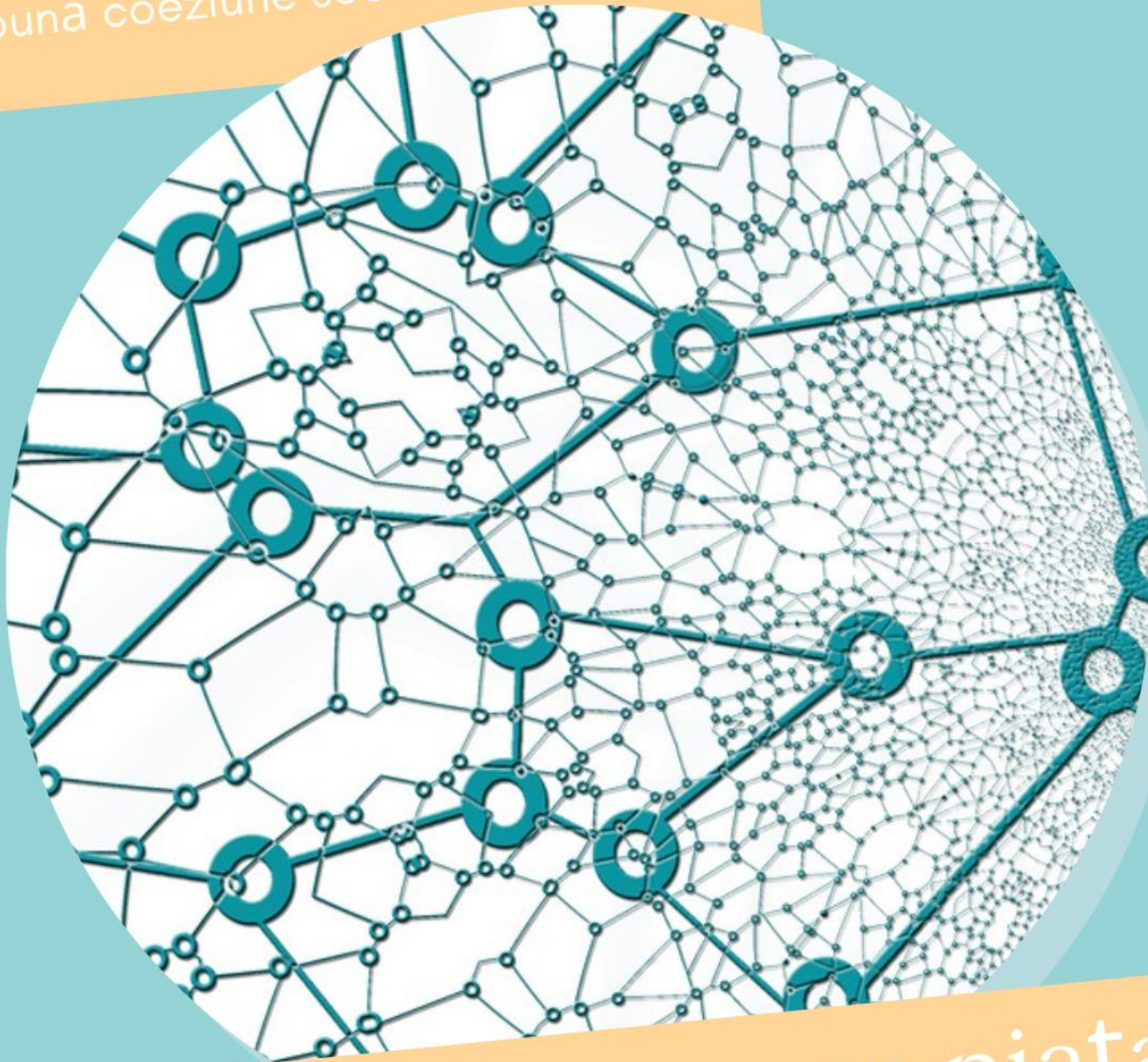


# Includ-EU

Expertiză regională și locală,  
schimburi și angajament pentru o  
mai bună coeziune socială în Europa.



## Incluziunea pe piața muncii



Opiniile exprimate în această publicație aparțin autorilor și nu reflectă în mod necesar punctul de vedere al Organizației Internaționale pentru Migrație (OIM). Denumirile folosite și prezentarea materialelor din această publicație nu implică exprimarea vreunui punct de vedere din partea OIM cu privire la statutul juridic al unei țări, al unui teritoriu, al unui oraș sau al unei zone, sau al autorităților acestuia, sau cu privire la frontierele sau limitele sale.

OIM se angajează să respecte principiul conform căruia migrația umană și ordonată este în beneficiul migranților și al societății. În calitate de organizație interguvernamentală, OIM acționează împreună cu partenerii săi din comunitatea internațională pentru: a contribui la soluționarea provocărilor operaționale ale migrației; a promova înțelegerea problemelor legate de migrație; a încuraja dezvoltarea socială și economică prin migrație; și a susține demnitatea umană și bunăstarea migranților.

---

Această informare a fost finanțată de Fondul pentru azil, migrație și integrare al Uniunii Europene.

Conținutul acestei informări reprezintă doar punctul de vedere al autorului și este responsabilitatea exclusivă a acestuia. Comisia Europeană nu își asumă nicio responsabilitate în ceea ce privește utilizarea rezultată din informațiile pe care le conține.

Editor: Organizația Internațională pentru Migrație (OIM)  
Biroul de coordonare OIM pentru Mediterana  
Casale Strozzi Superiore  
Via L.G. Faravelli snc 00195, Roma  
Telefon: +39 06 44 23 14 28  
E-mail: [iomrome@iom.int](mailto:iomrome@iom.int)  
Website: [www.italy.iom.int](http://www.italy.iom.int)

Această publicație a fost editată fără a fi revizuită oficial de către OIM.  
Această publicație a fost editată fără aprobarea Diviziei Publicații (PUB) a OIM.  
Această publicație a fost emisă fără traducere oficială de către divizia TRS.

Fotografia de pe copertă: [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com) / Gerd Altmann

---

© IOM 2023



Unele drepturi sunt rezervate. Aceste lucrări sunt disponibile sub [licența Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode) (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).\*

Pentru specificații suplimentare, consultați [Drepturile de autor și condițiile de utilizare](#).

Această publicație nu trebuie utilizată, publicată sau redistribuită în scopuri care urmăresc în primul rând obținerea de avantaje comerciale sau compensații bănești, cu excepția scopurilor educaționale, de exemplu pentru a fi inclusă în manuale școlare.

\* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

# CUPRINS



<b>Introducere.....</b>	<b>5</b>
Descrierea proiectului Includ-EU.....	5
Obiectivul informării.....	6
Integrarea pe piața muncii, accesul la formare profesională și recunoașterea competențelor în cadrul Planului de acțiune pentru.....	6

<b>Dreptul la muncă și accesul pe piața muncii.....</b>	<b>8</b>
---	----------



<b>Situația incluziunii pe piața muncii a resortisanților.....</b>	<b>9</b>
--	----------



Impactul pandemiei COVID-19 asupra incluziunii pe piața forței de muncă a resortisanților din țările terțe.....	11
Măsuri de atenuare.....	13
Incluziunea pe piața muncii în timpul crizelor umanitare: afluxul de persoane care fug din Ucraina...	14

<b>Incluziunea pe piața muncii în țările Includ-EU.....</b>	<b>15</b>
---	-----------

Grecia.....	16
Italia.....	17
Țările de Jos.....	18
România.....	19
Slovenia.....	20
Spania.....	21



# CUPRINS

<b>Promovarea unei mai mari incluziuni a resortisanților țărilor terțe pe piața muncii din Europa.....</b>	<b>22</b>
Competențe lingvistice, formare profesională și sprijin pentru ocuparea forței de muncă.....	22
Emancipare, îndrumare și mentorat.....	25
Evaluarea și validarea competențelor.....	28
Plasamentul.....	30
Nevoi specifice.....	32
Promovarea muncii regulate.....	34



<b>Contribuția Includ-EU la incluziunea pe piața muncii.....</b>	<b>37</b>
--	-----------



<b>Concluzii.....</b>	<b>38</b>
-----------------------	-----------

<b>Bibliografie.....</b>	<b>40</b>
--------------------------	-----------





# Introducere



## Descrierea proiectului Includ-EU

Obiectivul Includ-EU este de a contribui la construirea unor societăți europene mai incluzive și mai coezive prin consolidarea schimbului transnațional de cunoștințe, a cooperării și a parteneriatelor între autoritățile locale și regionale din Grecia, Italia, Țările de Jos, România, Slovenia și Spania.

Includ-EU valorifică diversitatea expertizei și a abordărilor locale, precum și politicile și practicile existente în domeniul integrării. Finanțat de Fondul pentru azil, migrație și integrare al Uniunii Europene, proiectul se axează pe:

- a) îmbunătățirea cunoștințelor și a capacităților în vederea facilitării integrării resortisanților țărilor terțe (TCN);
- b) punerea în aplicare și evaluarea proiectelor-pilot care promovează integrarea resortisanților țărilor terțe la nivel regional și local;
- c) crearea unei rețele informale de regiuni și autorități locale cu diferite niveluri de expertiză.

## Obiectivul informării

Unul dintre obiectivele specifice ale Includ-EU este de a spori cunoștințele și capacitățile actorilor locali și regionali de a pune în aplicare măsuri inovatoare de integrare, inclusiv prin analiza bunelor practici existente și prin formularea de recomandări politice tematice.

În acest sens, scopul acestei informări este de a prezenta situația incluziunii pe piața muncii a resortisanților țărilor terțe în Grecia, Italia, Țările de Jos, România, Slovenia și Spania, punând accentul pe posibilele implicații pentru o acțiune mai amplă. Acest document analizează, de asemenea, bunele practici existente care contribuie la accesul resortisanților țărilor terțe pe piața forței de muncă și la recunoașterea competențelor în Uniunea Europeană (UE) și formulează recomandări politice cu privire la modul în care pot fi îmbunătățite în continuare aceste aspecte.

Această informare este rezultatul procesului de cartografiere colaborativă a parteneriatelor de succes între mai multe părți interesate, la mai multe niveluri și între sectorul public și cel privat în diferite dimensiuni ale incluziunii resortisanților din țările vizate de Includ-EU, în conformitate cu noul Plan de acțiune al UE privind integrarea și incluziunea 2021-27.

## Integrarea pe piața muncii, accesul la formare profesională și recunoașterea competențelor în cadrul Planului de acțiune pentru

În timp ce responsabilitatea pentru politicile de integrare revine în primul rând statelor membre, UE a instituit o varietate de măsuri de stimulare și sprijinire a autorităților naționale, regionale și locale, precum și a societății civile în eforturile lor de promovare a integrării. În acest cadru, Planul de acțiune al Comisiei Europene privind integrarea și incluziunea 2021-2027 (denumit în continuare „planul de acțiune”) stabilește prioritățile politicii de integrare, propune acțiuni concrete, oferă orientări și delimitează oportunitățile de finanțare pentru a transpune politica în practică în domenii-cheie ale procesului de integrare.

În domeniul incluziunii pe piața forței de muncă, planul de acțiune recunoaște importanța ocupării unui loc de muncă ca fiind crucială pentru integrare, în special pentru includerea în viața economică și socială a țării gazdă și pentru accesul la condiții de viață decente. Integrarea timpurie pe piața forței de muncă răspunde, de asemenea, nevoii de forță de muncă, în special în sectoarele esențiale care suferă de lipsa forței de muncă și de îmbătrânirea populației. Din aceste motive, Comisia își propune să sprijine statele membre în **îmbunătățirea oportunităților de angajare și de recunoaștere a competențelor** pentru a valorifica pe deplin potențialul tuturor migranților, în special al refugiaților și al femeilor.

În cadrul **Noii agende privind noile competențe pentru Europa**, Comisia se angajează să elaboreze un „**set de instrumente privind competențele și calificările**” pentru a sprijini identificarea în timp util a competențelor și calificărilor; să asigure o mai **bună informare cu privire la practicile și deciziile de recunoaștere a calificărilor** din diferite țări prin intermediul [portalului Europass](#); și să îmbunătățească **transparența** în ceea ce privește calificările dobândite în țări terțe, prin revizuirea [Cadrului european al calificărilor](#).

De asemenea, Comisia identifică **educația și formarea profesională (EFP)** de bună calitate, bazată pe muncă, ca fiind un instrument deosebit de valoros care ar trebui consolidat în continuare în toate statele membre.

În cele din urmă, planul de acțiune prevede un sprijin specific pentru proiectele din cadrul Fondului pentru azil, migrație și integrare (AMIF) și din cadrul Fondului social european Plus (FSE+), promovând inserția „rapidă” pe piața muncii și EFP, în special pentru femei.

În plus față de aceste obiective programatice, Comisia Europeană promovează o mai mare **mobilitate a lucrătorilor și o mai bună adaptare a competențelor**. În 2020, Comisia a relansat **Parteneriatul european pentru integrare**, implicând principalii parteneri sociali și economici. Parteneriatul a fost semnat pentru prima dată în 2017 pentru a spori integrarea timpurie a refugiaților pe piața muncii și pentru a promova o abordare multilaterală. Ulterior, în 2021, Comisia a lansat „**Parteneriate pentru talente**”, o inițiativă în cadrul Noului Pact privind migrația și azilul, care urmărește să abordeze deficitul de competențe în UE și să consolideze parteneriatele reciproc avantajoase cu țările terțe. În plus, în comunicarea „**Atragerea de competențe și talente în UE**” din aprilie 2022, Comisia a subliniat trei piloni de măsuri pentru a încuraja migrația forței de muncă, și anume acțiuni legislative, operaționale și orientate spre viitor. Printre măsurile legislative se numără simplificarea procedurilor de admitere a lucrătorilor și a mobilității în interiorul UE, precum și îmbunătățirea protecției drepturilor lucrătorilor. În ceea ce privește pilonii operaționali propuși de Comisie, aceasta propune dezvoltarea de parteneriate pentru talente cu țările partenere și o rezervă de talente a UE. În cele din urmă, propunerile pe termen lung ale Comisiei se referă la lucrătorii din domeniul îngrijirii pe termen lung, la mobilitatea tinerilor și la fondatorii de start-up-uri. O altă inițiativă emblematică în domeniul incluziunii pe piața muncii este „**Angajatori împreună pentru integrare**”, inițiată de Comisie în 2017 pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la acțiunea angajatorilor în sprijinul incluziunii pe piața muncii.

