

DEPARTAMENTUL PENTRU STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI U.E.

DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

**REGIMUL SALARIAL AL RESORTISANȚILOR STATELOR TERȚE
ÎN UNELE STATE MEMBRE UE**

MARTIE 2018

Documentare și sinteză: Andra Andronic, consilier parlamentar,

Sinteza documentară poate fi accesată direct pe Intranet la pagina Direcției studii și documentare legislativă.

* Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă sunt cu caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

I. CADRUL LEGISLATIV EUROPEAN CU PRIVIRE LA DREPTURILE SALARIALE ALE CETĂȚENILOR ȚĂRILOR DIN AFARA UE

Cetățenii UE beneficiază de libertatea de a se deplasa în interiorul UE în scopuri profesionale, fără a fi nevoiți să dețină un permis de muncă.

Cetățenii țărilor din afara UE pot avea dreptul de a lucra într-un stat membru sau de a beneficia de aceleași condiții de muncă oferite cetățenilor țării respective. Aceste drepturi le pot fi acordate în funcție de statutul lor în calitate de membri de familie ai unui cetățean al UE și de naționalitate.

De vreme ce aceste țări fac parte din Spațiul Economic European, deși nu sunt membre ale UE, cetățenii lor au aceleași drepturi de muncă pe teritoriul Uniunii ca și cetățenii statelor membre.

Lucrătorii din Croația pot face obiectul unor restricții temporare de muncă în Liechtenstein. În Liechtenstein se fixează cote care limitează numărul persoanelor care pot lucra și locui în această țară. Acest sistem de cote li se aplică cetățenilor provenind din toate statele UE, Norvegia și Islanda.

În temeiul acordului UE - Elveția privind libera circulație a persoanelor, cetățenii elvețieni se pot stabili și pot lucra pe teritoriul UE.

Majoritatea cetățenilor UE nu au nevoie de permis de muncă pentru a lucra în Elveția. Excepție fac cetățenii provenind din Croația care sunt supuși unor restricții și au nevoie de permis pentru a munci în Elveția.

Dreptul cetățenilor turci de a se stabili într-un stat membru al UE în scop profesional depinde de legislația țării respective. Lucrătorii de naționalitate turcă care sunt angajați legal într-o țară a UE și care sunt înregistrați ca atare au următoarele drepturi:

- la împlinirea unui an de muncă cu forme legale, își pot reînnoi permisul de muncă la același angajator, dacă există un loc de muncă disponibil
- la împlinirea a trei ani de muncă cu forme legale, își pot schimba angajatorul și pot răspunde la alte oferte de muncă pentru aceeași meserie
- la împlinirea a patru ani de muncă cu forme legale, beneficiază de acces liber la orice loc de muncă remunerat în statul membru respectiv.

De asemenea, cetățenii turci angajați cu forme legale într-un stat membru al UE au dreptul la aceleași condiții de lucru ca și cetățenii țării respective.

Cetățenii țărilor enumerate mai jos, care lucrează legal în UE, beneficiază de aceleași condiții de muncă ca și cetățenii țării gazdă:

- Algeria, Maroc, Tunisia
- Rusia
- Albania, Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei, Muntenegru
- Andorra, San Marino
- 79 de țări din Africa, Caraibe și Pacific.

În cazul cetățenilor țărilor care nu au încheiat acorduri cu UE, dreptul de a munci în UE depinde, în principal, de legislația țării respective, cu excepția cazului în care aceștia sunt membrii de familie ai unui cetățean al UE.

Există totuși o serie de norme comunitare care reglementează următoarele aspecte cu privire la lucrătorii din toate țările terțe:

- situația cetățenilor țărilor din afara UE care sunt rezidenți pe termen lung în UE
- dreptul la reîntregirea familiei
- situația cercetătorilor din afara UE

- situația studenților, schimburile de elevi, formarea profesională neremunerată, serviciul de voluntariat
- drepturile lucrătorilor cu înaltă calificare din țările din afara UE (un sistem european „blue card”).
- procedurile de intrare simplificate și drepturile pentru toți lucrătorii migranți din afara UE
- condițiile de intrare și ședere ale lucrătorilor sezonieri din afara UE
- condițiile de intrare și ședere ale cetățenilor din afara UE în cazul unui transfer în cadrul companiei.

Directiva 2003/109/CE a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung¹ stabilește termenele și condițiile pentru acordarea – și retragerea – statutului de rezident pe termen lung al cetățenilor din afara Uniunii Europene (resortisanți ai țărilor terțe²) care locuiesc legal într-o țară a Uniunii Europene (UE) timp de cel puțin 5 ani.

Directiva stabilește drepturile acestora și domeniile în care beneficiază de egalitate de tratament în raport cu cetățenii UE. Actul prezintă condițiile care se aplică dacă aceștia doresc să se mute în altă țară a UE. Pentru a obține statutul de rezident pe termen lung, cetățenii din afara țărilor UE trebuie să fi locuit legal și continuu într-o țară a UE timp de 5 ani.

Absențele pentru perioade mai mici de 6 luni consecutive și de maximum 10 luni în cursul întregii perioade sunt permise la calcularea celor 5 ani. Resortisanții din afara UE trebuie să facă dovada că dispun de resurse economice stabile și regulate pentru satisfacerea nevoilor proprii și pe cele ale membrilor familiilor lor și că au asigurare de sănătate. Autoritățile naționale trebuie să ia o decizie cu privire la cereri, însoțită de documentația relevantă, în 6 luni de la primirea acestora. Autoritățile pot refuza acordarea statutului de rezident din motive privind ordinea publică sau securitatea publică, dar nu din motive de ordin economic. Solicitanților acceptați li se acordă un permis de ședere care este valabil cel puțin 5 ani și se poate reînnoi automat.

Rezidenții pe termen lung pot pierde statutul respectiv dacă:

- l-au dobândit fraudulos;
- li s-a emis un ordin de expulzare deoarece sunt considerați a fi o amenințare gravă pentru ordinea sau pentru securitatea publică; sau părăsesc UE timp de 12 luni consecutive.

