

# Managementul imigrației economice și al integrării imigranților în România

Dan Popescu

Iulia Chivu

Mihaela Pătrașcă

*The economic and technological developments have led to a growing international demand for highly skilled human resources. The increased competition for human capital has determined numerous countries to take special measures for attracting and retaining human capital in such fields as: information technology, biotechnology, marketing, management, and health care. These measures have stimulated the economic immigration of skilled professionals, especially from less developed to more developed economies. In this study we analyse the implication of the expats presence in Romania employed on full-time jobs, individual working contracts and of the expats involved on economic, profesional or comercial activities.*

Key words: *imigration, expatriates, integration of imigrants, permanent residence rights, organizațional assistance*

JEL Codes: *A13, A23*

## 1. Imigrația pentru muncă și afaceri în România – considerații generale

Dat fiind nivelul general de dezvoltare economico-socială, declinul economic și rata ridicată a șomajului în anii '90, nu este surprinzător faptul că România continuă să fie o țară de emigrație. Într-adevăr, piața muncii este puțin atrăgătoare pentru imigranți, iar condițiile impuse de statul român pentru acordarea de vize de muncă sunt foarte restrictive

pentru cetățenii țărilor cu potențial migrator ridicat (vezi subcapitolul următor). Practic, în ultimul deceniu doar Republica Moldova a fost o sursă importantă de imigranți pentru România<sup>1</sup>, fapt explicabil prin proximitatea geografică, nivelul de dezvoltare economică mai ridicat în țara noastră, limba comună și relațiile socio-culturale tradiționale dintre cele două state.

Cu toate acestea, *numărul cetățenilor străini prezenți pe teritoriul țării noastre s-a mărit considerabil în ultimii ani*. Astfel, la recensământul din anul 2002, în România se aflau aproape 28 000 cetățeni străini, ceea ce reprezintă o creștere de 9,4 ori în raport cu anul 1992 (Constantin și colab., 2004, p. 58-60). „Stocul” de străini<sup>2</sup> a continuat să crească și după anul 2002, ajungând, la sfârșitul anului 2005, la 49 485 persoane - conform statisticilor *Autorității pentru Străini*. Dintre aceștia, mai puțin de 9% au drept de ședere permanentă (domiciliul) pe teritoriul țării noastre<sup>3</sup>. Peste două treimi provin din Asia (Siria, Turcia, China, Irak, Liban, Iran, Vietnam, Indonezia) și din Federația Rusă.

La 31 decembrie 2005, peste 45 000 străini aveau drept de ședere temporară în România pentru: studii (27%), activități comerciale (23%), angajare în muncă (8,5%) sau alte scopuri prevăzute de lege (căsătoria cu cetățeni români, reîntregirea familiei, activități umanitare sau religioase, activități profesionale, activități economice etc.)<sup>4</sup>. În

<sup>1</sup> În perioada 1994-2002, aproape 70% din imigranții în țara noastră proveneau din Republica Moldova, statul care deține ponderea cea mai mare în alimentarea imigrației din România începând cu 1995 (Constantin și colab., 2004, p. 49-50)

<sup>2</sup> În legislația României, termenul “străin” desemnează orice persoană care nu are cetățenie română

<sup>3</sup> În conformitate cu *Ordonanța de urgență nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România*, cu modificările și completările ulterioare, dreptul de ședere permanentă se acordă străinilor cărora li s-a aprobat stabilirea domiciliului în România. Străinii își pot stabili domiciliul în România dacă îndeplinesc cumulativ următoarele condiții: o ședere temporară legală și continuă de cel puțin 5 ani; fac dovada faptului că dețin mijloacele de întreținere în cuantumul prevăzut de lege; dețin un spațiu de locuit corespunzător pentru ei și familie; dețin o asigurare socială de sănătate; vorbesc limba română la un nivel satisfăcător și nu prezintă pericol pentru ordinea publică și siguranța națională. Străinii titulari ai unui drept de ședere temporară în scop de studii nu pot solicita stabilirea domiciliului în România

<sup>4</sup> Datele prezentate în acest context sunt preluate din lucrarea “*Migrația și azilul în România*”, studiu elaborat de *Secretariatul Tehnic al Grupului de Coordonare a implementării Strategiei*

prezent, o cincime din străinii cu drept de ședere temporară provin din Moldova; dintre aceștia, aproape jumătate se află în România pentru studii. Pe de altă parte, foarte mulți cetățeni chinezi, italieni și turci sunt prezenți pe teritoriul României în vederea desfășurării unor activități comerciale – conform datelor din *Tabelul nr.1*.

În prezentul studiu abordăm studierea problematicii implicate de prezența străinilor angajați cu contracte individuale de muncă, precum și a celor veniți în România pentru desfășurarea de activități economice, profesionale sau comerciale. În acest sens, remarcăm faptul că, până la sfârșitul anului 2005, un număr foarte redus de străini au solicitat vize de lungă ședere în vederea desfășurării de activități economice în România, în mod independent sau în cadrul unor asociații familiale. De asemenea, NU sunt mulți nici străinii angajați în activități profesionale în mod individual, în conformitate cu legile speciale care reglementează condițiile de exercitare a profesiilor respective. De exemplu, dintre cele 7 517 solicitări de viză de lungă ședere avizate de *Autoritatea pentru Străini* în cursul anului 2005, numai două au fost pentru “activități economice” și 28 pentru “activități profesionale”.

Tabelul nr. 1

Țara de proveniență a străinilor drept de ședere temporară în România	Total persoane cu permise de ședere temporară (la 31.12.2005)	Principalul scop al șederii în România	Pondere în nr. total permise de ședere
1. Moldova	9.539	Studii universitare	44% (4.176 persoane)
2. Turcia	5.427	Activități comerciale	27% (1.455 persoane)
3. China	4.079	Activități comerciale	67% (2.747 persoane)
4. Italia	3.966	Activități comerciale	51% (2.028 persoane)
5. Germania	2.089	Activități comerciale	27% (561 persoane)

Sursa: *Autoritatea pentru Străini*<sup>1</sup>

Pe de altă parte, tot mai mulți străini au fost admiși în țara noastră în calitate de acționari sau asociați ai unor societăți comerciale, cu atribuții de conducere și administrare a acestora. În acest sens, în cursul anului 2005, *Agenția Română pentru Investiții Străine (ARIS)* a soluționat 986 solicitări de avize în vederea desfășurării de activități comerciale<sup>2</sup>, dintre care 982 au fost pozitive. Aceasta reprezintă o creștere semnificativă a numărului de solicitări soluționate de ARIS față de anii anteriori. Astfel, în anul 2003 au fost acordate 265 avize,

<sup>1</sup> idem

<sup>2</sup> În anul 2005, cele mai multe solicitări de avize ARIS au provenit din partea cetățenilor chinezi (48,6% din total) și turci (29,4%)

dintre care 225 avize favorabile, iar în anul 2004 au fost acordate 696, dintre care 642 avize favorabile. În decembrie 2005, *aproape zece mii cetățeni străini aveau drept de ședere temporară în România în vederea desfășurării de activități comerciale.*

De asemenea, *numărul contractelor individuale de muncă, încheiate pe baza permiselor de muncă, este în continuă creștere – vezi Figura nr.1.* Conform declarațiilor Ministrului Muncii, în anul 2006 au fost primite 10 000 cereri de permise de muncă, ceea ce reprezintă o creștere de aproape patru ori în comparație cu anul precedent<sup>1</sup> (Zaharia, 2006). Această evoluție este determinată de faptul că, în anumite regiuni ale țării, a început să se manifeste un deficit de personal calificat în anumite profesii, precum cele de inginer, asistent medical sau muncitor calificat în domeniul construcțiilor. În opinia Ministrului Muncii, în regiunile respective, cetățenii români nu sunt interesați să ocupe posturile disponibile, din cauza salariului mic sau a condițiilor de muncă.

Anumiți străini NU au nevoie de permis de muncă pentru a desfășura activități cu caracter lucrativ în țara noastră. În acest sens, în ultimii ani, s-au înregistrat două evoluții complementare, și anume:

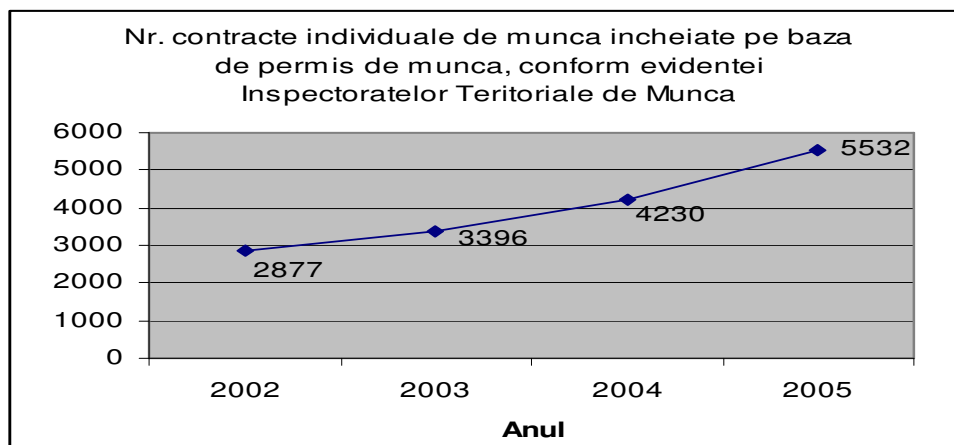
- a) modificarea treptată a legislației în domeniu, prin introducerea unor noi categorii de cetățeni străini exceptați de la obligația obținerii unui permis de muncă<sup>2</sup>;
- b) sporirea numărului persoanelor care se încadrează în anumite categorii ce nu au nevoie de permis de muncă (de exemplu, străinii care și-au stabilit domiciliul sau au dobândit o formă de protecție în România).

---

<sup>1</sup> În anul 2005 au fost eliberate 2 716 permise de muncă, beneficiarii celor mai multe dintre acestea fiind cetățeni turci (28,5%), moldoveni (20,1%) și chinezi (15,8%) – sursa: “*Migrația și azilul în România*”, studiu elaborat la nivelul Secretariatului Tehnic al Grupului de Coordonare a implementării Strategiei Naționale privind Migrația, București, martie 2006

<sup>2</sup> Vezi *Legea 203/1999*, republicată, cu modificările și completările ulterioare

Figura nr.1



Sursa: MMFES - Inspecția Muncii

Pentru viitor, *anticipăm continuarea tendinței de creștere a numărului străinilor care lucrează în România*, în calitate de angajați ai firmelor locale sau detașați ai organizațiilor din străinătate. Aceasta cu atât mai mult cu cât, începând cu data aderării României la Uniunea Europeană, toți cetățenii statelor membre vor avea acces neîngrădit pe piața muncii din țara noastră (OUG 102/2005, Art. 3). În plus, se preconizează introducerea anumitor facilități în ceea ce privește obținerea și prelungirea dreptului de ședere pentru străinii care sunt detașați în România de către companiile multinaționale și care realizează investiții majore în țara noastră. În general, străinii respectivi au o pregătire superioară și sunt specializați pe anumite domenii pentru care piața autohtonă a forței de muncă nu poate furniza specialiști.

