

UNIVERSITATEA LIBERĂ INTERNAȚIONALĂ DIN MOLDOVA

**Cu titlu de manuscris
C.Z.U. 339.5(043.3)=135**

STANA GEORGE

**COOPERAREA INTERNAȚIONALĂ DINTRE ROMÂNIA
ȘI ALTE ȚĂRI ALE UNIUNII EUROPENE ÎN DOMENIUL
MIGRAȚIEI FORȚEI DE MUNCĂ**

**Specialitatea: 521.02 – Economie mondială;
relații economice internaționale**

Teză de doctor în științe economice

**Conducător științific,
doctor habilitat în științe economice,
profesor universitar**

ROȘCA Petru

Autorul

STANA George

Chișinău, 2015

© STANA George, 2015

CUPRINS

ADNOTARE	5
АННОТАЦИЯ	6
ANNOTATION	7
LISTA ABREVIERILOR	8
INTRODUCERE	9
1. ASPECTE TEORETICE PRIVIND MIGRAȚIA INTERNAȚIONALĂ A FORȚEI DE MUNCĂ	14
1.1. Concepte de bază și teorii privind cooperarea internațională în domeniul migrației forței de muncă.....	14
1.2. Direcțiile migrației și fluxurile internaționale de forță de muncă.....	22
1.3. Migrația internațională a forței de muncă și consecințele acesteia.....	35
1.4. Factorii determinanți ai migrației forței de muncă.....	42
1.5. Concluzii la capitolul 1.....	48
2. ANALIZA RELAȚIILOR ROMÂNIEI CU ALTE ȚĂRI EUROPENE PRIVIND MIGRAȚIA FORȚEI DE MUNCĂ	51
2.1. Evoluția procesului de migrație în țările Uniunii Europene.....	51
2.2. Tendințe și caracteristici ale circulației forței de muncă românești.....	64
2.3. Politici și legislație în domeniul migrației în UE și România.....	70
2.4. Analiza sociodemografică teritorială a migrațiilor interne în România.....	82
2.5. Efectele circulației forței de muncă din România în Uniunea Europeană.....	91
2.6. Migrația forței de muncă în Republica Moldova și parteneriatul de mobilitate încheiat cu Uniunea Europeană.....	104
2.7. Concluzii la capitolul 2.....	111
3. DIRECȚII DE COOPERARE INTERNAȚIONALĂ ÎNTRE ROMÂNIA ȘI ȚĂRILE EUROPENE ÎN DOMENIUL MIGRAȚIEI FORȚEI DE MUNCĂ	113
3.1. Măsurile privind stimularea ocupării și creșterii capitalului uman.....	113
3.2. Aplicarea strategiilor de dezvoltare a forței de muncă în Uniunea Europeană.....	121
3.3. Concluzii la capitolul 3.....	131
CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI	133
BIBLIOGRAFIE	138

ANEXE	151
Anexa 1. Migrația în țările UE pe principalele grupe de cetățenie.....	152
Anexa 2. Indicii calității vieții populației umane.....	153
Anexa 3. Dinamica emigranților în unele țări europene.....	156
Anexa 4. Evoluția populației în România între ultimele două recensăminte.....	157
Anexa 5. Proiecția populației statelor europene în perspectivă.....	161
Anexa 6. Acte de implementare.....	167
Declarația privind asumarea răspunderii	170
Curriculum vitae	171

ADNOTARE

la teza de doctor în economie a dlui **STANA George** cu tema

Cooperarea internațională dintre România și alte țări ale Uniunii Europene în domeniul migrației forței de muncă, Universitatea Liberă Internațională din Moldova, Chișinău, 2015

Structura tezei. Lucrarea este constituită din 3 capitole precedate de introducere și succedate de concluzii generale și propuneri, 44 figuri, 12 tabele, 136 pagini de text de bază, 236 surse bibliografice și 6 anexe. Rezultatele investigației sunt publicate în 20 lucrări științifice dintre care 6 fără coautori.

Cuvinte-cheie: mobilitatea forței de muncă, cooperare internațională, migrația forței de muncă și consecințele ei, migrație ilegală, șomaj, strategii, mecanisme și politici de ocupare a forței de muncă, integrare europeană, relații economice internaționale, economie mondială ș.a.

Domeniul de studiu îl constituie cooperarea internațională dintre România și alte țări ale Uniunii Europene în domeniul migrației forței de muncă, problemele migrației forței de muncă și consecințele ei asupra economiei naționale; strategiile, mecanismele și politicile de ocupare a forței de muncă și de combatere a șomajului; problematica noului model european de piață a forței de muncă.

Scopul și obiectivele lucrării rezidă în analiza teoretico-practică a cercetării migrației forței de muncă la nivel național și, totodată, la nivelul Republicii Moldova și al altor țări-membre ale Uniunii Europene și totodată, în identificarea unor propuneri relevante privind perfecționarea și eficientizarea unor politici și strategii de consolidare a procesului migrației forței de muncă.

Obiectivele lucrării constau în examinarea situației existente la nivelul României, Republicii Moldova și a unor state - membre ale Uniunii Europene; determinarea direcțiilor migrației și a fluxurilor internaționale de forță de muncă; identificarea factorilor determinanți ai migrației forței de muncă; cercetarea tendințelor și caracteristicile circulației forței de muncă românești; cercetarea sferei de cuprindere a legislației și a politicilor în domeniul migrației forței de muncă, atât la nivel național cât și la nivel european; identificarea strategiilor de consolidare a procesului migrației forței de muncă în Uniunea Europeană.

Noutatea și originalitatea științifică a lucrării. Problematika modului de trai al populației României, al impactului recesiunii economice asupra acesteia, nivelul de trai scăzut, lipsa locurilor de muncă – motivul primordial ce determină migrația forței de muncă spre statele Uniunii Europene – n-a fost deocamdată cercetată atât de amplu, astfel că, la momentul actual, aceasta reprezintă un element nou de cercetare. În linii mari, inovația științifică a lucrării constă în dezvoltarea și precizarea de conținut a conceptului „migrație a forței de muncă” și locul acestuia în viața politică a României și totodată a Uniunii Europene; în baza aplicării metodelor economico-matematice sunt determinați factorii și condițiile care generează migrația forței de muncă spre alte state; identificarea formelor de adaptare a comportamentului spațial, examinarea tendințelor și direcțiilor de bază ale dezvoltării componentei socioteritoriale; recomandările propuse în scopul depășirii unor probleme, deficiențe, elemente retrograde ce țin de viața populației; argumentarea aplicării politicilor, strategiilor de ocupare a forței de muncă în România și alte țări ale UE.

Problema științifică importantă soluționată constă în stabilirea impactului pe care l-a avut aderarea României la Uniunea Europeană, în ceea ce privește migrația forței de muncă și totodată cooperarea țării noastre cu alte state membre ale Uniunii Europene, în acest domeniu, care în ultimii ani a cunoscut o evoluție semnificativă.

Semnificația teoretică și valoarea aplicativă a lucrării. Valoarea aplicativă a lucrării constă în elaborarea unor cunoștințe teoretice și empirice despre problematica fenomenului migraționist și al cooperării României cu Uniunea Europeană față de acest aspect. Rezultatele cercetării, propunerile și concluziile făcute pot fi utilizate de unele instituții de stat ca de exemplu Ministerul Administrațiilor și Internelor, Organizația Internațională pentru Migrație, OCDE, unitățile economice din țară, de asemenea, instituțiile de pregătire profesională etc.

Valoarea aplicativă a tezei este determinată de posibilitatea utilizării propunerilor elaborate ce au drept scop identificarea unor strategii de consolidare a procesului migrației forței de muncă; îmbunătățirea substanțială a relațiilor de cooperare la nivelul statelor-membre ale Uniunii Europene în domeniul migrației forței de muncă; promovarea unor politici și strategii care să sprijine forța de muncă existentă la ora actuală pe piața muncii atât în România și Republica Moldova, cât și la nivelul Uniunii Europene. Concluziile și recomandările autorului conțin propuneri concrete privind gestionarea cât mai eficientă a fenomenului migrației forței de muncă.

Implementarea rezultatelor științifice. Rezultatele cercetării și-au găsit reflecție în acte de implementare emise de instituții ale statului, implicate direct în monitorizarea și sprijinirea migrației forței de muncă, instituții ce au apreciat importanța și valoarea contribuției recomandărilor autorului. Unele idei și recomandări din teză au fost implementate în cadrul Primăriei Municipiului Constanța, Inspectoratul Teritorial de Muncă, Regiei Autonome Județene de Apă Constanța ș.a.

АННОТАЦИЯ

на диссертацию кандидата экономических наук **СТАНА Джорджа** на тему
"Международная кооперация между Румынией и других стран Европейского Союза в области трудовой миграции". Международный Независимый Университет Молдовы. Кишинев, 2015

Структура диссертация. Работа состоит из: введение, трех глав, выводы и предложения, основной текст изложен на 136 страницах и содержит: 44 фигур, 12 таблиц, 236 библиографических источников, 6 приложений. Результаты исследования опубликованы в 20 научных работах, в том числе 6 – без соавторами.

Ключевые слова: мировая экономика, международные экономические отношения, международная кооперация, европейская интеграция, миграция трудовых ресурсов и ее последствия, нелегальная миграции, безработица, стратегии, механизмы и политики в области занятости рабочей силы и др.

Область исследования: международное сотрудничество между Румынией и других стран Европейского Союза в области миграции рабочей силы; проблемы трудовой миграции и его последствия для национальной экономики; стратегии, механизмы и политики в области занятости и борьбы с безработицей; проблематика новой европейской модели рынка трудовых ресурсов.

Целью работы является исследование теоретико-практических аспектов трудовой миграции на национальном уровне в Румынии и Республики Молдова, разных стран Европейского Союза, определения мер по повышению эффективности осуществляемых политик и стратегий в области миграции трудовых ресурсов.

Задача исследования является комплексный анализ положения дел в национальной экономики Румынии, Республики Молдова и другими странами Европейского Союза в области трудовой миграции и ее последствий, установления факторов прямо или косвенно влияющих на международную миграцию рабочей силы и её интенсивность, определении стратегий, механизмов и политик в области занятости и борьбы с безработицей, требования, предъявляемые европейской интеграцией в области профессиональной подготовки. Отдельно выделена проблематика новой европейской модели рынка труда. Выводы и рекомендации автора, содержат конкретные предложения по более эффективного управления трудовой миграцией.

Научная новизна работы. Поскольку на данном этапе еще слабо исследованы различные аспекты жизни румынского населения, отрицательных последствий экономического спада на его уровень жизни, отсутствие рабочих мест, являющейся главной причиной рудовой миграции в страны ЕС, проведенные автором исследования представляют собой элементы новизны. Научная новизна работы соьстоит в: уточнение и развитие содержания понятия «трудовая миграция» и его место в политике Румынии и одновременно других стран Европейского Союза; на основе применения экономико-математических методов определены факторы и условия, генерирующие трудовую миграцию в разных странах; выявления форм адаптации пространственного поведения; исследования тенденций и направлений развития социально-территориальной составляющей; обосновании рекомендаций по преодолению проблем, недостатков и ретроградных элементов, связанные с жизнью людей; аргументации политики и стратегий занятости трудовых ресурсов в Румынии и других странах ЕС.

Исследуемая научная проблема в диссертации состоит в определении какое влияние оказало вступление Румынии в Евросоюз с точки зрения миграции трудовых ресурсов и одновременно, кооперация нашей страны с другими странами Европейского Союза в данной области, которая за последние годы получило значительное развитие.

Теоретическая значимость работы. Значение работы заключается в получении теоретических и эмпирических знаний по проблемам миграции и сотрудничества между Румынией и разными странами Европейского Союза относительно данного аспекта. Результаты научных исследований, выводы и предложения автора могут быть использованы некоторыми государственными учреждениями, таких как МВД, МОМ, ОЭСР, хозяйствующими субъектами страны, а также учебными заведениями и др.

Практическая ценность работы предопределена возможностью использования предложенных автором мер по определении некоторых стратегий по консолидации процесса миграции трудовых ресурсов; существенного улучшения отношений по кооперации на уровне между странами члены ЕС в области миграции трудовых ресурсов; осуществления некоторых политик и стратегий по поддержке на должном уровне рынка труда как в Румынии, в Республики Молдова, а также на уровне Европейского Союза. Выводы и рекомендации автора содержат конкретные предложения как можно более эффективно управлять трудовой миграцией.

Внедрение научных результатов: результаты исследования нашли свое отражение в секфеупиях некоторых государственных учреждений, непосредственно занимающихся вопросами мониторинга и поддержки трудовой миграции, некоторых учреждений, которые оценили значение вклада рекомендации автора. Некоторые идеи и рекомендации, содержащиеся в диссертации, были реализованы в муниципалитете города Констанца, Территориальным управлением занятости трудовых ресурсов, Водным Автономным Агенством Констанца и др.

NOTATION

the doctoral thesis in economics, Mr. STANA George theme

“International cooperation between Romania and other countries of the European Union in the field of labour migration”, Free International University of Moldova, Chisinau, 2015

Structure of the thesis consists of three chapters, preceded and succeeded by introducing general conclusions and proposals, 44 figures, 12 tables, it includes of the 136 pages of the main text, 236 bibliographic sources and 6 appendices. Results of the investigation are published in 20 scientific papers, of which 6 with coauthors.

Keywords: labor mobility, international cooperation, labor migration and its consequences, illegal migration, unemployment, strategies, mechanisms and policies for employment of labor, non-European integration, international economic relations, world economy, etc.

The field of study is International cooperation between Romania and other countries of the European Union in the field of labour migration; the problems on labor migration and its consequences on the national economy; strategies, mechanisms and employment policies employment and combat unemployment; issues new European model of the labor market.

The purpose and the objectives of the paper lies in the analysis of theoretical and practical research labor migration nationally and also in the Republic of Moldova and other countries of the European Union and also in identifying relevant proposals on the improvement and streamlining of policies and strategies to strengthen labor migration process.

The objectives of this paper is to examine the current situation in Romania, Moldova and of the European Union Member States; determination of the directions of migration and international flows of labor; determinants of labor migration; research trends and characteristics of Romanian labor movement; research scope of the legislation and policies of labor migration, both at national and European level; identifying strategies to strengthen the process of labor migration in the EU.

Scientific novelty of the work. The issue of how to live the Romanian population, impact of economic recession on its low standard of living, lack of jobs - the primary reason for determining labor migration to EU countries - was far too extensive researched so that when Currently, this research presents a new element. In general, the work consists of scientific innovation: developing and specifying the content of the concept "labor migration" and its place in politics while Romania and the European Union; through application of economic-mathematical methods are determined factors and conditions that generate labor migration to other states; identifying forms of adaptive spatial behavior, examining trends and directions of development of socio -territorial component; recommendations proposed in order to overcome the problems, deficiencies, retrograde elements related to people's lives; argument enforcement policies and strategies employment in Romania and other EU countries.

Important scientific problem addressed is to determine the impact it had accession to the European Union in terms of labor migration and also our country's cooperation with other member states of the European Union in this field, which in recent years has seen a improvement.

Theoretical significance and value of the work. Value of the work is to obtain theoretical and empirical knowledge about the issue of migration and cooperation between Romania and the European Union across from this. The research, proposals and conclusions made can be used by some state institutions such as the Ministry of Interior, IOM, OECD, the economic units in the country, also training institutions etc.

Value of the thesis is determined by the possibility of using elaborate proposals that aim to identify strategies to strengthen the process of labor migration; substantial improvement in the relations of cooperation between Member States of the European Union in the field of labor migration; promoting policies and strategies to support the existing workforce currently in the labor market both in Romania and Republic of Moldova and the European Union. The conclusions and recommendations of the author containing concrete proposals on how better management of labor migration .

Implementation of scientific results. The results are reflected in the sekfeupiãh of some government agencies directly involved in monitoring and supporting labour migration, some of the agencies that rated the importance of the contributions of the author's recommendations. Some of the ideas and recommendations contained in the thesis have been implemented in the Municipality of Constanta, territorial Department of employment, labour, water Autonomous Agency Constanta, etc.

LISTA ABREVIERILOR

APSE	Agenda Politicii Sociale Europene
ANOFM	Agenția Națională a Ocupării Forței de Muncă
CDT	Cercetare-Dezvoltare și Tehnologie
CGE	Computable General Equilibrium
CNP	Comisia Națională de Prognoză
BESA	Biroul European de Sprijin pentru Azil
BM	Banca Mondială
BIM	Biroul Internațional al Muncii
CAEN	Clasificarea Activităților din Economia Națională
CEDEFOP	Centrul European pentru Dezvoltarea Educației și Formare Profesională
CSR	Corporații Social-Responsabile
COMETT	Program Cuprinzător destinat Promovării Transferului Inovațiilor Tehnologice
CRPM	Comitetul Român pentru Problemele Migrării
CSNR	Cadrul Strategic Național de Referință
DGAEF	Directoratul General pentru Afaceri Economice și Financiare
DLOFM	Dezvoltarea Locală a Ocupării Forței de Muncă
EES	European Employment Strategy
EU LFS	EU Labour Force Survey
EURES	Servicii Europene de Ocupare a Forței de Muncă
EUROSTAT	Oficiul Statistic al Uniunii Europene
FSE	Fondul Social European
FCS	Fondurile Comunitare Structurale
FM	Fondul Monetar
HG	Hotărâre a Guvernului
INS	Institutul Național de Statistică
ÎMM	Întreprinderile Mici și Mijlocii
MDC	Metoda Deschisă de Coordonare
MMFPSPV	Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice
MAF	Ministerul Afacerilor Externe
MDRAP	Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice
MFP	Ministerul Finanțelor Publice
NRPFMS	Oficiul Național Pentru Recrutarea și Plasarea Forței de Muncă în Străinătate
OIM	Organizația Internațională a Muncii
OCDE	Organizația Internațională pentru Migrație
OMC	Organizația Mondială a Comerțului
OMFM	Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă
ONU	Organizația Națiunilor Unite
ORI	Oficiul Român pentru Imigrări
OUG	Ordonanțe de Urgență ale Guvernului
PNR	Programul Național de Reforme
POS DRU	Programul Operațional Sectorial - Dezvoltarea Resurselor Umane
REI	Relații economice internaționale
UE	Uniunea Europeană
UNESCO	Organizația ONU pentru Educație, Știință Cultură
SECA	Sistemul European Comun de Azil
SEO	Strategia Europeană de Ocupare
ȚCD	țări în curs de dezvoltare

INTRODUCERE

Actualitatea și importanța temei cercetate. Tranziția la economia de piață și ulterioara aderare a României la Uniunea Europeană au crescut considerabil mobilitatea internațională a populației, respectiv a forței de muncă. După 1990 emigrația românească a atins cote foarte înalte, chiar dacă ulterior s-a mai temperat. În plus, odată cu deschiderea treptată a piețelor muncii din unele țări europene pentru muncitorii români s-a înregistrat un important flux de forță de muncă dinspre România spre alte țări din UE. Deși nu figurează oficial în categoria emigranți, acești lucrători constituie o mărime importantă în balanța forței de muncă a României. Contribuind la diminuarea ratei oficiale a șomajului și a presiunilor sociale aferente, având un rol important la echilibrarea balanței de plăți externe (datorită remitențelor) lucrătorii români plecați în străinătate constituie totuși o importantă pierdere de potențial de muncă pentru țara noastră. Adăugând la aceasta și pierderile de forță de muncă și capital uman datorate emigrației, obținem imaginea unui deficit de creștere și dezvoltare economică foarte important. Aceasta cu atât mai mult, cu cât o parte însemnată a emigrației este formată din forță de muncă înalt calificată.

Extinderea Uniunii Europene presupune, în mare, două modalități diferite de abordare a problemicii migrației forței de muncă: a țărilor care sunt, în general, gazde ale fluxurilor migratorii, precum și a țărilor care sunt surse ale acestor fluxuri. Efectele economice, pozitive și negative, se înregistrează în ambele cazuri, deși multe dintre ele sunt destul de dificil de a fi cuantificate. Mai mult decât atât, chiar și fluxurile sunt greu de măsurat, având în vedere faptul că nu pot fi întotdeauna înregistrate și că, de multe ori, sunt ilegale. O altă variantă de abordare a fost generată de tipurile de fluxuri. Pe de o parte, există o deschidere spre migrație cu scopul acoperirii unui deficit de forță de muncă calificată gestionată prin bariere cantitative concretizate în contingentarea fluxurilor pe meserii și profesii. O altă politică față de migrație însă este cea orientată spre atragerea personalului de înaltă calificare, acțiune în care țările dezvoltate au intrat deja în competiție. Această orientare este caracteristică în mod special țărilor de peste ocean, care au dezvoltat o serie de programe bine elaborate de atragere și integrare a specialiștilor cu înaltă calificare din foarte multe domenii. Conștientizarea acestor fluxuri a determinat abia în ultimii ani țările europene să încerce a limita și a motiva acest personal să rămână în teritoriul de origine. Prezentul studiu abordează problematica migrației externe a României din perspectivă europeană, însoțită de cea a azilului, care înregistrează un interes aparte în prezent, după ce România a devenit frontiera estică a UE.

Scopul și obiectivele tezei. Scopul prezentului studiu constă în studierea procesului *migrației forței de muncă* privit prin prisma cooperării României cu alte state din Uniunea Europeană, dată fiind ambiguitatea interpretării conceptului; monitorizarea condițiilor și factorilor de influență asupra migrației forței de muncă, a componentelor de bază ale modului de

viață, din ce în ce mai grea, datorată în mare parte recesiunii economice, a structurii socio-demografice, socioprofesionale, precum și evidențierea laturilor problematice ale modului de trai; a legităților și tendințelor ce se prefigurează în noile condiții social-economice.

Pentru realizarea acestui scop se impune soluționarea unui șir de **obiective** cum ar fi:

- definirea conceptului: „migrație internațională a forței de muncă”, dat fiind faptul că nu există o părere unanimă în literatura de specialitate, pendulările terminologice provocând o anumită ambiguitate categorială;
- stabilirea factorilor de influență directă și indirectă asupra migrației internaționale de forță de muncă și intensitatea cu care aceștia influențează componentele vieții populației în timp și spațiu;
- prezentarea politicilor și legislațiilor caracteristice migrației atât în Uniunea Europeană cât și în România;
- descrierea strategiilor, mecanismelor și politicilor Uniunii Europene și ale României privind ocuparea forței de muncă;
- elaborarea proceselor, tendințelor și a caracteristicilor circulației forței de muncă românești și evoluția fenomenului migrației în Uniunea Europeană etc.

Obiectul principal al cercetării îl constituie cooperarea internațională în domeniul migrației forței de muncă, măsurile de ameliorare a situației în domeniul dat.

Suportul teoretico-metodologic și gradul de studiere a temei cercetate. Baza teoretică a tezei o constituie ansamblul conceptelor, teoriilor și principiilor utilizate în literatura de specialitate. În ultimul timp, are loc o tot mai pronunțată intersectare în abordarea problemelor migrației interstatale a forței de muncă.

Specificul studiului realizat a impus aplicarea diverselor metode: metoda comparativă, metoda cartografică, metoda expediției, metoda sistemică, metoda istorică, metoda sondajului, metoda voluntariatului. Dat fiind caracterul ascuns, contradictoriu, schimbător al fenomenului migraționist, s-au folosit, de asemenea, și alte metode: metoda observației, analiza și sinteza, deducția și inducția, descrierea ș.a.

Necesitatea studierii problematicei migrației forței de muncă la nivel național și la nivelul statelor-membre ale Uniunii Europene, în condițiile crizei globale, identificarea noilor măsuri și strategii de stimulare a forței de muncă sunt premisele ce au determinat actualitatea tezei atât sub aspect teoretic, cât și practic.

Aspecte privind migrația forței de muncă sunt analizate în lucrările mai multor autori străini, cât și autohtoni, precum: Alexandru B., Alexandru M., Adumitrăcesei I., Apave G., Ciutacu C., Bolocan M., Bugaian L., Brown L. R., Baldwin-Edwards M., Cara E., Ciucur D., Crăcană M., Constantin D., Cojuhari A., Chistruga B., Crotenco Iu., Giarini O., Gribincea A.,

Grigore L., Delcea A., Dima L., Didea I., Dumitrache S., Dumitru D., Frunzaru V., Pavelescu F.M., Postolachi V., Lăzăroiu S., Liedtke P., Lundgren T., Marinescu S., Mocanu I., Moraru V., Martin S.F., Moșneaga V., Niculescu N., Onofrei A., Perț S., Pop A., Răboaca Gh., Roșca P., Romanenco G.O., Sytnyk T., Socolov T., Stratan A., Țău N., Ungureanu E. ș.a

În elaborarea tezei autorul s-a bazat pe lucrările teoretice ale cercetătorilor din România, SUA, Republica Moldova și din alte țări europene, publicațiile cărora în domeniu au servit drept suport teoretico-metodologic al cercetării efectuate. În scopul structurării teoretice a tezei au fost consultate numeroase statistici cu caracter regional în care sunt tratate problemele de migrație în cadrul statelor Uniunii Europene.

Noutatea științifică. Problematika modului de trai al populației României, al impactului recesiunii economice asupra acesteia, nivelul de trai scăzut, lipsa locurilor de muncă – motivul primordial ce determină migrația forței de muncă spre statele Uniunii Europene – n-a fost deocamdată cercetată atât de amplu, astfel că, la moment, aceasta rereprezintă un element nou de cercetare. Totodată, noutatea și originalitatea științifică constau în tratamentul integrat al naturii, factorilor determinanți, efectelor financiare cauzate de fenomenul migrației forței de muncă și identificarea căilor de maximizare a beneficiilor acestuia. Elementele de noutate ale cercetării se concretizează în următoarele:

- identificarea mixului de factori determinanți ai procesului migraționist prin concretizarea aspectelor teoretico-metodologice cu privire la dezvoltarea și precizarea de conținut a conceptului „migrație a forței de muncă” și locul acestuia în viața politică a României și totodată a Uniunii Europene;
- în baza aplicării metodelor economico-matematice sunt studiate diverse aspecte și componente ale calității vieții populației; determinați factorii și condițiile care generează migrația forței de muncă spre alte state;
- sistematizarea, clasificarea, tipologizarea informației cu privire la politicile și strategiile privind cooperarea internațională în domeniul migrației și ocupării forței de muncă, în mare măsură, absentă în statistica oficială;
- identificarea formelor de adaptare a comportamentului spațial, examinarea tendințelor și direcțiilor dezvoltării componenteii socioteritoriale a migrației internaționale a forței de muncă;
- în baza investigațiilor efectuate privind migrația forței de muncă, de-a lungul anilor 2000-2014, au fost determinate problemele cu care se confruntă România și Republica Moldova în acest domeniu, fiind argumentate recomandări concrete privind depășirea acestor deficiențe și elementele retrograde ce țin de viața populației, precum și însușirea elementelor de aplicare a politicilor și strategiilor de ocupare a forței de muncă.

Problema științifică importantă soluționată constă în stabilirea impactului pe care l-a avut aderarea României la Uniunea Europeană, în ceea ce privește migrația forței de muncă, și totodată cooperarea țării noastre cu alte state-membre ale Uniunii Europene în acest domeniu care în ultimii ani a cunoscut creșteri semnificative.

Importanța teoretică și valoarea aplicativă a lucrării constă în studierea complexă a problematicii cooperării internaționale în domeniul migrației forței de muncă; fundamentarea esenței conceptului de migrație a forței de muncă la nivelul României, Republicii Moldova și a statelor-membre ale Uniunii Europene; identificarea factorilor determinanți ai migrației forței de muncă, a politicilor și a legislației specifice acestui domeniu la nivel național și european; prezentarea efectelor generate de circulația forței de muncă din România în UE; argumentarea modalităților prin care perspectivele demografice ale statelor europene influențează procesul de migrație în Uniunea Europeană. Reprezentând un studiu aprofundat și complex al cadrului juridic autohton și străin, lucrarea conține o serie de concluzii argumentate și justificate prin recomandări științifice privind domeniul investigat.

Valoarea aplicativă a lucrării constă în obținerea unor cunoștințe teoretice și empirice despre problematica fenomenului migraționist și a cooperării României și a Republicii Moldova cu Uniunea Europeană față de acest aspect. Aplicarea în practică a propunerilor și recomandărilor autorului tezei aduce un aport considerabil asupra cercetărilor de specialitate în domeniul migrației forței de muncă și a pieței muncii, sugerându-se astfel o nouă viziune asupra acestui domeniu. Rezultatele cercetării, propunerile și concluziile făcute pot fi utilizate de unele instituții de stat, ca de exemplu Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice, Organizația Internațională pentru Migrație, OCDE, unitățile economice, de asemenea, instituțiile de învățământ în procesul de pregătire profesională etc.

Aprobarea rezultatelor investigației. Abordările teoretice, elaborările metodologice și recomandările practice elucidate în teză au fost expuse în monografia „Cooperarea interstatală în domeniul migrației forței de muncă”. Constanța, 2014. -316 p.; în 20 articole științifice publicate în reviste de specialitate; de asemenea, au fost prezentate în cadrul conferințelor științifice internaționale și naționale. Rezultatele științifice pe care le-a obținut autorul prin cercetare s-au materializat prin implementarea în practică în unele instituții ale statului cum ar fi: Primăria Municipiului Constanța; Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Constanța; Serviciul de Dezvoltare Regională Constanța; Direcția de Muncă și Protecție Socială Constanța etc.

Sumarul componentelor tezei. Conform scopului și obiectivelor stabilite, teza cuprinde următoarea structură: introducere, trei capitole divizate în subcapitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie și anexe.

În **introducere** este motivată actualitatea temei, sunt formulate scopul și obiectivele cercetării, sarcinile, obiectivele și metodologia cercetării; sunt formulate elementele ce prezintă noutatea științifică, problema științifică principală soluționată în teză; semnificația teoretică și valoarea aplicativă a lucrării; implementarea rezultatelor investigațiilor efectuate.

Prima componentă, respectiv **capitolul 1**, intitulat **Aspecte teoretice privind migrația internațională a forței de muncă**, are drept element principal de studiu aspectele teoretice ale cooperării internaționale în domeniul migrației forței de muncă, un accent deosebit fiind pus pe fluxurile de emigrație și imigrație ale României, elementul primordial fiind migrația pentru muncă și reliefaarea ultimelor dezvoltări în acest domeniu. Totodată, sunt enumerați factorii determinanți ai migrației internaționale.

A doua componentă, **capitolul 2**, denumit **Analiza relațiilor României cu alte state din Uniunea Europeană privind migrația forței de muncă**, abordează tendințele și caracteristicile circulației forței de muncă; legislația și politicile în domeniul migrației în Uniunea Europeană, România și Republica Moldova. Totodată, este prezentat și parteneriatul de mobilitate încheiat de Republica Moldova cu Uniunea Europeană. Sunt analizate legislația existentă, propunerile și perspectivele legislative actuale cu privire la migrație și azil în UE și în România, însoțite de măsurile rezultate din strategiile și planurile de măsuri elaborate în această direcție. Nu în ultimul rând sunt cercetate efectele circulației forței de muncă din România și Uniunea Europeană.

Ultimul capitol al cercetării, denumit **Direcții de consolidare internațională între România și alte țări europene în domeniul migrației forței de muncă**, vizează o serie de considerații cu privire la evoluțiile previzibile ale fenomenului migraționist în Uniunea Europeană, rezultate din determinările cantitative și analizele calitative întreprinse. Sunt identificate, totodată, măsurile pentru stimularea ocupării și creșterii capitalului uman și modalitatea de aplicare a strategiilor de dezvoltare a forței de muncă în UE, posibilitățile de adaptare la tendințele previzibile în scopul gestionării cât mai eficiente a acestui fenomen, în special în legătură cu principala sa formă de manifestare – migrația pentru muncă.

Studiul se încheie cu o secvență distinctă consacrată **concluziilor generale și recomandărilor** și totodată cu suportul bibliografic ce a servit drept sursă informațională pentru cercetarea de față.

Cuvinte și expresii-cheie: mobilitatea forței de muncă, cooperare internațională, migrația forței de muncă și consecințele ei, migrație ilegală, șomaj, strategii, mecanisme și politici de ocupare a forței de muncă, integrare europeană, relații economice internaționale, economie mondială ș.a.

1. ASPECTE TEORETICE PRIVIND MIGRAȚIA INTERNAȚIONALĂ A FORȚEI DE MUNCĂ

1.1. Concepte de bază și teorii privind cooperarea internațională în domeniul migrației forței de muncă

Cooperarea economică este o necesitate dictată de dezvoltarea internațională a muncii. Participarea la circuitul economic internațional este în principiu un factor stimulator al creșterii economice. Fiecare țară își dezvoltă propriul său concept asupra creșterii economice, adecvat condițiilor specifice ale țării respective. Condiția principală este ca la baza cooperării să se afle egalitatea și avantajele reciproce.

În sensul larg, *cooperarea economica internaționala reprezintă schimbul de activitate din domenii și dintre diverse țări*. Privită sub acest aspect, cooperarea economica internațională înglobează comerțul internațional, cooperarea în producție, cooperarea științifică și tehnologică, transporturile internaționale, turismul, relațiile financiare și creditele externe etc. În sens restrâns, *cooperarea economica internațională reprezintă conlucrarea sub cele mai diverse forme dintre două sau mai multe țări sau entități din diverse țări cu scopul de a realiza anumite obiective industriale, agricole, comerciale, tehnico-științifice, turistice sau de altă natură*. În acest sens, cooperarea nu este un schimb comercial, nu este un simplu transfer de servicii sau capital de la o țară la alta. Ea este utilizarea în comun a mijloacelor de care dispun diverse țări sau entități din aceste țări [31, p. 69].

Prin *cooperare internațională* se înțelege conlucrarea sub cele mai diverse forme, dintre două sau mai multe țări, cu scopul de a realiza anumite obiective în ramurile economiei naționale, în domeniile comerțului, tehnico-științific, turistic sau de altă natură, inclusiv în domeniul folosirii forței de muncă. Conținutul acestui proces poate fi exprimat astfel: cooperarea economică internațională reprezintă relațiile bi- și multilaterale dintre state și agenți economici din țări diferite, vizând realizarea prin eforturi conjugate și pe baze contractuale a unor activități conexe (de producție, cercetare, transfer tehnologic, migrației forței de muncă ș.a.), eșalonate în timp, în scopul obținerii unor rezultate comune, superioare sumei celor singulare, de avantaje reciproce.

Cu alte cuvinte, cooperarea economică internațională este o formă de colaborare internațională între agenții economici particulari sau între state, desfășurată pe baze contractuale, vizând conjugarea eforturilor materiale, financiare, tehnologice ale partenerilor pentru efectuarea unor acțiuni conexe în domeniul producției, circulației de mărfuri, transporturilor și telecomunicațiilor, al cercetărilor științifice, în scopul obținerii de avantaje reciproce [73, p.104].

Cooperarea creează *un șir de avantaje*: satesface interesele țărilor implicate în acest proces, indiferent de nivelul de dezvoltare și sistemul de organizare a economiei; impulsionază direct

producția, **sfera determinantă a creșterii economice**, oferând elemente de producție care lipsesc unei țări sau unui agent economic, pentru a se putea dezvolta; contribuie la dezvoltarea explozivă a științei și tehnicii celei mai avansate; înlătură diferite bariere, discriminări și alte obstacole în relațiile economice internaționale ale agenților economici; cooperarea este un mijloc eficace pentru dezvoltarea și diversificarea schimburilor comerciale și influențează transformarea comerțului internațional într-un factor al creșterii economice pentru țările respective; relațiile de cooperare generează stabilitate în raporturile economice internaționale, le conferă perspectivă, întrucât partenerii se angajează în acțiuni de durată, adoptând decizii în domeniul investițiilor, a specializării, al progresului tehnic etc.

Cooperarea are efecte dintre cele mai pozitive: restructurarea diviziunii mondiale a muncii, stabilitate și raporturi economice internaționale, dezvoltarea înțelegerii și colaborării dintre popoare. Cooperarea poate avea rezultate reciproc avantajoase pentru parteneri, într-un cadru juridic și instituțional bilateral și multilateral favorabil. Există deja un asemenea cadru constituit prin tratate, acorduri, convenții, contracte de natură bilaterală, dar și prin instrumente de cooperare bilaterală, precum și de organizațiile regionale, subregionale și mondiale [157, p. 13-25].

La etapa contemporană un rol important în dezvoltarea relațiilor economice internaționale are migrația internațională a forței de muncă. Migrația a devenit un proces global care a afectat aproape toate statele lumii, fie în calitate de stat de origine, tranziție sau destinație. Migrația forței de muncă a căpătat dimensiuni foarte mari, contribuind în mare măsură la formarea piețelor forței de muncă atât a țărilor de emigrare, cât și a celor de imigrare. Fluxurile migraționiste, de asemenea, au un impact major asupra distribuirii populației pe Terra. Acestea, prin structura lor cantitativă, dar mai ales calitativă, influențează securitatea demografică, socială și economică a statelor lumii. Migrația forței de muncă are, în așa fel, un rol deosebit în funcționalitatea economiei mondiale [21, p. 106].

Statele lumii, din punct de vedere al poziției față de migranți, pot fi clasificate în *țări de imigrație* (în special, statele dezvoltate, bogate) și *țări de emigrație* (statele în dezvoltare). Actualmente, practic, toate statele s-au antrenat într-un proces activ al migrației. Chiar și statele cu regimuri închise participă tot mai activ la circuitul migrațional internațional, fenomenul emigrării fiind supus aici unui control foarte dur comparativ cu imigrarea [15, p. 101].

Forța de muncă, de regulă, se deplasează din statele cu surplus de forță de muncă, sau care nu sunt în stare să valorifice potențialul uman existent, spre statele cu insuficiență de forță de muncă. Statele dezvoltate în prezent se află într-o competiție directă în atragerea capitalului uman calificat (*brain drain*), lansând mai multe programe și strategii atractive pentru aceste

categorii de persoane. În prezent crește numărul statelor care sunt, în același timp, *țări de emigrație și țări de imigrație*.

Prin **migrație internațională a forței de muncă** se înțelege mișcarea populației apte de muncă peste hotarele propriei țări cu scopul de a fi antrenată în relații de muncă cu angajatorii din alte state. În categoria migrației de muncă nu sunt incluși comercianții, precum și persoanele care se deplasează peste hotare în scop de serviciu (dacă lipsește contractul cu angajatorii străini).

Creșterea intensității migrației de muncă la etapa contemporană este determinată de un șir de factori, cum ar fi:

- intensificarea internaționalizării vieții economice, fapt ce a contribuit la mișcarea tuturor factorilor de producție, inclusiv a forței de muncă;
- dezvoltarea inegală a economiilor naționale, creșterea disparităților în dezvoltarea economică a diferitelor grupe de state sau chiar în interiorul statelor, fapt ce a impulsionat apariția fluxurilor migraționale;
- tendințele tot mai accentuate de liberalizare în mișcarea factorilor de producție, liberalizarea determinată fie de anumite instituții economice internaționale specializate (OMC, BM, FM, OIM), fie de actori importanți ai economiei mondiale (corporațiile transnaționale care asigură mișcarea forței de muncă spre capital sau transferă capitalul în regiunile cu surplus de forță de muncă);
- procesele integraționiste din economia mondială care stimulează mișcarea forței de muncă între statele integrate [108, p. 71];
- fazele ciclului economic în care se află economiile unor state sau a economiei mondiale în întregime (în fazele avântului economic crește cererea pentru forța de muncă, inclusiv pentru cea străină, iar în faza crizei - scade);
- lărgirea sistemului economic internațional prin interacțiunea dintre cele două blocuri antagoniste până în anii '90 ai sec. trecut: capitalist și socialist;
- îmbunătățirea sistemului de transport mondial care permite ca informația, mărfurile, serviciile și persoanele să se deplaseze rapid și liber în orice colț al lumii [24, p. 119];
- relațiile sociale exprimate prin internaționalizarea căsătoriilor, culturilor;
- factorul demografic exprimat prin creșteri inegale ale numărului populației în statele lumii și, corespunzător, completarea piețelor forței de muncă inegal;
- ocuparea parțială a forței de muncă și existența fenomenului de șomaj etc. Aceștia pot fi grupați în factori de *natură economică* (șomaj, relocalizarea activităților economice, globalizarea producției și a capitalurilor), de *natură politică* (instituționalizarea REI, modificarea raporturilor de forță geopolitică, transparența frontierelor etc.), de natură

sociodemografică și socioculturală (căsătorii mixte, răspândirea religiilor și activitatea de misionarism a unor culte religioase, creșterea naturală inegală a populației etc.). Alți factori care pot influența migrația pot fi de ordin ecologic, psihologic, umanitar, cultural care se vor intensifica pe măsură ce nivelul de dezvoltare socioeconomică a statelor se va apropia [173, p. 65].

La diferite etape de dezvoltare a societății umane factorii migraționali erau diferiți. Inițial factorul principal era cel *natural*. Ulterior un factor semnificativ în perioada războaielor interminabile de cucerire, colonizare a teritoriilor a fost factorul *politic*. Multiplele conflicte militare care au avut loc pe parcursul sec. XX au fost însoțite de creșterea migranților în căutarea de azil politic, fluxurile migraționale îndreptându-se spre teritorii cu un grad de securitate mai înalt. În perioada contemporană un rol semnificativ l-a avut *factorul economic*, fluxurile migraționale, intensificându-se în perioada crizelor economice și după cele două războaie mondiale [137, p. 81].

În condițiile de globalizare, diferențele de venit ale țărilor au contribuit la majorarea fluxurilor migraționiste. Acest fapt a determinat modificări semnificative atât pe harta socioeconomică, cât și cea geografică a lumii. Conform datelor ONU, începând cu secolul XXI, 218 țări sunt implicate în procesele migraționiste. Numărul celor care trăiesc în afara țărilor de reședință sau de cetățenie permanentă a constituit 200 mil de oameni.

În opinia savantului V. Moraru, migrația se constituie astăzi, se pare, într-una din cele mai ostentative provocări cu care se confruntă societatea contemporană, iar ponderea acestui fenomen în viața de fiecare zi și pentru o perspectivă previzibilă generează, pe de o parte, o legitimitate îngrijorare, pe de altă parte, determină necesitatea supunerii acestui fenomen unei examinări atente [116, p. 5].

Conform prognozelor ONU, numărul populației în regiunile mai slab dezvoltate ale lumii în viitorii 50 de ani va spori de 1,5 ori și este puțin probabil ca ea să fie absorbită suficient de economia lor. Iar în regiunile dezvoltate, numărul populației se va reduce, îndeosebi, în Europa, ponderea căreia în numărul total pe glob în anii 2000-2050 se va reduce de la 12 la 7% (tabelul 1.1).

Migrația forței de muncă se manifestă în mai multe forme. ONU a determinat următoarele forme de migrațiune [39, p. 127; 165, p. 197-200]:

- *migrație permanentă* - persoane care pleacă în altă țară în căutarea noilor locuri de muncă pe alt teritoriu nu mai mult de un an;
- *migranți ilegali* - persoane care activează în alte țări fără permisiunea autorităților respective;
- *migranți tehnostiințifici* - persoane de înaltă calificare care pleacă din țările aflate în curs de dezvoltare spre țările dezvoltate economic în căutarea unui loc de muncă mai prestigios;

- *migranți frontaliери* - persoane care zilnic trec hotarul în scopul de a lucra în țara vecină.

Tabelul 1.1. Numărul populației și repartizarea ei pe diferite regiuni ale lumii
(anii 2000-2050)

	<i>Numărul populației, milioane persoane</i>					<i>Repartizarea populației pe regiuni, %</i>		
	1950	1975	2000	2025	2050	1950	2000	2050
Total pe glob	2519	4079	6086	7905	9076	100	100	100
Țările mai dezvoltate	813	1047	1193	1249	1236	32,3	19,6	13,6
Europa	547	676	728	707	653	21,7	12,0	7,2
America de Nord	172	243	315	388	438	6,8	5,0	4,8
Australia și Pacific	13	21	31	41	48	0,52	0,51	0,52
Regiunile mai slab dezvoltate	1707	3027	4892	6656	7840	67,7	80,4	86,4
Africa	224	416	812	1344	1937	8,9	13,3	21,3
Asia	1396	2395	3676	4728	5217	55,4	60,4	57,5
America Latină	167	322	523	697	783	6,6	8,6	8,6

Sursa: UN World Population Prospect: The 2012 Revision population database (http://esa.un.org/unpd/wpp/unpp/panel_population.htm vizitat pe 10.02.2014).

Migrațiunea internațională actuală a muncii se caracterizează prin activizarea și creșterea influenței țărilor exportatoare a forței de muncă, ce folosesc diverse metode și mijloace pentru atingerea obiectivelor emigrației, și anume:

- metode și mijloace de protecție a intereselor țărilor exportatoare de resurse de muncă prin reglementarea amplitudinii și componentei calitative a persoanelor care pleacă peste hotare;
- metode de folosire a emigrației în scopul asigurării cu resurse a economiei țării pe calea atragerii mijloacelor valutare [92, p. 71];
- metode și mijloace de ocrotire a drepturilor lucrătorilor emigranți prin aplicarea acordurilor bilaterale și formei contractuale de angajare a forței de muncă pentru activitatea în țări străine, ce este chemată să asigure anumite garanții economice și sociale;
- măsuri ce contribuie la îmbinarea protecției intereselor de stat cu drepturile și libertățile lucrătorilor migranți;
- metode orientate spre protecția reciprocă a intereselor țărilor exportatoare și importatoare de resurse de munca (frânarea amplitudinii migrației, permutărilor ilegale și de stimulare a întoarcerii migranților în patrie).

Factorii de natură economică se manifestă prin dezvoltarea inegală a statelor din punct de vedere economic. Forța de muncă migrează din statele cu venituri mici și standarde de viață scăzute spre statele cu nivelul veniturilor înalte, cu infrastructuri sociale dezvoltate, cu nivelul de trai avansat. Un alt motiv care ține de factorul economic constă în gradul de asigurare cu resurse de forță de muncă diferit. Statele cu un surplus de forță de muncă, cu un nivel al șomajului ridicat stimulează migrația de muncă, și invers, statele cu deficit al forței de muncă, cu

insuficiența unor categorii socioprofesionale, descoperirea unor resurse importante, dezvoltarea puternică a unor ramuri industriale sau a sferei serviciilor atrag fluxuri de forță de muncă tot mai numeroase. Tot de factorul economic ține și migrația *profesională de tranzit* care însoțește mișcarea capitalurilor [52, p. 171]. Transnaționalizarea vieții economice a atras după sine și apariția acestui tip de migrație. Liberalizarea mișcării factorilor de producție a servit drept catalizator al migrației forței de muncă care continuă și în prezent.

Mișcarea internațională a forței de muncă este influențată și de *factori noneconomici*: sociali, politici, ecologici, naturali. *Factorii sociali*, de exemplu, sunt în strânsă legătură cu factorul economic, bunăstarea materială și cea socială fiind adesea corelate [196, p. 99]. Fluxurile migraționale sunt selective din punct de vedere social. Migrează, de regulă, persoanele tinere (20-40 ani) care se adaptează mai ușor la condițiile de viață noi decât populația în vârstă. Bărbații sunt predispuși migrației mai des decât femeile. Nivelul instruirii este de asemenea o variabilă importantă în selecția migranților, persoanele cu un nivel de instruire mai înalt sunt preferabile celor fără o calificare concretă [23, p. 41].

Pentru analiza fenomenului migrațional al forței de muncă la scară internațională vom opera cu termeni acceptați și de OIM (Organizația Internațională a Muncii).

Migrația internațională a forței de muncă cuprinde deplasarea resurselor de forță de muncă dintr-o țară în alta pe un anumit termen. Migrația urmată de schimbările locului de trai poartă denumirea de *migrație definitivă, permanentă sau ireversibilă*. Migrația determinată de deplasarea forței de muncă pe termen scurt poartă denumirea de *migrație temporară sau reversibilă*. Este dificil a cuantifica numărul total al migranților temporari și definitivi, întrucât aceștea își pot modifica statutul în timp [42, p. 20].

După motivul deplasării deosebim *migrație benevolă* și *migrație forțată*. Migrația benevolă se consideră migrația de sine stătătoare a migrantului, în timp ce migrația forțată are loc în urma unor evenimente de ordin natural (calamități naturale), politic (lipsa democrației, prezența unor regimuri dictatoriale), economic (crize economice, șomaj), social-culturală (intoleranță etnică, religioasă etc.). Migrația forțată cel mai adesea ia naștere din motive ce nu depind de migrant [176, p. 96].

După caracterul mișcării forței de muncă deosebim *migrație periodică* – ce include deplasări sporadice ale migranților cu întoarcere la locul de trai; *migrație sezonieră* – cauzată de caracterul sezonier al activităților economice (activități agricole, servicii sezoniere) și *migrație pendulară* care are un caracter local, cu deplasări zilnice spre locul de muncă și seara spre locul de trai (gasterbaiterii, lucrătorii transfrontalieri). Migrația pendulară are loc frecvent în regiunile transfrontaliere, intensificându-se în prezent prin simplificarea regimului de trecere a frontierelor sau prin excluderea barierelor în mișcarea persoanelor [93, p. 88].

Totalitatea persoanelor care migrează în afara hotarelor proprii țări formează *fluxuri migraționale*. Conform clasificării OIM, deosebim 5 fluxuri internaționale ale migrației, și anume:

a) *Migrații definitive* – la această categorie se referă persoanele care migrează în alte state pentru trai permanent. Fluxul principal al migranților definitivi se îndreaptă spre statele înalt dezvoltate, postindustriale – SUA, Canada, statele din Europa Occidentală, Australia, Noua Zeelandă. Acest flux, de regulă, începe cu unul dintre membrii familiei care ulterior îi atrage și pe ceilalți membri (migrația „cuiburilor”) [193, p. 82].

b) *Muncitorii pe contract*. Termenul de ședere pentru acești muncitori în statele de imigrare este limitat. Importul forței de muncă încurajat de guvernele unor state se datorează atât costului mic al forței de muncă străine, cât și lipsei forței de muncă de anumite calificări, lipsei solicitărilor pentru anumite activități grele, nesolicitate, neprestigioase. Aceste motive au determinat guvernele unor state să invite pe contract muncitori din alte state. La expirarea contractului muncitorii se reîntorc în țara de origine [32, p. 84].

c) *Profesioniștii de tranzit* – sunt muncitorii de calificare înaltă, cu experiență avansată care, de regulă, se deplasează însoțind investițiile de capital. Creșterea mobilității capitalului pe plan internațional a determinat majorarea numărului migranților din această categorie, fenomenul amplificându-se și din cauza facilitării circulației persoanelor, acceptate prin acordurile bi- și multilaterale. Spre deosebire de *brain drain*, acest tip de migrație are sens invers [63, p. 219].

d) *Migranții ilegali* – sunt persoanele care intră în statele receptoare fără un statut legal. Numărul migranților ilegali a crescut foarte mult, în pofida restricțiilor aplicate de statele lumii prin politici migraționale dure. Actualmente este dificil a cuantifica numărul exact al migranților. Numărul migranților oficiali din Republica Moldova, de exemplu, este de 11 005 persoane (2007), dar de fapt este cu mult mai mare. Astfel, datele ultimului recensământ au arătat că numărul celor plecați din țară este de 273 mii persoane (2004), iar experții estimează că numărul celor plecați variază între 500-700 mii persoane.

e) *Migranții forțați*. Plecarea lor în exteriorul țării de origine este cauzată de războaie, încălcarea drepturilor omului, politica de genocid față de anumite categorii de persoane, cataclisme naturale sau catastrofe ecologice.

Migrația internațională a forței de muncă include *fluxurile imigraționale* și *fluxurile emigraționale* și corespunzător state de imigrație și state de emigrație. Statele sunt identificate ca *state de imigrație* (conform clasificării OIM) dacă [109, p. 52]:

- 2% și mai mult din populația ei este alcătuită din cetățeni străini și în țară se află nu mai puțin de 200 mii persoane ce dețin pașapoarte ale altor state. Termenul de ședere al acestora depășește termenul de 1 an;

- 1% din populația economic activă și nu mai puțin de 100 mii de persoane din forța de muncă sunt cetățeni străini;
- remitențele banilor din țară depășesc 1-2% din PIB al țării.

Statele de emigrare sunt considerate statele care îndeplinesc condițiile:

- 2% și mai mult din populație se află în afara hotarelor pe un termen mai mare de 1 an, iar numărul acestora depășește 200 mii persoane;
- 1% sau mai mult din populația economic activă se află peste hotarele țării, iar numărul acestora depășește 200 mii persoane;
- banii primiți de emigranți constituie nu mai puțin de 2% din PIB.

Proximitatea geografică, relațiile stabilite în trecut, în special în perioada colonială, comunitatea de cultură și limbă, sferile de influență stabilite de marile puteri în timp au constituit și continuă să rămână factorii principali ce determină formarea fluxurilor migraționale internaționale [25, p. 76].

Reemigrația (migrația inversă) – întoarcerea migranților după un anumit interval de timp pentru trai permanent în țara de origine. Fluxurile remigraționale sunt mult mai mici ca intensitate decât cele emigraționale. Acest tip de migrație este caracteristic pentru populația ce revine în patria istorică după o anumită perioadă de ședere în străinătate și pentru persoanele în etate.

Actualmente, o răspândire tot mai mare are migrația virtuală sau telemunca, a cărei esență derivă din faptul că primirea comenzilor, căutarea de lucru, prezentarea lucrului efectuat și remunerarea se realizează prin Internet. Specific acestei migrații este că angajatul se află într-o țară, iar angajatorul în altă țară. Angajații nu migrează de fapt, ci doar rezultatul muncii lor. Migrația virtuală este în creștere, acesta fiind actualmente un segment al pieței internaționale a forței de muncă [75, p. 98].

Migrația internațională a forței de muncă la etapa contemporană se caracterizează prin câteva particularități:

- a) migrația de muncă a cuprins, practic, toate statele, continentele, căpătând caracter global; la începutul sec. XXI în lume se numărau peste 200 mil. persoane cu statut de migrant;
- b) motivul principal al migrației rămâne a fi cel economic;
- c) s-au modificat și direcțiile migrației. Dacă în anii '50-80 direcția principală a migrației era dinspre țările în dezvoltare (ȚCD) spre țările dezvoltate (ȚD), începând cu anii ' 80 se atestă și procesul invers, migrația de muncă din ȚD, însoțind capitalul, migrează în țările în curs de dezvoltare. O creștere constantă a avut-o și migrația pe direcția ȚCD–ȚCD;
- d) actualmente s-a intensificat mult migrația ilegală a forței de muncă. Circa 20-40 la sută dintre migranți sunt ilegali, în UE 10-15% (2007);

- e) în cadrul migrației internaționale au loc schimbări nu numai cantitative, dar și calitative exprimate prin creșterea ponderii personalului calificat care migrează;
- f) în prezent are loc o implicare tot mai activă a statelor în monitorizarea și dirijarea procesului migrațional.

Teorii ale migrației internaționale a forței de muncă. În abordarea și explicarea fenomenului migrațional s-au implicat mai mulți analiști, teoreticieni, curente științifice, fiecare încercând să explice atât fenomenul migrațional al forței de muncă, cât și efectele acestuia pentru țările de emigrație și cele de imigrație. Printre cele mai cunoscute teorii și abordări pot fi menționate [136, p. 112]:

Mercantilismul – unul dintre primele curente științifice occidentale care a abordat problematica migrației. Considerând creșterea populației și dispunerea banilor (aurului) ca sursă importantă de prosperitate a statelor, reprezentanții mercantiliști (T. Men, J.-B. Colber, sec. XVII) încurajau atragerea muncitorilor străini, în special a meseriașilor, punându-se accentul pe interdicțiile emigrației cetățenilor proprii.

Teoria neoclasică (adepti A. Lewis, Starc, Massey, Harris ș.a.) explică fenomenul migrației atât la nivel macroeconomic, cât și microeconomic. La nivel macro- migrația internațională a forței de muncă (MIFM) se datorează nivelului diferit al costului muncii, iar mișcarea forței de muncă are loc din statele cu nivel scăzut al remunerării spre statele cu nivel înalt, mișcarea capitalului având direcție inversă. La nivel micro-, teoria neoclasică încearcă să explice motivele care îl determină pe individ să migreze. Adepții abordării neoclasică considerau că migrația forței de muncă contribuie la creșterea economică a ambelor state – donatoare și receptoare de migranți, sau cel puțin situația economică în țara de emigrație nu se înrăutățește.

Teoria marxistă (adepti K. Marx, F. Enghels) a încercat să explice fenomenul migrațional prin câteva teze [76, p. 101]:

- mobilitatea forței de muncă este strâns legată cu nivelul de dezvoltare al factorilor de producție;
- dezvoltarea relațiilor capitaliste a stimulat exploatarea forței de muncă, iar condițiile diferite de muncă și remunerarea sunt motivele de bază ale migrației;
- dezvoltarea economică este neproportională, de aici și cererea diferită pentru forța de muncă care se mișcă spre teritorii cu o dezvoltare economică ascendentă.

Teoria marxistă încearcă să explice fenomenul migrației la nivel macro-, partea slabă a acestei abordări constând în faptul că nu a luat în considerație și alte legități ale migrației forței de muncă.

Teoria dezvoltării extensive a economiei. Această teorie a fost concepută de A. Lewis în 1954. Ideea de bază constă în creșterea economică cu ajutorul forței de muncă nelimitate.

Această creștere este posibilă prin atragerea forței de muncă ieftine din exterior, menținând nivelul scăzut al salariilor în economie. Dezvoltarea extensivă a economiilor occidentale s-a realizat în perioada postbelică, în condițiile de restabilire a economiilor care au avut de suferit în urma celui de-al doilea război mondial [110, p. 72].

Teoria keynesistă și neokeynesistă. Migrația forței de muncă a intrat și în preocupările economistului englez J. Keynes. Spre deosebire de abordările clasice și neoclasice, acesta neagă rolul economiei de piață în reglarea ocupării forței de muncă, inclusiv prin participarea forței de muncă străină. J. Keynes a explicat caracterul imperfect și necontrolabil al migrației de muncă, eliminând șomajul din motivele de bază ale migrației. În condițiile în care economiile reglementate de stat luptă pentru ocuparea deplină a forței de muncă, formarea piețelor muncii prin intermediul migrației constituie o sursă de conflict dintre state. Neokeynesiștii considerau că în urma MIFM situația economică se înrăutățește în statele de emigrație, în mod special, dacă migrația este pe contul forței de muncă calificată și, corespunzător, economiile receptoare de migranți sunt în câștig. În acest sens, neokeynesiștii propun introducerea unor impozite pentru „exodul de inteligență” [30, p. 55].

Teoria dependenței. Această teorie, apărută în anii '70 ai sec. XX, a fost aplicată pentru analiza migrației de muncă. Principalul adept al teoriei dependenței a fost Singer. Teoria se concentra asupra migrației interne din mediul rural spre cel urban. Această mobilitate creează probleme între centrele mari polarizatoare și periferiile agrare. Același lucru are loc și între state. Statele cu o poziție centrală se dezvoltă pe seama periferiei, dezvoltarea căreia este încetinită de relațiile asimetrice de dependență [81, p. 115].

Teoria segmentării pieței muncii a apărut la sfârșitul anilor '70 ai sec. XX (adepti Pior, Portes, Soloy etc.). În cadrul acestei teorii, MIFM este privită ca rezultat al cererii continue a forței de muncă străină din partea statelor înalt dezvoltate postindustriale, cerere determinată de costul mic al forței de muncă străină. Fluxurile migraționale sunt generate de nivelul diferit de dezvoltare a statelor. Piața muncii este segmentată cel puțin în două segmente distincte: *primar*, ce cuprinde activități cu calificări înalte, bine plătite, cu condiții ridicate de muncă, în care este antrenată populația autohtonă și, *secundar*, cu condiții de muncă precare, puțin prestigioase, care implică munca fizică, cu remunerarea muncii scăzute, în care sunt antrenați migranții. Deși economiile dezvoltate nu pot asigura angajarea stabilă a forței de muncă proprii, având și o rată a șomajului mare, ei recurg la forța de muncă străină pentru activitățile puțin prestigioase, neatractive pentru populația autohtonă.

Teoria sistemului mondial (adepti Porter, Sassen, Valershtern). Conform acestei teorii, migrația internațională a forței de muncă este consecința directă a globalizării. Noile tehnologii implementate în țările în curs de dezvoltare permit eliberarea forței de muncă. În consecință,

forța de muncă disponibilă devin potențialii migranți orientându-se spre statele înalt dezvoltate în sectoarele cu cererea mare a forței de muncă ieftine. Teoria explică creșterea intensității migrației datorită globalizării piețelor [186, p. 45].

Teoria rețelelor migraționale. A apărut în anii '90 ai sec. trecut, unul dintre adepții căreia este Massey. Ideea principală rezidă în faptul că fiecare migrant creează în mod involuntar o rețea între el și rudele sale, prietenii apropiați din țara de origine. Prin intermediul acestei rețele, migrantul efectuează transferuri de bani și informații celor rămași în țară. În așa fel acesta ajută persoanele din țara de origine să migreze și ei sau să se acomodeze în țară și să-și găsească un loc de muncă [91, p. 117].

În literatura de specialitate sunt expuse și multe alte teorii contemporane ale migrației forței de muncă, printre care evidențiem: *teoria pieței mondiale a muncii, teoria sistemului mondial, teoria privind noua ordine economică, teoria prosperității, teoria capitalului social și teoria cauzalității cumulative.* În teoria migrării, determinantele migrației forței de muncă sunt des descrise în contextul factorului de împingere și tragere. Factorii de împingere includ condițiile socioeconomice, presiunea demografică și problemele șomajului în țara de origine în timp ce factorii de atragere includ salarii mai mari, necesitatea forței de muncă și șansele de reunificare a familiei în țara de destinație.

1.2. Direcțiile migrației și fluxurile internaționale de forță de muncă

Volumul și direcția migrației internaționale a forței de muncă a variat mult pe parcursul istoriei contemporane. Volumul migrației de muncă a fost în creștere permanentă, deși intensitatea fenomenului era diferită în timp. Primele migrații masive ale forței de muncă au fost migrațiile forțate din sec. XII-XIX. Migrația în această perioadă a fost influențată de dezvoltarea comerțului cu sclavi. Direcția principală a migrației sclavilor era din Africa spre America (în special în SUA). În intervalul 1650-1850 populația din Africa s-a diminuat cu 22% ca rezultat al transferului forțat de muncă spre continentul american [124, p. 90].

