei orientări, concepții de ansamblu și obiective. Fără aceste date nu se pot stabili reguli pentru luarea deciziilor, știut fiind faptul că se impune plecarea de la evaluarea conjuncturii naționale și mondiale, de la diagnoza situației la momentul inițial. Numai astfel se vor putea realiza prognoze bazate pe studiul necesităților dar și a posibilităților în domeniu.

Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă e singura instituție care, deși e implicată în mod concret în activitatea de recrutare și plasare a forței de muncă în străinătate, și care, chiar dacă nu are nici o obligație instituită prin lege de a întocmi statistici legate de modul în care se desfășoară activitățile de recrutare și plasare a lucrătorilor români în străinătate, realizează, din 2002 încoace, situații statistice ce au reprezentat un minim de date și analize care, deși insuficiente pentru o reprezentare generală, au permis o monitorizare și a emigrației internaționale românilor.

Nu există, deci, un cadru legislativ suficient și, chiar dacă prin crearea celor trei structuri din Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, respectiv Direcția evidență și monitorizare, Direcția protecția drepturilor cetățenilor români care lucrează în străinătate și Corpul atașatilor pe probleme de muncă și sociale, în cadrul misiunilor diplomatice, oficiilor consulare și altor reprezentanțe ale României în străinătate, s-a făcut un pas important din punct de vedere al cadrului instituțional trebuie făcut, cu mult mai mult, de la implicare efectivă, la propuneri de soluții pragmatice, care să conducă la identificarea acțiunilor clare ce ar trebui inițiate pentru a se câștiga încrederea solicitanților de locuri de muncă în străinătate în capacitatea politicului de a implementa reforme cu consecințe pozitive.

Lipsa de colaborare inter-instituțională dintre părțile lanțului de emigrare, necolaborarea dintre instituțiile cu implicații în domeniu, atât în țară cât și în străinătate, se reflectă negativ. Gestionarea migrației, ca fenomen ce însoțește activitățile legate de securitatea frontierelor,

controlul aplicării ordinii de drept în domeniu etc., aparține în special Ministerului Administrației și Internelor și instituțiilor subordonate acestuia, în timp ce problematica legată de migrația în scop de muncă, de asigurarea drepturilor ce derivă din statutul de lucrător în străinătate și de riscurile migrației ilegale în scop de muncă revin Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă. De asemenea, lipsa evidențelor și comparațiilor cu statisticile direcțiilor de imigrare din țările de destinație și lipsa datelor cu privire la ponderea modificării scopului declarat al călătoriei care, inițial, nu presupunea obținerea unei vize sau autorizarea în alt scop, după trecerea frontierei de stat, cu consecințe în planul migrației ilegale, al muncii la negru și al traficului, au consecințe în planul monitorizării și evaluărilor în domeniu care în acest moment dezavantajează în principal autoritățile române și lucrătorii români care nu pot opune date certe la rândul lor.

Și în cazul situațiilor monitorizate de Inspekția Muncii și a celor realizate de Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă este greu de făcut o comparație și analiză din cauza diferențelor de concepție, a indicatorilor și măsurătorilor folosite care nu sunt aceleași pentru că au la bază reglementări și situații diferite. Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă se referă, în special, la date ce derivă din aplicarea Acordurilor privind schimbul de forță de muncă ce au specificități concrete, în timp ce Inspekția Muncii are ca atribuție strângerea datelor aferente activităților desfășurate de agenții de ocupare privați în domeniu.

Putem afirma, din puținele date culese și prelucrate în condițiile arătate, că s-a înregistrat o intensificare a migrației lucrătorilor români spre Spania, Italia, Grecia, Cipru, Anglia, Portugalia, Germania, diversificându-se țările de destinație, ceea ce prezintă interes din punct de vedere al ocupării pe piața forței de muncă, dar fără creșteri numerice spectaculoase de la anul 2004 la anul 2005, ceea ce indică un trend ascendent, dar nu îngrijorător.

Am tot căutat legislație comparată în U.E. în domeniul emigrării nu al imigrării, iar singurele pe care le-am găsit sunt din țări sursă a migrației din afara U.E.; analiza a scos în evidență că legislația din Filipine, de exemplu, cere ca toți emigranții să se înregistreze la autorități înainte de a părăsi țara, inclusiv cei care au mai fost înregistrați și li s-au reînnoit contractele, lucru care în România nu este posibil, ceea ce îngreunează activitatea de culegere de date relevante în domeniu.

În India există un Protectorat al Emigranților și acolo sunt înregistrați numai cei care au calificări medii și submedii și pleacă pentru prima dată să lucreze în străinătate, nu și ulterior, fiind exceptați, deci, absolvenții de studii superioare și cei care au mai lucrat anterior în străinătate, apreciindu-se că aceștia sunt în măsură să se protejeze singuri.

Pornindu-se de la aceasta, există efecte ce se propagă diferențiat din punct de vedere al resurselor materiale și umane, dar și a colaborării inter-instituționale.

Subliniem că date legate de cei care pleacă să lucreze în străinătate obținând autorizări de muncă și contracte de muncă prin contact cu angajatorul străin, fără implicarea vreunui agent de ocupare privat sau a Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă nu există; Departamentul pentru Muncă în Străinătate din cadrul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei încearcă să întocmească o situație cu marjă mare de aproximație, în condițiile date, cu referire la aceștia, prin solicitarea, de la misiunile diplomatice ale țărilor străine ce funcționează pe teritoriul României, a numărului de vize de muncă acordate cetățenilor români într-un anumit interval și, ulterior, evaluarea datelor obținute, de multe ori cu întârziere, și nu de la toți cei cărora li s-a făcut o astfel de cerere.

Evaluarea situației statistice pe anul 2005, cu privire la persoanele care au plecat să lucreze în străinătate, cetățeni români, fie prin Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă, fie printr-un agent de ocupare privat, dar și prin contact direct cu un angajator străin, pe baza datelor obținute și prelucrate de Departamentul pentru Muncă în Străinătate (cu gradul de aproximație la care ne-am mai referit):

Nr. Crt.	ȚARA	VIZE	OMFM	INSPECȚIA MUNCII
1	ANGLIA	1769	0	813
2	AUSTRIA	275	0	121
3	ARABIA SAUDITĂ	0	0	42
4	BELGIA	730	0	25
5	BRAZILIA	15	0	0
6	CIPRU	1573	0	780
7	CANADA	150	0	0
8	DANEMARCA	90	0	0
9	EAU	0	0	158
10	EGIPT	28	0	3
11	ELVEȚIA	1300	45	10
12	FINLANDA	30	0	0
13	FRANȚA	646	0	1
14	GERMANIA	36428	28380	49
15	IRLANDA	87	0	39
16	ISRAEL	1469	0	526
17	ITALIA	20059	0	1527
18	IRAN	0	0	0
19	JAPONIA	3143	0	1100
20	LUXEMBURG	1	0	0
21	NORVEGIA	234	0	30
22	NIGERIA	250	2	36
23	OLANDA	425	0	34
24	PORTUGALIA	355	0	0
25	QATAR	0	8	29
26	REPUBLICA ELENĂ	208	0	6
27	RUSIA	22	0	13
28	SPANIA	26694	14323	22
29	SUA	2010	0	5125
30	SUEDIA	405	0	0
31	UNGARIA	15539	0	302
32	ALTE ȚĂRI			419
	TOTAL	113935	42758	11210

Datele transmise sunt incomplete deoarece unele dintre misiunile diplomatice din România nu ne-au transmis situația pe întreg anul 2005.

Din datele transmise de misiunile diplomatice din România, care ne-au comunicat situația vizelor de muncă se observă faptul că în cursul anului 2005 au fost eliberate un număr **113.935**.

În cursul anului 2005 numărul contractelor de muncă obținute prin intermediul OMFM a fost de 42.758, ceea ce reprezintă 37,52% din numărul total de vize primite de la misiunile diplomatice și respectiv 35.456, în timp ce agenții privați dețin o pondere de 9,84% în anul. Se poate observa de asemenea, că numărul contractelor de muncă obținute prin agenții privați în 2005 reprezintă 26,22% din numărul contractelor de muncă obținute prin intermediul Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă.

Ținând cont de faptul că date statistice complete sunt doar cele primite de la OMFM și că numărul persoanelor mediate de această instituție reprezintă majoritatea, analiza grupării lucrătorilor migranți și după alte criterii o vom face în funcție de aceste date.

În baza Acordurilor dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Federale Germania în domeniu, numărul contractelor de muncă obținute prin intermediul Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă în cursul anului 2005 a fost de 28.380, ceea ce reprezintă 66,37% din numărul

total al contractelor obținute prin OMFM și 24,91% din numărul total al vizelor eliberate de misiunile diplomatice.

Numărul contractelor de muncă obținute pe teritoriul Spaniei, în baza Acordului dintre România și Regatul Spaniei în domeniu, în anul 2005 a fost de 14.323, ceea ce reprezintă 33,50% din numărul total al contractelor obținute prin OMFM și 12,57% din numărul total al vizelor eliberate de misiunile diplomatice. Ponderea ar fi mult mai mare dacă ar fi luate în calcul și contractele nominale, contracte ce nu sunt gestionate de OMFM, dar care au ca titulari persoane din banca de date ale Oficiului (se apreciază că numărul contractelor nominale a fost cel puțin egal cu cel al contractelor generice).

Numărul contractelor de muncă obținute pe celelalte destinații este aproape nesemnificativ, astfel pe destinația Elveția numai 45 de contracte, iar pe destinația Qatar s-au înregistrat un număr de 4 contracte de muncă.

Analizând datele furnizate de situația statistică constatăm că unul dintre cele mai importante aspecte este ponderea mare a migrației cu caracter temporar, putem spune chiar că un procent de peste 77% din totalul contractelor de muncă intermediare de OMFM în cursul anului 2005 sunt contracte de muncă sezoniere, în special în domeniul ca agricultură, gastronomie, durata lor variind între 1 lună și 9 luni. Numărul contractelor de muncă care depășesc 12 luni este mai scăzut dar mult mai diversificat din punct de vedere al domeniilor de activitate și al meseriilor solicitate, de asemenea pentru acest tip de contracte este necesară experiența în profesie și cunoașterea limbii străine a statului de destinație.

În ceea ce privește analiza persoanelor după grupa de vârstă ceea ce putem afirma este că grupa cuprinsă între 26-35 de ani are cea mai ridicată pondere, respectiv 47%. Ponderea cea mai scăzută se înregistrează la grupa de vârstă de peste 45 de ani, aceasta fiind de 6,24%.

Un alt element pe care îl putem lua în considerare este gruparea pe sexe a lucrătorilor migranți unde se observă că ponderea persoanelor de sex feminin este mai ridicată (52,65%) decât cea a persoanelor de sex masculin (47,35%). Această proporție nu se păstrează, însă pentru toate statele de destinație, deoarece pentru fiecare dintre acestea există meserii și zone de proveniență preponderente. Astfel, în Spania numărul persoanelor de sex feminin îl depășește pe cel de sex masculin datorită specificului activităților sezoniere pentru care angajatorii solicită persoane de sex feminin. În Germania numărul persoanelor de sex masculin este mai ridicat cu câteva procente iar în Elveția datorită numărului mare de contracte de muncă în domeniul sanitar ponderea femeilor este mai ridicată.

Dacă avem în vedere gruparea lucrătorilor migranți după zona de proveniență constatăm faptul că cei mai mulți vin din Centru, Sud-Muntenia și Sud-Est.

În ceea ce privește zona de proveniență a lucrătorilor români putem spune că dacă avem în vedere grupările pe fiecare stat în parte se constată faptul că pentru destinația Germania supremația o deține zona de Centru lucru valabil și pentru Elveția datorită numărului mare de vorbitori de limba germană din această zonă. De asemenea putem spune că persoanele care au obținut contracte de muncă pe teritoriul Spaniei provin din regiunea Sud Muntenia și din cea de Nord Vest.

În ceea ce privește numărul mediu de persoane mediat de Inspekția Muncii raportându-ne la țările de destinație ar reieși faptul că în 2005 pentru fiecare țară agenții privați de ocupare a forței de muncă ar media în jur de 320 de persoane. Acesta este un număr foarte mic în comparație cu numărul mediu de persoane mediate de OMFM raportat la țările de destinație, care ar media în jur de 8.552.

Astfel, profilul lucrătorului emigrant român, din datele de la Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă, este: muncitor necalificat sau cu calificare medie, cu vârsta cuprinsă între 25 și 35 de ani, din regiunile Centru Vest și Nord-Vest pentru destinația Germania și Sud Muntenia și Nord-Est pentru destinația Spania. Cele două destinații sunt cele mai importante deoarece numărul persoanelor care pleacă spre acestea crește an de an.

Interesant este că acest profil se aseamănă foarte mult cu cel în care se face trimitere în studiul recent realizat de „Grupul de Economie Aplicată”, grup coordonat de dr. Daniel Dăianu, și care menționează că emigrantul român „este o persoană sănătoasă care nu are nevoie de cine știe ce asistență medicală, care nu este nici foarte bogată, nici foarte săracă. Din totalul celor care migrează, jumătate provin din mediul rural, iar 21,5% sunt din orașele mici.

Foarte interesant este faptul că, dacă ne raportăm la corectitudinea datelor transmise de agenții de ocupare privați către inspectoratele teritoriale de muncă și avem în vedere o corelare a acestora cu informațiile primite de la misiunile diplomatice, apar fenomene ce trebuie analizate, respectiv:

1. deși pentru unele spații, agenții de ocupare privați declară că au realizat medieri și s-a plecat la lucru în străinătate, de persoanele mediate, din datele de la misiunile țărilor respective nu rezultă eliberarea de vize în acest scop sau rezultă un număr de vize mai mic decât cel declarat la inspectoratele teritoriale de muncă (de exemplu: Arabia Saudită, Emiratele Arabe Unite, Iran, Israel, Nigeria, Olanda, Aman, Ungaria, etc.), Qatar, Rusia, Siria, Țara Galilor, Turcia.
2. și în cazul persoanelor care au plecat să lucreze în baza acordurilor bilaterale există diferențe între cele raportate de O.M.F.M. și cele comunicate de misiunile diplomatice respective (de exemplu: Elveția, Spania, Ungaria).

Din analiza datelor furnizate de O.M.F.M. mai rezultă niște aspecte deosebit de importante. Astfel, deși această instituție are și atribuția de a realiza activități de recrutare și plasare a forței de muncă în țările în care România nu are acorduri bilaterale în domeniul schimbului de forță de muncă, în fapt, acest lucru se realizează sporadic, iar principalele activități ale O.M.F.M. constau în punerea în aplicare a instrumentelor juridice dintre România și alte state în domeniu.

Fiecare acord are o anumită specificitate și impune o adaptare continuă la cerințele partenerilor și pieței în domeniu.

Din ce s-a specificat mai înainte rezultă gradul mare de aproximație și corectitudinea datelor statistice care stau la baza monitorizării și evaluării fenomenului emigrației în scop de muncă a lucrătorilor români, dar și al imigrației pentru că, până în 2006, nu se cunoștea decât numărul deținătorilor de permise de muncă, nu și al străinilor care desfășoară activitate lucrativă fără permis pe teritoriul României.

Totodată, nu există un sistem de corelare a informațiilor care să se refere la:

- studenții români plecați la burse, specializări, la lucru în străinătate pe perioada vacanțelor, etc.
- persoanele cu calificare superioară care-și găsesc singure de lucru în străinătate;
- lucrători cu calificare superioară sau postliceală care pleacă să lucreze în străinătate și să realizeze acolo activități sub-calificate, mai ales în afara contractului cu O.M.F.M.;
- persoane care trec frontiera română cu un scop și, ulterior, își modifică scopul declarat al călătoriei (de exemplu, pleacă turist din țară și ajunge lucrător în străinătate).

Nu există, din păcate, în actualul sistem, posibilitatea de a se preîntâmpina contabilizarea dublă sau cea nediferențiată, în raport de tipul contractului, (de exemplu sezonier sau permanent), lucru ce apare și datorită posibilității obținerii de mai multe contracte sezoniere, de aceeași persoană, într-un an, în aceeași țară, dar și în țări diferite, ceea ce determină raportări care, de multe ori, nu sunt diferențiate.

În general, raportările statistice se referă la un număr de contracte și nu la un număr de lucrători, tocmai pentru a se semnala situațiile cunoscute și nu cele pentru care nu există elemente suficiente.

Putem însă să conchidem, legat de configurația și numărul celor care emigrează în scop de muncă, faptul că acestea sunt în continuă schimbare și modificare.

Predomină migrația în scop de muncă temporară și ciclică și au loc creșteri nesemnificative de la un an la altul, cu modificări legate de țările țintă ce provin și, urmare a

politicii promovate de statele respective în domeniul imigrării, de domeniile deficitare și de schimbările conjuncturale ce apar tot timpul.

Un astfel de exemplu de modificări ce sunt generate de schimbările continue în domeniu îl reprezintă majorarea ofertei de locuri de muncă sezoniere în agricultură, îndreptată către România, urmare a consecințelor generate prin aderarea Poloniei la U.E., din 01.05.2004, ai căror cetățeni reprezentau principala forță de muncă sezonieră străină pe teritoriul Germaniei.

Pentru a putea prefigura metode concrete de acțiune în domeniul protecției drepturilor lucrătorilor români trebuie să cunoaștem măcar numărul aproximativ al acestora, și, ulterior, să cunoaștem tipologia problemelor cu care se confruntă pentru a putea acționa.

Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999, consfințește dreptul la exercitarea unei activități lucrative de către lucrătorii interesați, pe teritoriul celorlalte părți, sens în care se dorește aplicarea într-un spirit liberal a regulamentelor, simplificarea formalităților în vigoare, reducerea sau desființarea taxelor consulare, flexibilizarea reglementărilor care guvernează angajarea lucrătorilor străini dar totodată dreptul lucrătorilor migranți și al familiilor lor la protecție și asistență.

Dacă analizăm cele conținute în art. 19 din aceasta și ne raportăm la caracteristicile migrației în scop de muncă din România vom analiza necesitatea ca O.M.F.M. să poată realiza acțiuni concrete pentru a se putea:

- furniza informații exacte și a se reduce și elimina propaganda înșelătoare privind emigrarea și imigrarea;
- a se lua măsuri în vederea facilitării plecării, transportului către locul de muncă din altă țară pe de o parte, pentru a se finaliza medierea, iar pe de alta pentru a se elimina abuzurile legate de acestea;
- nu poate fi lipsit de importanță faptul că pe timpul călătoriei pentru care se plătesc sume considerabile, lucrătorii să aibă condiții de transport și siguranță, să fie asigurați și să li se acorde servicii sanitare și medicale în caz de nevoie în mod operativ;
- de un interes deosebit este intervenția activă a statului pentru a se favoriza și facilita învățarea de către lucrătorii migranți internaționali și de membrii familiilor lor a limbii naționale a statului de primire, pentru ca pe durata în care vor desfășura activitate lucrativă acolo să poată să comunice și să se integreze.

Cu privire la monitorizarea din punct de vedere al activității ce se desfășoară putem aprecia că la data prezentei are loc o urmărire a modului în care se aplică acordurile bilaterale în domeniul schimbului de forță de muncă dintre România și alte state precum și al celui care se referă la cetățenii români detașați în Germania pe baza contractelor de lucrări și prestări servicii, care se pun în aplicare de OMFM și DMS și mai puțin de instrumentele juridice bilaterale în domeniul securității sociale și sănătății.

Monitorizarea și evidența legată de desfășurarea de către lucrătorii români a unor activități lucrative în străinătate care nu apelează la O.M.F.M. și Departamentul pentru Muncă în Străinătate este foarte greu de realizat din motivele redate anterior.

IV. PERCEPȚII ALE CETĂȚENILOR ȘI ALE UNOR INSTITUȚII PRIVIND SITUAȚIA PIEȚEI MUNCII DIN ROMÂNIA ȘI PROBLEMA MIGRAȚIEI

1. Percepții ale cetățenilor români asupra aplicării principiului reciprocității în cazul liberalizării pieței muncii din România

1.1 Studiul multidisciplinar privind liberalizarea pieței muncii din România pentru cetățenii UE 25 a avut la bază și un chestionar elaborat de OMFM și DMS, în vederea obținerii unor concluzii legate de oportunitatea și justetea aplicării sau neaplicării principiului reciprocității de către România.

Chestionarul – aplicat în perioada 5 – 31 august 2006 - a constat dintr-un număr de 14 itemi, cu o singură variantă de răspuns, completarea fiind realizată atât la sediul DMS și al OMFM, precum și în locuri publice, la locul de muncă al repondenților, la sediul altor instituții, etc..

Au fost aplicate 1403 chestionare, dintre care 75 au fost anulate, datorită completării necorespunzătoare.

Cele 1328 de chestionare valide au fost completate corect de 813 persoane cu studii superioare, 424 cu studii medii și 91 de repondenți cu studii primare.

Cu privire la categoria de vârstă a repondenților, primul loc este ocupat de persoane între 26 și 35 de ani, înregistrându-se 459 completări, urmată de categoria 18 – 25 de ani cu 269 răspunsuri și cea de 36 – 45 de ani cu 292 de răspunsuri.

De remarcat că sondajul a atras și interesul persoanelor cu vârsta până în 18 ani, 64 dintre acestea completând chestionarul. (în special elevi, precum și școlari din ciclul gimnazial – cel mai tânăr repondent înregistrat având vârsta de 10 ani). O altă categorie de persoane este cea cu vârsta peste 45 de ani, care au completat 244 chestionare, cel mai vârstnic dintre repondenți având 88 de ani.

Printre ocupațiile subiecților regăsim o gamă foarte variată de profesii și meserii, începând de la persoane care dețin funcții de conducere, avocați, economiști, notari, medici, preoți, precum și personal tehnic, funcționari, muncitori calificați și necalificați, liber profesioniști, până la pensionari și șomeri.

Primul loc îl ocupă economiștii - care au completat 145 de chestionare, agricultorii cu 116 chestionare, șomerii și studenții cu 95, respectiv 94 chestionare, urmați de ingineri – 88, de avocați cu 83 chestionare, de farmaciști – 76, de muncitori necalificați - 47, arhitecți - 40, etc.. Se remarcă două mari categorii de public țintă constituit pe de o parte din economiști, avocați, responsabili în domeniul resurselor umane – persoane care sunt interesate de reglementările în domeniul regimului străinilor în România, deoarece lucrează direct cu străinii ce dețin permis de muncă, iar pe de altă parte din persoanele în căutarea unui loc de muncă în străinătate, respectiv agricultori, șomeri, studenți și muncitori.

Participarea la studiu s-a desfășurat la nivel național, înregistrându-se repondenți din toate județele țării: 399 de participanți din București, 209 din Bihor, 96 din Prahova, 71 din județul Constanța, 65 din Călărași ș.a.

