

EGInA

PR 1 WINBIZ RAPORT

SOCIAL



11-8-2022



Co-funded by
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT NUMBER: 2021-1-PT01-KA220-ADU-000033741

NAME PROJECT: Women's Innovative Business Incubation Zone



Cuprins

UN RAPORT SOCIAL: INTRODUCERE	3
PROIECTUL WINBIZ ÎN LEGĂTURĂ CU TENDINȚELE MIGRAȚIEI ÎN EUROPA	3
POTENȚIAL ȘI CRITICI: ABORDAREA VIZUALĂ WINBIZ	6
CERCETARE DOCUMENTARĂ	9
<i>MIGRAȚIA ȘI TENDINȚELE NAȚIONALE</i>	9
1. Dinamici migratorii în ultimii 1 – 5 ani	9
2. Antreprenoriat și migranți	38
<i>SUPORT ȘI CONSULTANȚĂ PENTRU NOII ANTREPRENORI</i>	47
1. Sisteme de support și consultanță pentru începerea unei afaceri noi	47
<i>POSIBILITĂȚI ȘI DIFICULTĂȚI PENTRU NOII ANTREPRENORI</i>	72
1. Cele mai mari obstacole în calea începerii unei noi afaceri în rândul femeilor migrante	85
<i>ANALIZA CHESTIONARELOR</i>	95
1. Rezultatele consorțiu Winbiz	95
<i>INTERVIURI DIRECTE ȘI COACHING CIRCLES</i>	102
1. Comunitatea WINBIZ vorbește de la sine: constatări relevante	102
2. Winbiz citate	104
<i>COMPETENȚE NECESARE</i>	105
1. Abordarea antreprenorială și cerințele specifice	105
2. Competențe necesare pentru femeile migrante pentru a-și începe propria afacere	108
<i>BUNE PRACTICI ȘI EXPERIENȚE ANTERIOARE</i>	110
1. Introducere	110
2. Un repertoriu valoros	111
LECȚIILE ÎNVĂȚATE ȘI CONCLUZIILE	129
<i>PROIECTUL WINBIZ CA O CONEXIUNE</i>	129
BIBLIOGRAFIE	130
<i>PORTUGALIA</i>	130
<i>ITALIA</i>	130
<i>GERMANIA</i>	132
<i>REPUBLICA MACEDONIA DE NORD</i>	133
<i>GRECIA</i>	136
<i>ROMÂNIA</i>	140





UN RAPORT SOCIAL: INTRODUCERE

Raportul Social WINBIZ (PR1) își propune să construiască o bază științifică solidă pentru dezvoltarea și contextualizarea PR2, PR3 și PR4, prin procese care vor viza achiziționarea și schimbul de referințe și cunoștințe verificate, bazate atât pe o perspectivă teoretică, cât și pe o cercetare cantitativă și calitativă bazată pe date.

Acesta va sublinia și clarifica nevoile de formare și statutul social, de muncă, economic și cultural al femeilor migrante sau al femeilor cu origini non-occidentale cu un nivel mediu-ridicat de educație (grup țintă), promovând în același timp o contextualizare adecvată la nivel local, național și european.¹

Raportul elaborează un cadru cu orientări, instrumente și modele care vor susține o implicare timpurie atât a grupurilor țintă, cât și a părților interesate, pentru a stabili o abordare fermă și o asigurare semnificativă a sustenabilității viitoare a proiectului.

PROIECTUL WINBIZ ÎN LEGĂTURĂ CU TENDINȚELE MIGRAȚIEI ÎN EUROPA

În ultimele decenii, caracterul migrației a devenit preponderent feminin. Numărul femeilor imigrante este în continuă creștere în UE, reprezentând aproximativ 54% din numărul total de imigranți și acoperind o gamă din ce în ce mai largă de categorii. Motivațiile femeilor și tipurile de migrație se schimbă. În zilele noastre, femeile migrează din mai multe motive, una dintre cele mai populare fiind căutarea unui loc de muncă. Participarea pe piața muncii este una dintre cele mai eficiente și practice modalități de integrare într-o societate. Femeile migrante trebuie să fie sprijinite și însoțite prin

¹ Conform Clasificării Internaționale Standard a Educației, se disting trei niveluri de educație: nivel de educație inferior, mediu și înalt. Nivelul de învățământ mediu include învățământul secundar superior și învățământul postliceal neuniversitar. Învățământul superior se referă la învățământ terțiar cu ciclu scurt, nivel de licență sau echivalent, nivel de master sau echivalent și nivel de doctorat sau echivalent.





procesul lor de integrare. Dar atunci când încearcă să intre pe piața muncii din UE, se confruntă cu probleme duble, atât ca femei, cât și ca migranți (așa-numitul dublu dezavantaj).²³⁴

Există un larg consens în literatura de specialitate cu privire la faptul că participarea pe piața forței de muncă crește odată cu nivelul de educație⁵. Realitatea este că potențialul femeilor migrante nu este adesea exploatat pe deplin. Pentru multe dintre ele, cea mai mare problemă este recunoașterea calificărilor și a experienței pe care au dobândit-o în străinătate, ceea ce este paradoxal, având în vedere că Europa are nevoie de lucrători calificați în numeroase domenii. Poate dura ceva timp considerabil pentru a obține recunoașterea calificărilor lor, iar acest lucru poate duce la descurajare și la pierderea competențelor și poate împinge aceste femei să accepte locuri de muncă pentru care sunt supra-calificate⁶.

Ca regulă generală, acestea se confruntă cu obstacole semnificative în ceea ce privește integrarea, în primul rând în ceea ce privește dificultatea de a accesa piața forței de muncă, ratele scăzute de ocupare a forței de muncă și ratele ridicate ale șomajului, ocuparea forței de muncă în locuri de muncă temporare sau slab remunerate, adesea fără protecție socială și economică sau în sectoarele "economiei gri" și al ocupării forței de muncă nedecarate și nereglementate, competențe lingvistice limitate, o rată scăzută de participare la locurile de muncă de bază și, mai presus de toate, învățământul terțiar, participarea limitată la viața socială, politică, sindicală și culturală a țării gazdă, sărăcia și excluziunea socială. Într-adevăr, integrarea socială este un element esențial care poate facilita integrarea pe piața forței de muncă. Programele locale și naționale ar trebui să sprijine incluziunea socială a femeilor migrante prin stabilirea de noi conexiuni sociale în cadrul societății gazdă. Pentru a-și îmbunătăți cunoștințele despre țara gazdă și piața muncii, femeile migrante trebuie să aibă acces la informații cu privire la drepturile lor și la serviciile existente, în mai multe limbi și în cooperare cu societatea civilă și cu rețelele de migranți, a căror contribuție trebuie recunoscută și sprijinită. Integrarea și accesul la locuri de muncă depind, de asemenea, de accesul la limba țării gazdă. Prin urmare, autoritățile trebuie să pună la dispoziția femeilor migrante cursuri de limbi străine, asigurându-se că acestea sunt accesibile în ceea ce privește costul, locația și calendarul.^{7, 8}

Există un larg consens în literatura de specialitate cu privire la faptul că participarea pe piața forței de muncă crește odată cu nivelul de educație. Realitatea este că potențialul femeilor migrante nu

² "Căutarea celei mai bune căi de integrare: femeile migrante în Europa", Studia Europejskie, Studii în domeniul afacerilor europene, 2021.

³ Conceptul de intersecționalitate descrie modurile în care sistemele de inegalitate bazate pe gen, rasă, etnie, orientare sexuală, identitate de gen, handicap, clasă și alte forme de discriminare "se intersectează" pentru a crea o dinamică unică și o efecte. (<https://www.intersectionaljustice.org/what-is-intersectionality>)

⁴ "Includerea migranților femeile de pe piața muncii", Comitetul Economic și Social European, 2015.

⁵ "Gaps in the EU Labour Market Participation Rates: an intersectional assessment of the role of gender and migrant status", European Commission, 2020.

⁶ "Women's immigration: the role and condition of immigrant women in the European Union (2006/2010(INI))", European Parliament, 2006.

⁷ "Imigrația femeilor: rolul și starea femeilor imigrante în Uniunea Europeană (2006/2010(INI))", Parlamentul European, 2006.

⁸ "Căutarea celei mai bune căi de integrare: femeile migrante în Europa", Studia Europejskie, Studii în domeniul afacerilor europene, 2021.





este adesea exploatat pe deplin. Pentru multe dintre ele, cea mai mare problemă este recunoașterea calificărilor și a experienței pe care au dobândit-o în străinătate, ceea ce este paradoxal, având în vedere că Europa are nevoie de lucrători calificați în numeroase domenii. Poate dura ceva timp considerabil pentru a obține recunoașterea calificărilor lor, iar acest lucru poate duce la descurajare și la pierderea competențelor și poate împinge aceste femei să accepte locuri de muncă pentru care sunt supra-calificate.⁹¹⁰

Un număr deloc neglijabil de tinere absolvente ale sistemelor de învățământ superior din țările lor ajung să ocupe locuri de muncă relativ necalificate în Uniunea Europeană, de exemplu ca personal casnic, ca urmare a ratei ridicate a șomajului în rândul femeilor în țările lor și a remunerației scăzute pentru profesiile și locurile de muncă ale competențelor și calificărilor lor.

În plus, lipsa reglementărilor privind statutul femeilor migrante în unele țări, precum și orele de lucru neregulate cauzează dificultăți considerabile nu numai în găsirea unui loc de muncă mai bun, ci și în îmbunătățirea calificărilor atunci când programele de egalitate sunt oferite într-o țară gazdă.

Potrivit site-ului european privind integrarea (EWSI), 54% dintre femeile născute în afara UE sunt angajate, ceea ce reprezintă cu 14 puncte procentuale mai puțin decât femeile indigene și cu 19 puncte procentuale mai puțin decât bărbații născuți în afara UE. Potrivit acelorași statistici, 40% dintre femeile cu studii superioare din țări terțe sunt supra-calificate pentru poziția lor, comparativ cu 33% dintre bărbații născuți în afara UE și 23% dintre femeile născute nativ și 20,5% dintre bărbații născuți nativi.¹¹

UE a stabilit obiectivul de a crește rata de ocupare a forței de muncă la 78% până în 2030. Asigurarea unei mai bune integrări a femeilor migrante pe piața forței de muncă va fi esențială pentru realizarea acesteia. Este esențial ca acestea să fie introduse pe piața forței de muncă, deoarece acest lucru poate contribui la asigurarea faptului că atât femeile migrante, cât și Uniunea Europeană profită pe deplin de potențialul migrației, precum și consolidarea integrării și contribuția la creșterea economică și la coeziunea socială.¹²

⁹ "Lacune în ratele de participare pe piața forței de muncă din UE: o evaluare intersecțională a rolului genului și al statutului de migrant", Comisia Europeană, 2020.

¹⁰ "Imigrația femeilor: rolul și starea femeilor imigrante în Uniunea Europeană (2006/2010(INI))", Parlamentul European, 2006.

¹¹ "Orientări pentru integrarea femeilor migrante", Eurodiaconia, 2018.

¹² "Includerea migranului femeile de pe piața muncii", Comitetul Economic și Social European, 2015.



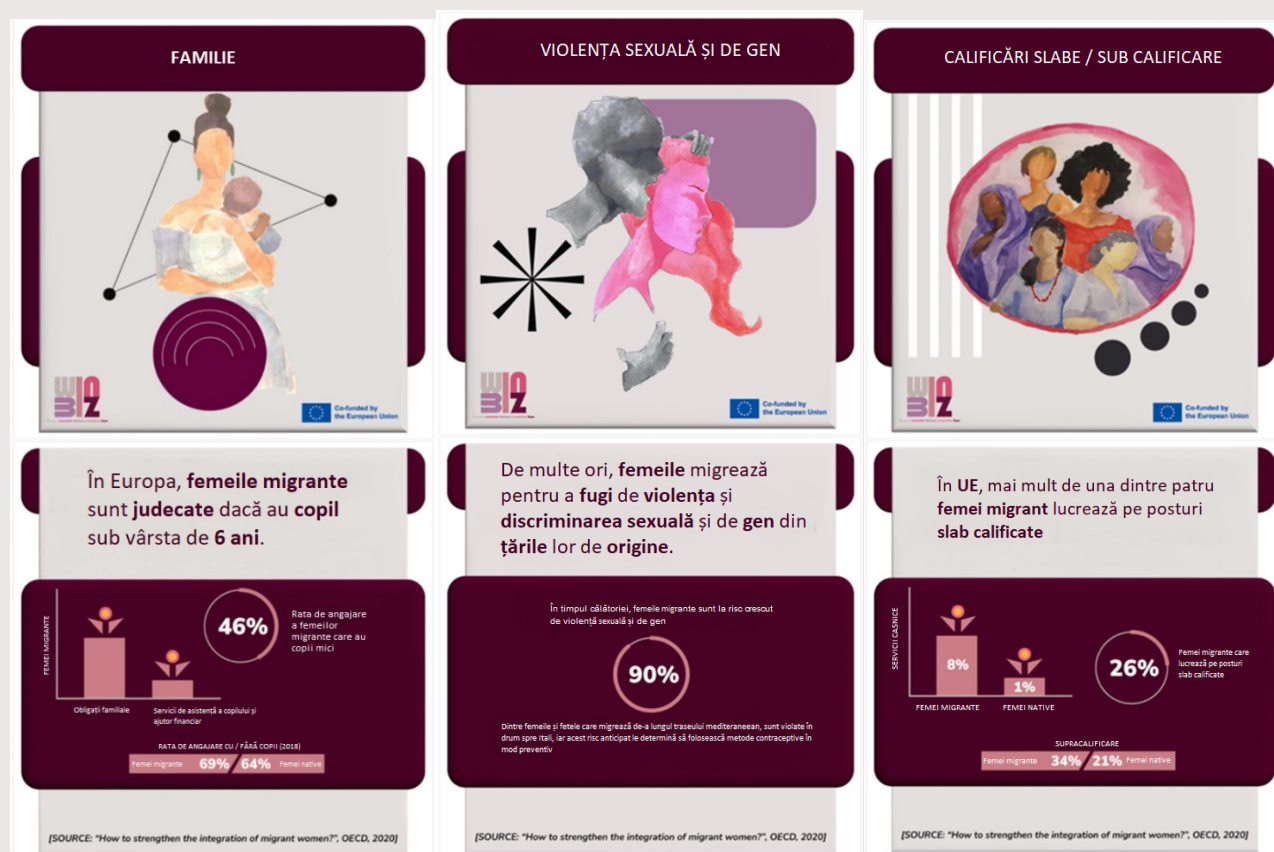


POTENȚIAL ȘI CRITICI: ABORDAREA VIZUALĂ WINBIZ

Pentru a aborda aspectele prismatice legate de contextul migrator, consorțiul WINBIZ a elaborat o serie de infografice care au fost dezvoltate pentru a permite un studiu emoționant și, prin urmare, un proces de comunicare incluziv cu toți actorii implicați în proiect.

În cadrul vastului set de posibilități, infograficele prezintă cinci elemente de critică și cinci factori de potențialitate.

Următoarele ilustrații sunt legate de stadiul actual al tehnologiei europene și pot fi consultate pe site-ul proiectului (<https://www.winbizproject.eu/>)



LIMBA

Dobândirea deprinderilor de limbaj este evidențiată ca fiind o componentă cheie pentru integrare

Obstacole ale integrării: **Secundarea limbii** / **Limba** / **Efecte**

Este mai dificil pentru femeile migrante să obțină informații despre drepturile și serviciile disponibile lor dacă nu cunosc limba

[SOURCE: "Eurodiaconia's Guidelines for the Integration of Migrant Women", Eurodiaconia, 2018]

CREATIVITATE

Femeile migrante sunt o resursă sub utilizată de abilități și creativitate

Studiile au arătat că imigranții sunt mai inovativi și au un spirit antreprenorial mai ridicat decât populația gazdă

SOURCE: "Inclusion of migrant women in the labour market", European Economic and Social Committee, 2015]

CONTRIBUȚIA LA DEZVOLTAREA ECONOMICĂ

Migranții contribuie în mod semnificativ la creșterea economică

În 2017, migranții au trimis acasă 596 miliarde \$, dintre care 450\$ în țări în curs de dezvoltare

[SOURCE: Migration and Remittances-Recent Developments and Outlook Migration and Development Brief 28 October 2017, World Bank, Washington, DC]





CERCETARE DOCUMENTARĂ

MIGRAȚIA ȘI TENDINȚELE NAȚIONALE

1. Dinamici migratorii în ultimii 1 – 5 ani

PORTUGALIA

Începând cu anii 1980, populația de imigranți din Portugalia este în continua creștere¹³, cu unele fluxuri și fluxuri, atingând un vârf între 2007 și 2014, cu peste 400.000 de migranți care vin în Portugalia în fiecare an, cu o ușoară scădere între 2015 și 2016 și o creștere constantă din 2017 până în 2021, după cum se poate observa în tabelul următor, de la PORDATA, baza de date Contemporary Portugal¹⁴, care reprezintă numărul populației străine cu statut de rezident legal. Acest studiu nu ține cont de imigrația ilegală.

An	Sex		
	Total	Masculin	Feminin
2005	274.631	147.980	126.651
2006	332.137	181.910	150.227
2007	401.612	219.765	181.847
2008	↓436.020	↓228.300	↓207.720
2009	451.742	233.280	218.462
2010	443.055	224.489	218.566
2011	434.708	218.170	216.538
2012	414.610	205.385	209.225
2013	398.268	194.309	203.959

¹³ 'População estrangeira com estatuto legal de residente: total e por sexo', INE | SEF/MAI, PORDATA, 2022

¹⁴ Table adapted from 'População estrangeira com estatuto legal de residente: total e por sexo', INE | SEF/MAI, PORDATA, 2022, available at

<https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+estrangeira+com+estatuto+legal+de+residente+total+e+por+sexo-25>





2014	390.113	189.463	200.650
2015	383.759	186.570	197.189
2016	392.969	190.846	202.123
2017	416.682	203.753	212.929
2018	477.472	236.233	241.239
2019	588.976	295.874	293.102
2020	661.607	335.924	325.683
2021	698.536	359.727	338.809

Tabel 1 – Numărul imigranților cu statut legal de rezidență în Portugalia. Sursa: INE

După cum se poate observa în tabel, în ultimii cinci ani, din 2017 până în 2021, numărul imigranților cu statut de rezident legal în Portugalia a crescut, atât în ceea ce privește populația masculină, cât și cea feminină. În 2017 și 2018, numărul femeilor imigrante a fost mai mare decât al imigranților de sex masculin, dar în următorii trei ani, numărul bărbaților a depășit numărul femeilor. În ciuda acestui fapt, numărul bărbaților și femeilor a fost destul de similar. Nu există încă date statistice pentru 2022, dar din cauza războiului din Ucraina, este de așteptat ca mai multe femei să sosească în Portugalia.

Distribuția populației migrante pe sexe

În ceea ce privește distribuția populației străine care locuiește în Portugalia în funcție de sex, potrivit raportului statistic anual pe 2021 privind indicatorii integrării imigranților¹⁵, procentul imigranților de sex masculin și feminin a fost echitabil chiar și între anii 2011 și 2020 (conform datelor disponibile de serviciul portughez pentru străini și frontiere), după cum se poate vedea în tabelul de mai jos (adaptat după Oliveira, 2021).

An	Femei		Bărbați	
	Număr	Procent	Număr	Procent
2011	217.685	49,8	219.137	50.2
2012	210.529	50,5	206.513	49,5
2013	205.776	51,3	195.544	48,7

¹⁵ Oliveira, C. R. (2021). *Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2021*. 1^a ed. Imigração em Números – Relatórios Anuais 6.





2014	203.630	51,5	191.565	48,5
2015	200.086	51,5	188.645	48,5
2016	204.930	51,5	192.801	48,5
2017	215.837	51,2	205.874	48,8
2018	242.834	50,6	237.466	49,4
2019	293.931	49,8	296.417	50,2
2020	325.972	49,2	336.123	50,8

Tabel 2. Distribuția în funcție de sex a populației migrante în Portugalia. Sursa: INE

În 2011, populația migrantă masculină a fost puțin mai crescută decât populația feminină, între 2012 și 2018, populația feminină a fost puțin mai crescută, iar între 2019 și 2020 tendința a fost inversată iar. Cu toate acestea, cifrele arată destul de uniform, cu o distribuție de aproape 50/50 a imigranților de sex masculine și feminine în Portugalia.

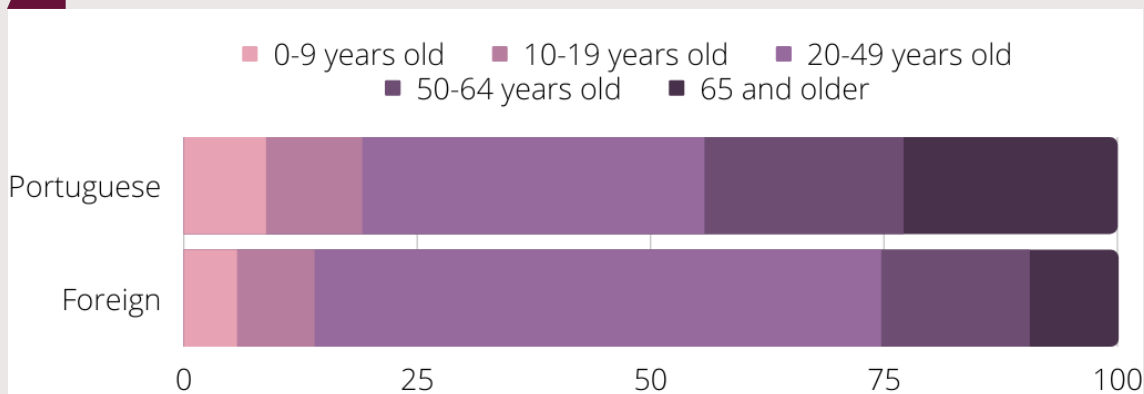
Profilurile migranților

Conform indicatorilor integrării imigranților (Oliveira, 2021), în 2020, 6,4% din populația portugheză era compusă din cetățeni străini cu un titlu de ședere valabil. Distribuția migranților în întreaga țară este, de asemenea, inegală, în 2020 43,1% dintre imigranții din Portugalia locuiau în districtul Lisabona, urmați de 15,6% în districtul Faro, în sudul Portugaliei, și de 9,2% în districtul Setúbal, un district adiacent capitalei portugheze. Cu toate acestea, în 2019, a devenit evidentă o nouă tendință, cu creșteri ale imigrației în districtele Castelo Branco (+36,4%), Porto (+29,9%), Braga (+29,4%), Setúbal (+29,3%) și Viana do Castelo (29,2%), trei dintre aceste districte fiind în nordul Portugaliei.

În ceea ce privește profilul imigranților, se observă în special faptul că imigrația femeilor a devenit mai puțin "orientată spre familie", cu mai puține femei care emigrează în scopul reîntregirii familiei (bărbatul emigrând primul, urmat de soție și copii) și mai multe femei emigrând din cauza muncii sau a studiilor.

În ceea ce privește vârsta populației migrante din Portugalia, potrivit datelor din 2019, în acel an, majoritatea cetățenilor străini din Portugalia aveau între 20 și 49 de ani, reprezentând 60,6% din numărul total de imigranți din Portugalia. În graficul de mai jos este posibil să se vadă diferența în ceea ce privește vârstele dintre populația autohtonă și cea migrantă din Portugalia (adaptată după Oliveira, 2021, folosind datele Institutului Național Portughez de Statistică). În general, populația portugheză este mai în vârstă decât populația migrantă, ceea ce este natural, deoarece imigrația în scopuri profesionale este unul dintre motivele majore ale imigrației.

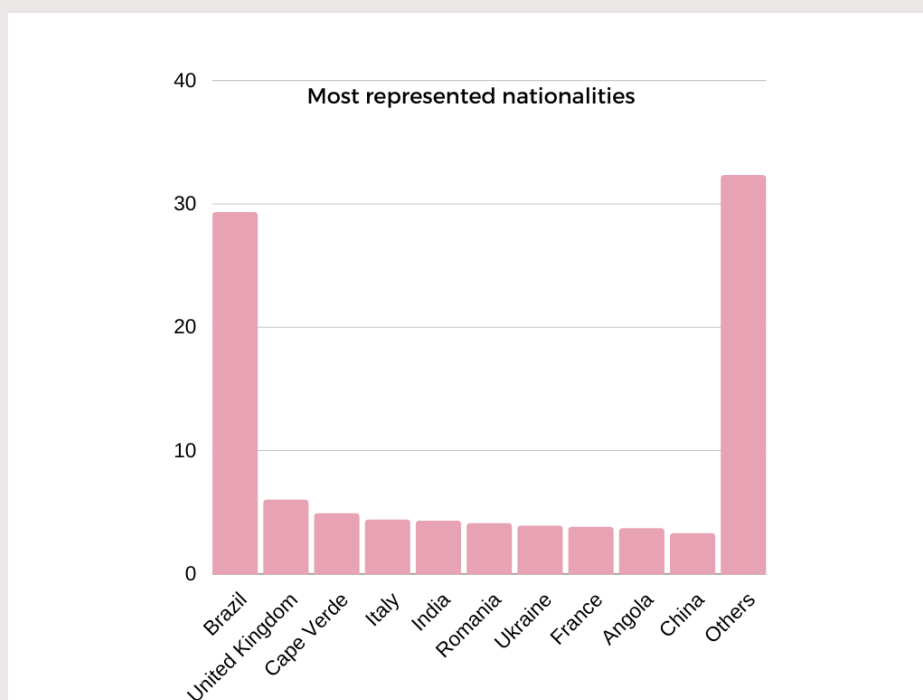




Tabel 3. Vârsta populației migrante în Portugalia. Sursa: INE

Chiar și așa, este interesant de menționat că, în 2020, 12,8% din vizele de ședere acordate la oficiile consulare au fost acordate cetățenilor pensionari, deoarece nu este neobișnuit ca oamenii să se mute în Portugalia pentru a se bucura de pensionare.

În ceea ce privește țările de origine ale imigranților din Portugalia, potrivit Raportului din 2021 privind imigrația, frontierele și azilul¹⁶ elaborat de Serviciul portughez pentru străini și frontiere, în 2021 (cel mai recent an cu statistici disponibile), cea mai reprezentată comunitate de rezidenți străini a fost din Brazilia, reprezentând 29,3% din totalul populației rezidente străine, urmată de Regatul Unit, cu 6,0%, Capul Verde (4,9%), Italia (4,4%) și India (4,3%). Mai jos este un grafic adaptat din raportul menționat mai sus (Estrela, J. et al, 2022).



Tabel 4. Țările de origine ale imigranților din Portugalia (procente). Sursa: INE

¹⁶ Estrela, J. et al (2022). *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2021*. SEF/GEPPF.





Când vine vorba de contextul educațional al imigranților, deși nu există date specifice care să arate calificările tuturor imigranților care vin în Portugalia, este posibil să ne facem o idee prin analiza statisticilor privind recunoașterea diplomelor străine în țară. Potrivit Raportului statistic anual pe 2021 privind indicatorii de integrare a imigranților, în trecut, imigrația în Portugalia a atras o forță de muncă în mare parte semicalificată sau necalificată, pentru a răspunde nevoilor de muncă manuală din țară. Cu toate acestea, situația a început să se schimbe încet. După 2007 a avut loc o reformă în procesul de solicitare a recunoașterii diplomelor, iar între 2008 și 2018 s-a înregistrat o creștere de 351,7% a numărului de recunoașteri de grade acordate. Nu există informații cu privire la faptul dacă beneficiarii au fost bărbați sau femei.

ITALIA

Istoria italiană a imigrației în timpurile contemporane poate fi văzută ca o serie de cel puțin trei faze ulterioare care derivă dintr-un set de chestiuni geopolitice specifice:

- ☛ **PERIOADA INIȚIALĂ** de imigrație moderată în anii 1970 și 1980
- ☛ **FAZA INTERSECȚIONALĂ**, în care observăm o creștere neașteptată și extraordinară (1990-2000)
- ☛ **FAZA RECENTĂ**, caracterizată de criza economică și de urgențele umanitare, care crește semnificativ datele referitoare la noile intrări care solicită protecție internațională, pe lângă o prezență străină bine înrădăcinată, determinată în principal de dinamica familială a reunificării.

O astfel de fază recentă prezintă indicatori clari de reducere a prezenței străine, în comparație cu înregistrările percepute de la sfârșitul anilor 1990 până la începutul anilor 2000, cauzate în principal de articularea procedurilor de regularizare (în special cele legate de legile 189 și 195 din 2002.¹⁷

¹⁷ Law n° 189 of 30 July 2002 "Modification to the legislation on immigration and asylum", published in the Official Gazette n° 211 of 26 August 2002, Decree-Law n° 195 of 9 September 2002, "Urgent provisions on the legalisation of the irregular employment of non-EU nationals", published in the Official Gazette n° 211 of 9 September 2002 (<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2002/08/26/199/so/173/sq/pdf>).





Cetățenia italiană poate fi dobândită prin reședință de către imigranții adulți dacă aceștia au reședință legală pe teritoriu de cel puțin zece ani. Termenul este de numai cinci ani pentru refugiați și apatrizi și de numai patru ani pentru cetățenii Uniunii Europene. În cazul dobândirii prin căsătorie, solicitantul, indiferent dacă este străin sau apatrid, trebuie să fie căsătorit cu un cetățean italian și să aibă reședința legală în Italia timp de cel puțin doi ani de la celebrarea căsătoriei. În cazul în care soții au reședința în străinătate, cererea poate fi prezentată după trei ani de la data căsătoriei. Aceste termene sunt reduse la jumătate în prezența copiilor născuți sau adoptați de soți.

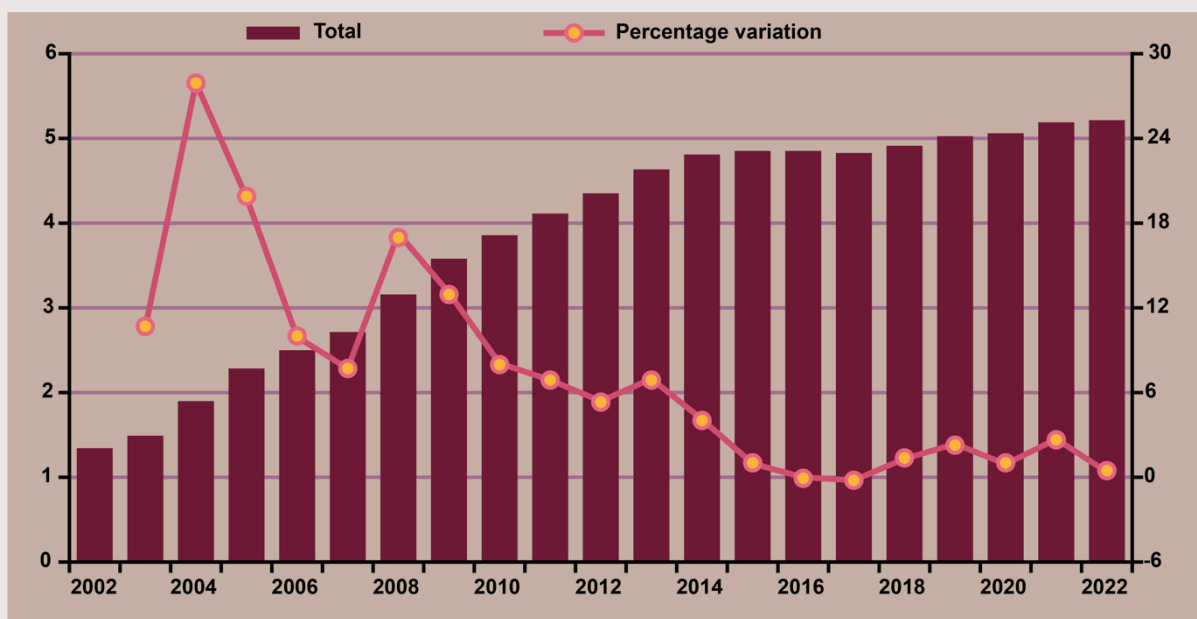
La 1 ianuarie 2022, populația străină din Italia era de 5.193.669 de locuitori. În 2019 era la 4.996.158 și astfel a crescut cu mai puțin de 200.000 în trei ani. În anii precedenți (între 2015-2016 și 2016-2017) s-a înregistrat chiar o ușoară scădere (Figura 1).

Motivele acestei scăderi pot fi legate de înăsprirea de către Italia a decretelor de programare a intrărilor - și de absența pentru o lungă perioadă de timp a măsurilor de regularizare care, în trecut, au determinat maxime în ceea ce privește înregistrarea migranților.

Cu toate acestea, pentru a înțelege pe deplin dinamica migrației naționale din ultimii ani, este necesar să se ia în considerare un alt aspect de importanță tot mai mare în țară. Așa cum s-a întâmplat deja în țările care au fost destinații de imigrare pentru o perioadă mai lungă de timp, dobândirea cetățeniei joacă într-adevăr un rol semnificativ.

Între 2011 și 2020, peste 1,2 milioane de persoane au dobândit cetățenia italiană, iar la 1 ianuarie 2021, noii cetățeni prin dobândirea cetățeniei cu reședința în Italia sunt estimați la aproximativ 1,6 milioane.





Tabel 5. Reconstrucția populației (2002-2018), Bugetul demografic (2019-2021) și Sistemul de nowcasting a indicatorilor demografici. (a) Pentru 2022, datele sunt provizorii. Sursa: ISTAT

Având în vedere întreaga populație cu origini migratoare (străini și italieni prin dobândirea cetățeniei), populația de origine străină a continuat să crească, deși nu în ritmul din anii precedenți, ajungând la aproape 6,8 milioane de locuitori la 1 ianuarie 2021.¹⁸

Dobândirea cetățeniei are nu numai consecințe directe asupra cantității populației străine - și speculativ a celei italiene - ci și asupra celor indirecte. De exemplu, potențialii părinți care dobândesc cetățenia italiană vor naște copii italieni, iar unele căsătorii, aparent mixte (unul dintre soți fiind italian și celălalt străin), pot fi de fapt între persoane de aceeași origine, chiar dacă nu au aceeași cetățenie.

Astfel de date sunt deosebit de relevante în contextul acestei analize, care urmărește să descrie starea actuală a situației, condițiilor, oportunităților și obstacolelor personale, sociale, de muncă, economice și culturale ale femeilor migrante sau ale femeilor cu origini occidentale.

La un nivel mai general, atunci când se studiază integrarea migranților, se analizează condițiile de muncă sau de viață, este important să se ia în considerare nu numai cetățenii străini, ci și cei care au dobândit cetățenia italiană nu la naștere; în caz contrar, riscăm să-i excludem din analize tocmai pe cei care au fost în Italia pentru cea mai lungă perioadă de timp și care sunt susceptibili să aibă condiții de viață mai bune.

Din punct de vedere al cetățeniei, persoanele de origine albaneză și marocană sunt cele mai numeroase dintre noii cetățeni, urmați de români, brazilieni, indieni, argentinieni, peruani, tunisieni,

¹⁸ ISTAT, 2022 (www.istat.it).





francezi și macedoneni. Aceste prime zece cetățenii acoperă, totuși, doar jumătate din noii cetățeni, ceea ce indică faptul că acesta este un univers foarte divers.

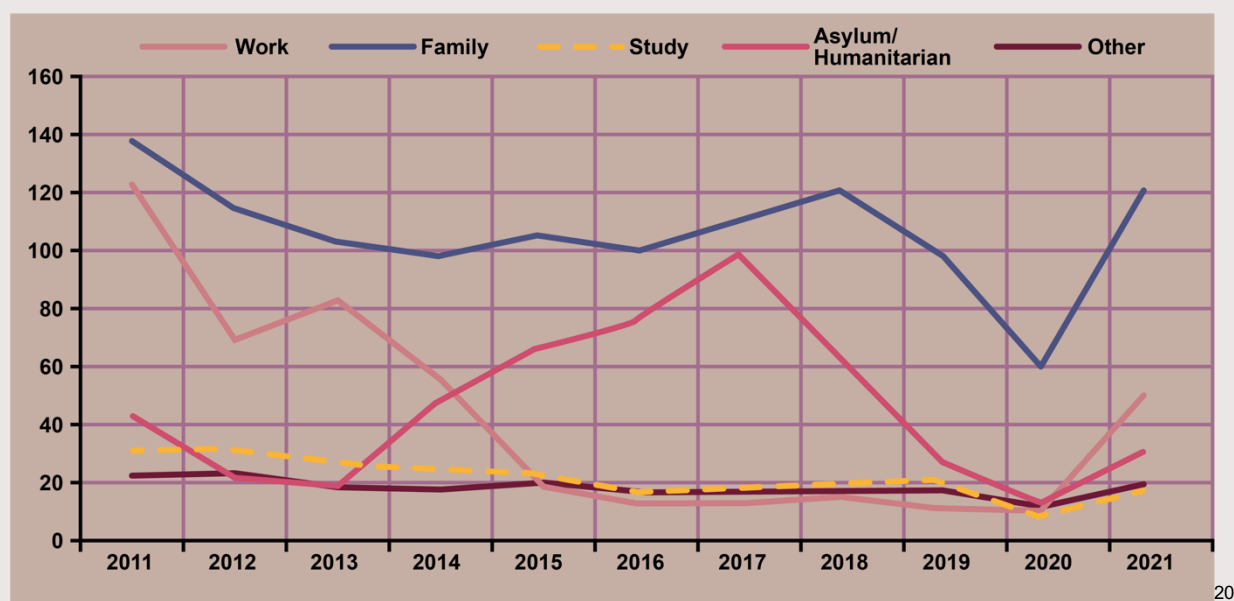
Concentrându-ne asupra migranților din țări din afara Uniunii Europene, am asistat la o contracție fără precedent a fluxurilor din motive de muncă, la o stabilitate substanțială a celor pentru reîntregirea familiei și la o creștere bruscă a sosirilor persoanelor care solicită protecție internațională.

Acest din urmă tip de fluxuri a atras adesea atenția mass-mediei și a dezbaterilor politice, dar trebuie subliniat faptul că, chiar și în timpul maximelor sosirilor și ale permiselor de acordare din motive legate de azil și înregistrate în corelație cu așa-numita "criză a refugiaților din Marea Mediterană" (2016-2017), înregistrările din motive familiale rămân încă predominante.

Acesta este un semn clar, că împreună cu noii sosiți pe motive de crize politice și războaie din diverse părți ale lumii, dintre care situația din Ucraina este cel mai recent și apropiat exemplu, procesul de stabilizare a migranților care au ajuns pe teritoriul italian de-a lungul anilor a menținut un flux tot mai ridicat și constant.

Aceasta este o prezență străină stratificată și multiformă, un întreg compozit - care deja în anii 1990 a fost definit ca un "puzzle" - și care astăzi pare și mai complex.

Între 2011 și 2021, au fost eliberate în total aproximativ 516 mii de permise din motive legate de azil.¹⁹



Tabel 6. Noi permise de ședere eliberate pe an și pe motiv. Anii 2011-2021 (cifre absolute în mii). Sursa: ISTAT

¹⁹ ISTAT, 2022 (www.istat.it).

²⁰ Legendă culori: Roz pastel – muncă; albastru – familie; galben – studii; roz – azil; mov - altele





În creștere rapidă din 2013, în 2016 și 2017, autorizațiile eliberate din aceste motive au atins un nivel maxim, reprezentând peste 30% din eliberările noi.

În 2020, ca urmare a măsurilor instituite pentru a stopa răspândirea COVID-19, în primul rând printr-un proces semnificativ de închidere a frontierelor, s-a ajuns la cel mai mic număr de permise noi eliberate în ultimii zece ani în ceea ce privește noile permise eliberate.

Scăderea a fost și mai pronunțată pentru permisele de azil și protecție: -51,1%.

Pe parcursul anului 2021, s-a înregistrat o creștere a eliberării de noi permise - un total de aproape 242.000 (+127% față de 2020) - iar noile documente de azil au revenit, de asemenea, în creștere: au fost emise aproape 31.000 (+129% față de 2020), un număr mai mare decât în 2019.

Concentrându-ne pe 2021, se poate observa că majoritatea celor aproape 31.000 de noi permise au fost acordate cetățenilor pakistanezi (6.090 de permise noi eliberate), urmați - dar la distanță - de cetățenii din Bangladesh (aproape 5.000 de permise) și Nigeria (peste 3.000).

În cursul anului 2021, fluxurile de persoane care solicită protecție din Africa (Egipt, Mali și Coasta de Fildeș) au devenit, de asemenea, relevante din nou, în timp ce intrările din țările din America Latină (în special Venezuela și Columbia), care au jucat un rol principal în 2020, și-au pierdut importanța relativă. Sosirile din subcontinentul indian au continuat, iar Afganistanul a urcat în clasamentul primelor zece țări în funcție de numărul de înscrieri pentru cererile de protecție. Odată cu revenirea la creșterea fluxurilor din Africa, ponderea bărbaților în numărul total de noi intrări în azil este, de asemenea, în creștere: în 2020 a fost de 76,2 %, în 2021 este de 80%. Dintre primele zece comunități după numărul de intrări din acest motiv, doar Georgia vede o predominanță clară a femeilor (82,3% femei).

Femeile reprezintă aproximativ 40% dintre solicitanții de azil din Nigeria și 31,3% dintre cei care sosesc din Coasta de Fildeș. Predominanța masculină este, totuși, relevantă. De asemenea, ponderea minorilor care sosesc pentru azil a crescut semnificativ, comparativ cu anii precedenți: aceștia au fost puțin peste 3% în fluxurile din 2016, în 2021 reprezentând, în medie, 9,5% din intrările din motive legate de protecție (cu o ușoară scădere față de 2020).

Pentru unele comunități, prezența minorilor este deosebit de relevantă: pentru cetățenii din Nigeria, El Salvador, Afganistan și Peru, ponderea persoanelor sub 18 ani în totalul intrărilor în 2021 depășește 23%. Căile de integrare sunt în mod natural procese individuale, se poate observa, în general, că diferitele comunități prezente în Italia urmează diferite modele de integrare.

Specificațiile depind în parte de gradul diferit de maturitate atins de prezența lor în teritoriu: unele cetățenii au fost prezente în Italia încă din anii 1980, altele au sosit după toamna căderii Zidului Berlinului și altele numai în timpul datelor de migrație în curs legate de criza refugiaților din Marea Mediterană din ultimii ani.





Aceștia sunt oameni care au ajuns în diferite momente istorice și în diferite situații economice și care au avut mai mult sau mai puțin timp pentru a creeze legături de migrație în teritoriu. Cu toate acestea, când au ajuns în teritoriu sau de cât timp locuiesc acolo nu sunt singurele lucruri care determină diferențele de comportament dintre diferite comunități.

Proiectele de migrație dezvoltate de numeroasele cetățenii prezente în Italia sunt multiple, dincolo de durata medie a prezenței comunității, deoarece, de foarte multe ori, acestea răspund și condițiilor de viață și stabilității politice și sociale din țara de origine. O diferență foarte importantă se referă la structura de gen a prezenței străine, care este în ansamblu echilibrată: raportul de gen este de 95 de femei pentru fiecare 100 de bărbați.

Cu toate acestea, echilibrul general ascunde dezechilibre puternice în cadrul diferitelor comunități. Acesta este cazul, de exemplu, cu unele cetățenii est-europene care sunt puternic dezechilibrate în ceea ce privește femeile, cum ar fi naționalitățile ucrainene și rusești, pentru care componenta feminină depășește 75% din prezența totală. Mai echilibrat este raportul de gen pentru cetățenia română, pentru care femeile reprezintă în continuare aproape 58% dintre rezidenți (de la 1 ianuarie 2021). Alte comunități, cum ar fi Bangladesh, Egipt și Pakistan, pe de altă parte, sunt dezechilibrate în favoarea bărbaților, femeile reprezentând între 28% și 34%.

Pentru alții, datorită unui model de migrație de tip familial, structura de gen este mai echilibrată. În unele cazuri - cum ar fi cel al marocanilor, dar și la capătul opus al spectrului filipinezii (o comunitate istorică caracterizată inițial prin prezența femeilor) - echilibrul a fost realizat de-a lungul timpului pornind de la o situație de dezechilibru inițial; în alte cazuri, cum ar fi cel al populației chineze, migrația s-a bazat întotdeauna pe un proiect de tip familial cu prezența în comun a bărbaților și femeilor.

