

Vasile, Valentina; Boboc, Cristina; Pisciă, Silvia; Cramarenco, Romana Emilia

Research Report

Estimarea impactului liberei circulații a lucrătorilor români pe teritoriul UE, începând cu 01.01.2014: Realități și tendințe din perspectivă economică, ocupațională și socială, la nivel național și european

Strategy and Policy Studies (SPOS), No. 2013,3

Provided in Cooperation with:

European Institute of Romania, Bucharest

Suggested Citation: Vasile, Valentina; Boboc, Cristina; Pisciă, Silvia; Cramarenco, Romana Emilia (2014) : Estimarea impactului liberei circulații a lucrătorilor români pe teritoriul UE, începând cu 01.01.2014: Realități și tendințe din perspectivă economică, ocupațională și socială, la nivel național și european, Strategy and Policy Studies (SPOS), No. 2013,3, ISBN 978-606-8202-40-2, European Institute of Romania, Bucharest

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/141817>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

**Estimarea impactului liberei circulații
a lucrătorilor români pe teritoriul UE,
începând cu 01.01.2014; realități și tendințe
din perspectivă economică, ocupațională
și socială, la nivel național și european**



INSTITUTUL EUROPEAN DIN ROMÂNIA

STUDII DE STRATEGIE ȘI POLITICI – SPOS 2013

Studiul nr. 3

**ESTIMAREA IMPACTULUI LIBEREI CIRCULAȚII
A LUCRĂTORILOR ROMÂNI PE TERITORIUL UE,
ÎNCEPÂND CU 01.01.2014;
REALITĂȚI ȘI TENDINȚE DIN PERSPECTIVĂ
ECONOMICĂ, OCUPAȚIONALĂ ȘI SOCIALĂ,
LA NIVEL NAȚIONAL ȘI EUROPEAN**

Autori:

Valentina VASILE (coordonator)

Cristina BOBOC

Silvia PISICĂ

Romana Emilia CRAMARENCO

București, 2014

Coordonator de proiect din partea Institutului European din România
Agnes Nicolescu

© Institutul European din România, 2014
ISBN online 978 – 606 – 8202 – 40 – 2
Bd. Regina Elisabeta nr. 7-9
Sector 3, București
E-mail: ier@ier.ro
Website: www.ier.ro
Grafică și DTP: Monica Dumitrescu
Foto copertă: <http://www.sxc.hu/>

Studiul exprimă opinia autorilor și nu reprezintă poziția Institutului European din România.

CUVÂNT ÎNAINTE

Promovarea unor politici publice riguros fundamentate, sprijinite pe analize și dezbateri prealabile, reprezintă un element esențial în furnizarea unor rezultate de calitate și cu impact pozitiv asupra vieții cetățenilor. Institutul European din România, în calitate de instituție publică cu atribuții în sprijinirea formulării și aplicării politicilor Guvernului, a continuat și în anul 2013 programul de cercetare-dezvoltare dedicat *Studiilor de strategie și politici (Strategy and Policy Studies – SPOS)*.

Programul SPOS este menit a sprijini fundamentarea și punerea în aplicare a politicilor Guvernului României în domeniul afacerilor europene, oferind decidenților politici informații, analize și opțiuni de politici.

În anul 2013, în cadrul acestui proiect au fost realizate *patru studii*, care au abordat arii tematice relevante pentru evoluția României în context european. Cercetările au urmărit furnizarea unor **elemente de fundamentare** și a unor propuneri de măsuri în domenii cheie precum **piața de energie electrică și gaz** (*Liberalizarea treptată a piețelor de energie electrică și gaz și impactul acestui proces asupra economiei românești*), **politica de incluziune** (*Politici de incluziune a romilor în statele membre ale UE*), **libera circulație a lucrătorilor** (*Estimarea impactului liberei circulații a lucrătorilor români pe teritoriul UE, începând cu 01.01.2014; realități și tendințe din perspectivă economică, ocupațională și socială, la nivel național și european*) și **competitivitatea pe piața unică** (*Avantajele competitive ale României pe piața internă UE*).