Această măsură este în strictă concordanță cu prevederile “*Strategiei naționale privind migrația*”, care a fost adoptată în cursul anului 2004, în scopul elaborării unor politici unitare în domeniile migrației, azilului și integrării sociale a străinilor. “*Strategia națională privind migrația*” exprimă principiile generale și liniile directoare pentru stabilirea politicii României în ceea ce privește admisia, șederea, părăsirea teritoriului de

către străini, imigrația forței de muncă, acordarea formelor de protecție precum și combaterea imigrației ilegale.

În ceea ce privește imigrația forței de muncă, *Strategia* prevede elaborarea de programe speciale privind facilitarea accesului anumitor categorii profesionale de străini pe piața muncii, în funcție de cerințele pieței “în conformitate cu standardele Uniunii Europene, precum și cu cele prevăzute în tratatele, convențiile și acordurile la care România este parte”. Programele respective vor fi elaborate periodic. Participarea străinilor pe piața muncii este susținută de un set de măsuri de protecție socială.

Un aspect corelat se referă la atragerea investitorilor străini capabili să contribuie la dezvoltarea economică a României. În acest sens, politica privind admisia și reglementarea șederii în scopul desfășurării de activități comerciale este adresată cu prioritate investitorilor cu potențial economic ridicat<sup>1</sup>. Spre exemplu, *OUG nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România* a fost modificată pentru a facilita obținerea dreptului de ședere permanentă pentru străinii care fac dovada că au efectuat investiții de minimum 1 000 000 euro sau au creat peste 100 de locuri de muncă cu normă întreagă. Aceștia își pot stabili domiciliul în România, chiar dacă nu îndeplinesc condiția cu privire la perioada minimă de ședere continuă pe teritoriul țării noastre.

În general, modificările recente ale cadrului legislativ-instituțional în domeniu au avut ca scop promovarea unei imigrații selective, în conformitate cu interesele economiei naționale, simultan cu alinierea dinamică a legislației României la *acquis*-ul comunitar și înlăturarea unor disfuncționalități constatate în practică. În perspectiva aderării țării noastre la Uniunea Europeană, a fost stabilit un regim juridic special pentru cetățenii statelor membre ale UE25 și ale Spațiului Economic European. Acest subiect este detaliat în subcapitolul următor.

---

<sup>1</sup> Vezi *Strategia națională privind migrația*, publicată în *Monitorul Oficial* nr. 406 din 6 mai 2004

Nu în ultimul rând, remarcăm eforturile de încurajare a migrației economice legale, concomitent cu combaterea imigrației ilegale. Spre exemplu, *OUG nr.130/2005* stimulează lucrătorii sezonieri să se întoarcă în țara lor, după expirarea contractului cu angajatorul român, dându-le posibilitatea de a obține ulterior un alt tip de permis de muncă (nominal). Permisul de muncă nominal se eliberează pentru activități sezoniere străinului care a desfășurat anterior activități în baza unui permis de tip C (lucrători sezonieri), la același angajator din România și care a respectat obligația de a părăsi teritoriul țării noastre la expirarea duratei contractului individual de muncă.

## 2. Reglementări cu privire la drepturile și integrarea imigranților în România

Pentru orice străin, obținerea dreptului de stabilire a domiciliului în România constituie condiția *sine qua non* pentru a deveni rezident permanent al țării noastre. Acest lucru este posibil numai după o perioadă de cel puțin cinci ani de ședere continuă și legală pe teritoriul României, în măsura în care străinul îndeplinește condițiile stipulate în *Art. 70 al OUG nr. 194/2002*, cu modificările și completările ulterioare.

La cerere, străinii care au dobândit o formă de protecție în România sunt incluși în **programe de integrare**, conform unui protocol încheiat cu *Oficiul Național pentru Refugiați (ONR)*. Pentru fiecare beneficiar se întocmește un plan individual de măsuri în vederea integrării, corespunzător nevoilor persoanei în cauză. Activitățile care pot fi incluse, singure sau cumulat, în cadrul planului individual sunt, în principal, următoarele: consiliere și sprijin pentru asigurarea accesului la drepturile acordate prin lege; sesiuni de acomodare culturală; cursuri de învățare a limbii române.

Durata aplicării planului individual este de până la 6 luni de la data semnării protocolului sau de la data prevăzută în protocol. Persoanele care participă la programele de integrare și care nu au mijloace de întreținere pot beneficia, la cerere, de cazare în spațiile special destinate



acestui scop, în limita locurilor disponibile. Protocolul încheiat cu ONR prevede și câteva obligații pentru persoanele beneficiare: participare regulată și depunerea eforturilor necesare pentru parcurgerea tuturor etapelor programului de integrare, respectarea normelor de disciplină și conduită la cursuri și în centrele de cazare, precum și informarea ONR asupra oricărei schimbări de natură să afecteze prezența la activitățile de integrare (vezi *Capitolul III* al OUG 44/2004).

Străinii care participă în programul de integrare se înregistrează ca persoane în căutarea unui loc de muncă la ANOFM, în termen de 30 zile de la semnarea protocolului. ANOFM are obligația de a întocmi un plan individual de mediere, de a identifica la angajatori locurile de muncă vacante și de a le face cunoscute persoanelor incluse în programul de integrare, înregistrate ca persoane în căutarea unui loc de muncă. Pentru a putea locui în comunitatea în care există locul de muncă vacant, persoana care a dobândit o formă de protecție socială în România este îndreptățită la o locuință socială, în aceleași condiții ca și cetățenii români. Dacă administrația publică locală nu poate asigura o locuință socială, persoana în cauză are dreptul la o subvenție din partea ONR, corespunzătoare unui procent de până la 50% din valoarea chiriei locuinței închiriate în localitatea în care se află oportunitatea de muncă (vezi *Capitolul IV* al OUG 44/2004).

Un alt aspect de interes pentru imigranți se referă la **accesul la sistemul de pensii și asigurări sociale**. În conformitate cu *Legea nr. 19/2000*, cetățenii străini care contribuie la sistemul public de pensii și asigurări sociale din România pot beneficia de următoarele prestații: pensie pentru limita de vârstă, pensie anticipată parțială, pensie de invaliditate, pensie de urmaș și ajutor de deces. Drepturile de asigurări sociale cuvenite în sistemul public din țara noastră, precum și prestațiile aferente acestora se pot transfera în statele în care asigurații își stabilesc ulterior domiciliul sau reședința, în condițiile reglementate prin acordurile și convențiile internaționale la care România este parte. În prezent, *Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale*

aplică unele convenții de reciprocitate în domeniul asigurărilor sociale, fiind respectate principiile egalității de tratament în ceea ce privește raporturile de muncă și cel al teritorialității. Statele cu care România are astfel de convenții sunt<sup>1</sup>: Albania, Ungaria, Bulgaria, statele membre ale fostei URSS, Slovacia, R.P.D. Coreeană, Franța, Peru, Libia, Algeria și Grecia.

Asigurarea la casa teritorială de pensii este *obligatorie* pentru anumite categorii de cetățeni străini, respectiv cei care dețin un contract individual de muncă sau, pe perioada unui an calendaristic, au un venit brut egal cu cel puțin trei salarii medii brute și se află în una sau mai multe din următoarele situații: asociați, comanditari sau acționari; administratori sau manageri (cu contract de administrare sau de management); membri ai unei asociații familiale; persoane autorizate să desfășoare activități independente; persoane angajate în instituții internaționale, dacă nu sunt asigurați acestora; alte persoane care realizează venituri din activități profesionale.

Celelalte categorii de străini pot încheia un contract de asigurare socială cu *Casa de pensii de care aparțin*, însă acest lucru nu constituie o obligație legală.

Pentru România, legislația comunitară (*Regulamentele nr. 1408/71 și 574/72*) referitoare la coordonarea regimurilor de securitate socială ale statelor membre va deveni direct aplicabilă din momentul aderării la Uniunea Europeană.

În ceea ce privește *drepturile acordate pe teritoriul României cetățenilor statelor membre ale UE și membrilor familiilor lor*, reamintim că, începând cu 1 ianuarie 2007, regimul aplicabil acestora va fi similar celui stabilit prin Directiva 2004/38/CE, transpusă în legislația românească prin *OUG nr. 102/2005*. Subliniem faptul că admisia, acordarea dreptului de

---

<sup>1</sup> Vezi: <http://www.cnpas.org/portal/media-type/html/language/ro/user/anon/page/default.psm1/template/generic;sessionid=15A20C40A254C264A70862D6084932BF?url=%2Fcontent%2Fcontent%2Fagreements.html&title=Acorduri+bilaterale>

ședere, condițiile exercitării acestui drept precum și restrângerea dreptului la liberă circulație pe teritoriul României diferă în mod substanțial în cazul cetățenilor UE, în comparație cu alte categorii de străini. Cu titlu de exemplu prezentăm, mai jos, un tabel comparativ referitor la condițiile de obținere a dreptului de rezidență permanentă pe teritoriul României de către cetățenii UE, pe de o parte, și resortisanții celorlalte state, pe de altă parte (*Tabelul nr. 2*).

*Tabelul nr. 2*

<b>Condiții pentru obținerea dreptului de rezidență permanentă – cetățenii statelor membre ale UE și SEE<sup>1</sup></b>	<b>Condiții pentru obținerea dreptului de rezidență permanentă – alte categorii de străini (OUG 194/2002)</b>
<b>(OUG 102/2005)</b>	
<p><u>O singură condiție:</u>  <i>O ședere continuă și legală pe teritoriul României pentru o perioadă mai mare de 5 ani.<sup>2</sup></i></p>	<p>Dreptul de ședere permanentă se acordă, la cerere, străinului titular al unui drept de ședere temporară sau refugiatului recunoscut de către statul</p>

<sup>1</sup> Membrii de familie ai cetățenilor UE au aceleași drepturi, chiar dacă nu sunt ei înșiși cetățeni ai unuia din statele UE sau SEE. Însă în anumite cazuri (divorț, decesul cetățeanului UE/SEE sau părăsirea teritoriului României de către acesta), membrii de familie trebuie să îndeplinească o serie de condiții suplimentare pentru contnuarea șederii pe teritoriul României.