Sec. XIX și începutul sec. XX s-a caracterizat prin marile migrațiuni transoceanice ce au antrenat milioane de persoane din Europa de Vest, iar apoi din Europa Sudică și Estică spre America de Nord, Australia și America Latină. În sec. XIX, din Europa au emigrat circa 30 mln. persoane, iar la începutul sec. XX până la primul război mondial încă peste 20 mln. persoane. Procesul migrațional spre America a fost întrerupt parțial în timpul celui de-al doilea război mondial, după care s-a restabilit pe o perioadă scurtă. Migrația europeană din sec XIX și prima jumătate a sec. XX a avut efecte globale, ducând la popularea și valorificarea economică a unor regiuni întinse din America de Nord, America Latină, Australia și Noua Zeelandă [204, p. 118].

În perioada postbelică, fluxurile migraționale spre „Lumea Nouă” au scăzut în intensitate, iar polul de atractivitate a migranților devine Europa Occidentală. Economii refăcute de după război aveau nevoie de un număr mare de muncitori care să asigure creșterea economică și în perioada care a urmat statele din vestul Europei, precum Marea Britanie, Franța, Germania primesc din țările vecine mai mulți imigranți decât au pierdut în perioada anterioară. În a doua jumătate a sec. XX s-au format câteva centre/nuclee de atragere a migrației de muncă [68, p. 101], cum ar fi:

a) *Europa Occidentală*. Statele din Europa Occidentală, care până în 1950 nu intrau în categoria statelor receptoare de migranți, recurg la muncitorii străini. Țările din centrul și nordul Europei primesc imigranți din sudul continentului și din fostele colonii. Spre Franța s-au îndreptat fluxuri importante de migranți din Africa de Nord, spre Marea Britanie – imigranți din India și Pakistan, în timp ce în Olanda majoritatea migranților erau din Indonezia și Suriname, foste colonii ale acestora. Statele UE numără în prezent circa 5 mln. migranți, ceea ce constituie circa 5% din populația acestor state. Numărul cel mai mare de migranți l-au primit Germania, Franța, Marea Britanie, Belgia, Olanda, Elveția. În ultimii 10 ani după destrămarea sistemului socialist un număr foarte mare de migranți au venit din statele Europei de Est și Sud-Est. Mai multe state din Europa de Sud s-au transformat din țări de emigrație în țări de imigrație [125, p. 88].

Muncitorii străini constituie o parte considerabilă a forței de muncă din unele state: Luxemburg – 30%, Elveția – 29,6%, Germania – 8,0%, Belgia – 7,5%, Austria – 6,2%, Suedia – 5,8%, Franța – 5,2%, Marea Britanie – 3,4% (2006) din numărul total al angajaților. Statele UE au o politică restrictivă cu privire la imigranți din mai multe considerente: presiunea făcută de populația statelor-membre față de autorități privind limitarea imigranților, în special a forței de muncă necalificată, problemele legate de creșterea necontrolată a migrației ilegale, destabilizarea piețelor forței de muncă și mai recent criza financiară care a afectat toate statele etc. Problemele demografice grave prin care trec majoritatea statelor europene legate de îmbătrânirea populației, declinul natural, emanciparea femeilor și a institutului familiei va determina statele comunitare să-și revadă politica migrațională [48, p. 110].

b) *Alt centru important* al destinației migrației de muncă care a luat naștere la mijlocul anilor '70 îl reprezintă țările exportatoare de petrol din *Orientul Apropiat și Mijlociu*. Boomul petrolier în țările OPEC (Organizația statelor exportatoare de petrol) a determinat creșterea cererii forței de muncă atât calificată, cât și necalificată. Ponderea muncitorilor străini în 6 state monarhice a depășit 50% din totalul muncitorilor: Bahrain – 51%, Arabia Saudită – 60%, Oman – 70%, Kuwait – 86%, EAU – 89%, Qatar – 92%. În același timp, în statele vecine s-a înregistrat cel mai mare număr al populației active care lucrează în exterior. Un alt centru al migrației

(formal etnic, dar de facto în mare măsură de muncă) a devenit *Israelul*. Crearea statului evreiesc în 1948 a determinat apariția unui pol important al migrației în această regiune [135, p. 143].

c) Al treilea centru important al migrației forței de muncă contemporane a devenit SUA. Resursele de forță de muncă ale SUA s-au format în mare parte datorită imigrației. Însăși națiunea americană s-a format în mare parte din imigranți (conform teoriei „cazanului de fuziune”). Perioada postbelică poate fi divizată în câteva etape distincte: prima etapă determinată de migrația unui număr mare de imigranți din Europa Occidentală îndată după cel de-al doilea război mondial; etapa a doua a început cu anul 1965 prin legea ce facilita imigrația din Asia și America Latină; a treia etapă – prioritate au avut-o migrații din Europa. SUA este principala țară receptoare de migranți cu un stoc de circa 20 mln. migranți, fiind urmată de Canada cu circa 5 mln. de imigranți. Dintre regiunile furnizoare se evidențiază Europa Centrală și de Est, America Centrală, Asia de Sud-Est [84, p. 39].

d) Al patrulea centru important al migrației s-a format în *Australia*, care prin politica imigrațională atractivă a servit destinația a peste 200 mii de muncitori străini. Ca și SUA, Australia duce o politică de asimilare a migranților.

e) Alt centru important al migrației contemporane s-a format în regiunea **Asia, Pacific**: Brunei, Japonia, Hong Kong, Malaysia, Singapore, Coreea de Sud, Taiwan. Aceste state tot mai mult apelează la serviciile muncitorilor străini, în special, în activități ce nu solicită o calificare înaltă. În același timp, Japonia înregistrează cel mai mare număr al migranților profesioniști de tranzit care însoțesc investițiile de capital străin în țările din Asia, Pacific.

f) Actualmente, statele noi industriale din *America Latină* (Argentina, Venezuela) primesc un număr mare al migranților. Specific pentru această regiune în dezvoltare este că primește migranți din state în curs de dezvoltare. Mai multe state latino-americane aplică programe de atragere a imigranților din Europa de Est [150, p. 233].

g) Statele din *Africa* majoritatea fac parte din categoria statelor donatoare de migranți, firesc pentru cea mai săracă regiune a lumii. Totuși, Africa de Sud recrutează muncitori necalificați din statele vecine pentru activitățile din industria minieră, precum și specialiști din statele ex-URSS (figura 1.1).

La etapa contemporană, un rol important în dezvoltarea relațiilor economice interaționale îl are migrația internațională a forței de muncă. Migrația a devenit un fenomen global care a afectat aproape toate statele lumii, fie în calitate de stat de origine, tranziție sau destinație. Migrația forței de muncă a căpătat dimensiuni foarte mari, contribuind, în mare măsură, la formarea piețelor forței de muncă, atât pentru țările de emigrare, cât și pentru cele de imigrare [71, p.214; 163, p. 68-69].

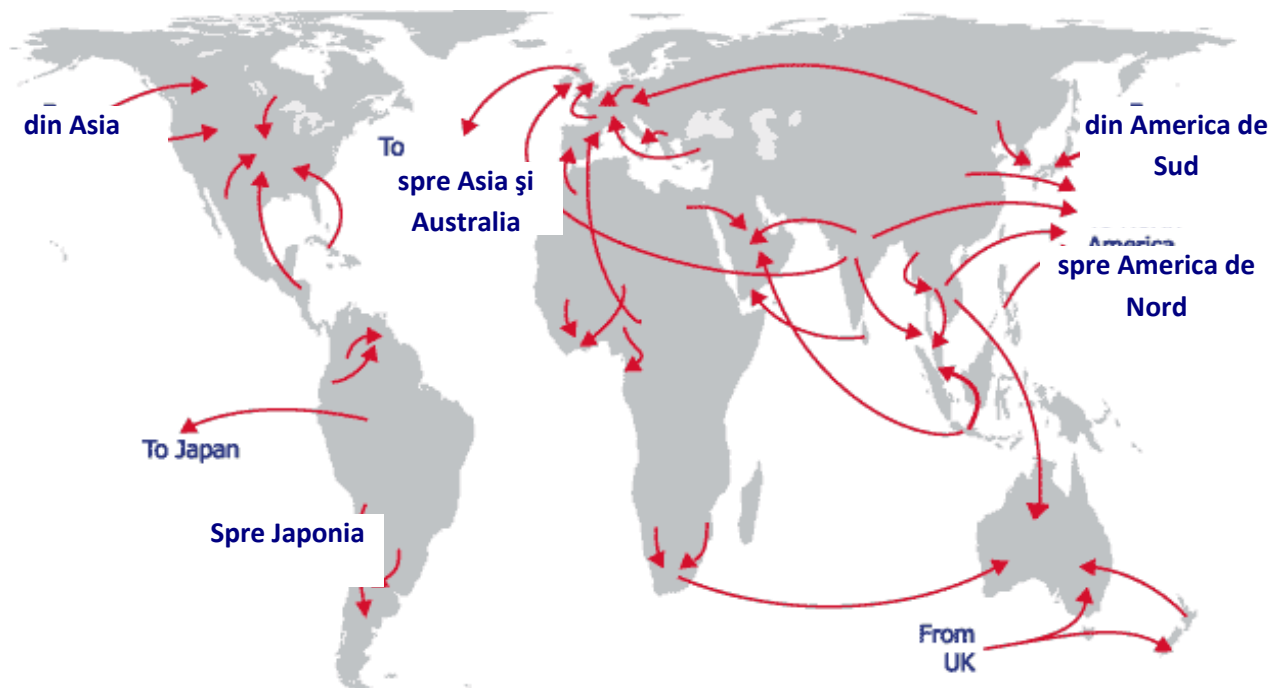


Fig. 1.1. Principalele direcții ale migrației contemporane

Sursa: alcătuită de autor.

Munca imigranților are un rol semnificativ în economia mondială contemporană. Dat fiind numărul mare al muncitorilor străini în economia unor state, orice reglementare poate conduce la creșterea tensiunilor pe piețele forței de muncă ale statelor lumii [162, p. 128].

Pentru aprecierea dimensiunii migrației de muncă sunt utilizați câțiva indicatori:

- a) *dimensiunea emigrației* – numărul emigranților plecați peste hotare pentru un anumit termen cu scopul angajării la un serviciu;
- b) *dimensiunea imigrației* – numărul imigranților sosiți de peste hotare pentru un anumit termen cu scopul angajării la un serviciu;
- c) *soldul migrațional* – diferența dintre numărul emigranților și a imigranților. Soldul migrațional poate fi pozitiv sau negativ și se exprimă în valori absolute sau relative;
- d) *migrația sumară* – numărul total al migranților sosiți/plecați într-o/dintr-o țară pentru o anumită perioadă de timp [107, p. 92].

Numărul migranților sporește cu pași rapizi. Dacă în anul 1970 erau atestați 82 mil. persoane, în anul 2000 – 175 mil. persoane, actualmente numărul acestora depășește 200 mil. persoane (inclusiv migranții ilegali). În ultimul deceniu, numărul migranților a sporit cu 6 mil. persoane pe an. Cea mai mare pondere a migranților din totalul populației se atestă în Australia (18,7%) și America de Nord (12,9%), iar cel mai mic număr raportat la totalul populației se observă în America Latină - 1,1% și Asia - 1,4% (tabelul 1.2).

Tabelul 1.2. Dinamica migrației pe plan internațional

	<i>Numărul migraților internaționali, mln. persoane</i>						<i>Creșterea medie anuală a migraților internaționali, %</i>				
	1960	1970	1980	1990	2000	2013	1960-1965	1970-1975	1980-1985	1990-1995	2000-2013
Total pe Tera	75,5	81,3	99,3	155,0	176,7	200,0	0,8	1,3	2,2	1,3	1,5
Regiuni dezvoltate	32,3	38,3	47,5	82,4	105,0	115,4	1,8	2,0	2,4	2,8	1,9
Regiuni în dezvoltare	43,2	43,0	51,8	72,6	71,7	85,6	-0,1	0,6	2,4	0,4	0,2
Europa	14,2	18,8	21,9	49,4	58,2	64,1	3,1	1,4	1,4	2,3	1,9
Africa	9,1	9,9	14,1	16,4	16,5	17,1	0,7	2,0	0,5	1,9	0,7
America Latină	6,0	5,7	6,1	7,0	6,3	6,6	-0,6	0,2	0,6	-2,9	1,1
America de Nord	12,5	13,0	18,1	27,6	40,4	44,5	0,3	3,3	4,1	3,9	1,9
Australia și Oceania	2,1	3,0	3,8	4,8	5,1	5,0	3,6	2,0	2,2	1,2	-0,1

Sursa: *International Migration 2006. New York. United Nation, 2013;*
 revizuit după (<http://esa.un.org/migration/>, vizitat pe 10.10.2013).

Migrația este influențată de o combinație de factori economici, politici și sociali, fie din țara de origine a migrantului (factori de respingere - *push*), fie din țara de destinație (factori de atracție - *pull*); din punct de vedere istoric, se consideră că relativa prosperitate economică și stabilitate politică din UE au exercitat un efect de atracție considerabil asupra imigranților. În țările de destinație, migrația internațională poate constitui un instrument utilizat pentru a remedia deficite specifice ale pieței forței de muncă [44, p. 30]. Cu toate acestea, migrația internațională nu este suficientă pentru a inversa tendința actuală de îmbătrânire a populației din multe părți ale UE (Anexa 1, tabelul A1.1).

În 2009, circa 3,0 milioane persoane au imigrat în unul dintre statele-membre ale UE, iar cel puțin 1,9 milioane persoane au emigrat dintr-un stat-membru al UE. Cele mai recente cifre disponibile indică un declin considerabil al imigrației în 2009 față de 2008. Cu toate acestea, dimensiunea acestei reduceri este greu de cuantificat, întrucât unele țări (inclusiv Germania, Austria și Țările de Jos) și-au modificat modul de a defini migrația (de exemplu, migrația în Germania în 2009 a constituit 347 000 persoane, dar nivelul ar fi fost mai mult decât dublu conform definiției precedente).

Este important a preciza că aceste cifre nu reprezintă fluxurile migrației spre/din UE considerată global, întrucât ele includ și fluxurile dintre diferitele state-membre ale UE. Cu toate acestea, mai mult de o jumătate dintre imigranții în statele-membre ale UE, circa 1,6 milioane de persoane în 2009 aveau anterior reședința în afara UE [171, p. 180].

În 2009, Regatul Unit a raportat cel mai mare număr de imigranți (566 500), fiind urmat de Spania (499 000) și Italia (442 900); peste jumătate (50,3%) dintre toți imigranții în statele-membre ale UE au fost înregistrați în aceste trei țări.

De asemenea, în 2009 Regatul Unit a raportat și cel mai mare număr de emigranți (368 000), fiind urmat de Spania cu 324 000 și de Germania cu 287 000. În 2009, majoritatea statelor-membre ale UE au raportat cifre ale imigrației mai mari decât cifrele emigrației, dar în Irlanda, Malta și cele trei state-membre baltice numărul emigranților a depășit numărul imigranților [168, p. 113].

Dintre statele-membre ale UE, în 2009 Luxemburg (20 de emigranți la 1 000 de locuitori) și Malta (16) au raportat rata cea mai mare a emigrării; aceste rate au fost depășite de Islanda, unde aproape 29 de rezidenți la 1 000 de locuitori au emigrat.

Imigranții includ atât cetățeni proprii (foști emigranți care se întorc „acasă” și cetățeni născuți în străinătate care imigrează pentru prima dată), cât și cetățeni străini (persoane care nu au cetățenia țării de destinație). Din totalul imigranților în statele-membre ale UE în 2009, 18% erau cetățeni ai țării de destinație, 31% erau cetățeni ai altui stat-membru al UE, iar 51% erau cetățeni ai unei țări-terțe, cu alte cuvinte ai unei țări din afara UE. Cetățenii din țări-terțe pot fi clasificați în funcție de nivelul de dezvoltare al țării de cetățenie, pe baza indicelui de dezvoltare umană (HDI) calculat de Organizația Națiunilor Unite (ONU) în cadrul Programului de dezvoltare al ONU. Conform acestei analize, cea mai mare proporție (28%) din imigranții în UE provine din țări cu HDI mediu, iar proporții relativ reduse provin din țări cu HDI mic (5%), țări candidate (2%) sau țări AELS (1%).

În 2009, cea mai mare pondere relativă a persoanelor având cetățenia țării de destinație în raport cu numărul total de imigranți s-a înregistrat în Lituania (74%) și Portugalia (56%). În schimb Spania, Luxemburg, Slovacia, Italia, Ungaria și Slovenia au raportat proporții relativ mici, persoanele cu cetățenia țării de destinație fiind mai puțin de 10% din numărul total al imigranților.

În privința distribuției pe sexe a imigranților, în 2009 a existat o ușoară prevalență a bărbaților față de femei pentru imigrația în UE în ansamblu (52% față de 48%). Țara în care s-a înregistrat cea mai mare proporție de imigranți de sex masculin a fost Slovenia (76%); în schimb, țara în care s-a înregistrat cea mai mare proporție de imigranți de sex feminin a fost Cipru (58%).

Imigranții în statele-membre ale UE în 2009 erau, în medie, mult mai tineri decât populația care își avea deja reședința în țara de destinație în cauză. La 1 ianuarie 2010, vârsta mediană a populației UE-27 era de 40,9 ani. Vârsta mediană a imigranților a variat în 2009 între 24,9 ani (în Portugalia) și 33,7 ani (în Letonia).

Numărul total al cetățenilor străini (persoane care nu au cetățenia țării lor de reședință) care locuiau pe teritoriul unui stat-membru al UE la 1 ianuarie 2010 era de 32,5 milioane persoane, echivalentul a 6,5% din populația UE-27 (tabelul 2). Peste o treime (un total de 12,3 milioane) din cetățenii străini care locuiau în UE-27 la 1 ianuarie 2010 erau cetățeni ai altui stat-membru al UE.

În termeni absoluți, cei mai mulți cetățeni străini care locuiau în UE se aflau în Germania (7,1 milioane persoane la 1 ianuarie 2010), Spania (5,7 milioane), Regatul Unit (4,4 milioane), Italia (4,2 milioane) și Franța (3,8 milioane). Împreună, cetățenii străini din aceste state-membre, reprezentau 77,4% din cetățenii străini care locuiau în UE-27; în același timp, în cele cinci state membre menționate se înregistra o proporție de 62,8 % din populația totală a UE-27. În termeni relativi, statul-membru al UE cu cea mai mare proporție de cetățeni străini era Luxemburg, unde la începutul lui 2010 aceștia reprezentau 43,0% din populația totală. Marea majoritate (86,3%) a cetățenilor străini care locuiau în Luxemburg erau cetățeni ai altor state-membre ale UE. De asemenea, la 1 ianuarie 2010 existau proporții mari de cetățeni străini (minimum 10% din populația rezidentă) în Letonia, Cipru, Estonia, Spania și Austria.

În cele mai multe state-membre, majoritatea cetățenilor străini sunt cetățeni ai unor țări din afara UE (cetățeni ai unor țări-terțe). La începutului anului 2010, cetățenii altor state-membre ale UE reprezentau majoritatea cetățenilor străini care trăiau în Luxemburg, Irlanda, Belgia, Slovacia, Cipru și Ungaria. În cazul Letoniei și al Estoniei, proporția cetățenilor din țări-terțe este deosebit de ridicată ca urmare a numărului mare de non-cetățeni recunoscuți; aceștia sunt mai ales cetățeni ai fostei Uniuni Sovietice care își au reședința permanentă în țările menționate, dar nu au dobândit cetățenia letonă/estoniană sau orice altă cetățenie [192, p. 166].

În privința clasificării în funcție de continentul de proveniență a cetățenilor din țări-terțe care locuiesc în UE, cea mai mare proporție (36,5%) era constituită din cetățeni ai unei țări europene din afara UE-27, cu un total de 7,2 milioane de persoane; dintre aceștia, peste o jumătate erau cetățeni turci, albanezi sau ucraineni. Cea de-a doua categorie ca mărime era reprezentată de cetățenii din Africa (25,2%), urmați de cei din Asia (20,9%), continentele americane (16,4%) și Oceania (0,9%). Peste o jumătate dintre cetățenii din țările africane care locuiau în UE erau din nordul Africii, frecvent din Maroc sau Algeria. Mulți cetățeni din Asia care locuiau în UE proveneau din sudul sau estul Asiei, în special din India sau China. Cetățenii din Ecuador, Brazilia și Columbia constituiau cea mai mare proporție a cetățenilor din America de Sud și de Nord care locuiau în UE.

Dintre cetățenii țărilor-terțe care locuiau în UE-27 în 2010, circa 45,8% erau cetățeni ai unei țări cu HDI ridicat (aproape jumătate dintre aceștia provenind din Turcia, Albania și Rusia), o proporție ușor mai mică (46,6%) provenea din țări cu HDI mediu (o cincime dintre aceștia erau

cetățeni marocani, urmași de cetățenii chinezi și ucraineni), iar proporția restantă de 7,6% din cetățenii țărilor-terțe care locuiau în UE era reprezentată de cetățeni din țări cu HDI mic (30% dintre aceștia proveneau din Nigeria sau din Irak). Pentru a oferi o imagine de ansamblu, o clasificare a populației lumii (din afara UE) arată că cetățenii țărilor cu HDI mediu reprezintă în mod clar cea mai mare proporție (68,4%) a populației globului, urmași de cei din categoria țărilor cu HDI mare (21,3%) și de categoria țărilor cu HDI mic (10,4%).

Structura pe cetățeni a populației cetățenilor străini care locuiesc în UE variază mult de la un stat-membru la altul; ea este influențată de factori, cum ar fi migrația forței de muncă, legăturile istorice dintre țările de origine și de destinație, precum și de rețelele create în țările de destinație. Cetățenii turci reprezentau cel mai mare grup de cetățeni străini, care locuiau în UE în 2010, cu 2,4 milioane de persoane, sau 7,2% din totalul cetățenilor străini. Pe locul doi se situau cetățenii români care locuiau în alt stat-membru al UE (6,6% din totalul cetățenilor străini) urmași de marocani (5,7%). Grupul cetățenilor străini care locuiau în UE a înregistrat cea mai importantă creștere în perioada 2001-2010 și a fost cel al cetățenilor români, al căror număr a crescut de șapte ori, de la 0,3 milioane în 2001 la 2,1 milioane până în 2010. De asemenea, în această perioadă a crescut considerabil și numărul cetățenilor polonezi și chinezi, iar în 2010 cetățenii din aceste două țări s-au aflat printre cele mai mari zece grupuri de cetățeni străin [8, p. 210].

O analiză a structurii pe vârste a populației rezidente arată că pentru UE-27 în ansamblu, populația de cetățeni străini era mai tânără decât populația națională. Distribuția pe vârste a cetățenilor străini indică o mai mare reprezentare a adulților cu vârste între 20 și 47 de ani față de cetățenii țărilor de destinație; această caracteristică este evidentă atunci când analizăm piramidele corespunzătoare ale populației. În 2010, vârsta mediană a populației totale a UE-27 era de 40,9 ani, în timp ce vârsta mediană a cetățenilor străini care trăiau în UE era de 34,4 ani.

Într-o economie concurențială, cu piața relativ liberă nu se poate asigura concordanța deplină dintre cererea și oferta de muncă, respectiv dintre numărul locurilor de muncă și disponibilitățile de forță de muncă. Există permanent forța de muncă neocupată, dar în căutare de lucru, sau ocupată parțial, adică este prezent fenomenul șomajului [158, p. 124].

Una din manifestările internaționalizării și democratizării vieții economice și social-culturale a omenirii, precum și ale consecințelor unor contradicții internaționale acute, confruntărilor directe dintre țări și popoare, situațiilor excepționale și calamităților naturale o constituie permutările de amploare intrastatale și interstatale ale populației și resurselor de muncă sub diverse forme. Aceștia sunt migranții neforțați, care se folosesc de drepturile și posibilitățile pe care le acordă civilizația umană și piețele de muncă internaționale pentru a-și alege un loc de muncă și de trai. Aceștia sunt refugiații și migranții forțați, care și-au părăsit casele

fără voia lor, sub presiunea anumitor circumstanțe. Amploarea fluxurilor și dramatismul situației unor asemenea migranți în unele perioade istorice și ani se transformă în probleme globale, soluționarea cărora necesită o largă colaborare internațională [122, p. 34].

Comunitatea mondială, care până mai ieri nu cunoștea nemijlocit dimensiunile și specificul proceselor migraționiste la nivel internațional, se confruntă acum cu necesitatea de a coordona eforturile multor țări în soluționarea problemelor grave și reglementarea colectivă a fluxurilor de migranți. Ultimul deceniu al secolului XX și începutul secolului XXI se caracterizează prin faptul că țările importatoare și țările exportatoare ale forței de muncă introduc corective esențiale în politica lor migraționistă [197, p. 83].

Migrarea interstatală a populației și forței de muncă apare în cazul existenței unui contrast esențial între nivelul dezvoltării economice și sociale și ritmul creșterii demografice naturale în țările care primesc și oferă forță de muncă. Centrele geografice principale de imigrațiune sunt țările cele mai dezvoltate – SUA, Canada, Australia, majoritatea țărilor din Europa Occidentală, precum și țările cu venituri mari de la realizarea petrolului și care cunosc o creștere economică de amploare (Arabia Saudită, Bahrein, Kuweit și Emiratele Arabe Unite etc.).

Caracteristica generală a pieței actuale a forței de muncă o constituie persistența, în continuare, a dezechilibrului dintre cerere și ofertă, sub forma rămânerii în urmă a cererii respective de muncă în raport cu oferta, ceea ce conduce la faptul ca o parte destul de însemnată a populației apte de muncă să nu poată fi utilizată, prin aceasta cronicându-se fenomenul șomajului [16, p. 78].

Fenomenele demoeconomice în ansamblu și în particular ale forței de muncă și ocupării acesteia devin, la începutul mileniului III, de o complexitate nemaiîntâlnită. Evoluțiile demografice naturale, crearea și ocuparea forței de muncă pe plan mondial se află din ce în ce mai mult sub impactul unei multitudini de factori economici, sociali și politici, care introduc elemente noi în definițiile tradiționale ale unor concepte, cât și în metodele de cercetare ale acestora.

Forța de muncă și ocuparea acesteia - tendințe mondiale. În ansamblu, însă, se constată situații extrem de diferite în ceea ce privește ritmurile de creștere ale populației și forței de muncă. După cum se observă în graficul din figura 1.2, în anul 2000, populația lumii era de 6 miliarde locuitori și această cifră s-ar putea majora la peste 9 miliarde locuitori în următorii 50 de ani. Totodată, în ultimii 50 de ani, populația lumii s-a înmulțit mult mai rapid decât s-a întâmplat vreodată până acum sau decât se va întâmpla în viitor (următorii 50 de ani), estimează specialiștii [53, p. 77].

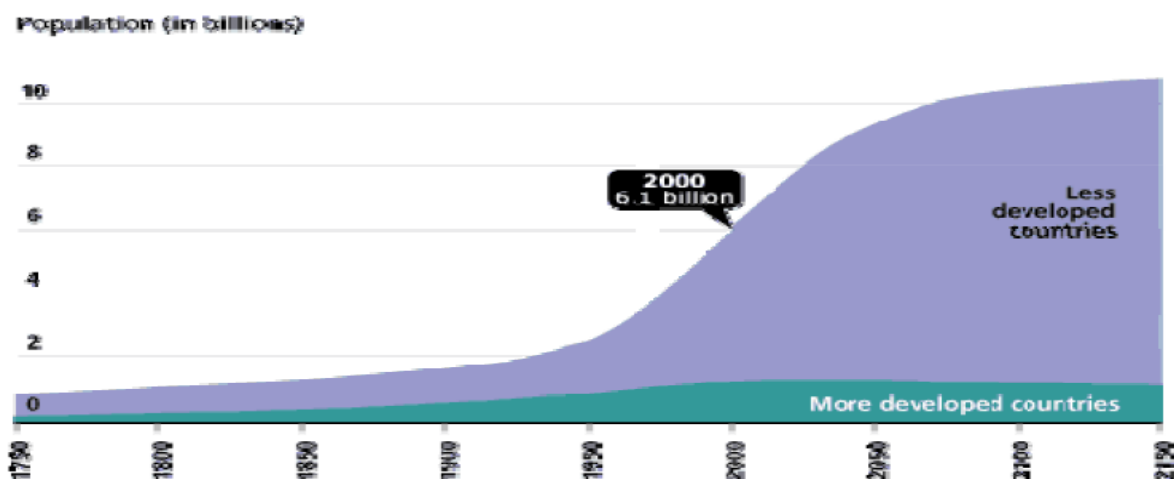


Fig. 1.2. Creșterea mondială a populației (1750–2150)
Sursa: United Nations, World Population Prospects, The 2001 Revision.

Populația lumii a crescut într-un ritm accelerat după cel de-al doilea război mondial, când populația țărilor cel mai puțin dezvoltate a început să crească dramatic. După sute de ani când s-au înregistrat creșteri extrem de reduse ale populației, populația lumii într-adevăr crește exploziv: un miliard de oameni în perioada 1960–1975, un alt miliard în perioada 1975–1987. Terra a intrat în secolul XX cu 1,6 miliarde locuitori și a ieșit din acest secol cu 6,1 miliarde. La nivel mondial, creșterea populației a depins de nivelul standardului de viață, resursele folosite, dar și de natura mediului înconjurător aflat într-o continuă schimbare. La o rată de creștere a populației de 1,4% aplicată la un total al populației mondiale de 6,1 miliarde locuitori se obține o creștere medie anuală de 85 milioane persoane. Datorită creșterii populației în ansamblu, numărul de locuitori adăugați la populația globală va rămâne ridicat pentru câteva decade, chiar dacă ratele de creștere a populației continuă să scadă [9, p. 177; 163, p. 96].

Între 2000–2030, aproape în totalitate această creștere anuală va fi înregistrată în țările cel mai puțin dezvoltate din Africa, Asia și America Latină, a căror rate de creștere a populației sunt mult mai ridicate decât în toate țările dezvoltate launloc (figura 1.3). Rata de creștere de 1,9% (sau chiar mai mare) arată că populația se va dubla în următorii 36 de ani. Atâta timp cât populația Asiei va crește la 55% din total populație în secolul XXI, populația Europei va înregistra un declin abrupt, scăzând mult mai mult în mileniul III. Africa și America Latină vor înregistra fiecare un câștig ce va compensa declinul din Europa. Populația țărilor cel mai dezvoltate din Europa și America de Nord, precum și Japonia, Australia, Noua Zeelandă va crește cu mai puțin de 1% pe an. Rate negative de creștere a populației se vor înregistra în multe țări europene, inclusiv Rusia (-0,6%), Estonia (-0,5%), Ungaria (-0,4%) și Ucraina (-0,4%). Chiar dacă ratele de creștere a populației în aceste țări continuă să se mențină negative, populația

la nivel mondial va înregistra un declin ușor, ne semnificativ, deoarece ponderea populației acestor țări în total populație este mică.

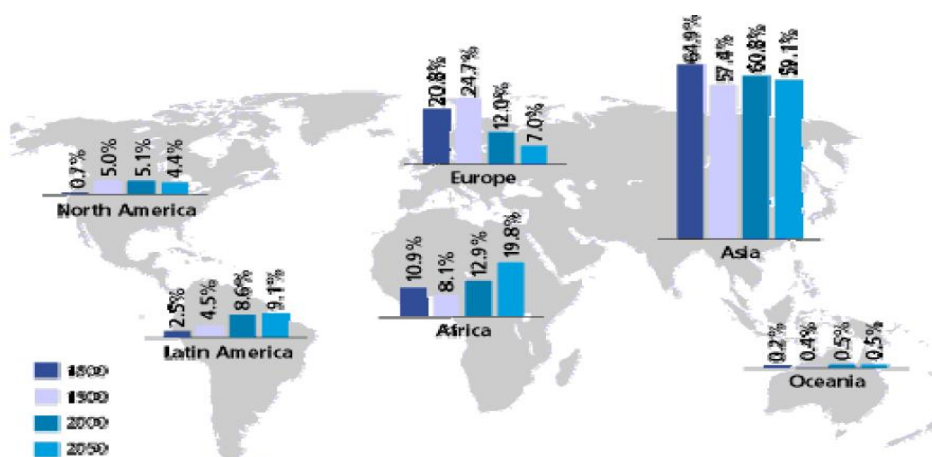


Fig.1.3. Distribuția populației pe glob (1800–2050)

Sursa: United Nations Population Division, Briefing Packet, 2001. Revision of World Population Prospects.

În țările în care creșterea economică este mai lentă, ritmurile de creștere a forței de muncă sunt devansate de ritmurile de creștere a populației, ceea ce creează, în prezent, dar și în perspectivă, noi presiuni asupra ocupării forței de muncă (tabelul 1.3).

Tabelul 1.3. Ritmuri de creștere a populației și forței de muncă în țările cu nivel de creștere economică redusă (%)

Țara	Populația		Forța de muncă	
	1991-2000	2001-2010	1991-2000	2001-2010
Angola	3,5	4,3	2,9	3,5
Burkina Faso	2,7	2,9	2,0	2,2
Camerun	2,8	3,1	2,4	2,5
Mozambic	3,0	3,6	2,2	2,4
Malawi	2,6	2,9	2,1	2,1
Nigeria	3,0	3,2	2,4	2,6
Senagal	2,6	2,7	2,1	2,2
Somalia	2,2	2,3	1,5	1,6
Tanzania	2,9	2,8	2,5	2,4
Zair	3,2	3,4	2,5	2,7

Sursa: UN World Population Prospect: The 2010 Revision population database (<http://esa.un.org/unpp> vizitat pe 10.10.2013).

În 2010, aproape 60% din populația activă mondială se va găsi în Asia și mai mult de un sfert în China. Proporția celorlalte regiuni în dezvoltare (Africa Sub-Sahariană, Orientul Mijlociu, Africa de Nord, America Latină și Caraibe) va spori, și în schimb, în cazul țărilor industrializate și economiile în tranziție, ponderea populației active în totalul mondial se va diminua pentru a reprezenta numai o cincime.

1.3. Migrația internațională a forței de muncă și consecințele acesteia

Istoria multimilenară a omenirii a fost marcată de numeroase deplasări de popoare întregi, de mase mari de oameni dintr-un continent în altul, dintr-o zonă geografică în alta. Chiar dacă orizontul temporar se restrânge doar la istoria apariției și dezvoltării capitalismului, formele acestor deplasări au fost foarte variate în timp și spațiu. La fel au fost și sensurile, precum și intensitățile acestor procese istorice [4, p. 121].

O componentă importantă a fenomenului demografic, care exercită influență nemijlocită asupra forței de muncă și, totodată, o caracteristică fundamentală a populației zilelor noastre, o rereprezintă mișcarea populației, deplasarea ei dintr-un loc în altul. Acest drept a fost recunoscut de mai bine de 50 ani, odată cu adoptarea Declarației Universale a Drepturilor Omului, care stipulează în articolul 13 faptul că orice persoană are dreptul să se mute și să trăiască în interiorul granițelor oricărui stat. Totodată, oricine are dreptul să-și părăsească țara și să se reîntoarcă în ea. Din 1994, an de an, în cadrul Adunării Generale a ONU s-a dezbătut problema migrației internaționale, adoptându-se și Rezoluția 56/203 din 21 decembrie 2001.

Migrația internațională, fenomen care implică consecințe demografice, sociale, economice și politice a crescut semnificativ începând cu 1980, iar interesul pentru analiza acestui proces s-a intensificat și a cuprins toate regiunile lumii. Dezbaterile privind fertilitatea redusă, îmbătrânirea populației, șomaj, export de inteligență, drepturile omului, integrarea socială, xenofobia, traficul de ființe umane și securitatea individului obligă organismele internaționale să reanalizeze politicile privind migrația internațională, precum și potențialele beneficii sau dezavantaje care implică țările de tranzit sau țările expeditoare/primitoare de migranți [112, p. 45].

În cadrul migrației internaționale întâlnim două procese strâns legate între ele: *imigrația* și *emigrația*.

Imigrația este primirea populației deplasată în țara de destinație, temporar sau definitiv. Țara de primire sau țara de imigrație se caracterizează, din punct de vedere economic, prin următoarele elemente [175, p. 103]:

- grad relativ mai ridicat de dezvoltare economică;
- cerere mai mare de forță de muncă în comparație cu disponibilitățile naționale;
- pondere redusă a tineretului și a populației apte de muncă în total populație.

Emigrația rereprezintă deplasarea pendulatorie a populației între țara de origine (reședință) și locul de muncă (țara de primire). În acest caz, țara de origine se caracterizează printr-un grad mai redus de dezvoltare economică, o pondere ridicată a tineretului și, în general, a populației apte de muncă în totalul populației, natalitate ridicată, absența posibilităților de utilizare pe plan național a forței de muncă disponibile, absența investițiilor în unele sectoare economice.

Totodată, țara de origine, din care pleacă forța de muncă se numește țară de emigrație [33, p. 121].

Cauze și motivații ale migrației și ale plecării la muncă în străinătate

Deplasarea forței de muncă în străinătate se află în strânsă legătură cu fluxul internațional de capital. Tendința de concentrare a capitalului în țările dezvoltate determină o parte a forței de muncă din țările slab dezvoltate și în dezvoltare să emigreze în cele dezvoltate [152, p. 65].

Practica mondială, după cum menționează A.Gribince și Iu. Crotenco [82, p. 142-145], demonstrează următoarea motivație migrațională: revenirea la patria istorică (*repatrierea*); reintegrarea familiei (*familia*); căutarea azilului și alte motive umanitare (*umanitară*); afirmare profesională (*profesională*); afacere (*business*); interesele statului (*serviciul militar, aprecierea meritelor*); apartenența la diferite confesii (*confesională*).

Cauza principală o reprezintă existența decalajelor economice dintre România și țările dezvoltate, care îi determină pe indivizi să caute locuri de muncă mai bine plătite, în speranța obținerii unor câștiguri mai mari. Prin mobilitatea teritorială a forței de muncă, piața muncii răspunde ofertei suplimentare de locuri de muncă din zonele cu o creștere economică superioară.

Pe de altă parte, sistemul de comunicație (mass-media, Internet) evidențiază *standarde și forme de trai atractive pentru diferite categorii de populație din țările în curs de dezvoltare. Dezvoltarea tehnologiilor informaționale permite transmiterea informațiilor între angajator și viitorul angajat, fără să fie nevoie de întâlnirea lor fizică* [19, p. 112].

Din partea țărilor primitoare de forță de muncă printre cauze ar putea figura *dezechilibrul demografic*, explicat prin modificările ce apar în echilibrul fragil dintre rata natalității și cea a mortalității, aflat în strânsă legătură cu dezvoltarea economică. Însă aceste țări urmăresc în special *atragera de forță de muncă ieftină*, mai ales pentru munci grele, puțin căutate de membrii societății lor; sau a unei forțe de muncă foarte bine pregătite, care reprezintă o bună investiție în viitorul lor. Este însă real faptul că uneori aceste munci „de jos” sunt realizate de oameni cu calificare superioară.

Înclinația spre deplasarea la muncă în străinătate este influențată și de *particularitățile individuale ale persoanei care migrează*, de caracteristicile zonei de plecare și ale zonei de sosire, precum și de distanță. Factorii individuali cei mai importanți pentru explicarea disponibilității spre migrație țin de vârstă, starea civilă, studii. De regulă, tinerii sunt mai dispuși să plece decât persoanele în vârstă, bărbații față de femei, persoanele necăsătorite față de cele căsătorite, persoanele cu calificare superioară față de cele necalificate etc. [170, p. 94].

Accentuarea fenomenului de emigrare este condiționată de înlăturarea barierelor de plecare și de informațiile trimise de primii indivizi care au emigrat, diminuarea cheltuielilor de transport

și de reducerea obstacolelor juridice și a incertitudinilor referitoare la ameliorarea condițiilor de viață [45, p. 233].

Caracteristicile zonei de plecare și ale zonei de sosire influențează, de asemenea, înclinația indivizilor spre mobilitate, observându-se o atracție a acestora spre zonele bogate, cu oportunități de muncă și de afaceri și cu salarii mari. Mărimea zonei este un factor semnificativ, deoarece cei care caută un loc de muncă în afara țării consideră că au șanse superioare de angajare în centrele urbane mari. Pe de altă parte, sunt importante și caracteristicile zonei de plecare.

În România, *numeroasele restructurări din industrie*, precum și *existența unei agriculturi încă de subzistență* au ridicat numărul șomerilor și i-au determinat să-și caute un loc de muncă în afara țării [94, p. 83].

Distanța este de asemenea importantă în luarea deciziei de a lucra în străinătate. Însă nu atât *distanța geografică*, ci mai ales *distanța socială* este importantă, aceasta referindu-se la obstacolele care stau în fața persoanei ce se deplasează la muncă în străinătate, în procesul adaptării sale sociale în noua zonă, localitate. De asemenea, un rol important revine și politicilor guvernamentale în domeniul impozitelor, al măsurilor de protecție socială a șomerilor, de comportamentul firmelor în termenii politicilor de promovare a angajaților etc. [154, p. 82].

Pentru aprecierea deplasării temporare a unora dintre români în căutarea locurilor de muncă are o tot mai mare importanță *cunoașterea mecanismelor specifice de funcționare a Uniunii Europene*, în cazul căreia a fost instituționalizată libera circulație a forței de muncă (a lucrătorilor). Datele din figura 1.4 reprezintă situația în domeniul migrației forței de muncă în UE-28 în anul 2013.

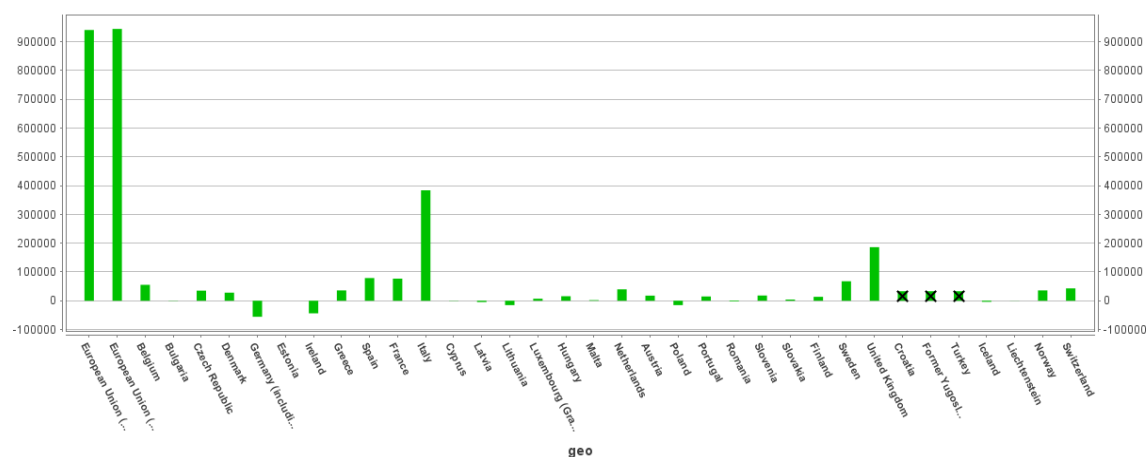


Fig.1.4. Migrația netă (diferența dintre numărul de imigranți și numărul de emigranți) în UE-28 în anul 2013

Sursa: Eurostat

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=0&pcode=tsdde230&language=en&toolbox=data> (vizitat pe 10.02.2014).

Reglementările mai vechi și mai noi ale UE fac precizări riguroase cu privire la *libera circulație a persoanelor și serviciilor*. În acest context, se arată că *lucrătorii* au dreptul de a

circula în mod liber în cadrul Uniunii. Orice discriminare pe motiv de naționalitate, între lucrătorii statelor-membre, în ceea ce privește angajarea, remunerarea și celelalte condiții de muncă este interzisă [134, p. 75].

În ultimii ani, sub influența crizei financiare, în multe țări din Europa, conform datelor Eurostat, rata medie a șomajului în Uniunea Europeană spre sfârșitul anului 2013 a urcat la aproape 11%, iar în unele țări situația este foarte critică. De exemplu, rata șomajului în Grecia a crescut în octombrie 2012 pentru a 41-a lună consecutiv până la *nivelul record* de 26,8%, fiind cel mai ridicat din zona euro, aceeași situație este și în Spania, unde fiecare a patra persoană aptă de muncă este șomer. Până ce situația comparativ este mai favorabilă în țările de nord ale UE (Germania, Polonia și Franța ș.a.), unde sistemele de protecție socială și piețele forței de muncă sunt mai consolidate, ceea ce a permis menținerea nivelului veniturilor globale în timpul crizei. Cu toate acestea, prelungirea crizei conduce la o creștere generalizată a riscurilor de excluziune pe termen lung, se arată în analiza “Situația socială și a ocupării forței de muncă în Europa” prezentată de Comisia Europeană [73, p. 64].

În ultimele luni a crescut ușor rata și în România, în decembrie 2012 față de luna precedentă, după cum anunță Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM). Acest indice în decembrie 2012 a fost de 5,59%, fiind în creștere față de luna noiembrie (5,40%), în decembrie 2011, rata șomajului era de 5,12%, numărul șomerilor fiind de 493.775 de persoane, cu 17.454 mai mult față de sfârșitul lunii anterioare (figura 1.5). O problemă deosebit de serioasă este nivelul șomajului în rândul tinerilor.

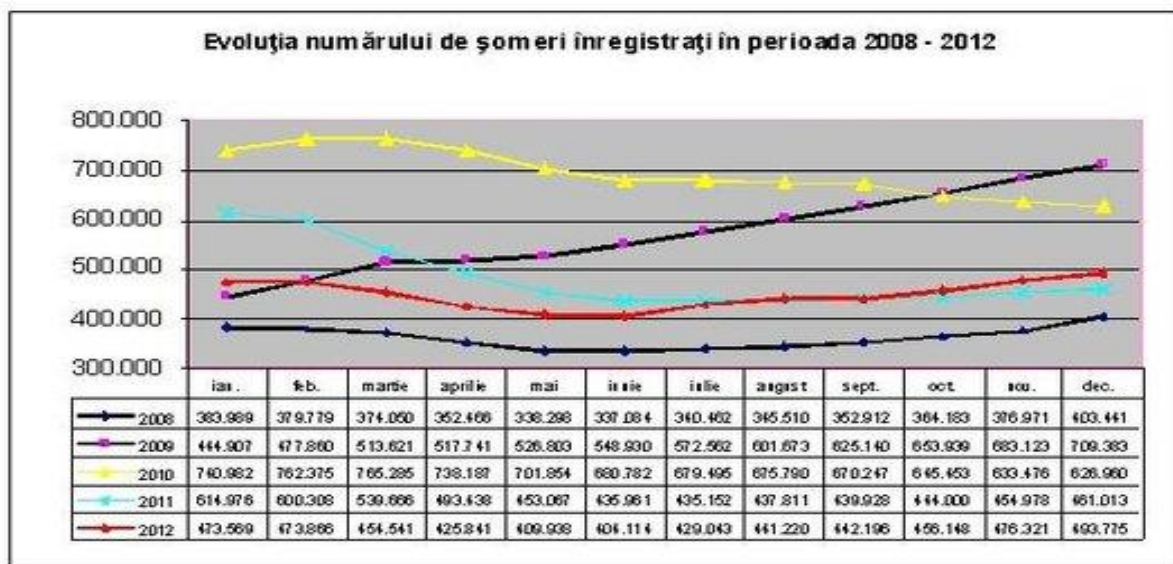


Fig.1.5. Evoluția numărului de șomeri înregistrați în România în perioada anilor 2008-2012

Sursa: Conform datelor Anuarului statistic al României 2010 și informației Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM).

În aspect teritorial al României situația este următoarea. Numărul de șomeri a crescut în 36 de județe, cele mai mari creșteri înregistrându-se în județele Alba (cu 2301 persoane), Hunedoara (cu 1124 persoane), Harghita (cu 958 persoane), Vâlcea (cu 943 persoane), Argeș (cu 907 persoane), Galați (cu 901 persoane) și Vaslui (cu 876 persoane). Numărul de șomeri a scăzut în 5 județe, și anume: Buzău (cu 313 persoane), Maramureș (cu 292 persoane), Suceava (cu 247 persoane), Iași (cu 169 persoane) și Ilfov (cu 38 persoane). În municipiul București numărul de șomeri a scăzut cu 125 persoane [147].

Situația în domeniul șomajului și a migrației forței de muncă în Republica Moldova, de asemenea, pe parcursul ultimilor 10 ani se menține la un nivel înalt. Problema șomajului este una din cele mai importante probleme din Moldova care la moment se află într-o stare agravată și necesită mai multe reforme și schimbări în acest domeniu (figura 1.6).

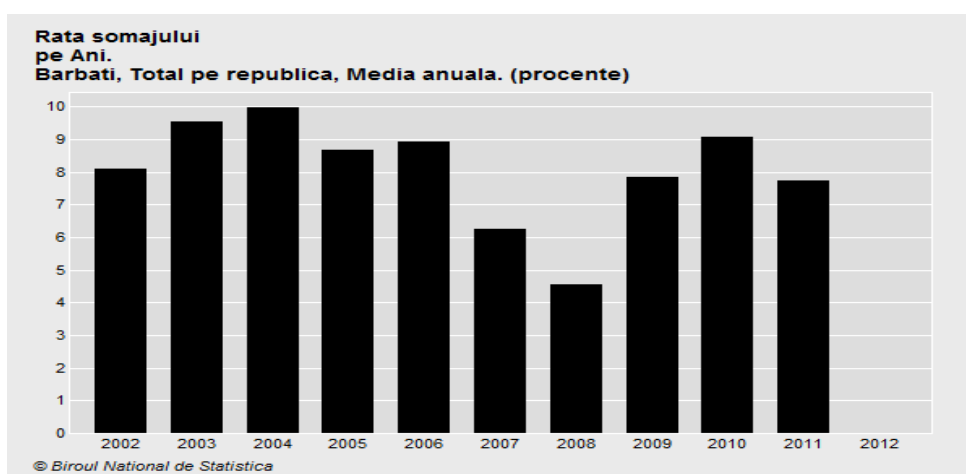


Fig.1.6. Rata șomajului pe ani pentru bărbați, media anuală reprezentată în procente pentru ultimii 10 ani, 2002-2012, Republica Moldova

Sursa: elaborată de autor în baza datelor Biroului Național de Statistică.

Un indice important ar fi dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii, atragerea investitorilor străini, cât și a agenților economici locali, care ar aduce la rândul său locuri noi de muncă. Însă pentru a permite dezvoltarea acestora este nevoie de unele înlesniri, scutiri din partea statului și a băncilor pentru a permite creșterea numărului de întreprinderi și dezvoltarea acestora.

Consecințele migrației forței de muncă sunt multiple. Acestea influențează viața social-economică a tuturor statelor lumii, dovadă fiind preocuparea tot mai activă față de fenomenul migrațional. Migrația are efecte pozitive și negative atât pentru țările receptoare, cât și pentru cele donatoare [191, p. 113].

Monitorizarea procesului migrațional pentru o cât mai bună gestionare a acestuia devine o necesitate pentru toate statele, indiferent de statutul pe care îl au în cadrul fluxurilor migraționale. Principalele consecințe ale migrației, din punct de vedere al interesului pe care-l urmărim, se răsfrâng asupra pieței forței de muncă, situației demografice, situației economice.

Consecințele migrației asupra pieței forței de muncă. Fluxurile migrației internaționale influențează direct piețele forței de muncă atât din țările donatoare, cât și țările receptoare. Migrația poate contribui la diminuarea șomajului în statele cu surplus de forță de muncă, iar în țările receptoare poate diminua oferta pieței forței de muncă. Imigrația completează locurile de muncă în sectoarele nesolicitate de muncitorii locali. În Belgia, de exemplu, ½ din mineri, în SUA – 70% dintre agricultori, în Elveția circa 40% din muncitorii în construcții sunt străini. Imigrația are o influență asupra piețelor regionale a forței de muncă. Prin migrație se asigură redistribuirea forței de muncă în corespundere cu cerințele actuale [189, p. 92].

Întreprinzătorii din țările recipiente câștigă în urma muncii imigranților. Acestea sunt gata să muncească în condițiile unei remunerări mai mici decât standardele de remunerare din această țară și, astfel angajatorii rețin majorarea salariilor lucrătorilor locali. În mai multe state funcționează o piață a muncii cu standarde duble: pe una are loc cumpărarea forței de muncă autohtonă calificată și înalt remunerată, iar pe alta cea străină gata să muncească la munci grele, prost plătite. Astfel, imigrația contribuie la intensificarea concurenței pe piața forței de muncă puțin calificată, care conduce la micșorarea salariului real pentru categoriile de muncitori locali, fapt ce condiționează creșterea tensiunilor sociale și a presiunilor făcute de acestea clasei politice în vederea înăsprirea condițiilor de acceptare a imigranților [194, p. 45].

În același timp, migranții pot obține calificări mai înalte în țările receptoare, experiență ce poate fi ulterior adusă acasă. Activitatea de antreprenariat poate să se învievoreze ca rezultat al experienței și investițiilor făcute în businessul autohton de migranții reîntorși în patrie.

Consecințele migrației pe plan demografic. Mișcarea populației produce efecte importante asupra unor variabile demografice cum ar fi numărul, structura populației, densitatea, presiunea demografică etc. Acestea pot fi cuantificate prin soldul migrațional în formă absolută și relativă. Efectele demografice pozitive din cadrul țărilor de imigrație sunt însoțite de efecte negative în țările de emigrație. Astfel, migrația populației tinere contribuie la întinerirea populației și la îmbunătățirea parametrilor potențialului uman în țările receptoare și, invers, la îmbătrânirea populației și diminuarea potențialului uman în statele donatoare. Pe de o parte are loc depopularea unor state sau regiuni, medii de trai, iar pe de altă parte creșterea densității, a concentrării populației în anumite areale (zone industriale, orașe mari, aglomerații urbane, tehnopolise etc.) [123, p. 99].

Un alt indicator demografic cu implicare directă asupra dezvoltării economice îl reprezintă modificarea presiunii demografice în sensul creșterii acesteia pentru statele de emigrație, exprimat prin diminuarea populației economic active în favoarea celorlalte două categorii de vârstă neantrenate în activități economice: copii și pensionari, scăderea ratei de fertilitate prin emigrarea populației de vârstă reproductivă, feminizarea sau masculinizarea populației și, prin

aceasta, crearea unui dezechilibru între genuri. În anii 2000 soldul migrațional a asigurat 56% din creșterea demografică a statelor dezvoltate și circa 90% din creșterea demografică a statelor din UE, fiind firească îngrijorarea acestor state față de pericolul asupra securității demografice de perspectivă, în condițiile scăderii ratei natalității, ratei fertilității și a sporului natural a populației titulare. Imigrații deja constituie ponderi considerabile în unele state, alcătuind 5-12% din totalul populației și 0-25% din populația economic activă [143, p. 41].

Consecințele economice ale migrației pot fi exprimate în principal prin efectele asupra *balanței de plăți și asupra bugetului consolidat*. Fluxurile migrației internaționale determină importante transferuri de capital atât din țările de emigrație aduse de emigranți pentru instalarea sau dobândirea cetățeniei, dar în mod special, prin transferurile făcute de imigranți în țara de origine. Aceste sume sunt mult mai mari dacă aparțin unor investitori, țările de emigrație încurajând orice investiție din partea imigranților. De regulă, sumele pentru instalare acționează ca stimulente ale consumului. Transferurile de fonduri bănești în străinătate ale emigranților în țările de origine se concretizează sub câteva forme ale balanței de plăți [5, p. 101]:

a) *plăți ale lucrătorilor* (workers remittance) care reprezintă valoarea transferurilor spre țara de origine efectuate de emigranții aflați în străinătate;

b) *transferuri ale migranților* care reprezintă alte fluxuri de bunuri și active financiare asociate cu migrații internaționale.

Pentru relevarea importanței transferurilor de capital efectuate de emigranți spre țara de origine este util ca acestea să fie comparate cu mărimea PIB, cu cea a exporturilor și cu cea a investițiilor de capital străin [199, p. 72].

Având în vedere că aceste transferuri pot influența semnificativ desfășurarea activității economice și sociale în țara de origine, apare nevoia și oportunitatea analizei și a altor aspecte circumscrise procesului menționat anterior, și anume:

- a) ponderea diferitor forme de transfer (cash, prin bănci, în natură, prin barter);
- b) modul de efectuare a schimbului valutei în moneda națională;
- c) modul de utilizare a sumelor de bani trimise din străinătate (consum curent, bunuri de folosință îndelungată, cumpărarea de locuințe, terenuri, rambursarea împrumuturilor, deschiderea de depozite bancare, demararea de afaceri, cheltuieli pentru educația și instruirea copiilor etc.[153, p. 41];
- d) identificarea efectelor de antrenare ale transferurilor pe plan local și național.

Consecințele migrației asupra bugetului consolidat. Fluxurile migrației internaționale au efecte deloc neglijabile asupra funcționării serviciilor publice și a sistemelor de protecție socială. Are loc majorarea cheltuielilor pentru întreținerea șomerilor imigranți și a familiilor lor, de asemenea cheltuieli ce țin de [179, p. 89]:

- instruirea copiilor;
- dezvoltarea infrastructurii sociale;
- acordarea asistenței sociale/plata indemnizațiilor sociale etc.

Statele de imigrație suportă cheltuieli mari din bugetele publice, pe când cele de emigrație sunt scutite de ele.

1.4. Factorii determinanți ai migrației forței de muncă

Calitatea vieții care stă la baza proceselor interstatale, emigrație–imigrație a populației, este determinată de un șir de factori: venitul populației; nivelul de asigurare al populației cu spațiu locativ; accesul la studii, la ocrotirea sănătății; mediul ecologic, social, politic etc. Nivelul calității vieții este determinat în mod subiectiv de fiecare individ aparte în funcție de criteriile, principiile și conceptele despre calitatea vieții acestuia. În unele cazuri, conform experților, calitatea vieții este suficient de ridicată, însă individul, pornind de la propriile viziuni, interese poate avea părere contrarie, și invers [178, p. 102]. Deci, calitatea vieții trebuie analizată, studiată, ținând cont și de opinia subiectivă a populației. De aceea, una din modalitățile de studiere a nivelului calității vieții într-o țară pot servi sondajele sociologice adresate populației în profilul indicatorilor componenți ai calității vieții [18, p. 131].

Din numărul respondenților N , unii vor oferi răspunsuri pozitive N^+ , alții – negative N^- , $N^+ + N^- = N$. Studiarea calității vieții prin sondaje sociologice poate fi formalizată. În acest scop, notăm prin i țara (regiunea) pentru care sunt efectuate investigațiile cu privire la calitatea vieții populației umane; $i = 1, 2, \dots, n$; n – numărul regiunilor (țărilor); u – indicatorul component ce caracterizează un anumit aspect al calității vieții; $u = 1, 2, \dots, v$; v – numărul indicatorilor componenți în sistemul de determinare a calității vieții; N_{iu} – numărul respondenților din țara i ; $i = 1, 2, \dots, n$, interogați cu privire la faptul dacă este sau nu satisfăcut conform criteriului u ; $u = 1, 2, \dots, v$; N^+ , N^- – răspunsurile afirmative sau negative ale respondenților din țara i după criteriul u . Fiecărei țări după fiecare indicator component din sistemul calității vieții îi punem în corespondență indicele: $\frac{N_{iu}^+ + N_{iu}^- - N_{iu}^-}{N_{iu}}$ cu valori din intervalul **(0; 2)**.

Deci, după criteriul (indicatorul) u , de exemplu, toate răspunsurile din cadrul sondajului sociologic au fost afirmative (pozitive), atunci răspunsurile negative $N_{iu}^- = 0$ și $N_{iu}^+ = N_{iu}$;

$$\text{indicele } \frac{N_{iu}^+ + N_{iu}^- - N_{iu}^-}{N_{iu}} = \frac{N_{iu}^+ + N_{iu} - 0}{N_{iu}} = \frac{2 \cdot N_{iu}}{N_{iu}} = 2 \quad (1)$$

În cazul când toate răspunsurile au fost negative, atunci $N_{iu}^- = N_{iu}$; $N_{iu}^+ = 0$ și include

$$\frac{N_{iu} + N_{iu}^+ - N_{iu}^-}{N_{iu}} = \frac{N_{iu} + 0 - N_{iu}}{N_{iu}} = 0 \quad (2)$$

Deci, indicele $\frac{N_{iu} + N_{iu}^+ - N_{iu}^-}{N_{iu}}$ este o modalitate de cuantificare a nivelului calității vieții în

țara i , aspectul (indicatorul) u și poate lua valorile cuprinse în intervalul (0; 2).

Calitatea vieții în țara i , fiind caracterizată de indicatorii $1; 2; \dots; u; \dots; v$, cu o anumită aproximație, poate fi caracterizată de media aritmetică a tuturor indicatorilor calității vieții:

$$\frac{1}{V} \left(\sum_{u=1}^V \frac{N_{iu} + N_{iu}^+ - N_{iu}^-}{N_{iu}} \right). \text{ Valorile } \max_{1 \leq i \leq n} \left\{ \frac{1}{V} \left(\sum_{u=1}^V \frac{N_{iu} + N_{iu}^+ - N_{iu}^-}{N_{iu}} \right) \right\}; \min_{1 \leq i \leq n} \left\{ \frac{1}{V} \left(\sum_{u=1}^V \frac{N_{iu} + N_{iu}^+ - N_{iu}^-}{N_{iu}} \right) \right\} \quad (3)$$

reprezintă respectiv țările cu nivelul cel mai înalt, cel mai redus al calității vieții populației umane din regiunea considerată, de exemplu, din UE [78, p. 112].

O altă modalitate de cuantificare a calității vieții populației din țara i , $i = 1, 2, \dots, n$, după întregul complex de indicatori–componente ale sistemului calității vieții poate servi ca modul al vectorului:

$$\left(\frac{N_{i1} + N_{i1}^+ - N_{i1}^-}{N_{i1}}, \frac{N_{i2} + N_{i2}^+ - N_{i2}^-}{N_{i2}}, \dots, \frac{N_{iv} + N_{iv}^+ - N_{iv}^-}{N_{iv}} \right), \text{ adică } \sqrt{\sum_{u=1}^v \left(\frac{N_{iu} + N_{iu}^+ - N_{iu}^-}{N_{iu}} \right)^2} \quad (4)$$

$$\text{Indicatorii integrali: } \max_{1 \leq i \leq n} \sqrt{\sum_{u=1}^v \left(\frac{N_{iu} + N_{iu}^+ - N_{iu}^-}{N_{iu}} \right)^2}; \min_{1 \leq i \leq n} \sqrt{\sum_{u=1}^v \left(\frac{N_{iu} + N_{iu}^+ - N_{iu}^-}{N_{iu}} \right)^2}, \quad (5)$$

reprezintă respectiv țările cu nivelul cel mai înalt, cel mai redus al calității vieții populației umane din regiunea considerată, de exemplu, din Africa (anexa 2, tabelul A2.1).

