



Co-funded by
the European Union

Competențele antreprenoriale pentru tinerii migranți, legate de dobândirea abilităților de management și leadership inclusiv

Florentina Blegu, Andreea-Diana Done, Alexandra-Maria Piper

1. Introducere în Subiect

În lumea globalizată de astăzi, integrarea imigranților și a refugiaților pe piața muncii nu este doar o chestiune de responsabilitate socială, ci un imperativ pentru promovarea creșterii inclusive și a rezilienței economice. Imigranții, motivați de aspirații pentru o viață mai bună, și refugiații, care caută adăpost din calea conflictelor și a persecuției, aduc cu ei potențial neexploatat și spirit antreprenorial, gata să îmbogățească structura societăților gazdă.

Pentru tinerii imigranți și refugiați, antreprenoriatul oferă un rază de speranță și oportunitate în mijlocul provocărilor legate de relocare și insecuritate economică. Prin cultivarea competențelor antreprenoriale, acești indivizi pot trasa propriile lor căi către succes, depășind limitările angajării tradiționale și creând oportunități pentru ei, dar și pentru alții în acest proces.

Cu toate acestea, drumul către succesul antreprenorial este presărat cu obstacole. De la navigarea prin birocrăția excesivă și accesarea resurselor financiare, la depășirea barierelor lingvistice și prejudecăților culturale, antreprenorii imigranți și refugiați se confruntă cu o multitudine de provocări care le pot împiedica progresul și frâna potențialul.

Astfel, intervin abilitățile de leadership și management inclusiv ca facilitatori ai succesului. Liderii inclusivii posedă empatie, competențe culturale și mentalitate colaborativă necesare pentru a crea medii în care toate vocile sunt ascultate, iar toată lumea este încurajată să își atingă potențialul. Prin promovarea unei culturi a incluziunii și apartenenței, acești lideri inspiră încredere, creativitate și inovație, încurajând antreprenorii imigranți și refugiați să-și valorifice experiențele și perspectivele diverse drept atuuri, nu obstacole.

Mai mult decât atât, leadershipul inclusiv dotează tinerii imigranți și refugiați cu reziliența și adaptabilitatea necesare pentru a naviga complexitățile antreprenoriului. Într-un peisaj de afaceri în continuă schimbare, capacitatea de a aborda diversitatea, de a promova colaborarea și de a naviga subtilitățile culturale poate face diferența între succes și eșec pentru antreprenorii imigranți și refugiați.

În esență, abilitățile de leadership și management inclusiv servesc drept temelia pe care sunt construite visele antreprenoriale ale tinerilor imigranți și refugiați. Prin promovarea unor medii în care diversitatea este sărbătorită, colaborarea este încurajată și inovația este cultivată, liderii inclusiv încurajează acești indivizi să nu doar să reușească în eforturile lor antreprenoriale, ci și să aducă schimbări pozitive în comunitățile lor și dincolo de ele.

Scopul acestei cercetări este de a aborda provocările și oportunitățile la nivel internațional în ceea ce privește antreprenoriatul în rândul imigranților și refugiaților, în special cei tineri. Prin explorarea aspirațiilor lor antreprenoriale și a barierelor pe care le întâmpină, cercetarea își propune să scoată la lumină cele mai bune căi pentru integrarea lor pe piața muncii și în ecosistemul antreprenorial. Mai mult, această cercetare își propune să dezvolte recomandări concrete menite să îmbunătățească structurile de sprijin, să promoveze leadershipul inclusiv și să susțină antreprenoriatul în rândul imigranților și refugiaților.

În primul rând, înțelegerea distincțiilor între migranți, care includ lucrătorii migranți, și refugiați este crucială pentru dezvoltarea politicilor adecvate și furnizarea de sprijin și protecție adecvate persoanelor aflate în mișcare, indiferent de statutul lor. Atât migranții, cât și refugiații contribuie la diversitatea și bogăția societăților din întreaga lume, iar asigurarea drepturilor și demnității lor este esențială pentru respectarea principiilor drepturilor omului și umanitarismului.

Migrația este un fenomen global determinat de diverși factori, care determină indivizii să părăsească țara lor de origine în căutarea unor oportunități mai bune sau a siguranței în altă parte. Migranții cuprind un grup divers de oameni cu diferite motivații și circumstanțe. Migranții sunt indivizii care părăsesc voluntar țara lor de origine pentru a urmări perspective economice îmbunătățite, oportunități de angajare, educație, reunificare familială sau alegere personală. Această mișcare poate fi temporară sau permanentă, în funcție de natura migrației și intențiile individului. Lucrătorii migranți se referă în mod specific la indivizii care emigrează în căutarea oportunităților de angajare în alte țări, fie pe o bază temporară, fie permanentă.

În timp ce nu există o definiție universal acceptată și legal obligatorie a migrației sau a migranților, Organizația Națiunilor Unite (ONU) definește migranții internaționali pe termen lung ca fiind persoanele care își schimbă țara de rezidență obișnuită pentru cel puțin 12 luni, iar migranții pe termen scurt sau temporar ca fiind cei care fac acest lucru pentru o perioadă între 3 și 12 luni. Aceste definiții sunt utilizate în principal în scopuri statistice. Organizația Internațională pentru Migrație (OIM), care a devenit o organizație afiliată a ONU în 2016, oferă o definiție cuprinzătoare a migranților ca fiind *"orice persoană care se deplasează sau s-a deplasat peste o frontieră internațională sau în interiorul unui stat departe de locul său obișnuit de rezidență, indiferent de (1) statutul legal al persoanei; (2) dacă deplasarea este voluntară sau involuntară; (3) care sunt cauzele deplasării; sau (4) care este durata șederii."* Această definiție subliniază amploarea largă a migrației, cuprinzând diverse circumstanțe și statuti legale.

Raportul Mondial privind Migrația 2022, realizat de OIM, arată că în 2020, populația globală a migranților internaționali a ajuns la 281 de milioane, reprezentând aproximativ 3,6% din populația lumii. Această cifră marchează o creștere cu 84% în ultimele trei decenii. Printre acești migranți, 169 de milioane de persoane au fost lucrători migranți, în creștere față de 164 de milioane la nivel global în 2017, contribuind cu abilități și resurse valoroase la economiile țărilor gazdă. În același timp, aceștia au remis sute de miliarde de euro înapoi în țările lor de origine, furnizând un sprijin crucial familiilor lor și contribuind la dezvoltarea națiunilor lor de origine.

Convențiile și tratatele internaționale joacă un rol crucial în protejarea drepturilor migranților și în asigurarea accesului acestora la oportunități de muncă și antreprenariat. Aceste instrumente legale furnizează cadrul pentru protejarea migranților împotriva exploatării, discriminării și abuzului, în timp ce promovează integrarea și bunăstarea lor în țările gazdă. Cele mai importante convenții și tratate internaționale sunt:

- Declarația Universală a Drepturilor Omului (DUDH), adoptată în 1948 - DUDH interzice discriminarea în legătură cu migrații. Articolul 2 afirmă că toți indivizii, inclusiv migrații, au drepturi fără discriminare pe baza unor factori precum rasă, culoare sau origine națională. Subliniază protecția egală în fața legii pentru toată lumea, indiferent de statutul de migrație. Acest lucru înseamnă că migrații au dreptul să fie tratați în mod corect și fără discriminare în toate aspectele vieții, inclusiv accesul la muncă și alte oportunități. De asemenea, afirmă dreptul la muncă ca fiind un drept fundamental al omului. Articolul 23 din DUDH afirmă că fiecare are dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă juste și favorabile și la protecție împotriva șomajului (Națiunile Unite, n.d.);
- Pactul Internațional privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale (PIDESC), adoptat în 1966 - Acest tratat recunoaște dreptul fiecăruia la oportunitatea de a-și câștiga existența prin muncă pe care o alege sau o acceptă liber. Subliniază importanța asigurării accesului egal la oportunități de angajare pentru toți indivizii, inclusiv migrații (OHCR, n.d.);
- Convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM) - OIM are mai multe convenții legate de drepturile lucrătorilor migranți, inclusiv Convenția privind Migrația pentru Angajare (Nr. 97, adoptată în 1949) și Convenția privind Lucrătorii Migranți (Dispoziții Suplimentare) (Nr. 143, adoptată în 1975). Aceste convenții abordează probleme precum tratamentul egal, accesul la angajare și protecția împotriva discriminării pentru lucrătorii migranți. Ele stabilesc standarde pentru condiții de muncă corecte și decente, asigurând că lucrătorii migranți nu sunt exploatați și sunt tratați cu demnitate și respect (OIM, n.d.);
- Convenția Internațională privind Protecția Drepturilor Tuturor Lucrătorilor Migranți și a Membrilor Familiei Lor - Această convenție, adoptată de Adunarea Generală a Națiunilor Unite în 1990, abordează în mod specific drepturile lucrătorilor migranți și ale familiilor lor. Ea stabilește un cadru cuprinzător pentru protejarea drepturilor lor umane și asigurarea tratamentului egal, indiferent de statutul lor de migrație. Convenția acoperă diverse aspecte ale drepturilor lucrătorilor migranți, inclusiv dreptul la muncă, salarii echitabile, securitate socială și acces la justiție (OHCR, n.d.);

- Declarația de la New York privind Refugiații și Migranții - Adoptată la a 71-a Adunare Generală a ONU în septembrie 2016, Declarația de la New York reafirmă angajamentul statelor membre ale ONU de a proteja drepturile refugiaților și migranților. În timp ce declarația se concentrează în principal pe problemele refugiaților, abordează și drepturile și protecțiile acordate migranților. Subliniază importanța sprijinirii atât a migranților, cât și a refugiaților în integrarea pe piața muncii și în devenirea de antreprenori drept componente esențiale ale relocării lor și integrării pe termen lung (UNHCR, n.d.).

Spre deosebire de migranți, refugiații au o definiție internațională universal recunoscută, care este esențială pentru furnizarea de suport și protecție adecvate pe măsură ce caută siguranță și își reconstruiesc viețile în țări noi. Unii cercetători îi numesc pe refugiați „migranți forțați”, subliniind caracterul involuntar al deplasării lor.

Refugiații sunt indivizi care sunt forțați să fugă din țările lor de origine din cauza temerii bine întemeiate de persecuție, conflict, violență sau încălcări ale drepturilor omului. Ei caută adăpost în alte țări pentru a scăpa de amenințările imediate la adresa securității și drepturilor lor omenești de bază. Definiția internațional recunoscută a unui refugiat provine din Convenția din 1951 privind Statutul Refugiaților și Protocolul său din 1967 referitor la Statutul Refugiaților, adoptat de Națiunile Unite. Potrivit acestei definiții, un refugiat este cineva care *"din cauza temerii bine întemeiate de a fi persecutat din motive de rasă, religie, naționalitate, apartenență la un anumit grup social sau opinie politică, se află în afara țării de origine și nu poate sau, din cauza acestei temeri, nu este dispus să beneficieze de protecția acelei țări"* (UNHCR, n.d.).

Convenția din 1951 privind Statutul Refugiaților și Protocolul său din 1967 formează baza dreptului internațional privind refugiați. Ele definesc refugiații, stabilesc drepturile lor și instituie obligațiile statelor față de aceștia. Refugiații au dreptul să lucreze și să fie antreprenori în țările gazdă, conform articolului 17 al Convenției. Tratatul își propune să promoveze autosuficiența economică și integrarea refugiaților prin facilitarea participării acestora pe piața muncii și în activități antreprenoriale. În plus, tratatul subliniază că statele au obligația de a nu discrimina refugiații și de a asigura tratamentul lor egal în toate aspectele vieții, inclusiv oportunitățile de angajare. În plus, tratatul abordează tratamentul solicitanților de azil, afirmând principiul de non-returnare și asigurând proceduri corecte pentru evaluarea cererilor de azil (UNHCR, n.d.).

Raportul Tendințelor Globale al UNHCR, publicat de Înalțul Comisar al Națiunilor Unite pentru Refugiați, indică faptul că, până la sfârșitul anului 2022, 108,4 milioane de persoane la nivel global au fost deplasate din cauza persecuției, conflictelor, violenței, abuzurilor drepturilor omului și perturbărilor semnificative ale ordinii publice.

În 2022, numărul global al refugiaților a crescut la 35,3 milioane, marcând o escaladare semnificativă față de 27,1 milioane în anul precedent. Această cifră fără precedent, cea mai mare de la Al Doilea Război Mondial, este în mare măsură determinată de refugiații ucraineni care caută sanctuar internațional. În plus, au fost înregistrați 5,4 milioane de solicitanți de azil și 62,5 milioane de persoane deplasate intern (UNHCR, n.d.). Persoanele deplasate intern (PDI) sunt indivizii sau colectivele obligate să-și abandoneze locuințele sau locurile obișnuite de trai, în principal din cauza conflictelor armate, violențelor generalizate, încălcărilor drepturilor omului sau a calamităților naturale sau induse de om, dar care nu au trecut frontierele statelor recunoscute internațional (UNCTAD/DIAE/2018/2).

2. Importanța Antreprenoriatului, a Leadership-ului și Managementului Inclusiv

2.1. Beneficiile antreprenoriatului în rândul imigranților și refugiaților

Conform definiției furnizate de UNCTAD (Conferința Națiunilor Unite pentru Comerț și Dezvoltare), antreprenoriatul este *"capacitatea și voința de a întreprinde concepția, organizarea și managementul unei noi afaceri productive, acceptând toate riscurile aferente și căutând profitul ca o recompensă"*. Această definiție cuprinzătoare recunoaște o gamă largă de eforturi antreprenoriale, incluzând freelancing, microîntreprinderile, întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) și firmele cu creștere rapidă (UNCTAD/DIAE/2018/2).

În ultimii ani, s-a manifestat un interes tot mai mare pentru înțelegerea motivațiilor antreprenoriale ale imigranților și refugiaților. În întreaga lume, persoanele strămutate din țările lor de origine din motive economice, politice sau umanitare se orientează tot mai mult către antreprenoriat ca mijloc de supraviețuire și integrare socio-economică. Acest fenomen a stârnit o atenție considerabilă din partea cercetătorilor, conducând la apariția diferitelor perspective teoretice menite să elucideze motivațiile din spatele antreprenoriatului imigranților și refugiaților. Două teorii proeminente în acest sens sunt Teoria Încorporării Mixte și Teoria Dezavantajului.

Teoria Încorporării Mixte a fost dezvoltată la sfârșitul anilor 1990 de sociologul olandez Jan Kloosterman. Această teorie sugerează că decizia de a deveni antreprenor printre imigranți și refugiați este influențată atât de contextul social al originii lor, cât și de condițiile economice ale destinației lor. Conform acestei teorii, imigranții și refugiații dețin rețele sociale unice, capital cultural și acces la resurse care modelează eforturile lor antreprenoriale. Aceste rețele nu numai că furnizează informații și sprijin valoroase, dar servesc și ca punte între societățile lor de origine și cele gazdă, permițându-le să navigheze mai eficient în medii de afaceri necunoscute. Prin valorificarea capitalului lor cultural și social în noul context, aceștia pot crea afaceri care să răspundă nevoilor comunităților lor sau să umple golurile din piață pe care afacerile tradiționale le neglijează (Högberg & Mitchell, 2023).

Teoria Dezavantajului este asociată cu mai multe cercetări despre antreprenoriatul imigranților și refugiaților. Deși nu are un singur inițiator, cercetători precum Jennifer Hochschild, Douglas S. Massey și Nancy Denton au contribuit la înțelegerea intersectării dintre migrație, dezavantaj și antreprenoriat. Această teorie susține că imigranții și refugiații sunt disproporționat dezavantajați pe piața muncii din cauza factorilor precum barierele lingvistice, lipsa de recunoaștere a calificărilor, discriminarea și accesul limitat la capital social. Prin urmare, antreprenoriatul apare ca o cale viabilă către autosuficiența economică și emancipare. Prin înființarea propriilor afaceri, imigranții și refugiații pot ocoli aceste bariere, pot crea oportunități de angajare pentru ei și alții în comunitățile lor și pot afirma controlul asupra viitorului lor economic. În plus, antreprenoriatul oferă flexibilitate și autonomie, permițând indivizilor să-și adapteze afacerile pentru a se potrivi abilităților, experiențelor și contextelor culturale unice ale acestora (Rinaldi, Arrighetti, Lasagni, Canello, 2023).

Atât Teoria Încorporării Mixte, cât și Teoria Dezavantajului furnizează perspective valoroase asupra motivațiilor din spatele antreprenoriatului imigranților și refugiaților. În timp ce prima subliniază interacțiunea complexă dintre factorii sociali și economici care modelează deciziile antreprenoriale, cea din urmă evidențiază barierele structurale și inegalitățile care îi determină pe indivizi să se orienteze către antreprenoriat ca mijloc de depășire a obstacolelor. Prin recunoașterea interacțiunii complexe a acestor aspecte, factorii de decizie și părțile interesate pot dezvolta strategii mai eficiente pentru a sprijini antreprenorii imigranți și refugiați și pentru a valorifica contribuțiile lor la creșterea economică și coeziunea socială.

Bazându-ne pe aceste teorii, putem aprecia mai bine beneficiile semnificative pe care antreprenoriatul le oferă imigranților și refugiaților, în special tinerilor, pe măsură ce navighează noile vieți în societățile gazdă:

➤ **Beneficii sociale** - Antreprenoriatul servește adesea ca un catalizator pentru imigranți și refugiați pentru a-și îmbunătăți poziția socială, independența și autonomia. În mijlocul barierelor structurale în calea angajării tradiționale, afacerile oferă căi pentru ca indivizii să-și ridice statutul social și să-și afirme controlul asupra destinului lor economic. Antreprenorii imigranți și refugiați pot valorifica nu numai rețelele de sprijin din țara gazdă, ci și conexiunile co-etnice din diaspora, oferind acces la mentorat, resurse financiare, furnizori de încredere și o bază de clienți loială. În plus, ei pot accesa rețele mai largi, inclusiv afilieri religioase, politice, naționale și regionale, îmbunătățind sistemul lor de sprijin și promovând integrarea comunitară (Baycan-Levent & Nijkamp, 2009);

➤ **Beneficii economice** - Antreprenoriatul apare ca o rază de speranță pentru imigranți și refugiați, oferind o cale către o stabilitate și prosperitate economică îmbunătățită. Obstacolele structurale precum discriminarea rasială, drepturile limitate de muncă, barierele lingvistice și subevaluarea calificărilor străine îi conduc adesea la șomaj sau la oportunități de muncă precare (așa-numitele „slujbe 3D” - murdare/dirty, periculoase/dangerous și solicitante/demanding). Drept răspuns, mulți se orientează către antreprenoriat ca mijloc de a ocoli aceste bariere și de a atinge securitatea financiară. Deși determinat mai mult de necesitate decât de oportunități de piață, antreprenoriatul îi împuternicește pe imigranți și refugiați să-și croiască propriile căi către autosuficiență economică și succes (OECD, 2010);

➤ **Beneficii psihologice** - Antreprenoriatul consolidează bunăstarea economică, dar și încurajează reziliența psihologică printre imigranți și refugiați. Pentru antreprenorii refugiați, păstrarea demnității este fundamentală, mulți fiind constrânși să-și înceapă propriile afaceri pentru a evita dependența de beneficiile sociale din partea statului gazdă. Chiar și pentru cei care obțin un loc de muncă, dar sunt supracalificați, antreprenoriatul oferă o sursă de împlinire și scop. În plus, antreprenoriatul oferă un spațiu unic în care imigranții și refugiații își pot contura propria nișă fără a îndepărta sau a concura cu lucrătorii locali, promovând un sentiment de apartenență și reducând impactul xenofobiei (Baycan-Levent & Nijkamp, 2009).

Srijinirea antreprenoriatului în rândul imigranților și refugiaților aduce avantaje semnificative, beneficiind nu numai antreprenorii înșiși, ci și statele gazdă și țările de origine. Unele dintre cele mai importante contribuții potențiale ale antreprenoriatului imigranților și refugiaților la dezvoltarea în țările gazdă includ următoarele (UNCTAD/DIAE/2018/2):

➤ **Dezvoltare economică, inovație și creare de locuri de muncă** - Imigranții și refugiații joacă un rol crucial în creșterea economică în țările gazdă. Contribuția lor se întinde dincolo de simpla motivație și energie, aducând noi abilități, competențe și idei inovatoare, adesea numite „dividende ale diversității”. Această diversitate îmbogățește economiile statelor gazdă prin introducerea de noi perspective și abordări de rezolvare a problemelor. Experiențele variate, modurile de gândire și rețelele sociale ale imigranților și refugiaților le permit să-și aducă contribuția prin cunoștințe și idei noi, să promoveze inovația și creșterea pieței. Fie prin antreprenoriat, fie prin angajarea în cadrul organizațiilor existente, ei participă activ la introducerea de produse și procese noi, extinzând astfel piețele. Mai mult, activitatea antreprenorială a imigranților și refugiaților are un efect de undă, stimulând antreprenoriatul printre alții, indiferent de origine sau locul nașterii;

➤ **Comerț internațional** - Afacerile imigranților și refugiaților pot consolida semnificativ comerțul internațional. Avantajul lor unic constă în capacitatea lor de a valorifica rețelele transnaționale și cunoștințele de piață din țările lor de origine. Acest acces facilitează dezvoltarea legăturilor comerciale cu afacerile din țările gazdă, permițând antreprenorilor să reducă costurile de tranzacționare, să evalueze oportunitățile de piață, să anticipeze riscurile și să identifice parteneri de încredere pentru susținerea extinderii afacerilor;

➤ **Dezvoltare economică locală** - Afacerile imigranților și refugiaților sunt instrumentale în revitalizarea zonelor economice locale, în special în cartierele cu venituri scăzute în care imigranții și refugiații locuiesc în mod obișnuit. De obicei, aceste întreprinderi oferă perspective de angajare și oportunități de dezvoltare a abilităților pentru membrii comunităților lor etnice. Acest lucru este deosebit de important, deoarece aceste persoane se confruntă adesea cu excluderea de pe piața muncii, împreună cu unii membri ai populației native. Generând oportunități de angajare, aceste afaceri reduc dependența de beneficiile sociale și facilitează procesele mai ușoare de integrare și reșezare;

➤ **Coeziune socială și bunăstare comunitară** - Afacerile imigranților și refugiaților au adesea un impact semnificativ la nivel comunitar. De exemplu, proprietarii imigranți de magazine deservesc frecvent nevoile locale prin furnizarea de bunuri și servicii speciale la prețuri accesibile, prelungind adesea orele de funcționare pentru a se adapta la programele diverse. În plus, aceste afaceri joacă un rol de conducere în promovarea incluziunii sociale și coeziunii, punând poduri peste diviziunile culturale, eliminând barierele și facilitând schimbul de informații între diferite comunități. Chiar și afacerile imigranților și refugiaților cu profituri și rate de creștere modeste

contribuie la bunăstarea societăților gazdă, prezentând oportunități valoroase pentru factorii de decizie de a aborda stagnarea geografică și marginalizarea demografică.

Pe de altă parte, antreprenoriatul în rândul imigranților și refugiaților poate stimula, de asemenea, dezvoltarea economică în țările lor de origine. Unele dintre cele mai importante contribuții sunt următoarele (UNCTAD/DIAE/2018/2):

➤ **Crearea de noi afaceri** - Migranții și refugiații dețin adesea poziții avantajoase pentru a iniția sau investi în afaceri în țările lor de origine. Experiența lor de lucru în străinătate le permite să acumuleze resurse financiare, cunoștințe specifice ale sectorului și familiaritate cu practicile de lucru care încă nu sunt prevalente în țările lor de origine. În plus, imigranții pot avea rețele stabilite de contacte de afaceri care acoperă mai multe țări;

➤ **Remiterile, investițiile din partea diasporei** - Remiterile trimise de migranți la nivel global depășesc acum de trei ori suma asistenței oficiale pentru dezvoltare. De la 29 miliarde de dolari în 1990, remitterile către țările cu venituri reduse și medii au crescut la 429 miliarde de dolari în 2016. Aceste fonduri cresc adesea în perioade de incertitudine și risc, spre deosebire de alte capitaluri străine care ar putea părăsi piețele interne. Remiterile imigranților nu sunt doar pentru acoperirea cheltuielilor zilnice. Ele ajută, de asemenea, destinatarii să investească în propriile afaceri prin ușurarea constrângerilor financiare. Ele joacă un rol vital în susținerea sectorului privat, în special în timpul crizelor economice. Recunoscând acest lucru, unele guverne și organizații au creat fonduri colective de remiteri. Aceste fonduri oferă capital de pornire și de creștere pentru afacerile locale din comunitățile de origine ale imigranților. În plus, contribuțiile diasporice, fie prin împărtășirea cunoștințelor sau finanțarea unor proiecte specifice, cresc în întreaga lume, beneficiind comunitățile de origine din întreaga lume.

2.2. Provocările și Barierele întâmpinate de Antreprenorii Imigranți și Refugiați

Începerea călătoriei în antreprenoriat este adesea plină de provocări, iar pentru antreprenorii imigranți și refugiați, aceste obstacole pot fi în mod deosebit îngrijorătoare. În ciuda aspirațiilor și potențialului lor, ei se confruntă cu obstacole unice care pot împiedica parcursul lor către succes. Acest lucru este în special adevărat pentru tinerii aspiranți antreprenori din comunitățile de imigranți și refugiați, care se confruntă cu o mulțime de bariere în realizarea viselor lor.

Cu toate acestea, în mijlocul acestor provocări, există povești de inspirație, cum ar fi succesul remarcabil al afacerilor unicorn fondate de imigranți (companii private evaluate la peste 1 miliard de dolari), care demonstrează potențialul imens al antreprenorilor migranți și refugiați de a prospera în peisajul antreprenorial. De exemplu, aproape 80% dintre companiile unicorn în Statele Unite se mândresc fie cu un fondator imigrant, fie cu un imigrant care ocupă o poziție cheie de conducere. Un exemplu notabil este Elon Musk, un antreprenor născut în Africa de Sud, care este CEO al Tesla, renumitul producător de vehicule electrice și deținător al celei mai mari părți a acțiunilor sale. De asemenea, 58% dintre companiile unicorn americane au doar fondatori

imigranți sau mai mulți fondatori imigranți. (Forbes, 2022). Similar, 60% dintre companiile unicorn germane au cel puțin un fondator imigrant (Startup Verband, 2023).

În ciuda acestor povești de succes, este esențial să recunoaștem că numeroși imigranți și refugiați întâmpină obstacole în calea antreprenoriatului, provenind din diferențele lingvistice și culturale, capitalul financiar limitat (cum ar fi accesul restricționat la împrumuturi și garanții) și lipsa de capital social (precum accesul la rețele de sprijin). Antreprenorii refugiați, în special, se confruntă cu bariere legate de statutul lor legal, inclusiv limitări privind dreptul de a lucra, dificultăți în obținerea recunoașterii documentelor, deplasarea involuntară și impactul psihologic asociat. În plus, atât antreprenorii imigranți, cât și cei refugiați se pot confrunta cu discriminare și stigmatizare pe baza statutului lor în țara gazdă.

Conform Ghidului de Politici privind Antreprenoriatul pentru Migranți și Refugiați, elaborat în 2018 de UNCTAD, cele mai frecvente obstacole cu care se confruntă pot fi clasificate în cinci categorii principale, fiecare cu probleme și dificultăți specifice - Politici și mediu de reglementare; Educație și dezvoltarea abilităților antreprenoriale; Schimbul tehnologic, inovație și mediul pentru start-up-uri; Accesul la finanțare și Rețele și conștientizare.

➤ **Politici și mediu de reglementare** - Dreptul de a lucra și de a primi sprijin, Barierele de reglementare în calea începerii unei afaceri, Consecințele deplasării forțate bruște.

Politicile restrictive de migrare pot limita drepturile imigranților și refugiaților de a lucra și de a începe afaceri. Limitările legale, bazate pe durata șederii sau anumite profesii, împiedică oportunitățile lor de angajare sau de antreprenoriat. Mai mult, obstacolele precum accesul restricționat la credit și beneficiile securității sociale reprezintă provocări pentru antreprenorii aspiranți. Înregistrarea unei noi afaceri în multe țări poate duce la pierderea beneficiilor de asistență socială, iar impozitele și contribuțiile la securitatea socială sunt adesea necesare înainte de rentabilitate.

Înființarea și gestionarea unei afaceri implică navigarea unor proceduri complexe, inclusiv înregistrarea afacerii, obținerea permiselor, îndeplinirea obligațiilor de securitate socială și fiscale. Aceste provocări sunt adesea dificile pentru antreprenorii născuți în țara respectivă și chiar mai dificile pentru antreprenorii imigranți și refugiați, care pot să nu aibă competențe lingvistice și familiaritate cu sistemele administrative din țara gazdă. Înregistrarea unei afaceri poate necesita, de asemenea, dovada calificărilor sau a experienței, ceea ce poate fi particular de provocator pentru imigranți și refugiați ale căror acreditări au fost obținute în altă parte. În multe țări, procesele de înregistrare pentru antreprenorii imigranți și refugiați sunt neclare. Deși imigranții cu o rezidență mai lungă și antreprenorii din diaspora ar putea oferi asistență valoroasă, aceștia sunt adesea subutilizați din cauza lipsei de sisteme de suport organizate. Competența limitată în limba țării gazdă împiedică și mai mult accesul la informații și navigarea proceselor birocratice.

Deplasarea forțată bruscă poate avea consecințe semnificative pentru refugiați și imigranți. Adesea nepregătiți pentru viața într-o țară nouă, aceștia pot să nu aibă documente esențiale, inclusiv certificate educaționale, făcând dificilă demonstrarea statutului sau a calificărilor lor. Chiar și atunci când documentele sunt disponibile, calificările străine pot să nu fie recunoscute, în special în sectoarele puternic reglementate. Aceste provocări sunt exacerbate în situațiile de

deplasare multiplă, în care refugiații se mută în interiorul sau către diferite țări. Dificultăți similare pot apărea și pentru imigranții care își schimbă statutul, rutele sau destinațiile în timpul călătoriei.