Structura de gen specifică corespunde, de asemenea, unei inserții specifice pe piața muncii. În cazul comunităților cu o prezență feminină mai mare, ocuparea forței de muncă în serviciile familiale, serviciile casnice și serviciile personale este larg răspândită. În plus față de această diferență structurală, există și alte particularități importante care modelează numeroasele căi diferite ale comunităților străine din țară.

Excluderea din această observație a străinilor din țările Uniunii Europene, cărora legislația le permite un anumit grad de libertate de circulație și un acces mai ușor la drepturile primare (de exemplu, naturalizare), este demn de abordat faptul că, pentru primele douăzeci de cetățenii non-UE din zona italiană, este posibil să se identifice un set destul de vast de indicatori. Este util să se elaboreze o sinteză, folosind instrumentul de analiză a clusterelor, pentru a identifica comportamentul tipic al grupurilor omogene de comunități în ceea ce privește caracteristicile luate în considerare. Această analiză, care este limitată la primele douăzeci de comunități ca mărime, face posibilă distingerea a patru clustere:





PREZENȚĂ STABILĂ

Primul grup include comunități caracterizate prin multe elemente de stabilitate și integrare: Albania, Ecuador, Filipine, Macedonia, Republica Democrată Congo, Republica Coreea, Maroc, Peru și Tunisia. Proporția persoanelor cu permis de ședere pe termen lung depășește 70%, iar proporția deja prezentă la recensământul din 2011 este de 50%. Raportul de gen este echilibrat, vârsta medie este perceptibil mai mare decât valoarea medie a populației străine, prezența minorilor născuți în Italia este foarte ridicată, iar rata natalității este, de asemenea, ușor mai mare decât media. În acest grup, ponderea permiselor de călătorie internațională este foarte scăzută, în timp ce ponderea permiselor din motive familiale este mai mare. Grupul se caracterizează printr-o cifră de afaceri scăzută în ultimii ani.

ÎN TRANZIT

Al doilea grup se distinge prin multe semne de "instabilitate", în ciuda faptului că unele comunități (cum ar fi China și Sri Lanka) sunt acum stabilite de mult timp în Italia. În acest grup este posibil să se identifice alte două tipuri de imigrație: unul caracterizat printr-o prezență medie de lungă durată, dar nu înrădăcinată în teritoriu și, un al doilea, distins printr-o cotă ridicată de permise de protecție internațională recent sosite. Primul subgrup este format din China, India, Sri Lanka și Egipt. Clusterul, dezechilibrat la bărbați, denotă o mobilitate foarte puternică pe teritoriu și un acces scăzut la cetățenia italiană, în ciuda prezenței unei cote ridicate de minori. S-a înregistrat, de asemenea, o cifră de afaceri intensă a prezențelor în teritoriu în ultimii ani, cu o incidență ridicată a fluxurilor noi în ultimii trei ani și o cotă semnificativă de permise expirate și neînnoite. Prin urmare, acest cluster se caracterizează printr-o cifră de afaceri echitabilă a persoanelor care par să aibă planuri de migrație pe termen lung.

AZIL

În cadrul acestui grup - care include Bangladesh, Pakistan, Nigeria, Ghana și Senegal - ponderea persoanelor care solicită protecție internațională este mult mai mare decât media (15,1 % față de 3,1 %). După cum detectează ISTAT, au existat multe noi sosiri în ultimii cinci ani, în timp ce doar 27,4% au fost deja prezenți la recensământul din 2011. În consecință, ponderea rezidenților pe termen lung este scăzută. Mulți locuiesc în gospodării cu o singură persoană, raportul de gen este înclinat spre bărbați și sunt grupul cu cea mai mică vârstă medie. Mobilitatea în interiorul teritoriului, deși nu atinge nivelurile subgrupului anterior, este mai mare decât media. Ponderea persoanelor cu acces la cetățenie, deși mult mai mică decât valoarea medie, este mai mare decât cea a celorlalte subgrupuri.





SOȚI STRĂINI

Clusterul este compus din doar două cetățenii: brazilieni și ruși. Clusterul este compus 74,7% din prezența feminină, cu un coeficient de căsătorie de 10 ori mai mare pentru femei decât pentru bărbați. Asistăm la o mare parte a persoanelor din cluster care au dobândit cetățenia, nu numai în ultimii cinci ani, ci și înainte de 2016. Trebuie amintit că timpul de așteptare pentru dobândirea cetățeniei prin căsătorie este mai scurt decât pentru dobândirea acesteia prin rezidență.

În plus, mulți nativi din Brazilia au strămoși italieni și pot obține rapid cetățenia italiană prin *ius sanguinis*. Rata natalității din cupluri mixte este, de asemenea, foarte mare; pe de altă parte, minorii străini sunt puțini tocmai din cauza numeroaselor căsătorii cu italienii: copiii născuți în cupluri mixte sunt italieni.



Ius sanguinis este o expresie juridică de origine latină care indică dobândirea cetățeniei prin faptul nașterii de la un părinte sau ascendent care deține cetățenia

FEMEI DIN EUROPA DE EST

Acest grup include două țări: Moldova și Ucraina. De asemenea, în acest caz, 73,5% este reprezentat de o prezență feminină. Vârsta medie a grupului este cea mai mare, cu aproape 10 ani mai mare decât datele medii. Acesta este un cluster cu caracteristici de stabilizare, pentru care proporția rezidenților pe termen lung este foarte mare, 78,9%. Mobilitatea pe teritoriul italian este mai mică decât media.

Criza mediteraneeană

Până la începutul anilor 1990, Italia nu era o țară de stabilire pentru refugiați. Problema refugiaților și a fluxului vast de procese de imigrație a izbucnit în contextul italian în 1991, odată cu sosirea masivă a albanezilor care au fugit din țara lor după căderea regimului comunist și, ulterior, a refugiaților din fosta Iugoslavia.

De la sfârșitul anilor 1990 încoace, fluxurile migratorii spre Italia s-au schimbat drastic. Țărmurile sudice ale Italiei au devenit destinația migranților din diferite țări africane, traversând Mediterana prin Libia și Egipt.





În timp ce așa-numita primăvară arabă din 2010 a provocat o creștere bruscă a cererilor de azil în Italia, cea mai mare creștere a venit odată cu criza europeană a refugiaților din 2015.

După 2016, ca urmare a punerii în aplicare a politicii privind porturile închise a lui Matteo Salvini, combinată cu eforturile UE de a limita sosirile și de a externaliza responsabilitățile către țări din afara Uniunii Europene, cererile de azil au scăzut brusc.

În plus, în 2017, Italia și Libia au semnat un acord bilateral, "Memorandumul de înțelegere privind cooperarea în domeniul dezvoltării, combaterea migrației ilegale, a traficului de persoane, a contrabandei și consolidarea securității frontierelor între statul Libia și Republica Italia".²¹ Acesta a fost semnat de prim-ministrul italian Paolo Gentiloni, susținut de activitatea fostului ministru de interne, Marco Minniti, și a prim-ministrului guvernului libian de reconciliere națională Fayez al-Sarraj.

Acordul a fost încheiat în contextul crizei europene a migranților și al celui de-al doilea război civil din Libia și a stipulat că guvernul italian va oferi ajutor economic și sprijin tehnic autorităților libiene (în special Gărzii de Coastă) în efortul de a reduce introducerea ilegală de migranți în Marea Mediterană, în timp ce, în schimb, Libia s-a angajat să îmbunătățească condițiile din centrele sale de primire a migranților. Memorandumul a fost criticat la nivel național de mai multe părți, cum ar fi Agenția Habeshia, Alarm Phone, Amnesty International Italia, Centro Astalli, Fundația Migranților, Intersos, Medici din Italia mondială, Mediterranea, Medici fără frontiere, Open Arms, Oxfam Italia, Refugiații Bine ați venit Italia, ResQ - Oameni salvarea oamenilor, Salvați Copiii, Sea-Watch.²²

Potrivit Organizației Salvați Copiii, de exemplu, sprijinirea Gărzii de Coastă libiene prin fonduri, mijloace și formare echivalează, în esență, cu sprijinirea centrelor de detenție libiene, numite oficial "centre de primire", unde oamenii își văd drepturile călcate în picioare zilnic, supuse unor tratamente inumane și degradante.²³

Din 2017 până în 11 octombrie 2022, notează același ONG mai sus menționat, aproape o sută de mii de copii, femei și bărbați au fost interceptați pe mare de Garda de Coastă libiană, doar pentru a fi returnați într-o țară care nu poate fi considerată sigură. Există numeroase rapoarte ONU, confirmate și de mărturiile migranților care reușesc să părăsească țara, care raportează modul în care incidentele de violență, tortură și sclavie sunt obișnuite în centrele de detenție din Libia.²⁴

²¹ "Memorandum d'intesa sulla cooperazione nel campo dello sviluppo, del contrasto all'immigrazione illegale, al traffico di esseri umani, al contrabbando e sul rafforzamento della sicurezza delle frontiere tra lo Stato della Libia e la Repubblica Italiana", 2 February 2017 (<https://www.governo.it/sites/governo.it/files/Libia.pdf>).

²² "Memorandum Italia-Libia: l'atto di accusa di 40 organizzazioni contro il rinnovo degli accordi", Marina Schiavo, 2 November 2022 (<https://www.focusafrica.info/memorandum-italia-libia-latto-di-accusa-di-40-organizzazionicontro-il-rinnovo-degli-accordi/>).

²³ "To protect children's rights, robust reform of EU rules needed", Save The Children, 18 July 2019 (<https://www.savethechildren.net/news/protect-children%E2%80%99s-rights-robust-reform-eu-rules-needed>).

²⁴ "Migranti, termine scaduto: si rinnova per altri tre anni il Memorandum tra Italia e Libia", 2 November 2022 (https://www.ilsole24ore.com/art/migranti-termine-scaduto-si-rinnova-altri-tre-anni-memorandum-italia-e-libia-AE1NzHDC?refresh_ce).





După cum a reieșit în raportul " Persecuție complexă: Raportul documentează relatări șocante despre implicarea Gărzii de Coastă libiene în uciderea, răpirea migranților²⁵, începând din 2017, Garda de Coastă libiană a primit peste 100 de milioane de euro în instruire și echipamente (57,2 milioane de la Fondul fiduciar pentru Africa și 45 de milioane numai prin misiunea militară italiană dedicată) și în conformitate cu declarația din noiembrie 2021 a misiunii independente a Consiliului ONU pentru Drepturile Omului, migranții pot fi supuși²⁶ până la de zece ori mai multe cicluri de încarcerare și șantaj înainte de a încerca traversarea Mediteranei, în cazul în care garda de coastă libiană autointitulată le intercepțează, ciclul ar începe din nou.

GERMANIA

Datele statistice arată că femeile din întreaga lume sunt aproape la fel de susceptibile ca bărbații să migreze dincolo de frontierele naționale: aproape jumătate din cele 272 de milioane de persoane din întreaga lume care nu au trăit în țara lor de naștere în 2019 au fost femei, o proporție constantă de peste 20 de ani până în prezent. Cifrele sunt similare pentru femeile care sunt refugiate. Cifrele despre alte sexe și minorități sexuale nu sunt disponibile pe scară largă. În Germania, în 2019, aproximativ 39% din totalul de 1,6 milioane de imigranți au fost femei. Cele mai frecvente motivații pentru a veni în Germania au fost munca, studiul, viața alături de familiile deja plecate acolo sau solicitarea de azil.

În prezent, mai mulți bărbați decât femei solicită azil în Germania, dar proporția femeilor a crescut din 2015 (începând cu acest an, migrația refugiaților a fost puternic dominată de bărbați). Dacă în 2015, procentul de femei a fost de 31%, în 2019 a crescut la 44% și a scăzut apoi la 42% în 2020. Ca urmare a mișcărilor globale de migrație din ultimele decenii, aproximativ același număr de femei (49%) și bărbați (51%) cu origini migratorii trăiesc în Germania.²⁷ Cei mai mulți oameni care au emigrat în Germania au trăit în țară în medie 21 de ani. Mai mult de o treime (37,7%) trăiesc în țară de mai puțin de 10 ani.²⁸

Migrația în Germania continuă să fie caracterizată în primul rând de imigrația și emigrarea în alte țări europene. Astfel, în 2020, 69,1% din totalul imigranților (față de 66,4 % în 2019 au venit în Germania dintr-o altă țară europeană, dintre care 54,6 % proveneau din state UE (inclusiv din Regatul Unit).

²⁵ "Complex persecution: Report documents shocking accounts of Libyan Coast Guard's involvement in migrant killing, kidnapping", 14 December 2021 (<https://reliefweb.int/report/libya/complex-persecution-report-documents-shocking-accounts-libyan-coast-guard-s-involvement>).

²⁶ "Report of the Independent Fact-Finding Mission on Libya", 29 June 2022 (<https://reliefweb.int/report/libya/report-independent-fact-finding-mission-libya-ahrc5063-advance-unedited-version-enar>).

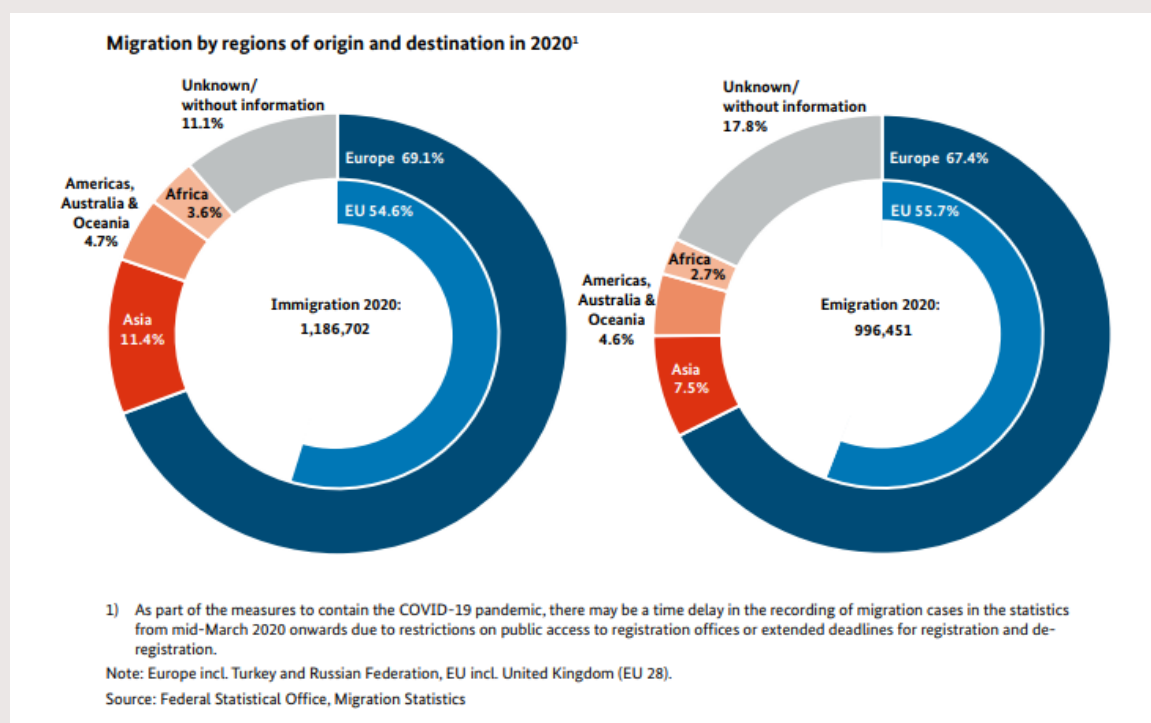
²⁷ Women in migration and integration in focus: BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - Infothek - Frauen in Migration und Integration im Fokus

²⁸ Federal Office for Migration and Refugees: Migration Report 2020





Importanța migrației intra europene este evidentă și în cazul migrației externe: și aici, Europa a fost principala regiune de destinație. Aproximativ două treimi dintre persoanele care au migrat s-au mutat din Germania într-o altă țară europeană în 2020 (67,4%, iar în 2019 au fost 67,2%), în timp ce 55,7% au migrat către alte state membre ale UE, inclusiv Regatul Unit (56% în 2019).²⁹



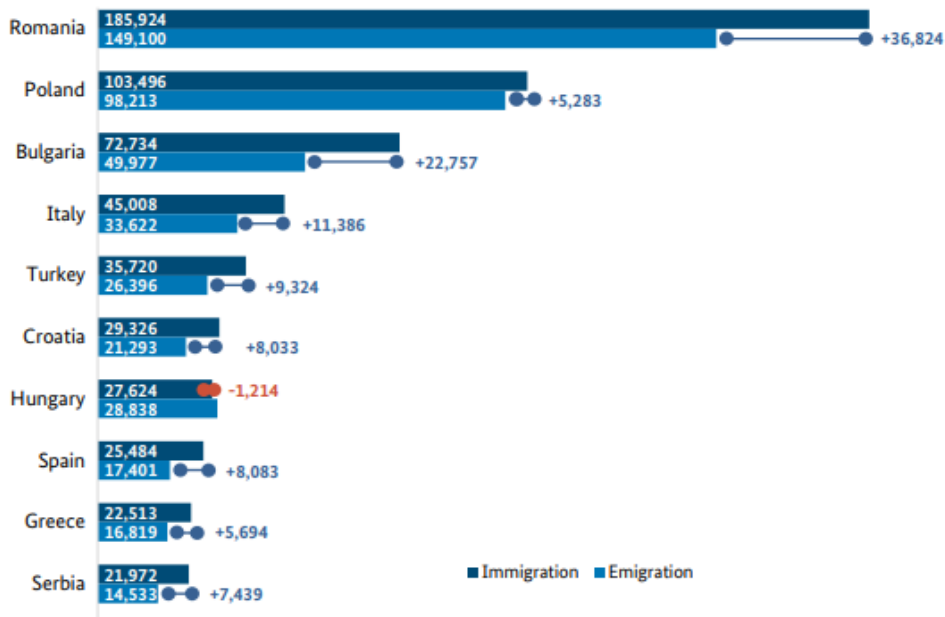
Tabel 7. Migrația în funcție de regiunile de origine și destinație în 2022. Sursa: Raportul BAMF privind migrația pentru 2020
 Rezultate-cheie, p.3

²⁹ Federal Office for Migration and Refugees: Migration Report 2020





Migration by most common countries of origin and destination in the year 2020¹



1) As part of the measures to contain the COVID-19 pandemic, there may be a time delay in the recording of migration cases in the statistics from mid-March 2020 onwards due to restrictions on public access to registration offices or extended deadlines for registration and deregistration.

Source: Federal Statistical Office, Migration Statistics

Tabel 8. Migrația în funcție de cele mai frecvente țări de origine și destinație în 2022. Sursa: Raportul BAMF privind migrația pentru 2020 Rezultate-cheie, p. 4

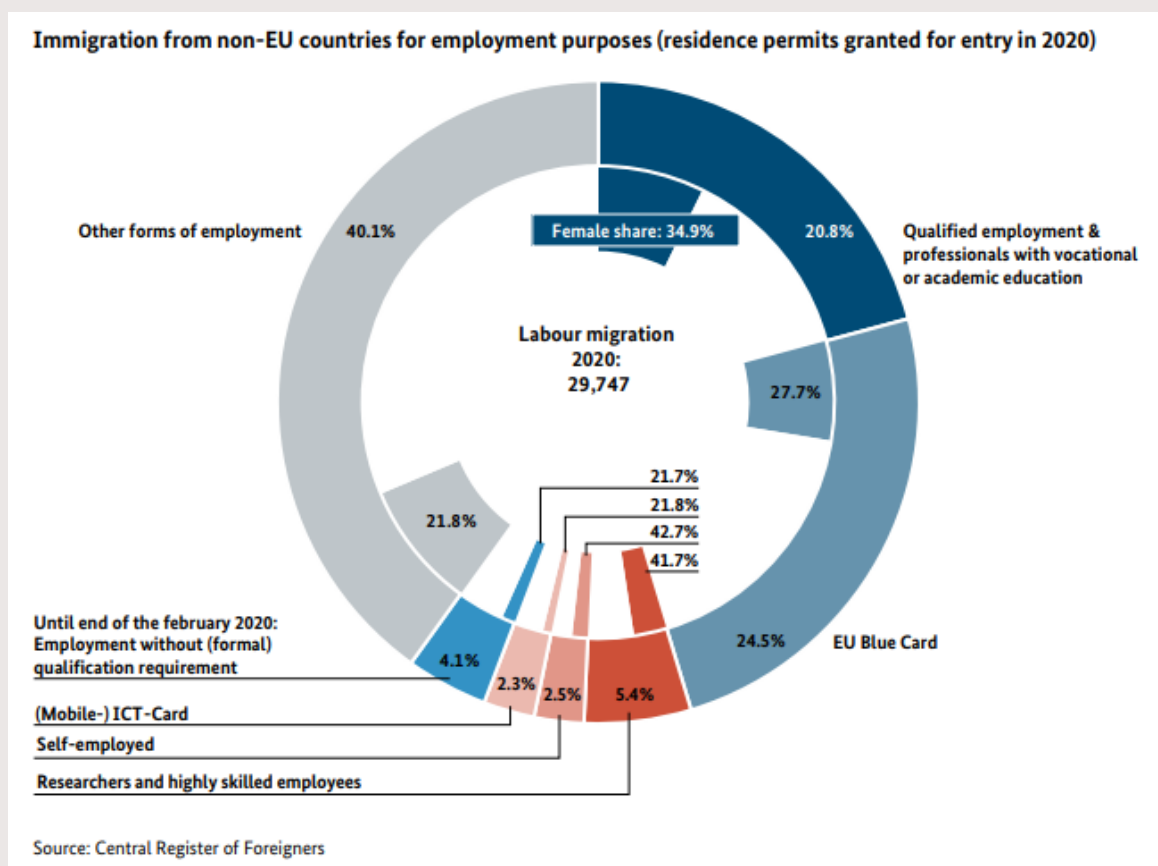
Principalele motive pentru care oamenii migrează în Germania sunt:

Migrația forței de muncă

La 1 martie 2020, a intrat în vigoare Legea privind imigrația lucrătorilor calificați (FEG), o schimbare legală majoră pentru migrația forței de muncă în Germania. Cu toate acestea, în același timp, pandemia de COVID-19 a încetinit mobilitatea internațională și, prin urmare, și afluxul de migranți de forță de muncă. În 2020, 29.747 de persoane care au intrat în Germania, au primit un titlu de ședere pentru migrația forței de muncă. Aceasta corespunde unei scăderi de 53,7% față de 2019. Analizând structura migrației profitabile a locurilor de muncă în Germania în 2020, se poate observa că majoritatea persoanelor în cauză sunt profesioniști calificați sau cu înaltă calificare (un total de 16.597 de persoane sau 55,8%). Acest grup include permisele de ședere anterioare pentru locuri de muncă calificate, lucrători calificați cu formare profesională sau academică, lucrători cu înaltă calificare, cercetători, posesori ai unui card TIC (mobil) sau ai unei cărți albastre a UE și lucrători independenți.³⁰

³⁰ Federal Office for Migration and Refugees: Migration Report 2020





Tabel 9. Imigrația din țări non-UE pentru muncă (permise de ședere acordate în 2020). Sursa: Raportul BAMF privind migrația pentru 2020 Rezultate-cheie, p. 7

Educație

Per total, numărul imigranților care vin în Germania pentru educație scade: Numărul studenților străini (care definește persoanele cu cetățenie străină și o calificare de intrare în învățământul superior obținute în străinătate) care și-au început studiile în Germania, a scăzut de la 110.974 persoane în 2019 la 86.529 persoane în 2020. Aceasta este o scădere de 22% de la un an la altul și reprezintă cel mai scăzut număr de studenți străini de anul întâi din universitățile din Germania, înregistrat din 2014. Cercetătorii consideră că acest lucru este un rezultat al restricțiilor de mobilitate internațională din cauza pandemiei de COVID 19.³¹ Dar ce naționalități au de obicei studenții internaționali? "Cel mai mare grup de studenți străini din țările UE a venit din Austria, clasându-se pe locul al treilea, cu 3.989 de studenți sau 4,6%. După ce studenții din țări terțe au format patru dintre cele mai mari cinci grupuri în 2019 (pe lângă China și India, Siria și Statele Unite au fost

³¹ Federal Office for Migration and Refugees: Migration Report 2020





reprezentate), în 2020, Franța (3.419 studenți sau 4%) și Italia (3.165 studenți sau 3,7%), și astfel statele UE, au ocupat acum și aceste locuri alături de Austria”.³²

Solicitarea de azil

Cifrele privind cererile de azil reflectă declinul continuu al migrației refugiaților (cel puțin aici, în Germania - la nivel internațional, numărul persoanelor care solicită azil este în creștere): din 2016 până în 2019, numărul cererilor inițiale a scăzut de la 722.370 la 142.509 (-80,3%). Tendința de scădere a continuat și în 2020 din cauza pandemiei; 102.581 de persoane au solicitat azil pentru prima dată, cu 28% mai puține decât în 2019, scăzând numărul solicitanților de azil sub nivelurile din 2013 (109.580 de cereri inițiale). În plus, 25,9% dintre solicitanții de azil în 2020 erau copii cu vârsta sub un an născuți în Germania (26.520 de cereri de azil), iar ponderea acestora a crescut din nou față de 2019 (22%). Astfel, numărul cererilor de azil transfrontaliere în 2020 a fost de 76.061 (111.094 în 2019).³³

Reîntregirea familiei

În total, 58.022 de persoane au primit permise de ședere pe motive familiale în Germania (96.633 în 2019). Comparativ cu anul precedent, numărul a scăzut cu 40% din cauza pandemiei. În 6.412 cazuri, acestea au fost rude care au venit în Germania pentru a se alătura membrilor familiei, cu protecție acordată în contextul reîntregirii familiei. Ponderea lor în totalul reîntregirii familiei s-a ridicat la 11,1%. Puțin mai mult de jumătate (55,9%) din totalul permiselor de ședere eliberate din motive familiale au vizat imigrația ulterioară a soților, o treime bună (33,8%) copii minori.³⁴

Într-o comparație europeană (imigrația totală și azilul în cifre absolute), Germania continuă să fie principala țară de destinație pentru migrație și a devenit semnificativ mai atractivă în ultimii ani comparativ cu celelalte țări europene. Spania, Regatul Unit, Franța și Italia reprezintă, de asemenea, o proporție ridicată a imigrației în UE.³⁵

Numărul persoanelor cu origini imigrante în câmpul muncii a crescut de ani de zile - în prezent există 10,5 milioane de persoane care fac parte din forța de muncă germană. Unul dintre motive este că numărul lor total în populație este în creștere. Un alt motiv este că le este din ce în ce mai ușor să

³² BAMF Migration Report 2020 Key Results, p. 8

³³ Federal Office for Migration and Refugees: Migration Report 2020

³⁴ BAMF Migration Report 2020 Key Results, p. 10

³⁵ Federal Office for Migration and Refugees: Migration Report 2020





acceseze piața muncii din Germania. Marea majoritate se află în locuri de muncă remunerate, ceea ce este demonstrat de ratele de ocupare a forței de muncă pentru 2021 din micro-recensământ:

- 67,2% pentru persoanele care provin din familii migratoare
- 64,7% în rândul cetățenilor străini (pentru comparație: populația totală: 75,6% germanii fără origini (cunoscute) de migrație: 78,9%)³⁶

Un alt indicator este oferit de rata de ocupare a cetățenilor străini (care nu este disponibilă pentru persoanele care provin din familii de migranți). Rata arată cât de multe persoane sunt angajate pe o bază de securitate socială sau marginală. Acesta a fost mai mic pentru cetățenii străini decât media pentru întreaga populație la începutul anului 2022: în timp ce totalul angajaților a fost de 68,3%, persoanele cu cetățenie străină au fost de 53,7%. Dar, mulți cetățeni străini lucrează ca persoane care desfășoară o activitate independentă sau ca lucrători într-o afacere de familie - sunt angajați, dar nu apar ca angajați în statistici.³⁷

Același lucru este valabil și pentru rata șomajului - nu există cifre pentru persoanele care provin din familii de migranți. Micro-recensământul oferă însă câteva indicii despre situația lor: Persoanele cu un fond de imigranți raportează că sunt șomeri de aproximativ două ori mai des decât germanii fără origini imigrante. În 2021, potrivit micro-recensământului, ratele șomajului au fost:

- pentru germanii fără origini migraționale, 2,6%
- pentru germanii cu origini migraționale: 6,2%
- 7.6% pentru străini³⁸

Persoanele care provin din familii migratoare au, de asemenea, un risc mai mare de a trăi în sărăcie. Rata riscului de sărăcie în 2019:

- 27,8% pentru persoanele cu origini migratoare
- La 11,7% pentru persoanele care nu provin din mediul de migrație

Mai este important de menționat, chiar și în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, oamenii sunt mai expuși riscului de sărăcie decât angajații fără un mediu migrator. Același lucru este valabil și pentru educație: persoanele care provin din familii de imigranți și o diplomă de liceu sunt mai susceptibile de a fi expuse riscului de sărăcie decât persoanele fără origini imigrante și o diplomă de gimnaziu inferior. Care sunt motivele pentru asta? Primul este că acestea sunt afectate de forme structurale de discriminare pe piața muncii mai des decât altele (mai multe despre asta în capitolele următoare). De asemenea, persoanele care nu au locuit în Germania de mult timp, au puține

³⁶ Mediendienst-Integration: [Arbeitsmarkt | Integration | Zahlen und Fakten | MEDIENDIENST INTEGRATION \(mediendienst-integration.de\)](https://www.mediendienst-integration.de/Arbeitsmarkt/Integration/Zahlen_und_Fakten/MEDIENDIENST_INTEGRATION)

³⁷ Mediendienst-Integration: [Arbeitsmarkt | Integration | Zahlen und Fakten | MEDIENDIENST INTEGRATION \(mediendienst-integration.de\)](https://www.mediendienst-integration.de/Arbeitsmarkt/Integration/Zahlen_und_Fakten/MEDIENDIENST_INTEGRATION)

³⁸ Mediendienst-Integration: [Arbeitsmarkt | Integration | Zahlen und Fakten | MEDIENDIENST INTEGRATION \(mediendienst-integration.de\)](https://www.mediendienst-integration.de/Arbeitsmarkt/Integration/Zahlen_und_Fakten/MEDIENDIENST_INTEGRATION)





cunoștințe despre limba germană sau provin din "țările lucrătorilor oaspeți" sau din afara UE. Prima orientare într-o altă țară poate fi dificilă³⁹.

REPUBLICA MACEDONIA DE NORD

Localizarea geografică a Macedoniei de Nord ca țară fără ieșire la mare a contribuit la primirea migrației indirecte și servește în principal ca țară de tranzit. Principalele direcții de tranzit ale migrației sunt concentrate pe axa de călătorie de la frontierele sudice la cele nordice. Astfel, în prezent, țara servește drept coridor de migrație de la Grecia în principal și parțial Bulgaria, spre Serbia și mai departe spre nordul Europa. Acest coridor face parte din ruta Balcanilor de Vest, care este una dintre principalele căi de migrație din Europa, reflectând influxul de pe ruta est-mediteraneeană. Ca urmare a războiului sirian, s-a înregistrat un număr record de sosiri în 2015, iar numărul migranților cu situație neregulamentară care aleg această rută a scăzut constant în următorii câțiva ani și a început să crească din nou începând cu 2019⁴⁰.

În cursul anului 2021, ruta Balcanilor de Vest a fost a doua cea mai utilizată cale către Uniunea Europeană. Majoritatea trecerilor ilegale ale frontierei pot fi atribuite migranților care se află de ceva timp în regiunea Balcanilor de Vest și încearcă în mod repetat să ajungă în țara lor țintă din Uniunea Europeană. Migranții au continuat să încerce să treacă prin ruta Balcanilor de Vest peste frontierele comune sudice cu Grecia și Bulgaria înainte de a se îndrepta spre nord și de a încerca să iasă din regiune în mare parte la frontierele comune nordice ale Ungariei, României, Croația sau cu Serbia.

Majoritatea migranților din Macedonia de Nord, sosesc de obicei prin Grecia în orașul de frontieră din zona Idomeni, iar apoi încearcă să intre în zona taberei Vinojug, în apropiere de Gevgelija. După trecerea frontierei, aceștia se îndreaptă spre nord spre centrul Tabanovce la aproximativ 200 de kilometri distanță, unde migranții se confruntă cu mai multe tipuri de provocări în timpul călătoriei lor.⁴¹

Tendențele actuale în materie de migrație din Macedonia de Nord diferă în comparație cu deceniile anterioare. Țara a găzduit refugiați de la independența sa în 1991, odată cu sosirea refugiaților din Bosnia și Herțegovina și Croația. Un alt influx, de proporții semnificative, a fost resimțit în 1999 ca urmare a conflictului din Kosovo. În total, protecția umanitară temporară a fost acordată unui număr de 400.000 de refugiați din regiune, dintre care 360.000 erau din Kosovo. Majoritatea acestora s-au

³⁹ Mediendienst-Integration: [Arbeitsmarkt | Integration | Zahlen und Fakten | MEDIENDIENST INTEGRATION \(mediendienst-integration.de\)](https://www.mediendienst-integration.de/)

⁴⁰ Frontex, the European Border and Coast Guard Agency.

⁴¹ Albania, Bosnia and Herzegovina, Kosovo, Montenegro, North Macedonia, and, Serbia.





întors între timp; din cele 812 persoane care au rămas, majoritatea aparține grupurilor etnice de etnie romă, ashkali și egipteană (RAE)⁴².

Până în 2010, majoritatea persoanelor care intrau în Macedonia de Nord erau din țări din fosta Iugoslavie, Albania și Turcia. De atunci, Macedonia de Nord primește și găzduiește un număr tot mai mare de solicitanți de azil din afara regiunii, în principal din Afganistan, Pakistan, Somalia și, mai recent, din Republica Arabă Siriană.

MIGRANȚI	SOLICITANT DE AZIL
Afganistan	Siria
Bangladesh	Pakistan
Burundi	Turcia
Cuba	Afganistan
India	Algeria

Tabelul 10: Top 5 țări de origine ale migranților și solicitanților de azil care locuiesc în Macedonia de Nord în 2021. Sursa: UNCHR, Portalul operațional, Balcanii de Vest - Refugiați, solicitanți de azil și alte persoane aflate în mișcări mixte și Portalul mondial de date⁴³

Tendințele migrației în Macedonia de Nord în ultimii 1-5 ani sunt caracterizate ca mișcări mixte⁴⁴ (sau migrații mixte) care se referă la persoanele aflate în mișcare, care călătoresc în general în mod neregular, pe aceleași rute și utilizează aceleași mijloace de transport, dar pentru motive diferite. Persoanele care călătoresc în cadrul unor deplasări mixte au nevoi diferite și pot include solicitanți de azil, refugiați, apatrizi, victime ale traficului, copii neînsoțiți sau separați și migranți aflați într-o situație neregulară. Mișcările mixte sunt adesea complexe și pot prezenta provocări pentru toți cei implicați.

Potrivit datelor statistice ale UNCHR, mișcările mixte "Noii sosiți" în Macedonia de Nord, în luna august 2022, erau de 4.242 de persoane, reprezentând 15,4% din Balcanii de Vest în total. La sfârșitul lunii august 2022, numărul total al refugiaților, al solicitanților de azil și al altor persoane care călătoreau ca/sau parte a unor mișcări mixte în Macedonia de Nord, a fost de 115 persoane, reprezentând 1,1 % din Balcanii de Vest.⁴⁵

⁴² UNCHR Observations on the situation of asylum-seekers and refugees in the former Yugoslav Republic of Macedonia August 2015.

⁴³ <https://www.worlddata.info/europe/northmacedonia/asylum.php>

⁴⁴ UNCHR, Operational data portal

⁴⁵ Excluzând persoanele strămutate în urma conflictelor armate de pe teritoriul fostei Iugoslavii în anii 1990





AN	TOTAL SOSIRI ÎN MACEDONIA DE NORD
2021	17,919
2020	5,375
2019	19,716
2018	3,132
2017	547

Tabelul 11: Sosirile migranților în Macedonia de Nord. OIM, portal de migrare⁴⁶

În anul 2021, din numărul total (2096) de migranți din alte țări care au rămas pe teritoriul Macedoniei de Nord, 51,4% dintre aceștia au fost femei. În aceeași perioadă au existat 72 de cereri de azil în Macedonia De Nord.⁴⁷

Cadrul juridic referitor la migranții din Macedonia de Nord este în mare măsură în conformitate cu standardele UE. Declararea stării de criză la frontierele țării a fost prelungită până la sfârșitul anului 2022, permițând în continuare mobilizarea armatei. Ministerul de Interne este principalul actor în domeniul migrației. Fragmentarea sarcinilor între instituțiile care se ocupă de migrație persistă, ceea ce face ca gestionarea să fie mai puțin eficace. În decembrie 2021, Parlamentul a adoptat o nouă rezoluție privind politica în domeniul migrației și planul său de acțiune (2021-2025), care definește direcțiile strategice ale țării și măsuri de gestionare a migrației.

A fost elaborat noul profil de migrație al țării pentru 2021, care include statistici relevante privind migrația externă, legală și neregulamentară și migrația internă, dar și o analiză bazată pe percepția tendințelor migrației din ultimul deceniu (2009-2019). Noua strategie de integrare a refugiaților și a străinilor este încă în curs de adoptare, deoarece nu există voință politică de a o avansa. Implementarea Strategiei naționale de cooperare cu diaspora 2019-2023 ar trebui consolidată. Acordurile de readmisie cu țările UE continuă să fie puse în aplicare.

În ceea ce privește capacitatea de punere în aplicare și de asigurare a respectării legislației, Macedonia de Nord continuă să joace un rol activ în gestionarea fluxurilor migratorii mixte pe una dintre principalele rute de tranzit pentru circulația mixtă neregulamentară. Planul de urgență pentru gestionarea fluxurilor migratorii mari trebuie finalizat și adoptat. Cu sprijinul anumitor invitați din statele membre ale UE, a fost asigurat un control eficace la frontiera de sud. Deși înregistrarea

⁴⁶ <https://migration.iom.int/europe/arrivals#content-tab-anchor>

⁴⁷ https://www.stat.gov.mk/Mart8_eng.aspx





migranților reținuți în Macedonia de Nord a fost reluată la începutul anului 2021, rămâne o problemă lipsa unei profilări confidentiale și sigure și trimiterea către mecanismele naționale de protecție, a tuturor persoanelor identificate ca având nevoie de protecție internațională sau care au alte nevoi de protecție.

Înregistrarea migranților trebuie să se realizeze într-un mod sistematic, și trebuie îmbunătățită o profilare confidentială și sigură. Cu sprijinul autorităților naționale, Agenția Europeană pentru Poliția de Frontieră și Garda de Coastă a elaborat o evaluare aprofundată (Masterplan) pentru Macedonia de Nord, oferind un plan cuprinzător de punere în aplicare, detaliat și fezabil pentru dezvoltarea sistemelor informatice și a infrastructurii de comunicații pentru identificarea și înregistrarea fluxurilor migratorii mixte, în conformitate cu cerințele UE, pentru a sprijini interoperabilitatea viitoare cu sistemele informatice la scară largă ale UE. În absența unor acorduri eficiente de readmisie cu țările vecine, practica returnării migranților reținuți în afara cadrului legal și/sau procedural în țările vecine a continuat. Există o discrepanță substanțială sistematică între cifrele privind trecerile neregulate raportate și prezența în centrele de tranzit, care sunt adesea aproape goale.

Deplasările neregulate pe teritoriul Macedoniei de Nord au continuat într-un ritm scăzut în comparație cu anii precedenți. Numărul sosirilor neregulate în 2021 a fost de 20 874 de persoane, comparativ cu 41 257 de persoane înregistrate în 2020, călătorind în principal din Grecia către Serbia (aproximativ 86 %), naționali din Pakistan (34 %) și Afganistan (22 %) constituind cele mai mari grupuri, în principal bărbați singuri. Persoanele aflate în circulație neregulamentară rămân ținte ale grupurilor infracționale organizate implicate în traficul de persoane, care adesea șantajează și le abuzează în diferite moduri. Acestea sunt expuse riscului de încălcare a drepturilor omului de-a lungul traseului. Cinci migranți au murit în 2021 în timp ce se aflau în mișcare în țară.

Deși au fost efectuate operațiuni ale poliției și au avut loc unele arestări, introducerea ilegală de migranți continuă. În total, în 2021 au fost depistate 64 de cazuri de introducere ilegală de migranți, de 815 migranți. În comparație cu 2020, cazurile detectate de introducere ilegală de migranți au înregistrat o scădere de 33 % și există, de asemenea, o scădere de peste 70 % în ceea ce privește migranții care introduc ilegal migranți. Numărul migranților care introduc ilegal rămâne ridicat, iar combaterea rețelelor de introducere ilegală de migranți trebuie îmbunătățită cu prioritate.

Două centre de tranzit temporar la frontiere sunt încă în funcțiune, oferind cazare pe termen scurt pentru un număr total de 2 810 persoane (798 în Vinojug și 2 012 în Tabanovce) în 2021. Niciunul dintre centrele de tranzit nu este potrivit pentru șederi pe termen lung, iar autoritățile continuă să fie reticente în a asigura mai mult decât o ședere temporară. Costurile de funcționare ale ambelor centre





continuă să fie acoperite din surse neguvernamentale. Statutul juridic al ambelor centre rămâne o lacună gravă care a condus la adoptarea mai multor practici care nu sunt în conformitate cu standardele juridice. Nu există nicio procedură sau supraveghere judiciară a deciziei de primire a migranților în Vinojug care a devenit un centru închis, cu libertate limitată de circulație a migranților. În 2021, autoritățile naționale au folosit, de asemenea, Vinojug pentru a reține de facto migranții interceptați în timpul incidentelor de introducere ilegală de migranți cu scopul de a le lua declarațiile ca probe în fața Curții Penale (mulți dintre ei minori neînsoțiți), în timp ce cei care solicită azil au fost procesați în termen de 3-4 zile și transportați la Centrul de primire pentru solicitanții de azil Vizbegovo.

Acordul de readmisie cu UE este pus în aplicare într-un mod satisfăcător, în august 2021 fiind adoptat, Protocolul dintre Guvern și statele Benelux privind punerea în aplicare a Acordului de readmisie. Protocoalele de punere în aplicare cu zece state membre ale UE continuă să fie puse în aplicare în mod eficient. În 2021, scăderea numărului de decizii de returnare emise naționalilor Macedoniei de Nord a continuat (2 200 în 2021 față de 2 360 în 2020, reprezentând o scădere de 7%), precum și a numărului de persoane efectiv returnate (940 în 2021 față de 1 445 în 2020, reprezentând o scădere de 35%). În primele șase luni ale anului 2022, 940 de cetățeni ai Macedoniei de Nord au primit ordin să plece, în timp ce 540 au fost returnați efectiv.

În 2021, Macedonia de Nord a găzduit temporar aproximativ 633 de evacuați/refugiați din Afganistan. Evacuații au fost găzduiți în hoteluri locale, în timp ce așteptau relocarea în alte țări. Până la sfârșitul lunii noiembrie 2021, 85 de evacuați/refugiați au fost relocați. Macedonia de Nord a început să găzduiască temporar aproximativ 193 de evacuați/refugiați din Afganistan. Aceștia sunt eligibili pentru a primi o ședere temporară de 90 de zile, care poate fi prelungită și mai mult. Începând din martie 2022, Macedonia de Nord a început să găzduiască refugiați din Ucraina, în special în spații de cazare privată, cărora li s-a acordat un statut de protecție temporară. Refugiații din Kosovo, în principal romii, estimați a fi în număr de 251, rămân în impas cu un statut incert. Practica anulării protecției subsidiare a lăsat unele dintre aceste persoane fără un statut reglementat în țară.⁴⁸ Cu excepția unui număr limitat (14) de refugiați recunoscuți, restul au fie protecție subsidiară (87), fie niciun statut (150). Deși autoritățile naționale nu le returnează sau nu le deportează, acestea rămân fără statut și fără acces la drepturi. După două decenii de viață în țară, cu diferite statusuri, este nevoie de o soluție durabilă. În 2021, prin programul de returnare voluntară asistată și reintegrare, un număr total de 6 naționali ai țărilor terțe care nu au nevoie de protecție internațională au fost asistați la întoarcerea lor în țările lor de origine, inclusiv Turcia, Armenia și Irak.