Analiza rezultatelor legitimează următoarele concluzii:

▪ Pentru întrebarea cu privire la aplicarea sau nu a principiului reciprocității în cazul în care României i s-ar impune măsuri tranzitorii, 55,12% dintre chestionați au apreciat că România ar trebui să aleagă reciprocitatea (Fig.1).

Această poziție a fost exprimată și de către o formațiune sindicală (BNS) înainte de a fi demarat sondajul de opinie ce face obiectul prezentei analize, motivându-se impunerea acestei

măsuri pe aceleași considerente pe care le-ar invoca statele membre în condițiile aplicării restricțiilor pentru cetățenii români.

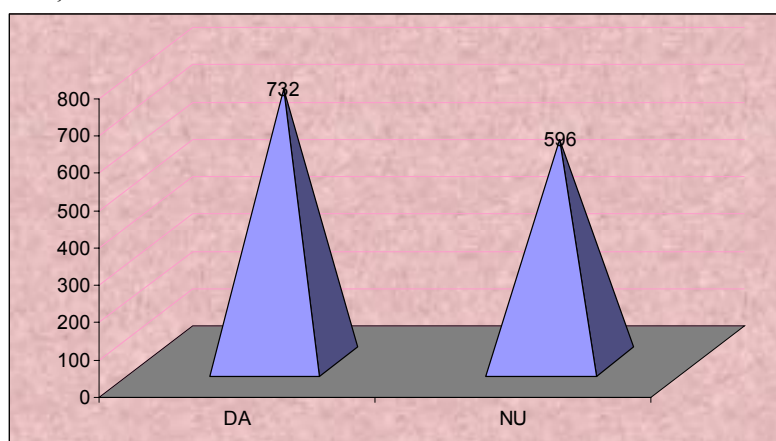


Fig.1

Dacă nu va exista posibilitatea ca românii să lucreze liber în țările UE, apreciați că și România ar trebui să procedeze similar cu străinii cetățeni UE interesați să lucreze în țara noastră?

- 53,61% dintre persoanele chestionate cred că după aderare românii vor putea munci liber în statele Uniunii Europene (Fig.2).

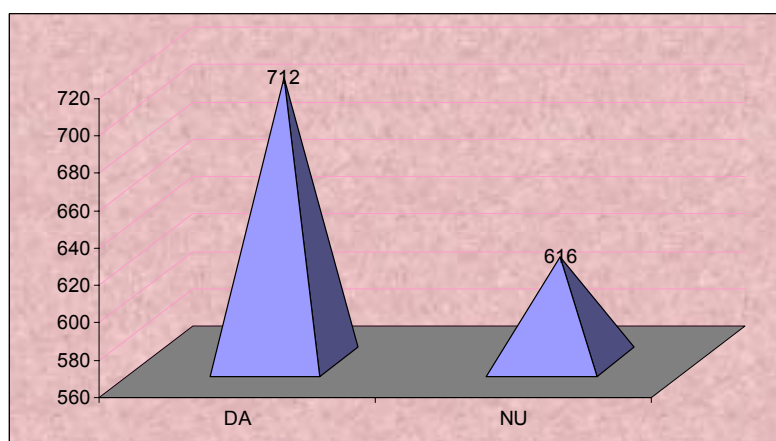


Fig.2

Credeți că românii vor putea să muncească liber în țările UE de la data aderării ?

În scopul estimării gradului de familiarizare și a percepției persoanelor chestionate asupra implicațiilor aderării României la Uniunea Europeană, chestionarul a cuprins și câteva întrebări cu privire la aspecte ce țin de dorința și optimismul românilor pentru aderarea României la UE și implicațiile acestui demers. Astfel, din analiza rezultatelor reținem că:

- 2,56% dintre persoanele chestionate nu cunosc faptul că România urmează să adere la Uniunea Europeană (Fig.3). Tot aceeași pondere o au persoanele care nu doresc ca acest lucru să se întâmple. Deși din procente nu rezultă motivele care au stat la baza acestor răspunsuri trebuie să menționăm că multe dintre chestionarele completate cuprindeau și observații ale subiecților, care pot explica – fie și în parte – refuzul ca România să adere la UE. Unul dintre cele mai întâlnite motive este obligativitatea alinierii la standardele Uniunii Europene, fapt ce ar duce la dispariția unor produse tradiționale (palinca, coliva, cârnați, etc.)

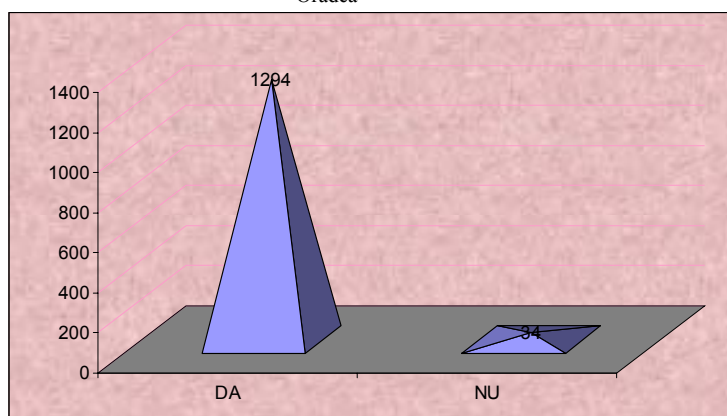


Fig.3

Știți că România urmează să adere la Uniunea Europeană ?

▪ Chestionarul a avut în vedere și evidențierea principalelor motive care ar fi putut sta la baza răspunsurilor pozitive/negative referitoare la aplicarea principiului reciprocității. Astfel, participanții la sondaj au fost chestionați cu privire la cetățenii străini de pe teritoriul României (Fig.4), rezultatele indicând faptul că românii apreciază în mod obiectiv numărul cetățenilor străini care lucrează pe teritoriul României.

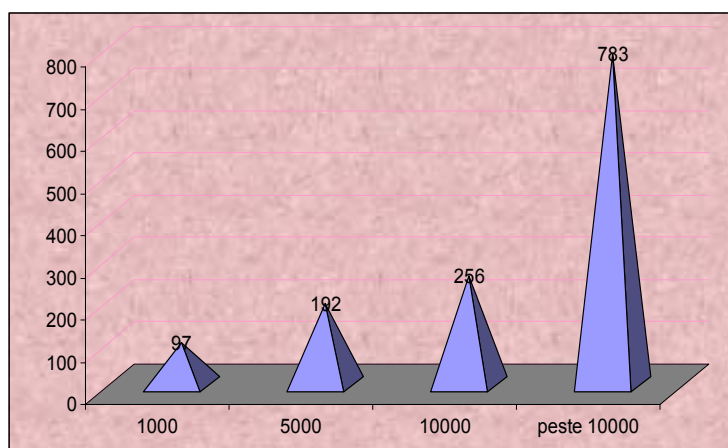


Fig.4

Câți străini apreciați că lucrează pe teritoriul României ?

▪ 58,96% răspund că acest număr depășește 10000 de persoane, fapt susținut de statisticile OMF (peste 5600 de persoane), la care se adaugă străinii care și-au stabilit, potrivit legii, domiciliul în România; străinii al căror acces pe piața muncii din România este reglementat prin acorduri, convenții sau înțelegeri bilaterale încheiate de România cu alte state; care au dobândit o formă de protecție în România; care desfășoară activități didactice, științifice sau alte categorii de activități specifice cu caracter temporar în instituții de profil acreditate din România, în baza unor acorduri bilaterale, și personalul înalt calificat; care desfășoară activități artistice în instituții de cultură din România, străinii care urmează să desfășoare pe teritoriul României activități temporare solicitate de ministere ori de alte organe ale administrației publice centrale sau locale ori de autorități administrative autonome; care sunt numiți șef de filială sau de reprezentanță pe teritoriul României a unei companii care are sediul în străinătate, în conformitate cu actele prevăzute de legislația română, precum și străinii membri de familie ai cetățenilor români. De asemenea, se poate aprecia că rezultatul cu privire la aplicarea principiului reciprocității nu se bazează pe considerente de xenofobie - 66,34% dintre români

consideră că cetățenii străini se integrează cu ușurință la locul de muncă din România. Este posibil ca piața forței de muncă din România să devină o atracție pentru cetățenii străini (70,33% dintre repondenți completând în acest sens). 93% dintre subiecți afirmă că nu au avut probleme cu cetățenii străini care lucrează în țara noastră. Aceste răspunsuri demonstrează o deschidere aproape neașteptată a românilor față de cetățenii străini, având în vedere mai ales că 40,44% dintre repondenți apreciază că majoritatea străinilor ce vor veni la noi în țară după aderare vor fi în principal din state non UE (Fig.5).

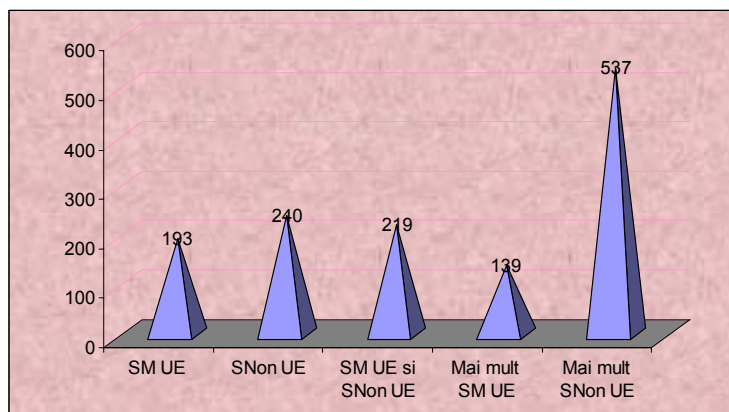


Fig. 5

Care credeți că vor fi statele de origine ale străinilor care vor dori să lucreze pe teritoriul României după aderare?

■ Cu privire la motivațiile care ar putea sta la baza aplicării măsurilor tranzitorii, 29,44% dintre persoanele chestionate vizează latura financiară, respectiv salariile mai mici acceptate de către cetățenii români care lucrează în străinătate față de cele dorite și acceptate de lucrătorii nativi, iar 28,24% dintre aceștia consideră că un astfel de demers ar avea drept cauză protejarea pieței forței de muncă autohtone. De menționat că numai 13,7% dintre persoanele chestionate apreciază că motivul principal ar fi mass-media, care popularizează în special aspectele negative legate de migrația românilor în statele UE (Fig.6).

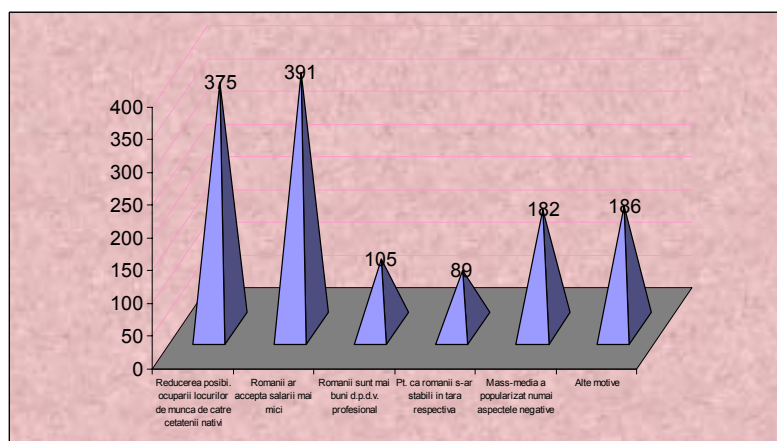


Fig. 6

De ce credeți că românii nu li se va da dreptul să lucreze pe teritoriul statelor UE?

■ Aceeași problemă, formulată din unghiul opus, relevă faptul că impunerea de restricții de către România poate fi motivată în proporție de 28,92% de faptul că astfel românii nu vor fi în postura de a avea mai puține locuri de muncă, 13,93% pentru că lucrătorilor străini li se vor acorda salarii mai mari și 38,18% consideră că alte motive ar sta, sau cel puțin ar trebui să stea, la baza unei asemenea decizii. De menționat aici este faptul că numai 3,24% dintre

repondenții apreciază că lucrătorii străini ar putea fi mai bine pregătiți decât lucrătorii români (Fig.7).

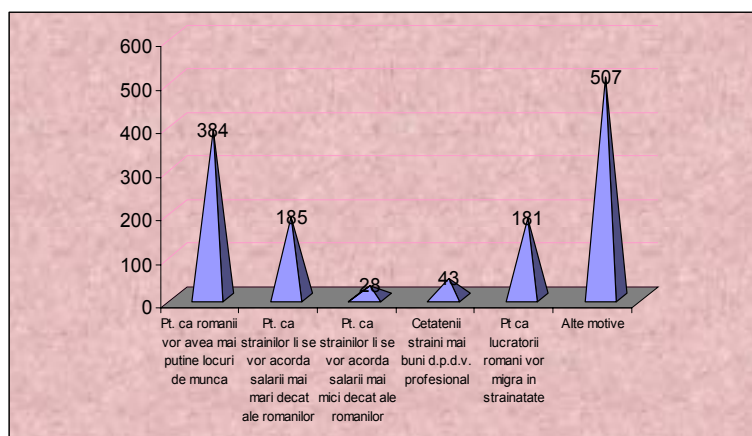


Fig.7

De ce credeți că dacă românilor nu li se va permite să lucreze liber în țările UE și România ar trebui să procedeze la fel cu lucrătorii din țările membre UE ce vor să muncească în țara noastră ?

O concluzie a acestei analize: nu este în avantajul niciuneia dintre părțile implicate aplicarea restricțiilor în calea liberei circulații a persoanelor.

Din punct de vedere al elementelor ce intră sub incidența MMSSF se pot identifica următoarele aspecte:

- străinii din UE ocupă în general funcții de conducere și/sau ocupă posturi cheie în organigrama societății comerciale din România ;
- cețățenii din UE nu cunosc limba română decât într-o mică măsură;
- străinii au salarii de cel puțin trei ori mai mari decât cele ale cețățenilor români care desfășoară activitate pe teritoriul României și au salariu minim/lucrătorul român are 370 RON în timp ce salariul minim al lucrătorului străin este de 1077 RON);
- mulți străini lucrează și în fundații și asociații, în domenii culturale și mai puțin în domenii deficitare ale registrului ocupațional din România;
- generațiile tinere din România sunt din ce în ce mai bine pregătite, astfel că în România a crescut numărul absolvenților de facultăți, studii superioare, cu 106% față de anul 2005, conform analizei realizate de INS cu privire la proiectarea situației școlare din România pentru perioada 2005-2025, iar numărul celor dintre aceștia care acceptă slujbe solicitante fizic, slab plătite, fără oportunități legate de carieră este scăzut și locul lor nu este luat de imigranți din UE ;
- între România și 5 țări există acorduri bilaterale privind stagiarii (absolvenți cu minimum 2 ani de calificare profesională, având vârsta cuprinsă între 18 și 35/40 de ani, care se angajează în muncă în statul celeilalte părți contractante pentru a-și îmbunătăți și perfecționa aptitudinile profesionale, cunoștințele culturale și lingvistice) și până în prezent nu a existat nici o cerere pe acest segment al vreunui cețățean al UE;
- există acorduri între România și Germania, Spania, Ungaria, Franța, Luxemburg și Italia - țările din UE, care prevăd posibilitatea străinilor de a lucra în România. Aceste acorduri nu au nici un fel de aplicabilitate deoarece, deși au fost gândite în mod bilateral, în fapt, se aplică numai unilateral, cu atât mai mult cu cât pentru obținerea dreptului de muncă trebuie să se treacă prin faze preliminare de selecție. Așa cum am menționat anterior, cețățenii din statele UE beneficiază de prevederi legislative mult mai facile decât alte categorii de străini, neavând loc nicio testare a pieței forței de muncă românească și nici selecții, verificări ale cunoștințelor profesionale și lingvistice.
- prin realizarea în același mod a accesului pe piața forței de muncă, pentru străinii din UE nu se creează premise ale creșterii muncii la negru pe teritoriul României.

- i) contextul demografic indică îmbătrânirea populației (în anul 2004 s-a înregistrat o scădere de 60,2 mii persoane față de anul 2003 iar în anul 2003 o scădere de 61,2 mii persoane față de anul 2002, la care contribuția principală a avut-o sporul natural negativ) iar lucrătorii cetățeni străini din UE care lucrează în prezent în România au peste 36 de ani, în procent de 43,43% din total.

Astfel că decizia guvernamentală și acțiunea concertată a partenerilor sociali ar trebui să se îndrepte spre gestionarea adecvată a politicilor adresate forței de muncă autohtone sau din alte țări, ținându-se cont de situația concretă dar și de elementele de tip subiectiv ce însoțesc o astfel de hotărâre.

Măsurile ar trebui să vizeze:

- **anticiparea și corectarea deficitului de calificări** (modificări de structură și cantitate a ofertei sistemului educațional, creșterea accesului la programe de formare profesională ca soluție pentru acoperirea rapidă a deficitului) pornind de la studiul și situațiile realizate în domeniu, mai ales pentru cei din mediul rural.

- **încurajarea migrației de tip circular** (evitarea stabilirii definitive a lucrătorilor români și a familiilor lor în alte state prin oferirea de stimulente pentru reîntoarcerea și reinscrierea pe piața muncii autohtonă);

- **admisia pe bază de scheme speciale a lucrătorilor străini, din țări terțe**, pentru anumite sectoare în care se înregistrează deficite grave (se impune o atenție deosebită pentru a se evita scăderea standardelor de ocupare: condiții de muncă proaste, salarizare modestă, etc. și dezechilibrarea piețelor locale ale muncii).

În ceea ce privește efectul post aderare, acesta poate fi intuit doar, în lipsa unor cercetări științifice fundamentate. Probabil, că **forța de muncă din România a atins deja potențialul maxim de emigrare** (estimările merg de la 1 până la 3 milioane persoane), dar nu este o garanție, iar imigrația străinilor către România este în creștere, cum va fi și posibilitatea de tranzit, dar fără să reprezinte pe moment cote îngrijorătoare.

1.2 – Libertatea de a circula în scop de muncă: DREPT sau FAVOARE și interesul manifestat de români în acest sens.

Pentru a se putea lua în calcul interesul cetățenilor români cu privire la modalitatea în care aceștia apreciază libertatea de mișcare în scop de muncă în Uniunea Europeană, la care România va adera la 01.01.2007, s-a realizat de asemenea un studiu de caz ce a avut la bază un chestionar elaborat de OMFMM și DMS pe această temă, care evidențiază:

- **81,73%** dintre cei chestionați (în număr total de 3152 – 1295 cu studii superioare, 1647 cu studii medii, 210 cu studii primare) din care 49,90% bărbați și 50,10% femei, din toate zonele țării, apreciază că este normal să aibă drept la circulație în scop de muncă în țările UE.

- Acest procent indică că marea majoritate nu concepe posibilitatea de a-și exercita dreptul de a munci în mod liber în țările UE ca pe o favoare, ci ca pe un drept care derivă din statutul de cetățean al unei țări membre UE, lucru care, în condițiile în care se vor impune restricții de state din UE25, va determina crearea unei opinii nefavorabile pe această temă și a celor care au determinat și favorizat astfel de măsuri, clar nepopulare și care limitează și reduc considerabil posibilitatea realizării de planuri și prognoze individuale. Răspunsul de tip subiectiv, al celor care au apreciat libertatea de mișcare în scop de muncă ca un drept și nu ca pe o favoare și care nu își pot manifesta liber și neîngrădit dorința de a ocupa un loc de muncă în țări ale UE, față de un eventual acces neîngrădit pe piața muncii din România al străinilor din țările care ne impun restricții, poate fi anticipat. De altfel, un sondaj de opinie realizat și legat de aplicarea de România a principiului reciprocității indică și confirmă o atitudine reactivă de tip similar cu cea aplicată românilor pe acest segment, sondaj care va fi analizat detaliat în cuprinsul prezentului studiu.

2. Agențiile de mediere și semnificația activității lor într-o politică de aplicare a principiului reciprocității în accesul cetățenilor UE pe piața muncii din România

A. Situația agențiilor private românești de mediere a forței de muncă autohtone pe piețele externe ale muncii

Medierea, ca activitate de recrutare și plasare a resurselor de forță de muncă excedentare din România pe piața externă a muncii, respectiv de plasare a resurselor externe pe piața muncii din țara noastră este, grație eforturilor Departamentului pentru Muncă în Străinătate și Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă, o activitate descentralizată, care se realizează prin OMFM și prin agenții de ocupare privați.

Ea nu s-a dezvoltat încă suficient pe relația aducerii forței de muncă în România din străinătate și gestionarea într-un sistem coerent a migrației externe care influențează piața muncii din România, dar această latură se va dezvolta pe măsura apariției acestei necesități.

Societăți care sunt înregistrate cu activitate de recrutare și mediere a plasării forței de muncă pe piețe externe României. (ITEM 1: „Societăți”)

Situația cuprinde **157 de societăți** care au răspuns Chestionarului adresat lor pornind de la identificarea ca operatori în domeniu pe baza codului CAEN 7450. Activitatea de recrutare din România este redată parțial²⁰ în Situația întocmită de către DMS din MMSSF – după 2004 și înregistrată sub numele *Chestionar transmis agenților privați de mediere*.

Din 157 de societăți cu statut legal de mediere, cod CAEN 7450, conform *Situației centralizate la DMS – la 11 07. 2005*²¹ - **pe piața muncii din România operau legal 122 de agenții**, alte 19 agenții aflate în evidență nu au desfășurat o asemenea activitate²² - iar celelalte 16, diferența până la 157 – prezente în evidență se aflau în una din următoarele situații: nu aveau nici un fel de activitate (6), nu existau la adresa menționată (1) fie nu mai desfășoară în prezent acest tip de activitate (4); fie erau suspendate (1); fie nu desfășurau încă activitatea propusă (1) fie desfășoară activitate în colaborare (1).

Tabloul real, al operatorilor privați de recrutare și plasare, ar fi complet dacă ar putea fi inventariate inițiativele ilegale de mediere – rețele ilegale și inițiativele personale, bazate pe legături personale cu angajatori străini, precum și modul de operare „la fața locului”, folosit de mulți migranți, care au cunoștințe deja angajate, mai ales în Spania. Asemenea inițiative personale funcționează fie dezinteresat între rude și cunoștințe – zona Maramureș, Suceava și Bistrița de exemplu, fie contra comision - în rândul populației romă din Bihor, de exemplu. (Sunt cazuri în care inițiatorul vizează de la început escrocarea părților²³).

Așezarea acestei activități sub protecția legii ar fi legată de educația pentru avantajul migrației legale, dar și de experiența directă a migranților. Popularizarea cazurilor de escrocăre ar fi o bună avertizare.