- **Educație și dezvoltarea abilităților antreprenoriale** - Bariere lingvistice și culturale, Deconectarea de educația antreprenorială.

La sosirea într-o țară nouă, mulți imigranți și refugiați se confruntă cu provocări datorate diferențelor lingvistice și culturale, conducând la pierderi de capital uman. Aceste bariere adesea restricționează tipurile de afaceri în care se pot implica. Înțelegerea nevoilor și preferințelor consumatorilor principali, precum și a culturii de afaceri a societății gazdă, devine dificilă. Stigmatizarea și discriminarea împiedică ambițiile lor antreprenoriale, în special dacă le lipsesc competențele în limba țării gazdă sau dacă afacerile lor sunt asociate cu bunuri sau servicii specifice. Interconectarea competenței culturale și lingvistice cu succesul în afaceri evidențiază importanța adaptării sistemelor de sprijin pentru integrare pentru a satisface nevoile diverse ale populațiilor migrante și de refugiați.

Antreprenorii imigranți și refugiați se confruntă cu provocări în accesarea programelor de antreprenariat din cauza barierele lingvistice și culturale din țările gazdă. În mod frecvent, eforturile de integrare nu reușesc să se conecteze cu sprijinul pentru antreprenariat, iar programele de educație profesională trec adesea cu vederea dezvoltarea abilităților esențiale în afaceri. Acest decalaj limitează oportunitățile pentru succesul pe piața muncii dincolo de simpla angajare. Pentru a promova antreprenariatul în rândul imigranților și refugiaților, sunt cruciale inițiative mai ample de sprijin. Cu toate acestea, programele existente de educație antreprenorială adesea nu reușesc să cultive o mentalitate antreprenorială. Ele tind să prioritizeze aspecte practice precum managementul financiar în detrimentul abilităților antreprenoriale esențiale. În timp ce programele scurte oferă abilități de bază, este necesar un sprijin susținut pentru a ghida antreprenorii prin procesul de lansare și menținere a afacerilor. În plus, lipsa materialelor educaționale traduse contribuie la aceste bariere. Imigranții și refugiații însșiși ar putea juca un rol pivotal în furnizarea mentoratului și sprijinului continuu, în special în stabilirea conexiunilor în lanțurile de aprovizionare din diferite țări.

- **Schimbul tehnologic, inovație și mediul pentru start-up-uri** - Legături slabe ecosistemice, Rețele slabe cu diaspora

Economia politică a migrației adesea îi limitează pe imigranți și refugiați în medii care restricționează activitatea lor economică și mobilitatea socială. Ei locuiesc adesea în zone sărace cu multiple vulnerabilități, ceea ce împiedică antreprenariatul de succes. În astfel de contexte, pot fi obligați să deschidă afaceri cu profit scăzut sau informale. Acest lucru îi disociază de ecosistemele mai largi de antreprenariat, conducând la acces limitat la resurse necesare precum spații de lucru și infrastructură. Decidenții politici ar trebui să abordeze condițiile de trai precare împărtășite de imigranți, refugiați și membrii ai comunității gazdă și să asigure accesul egal la măsurile de sprijin pentru antreprenariat pentru toți.

Imigranții și refugiații se confruntă adesea cu riscul de a-și pierde conexiunile cu rețelele lor sociale în țările lor de origine și comunitățile de diaspora mai largi. Această pierdere poate slăbi resursele diverse necesare pentru lansarea și menținerea start-up-urilor de succes. Cu toate acestea,

comunitățile co-etnice și rețelele de diaspora din țara de destinație pot ajuta la compensarea acestei provocări. În timp, imigranții și refugiații pot stabili noi conexiuni sau pot reînvia vechile pentru a-și susține obiectivele antreprenoriale. Rețelele de diaspora oferă resurse valoroase atât pentru antreprenorii imigranți, cât și pentru cei autohtoni, facilitând stabilirea și extinderea întreprinderilor, în special pe piețele internaționale. Aceste resurse includ finanțare pentru pornire și creștere din partea comunităților de diaspora, informații despre piață, cunoștințe despre reglementări și acces la potențiali parteneri de afaceri în diferite regiuni.

➤ **Acces la finanțare** - Acces limitat la finanțare, Dependența de finanțarea informală.

Antreprenorii imigranți și refugiați, în special cei din țări mai puțin dezvoltate, întâmpină adesea dificultăți în accesarea creditului prin canalele bancare formale. Factori precum lipsa unui istoric de credit și a unei garanții fac dificilă obținerea împrumuturilor. Această luptă este accentuată pentru refugiații care au trebuit să fugă din țările lor în grabă, lăsând în urmă capitalul și documentația. Furnizorii de împrumuturi ar putea percepe întreprinderile imigranților și refugiaților ca fiind investiții cu risc ridicat și profit scăzut, ceea ce duce la neîncredere și reticență în a acorda împrumuturi. În plus, refugiații ar putea întâmpina obstacole din cauza lipsei de documentație din țara de azil, împiedicându-le capacitatea de a deschide conturi bancare sau de a accesa credit.

Confrunțați cu aceste bariere legale și administrative, imigranții și refugiații ar putea ezita să colaboreze cu instituțiile bancare formale din cauza preocupărilor legate de discriminare. Cunoștințele limitate despre sprijinul financiar disponibil și cerințele reglementare îi distanțează și mai mult pe aceste comunități de serviciile financiare formale. Provocări precum niveluri scăzute de educație financiară și lipsa de sprijin lingvistic contribuie, de asemenea, la accesul limitat. Normele și credințele culturale ar putea descuraja imigranții și refugiații să utilizeze serviciile financiare formale, determinându-i să se bazeze pe economiile personale și pe împrumuturile informale de la familie, prieteni și rețele de diaspora pentru a-și finanța afacerile.

➤ **Rețele și conștientizare** - Lipsa rețelelor de sprijin, Populismul și xenofobia.

Absența rețelelor de sprijin co-etnice poate împiedica activitatea antreprenorială pentru imigranți și refugiați, în special dacă nu se află în țări gazdă tradiționale sau s-au deconectat de la rețelele anterioare din cauza migrației. Studiile evidențiază faptul că rețelele diasporice susținute digital nu pot înlocui complet sprijinul comunității locale. Fără capital social local, imigranții și refugiații întâmpină greutăți pentru a accesa sprijin vital, informații și a naviga mediul de afaceri al țării gazdă. În plus, adesea le lipsesc rețelele sociale mai largi cruciale pentru succesul antreprenorial, ceea ce poate fi particular dificil pentru imigranții sosiți recent din țări și culturi mai puțin reprezentate.

Imigranții și refugiații se confruntă frecvent cu discriminare și stigmatizare în multe țări gazdă, constituind obstacole semnificative pentru succesul afacerilor lor. Politicile, fie ele formale sau informale, publice sau private, joacă un rol crucial în determinarea faptului dacă antreprenorii imigranți și refugiați pot depăși pierderile de capital uman, financiar și social experimentate în timpul migrației. Factori precum legislația națională care acordă drepturi la libertatea de mișcare, angajare, antreprenariat și deținerea de proprietate, împreună cu politici guvernamentale favorabile

care susțin recunoașterea calificărilor, accesul la beneficii sociale, formare lingvistică accesibilă și alte oportunități educaționale, sunt cruciale. Angajamentul activ din partea sectorului privat, inclusiv instituții financiare inclusive, asociații de afaceri și întreprinderi locale, precum și comunitățile locale de sprijin care susțin integrarea socio-economică a noilor veniți, pot facilita în continuare oportunități antreprenoriale de succes în rândul imigranților și refugiaților.

Diverse organizații internaționale joacă un rol vital în asistarea imigranților și refugiaților, în special a tinerilor, în integrarea pe piața muncii și în promovarea antreprenoriatului. Aceste organizații internaționale, printre altele, au un rol crucial în încurajarea imigranților și refugiaților pentru a depăși barierele de integrare economică și pentru a-și urma aspirațiile antreprenoriale. Prin diverse inițiative, aceste persoane sunt echipate cu abilitățile, resursele și oportunitățile necesare pentru a prospera în țările gazdă și pentru a contribui la dezvoltarea durabilă. Unele dintre aceste organizații și programe includ:

- **Organizația Internațională pentru Migrație (OIM)** - OIM operează global Centre de Formare și Integrare pentru Migrați (MTIC), oferind formare profesională, cursuri de limbă și servicii de asistență pentru angajare. În plus, „Enterprise Development Fund” al OIM oferă asistență financiară și formare în afaceri pentru antreprenorii aspiranți, facilitând lansarea și extinderea afacerilor lor (OIM, n.d.);
- **Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (UNDP)** - UNDP gestionează "YouthCo:Lab," o inițiativă care susține tinerii antreprenori, inclusiv imigranți și refugiați, să abordeze provocările sociale și de mediu prin inovație și antreprenoriat. Prin finanțare, formare, mentorat și asistență tehnică, inițiativa încurajează tinerii să își înființeze și să își dezvolte afacerile, cu accent pe regiunile cu rate ridicate de șomaj și cu populații mari de imigranți și refugiați (YouthCo:Lab, n.d.);
- **Organizația Internațională a Muncii (OIM)** - Programul „Start and Improve Your Business”(SIYB) oferă formare antreprenorială pentru imigranți și refugiați, cultivând abilitățile și cunoștințele necesare pentru a lansa și gestiona afaceri de succes. Programul acoperă subiecte precum abilitățile de leadership, planificarea afacerii, marketingul și managementul financiar (OIM, n.d.);
- **Înaltul Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați (UNHCR)** - UNHCR implementează programul „Livelihoods and Economic Inclusion” pentru a îmbunătăți auto-suficiența economică a refugiaților prin formare profesională, acces la microfinanțare și sprijin pentru antreprenoriat. Operațional la nivel global, programul își propune să reducă dependența refugiaților de ajutoare umanitare prin facilitarea mijloacelor de subzistență durabile (UNHCR, n.d.).

2.3. Competențe Antreprenoriale și Rolul Leadership-ului și Managementului Inclusiv

Leadershipul și managementul inclusiv reprezintă faruri ale progresului într-o lume din ce în ce mai interconectată și diversă. Dincolo de retorică, acestea încorporează angajamentul față de echitate, respect și susținere pentru toți indivizii, indiferent de originea sau identitatea lor. Pentru

a aprecia pe deplin semnificația leadership-ului, este esențial să explorăm înțelesul și dezvoltarea sa, conexiunile cu alte teorii de leadership și abilitățile specifice pe care le implică.

Conducerea și managementul inclusiv încorporează ethosul de a crea medii în care fiecare voce este ascultată, fiecare perspectivă este valorizată și fiecare individ este încurajat să-și aducă contribuția maximă. Ele transcend structurile ierarhice tradiționale, recunoscând că diversitatea - fie de rasă, gen, etnie, orientare sexuală sau gândire - este o sursă de inovație, creativitate și reziliență. Liderii și managerii incluzivi prioritizează justiția, echitatea și dreptatea, promovând culturi de apartenență în care colaborarea înflorește, iar indivizii prosperă (Crawford, 2023).

Geneza leadership-ului inclusiv poate fi urmărită în luptele și triumfurile comunităților marginalizate de-a lungul istoriei. Mișcările pentru drepturile civile, drepturile femeilor, drepturile LGBTQ+ și drepturile persoanelor cu dizabilități au determinat o recunoaștere mai largă în societate a importanței incluziunii. În paralel, cercetările din psihologie, sociologie și leadership au evidențiat beneficiile tangibile ale diversității și incluziunii pentru performanța organizațională și bunăstarea angajaților. De la Mișcarea pentru Drepturile Civile la inițiativele contemporane de diversitate și incluziune în sălile de consiliu ale corporațiilor, călătoria către leadershipul inclusiv este marcată de reziliență, reflecție și evoluție continuă.

Conducerea inclusivă se intersectează cu diversele teorii de leadership, oferind perspective și dimensiuni noi. Leadershipul organizațional subliniază importanța viziunii strategice, stabilirii de obiective și lucrului în echipă eficient, toate acestea fiind integrate în promovarea culturilor inclusive. Leadershipul transformațional, cu accentul pe inspirație, motivație și încurajarea individuală, împărtășește aspecte comune cu leadershipul inclusiv în angajamentul său de a genera schimbări pozitive și de a promova un sentiment de scop colectiv. Mai mult, leadershipul autentic subliniază importanța conștientizării de sine, transparenței și integrității, calități fundamentale pentru construirea încrederii și credibilității ca lider inclusiv (Northouse, 2018).

Leadershipul inclusiv solicită un set de abilități și calități specifice, care dotează liderii să navigheze abil prin complexitățile diversității, în timp ce promovează culturi inclusive, pentru a exploata un spectru diversificat de idei și a debloca întregul potențial al indivizilor din diverse medii în cadrul forței de muncă sau comunităților (Bourke, 2016; Dillon & Bourke, s.d.):

- **Angajament** - Cultivarea unei forțe de muncă diversificate și inclusive este o sarcină care solicită un timp și o energie semnificativă, două dintre cele mai prețioase resurse ale unui lider. În plus față de recunoașterea argumentelor de afaceri, liderii inclusivi sunt impulsionați de valorile lor fundamentale, care includ adesea un sentiment profund de corectitudine înrădăcinat în experiențele personale. Crearea unei culturi de muncă prietenoase începe cu propriile lor acțiuni, și își asumă responsabilitatea pentru generarea schimbării. Atunci când executivii investesc timp, energie și resurse pentru a încuraja locurile de muncă inclusive - prin susținerea indivizilor și inspirarea unei pasiuni și obiective comune - acțiunile lor demonstrează un angajament real.
- **Curaj** - Liderii inclusivi manifestă curaj în moduri distinctive. Ei luptă fără teamă contra normelor și tradițiilor organizaționale înrădăcinate care perpetuează uniformitatea, chiar și atunci când sugestiile lor sunt întâmpinate cu rezistență din motive politice sau culturale.

În plus, ei demonstrează umilință prin recunoașterea deschisă a propriilor lor limitări și caută activ aportul altora pentru a le depăși. În timp ce unii lideri se luptă să admită că nu au toate soluțiile, pentru liderii inclusiv, curajul și modestia se completează perfect unul pe celălalt.

- **Conștientizarea prejudecăților** - Liderii inclusiv recunosc impactul prejudecăților personale și organizaționale, care pot limita perspectiva și pot împiedica luarea deciziilor obiective. Ei se implică activ în eforturi pentru identificarea și atenuarea propriilor prejudecăți, străduindu-se să se asigure că deciziile sunt luate imparțial. În plus, ei susțin implementarea politicilor, proceselor și structurilor menite să combată prejudecățile organizaționale și să promoveze diversitatea și incluziunea. Conștienți că prejudecățile necontrolate pot duce involuntar la omogenitate, liderii inclusiv recunosc necesitatea unei schimbări de paradigme în peisajul dinamic al afacerilor de astăzi.
- **Curiozitate** - În peisajul dinamic de astăzi, trăsături precum deschidere, setea de cunoaștere și dorința de a explora perspective diverse au devenit calități de leadership esențiale. Liderii inclusiv dau dovadă de curiozitate și deschidere, căutând activ puncte de vedere alternative pentru a-și îmbunătăți abilitățile de luare a deciziilor. Prin valorizarea și respectarea contribuțiilor celor din jurul lor, liderii inclusiv promovează un mediu în care indivizii se simt încurajați și reprezentați. Mai mult, ei înțeleg importanța evitării judecăților grăbite, recunoscând că deciziile rapide pot inhiba fluxul de idei în echipele lor și sunt adesea influențate de prejudecățile inconștiente.
- **Inteligență culturală** - Aceasta se extinde dincolo de cunoștințele teoretice, cuprinzând capacitatea liderilor de a-și adapta abordările pentru a se potrivi contextelor culturale diverse. De exemplu, liderii cu acuitate culturală, în general extravertiți și expresivi, își exercită reținerea atunci când interacționează cu indivizi din culturi care pun preț pe modestie sau umilință. Ei ajustează ritmul și tonul comunicării lor și afișează semnalele nonverbale - gesturi, expresii faciale și limbajul corpului - în funcție de cerințele situaționale. Mai mult, acești lideri manifestă conștientizarea de sine a propriului lor context cultural, înțelegând impactul acestuia asupra viziunii lor asupra lumii și recunoscând influența potențială a stereotipurilor culturale asupra percepțiilor lor despre ceilalți.
- **Colaborare** - Liderii inclusiv recunosc că o colaborare reușită depinde de disponibilitatea membrilor echipei de a-și împărtăși perspectivele în mod deschis. Pentru a promova acest mediu, ei stabilesc o cultură în care fiecare individ se simte liber să-și exprime liber opiniile în cadrul echipei. Mai mult, liderii inclusiv înțeleg importanța perspectivelor diverse în promovarea colaborării eficiente, astfel, ei iau în considerare cu atenție compoziția și dinamica echipei. De exemplu, ei previn în mod proactiv formarea de subgrupuri în cadrul echipelor, deoarece acest lucru poate submina coeziunea și poate genera conflicte. În schimb, ei cultivă o identitate de echipă unitară și obiective comune, promovând un sentiment de coeziune și scop comun. În plus, liderii inclusiv promovează activ înțelegerea

și aprecierea reciprocă între membrii echipei, asigurându-se că abilitățile și cunoștințele fiecărui individ sunt valorizate și respectate.

Două componente semnificative ale conducerii inclusive sunt deosebit de relevante pentru tinerii antreprenori migranți și refugiați - prezența liderilor incluzivi în comunitățile lor și dezvoltarea abilităților de conducere incluzivă în rândul lor.

Atunci când leadershipul inclusiv este demonstrat de persoane cu influență în cadrul comunității, este stabilit un exemplu puternic și creat un mediu favorabil pentru ca tinerii imigranți și refugiați să reușească. Fie că este vorba de săli de consiliu corporatiste, birouri guvernamentale sau organizații comunitare, prezența liderilor inclusivii semnifică un angajament față de echitate și oportunitate pentru toți. De exemplu, oficialii guvernamentali care manifestă trăsături de conducere inclusivă sunt mai susceptibili să susțină politici care sprijină afacerile deținute de imigranți, să ofere finanțare pentru programe de pregătire antreprenorială cultural sensibilă și să interacționeze activ cu antreprenorii imigranți pentru a înțelege nevoile și provocările lor unice. Într-un astfel de mediu, tinerii imigranți și refugiați nu sunt doar încurajați să-și urmeze aspirațiile antreprenoriale, ci au și acces la resurse și rețele de sprijin necesare pentru a prospera.

Similar, companiile care adoptă mentalități de conducere inclusivă sunt mai susceptibile să implementeze practici de recrutare concentrate pe diversitate, să ofere oportunități de mentorat și să stabilească politici de muncă inclusive. Acest lucru creează căi pentru tinerii imigranți și refugiați de a accesa oportunități de angajare, resurse și rețele de sprijin, facilitând astfel aspirațiile lor antreprenoriale. De exemplu, putem lua în considerare o companie de livrare de mâncare cu valori de conducere inclusivă. Dacă managerii unei astfel de companii recunosc talentele culinare ale unui tânăr angajat imigrant sau refugiat, ar putea merge dincolo de mecanismele de sprijin tradiționale. Ei ar putea oferi resurse precum training antreprenorial sau asistență în accesarea granturilor pentru a-i ajuta pe indivizi să-și stabilească propriul restaurant sau o afacere similară. În schimb, această companie de livrare de mâncare ar putea colabora cu acești antreprenori în viitor, creând parteneriate mutual benefice care să consolideze în continuare inclusivitatea și inovația în ecosistemul de afaceri.

Pe de altă parte, tinerii antreprenori imigranți și refugiați au o oportunitate unică de a da un exemplu și de a promova incluziunea în propriile lor afaceri. Prin încorporarea practicilor inclusive în cadrul afacerilor lor, pot crea medii în care angajații se simt valorizați, respectați și încurajați să-și pună în valoare talentul. Acest lucru poate implica implementarea politicilor de lucru flexibile pentru a se adapta practicilor culturale diverse, furnizarea de servicii de interpretare lingvistică pentru a asigura o comunicare eficientă sau oferirea de programe de pregătire pentru a promova competența culturală în rândul membrilor echipei. Mai mult, tinerii antreprenori imigranți și refugiați pot valorifica patrimoniul lor cultural ca sursă de avantaj competitiv pe piață. Prin abordarea identităților și experiențelor lor unice, ei pot dezvolta produse și servicii care rezonază cu segmente diverse de consumatori și pot accesa piețe de nișă adesea neglijate de afacerile conglomerat. Făcând acest lucru, ei nu numai că obțin succes comercial, dar și contestă stereotipurile și percepțiile despre imigranți și refugiați, deschizând calea către o mai mare incluziune socială și acceptare.

Mai mult decât atât, participând activ la rețelele industriale, programele de mentorat și inițiativele comunitare, tinerii antreprenori imigranți și refugiați își pot amplifica vocile și pot pleda pentru schimbări sistemice. Fie că susțin politici inclusive în cadrul asociațiilor lor de industrie, își împărtășesc poveștile de succes pentru a inspira alții, sau își mentorizează tineri aspiranți din medii similare, ei pot contribui la crearea unor ecosisteme mai inclusive care să susțină următoarea generație de talente.

Drumul către antreprenoriat ca un tânăr imigrant sau refugiat solicită un set diversificat de competențe antreprenoriale, dincolo de conducerea inclusivă. Aceste abilități nu numai că îi asistă pe aceștia să navigheze prin provocările de a începe și gestiona o afacere, dar contribuie și la succesul lor pe termen lung și la reziliența lor în peisajul antreprenorial (Cote, 2020; Jain, 2024):

- **Adaptabilitate și Reziliență** - Antreprenorii trebuie să fie pregătiți în fața incertitudinii și schimbărilor, în special ca noi veniți într-o țară sau comunitate nouă. Această adaptabilitate le permite să-și schimbe strategiile, să abordeze noi oportunități și să navigheze eficient schimbările culturale și economice. Mai mult, reziliența este esențială pentru a depăși obstacolele și pentru a persevera prin provocările inerente antreprenoriatului. Tinerii imigranți și refugiați se confruntă adesea cu obstacole unice, cum ar fi barierele lingvistice sau accesul limitat la resurse, făcând din reziliență o trăsătură critică pentru susținerea aspirațiilor antreprenoriale. De exemplu, un tânăr antreprenor imigrant sau refugiat care se confruntă cu respingere inițială când solicită finanțare pentru afacerea sa, trebuie să demonstreze reziliență prin căutarea surselor alternative de finanțare sau prin rafinarea modelului său de afaceri;
- **Networking și Construirea Relațiilor** - Construirea unei rețele solide de contacte este vitală pentru accesarea resurselor, mentorat și oportunități. Networking-ul eficient implică cultivarea relațiilor în comunități, industrii și rețele de suport pentru a obține sprijin și îndrumare. În plus, abilitățile puternice de construire a relațiilor permit antreprenorilor să stabilească raporturi de încredere și credibilitate cu părțile interesate, cum ar fi clienții, investitorii și colaboratorii. De exemplu, un tânăr antreprenor imigrant poate să-și folosească rețeaua pentru a obține parteneriate cu afaceri sau organizații locale, permițându-i să-și extindă baza de clienți și să acceseze piețe noi;
- **Educație Financiară și Managementul Afacerilor** - Pentru tinerii antreprenori imigranți sau refugiați, înțelegerea conceptelor financiare și stăpânirea managementului resurselor sunt esențiale pentru creșterea durabilă a afacerii. Educația financiară implică abilități precum bugetarea, managementul fluxurilor de numerar și evaluarea riscului. De exemplu, un tânăr antreprenor imigrant care lansează o mică afacere de catering trebuie să-și bugeteze cu atenție ingredientele, echipamentul și cheltuielile de marketing pentru a asigura rentabilitatea. De asemenea, trebuie să gestioneze eficient fluxul de numerar pentru a acoperi costurile operaționale de zi cu zi în timp ce așteaptă plata de la clienți. Similar, managementul afacerilor cuprinde activități precum planificarea, organizarea, recrutarea, îndrumarea și controlul resurselor pentru a atinge obiectivele afacerii. De exemplu, un antreprenor imigrant care începe un butic de îmbrăcăminte trebuie să dezvolte un plan de

afaceri care să descrie piața țintă, ofertele de produse și strategiile de vânzări. De asemenea, trebuie să organizeze recrutarea angajând persoane cu abilități și experiență relevante pentru a-l ajuta cu gestionarea stocurilor, serviciul clienți și vânzările. Integrând educația financiară cu principiile de management al afacerilor, tinerii antreprenori imigranți și refugiați pot lua decizii informate, pot optimiza alocarea resurselor și pot construi afaceri durabile și de succes care contribuie la prosperitatea personală și comunitară;

- **Creativitate, Inovare și Rezolvarea Problemelor** - Creativitatea și inovația sunt esențiale pentru identificarea noilor oportunități de pe piață, dezvoltarea soluțiilor unice și diferențierea ofertelor în piețele competitive. Cultivarea unei mentalități creative încurajează antreprenorii să gândească în afara tiparelor și să se adapteze cerințelor pieței în continuă schimbare. În plus, abilitățile eficiente de rezolvare a problemelor permit antreprenorilor să depășească obstacolele și să facă față provocărilor. De exemplu, un tânăr antreprenor imigrant ar putea folosi strategii de marketing inovatoare sau caracteristicile produselor pentru a-și diferenția ofertele și a atrage clienți într-o piață saturată.
- **Marketing, Vânzări și Comunicare** - Înțelegerea principiilor de marketing, a tehnicilor de vânzare și a comunicării eficiente sunt critice pentru a ajunge la clienții țintă, a genera venituri și a construi brandul. Antreprenorii ar trebui să dezvolte abilități în cercetarea pieței, atragerea clienților și comunicarea persuasivă pentru a-și promova produsele sau serviciile în mod eficient. De exemplu, un tânăr antreprenor imigrant care lansează o marcă de modă poate folosi platformele de social media pentru a interacționa cu clienții, a-și prezenta produsele și a genera vânzări online.
- **Gândirea Strategică și Managementul Timpului** - Gândirea strategică și managementul timpului sunt importante pentru tinerii imigranți și refugiați. Antreprenorii trebuie să anticipeze tendințele pieței, să identifice oportunitățile și să dezvolte strategii inovatoare pentru succesul pe termen lung, în timp ce alocă eficient timp și resurse pentru a echilibra sarcinile și a maximiza productivitatea. De exemplu, un antreprenor imigrant care lansează o agenție de marketing digital trebuie să analizeze schimbările din industrie, să planifice campanii de marketing strategice și să gestioneze timpul pentru sarcini precum dezvoltarea site-ului web. Prin stăpânirea acestor abilități, tinerii imigranți și refugiați pot naviga prin complexitățile antreprenoriatului și pot construi afaceri prospere;
- **Inteligența Emoțională și Competența Culturală** - Inteligența emoțională se referă la capacitatea de a recunoaște, înțelege și gestiona propriile emoții, precum și pe cele ale altora. Antreprenorii cu o inteligență emoțională ridicată pot naviga în relațiile interpersonale, pot rezolva conflicte și pot inspira încredere și colaborare între membrii echipei. Această abilitate este deosebit de valoroasă în rolurile de leadership, unde comunicarea eficientă și empatia sunt esențiale pentru construirea unor relații solide. Competența culturală este la fel de importantă pentru tinerii imigranți și refugiați. Antreprenorii ar trebui să se străduiască să înțeleagă și să respecte normele culturale, preferințele și stilurile de comunicare pentru a interacționa eficient cu clienții și părțile interesate. Prin adoptarea competenței culturale și a inteligenței emoționale, antreprenorii

pot promova medii de lucru inclusive și colaborative, care să celebreze diversitatea și să promoveze inovația;

- **Managementul Riscului și Luarea Deciziilor** - Antreprenorii trebuie să posedă capacitatea de a evalua și de a gestiona riscurile asociate cu afacerile lor. Acest lucru implică identificarea amenințărilor potențiale, evaluarea probabilității și impactului acestora și dezvoltarea strategiilor pentru a minimiza sau a gestiona rezultatele adverse. Managementul eficient al riscului le permite antreprenorilor să ia decizii informate și să-și protejeze afacerile împotriva provocărilor potențiale. În plus, abilitățile de luare a deciziilor sunt cruciale pentru evaluarea alternativelor, cântărirea rezultatelor potențiale și selectarea celei mai bune căi de acțiune. Prin aplicarea principiilor de management al riscului și a proceselor de luare a deciziilor solide, antreprenorii pot naviga prin incertitudine și pot valorifica oportunitățile de creștere și inovare;
- **Vânzări și Negociere** - Capacitatea de a vinde produse sau servicii este crucială pentru succesul antreprenorial. Vânzarea include abilități de persuasiune, negociere și construirea relațiilor, permițând antreprenorilor să atragă clienți, să încheie afaceri și să genereze venituri. Antreprenorii trebuie să înțeleagă nevoile clienților, să comunice propuneri de valoare în mod persuasiv și să construiască relații durabile pentru a stimula vânzările și creșterea afacerii. În plus, abilitățile de negociere sunt esențiale pentru obținerea termenilor favorabili în tranzacțiile de afaceri, cum ar fi parteneriatele, contractele și acordurile. Prin perfecționarea abilităților de vânzare și negociere, tinerii antreprenori imigranți și refugiați pot naviga în medii de afaceri complexe, pot stabili parteneriate reciproc avantajoase și pot maximiza oportunitățile de creștere și rentabilitate.