În acest context, este necesar a face unele precizări. Calitatea vieții în fiecare țară i , $i = 1, 2, \dots, n$ a fost determinată de “gustul”, viziunea, principiile de viață, confesiunea, obișnuințele, tradițiile etc. respondenților din țările respective. Estimările acestor indicatori ai calității vieții de respondenții din țara de origine și respondenții imigranți vor fi cuantificați diferit. “Confortul” sperat de populație este subiectiv, indicator caracteristic pentru respondenții din țara considerată. O astfel de parțialitate poate fi explicată prin nivelul de cultură, interese, educație, prin scopurile sperate etc. Și, totuși, țările cu indicele integral maxim al calității vieții (media aritmetică sau modulul vectorului indicilor componentelor sistemului calității vieții) sunt țările atractive pentru imigranți și au un nivel mai redus de emigranți. Exportatoare de forță de muncă sunt țările cu media (modulul) minimă a indicelui integral. Țările importatoare de forță de muncă, de regulă, sunt în câștig, cele exportatoare – în pierdere. Forță de muncă exportată țările subdezvoltate. Acestea (țările) depun cele mai diverse eforturi, elaborează politici socio-economice pentru a depăși starea de subdezvoltare a țării, de a reîntoarce în țară forța de muncă [1, p. 218].

Expunerea mecanică a politicilor de dezvoltare din țările industrial puternic dezvoltate în țările în curs de dezvoltare este categoric de eficientă. Avantajele obținute de țările dezvoltate datorită relațiilor economice internaționale, inclusiv datorită importului forței de muncă, devin cu timpul tot mai mari, iar țările sărace exportatoare de forță de muncă devin tot mai mici. Țările dezvoltate dispun de stocuri de capital, fonduri productive, iar dotarea tehnică a muncii în țările sărace este relativ redusă. Diferențele dintre țările exportatoare și cele importatoare de muncă se realizează prin volumul *VN*, *PNB*, *PIB*, inclusiv acești indicatori *per capita*; prin înzestrarea tehnică a forței de muncă, deci, prin remunerarea muncii; prin nivelul de profesionalism al personalului angajat; prin nivelul de dezvoltare și implementare a progresului tehnologic, inovațional, tehnico-științific; prin nivelul asigurării țării cu materii prime, inclusiv resurse energetice; prin structura economică; prin politicile economice, sociale, demografice promovate de guvern [31, p. 12].

Țările exportatoare de muncă trebuie să depună eforturi pentru ridicarea gradului de profesionalism, acesta fiind recunoscut ca o condiție indispensabilă de sporire a productivității muncii, condiționând creșterea nivelului de remunerare a muncii. Nivelul scăzut al educației populației și al pregătirii forței de muncă este una din cauzele subdezvoltării țării. Între țările dezvoltate și cele subdezvoltate, deosebiri după acest indicator sunt atât cantitative, cât și calitative. Nivelul scăzut al dezvoltării poate fi identificat indirect după nivelul scăzut al urbanizării populației, după nivelul redus de dezvoltare a industriei. Nivelul subdezvoltării și dinamica ei nu pot fi tratate separat de compararea productivității muncii în țările în curs de dezvoltare cu țările dezvoltate [64, p. 55].

Subdezvoltarea unor țări, dezvoltarea puternică a altora generează fluxuri de imigrare, emigrare a forței de muncă. Subdezvoltarea, ca și dinamica ei, este legată în mare măsură de dotarea tehnică a forței de muncă, fapt care ține atât de crearea PIB, cât și de utilizarea lor. Dimensiunea economică a subdezvoltării țării se reflectă în dotarea tehnică de nivel scăzut a muncii în ceea ce privește pregătirea forței de muncă și, în consecință, la nivelul scăzut al eficienței, productivității muncii. Subdezvoltarea economică este o realitate majoră și complexă a lumii contemporane. Aceasta (subdezvoltarea) se caracterizează prin nivelul slab al dezvoltării forțelor de producție, prin PIB redus *per capita*, de care este legată capacitatea mică de a satisface nevoile mari ale acumulărilor productive și cerințele sporite de consum. Subdezvoltarea economică a unor țări este un proces perpetuum și va exista mereu. Explicația este simplă: în lume progresul tehnico-științific, inovațional nu este la același nivel în toate țările. În consecință, și calitatea vieții populației, motiv pentru emigrare, imigrare, va exista întotdeauna [141, p. 45].

Migrația populației este generată de prezența sau lipsa locurilor de muncă; sistemul de prețuri; nivelul inflației; puterea de cumpărare a veniturilor populației; nivelul de remunerare a

muncii; nivelul de atractivitate a locurilor de muncă; condițiile de muncă. În diferite țări productivitatea, eficiența muncii este diferită. Explicația e simplă: munca vie în diferite țări este susținută de utilaje, tehnologii de diferită eficiență; calitatea, profesionalismul lucrătorilor sunt diferite. Acestea și multe alte aspecte în condițiile UE contribuie la creșterea sau descreșterea fluxurilor de emigranți, imigranți. Nivelul de remunerare a muncii *per unitate de timp*, în viziunea noastră, constituie una din motivațiile emigranților, imigranților. Problema este provocată de practicile economice din diferite țări, însă teoretic este suficient tratată, explicată. Diferențele de venituri, de remunerare a muncii *per unitate de timp* (per oră) fac unele țări atractive, altele respingătoare (emigrațiile, imigrațiile populației în unele regiuni sunt unele din consecințele conflictelor militare).

Fluxurile de emigrare, imigrare ale populației sunt motivate de prezența, lipsa locurilor de muncă, de nivelul de remunerare a muncii, adică de prețul muncii. Mai explicit, notăm prin P_i – prețul muncii în țara i , $i = 1, 2, \dots, n$; n - numărul țărilor considerate. Examinăm raportul $\frac{P_j}{P_i}$, numit indicele interstatal al prețurilor muncii din țările j și i , $j = 1, 2, \dots, n$; $i = 1, 2, \dots, n$, (*IIPM*). Făcând abstracție de indicele prețurilor de consum (*IPC*) din fiecare țară (modalități de calcul diferențiat ale cărui le găsim în [1]–[5]), nivelul de atractivitate, de respingere corelează cu valoarea indicelui *IIPM*. Variantele de calcul al *IIPM* pot fi cele mai diverse. Dacă, de exemplu, în calitate de măsură este luat P_i (prețul muncii în țara $j=1$), atunci $I_{11} = \frac{P_1}{P_1} = 1$; $I_{12} = \frac{P_2}{P_1}$; ...; $I_{1j} = \frac{P_j}{P_1}$; ...; $I_{1n} = \frac{P_n}{P_1}$ și poate fi interpretat astfel: indicele integral al prețurilor muncii în țările considerate în raport cu prețul muncii din țara $i=1$. *IIPM* poate fi calculat pentru fiecare țară $j = 1, 2, \dots, n$, în baza prețurilor din țara i , $i = 1, 2, \dots, n$ (anexa 2, tabelul A2.2).

Țara, prețul muncii căreia este luat drept unitate de măsură, nu este o chestiune de principiu și nu modifică ratingurile țărilor considerate. Țările pentru care $I_{ij} = \frac{P_j}{P_i} > 1$ sunt țări atractive pentru imigranți, pentru $I_{ij} = \frac{P_j}{P_i} < 1$. Există țări generatoare de emigranți. În acest context, este necesar a sublinia că și printre țările cu $I_{ij} > 1$ pot exista țări atractive pentru imigranți, generatoare de emigranți. Țara care va fi considerată preponderent atractivă de emigranți și cu un grad mult redus de emigranți va fi țara i cu $IIPM_i^* = \max(I_{i1}, I_{i2}, \dots, I_{ij}, \dots, I_{in})$; țările preponderente generatoare de emigranți vor avea $IIPM_i^* = \min(I_{i1}, I_{i2}, \dots, I_{ij}, \dots, I_{in})$.

Indicele $I_{io} = \frac{I}{np_i} \left(\sum_{j=1}^n P_j \right)$ - IIPM mediei aritmetice a prețului muncii din țările considerate

în import cu prețul muncii din țara i , divizează toate țările în două mulțimi: țări generatoare de imigranți (pentru $I_{io} = \frac{I}{np_i} \left(\sum_{j=1}^n P_j \right) > 1$ și țări generatoare de emigranți (anexa 2, tabelul A.2.3).

Migrația populației umane este susținută de procesul globalizării economiilor naționale; de îmbogățirea populației; de crizele economice regionale, naționale, mondiale; de conflictele militare, interetnice, confesionale. Migrația populației în mare măsură este determinată de procedurile instituționale și manageriale de angajare a forței de muncă (a personalului) în câmpul muncii [198, p. 67].

Angajarea personalului imigrant depinde de specificul activității firmelor, nivelul de profesionalism al forței de muncă. În țările din UE pot fi desprinse tendințe comune cu privire la unificarea relațiilor de muncă, de organizare, de management. Fluxurile emigrație–imigrație sunt determinate și de aspectele demografice (deficitul sau proficitul de forță de muncă), nivelul de remunerare a muncii. Mobilitatea interstatală a forței de muncă este în funcție inversă de quantumul indemnizațiilor pentru șomeri: indemnizațiile de șomeri sporite (de exemplu, în Germania) reduc nivelul de emigrare [28, p. 89]. Aceeași dependență (inversă) există între nivelul șomajului și productivitatea muncii. Succesele tehnologice, inovațiile tehnico–științifice, fiind implementate în activitățile productive, contribuie la eficientizarea activităților, dar și la eliberarea personalului. Își lasă amprenta asupra fluxurilor emigrare–imigrare și unii indicatori demografici: reducerea natalității; creșterea longevității vieții populației; plățile sociale pentru imigranți, dacă aceștia sunt eligibili. Fluxurile emigrare–imigrare interstatală ale forței de muncă au o anumită dependență de evoluția PIB din țările considerate care poate fi exprimată prin funcția de producție. Volumul PIB depinde de un șir de factori: disponibilul de materii prime, tehnologii; de cantitatea și calitatea utilajelor productive, a muncii; de așezarea geografică a țării, condițiile climaterice; de progresul tehnico–științific; de structura produsului finit; nivelul de specializare a țării etc. În cadrul funcției de producere vom face abstracție de multitudinea de factori–argument și vom presupune că PIB depinde de doi factori: capital și muncă. Capitalul și munca în această funcție determină curba creșterii PIB cu legiuitor: fiecare unitate de muncă, de capital antrenată în procesele de formare a PIB este mai eficientă decât unitatea următoare și mai puțin eficientă decât unitatea precedentă. Studiarea dinamicii PIB cu ajutorul funcției de producție conduce la un șir de concluzii utile privind eficientizarea economiei naționale. Admitem că activitatea firmei este determinată de funcția de producție $Y = F(K, L)$, unde Y – produsul finit; K – capitalul; L – munca. Firma comercializează produsul său la prețul P , pentru

munca activă W unități bănești, pentru capital – R unități bănești. Profitul finit în aceste condiții constituie $\Pi = P \cdot Y - RK - WL$ [69, p.92].

Funcția de producere satisface condițiile:

$$\frac{\partial F(K,L)}{\partial K} > 0; \frac{\partial^2 F(K,L)}{\partial K^2} < 0; \frac{\partial F(K,L)}{\partial L} > 0; \frac{\partial^2 F(K,L)}{\partial L^2} < 0, \quad (6)$$

adică antrenarea capitalului K , a muncii L în activitățile productive ale firmei, produsul finit al firmei crește, însă creșterea (creșterile) este în descreștere. La o creștere a muncii cu o unitate, produsul finit al firmei va crește cu MPL (MPL – creșterea marginală a produsului finit la o unitate de creștere a muncii). Admitem capitalul $K = \text{const}$; $R, W = \text{const}$, iar L a fost majorată cu o unitate, atunci profitul $\Pi_1 = P(Y + MPL) - RK - W(L + 1)$.

Creșterea cu o unitate a muncii antrenate în procesele productive contribuie la creșterea profitului cu $\Pi_1 - \Pi = PY + P \cdot MPL - RK - WL - W - PY + RK + WL = P \cdot MPL - W$. Firma angajează la serviciu personal până când diferența dintre venitul $P \cdot MPL$ și costul forței de muncă W va fi egală cu 0, adică $P \cdot MPL - W = 0$. Dacă firma continuă să angajeze personal, apoi pentru următoarea unitate de muncă va suporta profit negativ, pierderi egale cu $(W - P \cdot MPL)$; dacă firma angajează cu o unitate de muncă mai puțin, atunci va rata câștigul egal cu $(P \cdot MPL - W)$. Creșterile marginale ale funcției de producție pot fi interpretate geometric (figura 1.7).

Firma execută un volum maxim de produse finite datorită aportului forței de muncă pentru personalul $L = L^*$, care satisface condiția: creșterea marginală a produsului finit este egală cu

$$\Delta^* = MPL = \frac{W}{P} \quad \text{ce transformă diferența } (P \cdot MPL - W) \quad \text{în zero, adică}$$

$$P \cdot MPL - W = P \cdot \frac{W}{P} - W = 0. \quad (7)$$

La o creștere a muncii cu o unitate în comparație cu numărul optim de angajați L^* , până la $(L^* + 1)$ creșterea marginală a produsului finit va constitui $\Delta_2 < \Delta^* = MPL = \frac{W}{P}$, firma va suporta (pentru această unitate de creștere a numărului personalului) pierderi în sumă de

$$\Delta^* - \Delta_2 = \frac{W}{P} - \Delta_2 \quad (\text{figura 1.7}).$$

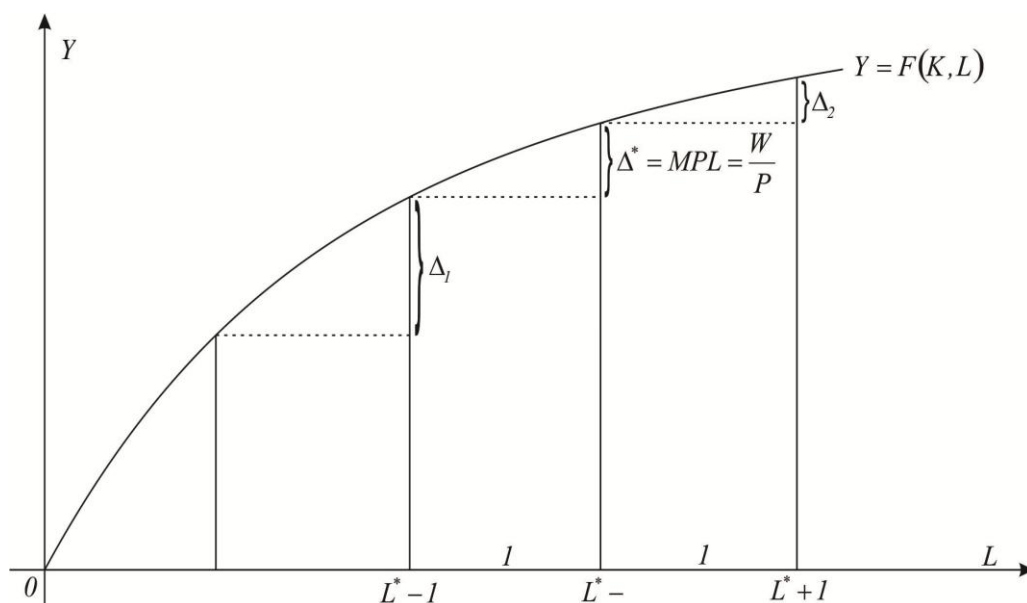


Fig. 1.7. Interpretarea creșterilor marginale ale funcției de producție

Sursa: calculele autorului.

La un nivel de angajare a personalului în număr de $(L^* - I)$, firma va rata un profit egal cu $\Delta_I - \Delta^* = \Delta_I - \frac{W}{P}$. Și, deoarece e firesc să admitem intențiile firmei de a exclude pierderile sau ratările, putem afirma că firma va angaja la muncă un volum de L^* . Similar procedează toate firmele, toți agenții economici dintr-o țară. L^* , fiind numărul optim de angajați, poate fi mai mare, egal, mai mic decât disponibilul L de forță de muncă din țara considerată, adică

$$L^* = \begin{cases} > L, & \text{țara este importatoare de forță de muncă;} \\ = L, & \text{țara este asigurată cu forță de muncă autohtonă;} \\ < L & \text{țara este exportatoare de forță de muncă.} \end{cases}$$

Deficitul, proficitul de forță de muncă în aceste cazuri constituie: $\frac{L^* - L}{L} \cdot 100\%$;

$\frac{L^* - L}{L} \cdot 100$ - numit șomajul firesc care din considerente economice nu poate fi redus. Deci, emigrațiile, imigrațiile pot contribui la eficientizarea economiei regiunii, UE.

1.5. Concluzii la capitolul 1

În urma abordării teoretice a conceptului de migrație a forței de muncă pot fi sintetizate următoarele concluzii:

1. Mobilitatea internațională a resurselor de muncă este importantă pentru economia oricărei țări în curs de dezvoltare. Pe lângă efectele negative ce le poate avea acest fenomen, nu sunt de neglijat efectele favorabile. Astfel, emigranții care obțin venituri mai mari în străinătate reprezintă un imbold pentru cei rămași în țară să-și ridice nivelul de pregătire profesională

pentru a deveni mai competitivi. În plus, emigranții trimit în zona de origine bani la familie sau la prieteni, ceea ce contribuie la creșterea nivelului de trai al acestora și la reducerea sărăciei. Chiar dacă cea mai mare parte a acestor transferuri bănești se cheltuie pe consumul de bunuri și servicii de familie rămasă în țară, nu trebuie scăpat din vedere efectul multiplicativ al consumului respectiv în stimularea ofertei și nici efectele acestor transferuri în reducerea deficitului de cont curent.

2. Fluxurile migrației internaționale influențează direct piețele forței de muncă atât din țările donatoare, cât și țările receptoare. Migrația poate contribui la diminuarea șomajului în statele cu surplus de forță de muncă, iar în țările receptoare poate diminua oferta pieței forței de muncă.

3. Considerăm că efectele pozitive ale mobilității în legătură cu ocuparea, salariile, transferurile bănești, promovarea transferului de tehnologii și a schimbului de mărfuri și servicii oferă motive pentru guvernele țărilor în curs de dezvoltare să promoveze, desigur, în anumite limite, politici promobilitate. Fenomenul mobilității poate soluționa îmbunătățirea ratei șomajului și a nivelului salariilor scăzute, facilitând fluxuri de cunoștințe, investiții și servicii țării de origine.

4. La nivelul României, mobilitatea forței de muncă spre țările dezvoltate aduce o serie de efecte benefice: reducerea sărăciei, a șomajului, reglarea dezechilibrelor existente pe piața muncii ce contribuie la creșterea salariilor și stimulează înmulțirea investițiilor în capitalul uman.

5. Cu toate efectele pozitive ce le reprezintă mobilitatea forței de muncă asupra creșterii economice în majoritatea țărilor, atâta timp cât se face controlat, în momentul actual acest fenomen rămâne la un nivel relativ redus, deși o anumită intensificare este vizibilă în ultimii ani.

6. În condițiile crizei economice mondiale, fenomenul controlat al mobilității forței de muncă, indiferent de forma sub care apare, ar putea fi o soluție de acoperire a deficitului de cont curent pentru țările de origine, iar limitarea excesivă a acestui fenomen nefăcând decât să adâncească și mai mult deficitul economic al unui stat.

7. Dinamica actuală a mobilității internaționale în contextul recesiunii economice profunde, care se manifestă în același timp în țările de origine și în țările de destinație pentru lucrătorii migranți, demonstrează o natură complexă și multidimensională a fenomenului migrației forței de muncă. Migrația se intersectează cu o varietate de probleme sociale și economice care devin mai acute și care au un impact mai deosebit asupra migranților ca și categorie vulnerabilă afectată în primul rând de criză. Totodată, este important de remarcat tendința ce apare în condiții de criză economică, de negativizare și simplificare a fenomenului migraționist în majoritatea țărilor de destinație. Pe fondul crizei se creează un spațiu propice pentru dezvoltarea ostilității față de ceilalți, xenofobiei și rasismului și adoptării de politici de

imigrație restrictive și de măsuri protecționiste ale propriei piețe a muncii, situație ce caracterizează atât statele cu o migrație mai recentă, cât și țările destinații tradițional pentru lucrătorii migranți.

8. Aceste evoluții dobândesc valențe specifice în cazul migrației forței de muncă românești în condițiile în care persoanele plecate la muncă în străinătate ocupă primul loc ca număr de lucrători mobili în spațiul comunitar, iar multe dintre statele-membre încă păstrează sau au reintrodus restricții pe piața muncii pentru muncitorii români. De asemenea, criza economică și financiară a avut consecințe directe pentru România și asupra migrației, exemple edificatoare în acest sens ar fi aspectele noi apărute în procesul aderării țării noastre la Spațiul Schengen și măsurile la care au recurs anumite state-membre în vederea îndepărtării de pe teritoriul lor a unor cetățeni români (mai mult de etnie romă).

2. ANALIZA RELAȚIILOR ROMÂNIEI CU ALTE ȚĂRI EUROPENE PRIVIND MIGRAȚIA FORȚEI DE MUNCĂ

2.1. Evoluția procesului de migrație în țările Uniunii Europene

Procesele de migrație din țările din centrul și estul Europei (CEE) diferă semnificativ de cele observate anterior anilor '90. În perioada comunistă, migrația în regiune era caracterizată prin următoarele: majoritatea fluxurilor populației au fost direcționate spre țările dezvoltate, numărul întoarcerilor în țară înregistrate au fost ne semnificative, ținând cont de faptul că migrația era în majoritate migrație permanentă; iar migrația în cadrul regiunii formate din țările din centrul și estul Europei ca și cum nu inexistă. Au existat o serie de factori politici (în special dizidența) și economici (tipul de economie, oferta redusă de bunuri și servicii – în special a celor de bază, deprecierea monedei naționale și inflația ridicată în țară) care au contribuit la desemnarea celei mai importante rute de migrație: spre Vest. În același timp, piața muncii din Europa de Vest (și America de Nord) au absorbit ușor imigranții (o calificare profesională relativ mai bună) [20, p. 66].

În plus, o parte a fluxurilor de migrație a fost constituită de migrația etnică (de exemplu, etnicii germani). O imagine de ansamblu a fenomenului poate fi desprinsă și din statisticile oficiale (de exemplu, Institutul Național de Statistică, în România, respectiv Eurostat, în UE) sau din sondaje de opinii, barometre naționale sau europene etc. Însă, din anul 1990, toate țările CEE s-au confruntat cu experiențe cu privire la fluxurile de intrare (imigrație) a persoanelor. Aceste intrări sunt necesare tocmai pentru a contrabalansa fluxurile de ieșiri din regiunea CEE. Mai mult, fluxurile de intrare și ieșire din regiune au demonstrat următoarele: în perioada 1988-1995 au fost înregistrați aproximativ șaiszeci de mii de refugiați din România, aproximativ șaptezeci și cinci de mii persoane protejate temporar din ex-Iugoslavia și cel puțin douăzeci de mii refugiați din alte țări au fost înregistrați în Ungaria; până la finalele anului 1992, conflictele din fosta URSS au generat un val de șapte sute de mii refugiați și 2,3 milioane persoane deportate temporar, iar la începutul anului 1996, aceste cifre au scăzut la cinci sute de mii și respectiv 1,3 milioane. În general, în aproape toate țările regiunii s-a observat un număr crescut de persoane ce au migrat pentru nevoia de protecție [118, p. 81].

Șomajul a înregistrat cea mai mare valoare în UE-28. Deși între anii 2003-2008 rata șomajului s-a diminuat cu peste 2 procente, criza economico-financiară a produs o înrăutățire a situației (figura 2.1). Astfel, în perioada 2008 (cifra anuală) și cel de-al doilea trimestru din 2013 (în funcție de variațiile sezoniere) s-a observat o creștere a ratei șomajului în UE-28 de la 7,1% la 10,9%. Evoluția de-a lungul timpului a fost mai mult sau mai puțin similară pentru diferite grupuri de pe piața forței de muncă, cu mici excepții. În primă fază s-a observat că șomajul în

rândurile tinerilor este oarecum mai sensibil la conjunctura economică. Totodată, momentul declanșării crizei a determinat o creștere mai rapidă a ratei șomajului în rândul bărbaților decât în rândul femeilor, întrucât „sectoarele dominate de bărbați” au fost cele mai afectate. După cum se observă în figura 2.1, acest fapt rezultă din creșterea ratei totale a șomajului constatată în perioada 2008-2009, aceasta din urmă fiind mai mare decât pentru șomajul consemnat în rândul femeilor. În ceea ce privește tinerii, muncitorii slab calificați și resortisanții din țările-terțe sunt afectați de niveluri mai ridicate ale șomajului [184].

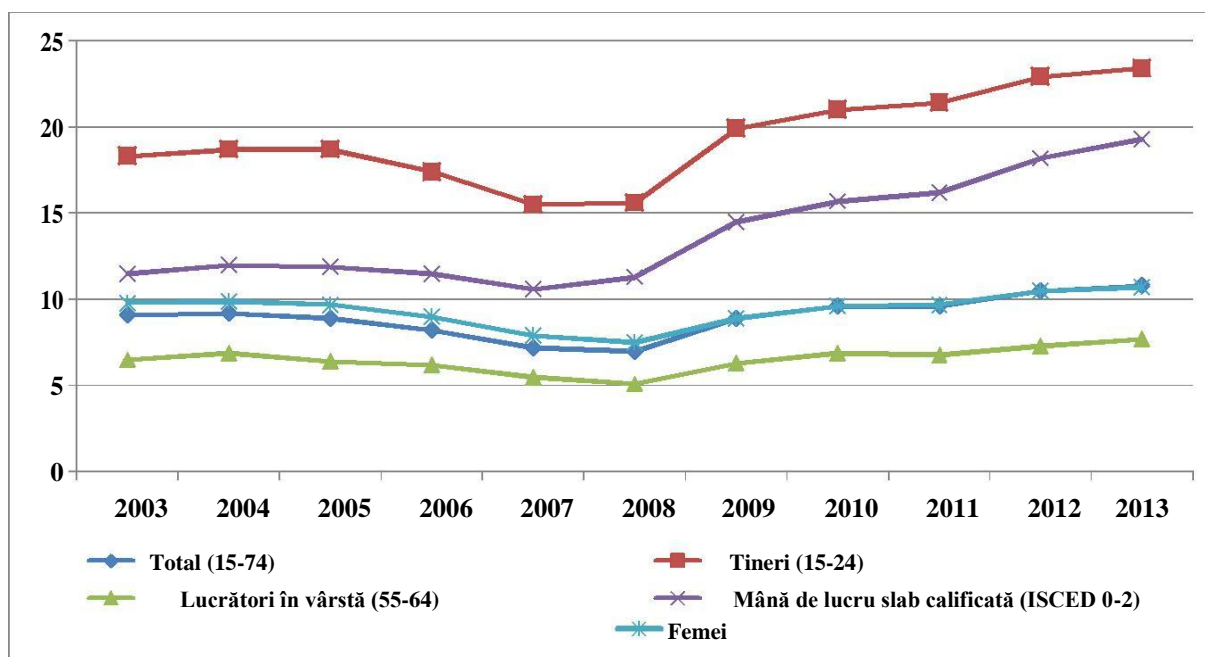


Fig. 2.1. Evoluția ratei șomajului în UE-28, începând cu anul 2003

Notă. Pentru anul 2013 rezultatele se raportează la al doilea trimestru; pentru anii 2003-2012 rezultatele sunt date anuale. Sursa: Eurostat

Șomajul s-a oprit din creștere începând cu mijlocul anului 2013. Începând cu anul 2013, rata șomajului a reușit să atingă un nivel aproximativ stabil. Astfel, numărul total de șomeri în septembrie 2013 înregistra aproape 26,9 milioane (cifra ajustată în funcție de variațiile sezoniere).

Prin urmare, rata corespunzătoare a fost de 11%, aceasta fiind neschimbată pentru șase luni consecutive. Privind în viitor însă, problema evaluării începutului unei inversări a tendințelor este prematură, acestea nefiind similare la nivelul UE. Făcând o paralelă cu septembrie 2012, rata șomajului s-a mărit în 16 state-membre (cel mai mult în EL, CY, IT și NL) și în 12 țări s-a diminuat (cel mai intens în statele baltice, IE și HU). Aceste deosebiri sunt datorate evoluțiilor PIB din statele-membre, mai mult sau mai puțin.

Din cauza perioadei de criză prelungită, **șomajul de lungă durată este încă în continuă creștere.** Spre sfârșitul celui de al doilea trimestru din 2013, șomajul de lungă durată a înregistrat

valoarea de 12,5 milioane în UE-28, un record absolut, aceasta reprezentând 5% din populația activă. Începând cu anul 2008, șomajul de lungă durată aproape s-a dublat, cu dezvoltare în aproape toate statele-membre, exceptând DE (în perioada 2008 și 2012 rata s-a diminuat de la 4% la 2,5%) și LU (în această perioadă rata a avut o evoluție stabilă la 1,5%). Pe perioada întregului an, până la trimestrul al doilea al anului 2013, șomajul de lungă durată ca procent din șomajul total s-a ridicat de la 45% la 47,1% în UE-28 (47,0% și 49,5% pentru ZE-17).

Se constată diferențe esențiale și din ce în ce mai evidente între ratele șomajului din diferite state-membre, cu precădere în zona euro. De la debutul crizei, șomajul a evoluat intens în statele poziționate în partea de sud a zonei euro și la limita acesteia și un progres mai lent în alte state-membre. În august 2013, rata șomajului a prezentat modificări de la 4,9% în AT, 5,2% în DE și 5,9% în LU la 26,6% în ES și 27,6% în EL. Ratele șomajului sunt inegal de mari în EL și ES, iar în PT, HR și CY (unde se indică rate de peste 16%), șomajul fiind cu mult peste media UE-28. Analizând variațiile ratelor șomajului, cea mai mare evoluție de la an la an (septembrie 2012-septembrie 2013) a fost realizată în CY (+ 4.4 pp). Astfel, în NL și în IT tendința este relativ negativă (pornind de la un nivel scăzut) și, într-o mai mică măsură, în BE, BG, HR, LU și SI [147].

Șomajul în rândul tinerilor se păstrează la cote foarte înalte. În septembrie 2013, în UE-28, șomajul în rândul tinerilor a trecut de 23,5%, mărindu-se cu 0,4 puncte procentuale comparativ cu anul anterior, dar în ultimele șase luni acesta a fost fix. Între statele-membre există discrepanțe notabile, în septembrie 2013 cifrele osciliază de la 7,7% în DE și 8,7% în AT la 56,5% în ES și 57,3% în EL. În ultimele luni, diferențele au rămas încă foarte mari, neaccentuându-se însă.

Procentul tinerilor neîncadrați profesional care nu urmează niciun program educațional sau de formare profesională (NEET) este în continuă creștere. Între 2008-2011, tinerii cu vârste între 15 și 24 ani neîncadrați profesional și care nu continuă niciun program educațional sau de formare au înregistrat rate cu 2 puncte procentuale mai ridicate, ajungând la 12,9% (fig.3.2). În 2012, s-a consemnat o nouă creștere a ratei NEET la nivelul UE, însă mai scăzută decât în anii precedenți și nu în toate statele-membre (s-au consemnat involuții în AT, UK, LT, LV, RO și BG). Valorile rămân mari însă în marea majoritate a statelor-membre (LT, MT, PL, FR, BE, EE, SK, UK, PT, HU, LV, CY, HR, RO, IE, ES, EL, IT și BG), pe când cele mai noi tendințe (2011-12) din EL și SI, și mai puțin din IT și HU, sunt extrem de alarmante. În ceea ce privește ratele NEET, acestea sunt ceva mai mari în rândul femeilor decât în rândul bărbaților: în 2012, ratele au fost de 13,4% și aproximativ 12,9% (total 13,1%). Problematika tinerilor neîncadrați profesional, care nu urmează niciun program educațional sau de formare profesională (NEET), este provocată în principal de creșterea șomajului în rândul tinerilor și nu

în mod special de faptul că inactivitatea este în strânsă legătură de lipsa studiilor.

Procesul părăsirii timpurii a școlii se situează pe o pantă în scădere progresivă. Astfel, părăsirea timpurie a școlii a înregistrat un prag de 12,7% în 2012, descendent față de 13,4% în anul anterior. Aceasta reprezintă o chestiune extrem de importantă, întrucât aproximativ 5,5 milioane de oameni sunt direct implicați, dintre care un procent de peste 40% sunt șomeri. În 2012, rata de părăsire precoce a școlii în 12 state-membre s-a clasat sub cota de 10% prevăzută de scopul Strategiei Europa 2020. Cele mai ridicate cote, de peste 20%, s-au semnalat în ES, PT și MT. **Europa înregistrează o evoluție pozitivă în ceea ce privește obținerea unei incidențe de absolvenți ai învățământului terțiar până în 2020, de cel puțin 40%.** Acești absolvenți reflectau un procent de 35,7% în anul 2012.

În pofida situației cauzate de criză, gradul de ocupare s-a ameliorat în multe state-membre, în principiu datorită extinderii gradului de ocupare în rândul muncitorilor și a femeilor mai în vârstă (55-64 de ani). În perioada 2008-2013 (Q2), gradul de ocupare în UE-28 a crescut de la 70,7% la 71,9% (vârstele cuprinse între 15 și 64 de ani), deși s-a semnalat o fluctuație apreciabilă de la o țară la alta. În CZ, MT, LT și HU rata de ocupare s-a ridicat cel mai mult, iar descreșteri importante s-au consemnat în DK (dar de la un grad foarte mare), IE și HR. Chiar dacă, în timp, gradul de ocupare în ceea ce privește femeile a crescut, există însă o nepotrivire comparativ cu cel al bărbaților: 12,1% în cel de-al doilea trimestru al anului 2013 (gradul de ocupare a înregistrat 78% pentru bărbați și de 65,9% pentru femei). Diferențele de gen referitoare la rata de ocupare sunt extrem de mari în partea de sud a mai multor state-membre ale UE, cum sunt EL, IT și PT. Câteva țări au o cotă ridicată de ocupare în rândul femeilor, dar se evidențiază prin programe de lucru cu jumătate de normă la femei, de exemplu, în cel de al doilea trimestru din 2013, în NL (77,3%), DE (46,5%) și AT (45,6%).

Gradul de ocupare a forței de muncă în UE se află într-o continuă curbă descendentă; în vederea obținerii unui țel prioritar al Strategiei Europa 2020, care urmărește o cotă de ocupare de 75% atât pentru bărbații, cât și pentru femeile cu vârste între 20 și 64 de ani, o răsturnare a tendinței este extrem de esențială. De la începutul crizei, gradul de ocupare la nivelul UE-28 s-a diminuat cu aproximativ 2%, la doar 68% la finele anului 2012 (figura 2.2). Apoi, situația s-a agravat și mai mult. Între cel de-al doilea trimestru din anul 2012 și al doilea trimestru din anul 2013, cota de ocupare s-a redus cu 0,6% în zona euro și cu 0,42% în UE-28.

„Câștigurile și pierderile” în sfera ocupării forței de muncă în timpul crizei nu au fost repartizate în mod egal. În timp ce rata de ocupare a forței de muncă în rândul bărbaților (20-64) s-a micșorat cu mai mult de 3% din 2008 (de la 77,9% în 2008 la 74,5% în 2012), ocuparea forței de muncă pentru femei s-a diminuat doar marginal și chiar s-a mărit oarecum în

ultimul an. Măririle au fost considerabile pentru muncitorii mai vârstnici (3,3% din 2008, până la 48,8% în 2012, cu creșteri importante în BE, DE, FR, IT, LU, HU, NL și PL), mai ales pentru femei (5,0%).

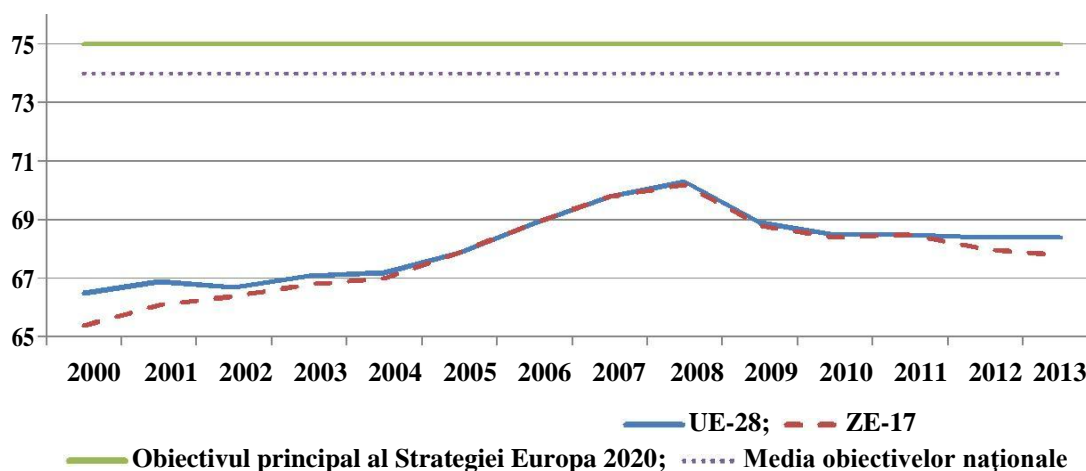


Fig. 2.2. Evoluția ratelor de ocupare în UE-28 și în zona euro raportată la obiectivele Strategiei Europa 2020 (între 20-64 de ani)

Notă. Ratele de ocupare 2000-2001 se referă de fapt la UE-27, nu la UE-28; cifrele din 2013 fac referire la cel de-al doilea trimestru.

Sursa: Eurostat (LFS) și obiectivele Strategiei Europa 2020.

În privința nivelului studiilor, cele mai importante diminuări ale gradului de ocupare a forței de muncă s-au înregistrat în rândul persoanelor cu cele mai slabe calificări, și cele mai puțin semnificative pentru populația cu studii superioare. Cota de ocupare a resortisanților țărilor-terțe (20-64 ani) din UE-28 s-a micșorat de la 58,5% în 2010 la 56,8% în 2012. Referitor la tendințele ocupării forței de muncă ținând cont de domeniul de activitate, între cel de-al doilea trimestru al anului 2012 și trimestrul doi al anului 2013, cele mai mari pagube au fost semnalate în construcții (-4,5%), agricultură (-1,5%) și industria prelucrătoare (-1,2%). Creșterile au fost extrem de ridicate în segmentul TIC (+2,5%). Deși în ultimii cinci ani nu au participat la garantarea unor locuri de muncă permanente, presiunea ajustării a avut repercursiuni în ceea ce privește locurile de muncă temporare (prin neprelungire). În cele din urmă, locurile de muncă cu normă întreagă se află în descreștere în cel de al patrulea an consecutiv, consemnând o contracție de 8,3 milioane (-4,6 %), din ultimul trimestru al anului 2008. Pe de altă parte, în privința locurilor de muncă cu fracțiune de normă, s-a înregistrat o creștere constantă, cu peste 2,5 milioane (6,4%) comparativ cu ultimul trimestru din anul 2008.

Progresul ocupării forței de muncă reprezintă o divergență multinațională. Figura 2.3 denotă faptul că experiențele în statele-membre au fost suficient de deosebite și că până în al doilea trimestru din anul 2012 evoluția ocupării forței de muncă a fost negativă în LV, EL, LT, IE și ES. De la începutul celui de-al doilea trimestru al anului 2012, ocuparea forței de muncă a

înregistrat creșteri în țările baltice și în IE. De altfel, acestea s-au degradat și în alte țări cum ar fi CY, ES, PT și HU. Unele țări din zona euro „în partea centrală” (precum și MT) s-au adaptat relativ bine, însă ocuparea forței de muncă nu a încetat să scadă în țările sudice din zona euro (cum sunt IT și ES), demonstrând astfel deosebirile privind rata șomajului în creștere în zona euro.

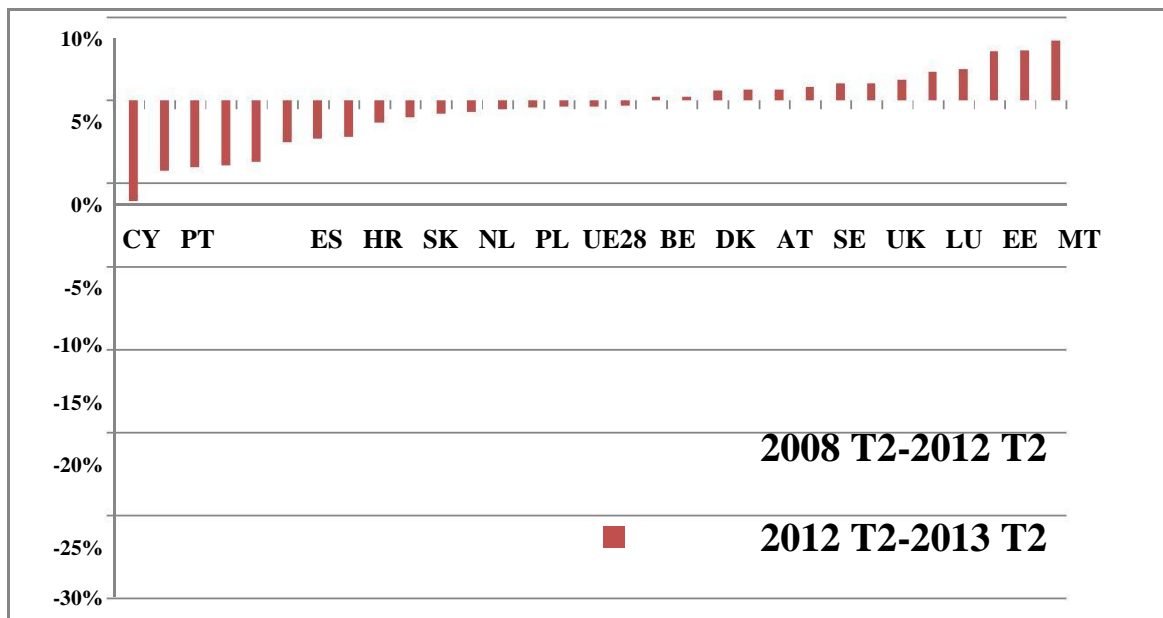


Fig. 2.3. Creșterea ocupării forței de muncă (număr de persoane) în cel de - al-doilea trimestru al anului 2008 pentru fiecare stat-membru

Notă. 2013- t1 pentru HU și HR.

Sursa: Eurostat (conturi naționale), calcule efectuate de DG EMPL.

Există posibilitatea ca gradul de ocupare al forței de muncă să crească ușor în viitor, în principiu ca urmare a creșterii PIB estimat. Actualmente, ponderea locurilor de muncă vacante este de aproximativ 1,5%, aceasta reprezentând mai mult sau mai puțin media sfârșitului de an 2010. Pentru viitor, pe termen mediu, sunt mai multe tendințe care vor duce la o dezvoltare permanentă a locurilor de muncă, în special în anumite domenii. Astfel, progresul tehnologic va forma premise pentru crearea locurilor de muncă în sectorul TIC (se preconizează că până în 2015 vor fi neocupate 900 000 posturi pentru specialiști în domeniul TIC). Pe de altă parte, fenomenul îmbătrânirii populației va provoca, în ciuda restrângerii actuale din bugetele publice de sănătate, mărirea cererii de lucrători în domeniul sănătății și a serviciilor medicale pe termen mediu (în 2012, numărul total de persoane angajate în posturi de asistență medicală în UE-27 era deja de aproape un milion). De asemenea, ecologizarea economiei poate duce la o dezvoltare a locurilor de muncă ecologice (numărul total de angajați s-a ridicat de la 2,4 milioane în 2000 la 3,0 milioane în 2008, evaluându-se că se va ajunge la cifra de 3,4 milioane în 2012). Totodată, alte zone focalizate pe înalta tehnologie, cum este industria de transport, vor impune recrutarea substanțială de forță de muncă, având calificarea de la medie la cea superioară, în vederea adaptării creșterii din sectorul aviației și al transportului de pasageri și a măririi ponderii

personalului vârstnic ce se presupune că va abandona domeniul transporturilor până în 2020.

Dinamica ocupării forței de muncă este provocată în principal de o scădere a ratei de angajare. Analizând dinamica aflată la bază, micșorarea ratei de angajare este atât cauza unei creșteri a ratei de eliberare a locurilor de muncă, cât și a unei scăderi a ratei de angajare, aceasta reprezentând condiția cea mai importantă în termeni relativi (fig.2.4). În perioada 2008-2012, rata de angajare s-a micșorat în 24 de state-membre, iar în trei state-membre (LU, DE și NL) s-a observat o creștere a acestei rate. Cele mai considerabile diminuări au fost semnalate în DK, CY și SI.

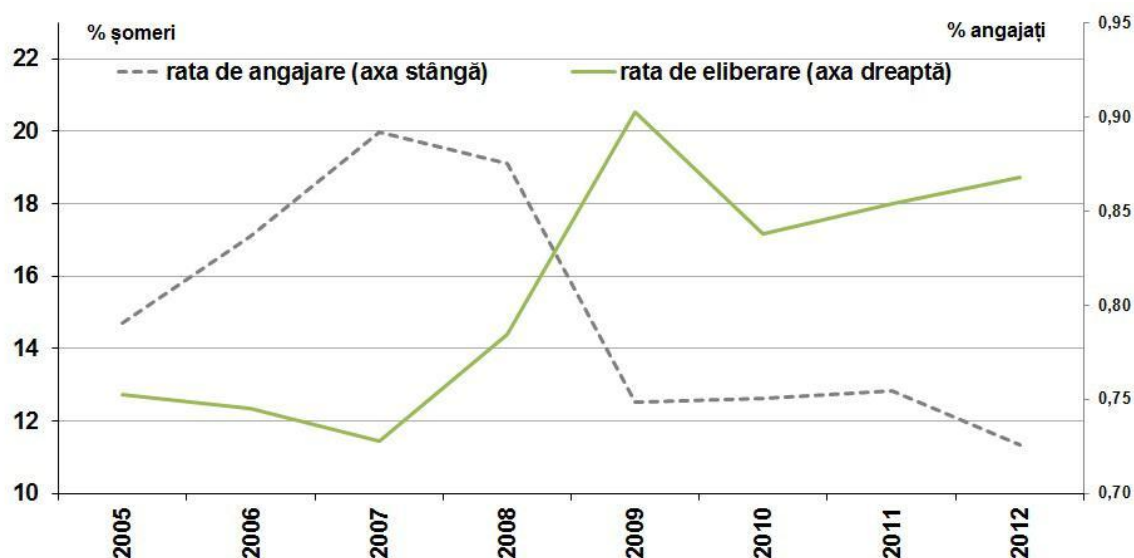


Fig. 2.4. Rata de angajare și rata de eliberare a locurilor de muncă în UE-27, media anuală în 2005-2012

Sursa: Eurostat (ancheta asupra forței de muncă), calculele efectuate de DG EMPL.

Fragmentarea pe piața forței de muncă este ridicată în continuare. Din 2012, ponderea angajaților temporari a înregistrat o creștere cu 0,4%, înfățișând în general condițiile economice instabile. Aceasta cumulând cu rata mare a șomajului și/sau ratele de participare mici în ceea ce privește anumite grupuri. Ocuparea forței de muncă a tinerilor se definește prin cote crescute de angajări atât temporare, cât și cu jumătate de normă, de peste 40%, respectiv 30% (din totalul ocupării forței de muncă), în 2012. Spre deosebire, ponderea angajărilor temporare și cu jumătate de normă din totalitatea persoanelor active a fost mult mai scăzută, de aproximativ 14%, respectiv 19% în 2012 în UE-28. Femeile sunt prea numeroase la locurile de muncă cu jumătate de normă. În 2012 incidența muncii cu jumătate de normă în rândul femeilor a fost de 31,9%, comparativ cu 8,4% pentru bărbați, NL, UK, DE, AT și BE, reprezentând o cotă de peste 40% femei care activează cu jumătate de normă, ducând astfel la o diminuare considerabilă a gradului de ocupare calculat în echivalent normă întreagă. Actualmente, locurile de muncă temporare și cu jumătate de normă pot astfel pune bazele, neintenționat, la realizarea de locuri de

muncă, iar pe termen mediu și lung acestea pot constitui stadii de tranziție spre contracte pentru o perioadă nedeterminată și/sau cu normă întreagă (de exemplu, pentru tineri). Segmentarea se poate sesiza și la nivelul discrepanțelor salariale dintre bărbați și femei și al ratelor diminuate de tranziție la formule contractuale care reprezintă mai multă protecție pentru angajați. Acestea din urmă sunt în defavoarea grupurilor care colaborează de regulă cu contracte temporare, în special tinerii.

Corelarea cererii și a ofertei pe piața forței de muncă este dezechilibrată în mai multe state-membre. Deși rata locurilor de muncă vacante nu s-a schimbat cu mult în ultimii trei ani, rata șomajului a indicat o evoluție, iar aceasta denotă o degradare în îmbinarea cererii și a ofertei pe piața forței de muncă. Curba Beveridge (fig.2.5) arată că șomajul structural a crescut de la mijlocul anului 2011. Curbele Beveridge au realizat o scădere pentru majoritatea statelor-membre, exceptând DE.

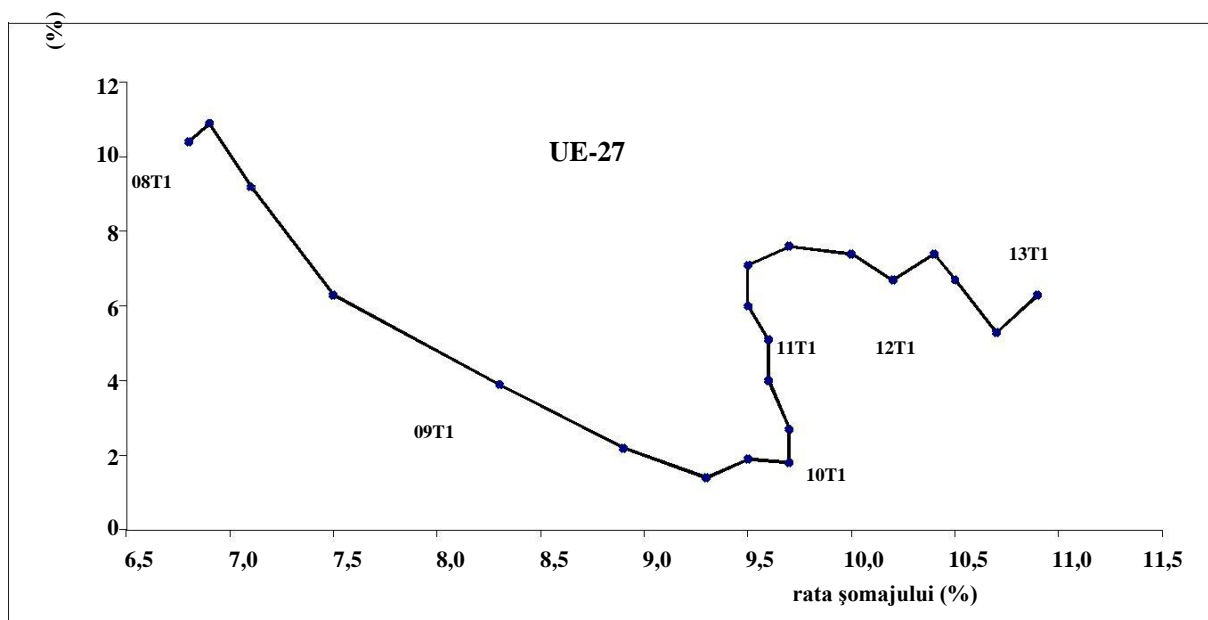


Fig.2.5. Curba Beveridge, UE-27, T1 2008-T1 2013

Notă. Indicatorul penuriei de forță de muncă (axa verticală) este stabilit pe baza rezultatelor unui sondaj realizat în rândul întreprinderilor din UE (% din firmele producătoare care consideră lipsa forței de muncă drept un factor de limitare a producției).

Sursa: Eurostat.

Tendința negativă generală este provocată în principal de lipsa din ce în ce mai mare de adecvare a competențelor, care arată că lipsa unei șanse oferite de piața muncii asociată cu criza economică pot produce efecte de histerzis care trebuie combătute prin investiții în factorul uman și o corelare cât mai eficientă între cerere și ofertă.

Numărul tot mai mare de șomeri, proporția tot mai mare a șomerilor pe termen lung și micșorarea în consecință a eficienței în corelarea cererii și a ofertei sunt probleme fundamentale care trebuie rezolvate prin intermediul politicilor active de pe piața forței de muncă și serviciile

publice de ocupare a forței de muncă. În timp ce unele state-membre au mărit fondurile alocate acestor politici și servicii, altele le-au micșorat, pentru a îndeplini obiectivele de consolidare bugetară și de majorare a eficienței serviciilor publice de ocupare a forței de muncă. Unele state-membre au remediat, de asemenea, metodele de lucru în cadrul acestor servicii.

În condițiile actuale, un rol important le este desemnat organelor de stat, care trebuie să demareze măsurile necesare în vederea scăderii migrației forței de muncă [128, p. 120-122].

Criza economică și repercusiunile sale pe piața forței de muncă par să fi avut un impact asupra fluxurilor de migrație din UE la trei niveluri diferite: migrație mai puțină din țările-terțe spre UE (-3,7% între 2010 și 2011), migrație ridicată din UE spre țările-terțe (+14% între 2010 și 2011, din care 90% din ES, UK, FR, IE, PT și CZ, majoritatea migranți care se reîntorc, mai degrabă decât resortisanți) și schimbarea fluxurilor de migrație în interiorul UE („mobilitatea intra-UE”). Mobilitatea intra-UE a muncitorilor se pare că este cauzată tot mai mult de factorii de refuz, după ce anterior dominaseră factorii de atracție. În general, chiar și în cazul unei ascensiuni puternice a mobilității din sudul statelor-membre către alte țări ale UE (Marea Britanie și Germania), în termeni relativi, cifrele rămân oarecum mici, raportându-ne la dimensiunea forței de muncă (și la segmentului șomerilor) din aceste țări, dar și cu fluxurile de mobilitate mult mai ridicate din statele-membre estice și centrale. Acestea rămân principalele țări de origine ale celor care se deplasează în interiorul UE.

Oferta de competențe indică un decalaj față de schimbările survenite la nivelul cererii. Globalizarea și schimbările tehnologice (influențate de competențe) au dus la schimbări treptate ale cererii de forță de muncă. În general, cererea relativă de personal cu un nivel înalt de calificare este în creștere, în defavoarea personalului cu studii medii sau mai puțin calificați (dezvoltarea competențelor solicitate din partea forței de muncă). Astfel, s-a produs o schimbare referitoare la importanța relativă a tipurilor de competențe atât în cazul competențelor informatice, cât și a celor personale și relaționale, care sunt din ce în ce mai importante pentru un număr ridicat de ocupații.

Deși a crescut nivelul mediu de calificare și implicit de „calitate” a ofertei de competențe, calificările pe care le posedă personalul nu sunt în concordanță cu cererea în această privință. Este un adevăr faptul că tendința de a participa la programe de instruire pe tot parcursul vieții urmează o curbă descendentă în mai multe state-membre atât pentru bărbați, cât și pentru femei. În urma acestor schimbări, în cererea și oferta relativă de competențe, șansele de angajare ale persoanelor cu înaltă calificare sunt tot mai numeroase în defavoarea persoanelor cu calificare medie și slabă. Prognoza privind piața forței de muncă atestă această tendință pentru anii următori.

Potențialul de creștere și competitivitatea Europei sunt amenințate de deficiențele

structurale ale bazei de competențe a forței de muncă. Datele actualizate susțin că aproximativ 20% din populația de vârstă activă posedă slabe calificări, iar în anumite țări (ES, IT) această proporție este relativ mai mare. Doar câteva țări (FI, NL, SE) au un procent ridicat de persoane cu calificări foarte bune, iar marea majoritate a țărilor europene nu se apropie de țările cele mai dezvoltate din afara Europei (Japonia, Australia). Statisticile arată că Europa nu investește eficient în educație și în dezvoltarea competențelor, ceea ce reprezintă o primejdie a competitivității pe termen mediu și a capacității de inserție a unei mari părți din forța de muncă. Astfel, 10 state-membre au micșorat cheltuielile în educație în termeni absoluți (DK, IE, EL, ES, IT, CY, HU, PT, SK și UK), iar 20 de state-membre au redus procentul relativ din PIB pe care îl investesc în educație.

Evoluțiile salariale corespund nevoilor de reechilibrare. În perioada anterioară crizei s-au creat dezechilibre externe semnificative în cadrul UE și a zonei euro. Mai recent, dinamica costurilor salariale unitare a fost favorabilă reechilibrării externe (fig.2.6). Mai mult, costurile salariale reale evoluează în conformitate cu pozițiile diferitelor țări privind piața muncii. Este important ca evoluțiile salariale să fie compatibile cu necesitatea corectării dezechilibrelor externe și a micșorării ratei șomajului. Dacă sunt menținute ridicate, majorările salariale recente din țările cu „excedent” ar putea impulsiona cererea globală agregată.

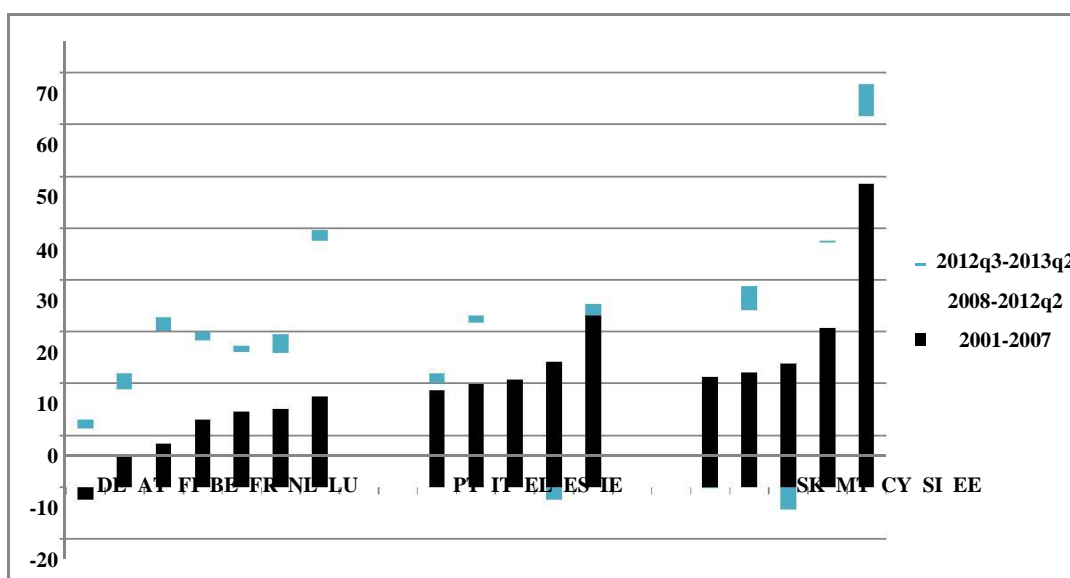


Fig.2.6. Evoluția costurilor salariale unitare nominale din zona euro
Notă. Nu există date trimestriale disponibile pentru EL; furnizarea datelor a fost întreruptă la sfârșitul anului 2012.

Sursă: Calculele efectuate de DG EMPL pe baza datelor Eurostat.

Diminuarea costurilor salariale unitare și moderarea salariilor au avut repercusiuni doar în mică măsură și incomplet asupra evoluției prețurilor. Această consecință incompletă se datorează în mare măsură creșterii simultane a taxelor indirecte și a prețurilor administrate ca măsură a consolidării bugetare. Reducerile costurilor salariale unitare nominale în conjunctura

unei instabilități a prețurilor au dus la diminuări ale cotelor de venituri salariale în mai multe state-membre (ES, PT și EL). Creșterea marjelor de profit nu a fost însoțită de o creștere a investițiilor.

Sarcina fiscală se menține la un nivel ridicat în multe state-membre. O sarcină fiscală crescută și, uneori aflată în creștere, mai ales pentru persoanele cu salarii mici și pentru cele cu venituri secundare, reprezintă o problemă pentru un număr mare de state-membre. Cu titlu indicativ, în cazul persoanelor cu venituri salariale mici (67% din salariul mediu), micșorarea sarcinii fiscale între 2008 și 2010 în cele mai multe țări a determinat o creștere în următorii doi ani în aproape toate statele-membre (cu excepția UK, NL, PT, SI și FI). Nivelurile din 2012 au variat de la 20% sau mai puțin în MT și IE la mai mult de 45% în BE, DE, FR și HU. În 2012-2013, creșterile impozitului pe venitul persoanelor fizice, axate pe veniturile mari, au continuat în unsprezece state-membre.

Modificările sarcinii fiscale totale au fost determinate în principal de impozitul pe venitul persoanelor fizice, unde se observă creșteri pentru 19 (din 26) state-membre (figura 2.7; NB persoană singură, fără copii).

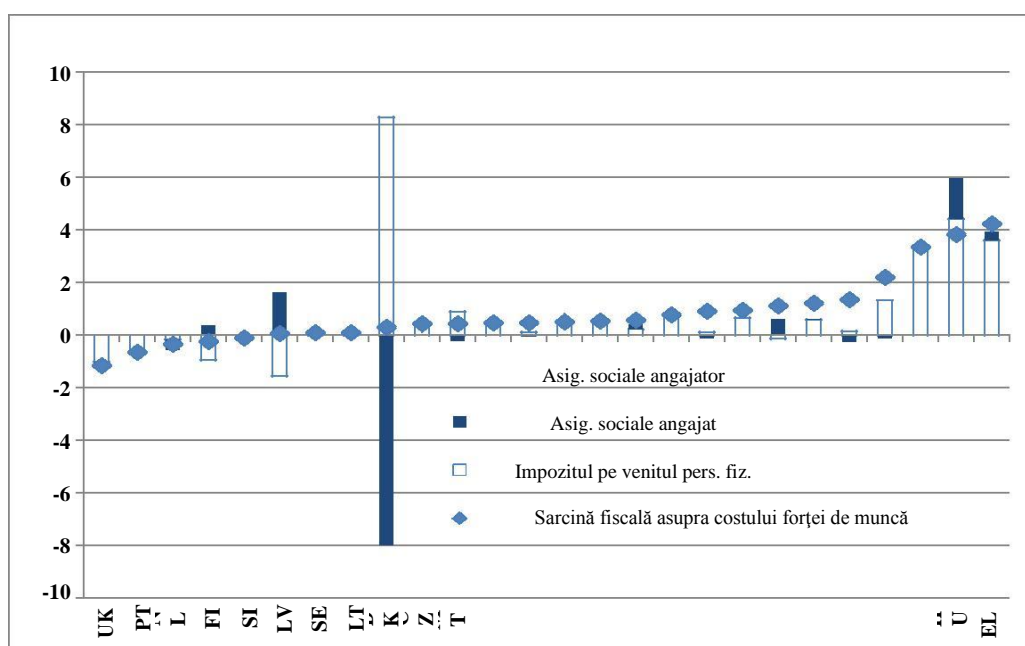


Fig. 2.7. Modificări ale sarcinii fiscale totale, în perioada 2010-2012, în funcție de componente (67% din salariul mediu, o persoană singură, fără copii)

Notă. Nu există date disponibile pentru CY și HR.