Anul înființării societății private cu activitate de recrutare și plasare a forței de muncă din România pe piețe străine. (ITEM 2. „Data înființării societății comerciale”). Au

²⁰ Parțial și nu integral, pentru că pe această piață acționează pentru recrutare cel puțin încă cinci mari categorii de operatori: operatorii ilegali interni pentru zonele de muncă ilegală; head-hunterii; operatorii de pe piața electronică și off-shore; operatorii voluntari – rude, prieteni, consăteni; operatorii de circumstanță transportatorii, mediatorii vacanțelor de muncă, impresarii individuali.

²¹ Care cuprinde și unele actualizări din 2006

²² Înregistrarea lor ca agenții de mediere și plasare a forței de muncă în străinătate fiind cauzată de codul CAEN comun cu construcțiile, de exemplu. Conform Referinței de la poziția 129 din Situația Centralizată furnizată de MMSSF

²³ Într-un caz inițiatorul a furat și banii angajaților pe săptămâna în curs, și microbuzul cu care trebuia să aducă lucrătorii la muncă.

completat situația cu răspunsuri privind înființarea societății, 122 de societăți din cele 157 cu codul CAEN 7450.

Din totalul de 121 de operatori activi în domeniu – înregistrați legal – 44 au apărut după 2004. Un alt imbold al inițierii de agenții de mediere a plasării forței de muncă românești pe piața externă a fost momentul liberalizării circulației turistice a românilor în Spațiul Schengen, 1 ianuarie 2002 (scoaterea vizelor de călătorie). Întreprinzătorii au folosit capitalul de încredere acordat românilor în noua etapă de pre-aderare pentru a media o migrație circulatorie, migrația specifică românilor.

Din totalul de 121 de agenți operativi, 72 au apărut începând cu 2002. Apariția unor agenți este legată de creșterea cererii de forță de muncă pe piața externă – patronatul extern și de difuzarea de know how dinspre agenții publici spre cei privați, pe căi mai mult sau mai puțin ortodoxe.

Localizarea agenției. (ITEM 3 „*Localizarea sediului principal al societății comerciale.*”) Au completat situația cu răspunsuri privind localizarea 119 operatori.

Dacă privim coloana care marchează localizarea agenției, constatăm că - din 121 de agenții de mediere – 26 sunt în București, 15 în Cluj, 8 în Constanța, 5 în Timișoara, 3 în Brașov, etc. Este paradoxal că în bună măsură ele au apărut exact în zonele în care rata șomajului este cea mai mică din România. Rata șomajului în jurul agențiilor este mult mai mică decât în Botoșani, Suceava ori Caraș-Severin de exemplu. Or, aici nu există nici o agenție de recrutare. Această concentrare a agențiilor la București, Cluj, Constanța arată clar că ele se structurează în funcție de accesul la know how și nu în raport de nevoile reale de asistență a migranților.

Faptul că vechii migratori ai României, oșenii, care aveau cursă charter cu New Yorkul din vremea comunismului, nu au asemenea agenții în zonă²⁴, arată, și el, că, înființarea agențiilor private este o chestiune de acces la informații utile și nu de răspuns la probleme curente ale pieței muncii din România.

Domeniul de activitate. (ITEM 4: „*Domeniul în care activează propriu-zis societatea*”) Au completat aceste informații 121 de agenții. Obiect de activitate COD CAEN 7450. Din totalul de 121 de agenții cu cod CAEN, doar 107 activează în selecția și plasarea forței de muncă.

Din totalul de 107 agenții, care desfășoară activitate de recrutare și plasare pe piața externă și care sunt înregistrate legal, 49 fac recrutări pentru țări UE, în general. Dintre acestea recrutează cu specializări pe Italia 16²⁵. Celelalte, în ordine descrescătoare ca număr, fac recrutări pentru: SUA - 21 de agenții, pentru țările arabe 15 agenții, pentru Japonia - 11 agenții, pentru Israel - 11 agenții. Apariții străinii sunt recrutările pentru Kazahstan – pe care le anunță 2 agenții și Afganistan, 1 agenție.

Agențiile, lucrează în mare parte specializat: recrutarea se face selectiv pentru țări UE, SUA, Israel, Țări Arabe, Japonia, Jamaica și Australia, Noua Zeelandă etc, sau pentru anumite profesii. Este interesantă apariția Japoniei ca destinație pentru forța de muncă din România, în condițiile în care această țară duce politici anti-migraționiste.

Preferințe exclusive pentru UE. Conform aprecierilor agențiilor²⁶ (ITEM 6: „*Există solicitanți care doresc să plece la muncă în străinătate numai în țările UE?*”) Au răspuns la această întrebare 97 de agenții. Din răspunsuri rezultă că majoritatea lucrătorilor doresc locuri de muncă în UE. Respectiv, din 107 agenții cu activitate în domeniu, 56 răspund că solicitanții

²⁴ Probabil oșenii, ca și moroșenii apelează strict la rețelele de rude și cunoștințe.

²⁵ Nu există nici una cu specializare pe Spania, ceea ce înseamnă că recrutarea forței de muncă merge pe alte canale, decât cele înregistrate legal.

²⁶ Estimările agențiilor sunt de coroborat cu obiectul lor de activitate.

optează exclusiv pentru UE. (Este firesc ca la agențiile specializate pe SUA, Țările Arabe, Israel, Japonia să nu se înregistreze asemenea preferințe.)

Numărul sau proporția de migranți recrutați pentru UE, (ITEM 7: „*Dacă există solicitanți care doresc să plece la muncă în străinătate numai în țările UE, care este numărul lor?*”). Au răspuns la această întrebare 56 de agenții. Numărul acestor migranți nu poate fi aflat pornind de la răspunsurile centralizate. El nu poate fi estimat nici ca număr al celor care migrează prin aceste agenții, nici ca pondere. Nu poate fi estimată, ca urmare, nici ca o cifră globală. Aceasta pentru că unele agenții raportează număr /an; altele număr – fără mențiunea dacă este vorba de o cifră totală a recrutaților de agenție sau de numărul de recrutați pentru ultimul an, altele evidențiază numărul din ultima lună, altele raportează proporții, altele procente etc. Ca o impresie generală se detașează preferința față de UE, la profesiile solicitate de bărbați în domeniile construcției și agricultură.

Statele preferate ca destinație (ITEM 8: „*Care sunt statele -UE- preferate ca destinație?*”). Au răspuns la această întrebare 56 de agenții.

Imaginea generală a preferințelor este dificil de conturat. Repondenții evită răspunsul – în 61 de cazuri din 107. Pentru celelalte 46 de situații, în care agențiile răspund, preferințele ne-exclusive sunt: în ordine descrescătoare:

- Italia (38 de cazuri, ceea ce reprezintă 82,60 %) ²⁷,
- Spania (25 de cazuri, ceea ce reprezintă 54,34 %),
- Marea Britanie (19 de cazuri, ceea ce reprezintă 41,30 %),
- Germania (19 de cazuri, ceea ce reprezintă 41,30 %)
- Ungaria (6 de cazuri, ceea ce reprezintă 13,04 %) etc.

Explicațiile preferințelor ar putea fi: 1) facilitatea de a găsi un loc de muncă; 2) și de a se descurca cu limba; 3) apropierea de casă; 4) așteptarea – conform experiențelor de a găsi o atmosferă tolerantă în statul de destinație. Este șocant, la prima vedere, că în lista preferințelor Franța, un stat mare, perceput, tradițional, în România ca statul „patronator” al României, apare doar cu patru preferințe, între alte preferințe UE, și fără nici o prioritate și cu aproape 5 ori mai puține decât Marea Britanie. (De fapt, majoritatea tinerilor români cu școală de nivel mediu au învățat în școală – începând cu anii 1980 - engleza ca primă limbă străină și nu franceza. Ei consideră engleza mai ușoară și atmosfera tradițional tolerantă britanică prietenoasă. De aici preferința pentru Regatul Unit, urmând imediat țărilor latine, a căror limbă românii o pot învăța – pentru nevoi de comunicare minimală – în două săptămâni.)

Domeniile preferate de forță de muncă care migrează din România pe piețe externe. (ITEM 9: „*Care sunt domeniile de activitate cele mai căutate?*”). Au răspuns 102 din cele 122 de agenții cu profil de recrutare și mediere pentru plasarea forței de muncă. Cele mai cerute domenii de lucru sunt:

- în agricultură și construcții (la 52 de agenții din cele 102 care răspund, peste 50%),
- servicii hoteliere, cameristă, bucătar, ospătar (34)
- asistent medical (22 de agenții)
- menajeră (5).

Există o relativ largă preferință pentru entertainment, au-pair.

Trei agenții oferă specialiști IT, trei ingineri și o agenție arhitecți și medici (profesii reglementate în UE).

²⁷ Am contabilizat toate mențiunile nominale ale unor țări așa cum sunt ele prinse în situație. Marcarea uneia din țările UE nu înseamnă excluderea celorlalte și nici includerea automată a tuturor. De aceea adunarea preferințelor depășește cu mult cifra de răspunsuri: 56.

Explicația acestor preferințe poate fi: a) plierea față de cunoștințele solicitanților cu privire la cererea externă; b) dificultatea de a-și găsi slujbe la salarii comparabile (preț /ora de muncă în România).

Nivelul de pregătire a forței de muncă în căutare de migrație. Studiile (ITEM 10: „*Ce fel de pregătire au solicitanții?*”)

Au completat datele corespondente acestui item 110 din cele 122 de agenții cu profil de recrutare și mediere pentru plasarea forței de muncă. Din cele 110 agenții, au înregistrat cereri de lucru ale unor persoane cu studii superioare 69, mai mult de jumătate dintre ele; cereri ale unor persoane cu studii postliceale 102 - deci peste 90% cereri cu studii liceale 106, cereri cu studii gimnaziale 110 – toți cu studii liceale; cu calificări anume în 4 cazuri, doar cu studii gimnaziale – fără mențiunea complet / incomplet apare doar situația de la o singură agenție, specializată în a recruta femei din mediul rural pentru Japonia, Poziția 71 din Situația DMS.

Solicitarea de slujbe necalificate sau cu calificare mai slabă decât nivelul de studii. (ITEM 11: „*Există solicitanți cu studii superioare care vor contracte de muncă în străinătate pentru muncă necalificată?*” și ITEM 12 „*Ce munci necalificate sunt acceptate de către românii cu studii superioare?*”)

Au completat datele cerute de itemul 11 – 106 agenții din cele 107 de agenții cu profil de recrutare și mediere pentru plasarea forței de muncă.

50 dintre agenții răspund „DA”, la întrebarea dacă solicitanții cu Studii superioare acceptă contracte în „meserii pentru necalificați”. Din cele 106 agenții, au înregistrat cereri de lucru ale unor persoane cu studii superioare 69. **Deci, peste 80 % din migranții cu studii superioare, care migrează legal, migrează pentru munci necalificate.**

În Situația remisă către DMS, o agenție din Cluj-Napoca – poziția 32, face mențiunea „*Toți solicitanții cu studii superioare pleacă pentru o muncă necalificată!*”. Ea marchează o tragedie a intelectualității românești în Mileniul III.

Discordanța dintre nivelul de studii și cererile de lucru este maximă la nivelul femeilor cu studii postliceale. Femei cu 12 plus 2 sau 3 ani de școală solicită și acceptă slujbe de calificare minimală (8-10 ani de școală).

Au completat datele cerute de itemul corespondent întrebării 12: „*Ce meserii necalificate sunt acceptate de către românii cu studii superioare?*” – 57 agenții din cele 107 agenții cu profil de recrutare și mediere pentru plasarea forței de muncă, un număr mai mare decât numărul celor 50 care au răspuns „DA” la întrebarea dacă solicitanții cu studii superioare acceptă munci necalificate și aproape toate cele 69 de agenții care au acceptat că există solicitări de acest tip .

Munci necalificate acceptate sunt, după cum urmează:

- domeniul restaurante și hoteluri – 25 de agenții afirmă că persoane cu studii superioare solicită meserii necalificate în domeniul turistic (în restaurante și hoteluri, meserii precum: barman, ospătar, bucătar, cameristă și ajutor de cameristă etc.);
- în construcții, 18 agenții au marcat asemenea răspunsuri;
- în menaj - 9 (adică 1 din 6 agenții care au răspuns / confirmat că persoane cu studii superioare acceptă să facă menaj).
- în agricultură - 9.

Alte 9 agenții raportează solicitări de munci necalificate în agricultură, acceptate de către cei cu studii superioare.

Dramatismul situației îl subliniază o agenție care notează: la munci necalificate operare calculator sau două agenții care consideră necalificat un dansator.

Explicațiile acestor solicitări – de descalificare – sunt în:

a) enorma diferență de venituri 6 la 1 (10 euro / oră în domeniul restaurante în Spania, adică 10 înmulțit cu 40 ore / săptămână egal 400 săptămânal, 1200 / lună față de 200 euro / lună

în învățământul românesc, de 6 ori mai mult și fără stresul și răspunderile aferente învățământului.)

b) scuza față de propria demnitate că este vorba de un „pentru început”, „temporar”;

c) este vorba de o migrație temporară, de oameni care-și propun să revină acasă, după acoperirea unor deficite financiare mari.

Structura populației în migrație înregistrată la agențiile menționate. ITEM 13. Informații cu privire la gruparea pe sexe, pe vârstă, pe zona de proveniență (rural/ urban) a migranților

Datele culese se referă la aprecierile raportorului împuternicit de agenție să completeze situația cerută și nu la situația reală a migranților.

Vârsta. Din cele 107 agenții reținute au completat aprecieri cu privire la **Vârsta**: 85 de agenții.

Cu privire la **vârsta migranților**, agențiile notează date care relevă trei particularități ale solicitărilor de migrație pe dimensiunea vârstă:

1) solicitări de migrație legală există aproape²⁸ pe întregul spectru al scalei a populației în vârstă de muncă²⁹ - 16-65 de ani;

2) pentru majoritatea profesiilor se fac recrutări pentru oameni între 18³⁰ și 50 de ani;

3). solicitările sunt corelate cu profesiile solicitate. (Pentru anumite profesii există restricții³¹, la un capăt sau altul al scalei de vârstă)

Observații speciale asupra notațiilor întreprinzătorilor din domeniu ar fi: recrutare foarte pretențioasă pentru domeniul hotelier, care orientează solicitările să se oprească la 45 de ani. O agenție care făcea recrutări pentru SUA și UE (poziția 48) cerea 18-30; altele urcau până la 45 de ani.

La fel, extrem de exigente, la criteriul vârstă, ar părea și solicitările găzduite de o firmă din Sibiu notată în listă la poziția 62, care are drept țintă 20-25 de ani. De fapt, este vorba, de un program foarte popular în Ardeal și în Ungaria printre elevi și studenți: joburi de vacanță în America. (În Cluj, Oradea; Timișoara, Arad funcționează o serie de asemenea firme, din care cea mai populară este Work and Travell, care în luna iunie trimite și 5 avioane pe zi spre SUA cu „experimentatori”). Este adevărat, că se întorc în țară doar cam jumătate dintre cei care au experimentat America. Toți se întorc mai maturi, mai harnici și mai organizați. Mulți se întorc amărâți după State, dar nu cunosc să se fi întors dezamăgiți.)

O separație utilă ar fi fost RECRUTĂRI PENTRU MIGRAȚIE DEFINITIVĂ respectiv pentru MIGRAȚIE CIRCULATORIE. Probabil vârsta aceasta aduce punctaje maxime în migrația definitivă spre SUA, Canada, Noua Zeelandă, Australia etc.

Genul. Din cele 107 agenții reținute ca specifice domeniului au completat aprecieri cu privire la gen, bărbați / femei: 105 agenții.

Pe dimensiunea „genul solicitanților de migrare, bărbați /femei”, agențiile notează date care relevă următoarele particularități:

²⁸ Nu există solicitări la capete: 15 -18 ani și 55-60 de ani, probabil datorită experiențelor care arată că nu au nici un fel de șanse de angajare la aceste vârste.

²⁹ Conform Codului Muncii din România, actuală este populația în vârstă de muncă, populația între 16 și 65 de ani.

³⁰ Conform cu noile orientări europene forța de muncă este socotită populația începând de la vârsta 15 ani, agențiile care activează legal iau în socoteală doar solicitanți de 18 ani.

³¹ Au restricții de vârstă profesii precum: asistent medical – pentru îngrijiri finale, urgență și terapie intensivă – profesii în care nu se poate intra, conform Codurilor deontologice de profil, înainte de 21 de ani. Precaute, agențiile românești și angajatorii străini cer și o anumită experiență în domeniu și fac recrutări pe intervalul 23-50 de ani. (conform cu Situația DMS poziția 2,);

Profesiile de dansator, etc nu continuă după 45 de ani. Cei din entertainment sunt, de regulă, tineri. O agenție – poziția 50 - marchează vârsta de 34 de ani ca limită maximă la care se mai fac recrutări pe domeniu.

1) separarea tronsonului meseriilor masculine – construcții, de cele feminine -îngrijire bătrâni, asistență medicală, menaj sau a unor meserii nerecunoscute în România: prostituată, de exemplu.

2) agențiile s-au concentrat pe meserii feminine, fapt care sugerează că și din România pleacă la muncă mai mult femeile, că avem o feminizare a migrației din România, comparabilă cu tendința mondială pe piața muncii.

Firmele cu pozițiile 8,9,10, 14 16,17, 18,23,25, 32, 33, 34, 36, 37, 41, 44,49,50,63, 68, 78, 82, 86,91,93, 95, 101 susțin că operează medieri pentru majorități feminine, unele de peste 90%. Alte firme operează pentru bărbați în majorități comparabile. Cele mai multe firme operează fără să remarce solicitări puternic diferențiate pe gen.

O notă mai aparte face o agenție din București, poziția 71 în listă, care recrutează pentru Japonia femei, din mediul rural, ca dansatoare.

Mediul de proveniență, de rezidență a migranților. Din cele 107 agenții reținute au completat aprecieri cu privire la rezidență (rural/ urban), 94 de respondenți.

Pe dimensiunea „rural /urban”, agențiile notează date despre corelații puternice dintre anumite profesii și mediul de rezidență.

1) solicitări de migrație din mediul urban se înregistrează în legătură cu majoritatea profesiilor, dar, în special, cu cele din domeniul îngrijirii, al sănătății, hotelier;

2) solicitările de migrație pentru muncă în agricultură vin din mediul rural. 2) pentru majoritatea profesiilor se fac recrutări pentru oameni între 18³² și 50 de ani;

Observații speciale – pe dimensiunea rural / urban - nu apar.

Gradul de sindicalizare al migranților. (ITEM 14: „Aveți organizație de sindicat în societate?”) Din cele 107 de agenții răspund toate la această întrebare 117 și ele sunt unanime: NU EXISTĂ SINDICATE ÎN SOCIETATE!

Concluziile care se desprind din studiul de caz prezentat mai înainte pot fi completate cu informații care nu fac o carte de vizită pozitivă și favorabilă în domeniu și care rezultă din corespondența misiunilor diplomatice pe această temă de genul celor care evocă:

„...în anul 2005 am avut mai multe situații în care nici firmele de plasare de forță de muncă din România și nici cele din Cipru nu și-au respectat obligațiile contractuale. Din România au fost societățile comerciale: SUCCES TOTAL SRL, CONOR PRESS SRL, VALERIA INTERTOUR SRL...În unele situații a trebuit să apelăm la sprijinul poliției pentru a recupera documentele de călătorie ale cetățenilor români reținute...”

B. Situația agențiilor private românești de mediere a plasării forței de muncă străine pe piața muncii din România

Nu este cunoscută o asemenea activitate, dar este posibil să apară. În condițiile ezitării românilor de a demara astfel de medieri, cu certitudine că vor apărea operatorii externi de plasare a forței de muncă străine pe piața muncii din România.

C. Situația agențiilor externe de plasare a forței de muncă străine pe piața muncii din România

Nu este cunoscută. Dar cu certitudine că pentru România operează firme de profil în Bangladesh, Pakistan. Firme din aceste țări au oferit, în 2005, Universității Oradea, servicii de promovare gratuită în țările lor.

³² Conform cu noile orientări europene forța de muncă este socotită populația începând de la vârsta 15 ani, agențiile care activează legal, iau în socoteală doar solicitanți de 18 ani.

D. Posibile evoluții economice și imperative politice: Politici de „reciprocitate”

Afluxul de cetățeni europeni pe piața muncii românești este încă foarte mic, comparativ cu defluxul românilor spre Vest. Față de acest aflux politicile de reciprocitate sunt insignifiante, dar această decizie nu poate să se limiteze numai la acest aspect.

Dacă ținem cont că țări UE precum Grecia, Spania și Portugalia au preluat fluxuri migratorii mari cam la 5 ani de la integrare, dar că Cipru primește deja la un an valuri de migranți se poate estima că România, în 3 ani, va avea de făcut față afluxului migrator.

Situația descrisă arată că agențiile private românești de mediere a plasării forței de muncă autohtone pe piețele externe ale muncii nu au forța de a suplini răspunderea agențiilor publice și nu au cum prelua gestiunea fluxului complementar al migrației spre piața muncii din România, previzibil a se reîntoarce în orizontul a 5 sau chiar 3 ani.

Creatorul și structura de implementare a unor asemenea politici nu poate fi decât un organism public. DMS, transformat în Departament pentru Migrații, ar putea face acest lucru. Sprijinitorii politicii de restricționare nu pot fi decât sindicatele interne și patronatul extern, care ar avea direct de suferit în urma unor evoluții de acest tip. Oponenții săi vor fi patronatul intern și sindicatele din țările de trimitere.

Ca urmare, o politică complementară celei de „reciprocitate” se impune a fi de sprijinire publică a dezvoltării gestionării migrației, controlului și dialogului social.

3. Operatorii de formare continuă și semnificația activității lor într-o politică de aplicare a principiului reciprocității în accesul cetățenilor UE pe piața muncii din România

3.1. Situația agenților de formare continuă și locul lor pe piața formării forței de muncă

Formarea forței de muncă în România cuprinde un sistem cu patru aspecte mari:

- A. formarea inițială, cu două nivele;
- B. formarea specializată la nivel mediu;
- C. formarea specializată la nivel superior;
- D. formarea continuă a adulților.

