УДК 339.972.2 DOI: 10.14451/1.251.339

Влияние нехватки рабочей силы в Румынии на экономическое развитие государства. Азиатские трудовые мигранты

© 2025 **Лукиан Владислав**
Кандидат экономических наук, доцент, Финансовый университет при Правительстве РФ.
E-mail: VLukian@fa.ru

Ключевые слова: ЕС, Румыния, ключевые сектора экономики, строительство, демография, рождаемость, смертность, миграция, промышленность, HoReCa, социально-экономическое развитие.

В статье рассматривается современная ситуация на рынке труда Румынии, характеризующаяся острой нехваткой рабочей силы, особенно в ключевых секторах экономики, таких как строительство, промышленность и сектор HoReCa. Анализ показывает, что массовая эмиграция румынских специалистов за рубеж, в основном в государства ЕС, и снижение рождаемости приводят к дефициту кадров, что негативно сказывается на реализации инфраструктурных и строительных проектов, увеличивает издержки компаний и снижает их производительность. В условиях ограничений на привлечение иностранных работников из стран, не входящих в ЕС, румынские компании активно привлекают неподготовленных специалистов из Азии, что становится вынужденной стратегией для восполнения кадрового дефицита и удержания экономического роста государства. Статья подчеркивает необходимость поиска решений для стабилизации рынка труда и повышения его эффективности в условиях демографических и миграционных вызовов Румынии.

Введение

Статья посвящена анализу современного состояния и тенденций развития рынка труда в Румынии. В условиях экономических изменений и интеграции в Европейский союз, рынок труда страны претерпевает значительные трансформации, что требует комплексного исследования его структурных особенностей и факторов, влияющих на занятость и безработицу.

В последние годы Румыния столкнулась с тревожной нехваткой рабочей силы, затрагивающей как экономику, так и социальную сферу. Массовая трудовая миграция, преимущественно в страны Западной Европы, в сочетании со снижением рождаемости привели к значительному сокращению количества доступных на местном рынке труда ресурсов. По официальным данным, в 2024 году более 650 000 вакансий оставались незаполненными — это рекордный показатель. Из них около 350 000 вакансий были повторно размещены, поскольку не нашлось подходящих или заинтересованных кандидатов. Другими словами, компании снова и снова публикуют одни и те же вакансии, но безуспешно. Эта ситуация свидетельствует о серьезных трудностях с подбором персонала на рынке труда Румынии, поскольку многие должности остаются вакантными в течение длительного времени.

Наиболее пострадавшими субсекторами являются те, которые играют ключевую роль в экономике: строительство, обрабатывающая промышленность и сектор HoReCa (гостиницы, рестораны, кейтеринг). Работодатели жалуются на нехватку как квалифицированных, так и неквалифицированных кадров. Официальные данные показывают, что в 2024 году наибольшее количество вакансий приходилось на строительство, курьерские услуги и туризм [6].

Цели и задачи исследования

Основной целью анализа является выявление ключевых факторов, определяющих динамику рынка труда в Румынии на современном этапе, а также оценка эффективности реализуемых мер по повышению трудовой занятости. В рамках исследования поставлены задачи анализа уровня безработицы, структуры занятости по секторам экономики, а также изучения влияния внешних и внутренних факторов на рынок труда.

Методология

В статье использованы статистические данные Национального института статистики Румынии, а также результаты опросов и интервью с представителями бизнеса и государственных органов. Анализ основан на методах экономического моделирования, сравнительного анализа и прогнозирования.

Результаты анализа и обсуждение

Исследование IBC Focus, проведенное в 2024 году, прекрасно иллюстрирует ситуацию в строительстве: 76% румынских предпринимателей в этой отрасли заявляют о постоянной нехватке сотрудников, особенно мастеров (плотников, электриков, сантехников и т.д.). Только 11% строительных компаний утверждают, что у них достаточно квалифицированных специалистов в собственных бригадах. Нехватка рабочих задерживает или увеличивает стоимость проектов, становясь основным препятствием для развития. В то же время почти треть строительных компаний (31,7%) уже привлекают иностранных сотрудников для комплектования своих бригад. Тот факт, что в 2023 году только четверть компаний использовали внешнюю рабочую силу, а в 2024 году эта цифра достигла трети, свидетельствует об изменении парадигмы: набор персонала из-за рубежа превратился из исключения в норму в Румынии [5].

Важно отметить, что уровень вакансий, по данным Службы иммиграции и натурализации, в четвертом квартале 2023 года составил всего 0,7%, что является самым низким показателем в ЕС (где средний показатель составлял около 2,7%). Этот низкий показатель (Румыния и Болгария занимают последние места) не означает, что компаниям не нужны сотрудники, а скорее означает, что многие вакансии больше не регистрируются официально. В действительности, количество вакансий, официально объявленных вакансиями, в 2023 году увеличилось более чем на 25% по сравнению с предыдущим годом, а доля вакансий, возвращенных для замещения (поскольку изначально не было найдено кандидатов), выросла почти до 60% (по сравнению с ~44% годом ранее) [1]. Другими словами, дефицит кадров вполне реален и остро ощущается компаниями, даже если официальная статистика не отражает его в полной мере.