Rezidenții pe termen lung beneficiază de egalitate de tratament în raport cu resortisanții naționali în domenii precum ocuparea, educația, securitatea socială, impozitarea și libertatea de asociere. Cu toate acestea, în anumite cazuri, țările UE pot restricționa această egalitate de tratament.

Rezidenții pe termen lung se pot muta pentru a locui, a munci sau a studia într-o altă țară a UE pentru mai mult de 3 luni, în cazul în care îndeplinesc anumite condiții. Aceștia pot fi însoțiți de membrii familiilor lor.

Pentru trimiterea și primirea informațiilor relevante între țările UE există puncte naționale de contact.

Legislația nu se aplică anumitor categorii de resortisanți din afara UE, precum studenții sau persoanele care lucrează temporar ca au pair sau lucrătorii sezonieri. Legislația nu se aplică în Regatul Unit, Irlanda sau Danemarca, aceste țări având regimuri speciale pentru politica de imigrație și azil. În 2011, directiva a fost modificată

¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex:32003L0109>

² Oricine nu este cetățean al unei țări a UE.

pentru a cuprinde cetățenii din afara UE, precum refugiații sau apatrizii, care beneficiază de protecție internațională.

Conform prevederilor Directivei 2009/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului de stabilire a standardelor minime privind sancțiunile și măsurile la adresa angajatorilor de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală³ statele membre interzic angajarea de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală (art.3, alin.1). Un stat membru poate hotărî să nu aplice interdicția menționată la alineatul (1) resortisanților din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală a căror îndepărtare a fost amânată și care au drept de muncă în temeiul legislației naționale.

Articolul 4 al directivei stabilește următoarele obligații pentru angajatori:

(a) să solicite resortisanților din țări terțe, înainte de începerea raportului de muncă, să dețină și să prezinte angajatorului un permis de ședere valabil sau orice altă autorizație de ședere;

(b) să păstreze cel puțin pe durata perioadei de angajare o copie sau datele de înregistrare ale permisului de ședere sau ale celorlalte autorizații de ședere, în vederea unei eventuale inspecții a autorităților competente ale statelor membre;

(c) să notifice autoritățile competente desemnate de statele membre cu privire la debutul angajării resortisanților din țări terțe în termenul prevăzut de fiecare stat membru.

Statele membre pot decide aplicarea unei proceduri simplificate pentru notificarea prevăzută la alineatul (1) litera (c) atunci când angajatorii sunt persoane fizice, iar angajarea se face în interesul lor personal.

Statele membre pot decide ca notificarea prevăzută la alineatul (1) litera (c) să nu fie obligatorie în cazul în care angajatul beneficiază de statutul de rezident pe termen lung în temeiul Directivei 2003/109/CE din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung.

În cadrul articolului 6 se specifică că în cazul fiecărei încălcări a interdicției menționate la articolul 3, statele membre asigură că angajatorul este răspunzător pentru plata oricărei remunerații restante datorate resortisanților din țări terțe angajați ilegal. Nivelul convenit al remunerației se presupune a fi fost cel puțin egal cu salariul prevăzut de legile aplicabile privind **salariul minim** sau de contractele colective ori în conformitate cu practicile consacrate din ramurile profesionale relevante, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul, respectându-se totodată dispozițiile naționale obligatorii privind salariile.

În cadrul art. 5 (alin. 3-5) al **Directivei 2009/50/CE a Consiliului privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților din țările terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate⁴** se specifică că în cazul unui resortisant al unei țări terțe care solicită Cartea Albastră a UE⁵ salariul anual brut care rezultă din salariul lunar sau anual indicat în contractul de muncă sau în oferta fermă de angajare nu trebuie să fie inferior pragului salarial relevant stabilit și publicat în acest scop de către statele membre, prag care se stabilește la o cifră de cel puțin **1,5 ori mai mare decât salariul mediu anual brut** în statul membru în cauză.

La punerea în aplicare a alineatului (3), statele membre pot solicita să fie întrunite toate condițiile din legile, acordurile colective sau practicile din ramurile ocupaționale relevante aplicabile pentru ocuparea unui loc de muncă înalt calificat.

³ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32009L0052>

⁴ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TEXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0050&from=RO>

⁵ „Cartea Albastră a UE” reprezintă un permis de muncă și de ședere care conferă posesorului acesteia dreptul de ședere și de muncă pentru țara UE pentru care a fost emis.

Prin derogare de la alineatul (3) și în vederea ocupării unui loc de muncă în profesii în care este în mod deosebit nevoie de lucrători naționali din țările terțe și care intră în categoria grupurilor 1 și 2 din ISCO, pragul salarial poate să fie **de cel puțin 1,2 ori mai mare decât salariul mediu anual brut** în statul membru în cauză. În acest caz, statele membre în cauză comunică în fiecare an Comisiei lista profesiilor pentru care a fost hotărâtă o derogare.

Țările UE pot respinge o solicitare dacă nu sunt îndeplinite condițiile de mai sus sau dacă documentele au fost obținute ilegal, au fost falsificate sau modificate.

Solicitantul trebuie să nu fie o amenințare la adresa ordinii publice, a siguranței publice sau a sănătății publice.

Statele UE pot determina numărul de angajați cu înaltă calificare pe care îi admit.

Solicitanții admiși primesc o Carte Albastră a UE cu o valabilitate standard între 1 și 4 ani, în funcție de țara UE în cauză sau de durata contractului de muncă, dacă acesta are o durată mai mică decât valabilitatea standard plus 3 luni.

Solicitarea poate fi făcută de către persoana respectivă și/sau de către angajatorul acesteia, în funcție de țara UE.

În primii 2 ani, posesorii unei Cărți Albastre a UE se limitează la locuri de muncă de înaltă calificare care îndeplinesc criteriile de admisie. După aceasta, aceștia pot candida în condiții egale cu cetățenii unei țări la alte locuri de muncă înalt calificate, în funcție de țara UE în cauză.

Posesorii unei Cărți Albastre a UE și familiile acestora au dreptul de intrare, de reintrare și de ședere în țara UE care a emis Cartea Albastră și de trecere prin alte state ale UE.