Prin perfecționarea acestor competențe antreprenoriale, alături de abordarea principiilor de leadership inclusiv, tinerii imigranți și refugiați își pot îmbunătăți capacitatea de a naviga prin complexitățile antreprenoriatului și de a-și atinge obiectivele de afaceri.

3. Antreprenoriatul și Tinerii Migranți în Contextul European

3.1. Situația Migrațională Generală în Uniunea Europeană

În decursul ultimului deceniu, Uniunea Europeană (UE) s-a confruntat cu o mulțime de provocări care au influențat profund dezbaterile privind migrația. Unul dintre cele mai semnificative evenimente a fost criza migranților din Europa din 2015, care a adus un influx masiv de migranți și refugiați, în principal din Siria, Afghanistan și Iraq.

Aceasta a pus la mare încercare resursele și capacitățile statelor membre ale UE, evidențiind necesitatea unor răspunsuri coordonate și cuprinzătoare față de migrația neregulată. Imaginile cu bărci supraaglomerate, traversări periculoase ale mării și taberele improvizate pentru refugiați au captat atenția internațională și au determinat apeluri urgente la acțiune.

În anii care au urmat crizei, UE a implementat diverse măsuri pentru a aborda nevoile umanitare ale migranților și refugiaților, în timp ce a îmbunătățit și securitatea la frontiere. Cu toate acestea, provocările generate de mișcările neregulate au persistat, complicând și mai mult dezbaterile privind migrația în cadrul UE.

Criza refugiaților ucraineni, care a început la 24 februarie 2022, a adăugat un alt nivel de complexitate dezbaterii privind migrația. Creșterea numărului de refugiați ucraineni în căutare de adăpost în interiorul granițelor UE a subliniat importanța solidarității între statele membre și necesitatea de a oferi sprijin celor în nevoie.

În plus, creșterea mișcărilor populiste și naționaliste în întreaga Europă a alimentat sentimentul anti-migranți și a modelat discursul politic privind migrația. Dezbaterile cu privire la controlul frontierelor, suveranitatea națională și multiculturalism au devenit tot mai polarizate, punând la încercare angajamentul UE față de deschiderea frontierelor și solidaritate. Provocările de integrare, inclusiv barierele lingvistice, discriminarea în ocuparea forței de muncă și excluderea socială, au rămas obstacole semnificative pentru migranții și refugiații care caută să își reconstruiască viața în Europa. Eforturile de a promova societăți inclusive și de a promova dialogul intercultural au devenit componente esențiale ale politicii de migrație în cadrul UE. În plus, preocupările sporite privind securitatea în urma atacurilor teroriste din orașele europene au determinat dezbateri asupra relației dintre migrație și securitate. Găsirea unui echilibru între protejarea securității naționale și respectarea principiilor umanitare a rămas un punct central în dezbaterile privind migrația.

Economic, impactul migrației asupra piețelor muncii, serviciilor publice și sistemelor de asistență socială a rămas un subiect de discuție intensă. Politicile pentru maximizarea contribuțiilor economice ale migranților, dar și atenuarea eventualelor presiuni asupra resurselor țărilor gazdă, au fost continuu dezbătute și rafinate.

Pe parcursul acestor provocări, UE a rămas angajată în integrarea și asistența migranților legali. Au fost făcute eforturi pentru simplificarea proceselor de imigrare, îmbunătățirea accesului la educație și oportunități de angajare și promovarea incluziunii sociale pentru migranți. UE și-a reafirmat angajamentul de a-și apăra valorile de solidaritate, compasiune și respect pentru

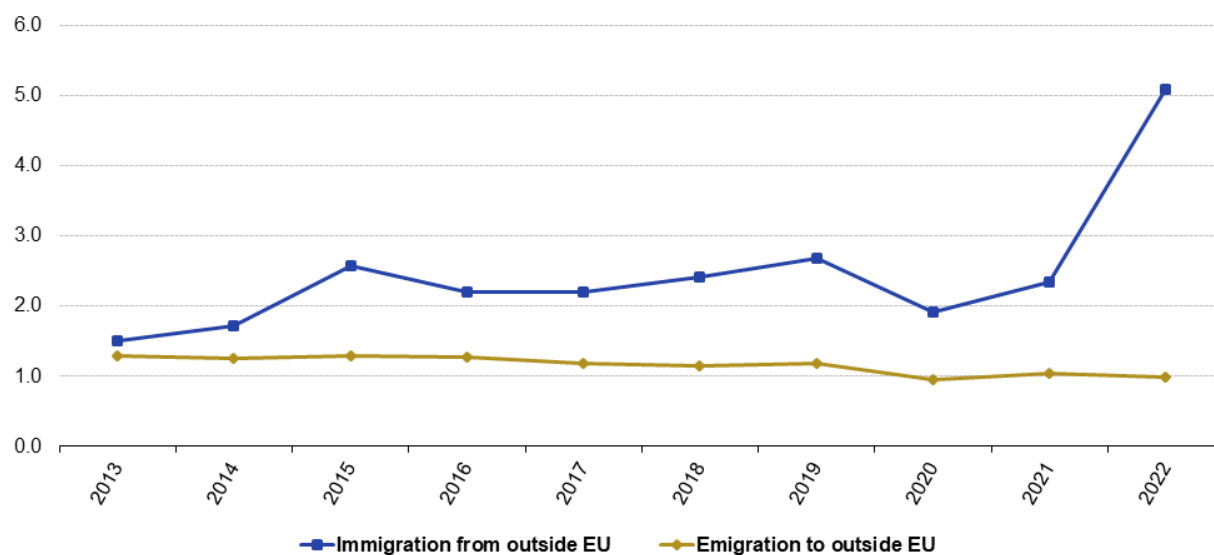
drepturile omului, străduindu-se să construiască un viitor în care migrația este gestionată eficient, iar toți indivizii au oportunitatea să prospere.

Potrivit raportului Eurostat publicat la 27 martie 2024, în 2022, Uniunea Europeană a înregistrat un influx semnificativ de 5.1 milioane de imigranți care au sosit din state non-UE, alături de 1.5 milioane de persoane care s-au relocat dintr-un stat membru UE în altul. În plus, aproximativ 0.4 milioane de migranți cu rezidență anterioară nespecificată s-au mutat într-un stat membru UE, totalizând astfel un număr de 7.0 milioane de sosiri internaționale în acel an. În mod concomitent, aproximativ 2.7 milioane de persoane au părăsit UE, fie relocându-se într-un alt stat membru, fie plecând către țări din afara granițelor UE. Printre acestea, aproximativ 1 milion de persoane au plecat dintr-un stat membru UE pentru a se stabili în țări non-UE.

În comparație și așa cum se poate observa din graficul Eurostat de mai jos, în 2021, 2.4 milioane de imigranți din țări non-UE au intrat în UE, iar 1.4 milioane de migranți intra-UE au călătorit în statele membre. Aproximativ 1 milion de persoane au emigrat din UE către țări non-UE în acel an. Înainte de izbucnirea pandemiei COVID-19, în 2019, au fost aproximativ 2.7 milioane de imigranți din state non-UE care au sosit în UE, alături de 1.4 milioane de migranți intra-UE. În jur de 1.2 milioane de persoane au părăsit UE pentru a se stabili în afara granițelor sale în 2019.

Immigrants from outside EU and emigrants to outside EU, EU, 2013–2022

(million)



Note: Cyprus (2013-2019) migration data include the United Kingdom in the composition of the EU. Bulgaria, Poland, Portugal, Slovakia, Finland, Sweden and Liechtenstein did not include refugees from Ukraine who benefit from temporary protection in their population and migration statistics.

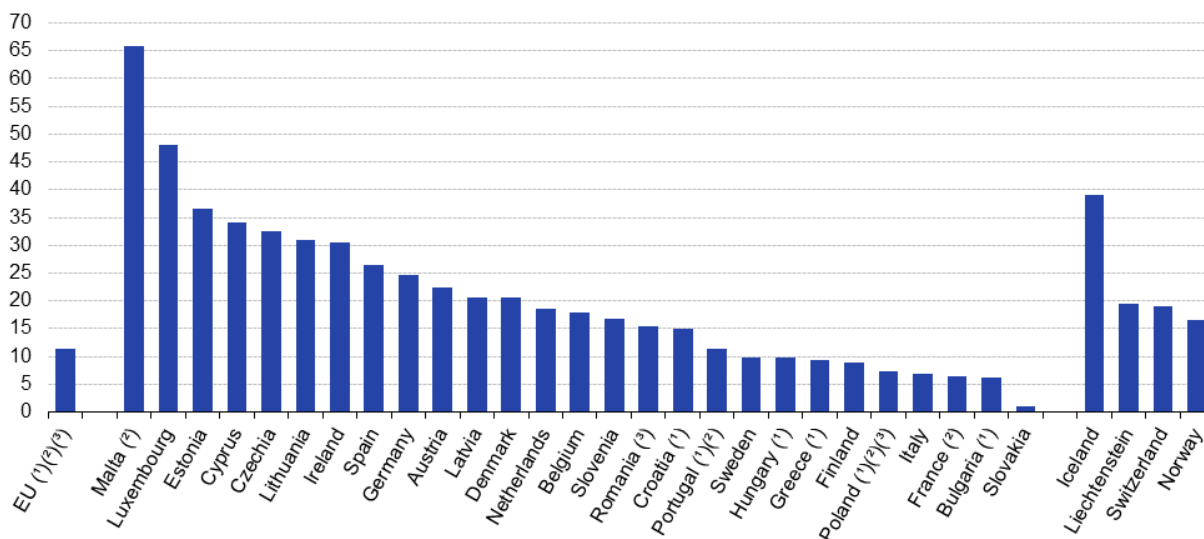
Source: Eurostat (online data codes: migr_imm5prv, migr_imm12prv, migr_emi3nxt and migr_emi5nxt)

eurostat 

În 2022, Germania a raportat cel mai mare număr total de imigranți, totalizând 2.1 milioane (din care 80% cetățeni ai țărilor non-UE), urmată de Spania cu 1.3 milioane (70% au fost cetățeni ai țărilor non-UE), Franța și Italia fiecare cu 0.4 milioane (60% au fost cetățeni ai țărilor non-UE). În plus, în comparație cu 2021, aproape toate statele membre, cu excepția Slovaciei, au înregistrat o creștere a cifrelor totale de imigrare în 2022. Conform raportului Eurostat, cele mai notabile creșteri relative între 2021 și 2022 au fost observate în Cehia (401%), Letonia (205%), Estonia (153%), Germania (137%) și Portugalia (132%).

Conform graficului Eurostat de mai jos, în ceea ce privește mărimea populației rezidente, Malta a înregistrat cea mai mare rată de imigrare în 2022, cu aproape 66 de imigranți la 1,000 de persoane. Luxemburgul a urmat îndeaproape cu 48 de imigranți la 1,000 de persoane, urmat de Estonia cu 37 de imigranți la 1,000 de persoane. Ciprul a înregistrat 34 de imigranți la 1.000 de persoane, în timp ce Cehia, Lituania și Irlanda au raportat 33, 31 și respectiv 30 de imigranți la 1,000 de persoane. Media Uniunii Europene este de 11 imigranți din țările non-UE la 1,000 de locuitori. De asemenea, ar trebui menționat că, în medie, imigranții din statele membre ale UE au fost mai tineri decât populația rezidentă. La 1 ianuarie 2023, vârsta mediană a populației totale a UE a fost de 44,5 ani, în contrast cu vârsta mediană de 30,5 ani a imigranților în 2022.

Immigrants, 2022
(per 1 000 inhabitants)



Note: Bulgaria, Poland, Portugal, Slovakia, Finland, Sweden and Liechtenstein did not include refugees from Ukraine who benefit from temporary protection in their population and migration statistics.

(1) break in series

(2) provisional

(3) estimate.

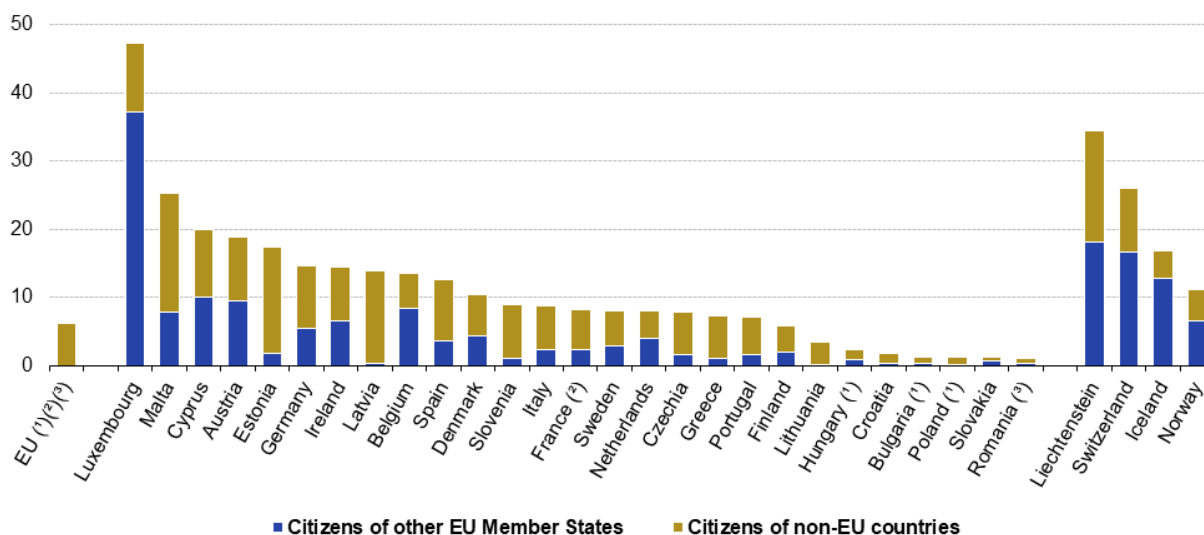
Source: Eurostat (online data codes: migr_imm1ctz and migr_pop1ctz)

La 1 ianuarie 2023, un total de 27.3 milioane de persoane din țări non-UE locuiau într-un stat membru al UE, constituind 6.1% din populația UE. Acest lucru a marcat o creștere semnificativă de 3.5 milioane în comparație cu anul precedent. În plus, 13.9 milioane de persoane care locuiau în statele membre ale UE erau cetățeni ai altui stat membru UE. Cele mai mari concentrații de non-naționali care locuiau în statele membre ale UE au fost observate în aceleași cinci țări cu cei mai mulți imigranți în 2022: Germania (12.3 milioane - 14.6% din întreaga populație, din care 9.1% cetățeni ai unei țări non-UE), Spania (6.1 milioane - 12.7% din întreaga populație, din care 9.1% cetățeni ai unei țări non-UE), Franța (5.6 milioane - 8.2% din întreaga populație, din care 6% cetățeni ai unei țări non-UE) și Italia (5.1 milioane - 8.7% din întreaga populație, din care 6.4% cetățeni ai unei țări non-UE). Împreună, aceste patru state membre au însumat 70.6% din totalul populației non-naționale din UE.

În majoritatea statelor membre ale UE, majoritatea non-naționaliilor erau cetățeni ai țărilor din afara UE. Excepții de la această tendință au fost observate în Luxemburg, Cipru, Austria, Belgia și Slovacia, unde cetățenii din alte state membre ale UE constituiau mai mult de 50% din populația non-națională. Letonia s-a remarcat în urma unei proporții semnificative de non-cetățeni, în principal foști cetățeni ai Uniunii Sovietice care locuiesc permanent în țară fără a obține o altă cetățenie.

Share of non-nationals in the resident population, 1 January 2023

(%)



Note: Bulgaria, Poland, Portugal, Slovakia, Finland, Sweden and Liechtenstein did not include refugees from Ukraine who benefit from temporary protection in their population and migration statistics.

(¹) Break in series.

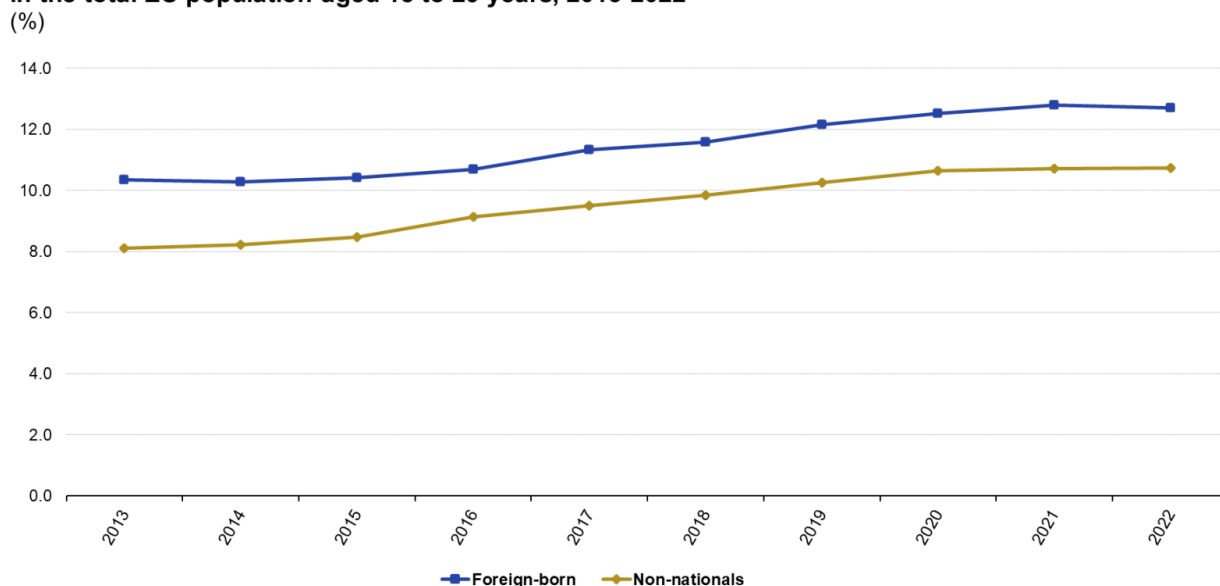
(²) Provisional.

(³) Estimate.

Source: Eurostat (online data code: migr_pop1ctz)

În ceea ce privește situația tinerilor imigranți cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani, vom face referire la datele din raportul Eurostat publicat la 27 noiembrie 2023. În primul rând, trebuie să facem distincția între termenii de non-național și născut în străinătate. Primul se referă la persoanele fără cetățenia țării lor de rezidență, iar al doilea la persoanele născute în afara țării lor de rezidență. Conform graficului de mai jos, observăm că, după o tendință ascendentă începând din 2013, în 2022 tinerii non-naționali reprezentau 10.7% din populația cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani din UE, în timp ce tinerii născuți în străinătate constituiau 12.7%.

Development of the share of young foreign-born people and young non-nationals in the total EU population aged 15 to 29 years, 2013-2022



Source: Eurostat (online data codes: migr_pop1ctz and migr_pop3ctb)

eurostat

Proporția tinerilor non-naționali și a tinerilor născuți în străinătate în 2022 a prezentat variații semnificative între diferite state membre ale UE. Aceasta a variat între 0.3% (în România) și 0.9% (în Slovacia) până la 40.9% (în Luxemburg) și 27.4% (în Malta) pentru non-naționali, și între 1.9% (în România și Lituania) și 43.2% (de asemenea, în Luxemburg) și 32.6% (în Cipru) pentru persoanele născute în străinătate.

În perioada 2013-2022, proporția tinerilor non-naționali a crescut în 18 state membre ale UE, în timp ce ponderea tinerilor născuți în străinătate a crescut în 23 de state membre. Cea mai semnificativă creștere a proporției tinerilor non-naționali a fost observată în Malta (+20.4 puncte procentuale), Germania (+7.3 puncte procentuale), Austria (+7.1 puncte procentuale) și Slovenia (+6.4 puncte procentuale). În ceea ce privește ponderea tinerilor născuți în străinătate, Malta (+19.7 puncte procentuale) a experimentat, de asemenea, cea mai mare creștere, urmată de Slovenia (+5.9 pp), Suedia (+5.5 pp), Germania (+5.4 pp) și Estonia (+5.3 pp).

Este, de asemenea, important să înțelegem situația persoanelor vulnerabile care caută protecție pe teritoriul Uniunii Europene. UE a recunoscut de mult timp importanța protecției internaționale pentru persoanele vulnerabile, afirmându-și angajamentul de a apăra drepturile omului și de a oferi adăpost celor în nevoie, așa cum este stabilit în Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene. Primordială în acest angajament este dedicarea UE pentru asigurarea faptului că persoanele care fug de persecuție, conflict și alte forme de adversitate primesc sprijinul și protecția necesare în interiorul granițelor sale.

Mai mult, țările UE împart o responsabilitate colectivă de a primi solicitanții de azil cu demnitate, asigurând tratament echitabil și examinarea uniformă a cazurilor lor conform unor criterii standardizate. Această abordare garantează consistența în rezultate, indiferent de locul în care solicitantul aplică. Este imperativ ca procedurile de azil să fie echitabile și eficiente în întreaga UE, cu zero toleranță în fața exploatării sau abuzului.

Conform informațiilor furnizate de departamentul Comisiei Europene responsabil cu Migrația și Afacerile Interne, în 1999 Consiliul European s-a angajat să depună eforturi pentru instituirea unui Sistem European Comun de Azil (CEAS), bazat pe aplicarea cuprinzătoare a Convenției de la Geneva din 1951 privind Statutul Refugiaților. Inițiativele prezentate în Programul de la Tampere, adoptat în cadrul întâlnirii speciale a Consiliului European din 1999, au marcat începutul Sistemului European Comun de Azil și au dus la adoptarea a numeroase documente legislative ale UE, subliniind necesitatea solidarității și partajării responsabilității între statele membre.

CEAS este guvernat de cinci instrumente legislative și o agenție:

- Directiva privind Procedurile de Azil garantează decizii corecte și eficiente în privința azilului, cu sprijin special pentru solicitanții vulnerabili;
- Directiva privind Condițiile de Primire asigură standarde de viață consistente pentru solicitanții de azil, acoperind locuința, asistența medicală și educația;
- Directiva privind Calificarea clarifică criteriile de acordare a protecției internaționale și accesul la măsuri de integrare;
- Regulamentul Dublin determină care stat UE este responsabil pentru procesarea cererilor de azil;
- Regulamentul EURODAC ajută la identificarea statului responsabil pentru procesarea cererilor de azil prin stocarea amprentelor digitale;
- Agenția Uniunii Europene pentru Azil sprijină statele membre în procesarea eficientă a cererilor de azil.

De asemenea, Frontex, în calitate de Agenție Europeană de Gardă de Coastă și de Frontieră, reprezintă o componentă cheie a Sistemului European Comun de Azil (CEAS). Aceasta se concentrează pe gestionarea frontierelor externe ale UE, prevenirea migrației neregulate și sprijinirea statelor membre în eforturile lor de control al frontierelor. Prin consolidarea securității frontierelor și a cooperării între statele membre ale UE, Frontex contribuie la obiectivele generale ale CEAS în gestionarea fluxurilor migratorii și asigurarea securității frontierelor externe ale UE. În prezent, Frontex desfășoară 2.500 de ofițeri și personal de gardă de frontieră ai UE în operațiuni comune la frontierele Europei. Eforturile lor sprijină statele membre ale UE și țările terțe în

gestionarea fluxurilor migratorii și combaterea criminalității transfrontaliere, inclusiv a traficului de migranți, traficului de persoane și terorismului. De exemplu, Frontex raportează că în 2023 UE a înregistrat aproximativ 380,000 de traversări neregulate ale frontierelor, cel mai mare număr din 2015 (1.3 milioane) și 2016 (511,000). Cu peste 100,000 de traversări neregulate, sirienii au condus între naționalități, urmați de guineeni și afgani. Împreună, aceste trei naționalități de top au reprezentat peste o treime din toate trecerile ilegale în 2023 (Frontex, 2024).

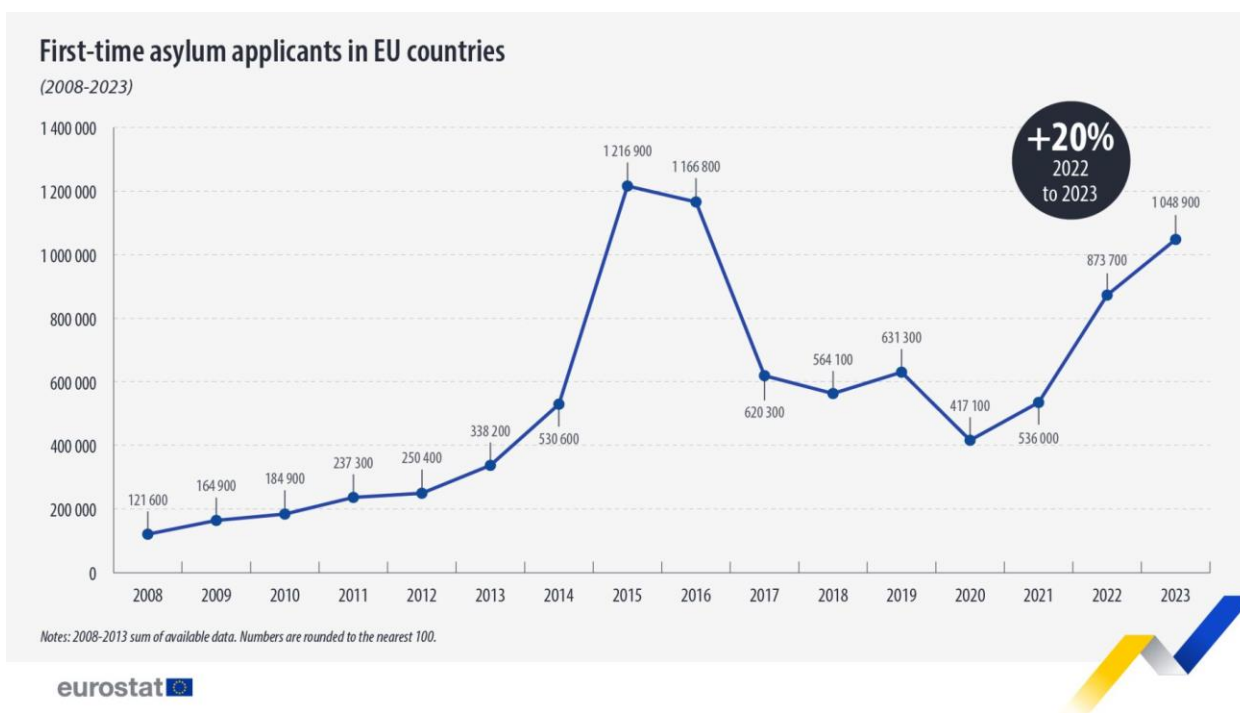
Propus în septembrie 2020, și susținut atât de Parlamentul European, cât și de Consiliul UE în decembrie 2023, Noul Pact privind Migrația și Azilul cuprinde o serie de reglementări și politici menite să promoveze un proces de migrație și azil mai echitabil, mai eficient și mai durabil în cadrul Uniunii Europene. Acest cadru cuprinzător își propune să gestioneze și să reglementeze migrația pe termen lung, asigurând certitudine, transparență și condiții demne pentru persoanele care sosesc în UE. În plus, pactul stabilește o abordare unitară a migrației și azilului, bazată pe principii de solidaritate, responsabilitate comună și protecția drepturilor omului.

Principalele reforme ale Noului Pact privind Migrația și Azilul includ următoarele:

- **Proceduri de Azil Eficiente** - Pactul își propune să simplifice procedurile de azil în întreaga UE, asigurând o mai mare uniformitate și eficiență în evaluarea cererilor de azil. Introduce un proces de screening la frontierele externe ale UE pentru a identifica prompt persoanele care au nevoie de protecție internațională.
- **Solidaritate și Partajare a Responsabilității** - Recunoscând povara disproporționată cu care se confruntă anumite state membre în gestionarea fluxurilor migratorii, pactul introduce mecanisme pentru solidaritate sporită și partajarea responsabilității între statele membre ale UE. Sugerează o distribuție mai echitabilă a responsabilității pentru găzduirea refugiaților printr-un sistem de „solidaritate obligatorie”, permițând statelor membre să relocheze solicitanții de azil sau să ofere sprijin pentru returnări și alte măsuri.
- **Politici de Returnare și Integrare** - Pactul își propune să consolideze politicile de returnare pentru persoanele ale căror cereri de azil au fost respinse, în timp ce promovează și măsuri de integrare comprehensive pentru cei care au primit protecție. Propune proceduri standardizate pentru returnări și asistență sporită pentru reintegrare în țările de origine. Mai mult, subliniază importanța inițiativelor de integrare pentru facilitarea includerii refugiaților și a migranților în societățile europene.
- **Cooperare cu Țările Terțe** - Evidențiind importanța cooperării cu țările de origine și de tranzit, pactul își propune să abordeze cauzele azilului și migrației și să consolideze managementul frontierelor externe prin parteneriate și acorduri cu națiuni non-UE. Pledează pentru o colaborare consolidată privind gestionarea migrației, controlul frontierelor și abordarea factorilor de migrație cu țările terțe.
- **Protecția Umanitară și Relocare** - Pactul reafirmă angajamentul UE de a furniza ajutor umanitar și oportunități de reședință pentru persoanele vulnerabile, inclusiv refugiații și solicitanții de azil. Propune consolidarea sprijinului pentru asistența umanitară și promovarea căilor legale pentru relocare, inclusiv prin scheme de sponsorizare privată.