<sup>2</sup> Dreptul de ședere permanentă se acordă, anterior împlinirii perioadei continue de 5 ani de ședere, în cazul rezidenților care: a) desfășoară activități dependente sau activități independente și care, în momentul încetării activității, au dreptul de pensie pentru limită de vârstă sau celor al căror contract de muncă încetează cu drept de pensionare anticipată în condițiile legii, dacă au fost angajați în România în ultimele 12 luni cel puțin și au avut o ședere continuă mai mare de 3 ani în România; b) desfășoară activități dependente sau activități independente, au o ședere continuă pe teritoriul României pentru o perioadă mai mare de 2 ani și încetează munca datorită pierderii totale sau a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă. Dacă această incapacitate este rezultatul unui accident de muncă sau al unei boli profesionale, condiția referitoare la durata șederii nu se aplică; c) după o perioadă de 3 ani de rezidență, dacă desfășoară activități dependente sau independente într-un alt stat membru, menținându-și în același timp

La stabilirea continuității perioadei de ședere nu se iau în calcul:

(i) absențele temporare de pe teritoriul României care nu depășesc 6 luni în decurs de un an;

(ii) absența de pe teritoriul României pentru satisfacerea serviciului militar obligatoriu;

(iii) absența de pe teritoriul României motivată de starea de graviditate și de naștere, datorită unei boli grave, de participarea la programe de învățământ sau pregătire profesională ori de mutarea în interes de serviciu într-un alt stat membru sau o țară terță, pentru o perioadă de maximum 12 luni consecutive.

român, căruia i s-a aprobat stabilirea domiciliului în România. Străinii își pot stabili domiciliul în România dacă îndeplinesc, cumulativ, condițiile a) – f)

a) O *ședere temporară continuă și legală în ultimii 5 ani*<sup>1</sup> anteriori depunerii cererii, astfel:

(i) șederea va fi considerată continuă atunci când perioada de absență de pe teritoriul României este mai mică de 6 luni consecutive și nu depășește în total 10 luni pe întreaga perioadă;

(ii) șederea va fi considerată legală atunci când discontinuitățile între perioadele pentru care s-a acordat succesiv dreptul de ședere sunt mai mici de 30 de zile consecutive și nu depășesc în total 90 de zile pe întreaga perioadă, chiar dacă au fost sancționați contravențional;

b) fac dovada deținerii mijloacelor de întreținere în cuantumul prevăzut de lege, corespunzător scopului pentru care s-a prelungit dreptul de ședere până la depunerea cererii<sup>2</sup>;

c) fac dovada asigurării sociale de

---

reședința pe teritoriul României, unde se întorc regulat, în fiecare zi sau cel puțin o dată pe săptămână

<sup>1</sup> Străinilor care fac dovada că au efectuat investiții de minimum 1 000 000 euro sau au creat peste 100 de locuri de muncă cu normă întreagă li se poate aproba stabilirea domiciliului fără îndeplinirea acestei condiții

<sup>2</sup> Excepție de la această cerință fac numai străinii care au dobândit o formă de protecție în România

---

sănătate;

d) fac dovada că dețin, în mod legal, spațiu de locuit corespunzător pentru ei și pentru membrii familiei cu care locuiesc împreună;

e) vorbesc limba română la un nivel satisfăcător;

f) nu prezintă pericol pentru ordinea publică și siguranța națională.

---

**În concluzie**, reglementările naționale în domeniul migrației reflectă o serie de tendințe actuale pe plan internațional, precum: adaptarea dinamică a cadrului juridico-instituțional la noile provocări produse în managementul migrației (prin schimbări legislative repetate); sporirea preocupărilor pentru combaterea șederii și muncii ilegale a străinilor; selectivitatea politicilor, respectiv instituirea unui tratament privilegiat pentru anumite categorii de străini (cetățenii statelor UE și investitorii cu impact major în economia națională), în timp ce condițiile de admisie și de ședere sunt foarte restrictive pentru ceilalți (potențiali) imigranți.

În prezent, factorii de decizie din țara noastră au și alte preocupări majore, incluzând ameliorarea coordonării instituțiilor cu competențe în domeniul gestionării migrației, dezvoltarea capacității logistice și de resurse umane, precum și creșterea nivelului de pregătire profesională a personalului instituțiilor respective.

### **3. Problematika expatriațiilor în România**

#### ***3.1. Succinte aprecieri cu privire la relevanța subiectului din perspectiva României***

Volumul investițiilor străine directe (ISD) în România a crescut substanțial în ultimii ani. Un rol important în promovarea acestora a

fost și este jucat de asociații și acționarii cu funcții de administrare și conducere, precum și de alți manageri și specialiști străini veniți în țara noastră cu misiunea de a iniția sau a dezvolta operațiunile locale ale firmelor cu capital străin. *Impactul persoanelor respective asupra țării noastre este complex și substanțial*, mai ales la nivel microeconomic (iar indirect, și la nivel macroeconomic).

Astfel, în cadrul firmelor cu capital majoritar sau integral străin, reprezentanții firmei "mamă" introduc importante elemente de noutate în ceea ce privește structura și cultura organizațională. În general, numărul nivelelor ierarhice este redus, iar gradul de descentralizare și participare a angajaților în procesul decizional este mărit în comparație cu întreprinderile tradiționale românești. De asemenea, stilul de conducere al managerilor occidentali tinde să fie mai puțin autoritar decât al celor autohtoni<sup>1</sup>. Nu în ultimul rând, expatriații promovează noi metode de muncă și de conducere și perfecționează personalul local. În acest sens, experții apreciază că, de regulă, societățile transnaționale introduc noi metode de muncă și investesc, în medie, mai mult decât firmele locale în pregătirea angajaților, având un impact pozitiv asupra dezvoltării resurselor umane în Europa Centrală și de Est (Picciotto, 2003, p. 15).

Într-adevăr, urmărind valorificarea superioară a capitalului uman, investitorii străini acordă o importanță sporită managementului resurselor umane. Astfel, în întreprinderile create sau controlate de marile societăți transnaționale au fost introduse metode și instrumente moderne de recrutare și selecție, managementul performanței și al recompenselor, precum și de motivare și retenție a talentului organizațional. Un accent deosebit este pus pe dezvoltarea acelor cunoștințe, deprinderi, atitudini și aptitudini ale forței de muncă necesare într-o economie de piață (capacitatea de comunicare în limbi de circulație internațională, în special engleza, gândirea creativă,

---

<sup>1</sup> Conform unui studiu efectuat pentru *Comisia Europeană*, managerii est-europeni sunt interesați mai mult de distanța ierarhică și utilizează mai puțin delegarea ca metodă de conducere, în comparație cu cei din vestul Europei (Bournois, 1996)

asumarea de riscuri, luarea inițiativei pentru soluționarea problemelor organizaționale etc.).

Deși toate aceste elementele de noutate sunt menite să maximizeze performanța economică a firmei respective, unele dintre ele au și aspecte negative din perspectiva țării gazde. De exemplu, anumite practici de angajare și utilizare a forței de muncă promovate de companiile multinaționale în statele est-europene în anii '90 sunt cel puțin "discutabile". În această categorie se încadrează discriminarea pe bază de vârstă la angajare și promovarea unui program de lucru care depășește 40 de ore pe săptămână<sup>1</sup>. Integrarea în UE implică adoptarea *acquis*-ului comunitar în toate domeniile, ceea ce înseamnă, printre altele, aplicarea principiului "oportunităților egale la angajare" precum și menținerea unor standarde ridicate în ceea ce privește condițiile de muncă. Actualmente, în România, discriminarea pe bază de vârstă sau alte criterii sociodemografice este combătută prin *OUG nr. 137/2000*, cu modificările și completările ulterioare.

Managerii și specialiștii străini veniți în țara noastră în interes de serviciu au un rol esențial în îndeplinirea obiectivelor organizației pe care o reprezintă, precum și un impact substanțial asupra calității vieții profesionale a colaboratorilor lor autohtoni. În același timp, succesul expatriaților respectivi este condiționat, pe de o parte, de competența lor profesională internațională, iar pe de altă parte, de *calitatea experienței personale în timpul misiunii* lor în România. Această experiență depinde de o multitudine de factori care țin de individ și de familia sa (cosmopolitismul, flexibilitatea și adaptabilitatea culturală a acestora etc.), de condițiile locale (accesibilitatea și calitatea bunurilor și serviciilor sanitare, culturale, de divertisment etc.) precum și de asistența și suportul organizațional oferite "la destinație".

*Concluziile și recomandările formulate în acest context sunt aplicabile nu numai expatriaților care activează în cadrul firmelor cu capital străin, ci și angajaților*

---

<sup>1</sup> În asemenea condiții, nu este surprinzător faptul că tinerii români angajați de firme cu capital străin se simt mai degrabă "exploatați" decât "valorificați" (Gulea, 2002, p. 123)

*diverselor organizații internaționale, precum și altor categorii de experți aflați în România în interes de serviciu. Presupunem că cetățenii străini trebuie să lucreze cel puțin câteva luni în țara noastră, ceea ce prezintă exigențe sporite în materie de relocare și integrare socio-profesională internațională în comparație cu misiunile foarte scurte<sup>1</sup>. În aceste din urmă situații, ca de altfel și în cazul efectuării de călătorii internaționale de afaceri în diverse scopuri - participarea la târguri, expoziții, seminarii, conferințe sau alte evenimente internaționale - este suficientă o viză de scurtă durată, iar pentru cetățenii anumitor state, intrarea și șederea în România nu necesită nici măcar o asemenea viză.*

### ***3.2. Demersurile necesare în vederea relocării internaționale***

Înainte de începerea misiunii internaționale, specialiștii în resurse umane trebuie să acorde atenția cuvenită unei multitudini de aspecte practice, incluzând *structura recompenselor* viitorilor expatriați, precum și *data sosirii și a plecării* persoanelor respective din România. Aceste elemente influențează suma impozitelor și taxelor datorate statului român. De exemplu, anumite alocații incluse în “pachetul recompenselor” pot fi neimpozabile ca venit personal generat din activități desfășurate în țara noastră. Prin urmare, este recomandabilă apelarea la serviciile unui consultant fiscal înainte de luarea deciziei cu privire la structura recompenselor și perioada exactă de ședere în România (PriceWaterhouseCoopers, 2002).