# Dreptul la muncă și accesul pe piața muncii

Declarația Universală a Drepturilor Omului recunoaște dreptul la muncă ca fiind un **drept fundamental al tuturor persoanelor**. Articolul 23 alineatul (1) prevede că „orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a locului de muncă, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă și la protecție împotriva șomajului”.

Alte tratate internaționale privind drepturile omului codifică **caracterul universal și fundamental al acestui drept**. Acesta este cazul articolului 6 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, al articolului 11 alineatul (1) litera (a) din Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, al articolului 1 din Carta socială europeană și al articolului 15 din Carta drepturilor fundamentale a UE. Dreptul la muncă este recunoscut, de asemenea, pentru refugiați în Convenția din 1951 privind statutul refugiaților.

**Ocuparea forței de muncă este fundamentală pentru realizarea altor drepturi economice și sociale.** Este o condiție esențială pentru a găsi o locuință decentă și pentru a face parte din viața economică și socială a țării gazdă. În contextul îmbătrânirii populației și al reducerii forței de muncă în Europa, includerea resortisanților țărilor terțe pe piața forței de muncă a devenit esențială pentru **satisfacerea nevoilor de forță de muncă și pentru sustenabilitatea sistemului de protecție socială**.

În ciuda caracterului universal al acestui drept și a importanței deschiderii piețelor forței de muncă pentru noii veniți, **multe țări ale lumii sunt reticente în a recunoaște dreptul la muncă al migrantilor**, în special al celor mai vulnerabili, inclusiv al refugiaților, sau restricționează accesul acestora la piața muncii. Această reticență este adesea rezultatul temerilor și preocupărilor legate de capacitatea limitată a pieței forței de muncă, de aglomerarea anumitor sectoare, de concurența cu cetățenii pentru locuri de muncă, de reducerea salariilor, de deteriorarea condițiilor de muncă, precum și de discriminarea și prejudecățile structurale. De fapt, aproape jumătate din cele 145 de state părți la Convenția privind statutul refugiaților formulează rezerve cu privire la dreptul la muncă al refugiaților și, atunci când acordă acest drept, pun condiții privind accesul la piața muncii pentru acest grup (Zettel și Ruaudel 2018).



# Situația incluziunii pe piața muncii a resortisanților

În ciuda caracterului universal și fundamental al dreptului la muncă, **accesul la locuri de muncă, asistența și drepturile nu sunt pe deplin acordate tuturor persoanelor** sau diferă semnificativ de la o țară la alta.

Conform rezultatelor studiului MIPEX, majoritatea țărilor luate în considerare (33 din 56 de țări de pe șase continente) **întârzie accesul deplin și egal al rezidenților străini pe piața forței de muncă**, iar 15 dintre acestea refuză accesul imediat pe piața forței de muncă pentru migranții cu permise temporare (MIPEX 2022).<sup>1</sup> Este important de remarcat faptul că situația nu s-a schimbat în mod semnificativ în ultimii cinci ani în majoritatea țărilor luate în considerare, nefiind întreprinse până în prezent reforme relevante de incluziune pe piața muncii (MIPEX 2022).

În mod similar, **competențele și recunoașterea calificărilor** variază substanțial de la o țară la alta și reprezintă un obstacol major în calea incluziunii pe piața muncii. Din cele 56 de țări luate în considerare în indicele MIPEX, 34 acordă acces egal, 13 aplică proceduri diferite pentru migranți și resortisanți, cu cerințe mai împovărătoare pentru primii, iar 9 țări au proceduri ad-hoc sau nu au proceduri de recunoaștere a titlurilor (MIPEX 2022).

Ca urmare a cerințelor împovărătoare de recunoaștere a competențelor, combinate cu discriminarea structurală și prejudecățile, migranții nu au acces la locuri de muncă care corespund mai bine calificărilor lor. Aceștia se văd limitați la **ocupații cu calificare redusă** sau trebuie să parcurgă **proceduri birocratice lungi și costisitoare** prin intermediul consulatelor și ambasadelor. Recunoașterea competențelor reprezintă o barieră și mai mare pentru titularii de protecție internațională care nu își pot obține documentele din țara de origine și pentru migranții care au **competențe informale și non-formale**.

**Accesul la sprijin specific** pentru incluziunea pe piața muncii este un alt punct slab major. Majoritatea țărilor luate în considerare de indicele MIPEX nu oferă sau nu oferă un sprijin suficient de bine direcționat pentru lucrătorii migranți cu formare în străinătate sau cu calificare redusă, în special pentru femei și tineri (MIPEX 2022). De exemplu, formarea lingvistică și profesională specifică, mentoratul, stimulentele pentru ocuparea forței de muncă sau măsurile destinate tinerilor și femeilor migranți sunt disponibile doar în câteva țări.

---

<sup>1</sup>MIPEX măsoară politicile în toate statele membre ale UE (inclusiv în Regatul Unit), în alte țări europene (Albania, Islanda, Macedonia de Nord, Moldova, Norvegia, Serbia, Elveția, Rusia, Turcia și Ucraina), în țările asiatice (China, India, Indonezia, Israel, Japonia, Iordania, Arabia Saudită, Coreea de Sud, Emiratele Arabe Unite), în țările din America de Nord (Canada, Mexic și SUA), în țările din America de Sud (Argentina, Brazilia, Chile), în Africa de Sud, precum și în Australia și Noua Zeelandă din Oceania.

În ceea ce privește drepturile lucrătorilor, migranții cu un permis de ședere permanentă au, în general, același acces la **asigurări sociale** ca și cetățenii UE.<sup>2</sup> Dimpotrivă, accesul rezidenților temporari la securitatea socială variază semnificativ de la o țară la alta (MIPEX 2022). Lucrătorii migranți au mai multe șanse de a se confrunța cu obstacole juridice și practice în calea accesului la securitatea socială și la prestațiile de protecție socială, din cauza statutului lor, a duratei insuficiente de angajare sau de rezidență, a barierelor administrative și a coordonării deficitare între sistemele de securitate socială din țara de origine și din țara gazdă, precum și a lipsei de informare cu privire la drepturile lor (OIM 2021, 20).

În general, lucrătorii migranți sunt **adesea excluși de la un loc de muncă care să corespundă competențelor și aspirațiilor lor**. Acest lucru le limitează incluziunea și le împiedică contribuția la viața economică și socială. În țările Includ-EU, acest lucru este rezultatul unor factori structurali și contextuali interconectați.

În plus față de obstacolele menționate mai sus, **barierele lingvistice și competențele lingvistice slabe** reprezintă o provocare majoră în identificarea și asigurarea oportunităților de angajare. În plus, competențele lingvistice slabe îi fac, de asemenea, pe migranți să nu fie conștienți sau să își înțeleagă greșit drepturile.

În schimb, **angajatorii nu cunosc adesea cadrul de reglementare privind dreptul la muncă și valabilitatea certificatelor deținute de anumite grupuri specifice de resortisanți ai țărilor terțe**, cum ar fi solicitanții de azil și beneficiarii de protecție internațională, sau se străduiesc să depășească obstacolele administrative pentru a-i angaja (OCDE și ICNUR 2018).

Atât în cazul migranților, cât și al angajatorilor, **raționalizarea proceselor și diseminarea informațiilor relevante privind drepturile de muncă nu sunt asigurate în mod transversal** între servicii, ceea ce duce la limitări de facto în exercitarea unor drepturi specifice, cum ar fi dreptul de a participa la programe de stat pentru promovarea ocupării forței de muncă (OCDE 2019b).

În plus, **barierele procedurale și obstacolele birocratice descurajează atât potențialii angajați migranți, cât și angajatorii să înceapă contracte de muncă regulate**. Angajatorii sunt adesea descurajați de normele și procedurile de angajare a cetățenilor din afara UE. În plus, companiile și angajatorii nu dispun adesea de cunoștințe privind schemele de angajare și gestionarea diversității (OCDE 2019b).

În ceea ce privește solicitanții de azil, întârzierile în examinarea cererilor de protecție internațională pot duce la **perioade prelungite de excludere de la un loc de muncă obișnuit**. Acest lucru îngreunează șansele de a se întoarce mai târziu la un loc de muncă, are un efect negativ asupra sănătății mintale și a motivației și împinge solicitanții de azil în relații de muncă informale și de exploatare (Hainmueller et al. 2016).

Deși potențial atractiv, **spiritul antreprenorial al migranților** rămâne un fenomen limitat în majoritatea țărilor din UE-inclusive din cauza barierelor în calea accesului la finanțare sau la sprijin financiar. Dincolo de acest aspect, resortisanții țărilor terțe pot avea nevoie de formare și pregătire specifică în ceea ce privește accesul la capital și modul de punere în aplicare a ideilor de afaceri.<sup>3</sup>

Nu în ultimul rând, **ocuparea forței de muncă în țările gazdă este mult prea adesea inaccesibilă pentru femeile migrante**. Din cauza unei distribuții deficitare a muncii de reproducere și a responsabilităților de îngrijire care penalizează femeile, acestea din urmă nu dispun de condițiile de

---

<sup>2</sup>În pofida acestui fapt, există în continuare limitări puternice în ceea ce privește portabilitatea pensiilor și a prestațiilor de sănătate pentru lucrătorii mobili la nivel internațional. Statele membre ale UE au încheiat acorduri bilaterale de securitate socială cu țări terțe pentru a îmbunătăți acest aspect (a se vedea OIM 2021).

<sup>3</sup> Despre provocările și oportunitățile antreprenoriatului migraților; a se vedea UNCTAD, 2018. *Ghid de politici privind antreprenoriatul pentru migranți și refugiați*. Geneva. Disponibil la [https://unctad.org/system/files/official-document/diae2018d2\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/diae2018d2_en.pdf). Accesat pe 18 octombrie 2022.

bază pentru a avea acces pe piața muncii în condiții de egalitate cu bărbații. În plus, lipsa unei formări profesionale specifice, a unui sprijin pentru ocuparea forței de muncă și a unor servicii de îngrijire a copiilor adecvate și accesibile pun femeile cu statut de resortisant al țărilor terțe, într-o poziție deosebit de dezavantajată.

Ca urmare a acestor bariere interdependente, resortisanții țărilor terțe, în special cei aflați într-o situație de vulnerabilitate, sunt **mai expuși la riscurile muncii informale, inclusiv exploatarea, lipsa locuinței, segregarea și excluderea socială.**

Unele sectoare sunt deosebit de predispuse la exploatarea forței de muncă migrante în țările UE incluse, inclusiv agricultura, construcțiile, munca domestică și ospitalitatea (FRA 2019, 959).

În general, chiar și atunci când lucrătorii migranți au acces la o anumită formă de angajare, **aceștia continuă să fie expuși la neplata contribuțiilor care afectează fondul de asigurări sociale și de pensii al lucrătorilor, la concedii medicale neplătite și la excluderea din sistemele de asigurări sociale, ceea ce poate duce la imposibilitatea de a obține un permis de muncă și de ședere.**

Nu în ultimul rând, lucrătorii migranți se confruntă adesea cu **discriminarea și neîncrederea** care le afectează șansele de a găsi un loc de muncă regulat. De fapt, narațiunile negative privind migrația ca o amenințare la adresa culturii, identității, economiei și pieței muncii tind să fie adânc înrădăcinate în societate, chiar și atunci când nu sunt bazate pe dovezi (Banulescu-Bogdan et al. 2021, 25). Aceste narative au căpătat amploare odată cu ascensiunea partidelor populiste de extremă dreapta în Europa (Dennison și Geddes 2018), iar înțelegerea funcționării lor este crucială pentru a asigura o dezbatere publică mai echilibrată și elaborarea de politici privind incluziunea socială (Banulescu-Bogdan et al. 2021, 25).

## Impactul pandemiei COVID-19 asupra incluziunii pe piața forței de muncă a resortisanților din țările terțe

Situația de urgență din domeniul sănătății a scos în evidență **rolul esențial** al lucrătorilor resortisanți din țări terțe în sectoare cruciale ale economiei, inclusiv în domeniul sănătății și al îngrijirii, al muncii casnice și al agriculturii, expunând condițiile precare de angajare cu care se confruntă acești lucrători. Pandemia a avut, de asemenea, un impact serios asupra oportunităților de angajare pentru migranți, deoarece multe industrii au fost închise sau au fost nevoite să își reducă semnificativ activitatea, lăsând multe persoane în incertitudine.

Unele **sectoare în care lucrătorii resortisanți ai țărilor terțe reprezintă o parte semnificativă a forței de muncă au fost deosebit de expuse** la consecințele crizei din domeniul sănătății. Multe profesii cu calificare redusă și profesii profesionale nu pot fi implementate la distanță sau virtual (culesul fructelor, curățenia, munca în construcții, ospitalitatea), lăsând mulți migranți **fără loc de muncă și fără interacțiuni sociale semnificative**. În plus, migranții tind să lucreze cu contracte de muncă temporare și flexibile și, în consecință, mulți dintre ei și-au pierdut locurile de muncă fără indemnizație de concediere sau alte beneficii.

În timp ce unele sectoare, cum ar fi cel hotelier, s-au prăbușit, altele s-au confruntat cu o **lipsă acută de forță de muncă**. De exemplu, restricțiile de mobilitate au împiedicat lucrătorii sezonieri să ajungă în Italia pentru sezonul de recoltare, ceea ce a pus sub presiune **sectorul agricol**

național. Acești lucrători migranți s-au dovedit a fi greu de înlocuit din cauza lipsei de competențe adecvate în rândul cetățenilor italieni. În consecință, platforma „[Locuri de muncă la țară](#)”, creată în Italia pentru a aborda problema lipsei de lucrători în agricultură, s-a dovedit ineficientă pentru a rezolva problema lipsei de forță de muncă. În timpul crizei, acest lucru a dus la campanii de susținere și promovare pentru a recunoaște importanța NTC în sectoare cheie, cum ar fi asistența medicală, agricultura și serviciile de livrare.