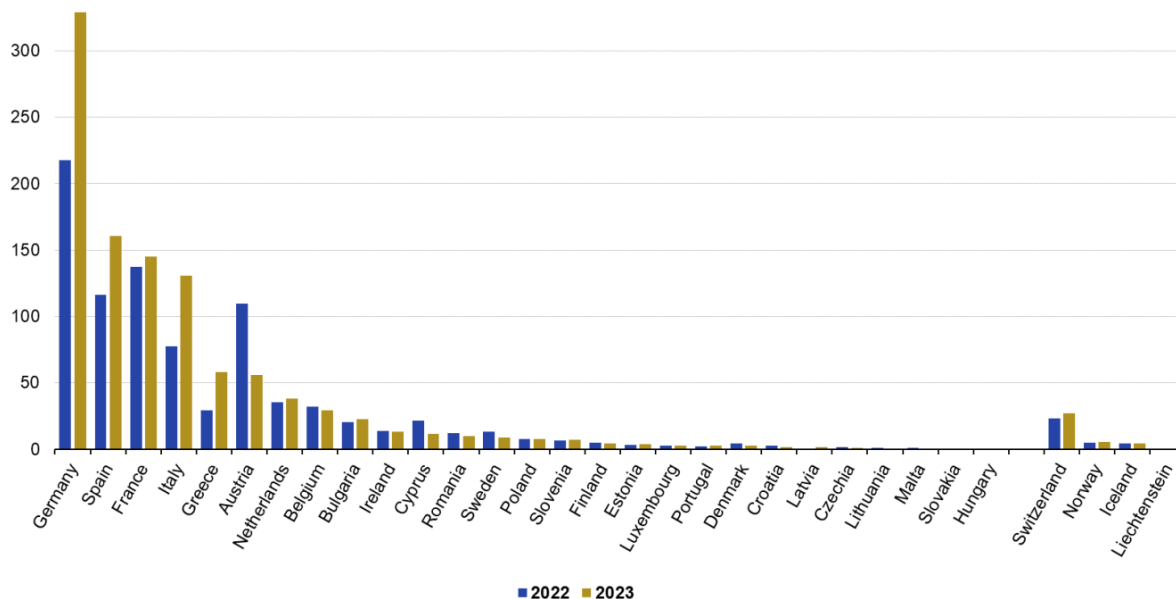
- **Prevenirea Migrației Neregulate** - Evidențiind o abordare cuprinzătoare în prevenirea și abordarea migrației neregulate, pactul include măsuri pentru combaterea traficului de migrați și consolidarea managementului frontierelor.
- **Dimensiunea Externă** - Pactul își propune să consolideze implicarea UE cu țările de origine și de tranzit pentru a aborda cauzele migrației și pentru a consolida cooperarea privind gestionarea migrației. Acest lucru implică promovarea dezvoltării economice, a guvernării și a stabilității în țările de origine, precum și abordarea dislocării și a factorilor de migrație neregulată (Direcția Generală pentru Migrație și Afaceri Interne, 2023).

Potrivit Eurostat, în 2023, un total de 1,129,640 de cetățeni non-UE au cerut azil în țările din UE, dintre care 1,048,880 au aplicat pentru prima dată pentru protecție internațională. Aceasta marchează o creștere semnificativă de 20.1% în comparație cu anul precedent (873.680 în 2022) și reprezintă cel mai mare număr înregistrat de la perioadele de vârf din 2015 și 2016.



Germania a avut cea mai mare pondere de aplicanți de azil pentru prima dată în cadrul UE, reprezentând 31.4% din total cu 329,035 de aplicanți. După Germania au urmat Spania, cu 160,460 de aplicanți (15.3%), Franța cu 145,095 (13.8%), și Italia cu 130,565 (12.4%). În schimb, Ungaria, Slovacia, Malta și Lituania au raportat cele mai mici numere de aplicanți pentru azil pentru prima dată în 2023, cu cifre cuprinse între 30 și 510. Printre statele membre UE, numărul aplicanților de azil pentru prima dată a crescut în 13 țări.

First-time asylum applicants (non-EU citizens), 2022 and 2023 (thousand persons)



Source: Eurostat (online data code: migr_asyappctza)

eurostat

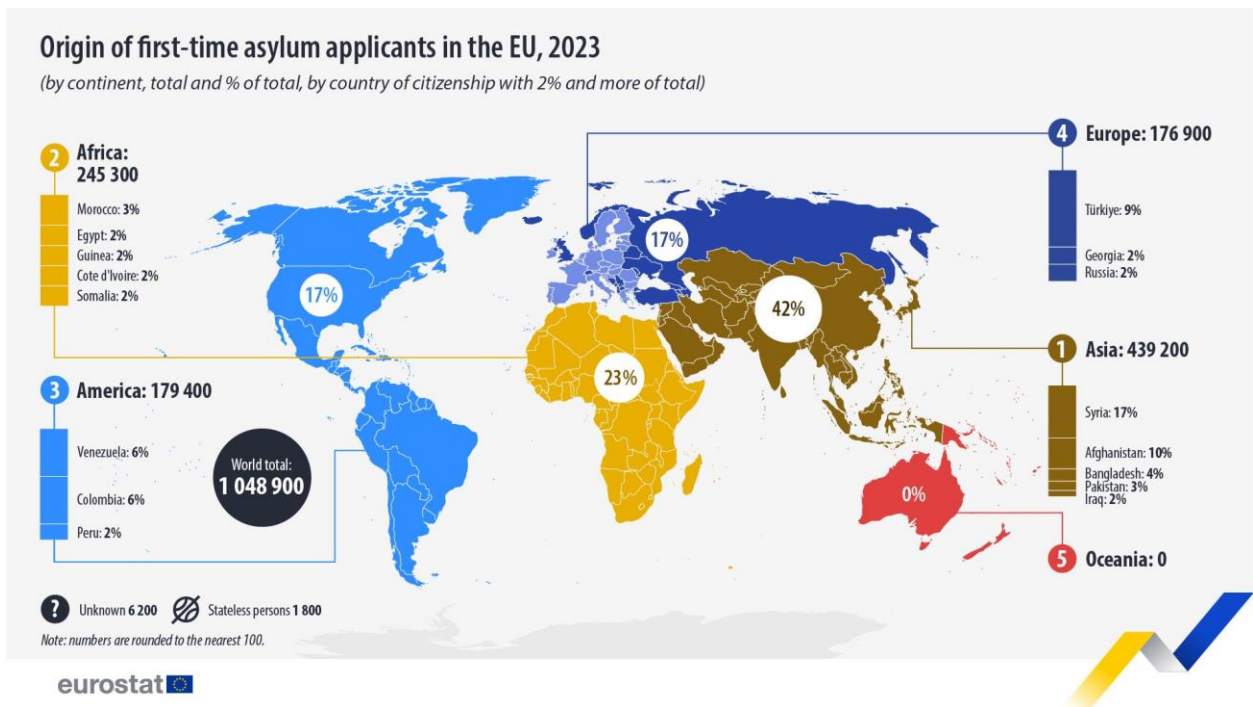
Sirienii, afganii, turcii, venezuelenii și columbieni s-au numărat printre principalele naționalități care au depus cereri de azil, reprezentând colectiv aproape jumătate (48.0%) din totalul aplicațiilor pentru azil pentru prima dată în țările UE în 2023.

Din 2013, Siria a fost constant principala țară de origine printre solicitanții de azil în UE. În 2023, numărul acestora a crescut la 183,035 (de la 131,790 în 2022), cu ponderea lor din totalul aplicațiilor de azil pentru prima dată din UE crescând de la 15.1% la 17.5%.

Afganistanul și-a menținut poziția ca a doua principala țară de origine pentru al șaselea an consecutiv, cu 100,935 de aplicații în 2023, reprezentând 9.6% din totalul UE. Solicitanții din Turcia au reprezentat 8.6% din totalul UE, cu 89.970 de aplicații în 2023. Venezuela și Columbia s-au clasat ca a patra și a cincea principale țări de cetățenie în 2023, cuprinzând 6.4%, respectiv 5.9% din totalul UE, totalizând 67,085 și 62,015 de aplicații.

Cele mai semnificative creșteri relative au fost înregistrate pentru cetățenii din Burkina Faso (+569.2%) și Coasta de Fildeș (+124.1%). În schimb, cetățenii din India au experimentat cea mai semnificativă scădere relativă (-67.3%).

Cele mai mari multe cereri de azil de către de sirieni, turci și afgani au fost înregistrate în Germania (reprezentând 56.2% din totalul solicitanților de azil din Siria în UE, 68.0% din cei turci și 50.8% din cei afgani). În ceea ce privește venezuelenii și columbieni, cele mai multe cereri de azil au fost înregistrate în Spania (89.4%, respectiv 85.5%).



Analiza strategică din 2023, „Ultimele Tendințe în privința Azilului”, publicată de Agenția Uniunii Europene pentru Azil, raportează că în 2023, rata de recunoaștere, reprezentând procentul cererilor de azil care au rezultat în decizii de acordare a statutului de refugiat și protecție subsidiară, a atins aproximativ 43% (23% - statut de refugiat, 20% - protecție subsidiară). Acest lucru marchează cel mai înalt nivel observat începând cu 2016, când rata de recunoaștere a fost de 58% (34% statut de refugiat, 24% protecție subsidiară).

De exemplu, rata de recunoaștere a UE pentru sirieni în 2023 a atins 94%, însă doar 26% au primit statut de refugiat, în timp ce 68% au primit protecție subsidiară. Printre țările care au procesat cele mai multe decizii favorabile pentru sirieni, Austria a avut o rată de recunoaștere de 99% (65% au primit statut de refugiat), Bulgaria 98% (doar 1%), Germania 95% (13%) și Olanda 94% (17%). Pe de altă parte, rata de recunoaștere a UE pentru turci în 2023 a atins doar 24%, cu 23% care au primit statut de refugiat și 1% protecție subsidiară. În cazul afganilor, 61% au primit decizii favorabile - 50% au obținut statut de refugiat și 11% au primit protecție subsidiară.

Este crucial să recunoaștem că diverși factori obiectivi contribuie la fluctuațiile ratelor de recunoaștere. Complexitatea unei cereri de azil și evaluarea acesteia nu are în vedere doar naționalitatea solicitantului. Informațiile din trecutul solicitantului, sistemele și politicile legale naționale, precum și interpretarea principiilor legale, influențează toate aceste rate și pot duce la rezultate divergente. De asemenea, merită menționat că anumiți solicitanți, în special cei din Venezuela, și într-o măsură mai mică din Afganistan, primesc adesea forme naționale de protecție în loc de cele internaționale. Aceste protecții naționale nu sunt standardizate la nivelul UE și sunt, prin urmare, listate ca decizii negative în aceste statistici.

În prezent, Uniunea Europeană se confruntă cu cea mai acută criză a refugiaților de la sfârșitul celui de-al Doilea Război Mondial - criza refugiaților ucraineni cauzată de agresiunea Rusiei în

februarie 2022. Conform datelor furnizate de UNHCR, la 14 martie 2024, erau înregistrați 6,486,000 de refugiați ucraineni la nivel global, dintre care 5,982,900 în Europa.

Uniunea Europeană a acționat prompt cu solidaritate, oferind asistență tangibilă celor în nevoie. Aceasta a inclus ajutor umanitar direct, ajutor de protecție civilă de urgență, sprijin la frontieră și extinderea protecției pentru persoanele care caută adăpost în fața conflict și care doresc să se deplaseze în UE.

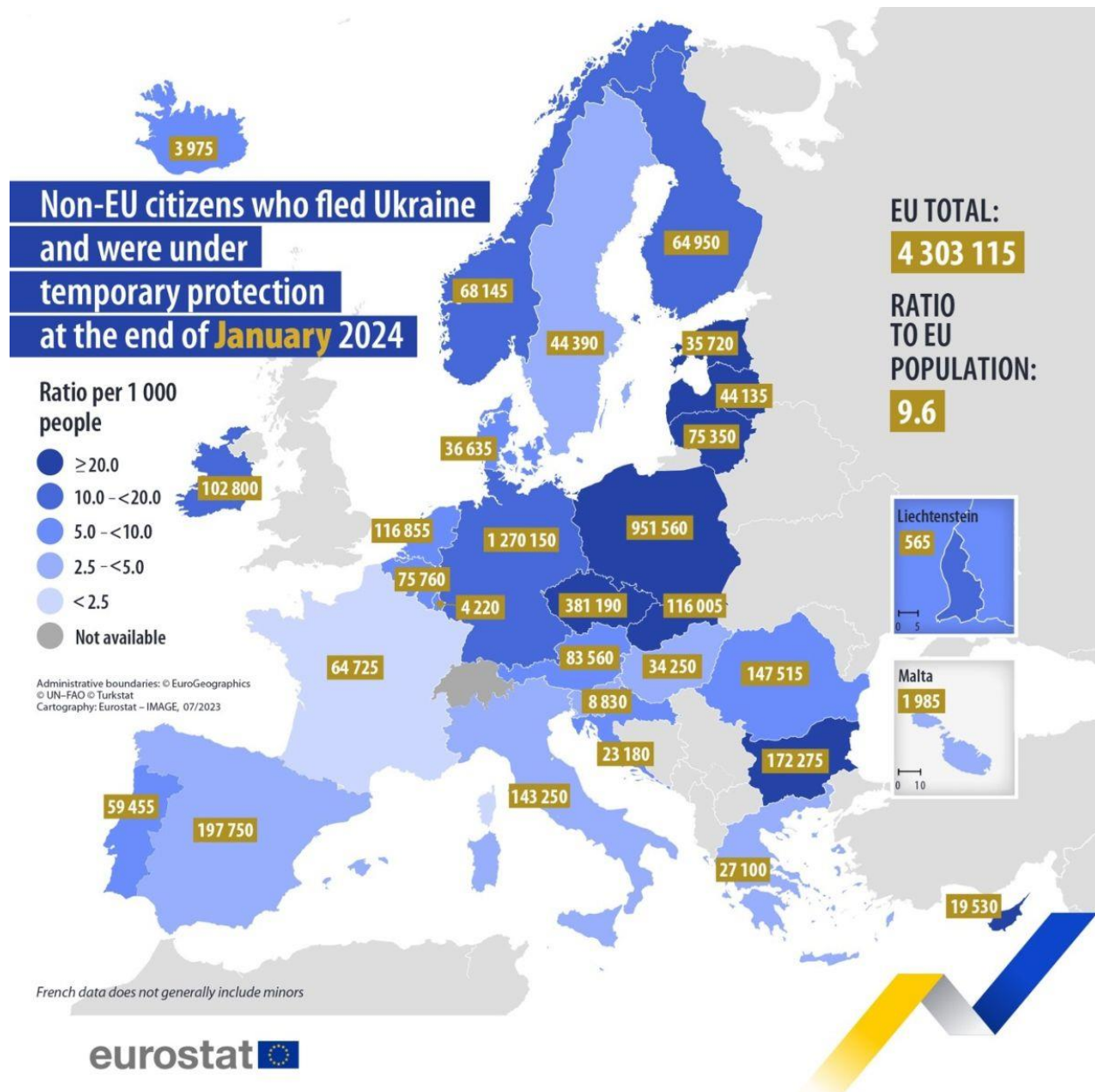
La doar 10 zile după invazia Rusiei, la 4 martie 2022, a fost luată o decizie unanimă de către statele membre pentru adoptarea unei legi care oferă protecție cetățenilor ucraineni care doresc refugiu, marcând activarea Directivei privind Protecția Temporară, pentru prima dată de la înființarea sa în 2001 (Decizia de Implementare a Consiliului (UE) 2022/382). Protecția Temporară garantează accesul imediat la drepturi de rezidență, oportunități de angajare, locuințe, asistență socială, ajutor medical și mijloace de subsistență, și este implementată atunci când există riscul ca sistemul regulat de azil să se confrunte cu provocări în gestionarea fluxului de persoane, ceea ce ar putea duce la întâzieri în procesarea cererilor și repercusiuni negative. Directiva se aplică și persoanelor fără cetățenie, precum și cetățenilor altor state, care au primit protecție internațională sau protecție națională în Ucraina înainte de 24 februarie 2022. Având în vedere situația în curs și pentru a oferi asigurări beneficiarilor ucraineni care locuiesc în UE, în septembrie 2023, Consiliul Uniunii Europene a decis în mod unanim să prelungească durata protecției temporare până la 4 martie 2025 (Consiliul UE, 2023).

Conform raportului Eurostat din 5 martie 2024, la 31 ianuarie 2024, aproximativ 4.3 milioane de cetățeni ucraineni (4,303,115) au primit protecție temporară în UE. Majoritatea acestor beneficiari au fost distribuiți astfel: Germania (1,270,150 de persoane, reprezentând 29.5% din totalul UE), Polonia (951,560, 22.1%) și Cehia (381,190, 8.9%). Cele mai puține persoane ucrainene care au primit protecție temporară au fost înregistrate în Malta (1,985), Luxemburg (4,220) și Slovenia (8,830). Raportat la populația UE, raportul beneficiarilor de protecție temporară a fost de 9.6 la mia de locuitori la sfârșitul lunii ianuarie 2024. Printre statele membre UE, cele mai mari raporturi au fost observate în Cehia (35.2), Bulgaria (26.7), Lituania (26.4), Estonia (26.2), Polonia (25.9) și Letonia (23.4).

La sfârșitul lunii ianuarie 2024, aproximativ 98.3% dintre cei aflați sub protecție temporară în UE după ce au fugit din Ucraina au fost cetățeni ucraineni. Printre ceilalți cetățeni non-UE care au primit protecție temporară, țările principale de origine au fost Rusia (12,569 de persoane, reprezentând 0.29%), Nigeria (5,296, 0.12%) și Azerbaidjan (4,372, 0.10%). În ceea ce privește structura beneficiarilor de protecție temporară după vârstă și sex, la sfârșitul lunii ianuarie 2024, 25.3% erau femei cu vârste cuprinse între 35 și 64 de ani, 16.4% femei cu vârste între 18 și 34 de ani, 10.5% bărbați cu vârste între 35 și 64 de ani, 8.6% bărbați cu vârste între 18 și 34 de ani, 4.3% femei cu vârste de 65 de ani și peste, 1.6% bărbați cu vârste de 65 de ani și peste. Copiii au reprezentat 33.2% din total, cu proporții similare de băieți și fete sub 14 ani (12.9% și 12.5%) și între 14 și 17 ani (4.2% și 3.6%).

Sondajele Eurobarometru, care urmăresc sentimentul public în întreaga UE, au dezvăluit constant un sprijin solid pentru Ucraina după invazia rusă din 2022. Într-un sondaj Eurobarometru

realizat în august 2023 de Ipsos European Public Affairs la solicitarea Comisiei Europene, Direcția Generală pentru Comunicare, 86% dintre rezidenții UE au susținut furnizarea continuă de ajutor umanitar pentru cei afectați de conflict (cel mai înalt nivel de susținere a fost înregistrat în Portugalia, cu 95%, iar cel mai scăzut în Cehia și Slovacia, cu 74%), iar 77% au exprimat disponibilitatea de a primi refugiați (cel mai ridicat nivel de sprijin a fost, de asemenea, înregistrat în Portugalia, cu 93%, și cel mai scăzut în Cehia și Slovacia, cu 55%).



3.2. Cadrul Legislativ pentru Integrarea Migranților

În cadrul mozaicului de culturi care definește Uniunea Europeană, integrarea migranților, în special a tinerilor migranți, apare ca un aspect deosebit de important, în conformitate cu Agenda Strategică a UE 2019-2024 și prioritatea Comisiei Europene - „Promovarea modului nostru european de viață” (Uniunea Europeană, n.d.). Angajamentul ferm al UE se bazează pe recunoașterea profundă a valorii imense pe care o aduc migrații comunității și rolul critic pe care îl joacă în dezvoltarea unei Europe coezive și prospere.

Central în devotamentul UE este recunoașterea principiilor fundamentale de unitate și solidaritate care definesc statele membre. Prin promovarea integrării migranților, UE reafirmă valorile sale fundamentale de incluziune și diversitate, cultivând un sentiment de apartenență și identitate comună peste granițe. Migrații îmbogățesc tapiseria europeană cu perspectivele lor diverse, tradițiile și contribuțiile lor, promovând un mediu în care respectul reciproc și înțelegerea sunt primordiale.

De asemenea, integrarea migranților este indispensabilă pentru dinamismul economic și reziliența UE. Pe măsură ce Europa navighează prin schimbările demografice și nevoile în evoluție ale pieței muncii, valorificarea potențialului imigranților este imperativă. Prin facilitarea integrării lor pe piața muncii și în ecosistemul antreprenorial, UE accesează o sursă de talent și inovație, alimentând creșterea economică și competitivitatea. Migrații aduc abilități, expertiză și spirit antreprenorial, revitalizând industriile și promovând prosperitatea pentru toți.

În plus, integrarea migranților servește ca o piatră de temelie pentru coeziunea socială și solidaritate. Prin facilitarea accesului către educație, oportunități de angajare și implicare civică, UE îi încurajează pe migranți să devină participanți activi în comunitățile lor. Prin politici și inițiative inclusive, UE promovează un sentiment de apartenență și acceptare, contracarând prejudecățile și discriminarea. Migrații, la rândul lor, îmbogățesc societățile adoptate cu reziliența lor, creativitatea și vibrația culturală, contribuind la țesătura identității europene.

De asemenea, UE recunoaște rolul crucial al leadership-ului inclusiv în avansarea integrării migranților, în special a tinerilor migranți. Prin cultivarea liderilor care susțin diversitatea, echitatea și incluziunea, UE sprijină comunitățile să prospere într-o lume interconectată. Leadershipul inclusiv încurajează empatia, stimulează colaborarea și amplifică voci diverse, stimulând schimbări pozitive și inovații în toate sectoarele societății. Prin leadershipul inclusiv, UE cultivă o cultură a apartenenței, asigurând că toate persoanele, inclusiv migrații, au oportunitatea de a contribui și de a beneficia de succesul colectiv al Europei.

În esență, angajamentul UE pentru integrarea migranților și pentru leadershipul inclusiv este emblematic pentru viziunea unei Europe unite și prospere. Prin sprijinirea migranților și încurajarea lor să prospere, dar și prin promovarea leadership-ului inclusiv, UE nu numai că își afirmă valorile, ci și asigură un viitor mai luminos pentru toți cetățenii săi. Prin promovarea integrării migranților și a leadershipului inclusiv, este cultivată o Europa care sărbătorește diversitatea, promovează oportunitățile economice și reprezintă un exemplu de unitate într-o lume din ce în ce mai complexă.

Tratatul de la Amsterdam și Programul de la Tampere reprezintă momente fundamentale în abordarea Uniunii Europene în ceea ce privește integrarea migranților. Adoptat în 1999, Tratatul de la Amsterdam a extins cadrul legal pentru acțiunile Uniunii Europene în domeniul imigrației și azilului, stabilind principii de includere socială, solidaritate și drepturile omului. Acesta a furnizat principiile fundamentale necesare pentru a aborda provocările complexe ale integrării migranților în cadrul Uniunii Europene.

Pornind de la fundația pusă de Tratatul de la Amsterdam, Programul de la Tampere, adoptat în același an, a marcat o schimbare semnificativă către o abordare mai cuprinzătoare și coordonată în politica de imigrare și azil. Prin Programul de la Tampere, statele membre ale UE au recunoscut importanța măsurilor proactive pentru susținerea integrării sociale, economice și culturale a migranților. Aceste inițiative au pus bazele pentru eforturile ulterioare de promovare a participării depline și a incluziunii migranților în societățile europene (Comisia Europeană, n.d.).

Integrarea cetățenilor țărilor terțe care locuiesc legal în statele membre ale UE și stabilirea politicilor pentru un mediu de muncă sigur pentru migranți au înregistrat progrese semnificative în anul 2000, odată cu adoptarea Directivei privind Egalitatea rasială (2000/43/EC) și a Directivei privind Egalitatea în Muncă (2000/78/EC). Aceste directive au fost pași cruciali către interzicerea discriminării în diferite domenii, inclusiv ocuparea forței de muncă, protecție socială, educație și acces la bunuri publice, pe motive cum ar fi religia sau credința, dizabilitatea, vârsta, orientarea sexuală, rasă și originea etnică.

În același an, a fost adoptată Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene și servește drept piatră de temelie a angajamentului Uniunii Europene de a respecta drepturile omului și de a promova egalitatea pentru toți indivizii în cadrul său jurisdicțional. Printre prevederile sale se află principii cheie menite să asigure protejarea drepturilor migranților, inclusiv nediscriminarea (Articolul 21) și dreptul la muncă (Articolul 15) sau la activitate economică independentă (Articolul 16). Aceste drepturi fundamentale subliniază devotamentul UE de a se asigura că migranții sunt tratați corect și au acces la oportunități de angajare și antreprenoriat în cadrul Uniunii Europene (Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, 2012/C3 26/02). Trebuie menționat că, începând cu intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona în 2009, Carta Drepturilor Fundamentale a UE are statut juridic echivalent cu cel al tratatelor Uniunii Europene.

Drepturile solicitanților de azil și ale refugiaților de a lucra sunt definite de cadrele legale specifice ale UE. Directiva privind Calificarea (2011/95/UE) impune accesul imediat la piața muncii pentru cei care beneficiază de protecție internațională. Refugiații care au obținut protecție internațională au, în mod obișnuit, aceleași drepturi ca și cetățenii UE în ceea ce privește activitățile de antreprenoriat. În ceea ce privește solicitanții de azil, Directiva privind Condițiile de Primire (2013/33/UE) prevede că statele membre trebuie să permită accesul la piața muncii cel târziu nouă luni după depunerea cererii de azil. Un amendament recent, convenit de Parlamentul European și Consiliul UE în 2022, a redus acest termen de așteptare la șase luni, solicitând, de asemenea, statelor membre să asigure sau să faciliteze accesul la cursuri de limbă, educație civică sau formare profesională.

Principiile de bază comune pentru politica de integrare a imigranților, adoptate de Consiliul pentru Justiție și Afaceri Interne în noiembrie 2004 și reafirmate în 2014, oferă orientări pentru integrarea imigranților în cadrul UE. Aceste principii permit țărilor membre să evalueze eforturile lor de integrare și acoperă aspecte esențiale precum ocuparea forței de muncă, educația, accesul la instituții, bunuri, servicii și participarea socială. În mod important, ele definesc integrarea ca fiind un proces mutual care necesită eforturi din partea imigranților, cât și a rezidenților statelor membre ale UE (Consiliul Uniunii Europene, 2004).

Comisia Europeană a contribuit activ la modelarea politicilor de integrare pentru cetățenii țărilor terțe în cadrul Uniunii Europene. În 2005, a adoptat Comunicarea „O agendă comună pentru integrare — Cadrul pentru integrarea cetățenilor țărilor terțe în Uniunea Europeană”, marcând un pas fundamental către stabilirea unui cadru european coerent pentru integrare. Această inițiativă a propus măsuri concrete menite să implementeze Principiile de bază comune pentru politica de integrare a imigranților prin mecanisme de sprijin ale UE. În 2010, Comisia a subliniat necesitatea unei noi agende pentru integrarea imigranților prin strategia „Europa 2020 - o strategie pentru creștere inteligentă, durabilă și inclusivă”. Această strategie urmărea să permită imigranților să-și valorifice pe deplin potențialul pentru creștere inteligentă, durabilă și inclusivă în cadrul societăților europene (Comisia Europeană, n.d.).

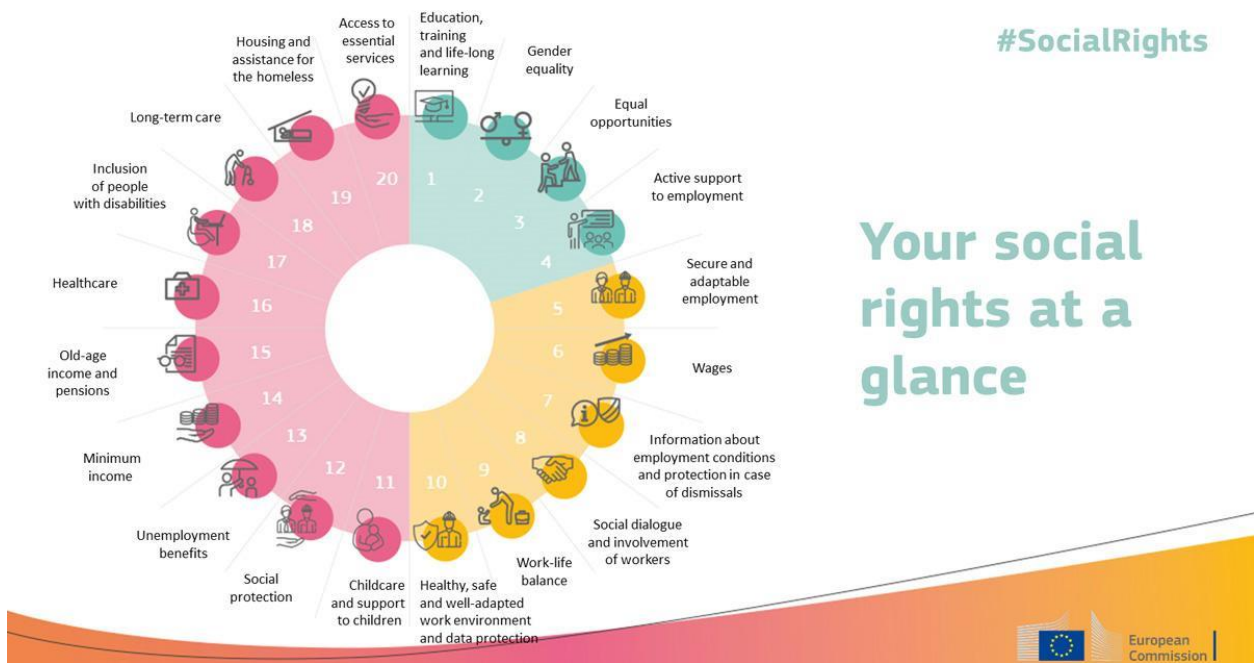
Pe baza acestor eforturi, în iulie 2011, Comisia a propus „Agenda europeană pentru integrarea cetățenilor țărilor terțe”. Această agendă a evidențiat acțiuni pentru îmbunătățirea participării economice, sociale, culturale și politice a imigranților, cu accent pe acțiunea la nivel local și abordarea provocărilor pentru a beneficia pe deplin de potențialul și diversitatea migrației. În iunie 2016, Comisia Europeană a adoptat „Planul de acțiune privind integrarea cetățenilor țărilor terțe”. Acest cadru cuprinzător a sprijinit eforturile statelor membre în dezvoltarea și consolidarea politicilor de integrare, abordând provocările specifice cu care se confruntă imigranții (Direcția Generală pentru Migrație și Afaceri Interne, n.d.).