Studiul de față, *Estimarea impactului liberei circulații a lucrătorilor români pe teritoriul UE, începând cu 01.01.2014; realități și tendințe din perspectivă economică, ocupațională și socială, la nivel național și european*, a beneficiat de contribuțiile unei valoroase echipe de cercetători formate din:

Dna **Valentina Vasile**, doctor în economie, profesor universitar și cercetător științific gradul I, director științific la Institutul de Economie Națională al Academiei Române și cadru didactic la Universitatea Nicolae Titulescu din București. Are o bogată experiență ca cercetător în domeniul economiei și cu deosebire în sfera resurselor umane, a politicilor pieței muncii, a formării pe tot parcursul vieții și a mobilității economice. Este un specialist recunoscut în țară și în străinătate și a participat la elaborarea a numeroase studii și cercetări interdisciplinare, ca expert OIM, OMPI, ETF Torino, CLR Institute Brussels, IER Hitotsubashi University Tokyo, BBI Brussels etc. Domenii principale de cercetare: (demo) economia muncii, migrație/mobilitate forța de muncă, politici sociale, educație, macroeconomie.

Dna **Cristina Boboc** este conferențiar universitar doctor la Academia de Studii Economice din București, Facultatea de Cibernetică, Statistică și Informatică Economică, titular al cursurilor de Econometrie, Analiză Factorială Multidimensională și Statistică. Din anul 2006 a participat în cadrul mai multor echipe naționale și internaționale la cercetări cantitative și calitative privind migrația în spațiul european și mediteranean. În perioada 2011-2012 a desfășurat un program de cercetare postdoctorală cu tema „Vulnerabilitățile pe piața muncii din România”, una din problematicile majore analizate fiind migrația.

Dna **Silvia Pisiță** este doctor în economie și specialist în domeniul statisticii forței de muncă. A participat în cadrul mai multor echipe naționale și internaționale la cercetări cantitative și calitative privind indicatorii demoeconomici și ai pieței muncii, este un specialist recunoscut în analiza mobilității interne și internaționale a persoanelor și a forței de muncă. În prezent lucrează la INS și coordonează Direcția generală de statistică socială și demografică.

Dna **Romana Emilia Cramarencu** este lect. univ. dr. la Universitatea Babeș Bolyai, Facultatea de Studii Europene, titular al cursurilor de *Economia integrării europene*, *Analiza strategică a mediului concurențial european* și *Mobilitate ocupațională. Flexibilitate și securitate pe piața muncii*. Din 2008 deține titlul de doctor în economie, cu teza intitulată *Mobilitatea și migrației forței de muncă din România în contextul integrării europene*. A publicat 1 carte și peste 12 articole și capitole în cărți în domeniul

migrației, în reviste naționale cotate BDI, a participat la peste 10 simpozioane și conferințe naționale și internaționale cu lucrări în domeniu și a condus un proiect TD CNCSIS cu tema migrația și mobilitatea forței de muncă.

Pe parcursul realizării studiului, echipa de cercetători s-a bucurat de contribuția activă a trei **Agnes Nicolescu** în calitate de coordonator de proiect din partea Institutului European din România, precum și de sprijinul unui grup de lucru, alcătuit din reprezentanți ai principalelor instituții ale administrației centrale cu atribuții în domeniu.

În final, adresez mulțumirile mele atât cercetătorilor, cât și tuturor celor care au sprijinit derularea acestei cercetări.