В этом контексте привлечение азиатских специалистов стало важной стратегией для многих румынских компаний, стремящихся восполнить нехватку персонала. В данном подпункте подробно рассматривается текущая ситуация на рынке труда в Румынии, причины, по которым, в основном, азиатские, специалисты являются эффективным решением, и их влияние на румынскую экономику — крайне важным на современном этапе.

Одним из основных факторов, способствующих дефициту рабочей силы в Румынии, является внешняя миграция румын. По данным Евростата, более 3 миллионов румын живут и работают за рубежом. Большинство из них — молодые и квалифицированные специалисты, что усугубляет нехватку кадров в важнейших секторах экономики [3]. Например, строительство, сельское хозяйство и здравоохранение значительно страдают от этого непрерывного эмиграционного процесса.

Помимо миграции, Румыния также сталкивается с резким снижением рождаемости. Согласно последним данным, рождаемость в 2024 году составила 9248 новорожденных на 1000 человек, что на 0,47% меньше, чем в 2023 году [8]. Показатели 2025 лишь предстоит проанализировать во втором квартале 2026 года. Эта негативная тенденция приводит к сокращению числа молодых трудящихся, выходящих на рынок труда, создавая дисбаланс между спросом и предложением.

Население Румынии непрерывно стареет. С ростом числа людей, достигших пенсионного возраста, давление на рынок труда увеличивается, что усугубляется нехваткой молодых кадров.

Нехватка рабочей силы оказала серьезное влияние на экономику Румынии: задержка в исполнении и сдаче готовых проектов — многие инфраструктурные и строительные проекты задерживаются из-за нехватки персонала, что приводит к значительным финансовым потерям и задержкам в экономическом развитии самого государства; увеличение расходов на подбор персонала — компаниям приходится вкладывать значительные средства в привлечение и удержание персонала, что приводит к увеличению проектных расходов; снижение производительности — нехватка квалифицированного персонала влияет на производительность и операционную эффективность, ограничивая возможности компаний по расширению бизнеса и внедрению инноваций и др.

Процесс найма рабочей силы из стран, не входящих в ЕС, был заблокирован в 2025 году до решения правительства Румынии об утверждении квоты в размере 100 000 работников из стран, не входящих в ЕС[1]. Исключением стали граждане Республики Молдова. Постановление румынского правительства № 10 от 2025 года «Об установлении квоты на вновь принятых иностранных работников на рынке труда в 2025 году» было опубликовано в «Официальном вестнике» № 37 от 16 января 2025 года. Иностранные граждане данной категории могут быть трудоустроены на основании разрешений на работу [4].

Согласно данным Службы иммиграции и натурализации Румынии данный показатель составляет примерно 1,25% от общего числа в 7 996 000 всех занятых, зарегистрированных во втором квартале 2024 года [7; 8][2].

По словам главного комиссара Даниэля Титириги, директора Управления миграции в составе Генеральной инспекции по иммиграции Румынии[3], в тройку стран, поставляющих в 2025 году в Румынию иностранную рабочую силу, входят Непал (18 772 работников), Шри-Ланка (6295 работников) и Индия (3445 работников) [11][4].

«Быстрый рост спроса на рабочую силу в таких секторах, как производство, строительство и услуги, заставляет работодателей все больше полагаться на работников из стран, не входящих в ЕС, в условиях нехватки местных ресурсов. Согласно официальным данным, предоставленным Генеральной инспекцией по иммиграции Румынии, на конец 2024 года в Румынии на законных основаниях работало более 140 640 человек из стран, не входящих в Европейский союз.

[1] Несмотря на запросы румынских работодателей увеличить число работников из стран, не входящих в ЕС, правительство третий год подряд сохраняет лимит в 100 000 зарубежных работников.

[2] Около 6,5 миллионов трудоспособных румын находятся за рубежом. В 2024 году в Румынии официально работало более 100 000 иностранных рабочих (в основном из Азии). Дефицит кадров в сельскохозяйственном, строительном секторах и сфере HoReCa составил, по данным румынского Института национальной статистики, более 311 000 вакансий [7].

[3] «Что касается разрешений на работу, я хотел бы отметить, что только за 2025 год, мы выдали 42 511 разрешений. Для смены работодателя мы выдали 6474 разрешения, а для смены должности — 683 разрешения, что в общей сложности составляет 49 668 разрешений. «Как вам хорошо известно, Генеральная инспекция по иммиграции при поддержке Министерства внутренних дел Румынии на протяжении длительного времени искала решения, с одной стороны, для расширения возможностей по приему заявлений на получение разрешений на работу, учитывая потребность румынского рынка труда во вновь принятых работниках, а с другой стороны, для урегулирования и регулирования последующего пребывания в Румынии с правом на проживание» — заявил Даниэль Титириги [12].