Un loc important îl ocupă integrarea timpurie pe piața muncii și susținerea antreprenoriatului în rândul imigranților. De asemenea, este promovată formarea lingvistică și profesională, și facilitarea accesului la servicii de locuințe și îngrijire medicală. În plus, s-a accentuat importanța participării active, incluziunii sociale și combaterii discriminării. Planul de Acțiune a prezentat, de asemenea, instrumente pentru consolidarea coordonării între diferiții actori care coordonează integrarea la nivel național, regional și local, și a pledat pentru o abordare mai strategică a finanțării UE în acest sens. Prin inițiative precum Rețeaua Europeană de Integrare, UE a promovat învățarea reciprocă între statele membre pentru a îmbunătăți eforturile de integrare.

De asemenea, Planul de Acțiune pentru Antreprenoriat 2020 a fost de o importanță deosebită în ceea ce privește susținerea antreprenoriatului în rândul imigranților. Adoptat de Comisia Europeană în 2013, acesta și-a propus să stimuleze antreprenoriatul și să creeze un mediu favorabil pentru antreprenori în cadrul Uniunii Europene. Unul dintre principalele sale obiective a fost susținerea antreprenorilor imigranți ca parte a eforturilor de promovare a diversității, inovației și creșterii economice. În mod specific, a recunoscut potențialul antreprenorilor imigranți de a contribui la ecosistemul antreprenorial al UE și a accentuat importanța furnizării acestora de sprijin

și resurse adecvate. A inclus măsuri pentru facilitarea accesului la finanțare, servicii de dezvoltare a afacerilor și oportunități de networking pentru antreprenorii imigranți. În plus, Planul de Acțiune și-a propus să abordeze barierele cu care se pot confrunta antreprenorii imigranți, cum ar fi barierele lingvistice, lipsa recunoașterii calificărilor și accesul limitat la piețe de desfacere. A propus inițiative pentru promovarea formării lingvistice și a competențelor, facilitarea recunoașterii calificărilor obținute în străinătate și îmbunătățirea accesului rețele de sprijin (Direcția Generală pentru Piața Internă, Industrie, Antreprenoriat și IMM-uri, n.d.).

În 2017, Uniunea Europeană a adoptat Pilonul European al Drepturilor Sociale, un cadru cuprinzător menit să promoveze societăți echitabile și inclusive în întreaga UE. Cuprinzând 20 de principii, acesta se concentrează pe trei domenii de bază: egalitatea de șanse și accesul pe piața muncii, condiții de muncă corecte, și protecție socială și incluziune (Direcția Generală pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, n.d.).



Acesta subliniază angajamentul ferm al UE de a respecta drepturile lucrătorilor și antreprenorilor imigranți, conturând măsuri specifice pentru a garanta tratamentul lor echitabil, incluziunea socială și participarea economică în cadrul societăților UE:

- **Egalitate de șanse și acces pe piața muncii** - Indiferent de naționalitate sau statut, Pilonul susține egalitatea de șanse pe piața muncii. Asigură accesul imigranților la servicii de ocupare a forței de muncă, formare și oportunități de învățare pe tot parcursul vieții, condamnămnd orice formă de discriminare în recrutare sau practici de angajare bazate pe naționalitate sau statut de imigrant.

- **Condiții de muncă corecte** - Lucrătorii imigranți beneficiază de condiții de muncă corecte și demne sub îndrumarea Pilonului. Aceasta cuprinde salarii echitabile, locuri de muncă sigure și măsuri care promovează echilibrul între viața profesională și cea personală. În plus, protejează lucrătorii imigranți de vulnerabilități disproporționate.
- **Protecție socială și incluziune** - Pilonul extinde drepturile de protecție socială și incluziune lucrătorilor și antreprenorilor imigranți. Pledează pentru accesul acestora la rețele complete de asistență socială, inclusiv îngrijire medicală, indemnizații de șomaj și pensii. În plus, subliniază combaterea excluziunii sociale și a sărăciei în comunitățile migrante, asigurându-le integrarea holistică în societate.

În ceea ce privește antreprenorii imigranți, Pilonul European al Drepturilor Sociale recunoaște rolul lor crucial în stimularea creșterii economice și a inovației în cadrul UE. Pledează pentru un mediu favorabil pentru antreprenorii imigranți prin:

- **Facilitarea accesului la finanțare** - Pilonul susține inițiative pentru îmbunătățirea accesului antreprenorilor imigranți la finanțare prin scheme de microfinanțare personalizate, granturi și împrumuturi.
- **Furnizarea de servicii de sprijin pentru afaceri** - Pledează pentru furnizarea de servicii de sprijin pentru afaceri, cum ar fi mentoratul, coaching-ul și oportunitățile de networking pentru a ajuta antreprenorii imigranți să își stabilească și să își extindă afacerile.
- **Asigurarea nediscriminării** - Pilonul reafirmă principiul nediscriminării, pledând pentru acces egal la contracte de achiziții publice, programe de sprijin pentru afaceri și rețele antreprenoriale pentru antreprenorii imigranți.

Agenda Europeană a Competențelor, lansată de Comisia Europeană în 2020, evidențiază primul principiu al Pilonului European al Drepturilor Sociale prin promovarea echității sociale și garantarea accesului universal la educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții în întreaga UE. De asemenea, joacă un rol crucial în sprijinirea imigranților prin îmbunătățirea accesului acestora la educație, formare și oportunități de dezvoltare a abilităților:

- **Recunoașterea învățării anterioare** - Agenda facilitează recunoașterea abilităților dobândite prin diverse căi educaționale, inclusiv formale, non-formale sau informale. Acest lucru este în special avantajos pentru imigranții care aduc abilități valoroase din țările lor de origine, ajutându-i să se integreze mai ușor pe piața muncii.
- **Dezvoltarea și reconversia abilităților** - Prioritizând eforturile de dezvoltare și reconversie a abilităților, Agenda se asigură că imigranții dețin abilitățile necesare cerute de piața muncii. Oferă programe de formare profesională personalizate, cursuri de limbă și inițiative de dezvoltare a abilităților, permițând acestora să-și mărească șansele de angajare și să se adapteze cerințelor de muncă în continuă evoluție.
- **Integrarea pe piața muncii** - Prin furnizarea de abilități și calificări relevante, Agenda Europeană a Competențelor facilitează integrarea imigranților pe piața muncii. Promovează ucenicii, stagiile de practică și oportunități de învățare la locul de muncă, permițând imigranților să obțină experiență practică și să-și creeze conexiuni în industriile

alese. În plus, abordează barierele de angajare precum discriminarea și nerecunoașterea calificărilor străine, sporind astfel perspectivele de angajare ale imigranților.

- **Abilități digitale** - Recunoscând importanța abilităților digitale în economia de astăzi, Agenda pune accentul pe îmbunătățirea abilităților digitale printre toți cetățenii, inclusiv imigranții. Oferă formare și suport, susținând imigranții să se perfecționeze în instrumentele și tehnologiile digitale, să participe pe deplin la societatea digitală și să profite de oportunitățile de angajare în economia digitală.

În timp ce Agenda se concentrează în principal pe abilități tehnice și profesionale, susține indirect dobândirea abilităților de conducere. Capacitățile de conducere precum comunicarea, lucrul în echipă, rezolvarea problemelor și luarea deciziilor sunt adesea încorporate în programele de formare profesională și în inițiativele de învățare bazate pe muncă promovate de Agenda. În plus, imigranții pot avea acces la programe suplimentare de formare sau mentorat care vizează dezvoltarea abilităților de conducere, sporind șansele de angajare și potențialul pentru avansare în carieră.

În plus, Uniunea Europeană recunoaște importanța susținerii tinerilor, inclusiv a tinerilor imigranți, prin facilitarea integrării acestora pe piața muncii și promovarea antreprenoriatului. În centrul acestui efort se află un cadru cuprinzător care cuprinde diverse politici, inițiative și programe de finanțare menite să doteze tinerii cu abilitățile, resursele și oportunitățile necesare pentru o participare economică de succes.

Strategia de bază referitoare la tineret este Strategia Uniunii Europene pentru Tineret 2021-2017, adoptată în 2018 (2018/C 456/01). A fost elaborată pentru a aborda nevoile și aspirațiile diverse ale tinerilor din întreaga Uniune Europeană, bazându-se pe opiniile lor exprimate în timpul unui proces de dialog desfășurat în perioada 2017-2018, în care au fost implicați tineri din întreaga UE. Acest cadru cuprinzător acoperă diverse dimensiuni, inclusiv educația, ocuparea forței de muncă, incluziunea socială, sănătatea și participarea democratică, care sunt încorporate în 11 Obiective Europene pentru Tineret. Un obiectiv central al acestei strategii este de a consolida perspectivele de angajare și antreprenoriatul tinerilor, extinzând beneficiile și către tinerii imigranți și refugiați:

- **Integrarea pe piața muncii** - Strategia UE pentru Tineret prioritizează inițiativele menite să reducă ratele de șomaj în rândul tinerilor și să asigure tranziții fără probleme de la educație la angajare. Promovează dezvoltarea abilităților și competențelor aliniate cu cerințele pieței muncii prin diverse mijloace, inclusiv formare profesională, ucenicii și stagii de practică. În plus, Strategia încurajează crearea de medii de sprijin pentru tinerii care doresc să muncească, prin stimularea colaborării între instituțiile educaționale, angajatori și factorii de decizie politică. Prin abordarea diverselor obstacole, cum ar fi lipsa experienței sau calificărilor, strategia își propune să îmbunătățească accesul tinerilor la oportunități de angajare de calitate.
- **Antreprenoriatul** - Recunoscând potențialul tinerilor de a stimula inovația și creșterea economică, Strategia UE pentru Tineret pune accentul pe sprijinirea antreprenoriatului în rândul tinerilor. Facilitează accesul la finanțare, mentorat și oportunități de networking

pentru tinerii aspiranți antreprenori. În plus, Strategia promovează educația și formarea în antreprenoriat pentru a cultiva o mentalitate antreprenorială în rândul tinerilor. Prin furnizarea de resurse și îndrumare, strategia își propune să încurajeze tinerii să-și înceapă propriile afaceri și să contribuie la crearea de locuri de muncă și dezvoltarea economică.

- **Inclusivitatea pentru tinerii imigranți și refugiați** - Este important de menționat că Strategia UE pentru Tineret este inclusivă și se aplică tuturor tinerilor, inclusiv imigranților și refugiaților. Ea recunoaște provocările unice cu care se confruntă tinerii imigranți și refugiați în accesul la educație, angajare și oportunități de antreprenoriat. Prin urmare, strategia pledează pentru măsuri de sprijin adaptate la nevoile lor specifice, cum ar fi formare lingvistică, recunoașterea calificărilor obținute în străinătate și programe de integrare personalizate. Prin abordarea acestor provocări și oferirea de oportunități egale, strategia contribuie la incluziunea socială și integrarea economică a tinerilor imigranți și refugiați în societățile europene.

În contextul crizei umanitare în curs din Ucraina, Uniunea Europeană își menține angajamentul de a asigura integrarea fără probleme a refugiaților ucraineni, în special a tinerilor, în societățile europene. Recunoscând necesitatea urgentă de a sprijini aceste persoane vulnerabile, UE a implementat diverse măsuri menite să faciliteze accesul pe piața muncii și să promoveze antreprenoriatul.

Punct central în aceste eforturi este Directiva privind Protecția Temporară, adoptată în martie 2022, care conferă refugiaților ucraineni dreptul de a lucra și de a desfășura activități antreprenoriale în statele membre ale UE. Această directivă servește ca un cadru legal crucial, asigurând că refugiații pot participa pe deplin la activitățile economice și pot contribui la creșterea și dezvoltarea comunităților gazdă. În plus, Comisia Europeană a emis două comunicări importante care își propun să prezinte strategia de sprijinire a integrării refugiaților ucraineni:

- „Ucraina: Sprijinul UE pentru a ajuta statele membre să răspundă nevoilor refugiaților” - Această comunicare subliniază angajamentul UE de a oferi sprijin cuprinzător statelor membre în abordarea nevoilor refugiaților ucraineni. Ea evidențiază importanța eforturilor coordonate, a asistenței financiare și a alocării resurselor pentru a asigura o integrare eficientă, cu accent special pe susținerea tinerilor și accesul la educație, formare și oportunități de angajare (Comisia Europeană, 2022).
- „Ucraina: Comisia prezintă orientări pentru a ajuta persoanele care fug de război să aibă acces la locuri de muncă, formare și învățare pentru adulți” - Această comunicare prezintă orientări practice și recomandări menite să faciliteze accesul refugiaților ucraineni la locuri de muncă, formare și oportunități de învățare pentru adulți. Ea evidențiază importanța eliminării barierelor în calea angajării, recunoașterii calificărilor străine și furnizării de sprijin adaptat pentru a asigura că refugiații, inclusiv tinerii, își pot folosi pe deplin abilitățile și talentele în țările gazdă (Comisia Europeană, 2022).

3.3. Politici pentru Susținerea Angajării și Antreprenoriatului în rândul Migranților

Migranții joacă un rol pivotal în vitalitatea economiei și societății europene. În decursul ultimului deceniu, aceștia au ocupat în mod substanțial noi poziții de muncă, adresând eficient nevoile pieței muncii în cadrul Uniunii Europene. De exemplu, în timpul pandemiei de COVID-19, contribuția lor inestimabilă a devenit din ce în ce mai evidentă. Mulți s-au implicat pentru a combate criza, până la 13% dintre lucrătorii implicați în funcții esențiale, de la medici și asistenți medicali până la șoferi, fiind migranți (JRC, 2020).

Contribuția migranților este deosebit de importantă având în vedere provocările demografice cu care se confruntă Europa: o populație din ce în ce mai îmbătrânită și o forță de muncă în scădere. Până în 2070, se estimează că populația aptă de muncă va scădea de la aproximativ 65% în 2019 la 54% din totalul populației UE (Comisia Europeană, 2022). Aceste tendințe exercită presiuni asupra piețelor muncii, subminează competitivitatea și amenință creșterea economică.

Pentru a contracara aceste provocări și pentru a asigura o prosperitate economică susținută, UE recunoaște necesitatea atragerii forței de muncă și a antreprenorilor migranți. Schimbările demografice în curs și penuria de forță de muncă necesită o abordare proactivă în atragerea de talente atât din interiorul, cât și din afara granițelor UE. Cu deficite de forță de muncă raportate în aproape toate statele membre, redresarea după pandemia de COVID-19 subliniază și mai mult nevoia de a aborda aceste lacune, în special în sectoare precum sănătatea, IT, inginerie, ospitalitate și construcții (Autoritatea Europeană a Muncii, 2023). De asemenea, un studiu realizat în 2020 de Centrul European Comun de Cercetare (JRC) indică faptul că integrarea completă a migranților pe piața muncii ar putea aduce câștiguri economice semnificative, inclusiv profituri fiscale și contribuții la schemele naționale de pensii și programele de asistență socială. De exemplu, s-ar putea ajunge la o creștere de până la 3.500 de euro în contribuția fiscală netă medie a fiecărui migrant până în 2035.

Mai mult, Uniunea Europeană recunoaște rolul vital al migranților în susținerea tranziției sale către o economie verde și digitală. Pe măsură ce industriile evoluează și progresele tehnologice remodelează peisajul muncii, anumite abilități devin din ce în ce mai importante. Sectoare precum construcțiile, energia, producția și transportul vor fi afectate semnificativ de această tranziție, necesitând forță de muncă suplimentară și noi seturi de abilități.

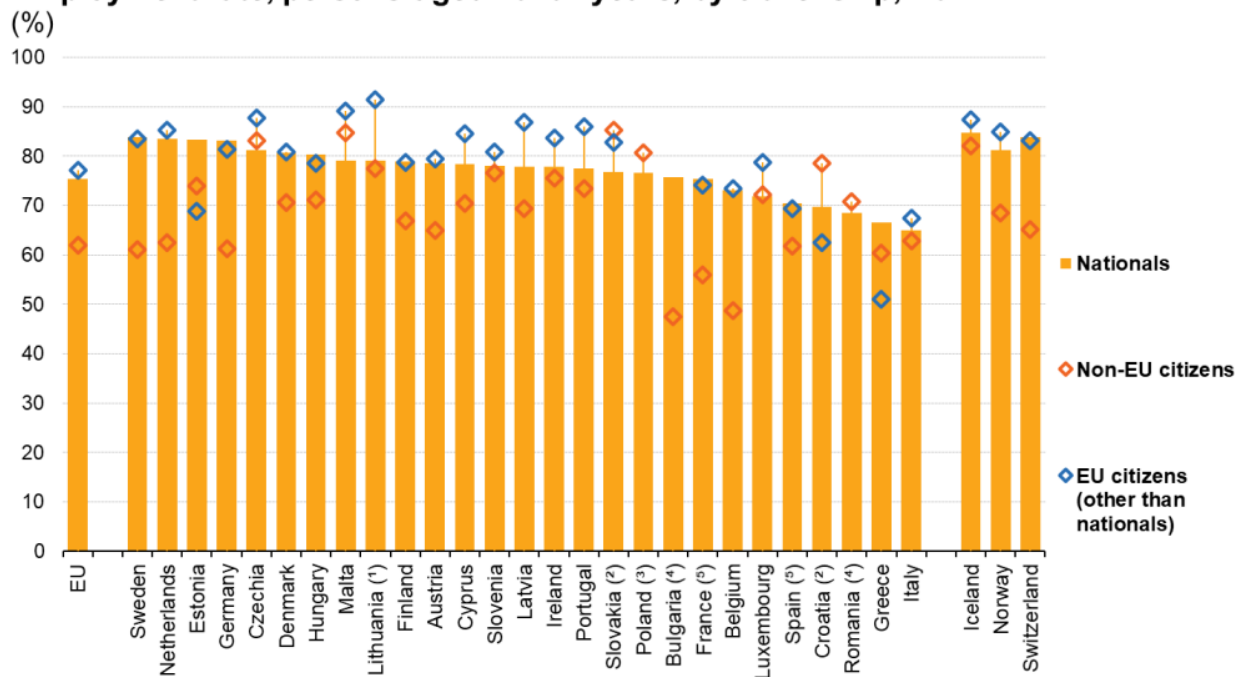
De asemenea, atragerea migranților contribuie la competitivitatea globală a UE. Persoanele foarte calificate din țările non-UE tind în prezent să prefere destinații precum America de Nord sau Oceania față de Europa. Îmbunătățirea atractivității UE pentru atragerea de talente este, prin urmare, imperativă, iar simplificarea procedurilor de angajare și antreprenoriat pentru migranți, alături de combaterea exploatării muncii și a discriminării, sunt pași cruciali în această direcție.

În esență, efortul UE de a atrage forța de muncă și antreprenorii migranți derivă din imperativul de a menține competitivitatea, de a aborda provocările demografice și de a ameliora deficitele de forță de muncă. Prin primirea migranților calificați și crearea unui mediu propice antreprenoriatului, UE își propune să asigure o creștere economică și o prosperitate durabilă atât pentru cetățenii săi, cât și pentru rezidenții săi.

Potrivit raportului Eurostat din mai 2023 referitor la indicatorii pieței muncii în 2022 în cadrul Uniunii Europene, 61.9% dintre cetățenii non-UE cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani erau angajați, în comparație cu 77.1% pentru cetățenii altor state membre ale UE și 75.4% pentru naționali. Aceste procente indică o creștere a ratei de angajare în comparație cu nivelul din 2019, înainte de începerea pandemiei de COVID-19 (60% pentru cetățenii non-UE, 75.6% pentru cetățenii altor state membre UE, 73.8% pentru cetățenii naționali). Este important de menționat că în statisticile Eurostat, persoanele care lucrează se referă la cele care sunt angajate sau sunt antreprenori. În 2022, rata șomajului pentru naționali cu vârsta între 20 și 64 de ani în UE a fost de 5.5%. Comparativ, cetățenii altor state membre UE au înregistrat o rată mai mare de 7.1%, în timp ce cetățenii non-UE au avut o rată semnificativ mai mare de 12.8%, aproape dublă față de cea a cetățenilor naționali.

În 20 din cele 27 de state membre UE în 2022, ratele de angajare pentru cetățenii non-UE au fost mai mici în comparație cu cele pentru naționali. Disparitățile cele mai semnificative au fost observate în Bulgaria (75.9% față de 47.7%), Belgia (73.1% față de 48.7%) și Suedia (83.8% față de 61.1%). În schimb, printre cele șapte state membre în care cetățenii non-UE aveau rate de angajare mai mari decât naționali, Croația și Slovacia au avut cele mai mari diferențe (69.7% față de 78.6% și 76.7% față de 85.2%).

Employment rate, persons aged 20–64 years, by citizenship, 2022



(*) EU citizens: low reliability.

(?) EU citizens and non-EU citizens: low reliability.

(*) EU citizens: not available.

(*) EU citizens: not available. Non-EU citizens: low reliability.

(*) Definition differs.

Source: Eurostat (online data code: ifsa_ergan)

Un raport Eurostat din iulie 2023 relevă că în 2022 rata de supracalificare a fost de 39.4% pentru cetățenii non-UE și de 31.8% pentru cetățenii din alte țări ale UE. În contrast, naționali au avut o rată de supracalificare de 21.1%. Persoanele angajate supracalificate se referă la cele cu diplomă de învățământ superior care lucrează în ocupații cu nivel scăzut sau mediu de calificare. Acest lucru înseamnă că numeroși imigranți posedă competențe valoroase care sunt foarte căutate pe piețele europene ale muncii, dar întâmpină frecvent dificultăți în recunoașterea acestor competențe și în obținerea unor locuri de muncă care să se alinieze nivelului lor de competență.

Conform datelor furnizate de Comisia Europeană, în 2022, cetățenii non-UE erau suprareprezențați în unele sectoare economice specifice în comparație cu cetățenii UE, cum ar fi: activități de cazare și servicii de alimentație (11.3% vs 4.2%); activități de servicii administrative și de suport (7.6% vs 3.9%); muncă domestică (5.9% vs 0.7%); construcții (9.1% vs 6.6%). În ceea ce privește ocupațiile, cetățenii non-UE erau suprareprezențați în rândul: curățătorilor și îngrijitorilor (11.4% vs 2.9%); lucrătorilor din servicii personale (7.3% vs 4.1%); lucrătorilor din îngrijire personală (5.5% vs 3%); lucrătorilor din construcții, excluzând electricienii (6.1% vs 3.7%); lucrătorilor din sectorul minier, construcții, manufactură și transport (6% vs 2.5%); asistenților în pregătirea alimentelor (2.6% vs 0.6%); lucrătorilor din agricultură, silvicultură și pescuit (2.4% vs 0.7%). În schimb, cetățenii non-UE erau subreprezențați în alte sectoare economice, inclusiv: administrație publică și apărare, securitate socială (1.1% vs 7.4%); educație (3.9% vs 7.6%); sănătate și asistență socială (8.5% vs 11.2%); activități profesionale, științifice și tehnice (3.8% vs 6%). În ceea ce privește ocupațiile, cetățenii non-UE erau subreprezențați în rândul: profesorilor (2.4% vs 5.5%); profesioniștilor din domeniul afacerilor și administrației (2.6% vs 6.8%); angajaților de birou și administrație (1.5% vs 4.4%); profesioniștilor din știință și inginerie (1.7% vs 3.5%); profesioniștilor din domeniul afacerilor și administrației (2.3% vs 4.5%); profesioniștilor din domeniul sănătății (1.5% vs 3.1%).

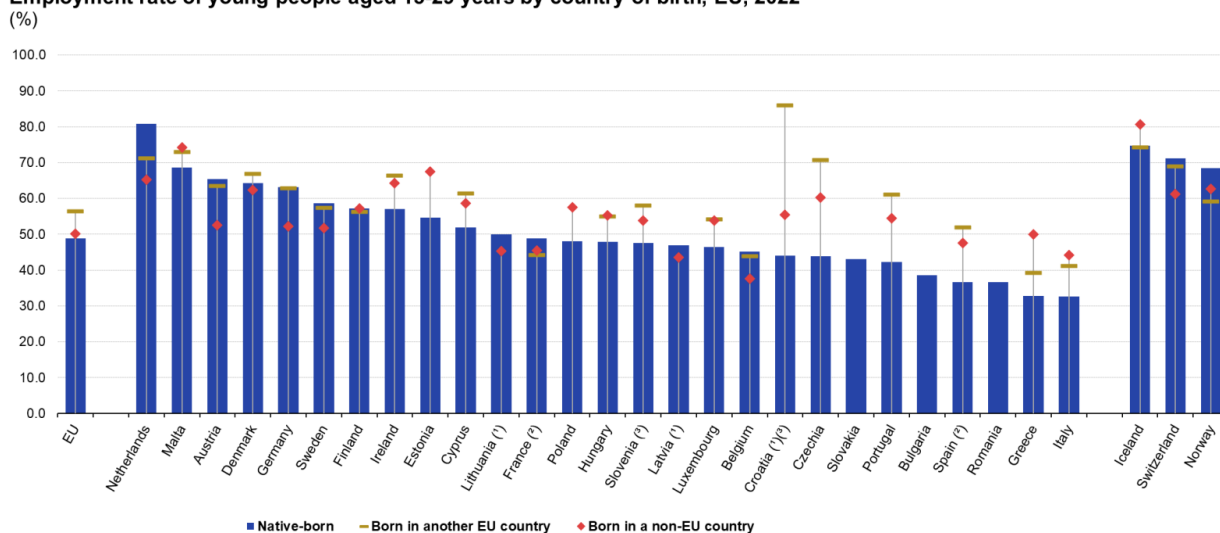
Mai mult, învățarea în rândul adulților joacă un rol crucial pe piața muncii, permițând indivizilor să dobândească noi competențe și să se adapteze cerințelor de muncă în continuă schimbare. În mediile de muncă în rapidă schimbare de astăzi, progresele tehnologice și cerințele pieței în evoluție necesită dezvoltarea continuă a competențelor. Prin urmare, învățarea pentru adulți îi echipază pe indivizi cu abilitățile necesare pentru a satisface aceste cerințe și pentru a rămâne competitivi pe piața muncii. Unele dintre noile competențe pe care indivizii le pot dobândi includ abilitățile digitale, gândirea critică și rezolvarea problemelor, comunicarea și colaborarea, adaptabilitatea și flexibilitatea, inteligența emoțională și conducerea și managementul. Potrivit raportului Eurostat din iulie 2023, în 2022, printre persoanele cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani, participarea la învățarea pentru adulți a variat în funcție de cetățenie, deși diferențele nu sunt semnificative, în special între cetățenii non-UE și cei naționali. 11.6% dintre cetățenii non-UE, 9.8% dintre cetățenii unui stat membru UE și 11.9% dintre naționali au participat la învățarea pentru adulți în cele patru săptămâni anterioare sondajului, incluzând cursuri, seminarii sau conferințe sau primirea de lecții sau instruire în afara sistemului de educație formal.

Este important să abordăm și situația tinerilor (între 15 și 29 de ani) din UE în funcție de țara în care s-au născut, pe baza informațiilor furnizate de raportul Eurostat din 27 noiembrie 2023.

Rata de angajare în 2022 pentru tineri este următoarea: 48.9% pentru nativi, 50.1% pentru cei născuți într-o țară non-UE și 56.4% pentru cei născuți într-o altă țară UE. Rata de angajare printre tinerii născuți în alte țări UE a depășit-o constant pe cea a celor nativi și a celor născuți în țări non-UE începând din 2013 până în 2022. În schimb, rata de angajare a tinerilor născuți în afara UE a rămas mai mică decât cea a nativilor până în 2021. În 2022, rata de angajare pentru persoanele născute în afara UE a depășit-o pe cea a nativilor , cu 1.2 puncte procentuale (pp).

În 2022, printre țările UE cu date disponibile, rata de angajare pentru tinerii născuți în afara UE a fost în general mai mică decât cea pentru tinerii născuți în alte țări UE în majoritatea statelor membre. Cu toate acestea, s-au observat excepții în Grecia, Italia, Malta, Franța, Finlanda și Ungaria. Cu toate acestea, rata de ocupare a persoanelor născute în afara UE a depășit-o pe cea a nativilor în 13 țări UE.

Employment rate of young people aged 15-29 years by country of birth, EU, 2022



Note: Only available data are presented in the graph.

(*) Born in a non-EU country: low reliability.

(*) Definition differs.

(*) Born in another EU country: low reliability.