⁴⁸ <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>





GRECIA

Poziția geografică a Greciei permite accesul ușor în țările vecine pe uscat și pe mare, ceea ce plasează țara în centrul majorității rutelor de migrație. În anii 1990, cu prăbușirea regimurilor comuniste și dizolvarea Uniunii Republicilor Sovietice Socialiste în 1991, precum și deschiderea frontierei grecești a Albaniei în aprilie 1992, deoarece Grecia a fost considerată o țară dezvoltată economic, cu salarii mari și stabilitate socio-politică, a existat un aflax mare de migranți în țară din nord. Liberalizarea economică și politică a țărilor din Europa Centrală și de Est a dus la o creștere mare a populației migrante, în principal albanezi (Grecia a acceptat 150.000 de albanezi în 1993), bulgari, români, georgieni și ucraineni și un procent mic de chinezi. În același deceniu, un număr mare de cetățeni migranți ai fostei Republici Socialiste a Uniunii Sovietice au sosit în Grecia ⁴⁹.

Recent, din 2015, din cauza războiului civil din Siria care a forțat milioane de familii siriene să iasă din casele lor, a avut loc o explozie a migrației. Peste un milion de refugiați care solicitau protecție internațională, au intrat în Grecia abia în acel an, în principal din Siria, Afganistan, Pakistan și Irak. Fluxurile migratorii continuă până în prezent, dar într-un ritm considerabil mai lent. În prezent, în Grecia există în total 746 839 de migranți și 20.557 de solicitanți de azil. Dintre migranți, 217 885 sunt cetățeni ai UE și expatriați, 470 331 sunt naționali ai țărilor terțe și 58 623 sunt beneficiari de protecție internațională. În plus, în 2022, războiul Rusia-Ucraina, a forțat o mulțime de oameni să migreze într-un efort de a-și salva viața. Potrivit Ministerului Protecției Cetățenilor, până la 19 aprilie 2022, 21.028 de persoane din Ucraina au ajuns în Grecia, aproximativ 45% dintre acestea fiind femei⁵⁰.

MIGRANȚI	SOLICITANT DE AZIL
Albania	Afganistan
China	Siria
Georgia	Pakistan
Pakistan	Bangladesh
Ucraina	Egipt

Tabelul 12: Primele 5 țări de origine ale migranților și solicitanților de azil care au reședința în Grecia în 2022

⁴⁹Georgios A. Antonopoulos, J. W. (2006). The Smuggling of Migrants in Greece: An Examination of its Social Organization. European Journal of Criminology, σσ. 439-461.

⁵⁰Greek Council for Refugees. (2022). Country Report: Statistics; Greece. AIDA (Asylum Information Database).





AN	NUMĂRUL TOTAL DE SOSIRI ÎN GRECIA
2021	9,157
2020	15,696
2019	74,613
2018	50,508

Tabelul 13: Sosirile migranților în Grecia. UNCHR, Portalul operațional, Situația mediteraneană: Grecia

Ponderea femeilor migrante nu s-a schimbat semnificativ în ultimii 60 de ani. Cu toate acestea, tot mai multe femei migrante migrează independent pentru muncă, educație și în calitate de capi de familie. În prezent, conform cifrelor din 2020, femeile migrante reprezintă 47% din totalul migranților cu permise de ședere valabile.⁵¹ Femeile migrante se confruntă cu o discriminare mai puternică, sunt mai vulnerabile la maltratări și se pot confrunta cu o discriminare cu două fețe, atât ca migranți, cât și ca femei în țara lor gazdă, în comparație cu migranții de sex masculin⁵². Potrivit ELSTAT (Autoritatea Elenă de Statistică), de multe ori fondul de migranți este corelat negativ cu nivelul de educație: persoanele care provin din familii de migranți tind să aibă un nivel de educație mai scăzut decât persoanele născute în Grecia. De exemplu, cele mai mici cifre în ceea ce privește absolvenții de învățământ terțiar se observă la persoanele născute în străinătate care au ambii părinți născuți în străinătate.⁵³

Cu toate acestea, în aprilie și mai 2021, UNHCR a efectuat o înregistrare pilot a pregătirii educaționale și a competențelor profesionale ale solicitanților de azil și ale beneficiarilor de protecție internațională care locuiesc în insulele Lesbos, Chios, Samos, Kos, Leros, Rodos și Tilos. Exercițiul, care s-a bazat pe declarațiile individuale cu privire la experiența și competențele lor educaționale, evidențiază o gamă semnificativă de competențe în rândul populației care prezintă motive de îngrijorare. Participanții la schema-pilot au avut ca rezultat competențe în 20 de sectoare diferite, inclusiv în domeniile comerțului, ingineriei, producției și asistenței sociale. Doar o parte dintre participanți (7%) au declarat că nu au avut ocupații sau abilități anterioare. De asemenea, în ceea ce privește pregătirea lor educațională, majoritatea (78 %) dintre cei intervievați au avut cel puțin un anumit nivel de educație formală, inclusiv din partea unei instituții universitare (8%). Deși o parte

⁵¹ Ministerul elen al politicii în domeniul migrației, Statistici privind permisele de ședere pentru RTT (01 august 2022), disponibile de la: <https://migration.gov.gr/en/statistika/>

⁵² Gender and migration (2021). MIGRATION DATA PORTAL.

⁵³ ELSTAT. (2015). SONDAJ PRIVIND SITUAȚIA MIGRANȚILOR ȘI A DESCENDENȚILOR LOR APROPIAȚI PE PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ. AUTORITATEA STATISTICĂ ELENĂ.





considerabilă a migranților și a refugiaților au un nivel ridicat de educație, aceștia nu cunosc limba greacă în mod adecvat, iar statul nu le recunoaște formarea educațională care îi determină să lucreze ca lucrători necalificați. Din acest motiv, migranții și solicitanții de azil își propun să-și găsească un loc de muncă, dar concurează cu lucrătorii necalificați și cu nativii cu venituri mici pentru locuri de muncă și de multe ori ocupă locuri de muncă pe care grecii nu le preferă.⁵⁴

ROMÂNIA

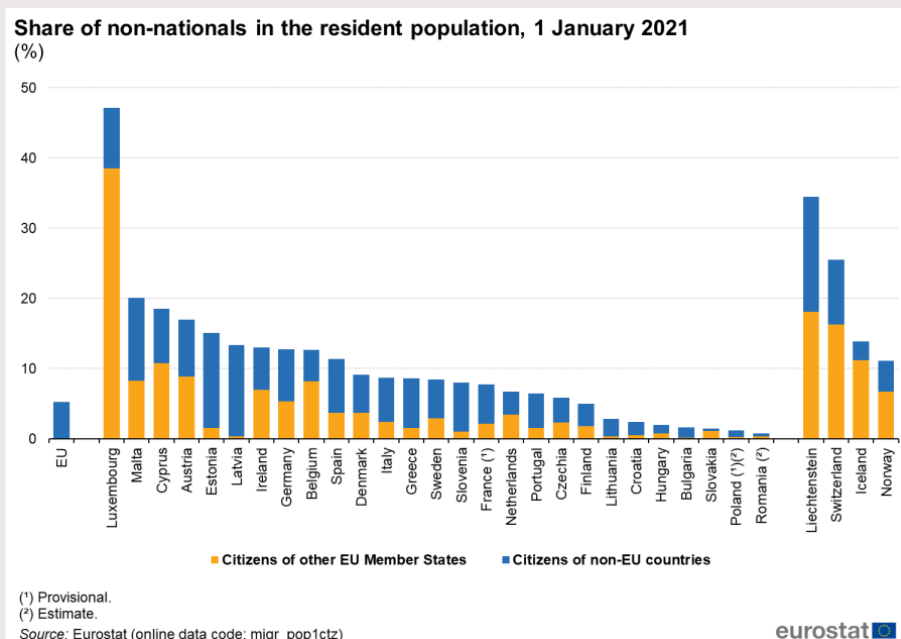
Încă din zorii timpului, fenomenul migrației a implicat și femeile, fapt care a contestat în timp perspectiva tradițională care afirmă că femeile sunt entități "dependente" și migrează exclusiv ca mame, soții sau rude ale bărbaților migranți (Sorescu-Marinković, 2016). Cercetările deja existente privind migrația recunosc rolul esențial al femeilor migrante și confirmă faptul că implicarea lor pe piața forței de muncă din țara gazdă are o influență benefică asupra prosperității economice naționale și a PIB-ului. În plus, întrucât în ultima perioadă a fost identificată o prezență semnificativă a femeilor migrante în UE, relevanța cercetării și dezvoltării de proiecte suplimentare care vizează această categorie este incontestabilă. Prezenta cercetare va aborda imaginea de ansamblu a comunității de imigranți din România și în special a femeilor migrante, inclusiv statistici și alte date publice privind integrarea acestora.

Statistici generale și profilul imigranților

România este descrisă în principal ca o **țară de emigrare**, mai degrabă decât ca o destinație pentru imigranți, Eurostat estimând că comunitatea naționalilor străini este mai mică de 1% pe baza datelor din 2021 (Eurostat, 2022). După cum se poate observa în următorul grafic furnizat de Eurostat, Luxemburgul înregistrează cel mai mare procent de străini din țările UE, în timp ce **România cel mai mic**:

⁵⁴ Consiliul elen pentru refugiați. (2022). Raport de țară: Accesul la piața forței de muncă; Grecia. AIDA (Baza de date cu informații privind azilul).





Tabel 14. Non-naționalii din cadrul populației rezidente la 1 ianuarie 2021. Sursa: Eurostat

În consecință, rapoartele privind comunitatea de imigranți din România și procesul de integrare a acestora în sistemul românesc nu reprezintă o prioritate pentru majoritatea instituțiilor naționale. Cu toate acestea, cercetările existente arată că aderarea României la UE în 2007 a fost un punct cheie atât pentru procesele de emigrare, cât și pentru cele de imigrație. Având în vedere acest lucru și dinamica ulterioară, necesitatea unei concentrări mai bune direcționate asupra influxului de imigranți a devenit din ce în ce mai pronunțată, pe măsură ce proporția străinilor care vin în România crește de la an la an (RCCM, 2019).

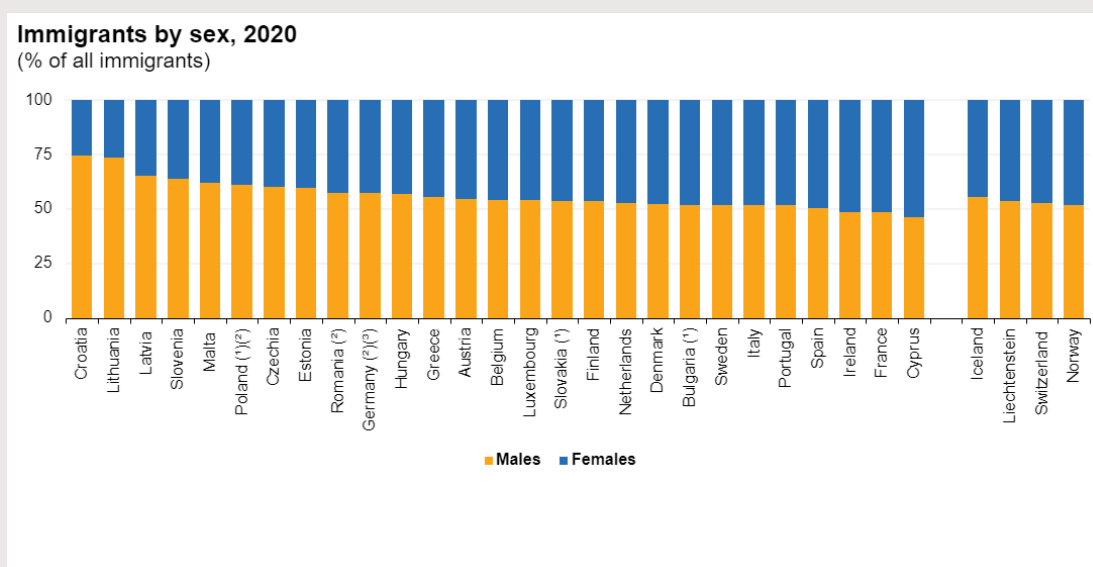
Organizația Internațională pentru Migrație (OIM) transmite că la sfârșitul anului 2019 erau înregistrați 137.600 de străini cu rezidența legală în România, față de 58.000 în 2009. Din totalul înregistrat în 2019, aproximativ 84.000 de străini erau naționali ai țărilor terțe din Moldova, Turcia și China. În plus, alte 50 000 din același total au fost străini aparținând UE/SEE/AELS, cele mai populare țări de origine fiind Italia, Franța și Germania. De menționat că în 2019 au fost înregistrate 2.600 de cereri de azil care au avut cei mai numeroși solicitanți din Irak, Siria și Afganistan, numărul acestora fiind cu 21% mai mare decât în 2018. Aceleași statistici arată că au fost înregistrate 1.183 de cereri de protecție internațională (OIM, 2019).

Centrul Român de Cercetare a Migrației notează în ultimul raport emis în 2019 că regiunile cele mai preferate de imigranții sosiți sunt zonele urbane, care sunt caracterizate ca fiind cele mai dezvoltate ale țării. Cele mai populare orașe sunt București, Cluj-Napoca și Constanța. În ceea ce privește profilul imigrantului, majoritatea străinilor sunt descriși ca făcând parte din categoria "populație





activă", și anume grupa de vârstă 15-64 de ani. După cum arată statisticile din 2018, categoria de vârstă 15-64 de ani deținea 86,7% din totalul străinilor din România, 6% aveau sub 14 ani, iar restul de 7,1% aveau peste 65 de ani. În ceea ce privește reprezentarea de gen, același set de date arată că aproximativ 66,5% din totalul străinilor sunt bărbați, comparativ cu 33,5% care sunt femeile (RCCM, 2019).



Tabel 15. Imigranți în funcție de sex. Sursa: Eurostat, 2022

Motivele migrației în România

Pe lângă țara de proveniență și categoria de vârstă, un alt aspect important de analizat este motivul relocării migrantului. Centrul Român de Cercetare a Migrației notează că majoritatea străinilor care au venit în România au făcut acest lucru din cauza **reîntregirii familiei** (36,6%), în timp ce 26% au venit pentru a **munci**, iar 19,4% au venit la **studii**. Mai mult, s-a făcut o legătură între străinii care au venit cu scopul de a lucra și așezarea lor în cele mai dezvoltate regiuni ale României. De menționat este și faptul că reîntregirea familiei reprezintă principala modalitate de obținere a unui permis de ședere pentru cetățenii străini în România (RCCM, 2019). În plus, aceeași instituție susține că **cetățenia română nu este o țintă pentru majoritatea imigranților** care vin în țară, deoarece preferă statutul de rezident pe termen lung. În ceea ce privește angajarea imigranților, aceștia sunt angajați în principal prin contracte pe durată determinată și prezintă mai multă precaritate pe piața forței de muncă în comparație cu cetățenii români (RCCM, 2019).

Ca urmare a aderării României la UE în 2007, țara a cunoscut un val accelerat de emigrație. În consecință, s-a înregistrat o pierdere semnificativă a forței de muncă, deoarece majoritatea naționalilor plecați făceau parte din categoria de vârstă 18-39 de ani. Cu toate acestea, specialiștii

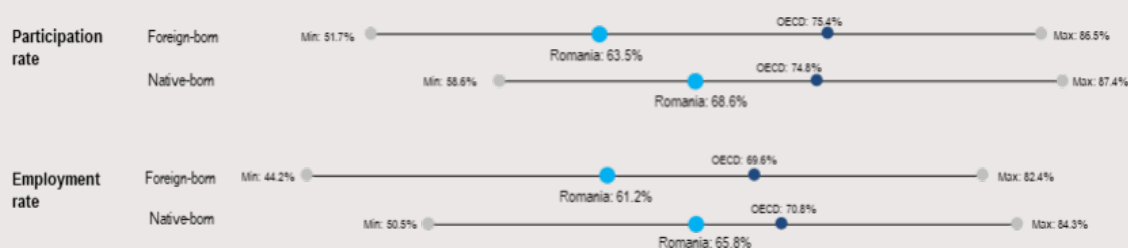




notează că migrația către România ca sursă de forță de muncă nu reprezintă cea mai bună opțiune (Zaharia et al., 2017). Aceeași cercetare notează că majoritatea străinilor care au ales România sunt foști studenți străini. Mai mult, s-a argumentat că unii dintre ei au deschis afaceri în România, dar datele arată că antreprenoriatul este ușor scăzut pentru această categorie. Cu toate acestea, cazul imigranților din Moldova este ușor diferit. Fiind cea mai mare națiune de imigranți, alături de limba, cultura și istoria comună, imigranții moldoveni se integrează mult mai ușor în toate sectoarele (Zaharia et al., 2017).

Următoarea cifră arată rata de participare și rata de ocupare a cetățenilor născuți în străinătate și a celor născuți nativi pe piața muncii din România, astfel cum au fost prezentate de OCDE pe baza datelor din 2019:

Rezultatele pe piața forței de muncă (2019)



Tabel 16. Rezultatele pe piața forței de muncă. Sursa: OECD

*Participation rate – rata participării; Employment rate – rata angajării; Foreign-born – de origine străină; Native-born – născuți în România

2. Antreprenoriat și migranți

PORTUGALIA

Studiile arată (Münz et al., 2006: 37, cit în Oliveira, 2021) că imigranții au un rol foarte important în îmbunătățirea eficienței piețelor forței de muncă. Potrivit unui studiu realizat de Fundația Gulbenkian din Portugalia, referitor la valorile poporului portughez, imigrația este văzută de majoritatea portughezilor ca un factor "bun" sau "foarte bun" în ceea ce privește contribuția la dezvoltarea țării.⁵⁵

⁵⁵ Ramos, A. & Magalhães, P. (2021). *Os valores dos portugueses*. Gulbenkian Studies.





În ceea ce privește distribuția în ceea ce privește activitățile și sectoarele economice, în Portugalia există o segmentare a pieței forței de muncă în ceea ce privește naționalitatea și sectoarele. În comparație cu populația portugheză, lucrătorii străini sunt subreprezențați în unele sectoare și

suprareprezențați în altele. În special, forța de muncă imigrantă este mai predispusă să lucreze în sectoare care includ grupuri profesionale mai puțin calificate, cu salarii mai mici, mai multă instabilitate și rate mai mari ale accidentelor la locul de muncă. Cu toate acestea, același studiu a arătat, de asemenea, că imigranții tind să aibă un spirit antreprenorial mai ridicat decât cetățenii nativi, ceea ce îi face creatori importanți de locuri de muncă în țară.

În ceea ce privește ratele de ocupare a forței de muncă, potrivit raportului menționat anterior de Oliveira (2021), rata de activitate a cetățenilor străini (atât din UE, cât și din alte țări) din Portugalia este mai mare în comparație cu cetățenii nativi. De exemplu, în 2020, rata de activitate pentru cetățenii UE în Portugalia a fost de 61,2 %, pentru cetățenii din afara UE a fost de 68,7 %, iar pentru cetățenii naționali a fost de 56,2 %, ilustrând importanța forței de muncă străine din Portugalia.

În 2019, numărul angajatorilor străini a fost de 4,96% din numărul total de angajatori din Portugalia, iar acest număr a crescut din 2011, primele date disponibile în acest raport. Unul dintre motivele care explică această evoluție este că antreprenoriatul este văzut ca o alternativă la forța de muncă angajată. Potrivit Lassmann & Busch (2015, cit. În Paço & Ramos, 2018), imigranții sunt adesea determinați să desfășoare activități independente din cauza unor factori ca absența recunoașterii calificărilor, cunoașterea lingvistică slabă a limbii țării gazdă și discriminarea, deoarece aceștia sunt factori care pot duce la salarii mai mici cu munca angajată. Prin urmare, activitățile independente apar ca o modalitate de a aborda aceste probleme. Cu toate acestea, antreprenoriatul nu este întotdeauna un drum ușor în Portugalia.

Potrivit datelor disponibile, în 2019, 65,9% dintre antreprenorii străini din Portugalia erau bărbați, iar 34,1% erau femei. Această distribuție a rămas relativ stabilă din 2011. Când vine vorba de naționalități, primele trei naționalități pentru antreprenori au fost Brazilia, China și Franța. Tabelul de mai jos (adaptat după Oliveira, 2021), conține procentele antreprenorilor străini de la cele 10 naționalități cu cel mai mare număr de antreprenori din Portugalia, în anii 2018 și 2019.

2018		2019	
Naționalitate (%)		Naționalitate (%)	
Brazilia	24.3	Brazilia	26.2
China	17.6	China	16.2
Franța	6.0	Franța	6.2





Marea Britanie	5.7	Marea Britanie	5.4
Spania	5.0	Spania	5.0
Germania	3.6	Germania	3.3
Angola	3.3	Angola	3.1
Italia	2.9	Italia	3.1
Ucraina	2.9	Ucraina	3.0
Olanda	2.7	Olanda	2.8
Total Angajatori străini	8116		8350

Tabel 17. Procentul de antreprenori străini din 10 naționalități cu cel mai mare număr de antreprenori din Portugalia, 2018 – 2019. Sursa: INE

Majoritatea antreprenorilor străini au întreprinderi mici și mijlocii, iar în 2019, 84,2% dintre antreprenori au avut o companie cu mai puțin de 10 angajați. În ceea ce privește domeniile de activitate, în 2019 aproape o treime dintre antreprenorii străini din Portugalia, adică 26,2% au lucrat în activități de comerț cu ridicata și cu amănuntul, o cincime (20,3%) au avut o afacere în sectorul hotelier și al restaurantelor, iar 10,3% au avut o afacere în construcții. Există, de asemenea, o tendință de concentrare a anumitor naționalități în anumite sectoare de activitate. De exemplu, majoritatea antreprenorilor chinezi au fost în sectorul comerțului cu ridicata și cu amănuntul (69,4%), iar 23,6% au fost în sectorul restaurantelor. Alte naționalități s-au remarcat în alte sectoare de activitate. De exemplu, brazilienii s-au remarcat în sectorul de cazare și restaurante (cu 18,1% având o afacere în acest sector), în cazul antreprenorilor britanici s-a remarcat afacerea cu restaurante, cu accent pe activitățile imobiliare (23,2% și, respectiv, 19,8%).

Cu toate acestea, deși unele grupuri par să fie mai predispuse la deschiderea de afaceri în anumite domenii, atunci când vine vorba de motivele pentru ratele scăzute sau ridicate ale antreprenoriatului imigranților la un moment dat, Oliveira (2019) afirmă că acestea sunt condiționate nu atât de vocația antreprenorială individuală a imigranților individuali sau a grupurilor de imigranți, dar prin constrângeri sau stimulente din partea politicilor și reglementărilor guvernamentale privind imigrația, forța de muncă, inovarea, antreprenoriatul și sistemele fiscale. În acest context, este important să





se monitorizeze politicile publice de stimulare a antreprenoriatului și, de asemenea, politicile de atragere a investițiilor străine în Portugalia.⁵⁶

ITALIA

În ziua de azi este clar modul în care migranții contribuie la creșterea economică a țărilor gazdă, atât în calitate de angajați, cât și de antreprenori: de la introducerea de noi competențe sau capacități și creșterea forței de muncă la crearea de noi progrese și întreprinderi; voința, perspectiva migranților și adesea un punct de vedere nou reprezintă un atu puternic pentru piața europeană, atât la nivel economic, cât și cultural.

În mod grăitor, această contribuție la creșterea activităților antreprenoriale și la crearea de locuri de muncă în țările europene a crescut în ultimele decenii, atât din punct de vedere calitativ, cât și cantitativ.

La nivel statistic, relația care asociază migrația și antreprenoriatul este mai mult decât palpabilă. Organizația Internațională pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), într-unul dintre rapoartele sale anuale, a constatat că, la nivel general în întreaga Europă, rata de începere a unei afaceri personale este mai mare în rândul populației imigrante decât în rândul populației indigene (OCDE, 2010).

În plus, OCDE, în raportul "Antreprenoriat și migranți", observă modul în care migranții au un spirit antreprenorial mai mare decât populația autohtonă, reprezentând astfel un grup important de potențiali antreprenori din Europa (OCDE, 2010).

În plus, în majoritatea țărilor europene, migranții sunt mai predispuși să se implice în activități antreprenoriale decât nativii. Comisia Europeană însăși, în Planul de acțiune 1 Antreprenoriat 2020, creditează antreprenorii migranți cu un rol important în revitalizarea economico-productivă a Uniunii Europene, recunoscând că migranții se dovedesc a avea o tendință mai mare de a construi noi întreprinderi și subliniind relevanța contribuției lor la sistemul antreprenorial european (Fundația Leone Moressa, 2017).

Deși dificultățile cu care se confruntă migranții în a începe o afacere - pe lângă cele cu care se confruntă în general în procesul lor de integrare într-o țară nouă - mai multe studii arată că au atitudinea sau mentalitatea potrivită pentru a începe o afacere. Antreprenorii proveniți din familii de migranți sunt capabili să iasă în evidență prin capacitatea lor de a oferi servicii complet inovatoare și de a crea locuri de muncă atât pentru alți migranți, cât și pentru lucrătorii locali, servind ca o punte de legătură între piețele locale și cele globale. Creșterea antreprenoriatului favorizează oportunitățile

⁵⁶ Oliveira, C. R (2019). *Empregadores e empreendedores imigrantes: tipologia de estratégias empresariais*. Observatório das Migrações.





de integrare a migranților, sporește încrederea în rândul acestora și promovează coeziunea socială, contribuind la revitalizarea zonelor urbane (Gnetti, 2014).⁵⁷

Prin legăturile lor transnaționale, antreprenorii migranți pot contribui, de asemenea, la extinderea comerțului dintre țările de sosire și țările de origine. Mulți migranți și minorități oferă atuuri sociale, culturale și economice importante, precum și rețele transnaționale, cum ar fi competențele lingvistice și conștientizarea multiculturală, care sunt din ce în ce mai importante într-o lume globalizată.

Având în vedere unele tendințe demografice care caracterizează nu numai Italia, ci toate țările europene, îmbătrânirea populației europene în comparație cu ratele de creștere mai mari înregistrate în rândul comunităților de imigranți și contribuția tinerilor străini și a minorităților va crește din ce în ce mai mult.

Pentru a face o comparație, în 2011 străinii înregistrați în registrele comerțului ale Camerelor de Comerț italiene ca proprietari de afaceri și parteneri s-au dovedit a fi de aproximativ 400.000, în 2017 au existat aproape 590.000 de întreprinderi conduse de imigranți, reprezentând 9,6% din numărul total de întreprinderi active din Italia. Așadar, analizând ultimii șapte ani, fenomenul antreprenoriatului străin este confirmat ca unul dintre motoarele care mențin echilibrul sistemului antreprenorial național.

Având în vedere toate acestea, pare, prin urmare clar, că asigurarea integrării și succesului imigranților pe piața muncii și în domeniul antreprenorial național, pentru a-i sprijini în realizarea potențialului și aspirațiilor lor, este un element-cheie pentru dezvoltarea economică durabilă și crearea unei societăți multiculturale și incluzive.

GERMANIA

Înainte de a intra în statistici mai aprofundate despre antreprenoriat și migrație, trebuie să definim termenul "context de migrație". Micro-recensământul german 2021 oferă următoarea definiție:

"O persoană are o origine migrațională dacă ea însăși sau cel puțin un părinte nu are cetățenie germană prin naștere. Mai exact, definiția include următoarele persoane:

1. străini imigranți și non-imigranți
2. persoane fizice imigrante și non-imigrante
3. (Târziu) "Aussiedler" (repatriați etnici germani)
4. persoanele care au obținut cetățenia germană prin adopție de către un părinte german

⁵⁷ "Imprenditori migranti, una ricchezza per l'Europa e soprattutto per l'Italia", Francesca Gnetti, 29 July 2014 (<https://www.reset.it/reset-doc/imprenditoria-immigrata-una-ricchezza-per-leuropa-e-soprattutto-per-litalia>).





5. copiii din cele patru grupe menționate mai sus născuți cu cetățenie germană⁵⁸

Într-un studiu pregătit pentru guvernul german, Institutul de Cercetare pentru IMM-uri (IfM) de la Universitatea din Mannheim arată că numărul persoanelor migrante care desfășoară activități independente a crescut cu aproape 50% între 2005 și 2018. Numărul femeilor care desfășoară o activitate independentă și care provin din familii migratoare a crescut cu 57%. Aceasta înseamnă că mai mult de o treime din totalul persoanelor care desfășoară o activitate independentă care provin din familii de migranți sunt în prezent femei. În aceeași perioadă, numărul persoanelor germane care nu provin din familii migrante, a scăzut cu 8%.⁵⁹

În 2021, în Germania existau 703.000 de persoane care desfășoară activități independente cu origini migraționale - cu aproximativ 7% mai multe decât în 2011 (660.000). În acești zece ani, ponderea lor a crescut de la aproximativ 15% la 20% din totalul persoanelor care desfășoară activități independente. Marea majoritate a acestora sunt proprietari unici și aproximativ 47% (332.000) sunt ei înșiși angajatori cu alți angajați. Ca urmare, acestea oferă numeroase locuri de muncă pentru lucrătorii din Germania: conform diferitelor estimări, acestea reprezintă peste două milioane dintre acestea.⁶⁰

Caracteristici ale antreprenorilor migranți

Aproape jumătate dintre antreprenorii cu origini migraționale s-au născut în țări străine: Europa de Est și Asia de Sud sunt cele mai importante regiuni de origine ale fondatorilor cu propria lor experiență în migrație (așa-numita "primă generație") aici, în Germania. Dintre țările de origine, Rusia, India și Polonia sunt cele mai puternic reprezentate grupuri. În "a doua generație", cele mai frecvente sunt mediile de migrație turcă (18%), poloneză (7%) sau italiană (6%). Antreprenorii migranți din prima generație sunt mai predispuși să aibă o diplomă universitară decât în general și aproape două treimi dintre ei au absolvit universități din Germania. Celălalt grup, pe de altă parte, a studiat în străinătate. Aceste grupuri aduc cu ele potențiale specifice, dar trebuie să se confrunte și cu obstacole mai mari.⁶¹

Câteva date despre antreprenorii cu experiență de migrare sunt:

⁵⁸ Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus 2021. (Population and employment Population with a migration background, Results of the 2021 microcensus.), p. 5

⁵⁹ Self-employed people with a migration background: Job engine for Germany: [Selbstständige mit Migrationshintergrund: Jobmotor für Deutschland: Bertelsmann Stiftung \(bertelsmann-stiftung.de\)](https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/self-employed-people-with-a-migration-background-job-engine-for-germany)

⁶⁰ Mediendienst-Integration: [Arbeitsmarkt | Integration | Zahlen und Fakten | MEDIENDIENST INTEGRATION \(mediendienst-integration.de\)](https://www.mediendienst-integration.de/)

⁶¹ Startup Verband: Migrant Founders Monitor. [Migrant Founders Monitor 2022.pdf \(startupverband.de\)](https://www.startupverband.de/migrant-founders-monitor-2022.pdf)





- Echipele antreprenorilor migranți sunt mai internaționale și, prin urmare, se pot baza pe o rezervă mai largă de talente.
- 75% din prima generație intenționează, de asemenea, să internaționalizeze. Aceasta este mai frecventă decât media generală a start-up-urilor (69%).
- 53% dintre fondatorii migranților din prima generație se consideră mai dispuși să își asume riscuri decât alți fondatori (41% în medie).⁶²

Domenii de activitate

Potrivit IfM Bonn, mai mult de două treimi din toate start-up-urile comerciale ale persoanelor care au un background migrator se află în sectoarele economice ale construcțiilor, comerțului, ospitalității, transporturilor și comunicațiilor, iar restaurantele și magazinele acestora mențin aprovizionarea locală în multe locuri. Cu toate acestea, IfM de la Universitatea din Mannheim a observat o modernizare evidentă în rândul întreprinderilor migrante în ultimii ani: Ponderea în sectoarele ospitalității și comerțului cu amănuntul a scăzut, în timp ce ponderea serviciilor cu utilizare intensivă a cunoștințelor a crescut într-un ritm peste medie. Un sfert dintre întreprinderile migrante oferă în prezent servicii economice, tehnice, juridice, medicale sau culturale, inclusiv în calitate de freelanceri. Acest lucru se datorează, de asemenea, faptului că antreprenorii migranți sunt mult mai bine calificați decât erau acum câțiva ani.⁶³ La 89%, marea majoritate a fondatorilor au o diplomă în afaceri sau o diplomă în domeniul afacerilor sau STEM - similar cu start-up-urile⁶⁴.

REPUBLICA MACEDONIA DE NORD

Perspectivile migranților pentru integrarea economică pe piața muncii din Macedonia de Nord sunt sumbre și ar putea apărea în principal în cadrul aranjamentelor informale, prin activități independente și, în cele din urmă, prin microîntreprindere. Situația generală este coruptă, în special având în vedere numărul extrem de limitat de refugiați recunoscuți și majoritatea sub protecție subsidiară, în special migranții cu sau fără statut care nu sunt returnați sau deportați, dar rămân fără statut și fără acces la drepturi.

Deși nu există date oficiale, majoritatea mărturiilor despre locul în care se află migranții în Macedonia de Nord indică faptul că migranții și refugiații au fost implicați în cea mai mare parte în locuri de

⁶² Startup Verband: Migrant Founders Monitor. [Migrant Founders Monitor 2022.pdf \(startupverband.de\)](#)

⁶³ Information Flyer of the BMW: "Gründerzeiten 10"

⁶⁴ Startup Verband: Migrant Founders Monitor. [Migrant Founders Monitor 2022.pdf \(startupverband.de\)](#)





muncă semicalificate și slab calificate, având în vedere barierele lingvistice, nerecunoașterea statutului lor juridic, calificările în funcție de țara de origine și, de asemenea, nivelul scăzut de educație.

GRECIA

Importanța economică a acordurilor informale, a activităților independente și, în special, a microîntreprinderilor determină în mare măsură integrarea migranților pe piața forței de muncă din Grecia. Situația generală privind ocuparea forței de muncă a migranților pe piețele urbane ale forței de muncă este marcată de muncă informală, adesea sezonieră sau ocazională (agricultură, turism, construcții), în sectoarele cu utilizare intensivă a forței de muncă și, în mare măsură, pentru întreprinderile mici și gospodăriile tradiționale⁶⁵. Majoritatea rapoartelor existente arată că migranții și refugiații din Grecia erau implicați în cea mai mare parte în locuri de muncă semicalificate și slab calificate, cum ar fi în sectorul alimentar, în sectorul turismului sau în sectorul umanitar (restaurante, fabrici, cazare, hoteluri etc.). Acest lucru se datorează barierei lingvistice, nerecunoașterii calificărilor lor de către țara de origine și deținerii unui nivel scăzut de educație. În plus, pentru femeile migrante și refugiate, familia și îngrijirea copiilor au reprezentat o problemă. Țări precum Germania și Țările de Jos, care sunt mai avansate în digitalizare și au, de asemenea, un număr mare de migranți și refugiați, au mai multe oportunități de formare a competențelor digitale pentru femeile migrante și refugiate în comparație cu țări precum Grecia și Bulgaria, care sunt mai puțin avansate în digitalizare⁶⁶. Acum, țara face pași importanți într-un efort de îmbunătățire a părții digitale în fiecare sector. Din acest motiv, oferă programe pentru a ajuta migranții să-și îmbunătățească abilitățile și să găsească un loc de muncă mai bun, care va fi mai aproape de abilitățile lor.

Antreprenoriatul migranților în Grecia este considerabil mai mic decât cel al persoanelor care dețin cetățenia elenă de la naștere și este adunat în industrii și sectoare foarte specifice, cum ar fi lucrătorii calificați din agricultură, silvicultură și pescuit, operatorii de instalații și mașinării și ansambluri și în profesiile elementare⁶⁷. În ceea ce privește migranții de sex masculin și feminin, aceștia din urmă au avut o situație diferită de gestionat. Femeile refugiate și care solicită azil se confruntă cu provocări din ce în ce mai mari în ceea ce privește integrarea și ar trebui să fie considerate un grup specific care necesită o atenție deosebită – punctele lor forte și nevoile lor trebuie să fie luate în considerare în orice strategie care urmărește să îmbunătățească rezultatele integrării. În Grecia, multe femei nu

⁶⁵ Tüzin Baycan-Levent, P. N. (2014). Characteristics of migrant entrepreneurship in Europe. *Entrepreneurship & Regional*, σσ. 375–397.

⁶⁶ Frohar Poya, E. N. (2021). PRELIMINARY STUDY ON THE INCLUSION FOR DIGITAL EMPOWERMENT FOR MIGRANT WOMEN. Frohar Poya, European Network of Migrant Women (ENoMW). RIDE.

⁶⁷ Natalia Rozalia Avlona, H. M. (2022). ATHENA; MIGRANT WOMEN AND ENTREPRENEURSHIP IN GREECE. ELIAMEP.





pot avea acces la un loc de muncă sau la o formare profesională, deoarece au sarcina de a avea grijă de copiii mici. În rândul mamelor singure, acest lucru poate duce la excluziune și vulnerabilitate pe termen lung. În timp ce femeile elene se confruntă cu aceleași provocări, este posibil ca femeile

care solicită azil și refugiatele să aibă rețele sociale și familiale reduse, cunoștințe despre serviciile de îngrijire a copiilor disponibile sau venituri mai mici pentru a face față acestor provocări. Cuprinzând o treime din toți solicitanții de azil și refugiații din Grecia în prezent, incluziunea lor socioeconomică este de o importanță vitală și ar trebui integrată în toate intervențiile.

Ocuparea timpurie a forței de muncă aduce o serie de beneficii, în special pentru femeile migrante și refugiate, inclusiv capacitatea economică, creșterea egalității de gen și incluziunea socială. Având în vedere că femeile reprezintă aproximativ 47% din migranții din Grecia, un total de aproape 350 000 de femei, importanța sprijinirii acestora pe calea integrării lor devine deosebit de evidentă⁶⁸. După cum a observat, în 2018, comisarul pentru drepturile omului al Consiliului Europei, accesul la piața muncii este grav afectat de condițiile economice predominante în Grecia, de rata ridicată a șomajului, de obstacolele suplimentare generate de concurența cu angajații vorbitori de limbă greacă și de obstacolele administrative în vederea obținerii documentelor necesare, ceea ce poate duce la o muncă nedeclarată cu repercusiuni grave asupra exercitării drepturilor sociale de bază. Până la sfârșitul anului 2019, solicitanții de azil au avut acces la piața muncii în calitate de angajați sau prestatori de servicii sau de muncă din momentul în care a fost depusă în mod oficial o cerere de azil și au obținut un card de solicitant de azil. Solicitanții care nu au finalizat încă înregistrarea completă și și-au depus cererea (adică solicitanții preînregistrați), nu au avut acces la piața muncii. În urma intrării în vigoare a IPA la 1 ianuarie 2020, a fost introdus un termen de 6 luni pentru accesul solicitanților de azil pe piața forței de muncă. Dificultățile de accesare a pieței forței de muncă au continuat să fie marcate pentru solicitanții care locuiesc în tabere continentale și/sau cazare informală. La sfârșitul anului 2021, mai puțin de 50% din populația adultă rezidentă (9.707 din 15.793) reușise să obțină un AFM și chiar mai puțin dintre rezidenții cu vârsta peste 15 ani reușiseră să obțină un card de șomaj de la OAED (9,97%)⁶⁹.

ROMANIA

După cum arată cercetările, ecosistemul antreprenorial din România este în curs de dezvoltare. Un raport național recent susține faptul că țara are un potențial vizibil și puternic, dar există unele schimbări care trebuie să aibă loc pentru a cultiva într-o măsură adecvată acest potențial. Experții

⁶⁸ Internațional Comitetul de salvare Hellas. (2020). Acum este momentul: un plan de realizare a potențialului refugiaților din Grecia. Comitetul Internațional de Salvare Hellas.

⁶⁹ Greek Council for Refugees. (2022). Country Report: Access to the labour market; Greece. AIDA (Asylum Information Database).





remarcă faptul că principalele bariere identificate în ceea ce privește sistemele antreprenoriale actuale sunt lipsa de încredere, predictibilitatea și transparența, precum și accesul la finanțare și capacitatea limitată a instituțiilor de învățământ de a avea un rol activ în acest domeniu. În plus,

comunicarea inadecvată dintre părțile interesate ale acestui ecosistem și slaba coordonare a actorilor guvernamentali încetinesc procesul de evoluție în cadrul sistemului național antreprenorial (Comisia Europeană, 2018).

SUPTOR ȘI CONSULTANȚĂ PENTRU NOII ANTREPRENORI

1. Sisteme de suport și consultanță pentru începerea unei afaceri noi

PORTUGALIA

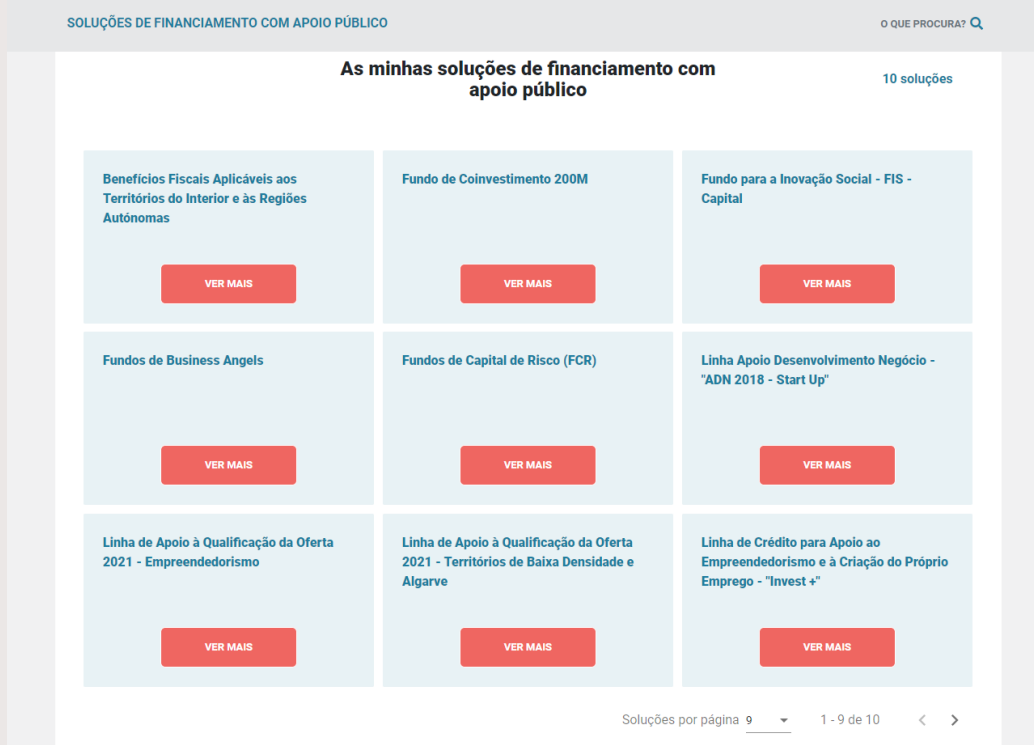
În Portugalia, există unele sisteme care pot ajuta viitorii antreprenori să reducă posibilele riscuri și incertitudini privind crearea unei noi afaceri, acestea fiind descrise în secțiunile următoare.

eportugal.gov.pt site-ului de guvernare electronică

Acest site oferă îndrumări și sfaturi despre cum se începe o afacere și este disponibil în portugheză și engleză. Pe acest site, utilizatorii pot accesa informații utile despre cum să planifice o afacere, unde să caute finanțare și sprijin, alegând forma juridică a companiei, înregistrarea afacerii, permisele de afaceri și alte tipuri de informații utile.

Acest site web oferă link-uri către un [portal de finanțare publică](#), unde utilizatorii pot găsi cea mai adecvată formă de finanțare pentru afacerea lor. De exemplu, dacă cineva caută să finanțeze crearea unei afaceri/start-up-uri, poate căuta ce soluții cu sprijin public sunt disponibile. De exemplu, în prezent există 10 tipuri de soluții disponibile, ca în imaginea de mai jos. Utilizatorii pot face clic pe fiecare soluție pentru a afla mai multe despre condițiile de finanțare și cum să aplice. Deși acesta este un portal destul de cuprinzător, acesta nu este tradus în engleză sau în orice altă limbă în afară de portugheză, ceea ce ar putea face dificil accesul pentru anumiți imigranți.