Înainte de venirea în România, străinii trebuie să obțină o viză corespunzătoare scopului călătoriei lor (viză de muncă, viză de afaceri etc.)<sup>2</sup>. Excepție de la această regulă fac cetățenii UE și ai altor state cu care țara noastră a încheiat acorduri speciale în acest sens, incluzând

---

<sup>1</sup> Cu titlu de exemplu menționăm că, în categoria misiunilor pe termen scurt se încadrează soluționarea unor probleme sau implementarea unor proiecte, care nu implică o ședere mai lungă de 10-12 săptămâni în țara gazdă

<sup>2</sup> Vezi *Legea nr. 357/2003 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România*, cu modificările și completările ulterioare



SUA, Canada, Japonia, Elveția și Lihtenstein (*PriceWaterhouseCoopers*, 2004) . Prin urmare, cu cel puțin câteva săptămâni înaintea începerii perioadei de activitate în România, viitorii expatriați trebuie să fie informați unde și cum pot obține o viză corespunzătoare (în cazul în care o viză este necesară).

Toate aceste aspecte trebuie coordonate de specialiștii în resurse umane ai organizației respective, ceea ce constituie o sarcină complexă, mai ales în condițiile în care ***există diferențe substanțiale în demersurile necesare, în funcție de durata misiunii, specificul contractului de muncă*** (contract local sau contract străin) și țara de origine a persoanelor care urmează să lucreze în România. De exemplu, persoanele de altă naționalitate care urmează să desfășoare activități specifice pe perioade mai mici de 90 de zile sau să ofere “asistență tehnică” pe baza unui contract de muncă străin nu au nevoie de permis de muncă. Un alt exemplu se poate referi la permisul de conducere: cetățenilor străini li se solicită un test de conducere în România, cu excepția cazului în care ei provin din anumite state, incluzând SUA, Canada, țările UE etc. (*PriceWaterhouseCoopers*, 2002).

Ca regulă generală, relocarea în România este mai puțin complexă pentru cetățenii țărilor dezvoltate decât pentru cei ai statelor “cu risc mare de imigrare”. Chiar și obținerea unei vize de intrare în România implică o procedură specială în cazul acestora din urmă. În plus, dacă doresc să fie angajați în țara noastră pe baza unui contract local, ei trebuie să obțină aprobarea OMFM în vederea solicitării unei vize de muncă de lungă durată. În cazul în care obțin această viză, persoanele respective pot veni în România, unde urmează să aplice pentru un permis de muncă, eliberat tot de către OMFM. Această instituție acordă permise de muncă străinilor numai în măsura în care se dovedește că postul vacant nu poate fi ocupat de forță de muncă deja prezentă pe piața națională.

Pe de altă parte, în condițiile integrării europene, relocarea în România este mult mai simplă pentru cetățenii statelor UE. În prezent, aceștia

nu au nevoie de nici o viză pentru a intra în România, chiar dacă intenționează să se angajeze pe baza unui contract local. Începând cu data aderării României la UE, ei beneficiază de “acces neîngrădit pe piața forței de muncă din România, precum și la desfășurarea altor activități de natură economică, în condițiile legii aplicabile cetățenilor români” (OUG nr. 102/2005, Art. 3).

Cu toate acestea, ***anumite obligații legale sunt valabile pentru orice cetățean străin care vine în România în interes de serviciu***, indiferent de originea sa națională și indiferent de tipul contractului de muncă (local sau străin). În această categorie se încadrează obligația notificării autorităților fiscale cu privire la data începerii și terminării misiunii în România precum și cea a obținerii unui număr de înregistrare fiscală. De asemenea, chiar și cetățenii UE trebuie să-și declare prezența în România, în termenul stabilit de lege, la organele competente ale *Ministerului de Intern și Reformei Administrative* (MIRA). Dacă intenționează să locuiască în România mai mult de trei luni, aceștia trebuie să obțină drept de rezidență de la *Autoritatea pentru Străini* din cadrul MIRA<sup>1</sup>. În plus, străinii care își importă temporar autoturismele proprietate personală, au obligația să le înregistreze și să le asigure în România, conform legislației în vigoare.

În același timp, la începutul misiunii sale internaționale, *orice expatriat se confruntă cu o serie de probleme practice pe care trebuie să le soluționeze în țara gazdă*: găsirea unei locuințe corespunzătoare, alegerea unei școli și/ sau a unei grădinițe potrivite pentru copiii săi (dacă are copii în întreținere), contactarea unui medic de familie și așa mai departe. În aceste condiții, este important ca departamentul de resurse umane local să îl sprijine pe expatriat nu numai în satisfacerea obligațiilor legale (obținerea permisului de ședere, înregistrarea fiscală, asigurarea automobilului etc.) ci și în rezolvarea acestor probleme personale.

---

<sup>1</sup> Începând cu data aderării României la UE, cetățenilor statelor membre ale UE li se va elibera doar un certificat de înregistrare; membrii familiilor lor care nu sunt cetățeni ai UE vor avea nevoie, în continuare, de permis de ședere (ca oricare alt străin care nu este cetățean al UE)

Aceast lucru se impune cu atât mai mult cu cât “calitatea vieții” încă lasă de dorit în țara noastră, sau, cel puțin în București, principala localitate de destinație a investițiilor străine și implicit, a expatriaților. Această concluzie reiese și dintr-o cercetare efectuată de *Mercer Human Resource Consulting* în noiembrie 2003<sup>1</sup>. Studiul a constat în analiza comparativă a 215 mari orașe din întreaga lume cu scopul de a ajuta organizațiile guvernamentale și societățile transnaționale să ia decizii de relocare internațională, ținând seama de diverse elemente care influențează “calitatea vieții” expatriaților, incluzând factori politici, sociali, economici și de mediu, precum și aspecte legate de sănătate și siguranță personală, educație, transport și alte servicii.

Asistența organizațională poate fi mai mare sau mai mică și poate îmbrăca diverse forme, în funcție de situație. De exemplu, în cazul aranjamentelor legate de locuință există mai multe scenarii posibile: a) firma alege și închiriază locuința pentru expatriați în localitatea de destinație; b) firma preselecționează câteva locuințe posibile, lăsându-i pe expatriați să facă alegerea finală; c) firma îi pune în contact pe expatriați cu una sau mai multe agenții imobiliare locale, lăsându-i să coopereze direct cu ele în găsirea unei locuințe; d) firma oferă expatriaților adresele unor agenții imobiliare din zonă sau le indică unde pot găsi ei înșiși aceste adrese. Desigur, efortul organizațional necesar diferă substanțial de la un scenariu la altul.

Prin urmare, o altă decizie importantă se referă la măsura în care sprijinul oferit expatriaților este realizat de către propriul departament de resurse umane, sau este delegat unor organizații specializate ca, spre exemplu, E.R.C. (*Expatriate Relocation Center*<sup>2</sup>). Această decizie trebuie să se bazeze pe o analiză cost-beneficiu a fiecărei alternative.

---

<sup>1</sup> “World-wide quality of life survey”

<sup>2</sup> E.R.C. poate asista expatriații în obținerea de vize, permise de muncă și de ședere, înregistrarea autovehiculelor, alegerea unei locuințe și/ sau unei școli pentru copii etc. ([www.erceurope.com](http://www.erceurope.com))

### ***3.3. Asistența organizațională a expatriaților în timpul misiunii lor în România***

În timpul misiunii în România, expatriații sunt confrunțați cu o serie de provocări specifice legate de integrarea lor activă în mediul social și profesional local. Desigur, pentru îndeplinirea sarcinilor încredințate de organizație, nevoia de integrare este mai mare sau mai mică, în funcție de scopul, durata și specificul activității avute în vedere. Dar în general, un anumit grad de integrare și adaptare constituie condiția *sine qua non* pentru o bună experiență internațională, facilitând realizarea obiectivelor profesionale și influențând pozitiv calitatea vieții extraprofesionale a persoanelor în cauză.

Integrarea în noul mediu socio-economic și cultural necesită timp și efort, cu atât mai mult cu cât expatriații vin adesea în România cu un bagaj limitat de cunoștințe despre țara noastră, format din stereotipii<sup>1</sup>, informații livrești sau experiențe turistice (Gulea, 2002, p. 114). În aceste condiții, în lipsa unei prompte asistențe de specialitate, ei riscă să comită erori costisitoare. Spre exemplu, dacă nu își plătesc, lunar, impozitul pe veniturile generate din activități desfășurate în România, în termenul și cuantumul prevăzut de lege, ei vor suporta penalitățile de rigoare (*PriceWaterhouseCoopers*, 2002). Însă încălcarea legii reprezintă doar una dintre posibilele categorii de erori care au consecințe nedorite. Astfel, unele greșeli pot să apară în comunicarea interculturală cu angajații și partenerii de afaceri autohtoni, în alegerea anumitor furnizori de servicii pe plan local. De aici și importanța suportului organizațional oferit străinilor veniți în România în scop profesional, îndeosebi în primele luni de activitate. Responsabilitatea coordonării serviciilor respective revine departamentului local de resurse umane. Ca și în cazul relocării, asistența oferită de firmă poate

---

<sup>1</sup> Așteptările expatriaților francezi despre România includ *idei stereotipice favorabile*: Bucureștiul este micul Paris; româna este o limbă ușor de învățat; toată lumea vorbește franceza în România; românul este ospitalier, *dar și stereotipii nefavorabile*: românul este delievent, mincinos, hoț; românul este laș; românii sunt mai puțin politicoși decât francezii; tânărul angajat român nu este fidel întreprinderii sale (Gulea, p. 114-123)

fi mai mare sau mai mică și poate îmbrăca diverse forme, în funcție de nevoile expatriaților. De asemenea, serviciile avute în vedere pot fi furnizate total sau parțial “prin forțe proprii” sau pot fi delegate unor consultanți externi, în funcție de resursele și experiența în materie de care dispune respectiva organizație.

Astfel, în ceea ce privește impozitul pe venitul individual, dacă expatriatul lucrează în țara noastră pe baza unui contract de muncă *străin*<sup>1</sup> și *nu* se încadrează în categoria cetățenilor străini scutiți de plata acestui impozit, asistență organizațională poate consta în: a) calculul și plata impozitului datorat statului român de către firma locală în numele persoanei respective sau b) punerea în contact a persoanei cu un consultant fiscal, respectiv o firmă cu experiență în acest domeniu în România, în vederea efectuării demersurilor necesare plății la timp a impozitului. Acest consultant poate media relațiile cu autoritățile fiscale locale și în alte scopuri. De exemplu, în numele expatriatului, el poate obține la sfârșitul anului o confirmare a impozitului pe venitul individual plătit în timpul misiunii în România (*PriceWaterhouseCoopers*, 2002, p. 17).