Gabriela Drăgan

Director general al Institutului European din România

CUPRINS

Summary	9
Sinteză	20
Introducere	31
CAPITOLUL I. Libera circulație a lucrătorilor români în spațiul UE, după aderare (01.01.2007). Delimitări conceptuale, forme de gestiune a fluxurilor, sinteza reglementărilor aplicabile pentru România	34
1.1 Cadrul legislativ și instituțional de cooperare și gestionare a liberei circulații a persoanelor în spațiul UE. Forme de gestiune a fluxurilor	34
1.2 Perioada tranzitorie privind libertatea de circulație în scop de muncă pentru cetățenii din noile state membre	37
1.3 Perioada post-tranzitorie pe piața forței de muncă. Spațiul Schengen și aspecte privind imigrația extra-UE	45
CAPITOLUL II. Diagnoza mobilității pentru muncă în perioada tranzitorie (analiză statistică și calitativă) și evoluții previzibile după 01.01.2014	47
2.1 Fluxuri de persoane : țări de origine-țări de destinație, pe activități economice (analiza statistică comparativă NSM 10+2)	47
2.2 Istoricul mobilității pentru muncă a cetățenilor români pe baza Anchetei AMIGO	58
2.3 Mobilitatea persoanelor și ocuparea informală. Restricții, model comportamental, dimensiuni	74
2.4 Evoluții previzibile ale mobilității în scop de muncă după 01.01.2014 (estimări cantitative și calitative)	76
CAPITOLUL III. Efectele liberalizării circulației persoanelor în scop de muncă. Analiza comparativă țara de destinație-țara de origine: determinări cantitative în cazul lucrătorilor români; externalități pozitive și negative	92
3.1 Delocalizarea activității vs. mobilitatea forței de muncă	92
3.2 Mobilitatea lucrătorilor și echilibrul pieței muncii la nivel local. Efecte	94
3.3 Migrația și dezvoltarea umană. Avantaje/dezavantaje în plan individual, profesional și al gospodăriei	97
CAPITOLUL IV. Managementul și gestionarea mobilității în scop de muncă, după liberalizarea totală, ca efect al tendințelor viitoare de mobilitate a lucrătorilor români în spațiul UE	100
4.1 Propuneri de modificare și îmbunătățire a cadrului legislativ la nivel național	101
4.2 Identificarea și dezvoltarea unor posibile soluții în vederea unei gestionări cât mai eficiente a fenomenului liberei circulații a lucrătorilor români: instrumente și politici	102
Concluzii și recomandări de politici	106
Referințe bibliografice	113

Lista figurilor

Figura 1 Statistici relative la mobilitatea în baza acordului bilateral cu Elveția privind schimbul de stagieri	49
Figura 2 Statistici relative la mobilitatea în baza acordului bilateral cu Franța privind schimbul de stagieri	50
Figura 3 Statistici relative la mobilitatea lucrătorilor români în baza acordurilor bilaterale cu Germania	52
Figura 4 Statistici relative la mobilitatea românilor prin intermediul acordurilor bilaterale	53
Figura 5 Principalele destinații ale lucrătorilor români care au utilizat rețeaua EURES	54
Figura 6 Statistici relative la mobilitatea prin intermediul rețelei de cooperare EURES	55
Figura 7 Statistici privind mobilitatea pentru muncă prin intermediul agenților privați, în țările UE, în anul 2010	56
Figura 8 Statistici relative la mobilitatea lucrătorilor români detașați în țările UE, în anul 2007	57
Figura 9 Statistici privind mobilitatea în scop de muncă în țările UE, anul 2010	58
Figura 10 Ponderea în totalul populației României a persoanelor plecate în străinătate (pentru 6-12 luni și 12 luni și peste)-%	60

Figura 11 Structura pe medii de rezidență a populației plecată în străinătate, în perioada 2004-2012 (%)	61
Figura 12 Structura pe sexe a populației plecate în străinătate, după prezența în gospodărie (%)	61
Figura 13 Populația absentă din gospodărie, plecată în străinătate, în perioada 2004-2012 (%)	62
Figura 14 Structura populației plecate în străinătate, după nivelul de educație (%), în perioada 2004-2012	63
Figura 15 Structura populației plecate în străinătate, după motivul absenței și pe niveluri de educație (%) – în anul 2012	64
Figura 16 Structura populației plecate în străinătate pentru 6-12 luni, după participarea la activitatea economică, în perioada 2004-2012	65
Figura 17 Structura populației active plecate în străinătate pentru 6-12 luni, pe medii de rezidență, în perioada 2004-2012	66
Figura 18 Structura populației active, plecate în străinătate pentru 6-12 luni, pe sexe, în perioada 2004-2012	66
Figura 19 Structura pe grupe de vârstă a populației plecate în străinătate (%), în perioada 2004-2012	67
Figura 20 Structura populației plecate în străinătate din grupele de vârstă de 20-44 de ani (%), în perioada 2004-2012	67
Figura 21 Structura populației active plecate în străinătate pentru 6-12 luni, după statutul ocupațional, în perioada 2004-2012	68
Figura 22 Prezența românilor pe piața muncii în unele țări din UE, în anul 2000 (% în total străini)	71
Figura 23 Prezența românilor pe piața muncii în țările de destinație (ca pondere în total migranți și în total forță de muncă), lista selectivă de țări, anul 2010	73
Figura 24 Evoluția emigrației naționale în perioada 1990-2011	76
Figura nr 25 Cetățeni economic activi, mobili (pentru mai puțin de 2 ani) în spațiul UE, pe țări de origine, în mii persoane	77
Figura 26 Evoluția fluxurilor migratorii în perioada 2000-2014 (în mii persoane)	85
Figura 27 Remitențe intrate în România în perioada crizei (estimări Banca Mondială, pe baza stocului de lucrători mobili în spațiul UE)	87
Figura 28 Fluxul de remitențe pentru România în perioada 2003-2015 (milioane \$ SUA)	88