Tabel 18. Soluții finanțări publice. Sursa: <https://financiamento.iapmei.pt/inicio/home>

Institutul de Ocupare a Forței de Muncă și Formare Profesională (IEFP)

Această organizație gestionează, printre altele, centrele portugheze de ocupare a forței de muncă și are un program de sprijinire a antreprenoriatului și a activităților independente, care cuprinde sprijinul pentru crearea de întreprinderi, Programul național de microcredite și sprijinul pentru crearea propriului loc de muncă (activitate independentă) de către cei care beneficiază de prestații de șomaj. Persoanele care doresc să afle mai multe informații despre acest program pot consulta portalul IEFP sau pot face o programare la un centru de ocupare a forței de muncă pentru a discuta despre posibilele opțiuni de auto-angajare/creare de afaceri.

PEI – Proiect de promovare a antreprenoriatului imigrant

Aceasta este o inițiativă creată de Înaltul Comisariat pentru Migrație, destinată cetățenilor imigranți care intenționează să înceapă o afacere și oferă un curs de 62 de ore care își propune să ajute participanții să structureze o idee de afaceri și să dezvolte abilități antreprenoriale și oferă, de asemenea, servicii de consultanță după curs, cu întâlniri axate pe nevoile specifice ale persoanei consultate.





GAEM – Gabinete de Apoio ao Empreendedor Migrante (Biroul de sprijin pentru antreprenorul migrant)

Aceasta este o inițiativă a Înaltului Comisariat pentru Migrație și, după cum îi spune și numele, acest birou promovează inițiative de sprijinire a antreprenorilor migranți, oferind sprijin specializat, formare și inițiative care sprijină activitatea antreprenorială, cum ar fi întâlniri ale antreprenorilor, sesiuni de informare, magazine temporare, articularea cu alte tipuri de sprijin antreprenorial. Această organizație oferă consultanță și toate activitățile sale în mod gratuit.

Programul Start-up Visa

Acest program este o inițiativă a IAPMEI (Agenția portugheză pentru Competitivitate și Inovare) și își propune să atragă investiții, talente și capacități de inovare în Portugalia, prin furnizarea de vize de ședere pentru antreprenorii din întreaga lume, dar se adresează în principal companiilor bazate pe tehnologie, astfel încât nu se aplică imigranților din Portugalia care doresc să înceapă afaceri în alte domenii.

Inițiativele de mai sus sunt unele dintre principalele sisteme de sprijin pentru imigranții care doresc să înceapă o afacere în Portugalia. Deși există, de fapt, unele inițiative, este greu de spus dacă antreprenoriatul imigrant este, de fapt, încurajat de guvernul portughez, după cum menționează Oliveira (2019), există încă multe constrângeri pentru activitatea antreprenorială, cum ar fi dificultățile în obținerea de sprijin și finanțare în practică, ceea ce este mai rău pentru femeile migrante, care se confruntă cu o dublă discriminare.

ITALIA

Fondul pentru întreprinderi pentru femei

Fondul pentru întreprinderi pentru femei este stimulentele Ministerului Dezvoltării Economice care sprijină înființarea, dezvoltarea și consolidarea întreprinderilor conduse de femei prin granturi nerambursabile și finanțare subvenționată. Acțiunea are un buget total de aproximativ 200 de milioane de euro, dintre care 160 de milioane de euro din resursele PNRR și 40 de milioane de euro alocate prin legea bugetului pe 2021.

În această primă fază, fondul prevede deschiderea de birouri online și activarea acțiunilor de însoțire, formare și consolidare a culturii antreprenoriale a femeilor. Se vor acorda facilități pentru programe de investiții în industrie, artizanat, prelucrarea produselor agricole, servicii, comerț și turism.





Acțiunea face parte din pachetul de intervenții promovat de minister pentru susținerea întreprinderilor de femei, indicat ca prioritate în misiunea "Incluziune și Coeziune" a PNDR, care a pus la dispoziție un buget total de 400 de milioane de euro.

Smart&Start Italia

Smart&Start Italia este un instrument de facilitare instituit prin decretul din 24 septembrie 2014, pentru a promova, în întreaga țară, condițiile pentru extindere noului antreprenoriat și pentru a sprijini politicile de transfer tehnologic și de exploatare economică a rezultatelor sistemului de cercetare public și privat.

Măsura de facilitare este rezervată start-up-urilor inovatoare, situate pe întreg teritoriul țării, înregistrate în secțiunea specială a registrului comerțului și care îndeplinesc cerințele articolului 25 din Decretul-lege nr.179/2012. Startup-urile trebuie să fi fost înființate în timp de cel mult 60 de luni la data depunerii cererii și trebuie să poată fi clasificate ca fiind startup-uri mici.

Persoanele care intenționează să înființeze un startup inovator pot de asemenea aplica pentru facilitare. În acest caz, înființarea societății trebuie să aibă loc în termen de 30 de zile de la notificarea admiterii în facilități. De asemenea, eligibile pentru facilitățile Smart&Start Italia sunt companiile străine care se angajează să înființeze cel puțin un birou operațional pe teritoriul Italiei.

Nuove imprese a tasso zero

Măsura "Nuove imprese a tasso zero" are ca scop sprijinirea, în întreaga țară, a creării și dezvoltării de microîntreprinderi și întreprinderi mici cu participare predominantă sau totală a tinerilor sau a femeilor (punerea în aplicare a titlului I capitolul I din Decretul legislativ nr. 185 din 21 aprilie 2000). Normele de aplicare, în vederea eficientizării intervenției, au fost redefinite prin Decretul Interministerial 4 decembrie 2020.

Microîntreprinderile și întreprinderile mici înființate pe o perioadă de cel mult 60 de luni de la data depunerii cererii de facilitare și în care structura corporativă e deja formată, pentru mai mult de jumătate dintre acțiuni sunt create de indivizi cu vârste între 18 și 35 de ani sau femei.

Sunt eligibile inițiative care pot fi implementate în întreaga țară, promovate în următoarele sectoare:

- producția de bunuri în sectoarele industriei, artizanatului și prelucrării produselor agricole;
- furnizarea de servicii întreprinderilor și persoanelor fizice, inclusiv cele legate de inovarea socială;





- comerțul cu bunuri și servicii;
- turism, inclusiv activități turistice-culturale care vizează îmbunătățirea și valorificarea patrimoniului cultural, de mediu și peisagistic, precum și activități care vizează îmbunătățirea serviciilor de cazare și ospitalitate.
- persoanele fizice care intenționează să înființeze o nouă afacere sunt, de asemenea, eligibile, cu condiția să depună documentația necesară pentru a dovedi încorporarea lor în termenul indicat în anunțul de admitere în facilități.

Nuova Sabatini

Acțiunea bunurilor de capital ("Nuova Sabatini") este facilitatea pusă la dispoziție de Ministerul Dezvoltării Economice cu scopul de a facilita accesul companiilor la credite și de a crește competitivitatea sistemului de producție a țării.

Facilitatea sprijină investițiile pentru achiziționarea sau închirierea de mașini, echipamente, instalații, bunuri de capital pentru utilizare productivă și hardware, precum și software și tehnologii digitale.

Microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii (IMM-urile) sunt eligibile pentru această acțiune.

Fondo di Garanzia per le PMI

Scopul său este de a facilita accesul întreprinderilor mici și mijlocii la surse financiare prin furnizarea unei garanții publice care completează și înlocuiește adesea garanțiile aduse de întreprinderi.

Datorită Fondului, întreprinderea are posibilitatea concretă de a obține finanțare fără garanții suplimentare (și, prin urmare, fără costul garanțiilor sau al polițelor de asigurare) asupra sumelor garantate de fond, care nu oferă, totuși, contribuții în numerar.

Potrivit celor mai recente sondaje, mai mult de 99% dintre întreprinderi au accesat finanțare cu acoperire a Fondului în absența prezentării garanțiilor.

Facilitatea a fost introdusă de guvern pentru a sprijini companiile în procesul de transformare tehnologică și digitală prin investiții în formarea personalului. Este recunoscut sub forma unui credit fiscal. Pe 8 iulie, Ministerul Dezvoltării Economice a majorat măsura pentru întreprinderile mici și mijlocii.

Facilitatea se adresează tuturor antreprenoriatelor rezidente în Italia, inclusiv organizațiilor permanente ale nerezidenților, indiferent de natura lor juridică sau de sectorul economic.





Activitățile de formare eligibile trebuie să vizeze: vânzările și marketingul, tehnologia informației, tehnicile de producție și tehnologia. Să vedem în detaliu care sunt principalele teme ale trainingului 4.0:

- analiza volumelor mari de date și a datelor;
- cloud și *fog computing*;
- securitatea cibernetică;
- simulare și sisteme cyber-fizice;
- prototipuri rapide;
- sisteme de vizualizare, realitate virtuală și augmentată;
- robotică avansată și colaborativă;
- interfața om-mașină;
- imprimare tridimensională sau fabricare aditivă;
- internet pentru lucruri și mașini;
- integrarea digitală a proceselor de afaceri.

Fondo per le piccole e medie imprese creative

Pentru a promova înființarea și dezvoltarea întreprinderilor creative mici și mijlocii, Ministerul Dezvoltării a promovat un Fond, gestionat de Invitalia, pentru finanțarea proiectelor din sectorul cultural și creativ. Guvernul a alocat 40 de milioane de euro pentru această facilitare. Compilarea cererilor a fost deschisă pe 20 iunie 2022, dar din cauza atâtor solicitări, resursele pentru Fond au fost imediat epuizate, iar fereastra a fost închisă pe 5 iulie.

Începând cu data de 6 septembrie 2022, însă, pot fi completate cereri pentru "Capo III del Fondo per le imprese creative", care ajută microîntreprinderile, întreprinderile mici și mijlocii să dobândească sprijin specializat în sectorul creativ.

Capo III del Fondo per le imprese creative

Stimulentul se adresează microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii care își desfășoară activitatea în orice sector - cu excepția excluderilor care decurg din reglementările privind ajutoarele de stat - cu sediul în toate regiunile Italiei, care au ca scop introducerea inovațiilor în materie de produse/servicii/procese și sprijinirea proceselor de modernizare a structurilor de management și a creșterii organizaționale și a afacerilor.





Serviciile specializate trebuie să fie furnizate de întreprinderi de creație, cu un cod Ateco (inclusiv secundar) care să se încadreze în cele prevăzute în anexa 1 la Decretul din 19 noiembrie 2021 și să acopere următoarele domenii strategice:

- acțiuni de marketing și dezvoltare a brandului
- proiectare și proiectare industrială
- creșterea valorii de identitate a profilului companiei
- inovații tehnologice în domeniul conservării, valorificării și comercializării produselor cu valoare meșteșugărească specială, artistică și creativă

Futurae

Futurae, Migrant Enterprises Program, s-a născut din colaborarea dintre Ministerul Muncii și Politicii Sociale și UNIONCAMERE "pentru a sprijini dezvoltarea și consolidarea antreprenoriatului migranților, în vederea stimulării creșterii favorabile incluziunii și în ceea ce privește oportunitățile de creare de noi locuri de muncă pentru cetățenii străini sau italieni". Activitățile proiectului sunt organizate de-a lungul a două etape principale, răspunzând unui dublu obiectiv de cunoaștere și promovare a antreprenoriatului migranților. Primul pas implică crearea unui Observator care efectuează cercetări privind incluziunea socio-economică și financiară a întreprinderilor conduse de migranți, inclusiv ca factori în dezvoltarea teritoriilor și dinamismul internațional. Observatorul va publica un raport cu rezultatele activităților sale și cu cele desfășurate de rețeaua de camere în teritoriile din cadrul proiectului. Aceasta va fi însoțită de crearea unui "sistem online privind antreprenoriatul imigranților pentru a sprijini factorii de decizie instituționali" cu funcții de tablou de bord și implementarea "sertarului digital al antreprenorului" cu documentația de interes specific pentru antreprenorii imigranți.

Cea de-a doua etapă urmărește să încurajeze și să însoțească înființarea de întreprinderi migrante în teritorii și este efectuată de camerele de comerț. Acesta are în vedere acțiuni de: informare; orientare; formare; asistență personalizată; asistență în înființarea unei noi afaceri și prin acompaniament și acces la credite; mentorat în faza de start-up; promovare și comunicare. Principalele grupuri-țintă sunt persoanele care provin din familii de migranți (prima și a doua generație de migranți) care sunt motivate să urmeze activități antreprenoriale și independente. Cel puțin 2.000 dintre aceștia vor participa la evenimente de informare, cel puțin 1.200 în orientare, cel puțin 800 în formare, iar cel puțin 400 vor fi însoțiți în elaborarea planului de afaceri, ceea ce va duce la crearea a cel puțin 60 de noi companii cu proprietate migrantă sau mixtă. Optsprezece comune





s-au alăturat până în prezent: Biella-Vercelli, Torino, Como-Lecco, Milano Monza și Brianza, Pavia, Padova, Veneția-Rovigo, Verona, Modena, Reggio Emilia, Roma, Caserta, Bari și Cosenza.

GERMANIA

Pentru a deveni liber-profesionist sau pentru a înființa o organizație în Germania, trebuie luate în considerare mai multe aspecte, reglementări, legi, cerințe și circumstanțe personale.

Guvernul german încearcă să sprijine noii fondatori în multe feluri și are o rețea vastă de instituții de consultanță. Cele mai relevante sunt:

Make it in Germany (esp. pentru persoanele migrante cu înaltă calificare sau pentru cei care doresc / trebuie să migreze)

Existenzgründungsportal des BMWK (Start-up Portal al Ministerului Federal pentru Afaceri Economice și Politici Climatice) (pentru fiecare potențial fondator din Germania)

iQ Fachstelle Migrantenökonomie (Oficiul pentru Economia Migranților) (esp. pentru persoanele migratoare sau pentru cele care doresc/trebuie să migreze)

Agentur für Arbeit (agenție pentru ocuparea forței de muncă), pentru persoanele aflate în șomaj, care oferă consultanță și - în anumite condiții - poate sprijini sprijin financiar cu un grant pentru înființare

Legile și reglementările variază de la o persoană la alta și de la o persoană la alta și de la planurile lor individuale. O idee bună pentru o persoană care dorește să migreze ar fi următorul exemplu:

Să presupunem că sunteți dintr-o țară care nu este în UE și nu Liechtenstein, Islanda, Norvegia sau Elveția. Doriți să înființați o companie într-un domeniu profesional, care nu este considerată o profesie liberă (de exemplu, medici, informaticieni, avocați, cercetători), ci o afacere. Dacă nu ați primit nicio diplomă academică în Germania și nici nu aveți un permis de ședere în scopul cercetării, trebuie:

- să solicitați o viză pentru activități independente (documentele pe care trebuie să le înmânați depind de țara dumneavoastră de origine);
- în unele profesii există cerințe de intrare și trebuie să dovediți anumite cunoștințe profesionale sau o recunoaștere a gradului dumneavoastră.⁷⁰

Instituțiile menționate mai sus sunt într-adevăr necesare pentru a se asigura că oamenii fac primul pas către o activitate independentă (sau acceptarea unui loc de muncă în Germania, de altfel) cu succes. BAMF și BMWK insistă asupra importanței consultărilor individuale, deoarece reglementările sunt atât de complicate. Desigur, acest lucru servește interesului propriu al statelor:

⁷⁰ Exemplu creat cu ajutorul "Make it in Germany": [Quick-Check \(make-it-in-germany.com\)](https://www.make-it-in-germany.com/)





este nevoie și de lucrători din alte țări, deoarece în Germania există un deficit masiv de personal calificat. Acesta este și motivul pentru care s-a decis punerea în aplicare a noilor reglementări în Legea privind imigrația lucrătorilor calificați începând cu 2020. Acum implică:

- Dreptul de bază al fiecărui titlu de ședere la un loc de muncă remunerat, cu condiția ca acest lucru să nu fie exclus prin lege.
- Analiza obstacolelor bazată pe lipsa de ocupații este eliminată și nu mai există o verificare a priorității (-> "germani" înainte de "non-germani")
- Legea privind imigrația lucrătorilor calificați introduce o definiție extinsă a lucrătorilor calificați, care include acum și persoanele cu formare profesională calificată, pe lângă persoanele cu pregătire academică.
- Accesul lucrătorilor calificați cu calificări profesionale pe piața muncii din Germania este, de asemenea, facilitat de noile reglementări privind intrarea în țară pentru a căuta locuri de muncă și posturi de formare.
- Introducerea unei proceduri accelerate pentru ca lucrătorii calificați să intre în țară pentru a obține locuri de muncă, pentru a stabili calificări profesionale și pentru formare este menită să eficientizeze recrutarea lucrătorilor calificați în viitor⁷¹.

Sistemul de finanțare din Germania este vast și depinde parțial de domeniul de activitate. Se recomandă consultarea organizațiilor menționate mai sus cu privire la finanțarea care s-ar putea potrivi unei idei de afaceri. Existenzgründerportal oferă o imagine de ansamblu, dar numai în limba germană. Rezultatele interviurilor și chestionarelor au arătat că structurile de finanțare nu sunt bine cunoscute și, dacă sunt, informațiile lor nu sunt ușor de înțeles pentru vorbitorii de germană non-na.

⁷²

Chiar dacă antreprenoriul joacă un rol în cursurile de integrare, depinde de profesori, de cât de detaliat îl vor acoperi. Mai mult decât detalii generale despre activități independente nu sunt prevăzute.

REPUBLICA MACEDONIA DE NORD

În Macedonia de Nord există mai multe fonduri și programe de dezvoltare care sprijină dezvoltarea afacerilor la nivel național și, mai presus de toate, întreprinderile mici și mijlocii. Cele mai multe dintre ele sunt oferite de instituții financiare de dezvoltare, donatori și oportunități de proiecte. Guvernul sprijină subsectoare strategice cu subvenții și stimulente la export. Cu toate acestea, accesul pentru finanțare este o barieră majoră pentru antreprenori: aceștia se confruntă cu dificultăți semnificative

⁷¹ [BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - Infothek - Jahresrückblick 2021](#)

⁷² You can find it here: [Förderprogramme | BMWK-Existenzgründungsportal \(existenzgruender.de\)](#)





În obținerea de împrumuturi bancare, capital sau proiecte și oportunități finanțate de donatori. În guvernul macedonean de Nord, entitățile private și organizațiile internaționale oferă finanțare diversă pentru granturi și stimulente de afaceri. Unele dintre cele mai comune opțiuni, care pot fi de mare ajutor pentru un antreprenor, sunt împrumuturile bancare, finanțarea guvernamentală, Asistența Internațională prin Instrumentul UE de asistență pentru pre-aderare (IPA) și donatori bilaterali demni de remarcat, cum ar fi SUA, Elveția și mai multe țări membre ale UE, într-o anumită măsură investitori privați (Business Angels) și leasing. Toate aceste opțiuni sunt disponibile pentru fiecare migrant care a reușit să obțină un EBMG numărul personal care dovedește că este un migrant legal în Macedonia de Nord.

Cele mai bune puncte de plecare sunt Agenția pentru Sprijinirea Antreprenoriatului, Banca Macedoneană pentru Sprijin pentru Dezvoltare, Camere de Comerț și în special numeroase organizații internaționale donatoare active în țară. Sprijinul pentru întreprinderile mici și mijlocii din Republica Macedonia de Nord este obținut prin anumite activități guvernamentale, activități municipale, proiecte și donatori. Există programe de sprijin disponibile sub formă de formare, investiții, echipamente, marketing și activități promoționale care pot fi obținute sub formă de grant sau împrumut pe termen lung. Secretariatul pentru Afaceri Europene (SEP), ca parte a guvernului, este responsabil de păstrarea evidenței tuturor tipurilor de ajutoare disponibile, prin intermediul bazei lor de date centrale. Agenția pentru Sprijinirea Antreprenoriatului din Republica Macedonia de Nord (APPRSM) oferă sprijin pentru activitățile independente prin furnizarea de consultanți pentru elaborarea planului de afaceri.

Împrumuturile pe termen scurt sunt oferite de toate băncile comerciale din Republica Macedonia de Nord sub formă de împrumuturi sau sold al datoriilor (în funcție de cifra de afaceri anuală). Rata dobânzii la împrumuturile pe termen scurt este egală cu rata de actualizare a Băncii Naționale a Republicii Macedonia. Meșteșugarii din Republica Macedonia primesc, de asemenea, sprijin prin intermediul liniilor de credit ale băncilor comerciale sau prin intermediul donatorilor. Informații despre fondurile disponibile în acest scop pot fi găsite în baza de date centrală pentru ajutor extern a Guvernului Republicii Macedonia și în Camera de Artizanat a Republicii Macedonia.

Agentia pentru ocuparea forței de muncă – dezvoltarea antreprenoriatului prin planul operațional Ocuparea Forței de Muncă 2021

Scopul acestui program este de a sprijini șomerii în înființarea unei firme de afaceri sau în stabilirea unei activități deja existente. Prin acest program, s-a planificat crearea a 1877 de noi locuri de muncă în persoane juridice nou înființate, dintre care 20 de persoane cu dizabilități și 10 angajări





suplimentare la companii înregistrate de persoane cu dizabilități finanțate prin economii de la PNUD - Macedonia.

Toți șomerii ar putea participa la program, cu excepția persoanelor care au primit o finanțare în ultimii ani. Pentru realizarea fiecărei activități independente, au fost furnizate 307.500 MKD (5.000 EUR) sau 615.000 MKD. (10.000 EUR) în cazul în care se înființează o entitate juridică formată din doi parteneri, precum și 3.000 MKD. (50 EUR) pentru a acoperi costurile de înregistrare a societății.

Despre programul Antreprenoriat în 2021 au fost înregistrate 3654 de persoane (dintre care 1282 femei și 1413 bărbați sub 29 de ani, 11 romi, 24 persoane cu dizabilități). În total au fost elaborate 1747 de planuri de afaceri, dintre care 24 de la persoane cu dizabilități. Odată cu situația din 31.12.2021, au fost angajate 1877 de persoane, dintre care 20 de contracte pentru persoanele cu dizabilități și 8 persoane ca locuri de muncă suplimentare în societăți înregistrate de persoane cu dizabilități. Dintr-un total de 2869 de persoane care au fost sprijinite cu un grant pentru afaceri, 805 au fost femei.

An	2019	2020
Aplicații (total)	2149	2249
Femei	753	737
Tineri înregistrați până la 29 de ani	805	761
Romi înregistrați	47	39
Persoane înregistrate cu dizabilități	31	27
Total planuri de afaceri făcute	1441	1744
Total solicitanți de granturi sprijinite	1323	1408

Tabel 19. Date privind sprijinirea activităților independente – Antreprenoriat pentru 2019 și 2020. Sursa: Rapoartele anuale pentru 2020 și Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă din 2019 a Republicii Macedonia de Nord

Sprijinirea antreprenoriatului din Fondul pentru inovare și dezvoltare tehnologică prin “Start-up”

Fondul pentru Inovare și Dezvoltare Tehnologică (FITR) a fost înființat în decembrie 2013, cu scopul de a încuraja inovarea, prin furnizarea de surse suplimentare de finanțare a inovării, datorită necesității de a construi o economie competitivă bazată pe cunoaștere.





Comaniile "start-up" care se înființează în cea mai mare parte pentru a aplica pentru un program de la FITR, valoarea totală a investițiilor este de 6,42 milioane EUR, din care 4,24 milioane sunt cofinanțate de FITR, în timp ce 2,17 milioane sunt de la companii cofinanțate. Valoarea proiectelor la companiile "Start-Up" (fără angajați) depășește venitul total cu 2,879%, din care 1,904% este cauzată de FITR și 976% de finanțarea chiar de la companii.

Microîntreprinderile și întreprinderile mici (care au fost deja înființate, dar din nou o mare parte aparțin segmentului "Start-Up") au o pondere a investițiilor de 85% în venitul total, din care 52% se datorează cofinanțării de la FITR și 33% de la companiile însele. Participarea la finanțare sugerează că aceasta este în medie de aproximativ un an de funcționare standard a companiilor⁷³.

Cel mai mare număr de proiecte sunt finanțate în cadrul instrumentului de sprijin, Start-Up/Spin-off prin care sunt co-finanțate 171 de proiecte (27%), iar valoarea totală a proiectelor este de 6,17 milioane EUR, dintre care 4,73 sunt cofinanțate de FITR. Valoarea medie pe proiect este de 36.000 EUR, din care 28.000 EUR sunt cofinanțate de FITR⁷⁴.

Activități și proiecte conform programului Agenției pentru Sprijinirea Antreprenorialului în Republica Macedonia de Nord (APPRSM) (subprogramul 40):

Sprijinirea activităților independente ca parte a programului operațional 2021 al MTSP

În cadrul activităților pregătitoare pentru implementarea acestei activități de program, există asistență oferită pentru pregătirea unui Plan de Afaceri. O prezentare generală a consultanților autorizați să pregătească un Plan de Afaceri disponibil și publicat pe site-ul APPRSM, în secțiunea de consultanță voucher, Catalog de consultanți se găsește la următorul link - <http://apprm.gov.mk/ConsultantsCatalog> și care ar putea oferi asistență pentru planul de lucru pentru primul și al doilea ciclu și întâlniri între consilieri și clienți. Toți consilierii autorizați pentru elaborarea unui plan de afaceri, înregistrați în baza de date a APPRSM, prin utilizarea soluției software disponibile la link-ul <http://www.samovrabortuvanje.apprm.gov.mk>

Sistemul de vouchere de consiliere (VSC)

Programul de consiliere voucher (subvenționat) oferă sprijin potențialilor antreprenori și întreprinderilor existente care doresc să implementeze o idee de afaceri. Sistemul de vouchere de

⁷³ "Analysis of the performance of companies co-financed by FITR" September 2021, Skopje, North Macedonia

⁷⁴ Ibid





consiliere sprijină furnizarea de servicii de consiliere și dezvoltarea afacerilor sub formă de vouchere plătibile. Voucherele permit utilizatorilor să aleagă consilieri autorizați în conformitate cu monitorizarea și metodologia aprobată de APPRSM. Rezultatele în VSC pentru perioada februarie - 30 decembrie 2021 sunt următoarele: Total emis – 702 vouchere pentru 51 de clienți pentru o sumă totală de MKD 1.330.662.00 și 67 de vouchere pentru 48 de clienți în valoare de 1.227.862,00 MKD din care: a) Pentru potențialii antreprenori, au fost emise și implementate 19 vouchere pentru 10 clienți în valoare totală de 176.412,00 MKD, b) Pentru întreprinderile existente, au fost emise 51 de vouchere pentru 41 de clienți în valoare totală de 1.154.050,00 MKD, din care 3 vouchere pentru 3 clienți în valoare de 102.600,00 MKD au fost revocate, iar numărul total de vouchere implementate este de 48 de vouchere pentru 38 de clienți în valoare de 1.051.650,00 MKD⁷⁵.

Sistem de servicii standardizate de mentorat

Agenția pentru Sprijinirea Antreprenorialului din Republica Macedonia de Nord (APPRSM) oferă servicii de mentorat destinate IMM-urilor prin intermediul rețelei existente de centre regionale (RC) și a 16 mentori autorizați. În perioada 5 mai - 1 iunie 2021, a fost publicat un Apel public pentru implementarea serviciilor de mentorat în IMM-uri. Apelul a fost promovat prin intermediul Agenției macedonene de informații (mia.mk), publicat pe 20 de portaluri de internet, pagina de Facebook a proiectului și APPRSM, precum și prin intermediul rețelei de centre regionale. Conform metodologiei de lucru în cadrul proiectului, înregistrarea întreprinderilor a avut loc prin depunerea unei cereri la centrul regional competent, unde au fost verificate cerințele tehnice și s-a realizat o recomandare de participare la apel și de transmitere a acestora către APPRSM. În total, 58 de cereri au fost depuse la Comitetul de selecție din cadrul APPRSM, dintre care 54 au fost aprobate pentru mentorat. Procesul de mentorat a avut loc pe parcursul a șase luni și s-a încheiat pe 31 octombrie 2021. IMM-urile care au aplicat și au fost selectate pentru a primi serviciul au primit un total de 2100 de ore de mentorat de sprijin, adică – 25 de ore (pentru companiile nou-înființate sau companiile care au un număr mic de angajați și o organizare mai simplă, în ceea ce privește atelierele mai mici, facilitățile comerciale sau de catering sau serviciile de tip de servicii cosmetice sau contabile) și 50 de ore (întreprinderi existente, mai vechi de 3 ani).

Business angels⁷⁶ din Macedonia de Nord

În Macedonia de Nord, conceptul de *angel investment* (investiții private) există de câțiva ani, dar nu și-a atins încă potențialul maxim. Există trei rețele de *business angel*, Asociația Business Angels,

⁷⁵ APPRSM – Annual Report (January – December 2021)

⁷⁶ *Business angels* sau investitori privați





Business Angel Network - I2BAN și CEED Club of Business Angels. Potrivit celui mai recent raport al Rețelei Europene a Business Angels (EBAN) pentru 2018, 2 rețele de *business angels* sau 15 *business angels* sunt active în Macedonia de Nord, în timp ce suma totală investită în 2018 este de 250.000 de euro.

Centrul pentru inovații din Macedonia de Nord

Rolul principal al rețelei este de a oferi o bază și o creștere de capital pentru companiile macedonene, fondate de antreprenori din țară și din străinătate. Pe de altă parte, unul dintre obiectivele Centrului de Inovare este de a ajuta inovatorii/antreprenorii în selectarea și implementarea oportunităților de comercializare a produselor sau serviciilor lor. Centrul dispune de consilieri, experți cu experiență și resurse materiale care ar putea contribui la succesul capitalului investit de antreprenori și care dă roade. De asemenea, Centrul permite consolidarea capacităților în funcție de domeniile corespunzătoare care vor ghida antreprenorii prin fiecare pas care va fi necesar pentru a realiza o afacere de succes și inovația pentru a obține cunoștințele, tehnologia și resursele financiare necesare dacă lipsesc. La momentul efectuării cercetării, nu există informații despre numărul de business angels, profilul lor, precum și despre companii sau proiecte inovatoare care au fost investite prin intermediul rețelei. Studiu privind situația finanțării întreprinderilor mici și mijlocii prin modelul de *business angels* din Macedonia de Nord.

Asociația Business Angels

Își începe povestea cu asocierea a cinci oameni de afaceri care au propriile afaceri și dețin putere financiară și sunt gata să investească în idei de afaceri și companii inovatoare. Într-o perioadă de 5 ani, asociația a investit 300.000 de euro în 5 idei de afaceri din sectorul tehnologiilor informației și comunicațiilor. În acest moment, asociația are aproximativ cincisprezece *business angels*.

Clubul CEED Club al Business Angels

A fost înființat în noiembrie 2013 și este printre primele de acest gen din țară, având ca membri 20 de *business angels*. Din ianuarie 2016, clubul este membru oficial al European Business Angel Network - EBAN (European Business Angel Network). Cu ajutorul său, până în prezent au fost prezentate 135 de idei de afaceri și s-au făcut investiții în valoare de 250.000 de euro, precum Brainster și Multipraktik. *Brainster* oferă tinerilor o alegere a căii viitorului lor prin programe studențești, cursuri și ateliere de lucru și o gamă de parteneriate de afaceri. *Multipraktik* este o companie macedoneană care produce păaturi cu nouă utilizări. Potrivit datelor publicate în cel mai recent raport al Rețelei Europene a Business Angel Network (EBAN) pentru 2018, cifrele pentru





Macedonia de Nord sunt următoarele: 2 rețele de business angels sau 15 business angels sunt active în țară, în timp ce suma totală investită în 2018 este de 250.000 de euro. Această sumă reprezintă o ușoară creștere față de 2017, dar este în continuare semnificativ mai mică decât suma anuală din 2016 și 2015.

Catalyst – Program de mentorat pentru start-up-uri în stadiu incipient

Price Waterhouse Coopers (PwC) în colaborare cu Fondul pentru Inovare și Dezvoltare Tehnologică dezvoltă programul de mentorat Catalyst. Scopul principal al programului este de a consolida capacitățile start-up-urilor pe teme și domenii care sunt importante pentru operațiunile zilnice, de a dobândi noi cunoștințe și abilități, precum și de a facilita accesul la potențiali investitori. Programul este destinat start-up-urilor aflate în stadiu incipient de dezvoltare care au deja un produs sau un serviciu, precum și o ofertă pregătită pentru introducerea pe piață a produselor / serviciilor lor, adică se află în așa-numita fază MVP (produs minim viabil).

Laboratoarele de producție FAB LABS "Youth Create"

Provocarea în înființarea laboratoarelor de producție, care a fost anunțată pentru prima dată în 2021, își propune să ofere tinerilor condiții spațiale, materiale și tehnice pentru dezvoltarea de produse, servicii, procese, activități sau metodologii inovatoare care să ofere soluții practice și sociale utile la anumite întrebări sau probleme din domeniile prioritare ale științei și tehnologiei. În același timp, aceste laboratoare vor reprezenta un loc de cooperare între sectorul privat, instituțiile de învățământ superior și științifice, întreprinderi și asociații civile.

Laboratoarele de producție sunt situate în cadrul instituțiilor de învățământ superior și de cercetare științifică, îndeplinesc anumite condiții spațiale și tehnice și reprezintă un loc de creație și descoperire. Aceste laboratoare vor oferi tinerilor acces la tehnologii avansate prin care pot materializa ceea ce și-au imaginat, un loc în care tinerii vor învăța și vor crea prin încurajarea inovației lor.

Aceste laboratoare oferă tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani acces gratuit, sprijin de mentorat, condiții spațiale și tehnice pentru a construi un prototip sau o mică producție a unei soluții inovatoare pe care o pot testa într-un laborator, într-un mediu industrial și/sau pe piață.

Junior Achievement Macedonia – Susținerea educației antreprenoriale

Proiectul de susținere a educației antreprenoriale în Europa și Eurasia, implementat de Junior Achievement Europe, își propune să inspire și să pregătească tinerii pentru a reuși în economia globală prin dezvoltarea și implementarea de programe de educație antreprenorială, alfabetizare





financiară și o mai bună pregătire pentru intrarea pe piața muncii. Proiectul colaborează cu școlile secundare, studenții, profesorii, părinții și alte organizații, cum ar fi asociațiile de afaceri, instituțiile financiare și companiile de top care doresc să sprijine educația antreprenorială în Republica Macedonia de Nord. Proiectul îmbunătățește parteneriatul dintre întreprinderi și școli pentru a crea o generație de tineri capabili să aplice abordări și tehnici inovatoare în activitățile lor de predare și oameni care vor fi pregătiți pentru piața modernă a muncii. Acestea sunt principalele praguri ale programului:

- Îmbunătățirea sprijinului pentru educația antreprenorială în școlile gimnaziale și profesionale, cu un accent deosebit pe programul "Junior Achievement", care oferă elevilor cu vârste cuprinse între 15 și 19 ani, posibilitatea de a învăța cum să-și creeze propria afacere, cum să ajungă de la idee la realizare în timp ce se află încă în școală.
- Instruirea profesorilor pentru a ghida elevii prin programul Junior Achievement Company.
- Măsurarea impactului asupra tinerilor prin utilizarea evaluării pre- și post-capabilitate și obținerea Junior Achievement Entrepreneurial Skills Pass™ (ESP) – o calificare internațională pentru studenții care fac parte din programul Junior Achievement pentru compania studentască.
- Desfășurarea taberelor de inovare junior achievement axate pe sectoarele industriei cu creștere ridicată, unde studenții participă la un eveniment bazat pe provocări de douăsprezece ore.

Sustținerea Ministerului Agriculturii pentru dezvoltarea activității antreprenoriale în sectorul agricol

În cadrul programului de lucru al Ministerului Agriculturii, este implementată o măsură de susținere a activității antreprenoriale a tinerilor fermieri. În această direcție, în 2021, au fost semnate 103 contracte pentru sprijin în achiziționarea de animale pedigree pentru tinerii fermieri. Prin această activitate, au fost asigurate noi 3.842 de capete de bovine pedigree cu o valoare de 253 de milioane de denari. Odată cu modificările aduse acestei măsuri la cererea crescătorilor de animale, interesul lor pentru măsură a crescut și el. Spre deosebire de felul cum înainte, crescătorii de bovine au achiziționat mai întâi animale și abia apoi au primit banii, acum, odată cu modificările, ei primesc mai întâi sprijinul financiar și apoi dobândesc animalele pedigree. Acum, media contractelor este de aproximativ 3 milioane de denari pe utilizator, spre deosebire de înainte, când suma totală pentru întreaga măsură a fost de 3 milioane de denari.

Prin această măsură, se oferă un stimulent suplimentar pentru dezvoltarea animalelor și a industriei produselor lactate. Același program oferă un sprijin financiar de 10.000 de euro pentru micile crame. Dintr-un total de 63 de cereri depuse, 61 de cereri au fost acceptate pentru acordarea unui grant de





10.000 de euro pe beneficiar pentru sprijinul financiar al micilor crame de familie. Acesta este, din punct de vedere istoric, cel mai mare sprijin destinat micilor crame de familie, în valoare de 34,5 milioane de denari. Utilizatorii acestui sprijin îl vor putea utiliza pentru noi investiții în echipamente de producție.

IPARD program

În cadrul programului IPARD, este pusă în aplicare măsura 7 intitulată "Diversificarea exploatațiilor agricole și dezvoltarea afacerilor". Obiectivul principal al acestei măsuri este de a încuraja ocuparea forței de muncă prin crearea de noi locuri de muncă și menținerea locurilor de muncă existente, crescând astfel nivelul activității economice în zonele rurale, îmbunătățind calitatea vieții și schimbând mediul rural.

Creșterea ocupării forței de muncă în agricultură în rândul tinerilor este o condiție prealabilă de bază pentru dezvoltarea durabilă în zonele rurale, ceea ce contribuie la un echilibru teritorial mai bun, atât din punct de vedere economic, cât și social.

Principalele direcții de acțiune ale măsurii "Diversificarea exploatațiilor agricole și dezvoltarea afacerilor" sunt:

- Menținerea activităților agricole în zonele rurale prin deschiderea de noi întreprinderi agricole;
- Dezvoltarea și promovarea turismului rural;
- Dezvoltarea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici neagricole care se bazează pe resurse locale și care sunt legate de îmbunătățirea calității vieții în zonele rurale;
- Conservarea și dezvoltarea activităților meșteșugărești tradiționale;
- Promovarea antreprenorialului în zonele rurale.

GRECIA

Grecia oferă un sprijin extins întreprinderilor, chiar dacă finanțările sunt complicate și consumatoare de timp pentru a le accesa. Sistemul de sprijin constă în principal în servicii de consultanță și sprijin financiar. Aceasta din urmă implică finanțare de la stat din partea guvernului elen, împrumuturi bancare și finanțare combinată prin împrumuturi relative/co-naționale și bancare. În ceea ce privește serviciile de consultanță, aceasta este considerată o parte importantă în crearea unei noi afaceri dar și în buna funcționare a uneia existente. Mai multe programe sunt implementate de guvernul elen, precum și de organizații private care oferă servicii de consultanță întreprinderilor.

Finanțarea este o chestiune de reflecție și interes pentru fiecare antreprenor care dorește să dezvolte și implementeze o noua activitate de business. Cu toate acestea, accesul la finanțare este încă o barieră foarte importantă pentru antreprenori: aceștia se confruntă cu dificultăți semnificative





în obținerea de împrumuturi bancare sau în găsirea de capital de risc. Aproximativ 21% dintre întreprinderile mici raportează că întâmpină dificultăți în a găsi finanțare pe termen lung. Din acest motiv, este foarte important să cunoaștem opțiunile de finanțare disponibile care există pentru începerea unei afaceri. În Grecia, organizațiile guvernamentale și private oferă o finanțare extinsă pentru granturi și stimulente de afaceri. Unele dintre cele mai comune opțiuni, care pot fi de mare ajutor pentru un antreprenor, sunt:

Credit bancar

Împrumuturile bancare sunt astăzi cea mai comună modalitate de finanțare. Băncile oferă două categorii majore de credite întreprinderilor: credite cu capital de lucru și împrumuturi pe termen lung. Principalele bănci grecești oferă împrumuturi dedicate pentru noi întreprinderi antreprenoriale, cu condiții favorabile, care conțin, de obicei, și o formă de finanțare guvernamentală, cum ar fi subvenționarea ratei dobânzii sau garantarea împrumuturilor.

Finanțare guvernamentală

Guvernul elen oferă o finanțare extinsă prin granturi, în principal în temeiul Acordului de parteneriat pentru cadrul de dezvoltare 2021-2027, care constituie principalul plan strategic de creștere economică în Grecia, cu contribuția unor resurse semnificative provenite din

Fondurile structurale și de investiții europene (fondurile ESI) ale Uniunii Europene⁷⁷. Aceste granturi pot avea un domeniu de aplicare național sau local, astfel încât un nou antreprenor ar trebui să se uite atât la punctele focale/site-urile web naționale (<https://www.espa.gr/el/Pages/default.aspx> , <http://agrotikianaptixi.gr/el>) cât și la punctele focale locale, cum ar fi direcțiile de planificare și dezvoltare a dezvoltării din regiune. În plus, multe granturi de sprijin pentru întreprinderi sunt oferite prin intermediul Serviciului Public de Ocupare a Forței de Muncă (DYPA).⁷⁸.

Capital de risc

Acestea reprezintă o formă relativ nouă de finanțare pentru înființarea, dezvoltarea sau achiziționarea unei societăți, prin care investorul achiziționează o parte din capitalul social al

⁷⁷ University of Macedonia. (2018). Ways to finance a new business.

⁷⁸ Sakkas, I. (2019). The employment programs of OAED within the framework of a modern Total Quality Management according to the standard ISO9001:2008. Athens.





societății în schimbul furnizării de finanțare. Principalele fonduri de capital de risc din Grecia sunt Venture Friends, Marathon Venture Capital, National Bank of Greece (NBG) Business Seeds Program, Big Pi Ventures, Metavallon, Velocity.Partners, Uni.fund, Elikonos 2, EOS Capital Partners și Synergia Hellenic Fund IV.

Investitori private (*business angels*)

Business angels sunt persoane sau organizații foarte înstărite care doresc să investească o parte din capitalul lor în exces în noi afaceri. În Grecia, principalele unități formale ale unui astfel de tip de finanțare sunt Business Angels Network Grecia și Hellenic Business Angels Network.

Leasing

Leasingul este o metoda modernă de finanțare pentru achiziția de resurse fixe. Compania selectează echipamentul sau locul de muncă pe care îl consideră potrivit nevoilor sale; compania de leasing o cumpără și apoi o închiriază pentru o perioadă de timp convenită în prealabil. La sfârșitul termenului inițial, locatarul poate fie să achiziționeze echipamentul sau proprietatea la un preț convenit în prealabil, fie să reînnoiască contractul.

Toate aceste opțiuni sunt disponibile pentru fiecare migrant care a reușit să obțină un AFM, numărul personal care dovedește că este un migrant legal în Grecia.

Serviciile de consultanță sunt o parte foarte importantă a înființării unei noi afaceri. Sistemul de servicii de consultanță din Grecia este format dintr-o combinație de puncte focale private și publice care oferă îndrumările necesare pentru lansarea unei întreprinderi nou-înființate. Prin urmare, un nou antreprenor are în principal trei opțiuni atunci când caută consultanță în afaceri, birouri publice dedicate care oferă servicii gratuite tuturor cetățenilor, întreprinderi independente de consultanță în afaceri care au ca rezultat un cost pe care un nou antreprenor ar trebui să îl ia în considerare în mod serios în timpul procesului de planificare și proiectare și mai multe inițiative (de exemplu, incubatoare de afaceri, acceleratoare de afaceri etc.) atât din partea organizațiilor cu scop lucrativ, cât și a organizațiilor non-profit care furnizează servicii gratuite să perceapă unui număr limitat de beneficiari pe baza unor criterii. În secțiunea de mai jos sunt menționate infrastructurile de consultanță publice și private care sunt gratuite.





