

**Andrei Dobrescu**

**CIRCULAȚIA FORȚEI DE  
MUNCĂ ÎN SPAȚIUL  
ECONOMIC EUROPEAN**



## CUPRINS

<b>INTRODUCERE</b> .....	7
<b>CAP. 1. ACQUIS-UL COMUNITAR ÎN DOMENIUL CIRCULAȚIEI FORȚEI DE MUNCĂ</b> .....	15
1.1. Strategia europeană de ocupare a forței de muncă .....	15
1.2. Recunoașterea reciprocă a calificărilor profesionale .....	15
1.3. Circulația forței de muncă .....	16
1.4. Protecția datelor cu caracter personal .....	16
1.5. Coordonarea sistemelor de asistență socială .....	16
1.6. Controlul frontierelor și migrația externă pentru muncă .....	17
1.7. Politica în domeniul vizelor .....	18
1.8. Programe actuale în domeniul circulației forței de muncă .....	19
<b>CAP.2. DEFINIREA UNOR TERMENI, ÎN DOMENIUL MEDIERII FORȚEI DE MUNCĂ, ÎN CONFORMITATE CU REGLEMENTĂRILE SPECIFICE, DIN ROMÂNIA ȘI UE</b> .....	22
<b>CAP.3. CONDIȚII DE ANGAJARE A CETĂȚENILOR STRĂINI ÎN ROMÂNIA</b> .....	33
3.1. Angajarea în România a cetățenilor din afara UE și a Spațiului Economic European .....	33
3.1.1. Condițiile privind obținerea autorizațiilor de muncă de către angajatori .....	36
3.1.2. Soluționarea cererilor, eliberarea și prelungirea autorizațiilor .....	44
3.2. Angajarea în România a cetățenilor UE și ai Spațiului Economic European .....	48
<b>CAP.4. ANGAJAREA LUCRĂTORILOR STRĂINI ȘI A LUCRĂTORILOR ROMÂNI ÎN SPAȚIUL ECONOMIC EUROPEAN ȘI ÎN AFARA ACESTUIA</b> .....	50
4.1. Condiții de angajare pentru cetățenii străini în interiorul UE .....	50
4.2. Condiții de angajare pentru cetățenii români în interiorul UE .....	66
4.3. Accesul cetățenilor români la locuri de muncă din afara UE .....	107
4.3.1. Accesul cetățenilor români pe piața muncii din Norvegia .....	108
4.3.2. Accesul cetățenilor români pe piața muncii din Elveția .....	110
4.3.3. Accesul cetățenilor români pe piața muncii din Islanda .....	111
4.3.4. Accesul cetățenilor români pe piața muncii din SUA .....	112
<b>CAP.5. FORMULARISTICA ÎN DOMENIUL ANGAJĂRII CETĂȚENILOR ROMÂNI ÎN SPAȚIUL ECONOMIC EUROPEAN ȘI A CETĂȚENILOR STRĂINI ÎN ROMÂNIA</b> .....	119
5.1. Formulare pentru cetățenii români care pleacă la lucru în statele membre ale UE .....	120

5.2. Formular de cerere pentru eliberarea certificatului de înregistrare pentru cetățenii UE/SEE care vor să lucreze în România.....	145
5.3. Formulare pentru imigranții din afara UE/SEE, care vor să lucreze în România.....	146
<b>BIBLIOGRAFIE .....</b>	<b>173</b>

## Introducere

Pentru spațiul european circulația persoanelor și respectiv a forței de muncă prezintă o importanță deosebită, lărgirea UE în etape succesive, îmbătrânirea populației statelor membre într-un ritm accelerat și rațiunile de ordin economic constituind principalele motive pentru creșterea amplitudinii acestui fenomen.

Globalizarea și internaționalizarea piețelor constituie, de asemenea, factori care determină comportamente migratorii, materializate printr-o fluiditate sporită a deplasărilor teritoriale.

În acest context se impun următoarele precizări :

- Construcția viitorului Europei nu se poate realiza fără un consens în ceea ce privește migrația internațională a forței de muncă, fără existența unei politici comune în acest domeniu. Cunoașterea și managerierea fluxurilor migratorii, a particularităților și dinamicii acestora, permit definirea și ajustarea echilibrelor în mediul economic și social. Migrația nu mai poate fi apreciată doar ca un fenomen spontan, imprevizibil, circulația persoanelor având valențe multiple: comportamentale, economico - sociale etc. De altfel, un segment important al migrației internaționale, respectiv libera circulație a forței de muncă în spațiul comunitar, constituie o parte integrantă a formării pieței interne a UE. În același timp este și o componentă a acquis-ului comunitar, reglementată prin directive, regulamente și recomandări pentru țările membre.

- Dezvoltarea economică, posibilitățile tot mai rapide de mișcare, libera circulație a persoanelor pe regiuni/teritorii întinse (în interiorul și în afara UE), fac ca noțiunea de „spațiu” să nu mai aibă o relevanță atât de mare în prezent. Migrația este importantă nu atât prin libertatea de a trăi și munci într-un alt loc, ci mai ales prin opțiunea (alternativa) de schimbare temporară sau permanentă a reședinței. Mai mult, munca în străinătate poate să nu necesite, în mod obligatoriu, deplasarea persoanei la locul de muncă într-o altă țară. Și e-munca poate fi astfel considerată ca o formă a migrației pentru muncă.

- Presiunea fluxurilor migratorii către spațiul UE, deși importantă pe termen mediu, nu va atinge, conform părerii specialiștilor, cote alarmante, dacă nu apar schimbări majore ale climatului economico-social. Obiectivul fixat de CE la Lisabona în martie 2000, potrivit căruia UE va deveni cea mai competitivă și dinamică economie a cunoașterii din lume, capabilă de o dezvoltare durabilă însoțită de creșterea cantitativă și calitativă a ocupării forței de muncă și de o mai mare coeziune socială, va modifica, în perspectivă, politica statelor membre referitoare la circulația forței de muncă. Aceasta nu înseamnă că se va renunța la progresele realizate în domeniul reglementării circulației forței de muncă, ci că noua diviziune a muncii va determina schimbări care vor face ca deplasarea teritorială a indivizilor, spațiul geografic, schimbarea reședinței să aibă relevanță mai mică în raport cu dinamismul circulației ideilor și capitalului uman, în cadrul noului tip de relații industriale.

- În viitor migrația va continua să fie o sursă convenabilă de completare a deficitului de forță de muncă din țările dezvoltate. Statele membre ale UE, deja afectate de îmbătrânirea demografică se vor orienta și în continuare spre atragerea de resurse de muncă tinere, bine instruite, competitive, singurele care vor putea atenua efectele ce tind

să devină dramatice ale îmbătrânirii populației, dezamorsând, în mare măsură, o eventuală bombă socială.

- Migrației forței de muncă i se asociază, din ce în ce mai mult avantaje și dezavantaje economice.

Fiecare din cei afectați de fluxurile migratorii vor înregistra beneficii dar și pierderi, mărimea și intensitatea acestora fiind dependentă de calitatea fluxurilor de ieșire, respectiv intrare.