A. România. Formarea inițială a lucrătorilor

Nr. crt.	Condiții de calificare		Instituția care califică	Calificarea	Actul care atestă calificarea și valabilitatea lui	Posibilități de dezvoltare profesională
	Școala absolvită	Numărul de ore/ ani de studii				
1	Gimnaziu – 8 clase	2 ani de școală 2 x 36 săpt. x 5 ore/ săptămână	Școala de arte și meserii ³³ din subordinea MEdC	Lucrător în domeniul ...	Certificat de calificare europeană nivel I. VALABILITATE EUROPEANĂ	Continuarea calificării la nivel II.
2	Absolvent de școală de arte și meserii cu certificat nivel 1	1 an de școală, an de completare	Școala de arte și meserii Din subordinea MEedC	Lucrător în domeniul ...	Certificat de calificare europeană nivel II. VALABILITATE EUROPEANĂ	Continuarea la nivel mediu

³³ La nivelul municipiului Oradea, din 18 licee, 8 au și școli de arte și meserii

B.1. România. Formarea specializată a personalului la nivel mediu I

Nr. crt.	Condiții de calificare		Instituția care califică	Calificarea	Actul care atestă calificarea și valabilitatea lui	Posibilități de dezvoltare profesională
	Școala absolvită	Numărul de ore/ ani de studii				
1	Absolvent de școală de arte și meserii cu certificat nivel II	1 an Ore:1x37x5	Școala de arte și meserii Din subordinea MEedC	Tehnician	Certificat de competență profesională nivel I în domeniul ... VALABILITATE EUROPEANĂ	Urmarea unei școli postliceale Susținerea examenului de Bacalaureat și urmarea unei facultăți

B.2. România. Formarea specializată a personalului la nivel mediu II

Nr. crt.	Condiții de calificare		Instituția care califică	Calificarea	Actul care atestă calificarea și valabilitatea lui	Posibilități de dezvoltare profesională
	Școala absolvită	Numărul de ore / ani de studii				
1	Absolvent de școală de arte și meserii cu certificat de competență nivel I Sau absolvent de liceu	2 ani Ore:2x37x5	Școli postliceale Din subordinea MEedC	Tehnician II	Certificat de competență profesională nivel II în domeniul ... VALABILITATE EUROPEANĂ	Susținerea examenului de Bacalaureat și urmarea unei facultăți

C. România. Formarea specializată a personalului la nivel superior

Nr. crt.	Condiții de calificare		Instituția care califică	Calificarea	Actul care atestă calificarea și valabilitatea lui	Posibilități de dezvoltare profesională
	Școala absolvită	Numărul de ore / ani de studii				
1	Absolvent de liceu sau de Școală de arte și meserii cu diplomă de Bacalaureat	3 ani Ore:2x14x22	Instituții de Învățământ superior de scurt parcurs	Specialist În domeniul ...	DIPLOMĂ de specialist cu competență profesională nivel I în domeniul ... VALABILITATE³⁴ EUROPEANĂ	Continuarea la nivel master

³⁴ Unde există Acorduri Europene pentru Recunoaștere Reciprocă a Diplomelor, în perspectiva implementării Acordului Bologna cu recunoaștere generală europeană

2	Absolvent de Învățământ superior	1-2 ani	Instituii Învățământ superior cu IOSUD	Master	DIPLOMĂ DE MASTER de competență profesională nivel I în domeniul ... VALABILITATE EUROPEANĂ	Continuarea la nivel de doctorat
3	Absolvent de Învățământ superior	4 ani	Instituții de Învățământ superior cu IOSUD	Doctorat	DIPLOMĂ DE DOCTOR în domeniul ... VALABILITATE EUROPEANĂ	Specializare postdoctorală

Între aceste sisteme de formare, formarea continuă a lucrătorilor prin inițiative ale unor agenți privați este doar o mică parte și ea privește, de fapt, aspecte de reconversie profesională.

D. România. Formarea continuă a lucrătorilor la nivel de bază

Nr. crt.	Condiții de calificare		Instituția care califică	calificarea	Actul care atestă calificarea și valabilitatea lui	Posibilități de dezvoltare profesională
	Școala absolvită	Numărul de ore/ ani de studii				
1	Absolvent de școală de arte și meserii cu certificat nivel 1 sau mai mult	380 ore	Orice agenți atestați de MEedC și MMSSF,	Lucrător în domeniul	Certificat de calificare nivel I, VALABIL exclusiv în România Eliberat cu siglele celor două ministere	

Rezultatul procesului de formare continuă – cel prezentat în raportarea către DMS - este de folosit sub beneficiu de inventar. Raportul întocmit pe baza distribuirii Chestionarului transmis agenților de formare profesională – și remis de către 5 agenți, din care doar doi cu activități de formare - nu are reprezentativitate statistică pentru fenomenul studiat din cauza numărului extrem de mic de respondenți.

Acest chestionar culege două seturi de date interesante pentru imaginea situației.

Primul este cel legat de faptul că ambii agenți de formare raportează că diplomele lor sunt recunoscute în străinătate – (ITEM 9: *Diplomele obținute de cursanți sunt recunoscute în străinătate?*). Or, la aceste cursuri nu se eliberează Diplome, ci doar Certificate, iar pe aceste certificate există mențiunea expresă: Valabile doar pe teritoriul României. Agenția din Hunedoara, care oferă consultanță în Resurse umane, poziția 3 în Raport, notează că aceste acte nu sunt recunoscute în afara țării.

Al doilea aspect interesant de relevat este că urmează cursuri de reconversie bărbați tineri - în jurul vârstei de 31 de ani (disponibilizații din fosta industrie grea a comunismului) - și femei în vârstă de peste 45 – (disponibilizate din aceeași industrie).

3.2. Posibile evoluții economice și imperative politice

Este de așteptat ca evoluțiile economice și sociale din România să impună Politici de dezvoltare a formării profesionale, să transforme învățământul într-un sector de investiții prioritare. (Programul European cunoscut sub numele de *Agenda Lisabona*)

În aceste condiții, formarea continuă – reconversia și formarea profesională pentru adulți - se impune ca o practică generalizată, curentă și continuă. Se mai impune însă și compatibilizarea certificatelor cu cele de nivel european sau renunțarea la două tipuri de certificate pentru aceeași calificare.

Noua problemă pe care o ridică formarea continuă este valorificarea investiției în beneficiul investitorului și / sau recuperarea investiției – în funcție de piața muncii din țara care o folosește. În acest caz DMS ar avea de operat pe această secțiune: întocmind o bază de date și proiectând un sistem de recuperare a investiției în educație. (Taxa către școala absolvită sau către Stat, DMS).

Pentru politica de „reciprocitate” activitatea agenților de formare continuă ar avea însemnătate în direcția corelării ofertei lor cu cerințele pieței muncii din România, din viitorii ani (și nu cu cele ale piețelor externe). Agenții de formare ar avea rolul de a pregăti o ofertă de lucru care să prevină foamea de forță de muncă în sectoare pe care le acopereau migranții din țările cu politici restrictive pentru România.

Agenții repondenți arată că astăzi se pregătesc resurse pentru piețe externe, cu fonduri publice românești.

O politică de reciprocitate restrictivă are de soluționat cel puțin două probleme:

1) La vârful piramidei profesionale, cererea pentru anumite categorii de specialiști (vezi și răspunsurile oferite în chestionar de ANIMMC) care proveneau din țările cărora România le-a impus - prin reciprocitate – măsuri restrictive privind circulația forței de muncă;

2) Cine va asigura pregătirea și formarea acestor specialiști și în ce orizont de timp? Cine suplinește necesarul apărut până la formarea acestora?

Agențiile de formare pot, deci, asigura bazele politicii de reciprocitate prin cooperarea strânsă cu DMS.

V. POLITICI PENTRU PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA

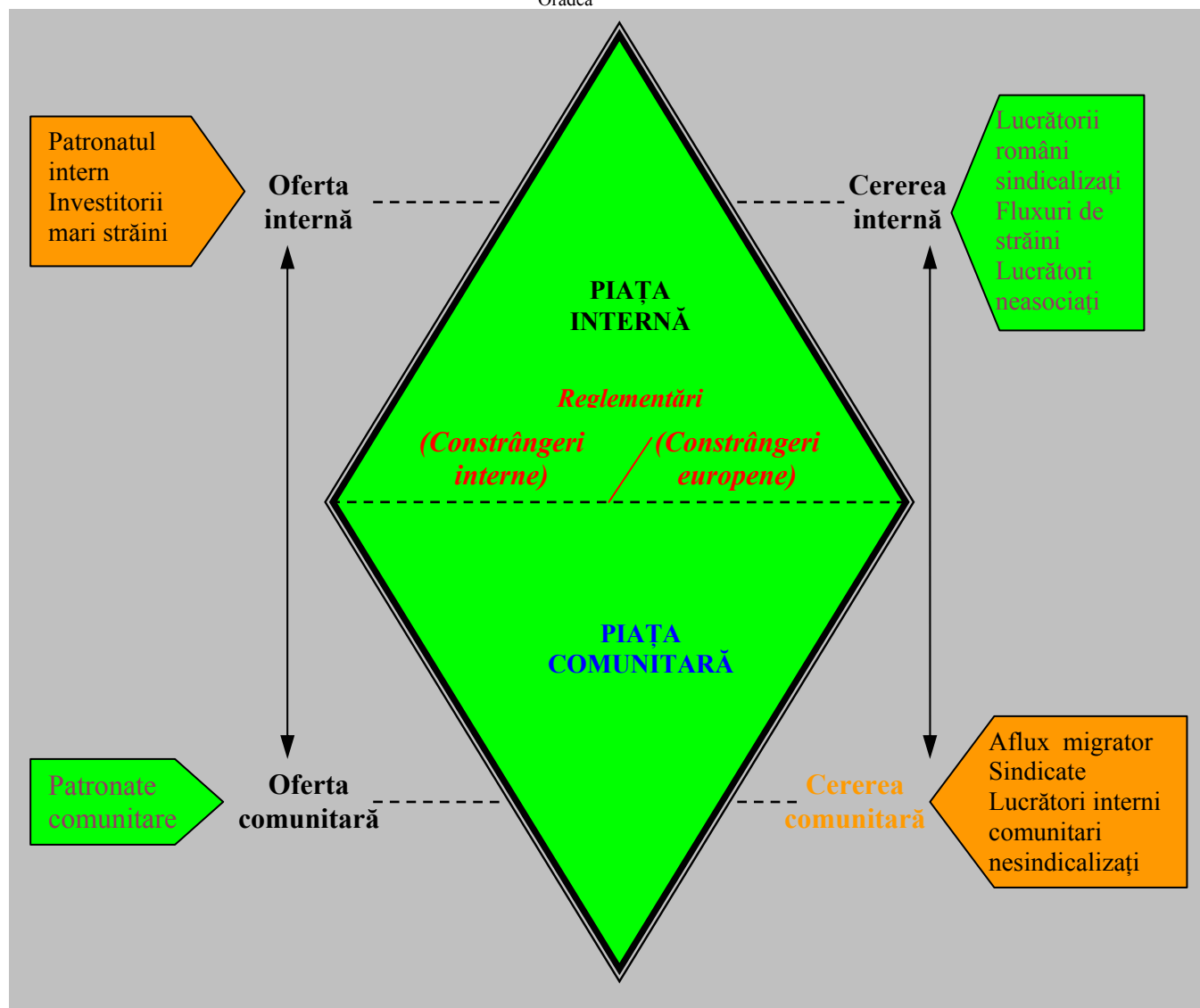
1. Piața muncii și direcții de analiză

1.1. Piața muncii: Modele de analiză

În elaborarea acestui studiu de impact, am optat pentru un model unic de analiză al pieței muncii, dominant din perspectivă economică.

Acesta își propune să evidențieze interdependențele dintre oferta internă și cererea internă, pe de o parte, iar pe de alta – între oferta patronatului extern și cererea comunitară de forță de muncă, precum și între cele două piețe: internă și externă, fiecare cu specificul și problematica ei.

Ilustrăm aceste relații în diagrama alăturată:



În abordarea acestui studiu, oferta internă de locuri de muncă vine îndeosebi din partea patronatului intern și a marilor investitori străini, în timp ce solicitările se localizează la următoarele categorii: lucrători români sindicalizați, fluxuri de forță de muncă străină, lucrători autohtoni neasociați. La rândul ei, oferta comunitară aparține patronatelor din țările UE, iar cererea de locuri de muncă se înscrie în dreptul aflului migrator, sindicatele comunitare, precum și a lucrătorilor interni comunitari nesindicalizați.

În esență, modelul de analiză propus înfățișează solidarizările dintre oferta internă și cererea de forță de muncă în spațiul comunitar, respectiv între oferta comunitară de pe piața muncii și cererea internă de forță de muncă. Aceeași radiografie pune în evidență opoziția care poate surveni între patronatul intern și investitorii mari străini, într-un plan, și patronatele concurente de pe piețele comunitare în celălalt plan. Respectiv, între lucrătorii români sindicalizați, fluxurile de forță de muncă străină de pe piața internă și lucrătorii interni neasociați, pe de o parte, și aflul migrator din spațiul comunitar, sindicatele din țările membre ale UE și lucrătorii comunitari nesindicalizați, pe de altă parte.

1.2. Piața muncii: Direcții de analiză

Studiul de față își propune să ofere o abordare a pieței muncii din perspectiva impactului liberalizării ei și a variantelor de politici care pot fi aplicate în acest sens.

Tocmai această dimensiune, a definirii politicilor în domeniu – constituie nota distinctă a studiului.

Acest demers a fost structurat în acord cu problemele relevante identificate și exigențele tipurilor de politici cu privire la piața muncii, căutând să ofere răspunsuri adecvate realităților actuale și de perspectivă.

Direcțiile de analiză urmate au fost focalizate asupra:

1. definirii și tipologizării politicilor cu privire la piața muncii;
2. conturării obiectivelor politicii pe piața muncii;
3. relevării cadrului politicii de gestionare a migrației;
4. evidențierii caracteristicilor pieței muncii din România;
5. definirii politicilor ultraliberale, de liberalizare moderată și conservatoare protecționistă pe piața muncii în condițiile funcționării principiului liberei circulații a lucrătorilor în spațiul UE;
6. principiile care stau la baza acestor tipuri de politici;
7. impactul politicilor cu privire la piața muncii din România în privința circulației forței de muncă;
8. efectele probabile ale politicilor ultraliberale, de liberalizare moderată și conservatoare protecționistă în plan economic, social-politic, al educației și al securității publice a cetățeanului;
9. identificarea și evaluarea oportunităților și riscurilor aferente acestor tipuri de politici.

*

Țările Uniunii Europene se prezintă, în ansamblul politicilor referitoare la piața muncii, cu politici migraționiste bine puse la punct, susținute prin cadrul legal-instituțional, național și european. În România, măsurile care se iau atât în privința legislației cât și a cadrului instituțional au adesea un caracter de reacție, legat de scopul de a asigura adaptarea la cerințele europene, decât de a proiecta și urma o politică migraționistă națională, cu obiective clare. Ceea ce se constituie de la sine într-o prioritate de grad zero pentru factorii decizionali.

Libertățile oferite forței de muncă după 1990, intensificarea activității de reglementare prin acorduri bilaterale a muncii în străinătate (MMSSF: 11 acorduri) nu au generat deplasări masive de pe piața muncii din România pe piețele muncii din țările UE. Contrar avertizărilor și temerii multor oficialități din spațiul comunitar, exodul migrației pentru muncă către aceste țări nu a atins nivele critice pentru piețele muncii de acolo și nici nu se estimează o asemenea amploare a fenomenului.

2. Efecte ale aplicării măsurilor tranzitorii de restricționare a accesului lucrătorilor români pe piețele muncii din unele state membre ale UE

Adoptarea unor măsuri tranzitorii pentru restricționarea accesului lucrătorilor români pe piața forței de muncă UE 25 se va solda cu o seamă de dezavantaje pentru România, lucrători români și țara de destinație, fără a neglija însă și unele avantaje, evident în proporții diferite pentru fiecare parte.

2.1 Dezavantaje pentru lucrătorii români

- A. Primul și cel mai evident dezavantaj pentru aceștia este limitarea în continuare a dreptului de a munci în acele state care au introdus asemenea măsuri tranzitorii într-o formulă care poate chiar să creeze o situație de dezavantaj față

- de lucrătorii din statele terțe care neintrând sub incidența reglementărilor comunitare referitor la contribuțiile de securitate socială plătite de angajator și lucrător vor fi avantajați și preferați în locul – în teorie membrii ai UE (ex. Semnificativ îl reprezintă creșterea în 2006 a numărului lucrătorilor sezonieri în Germania și diminuarea în contrapartidă a muncitorilor polonezi sezonieri din acest stat, urmare a aplicării reglementărilor de securitate socială, model ce se va aplica și românilor de la data aderării!)
- B. necesitatea obținerii unui permis de muncă și/sau a unei autorizări prealabile și a unor condiții impuse, a unui drept de ședere, etc. ceea ce implică pe de o parte costuri suplimentare directe și indirecte (costuri cauzate de deplasarea la autorități, de copierea și legalizarea documentelor care trebuie depuse pentru obținerea vizei, etc.) și pe de altă parte trecerea unei durate de timp, considerație ce poate conduce la acoperirea ofertei de muncă de către alți lucrători interesați;
 - C. necesitatea înscrierii, în cazul anumitor state, a lucrătorului român într-un contingent, maxim anual cu consecința respingerii solicitărilor în cazul în care această limită este atinsă;
 - D. restrângerea dreptului de muncă doar pentru perioada pentru care s-a acordat viza de muncă, și în anumite cazuri doar pentru angajatorul pentru care s-a acordat respectiva viză;
 - E. îngreunarea posibilității de identificare a unui angajator străin, în condițiile în care cetățeanul român este în majoritatea cazurilor obligat în acest moment să se întoarcă în țară și să solicite autorizare prealabilă mai ales pentru ofertele sezoniere;
 - F. nereglementarea situației celor care desfășoară activități ce se încadrează în sintagma „muncă la negru” și eventual creșterea numărului celor aflați într-o situație similară prin acces neîngrădit fără viză pentru o durată de 90 de zile în țări în care până acum nu au avut acces fără viză – ex. Marea Britanie;
 - G. lipsă de protecție socială și creșterea posibilității de a devenii victime ale abuzurilor și exploatari aferente migrației ilegale în scop de muncă.
 - H. Lipsa minimului economic și a opțiunilor de creștere a stabilității financiare și a posibilității de asigurare a traiului pentru familie, pentru a realiza investiții ulterioare;
 - I. Nedesprinderea de noi tehnici, metode, a unei limbi străine, a unor cunoștințe noi, a unei aprecieri cât mai apropiate de realitate cu privire la valoarea muncii și descreșterea posibilității de a deveni competitiv.

2.2 Dezavantaje pentru România

- A. Principalul dezavantaj pentru România este împiedicarea circulației libere a forței de muncă române în statele care vor introduce măsuri tranzitorii, ceea ce va antrena o stare de nemulțumire pentru populație, de scădere a credibilității autorităților române și europene.
- B. Un alt dezavantaj poate fi reprezentat de continuarea încercărilor de a lucra la negru în statele care introduc aceste măsuri, cu consecințe directe asupra imaginii statului și instituțiilor sale, precum și asupra costurilor crescute pentru asigurarea repatrierii celor prinși muncind la negru, pentru protecția drepturilor acestor persoane, pentru identificarea și combaterea acestui fenomen, etc.
- C. Alt dezavantaj poate fi reprezentat de costurile suportate de statul român pentru trimiterea lucrătorilor români la muncă în străinătate prin instituțiile sale specializate.
- D. Lipsa de remitențe transferate prin circuitul bancar

- E. Creșterea numărului persoanelor fără locuri de muncă pe teritoriul României și a problemelor sociale.
- F. Limitarea dezvoltării prin lucrători migranți
- G. Antrenarea de cheltuieli pentru recalificarea, specializare, dezvoltarea aptitudinilor lingvistice, culturale ale celor care puteau să fie recalificați specializați și instruiți la locul de muncă.
- H. Structura pe vârstă, sex, calificare a capitalului uman pierdut de România prin emigrarea în scop de muncă fie și de tip temporar, nu se compensează prin numărul cetățenilor din UE care au venit să lucreze pe teritoriul României, lucru care rezultă cu claritate din faptul că deși există acorduri bilaterale privind stagiarii cu țări ale UE, nici un aspirant dintr-o țară UE nu a solicitat obținerea unui loc de muncă în România, invocând această posibilitate.

2.3. Dezavantaje pentru țara de destinație

Printre dezavantajele statului de destinație pot fi enumerate:

- A. dificultatea de a-și acoperi rapid deficitul de forță de muncă, întrucât de regulă realizarea formalităților necesare ia un timp îndelungat cu efecte în planul economic și al relației cu angajatorii proprii care pot avea dezechilibre;
- B. creșterea nivelului de muncă la negru pe teritoriul statului respectiv și a problemelor ce derivă și sunt favorizate de acest fenomen;
- C. pierderea veniturilor rezultate din impozitele și taxele ce s-ar fi perceput de la lucrătorii aflați în mod legal la muncă pe teritoriul aceluși stat;
- D. diminuarea consumului ce s-ar fi realizat de către lucrătorii migranți respectivi;
- E. investiții în cheltuieli de calificare a propriilor lucrători.

2.4. Avantaje pentru lucrătorii români

Printre avantajele lucrătorilor români se numără:

- Creșterea ipotetică a stabilității familiale;
- Obligația de a se găsi resurse pe piața internă ceea ce însă nu pot fi caracterizate a fi avantaje ci mai mult atitudini impuse prin imitați.

2.5. Avantaje pentru România

- sume mari în valută intrate în țară în mod permanent, în momentul actual
- păstrarea unei ponderi relativ scăzute a fenomenului de brain-drain într-o anumită măsură, datorită limitărilor impuse de măsurile tranzitorii
- existența unei perioade de adaptare a pieței muncii române la piața muncii la nivel european;
- venituri obținute din legalizări, certificări de documente pentru cei care doresc să plece la muncă în străinătate;
- Cei aproximativ 1.250.000 de cetățeni români cu drept de rezidență în țări ale UE (conform situației primite de la MAE) își sprijină rudele și prietenii să migreze, astfel că din situația primită de la BNR aceștia au introdus în țară venituri de 342 milioane Euro, în perioada ianuarie-iulie 2006;

2.6. Avantaje pentru țara de destinație

- protejarea pieței interne a muncii de o eventuală infuzie masivă de lucrători care pot crește competența și provoca presiuni sociale
- posibilitatea dirijării forței de muncă pe care o acceptă lucrătorii către segmente sau zone cu deficit;
- controlul șomajului
- obținerea de venituri suplimentare din taxele pentru eliberarea diferitelor permise sau autorizări necesare

- obținerea timpului necesar pentru implementarea unor măsuri de protecție în domeniu și a obișnuirii populației cu posibilitatea respingerii;
- Folosirea în scopuri electorale a temei;

3. Variante de politici cu privire la piața muncii

3.1. Definiție și caracteristici

Definiție: Sunt **politici cu privire la piața muncii** orice sisteme coerente de reglementări, care urmăresc creșterea oportunităților sau diminuarea riscurilor (pierderilor), pentru unul sau mai mulți actori interesați în această piață.