[4] «У меня есть статистические данные по 10 основным государствам, предоставляющим рабочую силу на территории Румынии. На первом месте Непал с 18 772 работниками, Шри-Ланка с большим отрывом — 6295 человек, затем Индия — 3445 человек, Бангладеш, Египет, Пакистан, Марокко, Турция, Эфиопия, Филиппины. Речь идет о тех, для кого в этом году были запрошены разрешения на работу», — заявил Титириги на конференции «Иностранные работники в Румынии: реалии и передовой опыт» [6].

Большинство из них — выходцы из Непала, Шри-Ланки, Турции и Индии, а основными сферами их деятельности являются производство (29 141 сотрудник), строительство (28 538), торговля (20 008). HoReCa (18 844) и административные и вспомогательные услуги (12 189). По данным Федерации работодателей импортеров рабочей силы Румынии (PIFM), эта цифра отражает лишь часть реальной потребности рынка, которая значительно выше и по-прежнему далека от удовлетворения. Тем не менее, третий год подряд годовой лимит на 2025 год сохраняется на уровне 100 000 разрешений. Более 60% этих разрешений касаются профессий в таких областях, как сельское хозяйство, строительство, клининг или обработка грузов, где румынские работодатели сталкиваются с серьезными трудностями при найме местных кадров [10].

Таким образом, на румынском рынке рабочей силы все активней стал наблюдаться рекрутинг работников из иных стран. В последние годы многие работодатели в Румынии начали искать альтернативные решения для восполнения дефицита рабочей силы, и азиатские работники стали привлекательным вариантом. Такие страны, как Вьетнам, Непал, Пакистан, Шри-Ланка, Филиппины и Индия, стали важными источниками квалифицированных и неквалифицированных рабочих для румынского рынка[5].

Этих работников высоко ценят за трудолюбие, стабильность и готовность работать в различных условиях. Румынские работодатели все активней склоняются к набору именно этой группы, так как азиатские работники известны своей гибкостью и способностью адаптироваться к различным видам работы и культурной среде. Они готовы взять на себя широкий спектр работ: от неквалифицированных должностей в сельском хозяйстве и строительстве до квалифицированных задач в сфере информационных технологий и машиностроения.

В целом, азиатские работники, как правило, более стабильны и лояльны к своим работодателям по сравнению с румынскими и работниками других национальностей. Эта стабильность критически важна для румынских компаний, которые часто сталкиваются с высокой текучестью кадров.

Во многих случаях затраты, связанные с наймом азиатских специалистов, могут быть ниже, чем затраты на привлечение и удержание местных или европейских специалистов. Несмотря на первоначальные затраты, связанные с привлечением таких специалистов в Румынию, в долгосрочной перспективе они оказываются оправданным решением.

Интеграция азиатских работников в румынское общество становится не простой задачей, особенно в контексте межкультурных и языковых сфер. Культурные и языковые различия могут создавать коммуникативные барьеры и требовать дополнительных усилий со стороны работодателей для обеспечения беспрепятственной интеграции [5]. Румынское правительство все активней проводит и имплементирует программы по их адаптации и социализации. Среди основных предпринятых мер: языковые курсы — предоставление курсов румынского языка для помощи привлекаемым работникам в эффективном общении; культурная ориентация, а именно программы культурной ориентации для ознакомления работников с местными обычаями и нормами; социальная поддержка - предоставление социальной и психологической поддержки для помощи работникам в адаптации к новой среде [1].

Согласно отчету «Азиатские рабочие — решение проблемы нехватки рабочей силы в Румынии», исследование, проведенное Миграционной платформой EWL и Центром восточноевропейских исследований Варшавского университета, показывает, что три четверти работников из Южной и Юго-Восточной Азии, работающих в Румынии, — мужчины. Значительная доля респондентов — выходцы из Индии (18%), Вьетнама (17%), Бангладеш (16%), Пакистана (15%) и Непала (14%) [12][6].

[5] В Бухаресте, Клуже или Тимишоаре всё чаще можно увидеть рабочих на велосипедах, скутерах или в строительной форме. В сельской местности они работают на фермах или в поле [10].

[6] Исследование было проведено на основе анализа результатов социологического исследования «Азиатские рабочие —

Граждане Азии, работающие в Румынии, в основном работают в сфере строительства (39%), услуг (14%), логистики и транспорта, включая складскую логистику (11%). Они заняты на производстве (57%) и в сфере услуг (22%). После прибытия в Румынию многие продолжают работать по той же профессии, что и в своей стране происхождения.

Кроме того, согласно исследованию, большинство граждан Азии, работающих в Румынии, это молодые люди, возраст которых составляет 27 лет, а самую большую группу (62%) составляют люди в возрасте от 26 до 35 лет [12].