Aspectele menționate mai sus și nu numai, vor influența evoluția migrației forței de muncă. Dintr-un fenomen aleator și oarecum indezirabil, migrația va deveni un instrument de politică economică și socială. Aceasta va presupune o altă atitudine față de fluxurile migratorii: pe de o parte, o politică de deschidere față de migranții calificați, mergându-se până la intensificarea atragerii temporare sau chiar definitive a creierelor pentru susținerea progresului prin tehnologii performante, care necesită forță de muncă cu pregătire de vârf, iar, pe de altă parte, impunerea de bariere cantitative pentru imigranții slab calificați, în funcție de mărimea deficitului de forță de muncă, concretizate în contingentarea fluxurilor pe meserii și profesii. Pentru imigranții înalt calificați va crește concurența între statele primitoare pentru atragerea de personal care să acopere deficitul de competență, condiție de bază pentru continuarea dezvoltării economice. Dinamica acestor fluxuri va cunoaște însă o tendință de scădere, pe termen mediu și lung, datorită atât proceselor accentuate de îmbătrânire demografică din țările est-europene de unde provine în prezent o mare parte a migranților, cât și accentuării deficitului de forță de muncă din țările sărace, din afara UE, care vor cunoaște un ritm mai susținut de dezvoltare prin relocarea unor capacități de producție din statele dezvoltate. Cu toate acestea, inegalitatea economică, diferențele de venituri obținabile în țările bogate față de cele sărace își vor menține caracterul de puternică motivație a proceselor migratoare.

Pentru România, eficiența fenomenului migraționist este relativă, întrucât:

-pe de o parte, migrația crează o serie de dificultăți, pe diverse planuri (economic, social, umanitar etc), beneficiile complementare, greu de estimat, manifestându-se cu un anumit decalaj în timp sau neapărând deloc;

-pe de altă parte, migrația poate fi considerată ca un export temporar de forță de muncă, asociat cu beneficii certe. Prin câștigurile individuale care se transferă în țară familiei și consumul acestora pe piața internă de bunuri și servicii se susține cererea și, într-o anumită măsură și producția internă.

Pe plan internațional, câștigurile, respectiv pierderile, afectează deopotrivă atât țările de origine, cât și cele de destinație, însă în proporții diferite. În esență, acestea constau în următoarele:

Pentru țara de origine, de plecare, exportul de capital uman, respectiv, de forță de muncă în care s-au făcut investiții importante, reprezintă o pierdere de valoare adăugată care ar fi putut constitui o sursă pentru o dezvoltare economică internă durabilă. Dacă analizăm însă motivele creșterii migrației externe pentru muncă, atunci concluzia se nuantează. Astfel, dacă cererea pieței nu susține crearea de locuri de muncă, atunci forța de muncă disponibilă se va orienta către zonele din afara spațiului național ceea ce va alimenta exodul forței de muncă.

Pentru țara gazdă, de destinație, efectele sunt, de regulă, favorabile. Ele se manifestă, în primul rând, pe piața muncii prin:

-contribuția la reducerea deficitului de forță de muncă, fie în profesiile de înaltă calificare, sau cu strictă specializare, fie în domeniile cu calificare redusă sau fără calificare, în locuri de muncă pentru care personalul autohton manifestă reticențe; în orice situație costurile afrente sunt incomparabil mai reduse;

-atenuarea efectelor procesului de îmbătrânire demografică și a tensiunilor create pe piața muncii (lucrătorii migranți sunt de regulă tineri, cu potențial de muncă ridicat);

-contribuția la creșterea producției, inclusiv a exportului țărilor de “adopte”, uneori chiar în țările lor de origine.

Pentru lucrător și familia lui, de asemenea efectele sunt diverse; dar putem aprecia că soldul este pozitiv.

Cele mai semnificative câștiguri constau în:

- obținerea unui venit care asigură reproducția forței de muncă a lucrătorului și a familiei sale, venit pe care în țară nu ar fi reușit să-l obțină datorită nivelului mult mai redus al gradului de ocupare și al salariilor pentru același gen de activitate;

- creșterea capacității de economisire și de investiții fie în bunuri de folosință îndelungată (locuință, aparatură electronică, mașini agricole etc.), fie pentru lansarea în afaceri pe cont propriu. Oricum, prin asemenea investiții imigranții contribuie la sporirea avuției naționale, eventual chiar la crearea unor noi locuri de muncă în țara lor;

- câștiguri în plan profesional și al culturii muncii; este vorba de cunoștințe, deprinderi, comportamente, disciplină a muncii, securitate a muncii, participare. La acesta se adaugă un spor calitativ în planul relațiilor inter-umane, spirit civic, implicare în viața comunității, etc.

Pierderile la nivel de individ sunt atât de natură economică, cât mai ales socială:

- discriminare de tratament, comparativ cu forța de muncă autohtonă sau chiar a altor lucrători migranți;

- riscul de nerespectare din partea angajatorului a contractului de muncă încheiat, mai ales în condiții de criză.;

- tensiuni în relațiile cu forța de muncă autohtonă, putându-se ajunge uneori până la conflict;

- dificultăți de acomodare și, ca atare, eficiență redusă în muncă, ceea ce poate crea nemulțumiri și de o parte și de alta;

- o protecție socială mai redusă sau necorespunzătoare, concretizată în securitate și condiții de muncă nu totdeauna satisfăcătoare, oricum sub nivelul celor promise la interviul de selecție și angajare.

Efectele migrației externe, sunt multiple, interdependente, integrate; ele se află în continuă evoluție și transformare, în timp și spațiu. Efectele pozitive nu se echilibrează cu cel negative. De aceea, în mod firesc, apar atât câștigători la scară macrosocială și individuală, cât și perdanți. Desigur, dacă privim de pe pozițiile mondializării s-ar putea conchide – ignorând realitățile lumii contemporane – că toți participanții la acest proces sunt, într-un fel sau altul, câștigători. În fapt, efectele sunt mult mai nuanțate, iar diferența pozitivă dintre profit și pierdere se regăsește, din păcate, de cele mai multe ori în tabăra celor bogați și puternici.

\*  
\*       \*  
\*

În dreptul comunitar, primele prevederi referitoare la libera circulație a forței de muncă apar în cadrul Tratatului de la Roma (1957), care stabilea eliminarea, între statele membre, a obstacolelor în calea liberei circulații a persoanelor, serviciilor și capitalului și statua faptul că în scopul aplicării tratatului și fără a aduce prejudicii vreunei prevederi speciale incluse în acesta, este interzisă orice discriminare pe motiv de naționalitate. Deși Tratatul de la Roma afirma datoria Comunității de a asigura libera circulație a forței de muncă, până la sfârșitul anilor '80, eforturile depuse în acest sens au reușit să reglementeze decât aspectele legate de libera circulație a anumitor categorii de persoane: lucrătorii și familiile acestora, furnizorii de servicii și agenții economici. Curtea Europeană de Justiție a jucat un rol extrem de important în consolidarea acestui proces, atât prin semnalarea și eliminarea neclarităților, cât și prin evidențierea golurilor legislative.

Conceptul de “*cetățenie europeană*” a fost prima oară introdus prin Tratatul de la Maastricht<sup>1</sup> (1993) prin care s-a acordat drept de liberă circulație și de liberă rezidență în interiorul Uniunii Europene tuturor cetățenilor statelor membre. Mai mult, tratatul a plasat în domeniul de interes comun al statelor membre și politica referitoare la azil, problematica trecerii frontierelor externe și politica referitoare la imigrație (Titlul VI - cooperarea în domeniul justiției și afacerilor interne, cunoscut și sub numele de al treilea pilon al UE).