În general, este recomandabil ca expatriații să beneficieze de asistență de specialitate cu privire la orice aspect legislativ aplicabil activității lor în România, cu atât mai mult cu cât schimbările în acest domeniu sunt foarte frecvente. De altfel, instabilitatea și imperfecțiunile cadrului juridic și îndeosebi lipsa de transparență și de predictibilitate legislativă au constituit un factor de frustrare a expatriaților și de descurajare a investițiilor străine în țara noastră (Diaconescu, 2003). Desigur, această situație se va ameliora treptat, pe măsura integrării României în structurile europene și a adoptării *acquis*-ului *comunitar*. Însă aceasta nu va elimina, complet, nevoia de asistență juridică pentru investitorii, managerii și specialiștii străini.

---

<sup>1</sup> În cazul în care cetățeanul străin este angajat pe baza unui *contract de muncă local*, firma calculează și plătește, în mod obișnuit, atât impozitul cât și contribuțiile sociale, pe baza statului de plată.

Asistența organizațională pentru expatriați rămâne importantă într-o multitudine de domenii, în pofida extinderii surselor de informații practice despre țara noastră, accesibile tuturor prin intermediul Internetului. Astfel, pe lângă informațiile furnizate investitorilor străini de către ministere și agenții specializate din România, o serie de organizații occidentale<sup>1</sup> au publicat în ultimii ani ghiduri pentru oamenii de afaceri, prezentând repere culturale și detalii utile referitoare la mediul politic, socio-cultural și local din țara noastră. Expatriații au la dispoziție nu numai posibilități de informare superioare, ci și o gamă din ce în ce mai variată de bunuri de consum și servicii furnizate de subsidiarele locale ale firmelor occidentale. Într-adevăr, în ultimii ani, o mare parte a mărcilor internaționale de prestigiu din diferite domenii (alimentație publică, telefonie mobilă etc.) au fost prezente pe piața românească. Acest lucru este de natură să diminueze dificultățile de integrare și adaptare în țara noastră.

Cu toate acestea, expatriații se confruntă în România cu anumite probleme inerente oricărei experiențe internaționale. Din această categorie face parte, de exemplu, așa-numitul “șoc cultural”. Opinăm că simpla lectură a unor ghiduri practice, cărți și articole despre România are un efect limitat în sprijinirea expatriaților în procesul de “tranziție culturală”. Succesul în relațiile interumane (de conducere, de negociere etc.) presupune *cursuri corespunzătoare de comunicare interculturală și de etichetă în afaceri*. Din aceste cursuri nu trebuie să lipsească simulările și studiile de caz. De asemenea, un mentor local poate fi extrem de util pentru expatriat și familia care îl însoțește în România. Mentorul poate să ofere sprijin în vederea adaptării culturale, ajutându-i pe străini să “decodifice” limbajul verbal și nonverbal și să înțeleagă motivele și așteptările persoanelor autohtone cu care vin în contact.

Ori de câte ori este posibil și oportun, pot fi utilizați *mai mulți mentori sau consilieri pentru un expatriat*, fiecare dintre ei ocupându-se de anumite

---

<sup>1</sup> *Centrul de Cercetare al Școlii Superioare de Gestiune din Paris (vezi [Centreurope.org](http://Centreurope.org)), Ministerul Afacerilor Externe și Comerțului Internațional al Canadei, Camera de Comerț a Statelor Unite în Luxemburg etc.*

aspecte. De exemplu, un membru al echipei de conducere sau al departamentului de resurse umane poate să-l sprijine pe colegul străin în înțelegerea și soluționarea problemelor de serviciu. O altă persoană va fi desemnată pentru asistarea expatriatului în probleme de familie, dacă este cazul. În această categorie intră adaptarea culturală și educația copiilor precum și sprijinirea soției sau soțului în găsirea unei ocupații în România: implicarea în anumite activități social-culturale și/ sau sportive, urmarea unor cursuri de perfecționare într-un domeniu de interes sau obținerea unui serviciu (Tyler, 2001; Harvey, 1996).

O altă modalitate de integrare a expatriaților în noul mediu constă în *organizarea periodică de activități sociale și de team-building* la nivelul departamentului sau subsidiarei locale. La unele dintre aceste evenimente (de exemplu, petrecerile de Crăciun) pot fi invitați și membrii familiilor angajaților români și străini. Desigur, alte activități vizează exclusiv întărirea spiritului de echipă în cadrul organizației și nu pot include partenerii și/ sau copiii colaboratorilor. Asemenea activități au fost foarte populare în firmele străine din România în ultimul deceniu deoarece ele vizează și fidelizarea angajaților, una din marile provocări ale managementului resurselor umane după 1990 în fostele țări socialiste.

Pentru a-și îndeplini cu succes sarcinile asumate, uneori expatriații trebuie să cunoască, într-o măsură mai mare sau mai mică, limba oficială a țării gazde. Aceasta depinde de particularitățile țării de destinație (în special, gradul de cunoaștere a limbilor de circulație internațională de către populația locală) și specificul misiunii (obiectivele urmărite, amploarea interacțiunii cu oamenii de afaceri și autoritățile locale, durata șederii etc.). În aceste condiții, se pune întrebarea în ce măsură managerii și specialiștii străini aflați în țara noastră în interes de serviciu au nevoie să vorbească sau măcar să înțeleagă limba română.

Experții în materie sunt de părere că se poate trăi și munci foarte bine în România fără a cunoaște limba română (Gulea, 2002, p.144). Aceasta

deoarece o mare parte a populației autohtone poate comunica în limbi de circulație internațională, îndeosebi engleza și franceza. Astfel, conform unor estimări de la mijlocul deceniului trecut, aproape un sfert din populația României cunoștea limba franceză (Gulea, 2002, p.92). Cultivarea limbii franceze s-a redus, în ultimul deceniu, în favoarea englezei. Totuși, conform *Consiliului Francofoniei*, în prezent franceza este înțeleasă de aproximativ trei milioane de români (14% din populația țării) și vorbită de un milion dintre ei<sup>1</sup>.

În consecință, străinii veniți în interes de serviciu în România nu au nevoie, în general, de cunoașterea limbii române pentru îndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu. Cu toate acestea, unii doresc să o învețe, din motive profesionale și/sau personale. În asemenea situații, firma poate decide să-i sprijine pe expatriații interesați, oferindu-le *cursuri de limba română*, ghiduri de conversație și dicționare. Deși nu este obligatoriu, acest lucru are un potențial impact pozitiv asupra calității experienței de viață în țara noastră.

De altfel, *asistența oferită expatriaților în țara de destinație trebuie să vizeze asigurarea unei bune stări de sănătate, siguranță și confort* (atât din punct de vedere fizic cât și psihic) pentru ei și familiile lor. Aceasta are un impact direct asupra productivității și calității muncii managerilor și specialiștilor aflați în misiune internațională. Pe termen lung, calitatea experienței foștilor expatriați în România, influențează în mod indirect atractivitatea țării noastre pentru conaționaliilor lor.

De aici decurge importanța unui sprijin organizațional eficace și de bună calitate la destinație. Acesta se referă nu numai la asistarea colegilor străini în vederea adaptării la noile condiții de muncă și de viață, ci și asigurarea mijloacelor necesare pentru comunicarea lor regulată cu firma “mamă” și foștii colegi, precum și cu familia și prietenii din țara lor. România nu pune probleme speciale în acest

---

<sup>1</sup> Sursa: <http://www.centreurope.org/roumanie/cdromro/socioculturel/pratique-langues-roumanie.htm>



sens, deoarece expatriații pot apela la convorbiri internaționale și servicii de comunicare prin Internet în orice oraș.

În încheierea acestui subcapitol se impun următoarele observații:

a) Activitatea expatriaților în țara noastră implică o dublă provocare în materie de managementul resurselor umane. Pe de o parte, managerii străini promovează sau susțin introducerea de noi metode și mijloace de lucru, contribuind la profesionalizarea și occidentalizarea acestui domeniu funcțional. Pe de altă parte, toți expatriații au nevoie de servicii specifice din partea departamentului local de resurse umane. Prin urmare, responsabilii în domeniu sunt provocați să-și lărgescă orizontul profesional, dobândind treptat cunoștințe de MRU internațional.

b) Deși asistența expatriaților “la destinație” este asigurată în principal prin măsuri luate de organizațiile respective, nu trebuie neglijat nici rolul pe care îl poate juca societatea civilă și statul român în asigurarea unei experiențe pozitive în țara noastră pentru cetățenii străini. De exemplu, statului îi revin responsabilități majore în dezvoltarea infrastructurii de transport și de telecomunicații, în ameliorarea gradului de siguranță și confort al zonelor rezidențiale și așa mai departe. În plus, este recomandabil ca statul român să sprijine inițiativele private - pe baze lucrative sau voluntare - în asigurarea de servicii suplimentare expatriaților, care să completeze asistența organizațională în timpul șederii în România.

#### **4. Valorificarea forței de muncă de origine străină: provocări actuale și de perspectivă**

Cetățenii străini pot obține drept de ședere în România din diverse motive, nu numai pentru a iniția, dezvolta sau conduce o subsidiară sau un proiect al unei societăți transnaționale sau organizații internaționale. De altfel, în prezent, circa trei sferturi din imigranți vizează un alt scop, cei mai mulți aflându-se în țara noastră pentru studii (27%),

căsătoria cu un cetățean român (17%), reîntregirea familiei (12%) sau încadrarea în muncă (9%). În anii '90, impactul economico-social al fiecăreia dintre aceste categorii a rămas redus, însă această situație se schimbă treptat, o dată cu sporirea imigrației în România<sup>1</sup>.

Numeroși străini primesc permis de muncă și de ședere în România pentru a completa deficitul de forță de muncă în anumite sectoare de activitate. În afara lucrătorilor migranți, tot mai mulți străini obțin drept de rezidență în țara noastră pe considerente de familie, umanitare sau de altă natură. Mai târziu sau mai devreme, o parte dintre aceștia vizează obținerea unui loc de muncă pe piața locală. Acest lucru este benefic nu numai pentru persoanele respective (reducând riscul de sărăcie și marginalizare socială a imigranților), ci și pentru *comunitatea gazdă*, care valorifică potențialul productiv al persoanelor în cauză. Aceasta cu atât mai mult cu cât, în anumite regiuni ale țării, este posibil să se cronicizeze deficitul dintre cererea și oferta de forță de muncă pentru anumite categorii ocupaționale<sup>2</sup>.