Исследование фиксирует, что работники из азиатских стран удовлетворены условиями труда в Румынии. Более половины из них (53%) намерены рекомендовать работу в этой стране своим родственникам и друзьям. Каждый третий респондент хотел бы остаться в Румынии как минимум на 2 года, а 7% планируют обосноваться в стране на постоянной основе.

Почти 28% респондентов считают языковой барьер одной из самых больших проблем, а 41% признают, что владеют румынским языком хотя бы на базовом уровне. При этом 52% респондентов уже начали изучать румынский язык, а четверть из них заявили, что в ближайшем будущем запишутся на языковые курсы.

Согласно исследованию, 30% азиатов зарабатывают до 500 долларов, 39% — от 501 до 599 долларов, 22% — от 600 до 699 долларов, 5% — от 700 до 799 долларов, 3% — от 800 до 999 долларов и 1% — свыше 1000 долларов. Средние зарплаты азиатских работников по секторам деятельности: ИТ — 777 долларов, офисная работа, управление — 629 долларов, сельское хозяйство — 629 долларов, HoReCa — 598 долларов, логистика, транспорт и складирование — 576 долларов, продажи — 560 долларов, строительство — 557 долларов, здравоохранение — 539 долларов, услуги — 531 долларов, уход за пожилыми людьми — 522 долларов, образование, научная сфера — 517 долларов [12].

Кроме того, многие работают без выходных и по 15 часов в день, что позволяет им получать более высокий доход, чем это было бы возможно в обычных условиях. Мигранты работают легально и ежегодно платят румынскому государству не менее 2,5 млрд леев (500 млн евро) налогов [10].

В среднем расходы на все формальности по привлечению одного работника составляют 1500 — 2000 евро, однако ресурсы, которые застройщик выделяет на набор, транспортировку, размещение и обустройство иностранного работника, также зависят от страны его происхождения. По данным Евростата, в Германии, крупнейшем пункте назначения эмигрантов в Европе, минимальная заработная плата приближается к 2000 евро. Это более чем в три раза превышает минимальную заработную плату в Румынии, которая составляет 600 евро. Для многих мигрантов, прибывающих в Румынию, именно Германия становится финальным пунктом назначения [11].

Другой важный аспект заключается в том, кого обоснованно привлекать: азиатских мигрантов или проводить целенаправленную политику по возврату румынских трудоспособных граждан. Для принятия окончательного решения склонились к возможности сравнить расходы на трудоустройство азиатских работников и на удержание румынских граждан трудоспособного возраста. К примеру, для азиатских работников расходы на подбор и переезд, включая оформление виз, комиссию рекрутингового агентства и транспорт, составляют 300 миллионов евро на 150 000 работников, исходя из средней стоимости подбора в 2000 евро на работника. Кроме того, средняя ежемесячная зарплата в 500 евро дает годовые расходы на заработную плату в размере 900 миллионов евро. Для румынских репатриантов расходы на переезд и интеграцию, оцениваемые в 1000 евро на работника, составляют 150 миллионов евро на те же 150 000 работников. Согласно анализу, средняя ежемесячная зарплата в 1200 евро дает

решение проблемы нехватки рабочей силы в Румынии», которое проводилось с 12 по 23 сентября 2022 года в Бухаресте, Крайове и Клуж-Напоке Миграционной платформой EWL и Центром восточноевропейских исследований Варшавского университета. В опросе приняли участие 421 граждан из стран Южной и Юго-Восточной Азии, нашедших работу в Румынии [11].

годовые расходы на заработную плату в размере 2,16 миллиарда евро.

Работники из Азии вносят меньший вклад в государственный бюджет Румынии, но могут нести более высокие расходы на социальные нужды из-за трудностей с интеграцией. С другой стороны, румынские эмигранты вносят больший вклад в налоги и стимулируют спрос на местные услуги и недвижимость.

Таким образом, хотя азиатские работники приносят немедленную экономическую выгоду, румынские эмигранты предлагают более благоприятные долгосрочные перспективы как с точки зрения экономического развития, так и с точки зрения финансового и социального воздействия.

В 2024 году работодатели постоянно сообщали о большом количестве незаполненных вакансий в определенных секторах, что указывает на возросший спрос на рабочую силу в экономических субсекторах, представленных в таблице 1.

Ежегодно Национальное агентство занятости населения Румынии проводит оценку субсекторов экономики, в которых наблюдается дефицит кадров, выявляя профессии, по которым работодатели постоянно сообщают о вакансиях. На основании этих данных агентство может оценить потребность в рабочей силе в различных областях с учетом официально объявленных вакансий. Этот процесс осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства, а именно Законом № 76/2002 Правительства Румынии, который регулирует страхование по безработице и меры стимулирования занятости. В пояснительной записке правительства отмечается, что «легальная иммиграция может стать решением для компенсации дефицита рабочей силы на внутреннем рынке, покрытия дефицита определенных квалификаций и поддержки экономического роста» [9].