Tratatul de la Amsterdam<sup>2</sup> a introdus prevederile legate de aceste aspecte în Tratatul de la Roma (Titlul IV - vize, azil, imigrație și alte politici legate de libera circulație a persoanelor) și a prevăzut o perioadă de 5 ani până la momentul în care urmau să se aplice procedurile comunitare și în aceste domenii.

După Maastricht și Amsterdam, instituțiile europene s-au implicat tot mai mult în domenii care țin de circulația forței de muncă. În cadrul dezbaterilor Consiliului European de la Nisa<sup>3</sup> (decembrie 2000), Consiliul UE, Parlamentul European și Comisia Europeană au semnat Carta Drepturilor Fundamentale, document care reunește într-un singur cadru drepturile civile, politice, economice și sociale, stipulate atât în reglementările europene, cât și în cele naționale. Din punct de vedere al sferei subiectelor de drept, Carta nu face nici o diferențiere între cetățeni, cumulând – pentru prima dată – în cadrul unui document unic, drepturile tuturor persoanelor care se găsesc în mod legal pe teritoriul Uniunii Europene. Articolul 15 alineatul 1 al Cartei vorbește despre dreptul oricărui cetățean al Uniunii de a avea libertatea de a căuta un serviciu, de a lucra, de a se stabili sau de a furniza servicii în orice stat membru. Tot acest articol, în alineatul 3, dispune că “rezidenții țărilor părți, care sunt autorizați să muncească pe teritoriul statelor membre, au dreptul la condiții de muncă echivalente cu acelea de care beneficiază cetățenii Uniunii Europene”.

Migrația internațională a forței de muncă, atât în interiorul cât și în afara UE, se află din ce în ce mai des în centrul dezbaterilor publice în țări din întreaga lume datorită complexității fenomenului și multitudinii formelor pe care le îmbracă, diversității

---

<sup>1</sup> Tratatul de la Maastricht, publicat în JO C 191 din 29.7.1992.

<sup>2</sup> Tratatul de la Amsterdam, publicat în JO C 340 din 10.11.1997.

<sup>3</sup> Carta Drepturilor Fundamentale, publicată în JO C 80 din 10.3.2001.

cauzelor și impactului diferit atât asupra individului cât și asupra societății din țările de origine sau de destinație.

Toate acestea fac din migrație un fenomen deosebit de actual și de important, care a început să fie studiat nu numai de mediul de afaceri, dar sub presiunea acestuia și de mediul academic din cele mai prestigioase universități din lume. Universitatea Harvard studiază fenomenul prin Centrul pentru Dezvoltare Internațională, iar University College of London (UCL) derulează programe de cercetare prin CREAM (Centre for Research and Analysis of Migration). Rezultat sau componentă a procesului de globalizare, efectele economice ale migrației sunt uriașe, pentru unele țări migranții fiind surse importante generatoare de profit, pentru altele fiind surse de bani ce se îndreaptă spre familiile aflate în țara de origine și contribuie indirect la supraviețuirea economică într-un mediu din ce în ce mai ostil populației țărilor subdezvoltate.

Transferurile de bani sau remisiile efectuate între țările de destinație și cele de origine, ca efect al mșcării persoanelor și al perspectivelor asupra oportunităților de dezvoltare la nivel de individ, familie, comunitate locală, sunt printre efectele cele mai vizibile și cuantificabile ale migrației. Potențialul remisiilor este extrem de mare: quantumul acestor fonduri se situează la nivel internațional pe locul doi după Investițiile Străine Directe (Foreign Direct Investment) și înaintea Asistenței Oficiale de Dezvoltare (Official Development Assistance), ceea ce le conferă un loc aparte în diminuarea sărăciei și în dezvoltarea economică<sup>4</sup>.

Nici un guvern nu își poate permite să ignore migrația și consecințele ei. Acest lucru este cu atât mai presant pentru România ale cărei statistici oficiale înregistrează peste un milion de cetățeni lucrători migranți. România ca stat membru al Uniunii Europene, aflat în plin proces de aplicare a proiectelor de dezvoltare în concordanță cu standardele și reglementările europene, este influențată de migrația forței de muncă și, prin urmare, trebuie să își stabilească o strategie globală asupra migrației. Această strategie trebuie să cuprindă politici și soluții coordonate, atât asupra intrărilor cât și a ieșirilor de persoane, precum și reguli de stabilire a unor forme diverse de parteneriat public-privat care să conducă la maximizarea efectelor economice pozitive ale migrației.

Migrația reprezintă un domeniu de maximă importanță și la nivelul Uniunii Europene. În acest sens încă din anul 1999 s-a luat decizia adoptării unei politici comune europene cu privire la azil și imigrație. Această politică a făcut și face obiectul unor programe de acțiune multianuale, pentru transpunerea directivelor UE în domeniu.

Unul din principalele puncte ale acestor programe se referă la întărirea și adâncirea cooperării între instituțiile cu atribuții în domeniul imigrației, din statele membre, fapt ce necesită în primul rând crearea unei compatibilități și corespondențe între aceste instituții.

În majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene această problematică este gestionată de către o singură instituție, al cărei corespondent în România este Oficiul Român pentru Imigrări. Principala atribuție a acestei instituții o reprezintă asigurarea capacității de îndeplinire a obligațiilor de stat membru, precum și de gestionare eficientă a problematicii din ce în ce mai complexe, a imigrației, la nivel național.

Prin înființarea acestei structuri unice cu competențe în domeniul imigrației, Guvernul României, a urmărit, de asemenea:

---

<sup>4</sup> Leon-Ledesma, M., Piracha, M. (2001): International Migration and the Role of Remittances in Eastern Europe, Working Paper Department of Economics, University of Kent.

- Creșterea gradului de absorbție a fondurilor comunitare, precum și din alte surse de finanțare a activităților specifice acestui domeniu;
  - Continuarea și intensificarea pregătirilor în vederea aderării României la spațiul Schengen;
    - Asigurarea participării active, coerente și unitare la procesul de luare a deciziilor la nivel european în acest domeniu atât de dinamic;
    - Continuarea procesului de armonizare a legislației și procedurilor interne în domeniul migrației și azilului cu acquis-ul Uniunii Europene în continuă dezvoltare;
    - Asigurarea unei capacități instituționale sporite pentru un management corespunzător al fenomenului imigrației în condițiile în care țara noastră devine din ce în ce mai mult o țară țintă, inclusiv ca urmare a evoluțiilor de pe piața internă a forței de muncă, de natură să asigure un echilibru optim între beneficiile imigrației și posibilele riscuri și amenințări la adresa ordinii publice și siguranței naționale;
    - Instituirea unui registru unic al străinilor indiferent de statutul acestora în România (imigranți sau persoane care au nevoie de protecție internațională);
    - Implementarea corespunzătoare și unitară a unor documente comunitare cu aplicabilitate directă la nivel național pentru domeniul migrației și azilului, cum ar fi: participarea la mecanismul Dublin și sistemul EURODAC, punerea în circulație a permiselor de ședere uniforme, a pașapoartelor cu date biometrice pentru străini, participare la sistemul european de verificare a vizelor VIS, etc.