Totodată posesorii unei Cărți Albastre a UE beneficiază de aceleași drepturi ca și resortisanții țării emitente a Cărții Albastre în ceea ce privește condițiile de muncă, pregătirea, recunoașterea diplomelor, securitatea socială și libertatea de asociere. Statele UE pot restricționa unele dintre acestea, în special subvențiile și împrumuturile de studii.

Autoritățile naționale pot retrage o Carte Albastră a UE sau pot să nu o reînnoiască dacă posesorul nu mai îndeplinește condițiile inițiale, a fost în șomaj timp de peste 3 luni sau este considerat o amenințare publică.

După 18 luni de ședere legală, titularul de Carte Albastră a UE beneficiază de o anumită facilitare pentru obținerea vizei necesare pentru a se deplasa într-o altă țară a UE. Cu condiția ca acesta să îndeplinească din nou criteriile de admitere, i se poate permite să înceapă să lucreze înainte de luarea unei decizii de acordare a vizei, iar membrii familiei i se pot alătura imediat.

În 2016, Comisia Europeană a emis o propunere de abrogare a Directivei 2009/50/CE⁶. Acest lucru a rezultat dintr-o revizuire a directivei, publicată în paralel, care a concluzionat că directiva în vigoare are multe deficiențe intrinseci și că nu se aplică în mod sistematic în întreaga UE. În plus, multe state membre UE au reguli și proceduri paralele pentru aceeași categorie de lucrători cu înaltă calificare. Această fragmentare nu este eficientă, deoarece creează o povară pentru angajatori și solicitanți. De asemenea, ea nu este eficace, deoarece numărul permiselor eliberate lucrătorilor cu înaltă calificare rămâne în continuare limitat. Acest lucru face mai dificilă atragerea și menținerea de către UE a talentului de care are nevoie.

Propunerea urmărește atât remedierea deficiențelor directivei anterioare, cât și extinderea domeniului său de aplicare la beneficiarii protecției internaționale și la membrii familiilor necomunitare ale cetățenilor UE. Schema propusă ar înlocui, de asemenea, sistemele naționale paralele care vizează același grup ca și Cartea Albastră.

⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex:52016PC0378>

Propunerea include, de asemenea, următoarele:

- condiții mai flexibile de admitere (un prag de salarizare mai scăzut; o durată minimă mai mică de 6 luni pentru contractul inițial; reguli mai simple pentru proaspeții absolvenți și pentru lucrătorii care ocupă o situație de penurie; și echivalența dintre experiența profesională și calificările oficiale);
- proceduri mai simple (proceduri mai rapide și mai flexibile; o procedură opțională rapidă pentru angajatorii de încredere);
- drepturi mai largi (acces mai flexibil pe piața forței de muncă, inclusiv la activități liber-profesionale; reîntregirea imediată a familiei; acces mai ușor la statutul de rezident pe termen lung al UE);
- călătorii mai ușoare în cadrul UE (de exemplu, pentru călătorii de afaceri pe termen scurt în UE; accesul la o Carte Albastră a UE într-o a doua țară a UE).

Directiva 2011/98/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 decembrie 2011 privind o procedură unică de solicitare a unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în vederea șederii și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul statelor membre și un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru⁷ se aplică resortisanților țărilor din afara UE care sunt autorizați să locuiască sau să lucreze în UE, independent de motivul inițial al admiterii acestora. Printre aceștia se numără:

- resortisanții din afara UE care solicită să fie admiși într-o țară a UE pentru ședere și pentru muncă;
- resortisanții din afara UE care sunt deja rezidenți și au acces la piața muncii sau lucrează deja într-o țară a UE.

Acest permis unic le permite beneficiarilor din țările din afara UE să se bucure de un set de drepturi, inclusiv:

- dreptul de a lucra, a locui și a circula liber pe teritoriul țării UE emitente;
- aceleași condiții ca și cetățenii țării emitente în ceea ce privește condițiile de muncă (precum remunerarea și concedierea, sănătatea și siguranța, timpul de lucru și concediul), educația și formarea, recunoașterea calificărilor, anumite aspecte privind securitatea socială, beneficii fiscale, accesul la bunuri și servicii, inclusiv la locuințe și la servicii de consiliere privind ocuparea forței de muncă.

Directiva stabilește criterii specifice, pe baza cărora țările UE pot restrânge egalitatea de tratament în anumite aspecte (accesul la educație/formare, prestațiile de securitate socială precum prestațiile familiale sau locuințele).

Directiva 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri⁸ prevede condițiile aplicabile cetățenilor din afara UE care doresc să lucreze perioade de timp scurte în țările UE în calitate de lucrători sezonieri, adesea în agricultură și în turism. Aceasta include și drepturi, pentru a garanta că acești lucrători nu sunt exploatați pe durata șederii.

Fiecare țară a UE trebuie să întocmească o listă a sectoarelor care depind de condiții sezoniere (de exemplu, turismul estival și recoltarea anumitor culturi). Țările trebuie să transmită această listă Comisiei Europene.

Pentru a fi admiși să lucreze în UE, lucrătorii trebuie să se asigure că solicitările lor de permis includ un contract de muncă sau o ofertă fermă de angajare cu menționarea

⁷ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32011L0098>

⁸ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A32014L0036>

remunerării, a programului de lucru și a altor condiții. De asemenea, este necesară și dovada unei cazări adecvate.

Țările UE trebuie să fixeze o durată maximă de ședere pentru lucrătorii sezonieri cuprinsă între cinci și nouă luni în orice interval de 12 luni.

Odată aflați pe teritoriul UE, lucrătorii au dreptul să își prelungească contractul de muncă sau să schimbe angajatorul, cu condiția să fie întrunite condițiile de intrare și să nu existe motive de refuz. În perioada de ședere maximă permisă, țările UE le pot permite lucrătorilor să își prelungească contractul cu același angajator de mai multe ori, precum și să aibă contracte cu mai mulți angajatori.