Sursă: OCDE.

Creșterile acestui impozit au fost deosebit de mari în IE, HU și EL. Luând împreună impozitul pe venitul persoanelor fizice și contribuțiile salariaților în cadrul asigurărilor sociale, presiunea asupra salariaților a crescut în 18 state-membre, însă această constatare este mai puțin valabilă pentru angajatori (11 țări cu creșteri ale sarcinii fiscale). În general, nivelul contribuțiilor la asigurările sociale ale angajatorilor a rămas, cu câteva excepții (în principal FR, SK, PL și

HU), mai mult sau mai puțin stabil în cele mai multe state-membre.

Combaterea muncii nedeclarate reprezintă o provocare cu care se confruntă unele state-membre. Activitatea economică subterană și munca la negru au implicații negative care influențează obiectivele macroeconomice, precum și calitatea și productivitatea muncii și coeziunea socială. Prin prisma perspectivei macroeconomice, aceasta produce diminuarea veniturilor din impozite (impozitul pe venit și TVA) și compromite astfel alocarea de fonduri sistemelor de securitate socială. Din punct de vedere microeconomic, munca la negru și alte forme atipice de ocupare a forței de muncă, cum ar fi angajarea ireală la propria firmă, au tendința de a denatura concurența loială dintre întreprinderi și permit ca dumpingul social să inhibe crearea de locuri de muncă normale, cu protecție socială completă. Aceasta determină, de asemenea, ineficiențe în producție, având în vedere faptul că întreprinderile care desfășoară activități la negru evită accesarea serviciilor și produselor legale (de exemplu, creditele) și preferă să se mențină la nivelul unor întreprinderi mici. Deși nu sunt cunoscute cifrele reale privind amploarea economiei subterane și a muncii la negru, datele brute indică faptul că acest aspect este problematic în unele state-membre.

Criza a modificat substanțial dinamica inegalităților și a afectat în diferite moduri sectoare ale populației. Dacă între 2008-2012 media raportului S80/S20 a fost hotărâtă în UE-27, are loc o răspândire foarte mare și modificări din ce în ce mai considerabile la nivelul inegalităților între statele-membre (fig. 2.8). Acestea au luat amploare în majoritatea statelor membre din partea de sud (ES, EL, IT, CY), dar și în țări precum HR, EE, DK, HU, SK și, mai puțin, în IE. Chiar dacă s-au semnalat evoluții recente, inegalitățile reprezintă o reală cauză de îngrijorare în BG, LV, PT și RO.

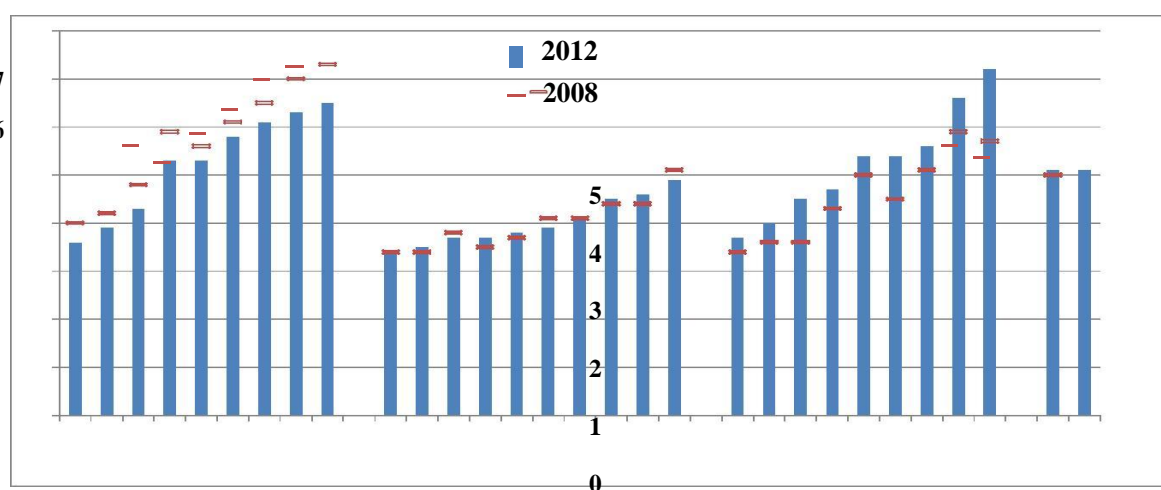


Fig. 2.8. Inegalități privind distribuția veniturilor (raportul dintre chintila superioară și cea inferioară), 2008-2012

Sursa: Eurostat, EU-SILC. *AT, BE, IE și UK 2011 în loc de 2012, prognozată pentru UE-27 și UE-28, provizoriu pentru IT.

Cota riscului de sărăcie și excludere socială a înregistrat creșteri alarmante, ca și deosebirile între statele membre. Ar fi extraordinar de utilă o inversare puternică a tendinței pentru atingerea scopului principal al strategiei Europa 2020, cel de a ajuta cel puțin 20 milioane de oameni împotriva riscului de sărăcie sau excludere socială. În perioada 2008-2012, numărul populației europene aflate în pragul riscului de sărăcie sau de excludere socială s-a mărit cu o valoare alarmantă de 8,7 milioane (excluzând HR), la 25,1% din populația UE- 28 în 2012. În timp ce raportul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excludere socială s-a ridicat, mai ales în statele-membre afectate puternic de criza economică, câteva state-membre au făcut referire la diminuarea nivelurilor *relative* de sărăcie.

Riscul de sărăcie sau excludere socială în situația copiilor s-a mărit din 2008, odată cu agravarea situației părinților (vârstă activă), în mai mult de 20 de state-membre, comparativ cu anul 2008, familiile monoparentale prezentând un risc de sărăcie și excludere socială (UE-28: 47,8% în 2012) de două ori mai mare decât în cazul familiilor cu ambii părinți (24,4%). Riscul major de sărăcie în rândul familiilor monoparentale se prezintă în toate statele-membre, fluctuând între 35% în SI, FI și DK și 78% în BG. Totodată, în familiile cu trei sau mai mulți copii se regăsesc riscuri considerabil mai mari de sărăcie sau de excludere socială (UE-28: 30,9%) față de restul populației. Bărbații de vârstă activă au fost lezați în mod direct de uzarea condițiilor oferite de piața muncii în conjunctura crizei economice. Însă femeile sunt mai predispuse unui risc mai mare de sărăcie (persistentă) sau de excludere decât bărbații datorită perioadelor dedicate îngrijirii copiilor și a programului cu jumătate de normă. În 2012, riscul de sărăcie și excludere socială a crescut foarte mult (48,8%) pentru resortisanții țărilor terțe (între 18-64 ani) comparativ cu resortisanții statelor-membre (24,9%). Decalajul global s-a mărit de la 21,7% în 2010 la 23,9% în 2012.

Din 2011, veniturile nete ale gospodăriilor au scăzut în termeni reali, în medie, în UE și în zona euro. Scăderile au fost deosebit de puternice (peste 5 puncte procentuale cumulate timp de peste doi ani) în EL, ES, IT, CY, PT, și RO și mai moderate în BE, CZ, DK, HU, NL, SI și SK. În alte țări, veniturile gospodăriilor au stagnat sau au crescut ușor.

Efectul de stabilizare a cheltuielilor sociale asupra veniturilor familiilor s-a redus după 2010. În perioada recesiunii (2008-2009), cheltuielile sociale au avut o contribuție esențială la sprijinirea veniturilor familiilor în majoritatea țărilor UE, printre altele datorită măsurilor de stimulare fiscală introduse în vederea susținerii unei cereri agregate și a lua măsuri împotriva pierderii excesive a locurilor de muncă, conform Planului european de refacere economică din noiembrie 2008. De altfel, prestațiile sociale nete și impozitele scăzute au luat parte în mod pozitiv la modificarea venitului brut disponibil al familiilor între 2009 și în primele două trimestre ale anului 2010. Începând cu mijlocul anului 2010, aportul prestațiilor sociale la

evoluția venitului brut al gospodăriilor s-a redus, posibil, din cauza creșterii numărului șomerilor pe termen lung care și-au pierdut drepturile, precum și a eliminării treptate, în mod parțial, a măsurilor puse în practică în vederea împiedicării crizei, după o îmbunătățire a perspectivelor economice în câteva state-membre. În final, în unele state-membre, diminuarea impactului cheltuielilor sociale a demonstrat, de asemenea, o evoluție pozitivă a situației și a perspectivelor economice.

2.2. Tendințe și caracteristici ale circulației forței de muncă românești

România este o țară de emigrație [174, p. 28]. Datele statistice oficiale privind migrația, deși surprind numai fenomenul migrației legale care implică schimbarea domiciliului, arată creșteri semnificative în anul 2012 față de anul 2011 (39%). Sesizăm o evoluție oscilantă, astfel încât după ani cu migrațiune intensă, având valori de peste 50 mii persoane, urmează ani cu migrație moderată, în jurul a 40 mii persoane (figura 2.9).

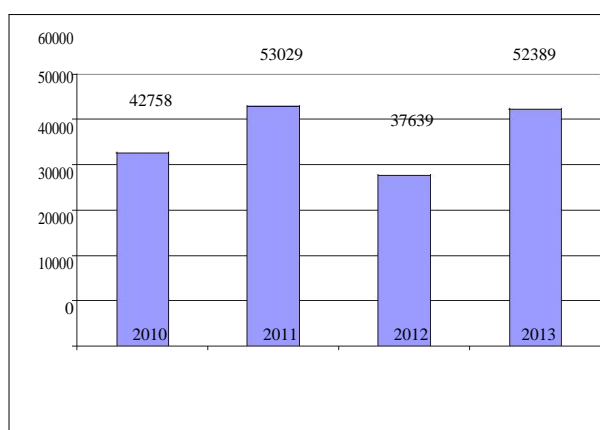


Fig. 2.9. Dinamica lucrătorilor mediați de ANOFM pentru munca în străinătate 2010-2013
Sursa: Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă, Buletin statistic lunar

Alături de migrații legali există și alte categorii cum ar fi: migrații ilegali, cei ce muncesc în străinătate pe perioade determinate de timp, fără schimbarea de domiciliu și cei care practică migrația circulatorie [13].

Migrația ilegală, deși neevidențiată statistic, are dimensiuni importante, fiind apreciată, în opinia autorilor Raportului Național al Dezvoltării Umane, România, 2012, la 20-30% peste nivelul migrației legale.

Migrația temporară pentru muncă a devenit importantă pentru România în ultimii ani. Dimensiunile ei nu sunt exact cunoscute, cea mai recentă măsurare fiind realizată de Fundația pentru o Societate Deschisă (FSD) pentru perioada 1990-2006. Conform acestei cercetări, mai mult de o treime din gospodăriile din România au cel puțin un membru care a migrat pentru muncă în străinătate între 1990 și 2006.

Pe baza analizei fluxurilor migratorii și structurii acestora, se pot distinge **trei**

perioade/etape ale migrației în România după 1989:

- 1990-1992: etapa în care migrația a avut la bază criteriul etnicității și apartenenței religioase. În această perioadă, etnicii germani și maghiari au migrat spre țările de origine ale strămoșilor lor. Zone cu concentrare etnică germană și maghiară sunt Transilvania și Banat;

- 1993-2000: etapa în care s-a înregistrat, în special în primii ani, migrația definitivă a românilor spre țări precum SUA, Canada, Germania, Israel. Treptat, în această perioadă, fenomenul migrației pentru muncă devine un fenomen de masă;

- după 2000: etapa motivației de ordin economic, manifestată prin migrația externă temporară pentru muncă în țări din Europa, în special Italia, Spania, Marea Britanie etc. În această perioadă, ratele de migrație definitivă au înregistrat valori minime.

Emigrația a înregistrat apogeul în anul 1990, apoi s-a înscris pe un trend descrescător care a atins minimul între anii 2004-2005 și reîncepe să crească în ultimii ani (figura 2.10).

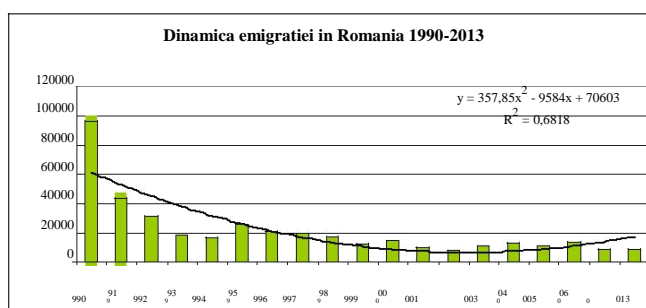


Fig. 2.10. Dinamica emigrației în România 1990-2013
Sursa: Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă, Buletin statistic lunar.

În schimb, imigrația a avut evoluții fluctuante, trendul general fiind de stabilizare la valorile ultimilor ani [109, p. 131].

În structura pe sexe, emigranții sunt dominant de sex feminin, fapt explicat prin numărul mai mare de femei șomer și inactive, dar și prin tipologia cererii de forță de muncă în țările tradițional de destinație (orientată spre agricultură și servicii casnice) (figura 2.11).

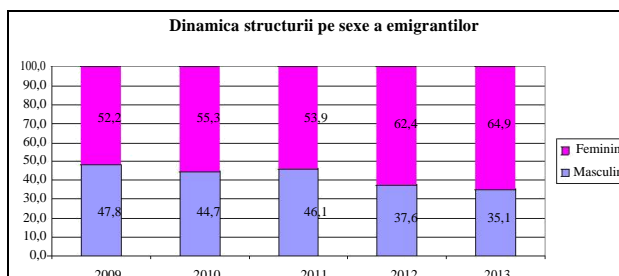


Fig. 2.11. Dinamica structurii pe sexe a emigranților
Sursa: Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă, Buletin statistic lunar.

Însă, structura pe sexe a imigranților este favorabilă sexului masculin, aspect pe care îl

considerăm normal pentru tendința la nivel mondial (figura 2.12).

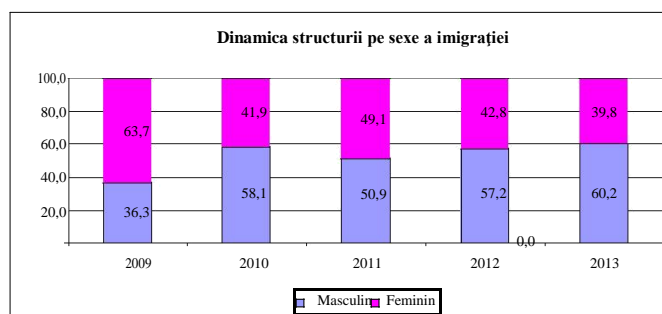


Fig.2.12. Dinamica structurii pe sexe a imigrației
Sursa: Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă, Buletin statistic lunar.

Pe grupe de vârstă, cei mai numeroși emigranți fac parte din grupa 26-40 ani. Se remarcă pentru această grupă un trend crescător de-a lungul intervalului analizat. Pe locul doi se află grupa de vârstă sub 18 ani, deși în scădere ca tendință în ultimii ani (figura 2.13).

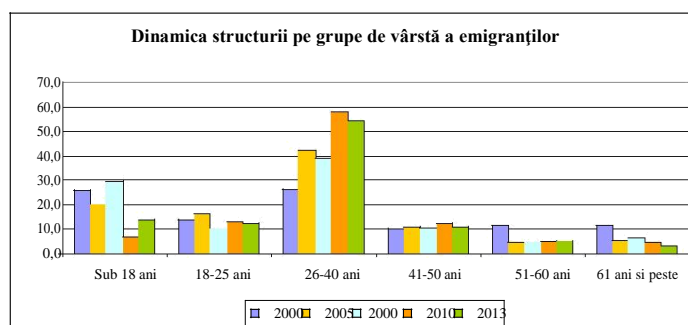


Fig. 2.13. Dinamica structurii pe grupe de vârstă a emigraților
Sursa: Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă, Buletin statistic lunar.

Și pentru imigranți, grupa de vârstă dominantă este cea de 26-40 ani, dar ponderi însemnate se înregistrează și pentru vârstele de 18-25 ani și 41-50 ani (figura 2.14).

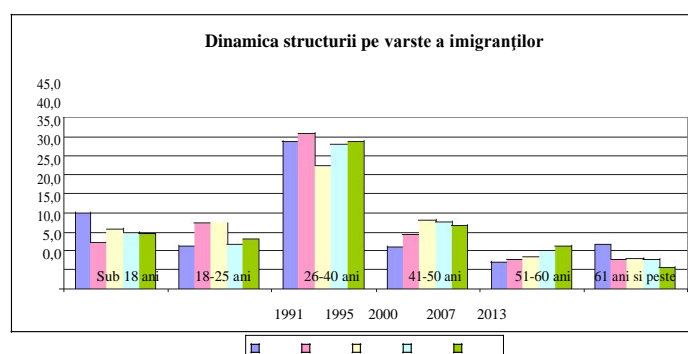


Fig.2.14. Dinamica structurii pe vârste a imigraților
Sursa: Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă, Buletin statistic lunar.

Fenomenul schimbării domiciliului, atât prin migrație internă, cât și internațională este mai accentuat pentru regiunile București-Ilfov, Nord-Est și Sud-Muntenia.

Repartiția emigranților pe regiuni de dezvoltare economică raportată la populația regiunii

permite gruparea regiunilor în mai multe grupe, și anume: *regiuni cu migrație ridicată*: București-Ilfov, Centru și Vest; *regiuni cu migrație moderată*: Nord-Vest, Nord-Est și Sud-Est și *regiuni cu migrație redusă*: Sud-Muntenia, Sud-Vest Oltenia (figura 2.15).

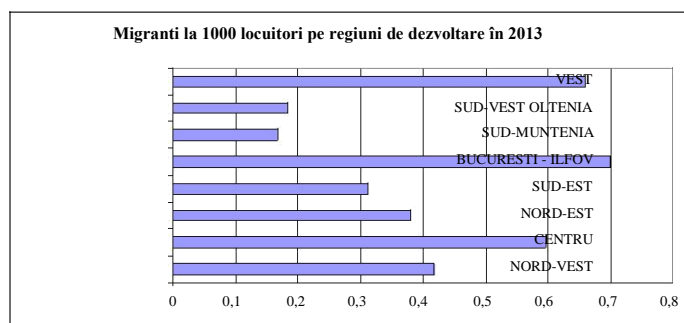


Fig. 2.15. Migranți la 1000 locuitori pe regiuni de dezvoltare în 2013
Sursa: Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă, Buletin statistic lunar.

În ceea ce privește imigrația raportată la populația totală pe regiuni de dezvoltare, se poate observa situația regiunii București-Ilfov cu o rată semnificativ mai mare decât a restului regiunilor și situația regiunilor Sud-Vest și Sud-Est cu valori mai mici ale imigrației la 1000 locuitori (figura 2.16).

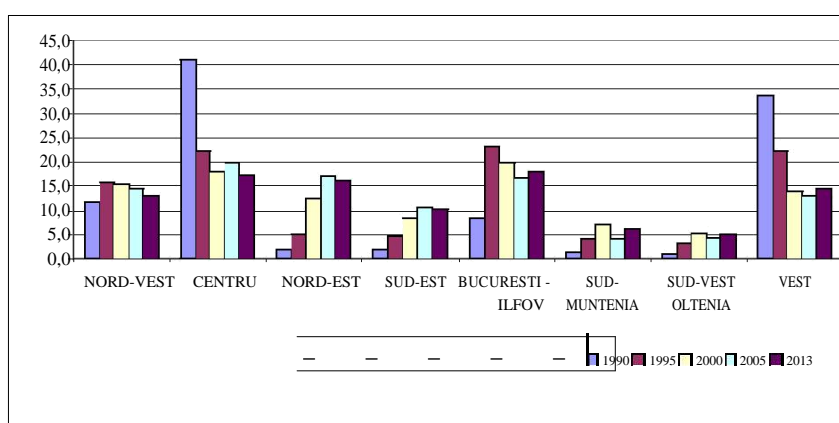


Fig. 2.16. Dinamica ponderii emigranților pe regiuni
Sursa: Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă, Buletin statistic lunar.

Fenomenul imigrației este diferit, trendul perioadei fiind de regulă de reducere, cu excepția regiunii București-Ilfov, unde se observă o creștere însemnată, și la nivelul regiunii Nord-Est pentru care se înregistrează o ușoară creștere (vezi figura 2.17).

În perioada 1990-2013, emigrația a avut manifestări diferite la nivel regional. Astfel, se pot distinge 2 categorii de comportamente de emigrare: unul caracterizat de un apogeu la nivelul anului 1990 și o scădere accentuată în următorul interval în regiunile Centru, Vest și Nord-Vest și un altul în care s-a păstrat tendința de-a lungul timpului [120, p. 71].

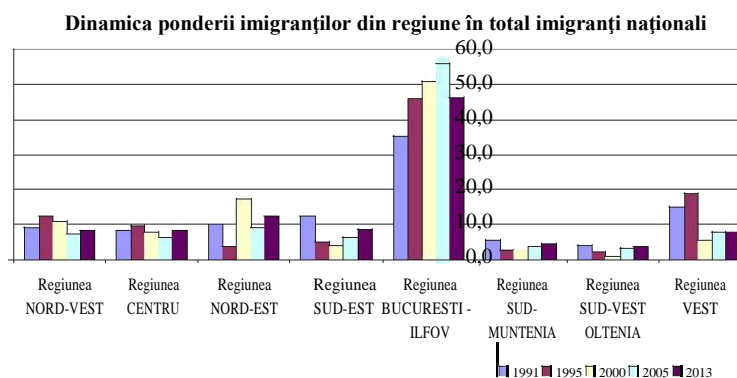


Fig. 2.17. Dinamica ponderii imigranților
Sursa: Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă, Buletin statistic lunar.

În anul 2007, **ponderea persoanelor de sex feminin** în numărul total de contracte de muncă a fost de 44,3%, în timp ce în aceeași perioadă a anului 2006 această pondere a fost de 51,0%. În ceea ce privește **vârsta** persoanelor care au obținut un contract de muncă, s-a putut observa faptul că un număr de 15.679 contracte de muncă au fost obținute de persoanele din grupa de vârstă 36-45 ani, ceea ce reprezintă o pondere de 58,34% din numărul total de contracte de muncă, urmată de grupa de vârstă între 26-35 ani (34,8%). În anul 2006, cele mai multe contracte de muncă, respectiv 25.618, au fost obținute de persoanele încadrate în grupa de vârstă cuprinsă între 26-35 ani, ceea ce reprezintă o pondere de 48,3% din numărul total de contracte de muncă obținute în această perioadă, urmată de persoanele din grupa de vârstă 36-45 ani (26,0%).

Imigrația în perioada 1991-2013 a înregistrat două categorii de evoluții: una caracterizată printr-un pic la nivelul anului 2000 în regiunile București-Ilfov, Nord-Est și Nord-Vest și alta caracterizată printr-o evoluție mai lentă, dar fluctuantă [142, p. 34].

Dacă în 1990 cei mai mulți emigranți porneau spre Germania și spre Ungaria, în ultimii ani cei mai numeroși emigranți se îndreaptă spre Italia, Germania și Canada, dar dimensiunea cohortelor s-a redus semnificativ (anexa 3).

Cele mai multe **contracte de muncă** obținute de lucrătorii mediați au fost pentru destinația **Germania**. În 2013 numărul contractelor de muncă obținute pentru destinația Germania a scăzut cu 27,8% comparativ cu anul 2012. În ceea ce privește numărul contractelor de muncă obținute de lucrătorii români pentru destinația **Spania**, acestea au scăzut cu 31,8%.

Imigranții, în schimb, provin majoritar din Republica Moldova, dar și din Italia, Germania și SUA.

Alegerea variabilelor care să fie incluse în model a urmărit găsirea unui echilibru între nevoia de a cuprinde cât mai multe variabile cantitative care să fie corelate cu fluxurile de emigrație și imigrație și carențele statisticilor disponibile. În final au fost selectați ca potențiali

factori de influență asupra migrației următorii indicatori economici pe care îi considerăm semnificativi pentru variația fenomenului analizat [176]:

- **PIB**, principalul indicator pentru majoritatea analizelor macroeconomice, a fost selectat ca măsură sintetică a nivelului de dezvoltare a unei țări;

- **productivitatea muncii** este tot o măsură a progresului economic; indicatorul are avantajul că poate fi corelat atât cu performanțele economice, cât și cu piața forței de muncă, explicând variația migrației pentru muncă;

- indicatori ai ocupării forței de muncă: **populația ocupată**, numărul de **șomeri**, **rata șomajului**;

- **salariul**, ca element motivant important în cazul migrației pentru muncă.

La acești factori de influență se adaugă numărul de emigranți/imigranți ca variabile dependente pentru modelul emigrației, respectiv imigrației. Modelul de regresie multiplă pe care îl construim pe baza acestor variabile reflectă coordonatele economice majore care pot influența comportamentul migrantului. Un asemenea model poate caracteriza statistic variația migrației, dar nu o poate explica în totalitate, deoarece există și alți factori de influență, dintre care mulți de ordin subiectiv, imposibil a fi incluși într-o analiză cantitativă. În consecință, prognozele efectuate pe baza modelelor econometrice trebuie acceptate cu prudență, mai ales când există o componentă subiectivă importantă cum este cazul migrației.

Perioada de timp analizată a fost 1990-2013 pentru emigrație, respectiv 1991-2013 pentru imigrație; pentru indicatorii valorici cuprinși în model (PIB, productivitatea muncii, salariul) am efectuat transformarea în prețuri comparabile a tuturor valorilor anuale din seriile de date, folosind deflatorul PIB pentru productivitatea muncii și PIB și respectiv indicele prețurilor de consum pentru salariul nominal. În încercarea de a face rezultatele modelării cât mai sugestive și ușor de interpretat am construit seriile de date pe baza indicilor statistici în locul valorilor absolute ale indicatorilor. În acest fel, parametrii modelului de regresie multiplă (coeficienții din ecuațiile de regresie) exprimă modificarea procentuală a variabilei dependente – dinamica numărului de emigranți/imigranți - când variabila independentă (factorul de influență considerat) crește cu un procent.

Dinamica PIB și a productivității muncii sunt și în acest caz variabilele cele mai semnificative: un Produs Intern Brut mare și o productivitate a muncii mai redusă atrag creșterea fluxului de imigranți. Numărul de imigranți corelează pozitiv cu dinamica salariului real, creșterea veniturilor salariale fiind un alt factor de atracție. Un alt factor de influență important este populația ocupată: pe măsură ce aceasta scade, numărul de imigranți crește. Calitatea acestui model este mai scăzută comparativ cu cele două modele anterioare privind emigrația. Variabilele incluse în model explică 77% din variația dinamicii numărului de imigranți, iar testul Fisher

pentru verificarea calității modelului are o valoare mai mică, situându-se totuși peste pragul critic. Este posibil ca în cazul imigranților caracteristicile economico-sociale din țara de origine să fie mai importante comparativ cu cele din țara de destinație, ceea ce ar justifica puterea explicativă mai redusă a modelului imigrației [177].

Deși cele două modele sunt validate statistic și datele utilizate acoperă o perioadă relativ lungă de timp (16/17 ani), eventualele extrapolări trebuie făcute cu multă prudență, deoarece fluxurile migratorii au un nivel scăzut de predictibilitate și stabilitate. Dimpotrivă, ele sunt caracterizate prin reacții rapide, de mare sensibilitate la variațiile conjuncturii economice, politice și sociale din diferite arii geografice. Din această perspectivă, prelungirea „mecanică” a tendințelor formalizate econometric prin relațiile anterioare nu este viabilă în lipsa unor ajustări calitative. Informațiile cantitative furnizate de model nu pot fi decât punctul de pornire pentru o evaluare care trebuie să aibă în vedere numeroase elemente calitative, necuantificabile, de ordin psihosocial, politic, cultural și demografic care motivează decizia de a migra.

În contextul actualei crize economice mondiale este de așteptat modificarea semnificativă a amplitudinii fluxurilor de migrație. Există o serie de argumente în favoarea continuării reducerii emigrației definitive în viitor, diminuarea semnificativă a emigrației temporare pentru muncă și reîntoarcerea unei părți a românilor plecați la muncă în străinătate. Un prim argument se referă la recesiunea economică care se conturează tot mai clar și în Europa, prognozele de creștere economică fiind tot mai pesimiste. Construcțiile, care au atras până în prezent foarte mulți lucrători români emigranți, sunt printre primele ramuri afectate de reducerea activității, cu consecințe negative asupra locurilor de muncă. Italia și Spania, două dintre destinațiile prioritare pentru emigranții români, nu mai sunt atractive în prezent. Recesiunea economică începe să-și facă simțită prezența și în Spania unde sectorul construcțiilor, mult timp motorul economiei spaniole, a intrat în declin, generând o creștere semnificativă a numărului de șomeri, dintre care numeroși români. La aceasta se adaugă campania declanșată în Italia împotriva imigranților, care a determinat mulți români să-și reconsidere decizia de a emigra/rămâne în Italia.

2.3. Politici și legislație în domeniul migrației în UE și România

Migrația este un proces complex, cu un caracter multinațional ce nu poate fi gestionat numai în mod unilateral sau bilateral, ci printr-un management eficient care să aibă în vedere beneficiul tuturor celor implicați și caracteristicile în schimbare ale procesului migraționist. În acest context, politicile migraționiste ale țărilor se modifică în funcție de evoluțiile economiei mondiale, a situațiilor politice, a influenței diferiților factori: naturali, sociali etc. Această secțiune ia în discuție politicile și legislația în domeniul migrației în UE și analizează politicile, legislația și instituțiile aferente procesului migraționist în România [172, p. 98].

Europa a fost și va continua să fie o zonă geografică cu puternice fluxuri migratorii în diverse direcții, dar ea va reprezenta mai ales o zonă de destinație în viitor. În ultimii 30 de ani politicile europene în domeniul migrației au avut un caracter puternic restrictiv, acestea schimbându-se după 1990, când a încercat o deschidere mai mare și un grad mai mare de acceptare a imigranților din țările terțe. Declinul demografic asociat cu declinul de calificări la nivel european va determina o scădere a populației apte de muncă în viitor în Europa. Apare astfel necesitatea găsirii unor soluții pentru a elimina efectele negative ale declinului demografic. În acest context, are loc deschiderea Uniunii Europene spre lucrătorii migranți din țările terțe. Astfel, imigrația legală este privită în prezent ca o modalitate de a contrabalansa scăderea populației apte de muncă în Europa. Se consideră însă că o migrație controlată la nivelul spațiului comunitar este mai benefică decât lăsarea politicii migraționiste la latitudinea fiecărui stat-membru. În consecință a apărut o politică de imigrație comună la nivel comunitar, care manifestă deschidere față de forța de muncă din țările terțe. Schimbarea de politică în domeniul migrației la nivelul Uniunii Europene este marcată de Comunicarea privind Imigrarea, Integrarea și Munca a Comisiei Europene din iunie 2003.

Concomitent, politicile migraționiste ale UE au avut în vedere 4 aspecte privind gestionarea în mod eficient a procesului migraționist:

- politici pentru reglementarea și controlul fluxurilor migratorii;
- politici pentru combaterea migrației și angajării ilegale a lucrătorilor străini;
- politici pentru integrarea imigranților;
- politici privind cooperarea internațională în domeniul migrației.

Aceste politici sunt reflectate în directivele Uniunii Europene, cât și în strategiile și programele adoptate în domeniul migrației. Ele au în vedere o abordare coordonată a problemei migrației atât a celei legale, cât și a celei ilegale, în beneficiul țărilor Uniunii Europene, dar și al țărilor furnizoare [74, p. 41].

Există un număr de **directive**, **regulamente** și **decizii** mai vechi și mai noi, precum și unele în fază de proiect, care reglementează în mod direct și indirect politicile migraționiste în Uniunea Europeană. Între acestea, cele mai importante sunt menționate în continuare [155, p. 72].

Directivele Uniunii Europene în domeniul migrației în ordinea cronologică a apariției lor sunt:

- Directiva Consiliului 221/1964 privind coordonarea măsurilor speciale referitoare la deplasarea și șederea cetățenilor străini, măsuri justificate din motive de ordine publică, de siguranță publică și de sănătate publică;
- Directiva Consiliului 360/1968 privind eliminarea restricțiilor de circulație și de ședere în

cadrul Comunității pentru lucrătorii din statele-membre și familiile acestora;

- Directiva 207/1976 a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă;
- Directiva 71/1996 a Parlamentului European și Consiliului privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;
- Directiva 78/2000 a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă;
- Directiva Consiliului 23/2001 privind apropierea legislației statelor-membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului între întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi și unități;
- Directiva Consiliului 109/2003 privind statutul cetățenilor statelor-terțe care sunt rezidenți pe termen lung;
- Directiva Consiliului 86/2003 privind dreptul la reunificarea familială;
- Directiva Parlamentului European și a Consiliului 38/2004 privind dreptul la circulație și ședere pe teritoriul statelor-membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor lor (modificări);
- Directiva Consiliului 81/2004 referitoare la permisele de ședere emise cetățenilor statelor-terțe, victime ale traficului de ființe umane sau celor care au fost subiectul unei acțiuni pentru facilitarea imigrației ilegale, care cooperează cu autoritățile competente;
- Directiva Consiliului 114/2004 privind condițiile admisieii cetățenilor statelor-terțe în scop de studii, schimb de elevi, pregătire neremunerată sau servicii de voluntariat;
- Directiva Parlamentului European și a Consiliului 36/2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale;
- Directiva Consiliului 71/2005 cu privire la procedura de admisie a cetățenilor statelor-terțe pentru cercetare științifică.

Regulamentele și deciziile ale Uniunii Europene în domeniul migrației în ordinea cronologică a apariției lor sunt:

- Regulamentul Consiliului 1612/1968 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității;

- Regulamentul Consiliului 1408/1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați și cu familiile acestora (cetățeni ai unui stat al Uniunii Europene), care se deplasează în cadrul Comunității;
- Regulamentul Parlamentului European și ale Consiliului 883/2004 privind coordonarea

sistemelor de securitate socială;

- Regulamentul Parlamentului European și a Consiliului 1992/2006 de modificare a Regulamentului Consiliului 1408/1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați și cu familiile acestora (care sunt cetățeni ai unui stat al Uniunii Europene) care se deplasează în cadrul Comunității;
- Decizia Consiliului 491/2007 privind orientările politicilor de ocupare a forței de muncă ale statelor-membre.

Aceste reglementări au în vedere pe de o parte circulația în scop de muncă a cetățenilor din statele-membre ale Uniunii Europene și a familiilor lor în alte state-membre ale UE și, pe de altă parte, cetățenii unor țări-terțe și posibilitatea acestora de a desfășura activități lucrative în statele-membre UE. Așa cum am menționat deja, recent a avut loc o schimbare a politicilor Uniunii Europene în direcția recrutării de forță de muncă din afara granițelor UE și acest lucru se reflectă în directivele din ultimii ani, cât și în propunerile de directive.

În afara directivelor și celorlalte reglementări existente, în prezent sunt în discuție și/sau în curs de adoptare câteva alte directive privind migrația. Acestea sunt în stadiu de propunere și vor fi discutate în următoarele secțiuni, unde vor fi expuse planurile și programele Uniunii Europene în domeniu [138, p. 56].

Un loc aparte îl ocupă *reglementările în domeniul azilului*. În acest sens, trebuie precizată mai întâi distincția dintre solicitantul de azil și alte categorii de migranți. Astfel, în timp ce **migrantul alege** să-și părăsească țara de origine din motive de natură economică, socială, culturală, familială etc., **solicitantul de azil**/cel ce a primit o formă de protecție (statut de refugiat, protecție subsidiară sau temporară) **este forțat** să-și părăsească țara de origine, deoarece libertatea sau viața îi sunt amenințate. Acordurile internaționale stabilesc obligația statelor semnatare de a asigura accesul neîngrădit la procedura de azil și respectarea principiului nereturnării, adică interzicerea măsurilor de returnare, expulzare, extrădare a solicitantului de azil sau a persoanei care se află în timpul desfășurării procedurii de solicitare de azil, însoțită de acordarea asistenței necesare pe parcursul derulării procedurii de azil și ulterior, în cazul persoanelor ce beneficiază de o formă de protecție [79, p. 46].

Politicile și legislația europeană în domeniul azilului reprezintă un domeniu distinct al reglementărilor europene în domeniul migrației.

De asemenea, în anul 2005 Consiliul European a adoptat, ca urmare a prevederilor cuprinse în Programul de la Haga, Planul UE privind cele mai bune practici, standarde și proceduri privind combaterea și prevenirea traficului de ființe umane, ceea ce a marcat un pas important în eforturile întreprinse pentru monitorizarea și eradicarea acestui fenomen.

Printre principalele **programe** ale Uniunii Europene ce au în vedere migrația se numără:

- Programul Tampere (1999) ce introduce politica comună în domeniul azilului;
- Programul Haga (2005) pentru întărirea libertății, securității și justiției în Uniunea Europeană, urmat de Programul de solidaritate și management al fluxurilor migratorii pentru perioada 2007-2013 (2006).

Programul Haga (2005) a stabilit 10 priorități ale Uniunii Europene pentru întărirea ariei de libertate, securitate și justiție în următorii 5 ani. Între acestea, multe fac referire directă la problema migrației. Acest program a stabilit o abordare echilibrată a migrației legale și a celei ilegale, cuprinzând măsuri pentru combaterea imigrației ilegale și a traficului de persoane, cât și planuri concrete de acțiune. Așa sunt Planul cu privire la migrația legală și integrarea migranților care are în vedere în special imigrația provenită din țările terțe și Planul de acțiune european privind mobilitatea locurilor de muncă pe 2007-2010, care are în vedere mobilitatea geografică și pe profesii în cadrul Uniunii Europene.

În ceea ce privește migrația legală, există 4 mari domenii ce sunt vizate în *Planul cu privire la migrația legală și integrarea migranților*:

- măsuri legislative în domeniul migrației forței de muncă;
- accesul și schimbul de informații;
- integrarea migranților;
- cooperarea cu țările de origine.

Măsurile legislative pentru migrația forței de muncă la nivelul Uniunii Europene au în vedere propuneri de directive, între care o directivă generală și 3 directive specifice (pentru muncitorii înalt calificați, pentru muncitorii sezonieri, pentru angajatori ce contractează forță de muncă ilegală):

1. Propunerea pentru o Directivă a Consiliului privind *aplicarea unei proceduri unice pentru un permis unic necesar cetățenilor statelor-terțe* pentru a putea locui și lucra pe teritoriul unui stat-membru și cu privire la un set comun de drepturi pentru lucrătorii din state-terțe care locuiesc legal într-un stat-membru este o propunere de directivă generală care a fost înaintată Consiliului în octombrie 2007.

Aceasta propune două reglementări importante:

a) existența unei proceduri unice atât pentru solicitarea dreptului de ședere, cât și a dreptului de muncă, procedură unică care să fie urmată de eliberarea unui singur act administrativ care să cuprindă atât permisul de ședere, cât și de muncă. Permisul unic se emite de statele-membre într-un format unic conform unui model prevăzut de Regulamentul (CE) nr. 1030/2002;

b) garantarea unui număr de drepturi lucrătorilor din țările terțe prin asigurarea egalității de

tratament a acestora cu lucrătorii naționali în legătură cu condițiile de lucru, libertatea de asociere, educația și formarea profesională, recunoașterea diplomelor, certificatelor și calificărilor profesionale, sistemele de securitate socială, plata drepturilor de pensie, beneficii fiscale și accesul la bunurile și serviciile pentru populație (inclusiv în vederea obținerii unei locuințe sau în vederea ocupării unui loc de muncă).

2. Propunerea pentru o Directivă a Consiliului privind *condițiile de intrare și rezidență a cetățenilor statelor-terțe în scopul ocupării înaltcalificaților (Blue Card)* este o propunere de directivă specifică trimisă Consiliului în octombrie 2007. Propunerea reglementează admiterea de lucrători înalt calificați (cu studii superioare) în vederea ocupării unui loc de muncă înalt calificat într-o țară-membră UE. Un solicitant înalt calificat dintr-o țară-țară care cere să fie admis în scop de muncă într-o țară UE, trebuie să facă dovada existenței unui contract de muncă valabil sau a unei oferte ferme de angajare și să îndeplinească condițiile prevăzute de legislația națională. Celor ce li se admite cererea primesc Cardul Albastru European pentru o perioadă de doi ani (sau durata contractului de muncă plus 3 luni) în baza căruia au dreptul să desfășoare munca pentru care au solicitat admiterea în primul stat din UE. După 2 ani aceștia primesc aceleași drepturi ca resortisanții din țările-țări cu drept de ședere și muncă pe termen lung, având posibilitatea să se mute într-un al doilea stat-membru împreună cu familia. Statele-membre stabilesc: a) contingentele de admisie de resortisanți în funcție de situația propriilor piețe de forță de muncă. Ele pot aplica principiul preferinței cetățenilor UE în raport cu resortisanții din țările-țări; b) cine poate depune cererea de Card Albastru European, resortisantul sau angajatorul.

- Propunerea pentru o directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind *condițiile de intrare și rezidență pentru lucrătorii sezonieri* a fost trimisă Consiliului în martie 2002. Propunerea stabilește ca principiu general nediscriminarea lucrătorilor temporari în privința condițiilor de muncă și de angajare față de cei ce desfășoară aceeași muncă, dar sunt angajați permanent.

- Propunere de directivă *de stabilire a sancțiunilor la adresa angajatorilor de resortisanți din țări-terțe cu ședere ilegală* a fost înaintată Consiliului în mai 2007. Această propunere are în vedere participarea angajatorilor la diminuarea imigrației ilegale și prevede obligativitatea angajatorilor de a verifica dacă resortisantul dintr-o țară-țară deține permis de ședere valabil pe perioada angajării și să notifice autoritățile competente cu privire la angajarea unui nou resortisant dintr-o țară-țară (astfel încât acestea să poată verifica veridicitatea actelor). Angajatorii ce nu respectă aceste condiții vor fi sancționați financiar, vor contribui la costurile de repatriere a imigranților ilegali, vor plăti acestora toate salariile restante, cât și impozitele și contribuțiile aferente spre stat. De asemenea, se propun și alte sancțiuni acestor angajatori, de genul excluderii de la posibilitatea de a beneficia de ajutoare și subvenții publice, de a participa

la achiziții publice etc.

- În privința **accesului și schimbului de informații**, se au în vedere crearea, dezvoltarea și îmbunătățirea mijloacelor de informare în domeniul migrației: un portal al Uniunii Europene unde se vor accesa politicile UE și *acquis-ul* comunitar relevant, rețeaua EURES etc.

- **Integrarea imigranților** legali reprezintă o altă prioritate a Uniunii Europene în domeniul migrației. Integrarea socială și culturală a imigranților legali are în vedere accesul acestora la educație și pregătire profesională prin informare cu ajutorul pachetelor informative, a cursurilor de limbă și orientare civică etc.

- **Cooperarea cu țările de origine** este o a patra direcție de acțiune a Uniunii Europene în domeniul migrației. Ea are în vedere identificarea țărilor de origine a imigranților pe diverse calificări și creșterea gradului de informare în aceste țări despre posibilitățile de emigrare legală în Uniunea Europeană. De asemenea, se vor avea în vedere acoperirea nevoilor atât ale statelor-membre UE, cât și ale țărilor de origine.

Intensificarea mobilității forței de muncă în cadrul Uniunii Europene, ca unul dintre obiectivele principale ale Strategiei de la Lisabona, este avută în vedere prin **Planul de acțiune european privind mobilitatea locurilor de muncă pentru 2007-2013**. Acesta stabilește principalele direcții de acțiune pentru viitor urmate de obiective concrete, cât și 3 domenii prioritare de acțiune. Domeniile prioritare ale planului sunt:

- îmbunătățirea legislației curente și a practicilor administrative;
- asigurarea sprijinului pentru politicile privind mobilitatea din partea autorităților la toate nivelurile, consolidarea EURES;
- creșterea nivelului de sensibilizare a populației privind avantajele mobilității.

Îmbunătățirea legislației curente și a practicilor administrative este un prim domeniu prioritar în vederea creșterii mobilității forței de muncă în cadrul Uniunii Europene. Se pleacă de la faptul că unul dintre aspectele principale care influențează mobilitatea forței de muncă la nivel comunitar este garantarea faptului că lucrătorii migranți nu își vor pierde protecția socială. În prezent, acest lucru este reglementat prin Regulamentul (CEE) nr. 1408/ 1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu salariații și cu membrii familiilor acestora care se deplasează în interiorul Comunității și reglementările de modificare ulterioare. Ținând cont de faptul că au apărut noi tipuri de mobilitate (de exemplu angajare temporară sezonieră prin pendularea periodică între țara de origine și țara de destinație) care nu sunt protejate social prin actualele reglementări, se pune întrebarea dacă este necesară modificarea legislației pe de o parte și adaptarea practicilor administrative în domeniu, pe de altă parte. În acest scop, Comisia Europeană organizează pe parcursul anului 2008 un studiu complex pentru a identifica aceste

necesități și a se stabili care sunt modificările legislative necesare. În ceea ce privește îmbunătățirea practicilor administrative, s-au făcut deja demersuri în vederea unei mai bune cooperări administrative între instituțiile și autoritățile naționale. Astfel, se urmărește ca la finele anului 2009 schimbul administrativ de informații între instituțiile naționale din țările Uniunii Europene să se realizeze integral în mod electronic, să se introducă un card european de asigurare de sănătate electronic, să se ofere consultații și schimburi de informații on-line [65, p. 101].

Asigurarea sprijinului pentru politica privind mobilitatea din partea autorităților la toate nivelurile este un al doilea domeniu prioritar al planului. Acesta urmărește ca încurajarea mobilității geografice și profesionale în cadrul Comunității să se realizeze prin strategii naționale pentru ocuparea forței de muncă și învățarea pe tot parcursul vieții. Se va avea în vedere eliminarea obstacolelor practice actuale și promovarea “mobilității echitabile” (prin combaterea dumpingului social și a muncii nedeclarate). Pentru a sprijini mobilitatea, statele-membre sunt încurajate să pună în aplicare Cadrul European al Calificărilor.

Un alt domeniu vizează *consolidarea EURES* (Servicii Europene de Ocupare a Forței de Muncă), ca principal instrument de informare despre disponibilitățile de locuri de muncă în țările Uniunii Europene. EURES a creat un portal unic care din 2006 include toate ofertele de locuri de muncă în cadrul serviciilor publice naționale ale ocupării forței de muncă, disponibil în 25 de limbi europene. Se dorește ca EURES să-și îmbunătățească activitatea prin furnizarea de mai multe informații; extinderea serviciilor spre noi categorii specifice de lucrători (șomeri pe termen lung, lucrători tineri, cercetători, lucrători sezonieri); sporirea volumului de informații colectate despre fluxurile de mobilitate; eventuala extindere a serviciilor spre resortisanții din țări terțe (într-o primă fază începând cu informarea în țările de origine legată de procedurile ce trebuie respectate pentru a avea acces la piața forței de muncă din Uniunea Europeană).

Creșterea nivelului de sensibilizare privind avantajele mobilității este al patrulea domeniu prioritar al planului. Acestea are vedere desfășurarea unor activități pentru sensibilizarea populației despre drepturile lucrătorilor și beneficiile mobilității prin intensificarea schimbului de informații și popularizarea bunelor practici. În acest scop, se vor organiza în fiecare an activități de genul “Zilele europene ale locurilor de muncă”, se vor crea rețele de cooperare între părțile interesate, se vor disemina rezultatele ultimelor realizări în domeniu și vor apărea noi programe inovatoare [132, p. 77].

În ceea ce privește **migrația ilegală**, Programul de la Haga a formulat o perspectivă echilibrată de abordare a acesteia, în cadrul căreia luptei împotriva migrației ilegale ca atare i se asociază explicit lupta împotriva traficului de persoane, în special femei și copii. Ulterior, Comisia Europeană a stabilit prioritățile politice, soluțiile și măsurile pentru componentele

prioritare ale combaterii migrației ilegale (COM/2006/402/final). În principal, acestea se referă la următoarele (MIRA, 2008):

- ***continuarea dialogului și cooperării cu statele-terțe în domeniul migrației***, în special cu cele din regiunea subsahariană și zona mediteraneană care participă la politica de vecinătate a UE. Vor fi avute în vedere combaterea cauzelor imigrației în țările de origine (sărăcia, conflictele, degradarea mediului etc.) și asistența pentru întărirea capacității acestor țări de a derula managementul fluxurilor migratorii și lupta împotriva traficului de ființe umane;
- ***securizarea frontierelor***, inclusiv prin sistemul “e-borders”. Pentru analiza riscurilor și evidențierea pericolelor potențiale va fi extins sistemul conform căruia anumiți transportatori sunt obligați să comunice date din documentele de călătorie ale pasagerilor spre autoritățile ce efectuează controlul la frontierele externe;
- ***crearea unui model de management integrat al frontierelor*** prin identificarea bunelor practici în domeniu;
- ***asigurarea securității documentelor de călătorie și identitate*** prin dezvoltarea unor linii directe comune menite să stabilească standarde minime referitoare la procedurile de emiterie/eliberare a documentelor de călătorie sau de identitate;
- ***combaterea traficului de ființe umane*** prin dezvoltarea unor mecanisme de coordonare și cooperare, promovarea celor mai bune practici de identificare și sprijinire a victimelor, dezvoltarea de linii directe pentru colectarea de date, implicarea organizațiilor internaționale și a ONG;
- ***combaterea muncii ilegale*** prin adoptarea și implementarea de măsuri care să oblige angajatorii să verifice statutul din punct de vedere al intrării și dreptului de ședere al statelor-terțe înainte de a fi angajați. Va fi stabilită în acest sens și răspunderea angajatorului, inclusiv financiară, în cazul angajării de cetățeni din state-terțe care se află în situații de ilegalitate pe teritoriul statelor membre. Alte măsuri vizează asigurarea sănătății și siguranței la locul de muncă;
- ***finalizarea negocierilor privind acordurile de readmisie*** în vederea îndepărtării de pe teritoriul UE a imigranților ilegali, cu accent pe statele din zona Balcanilor de Vest. O importanță specială se va acorda pregătirii personalului implicat în implementarea măsurilor de returnare [156, p. 87];
- ***intensificarea cooperării dintre ofițerii de legătură pe probleme de imigrări (OLI)*** în scopul exploatării la maximum a informațiilor disponibile. Prioritate va avea crearea de rețele OLI în statele africane și din zona Balcanilor de Vest;
- ***stabilirea unor reguli clare și transparente privind returnarea cetățenilor statelor-terțe*** care nu mai îndeplinesc condițiile de ședere pe teritoriul statelor UE.

Evoluțiile politicilor, legislației și instituțiilor privind migrația în România au fost puternic influențate în ultimii ani de aderarea României la Uniunea Europeană, respectiv de necesitatea asigurării conformității cu legislația comunitară și a existenței unui cadru instituțional administrativ care să permită participarea la politicile UE în domeniul migrației. Astfel, a avut loc armonizarea legislației naționale cu *acquis-ul* comunitar în domeniul migrației și s-au luat măsuri în vederea îmbunătățirii cadrului instituțional și a coordonării interinstituționale pentru gestionarea migrației legale, cât și a celei ilegale.

În plan legislativ, legislația națională existentă a fost modificată și completată, astfel încât în prezent aceasta corespunde în totalitate legislației privind migrația din Uniunea Europeană.

Prezentăm în continuare principalele acte legislative din România care reglementează domeniul migrației din diferitele sale perspective [126, p. 64].

Principalul act normativ care vizează problematica migrațiilor în România este *Hotărârea Guvernului nr. 498 din 18 mai 2011 pentru aprobarea Strategiei Naționale privind imigrația pentru perioada 2011-2014*. Pentru o mai bună tratare a fenomenului în interesul societății românești, prin prezenta strategie națională se dorește să se stabilească într-o manieră simplă și directă obiectivele avute în vedere la nivel național, urmând ca autoritățile române să își stabilească și să coordoneze acțiuni și măsuri concrete în domeniul imigrației. De asemenea, un act normativ important pentru problematica studiului este *Hotărârea Guvernului nr. 187/2008 pentru aprobarea Planului de măsuri pentru revenirea în țară a cetățenilor români*. Fondurile necesare îndeplinirii obiectivelor prevăzute în planul de măsuri pentru revenirea în țară a cetățenilor români care lucrau la acea dată în străinătate urmau a fi asigurate din bugetele proprii ale fiecărei instituții cu atribuții în realizarea obiectivelor, în raport cu prioritățile, resursele disponibile și cu etapele de realizare a acestora, în perioada 2008-2010. Principalele acțiuni și măsuri propuse prin actul normativ vizau:

- constituirea și actualizarea periodică a bazelor de date;
- realizarea unei campanii de informare și recrutare de forță de muncă dintre cetățenii români care lucrează în străinătate asupra oportunităților de angajare din România (informarea lucrătorilor români cu privire la oportunitatea de a reveni în țară prin intermediul misiunilor diplomatice românești, al atașărilor români pe probleme de muncă și sociale; stabilirea cadrului cooperării dintre instituțiile publice și mediul de afaceri/companii interesate de aceleași obiective) [54, p. 112];
- reglementarea unui sistem de stimulare a revenirii și reintegrării profesionale a cetățenilor români în țară prin promovarea principiului migrației circulare (facilități pentru dezvoltarea unor afaceri pe cont propriu generatoare de locuri de muncă; programe speciale pentru lucrătorii migranți români care sunt interesați să lucreze în agricultură pe teritoriul

României; programe de asistență destinate adaptării și integrării/reintegrării familiilor lucrătorilor migrați români la întoarcerea în țară; facilități pentru obținerea atestatorilor profesionale; stimularea repatrierii lucrătorilor cu calificare superioară/înaltă;

- elaborarea unor politici referitoare la remiterile lucrătorilor români, vizând canalizarea remitențelor pe investiții productive, prin facilitarea accesului la credite pentru microîntreprinderi. Cadrul normativ actual prin care se stabilește regimul străinilor în România, al cetățenilor statelor-membre ale Uniunii Europene și ale Spațiului Economic European, precum și normele de drept care reglementează azilul în România este conferit în principal de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu completările ulterioare, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor-membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 260/2005, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 122/2006 privind azilul în România, cu modificările și completările ulterioare, și Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 134/2008.

În urma acestor cercetări, considerăm că drept rezultat al aderării la UE au fost determinate în ultimii ani modificări substanțiale ale normelor de drept care reglementează regimul străinilor în România, al cetățenilor statelor-membre ale UE și ale Spațiului Economic European, precum și ale normelor de drept care reglementează azilul în România în vederea asigurării conformității cu legislația europeană în domeniu și cu alte instrumente juridice cu caracter internațional la care statul român este parte. Acest proces complex de armonizare legislativă se află în continuă desfășurare în vederea identificării unor soluții viabile pentru transpunerea *acquis-ului* în domeniu. Totodată, prin modificările și completările legislației naționale incidente domeniilor sus-menționate se urmărește permanent eliminarea unor disfuncționalități apărute în implementarea cadrului legislativ în domeniul străinilor. Pentru aplicarea în totalitate a dispozițiilor *acquis-ului* Schengen, de la data adoptării deciziei Consiliului în acest sens, a fost creat cadrul general prin adoptarea unor măsuri legislative, instituționale, administrativ-tehnice în scopul implementării *acquis-ului* relevant [70, p. 121].

Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu completările ulterioare, și Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 56/2007, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 134/2008, transpune următoarele directive:

- Directiva 2003/86/CE a Consiliului din 22 septembrie 2003 privind dreptul la reîntregirea familiei, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L251 din 03.10.2003;
- Directiva 2003/109/CE a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul

resortisanților țărilor-terțe care sunt rezidenți pe termen lung, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L16 din 23 ianuarie 2004;

- Directiva 2003/110/CE a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind asistența la tranzit în cadrul măsurilor de îndepărtare pe cale aeriană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L321 din 6 decembrie 2003;

- Directiva 2004/114/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 privind condițiile de admisie a resortisanților țărilor-terțe pentru studii, schimb de elevi, formare profesională neremunerată sau servicii de voluntariat, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L375 din 23 decembrie 2004;

- Directiva 2005/71/CE a Consiliului din 12 octombrie 2005 privind o procedură specială de admisie a resortisanților țărilor-terțe în scopul desfășurării unei activități de cercetare științifică, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L289 din 3 noiembrie 2005;

- Directiva 2008/115/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 2008 privind standardele și procedurile comune aplicabile în statele-membre pentru returnarea resortisanților țărilor-terțe aflați în situație de ședere ilegală, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L348 din 24 decembrie 2008;

- Directiva 2009/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 18 iunie 2009 de stabilire a standardelor minime privind sancțiunile și măsurile la adresa angajatorilor de resortisanți din țări-terțe aflați în situație de ședere ilegală, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L168 din 30 iunie 2009;

- Directiva 2009/50/CE a Consiliului din 25 mai 2009 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților din țările-terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L155 din 18 iunie 2009;

- Directiva 2004/81/CE a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind permisul de ședere eliberat resortisanților țărilor-terțe care sunt victime ale traficului de persoane sau care au făcut obiectul unei facilitări a imigrației ilegale și care cooperează cu autoritățile competente, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L261 din 6 august 2004 și asigură aplicarea Regulamentului (CE) nr. 810/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 iulie 2009 privind instituirea unui Cod comunitar de vize (Codul de vize), publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L243 din 15 septembrie 2009.

Legea nr. 122/2006, cu modificările și completările ulterioare, transpune următoarele directive:

- Directiva 2001/55/CE a Consiliului din 20 iulie 2001 privind standardele minime pentru acordarea protecției temporare, în cazul unui aflux masiv de persoane strămutate, și măsurile de promovare a unui echilibru între eforturile statelor-membre pentru primirea acestor persoane și

suportarea consecințelor acestei primiri, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L212 din 7 august 2001;

- Directiva 2003/9/CE a Consiliului din 27 ianuarie 2003 de stabilire a standardelor minime pentru primirea solicitanților de azil în statele-membre, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L31 din 6 februarie 2003;

- Directiva 2003/86/CE a Consiliului din 22 septembrie 2003 privind dreptul la reîntregirea familiei, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L251 din 3 octombrie 2003;

- Directiva 2004/83/CE a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind standardele minime referitoare la condițiile pe care trebuie să le îndeplinească resortisanții țărilor-terțe sau apatrizii pentru a putea beneficia de statutul de refugiat sau persoanele care, din alte motive, au nevoie de protecție internațională și referitoare la conținutul protecției acordate, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L304 din 30 septembrie 2004;

- Directiva 2005/85/CE a Consiliului din 1 decembrie 2005 privind standardele minime cu privire la procedurile din statele-membre de acordare și retragere a statutului de refugiat, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L326 din 13 decembrie 2005.

Începând cu data aderării la Uniunea Europeană, România aplică prevederile Regulamentului (CE) nr. 343/2003 al Consiliului din 18 februarie 2003 de stabilire a criteriilor și mecanismelor de determinare a statului-membru responsabil de examinarea unei cereri de azil prezentate într-unul dintre statele-membre de un resortisant al unei țări-terțe, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L50 din 25 februarie 2003, și ale Regulamentului (CE) nr. 2.725/2000 al Consiliului din 11 decembrie 2000 privind instituirea sistemului „Eurodac” pentru compararea amprentelor digitale în scopul aplicării eficiente a Convenției de la Dublin, publicat în Jurnalul Oficial al UE nr. L316 din 15 decembrie 2000, acte europene obligatorii în toate elementele și direct aplicabile pe teritoriile statelor-membre ale UE.

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 260/2005, cu modificările și completările ulterioare, se transpune Directiva 2004/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul la libera circulație și ședere pe teritoriul statelor-membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora, de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 și de abrogare a directivelor 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE și 93/96/CEE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 158 din 30 aprilie 2004.

2.4. Analiza sociodemografică teritorială a migrațiilor interne în România

Dinamica demografică din ultimul deceniu confirmă faptul că populația României a scăzut.

Analiza comparativă a datelor statistice obținute în cadrul recensămintelor populației din 2002 și 2011 arată că cea mai mare parte a localităților României au pierdut populație, ca urmare a unui spor natural și migratoriu negativ [159, p. 83]. Valori pozitive ale raportului, indicând creșteri ale mărimii demografice, caracterizează marile orașe și zonele lor periurbane. Restul teritoriilor situate în afara arealelor de polarizare urbană au suferit pierderi demografice semnificative, fie determinate preponderent de un spor natural negativ, marcat de o creștere a mortalității și o redusă natalitate, fie ca rezultat al migrațiilor spre alte regiuni sau alte state (anexa A4.1).

Realitatea geografică și demografică a acestor informații este rezultatul evoluției combinate a unei serii de factori sociali, economici și comportamentali ai populației României, construită în evoluția istorică a perioadei postcomuniste. Intensitatea, structura și direcțiile migrațiilor s-au schimbat profund de-a lungul perioadei postcomuniste. O serie de studii dedicate fenomenului migrațiilor au evidențiat și corelat direcțiile dominante ale migrațiilor interne și internaționale ale cetățenilor români. Fluxurile migrațiilor au fost analizate în corelație cu transformările economice și sociale interne (declin industrial și restructurare economică a centrelor urbane, creșterea șomajului etc.), dar și cu modificarea legislațiilor și regulilor privind libera circulație a persoanelor și liberalizarea accesului migrațiilor pe piețele muncii din alte state au evidențiat și corelat direcțiile dominante ale migrațiilor interne și internaționale ale cetățenilor români [6, p. 78].

Analiza comparativă a datelor privind migrațiile, începând cu recensămintele populației din anii 2002 și 2011 permite ilustrarea intensității și dinamismului fenomenului migrațiilor în România. Hărțile tematice referitoare la numărul celor plecați temporar sau pentru perioade mai îndelungate în țară sau străinătate demonstrează că migrațiile sunt realități ce antrenează un număr mare de cetățeni români, fapt care impune o atentă analiză a efectelor sociale, demografice sau economice ale acestora. Prima concluzie rezultată din cuantificarea situației celor absenți (migranți) la momentul recensămintelor constă în faptul că între 2002 și 2011 numărul celor plecați de acasă pentru perioade mai mari a crescut exponențial (anexa A4.2). Pe de altă parte, cea mai mare parte a celor absenți de la domiciliu în momentul ultimului recensământ erau plecați în străinătate (anexa A4.3 și A4.4). Mai mult, întrucât recensămintele înregistrează o secvență statică a caracteristicilor populației, prezentarea informațiilor referitoare la cei plecați (migranți) temporar sau pentru perioade mai îndelungate, nu traduc și migrații sau mobilități încheiate prin finalizarea procedurilor administrative de stabilire a domiciliului. Tocmai de aceea perspectiva metodologică a studiului vizează, pe de o parte, exploatarea și interpretarea informațiilor statistice anuale rezultate din sursele oficiale administrative, iar pe de altă parte, informațiile secvențiale ale recensămintelor populației. Perspectiva corelată a informațiilor astfel obținute va permite cuantificarea fenomenului migrațiilor, analiza teritorială a

dinamicilor și fluxurilor acestora, dar și structura fluxurilor de migranți [35, p.81].