По данным Трудовой инспекции Румынии, по состоянию на 12 декабря 2024 года было зарегистрировано 146 387 действующих трудовых договоров с работниками из стран, не входящих в ЕС. С начала года было расторгнуто 64 189 таких договоров, из которых 94 155 составляли вновь заключенные индивидуальные трудовые договоры. По сравнению с предыдущими годами, количество новых договоров с работниками из стран, не входящих в ЕС, составило 97 502 в 2023 году, 93 780 в 2022 году и 52 575 в 2021 году [12].

По результатам 1 и 2 квартала 2025 года, наиболее востребованные у иностранных трудовых мигрантов такие города, как Бухарест (33 616 человек), Илфов (17 335 человек), Констанца (7866 человек), Тимиш (6699 человек) и Клуж (6 269 человек). Данные уезды исторически характеризуются интенсивной экономической активностью и высоким спросом на рабочую силу [7].

Таблица 1. Численность вакансий в Румынии в 2025 году, человек.

Направления трудовой деятельности	Вакансии, чел.
Строительство жилых и нежилых зданий*	47 716**
Другая почтовая и курьерская деятельность	29 293
Рестораны	21 457
Деятельность временного персонала по найму	18 889
Охранная деятельность	12 367
Автомобильные грузовые перевозки	9 091
Крановщики	6 559
Розничная торговля в неспециализированных магазинах — преимущественно продуктами питания, напитками и табачными изделиями	4 758

Продолжение на следующей странице

Таблица 1. Численность вакансий в Румынии в 2025 году, человек. (Продолжение таблицы)

Направления трудовой деятельности	Вакансии, чел.
Производство прочих частей для автотранспортных средств и двигателей прочих автотранспортных средств	4 742
Кладовщики	4 718
Техническое обслуживание и ремонт транспортных средств	4 460
Гостиницы и другие виды размещения	4 376
Производство хлеба, тортов и свежих мучных кондитерских изделий	4 742
Общие мероприятия по уборке зданий	3 678
Производство прочей одежды (кроме нижнего белья)	3 493
Электромонтажные работы	3 361
Работы по строительству дорог и автомагистралей	3 324
Другой наземный пассажирский транспорт	3 299
Другие виды деятельности по поддержке предприятий	3 114
Деятельность агентств по трудоустройству	3076
Производство металлических конструкций и конструктивных элементов	2 444
Производство электрического и электронного оборудования для автотранспортных средств и двигателей автотранспортных средств	2 295

* Строительный сектор Румынии вырос на 15% за счет найма азиатских рабочих за последние 2 года [12].

** В 2025 году четверть (26,4%) крупных румынских строительных компаний в настоящее время работают с иностранными рабочими, около 12% компаний находятся в процессе такого набора, а еще четверть (24,5%) рассматривают возможность привлечения специалистов из других стран. Только 37% крупных строительных компаний Румынии заявляют, что в настоящее время они осуществляют набор персонала исключительно на румынском рынке [6].

Источник: составлено автором на основание «Решение об установлении квоты на привлечение иностранных работников на рынок труда Румынии в 2025 году» [4].

По наблюдаемой нами практике прошлых лет, если спрос на иностранных работников превысит лимит, установленный на один год, Правительство может принять решение о дополнении квоты по предложению Министерства труда Румынии на основании меморандума. Чтобы понять влияние найма азиатских рабочих в Румынии, важно проанализировать их распределение по секторам и проблемы, характерные для каждой сферы, что отражено в таблице 2.

Как частный пример, приведем отчет Bloomberg. Благодаря плану восстановления после пандемии бюджет Румынии получил от ЕС более 80 миллиардов евро, треть которых должна была быть потрачена на инфраструктуру в течение следующих 5 лет. Румынским властям нужны 500 000 рабочих, которых в стране нет[7]. Риск возврата выделенных средств крайне высок. В анализе также отмечается, что значительный дефицит рабочей силы, существующий во всех странах Восточной Европы, временно покрывается за счет мигрантов и Украины. Однако в Румынии решили остаться и работать лишь немногие. В Польше, однако, было трудоустроено более 370 000 человек, а в Чехии — 100 000. Языковой барьер, а также низкий уровень заработной платы на румынском рынке, по сравнению с остальными странами ЕС, является основной причиной крайне малой заинтересованности в трудоустройстве [12].

[7] Согласно анализу, на который ответили 100 крупнейших строителей Румынии, 57% крупных компаний прогнозируют увеличение числа сотрудников в ближайшем будущем. По данным Федерации работодателей строительных компаний, в Румынии насчитывается более 400 000 рабочих в сфере строительства, в то время как в Европе в этой сфере занято более 700 000 румын [11].

Таблица 2. Распределение азиатских рабочих по секторам румынской экономики. Основные проблемы и преимущества.