Lucrătorii sezonieri au dreptul la tratament egal în raport cu resortisanții țării-gazdă în ceea ce privește **condițiile de încadrare în muncă, cum ar fi vârsta minimă de angajare, condițiile de muncă (precum remunerarea și concedierea, programul de lucru, concediul și zilele libere)**, precum și reglementările în materie de sănătate și siguranță la locul de muncă. Egalitatea de tratament este valabilă și în ceea ce privește ramurile securității sociale (beneficii legate de boală, invaliditate și vârsta înaintată), formarea, consilierea cu privire la locurile de muncă sezonieră oferite de oficiile de ocupare a forței de muncă, precum și alte servicii publice, cu excepția locuințelor sociale.

Cu toate acestea, țările UE nu sunt obligate să asigure egalitatea de tratament în ceea ce privește ajutoarele de șomaj și prestațiile familiale și pot limita egalitatea de tratament în ceea ce privește beneficiile fiscale, educația și formarea profesională.

Directiva 2014/66/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii⁹ stabilește termenele și condițiile care se aplică cetățenilor din afara UE (cunoscuți sub numele de resortisanți ai țărilor terțe) și familiilor acestora, când sunt transferați de către companie pentru a lucra într-una sau mai multe centre ale acesteia pe teritoriul UE pentru o perioadă mai mare de 90 de zile. Directiva nu se aplică lucrătorilor independenți, studenților sau persoanelor numite de agențiile de ocupare a forței de muncă.

Directiva prevede un mecanism prin care persoana transferată își poate desfășura atribuțiile în mai multe țări ale UE fără întrerupere și fără a fi necesar să solicite admiterea de fiecare dată când schimbă țara. Membrii familiei se pot alătura persoanei transferate și pot munci ca lucrători independenți sau ca angajați.

Persoanele transferate trebuie să fi lucrat pentru o anumită perioadă de timp în cadrul companiei înainte de a fi transferate. Acestea trebuie să aibă un contract de muncă și să facă dovada că se vor putea transfera înapoi în afara UE la încheierea detașării lor în UE. Angajații stagiați trebuie să prezinte dovada unei diplome universitare. De asemenea, este posibil ca aceștia să trebuiască să prezinte un acord de formare profesională.

Plata unei persoane transferate trebuie să nu fie mai mică decât cea acordată unui cetățean al UE care îndeplinește o funcție comparabilă.

Durata maximă a unui transfer trebuie să nu fie mai mare de trei ani pentru cadrele de conducere și specialiști și de un an pentru stagiați.

Autoritățile naționale pot insista ca persoana transferată să dispună de resurse financiare suficiente pentru sine și familia sa fără a fi nevoită să apeleze la sistemul de asistență socială local.

Oricărei persoane considerate a reprezenta o amenințare pentru politica publică, siguranța publică sau sănătatea publică i se poate refuza admiterea pe teritoriul UE.

⁹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32014L0066>

De asemenea, o cerere poate fi refuzată, de exemplu, dacă angajatorul sau compania gazdă nu și-a respectat diversele obligații juridice și fiscale sau dacă face obiectul unei proceduri de lichidare.

II. CADRUL JURIDIC AL POLITICILOR MIGRATORII ÎN ROMÂNIA¹⁰

Principalele documente legislative care vizează migrația în România din țările terțe UE au fost adaptate la legislația europeană, după integrarea țării noastre în UE. România a adoptat și o Strategie națională privind imigrația pentru perioada 2015-2018¹¹, menită să stabilească prioritățile în materie de imigrație pentru următoarea perioadă. Dincolo de Strategia privind imigrația și în afara Codului Muncii, general aplicabil relațiilor de muncă, indiferent de naționalitatea angajatului, există mai multe legi specifice, aplicabile numai străinilor din țările terțe, în materie de angajare.

Principalele acte normative sunt Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor¹², coroborată cu normele specifice privind accesul străinilor în România și cele privind dreptul muncii, Ordonanța Guvernului nr. 44/2004 privind integrarea socială a străinilor¹³ și Normele sale Metodologice. De asemenea, există un cadru legislativ important, care reglementează o serie întreagă de alte aspecte ce vizează străinii din țările terțe, care acced în România, cum ar fi Legea nr.122/2006 privind azilul în România¹⁴, OUG nr.194 din 12 decembrie 2002 privind regimul străinilor în România¹⁵.

Strategia națională privind imigrația pentru perioada 2015-2018 se axează pe atragerea lucrătorilor înalt calificați, pe cooperarea cu țările terțe, pe combaterea imigrației ilegale și a traficului de persoane. Aceste linii directoare au în vedere creșterea competitivității și atractivității spațiului european pentru muncă, studii sau turism. Mai mult, menținerea siguranței naționale și rămânerea pe teritoriul României a investitorilor reprezintă o prioritate a acestei strategii. Sunt cuprinse câteva obiective importante, precum crearea unui cadru care să faciliteze accesul în țară a cetățenilor care răspund nevoilor identificate pe piața muncii, favorizarea accesului cetățenilor țărilor terțe care doresc să dezvolte afaceri pe teritoriul țării sau care răspund profesiilor cu deficit, totul într-un cadru marcat de oferirea de condiții necesare unui trai decent.

Unul dintre aspectele principale enunțate de acest document este faptul că Europa trebuie să dezvolte strategii prin care să poată fructifica oportunitățile pe care le oferă o mobilitate din ce în ce mai crescută a persoanelor. Unul dintre obiectivele Strategiei naționale este acela de a corela în mod coerent accesul pe teritoriul țării a cetățenilor din țări terțe, care să răspundă nevoilor și cererii identificate în piața muncii în ceea ce privește ocuparea. Această țintă se propune a fi realizată prin 5 direcții de acțiune:

- monitorizarea pieței muncii autohtone de către instituțiile competente pentru identificarea deficitelor de forță de muncă;
- stabilirea contingentelor anuale de lucrători nou admiși pe piața forței de muncă din România;
- stabilirea unor mecanisme de facilitare a admerii pe piața forței de muncă din Romania a cetățenilor statelor terțe în domenii în care există deficit de forță de muncă;

¹⁰ http://ier.ro/sites/default/files/pdf/SPOS_2016_%20Migratia_legala_si_piata_muncii.pdf

¹¹ <http://www.cdep.ro/intranet/mof/partea1/2015/0789.pdf>

¹² http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/Munca_Legislatie/actualizare_2015/OG25din2014.pdf

¹³ <http://www.cdep.ro/intranet/mof/partea1/2004/0093.pdf>

¹⁴ <http://www.cdep.ro/intranet/mof/partea1/2007/0068.pdf>

¹⁵ <http://www.cdep.ro/intranet/mof/partea1/2008/0421.pdf>

- revizuirea/modificarea condițiilor de angajare în muncă în profesii liberale reglementate prin legi speciale, astfel încât să poată fi aplicabile și cetățenilor statelor terțe;

- negocierea/încheierea unor acorduri bilaterale cu țări terțe interesate în admiterea propriilor cetățeni pe piața forței de muncă din România.