Fără îndoială, *integrarea socioprofesională în țara noastră implică provocări multiple pentru cetățenii străini*. Acest lucru este ușor de înțeles, în condițiile în care imigrația este un fenomen relativ nou pentru România. Mai mult decât atât, în anumite regiuni (Moldova, Oltenia și Muntenia, cu excepția Municipiului București), precum și în mediul rural, imigranții se confruntă cu dificultăți sporite de integrare în comparație cu alte areale geografice (Transilvania și Dobrogea). În general, străinii au cele mai mari șanse de integrare în centrele urbane și în special în capitala țării (Constantin și colab., 2004, p. 41). Acest lucru este corelat nu numai cu numărul și diversitatea oportunităților

---

<sup>1</sup> Specialiștii anticipează că, după integrarea în UE, țara noastră trebuie să facă față unui aflus de imigranți mult mai mare decât până acum (Constantin și colab., 2004, p. 68-69).

<sup>2</sup> După aderarea României la Uniunea Europeană, odată cu eliminarea măsurilor tranzitorii cu privire la circulația forței de muncă, cetățenii români vor avea oportunități sporite de lucru în statele mai dezvoltate din UE. Emigrația profesională a românilor este de natură să creeze sau să accentueze deficitele de resurse umane pentru anumite categorii profesionale (cel puțin în unele regiuni ale țării)

de muncă existente în marile orașe, ci și cu toleranța mai mare a populației față de grupurile minoritare<sup>1</sup>.

În ceea ce privește recunoașterea și echivalarea diplomelor și calificărilor profesionale, am menționat deja că România mai are încă multe de făcut în acest domeniu, progresele realizate până în prezent fiind modeste și insuficiente (în special în ceea ce privește resortisanții țărilor din afara Spațiului Economic European). În mod evident, acest lucru constituie o barieră în calea obținerii unui loc de muncă adecvat pregătirii și competențelor imigranților.

Însă majoritatea persoanelor care au obținut o formă de protecție în România are o educație redusă (până la opt clase), iar mulți nu au nici un fel de experiență în muncă<sup>2</sup>. Prin urmare, nerecunoașterea diplomelor și calificărilor nu afectează persoanele respective. Pe de altă parte, șansele de integrare ale acestora depind în mod decisiv de posibilitatea urmării unor cursuri de pregătire profesională. Pornind de la această realitate, legislația în vigoare<sup>3</sup> prevede posibilitatea organizării unor asemenea cursuri, în vederea facilitării integrării străinilor în societatea românească. În realitate, însă, asemenea programe de pregătire profesională sunt aproape inexistente, datorită mijloacelor financiare limitate alocate acestui scop. În opinia noastră, acest fapt reprezintă o oportunitate pierdută pentru România deoarece o parte din imigranții respectivi ar putea fi pregătiți pentru munci refuzate de populația autohtonă.

Din nefericire, *Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței* a constatat că “ANOFM nu acordă locuri de muncă refugiaților,

---

<sup>1</sup> Pe baza unor studii recente, specialiștii apreciază că toleranța față de străini este mai mare în rândurile populației din mediul urban, care are cu un nivel mai ridicat de educație, precum și în rândurile persoanelor care au avut contact cu grupurile minoritare (Constantin și colab., 2004, p. 41)

<sup>2</sup> Vezi: “*Migrația și azilul în România*”, studiu elaborat la nivelul Secretariatului Tehnic al Grupului de Coordonare a implementării Strategiei Naționale privind Migrația, București, martie 2006, p. 34

<sup>3</sup> Vezi: *OUG nr. 194/2002 – Art. 77*

deoarece nu cunoaște legea referitoare la această problemă sau necesitățile refugiaților și nu dispune de resurse pentru a remedia aceste deficiențe”. Raportul respectiv conchide că, deși deocamdată există puține persoane care cer azil politic în România, “rămân multe lucruri de făcut pentru a asigura aplicarea legislației referitoare la acestea.” În acest sens, se recomandă alocarea resurselor financiare și umane necesare, precum și instruirea adecvată a tuturor celor responsabili cu transpunerea în practică a prevederilor legii (referitoare la integrarea străinilor).

**În concluzie**, până în prezent, se poate vorbi despre o *insuficiență* asistență pentru integrare acordată persoanelor care au dobândit o formă de protecție socială în țara noastră. În acest sens, *Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței* notează că autoritățile române încă depind în mare măsură de *Înaltul Comisar ONU pentru Refugiați*, de organizații neguvernamentale, de UE și de alte guverne pentru finanțarea programelor pentru persoanele care cer azil politic și refugiați.

*În cazul străinilor stabiliți în țara noastră din alte motive* (reunificarea familiei, căsătoria cu un cetățean român etc.), până în anul 2006<sup>1</sup>, nu a existat, practic, nici un sprijin din partea statului pentru integrare socioprofesională și culturală<sup>2</sup>. În aceste condiții, singurele resurse pentru persoanele respective sunt reprezentate de sprijinul informal al celor din jur, al familiei și al prietenilor, al angajatorilor și al colegilor de serviciu și/sau inițiativele organizațiilor neguvernamentale, care se bazează deseori pe finanțare externă. Un exemplu remarcabil în acest sens îl constituie

---

<sup>1</sup> Cel puțin până la data intrării în vigoare a *Ordonanței Guvernului nr. 41/2006* (21 octombrie 2006)

<sup>2</sup> Ca excepție notabilă, menționăm campaniile de conștientizare și sensibilizare a populației cu privire la situația străinilor cu ședere legală în România. Însă, de regulă, campaniile respective vizează cu prioritate anumite grupuri sociale, precum refugiații și alte persoane care au dobândit o formă de protecție în România. De exemplu, o astfel de campanie a fost organizată de ONR în februarie-aprilie 2004, incluzând mese rotunde, seminarii cu ziariști, emisiuni radio și TV, articole în presa scrisă, distribuirea de pliante și broșuri etc.

proiectul “*Better knowledge, better life*” inițiat de *Asociația Cultura Păcii*<sup>1</sup> și sprijinit financiar de *Programul Matra-KAP* al Ambasadei Țărilor de Jos la București.

În cazul întreprinderilor și instituțiilor care au colaboratori de diverse naționalități, recomandăm conceperea și implementarea unor *politici și programe de acțiune pentru promovarea diversității și prevenirea oricărei forme de discriminare sau hărțuire la locul de muncă*. Deoarece legea interzice discriminarea pe diverse criterii, un asemenea demers va fi de natură să diminueze riscul apariției de plângeri și sancțiuni împotriva angajatorului respectiv<sup>2</sup>. Mai mult decât atât, promovarea și valorificarea diversității la locul de muncă este de natură să amelioreze potențialul creativ și inovativ al organizației, principala sursă de valoare adăugată în lumea contemporană.

Deosebit de important este modul de comunicare și de implementare a prevederilor politicilor respective. *Toți* angajații trebuie să primească documentație și training în acest sens. Accentul va fi pus pe discutarea unor exemple concrete<sup>3</sup> și studii de caz. Pe lângă informare și training este indicată și o evaluare periodică – cel puțin o dată pe an – a modului de implementare și a impactului politicilor și programelor interne ale organizației; evaluarea trebuie urmată de măsurile corective de rigoare. Dacă sunt aplicate cu consecvență și profesionalism, politicile recomandate – și programele de acțiune corespunzătoare – contribuie la o mai bună înțelegere și colaborare între angajați, indiferent de particularitățile lor sociodemografice<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> *Asociația Cultura Păcii* oferă imigranților consiliere și asistență în procesul integrării. Pentru detalii, vezi site-ul <http://www.imigrant.ro/>

<sup>2</sup> Situații de discriminare și hărțuire pot apărea în special în regiunile și localitățile în care toleranța populației față de grupurile minoritare este redusă

<sup>3</sup> Vezi lucrarea “*Minighid antidiscriminare*”, elaborată de *Asociația ACCEPT* din București: <http://www.crj.ro/files/minighid.pdf#search=%22Minighid%20anti%20discriminare%22>

<sup>4</sup> Această concluzie este validată de experiența corporațiilor americane, care utilizează extensiv “coduri de conduită în afaceri” și politici special concepute pentru promovarea “diversității și inclusivității”, combaterea hărțuirii sexuale etc.

În opinia noastră, organele administrației de stat și diversele instituții publice și-ar putea asuma rolul de “pionieri” în adoptarea unor politici și programe pentru promovarea diversității la locul de muncă, ca măsură complementară campaniilor de conștientizare și sensibilizare a opiniei publice cu privire la situația specifică a persoanelor aparținând grupurilor minoritare. Aceasta cu atât mai mult cu cât literatura de specialitate evidențiază “o respingere subtilă a străinilor” nu numai de oamenii obișnuiți, ci și de funcționarii publici (Constantin și colab., 2004, p. 40). Diversitatea devine o trăsătură din ce în ce mai pregnantă a societății contemporane, care trebuie gestionată corespunzător, în beneficiul tuturor.

Experiența statelor occidentale a demonstrat că, *un rol important în procesul integrării economico-sociale a imigranților trebuie asumat la nivelul comunităților în care locuiesc persoanele respective*. De exemplu, agențiile locale de ocupare a forței de muncă ar trebui să organizeze, în colaborare cu instituții de învățământ sau centre private de training, cursuri speciale de (re)calificare sau perfecționare profesională<sup>1</sup> și lingvistică, precum și sesiuni de consiliere socio-culturală și juridică pentru *diverse* categorii de cetățeni străini cu drept de ședere pe teritoriul României. Este recomandabil ca activitățile respective să aibă un rol complementar programelor de integrare gratuite, organizate de *Oficiul Național pentru Refugiați*, în conformitate cu prevederile *OUG nr. 41 din 16 august 2006*.

Pentru a fi cât mai accesibile, activitățile menționate ar putea fi sponsorizate parțial de la bugetul statului. De asemenea, succesul acestor programe depinde și de modul în care sunt comunicate posibilitățile de training și consiliere disponibile, precum și importanța acestora pentru “populația țintă”. În măsura în care au calitatea și structura corespunzătoare, asemenea programe de pregătire și consiliere constituie un sprijin deosebit de valoros pentru integrarea

---

<sup>1</sup> O măsură de acțiune complementară se referă la instituirea de cursuri “compensatorii” (sau “de adaptare” profesională), pentru a facilita echivalarea diplomelor și calificărilor obținute în străinătate

străinilor pe piața muncii. Acest fapt nu poate fi neglijat, deoarece găsirea unui loc de muncă satisfăcător reprezintă una dintre cele mai dificile dimensiuni ale integrării imigranților în țara noastră (cu excepția celor care vin în România în calitate de angajați). În condițiile creșterii imigrației, ignorarea acestui aspect poate avea consecințe nedorite pentru societatea românească, cel puțin pe termen lung, așa cum o demonstrează experiența țărilor vest-europene.