Start-up Greece

Folosind Legea stimulentele pentru investiții ca instrument, guvernul elen a lansat platforma digitală "Start-up Greece" în 2011, un site web care încurajează și facilitează antreprenoriatul în Grecia, oferind informații cuprinzătoare despre cum să se înceapă o afacere în Grecia, precum și oportunități de finanțare pentru antreprenorii aspiranți. Start-up Grecia nu își limitează sfaturile și discuțiile în comunitate doar la antreprenorii greci: oricine, inclusiv migranții, care au un interes în afaceri, poate beneficia prin aderarea la platformă, chiar dacă nu sunt eligibili pentru granturi.⁷⁹

Reload Greece (RG)

Reload Grecia este o organizație caritabilă din Londra al cărei scop este de a oferi asistență practică start-up-urilor din Grecia, de la mentorat până la conectarea acestora cu potențiali investitori. RG are un program pentru tineri antreprenori, un program "pre-accelerator" al cărui scop este de a inspira, antrena și hrăni antreprenorii aspiranți să-și dezvolte și să-și transforme ideile de dezvoltare în stadiu incipient într-un plan de afaceri viabil. Programul are trei etape: prima este etapa "Ignite", care este o serie de ateliere de lucru care sprijină antreprenorii să-și creeze și să-și dezvolte ideile de afaceri; a doua este etapa "Accelerate" în care antreprenorii aspiranți cu cele mai competitive idei de afaceri primesc coaching, mentorat și masterclass-uri; a treia și ultima etapă este etapa "Pitch", în care antreprenorii își prezintă ideile în fața juriului selectat de RG pentru a câștiga premii și premii.⁸⁰

The Impact Hub Athens

Impact Hub Atena este o comunitate și un incubator pentru antreprenoriat, incluziune socială și integrare și face parte dintr-o rețea internațională de profesioniști. Impact Hub pune la dispoziția antreprenorilor, care pot dobândi abonament lunar la prețuri accesibile, spațiu de lucru unde pot programa întâlniri, găzdui evenimente și colabora. Ca organizație, ei organizează, de asemenea, evenimente de networking, ateliere de lucru, prelegeri, prezentări și programe care susțin antreprenoriatul. De asemenea, acestea oferă membrilor săi acces la instrumente și metodologii, expertiză, mentori și oportunități de finanțare, precum și servicii de consultanță pentru profesioniști

⁷⁹ Burweila, A. (2019). *MIGRANT AND YOUTH SOCIAL INCLUSION THROUGH ENTREPRENEURSHIP MY-SITE NATIONAL REPORT: GREECE 2018*. Solidarity Now and Erasmus+; Program of the European Union

⁸⁰ Burweila, A. (2019). *MIGRANT AND YOUTH SOCIAL INCLUSION THROUGH ENTREPRENEURSHIP MY-SITE NATIONAL REPORT: GREECE 2018*. Solidarity Now and Erasmus+; Program of the European Union





și organizații, de la etapa de generare a ideilor până la faza de incubare și, în cele din urmă, etapa de accelerare și scalare a ideii lor de afaceri.⁸¹

Corallia

Corallia este prima organizație înființată în Grecia pentru gestionarea structurată și sistematică și dezvoltarea clusterelor de inovare. Misiunea sa este de a cultiva un mediu "cu condițiile-cadru adecvate pentru a permite științelor, inovării și antreprenoriatului să înflorească (din nou)" și de a accelera dezvoltarea unor ecosisteme de inovare coerente și productive. În cooperare atât cu partenerii interni, cât și cu cei internaționali, Corallia are, de asemenea, un program specific numit "Programul de accelerare a antreprenoriatului în rândul tinerilor", care are ca scop facilitarea antreprenoriatului în rândul tinerilor. Acest program presupune următoarele măsuri: Ateliere educaționale pentru elevii de liceu privind inovarea și tehnologia înaltă în Grecia; Evenimente de internship pentru studenți în care sunt furnizate informații despre oportunitățile de stagiu în companii inovatoare; Educational Trips co-organizat cu asociații studențești grecești din Stanford, Berkeley, MIT și Georgia Tech; Zilele carierei care sunt evenimente de networking pentru absolvenții greci care doresc să exploreze oportunitățile oferite de industria elenă de înaltă tehnologie și să afle mai multe despre actualizările relevante privind perspectivele de carieră; programul egg-enter-grow-go, care este o inițiativă de responsabilitate socială corporativă a Eurobank, concepută și implementată în cooperare cu Corallia, care oferă programe integrate de incubare, accelerare și co-working pentru tineri.

EGG: "Enter, Grow, Go"

O inițiativă de responsabilitate socială corporativă a Eurobank și implementată în cooperare cu Corallia, EGG, care reprezintă "Participă, crește, mergi mai departe", este unul dintre cele mai proeminente acceleratoare pentru promovarea antreprenoriatului în rândul tinerilor care operează în Grecia. Programul "enter, grow, go" implică tineri antreprenori aspiranți din toată Grecia care doresc să-și urmeze ideile de afaceri în orice sector al economiei. Programul acționează ca un program integrat de incubare, accelerare și coworking pentru a stimula antreprenoriatul în rândul tinerilor și pentru a îmbunătăți oportunitățile de angajare pentru tinerii din Grecia. Derulate în cicluri anuale, echipele de tineri sunt găzduite în spații de birouri complet echipate și se bucură de servicii de

⁸¹ Burweila, A. (2019). *MIGRANT AND YOUTH SOCIAL INCLUSION THROUGH ENTREPRENEURSHIP MY-SITE NATIONAL REPORT: GREECE 2018*. Solidarity Now and Erasmus+; Program of the European Union





asistență pentru startup-uri și de instruire eficientă în afaceri pentru a-și accelera ideile de afaceri. Acest program este deschis atât grecilor, cât și migranților.⁸²

iQbility

iQbility este o inițiativă a Quest, un grup de companii active în domeniul tehnologiei informației, energiei regenerabile și livrării de colete. iQbility identifică, incubează și accelerează dezvoltarea startup-urilor cu cel mai mare potențial din Grecia, oferind mentorat de înaltă calitate, leadership, educație experimentală și resurse corporative. Inițiativa se concentrează exclusiv pe industriile it, cum ar fi software-ul pentru întreprinderi, internetul obiectelor, aplicațiile mobile, volumele mari de date, serviciile cloud și fintech-ul. Până în prezent, acestea susțin 11 start-up-uri.⁸³

The Orange Grove

Orange Grove este un spațiu de co-working flexibil și o comunitate flexibilă pentru tinerii antreprenori din Grecia și fondată la inițiativa ambasadei Olandei în Grecia și finanțată de întreprinderile olandezo-grecești și de alte fundații de acordare a granturilor. Orange Grove ajută start-up-urile prin furnizarea de servicii de incubare, ateliere de lucru, oportunități de networking și acces la competiții de finanțare. Membrii Orange Grove primesc următorul sprijin din partea Orange Grove: spațiu de birouri cu acces toată ziua, acces gratuit la internet, cafea, băuturi și facilități de birou; accesul la concursurile organizate de The Orange Grove; servicii de mentorat și consultanță; seminarii și ateliere de lucru; antreprenori interni care își împărtășesc expertiza și experiența; antreprenoriatul *bootcamp* (în regim de tabără) în cooperarea cu universitățile olandeze și grecești; oportunități de creare de rețele la nivel național și internațional; servicii juridice și contabile de asistență pentru afaceri.⁸⁴

The Cube Athens

Cube Atena este un spațiu de co-working, accelerator și incubator de start-up. Acesta oferă membrilor săi birouri accesibile, săli de întâlnire, săli de seminar, ateliere de lucru și un spațiu de

⁸² Burweila, A. (2019). *MIGRANT AND YOUTH SOCIAL INCLUSION THROUGH ENTREPRENEURSHIP MY-SITE NATIONAL REPORT: GREECE 2018*. Solidarity Now and Erasmus+; Program of the European Union

⁸³ Burweila, A. (2019). *MIGRANT AND YOUTH SOCIAL INCLUSION THROUGH ENTREPRENEURSHIP MY-SITE NATIONAL REPORT: GREECE 2018*. Solidarity Now and Erasmus+; Program of the European Union

⁸⁴ Burweila, A. (2019). *MIGRANT AND YOUTH SOCIAL INCLUSION THROUGH ENTREPRENEURSHIP MY-SITE NATIONAL REPORT: GREECE 2018*. Solidarity Now and Erasmus+; Program of the European Union





evenimente și găzduiește 20 de companii nou-înființate și oferă oportunități de networking și schimb de expertiză.⁸⁵

Centrul de asistență pentru afaceri

"Centrul de Suport pentru Afaceri" este o inițiativă inovatoare din partea autorității locale din Pireu. Este de așteptat să fie o instituție care va sprijini antreprenoriatul și dezvoltarea economică a orașului Pireu. Acesta oferă suport companiilor, potențialilor antreprenori sau investitori și servicii gratuite de consultanță personalizată.

Migrant Talent Garden (MTG)

Migrant Talent Garden (MTG), un proiect finanțat de Islanda, Liechtenstein și Norvegia prin Fondul de granturi SEE și Norwegian pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, abordează creșterea șomajului în rândul tinerilor migranți prin lansarea unui program unic de sprijin antreprenorial. Scopul său principal este de a instrui, ghida și asigura faptul că tinerii migranți au posibilitatea de a-și realiza ideile de afaceri. Incubatorul oferă training-uri, care includ videoclipuri despre:

- Antreprenoriat de bază (cadru și teorie)
- Cadrul antreprenorial elen
- Pașii pentru a începe o afacere
- Networking, recrutare și ceea ce realitatea de a fi un antreprenor este vorba.

Rezultatul acestui program este un ajutor semnificativ în efortul migranților de a se alătura comunității de afaceri⁸⁶.

Generation 2.0 RED

În ceea ce privește antreprenoriatul femeilor, Generation 2.0 RED implementează acum, împreună cu alți parteneri europeni importanți, proiectul "Worldplaces-Workplaces Working with Migrant Women", care se adresează femeilor din familii migrante care locuiesc în Attiki, indiferent de vârstă. Prin acest proiect, serviciul de inserție profesională va oferi un program specific exclusiv pentru femeile care sunt dispuse să se integreze sau să se reintegreze în mod egal pe piața muncii din Grecia, concentrându-se în același timp pe realizarea unui echilibru între viața profesională și cea

⁸⁵ Burweila, A. (2019). *MIGRANT AND YOUTH SOCIAL INCLUSION THROUGH ENTREPRENEURSHIP MY-SITE NATIONAL REPORT: GREECE 2018*. Solidarity Now and Erasmus+; Program of the European Union

⁸⁶ Migrant Talent Garden. (2022). Migrant Talent Garden. Ανάκτηση από <https://startbusiness.today/migrant-talent-garden-lithuania/>





privată în viața lor. Participanții la program vor beneficia de: sesiuni individuale de consiliere în carieră, grupuri de pregătire a unui loc de muncă (căutarea unui loc de muncă și pregătirea interviului, drepturile lucrătorilor, cultura locului de muncă, competențe soft), cursuri de formare privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată (îngrijire formală de zi în Grecia și abilități de viață) și cursuri de bază privind abilitățile de îngrijire a copilului. În plus, serviciul de consiliere juridică va oferi sesiuni individuale pentru participanții care solicită consiliere în ceea ce privește statutul lor juridic (de exemplu, tipul de permis de ședere și accesul la piața muncii), precum și drepturile lor la cetățenia elenă. Scopul programului este de a asigura mai multe oportunități egale de angajare și educație pentru femeile de origine migrantă⁸⁷.

În concluzie, antreprenoriatul și, în special, antreprenoriatul favorabil incluziunii joacă un rol în facilitarea revenirii la creștere și la o redresare durabilă. Având în vedere starea economiei și a pieței forței de muncă, acțiunile antreprenoriale lansate pentru tineri și femei au fost adecvate și consolidate din cauza crizei. De asemenea, a existat un efort recent de consolidare a competențelor antreprenoriale în rândul populației. Cu toate acestea, există încă posibilități ample de îmbunătățire a sistemului de sprijin antreprenorial favorabil incluziunii, cum ar fi consolidarea sprijinului antreprenorial pentru migranți. Migranții legali, refugiații și solicitanții de azil ar trebui încurajați să participe la programele de antreprenoriat ale organismelor naționale (în special de către OAED, SPOFM din Grecia)⁸⁸.

ROMÂNIA

La nivel **european**, Comisia Europeană oferă câteva opțiuni de sprijin pentru noile întreprinderi care se află la început de drum. Aceste oportunități includ rețele, programe de accesare a fondurilor europene sau chiar măturii practice ale altor antreprenori. Iată câteva exemple:

Rețeaua întreprinderilor europene

Rețeaua ajută companiile să inoveze și să crească la nivel internațional. Această rețea este cel mai mare actor de sprijin din lume pentru întreprinderile mici și mijlocii, care vizează impactul internațional. În plus, acest actor oferă consiliere și îndrumare, conectează partenerii la nivel mondial

⁸⁷ Generation 2.0 RED . (2022). Welcome to Worldplaces!; Français: <https://g2red.org/welcome-to-worldplaces/>

⁸⁸ OECD. (2020). Inclusive Entrepreneurship Policies, Country Assessment Notes; Greece.





și oferă servicii bazate pe soluții (Comisia Europeană, 2022). Mai multe detalii găsiți, aici: <https://een.ec.europa.eu/>.

Instrumentul European de microfinanțare Progress (microfinanțare Progress)

Programul a fost lansat în 2010 cu scopul de a crește disponibilitatea microcreditelor (împrumuturi sub 25.000 de euro) pentru inițierea sau dezvoltarea de întreprinderi mici. Mai multe detalii găsiți, aici: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=836&langId=en>.

- Competitivitatea IMM-urilor

Comisia Europeană afirmă că întreprinderile mici și mijlocii reprezintă peste 99 % din întreprinderile europene și 2/3 din locurile de muncă din sectorul privat. În acest context, Fondul european de dezvoltare regională reprezintă o sursă vitală de sprijin pentru orientarea IMM-urilor și pentru tranziția acestora către modele mai durabile și digitale (Comisia Europeană, 2022). Găsiți mai multe detalii, aici: https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/themes/sme-competitiveness/.

Rețeaua pentru antreprenorii migranți pentru a se extinde și a se dezvolta

<https://www.youthbusiness.org/initiative/m-up>.

MAGNET (Migrant Acceleration for Growth – Network for Entrepreneurship Training) – <https://migrantacceleration.eu/>.

În ceea ce privește situația națională, există o serie de programe și rețele care vizează sprijinirea antreprenorilor. Cu toate acestea, România are în continuare nevoie de o strategie națională mai bună pentru a sprijini în mod corespunzător noii antreprenori și afacerile incipiente. Iată câteva exemple de bune practici naționale:

Transformator

Un program care vizează transformarea modelului de afaceri și dezvoltarea obiectivelor strategice. Prin faptul că ești participant la TRANSFORMATOR, poți intra într-un program de mentorat cu antreprenori de succes, poți avea acces la fonduri de investiții și poți primi educație de business orientată spre valori sustenabile și de bune practici. Aflați mai multe despre aceasta, aici: <https://www.socialinnovationsolutions.org/transformator>.





Start-up Nation

Misiunea acestei inițiative este de a oferi suport specializat și servicii de consultanță pentru noi întreprinderi sau companii care trec prin transformări. Află mai multe despre el, aici: <https://start-upnation.eu/>.

Confederația națională pentru femeile antreprenor (CONAF)

Oportunitatea sa se adresează exclusiv femeilor antreprenor din Romania și oferă o serie de servicii diverse. Confederația oferă informații despre oportunități de afaceri, oportunități de finanțare, îndrumare legislativă, organizare internă și alte aspecte conexe. În plus, reprezintă interesele antreprenorilor, oferă servicii de asistență și consultanță și oferă contexte pentru cooperarea internațională. Rețeaua se ocupă și de promovarea internațională a membrilor săi și îi reprezintă la târguri naționale și internaționale. În plus, consiliul de administrație al confederației și conducerea acesteia sunt formate exclusiv din antreprenoare de sex feminin. Aflați mai multe despre aceasta, aici: <https://conaf.ro/>

POSSIBILITĂȚI ȘI DIFICULTĂȚI PENTRU NOII ANTREPRENORI

PORTUGALIA

Gem – Global Entrepreneurship Monitor a realizat un studiu privind evaluarea dinamicii antreprenoriale din Portugalia, cu scopul de a înțelege legăturile activității antreprenoriale din Portugalia cu contextul economic, financiar și social al țării⁸⁹.

După cum s-a descris în capitolele anterioare, Portugalia a înregistrat o creștere progresivă a activității antreprenoriale în ultimii ani. De exemplu, potrivit acestui studiu, rata activității antreprenoriale în stadiu incipient, care include întreprinderile care au până la 42 de luni, a crescut de la 8,6% în 2016 la 12,9% în 2019, ceea ce înseamnă că Portugalia a urmat tendința altor economii, cum ar fi SUA și Canada.

În domeniul de aplicare al acestui studiu, a fost realizat un sondaj cu 44 de specialiști, constând din diferite tipuri de părți interesate în domenii legate de antreprenoriat, care au contribuit la

⁸⁹ Global Entrepreneurship Monitor (2021). Global Entrepreneurship Monitor, Perfis de Economia. Portugal. Available at: <https://www.gemconsortium.org/economy-profiles/portugal-2>





determinarea celor mai favorabile, intermediare și mai puțin favorabile condiții pentru antreprenoriat în Portugalia. Când vine vorba de cele mai favorabile sau atractive condiții, primele trei au fost:

- Accesul la infrastructurile fizice;
- Infrastructura comercială și profesională
- Sprijin financiar.

În ceea ce privește accesul la infrastructurile fizice, a fost evidențiată existența incubatoarelor de afaceri și a instituțiilor de sprijin antreprenorial în mai multe zone ale țării. În ceea ce privește infrastructura comercială și profesională, principalul aspect pozitiv a fost existența unor servicii și consultanți suficienți pentru a sprijini noile companii, iar în ceea ce privește sprijinul financiar, cel mai pozitiv aspect a fost existența finanțării de către *Business Angels* pentru afaceri noi și în creștere.

În ceea ce privește condițiile intermediare, au fost menționate următoarele aspecte:

- Programe guvernamentale;
- Deschiderea pieței și obstacolele în calea intrării pe piață;
- Transferul de cercetare și dezvoltare.

În ceea ce privește programele guvernamentale, a fost evidențiată existența incubatoarelor de afaceri, științifice și tehnologice precum și prezența unui număr adecvat de programe disponibile pentru a ajuta întreprinderile noi și în creștere, acest lucru este posibil prin contactul unei singure agenții. Subiectul deschiderii pieței și obstacolele în calea intrării pe piață au obținut un scor destul de scăzut din partea experților, din cauza faptului că întreprinderile noi și în creștere din Portugalia întâmpină mai multe dificultăți în a suporta costurile aderării pe piață în comparație cu alte țări ale UE. În cele din urmă, transferul de cercetare și dezvoltare a fost, de asemenea, citat ca o condiție intermediară, acordând ratinguri mai pozitive faptului că crearea de noi întreprinderi tehnologice în Portugalia are suficient sprijin din partea bazei științifice și tehnologice a țării, precum și faptul că întreprinderile noi și în creștere au la fel de mult acces la cercetare și tehnologie, precum și la companii consacrate. Partea negativă, cu o percepție mai puțin favorabilă, a fost faptul că noile întreprinderi au o capacitate financiară mai mică de a achiziționa tehnologie recentă.

În ceea ce privește aspectele cel mai puțin favorabile pentru începerea unei noi afaceri în Portugalia, au fost menționate următoarele:

- Politici guvernamentale
- Norme culturale și sociale
- Educație și formare

Politicile guvernamentale au fost menționate ca fiind unul dintre aspectele cel mai puțin favorabile ale antreprenoriatului în Portugalia, principalul neajuns fiind faptul că întreprinderile noi și în creștere nu pot obține cele mai multe permise și licențe de care au nevoie într-o săptămână. Apoi, în ceea ce privește aspectul normelor culturale și sociale, s-a menționat faptul că cultura portugheză este





încă destul de contrară riscului, iar antreprenoriatul nu este încurajat în mod deosebit. Apoi, în ceea ce privește educația și formarea, există încă o lipsă de atenție și formare acordată în școli, atât la nivel de bază, cât și la nivel secundar, cu accent pe antreprenariat.

Cele mai mari obstacole în calea începerii unei noi afaceri în rândul femeilor migrante:

- Se referă la obstacolele pe care le au femeile migrante (aptitudini, competențe) sau cu care trebuie să se confrunte (sisteme naționale)

Luând în considerare mediul general de afaceri din Portugalia, Oliveira (2019) menționează constrângerile resimțite de naționali și imigranți deopotrivă atunci când încep o afacere, printre care, după cum s-a menționat anterior, se numără dificultatea de a accesa finanțare pentru afacerea lor. Este interesant de observat că, deși experții din sondajul menționat anterior realizat de GEM (2021) consideră că sprijinul financiar este unul dintre cele mai favorabile aspecte ale antreprenoriatului în Portugalia și totuși accesul la finanțare este încă una dintre principalele preocupări pentru cei care încep o afacere și noii antreprenori se confruntă cu mai multe tipuri de constrângeri.

Alte constrângeri în contextul portughez menționate de Oliveira (2019) au legătură cu birocrăția necesară pentru a începe o afacere, sarcina fiscală excesivă, lipsa de protecție a investitorilor, excesul de reglementări, ineficiența pieței forței de muncă și, în general, un mediu macroeconomic nefavorabil practicii antreprenoriale.

În ceea ce privește barierele resimțite în mod specific de femei, în Portugalia tendința este eterogenă în funcție de naționalitățile antreprenorilor și poate, potrivit Oliveira (2019), să reflecte modele specifice de comportament cultural. Alte constrângeri au legătură cu dubla discriminare (pentru a fi femei și migranți), ceea ce face mai dificilă definirea strategiilor de afaceri. Rodrigues, Padilla și Malheiros (2011) menționează, de asemenea, că femeile migrante se confruntă cu aceleași obstacole în calea creării unei noi afaceri ca orice altă persoană, cu toate acestea, pe lângă barierele obișnuite în calea antreprenoriatului, acestea pot fi, de asemenea, afectate de factori care decurg din locul lor în cultura și societatea portugheză. În acest context, aceștia ar putea fi condiționați de responsabilitatea pe care o au față de gospodărie și față de copiii lor, lipsiți de încrederea în sine sau de stima de sine, de integrarea lor pe piața muncii, de faptul că sunt mai puțin experimentați și au mai puțină responsabilitate în munca angajată și, eventual, sunt mai expuși șomajului și exploatării și, de asemenea, ar putea fi condiționați de poziția lor de femei migrante în contextul politic și economic al țării, de exemplu, acestea ar putea fi considerate mai puțin de încredere și credibile în lumina unui mainstream dominant masculin, în domenii precum finanțarea⁹⁰.

⁹⁰ Rodrigues, F., Padilla, B. & Malheiros, J. (2011) A dimensão psico-social do empreendedorismo imigrante feminino. *Revista Migrações*, 8, pp.93-122





ITALIA

Italia este o piață interesantă pentru a începe o nouă afacere. Italia este a treia cea mai mare economie din Europa și a opta din lume. În plus, poziția sa strategică, din punct de vedere geografic, facilitează schimburile comerciale dintre Nordul Europei, Sudul Europei, Africa de Nord și Orientul Mijlociu, făcând din Italia un loc minunat unde să se extindă sau să înceapă o afacere internațională. Cele mai profitabile sectoare din Italia sunt: turismul, industria alimentară, agricultura, sectorul manufacturier și afacerile imobiliare⁹¹.

În plus, Italia este o țară care favorizează întreprinderile mici și mijlocii, care reprezintă 90% din piața Italiei, dar trebuie dreptul legal de a trăi și de a lucra în Italia și, în general, va trebui un permis de ședere înainte de a putea opera o afacere în Italia. Pentru cei care sunt din afara țărilor UE, va fi nevoie de o licență înainte de a începe afacere⁹².

Italia își desfășoară activitatea pe piața sa cu o condiție de reciprocitate: orice persoană care dorește să înființeze o companie în Italia poate face acest lucru numai dacă un cetățean italian poate înființa o companie în țara din care provine cetățeanul respectiv. Dacă un italian se confruntă cu limitări sau restricții pentru a investi într-o piață străină, cetățeanul acelei țări străine se va confrunța cu aceleași limitări în Italia. Pentru a stabili această reciprocitate, baza de date a Ministerului italian al Afacerilor Externe poate fi consultată de un consilier juridic local sau de notarul desemnat să înființeze compania. Verificarea nu este necesară atunci când investitorul străin este membru al Uniunii Europene sau dacă deține deja un permis valabil de ședere în Italia.

În cazul în care investitorul intenționează să se mute în Italia pentru a gestiona compania personal, este probabil ca acesta să aibă nevoie de un permis de ședere. Acesta este unul dintre cele mai importante aspecte pe care un potențial investitor străin ar trebui să le ia în considerare. Necesitatea unui permis de ședere nu afectează în mod direct înființarea companiei, dar poate avea un impact asupra activității viitoare a companiei⁹³.

Investitorii din afara UE trebuie să aibă un permis de ședere pe termen lung, care trebuie solicitat consulatului italian al țării în care locuiește investitorul, prin solicitarea unei vize complete, de preferință o viză de activitate independentă. Procedura de obținere a acestei vize este dificilă, iar documentele necesare variază în funcție de intenția persoanei de a desfășura o activitate independentă sau de a înființa o companie și de a deține o poziție executivă.

⁹¹ "How to start a business in Italy? Steps and options" (<https://www.italiancompanyformations.com/start-a-business-in-italy/>).

⁹² "Starting a business in Italy" (<https://www.expats.com/en/guide/europe/italy/10644-setting-up-a-business-in-italy.html>).

⁹³ "Opening a business in Italy: the basics", Michele Capecci, 11 May 2017 (<https://www.theflorentine.net/2017/05/11/opening-a-business-in-italy-basics/>).





Există mai multe modalități de a deschide o companie în Italia. Primul este de a contacta un avocat comercial cu experiență pentru a avea dreptul de informații cu privire la TVA, impozite, costurile de creare de afaceri, modul de a stabili o sucursală a unei companii străine în Italia, formele juridice cele mai potrivite pentru constituirea unei societăți. Problemele cu care trebuie să ne confruntăm și soluțiile care trebuie găsite se referă, de asemenea, la legislația privind imigrația, la viza de intrare și la permisul de ședere în Italia din motive de muncă și de afaceri.

În ceea ce privește formele juridice ale societăților comerciale, în Italia cea mai comună formă de întreprindere este întreprinderea mică și mijlocie sau IMM-ul (PMI). Acestea sunt companii în parteneriat cu alți antreprenori, întreprinderi mici care pot coopera cu alte companii pentru producția și comerțul unui produs finit sau al unui serviciu.

Dacă doriți să închiriați o companie fără a fi personal răspunzător pentru riscurile legate de investiție și afacere, puteți alege dintr-o Società a Responsabilità Limitata, cunoscută și sub numele de S.R.L. sau Società per Azioni, sau S.p.A. Alegerea depinde de capitalul pe care sunteți pregătit să îl investiți, de statutul fiscal și de forma organizațională pe care o căutați. În timp ce un S.R.L. este cel mai bun pentru acționarii care doresc să mențină personal controlul asupra conducerii și care nu sunt interesați să iasă public, un S.P.A. funcționează mai bine pentru investiții mai mari și un număr mai mare de investitori, unde managementul poate fi încredințat unui profesionist care nu este membru al companiei. Avantajul ambelor forme este că, dacă societatea intră în faliment, acționarii vor pierde doar banii pe care i-au plătit pentru acțiunile lor, chiar dacă datoriile față de creditorii comerciali rămân neplătite. O societate poate fi, de asemenea, formată dintr-o singură persoană, fie ca societate pe acțiuni, fie ca societate cu răspundere limitată. O altă formă interesantă a S.R.L., recent introdusă în Italia, este "S.R.L. simplificata", care este o societate cu răspundere limitată formată din capital limitat (de la un euro la mai puțin de 10.000 de euro), fără taxe de încorporare, mai puțină birocrație și documente, zero taxe notariale etc.). Alternativ, dacă nu sunteți interesat să fiți protejat de "vălul corporativ", puteți alege un model de afaceri mult mai simplu (și în multe privințe mai ieftin), „società di persone”. Forma mai ușoară de societate cu răspundere nelimitată este “ditta individuale” (proprietate unică), atunci când există un singur investitor și acesta este singurul proprietar al afacerii. În cazul în care două sau mai multe persoane decid să înființeze o afacere împreună, cele mai comune structuri de afaceri sunt Società in Nome Collettivo (S.n.c., similar unui parteneriat general) și Società în Accomandita Semplice (S.a.s, similar cu un parteneriat limitat). În ambele cazuri, partenerii au control direct al managementului. Aceștia împărtășesc dreptul de a utiliza proprietatea, de a împărți profiturile și de a avea datorii solidare. Principala diferență dintre aceste două tipuri de parteneriate este că în S.A.S. cel puțin unul dintre parteneri nu joacă un rol de





conducere (este doar un investitor financiar) și, în schimb, se bucură de răspundere limitată pentru datoriile și obligațiile (limitate la investiția sa inițială)⁹⁴.

Dacă lucrați de acasă sau într-un spațiu de lucru comun, iar costurile afacerii dumneavoastră sunt minime, puteți lucra în Italia ca „lavoratore autonomo” sau „libero professionista”. Tot ce trebuie să faceți pentru a începe să lucrați este să aplicați pentru o „Partita Iva la Agenzia delle Entrate” (Biroul de venituri) și să vă înscrieți pentru administrarea securității sociale la INPS în cadrul categoriei „Gestione Separata”. În acest caz, impozitarea și alte costuri administrative legate de profesia dumneavoastră sunt limitate și, prin urmare, gestionarea unei activități independente este mai convenabilă decât să lucrați ca una dintre structurile de afaceri menționate mai sus. După cum se descrie în raportul global Doing Business 2020, Italia are în continuare performanțe sub media UE pentru a facilita desfășurarea de activități comerciale. Italia se află pe locul 58 în ceea ce privește ușurința generală de a face afaceri și pe locul 98 în ceea ce privește începerea unei afaceri, din 190 de economii. Începerea unei afaceri în Italia poate dura mai puțin timp, dar costă mai mult decât media UE. Într-un eșantion de 13 orașe italiene, începerea unei afaceri poate dura în medie aproximativ o săptămână. Aceasta este cu cinci zile mai rapidă decât media UE.

În timp ce Italia a adus mai multe îmbunătățiri procedurilor sale de depunere și procesare a serviciilor pentru procese comerciale, aceasta se situează pe locul 122 în categoria executării contractelor, conform raportului Doing Business al Băncii Mondiale. Executarea hotărârilor definitive este un proces judiciar de lungă durată, cu o variabilitate regională considerabilă, deoarece orașele sunt contestate de restanțe, amânări, întârzieri în emiterea hotărârilor judecătorești și deficite de personal. Media zilelor calendaristice pentru soluționarea unui litigiu comercial în Italia este de 1.120 de zile, depunerea și notificarea și comunicarea luând o medie de 10 zile, procesul și hotărârea 840 de zile, iar executarea și hotărârea 270 de zile.

Povara impozitului pe profit din Italia este una dintre cele mai grele din Europa. Se află pe locul 128 în raportul Doing Business al Băncii Mondiale pentru categoria plății impozitelor. În timp ce rata de 24% a impozitului pe profit este la egalitate cu rata medie legală a impozitului pe profit din alte țări OCDE, multe elemente suplimentare iau în considerare cerințele fiscale globale. De exemplu, întreprinderile trebuie să plătească 14 plăți fiscale în fiecare an, inclusiv impozitul pe profit (IRES), impozitul regional pe producție (IRAP), asigurările sociale, imobiliarele și TVA-ul. În medie, este nevoie de 238 de ore pe an pentru a pregăti, depune și plăti (sau reține) diferitele impozite, inclusiv impozitul pe profit, taxa pe valoarea adăugată sau pe vânzări și impozitele pe muncă, inclusiv impozitele pe salarii și contribuțiile sociale. Rata totală de impozitare și contribuție este în medie de 59,1% din profit.

⁹⁴ “How to open company in Italy”, Damiani & Damiani (<https://www.hq.org/legal-articles/how-to-open-company-in-italy-45780>).





GERMANIA

În Germania, a fi liber profesionist este văzut ca un obiectiv dezirabil, iar "cultura agitației" este în creștere din ce în ce mai mult. Ambele sunt fenomene tipice în societățile neo-liberale, capitaliste. Statul german oferă sprijin persoanelor care doresc să-și înceapă propriile afaceri. Una peste alta, literatura de specialitate, precum și participanții la studiu, descriu mediul de afaceri german ca fiind destul de dur. Informațiile nu sunt ușor de găsit, consultanța este descrisă ca fiind inadecvată, birocrăția și reglementările fiscale sunt definite ca fiind prea complicate și opace.

Realitatea este: "Doar unul din zece start-up-uri devine cu adevărat de succes, spun experții. Peste 80% din totalul start-up-urilor eșuează în trei ani, iar unele cifre plasează cifra la 90% sau mai mult. Potrivit Start-Up Monitor-ului german, o treime dintre fondatorii start-up-urilor germane au întrerupt deja anterior un start-up pe care l-au fondat. 76 la sută dintre start-up-uri au loc în echipe, potrivit unui studiu realizat de German Start-Up Monitor. Renumitul incubator american de start-up-uri Y Combinator a analizat în cursul colaborării lor cu câteva sute de start-up-uri că doar unul din 10 start-up-uri de succes este format dintr-un singur fondator. Cele mai multe start-up-uri de succes sunt formate din cel puțin doi sau mai mulți fondatori, rata de eșec a start-up-urilor cu un singur fondator este, prin urmare, mai mare⁹⁵".

Potrivit CB Insights (2016), cele mai importante trei motive de eșec sunt:

1. lipsa cererii
2. probleme în echipă
3. lipsa numerarului

Cele mai mari dificultăți în înființarea unei afaceri ca migrant sau persoană cu experiență migratorie

Obținerea de capital este una dintre cele mai dificile obstacole în ecosistemul start-up-urilor, iar pentru migranții de primă generație este cu atât mai greu. Acest lucru se observă și în sumele finanțărilor, în special din cauza întârzierilor capitalului de risc. Pe lângă importanța finanțărilor și a investițiilor, este important să observăm și nevoile specifice ale migranților și care sunt problemele cu care aceștia se confruntă mai mult decât alți fondatori de afaceri.

⁹⁵ [Why Start-ups fail](#) (translated into English by author of Social Report)





Dificultăți ale fondatorilor migranți de primă generație:

- Lipsa conexiunilor 34.5%
- Dificultăți birocratice după înființarea afacerii 29.1%
- Bariera de limbă 21.4%
- Dificultăți birocratice în exces 17.7%
- Diferențe culturale 10%
- Recunoașterea diplomelor 3.6%

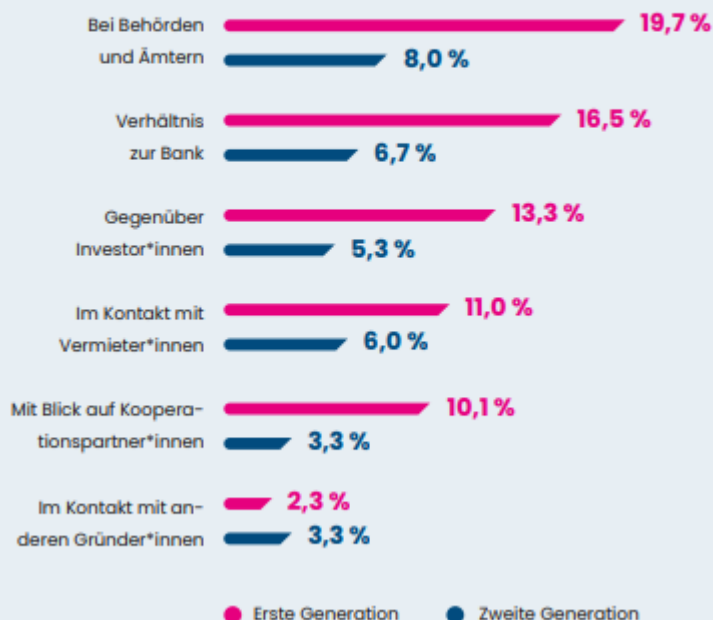
Chestionarul aplicat de start-up-ul Verband a conținut în mod specific întrebări despre experiențe rasiste în timpul înființării afacerii. Nu s-au luat în considerare alte tipuri de discriminare (e.g. sexism), nici discriminare intersecțională, dar rezultatele prezentate mai jos pot fi transferabile sau pot demonstra că discriminarea structurală încă este o problemă majoră în Germania.

O privire asupra unor grupuri diferite de migranți ne indică gradul de experiențe rasiste. Studiul descrie proporția ridicată a celor care au venit în țară după completarea studiilor universitare ca fiind "impresionantă". În timpul procesului de înființare a afacerii, 51.4% dintre persoane ce aparțin grupului de migranți de primă generație, care nu au mers la universitate în Germania au trecut prin experiențe rasiste. În grupul celor de primă generație ce au fost la universitate în Germania, procentele sunt de 32%, iar în grupul celor de a doua generație de migranți, de 16.7%.





Dimensionen rassistischer Erfahrungen



Dimensiunile experiențelor rasiste

Autorități de stat și agenții / birouri

Relația cu banca

Relația cu investitorii

Contactul cu proprietarii

În legătură cu partenerii de cooperare

Grafic 1, bilingv. Dimensiunea experiențelor rasiste în Germania. Sursa: <https://publikationen.freiheit.digital/migrant-founders/2022/rassismus>

Lipsa de informații în limba maternă

O altă problemă este că, deși există informații disponibile despre înființarea afacerilor, accesul este scăzut. Majoritatea resurselor sunt în limba germană și pot fi înțelese doar când oamenii deja cunosc termeni specifici afacerilor și cunosc cumva subiectul. Acesta ar putea fi unul dintre motivele pentru care oamenii își consultă mai degrabă propriile comunități de sprijin înainte de a profita de programele pe care le oferă statul german.

Specific cultural care ar putea îngreuna consultările

O altă problemă este că mulți oameni care au migrat consideră auto-promovarea inautentică. Altora le e greu să se expună slăbiciunilor lor (e.g. întrebări pe care le-ar putea avea) și preferă și nu le abordează în timpul acestor consultări. Pe lângă aceasta, persoanele care provin din familii de migranți tind să vadă planul de afaceri mai mult ca pe o temă pentru acasă de la consilier sau ca pe un instrument inutil de control al băncilor.



Co-funded by
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT NUMBER: 2021-1-PT01-KA220-ADU-000033741

NAME PROJECT: Women's Innovative Business Incubation Zone



REPUBLICA MACEDONIA DE NORD

Macedonia de Nord este o economie mică, cu venituri medii-superioare, cu o populație de 1,8 milioane de locuitori la recensământul din 2021. Comparativ cu economiile vecine, sectoarele de activitate economică din Macedonia de Nord sunt relativ bine echilibrate, sectorul serviciilor reprezentând 57% din PIB, industria 22,6% și agricultura cu 9,1% în 2020. Sectorul industrial al economiei se bazează în principal pe industria prelucrătoare (13 % din PIB), în special în produsele chimice, fierul de bază, oțelul și feroaliajele, mașinile și textilele. Principalele sectoare ale Macedoniei de Nord în ceea ce privește ocuparea forței de muncă sunt serviciile (care angajează 55 % din forța de muncă a Macedoniei de Nord), urmate de industrie (31 % din forța de muncă) și agricultură (cu aproape 14 angajați)⁹⁶.

O economie de piață competitivă bazată pe întreprinderi durabile a fost și rămâne în continuare una dintre prioritățile-cheie pentru Macedonia de Nord. Creșterea durabilă a întreprinderilor dinamice, inovatoare și reziliente este influențată în mare măsură de mediul în care își desfășoară activitatea. Astfel, eforturile guvernelor din țară din ultimii ani s-au concentrat pe îmbunătățirea continuă a condițiilor în care operează companiile macedonene și pe crearea unui ecosistem favorabil pentru întreprinderile durabile. Mediul de afaceri a beneficiat de reformele de politici publice marcate de o creștere economică constantă începând cu anul 2013, fapt recunoscut de numeroase studii internaționale relevante. Deschiderea negocierilor de aderare la UE și NATO reprezintă un potențial de îmbunătățire semnificativă a mediului de afaceri și de trasare a unei căi către o integrare mai productivă în economia globală. Cu toate acestea, există în continuare provocări la adresa dezvoltării economice și durabile, cum ar fi scăderea creșterii productivității, transformarea structurală, deficiențele de pe piața forței de muncă, corupția și un stat de drept slab. Mediul de afaceri este împiedicat de dimensiunea mare a economiei informale și de progresele lente în ceea ce privește raționalizarea taxelor para-fiscale.

Structura de producție a economiei s-a diversificat și mai mult pe parcursul pandemiei. Chiar și în ultimii doi ani, în care activitatea economică a fost tulburată de restricțiile legate de pandemie, structura sectorială și de afaceri și-a continuat transformarea treptată către o pondere mai mare a serviciilor, inclusiv a comerțului, a valorii adăugate și a ocupării forței de muncă. Digitalizarea economiei avansează în continuare, dar rămâne scăzută în comparație cu UE. Procentul gospodăriilor cu acces la internet la domiciliu a crescut cu 10% între 2015 și 2020, la 79%. O conexiune fixă în bandă largă la internet este utilizată de 88% dintre utilizatorii casnici și de 92%

⁹⁶ State Statistical Office, 2021





dintre întreprinderile cu zece sau mai mulți angajați, dar întreprinderile mai mici se confruntă în continuare cu obstacole.

Impactul COVID-19, precum și noile riscuri generate de invazia Rusiei în Ucraina, inclusiv prețurile ridicate la energie, mărfuri și alimente, combinate cu perturbări ale lanțului de aprovizionare, au exacerbât provocările structurale existente. Acestea au afectat în mod negativ competitivitatea și au pus o povară suplimentară semnificativă asupra întreprinderilor. Ca urmare a celor șase seturi de măsuri pentru creșterea rezilienței companiilor împotriva pandemiei de COVID-19 introduse în 2021, guvernul a adoptat un pachet de 400 de milioane de euro în martie 2022 pentru a proteja cetățenii de creșterea prețurilor la alimente și energie și pentru a ajuta companiile să mențină lichiditățile. Cu scopul de a sprijini redresarea economică prin creșterea investițiilor în ecologizare, inovare, digitalizare și capital uman, în octombrie 2021 a fost adoptat un plan de accelerare, care vizează în special cofinanțarea din partea sectorului privat. Modificările frecvente ale cadrului de reglementare, procedurile administrative complexe, absența normelor privind taxele parabugetare, aplicarea inegală a reglementărilor comerciale și necorelarea competențelor pe piața forței de muncă rămân obstacole majore în calea desfășurării activității. Legăturile dintre întreprinderi și alți actori din domeniul inovării rămân foarte slabe. În octombrie 2021, guvernul a adoptat un nou plan de acțiune pentru oficializarea economiei informale, în urma unui raport privind punerea în aplicare a planului anterior. Pe baza unei liste publicate a taxelor parabugetare, împreună cu valoarea acestora, au început eforturile în vederea evaluării, anulării, optimizării și raționalizării acestor taxe, ceea ce ar putea contribui, de asemenea, la formalizarea economiei informale. Au continuat eforturile de îmbunătățire a portalului național de servicii electronice, care oferă servicii electronice cetățenilor și întreprinderilor

Pandemia de COVID-19 și războiul rusesc de agresiune împotriva Ucrainei au provocat un șoc economic semnificativ care a dus la o creștere mai scăzută și la o inflație mai mare. Cu mai puține resurse pentru a face față acestui impact, întreprinderile mici și mijlocii (IMM-urile) au fost deosebit de vulnerabile la repercusiunile acestei crize. Aceștia s-au trezit luptând pentru supraviețuirea lor, loviți de lockdown-uri, de reducerea cererii și a restricțiilor de călătorie, de creșterea prețurilor la energie, precum și de perturbări ale lanțului de aprovizionare. IMM-urile reprezintă o parte esențială a mediilor de afaceri prospere și a factorilor esențiali ai unei economii durabile și favorabile incluziunii. Sunt necesare eforturi pentru a stimula antreprenoriatul ca competență-cheie la toate nivelurile de învățământ, pe baza reformelor pozitive ale curriculumului de educație și formare profesională (EFP) aliniat la Cadrul european al competențelor antreprenoriale (EntreComp). Conducerea puternică ar trebui asigurată printr-un parteneriat multipartit, care să ghideze acțiuni concrete conduse de guvern, cu un buget angajat care să sprijine reforma curriculumului, care să





integreze învățarea antreprenorială practică, dezvoltarea orientării profesorilor, precum și acțiunile de extindere a formării preșcolare și continue a profesorilor. Monitorizarea și evaluarea sunt necesare pentru a urmări eficacitatea și impactul⁹⁷.