Ordonanța de Urgență nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, recent modificată prin Ordonanța Guvernului nr. 25/2016 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor¹⁶, transpune Directiva permisului unic 2011/98/EU și partea netranspusă din Directiva privind muncitorii înalt calificați 50/2009. În acest caz pot fi angajați lucrători permanenți, pe perioadă determinată sau nedeterminată, lucrători detașați, sezonieri, stagiați, sportivi, transfrontalieri. Conform acestei ordonanțe, cererea pentru eliberarea avizului de angajare sau detașare se eliberează în 30 de zile de la momentul depunerii, dar termenul se poate reduce la 15 zile în cazul în care solicitantul deține o Carte Albastră a Uniunii Europene. Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice are un aport important prin intermediul acestei legi, deoarece propune, în baza politicilor și a unor studii amănunțite privind piața muncii din România, contingentul pe tipuri de lucrători nou-angajați și elaborează lista care conține profesiile și ocupațiile în care a fost identificat un deficit de ocupare. Actul normativ aduce înlesniri pentru accesul pe piața muncii, nemaifiind necesară obținerea avizului de angajare de către angajator pentru încadrarea în muncă a anumitor categorii de străini. Înainte de această modificare legislativă, indiferent de scopul șederii, chiar și atunci când era vorba despre reîntregirea familiei, era nevoie de obținerea unui permis de muncă pentru angajarea legală a membrului de familie în România. Această condiție era excesivă și limita accesul pe piața muncii, procedura de obținere a permisului de muncă fiind destul de anevoioasă, birocratică și chiar costisitoare pentru angajator. Noua legislație precizează și care sunt condițiile de angajare în muncă a posesorilor Cărții Albastre, respectiv a lucrătorilor înalt calificați (Barometru Integrării Imigranților 2015, pg. 20-21).

Ordonanța nr. 44 din 29 ianuarie 2004 privind integrarea socială a străinilor care au dobândit o formă de protecție sau un drept de ședere în România, precum și a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului European urmărește facilitarea integrării sociale a următoarelor categorii de persoane: a) străinii care au dobândit o formă de protecție în România, prin asigurarea accesului la următoarele drepturi: dreptul la un loc de muncă, dreptul la o locuință, dreptul la asistență medicală și asistență socială, asigurări sociale, dreptul la educație, precum și prin derularea de activități specifice de acomodare culturală, consiliere și învățare a limbii române, reunite în programe de integrare; b) străinii care au dobândit un drept de ședere în România și cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European, prin derularea de activități specifice de acomodare culturală, consiliere și învățare a limbii române.

Ordonanța stabilește, de asemenea, și responsabilitățile diverselor instituții ale statului privind integrarea străinilor.

Legea 122 din 2006 privind azilul în România, care reglementează modalitatea prin care se poate obține azil, dar și procedurile prin care se acordă protecție internațională în România, punând accent pe principiul nediscriminării, a unității familiei, a nereturnării. Legea 122 a fost actualizată prin Legea 331/2015 în ceea ce privește permisele de ședere și valabilitatea acestora, introducând și o serie de dispoziții menite să vină în ajutorul persoanei nou sosite pe teritoriul țării.

¹⁶ <http://www.cdep.ro/intranet/mof/partea1/2016/0670.pdf>

Legea nr. 157/2011 pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România reprezintă o serie de completări pentru OUG 194/2002, în special în ceea ce privește vizele (de lungă ședere, de detașare), noi elemente apărute în cadrul documentelor europene, precum Cartea Albastră a UE, dreptul de ședere.

III. REGIMUL SALARIAL AL RESORTISANȚILOR STATELOR TERȚE ÎN UNELE STATELE MEMBRE UE

BELGIA

Conform Raportului anual cu privire la azil și politica migrației în Belgia¹⁷, în anul 2016 s-a continuat transpunerea Directivei Permisului Unic, a Directivei 2014/36/UE privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri precum și a Directivei 2014/66/UE privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii.

În acest context, lucrătorii cu înaltă calificare, care au un salariu anual brut de peste 39.824 Euro (la nivelul anul 2016) obțin direct permisul de muncă tip B. Acest prag a crescut de la 1 ianuarie 2017 la 40.124 Euro.

De asemenea, străinilor care dețin funcții de manageri și care înregistrează venituri anuale mai mari de 66.441 în 2016 și 66.942 euro în 2017, li se acordă imediat permisul de muncă în Belgia.

Un resortisant din statele terțe poate intra în posesia unei Cărți Albastre în condițiile în care are un salariu minim brut în suma de 51.494 Euro.

BULGARIA¹⁸

Conform art.18 din cadrul Legii privind migrația și mobilitatea forței de muncă prin intermediul căruia s-a realizat transpunerea a o parte din Directivele europene cu privire la resortisanții din statele terțe, reglementează aspecte cu privire la obligativitatea încheierii de contracte de muncă pe o durată minimă de 12 luni, urmând ca valoarea remunerației să fie de cel puțin 2 ori mai mare în raport cu salariul mediu pe economie din Bulgaria, potrivit datelor statistice disponibile pentru ultimul an dinaintea semnării contractului.