Odată cu apariția, la începutul anilor '90, a reglementărilor legislative ce au asigurat libera circulație a persoanelor și libertatea stabilirii domiciliului, în România s-a înregistrat o creștere spectaculoasă a migrației interne de la 8,6% în anul 1985 la 33,9% în 1992. Această creștere a fost caracteristică doar anului 1992, întrucât în următorii 10 ani, 1991–2002, volumul mobilității teritoriale a scăzut considerabil față de anul 1992, menținându-se între 10 și 13 schimbări de domiciliu la 1.000 de locuitori. Începând cu anul 2003, fluxurile migratorii se intensifică, depășind frecvent 16% în perioadele de creștere economică, iar declanșarea crizei la nivel mondial a determinat în primul an de recesiune economică o scădere a mobilității populației (doar 15,4% în 2011), în timp ce prelungirea perioadei de scădere economică a provocat în rândul populației o creștere a dorinței de schimbare a domiciliului, ajungându-se astfel la 21,4% în anul 2012, cea mai mare valoare a ratei migrației interne după anul 1992 (figura 2.18).

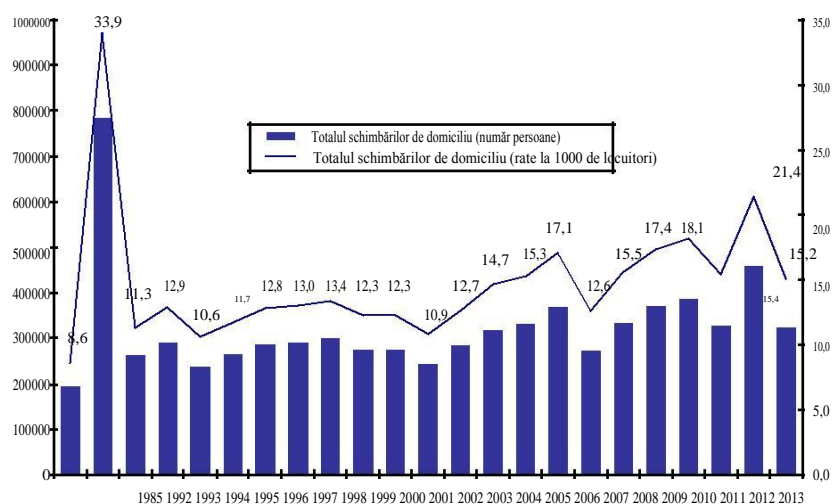


Fig. 2.18. Totalul schimbărilor de domiciliu în România în perioada 1985-2013

Sursa: prelucrarea datelor din colecția publicației “Anuarul Statistic al României” de către autor.

Dacă în anul 1993 peste jumătate (50,3%) din volumul migrației interne a revenit fluxului din rural în urban, în următorii 9 ani (până în anul 2002) ponderea acestui tip de migrație a scăzut considerabil de la un an la altul până la valoarea de 19,5% înregistrată în anul 2002, în timp ce ponderea fluxurilor din urban spre rural crește de la 10,1% în anul 1991 la 33,8% în 2002. Începând cu anul 2003, deplasarea populației din mediul rural în mediul urban și invers, din urban spre rural, rămâne aproximativ constantă, reprezentând în jur de 20%, respectiv 30%, din totalul fluxurilor migratorii (figura 2.19).

La modificarea direcției fluxurilor migratorii de la rural-urban la urban-rural au contribuit elementele care au transformat economia și societatea românească din primii ani postcomuniști: privatizarea industriei, retrocedarea terenurilor agricole ca urmare a puneri în aplicare a Legii nr. 18/1991, Legea fondului funciar, precum și imposibilitatea reintegrării profesionale a unor

categorii ale populației disponibilizate, datorită restructurării unor ramuri ale industriei. Astfel, creșterea ratei șomajului din mediul urban, dar și restituirea terenurilor agricole au favorizat apariția tendințelor actuale de creștere a ponderii celor plecați din mediul urban în rural.

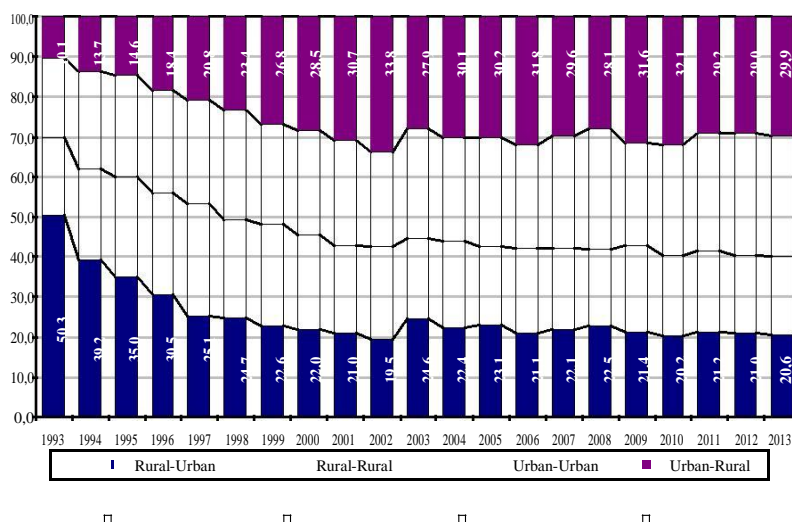


Fig. 2.19. Structura fluxurilor migrației interne cu schimbare de domiciliu în România în perioada 1993-2013

Sursa: prelucrarea datelor din colecția publicației “Anuarul Statistic al României” de către autor.

Până în anul 1997, fluxul din rural în urban a constituit principala direcție a migrației, întrucât s-a plecat în anul 1993 de la aproximativ 10 schimbări de domiciliu la 1.000 de locuitori din mediul rural în urban și doar 2,5 schimbări de domiciliu la 1.000 de locuitori din urban în rural și s-a ajuns, în anul 1997, ca cele două tipuri de fluxuri să înregistreze aproximativ aceleași valori (5,9‰ pentru stabilirea cu domiciliu din mediul rural în urban și 5,8‰ pentru stabilirea cu domiciliu din mediul urban în rural). Începând cu anul 1998, mobilitatea teritorială a populației din mediul urban spre rural înregistrează creșteri importante de la un an la altul, ajungându-se la un maxim de 14 schimbări de domiciliu la 1.000 de locuitori în anul 2012. De asemenea, se mai pot observa în figura 2.20 creșteri ușoare ale fluxurilor urban-urban și rural-rural, în timp ce deplasarea populației din rural spre mediul urban a continuat să scadă din intensitate.

În concluzie, dacă schimbările ce au intervenit în profilul și structura economico-socială a României în perioada imediat următoare anului 1989 au determinat o creștere a mobilității teritoriale a populației, mai ales din mediul rural spre mediul urban, după anul 1998 apar modificări semnificate în evoluția fluxurilor migratorii prin schimbarea sensului migrației interne, fluxul urban-rural constituind principala direcție a migrației.

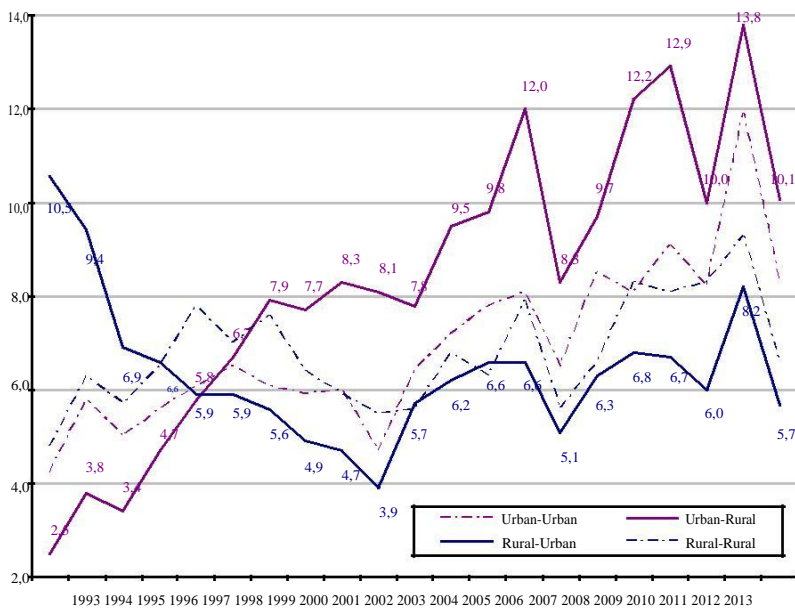


Fig.2.20. Rata fluxurilor migrației interne în România în perioada 1993-2013 (%)
 Sursa: prelucrarea datelor din colecția publicației “Anuarul Statistic al României” de către autor.

Modificări ale ocupării după nivelul educațional. Pe niveluri de educație, tendința de scădere a populației ocupate în vârstă de muncă (15–64 ani) se manifestă pentru populația cu studii medii (ISCED 3–4) și pentru populația cu nivel de pregătire scăzut (ISCED 0 – 2), pentru populația cu studii superioare (ISCED 5–6) se înregistrează o evoluție pozitivă a ocupării. Această evoluție, contrară tendinței generale de reducere a populației ocupate, a indus modificări importante de structură, ponderea populației ocupate cu studii superioare în total ocupare crescând de la 9,8% în anul 2000 la 18,6% în anul 2013. Această modificare de structură poate fi interpretată ca o tendință de îmbunătățire a calității locurilor de muncă. Având în vedere estimările, în perspectiva anului 2020 cu privire la continuarea tendinței de creare de locuri de muncă care să solicite un nivel de educație ridicat, ponderea populației ocupate cu studii superioare în total populație ocupată trebuie să își continue evoluția ascendentă (tabelul 2.1).

Tendința de creștere a numărului de femei cu studii superioare a fost mai pronunțată față de cea corespunzătoare bărbaților, deși nu s-au înregistrat diferențe semnificative în privința ratelor de ocupare.

Tabelul 2.1. Evoluția populației ocupate (15-64) pe sexe și niveluri de educație în perioada 2000-2013

	2000			2010			2013		
	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6
Total	2.825.588	5.702.359	923.385	1.951.377	5.397.035	1.473.597	1.785.573	5.447.451	1.652.585
Femei	1.494.821	2.413.127	411.498	924.847	2.233.084	748.327	852.742	2.237.594	843.552
Bărbați	1.330.768	3.289.232	511.887	1.026.530	3.163.951	725.269	932.831	3.209.857	809.033

Sursa: INS, Ancheta forței de muncă în gospodării; datele pentru anul 2000 au fost recalculat, avându-se în vedere estimarea populației la Recensământul populației și locuințelor din martie 2014.

Modificări ale ocupării în plan regional. Datele referitoare la populația ocupată în vârstă de muncă (15–64 ani) pe regiuni scot în evidență faptul că doar regiunea București-Ilfov înregistrează o evoluție pozitivă (creștere de 105 mii persoane ocupate) în perioada 2000–2013, celelalte regiuni înregistrează evoluții negative. Regiunile cu cele mai negative evoluții din această perspectivă fiind Sud–Muntenia cu o scădere de peste 204 mii de persoane și Sud–Vest Oltenia cu o scădere de peste 150 mii de persoane (tabelul 2.2 și tabelul 2.3).

Tabelul 2.2. Evoluția ratei de ocupare pe regiuni

	2000	2010	2013
Nord - Vest	63.4	57.7	61.6
Centru	59.8	53.5	53.4
Nord - Est	67.1	62.0	64.9
Sud - Est	60.8	55.5	53.9
Sud - Muntenia	64.7	59.7	57.1
București - Ilfov	60.0	64.3	64.5
Sud - Vest Oltenia	69.1	59.2	60.9
Vest	62.2	57.9	58.9

Sursa: INS, Ancheta forței de muncă în gospodării; datele pentru anul 2000 au fost recalculat, avându-se în vedere estimarea populației la Recensământul populației și locuințelor din martie 2014

Tabelul 2.3. Evoluția populației ocupate (15–64 ani) pe regiuni între 2000–2013

	2000	2010	2013	Δ 2013-2000
Nord - Vest	1.200.929	1.101.479	1.171.486	-29.443
Centru	1.049.224	948.414	941.692	-107.532
Nord - Est	1.654.700	1.567.273	1.646.966	-7.734
Sud - Est	1.197.370	1.098.374	1.060.559	-136.811
Sud - Muntenia	1.475.407	1.341.804	1.271.848	-203.559
București - Ilfov	945.854	1.048.356	1.051.165	105.311
Sud – Vest Oltenia	1.092.709	925.115	942.452	-150.257
Vest	835.138	791.194	799.441	-35.697

Sursa: INS, Ancheta forței de muncă în gospodării; datele pentru anul 2000 au fost recalculat, avându-se în vedere estimarea populației la Recensământul populației și locuințelor din martie 2014.

Regiunea București–Ilfov a fost singura regiune care a înregistrat în anul 2012 o rată de ocupare a populației în vârstă de muncă mai mare decât în anul 2000. Cea mai dramatică diminuare a ratei de ocupare pe regiuni s-a înregistrat în regiunea Sud–Vest Oltenia de peste 8 puncte procentuale.

Modificările în plan regional ale populației ocupate și ratelor de ocupare trebuie să fie avute în vedere la momentul dezvoltării programelor regionale și locale de ocupare a forței de muncă.

În acest context, resursele financiare alocate în perioada 2014–2020 vor avea un rol fundamental în reducerea discrepanțelor dintre regiuni și în creșterea gradului de ocupare a forței de muncă la nivel regional.

Rata ridicată de sărăcie în muncă (In-work poverty). (Conform definiției EUROSTAT, rata de in work poverty reprezintă ponderea persoanelor ocupate cu vârsta de 18 ani și peste cu un venit disponibil aflat sub limita de risc de sărăcie threshold, care este stabilită la valoarea de 60% din media veniturii naționale disponibile, după transferurile sociale) se referă la situația în care veniturile obținute prin muncă nu permit persoanei și familiei, care se află în întreținerea sa, să scape de sărăcie. Deși ocuparea este văzută ca fiind cea mai bună metodă de ieșire din starea de sărăcie, sunt persoane care lucrează și se află în risc de sărăcie. Accesul la ocupare nu este suficient pentru îmbunătățirea situației lor [29, p. 49].

Principalii factori care determină ocuparea cu risc de sărăcie pot fi grupați în patru categorii:

- compoziția familiei, intensitatea scăzută a muncii și salariile scăzute;
- caracteristicile individuale / personale;
- factorii instituționali (durata și tipul contractului, salariul minim, taxarea și protecția socială);
- structura economiei / a pieței muncii.

Productivitatea redusă și salariile scăzute contribuie cel mai mult la starea de sărăcie în muncă. În general, țările cu risc de sărăcie crescut au rate ridicate ale sărăciei în muncă și vice-versa. Ratele de sărăcie în muncă au tendința de a fi mai mari în cazul familiilor monoparentale cu copii la întreținere. De asemenea, ratele de sărăcie în muncă sunt mult mai mari în cazul celor cu contracte temporare sau cu timp parțial.

În anul 2010, rata de sărăcie în muncă înregistrată în România a fost de 17,3% în scădere față de nivelul înregistrat în anii precedenți, dar cu mult peste media europeană UE 27 de 8,4% (2010) (tabelul 2.4).

Tabelul 2.4. Evoluția ratei de sărăcie în muncă 2007–2010

GEO/TIME	2007	2008	2009	2010
EU 27	8,5	8,5	8,4	8,4
România	18,5	17,7	17,9	17,3

Sursa: Eurostat – studiu privind rata șomajului.

Tendențe ale șomajului. În perioada 2005–2013, **rata șomajului BIM** în România a oscilat între un minim de 5,8% (în anul 2013) și un maxim de 8,4% în anul 2007. Creșterea accentuată din perioada 2011–2013, când rata șomajului s-a majorat cu 1,5 puncte procentuale, evidențiază impactul destul de puternic al crizei asupra pieței muncii românești.

Pe medii de rezidență, rata șomajului a fost mai ridicată în rândul populației din mediul urban (valoarea maximă fiind înregistrată în anul 2002–11,2%), în mediul rural rata șomajului a avut cel mai mic nivel (2,8%) în 2001 și cel mai înalt nivel (6,2%) în anul 2004.

Pe sexe, aceasta a fost mai mare în cadrul populației masculine (8,92% în 2002 și 9,0% în 2010), șomajul în rândul populației feminine a avut cel mai mic nivel în anul 2008 (4,7%) și cel mai ridicat nivel (7,7%) în 2002.

În anul 2013, rata șomajului BIM în România înregistra valoarea de 7,0% sub media europeană de 10,4% (UE 27), în scădere cu 0,4 pp. față de anul anterior și cu mult sub nivelul înregistrat în statele-membre grav afectate de efectele crizei (Spania–25,0%, Grecia–24,3%, Portugalia–15,9%).

Participarea și alocările financiare pentru intervențiile publice pe piața muncii. Din analiza datelor referitoare la participarea la măsuri active de ocupare se observă tendința descrescătoare înregistrată, începând cu 2008 (de exemplu, participarea la subvenții/credite pentru stimularea angajării sau crearea de locuri de muncă) (tabelul 2.5).

Tabelul 2.5. Participanții în intervenții publice pe piața muncii

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Formare profesională	total	5.458	7.263	12.899	15.094	14.699	24.244	9.990	9.841	15.468e*
	femei	2.820	3.709	6.251	8.014	7.488	14.932	5.718	5.080	6.131e
	<25	2.004	2.811	4.409	4.576	3.545	5.483	2.633	2.756	4.002e
	<25 femei	1.020	1.411	1.980	2.473	1.745	3.434	1.419	1.501	1.625e
Subvenții/Credite pentru stimularea angajării	total	68.729	75.603	62.906	51.365	47.107	39.025	27.032	28.821	23.677e
	femei	26.634	29.981	29.287	24.586	22.696	18.970	13.664	13.617	12.782 e
	<25	13.778	15.945	17.461	15.940	12.520	10.310	6.805	4.577	4.881e
	<25 femei	7.421	8.752	10.107	9.111	7.329	6.136	4.226	2.689	2.783e
Creare directă de locuri de muncă	total	20.307	20.973	23.616	17.401	21.163	11.872	7.728	7.447	5.790e
	femei	6.351	5.791	5.742	4.158	5.684	3.636	2.258	2.054	2.222e
	<25	4.369	3.664e	3.409e	2.547	3.422	2.477	1.882	1.585	1.722e
	<25 femei	1.302	1.036e	969e	685	1.121	1.003	743	553	1.194e
Suport financiar pentru persoanele care nu lucrează	total	310.587	284.649	236.206	207.233	164.604	127.579	324.667	390.435	195.053e
	femei	137.235	117.783	95.436	74.727	68.384	61.570	174.223	171.189	81.036e
	<25	56.452	43.131	28.387	20.576	13.743	12.097	36.680	33.073	22.813e
	<25 femei	24.639	18.849	12.230	9.414	6.651	6.274	19.184	21.169	10.127e
Total măsuri active (categoriile 2-7)	total	94.494	103.839	99.421	83.860	82.969	75.141	44.750	46.109	44.935e
	femei	35.805	39.481	41.280	36.758	35.868	37.538	21.640	20.751	21.135e
	<25	20.151	22.420	25.279	23.063	19.487	18.270	11.320	8.918	10.605e
	<25 femei	9.743	11.199	13.056	12.269	10.195	10.573	6.388	4.743	5.602e
Total suport (categoriile 8-9)	total	310.587	284.649	236.206	207.233	164.604	127.579	324.667	390.435	195.053e
	femei	137.235	117.783	95.436	74.727	68.384	61.570	141.708	171.189	81.036e
	<25	56.452	43.131	28.387	20.576	13.743	12.097	36.680	33.073	22.813e
	<25 femei	24.639	18.849	12.230	9.414	6.651	6.274	17.294	21.169	10.127e

Sursa: Statistica politicilor privind piața muncii, Institutul Național de Statistică,

*e = estimat

Un factor îngrijorător pentru politicile active de ocupare a forței de muncă este reprezentat de faptul că în România, potrivit datelor aferente anului 2009, numai 3,3% dintre cei care doresc să lucreze participă la măsurile active pe piața muncii, față de 29,3% media UE 27 (tabelul 2.6).

Tabelul 2.6. Suport-*** Activare
(participanți măsuri active per 100 de persoane care doresc să lucreze)

	2009	2010	2011	2012	2013
EU27	32,5u	35,1u	33,5u	29,3u	:
RO	6,5	6,7	6,7	3,3	3,2

Sursa: Eurostat, 2013.

Insuficiența resurselor financiare și umane la nivelul serviciilor locale de ocupare ar putea explica progresele modeste în domeniul politicilor active pe piața muncii.

Cheltuielile publice totale pentru politicile privind piața muncii înregistrează un nivel extrem de scăzut în România, comparativ cu media UE 27 (0,45% față de 2,17% din PIB în 2012).

Cheltuielile publice privind politicile active în domeniul pieței muncii înregistrează valori la mai puțin de o zecime din media cheltuielilor în UE (0,041% din PIB, în comparație cu media UE 27 de 0,536% în 2011). Cifra a scăzut la 0,025% din PIB în 2012 (tabelul 2.7).

Tabelul 2.7. Cheltuieli publice privind politicile în domeniul pieței muncii în funcție de tipurile de acțiune

	2003	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total politici în domeniul pieței muncii (categoriile 1 – 9) Procent din PIB									
UE27	:	:	1,997e	1,829e	1,607e	1,618e	2,171e*	:	:
RO	0,672	0,626	0,540	0,419	0,341e	0,267e	0,455	0,545	0,284
Total măsuri – politici în domeniul pieței muncii – categoriile 2 – 7									
UE27	:	:	0,507e	0,502e	0,463e	0,465e	0,536e	:**	:
RO	0,109	0,101	0,108	0,100	0,076	0,060	0,041	0,025	0,020
Total suport – politici în domeniul pieței muncii – categoriile 8 – 9									
UE27	:	:	1,268e	1,125e	0,952e	0,960e	1,397e	1,358e	:
RO	0,524	0,486	0,393	0,277	0,227	0,174	0,388	0,495	0,238

Sursa: Statistica politicilor privind piața muncii, Institutul Național de Statistică ; *e=estimat; **:indisponibil.

2.5. Efectele circulației forței de muncă din România în Uniunea Europeană

Accesul la locurile de muncă dintr-un stat-membru rereprezintă un aspect fundamental al liberei circulații a persoanelor în cadrul Uniunii Europene. Această libertate include dreptul persoanei de a se deplasa într-un alt stat-membru pentru a-și căuta un loc de muncă sau pentru a lucra acolo fie ca lucrător independent, fie ca angajat.

Din punct de vedere politico-economic, libera circulație a persoanelor urmărește crearea unei piețe comune a forței de muncă și promovarea unei cetățenii a Uniunii Europene prin eliminarea barierelor în acest domeniu [180, p. 105].

Accesul la piețele forței de muncă din statele-membre presupune dreptul la egalitate de tratament în ceea ce privește condițiile de muncă, precum și dreptul la integrare socială, economică și culturală a lucrătorului migrant și a familiei acestuia în țara-gazdă. Dreptul la libera circulație a lucrătorilor este completat și susținut de un sistem de coordonare a sistemelor de securitate socială și un sistem de recunoaștere reciprocă a diplomelor [145, p. 122].

O mobilitate ridicată determină creșterea oportunităților lucrătorilor de a găsi un loc de muncă și ale angajatorilor de a găsi persoane cu un nivel corespunzător al aptitudinilor, impulsionându-se astfel ocuparea forței de muncă și creșterea economică. În cadrul comunitar, libera circulație a lucrătorilor are ca scop principal deschiderea pieței europene a forței de muncă tuturor lucrătorilor din UE, contribuind astfel la obiectivul general vizând pacea și prosperitatea și completând piața internă a mărfurilor, serviciilor și capitalului.

Imigrația este o realitate a societății contemporane cu implicații economice, sociale și politice.

La nivelul Uniunii Europene, imigrația legală constituie un factor de favorizare a creșterii economice, în condițiile în care este gestionată eficient și canalizată spre sectoarele deficitare. Totodată, este necesară o mai mare coordonare între politicile privind dezvoltarea și eforturile întreprinse pentru gestionarea eficientă a fenomenului migrației, cu atât mai mult cu cât îmbătrânirea populației va avea consecințe importante asupra pieței muncii, sistemelor de pensii și de sănătate, influențând tot mai mult modul în care este percepută migrația [7, p. 123].

Creșterea populației, ca urmare a imigrației sau a extinderii Uniunii Europene, nu reprezintă o problemă în sine. În prezent, în Uniunea Europeană se acordă o importanță deosebită eficientizării utilizării resurselor umane. De aceea, politica Uniunii Europene se concentrează, în special, asupra pieței muncii și integrării sociale a imigranților care locuiesc legal în statele-membre.

Primul Raport anual al Comisiei Europene privind migrația și integrarea imigranților la nivelul Uniunii Europene, prezentat în 2004, arată că au crescut preocupările autorităților din statele-membre atât pentru drepturile civice și politice ale imigranților, cât și pentru recunoașterea și echivalarea diplomelor și calificărilor imigranților, îmbunătățirea situației locative a acestora, precum și pentru combaterea oricăror forme de discriminare și rasism, fenomene care îi afectează cu predilecție.

În ceea ce privește dreptul de a practica o profesie într-un stat-membru, deși s-au înregistrat progrese în acest domeniu, mai sunt încă destule de făcut cu privire la egalitatea de tratament între lucrătorii migranți și cetățenii respectivului stat. De asemenea, aplicarea legislației în domeniu generează numeroase dificultăți. Mai mult, în raportul Comisiei Europene din 2004 se arată că nu există suficientă flexibilitate administrativă în ceea ce privește situația specială a migranților, iar nivelul de cooperare în acest domeniu dintre statele-membre este uneori insuficient.

La nivel comunitar, nu există încă o politică privind migrația; există politici comune privind anumite aspecte ale migrației. În practică, migrația este reglementată prin acte

normative naționale, care sunt actualizate corespunzător nevoilor economice ale statelor primitoare. Țările de origine intervin, de asemenea, în procesul de migrație economică, deși deseori numai ca reacție la reglementările din țările de destinație, cu obiectivul de a evita, de exemplu, un flux excesiv sau prea selectiv al lucrătorilor.

La nivel comunitar, se încearcă gestionarea factorilor care stau la baza fenomenului emigrării: sărăcia, șomajul și subdezvoltarea, dar și persecuțiile. În 2004, Comisia Europeană a adoptat Comunicarea pe tema migrației și dezvoltării, document care oferă cadrul necesar inițierii unor proiecte concrete, care să stimuleze efectele pozitive ale migrației. Astfel, se va urmări includerea în toate acordurile pe care Uniunea Europeană le va semna cu state-terțe, precum și în diferitele strategii de țară pe care le elaborează, a unor clauze referitoare la cooperarea pentru gestionarea eficientă a fluxurilor migratorii [22, p. 121].

În prezent, piața forței de muncă din Uniune este destul de permisivă pentru persoanele calificate sau care doresc să desfășoare activități neattractive pentru cetățenii UE. Se acordă o mai mare atenție utilizării „lucrătorilor oaspeți”. Angajarea oricărui lucrător din statele-terțe se poate realiza într-o manieră care să determine evoluții economice și sociale pozitive în țările de origine ale imigranților. Aceștia sunt încurajați să se întoarcă în țările de origine cu un bagaj de cunoștințe extins, dar și cu un anumit capital financiar, pentru a sprijini îmbunătățirea nivelului de trai, nu numai local, ci și regional.

Legătura dintre schimbările demografice și politicile privind migrația este și va continua să fie o problemă importantă a Uniunii Europene în viitorul apropiat.

În plus, previziunile arată o tendință de creștere a migrației, având în vedere evoluția unor factori favorizanți ai fenomenului. Cel mai probabil, decalajul tehnologic și cel al veniturilor *per capita* dintre statele-membre și țări din regiuni mai puțin dezvoltate se va accentua și tot mai mulți indivizi vor opta să-și asume riscul de a emigra.

Migrația are un rol important în transformările sociale contemporane. Este atât un rezultat al schimbărilor globale, dar și o forță pentru viitoarele schimbări atât în statele de origine, cât și în cele primitoare. Impactul său imediat se resimte, în primul rând, la nivel economic, dar afectează și domeniul muncii și cel social, sistemul de protecție socială, cultura și politicile naționale, relațiile internaționale, conducând inevitabil la o mai mare diversitate etno-culturală în toate statele.

Migrația este un fenomen complex, cu o multitudine de efecte nu numai la nivel comunitar. Dincolo de acest cadru, migrația are o serie de consecințe atât pozitive, cât și negative, pentru toate părțile implicate: țări primitoare, țări de origine și lucrătorii migranți.

Circulația forței de muncă favorizează diseminarea cunoștințelor tehnice și a metodelor moderne de lucru între statele afectate de fenomenul migrației. De asemenea, în

Uniunea Europeană, libera circulație a persoanelor potențează dobândirea unui mod de gândire european.

În teorie, libera circulație a forței de muncă, fără intervenții din partea statului de origine sau a celui gazdă, are efecte pozitive, echilibrând avantajele.

Pe de o parte, în țara de origine rata șomajului scade și salariile cresc, migrarea forței de muncă reducând dezechilibrele de pe piața muncii. În același timp, apar noi factori de creștere economică: transferul veniturilor migranților și calificările îmbunătățite ale lucrătorilor care se întorc [27, p. 83].

Pe de altă parte, în țara de destinație, rezerva de resurse umane crește, ceea ce duce la încetinirea creșterii salariilor și la creșterea de capital. După teoria clasică, procesul de migrație încetează atunci când plățile pentru muncă sunt egale în ambele țări. De aceea, migrația este un proces pozitiv pentru ambele părți. Pe termen lung, nu există învingători sau învinși.

Dezvoltarea economică diferită generează diferențe în ceea ce privește cererea de forță de muncă cu trăsături structurale speciale. În consecință, în fiecare țară, chiar și în cele mai dezvoltate, există segmente ale pieței de muncă unde angajarea de muncitori autohtoni este în declin. În statele-membre ale Uniunii Europene, muncitorul autohton respinge în foarte multe cazuri oferte de muncă neatractive, chiar și în condițiile unui nivel ridicat al șomajului. Lucrătorii străini, acceptând locurile de muncă prost plătite și fără prestigiu, devin „salvatori” ai sistemului și factori ai stabilizării economice.

În practică, însă, după cum am menționat, migrația forței de muncă are atât efecte pozitive, cât și negative, de natură economică, socială sau culturală, pentru toți cei implicați.

Pentru țările de destinație, influxul de forță de muncă străină este benefic pentru susținerea activităților economice pe care piața internă a muncii nu le poate acoperi, fie din cauza lipsei de personal calificat în acele domenii, fie din lipsa interesului forței de muncă autohtone pentru acele sectoare de activitate [40, p. 118].

De asemenea, oferta mult mai diversificată în ceea ce privește calificările și aptitudinile, permite angajatorilor să găsească cele mai potrivite persoane pentru diverse activități economice.

De multe ori, statele-membre facilitează accesul pe piețele naționale ale muncii pentru persoanele înalt calificate, ceea ce are influențe pozitive asupra eficienței economice, creșterii veniturilor din anumite activități economice și asupra creșterii economice în general.

Surplusul de forță de muncă nu determină doar creșterea și întinerirea ofertei pe piața muncii, ci și creșterea consumului, deci și a ofertei generale, rezultând creșterea PIB și, drept consecință, îmbunătățirea nivelului de trai.

Temerile statelor-membre în ceea ce privește migrația forței de muncă se referă la diminuarea posibilității propriilor cetățeni de a-și găsi un loc de muncă datorită competiției sporite și, cu atât mai mult, a dumping-ului social.

De asemenea, integrarea lucrătorilor imigranți, precum și a membrilor lor de familie necesită alocarea unor resurse financiare, umane și materiale suplimentare, precum și soluționarea tuturor tensiunilor și problemelor sociale care pot apărea ca urmare a diferențelor culturale.

Experiența mondială vorbește despre faptul că migrațiunea de muncă asigură avantaje indiscutabile atât țărilor care primesc forța de muncă, cât și celor care o oferă. Dar ambele forme au generat și grave probleme social-economice [163, p.97-98].

Activitatea desfășurată de lucrătorii migranți are efecte pozitive ca urmare a veniturilor și producției realizate nu numai pentru statul primitor, ci și *pentru statul de origine*.

Efectele negative ale migrației pentru statele de origine sunt determinate de pierderea forței de muncă înalt calificate, dar și de consecințele migrației ilegale, respectiv nevoia de a-i integra în societate și pe piața muncii pe cei repatriați.

Pentru lucrătorii migranți, principalul avantaj îl constituie posibilitatea de a-și găsi un loc de muncă, în funcție de aptitudini și calificare, de cele mai multe ori obținând un salariu mai mare decât în țara de origine.

În plus, în Uniunea Europeană, conform prevederilor Regulamentului nr. 1612/68 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității, avantajele sociale și fiscale acordate lucrătorilor comunitari migranți sunt similare cu cele acordate cetățenilor proprii. De asemenea, de aceleași avantaje sociale beneficiază și familia lucrătorului.

Noțiunea de avantaj social, în înțelesul din Regulamentul nr. 1612/68, se deosebește de cea de prestație socială prevăzută de Regulamentul nr. 1408/71 referitor la coordonarea sistemelor de securitate socială. Constituie, de pildă, un avantaj social acordarea tarifului preferențial la biletele de transport pe căile ferate sau aplicarea regimului național de garantare a venitului minim pentru asigurarea mijloacelor de existență, indemnizațiile pentru persoanele cu handicap, alocația acordată la naștere etc. [49, p. 107].

În privința avantajelor fiscale, prin Tratatul asupra Comunității Europene se interzice statelor-membre să prevadă în legislația lor fiscală ca impozitul pe salariu, reținut la sursă, să fie trecut în sarcina lucrătorului contribuabil, atunci când acesta își are reședința doar o parte a anului fiscal pe teritoriul aceluși stat.

O persoană care lucrează în străinătate intră în contact cu practicile și uzanțele existente în statul de destinație referitoare la desfășurarea activității sau cu un alt tip de cultură antreprenorială. De asemenea, lucrătorii migranți pot participa la cursuri de formare

profesională, ca și cetățenii statului respectiv. Experiența și cunoștințele acumulate în străinătate vor putea fi valorificate ulterior, la întoarcerea în țara de origine.

Un alt avantaj pentru lucrătorul migrant îl constituie contactul cu elementele de civilizație și cultură specifice statului respectiv. În acest mod, se dobândesc noi experiențe, cunoștințe, obiceiuri care pot avea un efect pozitiv asupra dezvoltării individuale ulterioare.

Pe de altă parte, însă, acceptarea unei oferte de angajare din străinătate face incertă evoluția profesională pe termen mediu și lung. Mai mult, lucrătorii imigranți sunt de multe ori dispuși la compromisuri în ceea ce privește tipul de activitate pe care urmează să o desfășoare în străinătate raportat la studiile, calificările și aptitudinile dobândite în statul de origine. Întreruperea activității specializate are un impact negativ asupra continuității profesionale, precum și asupra abilităților necesare pentru practicarea profesiei respective la întoarcerea în țară [50, p. 116].

Din această perspectivă, emigrarea personalului calificat și înalt calificat constituie o pierdere și pentru statul de origine, acesta nemaiputând beneficia de rezultatul investițiilor în formarea resurselor umane.

În cazul lucrătorilor din Europa Centrală și de Est, acceptarea condițiilor oferite în statele-membre se datorează posibilității obținerii unor câștiguri mai bune în sectoare prost plătite din străinătate (unde există cerere), comparativ cu sectorul în care lucrau sau în care li s-a oferit un loc de muncă în țară. Acceptarea unui loc de muncă cu prestigiu scăzut se face cu mai mare ușurință când este vorba de un post temporar și când cei din anturajul individului nu cunosc acest lucru.

Însă, la întoarcerea în țară, în lipsa unor acorduri bilaterale în domeniul securității sociale, lucrătorul migrant din statele necomunitare se poate afla în situația de a nu putea beneficia de anumite prestații de securitate socială sau de a nu putea valorifica vechimea în muncă dobândită în străinătate.

Lucrătorii migranți se confruntă uneori și cu lipsa de cunoștințe sau informații cu privire la drepturile lor sau diverse oportunități de care pot beneficia în străinătate. De asemenea, emigranții pot să nu fie foarte bine informați cu privire la condițiile de viață și de muncă existente în statul de destinație, uneori devenind victime ale traficului de ființe umane.

Emigrarea poate avea, de asemenea, și efecte de ordin social asupra familiilor lucrătorilor migranți. Părăsirea familiilor, chiar și pentru o perioadă determinată de timp, în vederea desfășurării de activități lucrative în străinătate, poate avea efecte negative asupra educației copiilor sau asupra evoluției viitoare a familiei.

La nivelul Uniunii Europene se dezbate și se caută soluții cu privire la problema "*migrației capitalului intelectual*" care însoțește fenomenul migrației în anumite țări sau în

anumite perioade. Persoanele educate au o înclinație mai mare pentru migrație atunci când șansele de câștig care corespund aspirațiilor lor sunt mici. În același timp, aceste persoane au probleme de adaptare mai mici în țara de destinație, cunoscând limbi străine sau având abilități mai bune sau deprinderi care le permit să învețe mai repede [55, p. 121].

Pentru țările de origine, plecarea specialiștilor poate avea ca efect reducerea dezvoltării tehnologice, a creșterii economice, scăderea veniturilor și a ocupării în anumite sectoare. Există, însă, modalități de a evita sau a combate astfel de efecte: motivarea specialiștilor, schimburile temporare de specialiști, crearea de rețele între specialiștii din țară și cei stabiliți în străinătate, stimularea investițiilor din sumele trimise în țară de specialiștii migranți.

Acest fenomen reprezintă o serie de avantaje, mai ales de ordin financiar, în special pentru țările de destinație. În discuția despre “*migrația capitalului intelectual*” au fost aduse, însă, și argumente care denotă unele dezavantaje ale țărilor de destinație. Pe termen lung, poate fi observată neglijarea propriilor sisteme educaționale. Dacă cererea de specialiști poate fi suplinită cu ușurință din străinătate, structura care furnizează calificări autohtone devine necorespunzătoare și începe să se înrăutățească. Cheltuielile colective pentru educație scad, fapt care are un impact negativ asupra procesului de inovație și de adoptare de noi tehnologii.

În orice caz, beneficiile directe ale “*migrației capitalului intelectual*” sunt foarte apreciate. Importul de specialiști are încă loc, chiar dacă semnificația sa este mai scăzută. Educația secundară și educația superioară, însoțite de o eficiență economică ridicată a țărilor bogate, fac, însă, ca slujbele bune să fie mai puține, chiar și pentru o persoană calificată. Ca urmare, specialiștii din țările bogate încep să emigreze și vor emigra din ce în ce mai mult spre țările mai sărace, pentru a căuta slujbe ce corespund calificărilor și aspirațiilor lor. Cu cât capitalul și investițiile directe vor merge spre țările sărace, cu atât aceste persoane vor emigra din țările bogate.

Integrarea economică intraregională poate reduce efectele negative ale “*migrației capitalului intelectual*”, în special datorită faptului că investițiile străine intraregionale sporește determină crearea unor rețele și formare a unor canale ale lucrătorilor înalt calificați, în ambele sensuri.

În procesul de atragere a forței de muncă înalt calificate din statele-terțe, Uniunea Europeană va trebui să identifice și pârgghiile prin care să limiteze efectele negative produse de “exodul creierelor” asupra dezvoltării statelor de origine [59, p. 177].

Procesul migrației este unul complex cu efecte multiple și variate nu doar la nivel comunitar.

Unul dintre efectele cele mai vizibile, cu impact mare asupra fluxurilor de migrație, este evoluția pieței forței de muncă.

Migrația forței de muncă nu are doar efecte negative, pozitivismul acesteia fiind benefic atât pentru țările de origine, cât și pentru cele de destinație. Între cele două categorii are loc o diseminare a cunoștințelor și a metodelor moderne de lucru. Se dobândesc experiențe cu efecte pozitive asupra dezvoltării ulterioare a indivizilor.

Efectele migrației sunt de natură economică, socială, culturală pentru toți cei implicați.

Pentru țările de origine, efectele migrației sunt pozitive în primul rând în domeniul protecției sociale prin reducerea numărului șomerilor și crearea unui echilibru pe piața muncii, ducând la creșterea salariilor. Diminuarea deficitului de forță de muncă se realizează prin angajări de muncitori din Moldova, Bulgaria, Pakistan, India, China sau Turcia, țări cu nivel de trai scăzut, care obțin salarii mai mari decât în țara lor de origine, în funcție de pregătirea, aptitudinile și respectul acestora pentru muncă. Angajatorii români ajung chiar să motiveze acceptarea muncitorilor străini, în locul șomerilor români, pentru pretențiile lor financiare mai mici. Aceștia se mulțumesc cu salarii de până la 1000 lei, mai puțin cu 50% decât cele cerute de români.

Cu aceste salarii, la care se adaugă și alte cheltuieli (cazare, asistență medicală, transport, hrană) un angajator ajunge să iasă în câștig decât dacă ar plăti un muncitor român.

Un alt avantaj al angajării acestei categorii de muncitori este și acela că, având contracte încheiate pe perioade mai mari de un an, aceștia nu pot pleca la alte companii sau din țară.

Impedimentele angajării muncitorilor străini constau în acordarea unui statut legal acestora și în existența unor puternice diferențe culturale între nații.

Un avantaj pentru țările de origine este și fluxul de valută al migranților (chiar dacă o mare parte este destinat consumului imediat), factor de creștere economică, care contribuie la micșorarea presiunii asupra deficitului contului curent și balanței de plăți externe al acestora.

Două treimi din banii trimiși în țară vin de la românii plecați la muncă în Italia și Spania.

Transferurile bănești din străinătate au efect imediat de creștere a calității vieții gospodăriilor și familiilor emigranților. România ocupă locul zece în lume, într-un clasament al remitențelor întocmit de Banca Mondială, și pe locul doi în UE [56, p. 90].

Efectele pozitive pentru creșterea economică reies și din faptul că o parte din veniturile provenite de la emigranți sunt economisite în sistemul bancar.

Exportul temporar de forță de muncă s-a demonstrat a fi mult mai eficient decât investițiile străine.

În situația falimentelor firmelor sau a reducerilor de personal, forța de muncă se orientează spre locuri de muncă mai prost plătite, însă stabile, devenind “salvatori” ai sistemului și factori ai stabilizării economice.

Experiența de leadership și calificările îmbunătățite dobândite de grupurile de repatriați contribuie, de asemenea, la creșterea economică a țării respective. Aceștia transferă know-how-ul și standardele înalte, putând deveni angajatori pentru o parte din semenii lor.

Comaniile au ajuns la concluzia că experiența acestora este mult mai utilă decât a angajaților străini care au fost transferați în țările de destinație pe bani mulți.

În vederea împiedicării emigrării specialiștilor, cu efecte asupra reducerii dezvoltării tehnologice, există modalitatea de a-i motiva prin crearea de rețele între aceștia și cei din alte țări [118, p. 141].

Moderarea creșterilor salariale din ultimele luni atât de evidentă nu numai în România, confirmă tentația diminuării cheltuielilor pentru forța de muncă. La venituri mai mici ale populației se reduce și consumul, iar în fața cererii diminuate, vânzătorul își ieftinește produsele, fie ele mărfuri sau servicii. În așa-zisele „economii de scală”, cu cât costurile fixe se împart la un număr mai mare de mărfuri și servicii vândute, cu atât productivitatea sporește.

Un management al performanței bine stăpânit oferă șansa angajărilor mai avantajoase în perioade de încetinire a ritmului economic, dacă angajatorul dispune de fondul de salarii necesar.

Pentru dezvoltarea economică, în țara de origine, s-ar putea utiliza migrații și abilitățile lor prin încurajarea unei migrații circulare. Migrația circulară ar diminua exodul de “creiere” pentru că absența ar fi temporară și ar oferi recompense pentru întoarcerea în țara de origine atunci când nu mai poate sta în țara de destinație.

Pentru țările de destinație efectele asupra creșterii economice sunt favorabile.

Emigrații rereprezintă o forță de muncă bine pregătită, capabilă de performanțe înalte. Aceștia vor acoperi și domenii economice bine plătite, ce nu reprezintă interes pentru muncitorii autohtoni chiar în condițiile unui nivel ridicat al șomajului, sau datorită lipsei personalului calificat în aceste domenii.

Existența unei oferte variate de forță de muncă determină angajatorii să aleagă persoanele cele mai potrivite, din punct de vedere al calificării și aptitudinilor, pentru posturile respective. De asemenea, există acum posibilitatea extinderii activității acestora prin crearea de noi locuri de muncă.

Lucrătorii migranți își pot pune în practică cunoștințele dobândite în țara de origine, ajungând să fie recompensați corespunzător calificării.

Mulți cetățeni migranți își pun în practică ideile de afaceri, înființându-și firme și creând astfel locuri de muncă atât pentru conaționali, cât și pentru cetățenii altor state. În unele țări aproape jumătate din creșterea economică se datorează imigranților.

Țările de destinație facilitează de multe ori accesul pe piața muncii a forței de muncă înalt calificată cu influențe pozitive asupra eficienței economice, creșterii produsului intern brut și îmbunătățirii nivelului de trai [119, p. 54].

Existența unei migrații circulare în țara de destinație ar răspunde unor temeri privind migrații care stau permanent și ar oferi o alternativă liberalizării complete a acesteia.

În condițiile crizei actuale migrația ar putea fi o soluție, “tăierea” acesteia nefăcând decât să adâncească și mai mult deficitul economic al țărilor respective.

Efectele pozitive ale mobilității în legătură cu ocuparea, salariile, transferurile bănești, promovarea transferului de tehnologii și a schimbului de mărfuri și servicii oferă motive pentru guvernele țărilor în curs de dezvoltare să promoveze, desigur, în anumite limite, politici pro-mobilitate. Fenomenul mobilității poate ajuta la îmbunătățirea ratei șomajului și a nivelului salariilor scăzute, facilitând fluxuri de cunoștințe, investiții și servicii țării de origine.

Beneficiile pe seama celor care revin în țara de origine sunt, de asemenea, importante și depind de motivele revenirii (pornirea sau deschiderea unei noi afaceri), ca și de durata șederii în străinătate.

Transferurile bănești ale emigranților spre țara de origine au devenit o sursă de finanțare a dezvoltării și, din acest motiv, cunoașterea ponderilor care le influențează reprezintă un interes crescând.

Cauzele transferurilor la nivel de emigrant sunt: nivelul scăzut de viață al familiei în țara de origine; întreținerea la școală sau facultate a copiilor; întreținerea părinților; cumpărarea de bunuri mobile și imobile; demararea unei afaceri; investiții imobiliare etc.

Odată cu creșterea dimensiunilor mobilității externe din ultimii ani, s-a mărit și volumul valoric al transferurilor bănești. Alți factori favorizanți au fost liberalizarea cursului de schimb valutar în unele țări în curs de dezvoltare, diminuarea costurilor transferurilor, precum și îmbunătățirea colectării de date statistice în acest domeniu.

Impactul economic al transferurilor rezultă din modul și eficiența utilizării lor în țările de origine. Cea mai mare parte a acestora se folosește pentru satisfacerea unor nevoi primare de subzistență, după care urmează cheltuirea banilor pentru educație, investiții cu afaceri mobiliare, achiziția unor bunuri de folosință îndelungată și demararea unor mici afaceri. Toate aceste utilizări ale transferurilor au un impact favorabil asupra creșterii economice fie prin influența pozitivă asupra cererii agregate și a producției prin consum, fie prin realizarea de economii și investiții, ceea ce, în final, va contribui la creșterea venitului național *per capita*.

Stimularea ocupării populației rezidente în țara de origine are un efect economic multiplicator: conduce la reducerea diferențialului salarial și, prin consecință, la diminuarea interesului de emigrare [11, p. 211].

Dacă în primele faze ale emigrării caracterizate prin mobilitate autoselectivă a persoanelor cel mai bine educate și cu venituri mai mari se poate constata un efect distributiv de venit al transferurilor bănești în direcția creșterii inegalităților de venituri, pe termen lung, când mobilitatea a cuprins un număr important de persoane cu nivel mediu sau slab de calificare și necalificate, transferurile au contribuit la îmbunătățirea distribuției veniturilor și la diminuarea polarizării sociale. Aceste transferuri au rolul unui sprijin pentru cei aflați în dificultate și nevoi, contribuind la combaterea sărăciei.

Revenirea persoanelor în țara de origine reprezintă un factor generator de multiple efecte de natura economică și socială, menite să contribuie la satisfacerea cerințelor dezvoltării durabile. Aceștia cu stagii de pregătire și muncă în străinătate, la reîntoarcerea lor în țară, aduc o serie de cunoștințe și abilități antreprenoriale necesare pentru a începe sau a extinde o afacere, induc un stil de muncă și o rigoare disciplinară superioare, care promovează calitatea, productivitatea și competitivitatea. De aceea, multe țări elaborează programe speciale cu facilități pentru reîntoarcerea în țară a specialiștilor care lucrează în străinătate, cunoscute sub denumirea de „programe de întoarcere a talentelor”.

Astfel, printre efectele pozitive ale mobilității forței de muncă în zona de origine pot fi enumerate:

- oferă oportunități inexistente în țară pentru lucrători;
- atenuează efectul excedentului de forță de muncă asupra pieței interne;
- influx de transferuri bănești și valută;
- transfer de tehnologie, investiții și capitaluri de risc; contribuții la creșterea schimburilor comerciale între țările de origine și înapoierea în țară a unor lucrători calificați care pot îmbunătăți stocul existent de capital uman, transfer de expertiză, fost influențată și de fluxurile de mobilitate a resurselor de muncă și a fluxurilor de bani trimise în țară de emigranți.

Mobilitatea internațională cuprinde peste 175 milioane de persoane atât din țările dezvoltate, cât și din cele în curs de dezvoltare și, potrivit estimărilor experților, în viitor tendința de creștere a acesteia va continua.

La nivelul României, mobilitatea forței de muncă spre țările dezvoltate aduce o serie de efecte benefice: reducerea sărăciei, a șomajului; reglarea dezechilibrelor existente pe piața muncii ce contribuie la creșterea salariilor și stimulează înmulțirea investițiilor în capitalul uman.

Statisticile (figura 2.21) arată un declin abrupt al remitențelor trimise de muncitorii români.

Acestea au început să scadă în noiembrie 2008, iar în intervalul ianuarie-mai 2009 atingeau suma de 1,8 miliarde euro, cu 30,4% mai puțin decât în aceeași perioadă a anului anterior. În pofida previziunilor optimiste care anticipau o creștere a volumului remitențelor cu 6% în 2010 și 7% în 2011, acestea au continuat să scadă și în anii următori. În 2010, românii au trimis acasă de două ori mai puțini bani decât în 2008, iar în primul trimestru al lui 2011 suma trimisă în țară de românii care muncesc în străinătate a fost în scădere cu 10% față de perioada similară a lui 2010, cu 37% mai mică față de 2009 și cu aproximativ 50% față de primul trimestru din 2008 și 2007 [147].

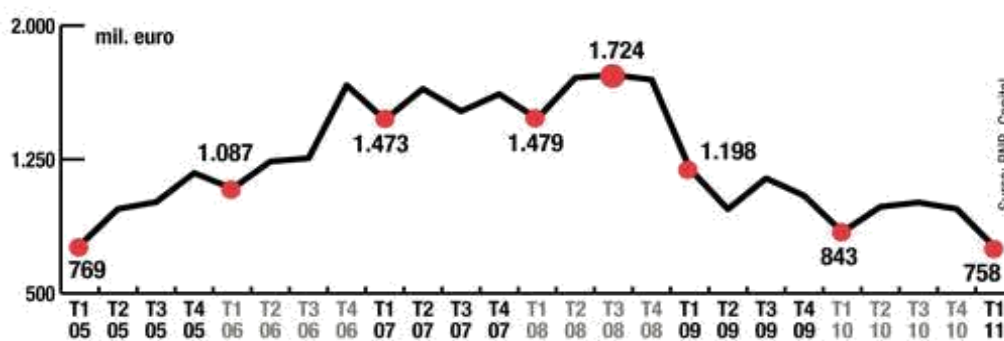


Fig. 2.21. Sumele trimise în țară de lucrătorii români din străinătate
Sursa: BNR, prelucrare de autor

Sumele trimise în țară de românii aflați la muncă în străinătate în primul trimestru al anului 2013 au cumulat doar 758 milioane euro, ceea ce reprezintă un minim din ultimii șase ani; în 2007 s-au cifrat la 769 milioane euro, în condițiile în care pe atunci nu erau plecați în afară atât de mulți români. Declinul este cauzat de situația dificilă de pe piața muncii din statele de destinație așa cum este cazul Spaniei.

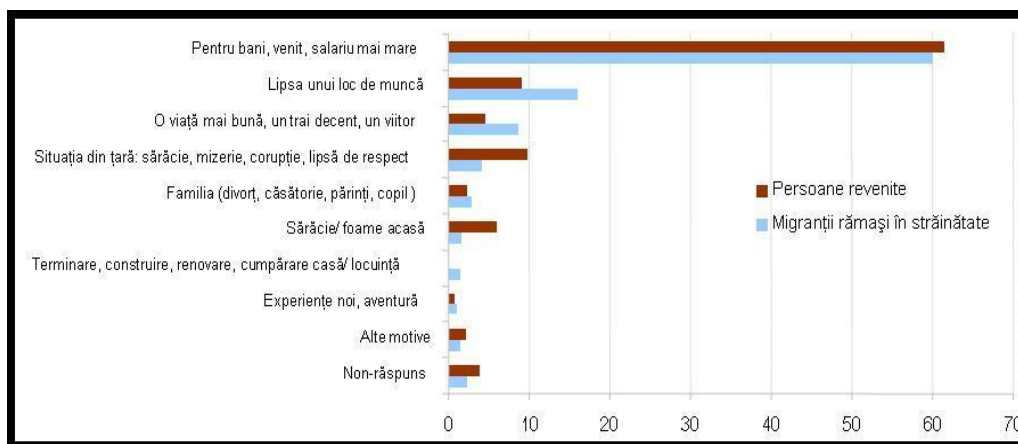


Fig. 2.22. Motivele care determină plecarea forței de muncă în străinătate
Sursa: Institutul Național de Statistică

În figura 2.22 sunt prezentate aspect care determină cauza plecării din țară a românilor.

Pentru bani, de aceea pleacă oamenii la muncă în străinătate, pentru că ”aici nu poți câștiga un ban decent” și ”nu-ți poți face un viitor”. Pentru bani, indiferent de vârstă, gen, nivel de educație, ocupație, migranți rămași în străinătate sau migranți reveniți, chiar și indiferent de venitul gospodăriei sau venitul personal. Deci, pentru bani (vezi figura 2.23).

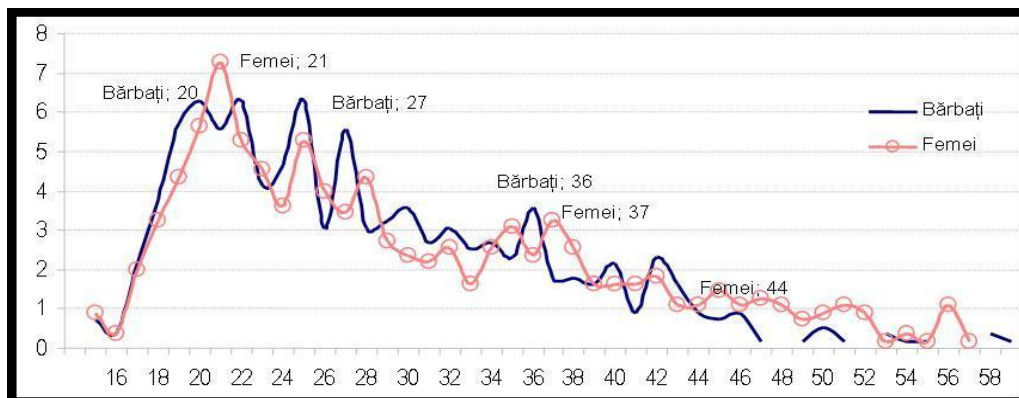


Fig.2.23. Vârsta la care pleacă prima dată la muncă în străinătate femeile și bărbații (%)
Sursa: Institutul Național de Statistică

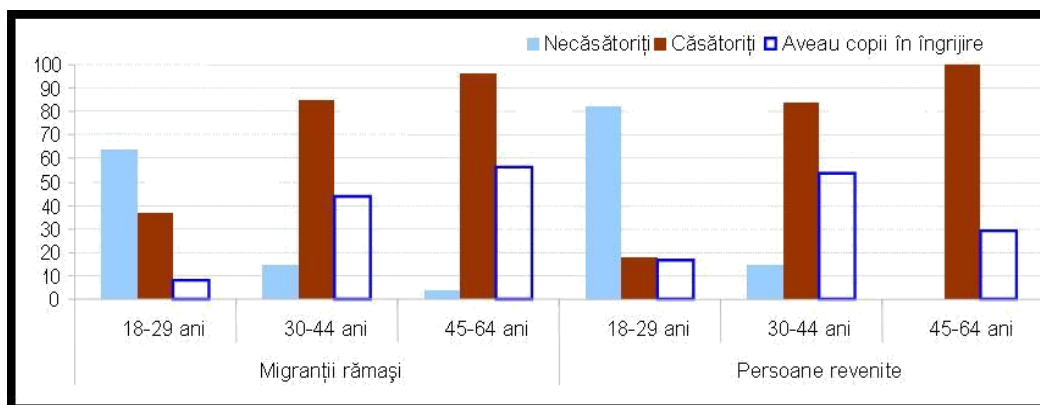


Fig.2. 24. Tipurile de migranți pe categorii de vârstă și stare civilă (%)
Sursa: Institutul Național de Statistică

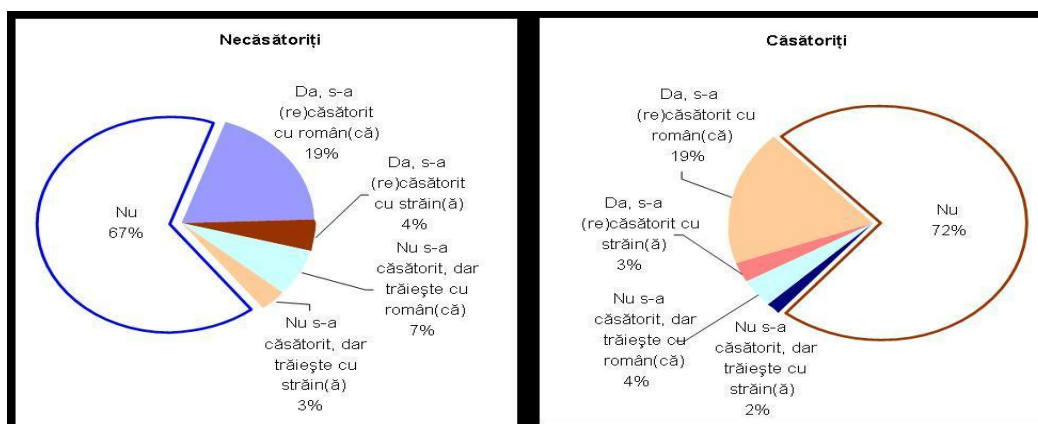


Fig. 2.25. Comportamentul marital al migranților rămași în străinătate în funcție de starea civilă înainte de prima plecare în străinătate (%)
Sursa: Institutul Național de Statistică

Conform figurilor 2.24 și 2.25, probabilitate mai mare de a reveni în țară au tinerii de 18-29 ani necăsătoriți, care nu și-au găsit partener(ă) în străinătate, și persoanele de 45-64 ani, care nu au copii în îngrijire.

Păreră împărtășită de majoritatea populației, conform căreia ”migrația destramă familia”, este susținută de datele empirice. În primul rând, este vorba despre copiii rămași acasă cu un singur părinte sau lăsați în grija rudelor. În al doilea rând, migranții căsătoriți, atât femei, cât și bărbați, au un comportament marital asemănător cu migranții necăsătoriți: 27% din persoanele căsătorite înainte de prima plecare s-au recăsătorit (oficial sau uniune consensuală) în străinătate (figura 2.23). Acest tip de comportament este semnificativ mai puțin întâlnit la nivelul persoanelor de 45-64 ani.

2.6. Migrația forței de muncă în Republica Moldova și parteneriatul de mobilitate încheiat cu Uniunea Europeană

Republica Moldova este o țară afectată profund de fenomenul migrațional. Problema migrației este una dintre cele mai acute probleme ale dezvoltării Republicii Moldova. Astăzi în migrația de muncă este inclus fiecare al treilea cetățean apt de muncă. Migrația afectează în mod direct securitatea națională a statului moldovenesc [117, p. 27]. Persoanele care decid să migreze, de obicei, au un grad mai înalt de pregătire profesională, iar mișcarea lor se produce din zonele sărace către cele dezvoltate, ceea ce afectează în mod direct capitalul uman la nivel comunitar, inducând discrepanțe de la o colectivitate la alta. Efectele pe termen lung ale acestor inegalități se resimt pe planul dezvoltării societății [115, p. 53]

Moldova este una din țările cu cea mai mare pondere a forței de muncă care lucrează peste hotare, a transferurilor migranților față de PIB și transferurilor private pentru venituri disponibile [188, p.37]. Ponderea mare a populației economic active migrate, creșterea intensității fenomenului, impactul migrației asupra securității demografice, sociale și economice a determinat factorii de decizie să întreprindă un șir de măsuri menite să gestioneze eficient fenomenul. Printre aceste măsuri s-ar putea menționa: adoptarea cadrului juridic național, ratificarea mai multor convenții internaționale cu privire la migrație și la piața forței de muncă, elaborarea unor mecanisme eficiente de gestionare și control al fluxurilor migraționiste, dezvoltarea cooperării bi- și multilaterale cu țările de destinație, cooperarea cu organismele internaționale specializate [35, p. 33], monitorizarea procesului de reîntoarcere și reintegrare a lucrătorilor emigrați în R. Moldova, consolidarea legăturilor cu diaspora etc. Astfel, cadrul juridic național cu privire la migrație include:

- Concepția politicii migraționale a R. Moldova aprobată prin Hotărârea Parlamentului nr. 1386-XV din 11.10.2002;

- Legea cu privire al migrație nr. 1518-XV din 06.12.2002;
- Legea cu privire la migrația de muncă nr. 180-XVI din 10.07.2008 etc.