Restricțiile de circulație au afectat în special angajații din **serviciile de transport**. În Slovenia, de exemplu, mulți dintre ei au rămas blocați fără cazare, fără locuri de odihnă și fără posibilitatea de a se întoarce în țara lor de origine. În mod similar, lucrătorii migranți din **sectorul construcțiilor** s-au aflat într-o situație vulnerabilă: deși au reușit să își păstreze locul de muncă, au fost nevoiți să lucreze în condiții de supraaglomerare, cu riscuri mai mari de contagiune. În plus, mulți lucrători din construcții sunt prinși în contracte care le limitează accesul la asistență medicală și îi limitează la locuințe supraaglomerate.

Dincolo de impactul asupra sectoarelor individuale ale economiei, **pandemia a exacerbatoarele problemele existente în ceea ce privește accesul pe piața muncii.**

În primul rând, restricțiile au pus în pericol **aplicarea și protecția drepturilor lucrătorilor**. În Slovenia, închiderile naționale au dus la o creștere a numărului de concedieri și la abuzuri în ceea ce privește reglementările privind munca. Același lucru este valabil și pentru supravegherea, deja insuficientă, a legalității și siguranței de către autoritățile guvernamentale.

În al doilea rând, **accesul la informațiile** despre drepturi, îndatoriri și oportunități de angajare a devenit chiar mai dificil decât în situații care nu sunt de urgență, expunând și mai mult lucrătorii migranți la întâzieri administrative și la exploatare. Reglementările în schimbare rapidă legate de pandemia COVID-19 s-au dovedit adesea contradictorii sau neclare. Resortisanții țărilor terțe au întâmpinat dificultăți în accesarea sau interpretarea unor informații corecte, confruntându-se cu incertitudine și situații de nereguli.

În Țările de Jos, de exemplu, Agenția olandeză pentru refugiați a raportat că migranții au întâmpinat dificultăți în a găsi informații despre drepturile și obligațiile lor legate de muncă, venituri, cerințe de integrare, impozite și beneficii. Platformele de informare standard erau disponibile doar în limba olandeză, iar centrele de asistență specializate au fost obligate să își închidă porțile în conformitate cu măsurile naționale de siguranță. În special în timpul așa-numitului „prim val” al pandemiei din 2020, lipsa de informații clare a fost profund resimțită de către TCN-urile din Țările de Jos, cel puțin până când guvernele naționale și locale, precum și ONG-urile și angajatorii și-au elaborat planurile de urgență în caz de pandemie.

În al treilea rând, **întârzierile administrative cauzate de pandemie au afectat recrutarea și eliberarea permiselor de ședere și de muncă**. Potrivit raportului OCDE privind perspectivele migrației internaționale (2020), de exemplu, în Spania, întregul sistem de migrație a fost afectat de întâzieri administrative, cu excepția procedurilor de obținere a permiselor de muncă pentru lucrătorii din domeniul sănătății și al agriculturii. Același raport subliniază că toate procedurile privind recrutarea colectivă a lucrătorilor străini au fost suspendate în 2020, ceea ce a afectat considerabil recrutarea lucrătorilor agricoli sezonieri.

În Grecia, migranții cu documente legale expirate nu au fost acceptați ca fiind eligibili pentru a fi angajați, deși Serviciul de azil grec a prelungit valabilitatea documentelor specifice. Migranții care locuiesc în spații de cazare temporară aflate în carantină nu au reușit să îndeplinească la timp toate procedurile administrative necesare și, în consecință, au fost excluși de la serviciile cheie.

În al patrulea rând, **îndeplinirea cerințelor de integrare și participarea la cursuri de limbă și stagii de formare au devenit foarte dificile sau imposibile în perioada de vârf a pandemiei, cu**

**consecințe pe termen lung asupra incluziunii sociale.** Activitățile online, deși au fost activate cu promptitudine în toate țările UE incluse, nu au putut compensa pierderea formării în persoană, atât din cauza lipsei de contact interpersonal, cât și a indisponibilității accesului la calculator și la internet.

În mod similar, lucrătorii din TCN au fost deosebit de expuși la efectele pandemiei asupra **sănătății mintale**, cu consecințe asupra dezvoltării competențelor. Carantina obligatorie și pierderea locului de muncă îi supun pe lucrătorii migranți la o presiune psihică severă, la izolare și la incertitudine.

Nu în ultimul rând, **migranții fără documente**, care se confruntau deja cu condiții de muncă precare, au fost **forțați să trăiască sărăcie**, fără niciun venit din oportunitățile de angajare informală și cu mai puține posibilități de a avea acces la rețelele lor de sprijin în mijlocul situației de urgență.

**Se așteaptă ca aceste întârzieri în procesul de integrare în câmpul muncii să aibă un efect prelungit:** incapacitatea de a vorbi limba locală, de a dobândi competențe utile, de a construi o rețea, de a consolida competențele profesionale și de a menține un nivel de sănătate mentală necesar pentru a performa la locul de muncă, va împiedica perspectivele individuale de angajare.

## Măsuri de atenuare

În multe țări din UE-Inclusiv, **autoritățile naționale și-au concentrat eforturile pe regularizarea lucrătorilor migranți și pe prelungirea permiselor de ședere.** Pentru a suplini deficitul de forță de muncă în sectoare-cheie, în special în agricultură, **Italia** a întreprins o regularizare selectivă pentru resortisanții țărilor terțe care au fost deja angajați în agricultură, creșterea animalelor, pescuit, îngrijire pe termen lung și muncă domestică. Un prim flux de regularizare a acordat permise de 6 luni pentru resortisanții țărilor terțe ale căror documente au expirat după 31 octombrie 2019, cu condiția ca aceștia să se afle în Italia la momentul primului blocaj și să fi lucrat anterior în sectoarele enumerate mai sus. Un alt flux a vizat resortisanții țărilor terțe prezente în Italia cu noi locuri de muncă sau cu contracte neregulate în sectoarele menționate anterior (REM și OCDE 2020b). Cu toate acestea, au fost depuse în total doar 207 542 de cereri, dintre care mai puțin de 15 % în sectorul agricol (Ministerul italian de Interne 2020).

În plus, Italia a prelungit toate permisele de ședere (art. 103, Legea 27/2020) și alte documente necesare pentru a accesa măsurile de sprijin financiar (REM/OCDE 2020a). Cu toate acestea, angajatorii nu au fost întotdeauna conștienți de această prelungire, ceea ce a dus la temeri legate de angajarea de resortisanți ai țărilor terțe cu „permise expirate”.

În ciuda restricțiilor de mobilitate în vigoare, în Italia, resortisanților țărilor terțe cu permis de ședere în Italia care se aflau temporar în străinătate în momentul închiderii, li s-a permis să se întoarcă. Această măsură a atenuat cu siguranță potențialele pierderi de locuri de muncă, dar mulți lucrători migranți au trebuit să se confrunte cu costuri materiale și psihice deosebit de ridicate legate de carantina obligatorie..

În Spania, printre alte măsuri, guvernul național a acordat permise de ședere și de muncă pentru cel puțin 2 ani tuturor tinerilor imigranți angajați în sectorul agricol în timpul pandemiei. Deși cu siguranță foarte necesare, aceste măsuri de atenuare nu au ajuns la mulți alți lucrători migranți,



care se aflau într-o situație de mare vulnerabilitate din cauza statutului lor sau a sectorului în care lucrau.

**Ajutoarele de șomaj și asistența socială** au fost alte măsuri de atenuare puse în aplicare în timpul situației de urgență. În Italia, de exemplu, migranții care dețineau un permis de ședere regulată aveau dreptul la indemnizații de șomaj și compensații ca și cetățenii italieni, sub rezerva îndeplinirii anumitor criterii, deși, din păcate, acestea din urmă nu erau întotdeauna compatibile cu contractele deținute de resortisanții țărilor terțe. În alte țări, cum ar fi Slovenia, ONG-urile și-au concentrat eforturile de susținere și promovare asupra extinderii tuturor măsurilor legate de COVID pentru a include protecția drepturilor lucrătorilor migranți.

## **Incluziunea pe piața muncii în timpul crizelor umanitare: afluxul de persoane care fug din Ucraina**

Atacul Rusiei asupra Ucrainei a provocat o **criză umanitară fără precedent în Europa**. După câteva luni de război, o treime dintre ucraineni au fost strămutați, cu peste 7,1 milioane de persoane strămutate în Ucraina și aproximativ 15,7 milioane de persoane care au nevoie de asistență umanitară și protecție (UNHCR 2022).

Pentru a oferi o protecție rapidă și eficientă celor care fug din Ucraina, Comisia Europeană a solicitat insistent activarea **Directivei privind protecția temporară**. În conformitate cu directiva, cetățenii ucraineni și cetățenii non-ucraineni care nu se pot întoarce în țara de origine vor beneficia de protecție imediată, inclusiv protecția drepturilor de ședere, accesul pe piața forței de muncă și recunoașterea calificărilor, accesul la locuințe, asistență socială, asistență medicală sau de altă natură și mijloace de subsistență (Comisia Europeană 2022).

Până în iunie 2022, cel puțin 5,5 milioane de refugiați din Ucraina se aflau în Europa, iar 3,6 s-au înregistrat pentru protecție temporară sau pentru sisteme naționale de protecție similare. Aproximativ 8,4 milioane de treceri ale frontierei au fost înregistrate în afara Ucrainei, în timp ce 3,1 au fost raportate ca revenind în țară din februarie 2022 (UNHCR 2022).

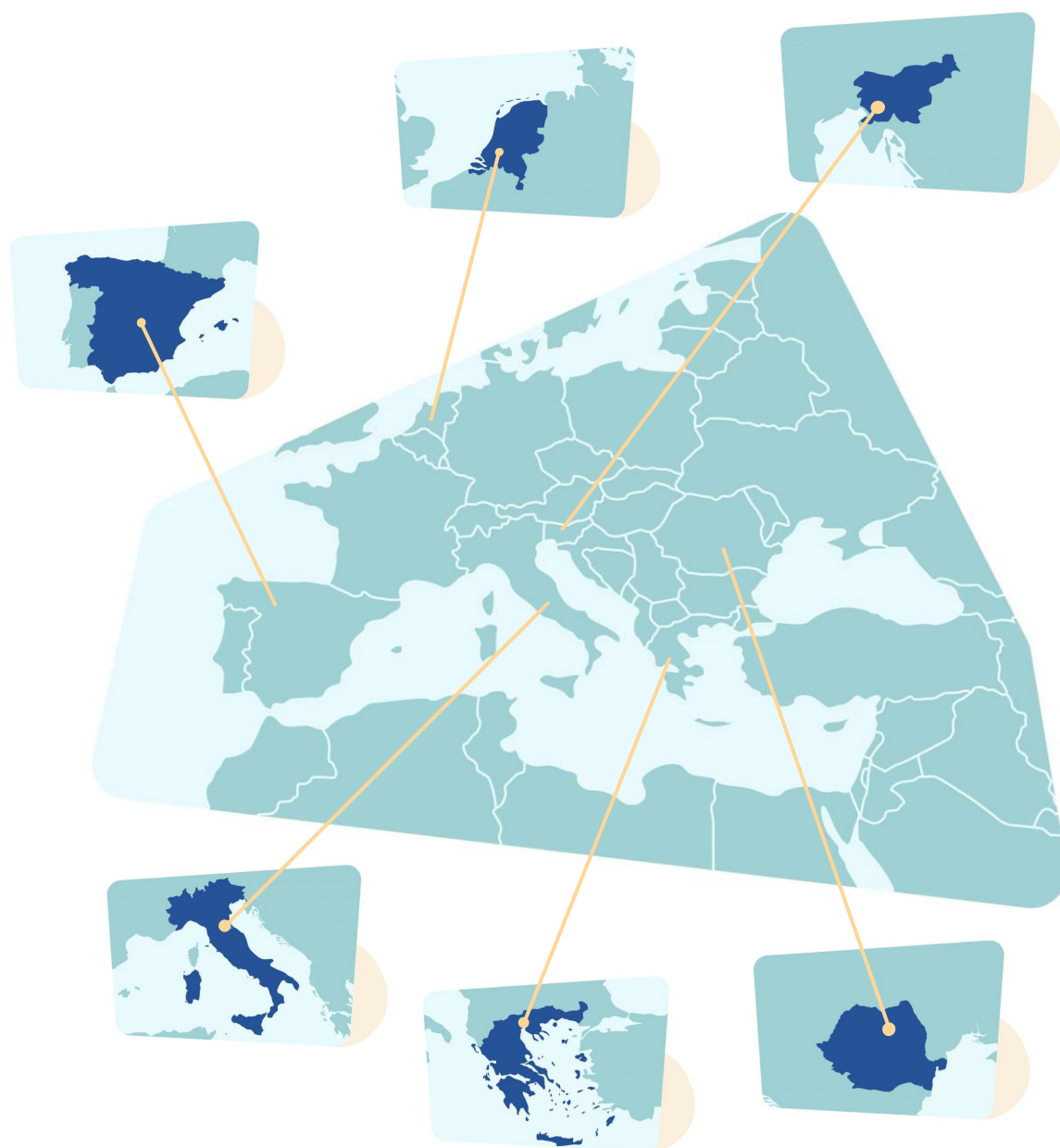
După câteva luni de conflict, perspectivele de deplasare în interiorul și în afara Ucrainei sunt încă neclare. În același timp, după prima fază de răspuns de urgență, **accesul la un loc de muncă a devenit una dintre provocările cheie pentru subsistența și integrarea pe termen lung** a refugiaților ucraineni.

În perioada mai-iunie 2022, UNHCR a realizat 4 871 de interviuri de profilare și monitorizare a protecției cu refugiați din Ucraina în principalele țări gazdă din Europa (UNHCR 2022). Participanții la cercetare au răspuns că principalele nevoi urgente sunt banii, locurile de muncă și cazarea (aproximativ 40 la sută dintre respondenți pentru fiecare), urmate de tratamentul medical și asistența materială (aproximativ 20 la sută pentru fiecare) (UNHCR 2022, 14). În plus, refugiații au răspuns că barierele lingvistice reprezintă una dintre principalele probleme de acces pe piața muncii și au raportat dificultăți în găsirea de informații fiabile și actualizate privind oportunitățile de angajare disponibile (UNHCR 2022, 18).