ESTONIA

Conform art. 107 din cadrul Legii privind străinii cu modificările și completările ulterioare începând cu 01.09.2013 o persoană străină care se angajează cu contract de muncă înregistrat în Estonia pe perioadă determinată va primi din partea angajatorului o remunerație în valoare egală cu cel puțin un salariu mediu anual brut și cu salariile specifice obiectului de activitate al angajatorului, conform datelor furnizate de Statistică,

¹⁷ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/02a_belgium_apr_part2_2016_final_en.pdf

¹⁸ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/03a_bulgaria_apr_part2_final_en.pdf

dar nu mai mică decât valoarea salariului mediu anual din Estonia, publicat de Statistică și multiplicat cu un coeficient de 1,24%.

În cazul în care angajatul deține o înaltă calificare va primi o remunerație în valoarea egală cu cel puțin un salariu mediu anual brut multiplicat cu un coeficient de 2%.

În cazul în care angajatorul este o persoană fizică care nu este înregistrată ca desfășurând o activitate independentă, quantumul remunerației angajatului străin se calculează pe baza salariului mediu specific activității pe care o va desfășura și nu a activității principale a angajatorului. Baza de calcul pentru determinarea salariului se realizează prin consultarea nomenclatorului de activități economice (EMTAK).

Conform art.190, angajatorul este obligat să salarizeze un angajat străin care deține permis unic de muncă valabil (Cartea Albastră) cu un quantum care este cel puțin egal cu 1,5 ori salariul mediu anual brut conform informațiilor de la Statistică. Angajatorii remunerează salariații străini deținători ai Cărții Albastre cu un quantum cel puțin egal cu 1,24 ori salariul mediu anual brut, în următoarele cazuri:

- ocuparea unui loc de munca în calitate de specialist de top sau supraveghetor;
- ocuparea unui loc de muncă în calitate de specialist în domeniul științelor naturale sau tehnice;
- ocuparea unui post de specialist în domeniul serviciilor de sănătate;
- ocuparea forței de muncă ca specialist în pedagogie;
- angajarea ca specialist în afaceri sau administrație;
- ocuparea forței de muncă ca specialist în informare sau comunicare;
- ocuparea forței de muncă ca specialist în domeniul juridic, cultural sau social.

În perioada de valabilitate a Cărții Albastre a UE, un străin poate beneficia de șomaj o singură dată pe o perioadă de maxim 3 luni de zile. În acest caz perioada de valabilitate a permisului de muncă va fi de maxim 2 ani și 3 luni de zile. Permisul unic poate fi extins până la 4 ani și 3 luni de zile.

FRANȚA¹⁹

În urma transpunerii prevederilor Directivei 2009/50 prin intermediul Ordonanței din 28 octombrie 2016 s-a stabilit valoarea salariului mediu anual în vederea obținerii de către resortisanții statelor terțe a permisului unic de muncă (Cartea Albastră) la 53.836,50 Euro în loc de 53.331 Euro.

GERMANIA

Accesul resortisanților din statele terțe pe piața muncii din Germania se face conform prevederilor Legii rezidenței și a Regulamentului privind admiterea străinilor în vederea ocupării forței de muncă precum și a Regulamentului privind procedurile oficiale care permit rezidenților străini să ocupe un loc de muncă²⁰.

Resortisanții țărilor terțe necesită viză pentru a intra în Germania în vederea găsirii unui loc de muncă. Acest lucru nu se aplică resortisanților din statele SEE și Elveția.

Serviciile de plasare internațională²¹ se află sub autoritatea Agenției federale pentru ocuparea forței de muncă și responsabile cu plasarea transfrontalieră a locurilor

¹⁹ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/10a_france_apr_part2_final_en.pdf

²⁰ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/faq-beschaeftigung-auslaendischer-englisch.pdf?sessionid=48B175C4AED76458C595CEEABC6ABB8F?__blob=publicationFile&v=1

²¹ https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba014306.pdf

de muncă. Permisul de rezidență eliberat în vederea angajării necesită aprobarea Serviciilor de plasare internațională. Sunt exceptați de la această regulă persoanele care urmează să se angajeze pe funcții de conducere, muncitorii detașați pe termen scurt, oamenii de știință, cercetătorii și profesorii, precum și studenții care desfășoară activități lucrative pe timpul vacanței.

De obicei, resortisanții din statele terțe care doresc să obțină un permis de rezidență în Germania necesită pregătire profesională prealabilă. Secțiunea 25 din cadrul Regulamentului privind admiterea străinilor în vederea ocupării forței de muncă definește locurile de muncă înalt calificate ca activități care necesită cel puțin doi ani de formare profesională.

Resortisanții care au obținut o diplomă de licență la una dintre universitățile sau colegiile tehnice din Germania pot rămâne și căuta un loc de muncă timp de un an de zile de la acordarea diplomei. Absolvenții pot primi un permis de rezidență în acest scop.

Conform prevederilor Legii rezidenței (Secțiunea 19, alin.2), angajaților cu înaltă calificare (oamenii de știință cu expertiză specială, cadrele didactice care dețin funcții speciale precum și specialiștii și directorii cu experiență profesională specială) li se acordă permise de ședere pe termen lung în condițiile în care primesc un salariu minim anual de 66.000 Euro. Menționăm că personalul cu înaltă calificare beneficiază de drept de ședere permanentă sub forma unui permis de stabilire.

În conformitate cu prevederile legale, permisul de stabilire se eliberează fără aprobarea prealabilă a Serviciilor de plasare internațională. Printre altele, această formă legală de ședere permite titularului și familiei acestuia accesul nerestricționat la găsirea unui loc pe piața forței de muncă.

Resortisanții statelor terțe pot solicita după împlinirea a cinci ani de rezidență legală în Germania un permis de rezidență pe termen lung. Conform prevederilor Secțiunii 38a, alin.3 din cadrul Legii rezidenței, resortisanții din statele terțiare care au obținut dreptul de rezidență pe teritoriul unui alt stat membru UE li se permite căutarea unui loc de muncă în Germania indiferent de calificările deținute.