Totodată, s-a simplificat procedura de obținere a dreptului de ședere în scop de muncă pe teritoriul României, renunțându-se la birocrăția excesivă (proceduri complicate, circuite lungi și sinuoase ale documentelor, prelungirea termenelor de soluționare a unui demers și multitudinea de formulare solicitate).

Schimbările intervenite ca urmare a implementării sistemului unei singure instituții și a unei legislații unitare privind imigrația, incluzând regimul străinilor și azilul, similar practicii existente la nivelul statelor europene, are ca avantaje incontestabile o viziune unitară asupra fenomenului, asigurarea unor proceduri mai bine coordonate, reducerea birocrăției generată de faptul că imigrantul relaționează cu o singură instituție, precum și, cel mai important, un consum rațional de fonduri financiare, resurse umane și materiale.

Crearea acestei structuri unice în cadrul Oficiului Român pentru Imigrări din Ministerul Administrației și Internelor, care eliberează documentele prin care se atestă dreptul de ședere și de muncă pe teritoriul României, a condus și la:

- reducerea timpului alocat procesării cererilor;
- reducerea numărului de proceduri necesare;
- reducerea numărului de documente solicitate;
- diminuarea taxelor pentru prestarea acestui serviciu;
- crearea unui sistem informatic unic prin corelarea sistemului informatic de management al străinilor cu baza de date a permiselor de muncă;
- creșterea gradului de satisfacție a cetățeanului față de serviciile de care beneficiază.

La începutul anului 2009 trăiau în România 54000 de cetățeni din afara spațiului Uniunii Europene (UE) și aproape 24000 de cetățeni originari din state ale UE și Spațiului Economic European (SEE). Față de aceeași perioadă a anului 2008, datele relevă o creștere cu aproape 13000 a numărului cetățenilor altor state prezenți în România.

Cei mai numeroși cetățeni din afara UE care trăiesc în România sunt cei din Republica Moldova – aproximativ 15500, Turcia – 9200, China – 7600, Siria – 1987, SUA – 1743, Serbia -1196.

Principalele scopuri ale șederii cetățenilor statelor non-UE în România sunt: ca membru de familie al unui cetățean român – 16500 de persoane, pentru studii – aproape 11.000 de persoane, angajare – 9500, reîntregirea familiei – 3700, desfășurarea de activități comerciale – 2300.

Până la sfârșitul semestrului I, 2009, 4600 de cetățeni străini urmau să primească drept de ședere permanentă în România.

Municipiul București a atras cei mai mulți străini, peste 22.000 de persoane, urmat de județul Iași, cu aproape 4000 de cetățeni străini, Ilfov și Cluj, cu puțin peste 3000, Constanța și Timiș, cu 2800 și, respectiv, 2400 de cetățeni străini.

Cei mai numeroși cetățeni comunitari prezenți în România sunt din Italia – peste 5600 de persoane. Urmează Germania – 4300 de persoane, Franța – aproape 3000, Austria – 1450, Ungaria și Bulgaria, fiecare cu peste 1300 de cetățeni înregistrați în România.

Cetățenii pronenți din state ale UE s-au stabilit preponderent în București – 6800 de persoane, Timiș – 1500, Ilfov – 1300, Sibiu – 1200, Cluj – 1100. Alte județe preferate de cetățenii UE sunt Constanța, Arad, Bihor și Brașov, fiecare având înregistrați între 800 și 900 de cetățeni comunitari<sup>5</sup>.

Întărirea managementului în domeniul politicilor de combatere a imigrației ilegale, astfel încât să fie redus drastic numărul imigranților ilegali, luarea de măsuri pentru alinierea la acquis-ul Schengen, dezvoltarea sistemului informatic în scopul creării condițiilor tehnice pentru introducerea datelor biometrice în documentele de călătorie eliberate străinilor, sunt obiectivele Oficiului Român pentru Imigrări, pentru anul 2009.

Totodată, ORI își propune și să dezvolte cooperarea cu organizațiile neguvernamentale pentru extinderea programelor de inserție socială a anumitor categorii de cetățeni străini din România (refugiați, persoane aparținând unor categorii defavorizate etc).

Politicile sociale și de ocupare a forței de muncă constituie responsabilități de bază ale statelor membre, iar instituțiile europene, în concordanță cu principiul subsidiarității, se ocupă de aspectele de armonizare a acestor politici, stabilind anumite standarde și drepturi minime pe baza cărora statele membre adoptă legi și reglementări în acest domeniu. Aplicarea acestor politici trebuie să conducă la sporirea investițiilor în resurse umane, îndeosebi în cadrul întreprinderilor, în scopul creșterii productivității și competitivității. Investiția în resurse umane este unul din factorii care condiționează locul UE în lume.

---

<sup>5</sup> Comunicat de presă O.R.I. din 7.4.2009.

## CAPITOLUL 1

# ACQUIS-UL COMUNITAR ÎN DOMENIUL CIRCULAȚIEI FORȚEI DE MUNCĂ<sup>6</sup>

### *1.1. Strategia europeană de ocupare a forței de muncă*

În reuniunea Consiliului European de la Amsterdam, din iulie 1997, s-a hotărât ca problema locurilor de muncă să fie pusă în centrul strategiilor europene. Astfel, printre obiectivele și activitățile importante menționate în Tratatul de la Amsterdam se numără elaborarea și promovarea în interiorul Comunității a unei strategii concertate, receptivă la schimbările economice, menită să promoveze resursa umană calificată și adaptabilă.

Statele membre au ajuns la concluzia că sistemele economice au nevoie de mai multe strategii proactive, care să permită îmbunătățirea integrării.

Pe baza noilor prevederi ale Tratatului de la Amsterdam, reuniunea la nivel înalt a statelor membre de la Luxemburg din noiembrie 1997 a stabilit Strategia Europeană de Ocupare a Forței de Muncă (SEOFM)<sup>7</sup>, cunoscută și sub numele de „procesul Luxemburg”, menită să armonizeze Strategiile Naționale de Ocupare a Forței de Muncă, având și sarcina de a înregistra un progres efectiv în următorii cinci ani.

Statele membre decid singure pe ce sectoare strategice și pentru ce domenii de dezvoltare trebuie să se concentreze cu prioritate.

Îndrumarea și coordonarea din partea Consiliului European pentru asigurarea coerenței orientării strategice și a monitorizării progresului a fost concepută și definitivată la Lisabona, când s-a subliniat ideea unei strategii economico-sociale integrate, până în anul 2010. Succesul strategiei se bazează pe folosirea unor indicatori cuantificați, a unor ținte bine stabilite și a unor standarde de comparație, care permit monitorizarea și evaluarea progresului.

### *1.2. Recunoașterea reciprocă a calificărilor profesionale*

Domeniul recunoașterii reciproce a calificărilor profesionale se referă la sistemele de recunoaștere a diverselor calificări și profesii la nivel comunitar, pe bază de reciprocitate.

În data de 25.10.2007 a intrat în vigoare Directiva 36/2005/CE, care reglementează procedurile de recunoaștere profesională în toate țările Uniunii Europene.

Conform acestei Directive, chiar dacă statele membre au reguli diferite privind dreptul de a exercita diverse profesii, guvernele au căzut de acord asupra recunoașterii reciproce a calificărilor profesionale. Aceasta permite cetățenilor oricărui stat membru al U.E. să se angajeze ca salariați și să presteze servicii în celelalte state membre.