Cererea tot mai mare de incluziune prin muncă a apărut și în timpul schimbului de experiență online din [mai 2022 realizat de echipa Includ-EU cu OIM România](#). Schimbul de experiență s-a axat pe modul în care se pot trage învățăminte pentru o mai bună incluziune pe termen lung din răspunsul la strămutarea din Ucraina. În cadrul reuniunii, partenerii de proiect, autoritățile locale și instituțiile UE au constatat că parteneriatele pe mai multe niveluri cu sectorul privat sunt deosebit de importante. Este, de asemenea, extrem de important să se abordeze simultan cererea de incluziune în domeniul educației, al muncii, al locuințelor și al serviciilor, prin adoptarea unei abordări holistice distincte a incluziunii.

# Incluziunea pe piața muncii în țările Includ-EU

Următoarea secțiune se concentrează pe situația incluziunii resortisanților țărilor terțe pe piața muncii în cele șase țări partenere ale UE-Inclusiv, inclusiv pe principalele bariere și căi de acces la angajare, formare, precum și pe recunoașterea și evaluarea competențelor la nivel local, regional și național.



# Grecia

În 2009, Grecia a intrat într-o criză financiară severă care a dus la adoptarea unei serii de măsuri de austeritate pentru a reforma sectorul public, sistemele de pensii, fiscalitatea și piața muncii. Șomajul a crescut semnificativ, iar PIB-ul a scăzut în mod constant în anii care au urmat crizei. În 2019, Grecia a raportat cea mai mare rată a șomajului (17,3 %) dintre toate statele UE (Leivaditi et al. 2020).

Resortisanții țărilor terțe, cu drept de ședere în Grecia au acces la piața muncii și la măsurile generale de sprijin. Cu toate acestea, starea economiei, combinată cu situația dificilă de primire a migranților, face ca piața locală a muncii din Grecia să fie dificil de accesat de către resortisanții țărilor terțe, în special de către solicitanții de azil. Cel mai recent, Legea 4636/2019 a introdus o limită de timp de șase luni înainte ca solicitanților de azil să li se permită să fie angajați în mod regulat. Beneficiarii de protecție internațională au acces la locuri de muncă remunerate sau la activități independente în aceleași condiții care se aplică cetățenilor greci, cu condiția să dețină un permis de ședere valabil (articolul 69 din Legea 4375/2016 și articolul 27 din Legea 4636/2019).

Pentru a fi angajați, toți rezidenții din Grecia, inclusiv solicitanții de azil și beneficiarii de protecție internațională, trebuie să obțină un număr de înregistrare fiscală (AFM) și un număr de asigurare socială (AMKA). AFM se eliberează de către biroul fiscal competent la prezentarea cardului de solicitant de azil sau a permisului de ședere și a dovezii de ședere. Emiterea AFM este supusă în mod recurent unor întârzieri, în principal legate de identificarea și dovada de reședință (AIDA 2019). Emiterea AMKA este la fel de dificilă din cauza răspunsurilor întârziate și a practicilor administrative neomogene. În plus, în iulie 2019, noul guvern a revocat dispoziția care le acorda solicitanților de azil dreptul de a primi o AMKA, lăsând multe persoane într-o situație de incertitudine (Leivaditi et al. 2020). Ulterior, în 2020, noua dispoziție a fost modificată, iar solicitanții de azil au devenit îndreptățiți să obțină numărul temporar de asigurare și asistență medicală pentru străini (PAAYPA), deși și această procedură este supusă unor întârzieri semnificative.



# Italia



Potrivit unui raport recent, în Italia, resortisanții țărilor terțe câștigă cu 30 % mai puțin decât italienii, iar în 3 din 4 cazuri nu există o explicație clară pentru acest lucru, cu excepția unor forme de discriminare pe piața muncii și la locul de muncă (OIM 2020).

În ciuda acestui fapt, resortisanții țărilor terțe contribuie la 9 % din PIB-ul italian (*Fondazione Moressa 2021*). Deși contribuția acestora este recunoscută în mare măsură, conform rezultatelor MIPEX 2020, politicile italiene de incluziune profesională a migranților sunt favorabile doar în

mică măsură: cetățenii din afara UE au acces la locuri de muncă și la activități independente, dar lipsa unui sprijin specific care să abordeze provocările specifice cu care se confruntă lucrătorii cu formare în străinătate sau cu un nivel scăzut de educație îi face pe aceștia să aibă mai puține șanse decât cetățenii UE de a găsi locuri de muncă sigure care să le reflecte calificările și competențele (MIPEX 2020).

În conformitate cu Legea consolidată privind imigrația (TUI) (Decretul legislativ 286/98, modificat prin Legea 189/2002), resortisanții țărilor terțe, care intenționează să lucreze în Italia trebuie să obțină o autorizație de muncă de la biroul de imigrație al prefecturilor, precum și o viză de muncă de la Ambasada Italiei din țara de origine înainte de a intra în țară. Odată ajunși în Italia, aceștia primesc un permis de ședere care va dura atât timp cât durează contractul de muncă. Deoarece șederea lor este legată de aceasta din urmă, această dispoziție conferă angajatorilor o putere disproporționată asupra lucrătorilor resortisanți ai țărilor terțe.

În plus, permisele de muncă pentru resortisanții țărilor terțe sunt limitate, iar guvernul trebuie să elaboreze la fiecare trei ani un „program pe termen lung privind politica de imigrație și străinii de pe teritoriul statului”. Cu toate acestea, programul pe termen lung nu a mai fost publicat de mai bine de 15 ani, iar numărul acestor cote de intrare prestabilite a scăzut drastic, inclusiv în sectoarele care se confruntă cu un deficit grav de forță de muncă.

Solicitanții de azil și titularii de protecție internațională care sunt găzduiți în sistemul de primire au dreptul de a munci după 60 de zile de la înregistrarea cererii lor și au acces la serviciile de orientare oferite de furnizorii de servicii de primire. Solicitanții de azil și titularii de protecție internațională sunt, de asemenea, încurajați să se înregistreze la serviciile publice de ocupare a forței de muncă (PES). Cursurile de formare profesională sunt disponibile atât în cadrul sistemului de primire, fiind susținute de AMIF sau prin intermediul programelor naționale sau finanțate din Fondul Social European (FSE), furnizate prin intermediul autorităților locale.

## Țările de Jos

Agenția națională olandeză de asigurare a locurilor de muncă UWV raportează că, începând cu octombrie 2020, 61 % dintre rezidenții cu origini migrante au o formă de angajare regulată și plătitore de taxe. În cazul celor care nu provin din familii de migranți, aceeași cifră este doar puțin mai mare (69%) (RTL News 2020).

Orice persoană cu un trecut migrator primește sprijin și informații pentru a avea acces la piața olandeză a muncii prin intermediul birourilor pentru expatriați, atât fizice, cât și virtuale, prezente în cel puțin 12 orașe. Aceste birouri oferă consultanță juridică, trimiteri, ateliere de lucru, precum și informații despre locuințe și relocalizare pentru lucrătorii străini care se pregătesc să se stabilească.

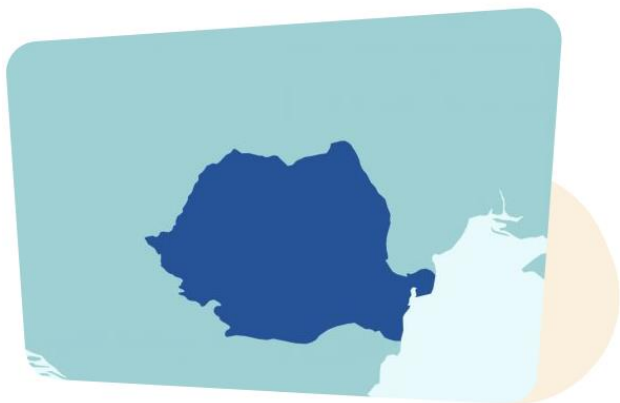


Solicitanților de azil nu li se permite să muncească în primele șase luni de la depunerea cererii de azil, după care au acces restricționat la piața muncii până când obțin un permis de ședere. Pe parcursul perioadei inițiale de șase luni, solicitanții de azil pot lucra 24 din cele 52 de săptămâni și numai dacă au un document de identitate de cetățean străin, iar angajatorul lor este în posesia unui permis de muncă cu certificat „*tewerkstellingsvergunning*”. Acest document atestă capacitatea angajatorului de a recruta migranți și de a respecta reglementările de stat relevante. Solicitanților de azil care obțin un venit în timp ce se află în sistemul de azil li se deduce o parte din alocația standard de subzistență de către *Centraal Orgaan opvang asielzoekers* (COA), organismul național responsabil pentru cazarea și bunăstarea solicitanților de azil în centrele de azil. În timp ce justificarea acestei reguli este clară, aceasta poate acționa, de asemenea, ca un factor de descurajare pentru migranții care doresc să caute și să declare un loc de muncă plătit în timpul procedurii de azil.

Odată ce migranții primesc un permis de ședere, li se permite să muncească fără restricții și pot aplica pentru locuri de muncă la toți angajatorii (nu numai la cei care dețin un certificat de *tewerkstellingsvergunning*). Din nefericire, mulți migranți se străduiesc să obțină un loc de muncă semnificativ până când își îmbunătățesc cunoștințele de limbă olandeză, se perfecționează, se recalifică și se familiarizează cu cultura olandeză.



# România



Lucrătorii resortisanți ai țărilor terțe din România au acces la piața forței de muncă, la informații de bază, la servicii conexe și la proceduri de recunoaștere. Aceștia se bucură, de asemenea, de același acces la formare și securitate socială ca și cetățenii români. Cu toate acestea, dezvoltarea competențelor și perspectivele de angajare ale imigranților sunt limitate (MIPEX 2020).

În ansamblu, România continuă să fie o țară de emigrare. Potrivit datelor Departamentului pentru Românii de Pretutindeni din cadrul Guvernului, țara

are una dintre cele mai mari populații de emigranți din UE, cu aproximativ 5,6 milioane de conaționali care trăiesc în străinătate începând cu anul 2019 (*Ministerul pentru Românii de Pretutindeni 2020*). Această cifră a crescut cu 64,29% din 2016, când, potrivit OCDE, aproximativ 3,6 milioane de persoane născute în România trăiau în străinătate (OCDE 2019a). Principalii factori determinanți ai emigrării sunt de natură socio-economică, inclusiv lipsa oportunităților de angajare, veniturile scăzute, accesul dificil la sistemele de educație și de sănătate, în special în zonele rurale și în orașele de dimensiuni medii, condițiile de viață, birocrația etc.

Starea economiei și tendințele demografice negative au dus la un deficit sever de forță de muncă. Potrivit Organizației Națiunilor Unite, Departamentul pentru Afaceri Economice și Sociale, Divizia de Populație (2017), se așteaptă ca populația României să scadă cu 17% între 2017 și 2050, ajungând la un număr estimat de 16,3 milioane de locuitori. Prin urmare, se așteaptă ca migrația forței de muncă să devină din ce în ce mai importantă. Anumite sectoare (de exemplu, industria hotelieră, construcțiile) și zone geografice sunt mai afectate, ceea ce duce la o presiune tot mai mare din partea sectorului privat asupra guvernului pentru a crește numărul de permise de muncă eliberate pentru resortisanții țărilor terțe. Guvernul român a reacționat prin creșterea contingentului anual de lucrători extracomunitari, în special în sectorul construcțiilor și al serviciilor.

# Slovenia

Numărul resortisanților țărilor terțe cu un loc de muncă regulat în Slovenia a crescut cu peste 80 % în ultimii cinci ani. La sfârșitul lunii octombrie 2019, erau angajați 101.200 de NIT, majoritatea provenind din Bosnia și Herțegovina (49.600), urmată de Serbia (12.900) și Kosovo (9.600).<sup>4</sup>

Conform concluziilor MIPEX, politicile slovene sunt ușor nefavorabile pentru lucrătorii din TCN. Aceștia din urmă se confruntă cu obstacole semnificative și beneficiază de un sprijin slab orientat pentru a avea acces la piața muncii. Resortisanții țărilor terțe au posibilități limitate de a avea acces la locuri de muncă sau de a-și schimba locul de muncă. În plus, doar anumite categorii au acces la locurile de muncă din sectorul privat nereglementat în aceleași condiții ca și cetățenii sloveni. În mod similar, accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă și de dezvoltare a competențelor diferă între rezidenții din TCN și cetățenii UE (MIPEX 2020).

În sens mai larg, în Slovenia, migranții sunt adesea izolați și au oportunități limitate de a intra în contact cu angajatorii locali și de a crea rețele locale (NIEM 2018). Solicitanții de azil se confruntă cu mai multe dificultăți în această privință, deoarece nu li se permite să muncească în primele nouă luni de la depunerea cererii de azil, în cazul în care cererea lor de azil nu a fost soluționată în această perioadă. Chiar și mai târziu, solicitanții de azil și refugiații se confruntă cu dificultăți la intrarea pe piața forței de muncă din Slovenia din cauza unei slabe cunoașteri a drepturilor lucrătorilor, a neîncrederii și a stereotipurilor (NIEM 2018).<sup>5</sup>



<sup>4</sup> Trimiterile la Kosovo vor fi înțelese în contextul Rezoluției 1244 (1999) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite.

<sup>5</sup> Pentru a aborda această provocare, în 2016, OIM a analizat măsura în care beneficiarii de protecție internațională sunt capabili să se integreze pe piața muncii din Slovenia, serviciile de sprijin disponibile și măsurile planificate în domeniul integrării pe piața muncii de către principalele părți interesate. OIM a elaborat, de asemenea, un manual pentru a ajuta angajatorii să găsească informațiile necesare cu privire la angajarea solicitanților de azil și a refugiaților, precum și un set de instrumente pentru solicitanții de azil și beneficiarii de protecție internațională care descrie piața muncii și procesul de căutare a unui loc de muncă în Slovenia.

# Spania



În ultimele trei decenii, Spania a devenit o țară de destinație pentru mulți resortisanți ai țărilor terțe. Sistemul său de imigrație este determinat de cererea de forță de muncă străină slab sau mediu calificată și se caracterizează printr-o slabă recunoaștere a competențelor și calificărilor și printr-o protecție în general slabă a drepturilor lucrătorilor migranți, în special în sectoarele în care lipsa de formalitate este larg răspândită, cum ar fi agricultura și îngrijirea casnică (Hooper 2019).