Отрасли	Расчетное количество азиатских рабочих	Основные проблемы/преимущества
Сельское хозяйство	~28 000	Язык, интеграция, адаптация к современным технологиям, заполнение нехватки румынских работников на селе
Строительство	~35 000	Минимальная квалификация, высокая производительность, риск злоупотреблений, ускоренный рост сектора экономики
Рестораны/HoReCa	~22 000	Коммуникационный барьер, эффективное обслуживание, сезонная стабильность, мультикультурализм
Другое (логистика, курьерская служба, промышленность)	~15 000	Долгосрочная интеграция, большая мобильность, диверсификация рынка труда

Источник: составлено автором на основание [12].

По данным исследования «ТОП-100 генеральных подрядчиков в строительстве» Румынии, более половины застройщиков (51,8%) ожидают роста выручки по сравнению с прошлым годом, в то время как четверть (26,4%) ожидает спада бизнеса. Крупнейшие застройщики сосредоточены на государственных проектах, таких как инфраструктурные работы, социальное строительство и коммунальное хозяйство. На этом фоне 74% строительных подрядчиков назвали сектор инфраструктуры одним из трех основных направлений, где они ожидают увеличения объема работ в ближайшие 12 месяцев [5].

«Спрос в строительном секторе растет, и компаниям требуются десятки тысяч рабочих для обустройства крупных строительных площадок. На национальном уровне специалистов стало недостаточно, и единственным решением для компаний остается привлечение строителей из-за рубежа. Кроме того, законодательство стало более четким, и, следовательно, увеличивается количество разрешений, выдаваемых властями иностранным рабочим. Если в прошлые годы компании экспериментировали с этим методом найма, то теперь они научились интегрировать иностранных рабочих на строительные площадки, несмотря на культурные и коммуникационные барьеры» — отметил Андрей Спэтару, генеральный директор строительной компании IBC Focus. Он также отмечает: «Хотя рыночные прогнозы указывают на рост, для небольших строительных компаний рынок обещает серьезные проблемы. Им будет сложнее заключать новые контракты, а также сложнее нанимать и удерживать рабочих, которых ищут как крупные отечественные строительные компании, так и те, кто получает предложения о работе из-за рубежа» [5].

На вопрос о том, насколько румынское общество готово к приему азиатских мигрантов, социолог Мирча Киву отвечает, что граждане Румынии не очень терпимы к тому, что означает «иное/иначе». «Может возникнуть реакция отторжения, вплоть до того, что иммиграция примет масштабные масштабы. Просто есть небольшой риск, что это произойдет в ближайшее время, поскольку зарплаты в Румынии все еще относительно низкие. Румыния остается скорее транзитной страной для Запада» [2].

Социолог Альфред Булай, профессор Национальной школы политических и административных наук, однако, утверждает, что Румыния совершенно не готова импортировать рабочую силу из других регионов: «У нас нет никакого опыта в плане привлечения рабочей силы на наш рынок. Мы не против того, чтобы румыны питались шаурмой и китайскими продуктами, но идея работы и терпимости актуальна в Бухаресте, Яссах, Клуже, Тимишоаре, а толерантность существует лишь в некоторых городах. В маленьких городах люди к этому не привыкли и ведут себя странно. Помню, как 10 лет назад

один предприниматель из Бакэу нанял на свою фабрику несколько китаянок. Они вышли в город только один раз, на выходных, и больше не выходили, потому что вокруг них собрались молодые румыны и вели себя невоспитанно» [6].

Ряд других высказываний фиксируют: «Дело — в неготовности властей. Я имею в виду то, что во всем европейском мире, который всегда принимал мигрантов разных культур и религий, есть политика на этот счет. У нас ее нет. Мы, в силу своей слабости, поддерживаем деньгами множество программ обучения студентов английскому языку. Зачем? Это глупо. Помимо двух-трех областей, в которых предполагается владение английским языком, я не понимаю, зачем кому-то заниматься медициной на английском. Что в селах будут консультировать на английском? Что касается иностранных студентов. Их нужно учить румынскому языку, чтобы приблизить к своей культурной модели. Так обычно поступают все страны. Вот что означает политика в этом смысле» — приводит пример Альфред Булай [12].

Политика интеграции мигрантов означает не только создание рабочих мест, отмечает профессор Бухарестского университета. «Нужно организовать для них курсы румынского языка, обеспечить условия для прибывающих, их семей, детей, чтобы они могли интегрироваться в румынское общество и не попасть в зону «отклонения». Это подразумевает активную государственную политику. Если вы предлагаете привезти этого человека, так как вам нужна его работа, вам придется каким-то образом его интегрировать, потому что уехавшие румыны не вернутся. Румыны, которые годами уезжали в Испанию, Италию или Англию и интегрировались, не вернутся в Румынию, пока не выйдут на пенсию. Как правило, у них есть дети, и эти дети — граждане этой страны. Решением было бы открыть рынок труда для Республики Молдова, поскольку они тоже знают язык и приедут в Румынию. И работа будет дешевой, и мотивация будет выше» [6].