Finanțarea activităților menite să faciliteze integrarea imigranților, respectiv asigurarea resurselor materiale și umane corespunzătoare în acest scop, reprezintă o provocare majoră pentru factorii de decizie. Amintim că unele țări, precum Germania, sponsorizează integral asemenea programe. Alte țări, precum Olanda, pun la dispoziție cursuri contra cost (însă cursurile respective sunt sponsorizate parțial de la buget). În cazul României, în viitorul apropiat, probabil că împărțirea efortului financiar între imigrant și bugetul statului reprezintă cea mai realistă soluție.

Pentru ca o asemenea abordare să aibă efectul scontat, imigranții ar trebui să fie motivați să frecventeze cursuri de limbă și de integrare socio-profesională și culturală. În acest sens recomandăm introducerea unui “test de integrare” ca o condiție a obținerii dreptului de ședere permanentă și/sau semnarea de către migrant a unui “contract” cu statul român, în care sunt stipulate drepturi și obligații reciproce (plus sancțiuni pentru imigrant, în cazul neîndeplinirii angajamentelor asumate). Anumite categorii de imigranți (precum lucrătorii sezonieri sau specialiștii detașați temporar în România de către societăți transnaționale sau organizații internaționale) pot fi exceptați de la semnarea unui astfel de contract de integrare.

## 5. Concluzii și recomandări finale

În condițiile globalizării economiei mondiale, în general, și ale extinderii integrării europene, în special, problematica managementului carierei internaționale și respectiv, a migrației externe pentru muncă, prezintă interes pentru România dintr-o dublă perspectivă: atât ca țară de destinație, cât și ca țară de origine a lucrătorilor migranți. Dat fiind nivelul de dezvoltare și caracteristicile economiei naționale, precum și impactul economico-social al reformelor întreprinse în perioada de tranziție, fluxurile de intrare și respectiv de ieșire a capitalului uman prezintă particularități, motivații și mecanisme de formare diferite.

Astfel, începând cu 1990, procesul de privatizare a întreprinderilor de stat și, în general, oportunitățile de investire în România au determinat șederea în țara noastră, pe diferite perioade de timp, a numeroși oameni de afaceri, manageri și specialiști străini. Altfel spus, activitatea profesională a unui mare număr de cetățeni străini în România a fost și este determinată de investițiile străine directe (ISD) atrase de țara noastră. Pe de altă parte, până în prezent, conaționali noștri au obținut contracte de muncă în străinătate în măsura în care, în anumite domenii de activitate, forța de muncă locală nu a acoperit cererea angajatorilor din țările de destinație, iar acestea din urmă au promovat o politică de deschidere față de lucrătorii străini.

Apreciem că această situație nu se va schimba în mod considerabil în primii câțiva ani după aderarea României la Uniunea Europeană. Însă, pe termen lung, tabloul fluxurilor de capital și de forță de muncă se poate modifica substanțial, în funcție de progresul economico-social pe care îl va înregistra țara noastră. Prin urmare, ***managementul migrației forței de muncă trebuie considerat în contextul general al dezvoltării economico-sociale durabile.***

Atragerea capitalului străin - *într-un volum substanțial și o structură optimă* - constituie o pârgie importantă de dezvoltare economică pentru țările în tranziție, inclusiv România. Potențiala contribuție la progresul economico-social este atât directă (prin modernizarea și



re tehnologizarea sectoarelor vizate, perfecționarea personalului și creșterea productivității muncii), cât și indirectă, prin reducerea propensiunii spre emigrare a persoanelor cu capacitate de muncă și de creație superioară. Acest lucru se realizează, pe termen scurt, prin intermediul oportunităților de carieră oferite pe plan intern de către firmele cu capital străin, iar pe termen lung, prin ameliorarea perspectivelor de evoluție economică a țării.

Astfel, investițiile străine directe, pe de o parte, și migrația externă pentru muncă, pe de altă parte sunt *fluxuri (parțial) substituibile*. Desigur, atunci când sunt motivate de diferențele salariale între țări, aceste fluxuri sunt *complementare*<sup>1</sup> (Sosdean, 2002). Prin urmare, deși ISD nu pot fi instrumentul principal în managementul migrației, ele influențează într-o anumită măsură migrația internațională pentru muncă *în și din* țara noastră. În opinia noastră, principalele provocări în acest domeniu se referă la:

- a) *asigurarea unei "atractivități durabile" a României pentru capitalul străin*. În acest sens, experții recomandă dezvoltarea unui mediu de afaceri *atractiv în sine* pentru investitorii străini, contând mai puțin pe facilități fiscale temporale sau pe costul (încă) relativ redus al forței de muncă (Picciotto, 2003);
- b) *atragera masivă de capital străin în sectoarele cu valoare adăugată mare, care au perspective de dezvoltare viitoare*<sup>2</sup>. Aceasta facilitează modernizarea economiei naționale și are un impact pozitiv asupra valorificării capitalului uman pe plan intern (dezvoltarea și reținerea acestuia în țară);
- c) *crearea premiselor unei "relații verticale" sau unei complementarități funcționale între cât mai multe întreprinderi românești și firme cu*

<sup>1</sup> Complementaritatea apare în măsura în care investitorii străini vin în România pentru a beneficia de forța de muncă mai ieftină, iar românii merg la lucru în țările occidentale, pentru a obține salarii mai mari

<sup>2</sup> În funcție de volumul și structura lor, investițiile străine pot contribui la reorientarea sectorială a economiei naționale sau dimpotrivă, la accentuarea specializării acesteia în anumite ramuri de activitate

*capital străin*. În condițiile existenței unei relații de complementaritate funcțională, agenții economici autohtoni sunt sprijiniți în eforturile lor de ameliorare a eficacității și eficienței economice<sup>1</sup>, iar acest lucru are implicații pozitive asupra numărului și calității oportunităților de muncă pe plan național;

- d) *ameliorarea distribuției teritoriale a investițiilor străine directe*, pentru a diminua diferențele economico-sociale regionale, precum și cele dintre marile orașe și mediul rural<sup>2</sup>. Diferențele respective determină o “migrație internă” a forței de muncă spre localitățile mai dezvoltate, în detrimentul celorlalte.

Eforturile de optimizare a volumului, structurii și distribuției teritoriale a investițiilor străine directe în România trebuie însoțite de ***politici și practici adecvate în domeniul imigrației și al emigrației, care să asigure resursele umane necesare unui progres economico-social echilibrat***. Factorii de decizie din țara noastră au făcut deja o serie de demersuri notabile în acest sens. Majoritatea progreselor înregistrate până în prezent vizează crearea unui cadru juridico-instituțional în conformitate cu *acquis*-ul comunitar și prevederile acordurilor internaționale semnate de România. Principalele provocări pentru perioada următoare includ:

- a) dezvoltarea capacității instituționale și asigurarea resurselor umane și financiare necesare pentru *transpunerea corespunzătoare în practică a legislației în vigoare*; ameliorarea coordonării activității tuturor instituțiilor cu responsabilități în domeniul emigrației și imigrației;

---

<sup>1</sup> Firmele locale, furnizori sau subcontractori ai întreprinderilor create sau achiziționate de investitorii străini, beneficiază deseori de asistență tehnică și training din partea acestora din urmă, în vederea asigurării nivelului de calitate solicitat

<sup>2</sup> Până în prezent, capitalul străin a fost orientat cu preponderență în anumite orașe și regiuni, pe locul întâi fiind Municipiul București și regiunea înconjurătoare (Ilfov). De asemenea, vestul țării a atras un volum superior de investiții străine în comparație cu Moldova sau Oltenia, spre exemplu

- b) dezvoltarea unor politici și sisteme flexibile și eficiente în domeniul migrației legale, care să contribuie la balansarea cererii și ofertei de resurse umane pe plan intern, simultan cu prevenirea și combaterea migrației ilegale, a criminalității și corupției în acest domeniu;
- c) adoptarea unor măsuri corespunzătoare pentru integrarea socio-profesională și culturală a imigranților în țara noastră, precum și pentru promovarea drepturilor, stimularea repatrierii și facilitarea reintegrării socio-economice a românilor care lucrează sau studiază în străinătate.

În ceea ce privește **valorificarea IMIGRAȚIEI** în interesul economico-social al țării noastre, respectiv integrarea corespunzătoare a imigranților legali, simultan cu prevenirea și combaterea migrației ilegale, recomandăm următoarele:

- **continuarea politicii selective de admisie a străinilor pentru muncă, ținând seama de nevoile economiei naționale**; în acest sens, “strategia națională privind migrația” prevede elaborarea de “programe speciale vizând facilitarea accesului anumitor categorii profesionale de străini”. În opinia noastră, ori de câte ori este posibil, programele respective ar trebui să faciliteze, cu prioritate, integrarea pe piața muncii a cetățenilor străini aflați deja pe teritoriul României (de exemplu, studenții străini care se pregătesc în domenii deficitare în resurse umane pe plan național<sup>1</sup>); fiind deja familiarizate cu mediul din România, persoanele respective au șanse superioare de integrare corespunzătoare la locul de muncă, într-un timp cât mai scurt;

---

<sup>1</sup> Studenții străini vor fi în măsură să contribuie la acoperirea deficitului de capital uman ce poate apărea în viitor, în anumite sectoare de activitate (de exemplu, în domeniul medical, care atrage cei mai mulți studenți străini în prezent: peste 5000 persoane în anul universitar 2004/05, conform studiului *Migrația și azilul în România*, 2006)

- **reglementarea activității de recrutare a forței de muncă din străinătate**, acest aspect va avea o importanță sporită în anii următori, în măsura în care piața muncii din România se va confrunta cu deficite de resurse umane, pentru anumite categorii ocupaționale (cel puțin în anumite regiuni); prin urmare, factorii de decizie din țara noastră ar trebui să ia măsurile juridico-instituționale de rigoare pentru prevenirea abuzurilor din partea firmelor care efectuează activități de recrutare și selecție a personalului străin<sup>1</sup>;
- **continuarea demersurilor pentru încheierea de acorduri de readmisie cu cât mai multe state de origine a imigranților economici** (“statele cu potențial migratoriu ridicat”), acordând prioritate celor aflate în proximitatea geografică a României, precum și țărilor asiatice (Asia reprezintă principalul rezevor migratoriu la începutul noului mileniu);
- **ameliorarea sistemelor de reclamații și control privind munca ilegală a străinilor pe teritoriul României**: alocarea unor fonduri sporite în acest sens, creșterea numărului inspecțiilor, ameliorarea pregătirii personalului care efectuează controale, introducerea unor măsuri pentru descurajarea corupției organelor de control (utilizarea periodică a “supracontroalelor”, asigurarea unor salarii motivante pentru diferitele categorii de inspectori, simultan cu măsuri severe de pedepsire a abaterilor de la lege etc.); **sanționarea promptă și severă a angajatorilor care utilizează forță de muncă fără acte în regulă** (contracte de muncă încheiate pe baza unor permise de muncă și de ședere valide);

---

<sup>1</sup> Reglementarea activității agențiilor de recrutare (în special în ceea ce privește comisioanele percepute) reprezintă una dintre categoriile de măsuri pe care le pot lua țările “importatoare” de forță de muncă, pentru a proteja migrații economice împotriva abuzurilor și exploatării - vezi subcap. 8.2.1.