Până în iulie 2022, Ministerul spaniol al Incluziunii, Securității Sociale și Migrației a înregistrat un total de 2.378.437 de străini afiliați la securitatea socială. Din numărul total de lucrători străini, aproximativ 65,5% provin din țări din afara UE și 34,5% din UE. Cele mai mari grupuri de contribuabili străini au fost din România (339.053), Maroc (285.046), Italia (163.826), Columbia (122.192) și Venezuela (118.147). Aproximativ 56,8 la sută sunt bărbați, în timp ce 44,2 la sută sunt femei (*Ministerio de la Inclusión, Seguridad Social y Migraciones* 2022).

Resortisanții resortisanți ai țărilor terțe care locuiesc în Spania au acces la piața forței de muncă și la sprijinul general pentru ocuparea forței de muncă la fel ca și cetățenii UE. Condițiile sunt, în general, favorabile, deși acestea nu beneficiază de un sprijin specific care să țină seama de nevoile specifice ale persoanelor formate în străinătate sau cu un nivel scăzut de educație (de exemplu, formare lingvistică și profesională, mentorat și orientare) (MIPEX 2020). În ciuda acestui fapt, mulți migranți lucrează în economia informală și se confruntă cu situații de exploatare și vulnerabilitate (Hooper 2019).

# Promovarea unei mai mari incluziuni a resortisanților țărilor terțe pe piața muncii din Europa

Accesul pe piața forței de muncă se dovedește a fi din ce în ce mai dificil pentru NTC, atât din cauza factorilor structurali, cât și din cauza consecințelor recente ale urgenței sanitare COVID-19. În acest context, bunele practici existente în țările Includ-EU arată că este important să se continue consolidarea formării și a sprijinului pentru ocuparea forței de muncă, a pregătirii profesionale și a mentoratului, a evaluării și validării competențelor, a serviciilor de plasament, a ocupării forței de muncă prin intermediul cooperativelor sociale și să se promoveze o activitate regulată atât la nivel juridic, cât și la nivel politic.

## 1. Competențe lingvistice, formare profesională și sprijin pentru ocuparea forței de muncă

Pentru a îmbunătăți șansele de a intra pe piața forței de muncă și de a-și asigura un mijloc de trai, este esențial să se investească în dezvoltarea capitalului uman prin promovarea **activării timpurii a cursurilor de formare profesională** combinate cu **învățarea limbilor străine** de specialitate și a altor servicii de **orientare**, încă din etapa premergătoare plecării. Serviciile de ocupare a forței de muncă pot include sprijinul pentru activități independente, formarea și orientarea în materie de ocupare a forței de muncă, furnizarea de informații pentru potențialii angajatori cu privire la procedurile de angajare și sprijinirea accesului la credite pentru antreprenorii migranți prin intermediul serviciilor de informare la nivel național și regional.

După cum sugerează exemplele din caseta 1, implicarea activă în programele de formare și de ocupare a forței de muncă contribuie la integrarea resortisanților țărilor terțe în mediul local și la dezvoltarea unor **rețele personale**



1 © Jopwell / pexels.com

**bazate pe încredere**, care pot fi esențiale pentru a găsi ulterior oportunități de angajare. În plus, aceste bune practici ilustrează modul în care **cooperarea** dintre angajatori, ONG-uri și societatea civilă poate contribui la îmbunătățirea capacității de inserție profesională.



## Privire de ansamblu asupra bunelor practici

### Implicare generală pentru personalul din serviciile medicale - Țările de Jos

*Actor(i) responsabili cu implementarea:* Ministerul Sănătății, municipalitățile din Lelystad, Almere, Dronten, Noord-Oostpolder și Urk, Axion, Zowelwerk.

Pentru a rezolva simultan ratele ridicate ale șomajului în rândul femeilor migrante și deficitul de forță de muncă în sectorul sănătății, Ministerul olandez al Sănătății a stabilit opt proiecte pilot regionale pentru perioada 2008-2013.

Dintre cele opt proiecte-pilot regionale care au fost lansate, cel intitulat Handen aan de Ploeg voor Handen in de Zorg (Implicare generală pentru personalul din serviciile medicale) a fost cel mai de succes. Împreună cu 10 angajatori din sectorul sanitar, a reușit să formeze și să angajeze 24 de femei migrante pentru a lucra în sectorul sanitar în timpul punerii sale în aplicare. Acestea au inclus lecții de olandeză, matematică și cursuri relevante pentru a lucra în mod eficient în sectorul sanitar olandez, cum ar fi consilierea și cunoștințe despre cum să îngrijească pacienții. Proiectul s-a axat pe sensibilitatea culturală și de gen, nu numai prin orientarea specifică către femeile migrante șomere, ci și prin creșterea gradului de conștientizare în rândul instituțiilor angajatoare cu privire la diferențele culturale și de gen.


Proiectul a inclus cursuri de formare în materie de diversitate pentru angajatori și elaborarea de orientări privind diversitatea în ceea ce privește modul de sprijinire a tranziției femeilor migrante de la șomaj la ocuparea unui loc de muncă în sectorul asistenței medicale.

### HELIOS – Asistență pentru angajare - Grecia

*Actor(i) responsabili cu implementarea:* Organizația Internațională pentru Migrație, Catholic Relief Services (CRS), Consiliul Danez pentru Refugiați Grecia (DRC Grecia), Consiliul Grec pentru Refugiați (GCR), Solidarity Now, INTERSOS, Agenția de Dezvoltare Municipală Salonic S.A. (MDAT), Metadras, PLOIGOS, KEDHL, Institutul de Tehnologie și Resurse Umane (IATAP)

Proiectul HELIOS își propune să promoveze incluziunea beneficiarilor de protecție internațională care locuiesc în prezent în scheme de cazare temporară prin cursuri de integrare, programe de cazare independentă, sprijin pentru angajare, monitorizare a integrării și activități de sensibilizare a comunității gazdă.





Mai exact, participanții la proiectul HELIOS au acces la sprijin pentru angajare, pentru a se familiariza cu piața muncii din Grecia și cu modalitățile de căutare a locurilor de muncă și, în paralel, pentru a deveni mai conștienți de profilul lor profesional. În acest cadru, beneficiarilor HELIOS li se oferă sesiuni individuale structurate de consiliere profesională pentru a elabora un plan de carieră și pentru a-și evalua interesele și competențele. De asemenea, HELIOS colaborează cu sectorul privat pentru a organiza evenimente de angajare, în cadrul cărora beneficiarii au șansa de a se întâlni cu potențiali angajatori, de a se informa cu privire la natura oportunităților de muncă disponibile și de a cere informații despre termenii contractuali, condițiile de muncă etc.



## ACOL - Programa Treball i Formació (Program de lucru și instruire) - Spania

*Actor(i) responsabili cu implementarea:* Generalitat de Catalunya (guvernul catalan); Servei d'Ocupació de Catalunya-SOC (Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă din Catalonia); Secretaria d'Igualtat, Migracions i Ciutadania (Secretariatul pentru Egalitate, Migrație și Cetățenie); ONG-uri cu un centru de lucru în Catalonia.

Programul ACOL este o subvenție din cadrul Programului de muncă și formare profesională al Serviciului de ocupare a forței de muncă din Catalonia. Acesta vizează organizațiile non-profit cu sediul în Catalonia pentru a facilita accesul, prin intermediul acestora, la o viză de ședere pentru migranții cu statut neregular.

Pentru a-și atinge obiectivele, ACOL finanțează ONG-uri care apoi angajează și oferă cursuri de formare profesională migranților care nu dețin un permis regulat. Valoarea subvenției pentru fiecare contract de muncă este de 18.759,96 euro (aceasta include salariul și contribuția la asigurările sociale). Acțiunile de formare obligatorii pot fi realizate prin module de formare profesională certificată (între 80 și 200 de ore) sau prin module de formare transversală (între 60 și 80 de ore).

În 2019, 123 de migranți au obținut un loc de muncă în cadrul ONG-urilor locale pentru o perioadă de 12 luni și au putut solicita și obține permise de ședere și de muncă. Membrii familiilor acestor migranți regularizați au beneficiat indirect de acest program, obținând și ei regularizarea prin reîntregirea familiei. Migranții angajați prin intermediul programului au dobândit o experiență profesională care a devenit esențială pentru a avea acces pe piața muncii.



## Program de instruire la locul de muncă - Slovenia

*Actor(i) responsabili cu implementarea:* Serviciul de ocupare a forței de muncă din Slovenia (ESS)

Începând din 2017, Serviciul de ocupare a forței de muncă din Slovenia a pus în aplicare un program de formare la locul de muncă pentru titularii de protecție internațională, în vederea consolidării competențelor și cunoștințelor beneficiarilor și a îmbunătățirii competitivității acestora pe piața muncii.

ESS oferă, de asemenea, servicii de consiliere personalizate pentru a consolida competențele lingvistice și interculturale ale utilizatorilor săi. O parte a consilierii se referă, de asemenea, la gestionarea așteptărilor legate de remunerare și de perspectivele de carieră..



ESS colaborează îndeaproape cu angajatorii pentru a pune în aplicare programul de formare la locul de muncă. Agențiile guvernamentale și ONG-urile sunt, de asemenea, incluse în mod formal sau informal în această practică pentru a-și completa reciproc activitatea.

## 2. Emancipare, îndrumare și mentorat



2 © fauxels / pexels.com

**Percepțiile negative din partea angajatorilor și a societății** pot exclude migranții de la oportunitățile de educație și de angajare. Acest lucru poate duce la rate mai mari ale șomajului, la exclusiune socială și poate contribui la o imagine de sine negativă și la o stimă de sine scăzută la nivel individual.

Inițiativele din caseta 2 ilustrează modul în care este posibil să se abordeze acest aspect al incluziunii forței de muncă prin **îmbunătățirea percepției** pe care o au angajatorii despre migranți, consolidând, în același timp, **abilitățile de rezolvare a problemelor și de creare de rețele ale resortisanților țărilor terțe**. Proiectele descrise mai jos combină instrumentele de căutare a unui loc de muncă cu o abordare holistică care dezvoltă, de asemenea, competențele de învățare și lingvistice, educația și rețelele sociale printr-o combinație de activități (stagii, formare, voluntariat) și îndrumare din partea mentorilor.



## Privire de ansamblu asupra bunelor practici

### Empowerment Brabantse Alloctonen - Țările de Jos

*Actor(i) responsabili cu implementarea:* Stichting Palet, PSW Arbeidsmarktadvies, Provincie Noord-Brabant, ROC Koning Willem I College, ROC Midden-Brabant, Stichting Marokkaanse Jongeren 's-Hertogenbosch, pact Brabant

„Empowerment *Brabantse Alloctonen*” a fost o inițiativă care a încurajat tinerii migranți din provincia olandeză Noord-Brabant să se angajeze prin intermediul echipelor de promovare și al mentorilor de tineret, precum și prin elaborarea de ghiduri și ateliere de lucru pe teme de responsabilizare a tinerilor migranți și sensibilitate interculturală. Mai exact, echipele de promovare erau grupuri de tineri care întreprind activități comune pentru a-și îmbunătăți propria poziție și pe cea a colegilor lor pe piața muncii sau în educație.

Activitățile au inclus contactarea potențialilor angajatori în vederea obținerii de stagii de practică și ucenicie, organizarea de dezbateri și oferirea de sprijin practic pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Participarea activă și responsabilizarea beneficiarilor au fost sporite prin participarea organizațiilor din diaspora marocană și turcă.

Inițiativa a durat doi ani (2005 - 2006) și a adoptat abordări sensibile la gen și la vârstă prin impunerea unei cote de gen (grup țintă 50 % bărbați 50 % femei) și a unei vârste maxime de 25 de ani. În total, au fost înființate cincisprezece echipe de promovare în provincie, dintre care paisprezece erau încă active la un an de la încheierea oficială a inițiativei. Eforturile acestor echipe de promovare au dus la 250 de stagii suplimentare, la numirea permanentă a unui reprezentant al tinerilor migranți în cadrul organizației locale a angajatorilor și, după cum se pare, la creșterea nivelului de stimă de sine al tinerilor migranți.

Dimensiunea mare (la nivel de provincii) a proiectului, în combinație cu legătura bine stabilită cu rețelele administrative regionale, a făcut ca inițiativa să aibă un impact deosebit. Informațiile privind blocajele și soluțiile identificate au fost comunicate cu ușurință în cadrul rețelei, ceea ce a facilitat curbe de învățare abrupte în rândul actorilor de implementare.

### ESIRAS Slovenia - Capacitatea de inserție profesională și integrare socială - Slovenia

*Actor(i) responsabili cu implementarea:* Crucea Roșie Slovenă

În perioada ianuarie 2018 - 31 august 2019, Crucea Roșie Slovenă a implementat proiectul ESIRAS Slovenia - Capacitatea de inserție profesională și integrarea socială a refugiaților și solicitanților de azil.

Beneficiarii au luat parte la ateliere de lucru pentru dobândirea de competențe, cum ar fi cursuri de formare în domeniul comunicării de bază, obținerea permisului de conducere, competențe de bază



de calcul, ateliere de lucru în domeniul noilor tehnologii, redactarea CV-ului și pregătirea pentru interviurile de angajare.

Voluntarii instruiți au oferit beneficiarilor sprijin în procesul de învățare, de exersare a competențelor obținute prin cursuri, de redactare a CV-urilor și de căutare a locurilor de muncă. Proiectul s-a axat, de asemenea, pe consolidarea competențelor de bază în domeniul informaticii. În plus, cu ajutorul interpreților și voluntarilor, a fost asigurată medierea culturală/profesională pentru a facilita participarea la cursuri de formare profesională, comunicarea cu angajatorii, prima zi de muncă etc. Cu ajutorul unui partener contractual al proiectului, Centrul Juridic-Informațional pentru ONG-uri (PiC), a fost oferită consiliere juridică gratuită, alături de cursuri privind cadrul legal legat de condițiile de angajare sau de integrare socială a beneficiarilor.