În situația în care accesul la o profesie sau la exercitarea acesteia este condiționat de posesia unei diplome, a unui certificat sau a unui atestat de competență, statul primitor nu poate interzice lucrătorului, provenit dintr-un alt stat membru, să exercite acea profesie pe motivul lipsei calificării, dacă persoana respectivă posedă un certificat, un atestat sau o

---

<sup>6</sup> Sursa: Justiție și Afaceri Interne, Centrul de Resurse Juridice, România, 2004, <http://www.crj.ro/publicatii.php>.

<sup>7</sup> A se vedea [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.htm).

diplomă eliberate de un alt stat membru, valabile pentru a-și exercita profesia în țara de origine. În domeniul profesiilor reglementate însă, aceste persoane nu se pot prevala de diploma obținută în statul de origine pentru a desfășura aceeași profesie într-un alt stat membru.

Calificările care lipsesc vor fi abordate, ținând cont în special de mobilitatea ocupațională și geografică, prin aplicarea unui plan de acțiune pentru recunoașterea lor.

Comisia Europeană poate iniția procedura de infringement împotriva acelor state membre care nu iau măsuri în vederea recunoașterii calificărilor profesionale. Aceasta nu înseamnă însă că românii au automat undă verde să lucreze în UE în profesiile pentru care s-au pregătit în țară.

### ***1.3. Circulația forței de muncă***

Regulamentul 1612 din 15 octombrie 1968 al Consiliului European privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității, și Decizia Comisiei Europene 93/569 CEE de aplicare a

Regulamentului conțin prevederi referitoare la ridicarea restricțiilor de deplasare și ședere pentru muncitori și familiile lor în interiorul Comunității. Ei trebuie să îndeplinească însă anumite condiții și să

dețină un permis de ședere pe teritoriul statului unde lucrează. Prin Decizia Consiliului din 7 mai 2002

s-a creat un Comitet consultativ pentru libera circulație a persoanelor, care are menirea de a propune măsuri de îmbunătățire și de uniformizare a legislației în domeniul circulației forței de muncă în spațiul comunitar.

### ***1.4. Protecția datelor cu caracter personal***

În cadrul liberei circulații a persoanelor un aspect destul de important îl constituie protecția datelor cu caracter personal. Politicile privind controlul frontierelor, al migrației, politicile în domeniul dreptului de azil sunt strâns legate de crearea unui cadru juridic necesar cooperării bilaterale și multilaterale între state în vederea realizării unui spațiu comunitar sigur al liberei circulații a cetățenilor.

Convenția pentru protejarea datelor personale prin prelucrarea automatizată a acestora, adoptată la Strasbourg la 28 ianuarie 1981 face parte din lista *aquis*-ului comunitar în domeniul liberei circulații a persoanelor și conține prevederi cu privire la asigurarea securității datelor, garanții pentru protecția drepturilor persoanelor fizice ale căror date se prelucrează automatizat, categoriile speciale de date precum și regulile fluxului transfrontalier de date în cadrul cooperării internaționale.

### ***1.5. Coordonarea sistemelor de asistență socială***

Regulamentul Consiliului (CEE) 574/72 din 21 martie 1972, stabilește procedura de implementare a Regulamentului 1408/71/CEE privind aplicarea schemelor de asistență socială angajaților și familiilor acestora, care circulă în cadrul Comunității. Regulamentul se referă, astfel și la membrii familiei (soți/soții și copii sub 12 ani), indiferent de naționalitate, care se află împreună cu un cetățean al unui stat membru care este angajat pe teritoriul altui stat membru al Uniunii.

Obiectivele și politicile de protecție socială la nivel Comunitar sunt prevăzute de Recomandarea Consiliului 92/442 CEE, iar Recomandarea Consiliului 92/441 CEE se

referă la instituirea unor criterii comune în materie de resurse și prestații efectuate în cadrul sistemului de protecție socială.

În privința protecției muncii și a sănătății muncitorilor, Recomandarea Comisiei 90/326 CEE instituie o listă europeană a bolilor profesionale.

Trebuie menționat faptul că toate drepturile legate de libera circulație a persoanelor fac subiectul unor limitări pe motive de politică publică, securitate publică și sănătate publică – articolele 48(3), 56(1) și 66 din Tratatul de la Roma. Aceste excepții trebuie interpretate strict, iar limitele aplicării și scopul acestora sunt stabilite clar prin principiile generale ale dreptului comunitar (de exemplu, principiile nediscriminării, proporționalității și protecției drepturilor fundamentale).

Libera circulație a persoanelor este legată - cel puțin sub aspectul dreptului de stabilire - de libertatea de a presta servicii, dar aceasta intră sub incidența libertății de circulație a serviciilor și este reglementată separat. De asemenea, referirea la persoane, în mod general, ridică întrebări privind persoanele juridice. Aceste aspecte sunt tratate în cadrul altor reglementări: libertatea de circulație a serviciilor, legislația societăților comerciale, întreprinderile mici și mijlocii.

### ***1.6. Controlul frontierelor și migrația externă pentru muncă***

Dispariția frontierelor și libera circulație a persoanelor în tot spațiul comunitar poate duce la apariția unor probleme legate de migrația clandestină. Art. 3-8 din Convenția Schengen reglementează modul de supraveghere și control al frontierelor externe.

Pe lângă stabilirea unei liste a țărilor terțe ai căror cetățeni au nevoie de viză (Anexa I la Regulamentul 539/2001) sau nu (Anexa II la Regulamentul 539/2001) pentru a intra în spațiul comunitar, au fost luate o serie de măsuri privind controlul și securitatea frontierelor UE în țările ce constituie frontiere externe ale spațiului. În acest sens se înscrie inițiativa Portugaliei 2001/C73/05 privind întărirea supravegherii și controlul frontierelor.

În vederea creării unui spațiu sigur cu frontiere sigure și a combaterii imigrației ilegale este nevoie de o cooperare a statelor în acest domeniu. Programe privind cooperarea între administrațiile vamale ale statelor membre sau între serviciile de poliție, precum EUROPOL, ori programe de cooperare în domeniul judiciar, precum programul GROTIUS, duc la realizarea unei solidarități între state și la crearea unui spațiu comunitar sigur. În acest sens Regulamentul Consiliului 743/2002 CE stabilește un cadru general comun de activitate în vederea facilitării cooperării judiciare în materie civilă.

Imigrația externă pentru muncă - spre deosebire de imigrație are caracter temporar, durata acesteia variind în limite largi (de la câteva săptămâni /luni până la câțiva ani) și nu presupune schimbarea definitivă a reședinței.

Cei implicați în mișcarea migratorie legală și/sau contingentată fac parte, de regulă, din trei mari categorii de forță de muncă:

a) forță de muncă înalt calificată, cu competențe validate în domenii de vârf ale științei și tehnologiei, ca și în unele servicii, cum sunt cele de învățământ, sănătate etc. Această categorie recrutată direct, adesea chiar din ultimii ani de studii sau prin organisme specializate, are și cele mai multe șanse de a obține contracte pe termen lung și în final de a obține dreptul de stabilire în țara gazdă. În plus, se încadrează în grupa de vârstă 25 - 40 ani, considerată cea mai creativă și productivă;

b) forța de muncă având un nivel mediu de calificare sau de specializare, care acoperă o gamă largă de activități și profesii, cum sunt:

- constructorii - categorie de forță de muncă cu tradiție de a munci în străinătate, bine cotate pe piețele occidentale;

- personalul para medical (asistente medicale), pentru care cererea angajatorilor din diferite țări este în creștere;

- personalul hotelier și de alimentație publică, de asemenea solicitat pe anumite piețe occidentale;

c) în fine, forță de muncă necalificată sau semicalificată în activități din agricultură (în perioade de recoltare), în salubritate, construcții etc.