- **oferirea de servicii și asistență pentru integrarea corespunzătoare a imigranților pe piața muncii din țara noastră:** deși insuficiente, unele progrese au fost deja înregistrate în această direcție (vezi subcap. 10.4.). Până în prezent, măsurile de integrare vizează, prioritar, străinii care au obținut o formă de protecție în România; însă programe de integrare – incluzând consiliere privind oportunitățile de muncă, cursuri de limba română, orientare culturală și pregătire/perfecționare profesională – ar trebui să fie disponibile, în mod gratuit sau la un cost accesibil, și pentru celelalte categorii de străini care au drept de ședere în România<sup>1</sup>;
- **oferirea de servicii de informare și consiliere pentru angajatori și lucrătorii străini,** pentru identificarea subiectelor de interes, sugerăm efectuarea de sondaje de opinie în rândurile lucrătorilor migranți<sup>2</sup> și/sau înființarea unei cutii poștale speciale, la nivelul inspectoratelor teritoriale de muncă, pentru depunerea de întrebări și sesizări din partea străinilor care activează în România; pe această bază, se poate întocmi și distribui o publicație periodică evidențind aspectele de interes pentru „populația-țintă” (răspunsuri la întrebările cele mai frecvente), precum și detalii despre oportunitățile de consiliere și training disponibile (cursuri, seminarii și prezentări pe teme de interes);
- **ameliorarea planificării urbane, ținând seama de perspectiva iminentă a creșterii migrației forței de muncă:** în condițiile măririi numărului de imigranți sunt necesare o

---

<sup>1</sup> Un pas important în această direcție a fost deja realizat, prin adoptarea *OUG nr. 41 din 16 august 2006*

<sup>2</sup> Inspectoratele teritoriale de muncă țin evidență străinilor cu contracte de muncă încheiate pe bază de permis de muncă; informațiile de contact pentru restul lucrătorilor migranți în România (cei care nu au nevoie de permis de muncă) se pot obține de la OMF

serie de adaptări, la nivelul *comunităților gazdă*, în ceea ce privește spațiul locativ, transportul în comun, serviciile medicale și așa mai departe; spre exemplu, experiența țărilor occidentale evidențiază nevoia extinderii spațiilor disponibile pentru închiriere, în vederea oferirii unor condiții corespunzătoare de cazare pentru lucrătorii migranți.

Integrarea trebuie privită ca un *proces în dublu sens*, în care cetățeanul străin, pe de o parte, și *societatea gazdă*, pe de altă parte, fac eforturi de adaptare. În acest sens, în subcapitolul anterior am sugerat introducerea unui “contract de integrare”, cu drepturi și obligații reciproce.

Opinăm că măsurile în materie de politica imigrației și integrarea imigranților în țara noastră nu vor fi suficiente pentru compensarea pierderii de capital uman în anumite domenii de vârf - precum tehnologia informației sau cercetarea științifică - în care există numeroase oportunități de realizare profesională în statele occidentale. Experții apreciază că, deși în prezent România are posibilități limitate pentru ocuparea în țară a tinerilor “supercalificați”, pierderea potențialului productiv și creativ al acestor constituie un “lux” prea costisitor pe termen mediu și lung pentru țara noastră (Constantin și colab., 2004, p. 105).

Fără îndoială, pentru a mări numărul locurilor de muncă atractive pe piața internă este necesară o *politică fermă de dezvoltare economică*, care include, printre altele, atragerea unui volum sporit de ISD în sectoarele purtătoare de progres tehnologic, așa cum am menționat. O altă direcție de acțiune se referă la *dezvoltarea infrastructurii și climatului favorabil cercetării științifice și inovării pe plan național*. În acest sens, specialiștii OCDE recomandă înființarea unor “centre” sau “poli de excelență” pentru cercetarea științifică (Cervantes și Guellec, 2002; Ourabah, 2004).

Considerăm că implementarea unor măsuri sistematice pentru facilitarea reintegrării în țara noastră este de natură să încurajeze

migrația circulară, în beneficiul tuturor părților implicate, și implicit, să reducă propensiunea spre emigrația permanentă a intelectualității românești. Desigur, programe de reintegrare sunt necesare nu numai pentru persoanele cu studii superioare, ci și pentru alte categorii de lucrători migranți. Acest lucru ar preveni dependența de migrația externă pentru obținerea veniturilor necesare și, implicit, “îndepărtarea” migranților de realitățile și cerințele pieței interne a muncii. Emigrația, imigrația și (re)integrarea migranților trebuie privite ca *dimensiuni complementare* ale unui proces complex, ale cărui particularități și consecințe economico-sociale pot fi ameliorate prin măsuri legislative, manageriale și financiare adecvate.

Încheiem cu observația că, oricât de laudabile ar fi intențiile și oricât de bune ar fi actele normative adoptate, rezultatele care se vor obține depind de **calitatea implementării** acestora și, implicit, de profesionalismul - pregătirea, atitudinea și comportamentul - celor implicați. De aici decurge importanța deosebită a cursurilor de specialitate pentru funcționarii instituțiilor implicate în managementul migrației și al (re)integrării economico-sociale a migranților în țara noastră. Nu în ultimul rând, accentuăm importanța eforturilor de informare și sensibilizare a populației autohtone cu privire la contribuția migranților în societatea românească și problemele specifice cu care sunt confrunțați aceștia.

Aceast lucru presupune o gamă variată de măsuri de acțiune (dezbateri publice, conferințe și seminarii pe teme precum: diversitatea la locul de muncă, provocări și oportunități în context intercultural etc.), implicând cooperarea mass-mediei, a instituțiilor de învățământ, a organizațiilor guvernamentale și neguvernamentale cu preocupări în domeniul migrației și, nu în ultimul rând, a angajatorilor locali. Toate aceste măsuri de acțiune vor conduce treptat la ameliorare a capacității de colaborare și comunicare interculturală a populației României, ca premisă a dezvoltării economico-sociale durabile în noul mileniu.

**Bibliografie**

Auriol, L., Guellec, D., Garson, J.P., Cervantes, M. (2002) 'International Mobility of the Highly Skilled', *OECD Policy Brief*, July, [www.oecd.org/publications/Pol\\_brief](http://www.oecd.org/publications/Pol_brief)

Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1999) 'The Right Way to Manage Expats', *Harvard Business Review*, 77(2), March, 52-63

Bonache, J., Brewster, C. & Suutari, V. (2001) 'Repatriation: A Developing Research Agenda', *Thunderbird International Business Review*, 43(1), January-February, 3-20

Buhai, S. (2004) 'Migrația tinerilor cercetători români – performanțe și căi de întoarcere', *Ad-Astra Journal*, v3(2), <http://www.ad-astra.ro/journal/6/?lang=ro>

Cervantes, M., Guellec, D. (2002) 'Fuite des cerveaux: Mythes anciennes, réalités nouvelles', *L'Observateur de l'OCDE*, No. 230, Janvier

Constantin, D.L. (coord.), Vasile V., Preda, D., Nicolescu L. (2004) *Fenomenul migraționist din perspectiva aderării României la Uniunea Europeană*, Institutul European din România, București

Dzvimbo, K. P. (2003) *La Migration Internationale du Capital Humain Qualifié des Pays en Développement*, Banque Mondiale – Département des Ressources Humaines, September

Florian, R. (2004) 'Migrația cercetătorilor români. Situația actuală, cauze, soluții', *Ad-Astra Journal*, v3(2), <http://www.ad-astra.ro/journal/6/?lang=ro>

Hauser, J. (1999) 'Managing Expatriates' Career', *HR Focus*, February, 11-12

Heenan, D. (2005) *Flight Capital: The Alarming Exodus of America's Best and Brightest*, Davis-Black Publishing, USA



Hurn, B. (1999) 'Repatriation: The toughest assignment of all', *Industrial and Commercial Training* 31: 224-228

Lomax, S. (2001) *Best Practices for Managers and Expatriates. A Guide on Selection, Hiring, and Compensation*, John Wiley & Sons, Inc., New York

Ourabah, S. (2004) 'La fuite des «cerveaux européens» vers les Etat-Unis : Un aller sans retour', *SaphirNet.info : Press alternative et actualité*, 20 Février, [www.saphirnet.info/imprimer.php?id=1024](http://www.saphirnet.info/imprimer.php?id=1024)

Marmer Solomon, C. (1995) 'Repatriation Planning Checklist', *Personnel Journal*, January, 74(1), 32

Sanchez, J. I., Spector, P. E. & Cooper, C. L. (2000) 'Adapting to a boundaryless world: A developmental expatriate model', *Academy of Management Executive*, 14(2), 96-106

Stalker, P. (2002) *Workers Without Frontiers. The Impact of Globalization on International Migration*, International Labor Organization, Geneva

Stone, R. (1991) 'Expatriate selection and failure', *Human Resource Planning* 14: 9-18

Storti, C. (2001) *The Art of Coming Home*, Intercultural Press, Inc., Yarmouth & Nicholas Brealey Publishing, London, 2<sup>nd</sup> Edition

Szedlacsek, Ș. (2004) 'Zece căi de a atrage cercetătorii români spre România', *Ad-Astra Journal*, v3(2), <http://www.ad-astra.ro/journal/6/?lang=ro>

Van der Putten, R. (2002) 'Les effet de l'élargissement de l'UE sur les marchés des biens et du travail', *Conjoncture*, Juillet-Août

**Dan POPESCU**, Profesor universitar, dr., Catedra de Management, Academia de Studii Economice, București.

**Iulia CHIVU**, Conferențiar universitar, dr., Catedra de Management, Academia de Studii Economice, București.

**Mihaela PĂTRAȘCĂ**, dr., Coordonator al Programul Internațional HR la Smithfield Group – Olanda.