## Refugiați care investesc în participare - Proiectul VIP - Țările de Jos

*Actor(i) responsabili cu implementarea:* Vluchtelingenwerk (Consiliul pentru refugiați din Țările de Jos), 60 de municipalități și 250 de companii.

În cadrul proiectului VIP (Refugiați care investesc în participare), Consiliul Olandez pentru Refugiați s-a concentrat pe sprijinirea accesului migranților la piața muncii prin stagii, voluntariat și vizite la companii. Fiecărui participant i-a fost atribuit un îndrumător personal, asigurându-se că activitățile au fost adaptate la nevoile individuale.

În plus, Consiliul Olandez pentru Refugiați a oferit ateliere de lucru și cursuri de formare companiilor participante la proiect pentru a asigura pregătirea, sensibilitatea culturală și angajamentul reciproc în cadrul activităților.

Proiectul a început în 2015 și s-a încheiat în decembrie 2017. În total, aproape 1.200 de refugiați au finalizat programul, 400 de consilieri de ocupare a forței de muncă au fost detașați, cu participarea a 60 de municipalități și 250 de angajatori. Având în vedere succesul acestuia, o a doua fază a proiectului (VIP2) a fost lansată în noiembrie 2017 și se va încheia în noiembrie 2020.

### 3. Evaluarea și validarea competențelor

Evaluarea și validarea competențelor resortisanților țărilor terțe continuă să reprezinte unul dintre cele mai mari obstacole în calea integrării pe piața muncii. Pentru a aborda acest aspect, **punctele forte, aptitudinile solide și ușoare, precum și preferințele individuale ar trebui să fie evaluate cu ajutorul unor instrumente standard și reflectate în elaborarea planurilor de angajare.** În plus față de valorizarea competențelor resortisanților țărilor terțe, procedurile de evaluare rapidă a competențelor ar trebui să fie rapide, clare, transparente, limitate în timp și accesibile pentru a răspunde în timp util nevoilor angajatorilor.

Proiectele din caseta 3 vizează promovarea recunoașterii aptitudinilor și competențelor, valorificarea competențelor resortisanților țărilor terțe, în raport cu nevoile specifice ale contextului local, consolidarea și îmbunătățirea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, precum și colaborarea dintre organizațiile din sectorul public, al treilea și privat.



3 © Ono Kosuki / pexels.com



## Privire de ansamblu asupra bunelor practici


### Curing the Limbo - Grecia

*Actor(i) responsabili cu implementarea:* Municipality of Athens, in partnership with the National and Kapodistrian University of Athens (UoA), Catholic Charities of Assistance (CRS), International Rescue Committee (IRC) and the Agency for Development and Destination Management of Athens (ADDMA).

Curing the Limbo (2018-2021) is a pilot European program led by the city of Athens and co-financed by the European Regional Development Fund through the intermediary of the Urban Innovative Actions (UIA).

Curing the Limbo proposes a holistic model of social inclusion to address the problem of „inactivity” forced by long-term care affecting a large part of the refugee population. The program supports refugees to whom asylum has been granted and who are currently in Athens to overcome social exclusion.





În cadrul proiectului, IRC a dezvoltat servicii de ocupare a forței de muncă, inclusiv „cursuri de pregătire pentru angajare” pentru a învăța cum să gestioneze așteptările de angajare, cultura și regulile de la locul de muncă și practica interviului. Rezultatul acestei activități va fi un ghid de formare privind pregătirea pentru ocuparea forței de muncă, care va include lecții transferabile care pot fi aplicate în orașele din UE.

În timp ce realizează evaluarea competențelor refugiaților, personalul proiectului, sprijinit de IRC, va lucra, de asemenea, la identificarea angajatorilor interesați din sectoarele de creștere, a furnizorilor de formare, a furnizorilor de servicii financiare și a altor părți interesate din sectorul privat care pot sprijini furnizarea de servicii de ocupare a forței de muncă pentru refugiați. Cartografierea va fi folosită de specialiștii în ocuparea forței de muncă pentru a identifica oportunitățile și pentru a oferi informații beneficiarilor refugiați.




## COMMIT – Competențele migranților - Italia

*Actor(i) responsabili cu implementarea:* Regiunea Toscana (actor principal), ANCI Toscana, Consorzio Metropoli Scs Onlus, F.I.L. Formazione Innovazione Lavoro Srl, Servizi Lavoro Società Consortile a R.L. și Solidarietà Caritas.

COMMIT este un proiect finanțat prin fondurile AMIF-PRIMA (2014-2020) și face parte dintr-un set mai larg de acțiuni desfășurate în regiunea italiană Toscana. Obiectivele proiectului includ îmbunătățirea guvernantei integrării pe mai multe niveluri, consolidarea competențelor lucrătorilor din domeniul serviciilor, îmbunătățirea validării și certificării competențelor migranților, încurajarea acțiunilor inovatoare în domeniul incluziunii forței de muncă migrante.

În urmărirea acestor obiective, COMMIT acționează atât la nivel regional pentru a consolida serviciile existente, cât și la nivel local pentru a experimenta soluții inovatoare în vederea îmbunătățirii perspectivelor de angajare a resortisanților țărilor terțe. În același timp, proiectul încurajează participarea directă a tuturor părților interesate, inclusiv a beneficiarilor săi, și promovează prezența mediatorilor culturali în cadrul serviciilor publice locale de ocupare a forței de muncă, în colaborare cu sectorul privat. Nu în ultimul rând, proiectul face parte din cadrul legislativ regional al Toscanei. Pe termen lung, acest lucru va contribui la durabilitatea sa.



## Skills2Work - Belgia, Ungaria, Irlanda, Italia, Țările de Jos, Republica Slovacă, Slovenia, Spania, Regatul Unit și Ungaria

*Actor(i) responsabili cu implementarea:* OIM, în parteneriat cu Društvo Odnos din Slovenia, Fundația Leone Moressa din Italia, Menedék din Ungaria, African Young Professional Network din Țările de Jos, Universitatea Radboud din Țările de Jos și Fundația pentru studenții refugiați - UAF din Țările de Jos.

Un proiect finanțat de AMIF, [Skills2Work](#), a urmărit să promoveze ocuparea timpurie și durabilă a forței de muncă pentru refugiați prin îmbunătățirea practicilor de validare a competențelor, a serviciilor de integrare și a implicării sectorului privat. Proiectul a fost implementat în nouă state membre ale UE, inclusiv Belgia, Ungaria, Irlanda, Italia, Țările de Jos, Republica Slovacă, Slovenia, Spania, Regatul Unit și Ungaria, în perioada 2016-2018.

În mod specific, activitățile proiectului s-au axat pe consolidarea validării aptitudinilor și pe identificarea timpurie a locurilor de muncă pentru refugiați, pe baza bunelor practici existente și a consultărilor cu părțile interesate la nivel național. Skills2Work a urmărit, de asemenea, să faciliteze coordonarea, orientarea și accesul la serviciile de integrare profesională pentru refugiați prin elaborarea unor orientări politice. În același timp, proiectul a sensibilizat angajatorii cu privire la competențele titularilor de protecție internațională participanți, prezentând povești de succes în ceea ce privește găsirea unui loc de muncă și facilitând crearea de rețele profesionale.

Principalele rezultate ale proiectului Skills2Work au inclus crearea unei rețele europene de experți, municipalități, grupuri de interese, angajatori și cadre universitare; un repertoriu de bune practici din întreaga Europă; un manual cu orientări care sprijină inițiativele în domeniul integrării pe piața muncii; și, în cele din urmă, o platformă cu informații pentru angajatori, municipalități și deținători de protecție internațională pentru a facilita participarea pe piața muncii în cele nouă țări implicate.

## 4. Plasamentul



4 © Cedric Fauntleroy / pexels.com

Corelarea cererii și a ofertei pe piața forței de muncă, în special în perioadele de incertitudine economică globală, se dovedește a fi o provocare deosebită pentru NTC-uri. Aceștia din urmă tind să fie mai puțin familiarizați cu contextul local în comparație cu rezidenții născuți în țara de origine și întâmpină bariere suplimentare în asigurarea unui mijloc de trai stabil.

Rolul agențiilor de ocupare a forței de muncă și al serviciilor de plasare a forței de muncă este esențial pentru a identifica oportunitățile de angajare relevante, pentru a avea acces la îndrumare în vederea cercetării active a forței de muncă, pentru a sprijini inserția pe piața muncii și pentru a menține un dialog constant cu potențialii angajatori. Exemplele din caseta 4 arată modul în care rețelele private-publice pot contribui la atingerea acestor obiective în diverse contexte naționale.



## Privire de ansamblu asupra bunelor practici

### Centrul de mediere a muncii CELAV - Italia

*Actor(i) responsabili cu implementarea:* Municipality din Milano, împreună cu A&I și cu sistemul local și regional de servicii pentru ocuparea forței de muncă

CELAV (Centrul de mediere a muncii) este un serviciu general al municipalității din Milano care oferă șomerilor locuri de muncă. CELAV sprijină, de asemenea, crearea de rețele cu serviciile locale (de exemplu, serviciile sociale) și se adresează în mod special celor mai fragile și vulnerabile grupuri ale societății, inclusiv solicitanților de azil și deținătorilor de protecție internațională, precum și persoanelor cu handicap.

Concret, activitățile CELAV vizează facilitarea corespondenței dintre cererea și oferta de locuri de muncă, oferirea de cursuri de formare profesională în cooperare cu alte organisme publice și private, activarea stagiilor de practică și a formării la locul de muncă, precum și elaborarea și implementarea de proiecte pentru integrarea unor categorii specifice, printre care și resortisanții țărilor terțe.

În plus, CELAV oferă servicii de consultanță și de consolidare a capacităților companiilor care au nevoie de informații și îndrumare cu privire la procedurile de angajare ale resortisanților țărilor terțe; același lucru este oferit și pentru solicitanții de azil și persoanele cu dizabilități găzduite în centrele de primire gestionate de municipalitate.

CELAV contribuie la integrarea serviciilor de incluziune, acordând în același timp atenție nevoilor specifice. Echipele sale multidisciplinare și rețeaua extinsă de angajatori privați, centre de formare, organizații din sectorul terțiar și agenții de ocupare a forței de muncă sunt alți factori importanți pentru succesul acestui serviciu..

CELAV se poate baza și pe o strategie cuprinzătoare de sprijinire a incluziunii profesionale a resortisanților țărilor terțe. Anual, centrul sprijină 2.500 de beneficiari, dintre care 600 de resortisanți ai țărilor terțe. Oferă aproximativ 1.500 de stagii/programe de incluziune, iar rata de ocupare a forței de muncă a utilizatorilor săi este de 30 % (și de până la 60 % în cazul tinerilor).

### Acord între Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și GII - România

*Actor(i) responsabili cu implementarea:* Inspectoratul General pentru Imigrări (GII) și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Obiectivul principal al acestui acord este de a sprijini resortisanții țărilor terțe cu reședința legală în România care și-au pierdut locul de muncă ca urmare a pandemiei pentru a găsi oportunități de angajare adecvate. În conformitate cu sistemul românesc, resortisanții țărilor terțe cu permis de muncă au la dispoziție 90 de zile pentru a-și găsi un nou angajator la sfârșitul contractului, în cazul în care demisionează sau în cazul în care contractul lor este reziliat. Prin acest acord, serviciile județene ale GII trimit șomerii resortisanți ai țărilor terțe la agențiile județene de ocupare a forței de muncă. Acestea din urmă oferă servicii de consiliere și de orientare pe piața muncii pentru a-i sprijini pe resortisanții țărilor terțe să își găsească un loc de muncă și să continue să trăiască și să muncească în România. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și GII sunt responsabile de monitorizarea rezultatelor acordului.



## Parteneriat între OIM România și AFSRU - România

*Actor(i) responsabili cu implementarea:* OIM România și Asociația Română a Agenților de Muncă Temporară (AFSRU)

Asociația Română a Agenților de Muncă Temporară (AFSRU) este cea mai mare asociație românească de muncă temporară. Rolul său este de a pune în legătură agențiile de plasare a forței de muncă și clienții acestora cu beneficiarii proiectului. AFSRU oferă asistență în identificarea oportunităților de angajare temporară și/sau permanentă și asistă utilizatorii în redactarea CV-urilor și a scrisorilor de motivație. Atunci când este necesar, AFSRU poate oferi, de asemenea, consiliere pentru interviurile de angajare sau inițiere profesională pentru posturile identificate.

Prin intermediul acestui parteneriat, OIM România direcționează resortisanții țărilor terțe către AFSRU pentru îndrumare și consiliere cu privire la oportunitățile de pe piața muncii. Punerea în aplicare a proiectului este monitorizată prin întâlniri lunare privind rezultatele plasării locurilor de muncă.

## 5. Nevoi specifice

Într-un context de bariere multiple în calea accesului pe piața forței de muncă, **crearea de oportunități de muncă** pentru resortisanții țărilor terțe cu posibilități limitate de angajare din cauza necorespunderii competențelor, a competențelor lingvistice slabe, a rețelelor sociale slabe și a prejudecăților este o soluție de succes pe termen mediu, care are, de asemenea, potențialul de a **îmbunătăți capacitatea de angajare pe termen lung**.

Caseta 5 prezintă exemplele unei cooperative de brânzeturi tradiționale din Grecia și a unui restaurant din Slovenia, care creează oportunități de angajare acolo unde acestea nu există sau sunt dificil de accesat pentru solicitanții de azil și refugiați. Ambele inițiative contribuie, de asemenea, la o incluziune socială mai largă și revitalizează economia locală și țesutul social, cu beneficii reciproce atât pentru noii veniți, cât și pentru comunitățile de primire.



5 © Moe Magners / pexels.com



## Privire de ansamblu asupra bunelor practici

### Cooperativa de brânzeturi „Irina” din Tilos - Grecia

*Actor(i) responsabili cu implementarea:* Municipalitatea elvețiană Meinier, Municipalitatea din Tilos, UNHCR, locuitori ai insulei Tilos

Mica cooperativă de brânzeturi „Irina” din Tilos a fost creată în 2018 pentru a revigora creșterea și prelucrarea organizată a animalelor pe insulă, oferind în același timp locuri de muncă solicitanților de azil care locuiesc pe insulă prin intermediul proiectului ESTIA (Sistemul grec de primire - apartamente). Pentru administrația locală din Tilos, criza refugiaților a fost o oportunitate unică de a revigora sectorul primar al insulei, o zonă pe care urbanismul și orientarea către turism au dus-o înspre declin.