Sunt actori pe piața muncii:

- 1) patronatul autohton;
- 2) lucrătorii autohtoni, plus imigranții pe această piață;
- 3) patronatele concurente de pe piețele comunitare;
- 4) lucrătorii pe piețele comunitare;
- 5) plus Statul³⁵;
- 6) plus UE;

3.2. Tipuri de politici

Tipurile de Politici cu privire la piața muncii pot fi grupate astfel:

I. După criteriul intervenției politice:

a) ultra-liberale, în care piața singură reglează, prin mecanismul cerere-ofertă, prețul forței de muncă și fluxurile migratorii;

b) liberale de intervenție limitată – pentru creșterea oportunităților sau atenuarea riscurilor mari pentru o țară, o zonă, pentru patronatul și lucrătorii din aceste areale;

c) politici conservatoare de intervenție clară, de tip protecționist, exprimate în blocarea oportunităților pentru alții pe o piață, indiferent de riscurile interne.

II. După criteriul orizontului de timp vizat:

a) politici ad-hoc, decise doar pentru perioada imediat următoare aderării 2007;

b) politici pe termen mediu, corespunzător perioadelor tranzitorii – 2 plus 3 plus 2;

c) politici pe termen mai lung – de după 2014.

III. După criteriul coerenței și cuprinderii:

a) politici partizane, haotice – necorelate intersectorial și neadaptate cadrelor în care funcționează și **schimbătoare** cu orice nouă guvernare. Acestea sunt politici de reacție punctuală și de eficiență minimală: costuri mari, efecte mici.

b) politici unite în aceeași strategie, cu corelări și adaptări acceptate și nepartizane.

O **politică integrată într-o strategie unitară**, gestionată de un Secretariat din Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, are de urmărit:

- Minimizarea riscurilor;
- Dezvoltarea oportunităților pentru stat, pentru patronatul autohton și pentru lucrătorii pe piața autohtonă;

- Obiective de construcție durabilă a identității românești în mediul UE, pe termen mediu și lung, cu corelații intersectoriale și cu preocupări pentru valorizarea șanselor și prevenirea efectelor adverse globale.

³⁵ Statul este reprezentantul unor **dependenți** de Piața muncii: pensionarii, asistații social, copii, ș.a., precum și a unor **componenți indirecti** care modelează piața muncii: serviciile de educație și de sănătate, **serviciile de entertainment**.

3.3. Obiectivele politice

Obiectivele politicii pe piața muncii pot viza:

1. Creșterea oportunităților generale,
oportunităților patronatului local,
oportunităților pentru forța de muncă locală
2. Reducerea riscurilor – costuri pentru patronat,
lucrători,
stat în ansamblu.
3. Acceptarea riscurilor-provocări, pentru fiecare actor, dezvoltarea unei culturi a curajului de a înfrunța riscuri mari pentru câștiguri mari.

3.4. Cadrul politicii de gestionare a migrației

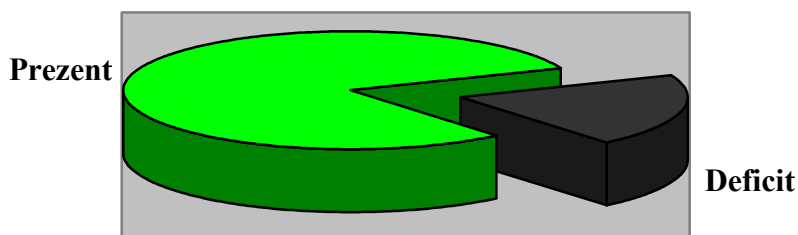
Cadrele definirii unei politici cuprind:

Condițiile structuratoare și condițiile concrete – detaliate de analize și proiecții (scenarii de dinamică) pe câte 5 ani.

Condițiile structurale de construire și implementare a unei politici pe piața muncii din România, integrată în UE, se pot desfășura pe un fond definit prin cinci factori:

- A) **Globalizarea**, adică apariția interdependențelor la scară planetară și a unor fenomene ca – mișcarea capitalurilor la nivel global; apariția piețelor financiare globale; dezvoltarea comunicațiilor globale și transformarea migrațiilor – a deplasării forței de muncă - într-un fenomen definitoriu al contemporaneității. (Raportul OIM pentru 2005 informa că în 2004 au migrat, în scop de muncă, un număr de oameni egal cu populația Braziliei)
- B) **Criza demografică europeană**, îmbătrânirea severă a populației și, ca urmare, oferta redusă de forță muncă; (Nivelul acestei crize în România – semnalat deseori de demografi - este ilustrat de pierderea unui milion de oameni între 1992 și 2002).

Declinul populației în România între 1992-2002



- C) **Mentalitatea tentată de politica statului bunăstării**: disponibilitatea redusă de a accepta eforturi de muncă mari – intelectuale, de răspundere, fizice și de riscuri mari - și, ca urmare, reducerea ofertei pentru sectoarele grele; creșterea constantă a prețului de referință a orei de lucru; creșterea posibilităților de a trăi din ajutoare sociale – la nivel comparabil cu traiul din salariul minim pe economie;
- D) **Scăderea relativă a avantajului economic competitiv european** în condițiile extinderii UE, a poverii cheltuielilor pentru asigurarea securității – inclusiv a cheltuielilor de protecție față de amenințările teroriste și a cheltuielilor de război

- E) Creșterea **constantă a riscurilor în privința securității generale și personale** sub amenințarea terorismului și a criminalității transfrontaliere.

3.5. Caracteristicile pieței muncii din România dar și din țările UE 8

Analizele pentru piața muncii din România ne arată că piața muncii din România se îngustează sever, se destructurează și se decorează față de nevoile de dezvoltare locală.

Îngustarea severă a ofertei pe piața muncii înseamnă reducerea naturală a ofertei de muncă prin scăderea și îmbătrânirea populației. Mai înseamnă reducerea ofertei de muncă la prețurile pe care este pregătit patronatul local să le plătească. Nivelul scăzut al șomajului – sub media UE -, greutatea de a găsi lucrători comerciali calificați, constructori calificați, grădinari calificați etc. arată clar aceste lucruri.

Destructurarea înseamnă descalificarea reală, marginalizarea forței de muncă de 50 de ani, decalajele regionale mari în folosirea forței de muncă și polarizarea. Descalificare înseamnă și nepregătire profesională, și nefolosirea forței de muncă în domeniul pentru care a fost pregătită. Adică, înseamnă a pierde forța de muncă învățată cu standarde și valori profesionale, cu răspunderi morale pentru ceea ce are de făcut. Folosirea calificărilor în meseria de sculer matrițer, de exemplu, ca fierar betonist; folosirea asistenților medicali ca vânzători; a medicilor și farmaciștilor ca agenți de vânzări pentru firmele de medicamente etc sunt exemple de descalificare. Descalificarea aduce mari pierderi pentru persoanele afectate - lezate în stima de sine și în statutul lor profesional, dar recompensate material față de colegii care au statutul, dar nu și mijloacele de a-l menține; pentru statul care a investit în calificarea lor.

Împingerea unei părți mari din forța de muncă de peste 50 de ani în pensionări medicale sau pensionări cu compensații înseamnă lipsirea pieței muncii cam de 1/5 din resursele sale naturale.

Decorelarea ofertei față de nevoile pieței înseamnă pierderea interesului public pentru învățământul vocațional și lipsa stimulentei pentru recâștigarea acestuia. Facilitatea obținerii unei Diplome de învățământ superior, descreșterea alarmantă a răspunderii pentru rezultatele muncii și centrarea exclusivă pe posibilitățile de câștig legal sau ilegal au dus la prețuri astronomice pentru muncii simple – zugrăvit, instalații – și la intrarea în caruselul: cumpărat diplomă, muncit în calificare sub diplomă, cumpărat poziții și dezvoltarea incompetenței.

Polarizare înseamnă: foame de forță de muncă la vârful și la baza piramidei ocupaționale, la nivelul supra-calificațiilor și al sub-calificațiilor. (În realitate, este vorba de o deficiență politică: neidentificarea resurselor autohtone de experți³⁶ și de supra-calificați și de blocarea accesului forței de muncă a imigranților posibili din Moldova, de exemplu.)

4. Oportunități și riscuri în condițiile unei politici de stat ultraliberale pe piața internă a muncii

4.1. Definirea politicii ultra-liberale pe piața muncii în condițiile funcționării principiului liberei circulații a lucrătorilor în spațiul UE

Definiție: Numim politică ultra-liberală în domeniul pieței muncii politica în care:

- a) statul nu intervine asupra ofertei, cererii sau prețului forței de muncă interne, cu nici un fel de constrângere;*
- b) nu intervine asupra defluxurilor de forță de muncă interne spre piețe externe, cu nici un fel de constrângere sau politici de atragere;*
- c) nu intervine asupra afluxurilor externe pe piața muncii, cu nici un fel de constrângere sau politici de atragere.*

Piața singură reglementează fluxurile circulatorii ale forței de muncă.

³⁶ Nepreocuparea pentru aceasta și apelul la cetățeni UE

4.2. Politicile ultra-liberale

Experiențele istorice, în special experiența SUA, au arătat că asemenea politici au produs efecte pozitive și pe termen scurt, și pe termen lung. Au dus la ieșirea din criză și din sărăcie în țările de emigrare și au generat dezvoltarea productivității și a spiritului antreprenorial, bunăstare și dezvoltarea pieței mărfurilor, pieței muncii și a comunităților, în țările de primire.

Cu această carte de vizită, politicile ultra-liberale par și astăzi de la sine recomandabile. Evitarea lor pare o îngustime de spirit și un act de blocare a dezvoltării comunitare.

Apărarea lor în Regatul Unit, chiar în această toamnă, demonstrează aceasta.

Banca Angliei spune că:

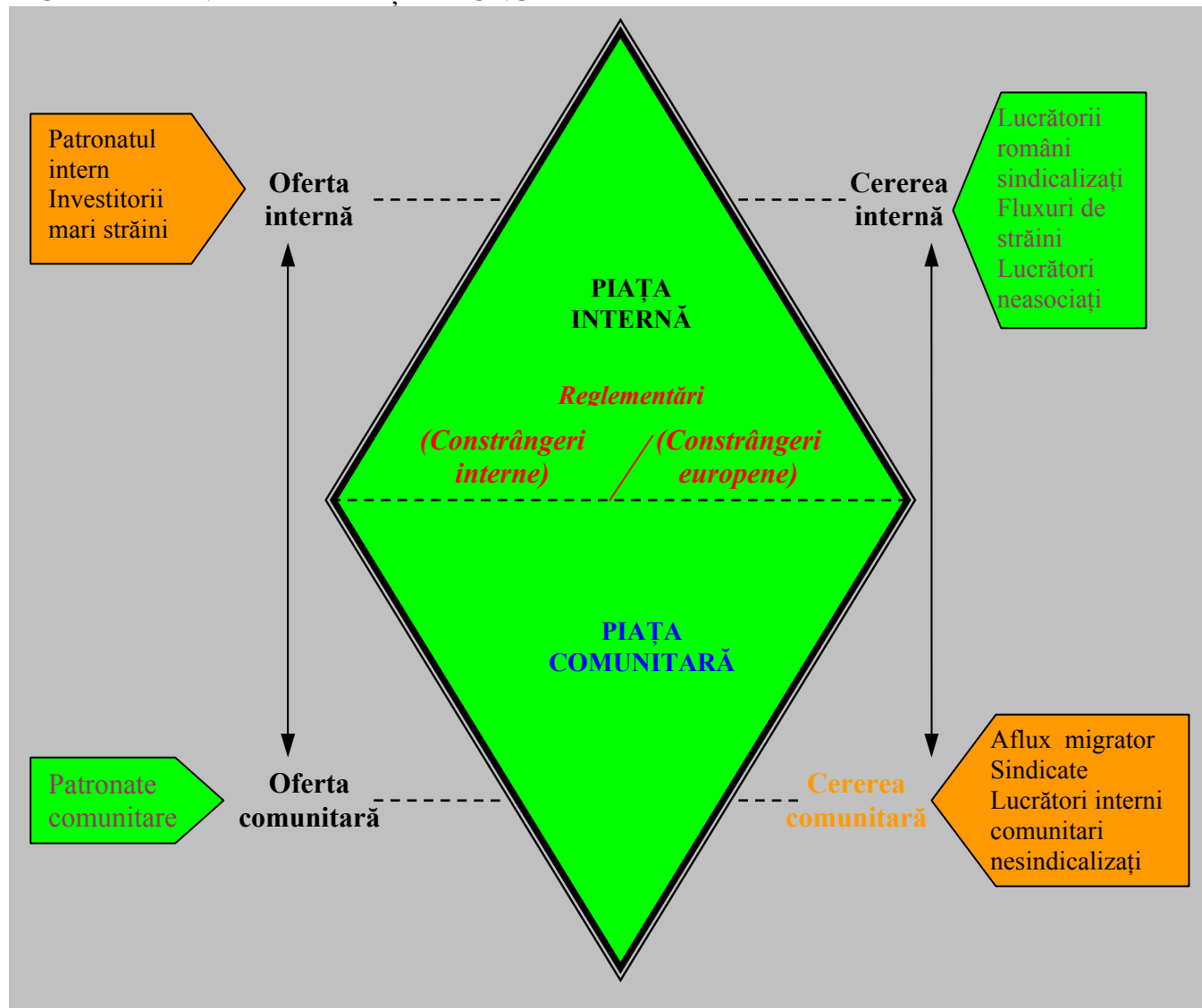
- imigranții previn creșterea inflației, deoarece lucrează pe salarii mici (80% din imigranți câștigă între 7-10 euro/oră).
- băncile nu vor fi nevoite astfel să mărească dobânzile, iar cei din clasa de mijloc își vor putea permite mai ușor un autoturism sau o locuință;
- imigranții ocupă locurile de muncă pe care britanicii le ocolesc;
- imigranții sunt plătitori de taxe și impozite contribuind astfel la Bugetul Angliei. (Deși reprezintă doar 8% din populația lucrătoare, imigranții aduc o contribuție de 10% la PIB);
- o măsură antiimigrație luată împotriva românilor și bulgarilor ar fi o notă proastă pentru proiectul Uniunea Europeană, care și așa suferă de tot mai puțină popularitate în rândul țărilor membre UE;
- într-un final, această măsură nu poate fi menținută mult, atât timp cât România și Bulgaria vor deveni țări membre UE.

Politicile ultra-liberale față de mediul global sunt în afara discuției. România nu își poate deschide porțile față de orice persoană, din orice parte a lumii, dornică să muncească în România. Persoanele cu cetățenie a unei țări aflate pe Lista Neagră a Vizelor nu pot intra în discuție. (Ele sunt deja oprite de limitările vizelor turistice.)

Politicile ultra-liberale aflate în discuție se referă la țările membre UE – 25, UE -27 și Țările în acces. (Turcia, Croația)

Teoretic, orice politică de liberalizare, analizată din perspectivă economică, relaționează:

MODEL DE ANALIZĂ A PIETEI MUNCII



Când **oferta patronatului intern este mai mare decât cererea** lucrătorilor autohtoni și la prețuri comparabile pentru ora de lucru cu **oferta patronatului extern**, mișcarea lucrătorilor este limitată și determinată doar de factori personali.

Când **oferta patronatului intern este considerabil mai mică decât cererea internă** și la prețuri necomparabile pentru ora de lucru cu **oferta patronatului extern**, mișcarea lucrătorilor este mare.

Când **oferta patronatului extern este mare față de cererea** lucrătorilor autohtoni și la prețuri incomparabil mai mari pentru ora de lucru, decât cele pe care le-ar primi din partea **patronatului de acasă**, mișcarea lucrătorilor este mare.

Când **oferta patronatului extern este diferită față de cererea** lucrătorilor din propria țară, în privința tipului de muncă oferit și a prețurilor date, mișcarea lucrătorilor este mare.

În condițiile dereglementării, apare evident că se stabilesc două concurențe laterale:

Patronatul intern (autohton) intră în concurență cu patronatul extern, iar lucrătorii imigranți cu sindicatele lucrătorilor autohtoni.

În același timp, se stabilesc două alianțe de interese. Pe de o parte, și patronatul autohton, și sindicatele din țările de destinație au același interes: să promoveze politici de limitare a mișcării libere pe piața muncii europene. Pe de altă parte, și lucrătorii imigranți, și patronatul din țările de destinație vor dori liberalizarea maximă a mișcării.

Ca urmare, **patronatele din țările primitoare de emigranți și forțele de dreapta, ca și imigranții** și asociațiile lor vor promova politici de **liberalizare a pieței muncii în UE**. Politici de limitare și temporizare vor promova forțele de stânga din țările care primesc imigranți, la presiunea sindicatelor, și patronatele din țările care trimit emigranți.

Aceste contradicții și solidarizări îngreunează raporturile din alianțele politice tradiționale: internaționalismul proletar și imperialismul global. Ele impun o redefinire punctuală și pragmatică a intereselor politice.

4.3. România și politicile ultra-liberale în privința circulației forței de muncă

În România de azi, o politică ultra-liberală privind circulația forței de muncă ar presupune:

- nerestricționarea accesului pe piața muncii din România a nici unui lucrător aspirant din UE – 25 sau din Bulgaria, nediscriminarea lor pe bază de studii, recunoașterea studiilor în proceduri simplificate, accesul simplificat la credite pentru cumpărare locuințe, la serviciile de sănătate și de educație, asigurări;
- nediscriminarea lor pozitivă – salarii comparabile cu cele din UE-15, facilități sociale etc.;
- eliminarea permiselor de muncă;
- desființarea evidențelor centralizate a prezenței cetățenilor comunitari pe piața muncii din România;
- definirea relațiilor lor cu organele statului român – administrație, poliție etc. - în aceleași condiții cu cele ale cetățenilor români;
- acceptarea nelimitată de migranți extracomunitari, din țările aspirante UE și din țările scoase de pe lista neagră a vizelor.

4.4. Efectele probabile ale politicii ultra-liberale

Efecte economice:

- valuri mari de migranți extra-comunitari în tranzit către țări ce fac parte în special din UE 15;
- exces de forță de muncă și posibilități de creștere pe seama forței de muncă foarte ieftine a migranților extra-comunitari;
- accesul cetățenilor bulgari³⁷ din proximitatea României, pentru slujbe transfrontaliere - atâta timp cât se va menține diferența de salarii între cele două țări;
- accesul cetățenilor UE-25 la nivelul experților, urmat de o stagnare a accesului tinerilor români calificați pe piața muncii din România sau cel mult o creștere minoră în acest segment;
- probabilitatea mare de revenire pe piața muncii din România, pentru pozițiile de supra-calificare, a ex-cetățenilor români, posibil a maghiarilor, evreilor și germanilor emigranți etnici;
- accentuarea „foamei de forță de muncă”, la nivelul de bază al piramidei ocupaționale, cu migranți;
- acoperirea cu migranți a crizei de profesioniști în meseriile grele, de la mijlocul piramidei ocupaționale, ca de exemplu cele legate de îngrijirea sănătății generată de plecarea masivă a asistenților medicali în primul rând, dar și a profesorilor și a medicilor;

³⁷ În primul rând accesul cetățenilor bulgari de etnie macedo-română – vorbitori de o română aproximativă – în eșaloanele de jos ale pieței muncii și în comerț;

Efecte sociale și politice:

- declanșarea presiunilor sindicatelor locale pentru politici de blocare a accesului noilor veniți pe piața muncii și ecoul politic al unor asemenea acțiuni în Stânga, și în Stânga naționalistă;
- apariția presiunilor patronatului intern pentru liberalizare;
- posibilitatea dezvoltării xenofobiei și intoleranței;
- transformare temei migrației în temă politică majoră;

Efecte în planul educației

- scăderea performanței în sistemul de învățământ, începând dinspre periferii spre centru, în valuri succesive;
- scăderea severă a interesului pentru educație, înlocuirea lui cu interesul pentru o Diplomă;
- scăderea interesului și considerației pentru învățământul superior, urmată de descalificarea și deșertificarea acestuia;
- scăderea interesului pentru învățământul autohton și migrarea spre învățământul extern, din faze tot mai timpurii ale procesului educațional.

Efecte în planul securității publice a cetățeanului

- probleme generate de integrarea în societate și la locul de muncă;
- creșterea expunerii la atacuri teroriste, frecvente în țări ale UE 15;
- creșterea riscurilor de a găzdui rețele de criminalitate transfrontalieră;
- creșterea expunerii cetățenilor la presiunile generate de inechități și inegalități sociale și economice;
- creșterea considerabilă a cheltuielilor naționale și locale cu securitatea publică (poliție);
- probabilitatea apariției și concentrării și aici de rețele infracționale favorizate de absența controlului și evidenței migranților.

O politică de ultra-liberalizare a pieței muncii, de lăsare a ei la cheremul legilor pieței, este, deci, nerecomandabilă, datorită riscurilor de mai sus și a celor legate de criminalitatea transfrontalieră – rețele internaționale de trafic de copii, trafic droguri, trafic de ființe umane pentru a fi exploatate (cerșit, muncă forțată, servicii sexuale), rețele de prostituție. Paolo Sartori, comisar FBI în Europa, în 2005, a arătat în conferințele sale publice că rutele de migrație sunt – de cele mai multe ori – dublate de rutele acestui tip de criminalitate.

În condițiile României de azi – țară cu excedent temporar de forță de muncă – și cu angajamente de corelare a politicilor sale structurale – economice, sociale, educaționale, de sănătate, interne, de apărare, securitate față de amenințările teroriste și nespecifice cu UE și NATO - o politică ultraliberală este neproductivă.