Această din urmă lege a intrat în vigoare la 01.01.2009 și cuprinde prevederi importante referitoare la imigrare, angajarea provizorie în muncă a cetățenilor R. Moldova în străinătate, reglementarea activității agențiilor private de angajare în străinătate, stipularea clauzelor minime ce trebuie să le conțină contractele individuale de muncă etc. În același timp, R. Moldova a ratificat 41 convenții ale OIM care reglementează piața muncii în complex. Tot în acest context se înscriu și măsurile de cooperare cu organismele internaționale:

- colaborarea cu Programul MIGRANT al OIM în cadrul proiectului „Eliminarea traficului de ființe umane din R. Moldova prin măsuri ale pieței muncii”;
- crearea centrelor informaționale privind piața muncii;
- elaborarea, publicarea și diseminarea ghidurilor cu informația specifică despre țara de destinație, a pliantelor privind riscurile migrației nereglementate etc.

Toate aceste reglementări, proiecte, programe, acțiuni au drept scop monitorizarea fenomenului migrațional și orientarea acestuia spre cetățenii R. Moldova, întrucât este recunoscut unanim contribuția pozitivă a migrației pentru creșterea și revitalizarea economică, fiind de datoria statului să gestioneze eficient acest fenomen.

Deși datele oficiale atestă un număr mic al migranților, studiile experților precum și unele date cu privire la remitențe și la evoluția indicatorilor demografici atestă un număr mult mai mare al acestora [46, p. 48]. În Moldova, precum și în întreaga Europă, natalitatea scade. În opinia lui A. Stratan, cauza principală de scădere a populației se ascunde în masa de emigrare. Deși Moldova este o țară mică, ea a devenit unul dintre principalii furnizori de gastarbayers [182, p.140].

Conform datelor rezultate din MFM, în trimestrul IV 2012, fiecare a zecea persoană **în vârstă de 15-64 ani** inclusiv (258 mii sau 9,9%) se afla peste hotarele țării la lucru sau în căutare de lucru. Totodată (în sensul cercetării MFM), dimensiunea *migrație de muncă* nu s-a limitat doar la estimarea numărului persoanelor care se aflau peste hotare la momentul realizării interviului (adică în decursul tr. IV 2012), ci s-a studiat comportamentul respondenților în raport cu acest fenomen pentru o perioadă mai mare de timp. În considerație au fost luate și persoanele prezente în gospodărie (la momentul interviului), care aveau o anumită „*experiență migrațională*”, adică fusese peste hotare la lucru sau în căutare de lucru în ultimele 24 luni. Numărul estimativ al acestora este de 168,9 mii persoane sau 6,5% din populația de 15-64 ani. Prin urmare, numărul total al migranților plecați/reîntorși la momentul interviului conform MFM a constituit 426,9 mii. Astfel, fiecare a șasea persoană cu vârsta cuprinsă între 15-64 ani inclusiv (16,4% din totalul populației de 15-64 ani) a fost afectată de fenomenul *migrația de muncă* (vezi

figura 2.26).

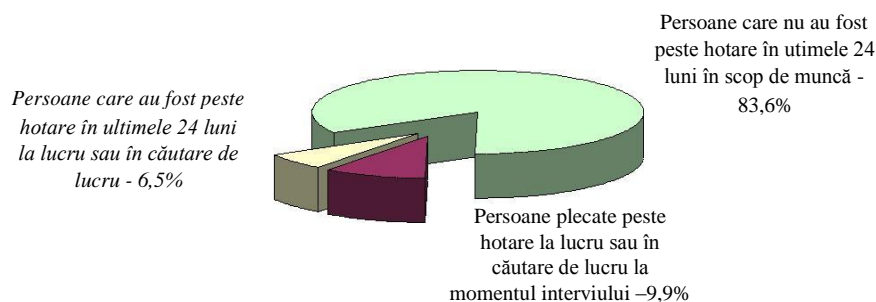


Fig.2.26. Populația de 15-64 ani (structura) în raport cu fenomenul migrația de muncă, %
Sursa: Biroul Național de Statistică din Republica Moldova.

În continuare datele sunt prezentate pentru persoanele aflate peste hotare la momentul interviului și pentru persoanele care au fost peste hotare în ultimele 24 luni la lucru sau în căutare de lucru (migranții plecați/reîntorși). Mai bine de 2/3 din totalul migranților lucrează sau au lucrat în Rusia (69,2%). Statele Uniunii Europene sunt preferate de 1 din 5 migranți (22,2%), majoritatea cărora (63,7%) au ales Italia ca țară de destinație. Repartizarea după țări în funcție de sexe scoate în evidență diferențele gender la acest indicator. Astfel, bărbații înregistrează ponderi net superioare față de femei în Ucraina (79,7% bărbați și 20,3% femei), Rusia (79,2% bărbați și 20,8% femei), Franța (70,0% bărbați și 30,0% femei), Portugalia (69,2% bărbați și 30,8% femei). Pe de altă parte, femeile predomină în Turcia (87,6% femei și 12,4% bărbați), Israel (82,1% femei și 17,9% bărbați), Italia (73,7% femei și 26,3% bărbați) (tabelul 2.8).

Tabelul 2.8. Repartizarea migranților după țara de destinație și sexe, %

	Total	Bărbați	Femei
Total	100,0	100,0	100,0
Rusia	69,2	81,1	44,4
Italia	14,2	5,5	32,3
Israel	2,5	0,7	6,3
Franța	2,3	2,4	2,2
Turcia	2,1	0,4	5,7
Ucraina	1,7	2,0	1,1
Alte țări	8,0	7,9	8,0

Sursa: Biroul Național de Statistică din Republica Moldova.

Migrația de muncă a afectat într-o proporție mai mare *bărbații* și *mediul rural*. Astfel, 2 din 3 persoane plecate/reîntoarse sunt bărbați (67,6% bărbați față de 32,4% femei), iar 3 din 4 persoane sunt de origine din mediul rural (75,0%) (figura 2.27). Structura pe *grupe de vârstă* a migranților aflați peste hotare și reîntorși este una neuniformă.

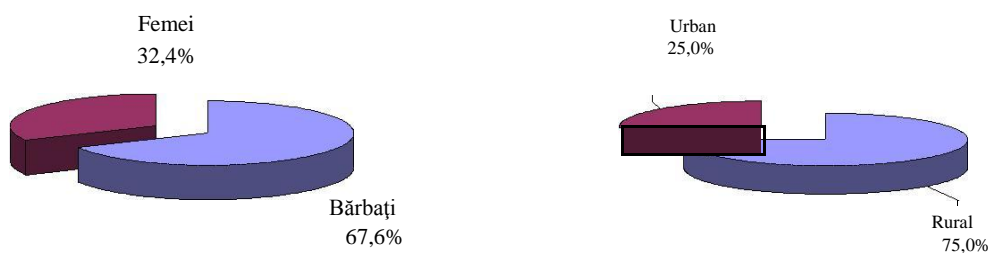


Fig.2.27. Repartizarea migranților după sexe și medii, %
Sursa: Biroul Național de Statistică din Republica Moldova.

Cea mai numeroasă grupă (32,7%) o formează persoanele cu vârsta cuprinsă între 25 și 34 ani, după care urmează persoanele în vârstă de 35-44 ani (24,2%), 15-24 ani (19,4%) și 45-54 ani (18,8%). Grupa de vârstă 55-64 ani cuprinde numai 4,7%. Analiza migranților în funcție de *sexe* și *grupe de vârstă* relevă faptul că majoritatea femeilor (78,9%) se regăsesc în rândul persoanelor adulte, 25-54 ani, având o distribuție uniformă între grupele de vârstă 25-34 ani, 35-44 și 45-54 ani (câte 26-27%) și într-o proporție mult mai mică, 13,8%, în rândul tinerilor (15-24 ani) și, respectiv, 7,3% în rândul persoanelor în vârstă (55-64 ani). În rândul bărbaților cea mai mare pondere revine grupei de vârstă 25-34 ani (35,6%), urmată de bărbații în vârstă de 35-44 ani (23,4%) și 15-24 ani (22,2%). Vârsta medie a migranților a constituit-o 36,6 ani pentru bărbați și, respectiv, 38,5 ani pentru femei (figura 2.28).

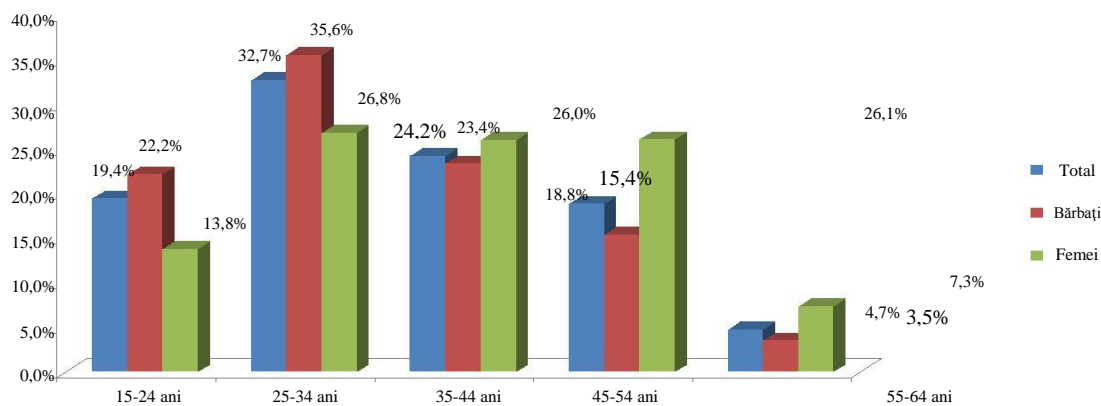
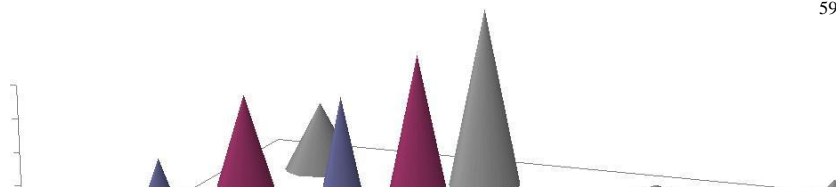


Fig.2.28. Repartizarea migranților după grupe de vârstă și sexe, %
Sursa: Biroul Național de Statistică din Republica Moldova.

Distribuția migranților în funcție de *starea civilă* la fel scoate în evidență unele diferențe în aspect gender. Ponderea migranților necăsătoriți este mai mare în rândul bărbaților, 2 din 5 persoane (39%), în comparație cu cea a femeilor - 1 din 4 (23%). Ponderea persoanelor divorțate în rândul migranților este mai mare la bărbați (13%) în comparație cu femeile (4%), diferența fiind de 9 p.p. Persoanele văduve se regăsesc mai cu seamă printre femei (6%) decât printre bărbați (1%). Aproximativ 3 din 5 migranți sunt persoane căsătorite atât în rândul femeilor (59%), cât și în rândul bărbaților (56%) (figura 2.29).



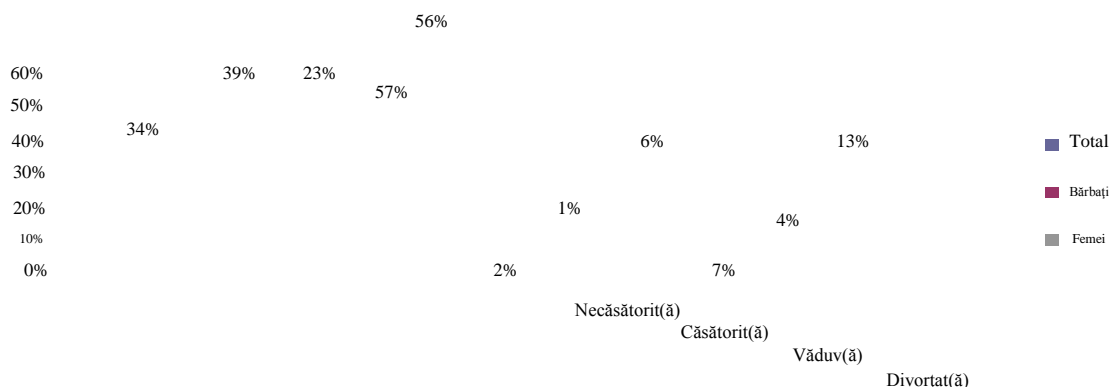


Fig.2.29. Repartizarea migranților după starea civilă și sexe, %
Sursa: Biroul Național de Statistică din Republica Moldova.

În distribuția după *nivelul de instruire* a migranților plecați/reîntorși, cota principală o dețin persoanele cu *studii secundar profesionale*, 3 din 10 (31,3%), urmate de persoanele cu *studii primare și gimnaziale*, 1 din 4 (27,5%). În rândul bărbaților predomină persoanele cu *studii secundar profesionale* (36,5%), urmate de cele *gimnaziale* (28,1%) și *liceale/medii generale* (20,1%). În rândul femeilor predomină persoanele cu *studii liceale/medii generale* (24,6%), cu *studii gimnaziale* (23,5%), *secundar profesionale* (20,5%) și *medii de specialitate* (19,1%). Ponderea persoanelor cu *studii superioare* la femei depășește de 2 ori valoarea indicatorului înregistrat la bărbați (11,7% la femei față de 6,0% la bărbați), iar a celor cu *studii medii de specialitate* - de 2,4 ori (19,1% la femei față de 7,9% la bărbați) (vezi figura 2.30).

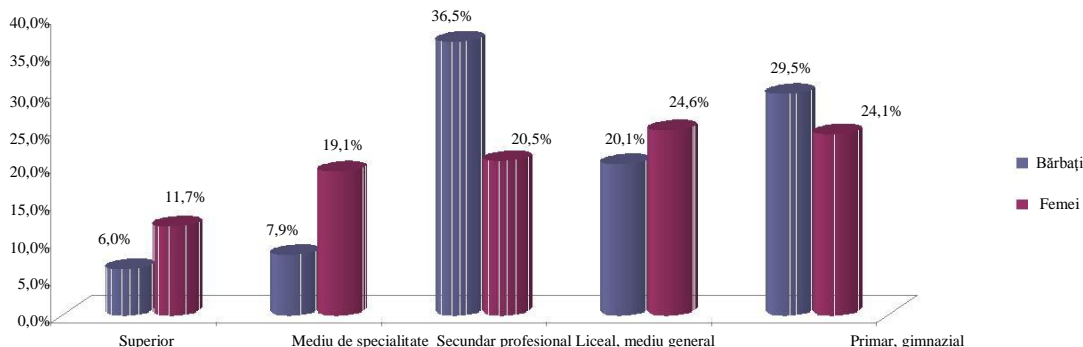


Fig. 2.30. Repartizarea migranților după nivelul de instruire și sexe, %
Sursa: Biroul Național de Statistică din Republica Moldova.

Caracteristici ale migranților înainte de plecarea peste hotare. Din analiza repartizării migranților plecați/reîntorși după *situația economică* rezultă că majoritatea din ei (54,2%) până la plecare au fost *persoane ocupate*: fie că au avut un loc de muncă plătit (33,9% erau salariați), fie că au avut o afacere proprie/a familiei (20,3% erau nonsalariați). 13,7 la sută din totalul migranților până la plecare erau în căutarea unui loc de muncă.

Din rândul persoanelor economic inactive predomină persoanele ocupate cu *lucrurile casnice în propria gospodărie* (2 din 5 migranți sau 21,3%), urmate de *elevi/studenti în cadrul sistemului național de învățământ (SNÎ)* sau *participanți în procesul de instruire în afara SNÎ* (5,6%) (vezi figura 2.31).

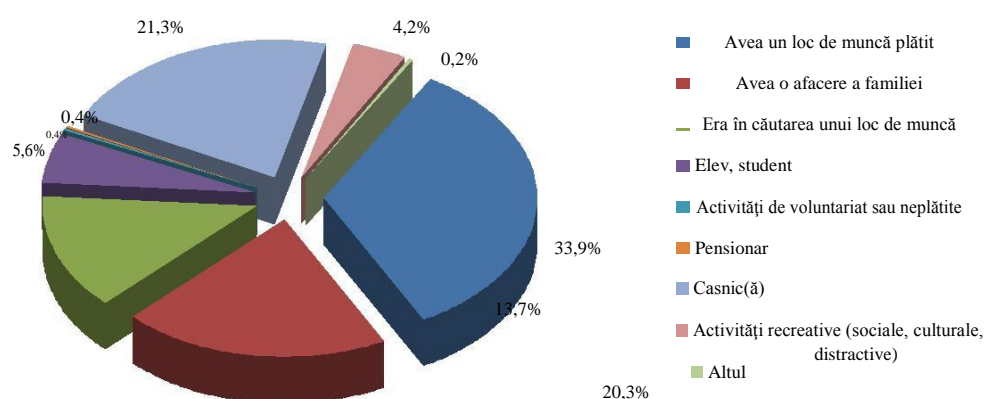


Fig. 2.31. Repartizarea migranților după situația economică de până la plecarea, %
Sursa: Biroul Național de Statistică din Republica Moldova.

În distribuția după *ocupația* avută la ultimul loc de muncă înainte de plecarea peste hotare predomină grupa *muncitorilor necalificați* (41,1%), urmată de grupa *muncitorilor calificați în industrie, construcții, transporturi, telecomunicații* (16,7%) și de grupa *lucrătorilor din servicii, comerț și asimilați* (12,1%). Disparități importante se înregistrează în segregarea ocupațională în funcție de sexe. La bărbați cele mai înalte ponderi au fost înregistrate în grupa *muncitorilor necalificați* (1 din 2, sau 46,8%) și în grupa *muncitorilor calificați în industrie, construcții, transporturi, telecomunicații* (1 din 5, sau 21,0%). La femei se evidențiază grupa *lucrătorilor din servicii, comerț și asimilați* (3 din 10, sau 30,3%), grupa *muncitorilor necalificați* (28,8%), la fel și grupa *specialiștilor cu nivelul mediu de calificare* (14,3%). De menționat că femeile înainte de plecare au deținut funcții/ocupații cu un nivel de calificare relativ mai înalt decât bărbații. Astfel, 3 din 10 femei (29,3%) și 1 din 10 bărbați (9,0%) anterior au avut o ocupație cuprinsă în una din grupele majore 1-4 - grupe de ocupații cu un nivel de calificare mai înalt (tabelul 2.9).

Tabelul 2.9. Repartizarea migranților după ocupații (la ultimul loc de muncă) și sexe, %

Grupe majore de ocupații conform CORM	Total	Bărbați	Femei
Total	100,0	100,0	100,0
1. Conducători și funcționari superiori	1,7	1,8	1,6
2. Specialiști cu nivel superior de calificare	5,4	3,5	9,6
3. Specialiști cu nivel mediu de calificare	7,0	3,6	14,3
4. Funcționari administrativi	1,3	0,1	3,8
5. Lucrători în servicii, gospodăria de locuințe și deservire comunală, comerț și asimilați	12,1	3,7	30,3
6. Lucrători calificați în agricultură, silvicultură, vânătorie, piscicultură și pescuit	3,3	3,4	3,0
7. Muncitori calificați în întreprinderi industriale mari și mici, în meserii de tip artizanal, în construcții, transporturi, telecomunicații, geologie și prospectarea geologică	16,7	21,0	7,5
9. Muncitori necalificați	41,1	46,8	28,8
Alte ocupații	11,4	16,1	1,1

Sursa: concepția autorului.

În contextul diminuării masive a forței de muncă la nivelul Uniunii Europene în perspectiva următorilor ani, are loc deschiderea UE spre lucrătorii din țările terțe pentru a

acoperi deficitul de forță de muncă. Această schimbare de politică în domeniul migrației s-a materializat și prin: a) adoptarea de Consiliul European în decembrie 2005 a Abordării Globale în domeniul Migrației, completată în iunie 2007 cu extinderea ei spre regiunile de est și sud-est vecine cu UE și b) Politică Europeană de Vecinătate (PEV) care se interconectează cu Abordarea Globală în domeniul Migrației și ambele contribuie la mai buna gestionare a fenomenului migraționist între Uniunea Europeană și statele vizate [111, p. 28].

Politica Europeană de Vecinătate reprezintă o nouă abordare în cadrul relațiilor dintre Uniunea Europeană și vecinii săi, abordare ce are în vedere consolidarea relațiilor de vecinătate și intensificarea cooperării cu statele vecine ale UE lărgite. Se are în vedere crearea unei zone de prosperitate, bună vecinătate, securitate și stabilitate la noile frontiere ale UE extinse. Planurile de Acțiune ale PEV rereprezintă unul dintre principalele instrumente de implementare ale politicii, fiind documentul politic-cheie în dezvoltarea relațiilor dintre Uniunea Europeană și vecinii săi. Planurile de acțiune ale PEV se stabilesc pe perioade de 3-5 ani, se încheie cu fiecare stat vecin în parte și definesc prioritățile de colaborare în mai multe domenii, cum ar fi dialogul politic, politica economică și socială, comerțul și justiția și afacerile interne (din care face parte și migrația, managementul frontierelor, traficul cu ființe umane).

Prin lărgirea Uniunii Europene, Republica Moldova a devenit unul dintre noii vecini de graniță a Uniunii Europene, fiind inclusă în Politică de Vecinătate Europeană pentru zona de est, alături de Ucraina și Bielorusia. Astfel, în 2005 a fost stabilit un Plan de Acțiune al PEV între Uniunea Europeană și Moldova [114].

Ca parte a *Abordării Globale în domeniul Migrației*, UE a stabilit în 2007 crearea unor parteneriate de mobilitate și migrație circulatorie cu țerte-țări. Aceste parteneriate de mobilitate reprezintă noi instrumente comunitare ce au scopul de a asigura gestionarea în comun a fluxurilor migraționiste în interesul UE, a partenerilor săi, statelor-terțe și a migranților. Ele au în vedere atât explorarea oportunităților existente, cât și gestionarea mai bună a provocărilor pe care le implică migrația. Republica Moldova și Republica Capului Verde sunt primele două țări pentru care au fost lansate astfel de parteneriate de mobilitate cu titlu de parteneriate-pilot.

Parteneriatul de Mobilitate între Uniunea Europeană și Moldova a fost încheiat în iunie 2008, prin semnarea unei Declarații Comune privind Parteneriatul de Mobilitate UE–Republica Moldova, document ce tratează două aspecte: o parte fixă cu caracter politic care conține partea „teoretică” a ceea ce presupune acest parteneriat și o parte mobilă, în speță o anexă cu inițiative concrete propuse spre colaborare de statele-membre semnatare ale declarației. Cincisprezece state din Uniunea Europeană s-au arătat interesate de parteneriatul de mobilitate cu Moldova, respectiv: Bulgaria, Cipru, Franța, Grecia, Germania, Italia, Lituania, Polonia, Portugalia, România, Republica Cehă, Slovacia, Slovenia, Suedia, Ungaria. Ele pot realiza și acorduri

bilaterale. Parteneriatul de Mobilitate se fundamentează pe dialog și reciprocitate și urmărește realizarea unui cadru comun și eficient pentru circulația persoanelor și migrația reglementată, mai ales consolidarea capacităților Republicii Moldova de a gestiona migrația (prin măsuri de informare, integrare și protecție a migranților și persoanelor revenite). Inițiativele actuale ale parteneriatului vizează în particular: sporirea beneficiilor migrației, mai ales în vederea dezvoltării țării; atenuarea efectelor negative ale migrației de muncă, mai ales pentru persoanele înalt calificate; facilitarea migrației circulare pentru a încuraja revenirea și reintegrarea migranților în scop de muncă în țara de origine Moldova. Inițiativele bilaterale ale parteneriatului au în vedere transferul beneficiilor de securitate socială, programe de reintegrare și instruire de muncă temporară. Ulterior, în colaborare cu Republica Moldova, vor fi implementate și alte inițiative pentru consolidarea capacităților de gestionare a pieței muncii; abordarea adecvată a aspectelor referitoare la azil, protecția refugiaților, lupta împotriva migrației ilegale și a traficului de ființe umane, îmbunătățirea controlului la frontiere [140].

România, ca membru al Uniunii Europene situat la granița de est a acesteia, dar și ca stat vecin cu Republica Moldova, a salutat și a apreciat în mod pozitiv inițiativele Uniunii Europene de a intensifica relațiile cu vecinii de la noile granițe ale Uniunii Europene, în același timp a sprijinit aspirațiile statelor de la granița de est a Uniunii Europene de a încheia parteneriate de vecinătate europeană cu UE, contribuind cu propuneri pentru îmbunătățirea ofertei UE de colaborare cu vecinii, propuneri care s-au regăsit ulterior în documentele Uniunii Europene.

2.7. Concluzii la capitolul 2

În capitolul 2 este complex studiată evoluția migrației în țările europene; politicile, legislația și nivelul migrației în România, acestea fiind puternic influențate în ultimii ani de aderarea țării la Uniunea Europeană, respectiv de necesitatea asigurării conformității cu legislația comunitară și a existenței unui cadru instituțional administrativ care să permită participarea la politicile UE în domeniul migrației. Astfel, a avut loc armonizarea legislației naționale cu *acquis-ul* comunitar în domeniul migrației și s-au luat măsuri în vederea îmbunătățirii cadrului instituțional și a coordonării interinstituționale pentru gestionarea migrației legale, cât și a celei ilegale. Totodată, este studiată și situația migrației forței de muncă în Republica Moldova. În baza investigațiilor efectuate s-au evidențiat următoarele concluzii:

1. În plan legislativ, legislația națională existentă a fost modificată și completată, astfel încât în prezent aceasta corespunde în totalitate legislația privind migrația în Uniunea Europeană.
2. În aceeași ordine de idei, nu trebuie neglijați șomerii de lungă durată, indiferent de vârstă, pentru că aceștia reprezintă o categorie numeroasă, cu risc ridicat de deprofesionalizare și de excludere socială. Pentru aceștia, valoarea subvențiilor ar trebui să crească odată cu

mărirea perioadei de șomaj a persoanei, a beneficiarului și, ulterior, să scadă în funcție de creșterea duratei de ocupare a persoanei respective. O astfel de abordare pare logică atâta vreme, cât este de presupus că odată cu creșterea perioadei de șomaj, calificarea șomerului respectiv se diminuează, la fel ca și șansele de a găsi un loc de muncă. Pe de altă parte, cu cât un salariat este mai vechi într-un anumit post, cu atât riscul de a fi concediat este mai mic, cel puțin teoretic.

3. Considerăm că programele privind asigurarea de locuri de muncă trebuie să se bazeze pe cunoașterea exactă a potențialului economic existent atât la nivel general, cât și pe fiecare sector de activitate, pe ramuri și subramuri, precum și în profil teritorial. Acestea trebuie corelate cu elementele ce țin de dinamica populației active, a celei ocupate, de structura ei pe medii, vârstă, ocupații profesionale, sex. Atunci când își orientează stimularea cererii de noi locuri de muncă în unul sau în altul din domeniile de activitate, politicile de ocupare trebuie să ia în considerare ocupațiile profesionale predominante, categoriile de vârstă etc.

4. În locul unei dezvoltări pe termen mediu, România are parte de o migrație pe termen lung. Pentru inversarea fluxului este nevoie ca statul să-și contureze liniile strategice în așa fel, încât să ducă la crearea de locuri de muncă diversificate într-o economie optimală și relativ echilibrat distribuită pe teritoriul țării. Baza extrem de fragilă pe care evoluează economia românească face ca problema echilibrului macroeconomic și a nivelului de trai să nu-și găsească rezolvarea într-un viitor apropiat. În lipsa investițiilor companiilor de top care, prin expansiunea cifrelor de afaceri și a fluxurilor financiare, să schimbe radical realitatea se va putea pune semnul egal între deficitul de competitivitate și emigrație.

5. România a fost și este țară de origine sau de tranzit în fluxurile de migrație. Intrarea acesteia în grupul țărilor-membre UE a coroborat cu creșterea veniturilor și va duce în mod sigur la o schimbare în această situație.

6. Unul dintre efectele cele mai vizibile, cu impact mare asupra fluxurilor de migrație, este evoluția pieței forței de muncă. Atât migrația masivă pentru muncă, cât și procesul de îmbătrânire a populației afectează în prezent oferta de forță de muncă.

7. Concluzionăm că la nivel internațional migrația forței de muncă este un fenomen cu mare potențial în primul rând pentru dezvoltarea statelor în curs de dezvoltare. Tendințe ale migrației din România și din Republica Moldova conduc la creșterea fluxurilor de forță de muncă spre spațiul UE; o migrație preponderent temporară, pentru muncă, comparativ cu cea permanentă; se va diminua migrația ilegală sau necontrolată în favoarea celei legale care asigură o mai mare siguranță a câștigurilor și protecției sociale a muncitorilor.

3. DIRECȚII DE COOPERARE INTERNAȚIONALĂ ÎNTRE ROMÂNIA ȘI ȚĂRILE EUROPENE ÎN DOMENIUL MIGRAȚIEI FORȚEI DE MUNCĂ

3.1. Măsuri privind stimularea ocupării și creșterii capitalului uman

Problema plasării în câmpul muncii a populației constituie un aspect important al economiei de piață [162, p.87]. În vederea îndeplinirii obiectivelor legate de ocupare și creșterea capitalului uman, la nivel național există o serie de măsuri care pot fi implementate în perioada viitoare [2, p. 81]. Ocuparea este o componentă a mecanismului de funcționare a pieței muncii caracterizată printr-o stare de echilibru sau dezechilibru, aceasta din urmă putând reflecta subocupare sau chiar supraocupare [31, p. 74].

A) Măsuri pentru creșterea gradului de ocupare a populației

În domeniul ocupării, fundamentală este realizarea obiectivului prevăzut în Strategia Europa 2020 pentru România, anume o rată de 70% pentru grupa de vârstă 20-64 ani, la orizontul anului 2020 (comparativ cu ținta la nivelul UE de 75%). Pentru aceasta se impune un set de măsuri dintre care menționăm următoarele:

- reforma cadrului legal privind stimularea ocupării forței de muncă și formarea profesională continuă;
- implementarea de instrumente în domeniul calificării (definirea Cadrului Național al Calificărilor, revizuirea Clasificării Ocupațiilor, elaborarea de analize ocupaționale, a standardelor și calificărilor);
- investiții în formarea profesională continuă, incluzând printre altele operaționalizarea comitetelor sectoriale, formarea profesională a angajaților, cu accent special pe cea a persoanelor din grupuri vulnerabile (zonele rurale și persoanele inactive), realizarea studiilor privind corelarea cererii cu oferta pe piața muncii și estimarea necesarului de calificări;
- măsuri de susținere a tranziției din șomaj sau inactivitate în starea de ocupare;
- îmbunătățirea cadrului legislativ și a stimulării prelungirii vieții active, consolidarea dialogului social;
- flexibilizarea cadrului legal privind relațiile de muncă în contextul implementării principiului flexisecurității;
- măsuri în domeniul migrației forței de muncă [181, p. 126];
- creșterea operativității și eficienței în corelarea mai bună a sistemului de asistență socială cu cel de ocupare;
- modernizarea sectorului agricol și extinderea activităților economice în mediul rural

(serviciile și mica industrie).

Avându-se în vedere perioada de criză care marchează primii ani ai perioadei de până la orizontul anului 2020 și efectul restrictiv în plan bugetar, se poate considera că abia începând cu anul 2014 vor putea fi luate măsuri active de ocupare din bugetul asigurărilor pentru șomaj, care până la finele perioadei să însumeze peste 2 miliarde lei. O altă sursă majoră de finanțare care se poate considera pentru aceeași perioadă, 2014-2020, este Fondul Social European pentru proiectele și acțiunile vizând creșterea ocupării forței de muncă și dezvoltării resurselor umane, în valoare previzionată pentru întregul interval de peste 8 miliarde lei.

O problemă prioritară în cadrul Uniunii Europene, dar și în cazul României reprezintă creșterea ocupării în rândul tinerilor, a reducerii șomajului pentru această grupă de populație, fiind știut că rata șomajului în cazul lor este peste medie [99, p. 171].

În statele-membre ale Uniunii Europene rata șomajului în cazurile persoanelor cu studii superioare este mai mică decât rata generală a șomajului, însă în România situația este diferită. Aceasta se datorează faptului că sistemul de educație încă nu s-a adaptat la cerințele pieței și că locurile de muncă pentru absolvenții cu studii superioare sunt insuficiente [31, p. 149].

Printre acțiunile pe termen scurt și mediu care pot stimula creșterea ocupării în cazul tinerilor se numără:

- sprijinirea pentru obținerea primului loc de muncă și începerea unei cariere prin aplicarea unor măsuri de stimulare a angajatorilor în vederea încadrării în muncă a absolvenților de învățământ;
- promovarea uceniciei la locul de muncă pentru tinerii cu un nivel scăzut de instruire și fără calificare;
- acordarea de stimulente fiscale pentru întreprinderile care utilizează contracte cu durată nedeterminată sau pentru convertirea contractelor temporare în contracte cu durată nedeterminată;
- promovarea serviciilor de informare, orientare și consiliere profesională;
- consolidarea cursurilor de formare profesională, consultanță pentru înființarea de mici afaceri;
- acordarea de sprijin pentru crearea și dezvoltarea microîntreprinderilor de tineri, urmărindu-se consolidarea antreprenoriatului în rândul tinerilor [55, p. 81];
- promovarea acțiunilor pentru integrarea pe piața muncii a tinerilor și a șomerilor tineri, care vor fi finanțate și din Fondul Social European;
- promovarea unor stagii de calitate în cadrul programelor de educație și formare profesională și/sau a programelor de ocupare a forței de muncă; promovarea de oportunități profesionale și de formare profesională pentru tineri dincolo de frontierele naționale, inclusiv

familiarizarea de timpuriu a tinerilor cu mediul de muncă.

Pe termen lung, considerăm că un impact semnificativ ar avea lansarea unor programe de investiții (minim 2% din PIB) pentru dezvoltarea de sisteme educaționale și de formare moderne care să asigure competențe-cheie și de excelență pentru economia și societatea bazată pe cunoaștere.

Măsurile privind creșterea gradului de participare și ocupare a populației au un impact major care se răsfrânge în întregul sistem economico-social. De exemplu, la nivelul anului 2013: **creșterea cu doar un punct procentual a ratei de ocupare echivala cu un spor al PIB de +1,6%** sau cu **un spor al PIB pe locuitor de +396 lei pe an** și respectiv **al venitului mediu pe persoană de aproape +13 lei pe lună sau +155 lei pe an**.

În legătură cu creșterea gradului ocupării, în România există, comparativ cu situația pe plan european, o rezervă importantă care se referă, așa cum am subliniat, la supradimensionarea, în mod convențional în statistica oficială, a populației ocupate în agricultură, în raport cu cerințele unei economii europene moderne. Acest fapt conduce la o productivitate medie la nivel național scăzută.

De aceea, considerăm că prin inițierea unor investiții și măsuri ferme orientate spre modernizarea și reducerea ponderii populației ocupate în agricultură s-ar obține beneficii importante atât în planul creșterii veniturilor individuale ale celor ocupați actualmente formal în această ramură și al creșterii gradului lor de civilizație, îndeosebi în mediul rural, cât și prin prisma productivității medii la nivel național.

Prin urmare, schimbarea structurii economiei naționale, prin reducerea ponderii agriculturii, în principal, poate fi o cale majoră în viitor pentru utilizarea eficientă a forței de muncă.

De exemplu, la nivelul anului 2013: **reducerea cu doar un punct procentual a ponderii agriculturii în populația ocupată echivala cu un spor al PIB de +1,2%** (+1,1% în 2012) sau cu **un spor al PIB pe locuitor de +280,5 lei** (+254,5 lei la nivelul lui 2012) și respectiv **a venitului mediu la nivel național de +9,2 lei pe lună** (+8,7 lei pe lună la nivelul lui 2012) sau de **+110 lei pe an** (de +104 lei pe an la nivelul lui 2012).

B) Măsuri pentru creșterea capitalului uman

Politica de formare profesională se sprijină pe următoarele considerente [165, p. 167-168]:

- permite menținerea nivelului tehnic al personalului la un grad constant de competitivitate;
- adaptează și obișnuiește oamenii, mașinile și echipamentele în scopul obținerii unui randament cât mai bun;
- încurajează efortul de muncă din partea fiecărui angajat;

- oferă posibilitatea pentru toți angajații de a cunoaște mai bine și de a respecta munca celorlalți.

În privința creșterii capitalului uman, indicatorul de bază este reprezentat de sporirea ponderii absolvenților de învățământ terțiar. În acest sens, Strategia Europa 2020 prevede, ca indicator de rezultate, ținta specifică pentru România de creștere a ponderii absolvenților de învățământ terțiar, pentru grupa de vârstă 30-34 ani, la valoarea de 26,7% (comparativ cu ținta la nivelul UE de 40%). Pentru aceasta se impune un set de măsuri, dintre care le menționăm pe următoarele:

- continuarea programelor și proiectelor din domeniul învățământului superior aflate deja în derulare și finanțate din fonduri structurale, care pot contribui la atingerea obiectivului din Strategia UE;
- sporirea calității învățământului românesc și ridicarea nivelului său în context european;
- acordarea de burse doctorale și postdoctorale;
- corelarea programelor de studii cu calificările de pe piața muncii și Cadrul European al Calificărilor;
- îmbunătățirea managementului universitar;
- introducerea registrului matricol unic, incluzând crearea și dezvoltarea bazei de date electronice pentru toți studenții la nivel național;
- organizarea școlilor doctorale;
- inițierea de studii privind monitorizarea inserției pe piața muncii a absolvenților de învățământ superior;
- creșterea cifrelor de școlarizare pentru studii universitare de licență;
- sporirea accesului la educația terțiară (prin operaționalizarea Agenției de Credite pentru Studenți);
- restructurarea învățământului superior pentru creșterea eficienței sale economice prin reducerea numărului de programe de studii și creșterea numărului de studenți cuprinși în fiecare program de studii;
- orientarea mai bună a programelor de studii spre cerințele pieței muncii.

În direcția îndeplinirii obiectivului, drept finanțare pentru programul de politici publice denumit Educația universitară și postuniversitară în România, se prevăd pentru deceniul 2011-2020 următoarele sume: aproximativ 24 milioane lei din alocații bugetare, aproximativ 31 milioane lei din veniturile provenite din alte surse decât bugetul de stat și aproximativ 2,8 milioane lei din fonduri europene nerambursabile, însă doar pentru exercițiul bugetar european până în 2013, urmând ca din noul exercițiu bugetar care va demara din anul 2014 să se atragă

alte sume.

În ceea ce privește **impactul creșterii ponderii absolvenților de învățământ superior**, conform celor expuse în capitolul anterior, dacă la nivelul lui 2020 se atinge ținta propusă, atunci în perioada acestui deceniu **contribuția capitalului uman în ritmul de creștere a PIB ar spori de la 0,335 puncte procentuale la 0,366 puncte procentuale**.

În opinia *L. Bugaian*, o economie bazată pe cunoaștere nu poate exista decât dacă producerea de cunoștințe are ca urmare exploatarea acestora în procesul economic. Dar ea nu este stocul de cunoștințe care declanșează automat economia bazată pe cunoaștere, ea aduce disponibilitatea și utilizarea eficientă a proceselor economice. Prin urmare sistemul economic va deveni mai competitiv doar în cazul în care producătorul de cunoștințe, sistemul acedemic, este capabil de a converti noile cunoștințe în înțărări pentru procesele economice [34, p. 202].

Plecând de la premisele de mai sus, autorul consideră necesară elaborarea unor politici publice, pe care le prezentăm în continuare, care să asigure atât stimularea ocupării la nivel național, cât și creșterea capitalului uman, în paralel cu sporirea eficienței economice.

C) Măsuri pentru stimularea transferului forței de muncă din agricultură

Scopul acestei politici publice este de a contribui la utilizarea mai bună a rezervei de forță de muncă existente actualmente în agricultură, în mediul rural în general, prin transferul spre ramurile neagricole și în consecință schimbarea structurii ocupării la nivel național.

În prezent, în mediul rural există o rezervă importantă de forță de muncă subutilizată. Conform datelor disponibile și estimărilor noastre, la nivelul anului 2013, balanța forței de muncă din mediul rural se prezenta astfel [83, p. 81]:

- din totalul de 9,6 milioane persoane din mediul rural (reprezentând 44,9% din populația României), populația din grupa de vârstă 15-64 ani reprezenta 64,7% (6,2 milioane persoane), comparativ cu 74,3% (8,8 milioane) în mediul urban;
- pentru aceeași grupă de vârstă, forța de muncă din mediul rural era de aproximativ 4,0 milioane persoane (adică 64,4% din totalul populației rurale din această grupă de vârstă), iar populația ocupată de 3,8 milioane persoane;
- în mediul rural însă forța de muncă mai include și circa 420 mii persoane din grupa de vârstă 65-74 ani, ocupați integral în agricultură;
- în agricultură populația ocupată era de aproape 2,8 milioane persoane, reprezentând 30,1% din totalul populației ocupate în economie la nivel național;
- rezultă că doar ceva peste 1,4 milioane persoane din mediul rural lucrau în sectoarele neagricole.

Comparativ cu țările din Uniunea Europeană, România se plasează pe ultimele locuri în privința utilizării forței de muncă din sectorul rural. Spre exemplificare prezentăm situația

diferențialului dintre ponderea mediului rural în totalul populației și a agriculturii în populația ocupată în unele țări din UE. La nivelul anilor 2009-2013, valorile celor două ponderi (în %) erau de 44,9/30,1 în România, comparativ cu 50,5/9,1 în Slovenia, 45,0/3,6 în Slovacia, 39,3/11,2 în Portugalia, 39,0/13,3 în Polonia, 38,6/11,9 în Grecia, 38,1/5,0 în Irlanda, 33,0/9,2 în Lituania, 32,5/5,3 în Austria, 31,9/4,6 în Ungaria, 31,6/3,7 în Italia; 30,5/4,0 în Estonia, 28,5/7,1 în Bulgaria, 26,5/3,1 în Cehia, 26,2/1,7 în Germania etc.

După cum se observă, în țări dezvoltate precum Austria, Italia și Germania, mediul rural continuă să reprezinte o proporție semnificativă în totalul populației, concomitent cu cote reduse ale agriculturii în populația ocupată. Se constată în aceste țări că datorită modernizării agriculturii, populația activă din mediul rural este ocupată preponderent în ramurile neagricole ale economiei.

În prezent, în România, doar 33,9% din totalul populației ocupate în mediul rural activează în sectoarele nonagricole. Se cunoaște de asemenea că în cazul forței de muncă din agricultură timpul dintr-un an calendaristic este doar parțial ocupat, iar ca ocupații predomină lucrătorii pe cont propriu (52,1%) și respectiv lucrătorii familiali neremunerați (41,6%), care de fapt semnifică practicarea așa-numitei agriculturi de subsistență.

De aceea, se poate afirma că în domeniul ocupării provocarea principală pentru România în viitor ar trebui să o reprezinte tranziția populației ocupate actualmente în mediul rural în agricultură spre sectoarele neagricole. Demonstrația necesității unei astfel de politici a fost oferită de migrația masivă în cazul unor zone rurale din România spre țările dezvoltate din Vest în căutarea de job-uri, de regulă, în sectoarele neagricole sau ca salariați în muncile agricole.

Obiectivul general al politicii publice îl reprezintă instituirea unui set de măsuri destinat stimulării angajării în ramuri neagricole, în principal dezvoltate tot în mediului rural.

Ca **obiective specifice** se pot enumera:

- organizarea de cursuri de calificare pentru persoanele ocupate actualmente în agricultură, îndeosebi pentru tineri, în meserii și profesii ce țin de sectoarele neagricole, în special în servicii [10, p. 81];
- extinderea rețelelor de infrastructură în mediul rural;
- încurajarea întreprinderilor mici și mijlocii din zonele rurale, inclusiv prin facilități fiscale;
- stimularea angajării persoanelor provenind din mediul rural;
- atragerea de fonduri europene pentru dezvoltarea afacerilor și crearea locurilor de muncă în mediul rural etc.

Beneficiarii direcți ai acestei politici publice sunt persoanele fizice care acceptă schimbarea statutului lor de agricultori (cu timp de lucru afectat de ciclul producției agricole de „subsistență”).

Impactul social al acestor măsuri se regăsește în **beneficii** cum ar fi:

- creșterea gradului de civilizație în mediul rural;
- sporirea veniturilor și stabilitatea lor pe parcursul unui an calendaristic;
- creșterea calității vieții în mediul rural etc.

Riscurile presupuse de aplicare a acestei politici publice se pot concretiza în următoarele:

- impactul posibil negativ, chiar șocul la început, al schimbărilor survenite în stilul de muncă și de viață al celor transferați din agricultura de subzistență în sectoarele neagricole și al familiilor lor;
- posibila reticență a angajatorilor de a-și muta cel puțin o parte din activitate în zonele rurale;
- insuficiența fondurilor alocate și proasta lor gestionare;
- tentația de a se sustrage de la eventualele controale pentru certificarea acordării facilităților fiscale etc. [26, p. 188].

Pentru estimarea **impactului financiar** al politicii propuse se pot avea în vedere:

- reducerea cu un punct procentual pe an a ponderii agriculturii în populația ocupată echivalează, ca valoare maximală pentru actualul deceniu, cu organizarea de cursuri de scurtă durată (în serii de câte șase luni) pentru aproximativ 34 mii de foști agricultori (ceea ce ar reveni, în medie, la aproximativ 800 cursanți pe județ);
- sporul PIB datorită reducerii cu un punct procentual pe an a ponderii agriculturii în populația ocupată echivalează, pe ansamblul deceniului actual, cu aproximativ 70 miliarde lei (prețuri constante 2010), putând fi considerat, la modul general, drept contribuția autofinanțării la politica respectivă.

Ar mai trebui precizat că aplicarea acestei politici publice presupune integrarea sa într-o veritabilă strategie de transformare a mediului rural, concepută de specialiști și acceptată de decidenții politici.

D) Măsuri pentru reducerea șomajului în rândul tinerilor

Scopul acestei politici publice este de a contribui la reducerea numărului șomerilor din populația tânără, cu vârsta între 15 și 24 de ani.

Referitor la populația tânără din România, în ultimele două decenii se înregistrează în paralel următoarele două tendințe: scăderea ponderii populației cu vârsta între 15 și 24 de ani în totalul populației (de la 16,6% în 1990, la 16,1% în 2000 și la doar 13,6% în 2013) și respectiv creșterea numărului șomerilor în această grupă de populație.

În prezent, tineretul este unul dintre grupurile vulnerabile ale populației, deși ar trebui considerat drept una din resursele fundamentale pentru viitor, în condițiile accentuării în ansamblu a fenomenului îmbătrânirii.

La nivelul anului 2013, rata șomajului în rândul tinerilor în România era de 22,1%, cu un

punct procentual peste media europeană. În UE, cele mai mici rate se înregistrau în țări precum Olanda, Austria și Germania (între 8,7% și 9,9%), iar cele mai mari în Grecia, țările baltice, Slovacia și Spania (între 32,9% și 41,6%).

Îndeosebi, începând cu debutul crizei economice, șomajul în rândul tinerilor tinde a se focaliza în grupul celor cu școală, care au terminat o instituție școlară și nu-și găsesc de lucru (așa-numitul fenomen al capcanei șomajului).

De aceea, se poate afirma că în domeniul ocupării, reducerea șomajului în rândul tinerilor ar trebui să reprezinte o prioritate. Demonstrația necesității unei astfel de politici a fost oferită de migrația semnificativă a forței de muncă tinere din România spre țările dezvoltate din Vest în căutarea de job-uri bine remunerate, comparativ cu nivelul salarizării pe plan intern.

Obiectivul general al politicii publice îl reprezintă instituirea unui set de măsuri destinat stimulării angajării tinerilor și reducerii ratei șomajului în rândul acestora.

Ca **obiective specifice** se pot enumera:

- organizarea de cursuri de calificare de scurtă durată pentru tineri, în concordanță cu cererea de pe piața muncii;
- includerea tinerilor în programele de reconversie profesională;
- încurajarea întreprinderilor mici și mijlocii pentru angajarea de tineri, inclusiv prin facilități fiscale;
- stimularea angajării persoanelor tinere, cu accent pe cei provenind din mediul rural;
- atragerea de fonduri europene pentru dezvoltarea de afaceri și crearea locurilor de muncă pentru tineri etc.

Beneficiarii direcți ai acestei politici publice sunt persoanele fizice tinere care acceptă participarea la cursurile de calificare de scurtă durată sau la programele de reconversie profesională, în vederea intrării lor rapide pe piața muncii.

Impactul social al acestor măsuri se regăsește în **beneficii** cum ar fi:

- creșterea gradului de ocupare în rândul tinerilor și schimbarea statutului lor social;
- sporirea veniturilor prin trecerea la statutul de angajat și stabilitatea acestora pe parcursul unui an calendaristic;
- creșterea calității vieții pentru populația tânără etc.

Riscurile presupuse de aplicarea acestei politici publice se pot concretiza în următoarele:

- posibila neîncredere a tinerilor că prin participarea la cursuri de formare profesională de scurtă durată și la programele de reconversie vor putea ieși din șomaj;
- posibila reticență a angajatorilor în forța de muncă tânără, îndeosebi față de cei provenind din șomaj [38, p. 121];
- insuficiența fondurilor alocate măsurilor dedicate reducerii șomajului în rândul tinerilor și

proasta lor gestionare;

- tentația de sustragere de la eventualele controale privind acordarea facilităților fiscale pentru angajarea tinerilor etc.

Pentru estimarea **impactului financiar** al politicii propuse se pot avea în vedere:

- reducerea cu un punct procentual a ratei șomajului în rândul tinerilor echivala la nivelul anului 2013 cu o creștere de aproape 9,4 mii persoane a ocupării (aproape +0,1%);
- deci, în ipoteza menținerii acestei cote anuale de absorbție din rândul șomerilor tineri, pentru întregul deceniu ar rezulta o creștere a ocupării cu aproximativ 94 mii persoane, ceea ce la nivelul lui 2020 ar însemna un plus de 0,6 puncte procentuale în rata ocupării totale pentru populația cu vârsta între 15-64 ani (68,6%, față de 68,0%);
- în termeni de PIB, această creștere a ocupării ca urmare a reducerii șomajului în rândul tinerilor echivalează, în ansamblul deceniului, cu un spor de cel puțin 59 miliarde lei (prețuri constante 2013), care poate fi interpretat drept contribuția autofinanțării la politica respectivă.

3.2. Aplicarea strategiilor de dezvoltare a forței de muncă în Uniunea Europeană

Parteneriatul este – așa cum am arătat peste tot – însăși esența DLO. Dar un parteneriat trebuie să aibă un scop și să se concentreze asupra unui lucru. În această secțiune finală a ghidului încercăm să oferim câteva dintre învățămintele mai generale care pot fi trase din experiența a peste două decade de acțiuni locale de succes în domeniul dezvoltării și al ocupării forței de muncă. Vom începe prin a analiza ceea ce pare să fie necesar pentru a construi și a menține un parteneriat bun și eficient, dar accentul va fi pus apoi pe modul în care eforturile de parteneriat pot fi corelate cu o strategie clară și eficientă [61, p. 117].

Nevoia de a avea un parteneriat bun și eficient. În multe țări, unde procesul decizional a fost de obicei centralizat, deciziile fiind luate de sus în jos, există uneori nevoia de a crea noi seturi de relații și competențe pentru DLO. Această subsecțiune analizează câteva dintre lucrurile pe care experiența arată că sunt necesare pentru un parteneriat eficient.

Lucrul în colaborare. Parteneriatele locale eficiente reunesc diferite perspective, abilități, resurse și rețele. Ele sunt deschise diversității și cuprind diferențe și interdependențe. Acestea sunt principii care, în timp – consolidate prin campanii de sensibilizare, formare și reflecție – sunt integrate în practica zilnică. Consensul tinde să fie obținut prin schimburi deschise, facilitate, iar conflictele sunt rezolvate în mod pozitiv, pe bază de interese personale inteligente și încercându-se să se găsească soluții avantajoase pentru toți actorii implicați.

Bună conducere. Rolul partenerului conducător la nivel instituțional este esențial pentru a asigura un mediu adecvat pentru activitățile constructive de parteneriat, ceea ce încurajează implicarea și colaborarea tuturor actorilor locali pentru a obține rezultatele dorite. Partenerul

conducător trebuie să poată demonstra o reală angajare politică în fața parteneriatului și o disponibilitate de a pune interesul general mai presus de interesul său corporativ. În unele cazuri, poate fi necesar și ca partenerul conducător să aibă capacitatea financiară necesară pentru a-și asuma responsabilitatea de a gestiona în numele parteneriatului sume mari de bani provenite din finanțări. Conducerea personală este o parte esențială a acestui proces. Conducătorii buni promovează discuții cuprinzătoare și pertinente, clarifică probleme, soluționează diferende și facilitează decizii. Alți membri ai parteneriatului, reprezentând diferite instituții și organizații, trebuie, la rândul lor, să aibă autoritatea necesară din partea organizațiilor lor respective, pentru a le permite să vorbească – și dacă e necesar să se angajeze – în numele instituției lor.

Înclinație spre rezolvarea problemelor și învățare. Experiența sugerează că un bun parteneriat este cel în care membrii împărtășesc o înclinație spre rezolvarea problemelor grație experiențelor și perspectivelor lor diferite. Scopul este de a ajunge la o strategie comună și coerentă pentru a aborda problemele prioritare prin soluții inovatoare și de a urmări modul de aplicare a strategiei respective prin realizarea obiectivelor stabilite. Cele mai bune parteneriate se concentrează pe rezultate și își pot adapta cursul de acțiune în lumina unor dovezi noi. Cele mai eficiente parteneriate sunt cele pentru învățare, capabile să stabilească sisteme clare de măsurare a performanței, învățând din observații și aplicând învățămintele la rezolvarea problemelor.

Echipă de conducere competentă. Așa cum am văzut, problemele pe care trebuie să le înfrunte parteneriatele locale sunt rareori clare și pot solicita foarte mult echipele de conducere. O echipă eficientă strânge și interpretează informații pertinente, elaborează detaliile tehnice ale strategiei, coordonează activitățile, gestionează fondurile, împarte informațiile între parteneri, monitorizează progresul și face cunoscute rezultatele. Pentru toate acestea, e nevoie de un grup competent, inteligent și experimentat de manageri și lucrători în domeniul dezvoltării. Trebuie să existe o capacitate specială de lucru într-un context cu mai multe agenții, abordând probleme locale complexe, conducând echipe cu competențe multiple și putând aborda probleme de politici la nivel local până la nivel regional, național și comunitar. Cerințele sunt foarte exigente, dar dovezile arată că există persoane capabile să facă acest lucru chiar și în situații dintre cele mai lipsite de perspective. Chiar și atunci când este creată o astfel de echipă, trebuie acordată o mare grijă gestionării relațiilor cu cei ale căror interese echipa este însărcinată să le reprezinte. În general, factorii interesați sunt reprezentați de un consiliu al parteneriatului sau echivalentul acestuia, iar existența unei relații de lucru solide între echipa de conducere și membrii consiliului poate fi decisivă pentru succesul parteneriatului. O etapă vitală pentru a obține acest lucru este în mod clar definirea rolurilor și responsabilităților fiecăruia, pentru a garanta succesul funcționării asociației [147].

Durabilitate financiară. Finanțarea este întotdeauna preocuparea majorității

parteneriatelor pentru DLO, deoarece rareori fondurile sunt suficiente pentru a realiza ceea ce doresc sau pentru a le garanta succesul pe termen lung. La nivelul UE, multe parteneriate au fost lansate sub auspiciile fondurilor UE. Totuși, acestea sunt nevoite din ce în ce mai mult să caute sprijin din surse interne (fonduri publice naționale sau regionale sau, în unele cazuri, împrumuturi sau donații RSI). Există, însă, pericolul ca ele să fie deseori obligate să se supună obiectivelor și ambițiilor finanțatorilor, în loc să răspundă nevoilor factorilor locali interesați. Una dintre provocările standard pentru parteneriat este de a încerca să medieze în mod creativ aceste presiuni conflictuale. În timp ce succesul final apare în urma concentrării pe termen lung pe misiunea parteneriatului în sine – actul creativ înseamnă obținerea oricăror fonduri posibile care să nu denatureze grav această misiune. Din nou, provocarea pentru consiliu și pentru echipa de conducere este mare. O presiune constantă este legată de obținerea de fonduri pentru a menține *forma de organizare și costurile de exploatare* ale parteneriatului. De asemenea, parteneriatele bune vor apela la toate resursele locale directe pentru sprijin. Acest sprijin poate îmbrăca multe forme: sprijin financiar de la instituții, întreprinderi și comunități locale, contribuții în natură cum ar fi utilizarea unor clădiri locale și aparținând comunității, sau acțiuni voluntare la nivel local (aport sub formă de lucru manual). Într-un mod mai puțin vizibil, dar la fel de important, parteneriatele locale generează noi resurse și oportunități prin deschiderea accesului la rețelele de întreprinderi, servicii și fonduri comerciale.

Formatul parteneriatului. Forma pe care o va îmbrăca parteneriatul va depinde, așa cum am arătat deja, de posibilitățile disponibile. Pot fi implicate o varietate de lucruri – ce permite legea, ce oferă cadrul de politici naționale, ce spațiu le poate crea structura de guvernare locală și așa mai departe. Este imposibil să se prezinte condițiile prescriptive din exterior. Din nou, tot ce se poate oferi reprezintă câteva învățăminte generale din experiența anterioară. Acestea duc la o serie de *factori principali de succes*, după cum urmează:

Parteneriatele de succes tind să aibă:

- a) un *mandat comun* și un sentiment al obiectivului comun care îi unește pe membri, indiferent de responsabilitățile lor individuale sau sectoriale;
- b) un *acord de parteneriat* care întărește încrederea și responsabilitatea, drepturile și obligațiile fiind împărțite clar între parteneri;
- c) o *structură oficială*, fie sub forma unei entități juridice distincte (cum ar fi societatea cu răspundere limitată sau organizația neguvernamentală), fie sub forma unei asociații mai libere de parteneri (conform legii) pentru a avea un statut recunoscut.

Un parteneriat eficient și care să funcționeze bine rareori va rezulta dintr-un set de instrucțiuni despre cum trebuie „creat” unul. Ce se întâmplă de obicei este că persoane și grupuri pot să se reunească pentru a discuta pe marginea unei probleme importante pentru ei, încercând

să găsească o soluție. Prin urmare, crearea parteneriatelor și elaborarea strategiilor nu sunt liniare și secvențiale, așa cum se reprezintă aici. Ele sunt strâns interconectate. Ce vom analiza acum sunt câteva concluzii esențiale legate de elementele unei bune strategii. Le prezentăm ca pe o succesiune în jurul unora dintre *factorii principali ai succesului* strategiei locale de dezvoltare a ocupării forței de muncă:

- cunoașterea zonei și a pieței muncii locale;
- elaborarea unei strategii cuprinzătoare și integrate;
- proiectarea unor acțiuni specifice;
- punerea în aplicare a strategiei;
- analizarea progresului și tragerea învățămintelor;
- promovarea succesului, crearea de rețele și integrarea.

Cunoașterea zonei și a pieței muncii locale. Experiența de până acum a arătat că cele mai eficiente parteneriate locale pentru ocuparea forței de muncă sunt cele care pot să facă două lucruri: I) să manifeste o bună înțelegere a condițiilor locale și II) să aibă idei creative despre cum pot fi soluționate problemele întâlnite. Strângerea și interpretarea dovezilor privind aspectele legate de ocuparea forței de muncă și de piața muncii constituie, astfel, o sarcină esențială pentru DLO și presupun calități speciale. De obicei, guvernele naționale publică informații despre tendințele generale în materie de ocupare, precum și informații statistice detaliate, dar acestea rareori reflectă situația la nivel local. Sunt esențiale informațiile suplimentare la nivel local pentru a înțelege gama și natura provocărilor locale și aici DLO poate contribui decisiv la ajustarea politicilor naționale și regionale. Acest lucru înseamnă, în general, că datele locale trebuie colectate cât mai sistematic și mai riguros posibil, în limita resurselor.

Metodele de obținere a informațiilor despre situația locală variază deseori foarte mult. Uneori poate fi necesar să se lanseze o nouă cercetare, dar, cu excepția acesteia, sunt multe lucruri pe care partenerii le pot face ei înșiși. Un punct de pornire ar fi o cercetare documentară de bază – trecând în revistă strategii anterioare, rapoarte locale, rapoarte anuale, rapoarte din mass-media locală și așa mai departe, apoi făcând o sinteză a acestora. Se poate face o cercetare locală mai activă, efectuând studii, organizând focus-grupuri sau pur și simplu discutând cu persoane importante pentru a obține păreri calitative asupra situației locale. În limbaj de marketing, multe din informațiile necesare probabil sunt deja în dulapul cu fișiere.

De obicei, parteneriatele locale pentru dezvoltarea ocupării forței de muncă tind să colecteze informații despre oricare dintre sau toate subiectele de mai jos:

- nivelurile de ocupare, șomaj și inactivitatea economică;
- caracteristicile persoanelor ocupate și ale șomerilor (vârstă, niveluri de competențe, locație etc.);

- competențele de care au nevoie angajatorii locali (plus locurile de muncă vacante);
- competențele disponibile în cadrul forței de muncă locale – principalele ocupații;
- principalele sectoare economice;
- egalitatea între sexe;
- demografia;
- caracteristicile și nevoile grupurilor dezavantajate;
- tendințele socioeconomice mai largi;
- tendințele viitoare economice și privind ocuparea forței de muncă.

O metodă utilă pentru ca parteneriatele să înceapă cu dreptul este să arate populației locale că poate contribui la obținerea unei perspective sistematice asupra necesităților pentru a sprijini dezvoltarea. În acest fel, poate fi implicată populația, se poate ajunge la noi tipuri de discuții – să spunem între școli și întreprinderi sau între persoanele în vârstă și furnizorii de servicii – și se pot identifica situații în care învățarea, formarea și dialogul pot fi utile. Dacă se acordă atenția cuvenită, colectarea de informații la nivel local nu ar fi un eveniment singular, ci unul care ar avea loc tot timpul - implicând din ce în ce mai mulți actori [3, p. 91].

Elaborarea unei strategii cuprinzătoare și integrate. Pentru majoritatea parteneriatelor locale, rezultatul inevitabil al etapei de evaluare a nevoilor îl constituie o listă lungă de probleme și puține soluții ușoare. Definirea problemelor, apoi găsirea unor idei bune și, în fine, planificarea de acțiuni practice, testate, fac parte dintr-un proces de lungă durată și constituie însăși esența elaborării strategiei. Cealaltă caracteristică a unei strategii reale este alegerea opțiunilor – ce este mai important, ce sperăm cel mai mult că putem rezolva și ce etapă urmează. De obicei, provocarea o constituie trecerea de la confuzie la claritate, de la conflict la consens. Există multe instrumente care vin în ajutor („analiza în sistem arbore de probleme”, analiza SWOT etc.), însă nimic nu poate înlocui un real angajament din partea tuturor pentru a lua măsuri active în vederea rezolvării unei probleme.