Sunt necesare măsuri urgente pentru a monitoriza și a evalua progresele, eficacitatea și impactul acțiunilor întreprinse pentru a sprijini antreprenoriatul femeilor, pentru a sprijini punerea în aplicare a recenteii strategii antreprenoriale a femeilor. Aceasta ar trebui să includă un proces transparent de monitorizare și evaluare, susținut de acțiuni urgente de asigurare a respectării datelor defalcate pe gen prin intermediul statisticilor naționale și al programelor finanțate de guvern⁹⁸. Se pot observa unele progrese în antreprenoriatul feminin odată cu lansarea unei noi Strategii pentru dezvoltarea antreprenoriatului feminin (2019-2023), alături de un Memorandum de cooperare între guvern și noua Platformă Națională pentru Antreprenoriatul Femeilor. Cu toate acestea, există dovezi limitate privind implicarea activă prin intermediul acestui memorandum și nicio monitorizare sau evaluare periodică a acțiunilor prevăzute în noua strategie.⁹⁹

GRECIA

Grecia se află în fruntea clasamentului economiilor care afișează cel mai complex mediu de afaceri, ceea ce explică în mare măsură dificultățile în atragerea investițiilor. Așadar, pentru a clarifica mediul de afaceri din Grecia, trebuie să prezentăm câțiva factori principali care sunt foarte importanți pentru înțelegerea peisajului general¹⁰⁰. Unul dintre ele este factorul de acces la finanțare. Este adevărat că accesul la finanțare este destul de important pentru multe întreprinderi mici și mijlocii. Mai exact, fără ca firmele să aibă acces la finanțare, evoluția economică sperată a Greciei ar putea totuși să se clatine. Creditarea bancară este limitată într-o țară încă îndatorată. Potrivit Camerei de Comerț și Industrie din Atena, din 840.000 de companii, doar 15.000-25.000 au acces la finanțare bancară¹⁰¹.

În prezent, creșterea preconizată a valorii adăugate totale și a ponderii ocupării forței de muncă a întreprinderilor mici și mijlocii este factori-cheie pentru tendința pozitivă de creștere a mediului de afaceri din Grecia. Este adevărat că, într-un mediu general în schimbare, caracterizat de schimbări structurale continue și presiuni concurențiale intense, rolul-cheie al întreprinderilor mici și mijlocii

⁹⁷ OECD: SME Policy Index, Western Balkans and Turkey 2022

⁹⁸ Ibid

⁹⁹ <https://bit.ly/3TIV2Hp>

¹⁰⁰ FORTUNE GREECE. (2019). TMF: Η Ελλάδα έχει το πιο πολύπλοκο επιχειρηματικό περιβάλλον παγκοσμίως.

¹⁰¹ Stamouli, N. (2021). Greek businesses risk missing out on economic recovery.





(IMM-uri) în societatea noastră a devenit și mai important, deoarece acestea creează oportunități de ocupare a forței de muncă¹⁰².

Următorul factor care este destul de important pentru înțelegerea mediului de afaceri din Grecia este procentul de ajutoare de stat și contracte publice. În ceea ce privește sectorul specific, Grecia este evaluată peste media celorlalte state membre ale UE. Desigur, încă rămâne în urmă într-o mare măsură în ceea ce privește recompensarea mass-mediei de succes, ceea ce duce, de asemenea, la lipsa de implicare a mass-mediei cu acestea. Problema impozitării este un factor mai semnificativ pentru înțelegerea mediului de afaceri din Grecia¹⁰³.

Într-o perspectivă mai generală, în 2022, mediul economic din Grecia încearcă să devină mai favorabil întreprinderilor și mai atractiv pentru investițiile migranților. Principalele oportunități de investiții și cadrul juridico-instituțional actual pot fi structurate după cum urmează: Grecia, în calitate de membră a Uniunii Europene, beneficiază de fondurile structurale și de investiții europene. În plus, Grecia are dreptul la un aflus semnificativ de capital prin intermediul instituțiilor financiare internaționale (IFI), cum ar fi Banca Europeană de Investiții (BEI). În cele din urmă, promovarea antreprenoriatului este inclusă în Strategia Europa 2020, care urmărește să creeze condițiile pentru o "creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii". În acest cadru, planul de acțiune antreprenoriat 2020 este un plan de acțiune comună decisivă pentru a elibera potențialul antreprenorial al Europei, pentru a elimina obstacolele existente și pentru a revoluționa cultura antreprenoriatului în Europa. Scopul său este de a facilita crearea de noi întreprinderi și de a crea un mediu mult mai favorabil pentru ca antreprenorii existenți să prospere și să se dezvolte. Planul de acțiune stabilește o serie de acțiuni, în cadrul a 3 piloni de acțiune diferiți

- Educație și formare antreprenorială
- Un mediu în care antreprenorii se pot dezvolta
- Modele de urmat și informarea către grupuri specifice

Un angajament deosebit în planul de acțiune este de a facilita antreprenoriatul în rândul migranților deja prezenți și care locuiesc în UE, pe baza celor mai bune practici din țările UE.

Planul de acțiune oferă un cadru politic comun și măsuri de sprijin care ar trebui să ajute țările UE pe măsură ce acestea își dezvoltă și își consolidează în continuare politicile naționale de integrare pentru naționalii țărilor terțe. Asigurarea faptului că naționalii țărilor terțe pot contribui din punct de vedere economic și social la comunitățile lor gazdă este esențială pentru bunăstarea, prosperitatea și coeziunea viitoare a societăților europene. Sprijinirea spiritului antreprenorial, inclusiv prin accesul

¹⁰² Zopounidis, K., Chourlias, P., & Dinoudis, V. (2021). The business environment of Greece.

¹⁰³ Business Daily. (2021). Ποιοι είναι οι φόροι που διώχνουν τους επενδυτές από την Ελλάδα.

https://www.businessdaily.gr/oikonomia/51425_poioi-einai-oi-foroi-poy-diohnoyn-toys-ependytes-apo-tin-ellada





la sistemele existente de asistență pentru microcredite, este, de asemenea, un canal vital pentru a stimula contribuția naționalilor țărilor terțe la economie și societate în ansamblu. Prin urmare, acest plan de acțiune încurajează țările UE să încurajeze antreprenoriul prin formare și mentorat adaptate în afaceri și prin deschiderea către structurile naționale de sprijinire a antreprenoriatului de masă la nivel național din țări terțe. Acesta a informat, de asemenea, că Comisia identifică cele mai bune practici pentru promovarea și sprijinirea antreprenoriatului în rândul migranților și că va finanța proiecte-pilot pentru diseminarea acestora¹⁰⁴.

ROMÂNIA

După cum arată cercetările, ecosistemul antreprenorial din România este în curs de dezvoltare. Un raport național recent susține faptul că țara are un potențial vizibil și puternic, dar există unele schimbări care trebuie să aibă loc pentru a cultiva într-o măsură adecvată acest potențial. Experții remarcă faptul că principalele bariere identificate în ceea ce privește sistemele antreprenoriale actuale sunt lipsa de încredere, predictibilitatea și transparența, precum și accesul la finanțare și capacitatea limitată a instituțiilor de învățământ de a avea un rol activ în acest domeniu. În plus, comunicarea inadecvată dintre părțile interesate ale acestui ecosistem și slaba coordonare a actorilor guvernamentali încetinesc procesul de evoluție în cadrul sistemului național antreprenorial (Comisia Europeană, 2018).

1. Cele mai mari obstacole în calea începerii unei noi afaceri în rândul femeilor migrante

PORTUGALIA

În ceea ce privește barierele resimțite de imigranți atunci când încearcă să înceapă o afacere, Oliveira (2019) menționează, în primul rând, constrângerile privind accesul la finanțare, care sunt legate de patru factori:

- Barierele de pe piață (de exemplu, băncile nu dispun de suficiente informații pentru a analiza viabilitatea planurilor de afaceri)
- Bariere culturale (cum ar fi barierele lingvistice și sociale)
- Bariere din cauza lipsei de competențe/competențe (de exemplu, legate de dificultăți în crearea planurilor de afaceri)

¹⁰⁴ Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs. (2020). Migrant entrepreneurs: https://ec.europa.eu/growth/smes/supporting-entrepreneurship/migrant-entrepreneurs_en





- Bariere instituționale (lipsa istoricului de creditare, lipsa relației cu o bancă)
- Alte constrângeri în contextul portughez au legătură cu birocrăția necesară pentru a începe o afacere, cu sarcina fiscală excesivă, cu lipsa de protecție a investitorilor, cu excesul de reglementări și cu ineficiența pieței forței de muncă (este costisitor să angajezi și să concediezi lucrători, de exemplu) și, în general, cu un mediu macroeconomic nefavorabil practicii antreprenoriale.

În ceea ce privește barierele resimțite în mod specific de femei, în cazul Portugaliei, astfel cum s-a descris mai sus, există un dezechilibru în ceea ce privește distribuția antreprenorilor de sex masculin și feminin, cu toate acestea, tendința nu este omogenă între diferite naționalități. În unele cazuri, potrivit Oliveira (2019), acest lucru poate reflecta modele specifice de comportament cultural. Alte constrângeri au legătură cu dubla discriminare (pentru a fi femei și migranți), ceea ce face mai dificilă

definirea strategiilor de afaceri. În plus, este, de asemenea, important să se ia în considerare faptul că se întâmplă adesea ca bărbații să înregistreze afacerea în numele lor, chiar dacă în practică este un proiect de familie care implică în mod egal femeile.

ITALIA

Barierele și dificultățile cu care se confruntă femeile în începerea unei noi afaceri sunt adesea legate de statutul lor de imigrant. Din acest motiv, femeile imigrante trebuie să fie sprijinite și însoțite prin procesul lor de integrare.

LIPSA COMPETENȚELOR LINGVISTICE

Dobândirea competențelor lingvistice este adesea evidențiată ca o componentă-cheie pentru integrare. Cunoașterea insuficientă a limbii țării gazdă reprezintă un obstacol major în calea integrării și ar putea împinge femeile migrante în izolare socială. Fără competențe lingvistice, este mai dificil pentru femeile migrante să obțină informații cu privire la drepturile lor și la serviciile disponibile. În plus, cunoștințele lingvistice precare ale femeilor migrante tind să aibă un impact negativ asupra perspectivelor de educație ale copiilor lor.

OBLIGAȚIILE FAMILIALE, CREȘTEREA COPIILOR ȘI ACCESUL LA SERVICII

Situația familială, responsabilitățile de îngrijire a copiilor afectează adesea integrarea femeilor migrante și capacitatea acestora de a avea acces la servicii. Acești factori influențează șansele lor de angajare și integrare. Comparând femeile refugiate cu femeile migrante și cele născute nativ, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă este cea mai ridicată în anii fertili și 35 de ani. Interesant este că rata de ocupare a femeilor refugiate este cea mai mare în jurul valorii de 40 până la 50 de ani, ceea ce este mult mai târziu în comparație cu femeile născute nativ.





Obligațiile familiale sunt, de asemenea, o provocare pentru femeile migrante, în special având în vedere accesul insuficient la servicii de îngrijire a copiilor și la asistență financiară. În plus, este posibil ca femeile migrante să nu cunoască măsurile disponibile în vigoare. Accesibilitatea serviciilor de îngrijire a sănătății este la fel de importantă.

BARIERE ÎN CALEA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ

Rata mai scăzută de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor migrante poate fi explicată parțial prin bariere juridice. Soții admiși în cadrul sistemelor de reîntregire a familiei sunt restricționați din punct de vedere juridic pentru a avea acces pe piața muncii din noua țară pentru o perioadă uneori de un an. Solicitanții de azil s-ar putea confrunța cu perioade și mai lungi de așteptare și incertitudine. Această perioadă lungă reprezintă o provocare pentru perspectivele lor generale de integrare,

deoarece duce la pierderea competențelor și face ca femeile să depindă de veniturile soțului/soției sau ale membrilor¹⁰⁵.

RECUNOAȘTEREA CALIFICĂRILOR ȘI A COMPETENȚELOR INFORMALE

Pentru multe femei migrante, una dintre cele mai mari provocări este recunoașterea calificărilor și competențelor lor în țara gazdă. Procesul poate fi foarte lung și frustrant și duce adesea la descalificare și șomaj pe termen lung, ceea ce duce la preluarea de către multe femei migrante a unor locuri de muncă pentru care sunt supra-calificate.

Furnizorii de servicii pot oferi femeilor migrante informații cu privire la procedurile de recunoaștere a calificărilor lor și le pot ajuta să acceseze aceste servicii. Cu toate acestea, factorii de decizie politică trebuie, de asemenea, să instituie proceduri mai transparente și mai accesibile care să evalueze și să recunoască calificările și prerogativele migranților¹⁰⁶.

ACCESUL LA FINANȚARE

Pentru a-și spori succesul, acești antreprenori au nevoie de sprijin pentru a le permite să acceseze finanțare, să învețe cum să elaboreze un plan de afaceri și să se familiarizeze cu mediul de afaceri din țara gazdă. Trebuie dezvoltate inițiative specifice pentru a ajuta femeile antreprenoare și ar trebui să se pună un accent deosebit pe antreprenoriatul social;

Femeile imigrante ar trebui, de asemenea, să se poată baza pe mentorat din partea antreprenorilor mai experimentați și ar trebui să se acorde sprijin rețelelor de femei antreprenoare migrante. În plus,

¹⁰⁵ "Eurodiaconia's Guidelines for the Integration of Migrant Women, Eurodiaconia", 18 December 2018 (https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/eurodiaconia-guidelines-integration-migrant-women_en).

¹⁰⁶ "Opinion of the European Economic and Social Committee on Inclusion of migrant women in the labour market", European Economic and Social Committee, 21 January 2015 (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2015.242.01.0009.01.ENG).





femeilor imigrante ar trebui să li se ofere educație antreprenorială, care ar trebui organizată în strânsă cooperare cu partenerii sociali și cu societatea civilă organizată.

GERMANIA

Să vorbim despre o problemă structurală care duce la dezavantaje pentru multe femei din Germania: În mod tradițional, în relațiile heterosexuale, munca de îngrijire de orice fel (copii, rude mai mari, gospodărie, ...) se face de către femei în general, chiar dacă acestea și partenerii lor lucrează același număr de ore pe săptămână. Cu toate acestea, în rândul femeilor refugiate, orientarea către familie este ceva mai pronunțată. Aceștia sunt mai orientați către familie, iar bărbații refugiați sunt mai

orientați către ocuparea forței de muncă. Dacă femeile cu experiență în refugiați au copii, ele își petrec o mare parte din timpul lor zilnic îngrijindu-și copiii și îndeplinind sarcini casnice. În plus, femeile care au fugit mențin un contact mai puțin frecvent cu germanii decât bărbații care provin din familii de refugiați și, prin urmare, au mai puține oportunități de a construi o rețea personală sau profesională. Dar orientarea mai puternică a familiei oferă, de asemenea, oportunități femeilor refugiate în această privință: Copiii sunt corelați pozitiv cu probabilitatea părinților de a intra în contact cu germanii. O posibilă explicație este că copiii deschid spații sociale cu o varietate de oportunități de contact, de exemplu în centrele de zi sau pe terenul de joacă. În același timp, însă, orientarea către familie aduce cu sine și provocări: femeile refugiate cu copii mici se confruntă cu probleme în ceea ce privește dobândirea de limbi străine și accesul la un curs de integrare. Pentru ei, obstacolele structurale, precum și individuale-familiale ies la iveală atunci când încearcă să acceseze cursuri de integrare¹⁰⁷.

Bariere în calea accesului la cursuri de integrare

În mod fundamental, învățarea limbii este foarte importantă pentru toți imigranții. Numai cu competențe lingvistice de bază integrarea în societate și muncă pare realistă. În același timp, însă, mamele, în special, se confruntă cu provocări mai mari în ceea ce privește integrarea și dobândirea de limbi străine. Aceștia se află într-un punct de plecare dezavantajos și au mai puține oportunități de a-și desfășura un loc de muncă remunerat sau de a participa la programe structurate de achiziție a limbilor străine, cum ar fi cursuri de integrare, din cauza responsabilităților casnice și de îngrijire grele.

¹⁰⁷ Women in migration and integration in focus: [BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - Infothek - Frauen in Migration und Integration im Fokus](#)





Acum s-a dovedit că femeile refugiate participă mai rar la cursuri de integrare atunci când copiii de vârstă preșcolară trăiesc în gospodărie și trebuie să fie îngrijiți. Probabil cel mai important obstacol structural este lipsa serviciilor regulate de îngrijire a copiilor în municipalități. În ciuda drepturilor legale, multe familii de refugiați nu primesc un loc de îngrijire a copiilor pentru copilul lor până la vârsta de trei sau chiar patru ani. În plus, distanța geografică dintre locul de reședință și cursul de integrare sau de îngrijire a copiilor este un alt obstacol structural pentru femeile în cauză. Acest lucru este și mai pronunțat în zonele slabe din punct de vedere structural și în zonele rurale. Cu toate acestea, dificultățile în accesarea cursului de integrare nu pot fi explicate exclusiv prin obstacole structurale, ci apar în combinație cu obstacole individuale-familiale, cum ar fi diviziunile tradiționale ale rolurilor între partenerii (de căsătorie).¹⁰⁸

Acesta ar putea fi unul dintre motivele pentru care ofertele pentru femeile refugiate sunt formate în principal din integrare și cursuri de limbi străine, sport și MAI ("Migrantinnen einfach stark im Alltag" - "Femeile migrante puternice în viața de zi cu zi"), care sunt în esență despre orientare și emancipare pentru fete și femei. Calitatea și conținutul diferă de la o organizație la alta. În plus, BAMF nu oferă informații despre cursuri sau alte oferte despre oportunitățile de afaceri din Germania, în special pentru femei. Pe această notă trebuie să se adauge, că astfel de programe sunt, de asemenea, rare pentru alte grupuri marginalizate din Germania¹⁰⁹.

O observație foarte interesantă pe care am făcut-o este că statisticile care vorbesc despre educație și/sau ocuparea forței de muncă și migrație, abia vorbesc despre distribuția de gen a anumitor trăsături. (Și vorbim despre Germania, unde trebuie să vă dezvăluiți identitatea de gen peste tot.) S-ar putea întreba de ce este asta. O ipoteză ar fi că persoanele migratoare sau cele care provin din familii migratoare sunt încă percepute ca o "masă străină, omogenă" și că această prejudecată este transferată în activitatea de evaluare. Dacă realitățile vieții nu sunt reprezentate științific în mod adecvat, discursul nu se poate schimba în consecință.

Câteva cuvinte despre intersecționalitate și invizibilitate

Un alt obstacol de natură structurală este discriminarea intersecțională. Femeile care provin din familii migratoare (și alte minorități de gen și sex care, din păcate, nu sunt încă incluse în niciun studiu) se confruntă cu dezavantaje din cauza rasismului și xenofobiei, dar și din cauza (hetero)sexismului. O femeie migratoare lipsită de un anumit tip de educație ar putea fi afectată de clasism, ableism, îmbătrânire, cineva care este supraponderal sau cineva ciudat ar putea experimenta ostilitate din cauza asta. Un lucru de dezbatere este libertatea religioasă, care este refuzată în mod flagrant femeilor musulmane care poartă un hijab în anumite domenii de activitate.

¹⁰⁸ Interview "Refugee women and men differ in their living patterns.": [BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - Infothek - "Geflüchtete Frauen und Männer unterscheiden sich in ihren Lebensentwürfen"](#)

¹⁰⁹ [BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - Migrantinnen einfach stark im Alltag](#)





Gsm migrat (sex și minorități sexuale) trebuie să navigheze toate acestea în societățile noastre în timp ce problemele lor rămân invizibile (ca toate aceste studii și statistici dovedesc) la discursul mai larg despre migrație și justiție socială.

REPUBLICA MACEDONIA DE NORD

În Macedonia de Nord s-au depus eforturi majore pentru inițierea unor măsuri politice eficiente pentru ocuparea forței de muncă în rândul migranților, deci pentru femeile migrante, prin adoptarea Planului național de acțiune pentru integrarea refugiaților în 2009. Ministerul Muncii și Politicii Sociale, se aștepta ca Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă să includă refugiații ca grup țintă în programele naționale de ocupare a forței de muncă existente. Cu toate acestea, cu excepția accesului neîngrădit

la procedurile de eliberare a permiselor de muncă, grupul țintă nu a beneficiat niciodată de programul de ocupare a forței de muncă finanțat de stat.

O altă problemă a fost statutul educațional al refugiaților, unde majoritatea persoanelor în vârstă de muncă nu terminaseră învățământul primar în Macedonia de Nord, astfel că nu îndeplineau una dintre condițiile de bază pentru aplicarea la unele dintre programele de ocupare a forței de muncă de stat.

Pentru a depăși problemele semnalate, în 2009, Ministerul Muncii și Politicii Sociale, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă a orașului Skopje, în colaborare cu UNHCR, a început implementarea unui program special prin oferirea unor măsuri identice cu cele din programul de stat.

Programul se concentrează pe cele trei modele, ca fiind cele mai potrivite pentru a oferi oportunități durabile de angajare:

1. Modelul de activitate independentă,
2. Măsuri pentru ocuparea forței de muncă subvenționate și
3. Dobândirea de competențe profesionale prin cursuri și cursuri profesionale.

Ministerul Muncii și Politicii Sociale, în parteneriat cu UNHCR, a început implementarea măsurilor propuse prin înființarea unor comisii mixte pentru aprobarea proiectelor, iar consultările pentru implementarea proiectelor sunt asigurate prin intermediul Centrului pentru Integrarea Refugiaților și Străinilor și a organizațiilor neguvernamentale.

Modelul de activitate independentă oferă sprijin financiar sub formă de granturi pentru refugiații care doresc să își înceapă propria afacere. După primii pași de pregătire a propunerilor de afaceri acceptabile, refugiații sunt apoi sprijiniți în înregistrarea unei companii private, deschiderea





întreprinderilor și păstrarea evidențelor contabile în conformitate cu reglementările existente. Evaluarea inițială a experiențelor anterioare și a istoricului personal se realizează în cadrul etapelor pregătitoare ale planurilor de integrare familială. În

în perioada inițială, programul a sprijinit deschiderea a zece întreprinderi mici și mijlocii din sectorul meșteșugăresc, cum ar fi tâmplărie, zidărie, coafură, sudură etc. În ciuda gamei largi de sprijin pentru proprietarii de afaceri, niciunul dintre proiecte nu a reușit. Evaluarea prevăzută în Strategia pentru integrarea refugiaților și a străinilor în Republica Macedonia 2017-2027¹¹⁰

arată o lipsă gravă de competențe de gestionare a afacerilor, inclusiv absența unor cunoștințe avansate de afaceri și capacitatea de a face față procedurilor administrative, ca principalele motive ale eșecului. În plus, auditul statutului se efectuează anual, ceea ce poate crea un risc din cauza

neeliberării unei noi cărți de identitate de către Ministerul de Interne, pentru a-l priva complet pe refugiat de dreptul său de a avea propria afacere și, chiar mai rău, așa cum s-a întâmplat în practică, pentru a crea condiții în care este imposibil să se încheie legal o societate deja înregistrată.

Un număr semnificativ de persoane din grupul-țintă definit desfășurau o activitate independentă în țara lor de origine, pe baza căreia ultima strategie a recomandat ca acest mod de ocupare a forței de muncă să funcționeze pe piața formală a forței de muncă. Cu toate acestea, practica a arătat că majoritatea acestor activități independente anterioare făceau parte din economia gri care nu necesita competențe formale de gestionare a afacerilor.

Proprietarul mediu de afaceri în modelul nostru de ocupare a forței de muncă pentru refugiați vede plata contribuțiilor sociale sau a impozitelor ca pe o "pierdere de profit", preferând să conducă afacerea pe piața informală. Modelul de ocupare a forței de muncă subvenționate s-a dovedit a fi mult mai reușit, mai ales atunci când este combinat cu dobândirea de competențe profesionale.

Aici, companiile primesc sprijin financiar pentru acoperirea salariului brut pe o perioadă de șase luni, cu obligația de a prelungi contractul de muncă cu încă doi ani. Acest model a sprijinit ocuparea durabilă a forței de muncă pentru unsprezece refugiați (60 % bărbați și 40 % femei).

Înainte de începerea angajării subvenționate, refugiații au participat la formarea profesională la locul de muncă în aceleași companii. Acest lucru le permite să stăpânească exact acele abilități care sunt necesare pentru firmă și permite un proces echitabil pentru proprietarii de afaceri să evalueze "viitorul" angajat. Formarea profesională este esențială pentru crearea unei baze durabile pentru viitoarele oportunități de ocupare a forței de muncă. În ultimii cinci ani, un număr total de 69 de refugiați au participat la diverse cursuri de formare profesională legate de artizanat (30 % sunt femei). Majoritatea instruirilor se desfășoară după modelul "Programului de dezvoltare profesională la un angajator cunoscut", iar apoi același "angajator cunoscut" oferă contracte de muncă vizitatorilor formării profesionale.

¹¹⁰ <https://bit.ly/3VpMjeC>





GRECIA

În zilele noastre, importanța antreprenoriatului feminin migrant tinde să devină din ce în ce mai mare. În ciuda importanței antreprenoriatului feminin migrant (FME) ca instrument de îmbunătățire a rezultatelor integrării femeilor migrante din țări terțe, acesta nu a reușit să se ridice la înălțimea așteptărilor în multe țări ale UE. Unele țări nordice au performanțe mai bune, dar în cazul Greciei, realitatea este că antreprenoriatul migranților nu este o prioritate, iar serviciile sunt oferite de organizații non-profit și organizații internaționale care încearcă să vizeze un grup de femei cu diferite niveluri de calificare și considerații culturale în primul rând din Albania, Ucraina, Georgia, țări

africane, Filipine, America de Nord și acum Siria, Afganistan, Irak și Pakistan, potrivit Autorității Elene pentru Statistică și Înaltului Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați (UNHCR)¹¹¹.

Este adevărat că femeile migrante trebuie să se confrunte cu multe obstacole pentru a începe o nouă afacere în Grecia. Dreptul la muncă este garantat refugiaților și solicitanților de azil prin lege. Cu toate acestea, aceste populații sunt dezavantajate în ceea ce privește navigarea pe piața forței de muncă. În plus, multe femei nu pot avea acces la un loc de muncă sau la o formare profesională, deoarece au sarcina de a avea grijă de copiii mici.

În ceea ce privește obstacolele din sistemul național, lipsa sprijinului din partea statului face ca ONG-urile, colegiile private și instituțiile mici de credit să fie singurele agenții care ajută femeile migrante să se alăture lumii afacerilor. Barierele structurale, cum ar fi dificultățile în obținerea permiselor de ședere și de muncă sunt diguri importante, în timp ce femeilor migrante le este greu să înțeleagă procedurile contabile și birocratice legale necesare pentru a începe o afacere. Dacă adăugăm formarea incompletă a funcționarilor publici în serviciul populațiilor migrante, gradul de dificultate de a începe afaceri se înmulțește în special pentru femeile migrante care nu vorbesc limba greacă¹¹². În plus, factorii de mai sus sunt, de asemenea, asociați cu lipsa instrumentelor financiare. lipsa de informații despre modul în care funcționează piața muncii este un factor inhibitor suplimentar. Instruirea prin seminarii educaționale din întreaga lume a afacerilor este limitată la agențiile non-statale. Cu toate acestea, informațiile relevante rămân împrăștiate și fragmentate, iar accesul la acestea este rezultatul unei bune rețele și al norocului.

¹¹¹ Novak, C. (2022). Entrepreneurship a pathway for female Ukrainian refugees.

¹¹² Malamidis, C. (2021). The path of business is paved with thorns for migrant women.





Pe scurt, în ceea ce privește toate observațiile noastre anterioare, există multe aspecte care trebuie abordate în direcția unui model mai durabil de antreprenoriat al femeilor migrante în Grecia.

Antreprenoriatul migrant se confruntă cu multe probleme pentru care s-au luat unele măsuri în încercarea de a îmbunătăți această situație, dar drumul este lung. În Grecia, în ciuda eforturilor depuse de anumite municipalități, ONG-uri și, cel mai recent, programul HELIOS pentru refugiați, derulat de Organizația Internațională pentru Migrație (OIM) și de parteneri, cu finanțare din partea Comisiei Europene, sprijinul pentru integrare a fost până în prezent fragmentat și insuficient ¹¹³.

Din acest motiv, intrarea migranților în acest spațiu nu este ușoară. Există multe bariere pentru a-și începe propria afacere și, de asemenea, cum să o gestioneze. Unele dintre cele mai importante sunt lipsa împrumuturilor fără garanții, discriminarea / lipsa de sprijin din partea birocrăției / administrației publice, criteriile restrictive de eligibilitate pentru finanțarea start-up-urilor de stat, sprijinul insuficient

din partea guvernului elen, programele insuficiente de formare pentru start-up-uri și rasismul inconfundabil de pe piață¹¹⁴.

Pe scurt, problemele sistemice, cum ar fi accesul la finanțare și birocrăția, apar atât ca provocări, cât și ca nevoi pentru migranți, deoarece acestea creează obstacole serioase pentru antreprenorii aspiranți și antreprenorii existenți. Statul elen trebuie să abordeze deficiențele sistemice, inclusiv reducerea birocrăției, democratizarea accesului la finanțare și îmbunătățirea disponibilității serviciilor de formare pentru femeile antreprenor migrante potențiale și existente¹¹⁵. Antreprenorii migranți care nu dispun de resurse suficiente se confruntă adesea cu dificultăți în accesarea creditelor din partea instituțiilor principale pentru a-și finanța afacerile antreprenoriale. Printre motive se numără lipsa istoricului creditelor/netransferabilitatea istoricului de credit din alte țări, lipsa unui statut de rezident stabil, lipsa garanțiilor sau criterii mai stricte stabilite de instituțiile de credit pentru împrumuturile acordate antreprenorilor migranți. Instituțiile de credit se pot confrunta cu alte probleme atunci când se ocupă de clienți antreprenori migranți, legate de o lipsă de cunoaștere și înțelegere a acestui grup specific de clienți. Din aceste motive, antreprenorii migranți se bazează de obicei pe rețele informale, cum ar fi familia sau comunitatea, pentru a obține sprijin financiar pentru a-și stabili afacerea¹¹⁶.

Sursa capitalului de pornire	% din migranți
------------------------------	----------------

¹¹³ International Rescue Committee Hellas. (2020). The time is now: A plan to realise the potential of refugees in Greece. International Rescue Committee Hellas.

¹¹⁴ ELIAMEP. (2022). Analysis of specific demands and needs of migrant women aiming to be entrepreneurs. ELIAMEP.

¹¹⁵ Natalia Rozalia Avlona, H. M. (2022). ATHENA; MIGRANT WOMEN AND ENTREPRENEURSHIP IN GREECE. ELIAMEP.

¹¹⁶ Burweila, A. (2019). MIGRANT AND YOUTH SOCIAL INCLUSION THROUGH ENTREPRENEURSHIP MY-SITE NATIONAL REPORT: GREECE 2018. Solidarity Now and Erasmus+; Program of the European Union.





Economii proprii	62.7%
Împrumut de la rude	15.3%
Economii proprii și împrumuturi de la rude	5.1%
Finanțare de stat (OAED)	5.1%
Credit bancar	5.1%
Finanțare combinată prin împrumuturi relative/co-naționale și bancare	3.4%
Economii proprii și finanțare de la stat	1.7%
Niciun răspuns	1.7%

Tabel 20: Sursa de finanțare pentru înființarea de întreprinderi pentru antreprenorii migranți pentru anul 2018 în Grecia. Raportul național privind incluziunea socială a migranților și a tinerilor prin antreprenariat: Grecia 2018

Dimpotrivă, antreprenorii greci aleg într-un procent ridicat finanțarea de stat și împrumuturile bancare pentru a-și începe propria afacere, iar în ultimele poziții există opțiunea de a-și folosi propriile economii. Acest lucru arată diferența dintre migranți și antreprenorii greci, o diferență care este rezultatul dificultății cu care se confruntă migranții în accesarea fondurilor guvernamentale.

ROMÂNIA

Așa cum arată studiile, sistemul antreprenorial din România încă este în dezvoltare. Un raport național recent indică faptul că țara are un potențial puternic, dar anumite schimbări ce ar trebui realizate pentru ca acest potențial să poată deveni realitate. Experții sunt de părere că barierele principale ale sistemului antreprenorial actual sunt lipsa încrederii, predictibilitatea și transparența, dar și accesarea finanțărilor și capacitatea limitată a instituțiilor educaționale de a avea un rol activ în această sferă. Mai mult, comunicarea inadecvată dintre părțile interesate ale acestui ecosystem și coordonarea slabă a actorilor guvernamentali încetinesc procesul de evoluție într-o sistem antreprenorial național (European Commission, 2018).

Sfera antreprenorială românească este, de asemenea, caracterizată ca fiind flexibilă și inovatoare. Astfel, tinerii sunt din ce în ce mai orientați spre afaceri și își doresc să înceapă o carieră antreprenorială. România are o serie de programe locale care au ca scop stimularea și susținerea antreprenorilor, **Startarium** le enumeră (<https://startarium.ro/articol/programe-antreprenori-2022>) și îi îndrumă pe antreprenori să-l găsească pe cel potrivit pentru ei. În plus, **Impact Hub Bucharest**





oferă îndrumare și suport informațional antreprenorilor care se gândesc să deschidă un startup (<https://www.impacthub.ro/programe/>).

În ceea ce privește sistemele de sprijin guvernamental, **Ministerul Antreprenoriatului și Turismului** oferă câteva informații utile pe site-ul lor (<http://www.imm.gov.ro/en/>). În plus, acest actor împreună cu **Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene** (<https://mfe.gov.ro/>) comunică informații cu privire la finanțare și alte instrumente care pot fi utilizate de antreprenori pentru a se stabili.

Începerea unei noi afaceri este o provocare, indiferent de sex, fundal sau alt element demografic. Cu toate acestea, cercetările au arătat că femeile au o perioadă mai grea în cadrul sistemului antreprenorial în comparație cu bărbații. Forbes (2018) notează că cele mai importante provocări cu care se confruntă femeile în calitate de antreprenoare sunt:

- Finanțare limitată
- Echilibrarea responsabilităților
- Teama de eșec
- Sistem de asistență inadecvat
- Inegalitatea de gen

În plus, așa cum am menționat în secțiunile anterioare, o femeie migrantă care ar dori să intre în lumea antreprenorială din România se va confrunta, cel mai probabil, cu probleme birocratice, comunicare problematică cu ceilalți actori și resurse de finanțare limitate.

ANALIZA CHESTIONARELOR

1. Rezultatele consorțiului Winbiz

Chestionarul a fost administrat unui număr de peste 100 de femei migrante care trăiesc în Portugalia, Italia, Germania, Republica Macedonia de Nord, Grecia și România, pentru a cunoaște profilul ir din fiecare țară, precum și opiniile lor cu privire la antreprenoriat.

PROFILUL FEMEILOR MIGRANTE

În total, *111 femei migrante* au răspuns la chestionar, aparținând următoarelor grupe de vârstă:





Grupa de vârstă	Nu. de respondenți
18-24	13
25-34	37
35-44	26
45-54	22
55-64	12
>64	1

Tabell 21 - Grupele de vârstă ale respondenților

Aproape 60% dintre femeile intervievate au un copil. În ceea ce privește starea civilă, 53% dintre femeile chestionate sunt căsătorite, 32% sunt singure/necăsătorite, 7,5% sunt văduve și 7,5% divorțate.

În ceea ce privește anul imigrației, majoritatea respondenților s-au mutat după 2010 (aproape 75%) sau între 1990 și 1999 (18%).

Anul imigrărilor	Procent
1980-1989	2%
1990-1999	18%
2000-2009	4,5%
2010-2019	37,5%
2020-2022	38%

Tabel 22 - Anul imigrației

Motive pentru imigrare



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT NUMBER: 2021-1-PT01-KA220-ADU-000033741

NAME PROJECT: Women's Innovative Business Incubation Zone



Aproape 45% dintre femeile chestionate au declarat că motivul pentru care au emigrat a fost familia (relația sau reîntregirea). 13,5% dintre femeile migrante au declarat că s-au mutat la studii, 17,5% au menționat munca și 18,5% au menționat statutul de refugiat.

Motivația pentru imigrație	Procent
Muncă	17,5%
Studii	13,5%
Familie (relație)	28%
Reîntregirea familiei	15,5%
Statutul de refugiat	18,5%
Altele _____	8%

Tabel 33 - Anul imigrației

Educație

În studiul realizat în cadrul acestui proiect, majoritatea femeilor care au răspuns au avut o formă de învățământ superior (60%), după cum se poate vedea în tabelul de mai jos:

Context educațional	Procent
Școală primară	9,5%
Școala gimnazială	29%
Diplomă de licență	32%
Diplomă de master de 1 an	11,5%
2 ani de specializare master	13,5%
Doctorat	3%
Fără educație	2%
Altele _____	6,5%

Tabel 24 - Calificările respondenților





B. OPINII PRIVIND ANTREPRENORIATUL

Prima întrebare referitoare la opiniile despre antreprenoriatul femeilor chestionate a fost dacă cuvântul antreprenoriat are o conotație negativă sau pozitivă pentru femeile chestionate, la care majoritatea femeilor au răspuns că pentru ei au avut o conotație pozitivă (80%), 15% dintre femei nu erau sigure, iar pentru 3 femei a avut o conotație negativă.

Respondenții au fost, de asemenea, întrebați dacă punctul lor de vedere cu privire la antreprenoriat s-a schimbat de când s-au mutat într-o altă țară, la care 41% dintre femei au răspuns că au răspuns că au avut și majoritatea, 50% dintre femei, au răspuns că nu au făcut-o.

Apoi, respondenții au fost întrebați dacă au lucrat ca antreprenori, la care 44% au spus că au și 56% au spus că nu au.

De asemenea, au fost întrebați dacă s-au gândit vreodată să-și înceapă propria afacere, la care 75% au răspuns că au, iar 25% au răspuns că nu au făcut-o.

În cazul în care au avut, li s-a cerut să menționeze sistemele de asistență pe care ar putea conta pentru a începe o afacere, cu următoarele răspunsuri:

Sisteme de suport percepute	Procent
Familia și rudele	34%
Autoritățile locale	7%
Rețele de femei antreprenoare	13,5%
Servicii pentru migranți	11%
Nu știu	29%
Altele _____	5%

Tabel 25- Servicii de asistență percepute

După cum se poate observa în Tabelul 4, majoritatea respondenților au răspuns că principalul sistem de sprijin pe care se pot baza pentru a începe o afacere este familia și rudele, urmate de cei care nu știu pe ce pot conta. Se pare că există o lipsă generală de reabilitate a serviciilor și programelor





de sprijin instituțional/guvernamental disponibile, subliniind importanța creșterii cunoștințelor în aceste domenii.

Când au fost întrebați care sunt principalele obstacole în calea începerii unei afaceri, motivul cel mai invocat a fost lipsa resurselor, urmată de incapacitatea de a obține capital de pornire sau alte tipuri de finanțare. De asemenea, este important să subliniem faptul că au fost menționate, de asemenea, lipsa unei educații adecvate și lipsa de competențe dure.

Motive	Răspunsuri
Lipsa resurselor	46
Imposibilitatea de a obține capital inițial sau altă finanțare	44
Lipsa rețelelor	31
Lipsa ideii de afaceri	27
Lipsa unei educații adecvate	26
Lipsa abilităților dure	22
Incertitudine cu privire la viitor	21
Lipsa partenerului de afaceri	20
Lipsa mentalității de afaceri	19
Lipsa de timp	16
Lipsa abilităților soft	16
Sunt mulțumit de poziția mea actuală	12
Motive culturale	11
Probleme de familie	9
Am primit prea mult feedback negativ de la alți antreprenori	7
Lipsa de interes față de antreprenariat	4
Altele_____	6

Tabel 26 - Obstacole în calea începerii unei afaceri





A existat, de asemenea, o întrebare cu privire la care sunt abilitățile fundamentale ale unui antreprenor. Femeile care au răspuns au fost rugate să voteze un set de abilități, clasificându-le importanța de la scăzut la ridicat. Acestea au fost abilitățile ordonate de la cele mai importante (mai multe voturi pozitive) la cele mai puțin importante (voturi mai puțin pozitive):

1. Îmbunătățire continuă
2. Rezolvarea problemelor
3. Creativitate
4. Evaluarea riscurilor
5. Încredere/reziliență
6. Leadership și lucru în echipă
7. Simțul inițiativei și al antreprenoriatului
8. Mentalitate globală
9. Comunicare
10. Conștientizarea culturală
11. Abilități de negociere
12. Gândire critică

13. Networking
14. Management de proiect
15. Valorificare și proprietate intelectuală
16. Transferul de cunoștințe
17. Comercializare

Deși toate abilitățile menționate sunt importante, îmbunătățirea continuă a fost considerată a fi abilitatea de top care este fundamentală pentru un antreprenor. De asemenea, femeile au fost întrebat dacă consideră că competențele lor lingvistice sunt adecvate pentru țara în care se află, la ce 64,5% au răspuns că sunt și 35,5% au considerat că abilitățile lor nu sunt adecvate.

De asemenea, femeilor chestionate li s-a cerut să precizeze care sunt cele trei abilități pe care le consideră a fi cele mai importante pentru o mentalitate antreprenorială. Acestea au fost cele mai frecvent citate abilități:

- Creativitate
- Gândire critică
- Networking
- Echipă
- Persistență
- Rezolvarea problemelor





- Reziliență
 - Răbdare
 - Planificare
 - Responsabilitate
 - Inteligență
 - Precizie
 - Deschidere
 - Viziune
 - Concretețe
 - Obiectivitate
 - Inițiativă
 - Sacrificiu
 - Determinare
 - Simț critic
 - Experiență
-
- Conducere
 - Constanță
 - Competitivitate
 - Respect
 - Atitudine pozitivă
 - Încredere
 - Pasiune

La final, femeile chestionate au fost întrebate ce domenii ar trebui să se îmbunătățească și/ sau să se dezvolte pentru a începe o afacere.

Zonă	Răspunsuri
Planificarea afacerii	66
Networking	46
Încrederea în sine	45
Comunicare	39
Dezvoltarea ideilor de afaceri	38





Înțelegerea grupului țintă	31
Reziliență și antreprenoriat	30
Competențe interculturale	30
Creativitate și competențe de inovare	30
Identificarea oportunităților și recunoașterea abilităților	29
Explorarea culturii de găzduire și a modalităților de integrare	27
Rezolvarea zilnică a problemelor	23
Orientarea grupului țintă	22
Altele, vă rugăm să specificați	6

Tabelul 27 - Competențe de îmbunătățire/dezvoltare

Marea majoritate a respondenților au subliniat necesitatea de a ști mai multe despre planificarea afacerilor pentru a începe o afacere, precum și necesitatea de a dezvolta abilități de networking.

În esență, femeile interesate recunosc necesitatea de a dezvolta abilități dure care au legătură cu cunoștințele necesare pentru a planifica și a conduce o afacere, dar și necesitatea de a lucra la competențe non-tehnice, cum ar fi încrederea și comunicarea. În plus, necesitatea de a lucra la competențe interculturale și de a explora cultura țării gazdă este, de asemenea, considerată importantă.

INTERVIURI DIRECTE ȘI COACHING CIRCLES

1. Comunitatea WINBIZ vorbește de la sine: constatări relevante

Pentru a observa și înțelege mai bine situația actuală, precum și datele de mai sus și pentru a asigura o abordare calitativă, în fiecare țară participantă au fost organizate interviuri directe și activități de focus grup, adresându-se persoanelor de diferite naționalități, medii și educație.