Однако Румыния не умеет извлекать выгоду из денег, которые другие инвестируют в человеческие ресурсы по западной модели. «На Западе это известно. Румыния подготовила сотни и сотни тысяч высокопоставленных специалистов за счет государственных средств, и они уехали, а румынские инвестиции не принесли обществу никакой прибыли» — заключил Булай [6].

Рэзван Попа, директор строительной компании, выразил следующее мнение: «В Румынии существует парадокс: всегда, когда есть работа, у нас нет людей, а когда есть люди, у нас нет работы. Мы постоянно ищем рабочую силу. Мы где-то в минус 100 человек ежедневно, что означает 50% дефицита трудовых ресурсов для нашей компании» [5].

Дополнительным отрицательным моментом на рынке труда стало вступление Румынии в Шенген. Так, с вступлением Румынии в Шенгенскую зону был реализован ряд законодательных и процедурных изменений, а весь процесс присоединения также имел негативные последствия для румынского рынка труда, где импорт рабочей силы является единственным приемлемым решением для значительной части румынских работодателей. В 3 квартале 2025 года около 36% от общего числа иностранных работников, работающих в Румынии, уже решили покинуть страну, чтобы трудоустроиться в других странах Шенгенского соглашения [12]. Многие рабочие, прибывшие в Румынию, или те, кто только получил рабочую визу, действительную для стран Шенгенского соглашения, покидают страну. Речь идет о работниках, которые больше не приезжают в Румынию, потому что хотят зарабатывать больше в странах Западной Европы, чем могут получить в Румынии.

Иностранные работники, покидающие Румынию, обычно уже имеют временный вид на жительство сроком на один-два года. Они подвергаются рискам, поскольку их могут идентифицировать и остановить на границе контролирующие органы (Пограничная полиция и сотрудники Румынской иммиграционной инспекции). С помощью недавно запущенного приложения

eDAC контролирующие органы Румынии в течение нескольких секунд после сканирования удостоверения личности могут увидеть их текущий статус, а иностранным гражданам четко разъясняется, что они могут находиться в Шенгенской зоне не более 90 дней в статусе туристов, без права на работу в соответствующей стране. Более того, они рискуют потерять свои основные права, а именно: социальную защиту, гарантии занятости, несоблюдение рабочего графика и времени отдыха [12].

К сожалению, даже с бюрократической точки зрения процесс ввоза иностранных рабочих в Румынию не застрахован от дополнительных проблем в связи с присоединением к Шенгенской зоне, и в настоящее время процесс ввоза иностранной рабочей силы в Румынию стал еще сложнее, чем раньше. Прежде всего, речь идет о процедуре выдачи виз, которая стала еще сложнее, поскольку помимо одобрения Национального визового центра Румынии (CNV) теперь требуется также подтверждение стран Шенгенского соглашения, что приводит к затягиванию процесса. Кроме того, сотрудники румынских консульств стали гораздо более строгими во время личных собеседований с заявителями, а процент отказов увеличился.

Работодатели, остро нуждающиеся в рабочей силе, в свою очередь жалуются, что процесс после окончательного отбора кандидатов становится все более продолжительным, в некоторых случаях он может длиться год.

Заключение

Демографическая ситуация в Румынии в последние годы характеризуется негативными тенденциями, которые оказывают существенное влияние на социально-экономическое развитие страны. Основными факторами, формирующими демографический дисбаланс, являются снижение рождаемости и массовая миграция населения за рубеж.

Миграционные процессы, особенно эмиграция квалифицированных специалистов в страны Западной Европы, усугубляют демографическую проблему, приводя к утечке мозгов и дефициту квалифицированной рабочей силы в ключевых секторах экономики. В результате этого, в ряде отраслей наблюдается острый дефицит кадров, что препятствует развитию инфраструктурных и производственных проектов, а также снижает общую производительность экономики.

Наряду с миграционными процессами, существенным фактором демографического кризиса является старение населения. Рост числа пенсионеров и снижение доли молодых трудоспособных граждан создают дополнительное давление на систему социального обеспечения и рынок труда. В условиях сокращения численности молодых специалистов и старения населения, возникает необходимость в привлечении иностранных работников, что в последние годы стало вынужденной стратегией для восполнения кадрового дефицита.

Внутренние демографические тенденции и миграционные потоки требуют разработки комплексных мер, направленных на стимулирование рождаемости, удержание молодых специалистов и интеграцию иностранных работников. В условиях ограничений на въезд из стран, не входящих в ЕС, румынские компании активно привлекают специалистов из Азии, что свидетельствует о необходимости диверсификации источников рабочей силы и адаптации миграционной политики к современным вызовам.