Analizând experiența parteneriatelor pentru DLO, par să existe trei tipuri de activități care sunt incluse în majoritatea strategiilor:

- acțiuni asumate direct de parteneriatul în sine;
- acțiuni menite să fie asumate de grupurile beneficiare locale;
- acțiuni care să influențeze politicile publice (lobby).

De asemenea, o serie de principii tind să apară în mod regulat și pot fi folosite ca o listă de control.

Există nenumărate exemple de strategii în materie de parteneriate locale, dar mai jos vom oferi unul din Regatul Unit, care evidențiază foarte clar strategia pe termen lung și politicile bine stabilite de angajare a comunității.

Inițiativa privind orașele-târguri și orașele de coastă (regiunea Sud-Vest, Anglia).

Inițiativa privind orașele-târguri și orașele de coastă reprezintă un program inovator de regenerare condus la nivel de comunitate pentru 75 de orașe-târguri și orașe de coastă în toată regiunea Sud-Vest din Anglia. În fiecare oraș, un parteneriat alcătuit din populația locală consultă comunitatea, după care elaborează un plan strategic comunitar pe termen lung care să acopere perspectivele viitoare sociale, economice, culturale și de mediu ale orașelor și zonelor rurale înconjurătoare respective. Un element esențial al programului îl constituie sprijinul oferit de Asociația orașelor-târguri și orașelor de coastă - *Market and Coastal Towns Association* (MCTA), o organizație independentă, dar finanțată din bani publici. MCTA sprijină parteneriatele să-și dezvolte capacitatea:

- de a elabora planuri pentru a acoperi toate aspectele viitoare ale vieții comunității din orașele și zonele rurale înconjurătoare respective;
- a-și dezvolta competențele și capacitatea organizațională de a fi parteneri eficienți;
- a împărtăși bune practici;
- a învăța din experiența locală, regională, națională și internațională;
- a asigura finanțare și asistență profesională.

Proiectarea și aplicarea unor acțiuni specifice

a) *De la strategie la acțiune.* Având stabilite prioritățile sale strategice, orice parteneriat trebuie să efectueze sarcina, deseori mai provocatoare, de a alege acțiunile practice pe care dorește să le pună în aplicare la nivel local. Încă o dată se pune problema echilibrului. Unii vor trebui să se axeze pe realizarea obiectivelor impuse de diferiți finanțatori, în timp ce alții vor trebui să răspundă nevoilor locale.

Din nou, tipurile de acțiuni care tind să rezulte vor depinde foarte mult de împrejurările speciale dintr-un anumit loc. În această secțiune am încercat să concentrăm atenția spre elaborarea strategiilor, planificarea acțiunilor și punerea lor în aplicare, deși sunt etape singulare ce trebuie urmate în ordine. Adevărul este că rareori se întâmplă acest lucru într-un parteneriat care funcționează bine. Strategia declarată va fi condiționată de acțiunile posibile și fezabile pe care sponsorii le au în minte în primul rând. Elaborarea strategiilor și planificarea acțiunilor fac parte din același proces, fiecare încercând să „relaționeze” cu celălalt. Documentele strategice care nu țin cont de etapa punerii în aplicare la final tind să devină simple materiale de bibliotecă.

b) *Planificarea acțiunilor și a operațiunilor.* Acțiunile trebuie nu doar să fie proiectate, ci și planificate. Aici intervin resursele financiare, umane și legate de timp. De exemplu, poate că parteneriatul s-a decis să se concentreze pe tinerii care părăsesc școala timpuriu, ca problemă prioritară, și își propune să proiecteze o acțiune care să încurajeze grupul vizat din zona locală să dobândească competențe și calificări pentru viața personală și viața profesională. Planificarea

implică următoarele: Ce își propune parteneriatul să realizeze? Cum se încadrează acest obiectiv în scopul global al strategiei? Alte instituții fac și ele ceva asemănător? Cine sunt instituțiile partenere? Ce fel de expertiză este necesară? Cum se va lua contactul cu grupul vizat? Cum vor fi realizate acțiunile – direct de parteneriat sau subcontractate unui grup mai specializat? Pe ce perioadă de timp? Ce sumă de bani poate fi alocată acestei acțiuni? Cum va fi făcută publică? Va fi nevoie de un proiect-pilot? Toate aceste întrebări și multe altele, adunate și codificate, alcătuiesc planul de acțiune sau planul operațional. Dacă elementele unui asemenea plan sunt neclare, una dintre metodele practicate cel mai des pentru a pune lucrurile în mișcare este lansarea unui proiect-pilot pentru a ajusta mai întâi procesul operațional [44, p. 76].

c) *Analizarea progresului și tragerea învățămintelor.* Monitorizarea și analiza constantă a acțiunilor pe măsură ce acestea avansează constituie o caracteristică a tuturor proiectelor bune.

Acest lucru ajută parteneriatele:

- să clarifice „punctul de pornire” și să permită comparații și schimbări permanente;
- să identifice problemele suficient de timpuriu pentru a le rezolva;
- să demonstreze progresul și rezultatele unui plan de acțiune;
- să identifice bune practici pe care să le împărtășească cu alții;
- să evidențieze noi provocări și oportunități care necesită cercetări și acțiuni suplimentare.

Alegerea indicatorilor de performanță. Acest tip de analizare, monitorizare și evaluare este posibil numai dacă s-a analizat clar ce indicatori trebuie aleși. Cu ajutorul indicatorilor trebuie să se identifice realizările efective pe fondul obiectivelor prestabilite. Indicatorii pot viza numai evaluarea progresului – „am efectuat acest lucru la timp?”, de exemplu, dar și evaluarea rezultatelor – „câte locuri de muncă au fost create sau câte persoane au fost instruite?”, „ce impact a avut asupra ocupării forței de muncă locale sau asupra activității economice?”. Unii dintre aceștia sunt mai ușor de proiectat și de pus în aplicare decât alții, așa încât testul de bază ar fi ce este mai relevant și ce poate fi măsurat cel mai bine de parteneriatul în sine. Alegerea finală ar trebui să includă indicatori „cantitativi” și „calitativi”.

Monitorizarea. Indicatorii fiind aleși, monitorizarea este un proces permanent, care are loc pe tot parcursul procesului de punere în aplicare. Acest proces urmărește:

- să permită parteneriatului să prevadă dacă își realizează obiectivele și dacă avansează conform planului;
- să ajute la analiza și verificarea continuă a performanței;
- să țină parteneriatul la curent cu problemele care apar;
- să răspundă nevoilor de informare ale finanțatorilor și ale altor factori interesați.

Învățămintele importante pe care le-au tras parteneriatele locale au fost că sistemele de monitorizare trebuie să fie simple și să colecteze numai date esențiale. Ideal ar fi ca informațiile

locale să fie introduse cu ușurință în serii de date care se colectează la nivel regional și național. În acest fel, impactul acțiunilor luate la nivel local poate fi adăugat pentru a vedea care este *per ansamblu* efectul combinat al acestora. De asemenea, dimensiunea locală poate fi desprinsă de efectele acțiunilor luate la alte niveluri pentru a vedea cât de semnificative sunt acțiunile la nivel local.

Cele mai ușoare lucruri care se pot aduna sunt cele provenite sistematic din operațiile zilnice. În mod invariabil, acestea ar fi:

a) *intrările* – resurse, cum ar fi timpul și banii alocați unor operațiuni date, care de obicei fac parte din practica contabilă normală și pot fi plasate într-un interval de timp, arătând ce a intrat și când.

La fel de vitale, dar mult mai dificil de evaluat sunt:

b) *ieșirile* – indicatorii (precum cei despre care tocmai am discutat) care măsoară ce s-a realizat pe fondul intrărilor reprezentând timpul și banii alocați în timp, aceștia ajută la evaluarea progresului în raport cu obiectivele planului de acțiune.

Reunind intrările și ieșirile, un parteneriat poate să afirme lucruri valoroase, cum ar fi, de pildă „cât de eficienți suntem?” (cost unitar sau ieșire pe unitate de intrare); „ce acțiuni asigură un raport calitate-preț mai bun?” (comparații ale eficienței în cadrul unor acțiuni diferite); „cum ne comparăm cu alții?” (cost unitar – comparații cu alții pentru aceeași activitate) și așa mai departe [121, p. 139].

Evaluarea. Monitorizarea merge mână în mână cu evaluarea. Evaluarea tinde să pună întrebări de genul „ce funcționează?”; „funcționează acest lucru?”; „ce funcționează pentru cine în ce împrejurări?” și așa mai departe. Se poate afla la începutul unui proces; „va funcționa acest lucru?”; la mijloc „funcționează acest lucru?”; sau la sfârșit „a funcționat acest lucru?”.

Realizarea unor tipuri de evaluare poate fi costisitoare și trebuie să fie proporțională cu gama activităților și bugetul general al parteneriatului. Dar este întotdeauna bine să se găsească modalități de a pune întrebările prezentate mai sus, chiar dacă metodele sunt sofisticate. De exemplu, un fel de „evaluare prealabilă” (sau ex-ante) poate fi foarte utilă pentru testarea coerenței și a fezabilității acțiunilor planificate *înainte* ca resursele să fie folosite. O bună evaluare prealabilă ar trebui să testeze coerența logică și strategică dintre acțiunile propuse și obiectivele declarate. De asemenea, ar trebui să permită o evaluare mai obiectivă a practicabilității strategiei și a fiecăreia dintre acțiuni. O evaluare intermediară are o valoare specială, oferind parteneriatului câteva „rezultate la pauză”.

O evaluare finală (sau ex-post) tinde să fie una solicitată mai mult de un finanțator decât de parteneriatul în sine (presupunând că totul merge conform planului). Aceasta poate îmbrăca două forme (de obicei în combinație): evaluarea *de sinteză* care oferă răspunsuri clare la întrebări

precum „a funcționat bine acest lucru?” la finalul unei perioade date; evaluarea *formativă* care se referă mai puțin la judecăți concrete, cât la experiența dobândită. Ambele au metodologii larg recunoscute și deși sunt deseori efectuate de agenți externi, nimic nu împiedică cele mai bune parteneriate să fie propriii lor evaluatori.

Promovarea succesului. Dacă procesul de monitorizare și evaluare nu face nimic altceva, poate fi mijlocul cel mai puternic de a transmite mesaje de succes unui public larg.

Publicitatea este o cerință esențială pentru a ține la curent publicul și alți factori interesați cu activitatea și realizările parteneriatului, menținând astfel un important sprijin public și politic. Publicitatea prin intermediul mass-media este importantă pentru a încuraja persoanele particulare să profite de noi oportunități de formare sau întreprinderile să folosească noi servicii de asistență. De asemenea, poate fi solicitată de finanțatori, care doresc o recunoaștere publică a sprijinului lor financiar. De exemplu, proiectele care primesc finanțare europeană trebuie să afișeze logo-ul respectiv în mod proeminent.

Diseminarea rezultatelor prin intermediul unor rețele organizaționale este esențială pentru răspândirea inovației și a unor noi abordări în domeniul DLO. Rețelele oferă parteneriatelor ocazia de a învăța unele de la altele pe baza experienței împărtășite, contribuind la îmbunătățirea calității, a relevanței și a eficienței noilor produse și procese. Rețelele create în urma unor inițiative comunitare, cum ar fi EQUAL sau Leader, asigură o platformă valoroasă pentru diseminare și învățare comună la scară largă.

Integrarea realizărilor parteneriatului în dispoziții sau practici regulate trebuie să fie un obiectiv vital. Factorii de decizie și finanțatorii la toate nivelurile sunt principalii actori care garantează realizarea acestui lucru, prin adoptarea unor noi metode de a aborda o problemă. Grație acestui lucru, politicile la nivel comunitar, național și regional pot ține cont de învățămintele trase la nivel local. De asemenea, integrarea poate garanta că parteneriatele sunt finanțate durabil, pe termen lung, în cadrul unor programe comunitare, naționale sau regionale.

Dezvoltarea locală a ocupării forței de muncă începe de la ideea că acțiunile luate la nivel local pot adăuga o valoare distinctă nu doar pentru cadrul local în sine, ci și pentru dezvoltarea generală la nivel regional și național. Printre alte lucruri, DLO oferă:

- o sursă de creativitate suplimentară grație în principal abordării sale „de jos în sus”. Noi idei, informații din interior, resurse și energie pot fi adăugate la cele ale unor actori de la alte niveluri, atunci când e vorba de abordarea unor probleme esențiale la nivel național în materie de ocupare și dezvoltare;
- un instrument politic dovedit, care poate fi decisiv pentru abordarea multiplelor bariere greu accesibile pe care le întâlnesc grupurile în calea accesului la piața muncii salariale;
- o modalitate de a crea noi forme de parteneriat în comunitățile locale care, integrate

corespunzător în sistemul de politici, pot fi utile pentru a face față unei piețe complexe, aflate într-o schimbare rapidă și impactului acesteia asupra sistemului socioeconomic la nivel local;

- o oportunitate de a elabora strategii la nivel local care să permită populației și instituțiilor locale să contribuie în mod direct la rezolvarea nevoilor proprii și ale localității din care fac parte.

Importanța transmiterii mesajului. Iată câteva argumente puternice pentru promovarea dezvoltării locale a ocupării forței de muncă:

- DLO este o componentă a unui sistem de guvernare la mai multe niveluri care evoluează în mod natural, contribuind, împreună cu nivelul regional/național la modernizarea economiei și a societății (nu este un nou strat administrativ);

- chiar și având la dispoziție structuri simple pentru a lucra în parteneriat cu alte organe ale administrației publice (cum ar fi, de exemplu, ANOFM), parteneriatele locale pot aduce rapid o contribuție reală la elaborarea și gestionarea politicii locale privind piața muncii – precum și la punerea în practică.

Importanța structurilor de sprijin. Adunate împreună, toate efectele DLO pot contribui în mod substanțial la politica națională generală în materie de dezvoltare a ocupării forței de muncă. Sprijinul autorităților naționale și/sau regionale este vital, dacă se dorește ca impactul DLO să fie suficient de mare pentru a produce schimbarea dorită. Structurile de sprijin trebuie să găsească o modalitate de a face două lucruri în același timp:

- să creeze suficient spațiu și flexibilitate în sistem pentru demararea DLO și să se asigure de rolul continuu al acesteia. (Proiectele sprijinite prin fondurile structurale au constituit cel mai vizibil mod de a face acest lucru, însă deseori identificarea rolului continuu pentru integrare s-a dovedit a fi mai dificilă);

- să includă DLO în cadre instituționale și de politici naționale, cum sunt Pactele teritoriale pentru ocuparea forței de muncă din Austria și Catalonia, Strategiile în materie de parteneriate locale din Anglia și Pabal și Parteneriatele locale din Irlanda.

Una dintre provocările DLO pentru autoritățile centrale este că indiferent cum arată acest sistem, el trebuie să beneficieze de un important sprijin politic și trebuie să îndeplinească condițiile necesare de responsabilitate și reglementare la nivel central. Unul dintre cele mai bune rezultate pe termen lung sunt factorii de decizie la nivel național care au devenit suficient de convingși pentru a gestiona parteneriatele locale de la distanță, lăsându-le acestora destulă libertate de inovare și flexibilitate. Cu toate acestea, experiența arată că nu există un model simplu care să funcționeze peste tot. Sarcina acestui ghid a fost de a arăta că DLO poate fi un instrument politic de succes și cum pot parteneriatele pentru DLO să funcționeze în mod optim, însă este clar că proiectarea detaliată a structurilor de sprijin la nivel național trebuie să cadă în

sarcina fiecărui stat-membru. Odată stabilită și integrată corespunzător în structurile de sprijin destinate să răspundă circumstanțelor naționale, dezvoltarea locală a ocupării forței de muncă poate fi un puternic instrument politic pentru orice stat-membru. Exemplele din ultimele două decade arată că DLO este o componentă esențială a eforturilor de îndeplinire a obiectivelor Strategiei europene pentru ocuparea forței de muncă și Agendei de la Lisabona.

3.4. Concluzii la capitolul 3

Atât problematica vastă și complexă a procesului de migrație în Uniunea Europeană, cât și măsurile întreprinse de autorități privind stimularea ocupării și creșterii capitalului uman a permis a concluziona următoarele:

1. De câțiva ani există o relație interactivă între Strategia de la Lisabona a Uniunii Europene și secțiunea care se referă la ocuparea forței de muncă, pe de o parte, și actorii la nivel local, pe de altă parte, pentru ca strategia să devină o realitate. Dezvoltarea locală a ocupării forței de muncă este în mod clar importantă pentru comunitățile regionale și locale, iar obiectivele Uniunii Europene privind ocuparea forței de muncă nu pot fi atinse fără implicarea activă a actorilor la nivel local și regional.

2. În ultimii ani, Comisia Europeană a sprijinit o serie de proiecte pentru a încuraja dezvoltarea locală a ocupării forței de muncă. Unul dintre acestea a fost un studiu din 2006 care a avut drept scop evaluarea stadiului dezvoltării locale în noile state-membre (cele care au aderat în 2004 și ulterior) și care a scos în evidență problemele cu care s-au confruntat reprezentanții locali din aceste țări. În urma acestui studiu s-a născut ideea elaborării unui „ghid” privind dezvoltarea locală pentru fiecare din noile state-membre.

3. Crearea, în cadrul comunităților locale, a unor parteneriate integrate cuprinzând mai mulți factori interesați și având ca scop stimularea unei abordări dedicate strategiilor locale de dezvoltare economică și de ocupare a forței de muncă face parte în prezent dintr-un curent dominant din vechile state-membre. Recent, Comisia a pus accentul pe încurajarea unei participări mai largi a sectorului privat, apelând la simțul responsabilității sociale a întreprinderilor pentru ca acestea să participe la prosperitatea comunităților locale din care fac parte. Transferul de cunoștințe și schimbul de bune practici sunt domenii de care vor beneficia noile state membre și pentru abordarea cărora prezentul ghid vine în ajutor, între altele pentru ca noile state-membre să dispună de know-how-ul necesar unei aplicări optime a fondurilor structurale comunitare (în special a Fondului Social European).

4. Comisia promovează și alte politici pentru a încuraja actorii locali. Flexicuritatea este un concept prin care perioada contractuală și timpul de lucru sunt făcute mai flexibile, sistemele moderne de asigurări sociale asigură un înalt nivel al ocupării forței de muncă, iar politicile

active de pe piața muncii și învățarea de-a lungul vieții cooperează și ele. Este important ca aceste aspecte legate de organizarea muncii și relațiile de muncă să fie făcute cunoscute la nivel local.

5. Efectele globalizării, schimbările tehnologice care au loc cu viteză permanentă și implicațiile îmbătrânirii populației au încurajat Comisia să lanseze o inițiativă privind noi competențe pentru noi locuri de muncă. Abordând problema penuriei de mână de lucru calificată sau a decalajelor dintre cererea și oferta de competențe și îmbunătățindu-și capacitatea de evaluare și anticipare a competențelor, Comisia dorește să sprijine comunitățile locale să înfrunte noi provocări, de exemplu în domeniul „locurilor de muncă verzi”. Presiunile recesiunii fac cu atât mai important acest imperativ.

6. Acțiunile la nivel local și-au câștigat locul de drept în mijlocul politicilor pe măsură ce tot mai mulți actori locali se implică nu numai în punerea în practică, dar și în proiectarea și elaborarea politicilor de incluziune și de creare de noi locuri de muncă. Scopul prezentului ghid este să încurajeze și să permită implicarea mai multor persoane și organizații.

7. Totodată, promovarea unor politici publice bazate pe cercetări prealabile, riguros fundamentate, reprezintă un element esențial în furnizarea unor rezultate de calitate și cu impact pozitiv asupra vieții cetățenilor. Institutul European din România, în calitatea sa de instituție publică cu atribuții în sprijinirea formulării și aplicării politicilor Guvernului, a continuat și în perioada 2012-2013 programul de cercetare-dezvoltare dedicat *Studiilor de strategie și politici (Strategy and Policy Studies – SPOS)*. Programul SPOS își propune să sprijine fundamentarea și punerea în aplicare a politicilor Guvernului României în domeniul afacerilor europene prin oferirea de informații și soluții alternative decidenților politici.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Investigațiile științifice efectuate au permis formularea următoarelor **concluzii**:

1. La etapa contemporană, un rol important în dezvoltarea economiei mondiale și a relațiilor economice interaționale îl are migrația internațională a forței de muncă, care a devenit un fenomen global, afectând aproape toate statele lumii, fie în calitate de stat de origine, tranziție sau destinație. Una din componentele acestui proces este cooperarea internațională cu efecte dintre cele mai pozitive: restructurarea diviziunii mondiale a muncii, stabilitate și raporturi economice internaționale, dezvoltarea înțelegerii și colaborării între popoare.

2. De și în literatura de specialitate există un șir de lucrări pe problemele migrației populației, considerăm oportun efectuarea unor studii complexe privind relațiile interstatale în domeniul migrației forței de muncă; trasarea măsurilor ce ar conduce la ameliorarea situației în acest domeniu.

3. Migrarea interstatală a populației și forței de muncă apare în cazul existenței unui contrast esențial între nivelul dezvoltării economice și sociale și ritmul creșterii demografice naturale în țările care primesc și oferă forță de muncă. Centrele geografice principale de imigrațiune sunt țările cele mai dezvoltate – SUA, Canada, Australia, majoritatea țărilor din Europa Occidentală, precum și țările cu venituri mari de la realizarea petrolului și care cunosc o creștere economică de amploare (Arabia Saudită, Bahrein, Kuweit și Emiratele Arabe Unite etc.).

4. Conform prognozelor ONU, numărul populației în regiunile mai slab dezvoltate ale lumii în viitorii 50 de ani va spori de 1,5 ori și este puțin probabil ca ea să fie absorbită suficient de economia lor. Iar în regiunile dezvoltate, numărul populației se va reduce, îndeosebi, în Europa, ponderea căreia în numărul total pe glob în anii 2000-2050 se va reduce de la 12 la 7%..

5. Calitatea vieții care stă la baza proceselor interstatale, emigrație–imigrație a populației, este determinată de un șir de factori: venitul populației; nivelul de asigurare al populației cu spațiu locativ; accesul la studii, la ocrotirea sănătății; mediul ecologic, social, politic etc. Migrația forței de muncă se manifestă în mai multe forme: migrație permanentă; migranți ilegali, tehnno-științifici și frontalieri.

Cauza principală a migrației în România o reprezintă existența decalajelor economice în comparație cu țările dezvoltate, care îi determină pe indivizi să caute peste hotare locuri de muncă mai bine plătite, în speranța obținerii unor câștiguri mai mari.

6. Migrația are un rol important în transformările sociale contemporane cu implicații economice, sociale și politice. Este atât un rezultat al schimbărilor globale, dar și o forță pentru viitoarele schimbări atât în statele de origine, cât și în cele primitoare. Accesul la piețele forței de muncă din statele-membre ale UE presupune dreptul la egalitate de tratament în ceea ce privește condițiile de muncă, precum și dreptul la integrare socială, economică și

culturală a lucrătorului migrant și a familiei acestuia în țara-gazdă.

7. Concluzionăm că la nivel internațional migrația forței de muncă este un fenomen cu mare potențial în primul rând pentru dezvoltarea statelor în curs de dezvoltare. Tendințele migrației din România și din Republica Moldova conduc la creșterea fluxurilor forței de muncă spre spațiul UE; o migrație preponderent temporară, pentru muncă, comparativ cu cea permanentă; se va diminua migrația ilegală sau necontrolată în favoarea celei legale care asigură o mai mare siguranță a câștigurilor și protecției sociale a muncitorilor.

8. Problema ocupării forței de muncă este o componentă a mecanismului de funcționare al pieței muncii caracterizată printr-o stare de echilibru sau dezechilibru, de aceea ea necesită o atenție deosebită din partea organelor de decizie.

9. În prezent, România are un sistem bine pus la punct de strategii, politici, planuri de măsuri pentru administrarea fenomenului migraționist, dar provocarea cea mai mare, reală apare atunci când acestea trebuie transpuse în practică. În această direcție trebuie asigurat un management modern, performant, care să asigure cea mai bună utilizare a resurselor umane și materiale alocate acestui proces. De aceea, autorul a argumentat o serie de recomandări și propuneri ce vizează îmbunătățirea politicii și practicii în domeniul migrației în România, pornind de la starea de fapt existentă.

Din punct de vedere *legislativ*, România a transpus în întregime *acquis-ul* comunitar în domeniul migrației. Însă trebuie avut în vedere că în prezent au loc schimbări de politici migraționiste la nivel european cu tendința spre o mai mare deschidere, de atragere a forței de muncă din țările terțe. Aceste schimbări de politici atrag noi directive ale căror cerințe trebuie transpuse la nivel național. România va trebui să continue alinierea permanentă la politicile și legislația europeană în domeniul migrației, care în prezent cunoaște o dinamică mai puternică.

În România există un *cadru instituțional* complex, dar foarte fragmentat care a condus la deficiențe în comunicarea dintre instituțiile responsabile de migrație și chiar dintre departamentele din cadrul aceleiași instituții, care au competențe diferite în domeniul migrației. Apare astfel necesitatea unei mai bune cooperări, coordonări și informări intra- și interinstituționale în gestionarea procesului migraționist.

Reieșind din cercetările științifice efectuate, sunt propuse următoarele **recomandări**:

1. S-a constatat că există un număr ridicat de *organizații nonguvernamentale* care se implică în aspectele legate de migrație (în special în ceea ce privește azilul). O mai bună *cooperare* a instituțiilor statului cu astfel de organizații ar contribui la o mai bună gestionare a fenomenului migrației.

2. Crearea, în cadrul *comunităților locale*, a unor parteneriate integrate cuprinzând mai mulți factori interesați și având ca scop stimularea unei abordări dedicate strategiilor locale de

dezvoltare economică și de ocupare a forței de muncă care face parte în prezent dintr-un curent dominant din vechile state-membre.

3. Programele privind asigurarea de *locuri de muncă* trebuie să se bazeze pe cunoașterea exactă a potențialului economic existent atât la nivel general, cât și pe fiecare sector de activitate, pe ramuri și subramuri, precum și în profil teritorial. Acestea trebuie corelate cu elementele ce țin de dinamica populației active, a celei ocupate, de structura ei pe medii, vârstă, ocupații profesionale, sex.

4. Din *perspectivă financiară*, este necesară *administrarea eficientă, rațională a fondurilor alocate pentru gestionarea migrației* din surse interne și externe, în primul rând din fondurile europene. Într-o serie de cazuri se impune, pe lângă creșterea capacității de absorbție a fondurilor alocate pentru solidaritatea și managementul fluxurilor migratorii, regândirea alocărilor, mai precis pentru solicitanții de azil, refugiați, pentru returnare, securizarea frontierelor, integrare. Aceste măsuri trebuie însoțite în plan administrativ de preocupările pentru pregătirea personalului, capacitatea de a identifica nevoile reale, de a elabora proiecte viabile.

5. În condițiile *crizei economice mondiale*, fenomenul controlat al mobilității forței de muncă, indiferent de forma sub care apare, ar putea fi o soluție de acoperire a deficitului de cont curent pentru țările de origine, iar limitarea excesivă a acestui fenomen nefăcând decât să adâncească și mai mult deficitul economic al unui stat.

6. În actualul context european legat de migrație și problemele pe care le întâmpină lucrătorii români, România ar trebui să-și facă cunoscută cât mai viguros poziția și să militeze pentru *schimbarea viziunii privind mobilitatea și migrația forței de muncă*: acestea reprezintă două concepte interdependente, care nu ar trebui să descrie realități distincte, și anume, mobilitatea cetățenilor din vechile state-membre versus migrația cetățenilor din noile state-membre, ceea ce ar conduce la un tratament egal aplicat tuturor cetățenilor europeni.

7. La rândul său, *mass-media* trebuie să se orienteze mai mult spre analiza sistematică, în întreaga sa complexitate, a migrației, contribuind la *orientarea* migranților într-un univers cu numeroase componente de risc și incertitudine, la *prevenirea și combaterea* delincvenței, clandestinității, corupției.

8. Se impune *sprijinirea cercetării științifice* în domeniul migrației și introducerea în curricula universitară a unor discipline specializate pe studiul acestui fenomen (în economie, medicină, drept, științele educației etc.), cristalizându-se totodată propuneri privind crearea unui centru național de cercetare a migrației. Fondarea unor facultăți sau secții de studii interdisciplinare pentru migrație, astfel încât să se efectueze expertiza necesară în politicile publice, asistența socială și managementul migrației reprezintă de asemenea un punct de interes.

9. Un alt aspect ar trebui să vizeze *controlul permanent al legalității* în ceea ce privește

șederea străinilor pe teritoriul României care conduce, în mod inevitabil, și la aplicarea de măsuri de îndepărtare a străinilor care nu își mai justifică șederea în țară. După caz, aceste măsuri constau în dispoziții de părăsire a teritoriului, decizii de returnare forțată, luarea în custodie publică și repatrierea voluntară.

Deși în prezent, pe plan mondial, cel mai mare rezervor pentru migrația ilegală îl rereprezintă Asia și Orientul Mijlociu, în cazul României presiunea cea mai mare este exercitată de străinii din state de pe continentul european care nu aparțin UE. Este de așteptat ca statutul de țară-membră a UE să conducă la creșterea acestei categorii, impunându-se atât măsuri specifice pe teritoriul României, cât și colaborarea cu instituțiile abilitate din țările de origine.

10. În cadrul migrației ilegale o atenție specială trebuie acordată *traficului de persoane*, un fenomen din ce în ce mai îngrijorător, cu dimensiuni multiple: el rereprezintă o încălcare gravă a drepturilor omului, un fenomen economic și social cu consecințe negative pentru întreaga societate, un aspect al sănătății publice și unul de ordin penal, în care infractori sunt traficanții (și nu victimele).

În opinia autorului, eforturile în plan instituțional și tehnico-operațional pentru *combaterea traficului de persoane* trebuie să se îmbine în continuare cu cele de sensibilizare a societății românești în privința acestui fenomen. Continuarea și extinderea campaniilor de informare trebuie să contribuie la conștientizarea populației în privința diferenței dintre traficul de persoane și diverse acte antisociale precum prostituția, furtul etc. Se impune întărirea capacității interinstituționale în special după returnarea persoanelor care au fost victimele traficului de persoane, pentru reintegrarea lor și tratarea consecințelor șocului post-traumatic.

11. O discuție separată se referă la politica de vize în România. Aici, în ceea ce privește țările vecine, ca de exemplu Republica Moldova și Ucraina, deciziile nu pot exclude agenda politică. Cităm doar un exemplu: regimul vizelor pentru cetățenii din Republica Moldova are o implicare politică în ultimii ani datorită setului de responsabilități UE pe care țara noastră a trebuit să le urmeze după integrarea în UE.

12. O altă problemă delicată se referă și la politica pentru cetățenii care provoacă o serie de dezbateri în România. Cu statutul de țară-membră UE, România a devenit atractivă pentru multe țări vecine unde cetățenii mizează pe trecutul lor istoric tocmai în scopul obținerii trecerii libere pentru a călători prin Europa. În același timp, deoarece schimbările actuale în România sunt legate de resursa umană insuficientă în special în sectorul economic, este important pentru autoritățile naționale să admită acest deficit și să creeze condiții pentru străinii care ar putea fi interesați să lucreze în România. Însă, problema deficitului forței de muncă în unele sectoare-cheie din economia românească nu ar trebui politizată.

BIBLIOGRAFIE

În limba română:

1. Adumitrăcesei I. D., Niculescu N.C. (coordonatori). Piața forței de muncă. Chișinău: Tehnica, 1995. 329 p.
2. Albu C., Andreescu E., Carată V. Piața comună și perspectiva anului 2000. București, 1993. 299 p.
3. Alexandrescu Gr., Popa V. Posibile arhitecturi instituționale europene. București: Universitatea Națională de Apărare, 2004. 361 p.
4. Alexandru B., Prelipcean G. ș.a. Perspectivele politicii de migrație în contextul demografic actual din România. Institutul European din România, București, 2013, 229 p.
5. Alomar B., Sebastien D., Christophe G. Marile probleme europene. București: Institutul European, 2010. 229 p.
6. Andrei L., Radu A. Jurisprudența relevantă CEJ - privind cooperarea judiciară în materie civilă. București: Universul Juridic, 2010. 311 p.
7. Andreșan-Grigoriu B., Ștefan T. Drept comunitar. București: C. H. Beck, 2007. 281 p.
8. Andreșan-Grigoriu B. Procedura hotărârilor preliminare. București: Hamangiu, 2010. 368 p.
9. Anghel M. I. Personalitatea juridică și competențele Comunităților Europene/Uniunii Europene, București: Lumina Lex, 2007. 277 p.
10. Anuarul Statistic al României. CNS, edițiile 1995-2011.
11. Anuarele statistice ale României din anii 2008-2012.
12. Anuarul statistic al Republicii Moldova din anii 2008 -2012.
13. ANITP 2007. Raport privind situația traficului de persoane în România, ianuarie-iunie 2007, Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane, București, septembrie 2007, http://anitp.mira.gov.ro/ro/docs/raport_semestrial_2007.
14. Agenda pentru politica socială 2000-2003 (COM(2000) 379), Comisia Europeană, 2000.
15. Alexe I., Păunescu B., Toth G. Raport de cercetare: nevoile de informare ale imigranților din România. București: Soros România, 2009. 278 p.
16. Apetrei A.M. Drepturile omului în Uniunea Europeană. București: Lumen, 2010. 311p.
17. Avram C., Radu R., Gaicu L. Uniunea Europeană. Trecut și prezent. Craiova: Universitaria, 2006. 346 p.
18. Avram C. ș.a. România și exigențele integrării europene. Craiova: Alma, 2007. 289 p.
19. Avram I. Uniunea Europeană și aderarea României. București: Sylvi, 2001. 322 p.
20. Andrei T., Stancu S. Statistică și econometrie. București: Economică, 1995. 211 p.
21. Anghelache C. România 2004. București: Economică, 2004. 309 p.
22. Athanasiu A., Dima L. Dreptul muncii. București: All Beck, 2005. 299 p.

23. Breazu G. Aspecte privind fundamentarea programelor de reconversie și formare profesională. În: Raporturi de muncă, nr.7/1999. 44 p.
24. Bauman Z. Globalizarea și efectele ei sociale. București: Antet, 1999. 281 p.
25. Băbăiță I. Macroeconomie. Timișoara: Mirton, 2003. 255 p.
26. Băcescu M., Hanc E.S. Macroeconomia riscului de țară. București: Economică, 2003. 217 p.
27. Blaj G. Restrângerea dreptului la libera circulație a cetățenilor români în Uniunea Europeană. Jurisprudența națională și comunitară. București: Hamangiu, 2009. 305 p.
28. Bodea G. Sistemul economic între echilibru și dezvoltare. Cluj-Napoca: Dacia, 1999. 311 p.
29. Branașco N. Geneza abordărilor științifice ale migrației forței de muncă. În revista științifico-didactică ECONOMICA: Chișinău: Editura ASEM, 2012, nr. 3, p. 46-51.
30. Brown L. R. (coord.). Starea lumii 1989-1990. București: Tehnică, 1992. 187 p.
31. Boajă D.-M. Evoluții ale pieței muncii și ocupării în România. Craiova: Ed. SITECH, 2014. 228 p.
32. Burlacu N., Tcaci C. Viabilitatea întreprinderii prin managementul anticriză. Chișinău: ULIM, 2010. 291 p.
33. Burloiu P. Managementul resurselor umane. București: Lumina Lex, 2001. 209 p.
34. Bugaian L. Probleme privind formarea competențelor necesare pieței muncii. În: materialele Conf. Științifice Internaționale din 16-17.10.2014. Chișinău: INCE al AȘM și Mineconom. 2014, vol.II, p. 202-209.
35. Cara E., Bologan M. Migrația tinerilor din Republica Moldova – analiza statistică. Romania Statistical review, 2010, Issue 1, p.33.
36. Cojuhari A., Manole T., Gruză T. Teoria economică. Chișinău: UTM, 2004. 232 p.
37. Cramarencu-Cucuruzan R.E. Migrația și mobilitatea forței de muncă din România în contextul integrării europene - teză de doctorat (coord. șt. M. Bîrsan). Cluj-Napoca: Universitatea Babeș-Bolyai, Septembrie, 2008. 181 p.
38. Crăcană M., Căpățână M. Libera circulație a persoanelor, bunurilor, serviciilor și capitalurilor. București: Tritonic, 2007. 244 p.
39. Crețu A. Ș. Flexibilizarea pieței muncii. București: ASE, 2010. 241 p.
40. Constantin D.L, Vasile V., Preda D., Nicolescu L. Fenomenul migraționist din perspectiva aderării României la Uniunea Europeană (ediție bilingvă – română și engleză). București: Institutul European din România, Studiile de Impact PAIS II, 2004. 285 p.
41. Costea M., Costea S. Integrarea României în Uniunea Europeană - provocări și perspective. București: Institutul European, 2007. 301 p.
42. Ciucur D. Piața muncii în condițiile aderării României la Uniunea Europeană. București: Raporturi de muncă, nr. 5/2004. 25 p.

43. Ciutacu C. Corelația dintre procesele demografice și evoluția economico-socială. București: Tribuna Economică nr. 33/1997. 34 p.
44. Chivu L. Serviciul public al ocupării. București: Raporturi de muncă, nr. 11/1997. 36 p.
45. Chistruga B. Integrarea postbelică a țărilor Europei Centrale și de Est: realități și perspective. Chișinău: ASEM, 2007. 479 p.
46. Chistruga B. Integrarea postindustrială a țărilor Europei Centrale și de Est: aspecte teoretico-aplicative. Autoreferat al tezei de doctor habilitat în economie. Chișinău: ASEM, 2006. 48 p.
47. Dicționarul explicativ al limbii române, Academia Română, Institutul de Lingvistică „Iorgu Iordan”, Univers Enciclopedic, 1998.
48. Diaconu I., Popescu A. Organizații europene și euroatlantice. București: Universul Juridic, 2009. 326 p.
49. Diaconu N. Dreptul Uniunii Europene. Partea specială. Politicile comunitare. București: Lumina Lex, 2007. 271 p.
50. Diaconu N. Dreptul Uniunii Europene. Partea generală, București: Lumina Lex, 2007. 259 p.
51. Diaconescu M. Asocierea României la Uniunea Europeană. Implicații economice și comerciale. București: Economică, 2003. 334 p.
52. Dobre A. M. (coord.). România și integrarea europeană. Iași: Institutul European, 2005. 331p.
53. Dobrescu E. M. Integrarea europeană, București: Academia Română, 1996. 298 p.
54. Dragomir E., Niță D. Curtea Europeană a Drepturilor Omului. București: Lumina Lex, 2009. 328p.
55. Dragomir E., Niță D. Tratatul de la Lisabona. București: Lumina Lex, 2009. 402 p.
56. Dragomir E., Niță D. Instituțiile Uniunii Europene. București: Lumina Lex, 2010. 366 p.
57. Duculescu V. Dreptul integrării europene. Tratat elementar. București: Lumina Lex, 2003. 281 p.
58. Dumitru F. Construcția comunitară. Târgoviște: Biblioteca, 2004. 273 p.
59. Dumitrache S. Muncă și capital în Uniunea Europeană și România. București: Topform, 2011. 290 p.
60. Delcea M. Protecția juridică a refugiaților în dreptul internațional. Timișoara: Presa Universitară Română, 2002. 197 p.
61. Diaconu I., Popescu A. Organizații europene și euroatlantice. București: Universul Juridic, 2009. 319 p.
62. Didea I. Piața muncii în actualitate. Pitești: Paralela 45, 2002. 276 p.
63. Dima L. Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană. București: CH Beck, 2012. 301p.

64. Dinu M. ș.a. Mecanisme de convergență și coeziune. București: Economică, 2005. 276 p.
65. Dobrescu E. Tranziția în România: abordări econometrice. București: Economică, 2002.181p.
66. Dumitriu D. Forța de muncă în lume. București: Conphys, 1998. 264 p.
67. Didea I. Piața muncii în actualitate. Pitești: Paralela 45, 2002. 276 p.
68. Frunzaru V., Ivan L. Politica ocupării forței de muncă în Uniunea Europeană. Egalitatea între bărbați și femei în România. Revista română de comunicare și relații publice, 9, 2007, p. 159-172.
69. Foriș T., Dima D. Manual de formare managerială. Sibiu: Psihimedia, 2001. 311 p.
70. Gâlcă C. Dreptul muncii – practica relevantă a Curții de Justiție a Comunităților Europene de la integrarea României. București, 2009. 257 p.
71. Economia mondială/ ASEM. Catedra REI: coord. B. Chistruga, P. Postică. Chișinău: ASEM, 2013. 326 p.
72. Gogoneață E. Evoluția sectorului privat în economia românească în perioada 1990-1996. București: Revista Română de Statistică, nr.8-9/1997. 57 p.
73. Galaju I. Economie mondială. Chișinău: Tipografia centrală, 1999. 440 p.
74. Georgescu T., Caraiani G. Tehnici de comerț exterior. Vol. 1. București: Sylvi, 1997. 214 p.
75. Georgescu M. A. Provocări socioeconomice. Cluj-Napoca: Casa Cărții de Știință, 2005. 199p.
76. Généreux J. Economie politică; macroeconomie și contabilitate națională. București: ALL Beck, 2000. 178 p.
77. Giarini O., Liedtke P. M. Dilema ocupării forței de muncă și viitorul muncii - Raport spre Clubul de la Roma. București: All Beck, 2001. 225 p.
78. Généreux J. Economie politică; macroeconomie și contabilitate națională. București: ALL Beck, 2000. 178 p.
79. Ghica L. A. România și Uniunea Europeană. București: Meronia, 2006. 239 p.
80. Grigore L. Piața muncii pe plan mondial. București: Lumina Lex, 2000. 217 p.
81. Gogoneață C., Gogoneață A. Economie politică. București: Didactică și Pedagogică, 1995. 244 p.
82. Gribincea A., Crotenco Iu. Procesele migraționale în republica Moldova și perspectivele acestora. În: culegerea „Republica Moldova – provocările migrației”/AȘM: coord. Victor Moraru. Chișinău: I.E.P., Știința, 2010. 148 p. (p.142-145).
83. Gribincea A., Negruță A. Probleme actuale ale migrației. Republica Moldova - provocările migrației. AȘM (Culegere de lucrări științifice). Chișinău: ÎEP Știința, 2010. 148 p.

84. Gribincea A., Bădărău E., Negruță A. Procesul migraționist ca fenomen. În *Analele ULIM, Seria Economie*. Chișinău: ULIM, 2008, nr. 7, p.48-50.
85. Hotărârea Guvernului privind constituirea Comisiei naționale de autoevaluare Schengen. Nr. 882 din 05.07.2006. În: *Monitorul Oficial al României* nr. 608 din 13.07.2006
86. Hotărârea Guvernului României, republicată, pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și a cetățenilor Confederației Elvețiene și pentru stabilirea formei și conținutului documentelor care se eliberează cetățenilor statelor-membre ale Uniunii Europene, nr. 1.864 din 21.12.2006. În: *Monitorul Oficial al României* nr. 239 din 09.04.2012.
87. Hotărârea Guvernului privind modalitatea de utilizare a fondurilor alocate de Uniunea Europeană prin intermediul Facilității Schengen și pentru fluxurile de numerar nr. 620 din 20.06.2007. În: *Monitorul Oficial al României* nr. 419 din 22.06.2007.
88. Hotărârea Guvernului României pentru aprobarea Strategiei naționale privind imigrația pentru perioada 2007-2010 nr. 1.122 din 18.09.2007. În: *Monitorul Oficial al României* nr. 674 din 03.10.2007.
89. Hotărârea Guvernului privind aprobarea Planului de măsuri pentru revenirea în țară a cetățenilor români care lucrează în străinătate nr. 187 din 20.02.2008. În: *Monitorul Oficial al României* nr. 163 din 03.03.2008.
90. Hotărârea Guvernului României pentru aprobarea Strategiei Naționale privind imigrația pentru perioada 2011-2014, nr. 498 din 18 mai 2011. În: *Monitorul Oficial al României* nr. 391 din 3 iunie 2011.
91. Iancu A. *Politică și economie. Repere ale unui sistem economic performant*. București: Centrul Român de Economie Comparată și Consensuală, 2000. 261 p.
92. Jinga I. *Uniunea Europeană în căutarea viitorului. Studii europene*. București: CH Beck, 2008. 266 p.
93. Keynes J.M. *Teoria generală a folosirii mâinii de lucru, a dobânzii și a banilor*. București: Științifică, 1970. 162 p.
94. Kessler F., Jean-Philippe L., Popescu A. *Securitatea socială a lucrătorilor migranți în cadrul Uniunii Europene*. București: Lumina Lex, 2005. 342 p.
95. Legea României privind aderarea României la Convenția statutului refugiaților, precum și la protocolul privind statutul refugiaților nr. 46 din 04.07.1991. În: *Monitorul Oficial al României* nr. 148 din 17.07.1991.
96. Legea României privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate nr. 156 din 26.07.2000, republicată. În *Monitorul Oficial al României* nr. 291 din 05.05.2009.

97. Legea României privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă cu modificările și completările ulterioare nr. 76 din 2002. În: Monitorul Oficial al României nr. 103 din 16 ianuarie 2002.
98. Legea României privind Codul muncii nr. 53 din 24.01.2003, republicată. În: Monitorul Oficial al României nr. 345 din 18.05.2011.
99. Legea României privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România nr. 200 din 25.05.2004. În: Monitorul Oficial al României nr. 500 din 03.06.2004.
100. Legea României privind regimul liberei circulații a cetățenilor români în străinătate nr. 248 din 20.07.2005. În: Monitorul Oficial al României nr. 682 din 29.07.2005.
101. Legea României privind azilul în România nr. 122 din 04.05.2006. În: Monitorul Oficial al României nr. 428 din 18.05.2006.
102. Legea României privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale nr. 344 din 19.07.2006. În: Monitorul Oficial al României nr. 636 din 24.07.2006.
103. Legea Republicii Moldova cu privire la ieșirea și intrarea în Republica Moldova nr. 269 din 09.11.1994. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 54 din 26.01.1995.
104. Legea Republicii Moldova privind azilul în Republica Moldova nr. 270 din 18.12.2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 270 din 18.12.2008.
105. Legea Republicii Moldova privind regimul străinilor în Republica Moldova nr. 200 din 16.07.2010. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 179-181 din 24.12.2010.
106. Legea Republicii Moldova cu privire la frontiera de stat a Republicii Moldova nr. 215 din 04.11.2011. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 76-78 din 01.07.2012.
107. Lăzăroiu S. Migrația circulatorie a forței de muncă din România. Consecințe asupra integrării europene, www.osf.ro, 2002. 177 p.
108. Lefter V., Diaconu A., Marinaș C., Puia R. Managementul resurselor umane. Teorie și practică. București: Economică, 2008. 198 p.
109. Libera circulație a persoanelor în Uniunea Europeană. București: Lumen, 2008. 281 p.
110. Lobanov N. Tranzacțiile comerciale internaționale în condițiile de constituire a economiei globale postindustriale. Chișinău: ASEM, 2009. 325 p.
111. Lundgren T. Migrația forței de muncă în condițiile economiei de piață. Autoreferatul tezei de doctorat în economie. Chișinău: ULIM, 2009. 28 p.
112. Mazilu D. Integrare europeană. Drept comunitar și instituții europene. București: Lumina Lex, 2007. 276 p.
113. Marinescu S. Agenția Națională pentru Ocupare și Formare Profesională. București. Raporturi de muncă, nr.12/1998. 68 p.

114. Migrația forței de muncă. Ancheta forței de muncă. Biroul Național de Statistică, Chișinău, 2013. 51 p
115. Moraru V., Socolov T. Conceptul capitalului uman în contextul proceselor migraționiste. În: culegerea „Republica Moldova – provocările migrației”/AȘM: coord. Victor Moraru. Chișinău: I.E.P., Știința, 2010. 148 p. (p.52-55).
116. Moraru V. Republica Moldova: paradigme migraționale vechi și noi. În: Cazul Republica Moldova/culegere de articole/ Broin Drain, Victor Moraru (coord.). Chișinău: S.n., 2011. 260 p. (p. 5-10).
117. Moșneaga V. Politica migraționistă a Republicii Moldova: etapa actuală. În: Cazul Republica Moldova: /culegere de articole/ Broin Drain, Victor Moraru (coord.). Chișinău: S.n., 2011. 260 p. (p. 27-35).
118. Moarcăș C., Ana C. Drepturi sociale ale lucrătorilor migranți. București: C.H. Beck, 2011. 257 p.
119. Moarcăș C., Ana C. Instrumente de coordonare a sistemelor de securitate socială. București: C.H. Beck, 2011. 289 p.
120. Mocanu I. Piața muncii din România. Discontinuități temporale și teritoriale. București: Universitară, 2010. 211 p.
121. Mustătea D. Finanțarea protecției sociale. București: Raporturi de muncă, nr.3/1997. 75 p.
122. Naneș O. I., Tudose G. Formarea profesională - element de combatere a șomajului. Raporturi de muncă, nr.1/1999. 51 p.
123. Naneș O., Lincaru C., Luca E. Coordonate ale strategiei pieței muncii pe termen mediu și lung. Diaagnoza pieței muncii. Prognoze și evoluții. București: Economistul. Supliment nr. 102/1998. 102 p.
124. Niculescu N.Gh. Legități ale economiei de piață. Iași: Gheorghe Asachi, 1992. 203 p.
125. Niculescu N.G., Popa M., Niculescu I. Economie politică. Teorie și politică pentru România. Iași: Polirom, 1998. 232 p.
126. Nicolescu O. Managementul comparat. București: Economică, 2006. 291 p.
127. Onofrei A. Onofrei A. Integrarea Republicii Moldova în piața europeană a muncii: premise, principii, posibilități. Autoreferat al tezei de doctor habilitat în economie. Ch.: 2000. 45 p.
128. Onofrei A. Fluxurile migraționale necesită reglementare de stat. În: culegerea „Republica Moldova – provocările migrației” ”/AȘM: coord. Victor Moraru. Chișinău: I.E.P., Știința, 2010. 148 p. (p.120-122).
129. Ordonanța de Urgență a României privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României nr. 56 din 20.06.2007. În: Monitorul Oficial al României nr. 424 din 26.06.2007.

130. Ordonanța de Urgență a României pentru modificarea și completarea Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România nr. 109 din 10.10.2007. În: Monitorul Oficial al României nr. 706 din 18.10.2007.
131. Ordonanța de Urgență a României privind regimul străinilor în România nr. 194 din 12.12.2002, republicată. În: Monitorul Oficial al României nr. 421 din 05.06.2008.
132. Otovescu D. Populația României și resursele de muncă locale. București: Beladi, 2006.277p.
133. Perț S., Vasile V., Negruț R., Mazilescu P. Procese, fenomene caracteristice și tendințe ale circulației forței de muncă în România. București: CIDE, 2003. 381 p.
134. Perț S., Vasile V., Pavelescu F.M., Vasile L. Circulația forței de muncă. Scenarii. Posibile evoluții. București: CIDE, 2004. 218 p.
135. Poenaru M., Grigorescu C., Petcu C. Direcții de acțiune, măsuri și instrumente de îmbunătățire a funcționalității și eficienței sistemelor de protecție socială. București: CIDE, 2004. 281 p.
136. Popescu I.A., Bondrea A.A., Constantinescu M.I., Roșca P.I. Probleme fundamentale ale economiei contemporane. Abordare epistemologică. Chișinău: Academia de Științe a Moldovei, 2007. 361 p.
137. Postelnicu Gh. (coord.). Economie politică. Vol.2. Cluj-Napoca: Babeș Bolyai, Facultatea de Științe Economice, 2000. 218 p.
138. Postolachi V. Impactul economiei informale asupra dezvoltării socioeconomice a Republicii Moldova. În: Materialele conferinței științifico-practice Internaționale „Competitivitatea economiei naționale în contextul procesului de globalizare internațională”, 2-3 noiembrie 2012. Chișinău: USM, 2012, p. 165-168.
139. Postolachi V. Obiectivele politicii de personal în noul context socio-economic. În: Materialele conferinței științifico-practice Internaționale „Competitivitatea economiei naționale în contextul procesului de globalizare internațională”, 2-3 noiembrie 2012. Chișinău: USM, 2012, p. 471-478.
140. Prognoza pieței muncii 2013. Chișinău: ANOFM, 2013. 23 p.
141. Perț S. Elemente ale unei strategii a ocupării forței de muncă. București: Raporturi de muncă nr. 2/1998. 71 p.
142. Petcu C. Protecția socială a șomerilor. București: Probleme economice (săptămânal de informare economică) nr. 45, București, CIDE, 1998. 56 p.
143. Petrescu B. Formarea profesională – mecanism al flexibilității pieței muncii. București: Raporturi de muncă, nr. 12/2003. 44 p.

144. Popescu A., Dobrescu B. Ocuparea forței de muncă în UE (1998). București: Raporturi de muncă nr. 5/1998. 62 p.
145. Popescu A. Drept internațional și european al muncii. București: C.H. Beck, 2008. 291 p.
146. Raport de activitate pentru anul 2012. Chișinău: ANOFM, 2013. 36 p.
147. Rapoartele anuale de activitate ale Oficiului Român pentru Imigrări, 2008-2014.
148. Rapoartele anuale de activitate ale Poliției de frontieră, 2008-2014.
149. Răboacă Gh. Bugetul pieței muncii. Resurse, cheltuieli, eficiență. Economistul nr.109/1998. 69 p.
150. Răboacă Gh. Piața muncii și dezvoltarea durabilă. București: Tribuna Economică, 2003. 305p.
151. Romanescu G.O. Echilibrul economic pe piața muncii din România. În Revista științifică „Studii Economice”. Chișinău: ULIM, 2012, nr.1-2, p. 111-117.
152. Pastor I., Petelean A. Principiile managementului modern. Cluj-Napoca: Dacia, 2004. 211p.
153. Pavelescu Fl. Politicile active ale pieței forței de muncă. București: Raporturi de muncă nr. 7/1997. 42 p.
154. Pell A. R. Managementul resurselor umane. București: Curtea Veche, 2007. 301 p.
155. Popescu I.A., Bondrea A.A., Constantinescu M.I., Țău N. Probleme fundamentale ale economiei contemporane. Macroeconomica. Chișinău: Academia de Științe a Moldovei, 2008. 361 p.
156. Prisecaru P. Teoria integrării economice europene. București: Sylvi, 2001. 299 p.
157. Roșca P., Stana G. Cooperarea interstatală în domeniul migrației forței de muncă. Constanța, 2014. 316 p.
158. Roșca P. Previțiunea dezvoltării socioeconomice în condițiile de piață (*metodologie, principii, experiență mondială*). Chișinău, 2000. 264 p.
159. Răboacă Gh. Piața muncii și dezvoltarea durabilă. București: Tribuna Econom., 2003. 305p.
160. Roșca P. Previțiunea economică. Chișinău: ULIM, 1998. 272 p.
161. Roșca P. Economia generală. Manual. Chișinău: ULIM, 1997. 264 p.
162. Roșca P. Economia întreprinderii. Manual. Chișinău: ULIM, 2004. 280 p.
163. Roșca P. Relații economice internaționale. Manual. Chișinău: ULIM, 2005. 280 p.
164. Roșca P., Roșca L., Lundgren T. Migrația forței de muncă pe plan mondial și consecințele ei. În revista științifică „Studii Economice”. Chișinău: ULIM, 2009, nr 1-2, p. 13-22.
165. Roșca P., Stana G., Sălăvăstru V. Economia întreprinderii. Iași: Ed. PIM, 2013. 311 p.
166. Stana G. Tendințe și caracteristici ale circulației forței de muncă românești. În: Analele ULIM, Seria Economie. Chișinău: ULIM, 2014, nr. 15, p. 63-69.
167. Samuelson P., Nordhaus W. Economie. București: Teora, 2000. 162 p.

168. Stana G. Măsurile privind studierea ocupării și creșterii capitalului uman. În: materialele conf. științifice internaționale din 19.10.2014. Chișinău: INCE al AȘM și Mineconom. 2014, vol II, p. 253-256.
169. Stana G., Roșca P. Migrația forței de muncă în Republica Moldova și parteneriatul de mobilitate încheiat de aceasta cu Uniunea Europeană. În: materialele conf. științifice internaționale din 30.10-01.11.2014. Chișinău: USM, 2014, p. 374-380.
170. Simion M. Potențialul uman al României. Repartiție teritorială și perspective la începutul secolului XXI. București: CIDE, 2000. 233 p.
171. Stana G. Dimensiunea și direcțiile migrației internaționale a forței de muncă. În: material prezentat la conferința științifico-practică intern. cu tema “Strategii de dezvoltare socioeconomică a societății în condițiile globalizării”. Chișinău: ULIM, CISE, 15-16.10.2012, p. 179-184.
172. Stana G. Politici și legislație în domeniul migrației în UE și România. În: Analele ULIM, Seria Economie. Chișinău: ULIM, 2013, nr. 13, p. 97-109.
173. Stana G. Migrația forței de muncă: aspect metodologic. În: Revista științifică „Studii Economice”. Chișinău: ULIM, 2013, nr. 1-24, p. 64-72.
174. Stana G., Roșca P., Roșca L. Piața forței de muncă și particularitățile ei. Revista științifică „Studii Economice”. Chișinău: ULIM, 2010, nr. 3-4, p. 27-33.
175. Stana G., Roșca P., Roșca L. Migrația externă – factor de export al capitalului uman. Material prezentat la Conferința științifico-practică internă cu tema: “Strategii de dezvoltare socioeconomică a societății în condițiile globalizării”, Chișinău: ULIM, CISE, 15-16.10.2012, p. 102-109.
176. Stana G., Roșca P. Fluxurile internaționale de forță de muncă. În: Revista științifică „Studii Economice”. Chișinău: ULIM, 2012, nr. 3-4, p. 94-102.
177. Stana G., Roșca P. Fluxurile internaționale de forță de muncă. Material prezentat la Conferința științifico-practică internă cu tema: “Politici economice și financiare pentru o dezvoltare competitivă”, Chișinău: ULIM, CISE, 2013, p. 188-191.
178. Stana G., Maximilian S., Roșca P. Factorii determinanți ai migrației forței de muncă. În: Analele ULIM, Seria Economie. Chișinău: ULIM, 2013, nr. 14, p. 50-60.
179. Stana G., Roșca P. Concepte de bază și teorii ale migrației internaționale a forței de muncă. În: Analele ULIM, Seria Economie. Chișinău: ULIM, 2013, nr. 13, p. 88-96.
180. Stana G., Roșca P. Consecințele migrației internaționale a forței de muncă. În: Analele ULIM, Seria Economie. Chișinău: ULIM, 2012, nr. 12, p. 104-106.
181. Stana G., Roșca P. Șomajul, consecințele lui și măsurile de combatere. În: Analele ULIM, Seria Economie. Chișinău: ULIM, 2011, nr. 11, p. 125-133.

182. Stratan A. Labor migration in Moldova and its consequences. În: Revista științifică „Studii Economice”. Chișinău: ULIM, 2009, nr. 3-4, p.139-143.
183. Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă 2004-2010. H.G.1386/2004. Monitorul Oficial al României. Partea I, nr. 834 din 09 septembrie 2004.
184. Strategia de dezvoltare pentru IMM și cooperare pentru perioada 2007-2013, proiect, www.animmc.ro.
185. Strategia Europeană de Ocupare: procesul de la Luxemburg – 20-21 noiembrie 1997, <http://europa.eu.int/scadplus/leg/> (Important legal notice, COIMunity Employment Policies).
186. Stan A. Costuri și beneficii ale formării profesionale. Raporturi de muncă, nr. 1/2004. 47 p.
187. Stratan A., Savelieva G., Cotelnic V. Impactul migrației forței de muncă asupra Republicii Moldova: aspecte demografice și economice. Chișinău: Academos, 2012, nr.2 (25), p. 82-90.
188. Țâu N. Migrație, creștere, angajare și reducere a sărăciei în Republica Moldova. În: culegerea „Republica Moldova – provocările migrației” ”/AȘM: coord. Victor Moraru. Chișinău: I.E.P., Știința, 2010. 148 p. (p.33-38).
189. Țâu N. Strategii promoționale ale relațiilor economice internaționale. Chișinău: ULIM, 2009. 316p.
190. Ungureanu E. Piața muncii. București: Agir, 2001. 288 p.
191. Uniunea Europeană. Un proces de integrare continuă. București: CA Publishing, 2012.302p.
192. Vătăman D. Dreptul Uniunii Europene. București: Universul Juridic, 2010. 281 p.
193. Vese V., Ivan A. Tratatul de la Nisa. Cluj Napoca: Dacia, 2001. 276 p.
194. Zafir V. Strategia ocupării forței de muncă. București: Raporturi de muncă, nr.10/2004. 71p.
195. http://esa.un.org/unpd/wpp/unpp/panel_population.htm vizitat pe 10.02.2014.
196. <http://esa.un.org/migration/>, vizitat pe 10.10.2013.
197. <http://anitp.mai.gov.ro/>, vizitat pe 9.09.2013.
198. <http://www.arca.org.ro/>, vizitat pe 10.07.2013.
199. <http://www.ersa.org/>, vizitat pe 12.02.2014.
200. <http://www.lege-online.ro/portal-legislatie>, vizitat pe 15.02.2014
201. <http://www.rostonline.ro/2013/04/migratia-si-perspectivale-demografice/>, vizitat pe 14.02.14
202. http://www.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/2014-2020/Dezbateri%20parteneriale/Rezultatele%20analizei%20documentare/03.06.2013/5.Employment_22%20mai.pdf vizitat 15.02.2014
203. <http://www.anofm.ro/munca-in-strainatate> vizitat 15.02.2014

204. http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/migratia/Sinteza_MFM_2012.pdf
în 15.02.2014.