Source: Eurostat (online data code: yth_empl_020)

eurostat

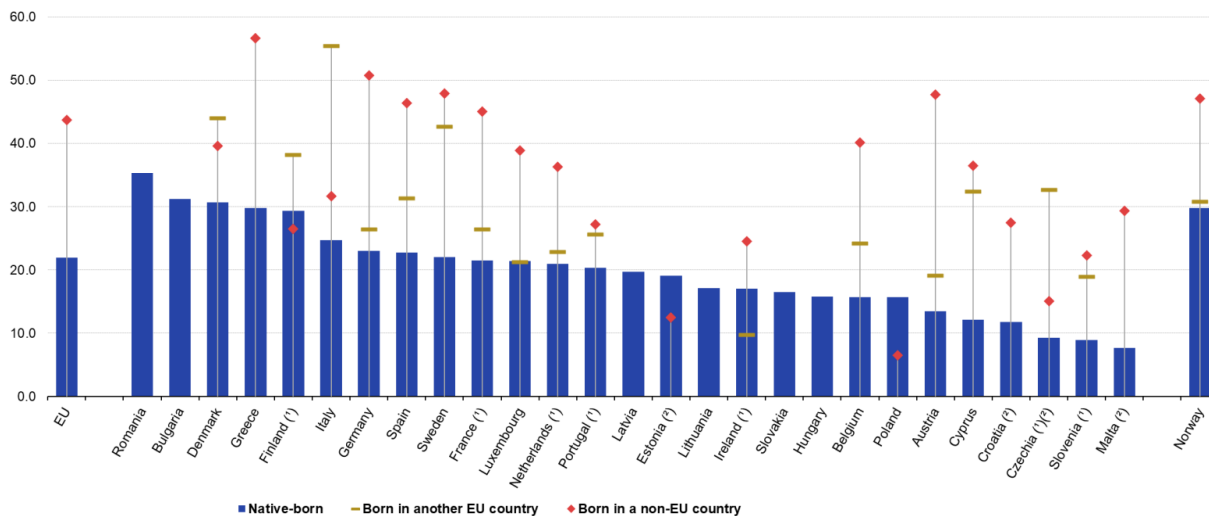
Discrepanțele de pe piața muncii pentru tinerii născuți în afara UE sunt evidente atunci când analizăm ratele șomajului. Tinerii născuți în afara UE au înregistrat rate mai ridicate de șomaj în comparație cu tinerii nativi și naționali în anul 2022, cu un nivel de aproximativ 15%, în timp ce rata șomajului pentru celelalte două grupuri era de aproximativ 10%. În 2022, printre statele membre cu date disponibile, rata șomajului pentru persoanele născute în afara UE a depășit-o pe cea a nativilor în toate statele membre, cu excepția Italiei și Greciei. De asemenea, rata șomajului pentru persoanele născute în afara UE a fost mai mare decât cea a persoanelor tinere născute în alte țări ale UE în toate statele membre, cu excepția Spaniei și Italiei. În mod remarcabil, o rată mai mică a șomajului pentru tinerii născuți în alte țări ale UE în comparație cu nativii a fost observată exclusiv în Luxemburg. De asemenea, trebuie acordată o atenție sporită tinerilor care nu sunt angajați, nu studiază sau participă la formare suplimentară. În 2022, procentajul în cazul

tinerilor născuți în afara țărilor UE a fost de 21.1%, în comparație cu 11/8% în cazul tinerilor nativi și 14.2% în cazul tinerilor născuți în alte state ale UE.

De asemenea, există o situație alarmantă în ceea ce privește riscul de sărăcie sau excluziune socială în rândul tinerilor imigranți. Riscul de sărăcie sau excluziune socială se referă la probabilitatea ca indivizii să experimenteze venituri scăzute, deprivare materială sau marginalizare socială în cadrul unei societăți. Acest risc cuprinde diverse factori, inclusiv inegalitatea veniturilor, accesul insuficient la serviciile esențiale și participarea limitată la activități sociale și economice. Persoanele cu risc de sărăcie sau excluziune socială (AROE) adesea duc lipsă de mijloacele și oportunitățile de a se angaja activ în viața economică, politică, socială și culturală a țării gazdă. În baza datelor Eurostat, în 2022, cei mai expuși riscului de sărăcie sau excluziune socială au fost tinerii (cu vârste cuprinse între 16 și 29 de ani) care nu sunt cetățeni ai UE, cu un procent de 46.2%, în comparație cu 27.3% în cazul tinerilor cetățeni UE care locuiesc în altă țară UE și 19.3% în cazul naționalilor.

În 15 din cele 17 state membre ale UE cu date disponibile, proporția tinerilor născuți în afara UE aflați în risc de sărăcia sau excluziune socială a depășit-o pe cea a tinerilor nativi cu 10 pp sau mai mult. Cea mai mare discrepanță a fost observată în Austria, ajungând la 34.2 pp. Cu toate acestea, au existat excepții de la această tendință, unde riscul de sărăcie sau excluziune socială în rândul tinerilor născuți în afara UE a fost mai mic decât în rândul tinerilor nativi în Finlanda și Polonia.

At-risk-of-poverty or social exclusion rate of young people (aged 16-29 years) by country of birth, 2022 (%)



Note: Only available data are presented in the graph.
 (*) Born in another EU country: low reliability.
 (**) Born in a non-EU country: low reliability.
 Source: Eurostat (online data code: ilc_peps06n)

Antreprenoriatul se află într-o poziție de forță formidabilă care propulsează creșterea economică și stimulează crearea de locuri de muncă în cadrul societăților. Acesta servește ca un

catalizator pentru nașterea de noi companii, generarea de oportunități de angajare și explorarea piețelor neatinse, toate acestea contribuind la cultivarea abilităților și capacităților noi. Cu toate acestea, în cadrul Uniunii Europene, o demografie semnificativă adesea ignorată ca potențiali antreprenori sunt imigranții. În ciuda potențialului lor, aceștia se confruntă cu o multitudine de obstacole, de la bariere legale și culturale până la provocări lingvistice. Aceste obstacole nu sunt exclusive imigranților, ci afectează și alte grupuri vulnerabile din cadrul societății. Printre aceste grupuri subreprezentate, tinerii imigranți se confruntă în mod special cu obstacole intimidante în încercarea de a accesa oportunitățile de antreprenoriat. Drumul către antreprenoriat rămâne anevoios pentru ei, fiind exacerbate în continuare provocările existente pe piața muncii.

Antreprenoriatul în rândul imigranților poate oferi apărare împotriva marginalizării, cât și o oportunitate către autonomia economică. Prin antreprenoriat, indivizii își croiesc propriile căi, independente de piețele de muncă convenționale, evitând astfel spectrul marginalizării. Totuși, dincolo de simpla supraviețuire, antreprenoriatul de succes generează un teren fertil pentru creșterea economică, de care beneficiază nu doar imigranții, ci și societatea țării gazdă în ansamblu.

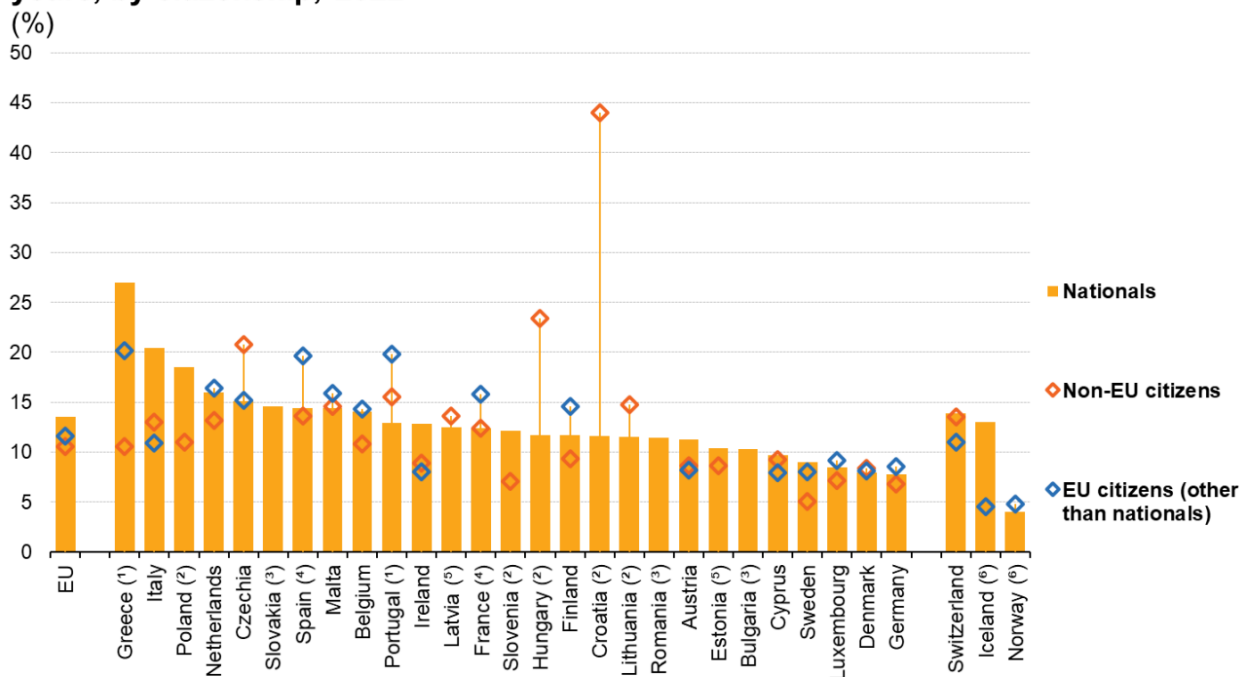
Raportul Eurostat din mai 2023 arată că în 2022, 10.6% dintre cetățenii non-UE au desfășurat activități de antreprenoriat, mai puțini decât 13.5% în rândul naționalilor și 11.7% în rândul cetățenilor altor țări ale UE. Antreprenorii sunt cei care își conduc propriile afaceri, desfășoară practici profesionale, activități agricole, sau dețin magazine cu amănuntul și diverse alte întreprinderi, toate cu obiectivul primar de a genera profit. Ratele de antreprenoriat în 2022 sunt similare chiar și atunci când analizăm țara de origine - 11.2% pentru cei născuți într-o țară non-UE, 13.6% pentru nativi și 11.9% pentru cei născuți în altă țară UE. Printre imigranți, ratele de antreprenoriat sunt mai mici decât cele înregistrate în 2015-2016 (13.4% în 2015 pentru cei născuți într-o țară non-UE și 12.5% în 2016 pentru cetățenii non-UE) și nu au atins încă nivelul din 2019, înainte de începerea pandemiei (11.8% pentru cei născuți într-o țară non-UE și 11.2% pentru cetățenii non-UE). Raportul între bărbați și femei în ceea ce privește rata de antreprenoriat este în favoarea bărbaților. În 2022, printre cetățenii non-UE, bărbații cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani aveau o rată de antreprenoriat de 12.1% în comparație cu 8.4% pentru femeile cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani. Printre cei născuți în afara UE, rata de antreprenoriat pentru bărbați a fost de 13.3%, iar pentru femei a fost de 8.5%.

Este important de menționat că antreprenoriatul poate fi categorizat în două tipuri distincte: angajatorii, care angajează și supraveghează alte persoane în cadrul afacerii lor, și lucrători pe cont propriu, care operează afaceri fără a angaja personal suplimentar. În Uniunea Europeană în 2022, proporția angajatorilor printre cetățenii non-UE a fost de 32.1%, mai mare decât cea de 31.8% în rândul naționalilor și 30.8% în rândul cetățenilor altor state membre ale UE. În plus, studiile recente efectuate în Germania indică faptul că afacerile deținute de imigranți sunt mai predispuse să atingă niveluri remarcabile de creștere în comparație cu întreprinderile conduse de non-imigranți (OCDE/Comisia Europeană, 2023).

Printre cele 24 de state membre ale UE cu date disponibile, ratele de antreprenoriat pentru cetățenii non-UE au variat între 44.3% în Croația și 23.1% în Ungaria până la 5.1% în Suedia și

7% în Slovenia. În majoritatea statelor membre (15 din 24), rata de antreprenoriat a fost mai mare pentru naționali decât pentru cetățenii non-UE, cu cele mai mari diferențe observate în Grecia (16.4 puncte procentuale), Polonia (7.5 puncte procentuale) și Italia (7.4 puncte procentuale). În schimb, printre cele nouă state membre în care rata de antreprenoriat a fost mai mare în rândul cetățenilor non-UE, Croația și Ungaria au prezentat cele mai mari diferențe la 32.4 și 11.7 puncte procentuale, respectiv.

Share of self-employed in total employment, persons aged 20–64 years, by citizenship, 2022



(1) EU citizens: low reliability.

(2) EU citizens: not available. Non-EU citizens: low reliability.

(3) EU citizens and non-EU citizens: not available.

(4) Definition differs.

(5) EU citizens: not available.

(6) Non-EU citizens: not available.

Source: Eurostat (online data codes: lfsa_esgan and lfsa_pganws)

eurostat

Când examinăm numărul antreprenorilor născuți în afara UE, Croația, Germania și Austria au prezentat cele mai mari proporții de angajatori imigranți, situându-se la 50%, 48% și, respectiv, 48%. În plus, în nouă state membre ale UE, cel puțin o treime din imigranții antreprenori și-au asumat rolul de angajatori (OCDE/Comisia Europeană, 2023).

Studiul „Antreprenorii lipsă în 2023: Politici pentru antreprenoriatul inclusiv”, realizat de OCDE și Comisia Europeană, prezintă informații relevante despre sectoarele economice ale imigranților care sunt antreprenori în Uniunea Europeană. În 2022, persoanele născute în țări non-UE au prezentat rate mai scăzute de antreprenoriat în activitățile profesionale și științifice (23%),

în construcții (19%) și în activități administrative și de suport (8%) în comparație cu cei născuți într-un alt stat membru al UE sau în țara de raportare. Cu toate acestea, imigranții născuți în afara UE au demonstrat rate mai mari de antreprenoriat în alte activități de servicii în comparație cu cei născuți în alt stat membru al UE (26% față de 24%), cu toate că ambele rate au fost sub ponderea celor născuți în țara respectivă (30%). În sens invers, cei născuți în afara UE au arătat o tendință mai mare pentru antreprenoriat în comerțul en-gros și servicii alimentare (18%), transport și depozitare (11%) și educație (9%) în comparație cu cei născuți în alt stat membru UE sau cei născuți în țara de raportare. De asemenea, printre persoanele născute în alt stat membru al UE, rata de antreprenoriat a fost ușor mai mare în construcții decât printre cei născuți în țara de raportare (26% față de 25%).

Antreprenoriatul în rândul tinerilor, inclusiv tinerii imigranți, joacă un rol pivotal în conturarea peisajului economic al Uniunii Europene. Ca o forță dinamică care stimulează inovația, crearea de locuri de muncă și creșterea economică, antreprenoriatul îi sprijină pe tineri să-și exprime creativitatea, să-și valorifice talentele și să-și urmeze aspirațiile. Pentru tinerii imigranți, antreprenoriatul oferă o cale către independența economică și integrarea în societățile gazdă, oferind oportunități de a contribui la economiile locale și de a promova coeziunea socială. Mai mult, prin cultivarea unei mentalități antreprenoriale printre tineri, UE încurajează o cultură a inovației și a rezilienței, esențială pentru abordarea provocărilor contemporane și pentru profitarea de oportunitățile emergente într-un mediu global în continuă evoluție. Astfel, stimularea unui ecosistem favorabil antreprenoriatului printre tineri, inclusiv imigranți, nu este doar o chestiune de prosperitate economică, ci și un mijloc de a-și valorifica potențialul și de a construi un viitor mai inclusiv și mai vibrant pentru Europa.

În 2022, aproape 26 de milioane de tineri (cu vârste cuprinse între 20 și 29 de ani) erau antreprenori în Uniunea Europeană, reprezentând 7% din totalul tinerilor care lucrează în UE (OCDE/Comisia Europeană, 2023). De-a lungul ultimului deceniu, rata de antreprenoriat în rândul tinerilor din UE a rămas relativ constantă. În prezent, nu există date cuprinzătoare cu privire la nivelul de antreprenoriat în rândul tinerilor imigranți din UE. Cu toate acestea, Eurostat raportează că aproximativ 3% dintre tinerii cetățeni non-UE activi pe piața muncii (cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani) erau antreprenori în 2022. Prin urmare, vom prezenta datele disponibile despre toți tinerii (cu vârste cuprinse între 20 și 29 de ani) din UE, care includ cei născuți în țara respectivă, cei născuți în alte state ale UE, precum și tinerii născuți în afara UE.

Potrivit studiului „Antreprenorii lipsă în 2023: Politici pentru antreprenoriatul inclusiv”, în 2022, tinerii au avut cele mai mari rate de antreprenoriat în Polonia, Cehia (11% fiecare), Grecia, Italia (12% fiecare) și Slovacia (13%). În contrast, doar un procent mic de tineri erau antreprenori în Germania, Suedia și Irlanda, fiecare reprezentând mai puțin de 3% din totalul tinerilor care lucrează. În plus, putem observa o disparitate semnificativă de gen în antreprenoriat. În 2022, aproximativ 5% dintre femeile tinere active pe piața muncii erau antreprenoare, în contrast cu 8% în rândul bărbaților. Prin urmare, tinerii bărbați au avut de 1.6 ori mai multe șanse să fie antreprenori decât femeile. În timp ce egalitatea de gen în antreprenoriat în rândul tinerilor este o realitate în câteva state membre ale UE, rămâne o problemă în majoritatea țărilor. În 2022, Ungaria

și Portugalia nu au prezentat nicio discrepanță de gen între tinerii antreprenori, iar Italia și Lituania au arătat doar o ușoară diferență. În mod interesant, în Cipru și Luxemburg, tinerele aveau mai multe șanse de a fi antreprenoare decât colegii lor de sex masculin. Cu toate acestea, disparități semnificative de gen s-au conturat în Croația, Malta, Republica Slovacă și Suedia, unde tinerii bărbați aveau de peste trei ori mai multe șanse să fie antreprenori decât tinerele. Aceste disparități semnificative necesită strategii personalizate care să sprijine aspirațiile antreprenoriale ale tinerelor femei, reflectând interesele și proiectele lor unice de afaceri.

Aproape unul din cinci tineri antreprenori a fost creator de locuri de muncă, întrucât în 2022, 17% dintre tinerii antreprenori în UE au angajat cel puțin o persoană. Astfel, tinerii antreprenori au contribuit la crearea a cel puțin 350.000 de locuri de muncă în UE. În mod interesant, procentajul de tineri antreprenori care își asumă rolul de angajatori în UE a rămas stabil în ultimul deceniu. Procentajul de tineri angajatori a variat semnificativ în toate statele membre ale UE, de la 7% în Cehia la 37% în Germania.

Tinerii antreprenori se confruntă adesea cu constrângeri de resurse și întâmpină dificultăți în accesarea suportului extern, ceea ce îi determină să se orienteze către sectoare cu bariere mai mici la intrare. În UE în 2022, agricultura, silvicultura și pescuitul, împreună cu alte sectoare de servicii, au fost identificate ca fiind sectoarele principale în care tinerii lucrători aveau cea mai mare probabilitate să fie antreprenori, cu aproximativ 30% și, respectiv, 18%. În plus, alte sectoare cu rate de antreprenoriat peste medie pentru tineri au inclus activități imobiliare (16%), arte, divertisment și recreație (15%), construcții (12%), activități profesionale și științifice (11%) și informații și comunicare (8%). De remarcat este faptul că majoritatea subsectoarelor din aceste industrii necesită investiții de capital minime. În sens invers, antreprenoriatul în rândul tinerilor a fost rar întâlnit în sectoare precum transport și depozitare sau producție.

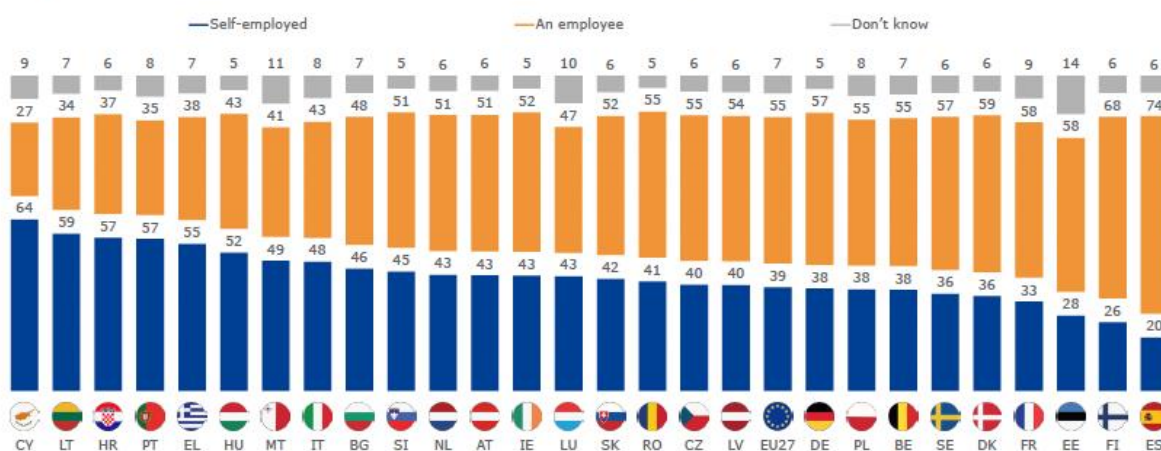
Distribuția ratelor de antreprenoriat în rândul tinerilor este influențată de diferiți factori, inclusiv peisajul economic și sistemele vocaționale ale țării. De exemplu, țările cu o pondere semnificativă de activități economice în agricultură, cum ar fi Franța și Italia, observă adesea rate mai mari de antreprenoriat în rândul tinerilor în sectorul agricol. În schimb, țările precum Austria și Germania, renumite pentru sistemele lor vocaționale solide, tind să aibă o concentrație mai mare de antreprenoriat în rândul tinerilor în sectoarele profesionale și tehnice. În plus, o tendință remarcabilă în ultimii ani este expansiunea rapidă a sectoarelor de tehnologie în multe state membre din estul UE. Această creștere poate fi atribuită investițiilor sporite în educația în domeniul tehnologiei și atracției costurilor de trai reduse, care atrag companii multinaționale de IT. Această sporire a investițiilor în tehnologie nu numai că alimentează creșterea economică, dar creează și oportunități pentru tinerii antreprenori să prospere în peisajul dinamic și în continuă evoluție al industriei conduse de tehnologie (OCDE/Comisia Europeană, 2023).

În 2022, Anul European al Tineretului, Departamentul General pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune al Comisiei Europene a comandat un sondaj Eurobarometru pentru a analiza preferințele și atitudinile a aproximativ 26,000 de tineri, cu vârste cuprinse între 15 și 30 de ani, din toate statele membre ale UE, referitoare la antreprenoriat. Rezultatele acestui sondaj sunt importante și relevante în ceea ce privește furnizarea unui sprijin mai bun și elaborarea

politicilor mai apropiate de nevoile și aspirațiile tinerilor din Uniunea Europeană care doresc să devină antreprenori, inclusiv tinerii imigranți.

Când li s-au prezentat diverse opțiuni de muncă, 39% dintre tinerii chestionați și-au exprimat preferința pentru antreprenoriat în detrimentul angajării tradiționale, în timp ce 55% au preferat să lucreze ca angajați în loc să fie antreprenori. Înclinația către antreprenoriat versus angajarea tradițională variază semnificativ în statele membre ale UE. În șase țări, peste jumătate dintre respondenți se orientează către antreprenoriat: Cipru (64%), Lituania (59%), Croația (57%), Portugalia (57%), Grecia (55%) și Ungaria (52%). În sens invers, cea mai mare proporție care a selectat statutul de angajat a fost observată în Spania (74%), urmată de Finlanda (68%).

Q3 If you could choose between different kinds of jobs, would you prefer to be...? (% EU27)



Dorința de independență și libertatea de a-și dicta programul și mediul de lucru, alese de 49% dintre respondenți, reprezintă factorii principali care motivează preferința tinerilor pentru antreprenoriat. 33% dintre participanți menționează satisfacția personală derivată din realizarea ideilor lor, în timp ce 29% percep antreprenoriat ca oferind perspective de venituri superioare. Alte motive variază de la 5% pentru raritatea oportunităților de angajare până la 17% pentru potențialul de a aduce o contribuție pozitivă la nivel societal.

Principalul motiv invocat pentru preferința de a lucra ca angajat este asigurarea unui venit regulat și stabil (selectat de 46%), urmat îndeaproape de considerațiile privind siguranța locului de muncă (39%) și orele de lucru fixe (29%). Aproximativ 21% au ales accesul la protecție socială, inclusiv asigurare de sănătate și indemnizații de șomaj, ca un factor semnificativ în preferința lor pentru statutul de angajat.

Aproape patru din zece respondenți (37%) consideră că o barieră semnificativă care împiedică tinerii să devină antreprenori este lipsa de capital sau resurse, iar 36% identifică riscurile financiare asociate antreprenoriatului ca un factor descurajant pentru tineri. O proporție ușor mai mică (31%) menționează lipsa de cunoștințe, educație sau abilități necesare pentru a iniția și gestiona o afacere ca o altă obstacol notabil. Celelalte bariere sunt recunoscute de un număr mai mic de respondenți, variind de la 11% pentru îngrijorările legate de accesul la protecție socială, inclusiv asigurare de sănătate și indemnizații de șomaj, până la 25% pentru aprehensiunile legate de obstacolele

birocratice și complexitățile administrative. În mod interesant, în cinci state membre ale UE, și anume Estonia (49%), Suedia (46%), Cehia (42%), România (40%) și Lituania (39%), lipsa de cunoștințe, educație sau abilități necesare pentru a iniția și gestiona o afacere reprezintă principalul obstacol în calea antreprenoriatului.

Aproape jumătate dintre respondenți (46%) manifestă disponibilitatea de a-și înființa propria afacere, chiar dacă nu au inițiat niciun pas în acest sens, iar 14% sunt în procesul de a lua măsuri pentru a-și începe propria afacere. De remarcat este faptul că proporția de respondenți dispuși să ia în considerare antreprenoriatul, dar care nu au făcut încă niciun pas în acest sens, este cea mai mare în Cipru (67%), iar cea mai mică în Germania (38%) și Franța (39%). Cele mai mari proporții de respondenți care nu iau în considerare înființarea unei afaceri se găsesc în Franța (34%), Finlanda și Luxemburg (ambele 32%), însă în mai mult de jumătate dintre statele membre, procentul rămâne sub 25%. Astfel, reiese că în timp ce preferința pentru angajarea tradițională este mai comună, mulți tineri încă se gândesc la posibilitatea de a lucra pentru ei înșiși în viitor.

În ceea ce privește sectoarele preferate, dacă li s-ar oferi oportunitatea de a-și înființa propria afacere, tinerii manifestă o puternică înclinație către sectoare precum IT, internet, comerț electronic sau social media (13%), urmate îndeaproape de arte, design și cultură (10%). În plus, comerțul, schimburile comerciale și retailul (9%), precum și ospitalitatea, divertismentul și turismul (9%) se evidențiază ca opțiuni populare printre respondenți.

În plus, dacă li s-ar pune o întrebare cu privire la tipurile de sprijin pe care le-ar considera cel mai benefice - de la asistență financiară sub formă de granturi până la îndrumare din partea antreprenorilor experimentați - niciun tip nu se evidențiază ca fiind mai util decât celelalte pentru respondenți. De exemplu, 23% dintre ei menționează sprijinul financiar sub formă de granturi, în timp ce 22% indică o preferință pentru educație și pregătire, precum și coaching și mentorat din partea antreprenorilor experimentați. În plus, 21% menționează importanța sprijinului în privința cerințelor legale, în timp ce 19% ar dori asistență în promovarea produselor sau serviciilor lor.

Tinerii manifestă o puternică preferință pentru dobândirea unei pregătiri antreprenoriale atât în cadrul, cât și în afara cadrelor formale de educație. În timp ce 32% sunt înclinați să urmeze o astfel de pregătire la școală sau universitate, o parte semnificativă (27%) urmăresc creatorii de conținut online, pe YouTube și Instagram, și îi percep surse valoroase de dobândire a abilităților antreprenoriale. În plus, 21% se așteaptă să beneficieze de îndrumarea unei rețele de antreprenoriat. De asemenea, procente mai mici de respondenți exprimă interesul în a căuta pregătire de la instituții precum camera de comerț (18%), un centru de ocupare a forței de muncă (16%), instituții ale UE (15%), un incubator de afaceri (13%) sau administrația locală (12%).

În ultimii ani, Uniunea Europeană și-a reconfirmat angajamentul de a promova integrarea imigranților, concentrându-se în special pe integrarea tinerilor. Central în acest angajament este dedicarea UE în facilitarea integrării migranților pe piața muncii și sprijinirea eforturilor lor antreprenoriale. Prin promovarea activă a integrării tuturor migranților, inclusiv a tinerilor, UE își propune să valorifice talentele și abilitățile acestora, să atragă forță de muncă pe continent și să creeze o societate mai dinamică și mai inclusivă. Prin diverse inițiative și politici, UE a făcut pași

semnificativi către aceste obiective, demonstrând eforturile sale continue de a crea un mediu propice pentru imigranți în statele membre ale sale.

Planul de Acțiune privind Integrarea și Incluziunea 2021-2027 este un cadru politic adoptat de Comisia Europeană la 24 noiembrie 2020. Scopul său este de a sprijini statele membre în eforturile lor de a integra migrații și de a asigura includerea lor în societate. Planul conturează diverse acțiuni pentru promovarea integrării sociale, economice și culturale a migraților, inclusiv accesul la educație, locuri de muncă, sănătate și locuințe. În legătură cu Planul de Acțiune privind Integrarea și Incluziunea, Comisarul pentru Afaceri Interne, Ylva Johansson, a declarat că *"Migrații sunt 'noi', nu 'ei'. Toată lumea are un rol de jucat în asigurarea că societățile noastre sunt coezive și prospere. Integrarea și incluziunea înseamnă ascultarea comunităților migrante și asigurarea ca toată lumea poate beneficia de drepturi, indiferent de origine. Integrarea inclusivă înseamnă furnizarea acelorași instrumente și sprijin necesar pentru a contribui la societate, astfel încât migrații să-și poată atinge întregul potențial și societățile noastre să beneficieze de forța și abilitățile lor."* Cu toate acestea, planul subliniază și importanța unui proces de integrare bidirecțional, evidențiind faptul că migrații ar trebui să se implice activ în integrarea lor, primind în același timp asistență în eforturile lor de integrare.