4.5. Oportunități și riscuri – beneficii și costuri aferente politicii ultra- liberale

OPORTUNITĂȚI ȘI RISCURI

OPORTUNITĂȚI	RISCURI
<p>Pentru lucrătorii individuali, de a găsi cel mai bine plătit loc de muncă;</p>	<p>De creștere susținută a migrației, presiune la frontiera de est;</p> <p>De creștere foarte mare a fluxurilor migratorii, a emigrației urmată de riscuri economice;</p> <p>De prăbușire a competitivității locale și, odată cu ea, a economiei naționale:</p> <p>Riscuri de pierdere a identității prin schimbarea echilibrelor etnice, culturale și religioase în zonele cu deficit demografic accentuat – Vestul țării;</p> <p>Alimentarea intoleranței și xenofobiei în zone tradițional tolerante și multiculturale;</p> <p>Scăderea calității învățământului periferiilor;</p> <p>Riscuri de securitate publică în mediul eterogen proaspăt construit și în fața fluxurilor mari de migranți care pot ascunde și rețele ale crimei transfrontaliere și ale terorismului</p>
BENEFICII	COSTURI
<p>Oferta nelimitată de forță de muncă - pentru patronatele intern și extern;</p> <p>Remitențe mari – utilizate pentru creșterea consumului familiilor rămase în țară;</p>	<p>Costurile de asumat public sunt costurile crescute pentru asigurarea securității publice și a mediului de toleranță.</p>

5. Oportunități și riscuri în condițiile unei politici de stat de liberalizare moderată a pieței muncii

5.1. Definirea politicii de liberalizare moderată a pieței muncii

Definiție: Numim politică liberală – moderată în domeniul pieței muncii politica în care:

- a) *statul intervine asupra fluxurilor migratorii – prin politici specifice de atragere, menținere și re-atragere a forței de muncă interne pe piața autohtonă, în special a forței supra-calificate, a celei din învățământ, din cercetare, a celei din sectoarele care devin deficitare;*
- b) *sunt dezvoltate, cu sprijin public, întreprinderi – publice sau private - cu menirea de atragere și re-atragere a lucrătorilor acasă;*
- c) *statul nu limitează libera circulație a lucrătorilor UE pe piața națională, ci doar o gestionează și o evidențiază, în concordanță cu Directivele Europene;*
- d) *nu intervine, cu nici un fel de constrângere, asupra defluxurilor de forță de muncă interne spre piețe externe;*
- e) *nu blochează afluxurile externe (din afara UE) pe piața internă a muncii, dar le structurează și controlează cu politici de contingentare națională, cu politici de atragere a forței de muncă super-calificate;*
- f) *dezvoltă politici de inserție socială – mai extinse sau mai restrânse, în funcție de interesul patronatului intern. Adică pregătește condiții de învățare a limbii și culturii locului; a legislației naționale; de asigurare a educației pentru copiii lucrătorilor, de asigurări de sănătate pentru lucrător și familia sa – soție, copii, părinții lucrătorului; de locuințe etc.*

Statul – printr-o Strategie națională, corelată cu Directivele europene din domeniu – stimulează fluxurile circulatorii ale forței de muncă prin mijloace atractive și strict economice, în funcție de cererile Patronatului intern, de acordul Sindicatelor sectoriale, de capacitatea comunităților locale pentru inserția lucrătorului comunitar și finanțarea unor politici de re-atragere .

5.2. Politicile liberale moderate: principii și tipuri

Principiile care stau la baza politicilor liberale moderate sunt:

- a) *respectul dreptului la liberă circulație pe piața internă (UE) a muncii a oricărui cetățean european;*
- b) *adecvarea politicilor de pe piața muncii unor obiective economice, cum ar fi creșterea competitivității și prosperității europene generale, prin creșterea prosperității locale;*
- c) *respectarea principiului mobilității gestionabile – în țările de primire și de trimitere;*
- d) *corelarea obiectivelor economice cu obiective politice și sociale de construcție europeană.*

Economic, politicile liberale au, deci, de urmărit creșterea competitivității economice locale, naționale și europene în plan global, prosperitatea europeană și, cu ea, prosperitatea fiecărui lucrător. Social-politic, ele au de urmărit creșterea solidarității dintre cetățenii europeni, dar și a coerenței și convergenței între statele membre și dintre politicile lor. În termenii securității, ele au de urmărit securitatea fiecărui cetățean în fața amenințărilor militare specifice, dar și a celor teroriste, a crimei organizate și criminalității clasice.

Politici liberale moderate sunt :

- a) *politicile de stimulare a unei mobilități interne - locale, inter-regionale și transfrontaliere și general europene – care să fie gestionabilă în comunitățile de trimitere și de primire;*

- b) limitarea fluxurilor mari de migranți prin politica menținerii prețurilor mici, neattractive, pentru forța de muncă în zonele de primire și prin creșterea salariilor în sectorul public în zonele de trimitere;
- c) politici de moderare și temporizare a fluxurilor de mobilitate, care depășesc limita gestionabilului, la unul din capete;
- d) politici de atragere și menținere a forței de muncă acasă, prin politici de atragere a capitalului în proximitatea forței de muncă și nu invers, a atragerii forței de muncă în proximitatea originară a capitalului și a piețelor;
- e) politici de re-atragere a forței de muncă acasă.

5.3. România și politicile de liberalizare moderată în privința circulației forței de muncă

Politicile de stimulare a unei mobilități interne gestionabile de către comunitatea de destinație. Mobilitatea gestionabilă³⁸ este exprimabilă în proporția de nou veniți asimilabili în comunitatea dată, cu atât mai mult cu cât aceștia pot reprezenta, ca alegători, numărul care să încline balanța politică, într-o parte sau alta. Chiar simpla lor evocare poate mobiliza electoratul de stânga pentru protejarea pieței muncii. (Accesul stângii la putere în 2006, în Ungaria, s-a făcut prin mobilizarea sindicatelor împotriva unei prezumtive mase negestionabile de ardeleni, care ar fi invadat piața muncii din această țară.)

O politică de mobilitate gestionabilă este cea care trece analiza dincolo de simpla capacitate de absorbție a pieței muncii.

Ar fi o analiză care să aproximeze:

- a) solicitările – stress-ul de adaptare - la care este supusă persoana în mișcare și familia sa la momentul schimbării, solicitări care au efecte asupra inserției sociale și a eficienței economice;
- b) presiunile sociale, culturale, religioase, politice și de mediu care se cumulează într-o comunitate unde se emigrează masiv la un moment dat, care devine supraaglomerată, supradimensionată, suprapoluată și supratensionată;
- c) depopulările în zonele periferice cu consecințele lor: efecte sociale directe asupra suportului bătrânilor, alimentarea fondului de pensii, destructurarea serviciilor sociale, școlare și de sănătate și cu prăbușirea infrastructurilor și calității administrației. Valea Jiului – Vulcanul sau Banatul muncitoresc, - Anina, Oțelul Roșu - sunt evidențe în această direcție. Ele arată efectele de care nu răspunde nimeni, dar le suportă mulți.

Politicile mobilității gestionabile au de proiectat, realizat și administrat *soluții* care să ajungă la fiecare om, care să evite efecte adverse și perverse și care să fie inspirate dintr-o strategie unitară și să fie evidențiate de către o structură instituțională unitară aptă să coopereze cu cele europene de profil.

Politici de moderare și temporizare – prin mijloace neadministrative - a fluxurilor de mobilitate, care depășesc limita gestionabilului în comunitățile de primire sunt de anticipat din vreme și de construit în timp, prin corelarea a trei seturi de instrumente:

- a) prin educație generală a populației din mediile de trimitere pentru valorile reconstrucției propriului habitat;
- b) prin sprijin nemijlocit în comunitățile de origine pentru a menține acasă surplusurile migratorii, folosind stimulente economice, sociale și moral - religioase;
- c) prin campanii publicitare.

³⁸ Mobilitatea gestionabilă se deosebește de **Mobilitatea personală**. **Mobilitatea personală** este exprimată în numărul de schimbări a locului de muncă în intervalul curent de 5 ani și prin durata medie de păstrare a unui loc de muncă.

După criteriul tipului de obiectiv urmărit, politicile liberale sunt: Politici de atragere și menținere a forței de muncă acasă și Politici de re-atragere a forței de muncă indigene în țara de origine.

Politicile de atragere și menținere a forței de muncă acasă, în condițiile garantării politice a liberei circulații a oricărui lucrător pe piața UE și în condițiile competiției interne pentru locuri de muncă, sunt politici clasice europene.

Ele necesită instrumente de evidență specifice, gestionate de instituții publice cu experiență și abilitate prin lege, pentru aceasta. În România, lărgirea competențelor OMF, în direcția gestionării mobilităților legate de piața de muncii din România – venituri, plecări, reveniri - ar putea asigura această funcție.

Ele presupun:

- a) alocări bugetare în orice comunitate aflată în risc – conform principiului subsidiarității - pentru îmbunătățirea permanentă a condițiilor economice acasă;
- b) garanții de servicii sociale în creștere calitativă, rezultate din alocări bugetare, venite pe principiul subsidiarității;
- c) confort psihic, cultural și social susținut prin stimulări și investiții în domenii neproductive, cum ar fi mediul, arta, sportul local etc.

Politicile de re-atragere a forței de muncă în locurile de baștină ar fi un fel de premieră europeană, dacă ignorăm politica sionistă a Israelului, strategie care avea o anvergură de reconstrucție națională.

Este clar că politicile de re-atragere a forței de muncă vor necesita **mari investiții pe termen scurt** în economie, dar și în sectoare îndepărtate de economia producătoare de profit direct și imediat. Politicile de re-atragere cer cheltuieli în domeniul *cercetării sociale*³⁹, a *infrastructurilor*, a *serviciilor din sănătate*, a *formelor de protecție a mediului*, a *serviciilor educaționale*.

Ele vor **produce beneficii, exclusiv pe termen lung și la nivel structural**, nu în termeni neapărat economici.

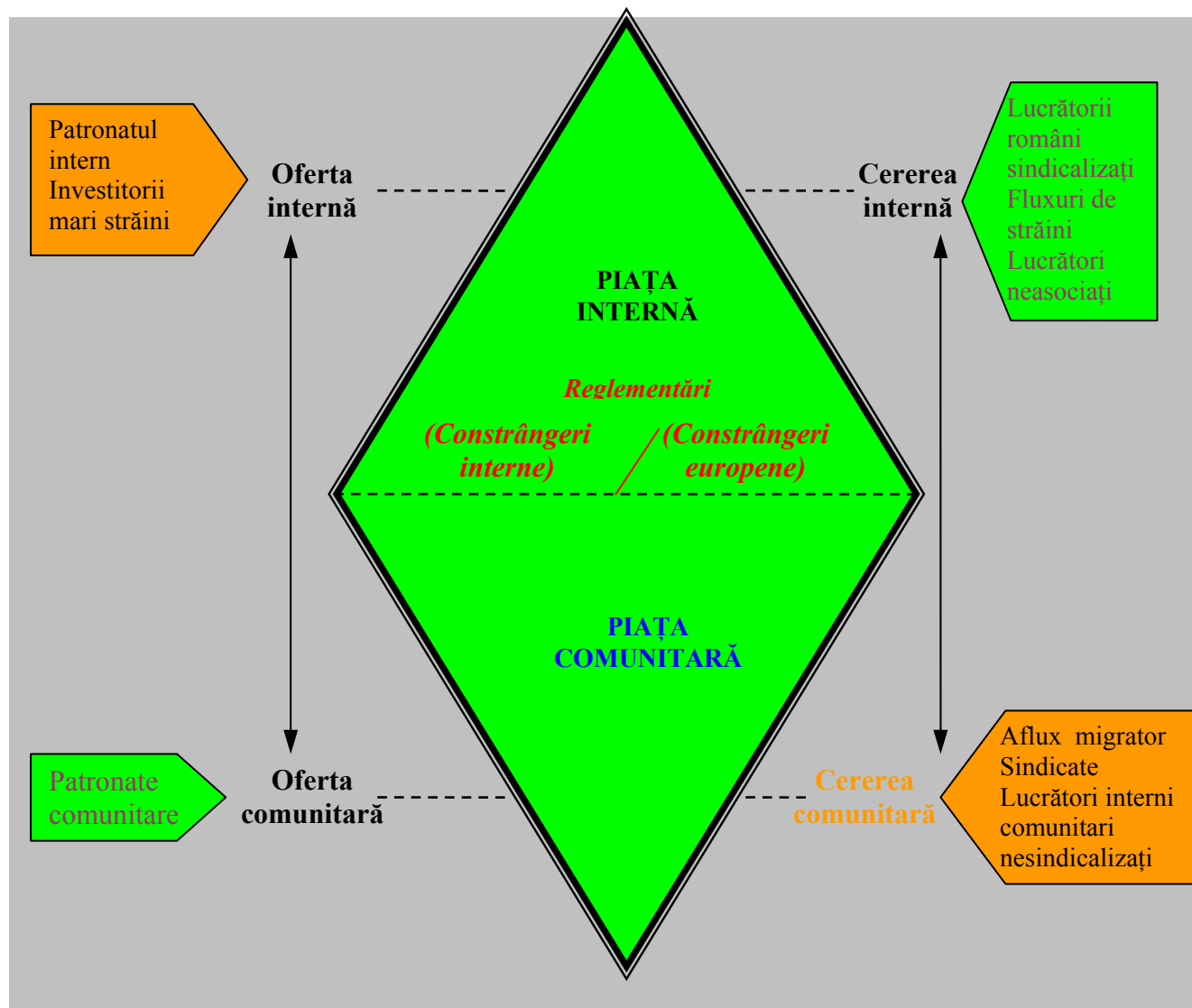
Vor fi greu de susținut politic, deoarece ele urmăresc ținte de construcție politică și nu de administrare și gestionare, familiare politicienilor și ușor de încadrat în modele deja cunoscute.

Politicile liberale moderate față de mediul global sunt de urmat de către orice stat UE periferic, tocmai pentru că toate aceste state sunt marcate de lipsa de atractivitate a pieței muncii lor; sunt supuse îmbătrânirii naturale și forțate, determinată de migrația masivă a populației fertile, tinere; sunt amenințate de criza de identitate.

Politicile de liberalizare moderată au resursele lor în reglementările care remodelează piața și de creștere a prețului forței de muncă angajată în sectorul public: învățământ, sănătate, administrație.

³⁹ Cercetările sociale ar trebui să arate țintele concrete ale atragerii, menținerii și re-atragerii, mecanismele de atragere, condițiile de atragere.

Revenind la modelul de analiză,



este de spus că orice politică de liberalizare moderată acționează:

- a) concomitent asupra tuturor actorilor de pe piața muncii;
- b) coerent, în aceeași direcție și pentru întregul orizont de timp decis;
- c) conform unor obiective și valori clare, evidente și transparente.

În condițiile liberalizării moderate, concurențele laterale pot fi înlocuite de coordonări și cooperări ale patronatelor între ele și ale sindicatelor între ele.

În același timp, alianțele agresive de interese își pierd sensul.

Ca urmare, vor promova politici de **liberalizare moderată**, o liberalizare organică, a pieței muncii în UE, și patronatele din țările primitoare de emigranți și cele din țările care trimit imigranți; și Sindicatele din țările primitoare și cele din țările care trimit migranți. În acest context, problema migrației nu va mai putea fi folosită electoral, ci va deveni o **politică a comunităților, nu a partidelor**.

În România de azi, o politică de liberalizare condiționată ar presupune:

- **nerestricționarea accesului pe piața muncii din România a nici unui lucrător aspirant din UE – 25 sau din Bulgaria de o eventuală autorizare sau**

condiționare prealabilă și eventual o eliberare de permis de muncă de tip „automat”

- nediscriminarea lor în funcție de locul unde au făcut studii, recunoașterea studiilor în proceduri simplificate, accesul simplificat la credite pentru cumpărare locuințe, la serviciile de sănătate și de educație, asigurări; nediscriminarea lor pozitivă – cu salarii comparabile cu cele din UE-15 sau cu facilități sociale etc.;
- eliminarea autorizărilor de acces pe piața forței de muncă;
- **păstrarea unor evidențe centralizate** privind apariția unor noi ofertanți din rândul cetățenilor comunitari pe piața muncii din România; pe baza instituirii obligativității de a obține permis, în scop statistic de gestionare a intrărilor și a caracteristicilor acestora pe baza evidențierii și a tipologiei angajatorilor români apropiat de ceea ce se realizează în acest moment în România pentru cetățenii Uniunii Europene și ai Spațiului Economic European, etc.
definirea relațiilor lor cu organele statului român – administrație, poliție etc. - în aceleași condiții cu cele ale cetățenilor români;
- **introducerea, în sistem european, a unei taxe de studii⁴⁰ asupra salariilor**, pentru studiile care nu au regim obligatoriu și în cazul în care finanțarea studiilor⁴¹ nu este legată de eforturi proprii (când acestea au fost făcute prin finanțări publice sau ale unor fundații).

5.4. Efectele probabile ale politicii de liberalizare moderată

Efectele posibile ale acestei politici ar fi de ordin economic, social-politic, efecte în planul educației și în planul securității publice a cetățeanului.

Efectele economice:

1. creștere economică internă durabilă, cu pătrundere în nișe de piață globală pentru produse specializate și competitive și dezvoltarea unei piețe specializate a muncii;
2. creștere economică în zona comerțului și a serviciilor, bazată pe consumul mare stimulat de remitențe;
3. accesul cetățenilor bulgari⁴² din proximitatea României, pentru slujbe transfrontaliere
4. atâta timp cât se va menține diferența de salarii între cele două țări;
5. accesul cetățenilor UE-25 la nivelul experților, urmat de reducerea accesului tinerilor români calificați pe piața muncii din România, care preferă încă să emigreze dacă obțin venituri mai mari; Această tendință este posibil de temperat prin politica salarială în sectorul public și chiar prin stabilirea, prin lege, a unor sectoare rezervate cetățenilor români; (cel puțin cele plătite din banii contribuabililor - armată, poliție, gărzi, administrație etc.);
6. probabilitatea mare de revenire pe piața muncii din România, pentru pozițiile de supra-calificare, a unor ex-cetățeni români, posibil a maghiarilor, evreilor și germanilor emigranți etnici;
7. accentuarea “foamei” de forță de muncă la nivelul de bază al piramidei ocupaționale și necesitatea de a completa oferta vizată cu resurse contingentate și structurate pe categorii necesare completării din migrația externă – cetățeni turci, chinezi, moldoveni, ucraineni, sârbi și albanezi;

⁴⁰ Adeverința de plată a taxei ar putea condiționa accesul la asigurări de sănătate.

⁴¹ Taxă plătită către școala de absolvire și utilizabilă pentru burse sau dezvoltare, în cuantum de ½, sau către Stat ca taxă completă 1/1, în cazul în care nu se poate plăti direct la școala emitentă a foii matricole.

⁴² În primul rând accesul cetățenilor bulgari de etnie macedo-română – vorbitori de o română aproximativă – în eșaloanele de jos ale pieței muncii și în comerț;

8. declanșarea „foamei de profesioniști” în meseriile grele, de la mijlocul piramidei ocupaționale, (plecarea și reprofilarea asistenților medicali, dar și a profesorilor și a medicilor în lipsa unor motivații corespunzătoare);
9. posibilitatea de scădere economică generală – sub presiunea concurenței din țările miez ale UE (UE 15), dacă nu se identifică zone de avantaj competitiv real și se însușesc regulile pieței concurențiale rapid

Efectele sociale și politice

- declanșarea presiunilor sindicatelor locale pentru politici de blocare a accesului noilor veniți pe piața muncii și ecoul lor politic în stânga, și în stânga naționalistă;
- apariția presiunilor patronatului intern pentru liberalizarea accesului migranților transfrontalieri mai ales din țări terțe;
- posibilitatea dezvoltării xenofobiei și intoleranței în anumite comunități locale și la nivelul unor agenți ;
- transformarea temei migrației în temă politică majoră.

Efecte în planul educației naționale

- scăderea performanței sistemului de învățământ general și mediu, începând dinspre periferii spre centru, în valuri succesive;
- scăderea severă a interesului pentru educație, înlocuirea lui cu interesul pentru o Diplomă;
- scăderea interesului și considerației pentru învățământul superior, urmată de descalificarea și deșertificarea acestuia;
- scăderea interesului pentru învățământul autohton și migrarea spre învățământul extern, din faze tot mai timpurii ale procesului educațional;
- compensarea deficiențelor de sistem prin accesul la internet și prin posibilitatea de a călători și de a trăi în medii diverse;

Efecte în planul securității publice a cetățeanului

- nu se elimină riscurile de expunere la a găzdui sau a intra în baza unor rețele teroriste;
- nu se elimină riscurile de atacuri teroriste;
- nu se elimină riscurile de a găzdui rețele de criminalitate transfrontalieră;
- nu se elimină riscurile de expunere a cetățenilor la presiunile rețelelor de mafioți;
- creșterea cheltuielilor naționale și locale cu securitatea publică (poliție).

În condițiile României de azi – țară cu resurse nevalorificate – o politică liberală moderată – integrată într-o strategie unitară și complexă, o politică de liberalizare temperată este dezirabilă.

5.5. Oportunități și riscuri – beneficii și costuri aferente politicii liberale moderate

OPORTUNITĂȚI ȘI RISCURI

OPORTUNITĂȚI	RISCURI
<p>Creșterea economică bazată pe producția specializată și adecvată unor nișe de piață (IT);</p> <p>Dezvoltarea unor alte produse pentru nișe de piață – servicii de reinserție socială a persoanelor vârstnice cu nevoi de asistență sau fără asemenea nevoi;</p>	<p>Economice (pagube produse persoanelor, statului, antreprenorilor), rezultate din gestiunea deficitară a problemelor de intermediere pe piața muncii de către agenți și intermediari care nu pot garanta buna gestiune din incompetență socială, economică, financiară sau din intenție de fraudare; Acestea se pot ivi prin expedierea de către factorii publici către terți, fără controlul și supravegherea responsabilă a titularului;</p> <p>Sociale – de discreditare a modelului sau de sabotare a lui prin eliminarea obligațiilor sociale – contribuțiile directe la fondul de pensii consumabil pentru a trece contribuțiile în fondurile de pensii ce urmează a fi investite;</p> <p>De identitate – destructurarea identităților culturale – prin nefinanțarea serviciilor de educație, culturale, sportive sau religioase, în comunitățile cu migranți vorbitori de română, nici de către comunitatea gazdă, nici de către statul care trimite migranți.</p>
BENEFICII MARI	COSTURI MICI
<p>Beneficii publice și private majore, generate de antreprenorii care identifică nișe de piață;</p> <p>Beneficii pentru lucrătorii activi și pentru pensionarii de pe piața internă rezultate din lărgirea pieței</p>	<p>De finanțare a controlului și răspunderii unor organisme publice pentru serviciile derogate către terți;</p> <p>De prevenire a riscurilor și de finanțare a serviciilor care păstrează identitatea.</p>

6. Oportunități și riscuri în condițiile unei politici de stat conservatoare, protecționistă, a pieței interne a muncii

6.1. Definirea politicii protecționiste pe piața muncii, în condițiile funcționării principiului liberei circulații a lucrătorilor în spațiul UE

Definiție: Numim politică protecționistă pe piața muncii orice **politici conservatoare de intervenție a statului pe piața muncii prin reglementări clare, de tip protecționist**, adică prin **relativa și temporara** blocare a oportunităților pentru alogeni pe o piață, indiferent de riscurile interne.

- a) *statul intervine cu reglementări legale și bariere birocratice - pentru a bloca fluxurile migratorii – pe propria piață a muncii prin contingentare, autorizare prealabilă, înregistrare și monitorizare;*
- b) **nu limitează libera circulație a lucrătorilor individuali UE pe piața națională;**
- c) *nu intervine, cu nici un fel de constrângere, asupra defluxurilor de forță de muncă interne spre piețe externe însă poate impune condiții de înregistrare, monitorizare și de control a condițiilor în care, cel puțin pe intervalul în care se impun măsuri tranzitorii lucrătorilor români, se obțin locuri de muncă și se pleacă în acest scop;*
- d) *nu dezvoltă politici de inserție socială corelate cu apariția migranților interni (UE).*

Statul blochează fluxurile circulației ale forței de muncă, în funcție de acordul Sindicatelor sectoriale interne, în funcție de acordul comunităților locale, al forțelor politice și religioase conservatoare.