În limba engleză:

205. Appave G., Cholewinski. Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy. Migration. Labour on the Move: Opportunities and Challenges, IOM, December 2007. 77p.
206. Barnard C. EC Employment Law, ediția a II-a. New York: Oxford University Press, 2000. 219 p.
207. Barnard C. The Substantive Law of the EU. The Four Freedoms. New York: Oxford University Press, Oxford 2004. 271 p.
208. Baldwin-Edwards M. Patterns of Migration in the Balkans. Mediterranean Migration Observatory, MMO Working Paper No.9, January 2006. 42 p.
209. Baldwin-Edwards M. Migration Policies for Romania within the European Union: Navigating between Scylla and Charybdis”, MMO Working Paper No.7, December 2005, Mediterranean Migration Observatory, 2005. 31 p.
210. Constantin D.L., Nicolescu L. Romania’s external migration from the perspective of accession to the EU: Institutional and behavioural challenges”, the CD-ROM Collection of Papers of the 45th Congress of the European Regional Science Association, Amsterdam, August 2005. 371p.
211. Constantin D.L, Vasile V., Preda D., Nicolescu L. Current issues regarding Romania’s external migration, in J. Poot, B. Waldorf, L. van Wissen, L. (Eds.). Migration and Human. Cheltenham, UK: Capital: Regional and Global Perspectives, Edward Elgar, 2008. 271 p.
212. Council Decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States, 2003.
213. Delcea A. Remittances and International Migration. Romania in the Context of the EU, București: Paralela 45, 2007. 261 p.
214. Europa - Rapid Press Releases. A Comprehensive European Migration Policy. Brussels: Memo, May 14, 2007. 78 p.
215. Kregel J., Matzner E., Grabber G. Șocul pieței. București: Economică, 1995. 241 p.
216. Kozak D. Romania: labour migration trends and reasons. Gdansk: Conference on Workers Mobility on European Labour Market, April, 2007. 276 p.
217. Lăzăroiu S. Romania: More ‘Out’ than, ‘In’ at the Crossroads between Europe and the Balkans. Viena: Migration Trends in Selected EU Applicant Countries, vol. IV, IOM, 2003. 188 p.

218. Lăzăroiu S., Alexandru M. Romania in E. Hönekopp, H. Mattila (Eds.). Permanent or Circular Migration? Policy Choices to Address Demographic Decline and Labour Shortages in Europe, IOM, 2007. 169 p.
219. Mansoor A., Quillin B. (Eds.). Remittances. Eastern Europe and the Former Soviet Union. World Bank, 2007. 212 p.
220. Martin S.F. Global migration trends and asylum. Working Paper – New Issues in Refugee Research Series, No.41/2001. Washington D.C., U.S.: Georgetown University, 2001. 187 p.
221. Nicolescu L., Constantin D.L. Romania's External Migration in the Context of Accession to the EU: Mechanisms, Institutions and Social-Cultural Issues. București: The Romanian Journal of European Studies, No. 4/2005, 2005. 198 p.
222. OECD. International Migration Outlook. SOPEMI. Paris: OECD, 2007.
223. Pop A. European Union initiatives in tackling migration and organized crime at its new Eastern border. Romanian Journal of European Affairs, Vol. 8, No.1, April 2008. 201 p.
224. Sytnyk T. Human trafficking survey: Belarus, Bulgaria, Moldova, Romania nad Ukraine”, prepared by GfK Ukraine for IOM, Kiyv, www.gfk.com, 2006. 219 p.
225. Streamlining the annual economic and employment policy coordination cycles (COM(2002) 487 final).
226. Taking stock of the five years of the European Employment Strategy COIMunication from the COIMission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social COIMittee and the COIMittee of the Regions of 17 July 2002: [COM (2002) 416].
227. The Growth Report: Strategies for Sustained Growth and Inclusive Development, COIMission On Growth And Development, 2008. 38 p.
[http://www.growthCOIMission.org/Employment in Europe 2009](http://www.growthCOIMission.org/Employment%20in%20Europe%202009),
http://europa.eu.int/coim/employment_social/employment_analysis.
228. UNHCR Global Trends: Refugees, Asylum-seekers, Returnees, Internally, 2008.
229. UN World Population Prospect: The 2004 Revision population database (<http://esa.un.org/unpp>).
230. <http://www.unhcr.org/statistics/STATISTICS/47daae862.pdf>.
231. <http://ori.mai.gov.ro/api/media/userfiles/NevoiledeinformarealeimigrantionRomania>
232. <http://www.e-migration.ro/>
- În limba rusă:**
233. Кротенко Ю., Грибинчеа А. Мировая экономика и миграционные процессы в Молдове. Ch., USM. Revista științifică. Seria “Științe exacte și economice”, 2008, nr. 8, p. 215-220.
234. Кротенко Ю. Миграционные процессы в Республике Молдова и перспективы их развития. În: Analele ULIM, Seria Economie. Chișinău: ULIM, 2008, nr. 7, p. 124-128.

- Мировая экономика и. Chişinău: USM. Revista Ştiinţifică. Seria “Ştiinţe exacte şi economice”, 2008, nr. 8, p. 215-220.
235. Потёмкина О. Европейский союз и общая система убежища. Журнал «Современная Европа», Москва: Институт Европы РАН, 2012, № 1, с. 18-29.
236. Онофрей А. Эффективность использования трудовых ресурсов агропромышленного комплекса региона. În: Materialele conferinţei ştiinţifico-practice internaţionale „Competitivitatea economiei naţionale în contextul procesului de globalizare internaţională”, 2-3 noiembrie 2012. Chişinău: USM, 2012, с. 601-606.

A N E X E

MIGRAȚIA ÎN ȚĂRILE UE PE PRINCIPALELE GRUPE DE POPULAȚIE

Tabel A1.1. Imigrația în funcție de principalele grupe de cetățenie

	Total immigrants (1 000)	Nationals		Non-nationals					
				Total		Citizens of other EU Member States		Citizens of non-member countries	
		(1 000)	(%)	(1 000)	(%)	(1 000)	(%)	(1 000)	(%)
EU-27	3 000.0	600.0	18	2 500.0	81	1 000.0	31	1 500.0	50
Belgium
Bulgaria
Czech Republic	75.6	21.7	28.8	53.9	71.2	15.5	20.5	38.4	50.7
Denmark	51.8	19.3	37.2	32.5	62.8	16.2	31.3	16.3	31.4
Germany	347.3	79.2	22.8	267.2	76.9	126.8	36.5	140.4	40.4
Estonia	3.9	1.7	42.6	2.2	57.4	1.0	26.8	1.2	30.5
Ireland	37.4	14.7	39.4	22.5	60.1	16.0	42.7	6.5	17.4
Greece	.	.	.	84.2	.	29.5	.	54.6	.
Spain	499.0	29.6	5.9	469.3	94.1	144.9	29.0	324.5	65.0
France
Italy	442.9	36.2	8.2	406.7	91.8	136.1	30.7	270.6	61.1
Cyprus	11.7
Latvia	2.7	0.5	19.4	2.2	80.6	1.1	40.2	1.1	40.4
Lithuania	6.5	4.8	74.3	1.7	25.7	0.3	4.0	1.4	21.7
Luxembourg	15.8	1.1	7.1	14.6	92.7	11.9	75.7	2.7	16.9
Hungary	27.9	2.3	8.3	25.6	91.7	14.2	51.1	11.3	40.6
Malta	7.2	1.2	17.0	6.0	83.0	4.0	54.7	2.0	28.3
Netherlands	128.8	36.9	28.7	81.9	63.6	47.3	36.7	34.6	26.8
Austria	73.3	9.5	13.0	63.6	86.9	39.1	53.3	24.6	33.5
Poland
Portugal	32.3	18.0	55.9	14.3	44.1	4.0	12.4	10.3	31.8
Romania
Slovenia	30.3	2.9	9.6	27.4	90.3	1.9	6.2	25.5	84.1
Slovakia	15.6	1.2	7.7	14.4	92.3	6.9	43.9	7.6	48.4
Finland	26.7	8.6	32.3	17.8	66.7	6.5	24.2	11.3	42.4
Sweden	102.3	18.5	18.1	83.5	81.6	26.9	26.3	56.6	55.4
United Kingdom	566.5	96.0	16.9	470.5	83.1	167.4	29.6	303.1	53.5
Iceland	3.9	1.4	36.0	2.5	64.0	2.0	51.3	0.5	12.6
Liechtenstein
Norway	56.0	7.3	13.1	48.6	86.9	26.9	48.0	21.8	38.9
Switzerland	160.6	22.4	13.9	138.3	86.1	91.1	56.7	47.1	29.3

Sursa: conform datelor Eurostat.

INDICATORII CALITĂȚII VIEȚII POPULAȚIEI UMANE

Tabelul A2.1. Indicii calității vieții populației umane în profilul țărilor din regiunea considerată

$n \backslash i$	1	2	...	u	...	v	Media aritmetică	Modulul indicatorilor calității vieții
1	$\frac{N_{11} + N_{11}^+ - N_{11}^-}{N_{11}}$	$\frac{N_{12} + N_{12}^+ - N_{12}^-}{N_{12}}$...	$\frac{N_{1u} + N_{1u}^+ - N_{1u}^-}{N_{1u}}$...	$\frac{N_{1v} + N_{1v}^+ - N_{1v}^-}{N_{1v}}$	$\frac{I \left(\sum_{u=1}^v \frac{N_{1u} + N_{1u}^+ - N_{1u}^-}{N_{1u}} \right)}{v}$	$\sqrt{\sum_{u=1}^v \left(\frac{N_{1u} + N_{1u}^+ - N_{1u}^-}{N_{1u}} \right)^2}$
2	$\frac{N_{21} + N_{21}^+ - N_{21}^-}{N_{21}}$	$\frac{N_{22} + N_{22}^+ - N_{22}^-}{N_{22}}$...	$\frac{N_{2u} + N_{2u}^+ - N_{2u}^-}{N_{2u}}$...	$\frac{N_{2v} + N_{2v}^+ - N_{2v}^-}{N_{2v}}$	$\frac{I \left(\sum_{u=1}^v \frac{N_{2u} + N_{2u}^+ - N_{2u}^-}{N_{2u}} \right)}{v}$	$\sqrt{\sum_{u=1}^v \left(\frac{N_{2u} + N_{2u}^+ - N_{2u}^-}{N_{2u}} \right)^2}$
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
i	$\frac{N_{i1} + N_{i1}^+ - N_{i1}^-}{N_{i1}}$	$\frac{N_{i2} + N_{i2}^+ - N_{i2}^-}{N_{i2}}$...	$\frac{N_{iu} + N_{iu}^+ - N_{iu}^-}{N_{iu}}$...	$\frac{N_{iv} + N_{iv}^+ - N_{iv}^-}{N_{iv}}$	$\frac{I \left(\sum_{u=1}^v \frac{N_{iu} + N_{iu}^+ - N_{iu}^-}{N_{iu}} \right)}{v}$	$\sqrt{\sum_{u=1}^v \left(\frac{N_{iu} + N_{iu}^+ - N_{iu}^-}{N_{iu}} \right)^2}$
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
n	$\frac{N_{n1} + N_{n1}^+ - N_{n1}^-}{N_{n1}}$	$\frac{N_{n2} + N_{n2}^+ - N_{n2}^-}{N_{n2}}$...	$\frac{N_{nu} + N_{nu}^+ - N_{nu}^-}{N_{nu}}$...	$\frac{N_{nv} + N_{nv}^+ - N_{nv}^-}{N_{nv}}$	$\frac{I \left(\sum_{u=1}^v \frac{N_{nu} + N_{nu}^+ - N_{nu}^-}{N_{nu}} \right)}{v}$	$\sqrt{\sum_{u=1}^v \left(\frac{N_{nu} + N_{nu}^+ - N_{nu}^-}{N_{nu}} \right)^2}$
Media aritmetică	$\frac{I \left(\sum_{i=1}^n \frac{N_{i1} + N_{i1}^+ - N_{i1}^-}{N_{i1}} \right)}{n}$	$\frac{I \left(\sum_{i=1}^n \frac{N_{i2} + N_{i2}^+ - N_{i2}^-}{N_{i2}} \right)}{n}$...	$\frac{I \left(\sum_{i=1}^n \frac{N_{iu} + N_{iu}^+ - N_{iu}^-}{N_{iu}} \right)}{n}$...	$\frac{I \left(\sum_{i=1}^n \frac{N_{iv} + N_{iv}^+ - N_{iv}^-}{N_{iv}} \right)}{n}$		
Modulul indicatorului u	$\sqrt{\sum_{i=1}^n \left(\frac{N_{i1} + N_{i1}^+ - N_{i1}^-}{N_{i1}} \right)^2}$	$\sqrt{\sum_{i=1}^n \left(\frac{N_{i2} + N_{i2}^+ - N_{i2}^-}{N_{i2}} \right)^2}$...	$\sqrt{\sum_{i=1}^n \left(\frac{N_{iu} + N_{iu}^+ - N_{iu}^-}{N_{iu}} \right)^2}$...	$\sqrt{\sum_{i=1}^n \left(\frac{N_{iv} + N_{iv}^+ - N_{iv}^-}{N_{iv}} \right)^2}$		

Sursa: realizat de autor.

Tabelul A2.2. Variante de calcul ale indicelui integrator al prețului muncii (IIPM)

$i \backslash j$	1	2	...	j	...	n	IIPM din țara j în raport cu IPM din țara i	Interpretarea economică
1	P_1 $I_{11} = \frac{P_1}{P_1} = 1$	P_2 $I_{12} = \frac{P_2}{P_1}$...	P_j $I_{1j} = \frac{P_j}{P_1}$...	P_n $I_{1n} = \frac{P_n}{P_1}$	$I_{10} = \frac{1}{nP_1} \left(\sum_{j=1}^n P_j \right)$	IIPM a mediei aritmetice a PM în raport cu PM din țara 1
2	P_1 $I_{21} = \frac{P_1}{P_2}$	P_2 $I_{22} = \frac{P_2}{P_2} = 1$...	P_j $I_{2j} = \frac{P_j}{P_2}$...	P_n $I_{2n} = \frac{P_n}{P_2}$	$I_{20} = \frac{1}{nP_2} \left(\sum_{j=1}^n P_j \right)$	IIPM a mediei aritmetice a PM în raport cu PM din țara 2
⋮	⋮	⋮	...	⋮	...	⋮	⋮	⋮
i	P_1 $I_{i1} = \frac{P_1}{P_i}$	P_2 $I_{i2} = \frac{P_2}{P_i}$...	P_j $I_{ij} = \frac{P_j}{P_i}$...	P_n $I_{in} = \frac{P_n}{P_i}$	$I_{i0} = \frac{1}{nP_i} \left(\sum_{j=1}^n P_j \right)$	IIPM a mediei aritmetice a PM în raport cu PM din țara i
⋮	⋮	⋮	...	⋮	...	⋮	⋮	⋮
n	P_1 $I_{n1} = \frac{P_1}{P_n}$	P_2 $I_{n2} = \frac{P_2}{P_n}$...	P_j $I_{nj} = \frac{P_j}{P_n}$...	P_n $I_{nn} = \frac{P_n}{P_n} = 1$	$I_{n0} = \frac{1}{nP_n} \left(\sum_{j=1}^n P_j \right)$	IIPM a mediei aritmetice a PM în raport cu PM din țara n
Media aritmetică	$I_{01} = \frac{P_1}{n} \left(\sum_{i=1}^n \frac{1}{P_i} \right)$	$I_{02} = \frac{P_2}{n} \left(\sum_{i=1}^n \frac{1}{P_i} \right)$...	$I_{0j} = \frac{P_j}{n} \left(\sum_{i=1}^n \frac{1}{P_i} \right)$...	$I_{0n} = \frac{P_n}{n} \left(\sum_{i=1}^n \frac{1}{P_i} \right)$	$I_{00} = \left(\sum_{j=1}^n P_j \right) \frac{1}{n} \left(\sum_{i=1}^n \frac{1}{P_i} \right) = \frac{1}{n} \left(\sum_{i=1}^n \frac{1}{P_i} \right) \left(\sum_{j=1}^n P_j \right)$	Suma IIPM din țările considerate
Interpretarea economică	Media aritmetică a IIPM din țara 1 în raport cu IIPM din țările considerate	Media aritmetică a IIPM din țara 2 în raport cu IIPM din țările considerate	...	Media aritmetică a IIPM din țara j în raport cu IIPM din țările considerate	...	Media aritmetică a IIPM din țara n în raport cu IIPM din țările considerate	Suma IIPM din țările considerate	

Sursa: realizat de autor.

Tabelul A2.3. Variante de normare matematică a IIPM

$i \backslash j$	1	2	...	j	...	n	Normarea matematică a mediei aritmetice a prețurilor muncii în țările considerate
$\frac{P_j}{\min_j P_j}$	P_1 $I_{m1} = \frac{P_1}{\min_j P_j}$	P_2 $I_{m2} = \frac{P_2}{\min_j P_j}$...	P_j $I_{mj} = \frac{P_j}{\min_j P_j}$...	P_n $I_{mn} = \frac{P_n}{\min_j P_j}$	$\bar{I}_{m0} = \frac{1}{\min_j P_j} \cdot \frac{1}{n} \left(\sum_{j=1}^n P_j \right)$
$\frac{P_j}{\max_j P_j}$	P_1 $I_{M1} = \frac{P_1}{\max_j P_j}$	P_2 $I_{M2} = \frac{P_2}{\max_j P_j}$...	P_j $I_{Mj} = \frac{P_j}{\max_j P_j}$...	P_n $I_{Mn} = \frac{P_n}{\max_j P_j}$	$\hat{I}_{M0} = \frac{1}{\max_j P_j} \cdot \frac{1}{n} \left(\sum_{j=1}^n P_j \right)$
$P_j \left(\frac{1}{\min_j P_j} - \frac{1}{\max_j P_j} \right)$	$I_{m1} - I_{M1} = P_1 \left(\frac{1}{\min_j P_j} - \frac{1}{\max_j P_j} \right)$	$I_{m2} - I_{M2} = P_2 \left(\frac{1}{\min_j P_j} - \frac{1}{\max_j P_j} \right)$...	$I_{mj} - I_{Mj} = P_j \left(\frac{1}{\min_j P_j} - \frac{1}{\max_j P_j} \right)$...	$I_{mn} - I_{Mn} = P_n \left(\frac{1}{\min_j P_j} - \frac{1}{\max_j P_j} \right)$	$\bar{I}_{m0} - \hat{I}_{M0} = \frac{1}{n} \left(\sum_{j=1}^n P_j \right) \left(\frac{1}{\min_j P_j} - \frac{1}{\max_j P_j} \right) = \left(\frac{1}{\min_j P_j} - \frac{1}{\max_j P_j} \right) \cdot \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n P_j$
$\frac{P_j}{\sqrt{\sum_{j=1}^n P_j^2}}$	P_1 $\frac{P_1}{\sqrt{\sum_{j=1}^n P_j^2}}$	P_2 $\frac{P_2}{\sqrt{\sum_{j=1}^n P_j^2}}$...	P_j $\frac{P_j}{\sqrt{\sum_{j=1}^n P_j^2}}$...	P_n $\frac{P_n}{\sqrt{\sum_{j=1}^n P_j^2}}$	$P = (P_1, P_2, \dots, P_j, \dots, P)_n$ $ P = \sqrt{\sum_{j=1}^n \left(\frac{P_j}{\sqrt{\sum_{j=1}^n P_j^2}} \right)^2} = 1$

Sursa: realizat de autor.

DINAMICA EMIGRAȚIEI ÎN UNELE ȚĂRI EUROPENE

Tabelul A3.1. Dinamica emigranților după țara de destinație

	<i>1990</i>	<i>1995</i>	<i>2000</i>	<i>2011</i>	<i>2013</i>
Australia	611	136	143	78	83
Austria	3459	2276	270	421	313
Canada	1894	2286	2518	1220	1787
Elvetia	:	:	:	151	115
Franta	1626	1438	809	343	372
Germania	66121	9010	2216	2196	1902
Grecia	576	193	328	114	72
Israel	1227	316	433	64	57
Italia	1130	2195	2142	2731	1401
Slovacia	:	:	:	19	11
Spania	:	:	:	139	138
SUA	4924	2292	2723	1679	1535
Suedia	996	520	90	29	2
Ungaria	10635	2509	881	1013	266
Alte tari	3730	2504	2200	741	776

Sursa: INS, baza de date Tempo.

EVOLUȚIA POPULAȚIEI ÎN ROMÂNIA ÎNTRE ULTIMILE DOUĂ RECESĂMINTE

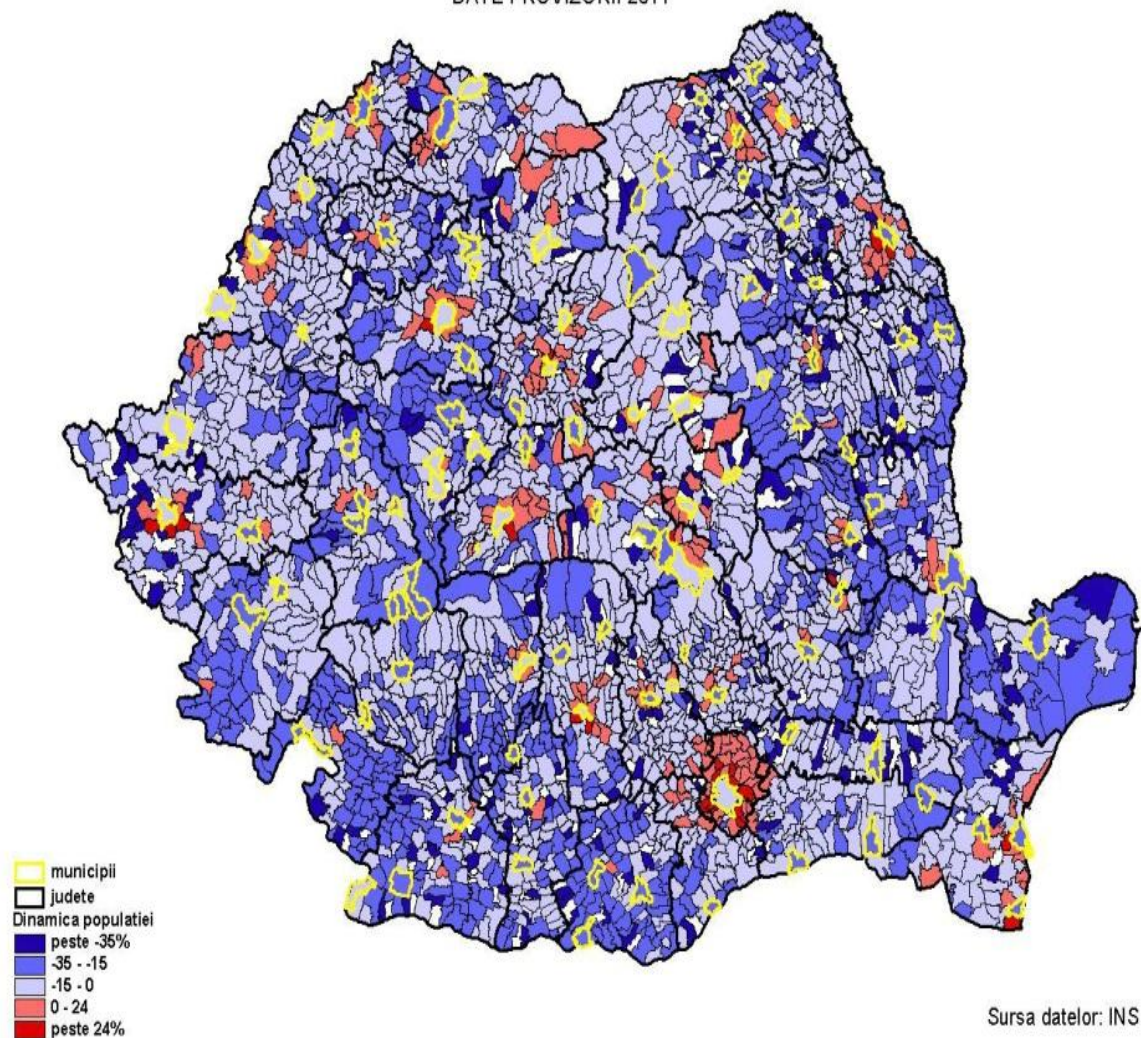
EVOLUTIA POPULATIEI INTRE ULTIMELE DOUA RECESAMINTE
DATE PROVIZORII 2011

Fig. A.4.1. Harta evoluției populației între recensămintele din 2002 și 2011
Sursa: Institutul Național de Statistică.

Populatia absenta pe termen lung, pe localitati

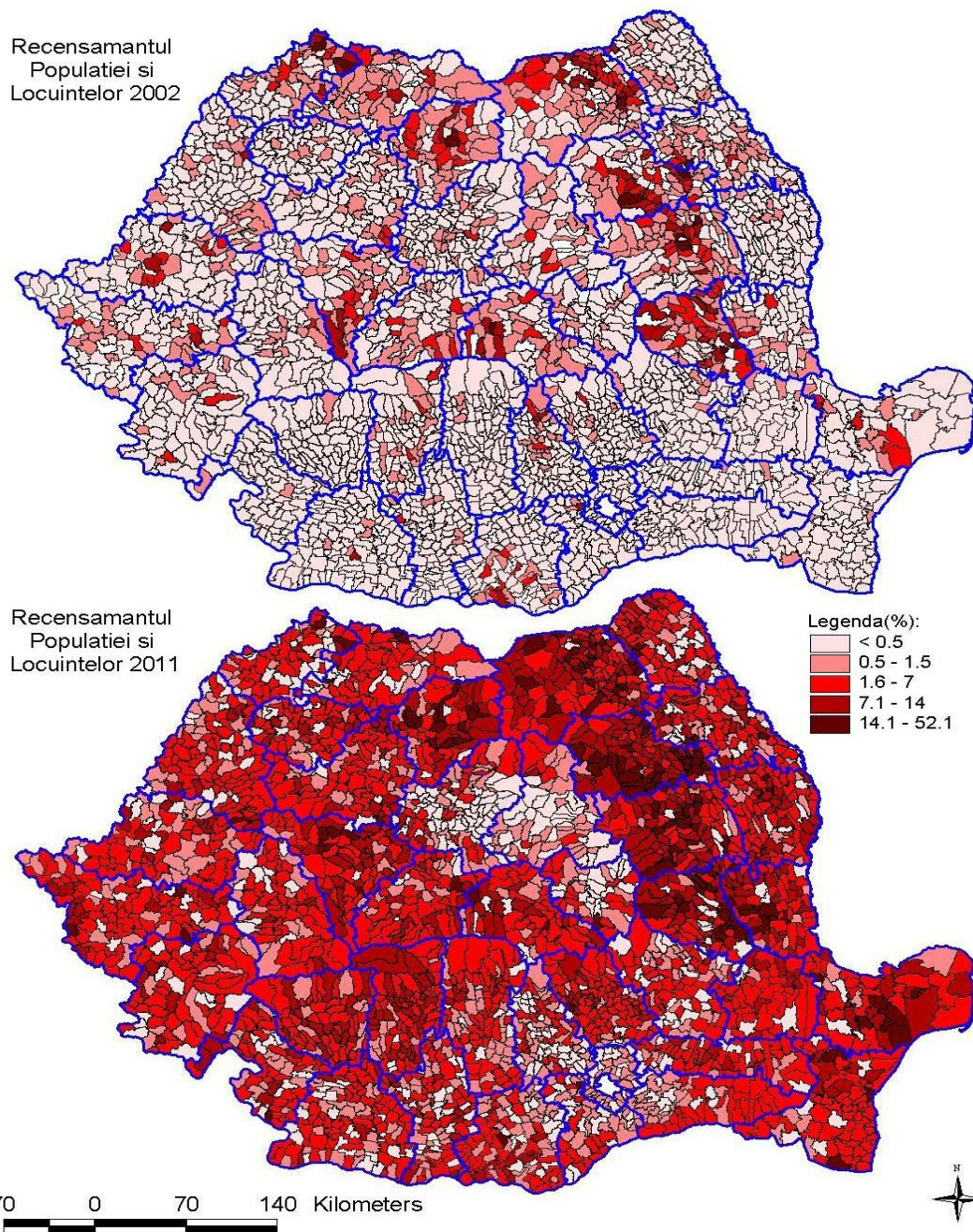


Fig. A.4.2. Harta ponderii persoanelor absente pentru perioade îndelungate la recensămintele din 2002 și 2011

Sursa: Institutul Național de Statistică.

RPL 2011 - Persoane temporar absente

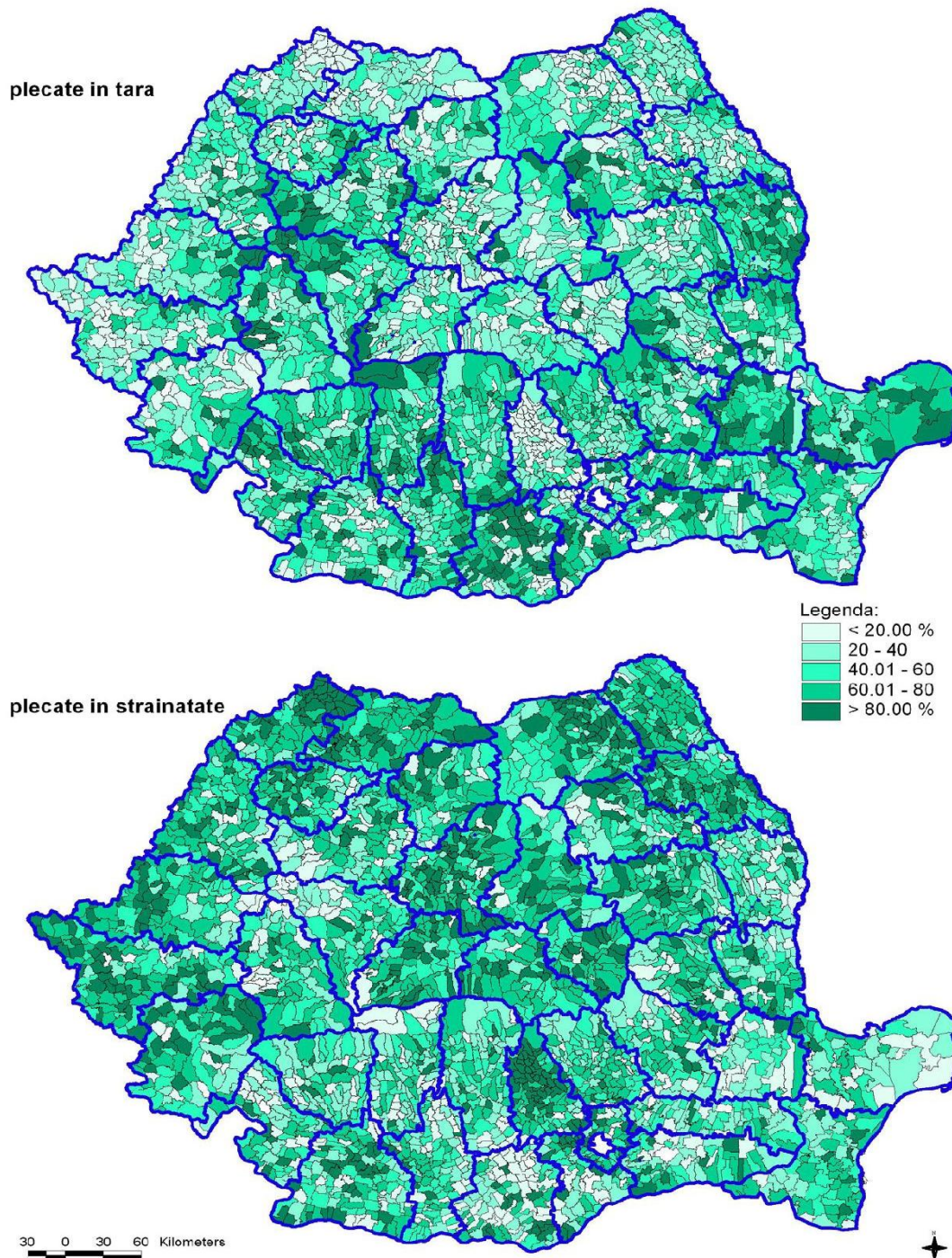


Fig. A.4.3. Harta ponderii persoanelor temporar absente, aflate în țară sau străinătate – 2011

Sursa: Institutul Național de Statistică.

RPL 2011 - Persoane plecate pentru o perioada indelungata

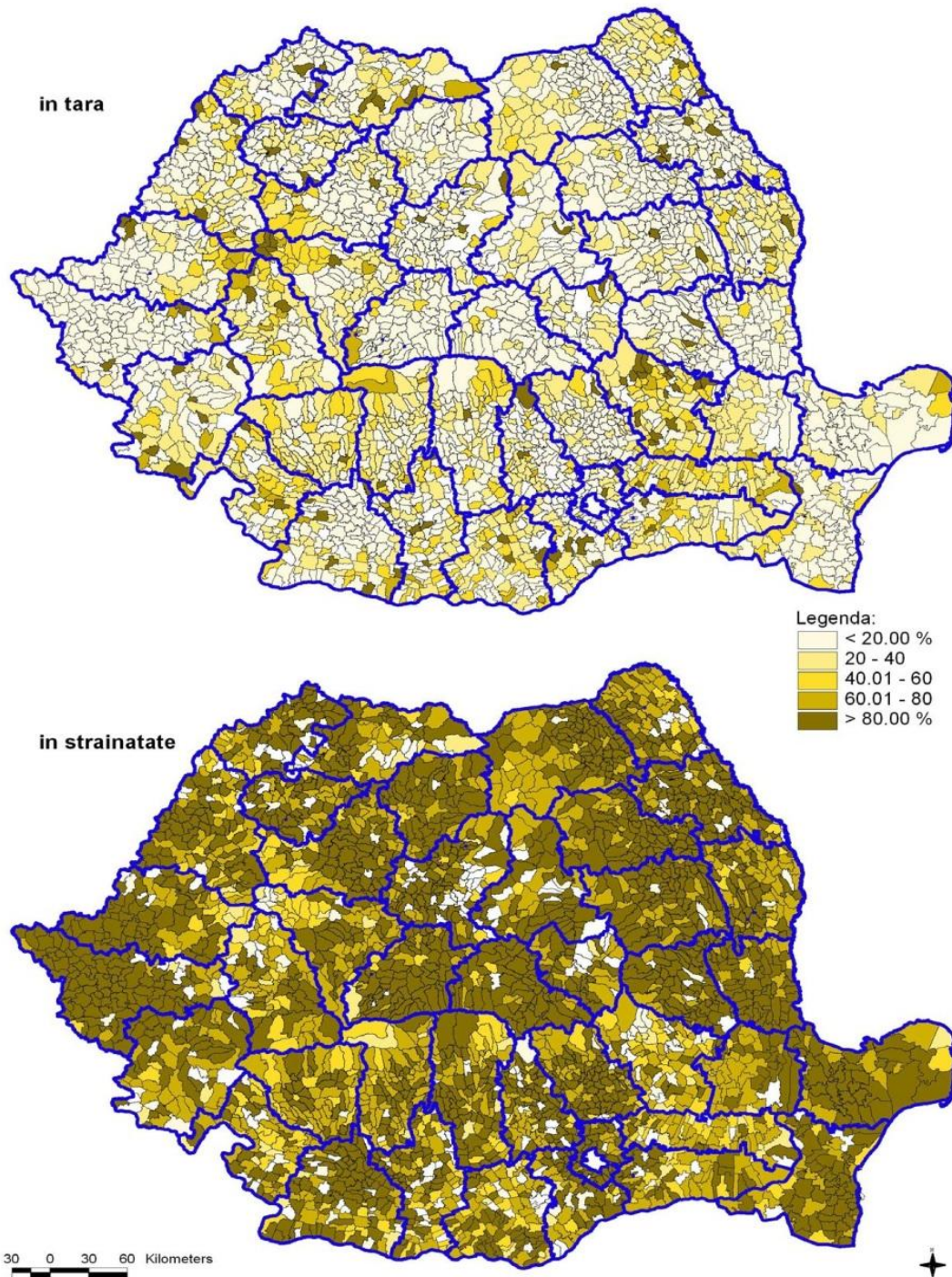


Fig. A.4.4. Harta ponderii persoanelor plecate pentru o perioadă îndelungată în țară sau străinătate – 2011
Sursa: Institutul Național de Statistică.

PROIECȚIA POPULAȚIEI STATELOR EUROPENE ÎN PERSPECTIVĂ

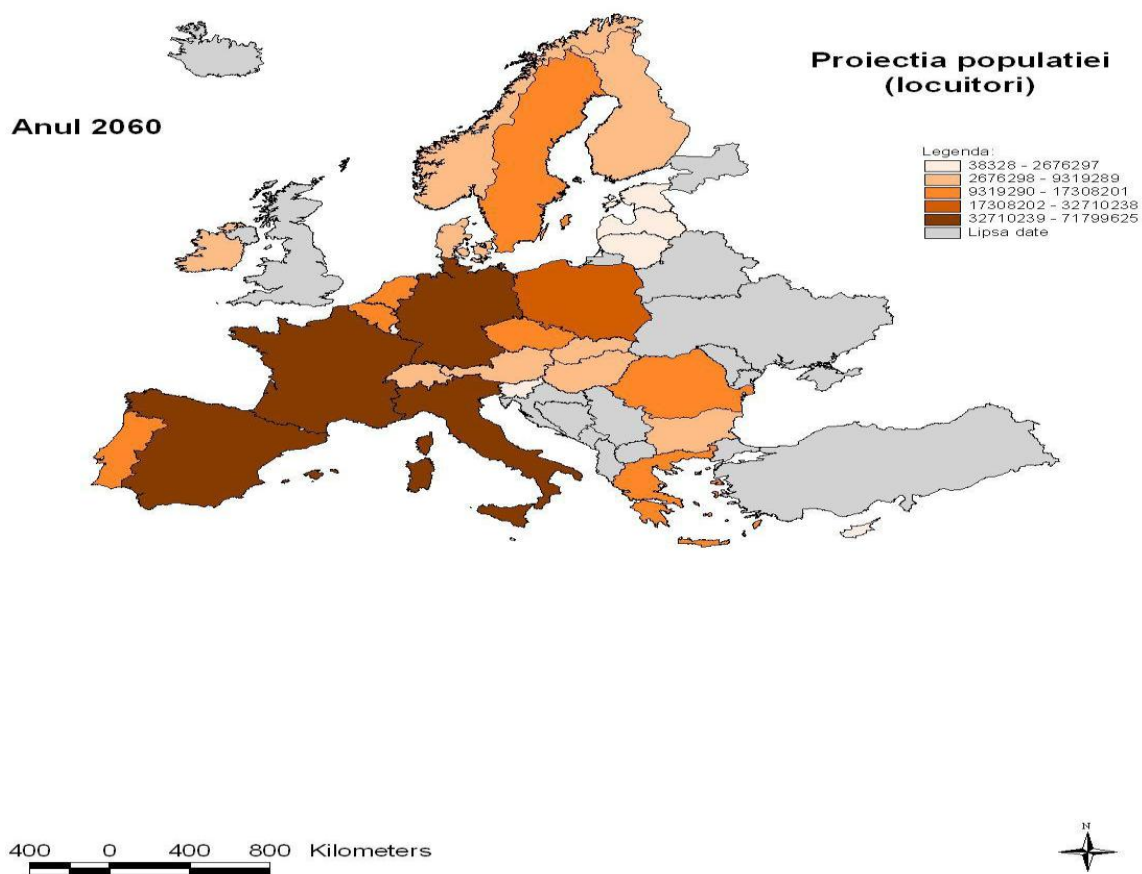


Fig. A.5.1. Harta proiecției populațiilor statelor europene în anul 2060

Sursa: Institutul Național de Statistică.

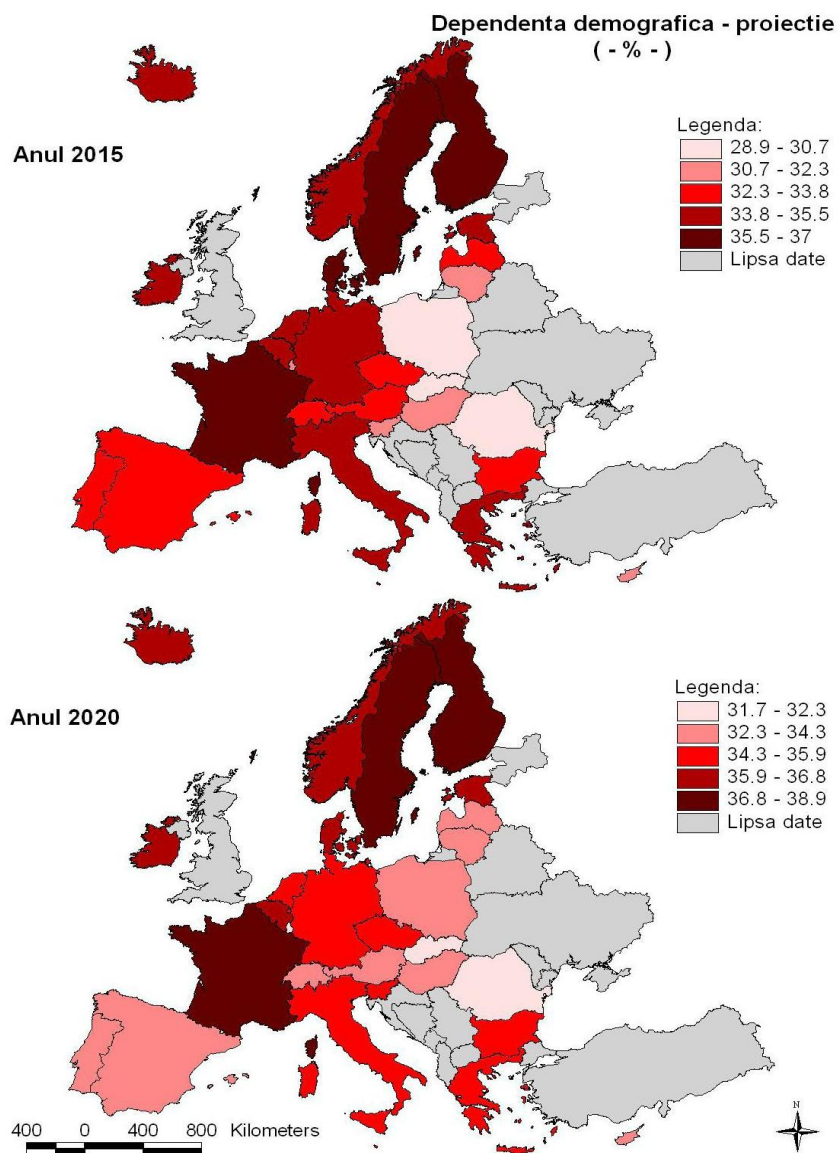


Fig. A.5.2. Harta proiecției dependenței demografice în 2015 și 2020

Sursa: Institutul Național de Statistică.

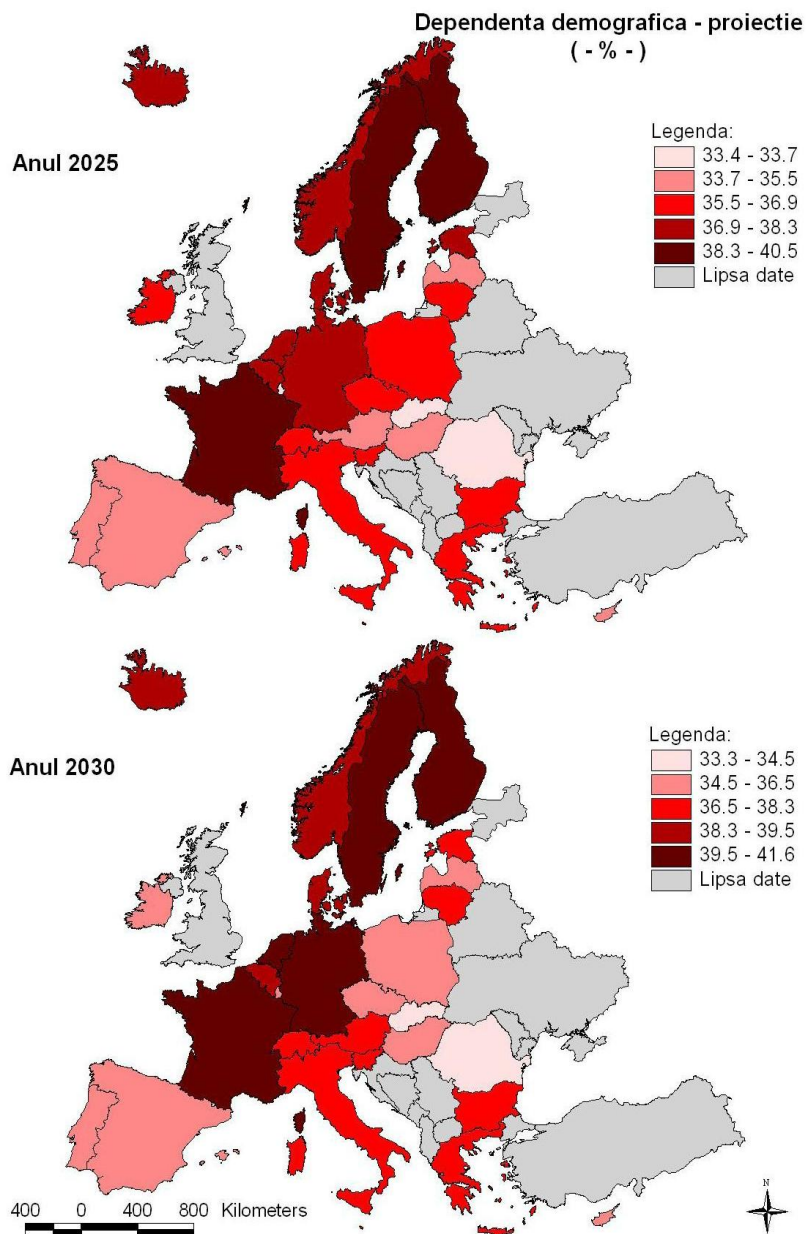


Fig. A.5.3. Harta proiecției dependenței demografice în 2025 și 2030

Sursa: Institutul Național de Statistică.

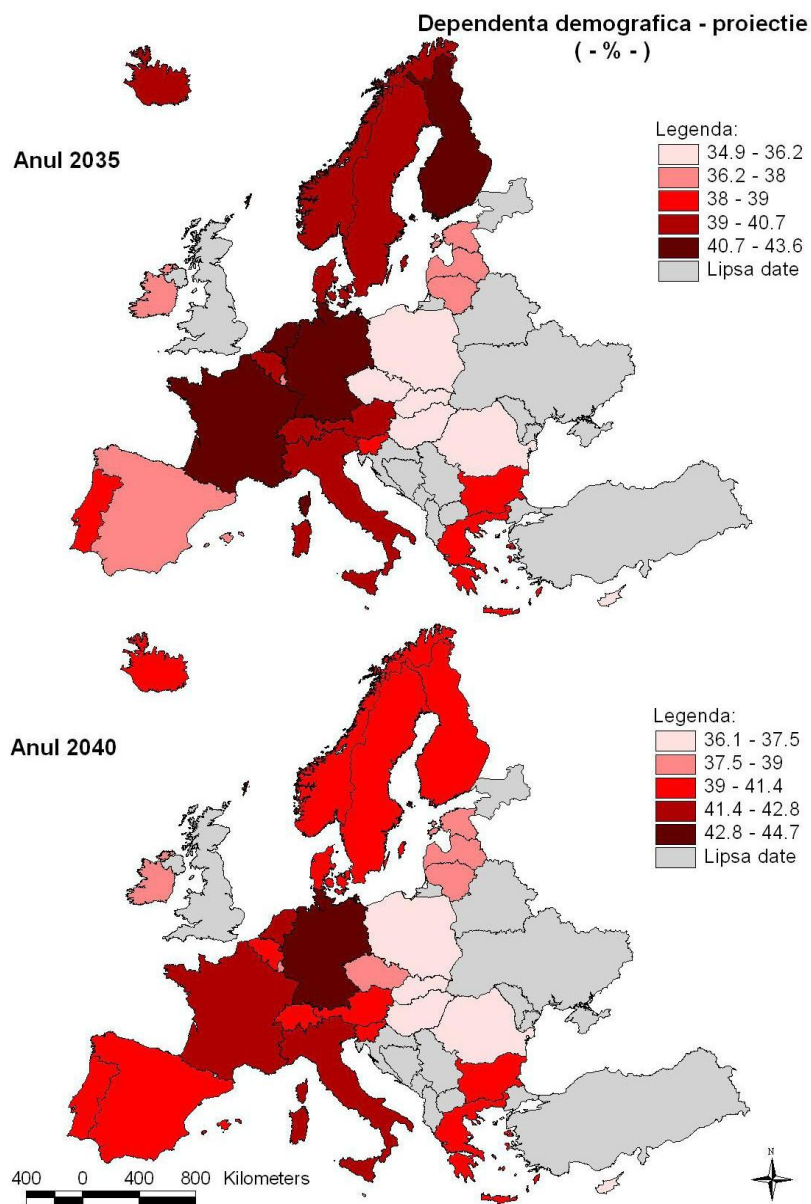


Fig A.5.4. Harta proiecției dependenței demografice în 2035 și 2040

Sursa: Institutul Național de Statistică.

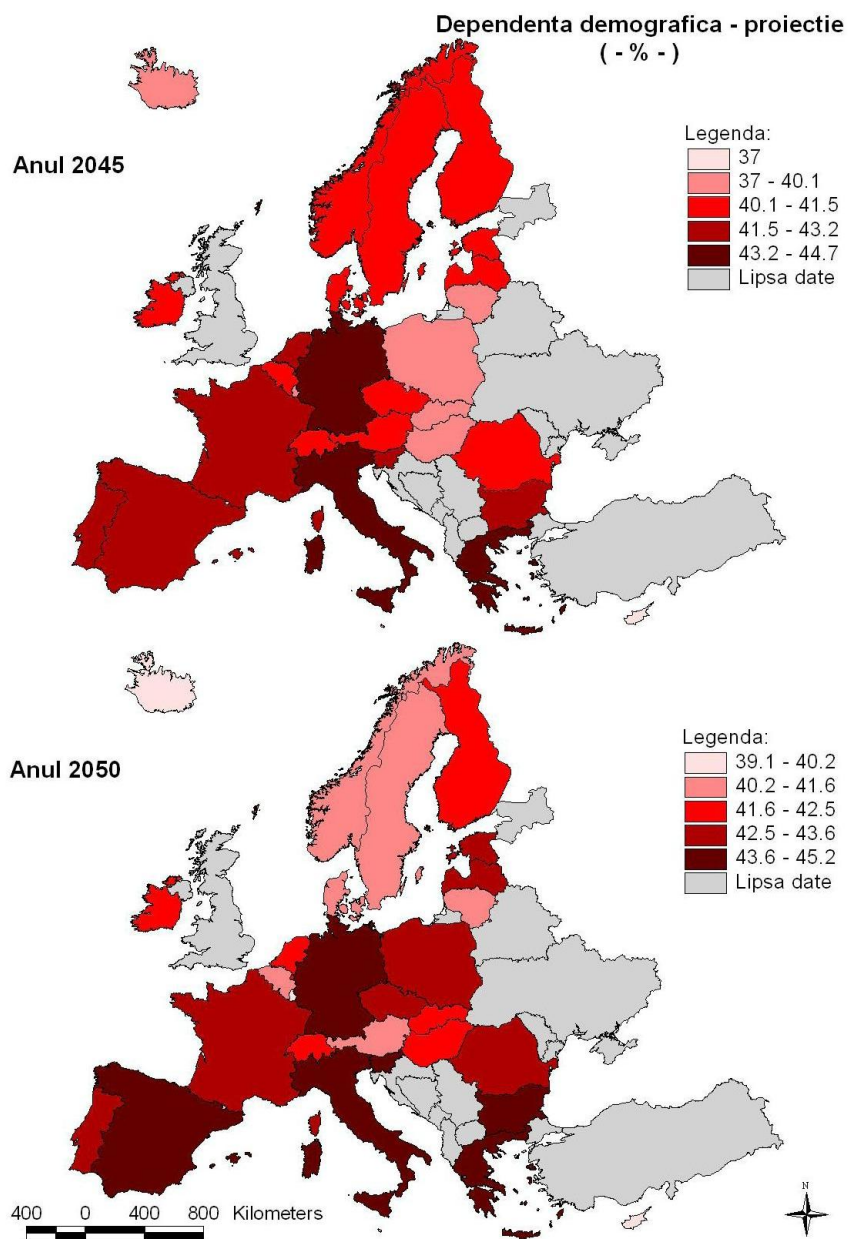


Fig A.5.5. Harta proiecției dependenței demografice în 2045 și 2050

Sursa: Institutul Național de Statistică.

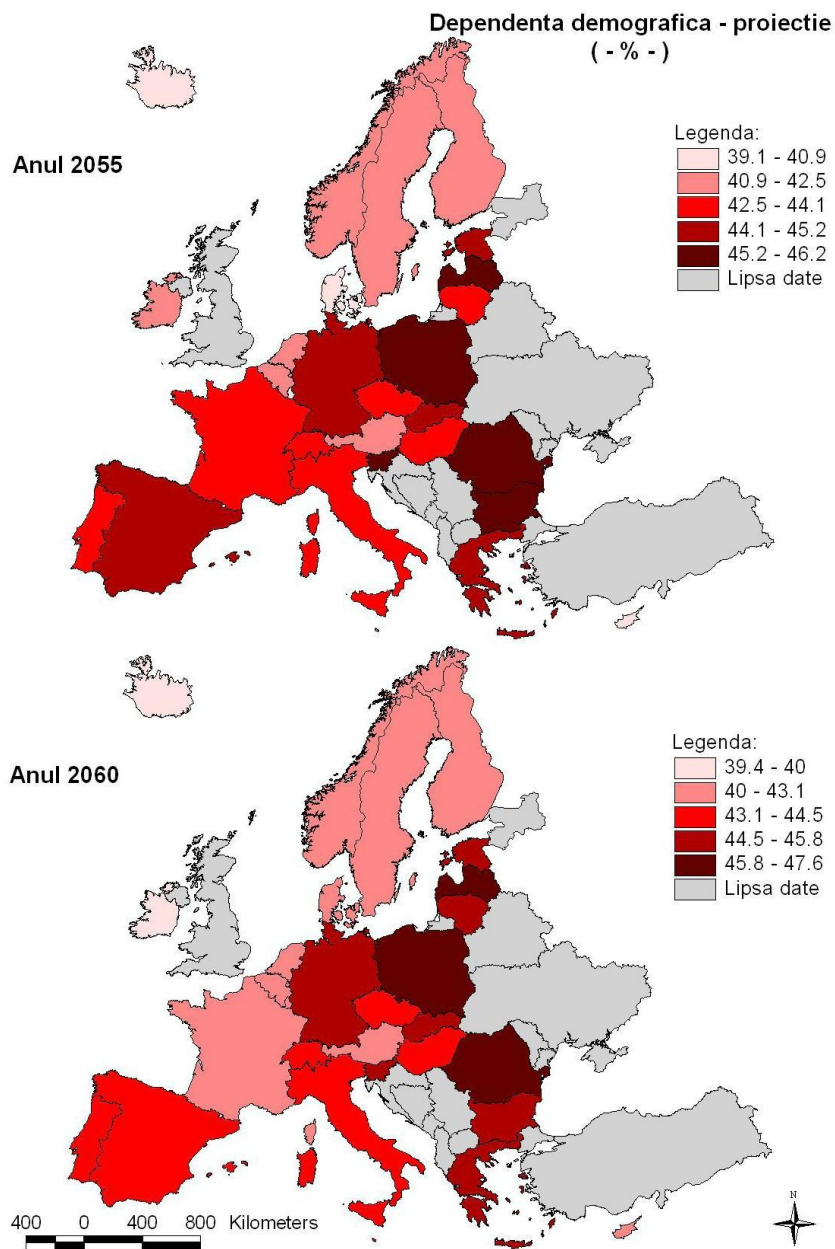


Fig A.5.6. Harta proiecției dependenței demografice în 2055 și 2060

Sursa: Institutul Național de Statistică.

Acte de implementare

A6.1. Act de implementare a rezultatelor cercetărilor științifice, eliberat de
Primăria Municipiului Constanța nr. 45377 din 18.03.2014



ACT DE IMPLEMENTARE

a rezultatelor cercetărilor științifice

Prezentul document atestă că materialele din teza de doctorat în economie „COOPERAREA INTERNAȚIONALĂ DINTRE ROMÂNIA ȘI ALTE ȚĂRI ALE UNIUNII EUROPENE ÎN DOMENIUL MIGRAȚIEI FORȚEI DE MUNCĂ”, elaborată de domnul STANA GEORGE, prezintă o abordare importantă în domeniul teoretico-științific, contribuind la eficientizarea activității de gestiune a forței de muncă.

Remarcăm faptul că rezultatele și recomandările referitoare la cooperarea României cu Uniunea Europeană în domeniul migrației forței de muncă își găsesc materializarea în activitatea Primăriei, aducând o reală contribuție la activitatea desfășurată în cadrul măsurilor de planificare strategică a forței de muncă existentă pe piață.

**VICEPRIMAR
DECEBAL FĂGĂDĂU**



A6.2. Act de implementare a rezultatelor cercetărilor științifice, eliberat de Inspectoratul Teritorial de Munca Constanta



Ministerul Muncii, Familiei , Protecției Sociale si Persoanelor Varstnice
INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ CONSTANTA
Str. Decebal nr. 13C, cod poștal 900665, Constanta, jud. Constanta
Tel.: (0241) 693.951 Fax: (0241) 694.317
www.itmconstantia.ro

Operator de date cu caracter personal. Înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 20234

ACT DE IMPLEMENTARE

I.T.M CONSTANTA institutie publica cu personalitate juridica functioneaza in conformitate cu Legea nr.108/1999 ® si are in competenta conform legislatiei in vigoare si acest fenomen al migratiei fortei de munca in spatiu U.E atat a cetatenilor romani care lucreaza in strainatate cat si a celor straini care desfasoara activitati pe teritoriul Romaniei. In acest sens avem protocoale de colaborare cu Oficiul pentru imigrari, cu Inspectoratul de Politie, I.J.Jandarmi, Politia de Frontiera, Primarii si alte institutii cu atributii in domeniu .

Putem aprecia prin acest document ca materialele din teza de doctor in economie “COOPERAREA INTERNATIONALA DINTRE ROMANIA SI ALTE TARI ALE UNIUNII EUROPENE IN DOMENIUL MIGRATIEI FORTEI DE MUNCA” elaborata de drd. STANA GEORGE prezinta o abordare importanta in domeniul teoretico-stiintific contribuind la o mai buna informare privind migratia fortei de munca.

Rezultatele si recomandarile referitoare la Cooperarea Romaniei cu Uniunea Europeana in domeniul migratiei fortei de munca le putem considera binevenite in activitatea I.T.M Constanta, aducand un plus de informatii de care putem tine cont in cadrul programului privind masurile intreprinse in planificarea actiunilor ce tin de migratia fortei de munca pe piata libera atat de catre agentii economici care selecteaza si plaseaza forta de munca in strainatate (Legea nr.156/2000 ®) cat si cei care detaseaza salariati in conformitate cu Directiva Europeana 96/71/CE care reglementeaza :

- Detasarea in spatiul European;
- Egalitate de tratament intre lucratarii comunitari;
- Regimul de securitate sociala;
- Securitate, sanatate si igiena la locul de munca.

INSPECTOR SEF,
BOLA EUGEN



INSPECTOR SEF ADJ.,
PLESU TIBERIU

A6.3. Act de implementare a rezultatelor cercetărilor științifice, eliberat de Regia Autonomă Județeană de Apa Constanța



Partener Oficial Universitatea "Ovidius" Constanța



www.univ-ovidius.ro



ACT DE IMPLEMENTARE

a rezultatelor cercetarilor stiintifice

Prezentul document atesta ca materialele din teza de doctorat in economie „COOPERAREA INTERNATIONALA DINTRE ROMANIA SI ALTE TARI ALE UNIUNII EUROPENE IN DOMENIUL MIGRATIEI FORTEI DE MUNCA”, elaborata de domnul STANA GEORGE, prezinta o abordare importanta in domeniul teoretico-stiintific, contribuind la eficientizarea activitatii de gestiune a fortei de munca.

Remarcam faptul ca rezultatele si recomandarile referitoare la cooperarea Romaniei cu Uniunea Europeana in domeniul migratiei fortei de munca isi gasesc materializarea in activitatea societatii, aducand o reala contributie la activitatea defasurata in cadrul masurilor de planificare strategica a fortei de munca existenta pe piata.

DIRECTOR GENERAL

Stroe Felix



Str. Călărăși Nr. 22-24, Cod 900590, Constanța România
J13/80/1991; C.I.F. 1890420; C.U.I. Ro1890420; IBAN: RO36RNCB0114014937350001 BCR Constanța
Tel: 0241.664.046; Fax: 0241.662.577, 0241.661.940; e-mail: raja1@rajac.ro; web: www.raiac.ro

DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII

Subsemnatul, Stana George, declar pe răspundere personală că materialele prezentate în teză de doctorat sunt rezultatul propriilor cercetări și realizări științifice. Conștientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecințele legislației în vigoare.

Stana George

Data 19 iunie 2015

CURRICULUM VITAE

INFORMAȚII PERSONALE

STANA GEORGE



Nic. Grindeanu nr. 66, Constanta, 900064, Romania



0720165117



stanageorge69@yahoo.com



(Yahoo), stanageorge69

Sexul Masculin | Data nașterii 04/10/1969 | Naționalitatea Romana

EXPERIENȚA PROFESIONALĂ

2001 - 2014 Inspector Principal Autorizatii in Constructii,
Primaria Municipiului Constanta, B*dul. Tomis nr.51, Constanta
Urbanism si Amenajarea Teritoriului

EDUCAȚIE ȘI FORMARE

2005 - 2006 Magistru, ULIM , Drept International
2001 - 2005 Licenta, Universitatea Eftimie Murgu din Resita , Stiinte Administrative, Administratie
Publica

COMPETENTE PERSONALE

Limba(i) maternă(e) Romana

Alte limbi străine cunoscute

Engleza

INTELEGERE		VORBIRE		SCRIERE
Ascultare	Citire	Participare la conversație	Discurs oral	
B 1/2	B 1/2	B 1/2	B 1/2	B 1/2

Niveluri: A1/2: Utilizator elementar - B1/2: Utilizator independent - C1/2: Utilizator experimentat
Cadrul european comun de referință pentru limbi străine

Competențe de comunicare

Bune competențe de comunicare dobândite prin experiența proprie de inspector in constructii,
lucrul cu publicul, a controlului in teren a muncitorilor de pe santiere

Competențe organizaționale/manageriale	▪ leadership (în prezent, sunt responsabil de o echipă de 7 persoane , inspectori)
Competențe dobândite la locul de muncă	▪ O bună cunoaștere a proceselor de control al calității (în prezent fiind responsabil cu emiterea certificatelor de urbanism, autorizațiilor de construire, de urmarire si control a constructiilor)
Competențe informatice	▪ O bună cunoaștere a instrumentelor Microsoft Office™, curs de formare ECDL
Alte competențe	▪ Designer WEB
Permis de conducere	▪ B

**INFORMATII
SUPLIMENTARE**

Publicații	Articole si publicatii in revista științifică „Studii Economice”, in Revista Științifico-practica”Legea si Viata”, in Analele ULIM
Prezentări	
Proiecte	
Conferințe	