Participanților li s-au prezentat întrebări, infografice relevante, videoclipuri și rezultate ale cercetării, asupra cărora au avut loc discuții cu comentarii ale experiențelor și credințelor personale.

Deși fiecare participant s-a confruntat cu probleme și circumstanțe diferite și, de multe ori, opiniile lor au fost complet contradictorii, comunitatea a exprimat în general unele elemente de experiențe





și credințe care au fost comune nu numai în rândul participanților din aceeași țară, ci și în rândul țărilor însele.

- Participanții au declarat că s-au confruntat cu un tratament rasist, discriminatoriu sau prejudecăți, în special în prima lor perioadă în Europa, deși unii nu au considerat că problema este de o amploare semnificativă – mai degrabă o chestiune de lipsă de înțelegere și diferențe culturale.
- Cei mai mulți s-au confruntat cu discriminarea în viața lor academică și profesională, fiindcă li se ofereau doar locuri de muncă slab calificate sau fiind tratați/văzuți diferit din cauza accentului sau a barierelor lingvistice.
- Dificultăți au fost, de asemenea, prezente în viața lor de zi cu zi, fie cu locuințe, fie în ceea ce privește birocrăția, care de multe ori nu a avut o comunicare accesibilă și a întârziat procesele de recunoaștere a diplomelor.
- Cei mai mulți s-au simțit plini de speranță în ceea ce privește viitorul și s-au bucurat că acest proiect face un efort pentru a aduce acest subiect în atenție.
- Probleme de recunoaștere a diplomelor și limitări lingvistice, forțând participanții la locuri de muncă de grad inferior și cu salarii mai mici. Birocrăția aferentă și presiunea așteptărilor.
- Deși s-au confruntat cu prejudecăți, unii participanți nu au avut experiențe neplăcute, posibil datorită faptului că au fost albi și s-au căsătorit cu un cetățean european.
- Au fost descrise condiții proaste de muncă, ceea ce duce uneori la activități independente. Atitudinea pozitivă, buna comunicare, abilitățile soft și inventivitatea, consilierea adecvată și ajutorul profesional au fost câteva dintre caracteristicile și abilitățile necesare pentru activitățile independente menționate.
- Cursurile de limbi străine sunt abia atribuite femeilor căsătorite cu copii, datorită credinței că acestea vor avea grijă doar de gospodărie. Nevoia de cursuri lingvistice și integrative pentru femei, oportunități mai bune și educație antirasistă și anti-sexistă a fost puternic susținută.
- Barierele juridice și administrative constituie principala problemă, dar majoritatea migranților care doresc să se mute într-o altă țară îngreunează, de asemenea, integrarea lor.
- Necesitatea unor mecanisme de sprijin, cartografierea oportunităților naționale de antreprenariat și orientare pentru femeile care doresc să își înceapă propria afacere.
- Diferite tipuri de migranți pot oferi, precum și se așteaptă la lucruri diferite în funcție de abilitățile și capacitățile lor.
- Echilibrul dificil al rolurilor ca mame și femei care lucrează, lupta pentru integrare din cauza barierelor lingvistice și educaționale, precum și mai puține oportunități și ajutor decât femeile native.
- Obstacolele birocratice cauzează cele mai multe probleme pentru integrare, dar situația economică a țării și planificarea precară nu permit, de asemenea, progrese utile.





- Rasismul a fost prezent de unii, dar la fel a fost și dragostea și sprijinul altora.
- Instituțiile publice nu sunt în contact direct cu femeile migrante, în special cu cele interesate de antreprenoriat. Lipsa planurilor de acțiune.
- Deși la început sună frumos și atrăgător, unii participanți au considerat că emigrarea în România este mai dificilă în practică, cu unele elemente de conservatorism, dificultăți de muncă și niciun ajutor din partea instituțiilor. Alții au susținut că a fost destul de ușor și li s-a oferit sprijin.
- Integrarea lingvistică și socială au creat cele mai mari bariere. Procesele birocratice, cum ar fi conturile bancare și recunoașterea educației, au fost, de asemenea, menționate ca probleme.

2. Winbiz citate



Migrația este un drept, nu putem decide unde să ne naștem, dar putem alege unde este casa.

T.



Se simte ca plutind. A trăi într-o țară străină este ca și cum ai pluti printre două culturi.

P.



Căutăm nu doar integrarea între culturi ci astăzi există o nevoie urgentă de interacțiune conexă.

T.



Co-fundat de
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT NUMBER: 2021-1-PT01-KA220-ADU-000033741

NAME PROJECT: Women's Innovative Business Incubation Zone

Y.



Vise? Am destule. Nu mai încerc, birocrăția este prea înfricoșătoare.

S.



A nu face nimic este destul de greu. Este un fel de orbire

C.



Clar se vede! Văd un val de schimbare. Avem nevoie de o schimbare!

G.

COMPETENȚE NECESARE

1. Abordarea antreprenorială și cerințele specifice

Este adevărat că atunci când începi o nouă afacere trebuie să fii pregătit pentru multe provocări. Deci, pe măsură ce sunteți gata să faceți următorul pas în carieră, este nevoie de abilități generale care sunt necesare.

În primul rând, trebuie să fii curios pentru că adevărata inovație vine din gândirea creativă. Curiozitatea poate fi adesea trecută cu vederea, dar când vine vorba de pornirea dvs., învățarea, explorarea și gândirea sunt esențiale pentru a găsi cea mai bună soluție la orice probleme cu care



Co-funded by
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT NUMBER: 2021-1-PT01-KA220-ADU-000033741

NAME PROJECT: Women's Innovative Business Incubation Zone



v-ați putea confrunța. Fiind curios despre lumea din jurul tău poate determina alte persoane să urmeze exemplul și să-și exprime curiozitatea lor, de asemenea.

În al doilea rând, este obligatoriu să aveți o comunicare eficientă, deoarece abilitățile de comunicare și interpersonale la locul de muncă asigură așteptări clare și vor îmbunătăți și relațiile dintre colegi. Comunicarea scrisă eficientă, precum și verbală, vă va ajuta să construiți relații solide cu clienții, clienții și furnizorii dvs.

Trecând la pasul următor, una dintre cele mai importante caracteristici ale unui tânăr antreprenor este creativitatea. Toate start-up-urile trebuie să încerce să fie diferite de ceea ce a venit înainte. Dacă produsul sau serviciul dumneavoastră este același cu alte lucruri de pe piață, de ce și-ar dori cineva produsul sau serviciul dvs.?

Trecând la abilitățile de afaceri care sunt importante pentru start-up-uri putem spune că dezvoltarea web este una dintre cele mai importante abilități. Mai exact, prima interacțiune dintre afacere și noul client va fi prin dezvoltarea web. Noua realitate a pandemiei de COVID-19 a forțat companiile să se concentreze pe prezența lor online și, ca urmare, dependența de dezvoltarea web a preluat conducerea. Această nouă lume bazată pe tehnologie este setată să rămână, astfel încât a avea unele cunoștințe tehnice este vital.

Abilitățile financiare sunt, de asemenea, foarte importante, deoarece nu numai că aveți nevoie de sprijin financiar pentru a vă începe afacerea, dar trebuie, de asemenea, să mențineți un flux de finanțe pentru a rămâne în afaceri. Și în timp ce nu aveți nevoie să fiți un profesionist financiar, este

bine să vă familiarizați cu fundamentele de finanțare de afaceri. Acest lucru vă va ajuta să vă înțelegeți bugetele și performanța financiară.

Următoarea abilitate de afaceri este planificarea și strategia proiectelor. Cunoașterea fundamentelor planificării proiectului și apoi gestionarea cu succes a acestora este o abilitate cu adevărat importantă de a avea atunci când începeți o nouă afacere. Delegarea diferitelor sarcini altora va face lucrurile să meargă mult mai repede.

Următoarea este reziliența. Reziliența sună ca o abilitate "moale", dar este mai mult decât atât. Toate întreprinderile mici trec prin eșecuri, iar dacă nu aveți abilitățile de a îndura și de a învăța din aceste eșecuri, atunci nu aveți nicio șansă de a conduce o afacere de succes pe termen lung. Important pentru a face față eșecului este să aveți o mentalitate flexibilă. În loc să vezi eșecurile ca eșecuri este esențial să le vezi ca pe niște oportunități de învățare care te aduc cu un pas mai aproape de viitorul succes. În caz contrar, dacă vedeți eșecurile ca fiind limitele capacităților dvs., ați pus, în esență, o limită în jurul dezvoltării afacerii dvs.¹¹⁷.

¹¹⁷ Petrone, P. (2017). How to Start a Business : 6 Skills Every Entrepreneur needs to know.





În plus, este nevoie și de abilități digitale. Cele mai importante instrumente ale antreprenorului modern sunt, fără îndoială, un computer și un smartphone. Menținerea la curent cu cele mai recente tendințe tehnologice din aceste zile se poate simți aproape imposibilă. Dar dacă doriți să începeți o afacere, merită să învățați cum funcționează noile tehnologii pe măsură ce apar. Când ești capabil să folosești tehnologie în afacerea ta, o mulțime de lucruri devin mai ușoare. De exemplu, atunci când știi cum să utilizezi cel mai bun software financiar, salarizarea și urmărirea veniturilor devine mai simplă. Cunoașterea social media vă va ajuta să vă comercializați afacerea și chiar să atrageți angajați. Probabil că va trebui să utilizați Excel și Microsoft Word foarte mult. Fiți pregătiți să vă adaptați întotdeauna la tehnologii noi și îmbunătățiți¹¹⁸.

O altă abilitate esențială în afaceri este inteligența emoțională, iar cercetările arată că este un indicator principal al performanței la locul de muncă. Potrivit unui studiu recent realizat de TalentSmart, 90% dintre performerii de top au un grad ridicat de inteligență emoțională. Inteligența emoțională este de obicei împărțită în patru concepte: conștiința de sine, auto-managementul, conștientizarea socială și managementul relațiilor. Pe scurt, această abilitate se referă la capacitatea ta de a-ți înțelege emoțiile și modul în care acestea influențează anumite situații, precum și la capacitatea ta de a recunoaște și influența emoțiile celorlalți. Indiferent de industria sau poziția ta, având această conștientizare a ta și a celor din jurul tău îți va permite să ai mai mult control asupra interacțiunilor tale, precum și să te ajute pe tine și echipa ta să-ți atingi obiectivele în mod eficient¹¹⁹. Experiența managerială și de leadership este următoarea abilitate de business pe care trebuie să o aibă un tânăr antreprenor. Leadership-ul și gestionarea corectă a oamenilor este una dintre cele mai importante abilități necesare pentru ca start-up-ul tău să fie un succes. Liderii buni pot avea un impact uriaș asupra afacerilor, astfel încât cunoașterea a ceea ce face un lider bun este vitală. Motivarea colegilor îi va ajuta să-și atingă obiectivele și, prin urmare, să îmbunătățească succesul start-up-ului tău.

Abilitățile de networking sunt de asemenea importante. Construirea unor relații bune cu ceilalți vă va ajuta afacerea să obțină sprijinul de care are nevoie, dar și să ajute în dezvoltarea sa. Networking-ul este cea mai bună metodă de a face acest lucru. Networking-ul eficient vă poate ajuta să împărtășiți cunoștințe, să profitați de noi oportunități și să vă construiți și reputația. De asemenea, puteți întâlni alte întreprinderi mici și start-up-uri și vă puteți ajuta reciproc. Networking-ul poate fi adesea trecut cu vederea atunci când înființezi un start-up – la urma urmei, te vei trezi cu o mie și una de lucruri diferite de făcut simultan. Dar construirea de rețele profesionale este foarte importantă

¹¹⁸ De Oliveira, E. (2021). 9 Essential Skills You Need to Start and Run a Successful Business.

¹¹⁹ Matt, G. (2019). 10 IMPORTANT BUSINESS SKILLS EVERY PROFESSIONAL NEEDS.





și merită timpul și efortul. Veți ajunge să cunoașteți lucruri noi și de asemenea va crește încrederea în sine vorbind și interacționând cu oamenii¹²⁰.

2. Competențe necesare pentru femeile migrante pentru a-și începe propria afacere

Soft skills

Soft skills includ atât caracteristici personale precum încrederea, disciplina și auto-managementul, cât și competențele sociale, cum ar fi lucrul în echipă, comunicarea și inteligența emoțională. O persoană își poate dezvolta competențele non-tehnice nu numai prin contexte formale de învățare (e.g. școală, cursuri de formare), ci și în contexte non-formale (e.g. contexte de lucru sau experiențe de voluntariat) sau informale (e.g. experiențe)¹²¹.

În plus, competențele soft sunt abilitățile care permit unui antreprenor să se încadreze la un loc de muncă. Acestea includ personalitate, atitudine, flexibilitate, motivație și maniere¹²².

Nu există nicio îndoială că abilitățile de comunicare sunt esențiale pentru toate aspectele și interacțiunile vieții, inclusiv pentru comunicarea la locul de muncă. Grecii preferă contactele față în față cu telefonul sau comunicarea scrisă, iar relațiile personale sunt foarte apreciate. Prin urmare,

competența lingvistică ar trebui să fie o calificare evidentă. Pentru femeile migrante, limba greacă este o problemă generală, ceea ce le reduce capacitatea de a-și dezvolta competențele non-tehnice.

În plus, un antreprenor ar trebui să aibă capacitatea de a identifica o problemă, de a găsi cei mai importanți parametri în probleme complexe și, în cele din urmă, de a găsi soluții creative și practice pentru fiecare dintre ele. Rezolvarea problemelor este o metodologie care poate părea mecanică, dar este un proces extrem de creativ. Femeile migrante pot dezvolta cu siguranță această abilitate și, cu ajutorul unor lecții de specialitate, vor avea cunoștințele necesare pentru a rezolva orice problemă.

Un alt aspect al acestor abilități este comunicarea (abilitățile de comunicare). Nu este un dat faptul că fiecare persoană se poate exprima corect și clar în limba vorbită sau scrisă. În fiecare parte a vieții de zi cu zi și mai ales la locul de muncă, toată lumea ar trebui să fie în măsură să transmită mesajul lor în mod eficient, adaptându-și stilul și expresivitatea în funcție de ocazie. De la scrierea unui e-mail și documentarea completă a unui raport, la oferirea unei prezentări detaliate unui public

¹²⁰ FORTUNE GREECE. (2019). TMF: Η Ελλάδα έχει το πιο πολύπλοκο επιχειρηματικό περιβάλλον παγκοσμίως.

¹²¹ Boerchi, D., Di Mauro, M., & Sarli, A. (2020). Guidelines for the identification and assessment of migrants' soft skills.

¹²² Doyle, A. (2021). Top Soft Skills Employers Value with Examples.





mic sau mare, antreprenorul de astăzi trebuie să fie capabil să transmită mesajul său într-o manieră aprofundată și clară. Așa cum am menționat mai devreme, grupului nostru ținută i-ar putea fi greu cu această abilitate, dar cu exercițiu vor putea deveni foarte competenți.

În calificările de leadership, care înseamnă capacitatea de a gestiona, dezvolta și încuraja resursele umane cu scopul de a obține performanțe maxime este o parte a fiecărei personalități de conducere. În plus, capacitatea de a-și asuma responsabilitatea și inițiativa de a realiza un proiect la nivel înalt în termenele stabilite sunt competențe speciale pentru fiecare femeie migrantă care dorește să-și construiască și să avanseze în carieră¹²³.

În cele din urmă, prioritizarea, organizarea și capacitatea de a gestiona stresul sunt unele dintre cele mai importante abilități. Obligațiile din mediul de lucru sunt nesfârșite, ceea ce provoacă confuzie, stres și, în cele din urmă, performanță redusă. Cu toate acestea, prioritizarea corectă a sarcinilor și demonstrarea flexibilității în organizarea muncii într-un mod eficient reprezintă o abilitate deosebit de importantă pentru conducerea eficientă a unei afaceri. În mediul fiecărei companii moderne, responsabilitățile sunt multe, iar presiunea timpului este un fenomen aproape zilnic. A fi eficient, chiar și atunci când volumul de muncă este greu, și a trata problemele într-un mod pozitiv sunt abilități cheie pentru a vă diferenția afacerea.

Una dintre cele mai importante hard skills din zilele noastre este marketingul digital. Dacă un antreprenor vrea să-și dezvolte afacerea, unul dintre cele mai importante aspecte este să-și dezvolte marketingul digital. Acest lucru poate genera venituri semnificative, astfel încât având o strategie de marketing va facilita acest proces. Marketingul digital poate ajuta, de asemenea, antreprenorul să angajeze noi oameni¹²⁴.

Hard skills

Principala diferență dintre competențele non-tehnice și hard skills este că acestea din urmă sunt competențe specifice sau specializate care sunt necesare pentru anumite posturi din anumite sectoare. Dintr-un punct de vedere, aceste abilități sunt strict specifice locului de muncă, strâns

¹²³ Hatzi Filax Group. (2020). Hatzi Filax Group. Οι επαγγελματικές και κοινωνικές δεξιότητες (Soft Skills) είναι αναγκαίες για το μέλλον της εργασίας: <https://hatzifilax.com/2021/08/04/%CE%BF%CE%B9-%CE%B5%CF%80%CE%B1%CE%B3%CE%B3%CE%B5%CE%BB%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CE%B4%CE%B5%CE%BE/>

¹²⁴ Future Learn. (2021). Future Learn. Business skills for startups: <https://www.futurelearn.com/info/blog/business-skills-for-startups>





legate de cunoștințe, ușor de observat, măsurat și instruit. Ele constituie cerințele profesionale de bază ale unui loc de muncă și reprezintă în principal abilități cognitive¹²⁵.

În general, hard skills sunt competențe, cunoștințe și abilități specifice necesare pentru a îndeplini o anumită sarcină sau rol. Ele pot fi învățate prin educație și dezvoltare profesională. De obicei, ele sunt tehnice (dar nu întotdeauna) și ușor măsurabile¹²⁶.

De asemenea, se referă la cunoștințele și abilitățile de care o persoană are nevoie pentru a-și face treaba sau pentru a-și conduce afacerea. Din acest motiv, este important ca o femeie migrantă să aibă competențele menționate în paragrafele următoare, astfel încât să poată concura cu alți antreprenori. De asemenea, se referă la cunoștințele și abilitățile de care o persoană are nevoie pentru a-și face treaba sau pentru a-și conduce afacerea. Din acest motiv, este important ca o femeie migrantă să aibă competențele menționate în paragrafele următoare, astfel încât să poată concura cu alți antreprenori.

În plus, abilitățile de vânzare sunt, de asemenea, printre cele mai importante. Probabil cel mai important de pe listă și cel pe care antreprenorul nu îl poate externaliza. Dacă cineva nu își poate vinde produsul sau serviciul, nu poate fi antreprenor. Acest lucru se extinde dincolo de încheierea unui acord, de asemenea. Cele mai multe vânzări în stadiu incipient de afaceri provin din viu grai, astfel încât managementul relațiilor este foarte important.

În cele din urmă, alfabetizarea financiară ar putea fi adăugată. Una dintre cele mai importante hard skills în aceste zile este alfabetizarea financiară. La nivelul cel mai de bază, un nou antreprenor ar

trebui să înțeleagă cum să calculeze câți bani cheltuiesc și câștigă în fiecare lună. Acesta este primul pas în crearea unui buget și asigurarea sustenabilității afacerii. Acest tip de analiză financiară este, de asemenea, unul dintre primii pași în scrierea unui plan de afaceri formal, de care toată lumea are nevoie dacă intenționează să-și finanțeze afacerea cu un împrumut¹²⁷.

În unele dintre aceste competențe, femeile migrante se pot confrunta cu unele dificultăți din cauza barierelor lingvistice sau a nivelului lor educațional. Cu toate acestea, ele sunt destul de capabile să rezolve orice problemă dacă au ajutorul și cursurile de formare potrivite.

BUNE PRACTICI ȘI EXPERIENȚE ANTERIOARE

1. Introducere

¹²⁵ Tountopoulou, M., Drosos, N., & Vlachaki, F. (2021). Assessment of Migrants', Refugees' and Asylum Seekers' Hard Skills: Cultural Adaptation and Psychometric Properties of the NADINE Hard Skill Tests.

¹²⁶ VALAMIS LEARNING SOLUTION. (2021). VALAMIS. Hard Skills vs Soft Skills: <https://www.valamis.com/hub/hard-skills-vs-soft-skills#hard-skills>

¹²⁷ Guidant financial. (2021). Guidant financial. The Skills You Need To Start a Business in 2022 (And How To Develop Them): <https://www.guidantfinancial.com/blog/small-business-skills/>





Următoarea analiză reprezintă o mare oportunitate de a înțelege importanța integrării migranților în societate. Rezultatele lor ne-au ajutat să cunoaștem nevoile reale ale migranților (și mai precis, ale femeilor migrante) în ceea ce privește cultura de afaceri. De asemenea pentru a înțelege nevoia de îmbunătățire a serviciilor oferite de organizațiile publice sau dezvoltarea activităților care ajută femeile migrante să își dezvolte o afacere. În plus, a devenit clar că migrația ar putea avea o contribuție pozitivă la finanțele publice și la bunăstarea țărilor gazdă, dacă țările încearcă să ajute migranții, oferindu-le oportunitățile de a-și demonstra abilitățile.

Cu toate acestea, rezultatele acestor programe au fost temporare și problema pare încă să existe. Migranții continuă să se confrunte cu probleme grave în ceea ce privește integrarea, iar oportunitățile de a-și construi un viitor mai bun prin conducerea propriilor întreprinderi sunt limitate. Din acest motiv, proiecte precum cele anterioare sunt importante pentru a continua să existe. Integrarea rapidă și reușită este esențială pentru a maximiza oportunitățile create de fluxurile migratorii, precum și pentru a promova coeziunea socială și dezvoltarea favorabilă incluziunii și capacitatea migranților de a deveni cetățeni independenți și productivi.

2. Un repertoriu valoros

PORTUGALIA

Mai multe proiecte din Portugalia abordează antreprenoriatul feminin și, de asemenea, antreprenoriatul imigrant (deși nu pare să existe unul care să vizeze în mod specific femeile

antreprenoriale care sunt, de asemenea, migrante). Două exemple sunt descrise mai jos, unul axat în mod specific pe cetățenii migranți, iar celălalt pe femei:

PEI – Projeto Promoção do Empreendedorismo Imigrante (Promovarea proiectului de antreprenoriat imigrant)

- Organizatorii

Această inițiativă a fost organizată din 2009 de ACM (Alto Comissariado para as Migrações – Înalțul Comisariat pentru Migrație).

Criterii de selecție pentru participanți

Participanții ar trebui să fie cetățeni migranți care intenționează să structureze o idee de afaceri, cu scopul de a o pune în aplicare.

- Conținut





Această inițiativă constă într-un curs care ajută participantul să structureze o idee de afaceri și să dezvolte abilități antreprenoriale. În plus, după curs, participanții au acces la consultanță și ateliere și evenimente tematice.

- Durată

Cursul durează 62 de ore și se desfășoară pe parcursul a 10 săptămâni (cu 10 sesiuni colective și 8 sesiuni individuale).

- Punctele forte și punctele slabe aparente ale conținutului cursului și alte puncte de vedere

Un studiu de evaluare a fost realizat în 2014, iar majoritatea (88%) celor care au participat la studiu au fost mulțumiți de rezultate. După curs, s-a înregistrat o creștere a numărului de persoane care desfășoară activități independente (de la 5% la 12%) și o reducere a persoanelor care au fost șomeri de peste un an (de la 10% la 8%), dar și pentru cei care se aflau în șomaj de lungă durată (de la 49% la 38%). De asemenea, la încheierea cursului, 9% dintre participanții întrebați și-au creat propria afacere. Prin urmare, se poate spune că unul dintre punctele forte ale acestui curs este că a ajutat unii dintre participanții săi să-și găsească un loc de muncă și / sau să-și creeze propriile afaceri. În plus, s-a raportat că sesiunile au ajutat, de asemenea, participanții să-și dezvolte abilitățile de limbă portugheză și au dobândit cunoștințe despre legislația portugheză și legislația muncii. Unul dintre punctele slabe percepute ale cursului a fost că nu există mecanisme de urmărire pentru persoanele care renunță la curs sau nu primesc o scrisoare de recomandare. Cu toate acestea, în general, cursul s-a ridicat la înălțimea așteptărilor majorității participanților¹²⁸.

- Rezultatele. Au crescut aceste cursuri antreprenoriatul în rândul femeilor migrante? În ce domenii?

Studiul care evaluează rezultatele acestui program nu face diferența între bărbați și femei și nici nu se concentrează pe domenii specifice.

- Lecții învățate. Ce putem învăța noi (consorțiul Caleidoscop) din aceste cele mai bune/cele mai rele cazuri?

Acest proiect este un exemplu pozitiv de bună practică și modul în care cursurile axate pe antreprenoriat și dezvoltarea competențelor și a planurilor de afaceri conexe pot avea un efect tangibil asupra ocupării forței de muncă și a statutului socioeconomic al comunităților de migranți.

Programul [FAME](#)

¹²⁸ Barroso, S. et al (2014). *Estudo de Avaliação de Impacto e Resultados do Projeto Promoção do Empreendedorismo Imigrante*. ACM, I.P.





- Organizatorii

Acest program este dezvoltat de IFDEP – Instituto para o Fomento e Desenvolvimento do Empreendedorismo em Portugal (Institutul de Promovare și Dezvoltare a Antreprenoriatului din Portugalia).

- Criterii de selecție pentru participanți

Acest program se adresează femeilor angajate sau șomere care doresc să adere la piața muncii, prin activități independente. Stagiarii care au oferit deja planuri/proiecte de afaceri coerente au prioritate.

- Conținut

Cursul este structurat pe trei axe. Primul constă în sesiuni de instruire menite să doteze participanții cu cunoștințe fundamentale de management pentru crearea și desfășurarea afacerilor lor. Acest curs se concentrează pe crearea de microîntreprinderi și întreprinderi mici. A doua axă are de-a face cu consultanța. Acest lucru este disponibil pentru stagiarii care termină formarea și continuă să-și creeze afacerea, cu scopul de a sprijini consolidarea planurilor lor de afaceri și punerea în aplicare a obiectivului lor. Ultima axă este sprijinul financiar. Stagiarii care termină cursul și au un plan de afaceri aprobat de IFDEP pot primi sprijin financiar în valoare de 12 ori mai mare decât indicele de asistență socială.

- Durată

Durata programului nu este specificată pe site, cu toate acestea, pentru companiile create în cadrul proiectului, acestea vor avea dreptul la până la 80 de ore de consultanță.

- Punctele forte și punctele slabe aparente ale conținutului cursului și alte puncte de vedere

Punctele forte ale acestui program au legătură cu faptul că încurajează dezvoltarea competențelor femeilor în ceea ce privește antreprenoriatul și are, de asemenea, posibilitatea de a oferi ajutor financiar pentru a începe o afacere, oferind îndrumare în fazele de început ale afacerii. Un alt punct forte este, de asemenea, că este complet gratuit pentru participanți. Deși accesul la conținutul

specific al cursului nu este disponibil online, se pare că este destul de cuprinzător și a avut multe cazuri de succes, de femei care încep afaceri la încheierea acestuia.

- Rezultatele. Au crescut aceste cursuri antreprenoriatul în rândul femeilor migrante? În ce domenii?

Da, site-ul inițiativei conține o secțiune numită Wall of FAME, care prezintă exemple de companii de succes în multe domenii, printre care Turism, Cazare, Fotografie, Alimente și Băuturi, Frumusețe, Consultanță Financiară / Juridică, Produse Artizanale, Îmbrăcăminte, printre altele.





- Lecții învățate. Ce putem învăța noi (consorțiul Caleidoscop) din aceste cele mai bune/cele mai rele cazuri?

Acest program pare să aibă succes, arătând avantajele combinării formării cu consultanța și de asemenea, cu beneficiul ajutorului financiar.

ITALIA

Valorificarea competențelor înalte ale migranților

<http://valorize.odl.org/>

Proiectul Valorize este un proiect european care se concentrează pe migranții adulți cu competențe profesionale medii-înalte care fie nu pot participa la piața muncii, fie dețin poziții slabe în comparație cu calificările lor. Proiectul își propune să îmbunătățească competențele non-tehnice ale migranților care caută un loc de muncă sau lucrează în poziții inferioare, prin furnizarea de evaluare și formare a soft skills, precum și prin dezvoltarea unui portofoliu electronic și a unui CV video care să demonstreze aceste competențe. Proiectul își propune să dezvolte 4 rezultate pentru a ajuta profesioniștii, întreprinderile, formatorii, agențiile de ocupare a forței de muncă și migranții în efortul lor de a îmbunătăți capacitatea de inserție profesională a migranților și integrarea pe piața muncii.

Let's Digital – Metode de formare digital pentru a sprijini învățarea antreprenorială a femeilor migrante

<https://lets-digital.eu/>

Proiectul își propune să ofere profesioniștilor care lucrează cu femeile migrante competențe digitale pentru a le îmbunătăți capacitatea de a oferi activități de formare și alte servicii conexe prin intermediul instrumentelor TIC. Participanții vor dobândi, de asemenea, competențe privind antreprenoriatul pentru a sprijini femeile migrante în definirea rutelor lor către piața forței de muncă, precum și competențe non-tehnice privind multiculturalismul, comunicarea și aspectele legate de gen. Proiectul este finanțat prin Programul Erasmus+, Acțiunea Cheie 2 - Parteneriate pentru pregătirea pentru educația digitală.

Support Me



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT NUMBER: 2021-1-PT01-KA220-ADU-000033741

NAME PROJECT: Women's Innovative Business Incubation Zone



Support Me a fost creat pentru a răspunde nevoilor de formare care au apărut în timpul unui proiect anterior numit "DIME - Dezvoltarea de competențe și module de formare care favorizează incluziunea migranților în Europa". În cadrul proiectului DIME, practicienii implicați în faza pilot și-au exprimat dorința puternică de a fi instruiți pe teme specifice legate de competențele interculturale. Support Me își propune să răspundă acestei nevoi de formare, printr-o abordare multidisciplinară și multiprofesionistă, prin furnizarea principalelor cunoștințe și informații de care au nevoie practicienii în domeniul informațiilor pentru a promova incluziunea socială și profesională efecace și eficientă a migranților. Proiectul este finanțat prin programul Erasmus +, Activitatea cheie 2 - Parteneriate strategice pentru educația adulților.

Refu'In – Un instrument inovator pentru incluziunea refugiaților

Proiectul Refu'In își propune să identifice și să disemineze bunele practici, la nivel local, național și european, aferente domeniului incluziunii sociale a refugiaților și a solicitanților de azil primiți în țările UE. Datorită analizei bunelor practici identificate, va fi dezvoltat un kit de formare care va permite tuturor partenerilor implicați să formeze tehnicieni, asistenți sociali și toți cei implicați în serviciile de imigrație pentru a îmbunătăți strategiile de intervenție cu solicitanții de azil și titularii de protecție internațională. Proiectul este cofinanțat de Comisia Europeană în cadrul Programului Erasmus+ 2019, Activitatea cheie 2 - Parteneriate strategice pentru educația adulților.

MigrEntrepreneur

<https://qbsgewerkstatt.de/migrentrepreneur/>

Proiectul MigrEntrepreneur (MigrEnt) își propune să prezinte exemple de bune practici de învățare antreprenorială și de start-up-uri de migranți sau refugiați, integrând abordări de succes în măsuri educaționale posibile pentru capacitatea migranților, pentru a le oferi competențe, care sunt recunoscute și în alte state, dacă intenționează să se mute. Obiectivul proiectului este învățarea antreprenorială. "Educația antreprenorială pregătește oamenii să fie persoane responsabile și întreprinzători. Îi ajută pe oameni să-și dezvolte abilitățile, cunoștințele și atitudinile necesare pentru a-și atinge obiectivele pe care și le-au propus.



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT NUMBER: 2021-1-PT01-KA220-ADU-000033741

NAME PROJECT: Women's Innovative Business Incubation Zone



EMI: Existenzgründung, Migration, Integration (înfiiințare de întreprinderi, migrație, integrare)

Proiectul IME (Centrul de Coordonare și Consultanță pentru Start-up-uri, Migrație și Integrare) are sarcina de a sprijini migrații în drumul lor către activități independente și de a-i însoți în faza post-înfiiințare. Proiectul se adresează absolvenților de universitate și lucrătorilor calificați cu experiență în domeniul migrației care sunt interesați să-și înființeze propria afacere. Pas cu pas, se acordă sprijin până la înregistrarea activităților independente, de exemplu în formularea ideii de afaceri în planul de afaceri, finanțarea sau în relațiile cu autoritățile, cum ar fi înregistrarea unei întreprinderi. Proiectul însoțește start-up-urile de la idee la planul de afaceri până la înregistrare, consiliază și susține. Acest lucru funcționează prin consultanță, coaching și o gamă largă de ateliere de lucru pe teme economice importante, inclusiv "business german" și drept fiscal.

IME este finanțat de landul Saxonia-Anhalt și de Fondul social european. ePlan consult GmbH și RKW Sachsen-Anhalt GmbH sunt responsabile de implementare. Participarea este gratuită.

MIGRIS – Migrantinnen und Migranten gründen im Saarland (Migrants Start up in the Saarland)

Proiectul oferă sprijin orientat către grupul țintă cu expertiza noastră și mulți ani de experiență în domeniul start-up-urilor și migrației/integrării. MIGRIS consiliază și însoțește fondatorii cu o istorie a migrației într-o manieră sensibilă la limbă și migrație. În acest fel, ei doresc să atragă companii noi, inovatoare și durabile în Saarland. Obiectivele sunt de a sprijini întreprinderile nou-înfiiințate de succes, de a evita start-up-urile precare, de a asigura succesul și de a furniza informații cu privire la subiectul întreprinderilor nou-înfiiințate, iar prin aceasta de a consolida economia Saarland.

MIGRIS este finanțat de Ministerul Economiei, Inovării, Digitalului și Energiei și fondul european pentru dezvoltare regională. FITT - Institute for Technology Transferat Universitatea pentru Tehnologie și Economie din Saarland gGmbH ePlan consult GmbH sunt responsabile pentru implementare. Participarea este gratuită.

MIGRANTINNEN gründen - Perspektive Selbständigkeit (FOUNDING FEMALE MIGRANTS - Perspectiva asupra activităților independente)

Proiectul oferă consultanță și educație pentru femeile migrante, care sunt interesate să-și înceapă propriile afaceri. Proiectul oferă sprijin, deoarece implementarea cu succes necesită o planificare intensivă în avans. Ajută la revizuirea profilului personal de pornire și a situațiilor individuale de viață





și oferă oamenilor cunoștințe despre începerea unei afaceri. Acesta ajută la dezvoltarea strategiilor de realizare a conceptelor de afaceri și oferă consultări, verificări individuale ale competențelor și ateliere adaptate nevoilor individuale. Proiectul sprijină, de asemenea, construirea unei rețele adecvate prin evenimente și acompaniament în infrastructura regulată de pornire.

Este un proiect special al Biroului de Coordonare Femei și Afaceri și este finanțat de Ministerul Economiei, Energiei, Transporturilor și Locuințelor (HMWEVW), Fondul European de Dezvoltare Regională (FEDR) și Departamentul pentru Femei al orașului Frankfurt pe Main.

REPUBLICA MACEDONIA DE NORD

PROGRAMUL DE ACTIVITĂȚI INDEPENDENTE

DATA DE ÎNCEPERE, aprilie 2009, DATA DE ÎNCHEIERE, decembrie 2018

STARE, Finalizat

BUGET: 18.941.899 DOLARI

BIROUL DE PROIECT, PNUD Macedonia de Nord

PARTENER DE IMPLEMENTARE

Min.Labor & Politica Societății MKD

DONATORI: GUVERNUL MACEDONIEI DE NORD ȘI PROGRAMUL NAȚIUNILOR UNITE PENTRU DEZVOLTARE

Rezumat

Programul privind activitățile independente este o parte esențială a strategiei naționale de ocupare a forței de muncă și a măsurilor naționale active pe piața forței de muncă care au fost concepute pentru a promova o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii sociale. Obiectivul principal al acestui proiect este de a reduce șomajul prin încurajarea creării de întreprinderi mici care să ofere un trai antreprenorilor de succes.

Activități:



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT NUMBER: 2021-1-PT01-KA220-ADU-000033741

NAME PROJECT: Women's Innovative Business Incubation Zone



- Formare antreprenorială pentru dezvoltarea competențelor de afaceri,
- Sprijin în dezvoltarea unui plan de afaceri,
- Înregistrarea companiei,
- Acordarea de granturi pentru înființarea startup-urilor sub formă de echipamente și/sau materiale;
- Coaching și mentorat.

Programul este implementat în toate municipalitățile din întreaga țară.

Rezultatele:

- Pe o perioadă de 12 ani, peste 33 000 de șomeri au aplicat pentru program;
- Peste 14.000 de candidați au participat la cursuri de antreprenoriat și dezvoltare a planurilor de afaceri;
- De la începutul său, în 2007, acest proiect a permis peste 11.000 de persoane să-și deschidă propriile afaceri;
- 35% dintre aceste întreprinderi sunt conduse de femei antreprenoare și 30% de tineri;
- Un procent remarcabil de 70% dintre companiile create prin proiect sunt active și astăzi;
- Peste 13 000 de persoane au fost angajate cu normă întreagă în cadrul programului de activități independente și de creare de locuri de muncă pentru sprijinirea IMM-urilor, organizațiilor civile și întreprinderilor sociale existente;
- Până în prezent, 198 de persoane cu dizabilități au absolvit cursurile de formare antreprenorială, în timp ce 146 de întreprinderi au fost înregistrate. 32,19% sunt femei cu dizabilități antreprenoare care și-au deschis propria afacere;
- Acest program a contribuit la reducerea ratei șomajului la nivel național cu 3%.

Planificarea și discursul politicii în domeniul migrației bazate pe date concrete în Macedonia de Nord

DATA DE ÎNCEPERE: 2020-10-28, DATA DE ÎNCHEIERE: 2023-04-27

STARE: În curs de desfășurare

BUGET: \$1,500,000

Țara: Macedonia de Nord



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT NUMBER: 2021-1-PT01-KA220-ADU-000033741

NAME PROJECT: Women's Innovative Business Incubation Zone



Teme transversale: abordarea întregului guvern, Organizația Internațională pentru Migrație (OIM), Înaltul Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați (ICNUR), Fondul Națiunilor Unite pentru Populație (UNFPA)

Obiectiv-cheie

Macedonia de Nord este afectată de mișcări puternice de migrație mixte, dar nu dispune de date fiabile cu privire la care să își construiască politica în domeniul migrației. Finanțat de Fondul fiduciar multipartit pentru migrație, obiectivul acestui program comun este de a consolida capacitatea națională de a colecta, partaja și analiza date și de a sprijini dezvoltarea unei politici în domeniul migrației bazate pe date concrete. Programul comun se concentrează, de asemenea, pe utilizarea dovezilor colectate pentru a sensibiliza publicul larg cu privire la migrație și pentru a preveni xenofobia și stigmatizarea migranților și a refugiaților.

Activități principale

Evaluarea inițială a nevoilor a fost efectuată printr-un proces consultativ în cadrul căruia agențiile ONU și guvernul național au fost implicate activ. Cu accentul pus pe schimbul de date între instituțiile-cheie și implicarea activă a Oficiului de Stat pentru Statistică și a trei ministere diferite, acest program comun este puternic ancorat pe întregul principiu guvernamental. Programul comun integrează, de asemenea, întreaga dimensiune a societății, după cum reiese din implicarea diferitelor părți interesate, inclusiv a organizațiilor interguvernamentale regionale, a organizațiilor naționale ale societății civile, a gândirii, a sectorului privat, a mediului academic și a comunităților locale. Au fost identificate complementarități cu programele existente sau planificate și vor garanta durabilitatea. În special, programul comun va asigura integrarea dimensiunii migrației în principalele mecanisme existente de colectare a datelor, cum ar fi viitorul recensământ și ancheta anuală asupra forței de muncă. Inovația este, de asemenea, foarte prezentă prin sprijinul oferit țării în experimentarea pentru prima dată cu utilizarea unor seturi mari de date proxy sau "big data".

Beneficiari: Factorii de decizie politică, migranții și refugiații

Proiectul de extindere a întreprinderilor mici

DATA DE ÎNCEPERE: 2012-04-01, DATA DE ÎNCHEIERE: 2017-03-31

STARE, Finalizat

BUGET: 6.700.000 dolari

USAID MACEDONIA, AMBASADA ELVEȚIEI în Republica Macedonia

Rezumat



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT NUMBER: 2021-1-PT01-KA220-ADU-000033741

NAME PROJECT: Women's Innovative Business Incubation Zone



USAID Macedonia Small Business Expansion Project (SBEP) a fost un proiect pe cinci ani, cofinanțat de guvernul elvețian și implementat de CARANA Corporation, menit să consolideze capacitatea sectorului privat de a stimula dezvoltarea economică regională și crearea de locuri de muncă în anumite regiuni ale Macedoniei. Obiectivele sale au fost de a implica liderii de afaceri, administrațiile locale, centrele de dezvoltare regională și alte instituții pentru a identifica oportunitățile de piață pentru creștere și crearea de locuri de muncă, pentru a îmbunătăți capacitatea microîntreprinderilor, a întreprinderilor mici și mijlocii (MIMM) de a răspunde noilor oportunități de piață și de a crește și de a consolida capacitatea organizațiilor de servicii de afaceri (BSO) de a identifica și de a servi mai bine nevoilor MIMM-urilor, construind în același timp capacitatea de forță de muncă necesară pentru a sprijini creșterea MIMM-uri.

Lecții învățate

Femeile în afaceri:

- Fundația Egalite necesită finanțare pentru personalul de conducere profesionist pentru a asigura sustenabilitatea acestora și creșterea Fondului de sprijin pentru femeile și tinerii antreprenori.
- Este nevoie de un catalizator precum Fundația Egalite pentru a menține sectorul public și privat care contribuie la creșterea economică și antreprenoriatul femeilor și tinerilor din Polog.
- Creșterea întreprinderilor deținute de femei este cea mai bună abordare de emancipare economică pentru femeile din zonele rurale conservatoare (predominant musulmane), ceea ce reprezintă o condiție prealabilă pentru o mai mare implicare în procesele democratice.

GRECIA

În ultimii ani, Grecia a încercat să ofere din ce în ce mai multe oportunități în educația de afaceri, în special comunității de migranți. Unele dintre cele mai importante proiecte vor fi analizate în paragrafele următoare, în încercarea de a înțelege scopul, rezultatele și lecțiile lor.





PROIECTUL ATHENA (ABORDĂRI PENTRU VALORIFICAREA POTENȚIALULUI ANTREPRENORIAL RIDICAT AL FEMEILOR MIGRANTE DE A CONTRIBUI LA INTEGRAREA LOR SOCIALĂ ȘI ECONOMICĂ)¹²⁹

Durata: 2021-2022

Organizatorii:

- FAMI - Comisia Europeană Direcția Generală Migrație și Afaceri Interne
- Fundația Elenă pentru Politică Europeană și Externă (ELIAMEP)

Descriere: Scopul său este de a contribui la integrarea economică și socială a femeilor migrante în societatea UE prin îmbunătățirea serviciilor de sprijin antreprenorial destinate femeilor migrante și prin crearea unei căi antreprenoriale specifice pentru acestea.

Criterii de selecție: Proiectul a adus beneficii unui număr de 210 femei migrante și a sporit capacitățile a peste 35 de profesioniști.

Conținut:

1. Competențe de formare în limba greacă.
2. Sprijin pentru procedurile birocratice legate de administrația publică elenă.
3. Instruire în domeniul finanțelor de afaceri, inclusiv realizarea unui plan de afaceri.
4. Training de marketing.
5. Accesul la oportunitățile de achiziții publice.
6. Acces la finanțare, împrumuturi, microfinanțare.
7. Informarea programelor generale de susținere a antreprenoriatului.
8. Organizații comerciale și rețele.