Politicile conservatoare sunt posibile doar în statele cu afluxuri mari pe piața muncii.

6.2. Politicile protecționiste: principii și forme

Principiile care stau la baza politicilor protecționiste sunt:

- a) *respectul dreptului la liberă circulație pe piața internă (UE) a muncii a oricărui cetățean european;*
- b) *prevenirea afluxurilor mari de migranți pe piața muncii și în mediul social național și local, pentru că ele ar strica echilibrele economice, etnice, sociale și religioase existente și ar crea instabilitate și insecuritate pe termen mediu și lung;*

Economic, ele au, deci, de urmărit menținerea vechilor echilibre pe piața internă a muncii, a acelorași condiții pentru raporturile cerere-ofertă. (lucrători - patronat). Protecționismul este protector al sindicatelor interne, a lucrătorilor. Social-politic, protecționismul are de urmărit prevenirea unor posibile conflicte etno-culturale și religioase într-un mediu instabil din acest punct de vedere. Protecționismul nu urmărește dezvoltarea solidarității dintre cetățenii europeni și nu duce la convergență între statele membre și între politicile lor. În termenii securității, politicile protecționiste au de urmărit securitatea fiecărui cetățean – în fața amenințărilor militare specifice, dar și a celor teroriste, a crimei organizate și criminalității clasice.

Forme de politici conservatoare protecționiste:

- a) *politicile de amânare a aplicării principiului constituțional european al Liberei circulații a forței de muncă – cu 2+3+2 ani -, în perioadele tranzitorii, față de o parte dintre cetățenii UE (de obicei, cetățenii noilor state membre)*
- b) *politicile de răspuns la amânări, cu aceeași monedă⁴³, politicile de aplicare a reciprocității;*

⁴³ Ineficiente pentru că blochează accesul unor forțe dinamizatoare pe noua și neatractiva piață a muncii și a unor contingente mici, comparativ cu marile contingente blocate, care ar migra de pe această piață. Adevărată blocare ar

- c) politicile de supra-reglementare a accesului pe piața națională sau locală;
- d) politicile de blocare a unor categorii de populație sau de cetățeni europeni pe piața muncii lor – (De exemplu, există țări care îngreunează accesul și menținerea populației rromă⁴⁴ pe piața muncii lor sau organizează – pe baza acordurilor de readmisie – repatrieri voluntare. Un alt exemplu de îngreunare discriminatorie îl oferă Anglia și Ungaria, care, în vara lui 2006, fac declarații că și după 2007 vor bloca temporar, pentru anumite categorii, accesul românilor și bulgarilor pe piața muncii de la ei din țară);

6.3. România și politicile conservatoare protecționiste în privința circulației forței de muncă

În perspectiva intrării în UE și a blocării pieței interne a muncii de către unele state pentru lucrătorii români – Marea Britanie, Irlanda – concomitent cu liberalizarea altor piețe, în România sunt de luat în considerare, ca politici conservatoare, politicile de protecție activă, prin folosirea unor reglementări legate de circulația capitalurilor. (Nu sunt de luat în considerare politicile conservatoare de intervenție directă de piața muncii, pentru că ele nu sunt accesibile Guvernului Român.)

Politicile conservatoare directe sunt posibile doar în statele cu afluxuri mari pe piața muncii, de aceea este de acceptat că România nu are cum apela la asemenea politici.

Propunerea Președintelui Băsescu⁴⁵, de a apela la politici de reciprocitate, are eficiență patriotică: afirmă protestul și demnitatea națională în fața discriminărilor împotriva noastră și corespunde opiniei majorității populației. De aceea, ea a și fost bine primită în țară. Sondajul realizat de DMS și OMFM, în 2006, pe tema opiniilor românilor privind liberalizarea pieței muncii în România, a înregistrat 732 răspunsuri care cer reciprocitate în tratarea muncitorilor străini care vor să acceadă pe piața muncii din România⁴⁶, ceea ce reprezintă 55,12% din 1328 de chestionare completate corect.

Propunerea este, însă, din punct de vedere politic, disidentă, în condițiile în care deja au avut loc multiple flexibilizări de acces a străinilor din Uniunea Europeană pe piața de muncă din România în ultimii aproximativ 2 ani la care nu se poate reveni, conform prevederilor tratatului de aderare. Cel mult acestea pot fi menținute și/sau înlocuite cu o formulă de gestionare a monitorizării accesului pe baza unei dovezi eliberate de OMFM contra unei taxe ca și până în prezent. Politicile de Dreapta – cele cu care s-au câștigat alegerile - sunt „pentru” deschiderea piețelor interne. (Ca să ofere patronatelor susținătoare forța de muncă necesară la prețuri cât mai mici.) În România însă, o astfel de situație nu e realizabilă, forța de muncă din UE nu acoperă propriu-zis domeniile deficitare, și acesteia i se dau salarii mai mari, nu mai scăzute decât lucrătorilor români, cel puțin în acest moment, aspecte ce trebuie avute în vedere.

Propunerea nu are cum să producă efecte economice, datorită ofertei scăzute de lucrători străini din UE pe piața românească și a dezechilibrului uriaș între cele două seturi de cereri de locuri de muncă (cererea cetățenilor români de a intra pe piața britanică, comparată cu cererea britanicilor de a intra pe piața românească.), dar pot conduce la alt tip de consecințe.

Datele DMS și OMFM arată că, în România, avem, în 2006, 71 britanici cu permise de muncă și, probabil și un număr de cetățeni britanici care lucrează fără permise de muncă⁴⁷. Deci 71 britanici, comparativ cu aproximativ 500 000 de cetățeni români, care există astăzi pe piața muncii din Regat, la care, conform estimărilor Băncii Angliei, s-ar mai adăuga un val de încă 100 000 migranți, care ar veni pe această piață, în valul maxim post-aderare, valul 2007,

fi blocarea în oglindă a migrației capitalului sau vânzarea pământului către cetățeni, firme înregistrate în statul care blochează accesul pe piața muncii.

⁴⁴ Populația de etnie rroma practică furtul ca meserie, cerșetoria, exploatarea copiilor etc,

⁴⁵ Făcută în august 2006

⁴⁶ limitarea accesului cetățenilor maghiari și britanici

⁴⁷ Fie pentru că există sectoare în care nu sunt cerute asemenea permise, fie pentru că precizarea este ignorată.

presiunea prin blocarea accesului pentru cei 71, este de neluat în seamă la Londra, dar poate fi o formă de răspuns la o hotărâre neașteptată și de neînțeles în raport de lucrătorii români.

Avem un total de 56 cetățeni maghiari cu permise de muncă și, probabil, un număr la fel de mare de persoane care lucrează fără permise de muncă. Comparativ cu ~ 150 000 de cetățeni români, care există, astăzi, pe piața muncii din Ungaria, la care conform estimărilor, s-ar mai adăuga un val de încă 50 000 de ardeleni, în valul maxim de migrare, cel post-aderare, 2007, raportul 2,8 este 1 la 20. 000. La acest raport, România nu are de ce interveni pe piața muncii. În schimb, Ungaria, condusă de socialiști, nu are cum să nu vină cu o asemenea politică. Este promisiunea cu care au câștigat alegerile și care merge în logica politicilor lor generale. La un șomaj comparabil cu media UE, de 7,8%⁴⁸, în martie 2006, forțele de stânga din Ungaria vor încerca să diminueze presiunea migranților, cu atât mai mult cu cât Gyurcsany a câștigat alegerile, mobilizând sindicatele „împotriva venirii ardelenilor”. (Oponentul lui, Victor Orban, le promisese acces direct – prin cetățenie dublă – pe piața muncii din Ungaria.)

În plus, atunci când se iau măsuri echivalente legate de accesul pe piața muncii, mai este de luat în considerare posibilitatea ca interesații de piața românească să fie foști cetățeni români, victime ale persecuțiilor comuniste, care doresc să se întoarcă; să fie specialiști de origine etnică română, care doresc să sprijine dezvoltarea României.

Prin urmare, România are de dus o politică europeană, de pregătire pentru libera mișcare într-un spațiu european coerent. Are de implementat:

- **gestionarea accesului pe piața muncii din România a lucrătorilor aspiranți din UE – 25 sau din Bulgaria**, în principiu, dar cu nuanțările de care s-a vorbit, putându-se pune în discuție o autorizare prealabilă, statistică pentru monitorizarea accesului și creșterea posibilității de analiză a fenomenului ca în prezent dacă se vor decide măsuri echivalente de tip temporar.
- nediscriminarea lor pozitivă – cu salarii comparabile cu cele din UE-15 sau cu facilități sociale etc.;
- **păstrarea unor evidențe centralizate la OMF** ale accesului străinilor pe piața muncii, pentru a se analiza evoluțiile și tipologia fenomenului;
- definirea relațiilor lucrătorilor comunitari cu organele statului român – administrație, poliție etc. - în aceleași condiții (fiscalitate, ordine publică, etc.) cu cele ale cetățenilor români;

Această politică poate fi nuanțată, ca în prezent, cu una de presiune indirectă asupra politicilor de limitare a accesului românilor. Este vorba și de mobilizarea patronatelor externe apelând la două seturi de măsuri active legate de circulația capitalurilor:

1) Măsuri de favorizare a accesului, în România, a capitalului din țările care practică liberalizarea pieței muncii pentru români (simplificarea procedurilor birocratice sau facilități de impozitare, scăderea unor impozite locale pentru contribuții la liberalizare);

2) Măsuri de limitare a accesului și funcționării în România a capitalului din țările cu politici de îngreunare a accesului românilor pe respectiva piață a muncii. (De exemplu, blocarea parțială a accesului, în România, a capitalului cu origine – înregistrarea companiei – în țările care blochează categorii de lucrători români. Blocada - pe anumite sectoare – cele care ar presupune achiziționarea de proprietăți imobiliare, speculații financiare. Ar presupune blocarea, pe o perioadă comparabilă, cu cea de blocare a pieței muncii pentru români; sau invers-impozitarea suplimentară a investițiilor rezidenților britanici și unguri – contribuție la liberalizare - pentru o asemenea perioadă.) sens în care ar trebui să se realizeze o bază comparativă de informații pe această temă prin contribuția celor care au tangență directă în domeniu.

⁴⁸ Informații furnizate de Centrul Statistic al Ungariei

6.4. Efecte probabile ale politicii conservatoare

Efectele economice:

Majore – aceleași cu cele deja schițate anterior – și efecte secundare.

- **Majore:**

- accesul cetățenilor bulgari⁴⁹ din proximitatea României, pentru slujbe transfrontaliere - atâta timp cât se va menține diferența de salarii între cele două țări;

- accesul cetățenilor UE-25 la nivelul experților. Această tendință este posibil de temperat prin politica salarială în sectorul public și chiar prin stabilirea, prin lege, a unor sectoare rezervate cetățenilor români (cel puțin cele în care veniturile provin din banii contribuabililor - armată, poliție, gărzi, administrație etc.)

- probabilitatea mare de revenire pe piața muncii din România, pentru pozițiile de supra-calificare, a unor ex-cetățeni români, posibil a maghiarilor, evreilor și germanilor emigranți etnici; pentru străinii de origine română ar trebui instituite niște prevederi de favorizare a accesului și a revenirii lor în România pentru a realiza investiții, a lucra, etc..

- accentuarea foamei de forță de muncă la nivelul de bază al piramidei ocupaționale și necesitatea de a completa oferta vizată cu resurse, contingentate și structurate pe categorii, din migrația externă – cetățeni turci, chinezi, moldoveni, ucraineni, sârbi și albanezi, etc.

- declanșarea foamei de profesioniști în meseriile grele, de la mijlocul piramidei ocupaționale, (îngrijirea sănătății, învățământ, turism, construcții, gastronomie, domeniul textil, sudor CNC, industria lemnului):

- posibilitatea de descreștere economică generală – sub presiunea concurenței din țările miez ale UE (UE 15), fără identificarea unor zone de avantaj competitiv real.

- **Secundare:**

- scăderea relativă a investițiilor din țările țintă a politicilor protecționiste, compensate de creștere investițiilor din alte zone ale UE - Germania, Franța, Italia, sau extra UE - SUA, China – de exemplu)

Efecte sociale și politice:

- **Majore**

În condițiile protecției prin măsuri indirecte asupra capitalurilor cu origine în țările care restricționează accesul românilor sunt de așteptat:

- scandaluri europene de imagine – mari, în cazul politicilor prohibitive a accesului capitalului din țările care blochează românii și mai mici, în cazul politicilor stimulative pentru țările care practică liberalizarea; care de altfel sunt foarte prezente în ultima perioadă în special pentru a se justifica deciziile legate de accesul românilor.

- reticențe și la nivelul Instituțiilor europene;

- poziții rezervate la nivelul OMC;

- interpelări la nivelul Parlamentului European;

- atacuri de presă, posibil de prevenit, printr-o campanie în avans;

- solidarizări interne, cu mediul de afaceri;

- voturile migranților și ale familiilor lor, să reflecte poziția și percepția indusă legat de statutul individual al acestora;

- susținerea Guvernului de către patronatul intern, pentru că acest patronat a fost protejat prin blocarea parțială a concurenței;

- posibilitatea dezvoltării xenofobiei și intoleranței față de români în anumite comunități Externe deja prezentă și stimulată în mod interesat, zilnic;

- transformarea temei migrației în temă politică majoră.

⁴⁹ În primul rând accesul cetățenilor bulgari de etnie macedo-română – vorbitori de o română aproximativă – în eșaloanele de jos ale pieței muncii și în comerț;

Efecte în planul educației

- **Majore:** vor fi cele generale menționate în politicile ultraliberale și de liberalizare moderată, dar precedate de:
 - posibila blocare a accesului studenților români în școlile britanice – cele mai eficiente astăzi în UE - prin birocratizare mai accentuată a accesului și printr-o atmosferă ostilă de campus;
 - scăderea performanței sistemului național de învățământ general și mediu, începând dinspre periferii spre centru⁵⁰, în valuri succesive;
 - scăderea severă a interesului pentru educație, înlocuirea lui cu interesul pentru o Diplomă;
 - scăderea interesului și considerației pentru Învățământul Superior, urmată de descalificarea și deșertificarea acestuia;
 - scăderea interesului pentru învățământul autohton și migrarea spre învățământul extern, din faze tot mai timpurii ale procesului educațional.

Efecte în planul securității publice a cetățeanului

- nu se elimină riscurile naționale de expunere la a găzdui sau a intra în baza unor rețele teroriste;
- nu se elimină riscurile de atacuri teroriste;
- nu se elimină riscurile de a găzdui rețele de criminalitate transfrontalieră;
- nu se elimină riscurile de expunere a cetățenilor la presiunile rețelelor de mafioți;
- creșterea cheltuielilor naționale și locale cu securitatea publică (poliție).

6.5. Oportunități și riscuri – beneficii și costuri aferente politicii conservatoare restrictive

OPORTUNITĂȚI ȘI RISCURI

OPORTUNITĂȚI	RISCURI
Afirmarea unei voințe politice de demnitate națională;	Alimentarea unei ostilități europene împotriva românilor – descreșterea toleranței față de români și față de cetățenii periferiilor;
Impunerea unor tratamente egale pentru toți cetățenii europeni și stimularea solidarității europene în condiții de egalitate;	Activarea împotriva României a unor clauze de salvagardare – cu componente financiare sau politice;
Diminuarea deficitului european de democrație;	Diminuarea cuantumului de investiții în România;
	Boicotarea cererii de produse românești pe

⁵⁰ De exemplu, din județul Vaslui au plecat în vara lui 2006, peste 300 de elevi. (Cotidianul **Ziua**, 15 septembrie 2006, p. 4)

	piețele menționate.
BENEFICII ISTORICE, DAR SIMBOLICE	COSTURI FOARTE MARI
<p>Liberalizare politică pentru Uniune, liberalizare pentru România, Statele Periferice</p> <p>și posibil, economice, în condițiile sprijinului unor multinaționale mari, concurente față de cele vizate de politicile restrictive,</p>	<p>De prevenire a riscurilor – prin eforturi diplomatice la nivelul:</p> <p>instituțiilor europene – Comisie, Consiliu și Parlament;</p> <p>instituțiilor din statele membre și a partidelor de guvernământ și parlamentare;</p> <p>ONG – din țară și străinătate;</p> <p>Presă</p> <p>Instituțiile religioase.</p> <p>De valorizare a avantajelor</p>

În condițiile României de azi – țară cu cetățeni supuși unui tratament discriminatoriu - o politică de protecție activă este riscantă și greu de dus, dar beneficiile ei ar fi istorice.

VI. RECOMANDĂRI ȘI PROPUNERI

1. Definirea unei strategii unitare de liberalizare moderată a pieței muncii, inclusiv cu absorbție de migrații

Între tipurile de politici referitoare la piața muncii, în raport cu criteriul intervenției politice – ultraliberale, de liberalizare moderată, respectiv conservatoare – protecționistă -, cea de liberalizare temperată oferă **modelul optim în cazul României**, în etapa actuală și în ipostaza pe care o va avea, de graniță estică a Uniunii Europene, motiv pentru care o supunem spre analiză și evaluare.

O strategie unitară în acest tip de politică presupune stimularea de către stat a fluxurilor circulatorii ale forței de muncă prin mijloace atractive și strict economice, vizând: atragerea, menținerea și re-atragerea forței de muncă interne pe piața autohtonă, eliminarea oricărui constrângeri (în afara celor de încălcare a legii și a securității sanitare) asupra defluxurilor de forță de muncă interne spre piețele muncii din exterior; structurarea și controlul cu politici de contingentare a afluxurilor pe piața internă a muncii, fără a le bloca; promovarea unor politici eficiente de inserție socială, în acord cu interesul patronatului intern, sindicatelor și comunităților locale.

Atragerea de noi resurse pe piața muncii din România, în concordanță cu nevoile acesteia. Pentru a dimensiona acest necesar de forță de muncă este utilă crearea unui **Registru al ocupațiilor deficitare** pe regiuni, accesibil tuturor celor interesați de această piață și o punere de acord a ocupațiilor din C.O.R (Codul Ocupațiilor din România) cu cele din UE și sistemul educativ.

Abordarea unitară a liberalizării moderate țintește armonizarea de către stat a intereselor patronatului intern, sindicatelor sectoriale și comunităților locale, urmărind maximizarea oportunităților și restrângerea riscurilor pe piața muncii.

2. Politici de reatrageră a forței de muncă autohtone pe piața internă a muncii

Circa 20% din forța de muncă activă din România, adică în jur de 2 milioane de oameni, obțin venituri în străinătate. Potrivit statisticilor Băncii Naționale a României, în 2005 transferurile valutare private ale migranților au totalizat aproximativ 4,3 miliarde euro, ceea ce echivalează cu 5,6% din produsul intern brut, deopotrivă cu investițiile străine directe înregistrate la nivelul anului trecut.

Politica ideală de investire a transferurilor bănești este inițierea unor afaceri de către **lucrătorii migranți reîntorși**, în care să-și folosească plusul de experiență și pregătire profesională dobândit pe perioada migrației.

Cum acest lucru este posibil gradual și într-o mică măsură pe termen scurt, prioritare ar trebui să fie:

- a) Politicile de elaborare și aplicare a unor scheme de facilități fiscale menite să încurajeze, în funcție de capitalul alocat, investiții productive, generatoare de noi locuri de muncă; (În prezent, circa două treimi din aceste fluxuri de capital se duc către consum!)
- b) Politici de parteneriat public – privat stimulative fiscal, cu administrațiile locale-investitori, pentru realizarea în comun a unor investiții locale, aducătoare de profit, cu management asigurat de lucrători cu experiență comunitară.
- c) Politici stimulative pentru plasamente pe termen mediu și lung cât mai eficiente, în domenii de impact; informare sistematică, asistență și consiliere a migranților în cunoașterea și evaluarea oportunităților de a investi.
- d) Politici de creare a instrumentelor necesare pentru utilizarea sistemului bancar, în condițiile unor comisioane accesibile, pentru transferurile remitențelor, în detrimentul transferurilor informale (care ating 40% din sumele trimise în țară!). Grecia și Portugalia, țări care în trecut au exportat masiv forță de muncă, au luat măsuri în această privință. Băncile naționale și-au deschis sucursale în țările de destinație unde lucrau majoritatea conaționalilor lor. Serviciile includeau costuri garantate de guverne, cu rata de dobândă atractivă și facilități pentru stimularea investițiilor în țările de origine (IOM, 2004)

O provocare cu semnificații multiple o reprezintă **reintegrarea studenților** români care au urmat cursurile unor universități din străinătate. Aceștia întâmpină nenumărate dificultăți la întoarcere, de la șocul cultural resimțit după contactul și viața în societăți cu alte standarde economice și sociale, până la probleme cu recunoașterea diplomelor, cu lipsa de atractivitate a locurilor de muncă în termenii condițiilor de lucru (aspect acut îndeosebi pentru cei din cercetare!) și, în egală măsură, a salariilor oferite de angajatori, aspecte majore, critice, care reclamă politici adecvate. Este urgentă definirea unei politici de recunoaștere a duratei studiilor lor în străinătate ca perioadă de vechime în orice loc de muncă.

Reatragera forței de muncă în țara de origine va necesita **investiții substanțiale pe termen scurt în economie**, pentru creșterea competitivității acesteia și a atractivității pieței muncii (condiții și relații de muncă + salarii), inclusiv prin dezvoltarea specializată a acesteia, valorificând nișe de piață globală.

3. Protejarea de efecte adverse a pieței muncii din România

Accesul lucrătorilor din UE pe piața muncii din România ar trebui să aibă condiții de același tip cu cele aplicate lucrătorilor români în UE sau cel puțin să fie evidențiat într-un Registru al profesiei pentru practicarea căreia cetățeanul UE vine în țara noastră dacă nu în

condițiile actuale, nuanțate așa cum a reieșit din argumentația prezentată. De asemenea, dreptul de profesare trebuie protejat prin garantarea de către Asociația profesională din domeniu. Acestea pentru a evita efecte adverse precum: riscurile comunitare ale practicii neprofesioniste și ascunderea unor infracțiuni grave sub masca unor activități legale – voluntariat, de exemplu. Este vorba de criminalitate și terorism, înfierii ilegale, pedofilie, de trafic de persoane, trafic de stupefiante, sens în care analize de genul celor realizate de OMFM pe tema angajatorilor români care lucrează cu străinii mai ales cu cei care acceptă să lucreze în România pe salarii cu mult mai mici decât venitul minim din țara de origine în asociații, fundații, agenți privați ar trebui reluate adâncite și coroborate cu datele MAI, ANOFM, Departamentul de Asistență Socială din MMSSF, MAE, etc., pentru că s-ar putea evidenția multe aspecte serioase.