Lista tabelelor

Tabel 1. Regimul privind libera circulație a lucrătorilor din noile state membre ale UE	39
Tabel 2 Structura populației plecate în străinătate, după prezența în gospodărie – perioada 2004-2012(%)	60
Tabel 3 Structura populației plecată în străinătate, după motivul absenței (%), în perioada 2004-2012	62
Tabel 4 Structura populației plecate în străinătate, după motivul absenței și pe niveluri de educație (%), în perioada 2004-2012	64
Tabel nr 5 Structura populației plecate în străinătate pentru 6-12 luni, după participarea la activitatea economică, sexe și medii (%), în perioada 2004-2012	69
Tabel 6 Structura populației plecate în străinătate pentru 6-12 luni, după participarea la activitatea economică și motivul absenței (%), în perioada 2004-2012	70
Tabel 7 Caracteristici ale stocului de migranți români în principalele țări de destinație, în anul 2005	72
Tabel 8 Caracteristici ale prezenței lucrătorilor mobili români în țări din UE (2010)	73
Tabel 9 Caracteristici ale mobilității economice ale persoanelor de etnie roma, 2011	75
Tabel 10 Importanța prezenței lucrătorilor mobili români pe piața muncii țărilor de destinație (2010)	78
Tabel 11 Avantaje și riscuri asociate fiecărui mecanism de mobilitate pentru muncă	80
Tabel 12 Fluxurile emigrației și vulnerabilitatea individuală pe principalele țări europene de destinație (fluxuri directe România – țara de destinație)	81
Tabel 13 Rezultatele estimărilor modelului folosind metoda celor mai mici pătrate pentru date de tip panel	83

Lista schemelor

Schema 1 – Mecanismele prin care se produce emigrarea pentru muncă	48
--	----

Mulțumiri:

Pe parcursul realizării prezentului studiu am beneficiat de sprijinul activ și semnificativ al participanților la întâlnirea cu grupul de interes și cu alți experți cu preocupări în domeniu, prin discuții utile și contribuții importante cu informații și date statistice, comentarii competente, sugestii și propuneri. Totodată, ne exprimăm gratitudinea pentru suportul oferit de Institutul European din România prin intermediul D-nei prof. univ. dr. Gabriela Dragan, directorul institutului și al D-nei Agnes Nicolescu expert/coordonator al studiului nr.3/2013.

Sperăm ca acest studiu să reprezinte un prim pas în promovarea unei noi viziuni asupra migrației economice și cu deosebire a mobilității intra UE a lucrătorilor români, inclusiv asupra unui model adecvat de gestionare a fluxurilor după liberalizarea totală a circulației persoanelor în scop de muncă. Acest studiu poate constitui un punct de referință pentru factorii de decizie politică pentru construirea unui sistem performant de ocupare în România în care variabila de mobilitate temporară pentru muncă să fie avută în vedere ca un factor de stimulare a creșterii calității utilizării resurselor umane pe piața națională.