Planul de Acțiune este strâns legat de Noul Pact privind Migrația și Azilul, propus de Comisia Europeană în septembrie 2020. Așa cum s-a menționat anterior, Noul Pact privind Migrația și Azilul este o abordare cuprinzătoare pentru gestionarea migrației în Uniunea Europeană, concentrându-se atât pe dimensiunile externe, cât și pe cele interne. Scopul său este de a oferi o abordare mai predictibilă și durabilă pentru gestionarea migrației, inclusiv măsuri pentru îmbunătățirea integrării și asigurarea includerii eficiente a migraților în societățile europene. Prin urmare, Planul de Acțiune este unul dintre componentele cheie ale Noului Pact privind Migrația și Azilul, deoarece conturează măsuri și inițiative specifice pentru sprijinirea integrării migraților în UE. Pune un accent semnificativ pe integrarea migraților pe piața muncii și sprijinirea activităților lor antreprenoriale.

Una dintre inițiativele cheie conturate în plan este de a oferi migraților acces la oportunități de educație și formare care se aliniază cu nevoile pieței muncii. Aceasta include cursuri de limbă, educație și formare profesională (EFP), și recunoașterea calificărilor dobândite în străinătate, ajutând imigrații să dobândească și să dezvolte abilitățile necesare pentru angajare. În plus, planul subliniază importanța abordării barierelor în calea angajării, cum ar fi discriminarea și lipsa recunoașterii calificărilor străine.

În plus, planul subliniază semnificația cultivării antreprenoriatului în rândul imigraților ca vehicul pentru integrarea economică. Aceasta include nu numai furnizarea de sprijin financiar imigraților, ci și oferirea de programe de mentorat și oportunități de networking menite să îmbunătățească abilitățile lor de leadership și management. Prin încurajarea antreprenorilor imigrați să dobândească abilitățile și resursele necesare, planul își propune să stimuleze crearea de locuri de muncă, să promoveze creșterea economică și să faciliteze integrarea lor completă în comunitățile europene.

Statele membre ale UE sunt responsabile de adoptarea și implementarea politicilor, programelor și proiectelor de integrare și incluziune, menite să ajute imigranții să acceseze mai ușor piața muncii și să-și urmeze aspirațiile antreprenoriale, pe baza indicațiilor furnizate de Planul de Acțiune privind Integrarea și Incluziunea. Agențiile guvernamentale (la nivel național, regional și local), precum și organizațiile neguvernamentale, organizațiile societății civile, instituțiile publice, cum ar fi universitățile și centrele de cercetare, întreprinderile private și chiar persoanele fizice pot accesa fondurile europene în acest sens, beneficiind de sprijinul instituțiilor Europene, incluzând dezvoltarea de ghiduri și instrumente practice, coordonare și monitorizare.

Unele dintre principalele fonduri europene disponibile sunt:

- **Fondul pentru Azil, Migrație și Integrare (AMIF)** - AMIF vizează în mod specific fazele timpurii ale integrării cetățenilor țărilor terțe, inclusiv a imigranților, refugiaților și solicitanților de azil, în societățile UE. Sprijină proiecte legate de educație, angajare, formare lingvistică, incluziune socială și antreprenariat. Bugetul AMIF pentru perioada 2021-2027 este de aproximativ 10 miliarde de euro.
- **Fondul Social European Plus (ESF+)** - ESF+ este una dintre sursele principale de finanțare pentru inițiativele de incluziune socială, educație și integrare pe piața muncii în UE pe termen mediu și lung. Sprijină integrarea imigranților pe piața muncii prin diverse inițiative. Finanțează servicii de angajare (cum ar fi consilierea în căutarea unui loc de muncă), programe de dezvoltare a abilităților și formare lingvistică pentru a îmbunătăți perspectivele de angajare ale migranților. ESF+ sprijină, de asemenea, formarea antreprenorială (care poate include dezvoltarea abilităților de leadership și management), mentoratul și accesul la resurse financiare pentru antreprenorii imigranți. De asemenea, ESF+ sprijină dezvoltarea și furnizarea de servicii de integrare adaptate nevoilor specifice ale imigranților, inclusiv orientare culturală și asistență legală. În plus, ESF+ încurajează parteneriatele și colaborarea între autoritățile publice, ONG-urile, angajatorii, instituțiile de învățământ și alte părți interesate implicate în eforturile de integrare a imigranților. Prin promovarea cooperării și coordonării, ESF+ maximizează impactul inițiativelor de integrare, promovează partajarea cunoștințelor și valorifică resursele pentru a aborda problemele complexe. Bugetul total ESF+ pentru perioada 2021-2027 este de aproximativ 100 miliarde de euro.
- **Fondul European de Dezvoltare Regională (FEDR)** - Obiectivul principal al FEDR este de a promova dezvoltarea economică și de a reduce disparitățile regionale în cadrul Uniunii Europene. FEDR sprijină indirect integrarea imigranților în societățile europene prin investiții în dezvoltarea economică, crearea de locuri de muncă și proiecte de infrastructură în regiunile cu populații migrante semnificative. Bugetul total FEDR pentru perioada 2021-2027 este de aproximativ 220 miliarde de euro.
- **Programul InvestEU** - Acesta facilitează accesul la finanțare și reduce riscurile pentru antreprenorii, inclusiv antreprenorii imigranți, din întreaga UE. Deși nu oferă granturi, InvestEU oferă instrumente financiare cum ar fi împrumuturi, garanții și investiții de capital prin intermediul instituțiilor financiare partenere. Aceste resurse sprijină

antreprenorii să-și înceapă sau să-și extindă afacerile, să investească în inovație și să se extindă pe noi piețe. Prin valorificarea investițiilor publice și private, InvestEU stimulează creșterea economică, crearea de locuri de muncă și integrarea socială, promovând antreprenoriatul și inovația în Europa. Se estimează că InvestEU va mobiliza peste 372 miliarde de euro în perioada 2021-2027.

- **Horizon Europe** - Acesta este principalul program de finanțare a cercetării și inovației al UE, sprijinind proiecte care variază de la cercetare fundamentală la inovație orientată spre piață, având ca scop promovarea excelenței științifice, avansarea tehnologică și impactul societal. Acesta asistă în mod indirect imigranții în integrarea pe piața muncii și în antreprenoriat prin diverse mijloace. Fondurile către cercetările privind problemele de migrație și integrare, ar putea asista factorii de decizie cu privire la strategiile eficiente pentru angajarea și antreprenoriatul în rândul imigranților, pot fi oferite resurse pentru antreprenorii migranți prin hub-uri tehnologice, contribuind astfel la dezvoltarea afacerilor, pot fi sprijinite programe vocaționale adaptate nevoilor migranților și promovate diversitatea și incluziunea în cercetare și inovație. Bugetul total Horizon Europe pentru perioada 2021-2027 este de aproximativ 95 miliarde de euro.
- **Programul Cetățeni, Egalitate, Drepturi și Valori (CERV)** - Acesta ajută în mod indirect imigranții să se integreze pe piața muncii și să își înceapă afacerile finanțând proiecte care promovează egalitatea, combat discriminarea și favorizează incluziunea socială. Prin activități de formare, oportunități de networking și sprijin pentru conștientizarea drepturilor legale, CERV echipează imigranții cu abilitățile, cunoștințele și resursele necesare pentru succes, inclusiv abilități de leadership inclusiv. Prin crearea unui mediu inclusiv și promovarea colaborării între părțile interesate, CERV contribuie la integrarea imigranților în societățile europene. Bugetul total CERV pentru perioada 2021-2027 este de aproximativ 1 miliard de euro.

Aceste fonduri europene pot fi accesate inclusiv cu scopul de a îmbunătăți integrarea refugiaților ucraineni, care beneficiază de dreptul de ședere temporară, pe piața muncii și de a-i sprijini în aspirațiile lor antreprenoriale. Conform datelor disponibile, refugiații ucraineni din UE înregistrează progrese în ceea ce privește găsirea unor locuri de muncă și înființarea de afaceri, în comparație cu alte grupuri de refugiați, dar ratele de angajare și de antreprenoriat variază semnificativ în funcție de țară.

Conform unui sondaj recent efectuat de UNHCR (2024), aproximativ 45% din refugiații ucraineni din UE erau angajați sau antreprenori în februarie 2024. În baza raportului OCDE, „Outlook-ul migrației internaționale 2023”, și altor surse, se estimează că cele mai ridicate rate de angajare printre refugiații ucraineni se înregistrează în Danemarca - 80% (februarie 2024, sursă: Agenția daneză pentru piața muncii și recrutare), Republica Cehă - 66% (decembrie 2023, care include și muncitorii zilieri și ucrainenii antreprenori, sursă: IOM), Polonia - 62% (iulie 2023, sursă: Narodowy Bank Polski), Suedia - 56% (mai 2023), Olanda - 55% (noiembrie 2023, sursă: Statistics Netherlands), Lituania - 53% (iulie 2023). Refugiații ucraineni din UE găsesc adesea locuri de muncă în sectoare precum construcțiile, agricultura, fabricația și industria ospitalității, în

care locurile de muncă sunt în general mai puțin calificate, în ciuda faptului că mulți refugiați au absolvit învățământul superior. Discrepanța între competențe și oportunitățile disponibile poate constitui o provocare pentru integrarea lor pe piața muncii.

Germania a primit peste un milion de persoane care au fugit din Ucraina în ultimii doi ani. Cu toate acestea, până la sfârșitul anului 2023, doar 214,000 dintre aceștia au reușit să-și găsească un loc de muncă (20%). O posibilă explicație ar fi faptul că în fiecare lună primesc ajutoare sociale generoase, mai mari decât sprijinul pe care îl primesc ceilalți refugiați și solicitanți de azil, cuprinse între 563 de euro pentru un adult și 471 de euro pentru un copil. De asemenea, Germania suportă cheltuielile pentru asigurarea de sănătate și cazare, inclusiv chirie și încălzire. În plus, alocă asistență financiară pentru mobilier și materiale școlare. Pe de altă parte, trebuie luate în considerare și alte aspecte importante. 72% dintre refugiații ucraineni sunt foarte educați. Cu toate acestea, procesul de verificare și recunoaștere a calificărilor lor profesionale, a gradelor academice și a doctoratelor este extrem de complicat și consumă mult timp. De asemenea, învățarea limbii germane este o provocare pentru refugiații ucraineni. În răspuns la rata scăzută de angajare a refugiaților ucraineni, guvernul german a inițiat un program pilot numit „Job Turbo”. Acest program le permite persoanelor să învețe limba germană în timp ce sunt angajate. De asemenea, femeile constituie 65% din refugiații de război ucraineni adulți. Multe dintre ele au ajuns în Germania ca părinți singuri, fiind însoțite de aproximativ 350,000 de copii și tineri. Cu toate acestea, asigurarea îngrijirii pentru copii s-a dovedit a fi o provocare, deoarece centrele de îngrijire a copiilor, grădinițele și școlile se confruntă cu o lipsă severă de personal (Deutsche Welle, 2024).

Polonia se evidențiază ca fiind țara cea mai atractivă din Uniunea Europeană pentru refugiații ucraineni care doresc să devină antreprenori. Conform datelor de la Registrul Central și Informații despre Activitatea Economică (CEIDG), peste 44,500 de companii ucrainene au fost înființate în perioada 2022-2023. În 2023, afacerile ucrainenilor au reprezentat 9.4% din totalul noilor afaceri înființate în Polonia. Companiile ucrainene din Polonia au o prezență puternică în diverse industrii, cu o dominanță semnificativă în sectoare precum construcțiile (24%), informația și comunicațiile (18%) și alte activități de servicii (14%). Acest fenomen poate fi explicat de faptul că antreprenorii ucraineni care își încep afacerile beneficiază de beneficii financiare și rate preferențiale oferite de Institutul de Asigurări Sociale pentru primii doi ani, iar procedurile de înființare a afacerilor sunt mai simplificate decât în alte țări europene. O tendință remarcabilă este implicarea femeilor în afacerile ucrainene din Polonia. Aproximativ 37% din aceste companii sunt deținute de femei ucrainene. Deși această proporție a cunoscut o ușoară scădere în 2023 în comparație cu anul precedent, rămâne mai mare decât ponderea companiilor înființate de femeile poloneze, care se situează la 34%. Merită să subliniem că, în urma izbucnirii războiului, a fost înregistrată o creștere semnificativă a numărului de afaceri fondate de femei ucrainene, atingând vârful în iulie 2023 (Trade.gov.pl, 2024). De asemenea, în aprilie 2024, Ministerul Finanțelor din Polonia a redus rata TVA-ului de la 23% la 8% pentru diverse servicii, inclusiv serviciile de înfrumusețare, în care sunt angajate multe femei ucrainene. Se așteaptă ca această schimbare să încurajeze și mai mult femeile ucrainene să devină antreprenoare în Polonia (Visit Ukraine, 2024).

După cum a fost menționat anterior, pandemia COVID-19 a lăsat o amprentă durabilă asupra piețelor muncii, amplificând deficiențele și blocajele preexistente. În acest context dificil, Uniunea Europeană a priorizat atragerea lucrătorilor calificați migranți ca obiectiv critic.

În 2021, Parlamentul European și Consiliul UE au adoptat recomandările propuse în 2016 de către Comisia Europeană referitoare la Directiva privind Cartea Albastră a UE. Cartea Albastră a UE este un permis de ședere și muncă menit să atragă lucrători calificați din afara UE pentru a contribui la piața muncii a UE. Obiectivul acestor modificări este de a simplifica procedurile, de a extinde criteriile de eligibilitate și de a consolida drepturile deținătorilor Cărții Albastre a UE. În 2022, doar 82,000 de lucrători calificați din afara UE au aplicat și au primit Cartea Albastră a UE. Dintre aceștia, majoritatea au fost emise în patru țări ale UE: Germania (63,242, reprezentând 77.3% din total), Polonia (4,831, reprezentând 6.0%), Lituania (3,924, reprezentând 4.8%) și Franța (3,876, reprezentând 4.7%). Cele mai multe Cărți Albastre a UE în 2022 au fost acordate cetățenilor din India, Rusia, Belarus, Turcia și Irak (Eurostat, 2023).

Principalele revizuirii introduse în Directiva privind Cartea Albastră a UE includ (Cartea Albastră a UE, f.a.):

- Reunificarea Familiei - Într-un efort de a atrage lucrători foarte calificați din țările non-UE, programul Cartea Albastră a UE permite acum reunificarea membrilor de familie. Această prevedere permite membrilor de familie să însoțească deținătorii și să obțină acces imediat pe piața muncii a UE;
- Reducerea Duratei Contractului de Muncă - Durata minimă a contractului de muncă necesară pentru obținerea unei Cărți Albastre a UE a fost redusă la 6 luni față de cele 12 luni anterioare, oferind o mai mare flexibilitate atât pentru angajatori, cât și pentru angajați;
- Simplificarea Cerințelor de Ședere - Lucrătorii imigranți trebuie acum să petreacă doar 12 luni în statul membru în care au aplicat înainte de a fi eligibili să locuiască în altul, față de cele 18 luni anterioare, facilitând mobilitatea intra-UE;
- Drepturi de Mobilitate Îmbunătățite - Deținătorilor Cărții Albastre li se permite acum să lucreze timp de până la 90 de zile în alte state membre fără a avea nevoie de permise de muncă suplimentare, promovând mobilitatea forței de muncă transfrontaliere;
- Perioada de Valabilitate Prelungită - Perioada standard de valabilitate a Cărții Albastre a UE a fost prelungită la cel puțin 24 de luni sau la durata contractului plus trei luni, oferind o mai mare stabilitate pentru imigranți și familiile lor;
- Proces Accelerat de Luare a Deciziilor - Intervalul de timp pentru primirea unei decizii privind cererea a fost redus semnificativ la 60 de zile, cu maximum 30 de zile pentru cererile depuse de „angajatorii recunoscuți”, asigurând un proces mai eficient;
- Salarizare Revizuită - Cerințele salariale au fost ajustate la un interval cuprins între 100% și 160% din salariul mediu anual brut în statul membru în care aplică, oferind o abordare mai echilibrată a cerințelor salariale;
- Recunoașterea Experienței Profesionale - Experiența profesională poate servi acum ca o calificare alternativă, în special în sectorul IT, unde trei ani de experiență relevantă în ultimii șapte ani pot înlocui o diplomă;

- Drepturi Extinse pentru Deținătorii Cărții Albastre - Aceștia au acum permisiunea să întreprindă activități independente alături de profesia lor principală, oferind mai multe oportunități pentru antreprenariat.

În aprilie 2022, Comisia a făcut un pas semnificativ cu introducerea „Pachetului pentru Competențe și Talente”. Această inițiativă recunoaște importanța migrației legale durabile a UE nu numai în atragerea de talente, dar și în abordarea provocării demografice generate de îmbătrânirea forței de muncă. Facilitând tranziția UE către o economie mai verde și mai digitală, acest pachet recunoaște nevoia urgentă de forță de muncă suplimentară și noi competențe în diverse sectoare (COM/2022/657).

Pentru a îmbunătăți eficiența căilor legale către UE, Comisia a propus revizuirea a două Directive existente, Directiva pentru Permisul Unic și Directiva pentru Rezidenții pe Termen Lung. Directiva pentru Permisul Unic (2011/98/UE), adoptată în 2011, stabilește un procedeu comun pentru emiterea permiselor unice, combinând permisele de ședere și de muncă într-un singur document pentru cetățenii non-UE care doresc să caute un loc de muncă în UE. De asemenea, garantează egalitatea în tratament între lucrătorii din țări terțe și naționali statului membru de destinație, asigurând pentru ambele grupuri condiții de muncă egale și acces la beneficiile securității sociale. Directiva pentru Rezidenții pe Termen Lung (2003/109/CE), adoptată în 2003, acordă un statut de rezidență permanent cetățenilor din țări terțe care au locuit într-un stat membru UE timp de 5 ani și drepturi suplimentare, cum ar fi dreptul la reunificarea familiei, permițând rezidenților pe termen lung să-și aducă membrii de familie.

Cu toate acestea, ambele acte legislative nu și-au atins în întregime obiectivele propuse. Directiva pentru Permisul Unic nu a simplificat pe deplin procedurile de admitere pentru toți lucrătorii non-UE, deoarece statele membre prioritizează adesea schemele lor naționale de migrație. De exemplu, până la sfârșitul anului 2022, un total de 27.3 milioane de persoane din țări non-UE locuiau într-un stat membru UE, însă doar 3.6 milioane de cetățeni non-UE au obținut dreptul de a locui și a lucra în UE prin procedura permisului unic (Eurostat, 2023). Similar, Directiva pentru Rezidenții pe Termen Lung rămâne subutilizată de către statele membre și nu include prevederi pentru o mobilitate intra-UE eficientă. În răspuns, Comisia a propus o revizuire cuprinzătoare a ambelor Directive. Principalele obiective sunt de a îmbunătăți eficiența procedurală, de a promova procese mai rapide, de a consolida mobilitatea intra-UE pentru cetățenii din țările non-UE care locuiesc și lucrează deja în UE, de a promova o integrare mai eficientă și de a reduce exploatarea muncii.

La 13 martie 2024, Parlamentul European a aprobat acordul politic revizuirea Directivei privind Permisul Unic, iar la 12 aprilie 2024, Consiliul Uniunii Europene și-a dat aprobarea formală (Sofia Globe, 2024). Statele membre ale UE vor avea doi ani de la intrarea în vigoare a directivei pentru a implementa schimbările în legislațiile lor naționale. Principalele revizuirii aduse Directivei pentru Permisul Unic includ (Comisia Europeană, 2022):

- Statele membre pot accepta cereri depuse fie în teritoriul lor, fie dintr-o țară terță;

- Într-un interval maxim de 4 luni, statele membre trebuie să ia o decizie în ceea ce privește acordarea Permisului Unic și vor fi obligate să elibereze o viză atunci când condițiile Permisului Unic sunt îndeplinite;
- Permisul Unic nu mai este legat de un singur angajator, permitând titularului să schimbe angajatorii fără a-și pierde valabilitatea permisului. Această schimbare nu numai că îmbunătățește mobilitatea în cadrul pieței muncii, dar scade dependența lucrătorilor migranți de un singur angajator, reducând astfel vulnerabilitatea la exploatarea muncii. Cu toate acestea, statele membre ale UE pot stabili un interval minim în care titularul permisului unic trebuie să lucreze pentru angajatorul inițial;
- Permisul Unic rămâne valabil în caz de șomaj pentru cel puțin trei luni fără a fi retras, spre deosebire de două luni;
- Noi prevederi privind amenzi pentru angajatorii care încalcă condițiile de muncă, libertatea de asociere și accesul la beneficii sociale, împreună cu introducerea de mecanisme de plângere, urmează să fie implementate.

În prezent, nu s-a ajuns la un acord politic în ceea ce privește Permisul pentru Rezidenții pe Termen Lung. Principalele modificări propuse de Comisia Europeană includ (Comisia Europeană, 2022):

- Perioada necesară de rezidență de 5 ani poate fi cumulativă în diferite state membre, dacă au existat cel puțin doi ani de rezidență neîntreruptă în statul membru de aplicare. În plus, perioadele de rezidență în cadrul protecției temporare și naționale, precum și timpul petrecut ca student, ar trebui să fie, de asemenea, luate în considerare;
- Drepturi sporite de reunificare familială fără cerințe de integrare, acordând membrilor familiei acces complet la oportunități de angajare. În plus, copiii născuți în UE ai rezidenților pe termen lung pot dobândi imediat statutul de rezidență. De asemenea, imigranții se vor bucura de drepturi egale cu naționali în ceea ce privește dobândirea unei locuințe.

„Pachetul pentru Competențe și Talent” a reiterat și dorința de a accelera implementarea Parteneriatelor pentru Talente, anunțate pentru prima dată în 2021. Inițiativa Parteneriatelor pentru Talente, o componentă cheie a Nouului Pact privind Migrația și Azilul al UE, își propune să abordeze nevoile pieței muncii într-un mod reciproc benefic pentru statele membre ale UE și statele partenere ale UE, stimulând mobilitatea internațională a forței de muncă și dezvoltarea abilităților și talentelor, beneficiarii fiind studenții, absolvenții și lucrătorii calificați din țările terțe. Diverse tipuri de scheme de mobilitate pentru muncă sau formare, inclusiv scheme de formare profesională și schimburi profesionale, vor fi implementate. Aceste scheme de mobilitate pot fi temporare, pe termen lung sau de tip circular, așa cum este convenit de ambele părți. De asemenea, țările partenere vor fi asistate în dezvoltarea capacităților în domenii precum educația și formarea profesională tehnică, contribuind astfel la dezvoltarea abilităților pentru o integrare mai bună pe piața muncii. Încheiate până în acest moment cu Maroc, Tunisia, Egipt, Pakistan și Bangladesh, aceste Parteneriate pentru Talente vor contribui la promovarea căilor legale către UE, reducând

migrația neregulată și asistând mai bine migranții care se întorc (Direcția Generală pentru Migrație și Afaceri Interne, n.d.).

În aprilie 2022, Comisia Europeană a propus, de asemenea, crearea EU Talent Pool, prima platformă care urmărește să stimuleze atractivitatea UE pentru cetățenii non-UE și să ajute angajatorii UE să reducă lipsa de talente din piețele muncii europene. În noiembrie 2023, Comisia a furnizat detalii suplimentare despre EU Talent Pool în cadrul „Pachetului privind Competențele și Mobilitatea Talentelor” (COM(2023)715). Această platformă va servi drept un hub centralizat în care solicitanții de locuri de muncă care locuiesc în afara UE își pot prezenta talentele și calificările, în timp ce angajatorii UE își pot promova posturile vacante.

Una dintre caracteristicile cheie ale EU Talent Pool este accentul pe transparență și accesibilitate. Solicitanții de locuri de muncă din țările non-UE pot crea profiluri detaliate, evidențiind abilitățile lor, experiența de muncă și competențele lingvistice, oferind angajatorilor informații valoroase despre capacitățile lor. Similar, angajatorii UE își pot specifica cerințele și așteptările pentru fiecare post vacant, asigurând o abordare personalizată pentru recrutare.

Participarea la EU Talent Pool este voluntară pentru statele membre, permițând flexibilitate și adaptare la contextele naționale. Punctele de Contact Naționale stabilite în statele membre participante joacă un rol crucial în gestionarea platformei și în oferirea de suport utilizatorilor. Această abordare descentralizată încurajează statele membre să utilizeze EU Talent Pool în funcție de nevoile și prioritățile lor specifice.

EU Talent Pool integrează, de asemenea, instrumente pentru a facilita potrivirea între solicitanții de locuri de muncă și angajatori, simplificând procesul de recrutare. În plus, platforma oferă informații clare despre regulile de recrutare și imigrație, recunoașterea calificărilor și condițiile de muncă, asigurând transparență și corectitudine. Practicile de recrutare etice sunt extrem de importante în cadrul EU Talent Pool. Angajatorii sunt obligați să respecte legile Uniunii și cele naționale, garantând tratament echitabil și protecție pentru persoanele recrutate. Orice încălcare a acestor reguli poate duce la suspendarea de pe platformă, subliniind angajamentul UE de a menține standarde de integritate și corectitudine.

În plus, EU Talent Pool se aliază cu inițiative mai largi ale UE care vizează abordarea provocărilor pieței muncii și promovarea căilor legale de migrație. Prin vizarea ocupațiilor care se confruntă cu deficite pe piața muncii din UE, EU Talent Pool sprijină eforturile de a acoperi lacunele critice de competențe și de a stimula creșterea economică. De asemenea, completează inițiativa Parteneriatelor pentru Talente. Solicitanții de locuri de muncă care au participat la Parteneriatele pentru Talente pot să se înregistreze pe platformă cu un „Talent Partnership pass”, certificându-și abilitățile și facilitând vizibilitatea pentru angajatori în statele membre participante.

În răspuns la nevoia urgentă de a sprijini persoanele strămutate de invazia Rusiei în Ucraina, Comisia a inițiat programul pilot EU Talent Pool în octombrie 2022. Acest program pilot, derivat din conceptul original propus în Noul Pact privind Migrația și Azilul, este un instrument temporar de căutare a locurilor de muncă online menit să asiste beneficiarii protecției temporare din Ucraina. Obiectivul său principal este de a identifica și de a cartografia abilitățile și calificările acestor persoane și de a facilita potrivirea lor cu potențiali angajatori din șapte state membre participante

(Croatia, Cipru, Finlanda, Lituania, Polonia, Slovacia și Spania). Accesibilă prin portalul EURES al Autorității Europene a Muncii, inițiativa pilot urmărește să ajute la integrarea pe piața muncii a refugiaților din Ucraina (EURES, n.d.).

Cu excepția refugiaților ucraineni, EU Talent Pool deservește doar solicitanții de locuri de muncă din țările terțe care locuiesc în afara UE. În timp ce Comisia este activ implicată în sprijinirea integrării cetățenilor din țările terțe, cei care locuiesc legal în UE beneficiază deja de diverse instrumente, inclusiv EURES și asistență din partea Agențiilor Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă. EURES, o rețea de colaborare între Comisia Europeană, Autoritatea Europeană a Muncii (ELA), serviciile publice naționale de ocupare a forței de muncă și alți parteneri, oferă acces la aproape 4 milioane de locuri de muncă vacante. Angajatorii pot căuta candidați prin intermediul unei baze de date cuprinzătoare de CV-uri, sprijinită de aproximativ 1,000 de Consilieri EURES, care oferă îndrumare pe tot parcursul procesului de recrutare (EURES, n.d.). Cetățenii non-UE care locuiesc în UE, inclusiv refugiații și imigranții, au, de asemenea, acces la EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals. Acest instrument ajută furnizorii de servicii să efectueze evaluări preliminare în timpul interviurilor, permițând crearea de profiluri detaliate ale abilităților candidaților. Aceste profiluri sunt benefice pentru: evaluarea ulterioară a abilităților; oferirea de îndrumare și sprijin; identificarea oportunităților de perfecționare a abilităților sau educație suplimentară; simplificarea procesului de căutare și potrivire a locurilor de muncă prin evidențierea abilităților și calificărilor relevante (Direcția Generală pentru Ocupare, Afaceri Sociale și Incluziune, n.d.).

Pentru a asigura integrarea reușită a talentelor străine deja prezente în UE, validarea simplificată a abilităților și recunoașterea calificărilor sunt vitale. În noiembrie 2023, Comisia a adoptat o recomandare privind recunoașterea calificărilor pentru cetățenii din țările terțe ca parte a „Pachetului privind Competențele și Mobilitatea Talentelor”. Această recomandare își propune să simplifice și să accelereze procesul de recunoaștere, oferind acces la profesii reglementate, vize de angajare și programe de învățare.

Recunoașterea eficientă a abilităților și calificărilor este esențială pentru atragerea și recrutarea de talente, atenuând probleme precum „brain drain”, în care persoanele, în special femeile, sunt angajate sub nivelul lor de calificare. Procedurile complexe de recunoaștere pot descuraja cetățenii din țările terțe să caute oportunități de angajare, subliniind importanța simplificării acestor procese. Recomandarea Comisiei propune o abordare sistematică pentru îmbunătățirea serviciilor naționale de recunoaștere, concentrându-se pe dezvoltarea capacităților, cooperarea cu țările terțe și proceduri prietenoase pentru utilizatori. Aceste măsuri vizează scurtarea timpilor de procesare, reducerea costurilor, simplificarea proceselor de traducere și autentificare și, în final, îmbunătățirea eficienței proceselor de recunoaștere fără a compromite standardele profesionale.