4. Redefinirea competențelor Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă și înființarea Registrului Unic de Mobilități

În prezent nu există nici un mecanism care să permită realizarea unor evidențe clare în ceea ce privește fenomenul migrației forței de muncă în amploarea și complexitatea lui, situație care impune o reglementare urgentă.

Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă este instituția care are ca obiectiv principal gestionarea celor două laturi ale migrației în scop de muncă: emigrația și imigrația. Această instituție a reprezentat, de la înființare, o alternativă la sistemul haotic de recrutare și plasare a forței de muncă în străinătate, care a dus la o reglementare a activității pe piața forței de muncă în străinătate, dând posibilitatea de a se migra pe termen scurt, fără ca solicitanții să achite comisioane. Lipsa comisionului, siguranța medierii în condiții echitabile, obținerea locului de muncă pe bază de selecție și nu prin cumpărare, documentarea și informarea lucrătorului migrant, protecția instituțională a acestuia și responsabilizarea lui sunt elemente care au îmbunătățit climatul privind activitatea de recrutare și plasare a forței de muncă în străinătate ce ar trebui în prezent să fie regândit într-o formulă care să presupună o adaptare la modificările din societate, pentru a se beneficia de experiența în domeniu a OMFM și de locul pe care și l-a câștigat în domeniu.

Libertatea de circulație a persoanelor după momentul aderării României la UE impune redenumirea OMFM ca Oficiul pentru Mobilitatea Forței de Muncă, redefinirea competențelor Oficiului, cu accent pe latura de evidență, îndrumare, control și supraveghere, fluidizarea activității lui prin externalizarea serviciilor către agențiile acreditate să recruteze și plaseze forța de muncă, creând astfel un cadru competitiv și profesional între aceste structuri teritoriale, înființarea Registrului Unic de Mobilități care să asigure, prin mecanisme specifice, evidența circulației forței de muncă și a resurselor de forță de muncă disponibile pentru piața externă a muncii.

5. Crearea unei rețele naționale de cercetare a fenomenului migraționist

Eficiența gestionării migrației la nivel național depinde în bună măsură de calitatea și cantitatea informației de care dispune în domeniu, de profunzimea și pragmatismul cercetărilor întreprinse în domeniu.

Informațiile privind migrația pentru muncă din România sunt actualmente parțiale și nu permit o analiză profundă și pertinentă.

Prin lege, aceste informații intră în competența mai multor operatori de pe piața forței de muncă și a operatorilor la frontieră, dar reflectă de cele mai multe ori fluxurile (numărul de ieșiri sau contracte temporare) și nu stocul de populație migrantă (lucrătorii care pleacă repetat la muncă, pe diferite perioade și destinații).

Informațiile furnizate de diverse surse de colectare – administrative (OMFM, MMSSF – DMS, Poliția de Frontieră, MEC, MAE ș.a.), evidențe din sursele externe (OIM, ambasade, atașați pe probleme de muncă) privind munca în străinătate a lucrătorilor români, ambasade de la

București, sondaje, anchete specifice pe eșantioane reprezentative la nivel național, recensăminte, informații statistice furnizate de administrațiile locale – prezintă o seamă de carențe: sunt incomplete, nu operează cu aceiași indicatori, permit raportări „multiple” pe anumite secțiuni, denaturând starea de fapt, nu surprind fenomenul în ansamblul său și nici în dinamica sa, pentru a evidenția tendințele.

Pentru a avea o imagine mai apropiată de realitate sunt necesare schimbări atât la nivelul sistemului de colectare a datelor primare, cât și în cel al centralizării și prelucrării lor.

O asemenea situație de fapt reclamă stringent crearea unei rețele naționale de cercetare a fenomenului migraționist, împreună cu OMFM și cu un nucleu însemnat din mediul academic, care să furnizeze expertiză în domeniu, modificări legislative, instituționale, parteneriate, etc., și nu în ultimul rând atragerea televiziunii publice și a mass-mediei în acest demers

6. Elaborarea mesajului public intern din România cu privire la politicile europene de pe piața forței de muncă

Populația României trebuie informată din timp asupra politicilor privind circulația lucrătorilor în UE și asupra perioadelor de restricționare a liberului acces pe piața muncii UE-25, - cu atât mai mult cu cât populația României, în proporție de 53,61%⁵¹ așteaptă să aibă acces imediat și total pe piața europeană muncii. Campania ar diminua impactul psihologic al restricționării și ar evita dezvoltarea unui curent eurosceptic care deja este prezent.

VII. CONCLUZII

Prezentul studiu a evidențiat mai multe aspecte, fiecare în parte fiind în măsură să evidențieze încă un unghi din care ar trebui privit și alte elemente ce trebuie luate în considerare de cei care trebuie să decidă poziția României vizavi de lucrătorii străini din țări ale UE care impun măsuri tranzitorii lucrătorilor români de la data aderării.

Succint, trebuie avute în vedere:

1. considerațiile de natură diplomatică și de politică externă, unde un rol important îl au reprezentanții Instituției Președinției Române, MAE, MIE, și ai Misiunii României la UE;
2. caracteristicile ocupaționale, atât legate de necesarul de pe piața forței de muncă interne, raportul dintre cerere și ofertă, competiția onestă, considerente statistice nu numai ca valoare ci și ca evoluții procentuale înregistrarea și evidențierea problemelor specifice muncii și profilul lucrătorului, „munca la negru” și consecințele ei (aici MMSSF, OMFM, ANOFM și Inspekția Muncii au un rol important).
3. considerente economice și modul în care se va reflecta o astfel de decizie în plan economico-financiar, aspecte ce se pot analiza de reprezentanți ai:
 - Ministerului Finanțelor
 - Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei
 - Ministerului Economiei;
 - Ministerului Agriculturii;
 - Comisiei de Prognoză;
 - Patronatelor, Camerelor de Comerț, sindicatelor.
4. opinia partenerilor sociali: sindicate și patronate reprezentative;
5. aspecte legate de siguranța națională și a cetățenilor, de respectarea ordinii de drept, considerente legate de infracționalitate, integrare în societate și la locul de muncă (Autoritatea pentru Străini, MAI, Agenția Națională împotriva Traficului de Persoane, Ministerul Justiției);

⁵¹ Conform Studiului DMS din iulie 2006

6. context și considerente de ordin politic intern în care coaliția la putere are un rol foarte important pe tema în discuție;
7. opțiunea populației și organizațiile societății civile pe temă;
8. aspecte demografice și legate de politica de sănătate și asigurare – unde INS, Ministerul Sănătății, Casa de Asigurări de Sănătate trebuie să ofere analize și soluții;
9. analiza corectitudinii tragerii unei linii de egalitate între lucrătorii polonezi și cei români în contextul dat, aspect pe care MAE, MIE trebuie să îl aibă în vedere precum și prezentarea de opinii fundamentate în mod prompt.
10. „teama” de așa zisa invazie a cetățenilor „moldoveni” analizată concret de MAE, Ministerul Justiției, MIE, OMFM, Autoritatea pentru Străini și Ministerul Educației și Cercetării reprezintă iar un obiectiv ce impune o monitorizare dublată de analize și soluții când este cazul.

Și în acest studiu, într-o formă sau alta, s-au avut în vedere succint toate aceste laturi pentru a se ușura luarea celei mai bune hotărâri pentru toată lumea, ținând cont că mai sunt aproximativ 40 de zile până când România va intra în UE și pe această temă trebuie notificată Comisia Europeană, până la sfârșitul anului în curs.

Cadrul normativ național (Legea nr. 203/1999 privind permisele de muncă și OUG nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiul Economic European) este armonizat în vederea adoptării unei decizii cu privire la restricționarea sau nu a accesului lucrătorilor resortisanți ai Statelor Membre care aplică măsuri similare circulației lucrătorilor români. Conform celor două acte normative, cetățenii UE / SEE și membrii familiilor acestora care își exercită dreptul la liberă circulație și rezidență pe teritoriul României, beneficiază de drepturile și libertățile recunoscute prin Tratatul privind Uniunea Europeană, printre care, au acces neîngrădit pe piața forței de muncă din România, sub rezerva aplicării măsurilor tranzitorii prevăzute de Tratatul de Aderare a României la Uniunea Europeană.

În ceea ce privește străinii (indiferent dacă aceștia sunt cetățeni ai Statelor Membre sau cetățeni ai statelor terțe) angajați ai persoanelor juridice stabilite într-unul dintre statele membre ale Uniunii Europene sau într-unul dintre statele semnatare ale Acordului privind SEE, aceștia vor putea fi detașați în România fără a fi necesară obținerea permisului de muncă (tip B).

1. Astfel, există posibilitatea menținerii regimului actual (prin suspendarea aplicării art. 1 – 6 din Regulamentul nr. 1612/68 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității) doar în cazul cetățenilor acelor State Membre care aplică măsuri similare circulației lucrătorilor români, precum și circulației temporare a lucrătorilor germani și austrieci în contextul prestării transnaționale de servicii pe teritoriul României, aceasta doar dacă cele două State Membre decid aplicarea de măsuri similare României.
2. Referitor la circulația lucrătorilor bulgari, în acest caz este posibilă menținerea regimului actual, în situația în care oricare dintre actualele State Membre (25) aplică restricții circulației lucrătorilor români, în această perioadă permisele de muncă eliberate de România resortisanților bulgari în scopul monitorizării fiind eliberate automat.
3. În ceea ce privește regimul aplicat în prezent cetățenilor străini din țări terțe la încadrarea în muncă pe teritoriul Românie, potrivit art. 8 din Legea nr. 203/1999 privind permisele de muncă, angajarea acestora este posibilă cu îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiții:
 - a. locurile de muncă vacante nu pot fi ocupate cu personal român;

- b. îndeplinesc condițiile speciale de pregătire profesională, experiență în activitate și autorizare, solicitate de angajator potrivit legislației în vigoare;
- c. **fac dovada faptului că sunt apti din punct de vedere medical să desfășoare activitatea respectivă și nu au antecedente penale, în cazul funcțiilor pentru a căror ocupare legislația din România prevede această condiție;**
- d. angajatorii au achitate la zi obligațiile către bugetul public național;
- e. **se încadrează în contingentul anual aprobat prin hotărâre a Guvernului;**
- f. dețin un nivel minim de cunoaștere a limbii române;
- g. locurile de muncă nu pot fi ocupate de cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European și de membrii acestora de familie.

Dintre acestea, doar condițiile prevăzute la pct. 3 și 5 se cer a fi îndeplinite în prezent la încadrarea în muncă a cetățenilor UE/SEE, condiții care urmează a fi verificate până la data aderării României la Uniunea Europeană (art. 15 alin. (3)) care se referă la: “(3) Prevederile art. 8 alin. (1) lit. c) și e) se vor aplica cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, precum și ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European până la data aderării României la Uniunea Europeană.”

Din aceste prevederi rezultă că începând cu data aderării României la Uniunea Europeană, încadrarea în muncă a cetățenilor UE /SEE și a membrilor acestora de familie se va face în aceleași condiții ca cele aplicabile cetățenilor români, nemaexistând condiții suplimentare de îndeplinit în afara celor prevăzute de legislația generală în materie – Codul Muncii, și celelalte acte normative secundare aplicabile de altfel resortisanților români.

Astfel, deși potrivit art. 15 alin. (2), obligativitatea obținerii permisului de muncă pentru cetățenii UE/SEE se menține până la data aderării României la Uniunea Europeană, sub rezerva aplicării prevederilor Tratatului de aderare, în situația în care România decide aplicarea, în anumite situații, a cadrului normativ intern (Legea nr. 203/1999 privind permisele de muncă în forma sa actuală) și după data de 1 ianuarie 2007, atunci cetățenii acelor State Membre vor trebui să urmeze procedura de obținere a permisului de muncă, fără a putea fi cerută însă respectarea condițiilor de la art. 8, inclusiv condiția referitoare la încadrarea în contingentul anual aprobat prin hotărâre a Guvernului. Din aceste considerente, eliberarea permisului de muncă va avea caracter automat, fără a exista limitări sau condiții suplimentare de îndeplinit raportat la condițiile care se cer a fi îndeplinite la încadrarea în muncă a cetățenilor români.

Luând în considerare permisele de muncă eliberate la încadrarea în muncă / detașarea pe teritoriul României, numărul cetățenilor străini pe piața muncii din România a crescut progresiv de la 3.924 în 2003, la 6.683 la sfârșitul lunii octombrie 2006, ceea ce reprezintă o creștere de aproximativ 40%. Cu toate acestea, ponderea cetățenilor străini în totalul populației ocupate la nivel național este redusă, atingând un procent de aproximativ 0,05% la sfârșitul anului 2005.

Totodată, în totalul permiselor de muncă eliberate cetățenilor străini, ponderea cetățenilor UE/SEE a variat de la 18% la sfârșitul anului 2003, la 28% la sfârșitul lunii octombrie a acestui an, reprezentând aproximativ 0,011% din totalul populației ocupate în România la sfârșitul anului 2005.

Astfel, raportat la totalul populației ocupate în România, procentul cetățenilor străini pe piața muncii din România este redus (aproximativ 0,05% în 2005), forța de muncă străină fiind reprezentată în procent de peste 70% de resortisanți ai unor state terțe, precum Turcia, Republica Moldova și China.

Având în vedere faptul că principalul element de stimulare a migrației în scop de muncă este determinat de diferențele de dezvoltare economică precum și de diferențele dintre nivelul câștigurilor salariale existente în statul de destinație și în cel de origine, există șanse reduse ca după data aderării României la Uniunea Europeană să se înregistreze fluxuri mult crescute de imigranți cetățeni ai Statelor Membre care să poată produce dezechilibre semnificative privind nivelul ocupării forței de muncă la nivelul anumitor regiuni de dezvoltare sau în interiorul unor categorii de ocupații și profesii din România.

Ca urmare a aderării la Uniunea Europeană, a liberalizării circulației persoanelor, serviciilor, capitalurilor și bunurilor între România și actualele State Membre precum și a creșterii nivelului investițiilor străine în România, este posibil să se înregistreze o creștere sensibilă a fluxurilor de lucrători comunitari pe piața muncii din România aceștia vizând în continuare pozițiile de management din cadrul companiilor străine în România.

În situația în care România decide să nu aplice măsuri tranzitorii privind circulația lucrătorilor comunitari, monitorizarea acestora pe piața muncii va fi în continuare posibilă în baza prevederilor OUG nr. 102/2005, potrivit cărora, în vederea luării în evidență și eliberării certificatului de înregistrare, cetățenii Uniunii Europene aflați pe teritoriul României în scop de muncă, vor depune la sediul formațiunii teritoriale competente a Autorității pentru străini, în termen de 90 de zile de la data intrării pe teritoriul României, o cerere însoțită de documentul național de identitate sau pașaportul, valabile, precum și de copia legalizată a contractului de muncă sau o adeverință eliberată de angajator, vizată în condițiile legii, iar conform art. 6¹ din Legea nr. 203/1999 privind permisele de muncă, cu modificările și completările ulterioare, vor trebui să depună un exemplar din contractul individual de muncă înregistrat la OMFMM în termen de maximum 30 de zile de la începerea activității.

Totodată, pentru motive de monitorizare și evaluare a impactului pe piața muncii, este posibilă menținerea permisului de muncă la încadrare, atât timp cât acest document se eliberează automat, fără ca această procedură să creeze bariere indirecte cu privire la ocuparea locurilor de muncă vacante de către cetățenii UE/SEE care să contravină dispozițiilor Regulamentului nr. 1612/68 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității.

Astfel, luând în considerare nivelul forței de muncă comunitare pe piața muncii din România precum și obiectivele Tratatului instituind Comunitatea Europeană referitoare la instituirea unei libertăți de circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității, poziția autorităților române poate viza liberalizarea accesului lucrătorilor cetățeni ai Statelor Membre ale Uniunii Europene prin menținerea unui sistem de monitorizare a fluxurilor de lucrători comunitari în vederea evaluării impactului acestora pe piața muncii și elaborării unor politici interne eficiente privind ocuparea forței de muncă și admisia lucrătorilor din state terțe.

VIII. SURSE ȘI BIBLIOGRAFIE

Carta socială europeană – adoptată la 18 octombrie 1961 și intrată în vigoare la 26 februarie 1965. (revizuită în 1996)

Carta Drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – proclamată la Consiliul European de la Nisa, decembrie 2000

*** **Cartea verde – privind gestionarea migrației în UE – adoptată de Comisie în 2005 – Centrul de documentare al OMF** – București – traducere pentru uz intern Florentina Vlad

*** **Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale, amendată prin protocolul nr. 11**

*** **Tratat de Instituire a Constituției Europene, 2004**

*** **Convenția de aplicare a Acordului Schengen 1985 privind libera circulație a persoanelor** - semnată de Franța Germania și Benelux la 14 iunie 1990 (cu aderarea a noi state ea va intra în vigoare la 26 martie 1996)

Convenția Pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților sale fundamentale - adoptată la Roma, la 4 noiembrie 1950 și intrată în vigoare la 3 septembrie 1953

*** **Declarația Universală a Drepturilor Omului – 1948** - autor Rene Cassin - adoptată prin Rezoluția Adunării Generale ONU, nr. 1388 /1959

*** **Documentul Final al Reuniunii de la Viena, București, Editura Bălcescu, 1990**

La politique europeen d imigration – publicată la 27 noiembrie 2003 – actualizată la 15 aprilie 2005

*** **Report of The Global Commission on International Migration, October, 2005 © 2005 The Global Commission on International Migration** www.gcim.org.

Strategia națională privind migrația, publicată în MO 406 / 6.05 2004

* * *

Andrescu, Daniela Nicoleta și Teodorescu, Aurel - **Emigrația în scop de muncă a românilor după 1990**, București, Editura YES SRL, 2004

Andrescu, Daniela Nicoleta și Teodorescu, Aurel - **Întâmplări privind migrația sau Povestea Cenușeresei**, București, Editura Cartea Studentească, 2005

Antoși, Sorin și Aurelian Crăiuțu - **Dialog și Libertate**, București Editura Nemira, 1997

* * * **Aplicarea de către România principiului reciprocității privind accesul lucrătorilor din UE pe piața muncii. Percepții publice** – investigație sociologică realizată de DMS în August - Septembrie 2006

* * * **Aplicarea prevederilor tranzitorii în domeniul Liberei circulații a lucrătorilor - Documentar MAE**, realizat de DMS , în Septembrie 2006

*** **Aplicarea principiului reciprocității pe piața muncii din România. Impact** – Documentar întocmit de Catedra de Științe Politice de la Universitatea din Oradea pe baza datelor culese de DMS de Operatori de formare continuă în România - August Septembrie -2006

*** **Dimensiunile Migrației Românilor în Ungaria** – Documentar DMS – Septembrie 2006

*** **Dinamica Permiselor de Muncă – Documentar 2006** realizat de DMS, în Septembrie 2006

*** **Freedom of Movement in Europe-** Reader redactat OIM pentru *Programul de Master Libertatea de Mișcare a Persoanelor în Europa* . Oradea, Mai 2004

Fuente, A. de la și A. Cicone – *Human Capital in a Global and knowledge based Economy* , part I (May 2002) and part II (May 2003) – apud **The Social Situation in the European Union - 2004** – Report to the European Commission of Stavros Dimas și Mr Joachim Almunia

*** **Freedom of Movement in Europe-** Reader redactat OIM pentru *Programul de Master Libertatea de Mișcare a Persoanelor în Europa* . Oradea, Mai 2004

***** Extinderea UE: Bulgaria și România. Implicații ale migrației pentru Marea Britanie – Studiu realizat de Institutul de Politici Publice – Aprilie 2006**

***** Impactul aderării României la UE asupra economiei austriece – Studiu Elaborat de Hunya Gabor și Iara Anna – Viena, Martie 2006**

***** Libera circulație a forței de muncă din noile state membre în cadrul UE-15 – Documentar MAE, realizat de Chiribuță Brândușa, în Martie 2006**

***** Libera circulație a persoanelor, / finanțare PHARE, / MIE, București, 2002**

***** Contesto internazionale et europeo și Imigranti et lavoro în Imigratiune – Dossier Statistico – 2001, Caritas, Roma, 2001, pp. 15 -55 și 261-340**

***** Initiation economice et sociale (1985), Paris, Armand Colin, 1985**

***** Instituții cu atribuții în domeniul migrației forței de muncă. Poziții în privința aplicării principiului reciprocității pe piața muncii din România – Documentar întocmit de Catedra de Științe Politice de la Universitatea din Oradea pe baza datelor culese de DMS de la Agenția de mediere, August - Septembrie 2006**

***** Managing Migration -2003. Challenge and Responses for the People on the Move – IOM , 2003**

***** Manualul Comun Schengen (1995) - Document de ghidare practică a trecerilor frontierelor externe ale UE, 2004**

Mărginean, Ion – *Cercetarea și monitorizarea calității vieții în țările UE* în Mărginean - **studii de sociologie. Calitatea vieții și Politici sociale**, Pitești, Editura Universității, 2004

Migrantion Trends in Selected EU Applicant Countries Vol IV ROMANIA – Report to European Commision Project and IOM , 2004

Muntele, Ionel, *Migrațiile internaționale în România modernă și contemporană*

***** Observații asupra aplicării principiului reciprocității pe piața muncii din România – Documentar întocmit de Catedra de Științe Politice de la Universitatea din Oradea pe baza datelor culese de DMS de la Agenția de mediere, August - Septembrie -2006**

Omelaniuc, Irena, *Why are more women migrating? în „IOM News”*. June 2002, p 18-19

***** Raport de Cercerare pe tema Migrației forței de muncă – Proiect finanțat de UE OIM, 2006**

Rocha-Tridade, Maria Beatriz – **Sociologia das migracoes (1995) -**, Lisboa, Universidade Aberta, 1995

*** * * Romania and the Lisbond Agend – 2005 Grupul GEA al Treilea Raport**

*** * *România și Agenda Lisabona – Aderarea la UE și competitivitatea economică – Noiembrie 2004**

*****Sociologia das Migracoes (1995), - coordonator Maria Beatriz Rocha- Trinidad – Lisboa, Universidade Aberta, 1995**

***** Structuring imigation –Fostering integration –Report by the Independent Commision on Migration to Germany –Berlin, 2001**

***** The Consolidated Asylum and Migration Acquis (compiled and introduced by Peter van Krieken) (2004), Hague, T-M-C Asser Press, 2004**

Vizibile, dar puțin numeroase - Circulații migratorii române - coordonat de Dana Diminescu, Fundația Casa Științelor Omului Paris, 2003

***** World Migration, 2003. Managing Migration (2003), Geneva, Switzerland, 2003**

<http://www.gea.org.ro/documente/ro/lisabona/lisabona2005.pdf>

<http://www.hotnews.ro/>