Conform prevederilor Secțiunii 40(1) a Legii rezidenței, agenților pentru ocuparea forței de muncă nu le este permisă angajarea resortisanților din statele terțiare în calitate de lucrător cu contract determinat de muncă în Germania.

De asemenea, conform prevederilor Secțiunii 17 resortisanții din statele terțiare pot obține un permis de rezidență în vederea formării profesionale în cadrul unei întreprinderi. Permisele de rezidență eliberate cu scopul găsirii unui loc pe piața forței de muncă sunt eliberate de regulă pentru o perioadă de 5 ani de zile, ulterior existând posibilitatea obținerii unui permis de rezidență pe termen lung. Conform Secțiunii 9 a Regulamentului privind procedurile oficiale care permit rezidenților străini să ocupe un loc de muncă, resortisanților din statele terțe care dețin un permis de rezidență li se poate acordă acces nerestricționat pe piața forței de muncă în Germania după împlinirea a doi ani de angajare legală sau a trei ani neîntrerupți de rezidență legală.

GRECIA²²

Legea 4332/2015²³ privind modificarea și completarea prevederilor Legii nr.4251 (intitulată „Codul Migrației și Integrării Sociale” prin intermediul căruia s-a realizat transpunerea Directivelor 2011/98 și 2014/36), prevede unele drepturi de bază pentru

²² https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/annual-policy/annual-policy-12a_greece_apr_part2_english.pdf

²³ <http://www.ypes.gr/UserFiles/24e0c302-6021-4a6b-b7e4-8259e281e5f3/metan-n4332-2015.pdf>

resortisanții țărilor terțe, precum salariul minim, drepturi egale în materie de muncă și securitate socială cu cetățenii greci.

Conform noilor reglementări angajatorul primește o bonificație în sumă de 150 Euro, nerambursabilă, de la statul elen pentru angajarea unui muncitor sezonier provenit din rândul statelor terțe. De asemenea, fiecare contract de muncă pentru muncă sezonieră încheiat pe teritoriul Greciei trebuie să conțină următoarele detalii:

- tipul contractului de muncă și ziua de începere a activității;
- locația unde are loc desfășurarea activității;
- durata contractului de muncă;
- numărul maxim de ore de muncă aferente zilei de lucru în cadrul unei săptămâni sau luni;
- valoarea remunerației muncitorului care nu poate fi mai mică decât cea a unui muncitor necalificat;
- plata aferentă zilelor de concediu, dacă este cazul;
- orice alt termen al contractului, în funcție de caz.

În cazul în care cazarea este asigurată de către angajator contra cost, angajatorul va avea grijă ca valoarea chiriei să fie stabilită proporțional cu remunerația lucrătorului sezonier și să nu fie dedusă automat din salariul acestuia.

Conform art. 12A persoanelor care dețin permis unic de muncă li se asigură tratament egal și în privința găsirii unui loc de muncă, garantarea salariului minim pe economie și condițiilor de muncă (remunerație și concediere), programului de lucru, concediilor medicale și de odihnă, precum și asigurării cerințelor de siguranță la locul de muncă.

ITALIA

Potrivit datelor furnizate în cadrul Raportului anual privind situația pieței muncii a imigranților în Italia (2017), lucrătorii și în mod particular resortisanții din statele terțiare ocupă în proporție de 80% posturi specifice ocupațiilor „blue-collar” (persoane care poartă uniformă și practică muncă manuală, precum mecanicii, instalatorii, constructorii, pompierii, minierii etc.).

Introducerea de stimulente pe piața forței de muncă în 2015 și 2016 precum și prevederile Legii privind stabilitatea și inovațiile introduse prin intermediul Decretului Legislativ nr.23/2015 („Măsuri privind contractele de muncă permanente și creșterea protecției”), pe lângă o creștere moderată a PIB-ului, au fost printre principalii factori care au contribuit la creșterea numărului angajaților și, în același timp, la erodarea parțială a șomajului.

Rata șomajului în rândul cetățenilor din afara UE, după ce în perioada 2007-2013 a înregistrat o creștere constantă de la 8,6% până la 17,9%, în 2014 a înregistrat o tendință descrescătoare, în 2016 ajungând la 16%.

Aspectul salarial reprezintă una dintre cauzele majore de nemulțumire exprimate de către cetățenii străini în legătura cu ocuparea forței de muncă în Italia. În comparație cu salariul mediu al lucrătorilor italieni (angajați cu normă întreagă) resortisanții din afara UE câștiga cu 25,2% mai puțin. De asemenea, în Raportul anual sunt exemplificate și alte situații precum cel al absolvenților din afara UE care câștiga în medie 1251 Euro pe lună, cu 31.1% mai puțin decât italienii cu aceeași calificare, al angajaților din alte meserii care câștiga cu 23,1% mai puțin, precum și pe cel al lucrătorilor „blue-collar” care câștigă cu aproximativ 11,4% mai puțin decât italienii care ocupă aceleași poziții pe piața forței de muncă.

În 2016, 252.000 de străini în căutare de muncă au declarat că au avut cel puțin un contact cu serviciile publice de ocupare a forței de muncă, dintre care puțin mai puțin de 80 000 au fost de origine europeană și circa 173 000 de persoane din afara UE. Cu toate acestea, peste 183 de mii de șomeri străini nu au contactat niciodată serviciile de ocupare a forței de muncă.

În special, 29,1% dintre cetățenii din afara UE în căutarea unui loc de muncă s-au adresat autorităților.

Majoritatea utilizatorilor străini aflați în căutarea unui loc de muncă au vizitat un centru de ocupare a forței de muncă pentru a verifica locurile de muncă disponibile (52,3%), în timp ce o proporție egală a făcut-o din rațiuni administrative, și anume să-și confirme statutul de șomaj (23,7%) sau să-și reînnoiască cererea (26,7%), să înregistreze (11,9%) sau refacă Declarația privind disponibilitatea imediată (DID) pentru prima dată (7,5%).