În plus, ca parte a „Pachetului privind Competențele și Mobilitatea Talentelor” anunțat în noiembrie 2023, Comisia Europeană a propus o Recomandare intitulată „Europa în Mișcare - Oportunități de Mobilitate în Scopul Învățării pentru Toți” ca o inițiativă pivotală în cadrul Ariei Europene a Educației (EEA). Aceasta propune să integreze mobilitatea învățării în toate procesele de educație și formare, prezentând oportunități semnificative pentru integrarea imigranților pe

piața muncii, în special tinerii imigranți, prin dezvoltarea de competențe importante, inclusiv competențe de leadership și management (Erasmus+, 2023).

La bază, propunerea are în vedere creșterea accesibilității perioadelor de învățare în străinătate, cu scopul de a spori numărul de persoane din UE care beneficiază de astfel de experiențe. De asemenea, se dorește îmbunătățirea incluziunii prin creșterea participării persoanelor cu mai puține oportunități, inclusiv imigranții, în programele de mobilitate pentru învățare. Prin promovarea mobilităților de învățare ca aspect integrat al educației și formării în diferite sectoare, cum ar fi învățământul superior, învățământul și formarea profesională (VET), învățământul școlar, învățământul adulților și schimburile de tineri, propunerea creează căi pentru imigranți de a accesa diverse oportunități educaționale.

În plus, propunerea abordează barierele în calea mobilității, cum ar fi competențele lingvistice și recunoașterea rezultatelor învățării, facilitând astfel integrarea pe piața muncii. Prin promovarea comunicării și conștientizării, îmbunătățirea învățării limbilor și facilitarea tranziției către piața muncii, propunerea dotează imigranții cu competențele și aptitudinile necesare pentru a reuși profesional. În plus, accentul pus pe instrumentele digitale și mobilitatea durabilă din punct de vedere ecologic se aliniaza cu tendințele moderne în domeniul învățării, oferind soluții inovatoare care pot sprijini imigranții să acceseze mai ușor oportunitățile educaționale (COM(2023)715).

Propunerea stabilește ținte ambițioase pentru 2030, inclusiv asigurarea că cel puțin 25% dintre absolvenții învățământului superior au parte de mobilități educaționale, față de ținta actuală de 20%; facilitarea de mobilități pentru cel puțin 15% dintre cei care urmează învățământul profesional, dublând ținta anterioară stabilită pentru 2025; asigurarea că cel puțin 20% dintre toți cei care beneficiază de mobilități sunt persoane cu mai puține oportunități, inclusiv tinerii imigranți. În plus, își propune să promoveze UE ca destinație atractivă de învățare pentru talentele din țări terțe, aliniindu-se cu dimensiunea geopolitică a Ariei Europene a Educației (Erasmus+, 2023).

În timp ce nu există un singur program cuprinzător la nivelul UE special conceput pentru sprijinirea și finanțarea antreprenorilor imigrați, statele membre ale UE au la dispoziție fondurile menționate anterior pentru a finanța politici, programe și proiecte pentru integrarea imigranților pe piața muncii și pentru a sprijini antreprenoriatul, atât financiar, cât și prin dezvoltarea de competențe specifice, inclusiv competențe de leadership și management. Multe țări din UE oferă vize pentru start-up-uri și antreprenoriat pentru a atrage migranți cu abilități și experiențe căutate, cum ar fi Cartea Roșie-Albă pentru Fondatorii de Start-up-uri în Austria, Viza D în Germania, STEP Start-up Entrepreneur Programme în Irlanda, Tech Viza în Franța, Startup Viza în Olanda (Mayes, 2023).

De asemenea, unele state europene implementează programe de formare sau de finanțare nerambursabilă pentru a sprijini antreprenorii, la care imigranții din teritoriul acestor state pot aplica, în funcție de anumite criterii. De exemplu, Germania oferă diverse programe și inițiative pentru a sprijini antreprenorii, inclusiv imigranți. Programul EXIST oferă finanțare pentru start-up-uri lansate de absolvenți universitari, inclusiv studenți străini. În plus, "Gründerzuschuss" oferă sprijin financiar persoanelor care sunt șomeri și doresc să își înceapă propria afacere. În plus,

programul Accelerator Migrant oferă ateliere și mentorat personalizat. Această abordare stabilește un precedent pentru alte inițiative de sprijinire a antreprenoriatului în rândul imigranților, deoarece este condusă de persoane din comunitățile țintă, majoritatea lucrătorilor de linie aparținând, de asemenea, acestor comunități (Comisia Europeană/OECD, 2023).

Așa cum s-a menționat în repetate rânduri, Uniunea Europeană acordă o mare importanță integrării tinerilor în societate, prin acces egal la locuri de muncă, educație și oportunități antreprenoriale, în special tinerilor care nu sunt angajați, nu studiază și tinerilor din grupuri defavorizate, cum ar fi migranții. Noul Youth Guarantee, stabilit ca angajament de toate statele membre ale UE, garantează că tinerii sub vârsta de 30 de ani au acces la locuri de muncă, educație continuă, ucenicie sau stagiu de practică în termen de patru luni de când au devenit șomeri sau au părăsit școala. Această inițiativă, descrisă într-o Recomandare a Consiliului din octombrie 2020, este o componentă pivotală a pachetului mai larg de sprijin pentru ocuparea forței de muncă pentru tineret propus de Comisia Europeană. Prin acest cadru cuprinzător, țările UE își asumă să furnizeze tinerilor sprijin personalizat, inclusiv orientare profesională, dezvoltare de competențe, asistență în căutarea locurilor de muncă, formare profesională, ucenicii și oportunități de angajare (Direcția Generală pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, n.d.).

În plus, programul Erasmus+ oferă un sprijin inestimabil migranților, în special tinerilor imigranți, în integrarea pe piețele muncii și atingerea aspirațiilor antreprenoriale. Acesta facilitează schimburile de mobilitate, oferind oportunități imigranților să studieze, să se pregătească sau să obțină experiență de muncă în străinătate. Prin aceste experiențe, imigranții pot să-și îmbunătățească abilitățile lingvistice, pot obține noi calificări, sporindu-și șansele de angajare și de integrare. Erasmus pentru Tineri Antreprenori face parte din programul mai larg Erasmus+. Oferă oportunități unice pentru antreprenorii aspiranți, inclusiv tinerii imigranți, să dobândească experiență și mentorat pentru demararea propriilor afaceri. Prin acest program, antreprenorii aspiranți sunt asociați cu proprietari de afaceri experimentați dintr-o altă țară a UE, permițându-le să învețe din experiența lor și să obțină perspective practice asupra gestionării unei afaceri de succes. Aceste mobilități transfrontaliere nu numai că stimulează abilitățile antreprenoriale, cum ar fi abilitățile de leadership și de management inclusiv, dar promovează și schimbul cultural și oportunitățile de networking (Erasmus pentru Tinerii Antreprenori, n.d.). De asemenea, Academia de Politici pentru Antreprenorat în rândul Tinerilor (YEPA), inițiată de UE și OECD, sprijină tinerii antreprenori, inclusiv tinerii imigranți, implicându-i în discuții privind politici. Prin ateliere, mentorat și oportunități de networking, YEPA dotează tinerii antreprenori cu cunoștințele, abilitățile și rețelele necesare pentru a prospera în lumea afacerilor, în timp ce pledează pentru politici avantajoase pentru tinerii antreprenori aspiranți (YEPA, n.d.).

4. Concluzii și Recomandări

În contemplarea potențialului transformator al antreprenoriatului pentru tinerii imigranți și refugiați, ne aventurăm într-un domeniu în care prosperitatea economică se împletește cu concepte mai ample ale progresului societal. Prin explorarea acestui subiect complex, descoperim impactul profund pe care antreprenoriatul îl poate avea asupra persoanelor care navighează pe căile intricate ale migrației și relocării forțate. De la oferirea căilor de a atinge autosuficiența economică în ținuturi necunoscute până la servirea drept catalizator pentru schimbul intercultural și susținerea rezilienței, antreprenoriatul devine un rază de speranță și oportunitate în mijlocul provocărilor și incertitudinilor cu care se confruntă tinerii imigranți și refugiați.

La baza acestei cercetări s-a aflat conceptul pivotal al leadership-ului inclusiv - etică care subliniază imperativul de a îmbrățișa diversitatea, echitatea și colaborarea în cadrul eforturilor antreprenoriale. Pe măsură ce ne imaginăm o lume în care fiecare tânăr imigrant și refugiat își poate folosi spiritul antreprenorial pentru a aduce schimbări pozitive, devine din ce în ce mai evident faptul că susținerea ecosistemelor inclusive este vitală. Aceste ecosisteme trebuie să faciliteze nu numai crearea oportunităților antreprenoriale, ci și să asigure că fiecare individ, indiferent de context sau circumstanță, are acces echitabil la resurse, mentorat și rețele de sprijin. Prin promovarea unor medii în care fiecare voce este ascultată, fiecare talent este cultivat și fiecare oportunitate este accesibilă, deschidem calea pentru apariția ecosistemelor antreprenoriale inclusive care ridică toți membrii societății.

Următoarele recomandări, adresate actorilor de decizie din întreaga lume, în special cei din țările gazdă pentru imigranți și refugiați, oferă o serie de acțiuni pentru promovarea antreprenoriatului inclusiv. Actorii decizionali dețin o poziție cheie în elaborarea politicilor și cadrului legal care facilitează integrarea economică și armonia socială. Aceste recomandări prezintă un plan în vederea folosirii antreprenoriatului ca motor pentru dezvoltarea durabilă și prosperitatea inclusivă. În timp ce s-au făcut progrese semnificative în domeniu, există încă oportunități ample pentru progres. În timp ce atenția principală se îndreaptă către țările care găzduiesc cei mai mulți imigranți și refugiați, principiile prezentate mai jos sunt relevante și pot fi aplicate în toate statele, oferind o cale către un viitor mai inclusiv și prosper:

➤ **Dezvoltarea unei strategii naționale cuprinzătoare pentru antreprenoriatul în rândul imigranților și refugiaților** - Identificarea oportunităților și provocărilor unice la nivel național, regional și local; Alinierea strategiilor antreprenoriale ale imigranților și refugiaților cu politici mai ample privind antreprenoriatul și integrarea acestora la nivel local, național și regional; Asigurarea că abordarea antreprenoriatului în rândul imigranților și refugiaților este aliniată cu cadrele internaționale; Evaluarea și diseminarea rezultatelor inițiativelor de promovare a antreprenoriatului în rândul imigranților și refugiaților;

➤ **Optimizarea și îmbunătățirea mediului de reglementare** - Simplificarea procesului pentru imigranți și refugiați de a iniția afaceri; Îndrumarea și sprijinirea antreprenorilor imigranților și refugiaților în timpul acestui proces; Eliminarea obstacolelor suplimentare care ar

putea împiedica imigranții și refugiații să devină antreprenori, cum ar fi scurtarea timpilor de recunoaștere a documentelor și certificatelor din țările de origine.

➤ **Îmbunătățirea educației și pregătirii antreprenoriale** - Dezvoltarea și eficientizarea mai multor programe și cursuri orientate spre dobândirea competențelor antreprenoriale, inclusiv a unei mentalități de conducere incluzivă; Îmbunătățirea coordonării între programele de formare antreprenorială pentru imigranți și refugiați și alte inițiative educaționale, spre exemplu însușirea limbii naționale și familiarizarea cu istoria, legile și cultura țării respective;

➤ **Promovarea schimbului tehnologic și încurajarea start-up-urilor inovatoare** - Crearea de legături cu sectorul privat și integrarea imigranților și refugiaților în ecosistemele antreprenoriale; Stabilirea unor medii de lucru propice și asigurarea accesului la infrastructura esențială, cum ar fi internetul, telefonul și electricitatea; Promovarea unei formări mai ample în domeniul informațional și al tehnologiilor emergente în cadrul comunităților de imigranți și refugiați;

➤ **Îmbunătățirea accesului la resurse financiare** - Promovarea surselor de finanțare alternative și inovatoare pentru antreprenorii imigranți și refugiați; Asistarea să acceseze împrumuturi sau alte fonduri; Includerea accesului la resurse financiare în programele de educație antreprenorială;

➤ **Încurajarea conștientizării și oportunităților de networking** - Conectarea celor care vor să devină antreprenori cu mentori cu experiență; Stabilirea unor platforme dedicate antreprenorilor imigranți și refugiați; Sprijinirea acestora să ia contact cu diaspora din țările respective; Întreprinderea mai multor eforturi de a eradica discriminarea, xenofobia și prejudecățile la adresa imigranților și refugiaților.

Explorarea antreprenoriatului în rândul tinerilor imigranți și refugiați se extinde dincolo de domeniul economic, pentru a îmbrățișa idei mai largi de unitate socială și inovație. Prin promovarea principiilor de leadership inclusiv și crearea unor medii stimulative pentru diversele eforturi antreprenoriale, deschidem calea către un viitor în care antreprenoriatul devine un catalizator pentru schimbarea pozitivă a societății și un agent al progresului inclusiv. Adoptând aceste recomandări, actorii de decizie au potențialul de a debloca potențialul latent din rândul tinerilor imigranți și refugiați, promovând reziliența și independența economică. Această lucrare de cercetare subliniază necesitatea vitală de a adopta politici și inițiative inclusive care nu numai că recunosc valoarea intrinsecă a diversității, ci și sprijină acești tineri să-și urmeze visurile antreprenoriale.

Bibliografie

- Anderson. S. (2022, 26 Iulie). *Most Billion-Dollar Startups In The U.S. Founded By Immigrants*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/stuartanderson/2022/07/26/most-us-billion-dollar-startups-have-an-immigrant-founder/?sh=77a5b2746f3a>
- Belanger, A., Christl, M., Conte, A., Mazza, J. & Narazani, E., Joint Research Centre. (2020, June 6). *Projecting the net fiscal impact of immigration in the EU*. Publications Office of the European Union. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC121937>
- Baycan-Levent, T. & Nijkamp, P. (2009). *Characteristics of migrant entrepreneurship in Europe*. Entrepreneurship & Regional Development. Volume 21, Issue 4, pg. 375–397. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08985620903020060>
- Bourke J. & Dillon B. (n.d). *6 Characteristics of Inclusive Leaders*. Wall Street Journal. <https://deloitte.wsj.com/cio/6-characteristics-of-inclusive-leaders-1463083402>
- Bourke J. (2016, Aprilie 14). *The six signature traits of inclusive leadership*. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/six-signature-traits-of-inclusive-leadership.html?icid=hp:ft:01>
- *Charter of Fundamental Rights of the European Union 2012/C 326/02*. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- Council Directive 2000/43/EC. *Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin*. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>
- Council Directive 2000/78/EC. *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
- Council Directive 2003/109/EC. *Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents*. Eur-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=celex%3A32003L0109>
- Council Implementing Decision (EU) 2022/382. *Council Implementing Decision (EU) 2022/382 of 4 March 2022 establishing the existence of a mass influx of displaced persons from Ukraine within the meaning of Article 5 of Directive 2001/55/EC, and having the effect of introducing temporary protection*. EUR-Lex. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2022.071.01.0001.01.ENG&toc=OJ%3AL%3A2022%3A071%3ATOC
- Cote C. (2020, 25 August). *Must-Have Entrepreneurial Skills for Aspiring Business Owners*. Harvard Business School. <https://online.hbs.edu/blog/post/entrepreneurial-skills>
- Crawford J. (2023, 27 Octombrie). *What Is Entrepreneurial Leadership?*. Babson College. <https://entrepreneurship.babson.edu/entrepreneurial-leadership/>

- Directive 2011/95/EU. *Directive 2011/95/EU of the European Parliament and of the Council of 13 December 2011 on standards for the qualification of third-country nationals or stateless persons as beneficiaries of international protection, for a uniform status for refugees or for persons eligible for subsidiary protection, and for the content of the protection granted (recast)*. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2011/95/oj>
- Directive 2011/98/EU. *Directive 2011/98/EU of the European Parliament and of the Council of 13 December 2011 on a single application procedure for a single permit for third-country nationals to reside and work in the territory of a Member State and on a common set of rights for third-country workers legally residing in a Member State*. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32011L0098>
- Directive 2013/33/EU. *Directive 2013/33/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 laying down standards for the reception of applicants for international protection (recast)*. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013L0033>
- Council of the European Union. (2024, 19 Noiembrie). *Common Basic Principles for Immigrant Integration Policy in the EU*. European Website on Integration. https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/common-basic-principles-immigrant-integration-policy-eu_en
- Council of the European Union. (2023, 28 Septembrie). *Ukrainian refugees: EU member states agree to extend temporary protection*. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/09/28/ukrainian-refugees-eu-member-states-agree-to-extend-temporary-protection/>
- Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion. (n.d.). *EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en>
- Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion. (n.d.). *European Pillar of Social Rights - Building a fairer and more inclusive European Union*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>
- Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion. (n.d.). *European Skills Agenda*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>
- Directorate-General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs. (n.d.). *Migrant entrepreneurs*. https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/supporting-entrepreneurship/migrant-entrepreneurs_en
- Directorate-General for Migration and Home Affairs. (2024, 11 Martie). *What is the New Pact on Migration and Asylum of the EU?* https://home-affairs.ec.europa.eu/news/historic-agreement-reached-today-european-parliament-and-council-pact-migration-and-asylum-2023-12-20_en

- Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion. (n.d.). *The reinforced Youth Guarantee*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en>
- Directorate-General for Migration and Home Affairs. (2023, 20 Decembrie). *Historic agreement reached today by the European Parliament and Council on the Pact on Migration and Asylum*. https://home-affairs.ec.europa.eu/news/historic-agreement-reached-today-european-parliament-and-council-pact-migration-and-asylum-2023-12-20_en
- Directorate-General for Migration and Home Affairs. (n.d.). *Action plan on the integration and inclusion*. https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/integration/action-plan-integration-and-inclusion_en
- Directorate-General for Migration and Home Affairs. (n.d.). *Common European Asylum System*. https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/common-european-asylum-system_en
- Directorate-General for Migration and Home Affairs. (n.d.). *Migration management: Welcoming refugees from Ukraine*. https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/common-european-asylum-system_en
- Directorate-General for Migration and Home Affairs. (n.d.). *Talent partnerships*. https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/talent-partnerships_en
- Erasmus+. (2023, Noiembrie 15). *Europe on the Move - a proposal on the future of learning mobility*. <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/news/europe-on-the-move-a-proposal-on-the-future-of-learning-mobility>
- Erasmus for Young Entrepreneurs. n.d. *The programme and its benefits*. <https://www.erasmus-entrepreneurs.eu/page.php?cid=20>
- EU ministers approve single work and stay permit for non-EU nationals. (2024, 12 Aprilie). *The Sofia Globe*. <https://sofiaglobe.com/2024/04/12/eu-ministers-approve-single-work-and-stay-permit-for-non-eu-nationals/>
- EURES. (n.d.). *EU Talent Pool Pilot*. https://eures.europa.eu/eu-talent-pool-pilot_en
- European Commission. (2020, 24 Noiembrie). *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Action plan on Integration and Inclusion 2021-2027*. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0758>
- European Commission. (2022, 23 Martie). *Ukraine: EU support to help Member States meet the needs of refugees*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1946

- European Commission. (2022, 27 Aprilie). *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS - Attracting skills and talent to the EU*. EUR-Lex. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2022%3A657%3AFIN&qid=1651223944578#footnote_15
- European Commission. (2022, 27 Aprilie). *Legal migration: Attracting skills and talent to the EU*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_2654
- European Commission. (2022, 14 Iunie). *Ukraine: Commission presents guidance to help people fleeing war access jobs, training and adult learning*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_22_3620
- European Commission, Directorate-General for Communication. (2023, Septembrie). *Flash Eurobarometer 533. EU challenges and priorities in 2023 – August 2023*. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3092>
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2023, Martie). *Flash Eurobarometer 513. Social entrepreneurship and youth*. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2670>
- European Commission. (2023, 15 Noiembrie). *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS on Skills and Talent Mobility*. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52023DC0715>
- European Commission. (n.d.). *EU funding programmes*. https://commission.europa.eu/funding-tenders/find-funding/eu-funding-programmes_en
- European Commission. (n.d.). *EU funds for migrant integration 2021-2027*. European Website on Integration. https://migrant-integration.ec.europa.eu/funding/eu-funds-2021-2027-period_en
- European Commission. (n.d.). *EU strategy. Why integration matters for the EU*. European Website on Integration. https://migrant-integration.ec.europa.eu/eu-grid/eu-strategy_en
- European Commission. (n.d.). *Statistics on migration to Europe*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-of-life/statistics-migration-europe_en#employment-of-immigrants
- European Parliament. (2024, 20 Martie). *Reform of the reception conditions directive*. Legislative Train Schedule. <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-towards-a-new-policy-on-migration/file-jd-reform-of-the-reception-conditions-directive>
- European Union Agency for Asylum. (2024, 28 Februarie). *Latest Asylum Trends 2023 - Annual Analysis*.

- <https://euaa.europa.eu/publications/latest-asylum-trends-2023-annual-analysis>
- European Union. (n.d.). *European Union priorities 2019-2024*. https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/eu-priorities/european-union-priorities-2019-2024_en
 - European Union. (n.d.). *EU Youth Strategy*. European Youth Portal. https://youth.europa.eu/strategy_en
 - Eurostat. (2023, Mai). *Migrant integration statistics – labour market indicators*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant integration statistics %E2%80%93 labour market indicators](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_%E2%80%93_labour_market_indicators)
 - Eurostat. (2023, Iulie). *Migrant integration statistics - over-qualification*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant integration statistics - over-qualification](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_over-qualification)
 - Eurostat. (2023, 27 Noiembrie). *Migrant integration statistics - socio economic situation of young people*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant integration statistics - socioeconomic situation of young people](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_socioeconomic_situation_of_young_people)
 - Eurostat. (2023, 18 Decembrie). *Residence permits – statistics on authorisations to reside and work*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Residence permits %E2%80%93 statistics on authorisations to reside and work#EU Blue Cards issued to highly qualified non-EU citizens](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Residence_permits_%E2%80%93_statistics_on_authorisations_to_reside_and_work#EU_Blue_Cards_issued_to_highly_qualified_non-EU_citizens)
 - Eurostat. (2024, 27 Martie). *EU received 5.1 million immigrants in 2022*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240327-1>
 - Eurostat. (2024, 25 Martie). *First-time asylum applications up 20% in 2023*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240325-1>
 - Eurostat. (2024, 5 Martie). *Temporary protection for persons fleeing Ukraine - monthly statistics*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary protection for persons fleeing Ukraine - monthly statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_protection_for_persons_fleeing_Ukraine_-_monthly_statistics)
 - Fasani F. & Mazza J., EU Science Hub, Joint Research Centre (2020, 23 Aprile). *Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response*. Publications Office of the European Union. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response-2020-05-13_en
 - Fondazione Giacomo Brodolini, European Labour Authority - ELA. (2023, Martie). *EURES Report on labour shortages and surpluses 2022*. Publications Office of the European Union.

- <https://www.ela.europa.eu/en/news-event/newsroom/persistent-labour-shortages-europe-latest-insights-esde-report>
- Frontex. (2024, 26 Ianuarie). *Significant rise in irregular border crossings in 2023, highest since 2016*.
<https://www.frontex.europa.eu/media-centre/news/news-release/significant-rise-in-irregular-border-crossings-in-2023-highest-since-2016-C0gGpm>
 - Gauret, F. (2024, 6 Martie). *How many Ukrainians benefit from temporary protection in the EU?* Euronews.
<https://www.euronews.com/business/2024/03/06/how-many-ukrainians-benefit-from-temporary-protection-in-the-eu>
 - Högberg, L. & Mitchell, C. (2023). *Mixed embeddedness and entrepreneurship beyond new venture creation: Opportunity tensions in the case of reregulated public markets*. *International Small Business Journal*, Volume 41, Issue 2, pg. 121-151.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/02662426221083827?icid=int.sj-abstract.citing-articles.8>
 - ILO (International Labour Organization). (n.d.). *Conventions and Recommendations*.
<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>
 - ILO. (n.d.) *Entrepreneurship Promotion*.
<https://www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/lang--en/index.htm>
 - IOM (International Organization for Migration). (2024, 12 Aprilie). *Czechia — Socio-economic Situation of Refugees from Ukraine — Annual Report (2023)*.
<https://dtm.iom.int/reports/czechia-socio-economic-situation-refugees-ukraine-annual-report-2023>
 - IOM. (n.d.). *Enterprise Development Fund (EDF)*. <https://edf.iom.int/>
 - IOM. (n.d.). *Migrant Integration and Training*. <https://www.iom.int/migrant-integration-and-training>
 - Jain M. (2024, 26 Februarie). *Top 10 Entrepreneurship Skills Every Entrepreneur Should Have*. Emeritus. <https://emeritus.org/blog/entrepreneurship-to-entrepreneurship-skills/>
 - Kinkartz, S. (2024, 22 Februarie). *Ukrainian refugees in Germany: Why few work for a living*. Deutsche Welle.
<https://www.dw.com/en/ukrainian-refugees-in-germany-why-few-work-for-a-living/a-68338226>
 - Mayes. K. (2023, 10 Februarie). *Complete overview of startup visa programs in Europe*. Alpha Gamma.
<https://www.alphagamma.eu/entrepreneurship/startup-visa-programs-europe-overview/>
 - McAuliffe, M. & A. Triandafyllidou (eds.). (2021). *World Migration Report 2022*. International Organization for Migration (IOM). <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>

- Narodowy Bank Polski. (2023). The living and economic situation of Ukrainian migrants in Poland in 2023 *Report of the questionnaire survey*. Department of Statistics.
- *New EU Blue Card: Directive EU 2021/1883*. (n.d.). EU Blue Card Netherlands. <https://www.eubluecard.nl/new-eu-blue-card/>
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- OECD (2010), *Open for Business: Migrant Entrepreneurship in OECD Countries*, OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/open-for-business_9789264095830-en
- OECD. (2023). *International Migration Outlook 2023*. OECD Publishing. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b0f40584-en/index.html?itemId=/content/publication/b0f40584-en>
- OHCHR (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights). (n.d.). *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>
- OHCHR (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights). (n.d.). *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Rinaldi, R., Arrighetti, A.; Lasagni, A.; Canello, J. (2023). *Immigrant entrepreneurship in Europe: a comparative empirical approach*, ZBW - Leibniz Information Centre for Economics. <https://www.econstor.eu/handle/10419/270873>
- Startup Verband. (n.d.). *German Startup Monitor 2023*. <https://startupverband.de/research/deutscher-startup-monitor/>
- Statistics Netherlands. (2024, 2 Februarie). *More than half of Ukrainian refugees in paid employment*. <https://www.cbs.nl/en-gb/news/2024/05/more-than-half-of-ukrainian-refugees-in-paid-employment>
- *The dynamic development of Ukrainian business in Poland*. (2024, 26 Februarie). Trade.gov.pl. <https://www.trade.gov.pl/en/news/the-dynamic-development-of-ukrainian-business-in-poland/>
- The Youth Entrepreneurship Policy Academy (YEPA). n.d. *FAQ*. <https://yepa-hub.org/faqs/>
- European Union Youth Strategy 2019-2027 (2018/C 456/01). *Resolution of the Council of the European Union and the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on a framework for European cooperation in the youth field: The European Union Youth Strategy 2019-2027*. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2018:456:FULL>
- *Ukrainian women in Poland will find it more profitable to do business: who will get tax cuts*. (2024, March 17). Visit Ukraine.

- <https://visitukraine.today/blog/3554/ukrainian-women-in-poland-will-find-it-more-profitable-to-do-business-who-will-get-tax-cuts>
- *Ukrainians in Denmark: Eight out of ten in jobs after fleeing war.* (2024, 23 Februarie). The Local. <https://www.thelocal.dk/20240223/ukrainians-in-denmark-eight-out-of-ten-in-jobs-after-fleeing-war>
 - UNCTAD, IOM, UNHCR. (2018, 24 Octombrie). *Policy Guide on Entrepreneurship for Migrants and Refugees* (UNCTAD/DIAE/2018/2). <https://unctad.org/publication/policy-guide-entrepreneurship-migrants-and-refugees>
 - UNHCR. (2024, Februarie). *Lives on hold: Intentions and Perspectives of Refugees, Refugee Returnees and IDPs from Ukraine #5 Summary Findings.* <https://data.unhcr.org/en/documents/details/106738>
 - UNHCR. (n.d.). *Global Trends Report 2022.* <https://www.unhcr.org/global-trends-report-2022>
 - UNHCR. (n.d.). *Livelihoods and economic inclusion.* <https://www.unhcr.org/what-we-do/build-better-futures/livelihoods-and-economic-inclusion>
 - UNHCR. (n.d.). *New York Declaration for Refugees and Migrants.* <https://www.unhcr.org/what-we-do/protect-human-rights/asylum-and-migration/new-york-declaration-refugees-and-migrants>
 - UNHCR. (n.d.). *Refugees.* <https://www.unhcr.org/refugees>
 - UNHCR. (n.d.). *The 1951 Refugee Convention.* <https://www.unhcr.org/about-unhcr/who-we-are/1951-refugee-convention>
 - UNHCR. (n.d.). *Ukraine refugee situation. Operational Data Portal.* <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>
 - United Nations. (n.d.). *Universal Declaration of Human Rights.* <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
 - Wesolowsky, T. (2023, 18 Decembrie). *The European Union's 'Ukraine Fatigue' Is Not All It Seems.* RadioFreeEurope/RadioLiberty. <https://www.rferl.org/a/ukraine-eu-refugees-fatigue/32730367.html>
 - YouthCo:Lab. (n.d.). *About Us.* IOM. <https://www.youthcolab.org/>