Există și o destul de puternică mișcare migratorie pentru muncă, necontrolată nici în țara de plecare și nici în cea de primire. Evident, o bună parte a acestor imigranți lucrează temporar, pe o perioadă nedefinită, cel mai adesea fără forme legale, pe piața subterană a muncii din țările de destinație. Condițiile de muncă și viață oferite și acceptate nu sunt dintre cele mai bune, situându-se mult sub standardele oferite forței de muncă autohtone. Unele firme agreează această formă de ocupare deoarece costurile salariale sunt mai reduse, aportul muncii acestor lucrători la sporirea competitivității firmei respective fiind însemnat.

În privința migrației pentru muncă, cea mai mare relevanță o vor avea în viitor următoarele aspecte:

- caracterul fluctuant, factorii ce vor defini intensitatea și caracteristicile sale fiind determinați în primul rând de situația pieței muncii din țările de destinație și doar în mică măsură de « opțiunea » ofertei de muncă;

- politicile statelor primitoare, care fac practic imposibilă atingerea unui nivel « critic, de alarmă » al prezenței lucrătorilor migranți pe piața UE;

- îmbunătățirea comportamentului și atitudinii lucrătorului migrant, dar și o atitudine mai fermă privind anti-discriminarea, inclusiv în ceea ce privește securitatea sa socială.

### ***1.7. Politica în domeniul vizelor***

Cea mai importantă etapă în evoluția spre o piață unică internă reală, în care să nu mai existe obstacole în calea liberei circulații a forței de muncă, este reprezentată de încheierea celor două acorduri Schengen: **Acordul Schengen** (semnat la 14 iunie 1985) și **Convenția de Implementare Schengen** (semnată la 19 iunie 1990 și intrată în vigoare la 26 martie 1995).

Implementarea Convenției Schengen are ca scop eliminarea controalelor la frontierele interne pentru toate persoanele, incluzând bineînțeles măsuri de întărire a controalelor la frontierele externe. Aceste măsuri implică o politică de vize comună, posibilitatea procesării cererilor de azil, cooperare judiciară și polițienească, precum și un schimb eficient de informații. La frontierele externe ale spațiului Schengen, cetățenii UE trebuie doar să prezinte un document de identificare valid, iar cetățenii terțelor țări cuprinse în lista comună a țărilor ai căror cetățeni au nevoie de viza de intrare trebuie doar să posede o viză unică valabilă în întregul spațiu Schengen. Totuși, fiecare stat membru are libertatea de a cere viză în cazul cetățenilor altor țări.

*Acquis*-ul în domeniul politicii vizelor este reprezentat de art. 9-27 din Convenția de Implementare a Acordului Schengen și de o serie de alte acte normative referitoare la: implementarea *acquis*-ului Schengen în țările UE, stabilirea unui model tip de viză –

Regulamentul Consiliului 334/2002 CE de modificare a Regulamentului 1683/1995, sau, stabilirea unui model uniform de formular de cerere de viză, eliberată de statele membre titularilor unui document de călătorie nerecunoscut de statul membru care stabilește formularul – Regulamentul Consiliului 333/2002 CE.

În privința țărilor ai căror cetățeni au nevoie de viză pentru a intra în spațiul comunitar, Regulamentul Consiliului 539/2001 CE fixează lista țărilor terțe ai căror resortisanți sunt supuși obligației de viză pentru a trece frontierele externe ale statelor membre UE. Regulamentul stabilește și lista țărilor ai căror cetățeni sunt exceptați de la această obligație. În prezent lista negativă a UE, cu privire la țările ai căror cetățeni au nevoie de viză pentru a intra în spațiul comunitar, cuprinde un număr de 134 de țări (Anexa I la Regulamentul 539/2001).

Directiva Consiliului 2001/40 CE reglementează cadrul legal privind recunoașterea reciprocă a deciziilor de îndepărtare a rezidenților statelor terțe. Astfel, dacă un stat membru UE ia decizia de îndepărtare a unui cetățean de pe teritoriul său, decizia este valabilă pe întreg spațiul țărilor membre ale UE.

Reglementarea liberei circulații a cetățenilor posesori ai unei vize de lungă durată, în spațiul comunitar, este făcută de Regulamentul Consiliului 1091/2001, care se referă la libera circulație a persoanelor ce posedă o viză cu durata mai mare de 30 de zile.

În perspectiva creării unui spațiu comunitar în interiorul căruia controalele la frontiere vor dispărea, iar libera circulație a cetățenilor va fi deplină este nevoie de crearea unei securități a frontierelor externe și de o solidaritate a statelor UE în acest sens.

Pentru funcționarea cât mai eficientă a Convenției, a fost introdusă o măsură tehnică compensatorie esențială – Sistemul de Informații Schengen (SIS), sistem ce furnizează informații referitoare la intrarea cetățenilor terțelor țări, problemele legate de vize și de cooperarea polițienească. Accesul la SIS este restricționat în principal la poliție și la autoritățile responsabile cu controlul la frontiere. Reglementarea legală a acestui sistem este dată de art. 92-125 din Convenția de Implementare a Acordului Schengen.

### ***1.8. Programe actuale în domeniul circulației forței de muncă***

Consiliul European de la Lisabona din 23 și 24 martie 2000 a inclus promovarea ocupării forței de muncă și a integrării sociale ca o componentă importantă a strategiei globale a Uniunii, în scopul îndeplinirii principalului obiectiv al UE pentru următoarea decadă, de a deveni cea mai competitivă și cea mai dinamică economie. Consiliul European a stabilit obiective ambițioase pentru Uniune, care vizează recrearea condițiilor pentru ocuparea întregii forțe de muncă, îmbunătățirea calității și productivității muncii, promovarea coeziunii sociale și o piață a forței de muncă ce favorizează integrarea.

În vederea atingerii obiectivelor menționate mai sus, Consiliul a adoptat următoarele directive, care îi vizează și pe lucrătorii migranți:

- Directiva 2000/43/CE, din 29 iunie 2000, de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică<sup>8</sup>, prin care se interzice discriminarea pe bază de rasă sau origine etnică în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, formarea profesională, educația și protecția socială;

---

<sup>8</sup> JO L 180, 19.7.2000, p. 22.

- Directiva 2000/78/CE, din 27 noiembrie 2000, de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament privind încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă<sup>9</sup>, prin care se interzice discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă pe motive de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală;

- Directiva 2004/113/CE, din 13 decembrie 2004, de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii<sup>10</sup>.