Румыния в настоящее время находится в парадоксальном положении: миллионы румын работают в других европейских странах, в то время как на внутреннем рынке все больше иностранных рабочих покрывают острую нехватку рабочей силы. Если в западных экономиках румын, уехавших из страны, приветствуют, способствуя росту ВВП и поддержке социальных систем стран пребывания, то в Румынии к приезжающим на работу иностранцам часто относятся с подозрением и враждебностью.

Основные кризисные факторы на рынке труда Румынии связаны с долгосрочными демографическими и социальными тенденциями. Эмиграция миллионов молодых и квалифицированных румын в западные страны серьезно сократила

базу доступных работников. Кроме того, существует несоответствие квалификации требованиям: многие, ищущие работу, не обладают навыками или квалификацией, требуемыми работодателями, особенно в технических профессиях. И наконец, что не менее важно, румыны просто избегают некоторых специальностей из-за тяжелых условий труда или низкой заработной платы.

Сочетание этих факторов замедляет рост национального бизнеса и ставит под угрозу важные страновые проекты развития. Столкнувшись с этой ситуацией, все больше компаний пытаются восполнить нехватку кадров, привлекая иностранных специалистов. Дефицит персонала растет из года в год. Шансы на решение данной ситуации резко снижаются, если не будут приняты меры, направленные на борьбу с оттоком румынских граждан и иностранных рабочих из страны в более развитые страны ЕС.

Необходимо, на наш взгляд, участие румынских властей в разработке мер, способных обеспечить замещение вакантных рабочих мест в стране и облегчить процесс привлечения иностранной рабочей силы в Румынию.

Библиографический список

1. 100 de indicatori care arată poziţia României faţă de celelalte state din UE. La mulţi ani, Europa! — 2025. — URL: https://www.zf.ro/zf-24/100-de-indicatori-care-arata-pozitia-romaniei-fata-de-celelalte-state-din-ue-la-multi-ani-europa-12614980 (visited on 09/05/2025).
2. Angajarea muncitorilor din Asia – soluția salvatoare pentru firmele românești lovite de criza de personal / Jurnal.ro. — 2025. — URL: https://jurnalul.ro/continut-platit/angajarea-muncitorilor-din-asia-solutia-salvatoare-pentru-firmele-romanesti-lovite-de-criza-de-personal-998219.html (visited on 07/14/2025).
3. Eurostat. Population and population change statistics. — URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_and_population_change_statistics.
4. Hotărâre nr. 10 din 16 ianuarie 2025 privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2025 / Emitent: Guvernul Romaniei. Publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 37 din 16 ianuarie 2025. — 2025. — URL: https://legislatie.just.ro/public/DetaliiDocument/293681 (visited on 10/01/2025).
5. IBC Focus: 6 din 10 constructori estimează o creștere a afacerilor în 2024 / Forbes Romania. — 2024. — URL: https://www.forbes.ro/ibc-focus-6-din-10-constructori-estimeaza-o-crestere-a-afacerilor-in-2024-415784 (visited on 08/25/2025).
6. Industria prelucrătoare şi construcţiile, domeniile cele mai afectate în România / Metropola TV. — 2022. — URL: https://www.metropolatv.ro/articol-principal/industria-prelucratoare-si-constructiile-domeniile-cele-mai-afectate-in-romania/ (visited on 07/18/2025).
7. Institutul Național de Statistică. Anuarul Demografic al României — 1990–2024. — URL: https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/anuarul_demografic_al_romaniei_2024_1.pdf.
8. Institutul Național de Statistică. Baza de date Online TEMPO – Populație (România). — URL: https://tempo-online.gov2.ro.
9. Lege nr. 76 din 16 ianuarie 2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă / Emitent: Guvernul Romaniei. Publicat în Monitorul oficial nr. 103 din 6 februarie 2002. — 2022. — URL: https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/33919 (visited on 10/07/2025).
10. Muncitorii străini în România – realități și bune practici / Patronatul Importatorilor de Forță de Muncă din România (PIFM). — 2025. — URL: https://www.clubantreprenor.ro/2025/07/11/pro-vp-bucuresti-muncitorii-straini-in-romania-realitati-si-bune-practici/ (visited on 06/15/2025).
11. Nepal, Sri Lanka și India domină topul țărilor care trimit forță de muncă străină în România în 2025. Ce țări ne mai dau muncitori? / Libertatea. — 2025. — URL: https://www.libertatea.ro/stiri/top-tari-forta-munca-romania-nepal-sri-lanka-india-5382031 (visited on 09/25/2025).
12. Platforma EWL pentru Migrație. Centrul pentru Studii Est-Europene al Universității din Varșovia / Forța de muncă din Asia – o soluție pentru deficitul de personal din România. — 2025. — URL: https://www.ssmworkforce.ro/forta-de-munca-din-asia-o-solutie-pentru-deficitul-de-personal-din-romania/ (visited on 09/18/2025).