Puncte forte și puncte slabe:

- Identificarea și analiza nevoilor femeilor migrante în direcția antreprenoriatului.
- Identificarea bunelor practici.
- Pregătirea materialelor și activităților de sprijin pentru femeile antreprenoare migrante.
- Formarea profesioniștilor, a profesioniștilor din organizațiile care lucrează cu antreprenori instruiți în diferitele teme identificate prin identificarea nevoilor și cerințelor femeilor migrante.
- Evaluare personală și instruire pentru crearea de noi companii, elaborarea planurilor de afaceri, inovare și competențe digitale.
- Scheme de sprijin financiar.
- Consultanță și servicii de însoțire pentru obținerea de microcredite, finanțare pentru activitatea lor de afaceri, subvenții și subvenții disponibile pentru antreprenori.

Rezultatele:

¹²⁹ Athena. Athena. <https://athenaproject.net/>





- O mai bună cunoaștere a nevoilor și cerințelor femeilor migrante, care completează lucrările și cercetările anterioare cu domenii suplimentare de cercetare și abordare practică a serviciilor organizațiilor de sprijinire a afacerilor.
- Programe îmbunătățite de sprijinire a antreprenoriatului femeilor migrante. Vor fi lansate noi servicii în fiecare teritoriu reprezentat în proiect, reflectate în 6 planuri de acțiune care vor include o cale antreprenorială pentru femeile migrante gata să fie adoptată.
- Mai multe femei s-au integrat din punct de vedere economic și social. Numai pe durata proiectului, cel puțin 30 de femei vizate în cadrul proiectelor-pilot din fiecare regiune participantă, ceea ce ar reprezenta un total de 210 femei cu capacități antreprenoriale sporite.
- Îmbunătățirea capacității profesioniștilor care evaluează femeile migrante. Prin proiect, 35 de ofițeri și profesioniști și-au sporit capacitățile de la mai multe organizații de sprijinire a afacerilor, ONG-uri și alte organizații care lucrează direct cu femeile migrante.
- Efectuarea politicilor la diferite niveluri, facilitată de o serie de recomandări. Aceste recomandări de politică bazate pe lecțiile învățate în timpul proiectului și au facilitat transferabilitatea planurilor de acțiune sau adoptarea unor măsuri specifice în cadrul politicilor diferitelor regiuni și țări din Uniunea Europeană.

Lecții învățate:

- Să cunoască cerințele și nevoile reale ale femeilor migrante în ceea ce privește cultura antreprenorială.
- Îmbunătățirea serviciilor oferite de organizațiile publice femeilor migrante în domeniul antreprenoriatului.
- Acordarea de sprijin femeilor migrante care doresc să lanseze o activitate de afaceri, contribuind la integrarea lor economică și socială.
- Dezvoltarea de activități de consolidare a integrării sociale și economice a femeilor migrante.

2. BUSINESS FOR YOUTH: SOLIDARITYNOW YOUTH ENTREPRENEURSHIP PROGRAM¹³⁰

Durata: 2018-2019

¹³⁰ Solidarity Now. Business For Youth. <https://www.solidaritynow.org/en/businessforyouth/>



**Organizatorii:**

- Fundația Citi
- IRC (Comitetul Internațional de Salvare)

Descriere: În acest program integrat, migranții vor dobândi cunoștințe și își vor dezvolta abilitățile necesare pentru a face primii pași ca profesionist. Ei vor învăța principiile de bază ale antreprenoriatului și metoda care îi va ajuta să construiască un brand de succes.

Criterii de selecție: Participanții pe durata programului trebuiau să aibă sediul la Atena. Tineri cu vârsta cuprinsă între 18-30 de ani. Refugiații sau solicitanții de azil cu ședere legală în Grecia, care beneficiază de protecție internațională în Grecia, migranții cu permis de ședere pentru Grecia, grecii șomeri. Nivel adecvat în cel puțin una dintre limbile oferite: greacă, engleză, arabă, farsi sau franceză.

Conținut:

1. Ziua orientării,
2. Costul începerii unui start-up Prețurile,
3. Abilitați de comunicare,
4. Prezentarea ideii de afacere
5. Competențe antreprenoriale;
6. Design Thinking,
7. Competențe digitale,
8. Soft Skills,
9. Studii juridice,
10. Branding profesional,
11. Stabilirea obiectivelor.

Puncte forte și puncte slabe: 19 cursuri s-au desfășurat în limbile engleză, farsi, arabă și greacă.

Rezultate: 350 de tineri au finalizat cu succes programul de formare, au profitat de ocazie pentru a gândi, a se dezvolta, a prezenta și, mai presus de toate, a-și testa ideile de afaceri într-un mediu "necunoscut". S-a acordat importanță dezvoltării competențelor non-tehnice și transiterii de cunoștințe direct aplicabile activității de afaceri, cum ar fi calculul costurilor, brandingul, finanțarea etc. Antreprenorii și profesioniștii au fost mentori ai participanților, care au reușit să-și pună în aplicare planurile de afaceri într-un mod profesionist și, cel mai important, sustenabil. De fapt, 30

dintre ei au primit în continuare sfaturi personalizate și îndrumări cu privire la dezvoltarea planului de afaceri.

Lecții învățate: Prin acest program au întâlnit oameni talentați și puternici care au reușit să-și înceapă propria afacere.





IntegrAction (ACȚIUNE PENTRU INTEGRAREA SOCIOECONOMICĂ A REFUGIAȚILOR ȘI A SOLICITANȚILOR DE AZIL)¹³¹

Durata: 2019-2022

Organizatori: KMOP – Centrul de Acțiune Socială și Inovare (Erasmus+)

Descriere: IntegrAction are ca scop promovarea incluziunii sociale și economice a refugiaților și a solicitanților de azil în contextul local al primirii, prin furnizarea de instrumente inovatoare care să le îmbunătățească competențele lingvistice, socio-profesionale și antreprenoriale și să stimuleze participarea activă a acestora în comunitățile locale.

Criterii de selecție: migranți, refugiați, solicitanți de azil și practicieni care lucrează cu refugiați și solicitanți de azil, precum și cu societățile-gazdă pe scară mai largă.

Conținut:

1. Set de instrumente digitale privind instrumentele digitale pentru alfabetizare și competență lingvistică,
2. Manual pentru a facilita antreprenoriatul și înființarea de întreprinderi.

Puncte forte și puncte slabe: setul de instrumente a permis extinderea cunoștințelor operatorilor/educatorilor care lucrează cu migranții, refugiații și solicitanții de azil cu privire la instrumentele și instrumentele digitale pentru alfabetizare și consolidarea competențelor lingvistice. Operatorii au împărtășit cu refugiații și solicitanții de azil utilizarea instrumentelor digitale mai adecvate pentru a activa un proces de autoînvățare pe tot parcursul vieții a limbii țării gazdă. În plus, refugiații pot înțelege importanța consolidării cunoștințelor lor prin participarea la cursuri de formare profesională și profesională.

Rezultate: Webdoc – Jurnale de migranți: Această acțiune a permis întâlniri interculturale între persoane care provin din familii de migranți și localnici, creând ocazii de înțelegere reciprocă. Scopul a fost de a crește gradul de conștientizare a localnicilor cu privire la cauzele și motivațiile care îi determină pe refugiați și pe solicitanții de azil să înceapă un proces de migrație lung și dificil. În același timp, acesta din urmă a înțeles cultura, modul de gândire și regulile și valorile comune ale țării gazdă.

Lecții învățate: Migrația ar putea aduce o contribuție pozitivă la finanțele publice și la bunăstarea țărilor gazdă. Astfel, integrarea rapidă și reușită este esențială pentru a maximiza oportunitățile

generate de fluxurile de migranți, precum și pentru a promova coeziunea socială și creșterea favorabilă incluziunii și capacitatea migranților de a deveni cetățeni independenți și productivi.

¹³¹ European Website on Integration. European Commission. https://ec.europa.eu/migrant-integration/integration-practice/integration-socio-economic-integration-refugees-and-asylum-seekers_en



**BITE (CONSTRUIREA INTEGRĂRII PRIN ANTREPRENORIAT)¹³²**

Durata: 2018-2022

Organizatori: ERFC

Descriere: Proiectul BITE (Building Integration Through Entrepreneurship) este un proiect finanțat de UE care promovează integrarea migranților din Africa Subsahariană prin deblocarea a trei potențiale antreprenoriale. Din 2018, proiectul a selectat 100 de migranți între Italia, Suedia și Grecia pentru a-i instrui și a-i îndruma cu privire la modul de a-și începe propria afacere în Europa și în țara lor de origine.

Criterii de selecție: migranți între Italia, Suedia și Grecia.

Conținut: Principalele puncte ale atelierului au fost informarea părților interesate cu privire la crearea unui set de instrumente, la scopurile și obiectivele acestuia, la etapele următoare ale proiectului BITE și la stimularea dialogului productiv între diferitele părți interesate. A fost o mare oportunitate de relaționare și interacțiune între participanți și ecosistemul antreprenorial.

Puncte forte și puncte slabe: Educație și formare privind dezvoltarea competențelor antreprenoriale și modelarea proiectelor de afaceri. Mentorat și incluziune financiară, cu accent pe sustenabilitatea pe termen lung a afacerii. Diseminarea și replicarea abordării BITE privind integrarea migranților prin antreprenariat.

Rezultate: Participanții la formare au dobândit cunoștințele, abilitățile, atitudinile și rețeaua potrivite pentru a dezvolta și lansa întreprinderi mici și mijlocii de succes cu un impact social și de mediu pozitiv.

Lecții învățate: Schema i-a ajutat pe migranți să dobândească cunoștințe și să-și dezvolte competențele, instrumentele și rețelele necesare pentru a-și începe propria afacere. Prin modelarea fiecărei etape a proiectului printr-un set de instrumente, partenerii permit autorităților locale și ONG-urilor din întreaga UE să reproducă abordarea în diverse contexte socioeconomice și cu contribuții financiare limitate.

CREATION (ANTREPRENORIAT CULTURAL ȘI ARTISTIC ÎN EDUCAȚIA ADULȚILOR)¹³³

¹³² BITE - Building Integration Through Entrepreneurship. BITE - Building Integration Through Entrepreneurship. Ανάκτηση από <https://integreneurship.eu/about-us/>

¹³³ CULTURAL AND ARTS ENTREPRENEURSHIP IN ADULT EDUCATION. CULTURAL AND ARTS ENTREPRENEURSHIP IN ADULT EDUCATION. CULTURAL AND ARTS ENTREPRENEURSHIP IN ADULT EDUCATION: <https://creationproject.eu/index.html>





Durata: 2019-2021

Organizatori: Rețeaua centrelor creative europene

Descriere: CREATION sprijină femeile aparținând minorităților etnice prin consolidarea competențelor lor antreprenoriale și promovarea integrării prin concentrarea în special asupra antreprenoriatului cultural și artistic. A fost elaborat un cadru bazat pe cercetare pentru a sprijini femeile să identifice competențele antreprenoriale culturale inovatoare. Resursele interactive de formare au fost concepute și pilotate pentru a sprijini educatorii și lucrătorii migranți în consolidarea competențelor antreprenoriale esențiale ale femeilor antreprenoare.

Criterii de selecție: CREATION a vizat în mod specific grupurile subreprezentate, inclusiv femeile care provin din medii marginalizate (migranți, refugiați și solicitanți de azil). În plus, CREATION s-a adresat educatorilor pentru adulți și lucrătorilor de sprijin pentru migranți, ca intermediari-cheie care sprijină în mod direct femeile migrante.

Conținut:

1. Industriile culturale și creative ca forță economică viabilă - tipuri și caracteristici ale întreprinderilor culturale.
2. Utilizarea resurselor de învățare participativă, bazate pe comunitate, și a resurselor de învățare auto-direcționate pentru a construi abilități antreprenoriale de bază.
3. Rolul în schimbare al educatorilor în cadrul diferitelor comunități de cursanți online.

Puncte forte și puncte slabe: Proiectul CREATION a permis femeilor migrante mai multe opțiuni de a-și extinde oportunitățile, de a crea perspective mai bune pentru muncă independentă și integrare în comunitățile lor gazdă.

Rezultate: Proiectul a explorat rădăcinile teoretice, abordările pedagogice și formarea practică în și pentru antreprenoriatul cultural. Diferitele rezultate intelectuale anticipate propuse în CREATION, sunt:

- Un cadru pedagogic pentru educația antreprenorială culturală (IO1).
- Un set de instrumente de resurse pentru a construi abilități și competențe antreprenoriale culturale de bază (IO2).
- O platformă multifuncțională și trans sectorială de învățare online cu sistem de micro-acreditări cu ecusoane digitale deschise (IO3).
- Infuzia pachetului CREATION Blueprint pe piața forței de muncă - Recomandări de politică (IO4).
- Un curs de formare a formatorilor pentru educatorii adulți, pentru a le permite să valorifice potențialul antreprenoriatului cultural și artistic (IO5).

Lecții învățate: În centrul diferitelor programe de învățare pe tot parcursul vieții din întreaga Europă, discuția despre economiile creative, caracteristicile acestora și nevoia de formare a adulților pentru





a crea o viitoare forță de muncă care posedă competențe creative, culturale sau artistice, este întotdeauna vie. În contextul acestei discuții, trecerea treptată de la un accent aproape exclusiv pe management la potențialul antreprenoriatului cultural a cunoscut o creștere a interesului.

ANTREPRENORIAT FĂRĂ FRONTIERE (EntryWay)¹³⁴

Durata: 2017-2019

Organizator: Centrul de Afaceri si Dezvoltare Culturala (KEPA)

Descriere: Proiectul Antreprenoriat fără frontiere (EntryWay) sprijină naționalii țărilor terțe care sunt dispuși să își înceapă propriile afaceri și să locuiască legal în șapte provincii din cinci țări europene, inclusiv Grecia. Prin furnizarea de formare antreprenorială personalizată și prin sprijinul formatorilor, consilierilor de afaceri și mentorilor, proiectul ajută participanții să-și extindă abilitățile antreprenoriale și să-și dezvolte ideile de afaceri. Proiectul încurajează în special femeile și tinerii să aplice.

Criterii de selecție: Beneficiarii proiectului în Grecia sunt naționali ai țărilor terțe care au reședința legală în Salonic. Definirea unei idei de afaceri și un nivel suficient de cunoștințe de greacă și/sau engleză sunt cerințe prealabile pentru înscrierea în proiect.

Conținut: Formatorii cu experiență vor sprijini migranții în elaborarea planului lor de afaceri, le vor oferi instrumentele necesare pentru a investiga piața, pentru a face un plan de marketing, pentru a-și promova afacerea și pentru a dezvolta un plan financiar adecvat. Seminarile de instruire vor include prelegeri, jocuri de afaceri, simulări și rezolvarea interactivă a problemelor.

Puncte forte și puncte slabe: Experții vor oferi asistență individuală pentru inițierea procedurilor de înființare. Participanții vor primi informații despre diferite tipuri de întreprinderi și cum să aleagă, despre regimurile fiscale și de securitate socială, granturi pentru noi întreprinderi etc.

Rezultatele:

- Aproape 85 de migranți au participat la instruirea în afaceri oferită de Entryway.
- Femeile au reprezentat 25% dintre participanți (cu 15% mai puțin decât cele 35% prevăzute în propunerea inițială).
- 45% dintre participanți au inclus tineri cu vârsta sub 35 de ani (cu 15% mai puțin decât se prevăzuse în propunerea de proiect).
- Lecții învățate: Antreprenorii migranți care încearcă să își înceapă propria afacere în Grecia se confruntă cu o varietate de obstacole, inclusiv lipsa resurselor financiare, politicile restrictive privind migrația și vizele și procedurile birocratice complexe. Proiectul EntryWay a

¹³⁴ European Website on Integration. (n.d.). European Website on Integration. Ανάκτηση από ENTRYWAY-Entrepreneurship Without Borders: https://ec.europa.eu/migrant-integration/integration-practice/entryway-entrepreneurship-without-borders_en





facilitat incluziunea economică a migranților prin sprijinirea ideilor lor de afaceri în Salonic, al doilea oraș ca mărime din Grecia.

ROMÂNIA

► Un exemplu de bună practică inspiratoare este **M-UP: Rețeaua pentru antreprenorii migranți să se extindă și să crească**. M-UP a fost un program de trei ani care a adus în același loc actori-cheie din zona antreprenorilor migranți cu scopul de a schimba bune practici, de a dezvolta noi soluții și de a sprijini migranții pentru a deveni antreprenori de succes și a dezvolta afaceri de succes. Programul a avut o abordare ascendentă, inclusiv antreprenorii care se aflau deja pe piață și se poziționau la diferite niveluri. Se spune că programul a ajuns la peste 180.000 de oameni și a construit o rețea diversă de antreprenori, organizații europene, profesioniști și factori de decizie politică. Aflați mai multe despre rezultatele proiectului, aici:

[2017 - 2020: M-UP: Rețeaua pentru antreprenorii migranți să se extindă și să se dezvolte - Youth Business International](#)

► În plus, o rețea care servește drept cele mai bune practici la nivel național este Migrant Women in Business. MWIB este o rețea națională care are ca scop principal promovarea emancipării economice a migranților și refugierea femeilor antreprenoare din Australia. În plus, MWIB are patru piloni principali de sprijin: realizat de mai multe minți; rețea națională de afaceri; făcute de multe mâini și de susținere. Rețeaua oferă un context pentru conectarea, colaborarea, educarea și încurajarea între membri, urmărind obiectivele de promovare și facilitare a creării și creșterii durabile a microîntreprinderilor și nano-întreprinderilor pentru femei. Aflați mai multe despre rezultatele proiectului, aici:

[Femeile migrante în afaceri - Întreprinderi sociale \(mwib.com.au\)](http://mwib.com.au)

► Un alt exemplu util de bună practică este **MAGNET**. Accelerarea creșterii migranților – Rețeaua de formare antreprenorială este o rețea care promovează crearea, avansarea și diseminarea în continuare a schemelor de sprijin existente pentru antreprenorii proveniți din familii de migranți,

bazate pe nivel practic, politic și științific. Această rețea a fost dezvoltată în cadrul proiectului MAGNET de patru ani, care a fost finanțat prin programul COSME al Uniunii Europene. Site-ul web al proiectului oferă, de asemenea, un set de instrumente deschise care include 40 de instrumente și





metodologii de testare elaborate de practicieni pentru practicieni. Găsiți informații despre proiect, rezultatele și materialele acestuia, aici: <https://migrantacceleration.eu/>

LECȚIILE ÎNVĂȚATE ȘI CONCLUZIILE

PROIECTUL WINBIZ CA O CONEXIUNE

Deși dinamica actuală a migrației din Europa se confruntă cu o serie de probleme și critici, proiectul WINBIZ, de-a lungul abordării și metodologiilor sale, pare să fi găsit un teren de acțiune semnificativ. Cadrul prevăzut pare să fie relevant și extrem de necesar, în special având în vedere natura grupului țintă identificat. După cum s-a menționat anterior, proiectul acționează în favoarea femeilor migrante, non-occidentale și în special cu un nivel ridicat sau mediu de educație. Un astfel de element joacă un rol decisiv în interpretarea tuturor datelor colectate în această producție. Atât cercetarea teoretică, cât și cercetarea pe teren relevă un set de constatări și rezultate valoroase care trebuie recunoscute ca elemente esențiale, având în vedere că există încă informații limitate disponibile atât cu privire la competențele non-tehnice, cât și la hard skills pe care o femeie migrantă ar trebui să le dețină în contextul antreprenorial.

În ansamblu, competențele de care au nevoie femeile antreprenoare migrante sunt unele similare în toate cele șase țări partenere. Procesul național de cercetare documentară identifică o serie de competențe distinctive necesare, cum ar fi: competența lingvistică, evaluarea culturală, networking și cunoștințe specifice ale unui anumit sistem birocratic.

Având în vedere procesul de educație antreprenorială pe care proiectul WINBIZ își propune să îl realizeze, se pare că conținutul aferent va aborda problema antreprenorială având în vedere abordările speculative, competențele ideative și perspectivele de implementare, la nivel local, național și european.

Datorită procesului calitativ implementat în cadrul procesului național de cercetare documentară, proiectul WINBIZ este astăzi îmbogățit de o comunitate vibrantă, diversă și foarte motivată de femei, gata să valorifice potențialul personal și colectiv și să genereze bunăstare pentru ei înșiși, pentru comunitatea lor locală și, în general, pentru societatea în care trăiesc.





BIBLIOGRAFIE

PORTUGALIA

Assafe, G. M. C. (2021). *A Importância Das Questões De Género Na Atividade*

Empreendedora. [Master's Thesis, Universidade Autónoma de Lisboa]

Barroso, S. et al (2014). *Estudo de Avaliação de Impacto e Resultados do Projeto Promoção do Empreendedorismo Imigrante*. ACM, I.P.

<https://www.acm.gov.pt/documents/10181/0/Estudo+de+avalia%C3%A7%C3%A3o+de+impacto+e+resultados+do+PEI+junho+2014.pdf/4678f85b-1da9-42f7-8b41-282993bf4b98>

Estrela, J. et al (2022). Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2021. *SEF/GEPP*.

Global Entrepreneurship Monitor (2021). Global Entrepreneurship Monitor, Perfis de Economia. Portugal. Available at: <https://www.gemconsortium.org/economy-profiles/portugal-2>

Oliveira, C. R (2019). Empregadores e empreendedores imigrantes: tipologia de estratégias empresariais. *Observatório das Migrações*.

Oliveira, C. R. (2021). Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2021. 1ª ed. (Imigração em Números – Relatórios Anuais 6). *Observatório das Migrações*.

Paço, S. R. & Ramos, M. C. P. (2018). Empreendedorismo em Portugal de Imigrantes de Países Fora da União Europeia. *Holos*, 34(2), pp. 365-385.

Ramos, A. & Magalhães, P. (2021). Os valores dos portugueses. *Gulbenkian Studies*

Rodrigues, F., Padilla, B. & Malheiros, J. (2011) A dimensão psico-social do empreendedorismo imigrante feminino. *Revista Migrações*, 8, pp.93-122

ITALIA

Law n° 189 of 30 July 2002 “Modification to the legislation on immigration and asylum”, published in the Official Gazette n° 211 of 26 August 2002, Decree-Law n° 195 of 9 September 2002, “Urgent provisions on the legalisation of the irregular employment of non-EU nationals”, published in the Official Gazette n° 211 of 9 September 2002 (<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2002/08/26/199/so/173/sg/pdf>)

ISTAT, 2022 (www.istat.it)



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT NUMBER: 2021-1-PT01-KA220-ADU-000033741

NAME PROJECT: Women's Innovative Business Incubation Zone



“Memorandum d'intesa sulla cooperazione nel campo dello sviluppo, del contrasto all'immigrazione illegale, al traffico di esseri umani, al contrabbando e sul rafforzamento della sicurezza delle frontiere tra lo Stato della Libia e la Repubblica Italiana”, 2 February 2017 (<https://www.governo.it/sites/governo.it/files/Libia.pdf>)

“Memorandum Italia–Libia: l'atto di accusa di 40 organizzazioni contro il rinnovo degli accordi”, Marina Schiavo, 2 November 2022 (<https://www.focusonafrika.info/memorandum-italia-libia-latto-di-accusa-di-40-organizzazionicontro-il-rinnovo-degli-accordi/>)

“To protect children’s rights, robust reform of EU rules needed”, Save The Children, 18 July 2019 (<https://www.savethechildren.net/news/protect-children%E2%80%99s-rights-robust-reform-eu-rules-needed>)

“Migranti, termine scaduto: si rinnova per altri tre anni il Memorandum tra Italia e Libia”, 2 November 2022 (https://www.ilsole24ore.com/art/migranti-termine-scaduto-si-rinnova-altri-tre-anni-memorandum-italia-e-libia-AE1NzHDC?refresh_ce)

“Complex persecution: Report documents shocking accounts of Libyan Coast Guard’s involvement in migrant killing, kidnapping”, 14 December 2021 (<https://reliefweb.int/report/libya/complex-persecution-report-documents-shocking-accounts-libyan-coast-guard-s-involvement>)

“Report of the Independent Fact-Finding Mission on Libya”, 29 June 2022 (<https://reliefweb.int/report/libya/report-independent-fact-finding-mission-libya-ahrc5063-advance-unedited-version-enar>)

“How to start a business in Italy? Steps and options” (<https://www.italiancompanyformations.com/start-a-business-in-italy/>)

“Starting a business in Italy” (<https://www.expats.com/en/guide/europe/italy/10644-setting-up-a-business-in-italy.html>)

“Opening a business in Italy: the basics”, Michele Capecchi, 11 May 2017 (<https://www.theflorentine.net/2017/05/11/opening-a-business-in-italy-basics/>)

“How to open company in Italy”, Damiani & Damiani (<https://www.hg.org/legal-articles/how-to-open-company-in-italy-45780>)





Eurodiaconia's Guidelines for the Integration of Migrant Women, Eurodiaconia", 18 December 2018 (https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/eurodiaconia-guidelines-integration-migrant-women_en)

"Opinion of the European Economic and Social Committee on Inclusion of migrant women in the labour market", European Economic and Social Committee, 21 January 2015 (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2015.242.01.0009.01.ENG)

"Imprenditori migranti, una ricchezza per l'Europa e soprattutto per l'Italia", Francesca Gnetti, 29 July 2014 (<https://www.reset.it/reset-doc/imprenditoria-immigrata-una-ricchezza-per-leuropa-e-soprattutto-per-litalia>)

GERMANIA

- [BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - Infothek - Jahresrückblick 2021](#)
- BAMF Migration Report 2020 Key Results.
- Interview "Refugee women and men differ in their living patterns.": [BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - Infothek - "Geflüchtete Frauen und Männer unterscheiden sich in ihren Lebensentwürfen"](#)
- [BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - Migrantinnen einfach stark im Alltag](#)
- Women in migration and integration in focus: [BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - Infothek - Frauen in Migration und Integration im Fokus](#)
- Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus 2021. (Population and employment Population with a migration background, Results of the 2021 microcensus.).
- Federal Office for Migration and Refugees: Migration Report 2020
- [Förderprogramme | BMWK-Existenzgründungsportal \(existenzgruender.de\)](#)
- Gründerpilot Why Start-ups fail: [wie-viele-startups-scheitern](#)





- Information Flyer of the BMWF: “Gründerzeiten 10”
- Mediendienst-Integration: Arbeitsmarkt | Integration | Zahlen und Fakten | MEDIENDIENST INTEGRATION (mediendienst-integration.de)
- Self-employed people with a migration background: Job engine for Germany: Selbstständige mit Migrationshintergrund: Jobmotor für Deutschland: Bertelsmann Stiftung (bertelsmann-stiftung.de)
- Startup Verband: Migrant Founders Monitor. Migrant Founders Monitor 2022.pdf (startupverband.de)
- Example was created with the help of “Make it in Germany”: Quick-Check (make-it-in-germany.com)

REPUBLICA MACEDONIA DE NORD

1. Europe - Flow Monitoring Surveys with Migrants Transiting through the Republic of North Macedonia (Feb-Mar 2022) <https://dtm.iom.int/reports/europe-flow-monitoring-surveys-migrants-transiting-through-republic-north-macedonia-feb-mar>
2. Europe — Mixed Migration Flows in Western Balkans, 2018 Overview IOM, <https://migration.iom.int/reports/europe-%E2%80%94-mixed-migration-flows-western-balkans-2018-overview?close=true>
3. IOM – Flow monitoring, <https://migration.iom.int/europe/arrivals#content-tab-anchor>
4. MakStat, database http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/en/MakStat/MakStat_Naselenie_Vitalna
5. Migration and Asylum: National, International and European Framework / editors Ana Nikodinovska Krstevska, Olga Koshevaliska. - Shtip: "Goce Delchev" University", 2021 https://eprints.ugd.edu.mk/29105/1/Migracija%20i%20azil_konecna%20verzija_2022_final.pdf
6. Migration Governance Profile: North Macedonia, 2021 November, MGI, <https://www.migrationdataportal.org/overviews/mgi/north-macedonia#0>
7. Migration Profile NORTH MACEDONIA, <https://migrants-refugees.va/country-profile/north-macedonia/>





8. NORTH MACEDONIA | PROFILE 2021 MIGRATION GOVERNANCE INDICATORS, IOM
<https://publications.iom.int/system/files/pdf/MGI-North-Macedonia-2021.pdf>
9. NORTH MACEDONIA | PROFILE 2021 MIGRATION GOVERNANCE INDICATORS, IOM
2021 <https://publications.iom.int/system/files/pdf/MGI-North-Macedonia-2021.pdf>
10. North Macedonia Net Migration Rate 1950-2022,
<https://www.macrotrends.net/countries/MKD/north-macedonia/net-migration>
11. Outsourcing Migration Management: The Role of the Western Balkans in the European
Refugee Crisis, Migration Policy Institute, 2017,
<https://www.migrationpolicy.org/article/outsourcing-migration-management-western-balkans-europes-refugee-crisis>
12. South-Eastern Europe, Eastern Europe and Central Asia – Regional Strategy 2020–2024,
IOM, <https://publications.iom.int/books/south-eastern-europe-eastern-europe-and-central-asia-regional-strategy-2020-2024>
13. Strategy for the integration of refugees and foreigners in the Republic of Macedonia 2017-
2027 <https://bit.ly/3VpMjeC>
14. Strategy for Women Entrepreneurship Development in the Republic of Macedonia, 2019 -
2023
[https://www.economy.gov.mk/Upload/Documents/EN_Strategy%20on%20Women%20Entrepreneurship%20of%20RM%20-%20draft-%2018%20Oct%202018\(1\).pdf](https://www.economy.gov.mk/Upload/Documents/EN_Strategy%20on%20Women%20Entrepreneurship%20of%20RM%20-%20draft-%2018%20Oct%202018(1).pdf)
15. The enabling environment for sustainable enterprises in North Macedonia Update of the
report on the key constraints on the business environment ILO 2019,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_723390.pdf
16. UN Population Division Data, <https://www.un.org/development/desa/pd/data-landing-page>
17. UNCHR - Western Balkans - Refugees, asylum-seekers and other people in mixed
movements as of end of August 2022, <https://data.unhcr.org/en/documents/details/96003>
18. UNCHR Operational Data Portal ,<https://data.unhcr.org/en/situations/southeasterneurope>
19. USAID/NORTH MACEDONIA GENDER ANALYSIS REPORT JULY 2019,
<https://banyanglobal.com/wp-content/uploads/2019/09/USAID-North-Macedonia-Gender-Analysis-Report.pdf>
20. WORLD DATA, <https://www.worlddata.info/europe/northmacedonia/asylum.php>
21. Втора измена на Оперативниот план за услуги на пазарот на труд и активни програми
и мерки за вработување за 2015 година
22. Измени на Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2014
година
23. Измени на Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2012-2013
година





24. Оперативен план за 2018 година за спроведување на активности од Националниот план за акција за родова еднаквост 2018-2020, кои се во надлежност на Агенцијата за вработување на Република Македонија
25. Оперативен план за 2019 година за спроведување на активности од Националниот план за акција за родова еднаквост 2018-2020, кои се во надлежност на Агенцијата за вработување на Република Македонија
26. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2009 година
27. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2008 година
28. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2014 година
29. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2013 година
30. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2012-2013 година
31. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2011 година
32. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2010 година
33. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2022 година
34. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2021 година
35. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2020 година
36. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2019 година
37. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2018 година
38. Оперативен План за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2017 година
39. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2016 година
40. Оперативен план за активните политики за вработување за 2007 година
41. Оперативен план за услуги на пазарот на труд и активни програми и мерки за вработување за 2015 година
42. ПОДДРШКА ЗА САМОВРАБОТУВАЊЕ (ПРЕТПРИЕМНИШТВО) E-Help
<https://ehelp.mk/mk/dyn-content/poddrshka-za-samovrabotuvanje-pretpriemnishtvo>
43. Прашки процес, <https://www.pragueprocess.eu/en/countries/555-fyr-macedonia>
44. Прва измена на Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2014 година
45. Прва измена на Оперативниот план за услуги на пазарот на труд и активни програми и мерки за вработување за 2015 година





46. Ревидиран Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2021 година
47. Ревидиран Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2021 година
48. Ревидиран Оперативен План за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2020 година
49. Ревидиран Оперативен План за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2020 година
50. Ревидиран Оперативен План за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2019 година
51. Ревидиран Оперативен План за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2019 година
52. Ревидиран Оперативен План за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2019 година
53. Ревидиран Оперативен План за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2019 година
54. Ревидиран Оперативен План за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2017 година
55. Родови аспекти на обезбедувањето заштита на бегалци и мигранти ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, Вера Мартиноска, Мартина Смилевска- Кчева, Македонско здружение на млади правници, Скопје, 2018 <https://civicamobilitas.mk/wp-content/uploads/2018/02/Priracnik-za-rodovi-aspekti-na-obezbeduvanje-zastita-na-begalci-i-migranti-vo-RM.pdf>
56. Самовработување, <http://apprm.gov.mk/News?NewsID=518>
57. Трета измена на Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2014 година
58. Четврта измена на Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2014 година

GRECIA

Athena <https://athenaproject.net/>

BITE - Building Integration Through Entrepreneurship. BITE - Building Integration Through Entrepreneurship. <https://integreneurship.eu/about-us/>

Boerchi , D., Di Mauro, M., & Sarli, A. (2020). Guidelines for the identification and assessment of migrants' soft skills.



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT NUMBER: 2021-1-PT01-KA220-ADU-000033741

NAME PROJECT: Women's Innovative Business Incubation Zone



Burweila, A. (2019). MIGRANT AND YOUTH SOCIAL INCLUSION THROUGH ENTREPRENEURSHIP MY-SITE NATIONAL REPORT: GREECE 2018. Solidarity Now and Erasmus+; Program of the European Union.

Business Daily. (2021). Ποιοι είναι οι φόροι που διώχνουν τους επενδυτές από την Ελλάδα. https://www.businessdaily.gr/oikonomia/51425_poioi-einai-oi-foroi-poy-diohnoyn-toys-ependytes-apo-tin-ellada

CULTURAL AND ARTS ENTREPRENEURSHIP IN ADULT EDUCATION. CULTURAL AND ARTS ENTREPRENEURSHIP IN ADULT EDUCATION. CULTURAL AND ARTS ENTREPRENEURSHIP IN ADULT EDUCATION: <https://creationproject.eu/index.html>

De Oliveira, E. (2021). 9 Essential Skills You Need to Start and Run a Successful Business.

Doyle, A. (2021). Top Soft Skills Employers Value with Examples.

Drydakis, N. (2022, 04 07). Improving Entrepreneurs' Digital Skills and Firms' Digital Competencies through Business Apps Training: A Study of Small Firms. Sustainability, σσ. 1-23.

Eleonore Kofman, P. R. (2015). Gendered Migrations and Global Social Reproduction.

ELIAMEP. (2022). Analysis of specific demands and needs of migrant women aiming to be entrepreneurs. ELIAMEP.

ELIAMEP. (2022). SUMMARY OF MAIN FINDINGS: Task 3.2 Analysis of specific demands and needs of migrant women aiming to be entrepreneurs. ELIAMEP.

ELSTAT. (2015). SURVEY ON THE LABOUR MARKET SITUATION OF MIGRANTS AND THEIR IMMEDIATE DESCENDANTS. HELLENIC STATISTICAL AUTHORITY.

European Commission. (2020). ENTRYWAY- Entrepreneurship Without Borders: https://ec.europa.eu/migrant-integration/integration-practice/entryway-entrepreneurship-without-borders_en

European Website on Integration. (2020). Governance of migrant integration in Greece: https://ec.europa.eu/migrant-integration/country-governance/governance-migrant-integration-greece_en

European Website on Integration. European Commission. https://ec.europa.eu/migrant-integration/integration-practice/integration-socio-economic-integration-refugees-and-asylum-seekers_en

European Website on Integration. European Website on Integration. ENTRYWAY- Entrepreneurship Without Borders: https://ec.europa.eu/migrant-integration/integration-practice/entryway-entrepreneurship-without-borders_en

Flash News. (2017). Ποιός ο ρόλος των Επιμελητηρίων στις επιχειρήσεις και στην τοπική οικονομία.





- FORTUNE GREECE. (2019). TMF: Η Ελλάδα έχει το πιο πολύπλοκο επιχειρηματικό περιβάλλον παγκοσμίως.
- Frohar Poya, E. N. (2021). PRELIMINARY STUDY ON THE INCLUSION FOR DIGITAL EMPOWERMENT FOR MIGRANT WOMEN Frohar Poya, European Network of Migrant Women (ENoMW). RIDE .
- Future Learn. (2021). Future Learn. Business skills for startups: <https://www.futurelearn.com/info/blog/business-skills-for-startups>
- (2021). Gender and migration. MIGRATION DATA PORTAL.
- Generation 2.0 RED . (2022). Welcome to Worldplaces!; Français: <https://g2red.org/welcome-to-worldplaces/>
- Georgios A. Antonopoulos, J. W. (2006). The Smuggling of Migrants in Greece: An Examination of its Social Organization. European Journal of Criminology, σσ. 439-461.
- Grant Thornton. (2021). Grant Thornton. Greek Entrepreneurship: A Path to Recovery: <https://www.grant-thornton.gr/en/insights/surveys/greek-entrepreneurship-a-path-to-recovery/>
- Greek Council for Refugees. (2022). Country Report: Access to the labour market; Greece. AIDA (Asylum Information Database).
- Greek Council for Refugees. (2022). Country Report: Statistics; Greece. AIDA (Asylum Information Database).
- Guidant financial. (2021). Guidant financial. The Skills You Need To Start a Business in 2022 (And How To Develop Them): <https://www.guidantfinancial.com/blog/small-business-skills/>
- Hatzi Filax Group. (2020). Hatzi Filax Group. Οι επαγγελματικές και κοινωνικές δεξιότητες (Soft Skills) είναι αναγκαίες για το μέλλον της εργασίας: <https://hatzifilax.com/2021/08/04/%CE%BF%CE%B9-%CE%B5%CF%80%CE%B1%CE%B3%CE%B3%CE%B5%CE%BB%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CE%B4%CE%B5%CE%BE/>
- HELLENIC COMPETITION COMMISSION. (2021). Όλα όσα αφορούν τον Ανταγωνισμό και τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις.
- Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs. (2020). Migrant entrepreneurs: https://ec.europa.eu/growth/smes/supporting-entrepreneurship/migrant-entrepreneurs_en





- International Rescue Committee Hellas. (2020). The time is now: A plan to realise the potential of refugees in Greece. International Rescue Committee Hellas.
- ISDM. (2022). ISDM (India School of development and management). SOFT SKILLS REQUIRED IN THE SOCIAL SECTOR: https://www.isdm.org.in/blog/soft-skills-required-social-sector?utm_source=adwords&utm_medium=grants&utm_campaign=soft_skills_blog&utm_campaignid=17173992185&utm_adgroupid=139452603769&utm_creativeid=597825977730&utm_matchtype=p&utm_device=c&utm_network=g
- Malamidis, C. (2021). The path of business is paved with thorns for immigrant women.
- Margonis, K. (2020). The role of the consultant in today's entrepreneurship.
- Matt, G. (2019). 10 IMPORTANT BUSINESS SKILLS EVERY PROFESSIONAL NEEDS.
- Migrant Talent Garden. (2022). Migrant Talent Garden. <https://startbusiness.today/migrant-talent-garden-lithuania/>
- Migrants & Refugees Section. (2021). Migration Profile: Greece.
- Natalia Rozalia Avlona, H. M. (2022). ATHENA; MIGRANT WOMEN AND ENTREPRENEURSHIP IN GREECE. ELIAMEP.
- Nektaria, S. (2021). Greek businesses risk missing out on economic recovery.
- Nektaria, S. (2021). Greek businesses risk missing out on economic recovery. Greek businesses risk missing out on economic recovery.
- Novak, C. (2022). Entrepreneurship a pathway for female Ukrainian refugees.
- OECD. (2020). Inclusive Entrepreneurship Policies, Country Assessment Notes; Greece.
- Papazoglou, P. (2021). Healthy entrepreneurship is the "key" for Greece to take the next step.
- Papazoglou, P. (2021). Greece is gaining ground on the investment map. How can we maintain this momentum?
- Papazoglou, P. (2022). Resilience and stability: How will Greece become even more competitive as an investment destination? Ernst & Young.
- Paul, P. (2017). How to Start a Business : 6 Skills Every Entrepreneur needs to know.
- Petrone, P. (2017). How to Start a Business : 6 Skills Every Entrepreneur needs to know.
- Policy, G. M. Statistics on resident permits for TCNs. <https://migration.gov.gr/en/statistika/>
- Sakkas, I. (2019). The employment programs of OAED within the framework of a modern Total Quality Management according to the standard ISO9001:2008. Athens.





Solidarity Now. Solidarity Now. <https://www.solidaritynow.org/en/businessforyouth/>

Stamouli, N. (2021). Greek businesses risk missing out on economic recovery.

(2020). The time is now: A plan to realise the potential of refugees in Greece, An analysis of the benefits of integration support from the reception stage. International Rescue Committee Hellas.

Tountopoulou , M., Drosos, N., & Vlachaki , F. (2021). Assessment of Migrants', Refugees' and Asylum Seekers' Hard Skills: Cultural Adaptation and Psychometric Properties of the NADINE Hard Skill Tests.

Tüzin Baycan-Levent, P. N. (2014). Characteristics of migrant entrepreneurship in Europe. Entrepreneurship & Regional, σσ. 375–397.

University of Macedonia. (2018). Ways to finance a new business.

VALAMIS LEARNING SOLUTION. (2021). VALAMIS. Hard Skills vs Soft Skills: <https://www.valamis.com/hub/hard-skills-vs-soft-skills#hard-skills>

Zopounidis, K., Chourlias, P., & Dinoudis , V. (2021). The business environment of Greece.

Υπουργείο Μετανάστευσης & Ασύλου. Ενημερωτικό Σημείωμα Αΐουνίου 2022: https://migration.gov.gr/wp-content/uploads/2022/07/%CE%99%CE%BF%CF%8D%CE%BD%CE%B9%CE%BF%CF%82-2022_%CE%A5%CE%9C%CE%91-GR-%CE%95%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CF%89%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CE%94%CE%99%CE%95%CE%98%CE%9D%CE%97-%CE%A0%CE%A1%CE%9F%CE%A3%CE%A

ROMÂNIA

- Sorescu-Marinković, A. (2016). Diaspora ceață: Femeile române din Serbia de Est, *Studia UBB Sociologia*, vol. 61, numărul 1, pp. 37-57.
- Zaharia et al. (2017). Relația dintre fenomenul migrației legale și piața muncii din România.
- Evoluții relevante, impact potențial, recomandări de politici – disponibile aici: [coperta SPOS 2016 migratia legala si piata muncii \(gov.ro\)](#)
- [Cetățenii din afara UE reprezintă 5,3 % din populația UE - Produse Eurostat News - Eurostat \(europa.eu\)](#)
- [Raport anual 2019- RO final.pdf \(iom.int\)](#)
- [Microsoft Word - Raport final IIIR 2019.docx \(migrationcenter.ro\)](#)



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

PROJECT NUMBER: 2021-1-PT01-KA220-ADU-000033741

NAME PROJECT: Women's Innovative Business Incubation Zone



- [România | | Perspective migrație internațională 2020 OCDE iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](#)
- [6 Competențe antreprenoriale obligatorii | HBS Online](#)
- [Abilitățile necesare pentru a fi un antreprenor | Universitatea Națională \(nu.edu\)](#)
- [Romania_summary%20report.pdf \(europa.eu\)](#)
- [<https://start-upnation.eu/>](#)
- [<https://conaf.ro/>](#)
- [<https://www.socialinnovationsolutions.org/transformator>](#)
- [<https://www.youthbusiness.org/initiative/m-up>](#)
- [Consortiul MAGNET \(migrantacceleration.eu\)](#)
- [\[https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/themes/sme-competitiveness/\]\(https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/themes/sme-competitiveness/\)](#)
- [<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=836&langId=en>](#)
- [<https://een.ec.europa.eu/>](#)
- [Startarium - Programe 2022 | Acceleratoare și incubatoare pentru antreprenori în prima parte a anului](#)
- [<https://www.impacthub.ro/programe/>](#)
- [Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene \(gov.ro\)](#)
- [<http://www.imm.gov.ro/en/>](#)
- [8 Provocări majore cu care se confruntă femeile în afaceri \(forbes.com\)](#)
- [Femeile migrante în afaceri - Întreprinderi sociale \(mwib.com.au\)](#)