Aceste activități pot face obiectul unui sprijin financiar acordat în urma cererilor, de exemplu, din partea statelor membre, în conformitate cu dispozițiile relevante ale Regulamentului (CE, Euratom) 1605/2002 al Consiliului din 25 iunie 2002 privind Regulamentul financiar aplicabil bugetului general al Comunităților Europene, în special articolul 110, și ale Regulamentului (CE, Euratom) 2342/2002 al Comisiei din 23 decembrie 2002 de stabilire a normelor de aplicare a Regulamentului (CE, Euratom) 1605/2002 al Consiliului privind regulamentul financiar aplicabil bugetului general al Comunităților Europene, în special articolul 168.

Pachetul financiar pentru punerea în aplicare a activităților comunitare menționate în această decizie pentru perioada de la 1 ianuarie 2007 la 31 decembrie 2013 a fost stabilit la 743 250 000 EUR, din care secțiunii privind ocuparea forței de muncă îi sunt alocate 23%.

Examinarea programelor naționale de reformă ale statelor membre, cuprinsă în rapoartele anuale ale

Comisiei privind progresele și în rapoartele comune referitoare ocuparea forței de muncă, pe perioada 2005-2008, arăta că statele membre ar trebui să continue să depună eforturi pentru abordarea următoarelor domenii prioritare:

- păstrarea unui număr cât mai mare de persoane ca forță de muncă ocupată;
- creșterea ofertei de forță de muncă și modernizarea sistemelor de protecție socială;
- îmbunătățirea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor;
- creșterea investiției în capital uman prin îmbunătățirea educației și a competențelor.

Consiliul European din 23 și 24 martie 2006 a subliniat rolul central al politicilor de ocupare a forței de muncă în ordinea de zi de la Lisabona și necesitatea creșterii oportunităților de ocupare a forței de muncă pentru categoriile prioritare în cadrul unei abordări bazate pe ciclul de viață.

Îndepărtarea obstacolelor din calea mobilității lucrătorilor, astfel cum a fost prevăzută de tratate, inclusiv de tratatele de aderare, ar trebui să consolideze funcționarea Pieței Interne Unice și să îi sporească potențialul de creștere și ocupare a forței de muncă.

În lumina examinării de către Comisie a programelor naționale de reformă și a concluziilor Consiliului European, accentul ar trebui să se pună acum pe o aplicare eficientă și la timp, acordându-se o atenție deosebită obiectivelor cantitative convenite așa cum au fost stabilite în Liniile directoare privind ocuparea forței de muncă pentru perioada 2007-2013 și în conformitate cu concluziile Consiliului European.

---

<sup>9</sup> JO L 303, 2.12.2000, p. 16.

<sup>10</sup> JO L 373, 21.12.2004, p. 37.

Statele membre ar trebui să ia în considerare Liniile directoare privind ocuparea forței de muncă atunci când planifică modul în care utilizează fondurile Comunității, în special cele ale Fondului Social European.

În ceea ce privește politicile de ocupare, România își concentrează eforturile asupra celor 3 priorități prevăzute de Agenda Lisabona revizuită: atragerea și menținerea mai multor persoane pe piața forței de muncă, îmbunătățirea adaptabilității și creșterea investițiilor în capitalul uman, realizând convergența cu prevederile conținute în obiectivele Strategiei de Dezvoltare Durabilă – problema demografică și migrația, excluderea socială, precum și elementele asociate, cum ar fi sănătatea populației și aspectele sensibile ale sărăciei.

Astfel, pentru alinierea la Strategia comunitară de ocupare a forței de muncă, precum și pentru implementarea angajamentelor asumate în domeniul incluziunii sociale, au fost elaborate: Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2004-2010, Planul Național de Acțiune pentru Ocupare, Planul Strategic privind Incluziunea Socială, Planul Național de Dezvoltare și Cadrul Național Strategic de Referință 2007-2013 – Programul Operațional Sectorial „Dezvoltarea Resurselor Umane” (POS DRU), destinate dezvoltării resurselor umane, care tratează și problema migrației pentru muncă.

## CAPTOLUL 2

### DEFINIREA UNOR TERMENI, ÎN DOMENIUL MEDIERII FORȚEI DE MUNCĂ, ÎN CONFORMITATE CU REGLEMENTĂRILE SPECIFICE, DIN ROMÂNIA ȘI UE

**Activitate profesională reglementată** este activitatea profesională a cărei prestare este condiționată de prezentarea dovezii unei pregătiri educaționale sau practice, corespunzătoare.

**Angajator**, poate fi o persoană juridică sau fizică, din România (pentru imigranții sosiți în România), sau din străinătate (pentru emigranții plecați din România). În România angajatorul:

persoana juridică poate fi o societate comercială din România sau o reprezentanță, sucursală ori filială din România a unei persoane juridice cu sediul în străinătate;

persoana fizică trebuie să aibă domiciliul în România și să fie autorizată să exercite activități sau profesii independente.

**Autorizație de muncă** este documentul oficial, eliberat în condițiile Ordonanței de Urgență nr. 56/2007, care dă dreptul titularului să fie încadrat în muncă sau detașat în România la un singur angajator. Acordarea autorizației de muncă pentru străinii care solicită încadrarea sau detașarea pe teritoriul României, este condiția pentru obținerea, ulterioară a unor documente care atestă atât dreptul de ședere cât și dreptul la muncă pe teritoriul României (respectiv viza de lungă ședere pentru angajare în muncă sau, după caz, permisul de ședere în scop de muncă). Autorizația de muncă poate fi eliberată, la cererea angajatorului, de către Oficiul Român pentru Imigrări, pentru străinii care îndeplinesc condițiile prevăzute de legislația română cu privire la regimul, încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României. Autorizația de muncă se va elibera și străinilor care:

**a.** provin din state cu care România are încheiate acorduri, convenții sau înțelegeri de desființare a vizelor pentru trecerea frontierei în acest scop, sau pentru care România a renunțat unilateral la obligativitatea vizelor;

**b.** beneficiază de drept de ședere temporară pentru reîntregirea familiei, acordat în condițiile stabilite de legislația privind regimul străinilor în România;

**c.** beneficiază de drept de ședere temporară în scop de studii și solicită încadrarea în muncă în baza unui contract individual de muncă, cu timp parțial, cu program de maximum 4 ore pe zi;

**d.** sunt detașați pe teritoriul României.

Conform legislației muncii din România<sup>11</sup> există următoarele tipuri de autorizații de muncă:

---

<sup>11</sup> OUG nr.56/2007, publicată în M.O. nr. 424/26.6.2007

a) autorizația de muncă pentru lucrătorii permanenți, care dă dreptul titularului să fie încadrat în muncă pe baza contractului individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată sau determinată, la o singură persoană fizică sau juridică din România ori la o reprezentanță, sucursală sau filială din România a unei persoane juridice cu sediul în străinătate;

b) autorizația de muncă pentru lucrătorii detașați, care dă dreptul titularului să presteze muncă, pentru o perioadă de maximum un an la un interval de minimum 5 ani, în baza deciziei de detașare de la un angajator persoană juridică străină, la un angajator persoană juridică din România, ori la o reprezentanță, sucursală sau filială din România a unei persoane juridice cu sediul în străinătate. În temeiul prevederilor acordurilor, convențiilor sau înțelegerilor internaționale la care România este parte, perioada pentru care lucrătorul detașat desfășoară activitatea pe teritoriul României poate fi prelungită în condițiile și situațiile prevăzute în mod expres de acestea. De menționat că, în conformitate cu prevederile Legii nr.344/2006, publicată în M.O. nr.636 din 24/7/2006, nu se consideră detașare deplasarea pe o durată mai mică de 8 zile a salariiștilor întreprinderilor furnizoare care execută lucrări de montaj sau de primă instalare a unui bun livrat pe baza unui contract de export-import;

c) autorizația de muncă pentru lucrătorii sezonieri, care dă dreptul titularului să fie încadrat în muncă pe teritoriul României pentru o perioadă de cel mult 6 luni într-un interval de 12 luni, neputând fi prelungit în vederea ocupării unui loc de muncă de altă natură;

d) autorizația de muncă pentru lucrătorii stagiați, care dă dreptul titularului să fie încadrat în muncă pe teritoriul României pentru efectuarea unui stagiu în vederea obținerii unei calificări profesionale.