Cooperativa promovează incluziunea solicitanților de azil și a refugiaților în cadrul comunității locale. Municipalitatea din Tilos și partenerii locali (fermieri, ciobani, muncitori) au contribuit cu know-how-ul și eforturile lor de muncă: terenuri, utilaje agricole, o parte din turma de capre, clădiri, o parcelă pentru a primi unitatea de producție, supervizarea implementării pe loc a proiectului și instruirea beneficiarilor interesați. Proiectul va fi finalizat până la sfârșitul anului 2023 - începutul anului 2024.

### Cooperativa socială Skuhna - Slovenia

*Actor(i) responsabili cu implementarea:* Institutul pentru Învățare Globală și Institutul de Voluntariat

Skuhna este o întreprindere socială care administrează un restaurant care oferă mâncare autentică din Africa, Asia și America de Sud. În prezent, este singurul restaurant din Slovenia care oferă mâncare din întreaga lume într-o singură locație..

Persoanele cu diferite statute juridice (solicitanți de azil, refugiați, cetățeni) își pot îmbunătăți competențele și își pot asigura un loc de muncă la Skuhna. În timpul implementării proiectului, 8 migranți au beneficiat de cursuri de formare în domeniul ospitalității, iar 6 dintre ei au fost ulterior angajați în cadrul programului.

Skuhna a fost lansat în 2012 de ONG-ul Institute for Global Learning în parteneriat cu Voluntariat Institute și a primit finanțare din partea Uniunii Europene și a Ministerului sloven al Muncii. Restaurantul s-a deschis în 2014 și, până la finalul proiectului, în 2015, a început un parteneriat cu inițiativa Open Kitchen din Ljubljana, vânzând produse alimentare la piața săptămânală locală.

Skuhna continuă să aibă succes și face parte, de asemenea, din programul de mentorat pentru întreprinderile sociale, un proiect finanțat de Fondul de coeziune al UE și de Ministerul sloven al Dezvoltării Economice și Tehnologiei.

## 6. Promovarea muncii regulate



6 © Quang Nguyen Vinh / pexels.com

Obstacolele în calea recunoașterii și validării competențelor și accesul dificil la oportunitățile de angajare obișnuită fac ca resortisanții țărilor terțe, în special solicitanții de azil, refugiații, cei cu permise temporare și femeile, să fie deosebit de expuși la condiții de exploatare la locul de muncă.

Expunerea lucrătorilor migranți la riscurile lipsei de formalități și ale exploataării prin muncă a fost agravată de pandemie. În timpul lunilor de vârf ale crizei, a devenit foarte important să ne asigurăm că lucrătorii migranți și refugiați nu se află în situație nereglementară. Mai multe țări UE, precum Italia și Spania, printre țările UE incluse, au luat măsuri pentru a facilita prelungirea permiselor de muncă sau de ședere sau pentru a reînnoi automat documentele legate de statutul de azilant. Aceasta pentru a asigura accesul la servicii și continuitatea muncii în condiții normale.

Caseta 6 prezintă două exemple cheie de măsuri de prevenire și combatere a exploataării pe scară largă a forței de muncă în Spania și în Italia, în contextul specific al urgenței legate de COVID și în ceea ce privește soluții mai structurale.

În Spania, sectorul agricol a fost grav afectat de lipsa de lucrători sezonieri, dintre care majoritatea sunt resortisanți ai țărilor terțe. Pentru a crea oportunități de angajare regulată în economia formală, Spania a permis tinerilor cu vârste cuprinse între 18 și 21 de ani și fără drepturi de muncă să lucreze în economia formală.

În Italia, programul Su.Pr.Eme. face parte din planul național al Italiei de combatere a exploataării forței de muncă în agricultură în regiunile sudice din Apulia, Basilicata, Calabria, Campania și Sicilia, prin promovarea unor intervenții specifice și a unei cooperări interinstituționale consolidate.





## Privire de ansamblu asupra bunelor practici

### Ordin prin care se stabilește că toți tinerii străini din țări terțe care au lucrat în agricultură în timpul pandemiei vor avea un permis de muncă și de ședere de 2 ani, care poate fi reînnoit - Spania

*Actor(i) responsabili cu implementarea:* Secretariatul de Stat spaniol pentru Migrație, Direcția Generală de Migrație

În aprilie 2020, pentru a oferi un răspuns adecvat la situația de urgență cauzată de COVID-19, Ministerul spaniol al Agriculturii, Pescuitului și Alimentației a adoptat măsuri urgente în domeniul ocupării forței de muncă în agricultură pentru a încuraja recrutarea temporară de lucrători. În acest cadru, Ministerul Incluziunii, Securității Sociale și Migrației a acordat măsuri extraordinare pentru a prelungi permisele de muncă care urmau să expire înainte de 30 iunie 2020. În plus, Spania a permis tinerilor cu vârste cuprinse între 18 și 21 de ani și fără drepturi de muncă să lucreze în economia formală, acordând un permis de doi ani.

În conformitate cu prelungirea convenită prin Decretul-lege regal 19/2020, aceste măsuri au fost în vigoare până la 30 septembrie 2020. Ordinul aprobat de Direcția Generală de Migrație oferă securitate juridică tuturor acestor tineri care lucrează în sectoare esențiale. După expirarea Decretului-lege regal 19/2020, acești tineri vor avea acces la o autorizație de ședere și de muncă, valabilă pe întreg teritoriul național.

În plus, în octombrie 2021, Spania a aprobat o reformă ambițioasă a Regulamentului privind străinii pentru a promova incluziunea minorilor neînsoțiți, asigurându-se că aceștia nu rămân fără documente și consolidând accesul lor pe piața muncii de la vârsta de 16 ani. Reforma a stabilit un regim specific pentru tinerii cărora li s-a acordat protecție, prelungind durata permiselor de ședere și permițând tinerilor cu vârste cuprinse între 18 și 23 de ani să obțină un permis de muncă (La Moncloa 2021).

Până în iunie 2022, peste 9.300 de minori și tineri cu vârste cuprinse între 18 și 23 de ani au reușit să aibă acces pe piața muncii. 3.504 dintre cei care au obținut un permis de muncă sunt minori, iar 5.817 sunt foști tineri aflați sub tutelă. Aceste date reprezintă mai mult de 60 la sută din obiectiv, ținta fiind de 15.000 (La Moncloa 2022).



## „Supreme și Più Supreme” împotriva exploatării muncii în agricultură - Italia

*Actor(i) responsabili cu implementarea:* Ministerul Muncii și Politicilor Sociale, Regiunea Apulia, alte 4 regiuni din sudul Italiei și alți parteneri

Exploatarea prin muncă a lucrătorilor migranți în sectorul agricol nu este neobișnuită în Italia. Multe firme agricole se străduiesc să își mențină competitivitatea prin reducerea costurilor sau prin recurgerea la forță de muncă informală. Dintre cei 430.000 de lucrători ilegali din sectorul agricol, 100.000 sunt victime ale șefilor de bandă și ale exploatării grave a forței de muncă, dintre care 80% sunt migranți. Atât bărbații, cât și femeile migranți sunt angajați în acest sector și prin intermediul rețelelor lor sociale. În timp ce atât lucrătorii migranți de sex masculin, cât și cei de sex feminin sunt expuși la riscuri de exploatare prin muncă, lucrătorii de sex feminin sunt mai des decât bărbații expuși la riscuri suplimentare de exploatare sexuală, abuz și hărțuire.

Su.Pr.Eme. Italia (Sud Protagonista nel superamento delle Emergenze in ambito di grave sfruttamento e di gravi marginalità degli stranieri regolarmente presenti nelle 5 regioni meno sviluppate) este un program finanțat de fondurile de urgență AMIF ale Comisiei Europene prin intermediul Ministerului Muncii și Politicilor Sociale.

Programul își propune să sprijine între 18 și 21 de mii de lucrători migranți sezonieri în agricultură în cele cinci regiuni implicate. În plus, aceasta va consolida guvernanta regională și interregională în acest domeniu.

Su.Pr.Eme. face parte din cadrul Planului național de combatere a exploatării forței de muncă în agricultură în regiunile Apulia, Basilicata, Calabria, Campania și Sicilia, prin promovarea unor intervenții specifice și a unei cooperări interinstituționale consolidate. Acesta include acțiuni de îmbunătățire a condițiilor de locuit, în special în așezările informale, de combatere a exploatării prin muncă prin prevenire, control și sprijin direct pentru lucrători, de promovare a accesului la servicii de sănătate și de creștere a participării sociale. În plus, printr-o echipă specializată de mediatori culturali desfășurată în toată țara, OIM garantează urmărirea individuală a potențialelor victime ale exploatării prin muncă, îndrumându-le către rețelele de combatere a traficului de persoane.

# Contribuția Includ-EU la incluziunea pe piața muncii

Pe lângă promovarea bunelor practici prezentate în această informare, Includ-EU a lansat un proiect pilot pentru a promova integrarea timpurie a titularilor de permise de ședere, inclusiv accesul la oportunități de angajare de calitate.

Orașul Tilburg, din Țările de Jos, implementează proiectul **Integration+**, care răspunde **priorităților tematice ale UE privind furnizarea de servicii integrate și integrarea pe piața muncii**. Orașul Tilburg își propune să centralizeze informațiile și orientarea pentru migranții care locuiesc în regiunea Hart van Brabant în perioada de primire (aproximativ 350 de beneficiari și deținători de statut). Proiectul pilot extinde o Welkomhuis (casă de întâmpinare) existentă, transformând-o într-un ghișeu unic.

**Proiectul se concentrează pe orientarea cuprinzătoare a integrării într-un stadiu timpuriu**, adică înainte ca deținătorii de permise de ședere să fie relocați din centrele de azil în municipalitățile din regiune. Se oferă asistență coordonată, prin intermediul unei rețele de furnizori de servicii (inclusiv angajatori) cu expertiză relevantă, ceea ce sporește eficiența și evită duplicarea rolurilor și a informațiilor sau comunicarea eronată.

Informațiile sunt accesibile în **diferite limbi materne** vorbite în regiune. De asemenea, este disponibilă o **platformă prin care angajatorii** pot intra în contact cu participanții.

**Programul Integrare+ începe după 3-6 săptămâni de la sosirea unui migrant în regiunea Hart van Brabant și le permite participanților să își aleagă calea de integrare și să participe la activități personalizate**. De fapt, proiectul se concentrează pe nevoile și aspirațiile individuale, fără a renunța la o abordare practică a incluziunii profesionale. Activitățile prevăzute includ, de asemenea, activități de voluntariat și îmbunătățirea competențelor transversale.

Acest nou model de **integrare timpurie** a titularilor de permise de ședere este **gestionat de municipalitățile din regiunea Hart van Brabant**, pe baza noii Legi olandeze privind integrarea civică, care se concentrează pe **participarea activă a beneficiarilor**, pe măsuri de integrare timpurie, începând cu învățarea limbii, pe educație și pe inserția profesională.

# Concluzii

Importanța protejării dreptului fundamental și universal la muncă și a asigurării unor condiții demne pentru lucrătorii TNC a căpătat un nou impuls, la fel ca și centralitatea ocupării forței de muncă pentru incluziunea socială, pentru mijloacele de trai ale TNC și pentru bunăstarea societăților gazdă. Criza COVID-19 a adus o mai mare conștientizare cu privire la **relevanța rolului jucat de resortisanții țărilor terțe care desfășoară activități slab calificate** în societățile UE și în economiile acestora, în special în perioadele de închidere forțată.

Cu toate acestea, **politicile cuprinzătoare de recunoaștere și validare a competențelor, de formare lingvistică și profesională, precum și de acces efectiv la locuri de muncă de calitate pentru resortisanții țărilor terțe nu au fost încă atinse** în țările din Includ-EU. Accesul efectiv la oportunități de angajare de calitate se dovedește a fi o provocare pentru migranții din afara UE, atât din cauza factorilor structurali de lungă durată, cât și a șocurilor externe, de la crizele de securitate, la răspunsul COVID-19 și la preocupările legate de energie.

Prin urmare, în acest context, este esențial să se **valorifice experiențele și bunele practici existente în țările partenere ale UE-Inclusiv pentru a concepe, promova și pune în aplicare răspunsuri structurale pe termen lung** pentru a realiza dreptul la condiții de muncă demne pentru toți migranții, în special pentru cei mai vulnerabili.