LITUANIA²⁴

Legea privind statutul juridic al străinilor reglementează condițiile de viață și muncă ale străinilor în Lituania. Potrivit legii, străinii care doresc să găsească un loc de muncă în Lituania trebuie să obțină un permis de muncă înainte de a intra pe teritoriul țării. Permisul de muncă va fi emis în condițiile în care pe teritoriul Lituaniei nu există un specialist care să dețină calificările profesionale solicitate de angajator.

Angajatorul care dorește să angajeze un străin pe un post vacant trebuie să declare postul vacant autorităților responsabile cu forța de muncă cu cel puțin o lună înainte de efectuarea formalităților de angajare.

Permisul de muncă va fi eliberat unui străin pe o perioadă maximă de până la doi ani de zile, fiind specificat postul ocupat în cadrul întreprinderii, agenției sau organizației unde persoana își desfășoară activitatea. O persoană străină care dorește să muncească sezonier va beneficia de un permis de muncă valabil pe 6 luni de zile. Persoanele care ocupă posturi de interni sau stagieri în cadrul întreprinderilor beneficiază de un permis de muncă valabil maxim un an de zile, cu posibilitatea extinderii perioadei în condiții speciale.

Angajatorul are obligația ca cel târziu la doua zile de la data semnării contractului de muncă să trimită contractul de angajare autorităților responsabile spre aprobare (două copii în limba lituaniană și în limba utilizată de către angajatul străin). În cazul în care angajatorul nu respectă această procedură, autoritățile vor proceda la retragerea permisului de muncă.

Conform obligațiilor prevăzute în cazul contractelor de muncă, salariul unui străin nu poate fi mai mic decât al unui cetățean lituanian pentru efectuarea aceluiași tip de activitate lucrativă. În vederea aplicării acestei prevederi autoritățile responsabile cu ocuparea forței de muncă de la nivel local consultă rapoartele trimestriale ale Departamentului de Statistică al Guvernului privind câștigurile medii brute lunare defalcate pe sectoare economice de activitate și tipuri de activități.

²⁴ <https://www.ldb.lt/EN/INFORMATION/SERVICES/Pages/Placementofforeigners.aspx>

OLANDA²⁵

Directiva 2014/66/UE privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii a fost implementată în Olanda începând cu 29 noiembrie 2016. Cele mai importante prevederi se referă printre altele la: (a) eliberarea unui permis de muncă cu o perioadă de valabilitate de până la 3 ani de zile, (b) mobilitatea în cadrul statelor membre UE pe timpul transferului, (c) salarizare în conformitate cu piața ca și condiție prealabilă și (d) accesul liber al membrilor familiei pe piața forței de muncă²⁶.

Începând cu 1 ian 2018, se vor aplica următoarele criterii de salarizare:

- migranții de peste 30 de ani, care activează în mediul științific și de cercetare: 4404 Euro/lună;
- migranții cu vârsta sub 30 de ani care dețin o înaltă calificare: 3229 Euro/lună;
- migranții care au absolvit studiile superioare în Olanda: 2314 Euro/lună;
- lucrătorii IT: 4404 Euro/lună;
- detinătorii de Carte Albastră: 5160 Euro/lună.

Sumele menționate mai sus reprezintă valoarea salariilor brute lunare, din care a fost exclusă indemnizația de concediu în sumă de 8%. Începând cu data de 1 ianuarie 2018, sunt publicate noile cerințe de venit pentru toate tipurile de rezidență la următorul link: <https://ind.nl/en/Pages/income.aspx>.

MAREA BRITANIE²⁷

În Marea Britanie, conform Legii Imigrației adoptată în anul 2015/2016, resortisanții țărilor terțe sunt angajați pe piața forței de muncă cu respectarea prevederilor salariului minim pe economie stabilit la nivel național.

Pentru a împiedica fenomenul muncii fără forme legale și a exploatarei la locul de muncă, o dată cu modificările aduse cadrului legislativ prin intermediul cărora munca ilegală este considerată infracțiune, autoritățile pot bloca câștigurile salariale ale muncitorilor în vederea recuperării prejudiciului.

Alte modificări cu impact semnificativ asupra resortisanților din statele terțe au fost implementate în 2016-2017 și se referă la:

- creșterea pragului salariului minim pe economie la 30.000 Lire pentru muncitorii străini de peste 26 de ani, cu experiența și menținerea pragului de 20.800 Lire pentru muncitorii nou veniți;
- introducerea unei taxe în valoare de 1000 Lire pentru marii angajatori (cu o cifra de afaceri anuală mai mare de 10,2 milioane lire și mai mult de 50 de angajați) care doresc să sponsorizeze un angajat din afara țării și care este plătită anual, respectiv de 364 Lire aplicabilă micilor angajatori sau celor care desfășoară muncă de caritate.

În cele mai multe cazuri, înainte de a sponsoriza un angajat, angajatorul este obligat să efectueze testul „*rezident labour market test*”, care presupune publicarea anunțului pentru angajare pentru cel puțin 28 de zile conform prevederilor legale. Angajații cu un plafon salarial anual mai mare de 155.300 Lire sunt exceptați de la acest test. Începând cu aprilie 2017 acest prag a fost majorat la 159.600 Lire²⁸.

²⁵ <https://ind.nl/en/news/Pages/New-income-requirements-for-highly-skilled-migrants-and-Blue-Cardholders-published.aspx>

²⁶ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/20a_netherlands_apr_2016_en.pdf

²⁷ https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/28a_uk_apr2015.pdf

²⁸ <https://www.personneltoday.com/hr/five-costly-immigration-changes-april-2017/>

Salariul minim anual pentru transferul unui angajat în cadrul aceleiași companii din afara țării crește de la 30.000 Lire la 41.500 Lire.

Totodată, valoarea anuală a salariului lucrătorilor seniori IT care doresc să desfășoare activități lucrative în UK prin intermediul transferului în cadrul aceleiași companii și care își pot prelungi șederea conform noilor prevederi până la 9 ani față de 5 ani, scade de la 155.300 Lire la 120.000 Lire.

În noul cadrul legislativ, cerința privind experiența minimă de un an de zile în vederea angajării lucrătorilor din zona IT a fost eliminată cu condiția ca angajatul să fie remunerat cu minim 73900 Lire anual.