e) autorizația de muncă pentru sportivi, care dă dreptul sportivilor profesioniști să fie încadrați în muncă la un singur angajator român, al cărui obiect principal de activitate îl constituie desfășurarea de activități sportive, pe o perioadă de cel mult 12 luni, cu posibilitatea prelungirii pe noi intervale de până la 12 luni;

f) autorizația de muncă nominală, care dă dreptul titularului să presteze activități sezoniere, dacă acesta a desfășurat anterior activități în baza unei autorizații de muncă pentru lucrătorii sezonieri, la același angajator de pe teritoriul României și care a respectat obligația de a părăsi teritoriul României la expirarea duratei contractului individual de muncă anterior, potrivit condițiilor impuse prin lege;

g) autorizația de muncă pentru lucrătorii transfrontalieri, care dă dreptul titularului să fie încadrat în muncă pe baza contractului individual de muncă pe o perioadă de cel mult 12 luni, cu posibilitatea prelungirii pe noi intervale de până la 12 luni, la o singură persoană fizică sau juridică din România ori la o reprezentanță, sucursală sau filială din România a unei persoane juridice cu sediul în străinătate. Pot fi încadrați în muncă sau, după caz, pot presta muncă la persoane fizice sau juridice din România, fără autorizație de muncă, următoarele categorii:

a. străinii titulari ai dreptului de ședere permanentă pe teritoriul României;

b. străinii al căror acces pe piața muncii din România este reglementat prin acorduri, convenții sau înțelegeri bilaterale încheiate de România cu alte state, dacă această posibilitate este stabilită prin textul acordului, convenției sau înțelegerii;

c. străinii care au dobândit o formă de protecție în România;

**d.** străinii 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, sau ca titular al unui drept de ședere pentru desfășurarea de activități de cercetare științifică și personalul înalt calificat, în baza ordinului ministrului educației, cercetării și tineretului, precum și străinii care desfășoară activități artistice în instituții de cultură din România, în baza ordinului ministrului culturii și cultelor;

**e.** 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;

**f.** străinii care sunt numiți șefi de filială, reprezentanță sau de sucursală pe teritoriul României a unei companii care are sediul în străinătate, în conformitate cu actele prevăzute de legislația română în acest sens;

**g.** străinii membri de familie ai cetățenilor români;

**h.** străinii angajați ai persoanelor juridice cu sediul în unul dintre statele membre ale Uniunii

Europene sau în unul dintre statele semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European, detașați în România, cu condiția prezentării permisului de ședere din acel stat.

**Capital uman** înseamnă cunoștințele și aptitudinile dobândite în urma educației sau la locul de muncă, prin pregătire și experiență.

**Cercetător** este străinul, titular al unei diplome de absolvire a unor studii superioare de natură să îi permită accesul la programe de doctorat și care este acceptat de o unitate de cercetare-dezvoltare să desfășoare activități de cercetare științifică în cadrul unui proiect.

**Circulația creierelor** reprezintă ciclul deplasării în străinătate pentru a studia, sau pentru a obține un loc de muncă în țara gazdă și apoi a reveni în țara de origine

**Distribuția spațială (a emigranților)** este concentrarea unei părți a fenomenului de emigrare și a configurației acestui fenomen în anumite zone geografice, numite economii țintă pentru emigranții temporari (sau circulari).

**Educație reglementată (și pregătire)** este orice educație sau pregătire derulată cu scopul practicării unei profesii, ale cărei cursuri de natură teoretică pot fi completate de pregătirea și practica profesională potrivite.

**Exodul creierelor** înseamnă plecarea lucrătorilor educați dintr-o țară, sector economic, sau domeniu, pentru a beneficia de un regim favorabil al salarizării și condițiilor de trai din țările de destinație.

**Lista statelor ai căror cetățeni au nevoie de viză pentru a intra pe teritoriul României** este cea prevăzută în anexa nr. I la Regulamentul Consiliului (CE) nr. 539/2001 de stabilire a listei țărilor terțe ai căror resortisanți trebuie să dețină viză pentru trecerea frontierelor externe și a listei țărilor terțe ai căror resortisanți sunt exonerati de această obligație.

**Migrație circulatorie** reprezintă mișcări oscilatorii continue între o țară de origine și una sau mai multe țări de destinație. Durata șederii în diferite locații este, de regulă, determinată de preferințele de a câștiga în țara gazdă și de a cheltui în țara de origine.

**Migrație în lanț** este un proces de migrație generat și susținut de migrații anteriori; în plus față de factorii determinanți relevanți de modelele micro-economice, existența în țara de destinație a rudelor și apropiaților de familie, care pot oferi informații și sprijin, se dovedește a avea o influență pozitivă asupra deciziei de migrație.

**Mobilitate spațială** reprezintă totalitatea tipurilor de mobilitate geografică a persoanelor.

**Migrația** este o formă a mobilității spațiale care implică schimbarea rezidenței între unități geografice bine definite.

**Navetism trans- frontier** înseamnă mișcări regulate pentru desfășurarea de activități într-o altă țară, fără schimbarea rezidenței din țara de origine. O categorie asemănătoare este cea a turiștilor care lucrează și a micului comerț: persoane care își câștigă cea mai mare parte a existenței ca urmare a vizitelor pe termen scurt în alte țări. Statutul acestor persoane poate fi ușor confundat cu cel al migraților.

**Oficiul Român pentru Imigrări** este un organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Administrației și Internelor, care își exercită atribuțiile ce îi sunt date prin lege pentru implementarea politicilor României în domeniile migrației, azilului, al integrării străinilor și a legislației relevante în aceste domenii.

Dintre atribuțiile Oficiului Român pentru Imigrări pe linia migrației forței de muncă, pot fi menționate:

- avizarea acordării vizelor de intrare în România a străinilor conform competențelor legale;
- acordarea autorizației de muncă în vederea obținerii unui drept de ședere în scop de muncă, în condițiile legii;
- acordarea dreptului de ședere permanentă în România străinilor care îndeplinesc condițiile legale;
- înregistrarea rezidenței pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European, precum și a membrilor de familie ai acestora;
- acordarea rezidenței permanente cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European, precum și membrilor de familie ai acestora;
- anularea ori revocarea, după caz, a dreptului de ședere sau limitarea exercitării dreptului de rezidență, în condițiile legii;
- eliberarea, în condițiile legii, a documentelor care atestă identitatea, șederea sau rezidența, precum și a documentelor de călătorie;
- prin lucrătorii anume desemnați, constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor contravenționale prevăzute de *Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.*