Prezentarea generală a celor mai reușite practici implementate în țările Includ-EU, sugerează că ar trebui să se acorde prioritate următoarelor domenii de incluziune prin muncă:

- ⇒ **Asigurarea accesului în timp util și orientat către cursuri de limbi străine, formare profesională și sprijin pentru ocuparea forței de muncă:** este extrem de important să se continue să se investească în activarea timpurie a cursurilor de formare profesională, a învățării de limbi străine specializate și a serviciilor de orientare și de sprijin pentru ocuparea forței de muncă, în special pentru femei și încă din etapa premergătoare plecării. Îmbunătățirea disponibilității și a accesului la aceste servicii **încă din „prima zi”** permite resortisanților țărilor terțe să obțină locuri de muncă care corespund calificărilor și competențelor lor formale și informale. În plus, **implicarea activă** în programele de formare și de ocupare a forței de muncă contribuie la incluziunea resortisanților țărilor terțe și la dezvoltarea unor **rețele personale bazate pe încredere**. Serviciile și proiectele de ocupare a forței de muncă adaptate străinilor pot include sprijin pentru activități independente, precum și formare și orientare profesională. În prezent, aceste inițiative sunt în mare parte bazate pe proiecte și depind de inițiativa autorităților locale individuale. În schimb, acestea ar trebui să fie promovate și puse în aplicare în **mod sistematic și structural** în toate țările incluse în UE. În special, sprijinul acordat serviciilor publice este un domeniu-cheie pentru durabilitatea intervențiilor de incluziune pe piața muncii și ar trebui consolidat.
- ⇒ **Extinderea oportunităților de responsabilizare a lucrătorilor migranți prin consiliere și îndrumare:** îndrumarea din partea mentorilor, combinată cu formarea profesională, stagiile și utilizarea

- instrumentelor de căutare a unui loc de muncă, poate contribui la responsabilizarea **resortisanților țărilor terțe în ceea ce privește proiectarea propriului viitor profesional**, precum și la stabilirea unor **rețele bazate pe încredere** cu angajatorii și cu societatea gazdă în general. Aceste intervenții pot contribui, de asemenea, la **îmbunătățirea percepției publice** și la **sensibilizarea publicului** cu privire la rolul semnificativ pe care îl au rețelele de telecomunicații în economiile locale.
- ⇒ **Promovarea evaluării și validării rapide a competențelor pentru o inserție rapidă în formarea profesională și pe piața muncii.** Evaluarea și validarea competențelor resortisanților țărilor terțe continuă să reprezinte unul dintre cele mai mari obstacole în calea incluziunii forței de muncă, care limitează acest grup de lucrători la locuri de muncă slab calificate. **Valorificarea competențelor migranților** în raport cu nevoile locale specifice ar trebui să fie urmărită prin intermediul unor **instrumente uniforme și al unor planuri individuale de ocupare a forței de muncă** care să țină seama de **punctele forte, de aptitudinile solide și ușoare, precum și de preferințele individuale**. În acest scop, este esențial să se asigure o **mai bună informare cu privire la practicile de recunoaștere a calificărilor, la sistemele de angajare și la drepturile lucrătorilor**, atât în rândul potențialilor angajatori, cât și al angajaților.
  - ⇒ **Consolidarea și îmbunătățirea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă prin colaborarea dintre actorii publici și privați, precum și a organizațiilor din sectorul terțiar, pentru a îmbunătăți corespondența dintre cerere și ofertă.** Acest lucru ar trebui să fie însoțit de o mai bună informare și orientare cu privire la serviciile disponibile atât pentru potențialii angajatori, cât și pentru angajați. Acțiunile din acest domeniu ar trebui să implice, de asemenea, activități de **consolidare a capacităților** de gestionare a diversității care să vizeze angajatorii și servicii de **mediere** pentru a facilita relațiile de muncă înainte și în timpul angajării.
  - ⇒ **Sprijinirea antreprenoriatului social și a altor proiecte care favorizează inserția resortisanților țărilor terțe pe piața muncii.** Cooperativele sociale specifice proiectului creează oportunități de muncă pentru migranții cu posibilități limitate de angajare din cauza cunoașterii slabe a limbii locale, a barierelor culturale, a rețelelor sociale slabe și a prejudecăților. Aceste oportunități pot fi esențiale pentru a oferi oportunități formale de angajare și condiții de muncă etice și echitabile. În plus, antreprenoriatul social oferă o **oportunitate** de a dezvolta în continuare competențele individuale și de a crea legături cu comunitatea locală.
  - ⇒ **Abordarea exploatării forței de muncă prin reforme juridice și politice structurale.** Eforturile de eradicare a exploatării prin muncă, în special în sectoare-cheie, cum ar fi agricultura, s-au axat în principal pe măsuri și sancțiuni specifice contextului, cu o eficacitate limitată. Proiectele pe scară largă lansate în acest domeniu sugerează că autoritățile naționale și locale ar trebui să intervină de urgență pentru a concepe și promova **măsuri structurale de integrare pe piața forței de muncă**, pentru a promova **regularizarea** lucrătorilor migranți, pentru a pleda pentru un dialog mai intens între toți actorii implicați, pentru a asigura accesul la locuri de muncă decente, pentru a crea sau a oferi canale de **corelare a cererii și ofertei de forță de muncă în afara sectorului informal** și pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la oportunitățile de angajare regulată.
  - ⇒ **Promovarea inițiativelor transversale și holistice de integrare pe piața forței de muncă:** punerea în aplicare a măsurilor de integrare pe piața forței de muncă reprezintă un efort transversal. Aceasta necesită **eforturi concertate** din partea organismelor guvernamentale, a autorităților regionale și locale, a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă și a altor părți interesate. În plus, pentru a avea succes, incluziunea pe piața forței de muncă ar trebui să fie urmărită prin promovarea incluziunii și în alte sfere de integrare, în special în ceea ce privește locuințele, sănătatea, accesul la servicii și educația. Aceste dimensiuni ale integrării sunt profund interdependente și necesită **o abordare holistică care să se concentreze asupra bunăstării și emancipării migranților** în toate sferele vieții profesionale și sociale. Din aceste motive, este esențial să continuăm **să pledăm pentru reforme structurale și holistice în vederea planificării, elaborării și punerii în aplicare a politicilor într-un mod concertat și coerent în toate domeniile și la nivel de guvernare națională, regională și locală.**

# Bibliografie

- AIDA, 2019. Raport pe țară: Grecia. Disponibil la [https://asylumineurope.org/wp-content/uploads/2020/07/report-download\\_aida\\_gr\\_2019update.pdf](https://asylumineurope.org/wp-content/uploads/2020/07/report-download_aida_gr_2019update.pdf). Accesat pe 4 iulie 2022.
- Banulescu-Bogdan, N., Malka, H. și Culbertson, S., 2021. *Cum discutăm despre migrație. Legătura dintre narațiunile despre migrație, politici și putere*. Washington, DC: Institutul pentru politici de migrație.
- Dennison, J. și Geddes, A., 2018. „Un val în creștere? Importanța imigrației și ascensiunea partidelor politice anti-imigrație în Europa de Vest”, *The Political Quarterly*, 90(1), 107-116.
- EMN, 2016. *Studiu concentrat al EMN 2016. Angajarea ilegală a resortisanților din țări terțe în UE. Contribuție națională din Slovenia*. Bruxelles: Rețeaua europeană de migrație. Disponibil la [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/25a\\_slovenia\\_illegal\\_employment\\_final\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/25a_slovenia_illegal_employment_final_en.pdf). Accesat pe 4 martie 2022.
- EMN/OECD, 2020a. *Răspunsurile statelor membre ale UE și OCDE la gestionarea permiselor de ședere și a șomajului migranților în timpul pandemiei COVID-19. Inform #1*. Bruxelles: Rețeaua europeană de migrație. Disponibil la [https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/inform-1-eu-and-oecd-member-states-responses-managing-residence-permits-and\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/inform-1-eu-and-oecd-member-states-responses-managing-residence-permits-and_en). Accesat pe 4 iulie 2022.
- EMN/OECD, 2020b. *Menținerea migrației forței de muncă în sectoarele esențiale pe timp de pandemie. Inform #3*. Bruxelles: Rețeaua europeană de migrație. Disponibil la [https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/inform-3-maintaining-labour-migration-essential-sectors-times-pandemic-covid-19\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/inform-3-maintaining-labour-migration-essential-sectors-times-pandemic-covid-19_en). Accesat pe 4 martie 2022.
- Comisia Europeană, 2022. *Ucraina: Comisia propune protecție temporară pentru persoanele care fug de războiul din Ucraina și orientări privind controalele la frontieră*. Disponibil la [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_22\\_1469](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1469). Accesat pe 4 martie 2022.
- Fondazione Moressa, 2021. *XI Rapporto sull'Economia delle Migrazioni*. Veneția: Fondazione Moressa. Disponibil la <https://integrazioneimmigranti.gov.it/it-it/Ricerca-news/Dettaglio-news/id/2038/Fondazione-Moressa-migranti-piu-colpiti-dalla-crisi-Covid-19>. Accesat pe 4 iulie 2022.
- FRA, 2019. *Protecția lucrătorilor migranți împotriva exploatării în UE: Perspectivele lucrătorilor*. Luxemburg: Agenția pentru Drepturi Fundamentale a UE. Disponibil la [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf). Accesat pe 18 octombrie 2022.



- Hainmueller, J., Hangartner, D. și Lawrence, D., 2016. „Când viețile sunt puse în așteptare: Procesele de azil îndelungate reduc ocuparea forței de muncă în rândul refugiaților”, *Science Advances*, 2(8), 1-7.
- Hooper, K., 2019. *Politicile de migrație a forței de muncă din Spania în urma crizei economice*. Bruxelles: Institutul pentru politici de migrație. Disponibil la <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/MPIE-SpainMigrationPathways-Final.pdf>. Accesat pe 18 octombrie 2022.
- ILO, 2020. *Diferența de remunerare a migranților: Înțelegerea diferențelor salariale dintre migranți și cetățeni*. Geneva: Organizația internațională a muncii. Disponibil la [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_763803.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_763803.pdf). Accesat pe 4 iulie 2022.
- ILO, 2021. *Extinderea protecției sociale la lucrătorii migranți, la refugiați și la familiile acestora: Un ghid pentru factorii de decizie și practicieni*. Geneva: Organizația internațională a muncii. Disponibil la [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_826684.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf). Accesat pe 4 iulie 2022.
- Ministerul italian de Interne, 2020. *Regularizarea raporturilor de muncă*. [https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2020-08/dlci\\_-\\_analisi\\_dati\\_emersione\\_15082020\\_ore\\_24.pdf](https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2020-08/dlci_-_analisi_dati_emersione_15082020_ore_24.pdf). Accesat pe 4 iulie 2022.
- La Moncloa , 2021. *“Reforma del Reglamento de Extranjería para favorecer la integración de menores extranjeros y jóvenes extutelados”*. Disponibil la <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeminstros/Paginas/enlaces/191021-enlace-extranjeria.aspx>. Accesat pe 25 august 2022.
- La Moncloa, 2022. *“Más de 9.300 menores y jóvenes extutelados se han beneficiado de la reforma del reglamento de extranjería en sus primeros seis meses de vigencia”*. Disponibil la <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2022/030622-reforma-extranjeria-menores.aspx>. Accesat pe 25 august 2022.
- Leivaditi, N., Papatzani, E., Ilias, A. și Petracou, E., 2020. *Politici, practici și experiențe în materie de integrare. Raport de țară RESPOND Grecia*. Disponibil la <https://doi.org/10.5281/zenodo.3886993>, <https://respondmigration.com/wp-blog/refugee-integration-policies-practices-experiences-greece-country-report>. Accesat pe 4 iulie 2022.
- Ministerio de la Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2022. *“La Seguridad Social registra 2.378.437 afiliados extranjeros en julio”*. Disponibil la <https://www.inclusion.gob.es/en/w/la-seguridad-social-registra-2.378.437-afiliados-extranjeros-en-julio>. Accesat pe 25 august 2022.
- Ministerul pentru Români de Pretutindeni, 2020. *Raport de Activitate Anul 2019*. Disponibil la <https://observatorulnational.ro/wp-content/uploads/2019/12/Raport-IULIE-2019.pdf>. Accesat pe 4 iulie 2022.
- MIPEX, 2020. *Indicele politicii de integrare a migranților*. Disponibil la <https://www.mipex.eu/>. Accesat pe 4 iulie 2022.
- NIEM, 2018. *Raport național NIEM. Slovenia*. Ljubljana: Mirovni Institut. Disponibil la [https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2019/04/SLO\\_report\\_1-finalna-verzija-9-4-2019.pdf](https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2019/04/SLO_report_1-finalna-verzija-9-4-2019.pdf). Accesat pe 7 noiembrie 2022.
- OECD, 2019a. *Talente în străinătate: O trecere în revistă a emigranților români*. Paris: OECD. Disponibil la <https://www.oecd.org/fr/publications/talent-abroad-a-review-of-romanian-emigrants-bac53150-en.htm>. Accesat pe 4 iulie 2022.
- OECD, 2019b. *Construirea unui fond de talente în UE - O nouă abordare a gestionării migrației în Europa*. Paris: OECD. Disponibil la <https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/6ea982a0-en.pdf?itemId=/content/publication/6ea982a0-en&mimeType=application/pdf>. Accesat pe 18 octombrie 2022.

- OECD și UNHCR, 2018. *Implicarea angajatorilor în procesul de angajare a refugiaților. Un plan de acțiune multilateral în 10 puncte pentru angajatori, refugiați, guverne și societatea civilă*. Paris și Geneva: OECD și UNHCR. Disponibil la <https://www.unhcr.org/5adde9904>. Accesat pe 21 octombrie 2022.
- RTL Nieuws, 2020. *“Nieuwkomers in Nederland komen moeilijk aan werk”*, 15 octombrie 2020. Disponibil la <https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5190389/nieuwkomers-niet-westerse-immigranten-arbeidsmarkt-moeite>. Accesat pe 17 august 2022.
- UNHCR, 2022. *„Vieți în așteptare: Profilurile și intențiile refugiaților din Ucraina”*, Biroul regional UNHCR pentru Europa. Disponibil la [https://data.unhcr.org/en/documents/details/94176#\\_ga=2.229088543.2050837122.1656522732-1817820738.1644335388](https://data.unhcr.org/en/documents/details/94176#_ga=2.229088543.2050837122.1656522732-1817820738.1644335388). Accesat pe 4 iulie 2022.
- Organizația Națiunilor Unite, Departamentul pentru afaceri economice și sociale, Divizia pentru populație (2017). *„Perspectivele populației mondiale: Revizuirea din 2017, principalele constatări și tabelele preliminare”*. Disponibil la [https://population.un.org/wpp/publications/Files/WPP2017\\_KeyFindings.pdf](https://population.un.org/wpp/publications/Files/WPP2017_KeyFindings.pdf). Accesat pe 4 iulie 2022.
- Zetter, R. și Ruadel, H., 2018. *„Dreptul la muncă al refugiaților și accesul la piețele muncii: Constrângeri, provocări și căi de urmat”*, *Analiză privind migrația forțată*, 58, 1-7. Disponibil la <https://www.fmreview.org/sites/fmr/files/FMRdownloads/en/zetter-ruadel.pdf>. Accesat pe 4 iulie 2022.

# Includ-EU

## Incluziunea pe piața muncii



The project is funded by the Asylum,  
Migration and Integration Fund of  
the European Union



Generalitat de Catalunya  
Departament d'Igualtat  
i Feminismes



GEMEENTE TILBURG



REGION OF CRETE  
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ



anci  
toscana

[www.includeu.eu](http://www.includeu.eu)



Acest proiect este finanțat prin fondul AMIF al Uniunii Europene.