Contribuții:

Valentina Vasile: Coordonare, Introducere, Cap. II, III, IV, Concluzii și recomandări de politici, Sinteza
Cristina Boboc: Cap. II, III, IV, Concluzii și recomandări de politici, Sinteza
Silvia Pistică: Cap. II, Concluzii și recomandări de politici
Romana Emilia Cramarencu: Cap. I, IV

SUMMARY

Free movement of workers is one of the four freedoms provided by EU law. The labour force relocation through temporary economic migration is a form of efficient distribution of resources on the EU labour market, relying on demand and supply defined firstly by profession and level of education, and secondly by comparative advantages of incomes and working conditions. The level of 2.8% of citizens' mobility in the EU in 2010 for people aged 15-64 is growing, attaining 3.1% in 2013, below the level required to cover structural and level deficits. But the effect on GDP growth in the country of destination and the one on recovering consumption and investment in origin countries through remittances and/or the support offered by the diaspora, are also important and cannot be ignored. In fact, the free movement of workers is a milestone in the construction of the EU. The hope of its citizens is that it becomes a real component of EU labour market, not only in law but also in practice (EC- SA no34/2013). In 2009, according to the Eurobarometer survey, about 10 % of EU citizens have already worked and lived in another country, 13 % for a period of 1-2 years and 38 % less than a year. Although the tendency of labour mobility is increasing, in the second quarter of 2012 only 3.1 % of EU citizens were living in another country than their origin country and about 15 % think there are too many obstacles to labour mobility (limited access to certain jobs, different recruitment conditions, different working conditions, labour remuneration, career development perspective) (Dheret C et al, 2013).

Demographic ageing and structural deficit on the labour market is increasing in countries with more developed economies of Europe. Worker mobility has become a typical instrument to reduce deficits and to provide new solutions for growth, including employment in new jobs, in niche areas of business with a higher risk of employment and increased vulnerability of the job. On the other hand, the increase of temporary mobility by repeated employment (oscillatory mobility) or circular mobility (from one country to another) reduces the potential benefits of origin country, and on medium and long term lead to final loss of human resource for the labour market.

Nowadays, according to recent EU statistics, over 14 million Europeans have their habitual residence in another Member State (in 2012) for living, working and studying, of which about 78 % are of working age (15 – 64 years old). Freedom of movement is motivated by the employment opportunity, 67.7 % EU mobile workers being employed (the nationals have a lower employment rate of 64.6%, EC, 2013). Moreover, 64% of EU mobile citizens who do not have a job (e.g. students, retirees, people looking for a job and inactive members of the family) had previously worked in the country of residence and 79 % of them living in a household with at least one employed member. The overall rate of inactivity among EU mobile citizens had decreased between 2005 and 2012 from 34.1% to 30.7%. All this facts highlight the important role of EU mobile workers to reduce structural deficits in employment (about 2 million jobs are vacant) and in consumption of goods and services, supporting the consumer demand mainly based on local production.

The driving forces of labour mobility in the EU, as well as the benefits of this economic migration, have been thoroughly analysed by the European Commission reports (EC, 2011 ESDE Report). Financial and economic crisis has dampened intra- EU mobility flows, but the increasing trend of their share is lasting. ESDE report stresses that restricting the free movement of workers is not the answer to high unemployment in Europe and could have potentially more important effects than a simple restriction of freedom of movement of persons (2011 ESDE Report, p15). Governments of countries of destination claim that labour migration exacerbates the problems of unemployment, but official EU statistics show the positive influence exerted by both movement of Romanian and Bulgarian workers on GDP of the European Union in the long term. European Commission press release of November 11, 2012 considers an increase of approx. 0.3 % of GDP in the 27 Member States of the European Union on behalf of labour mobility in the EU -2 and an increase of 0.4 % of GDP in the EU15(EC 2013, IP 11-1336).

In fact, in most Member States, EU mobile citizens are net contributors to the welfare system of the host country, the percentage of those receiving social assistance is very small, lower than that of the nationals.

The recently approved strategic document (EC, 2013-IP/13/1151 25/11/2013) reiterates the rights of EU citizens, thus including about 2.67 million of Romanians who work outside the Romanian labour market. The recommendations relate to the mechanisms and tools to facilitate better information to potential mobile workers about the employment conditions in the destination country, about the conditionality related to "habitual residence", about the collaboration with local authorities and about the opportunities offered by structural funds for social inclusion. Freedom of movement is a reality of EU space and existing regulations (Treaty) confirm it. Discrimination, even if it is present in different forms and intensities in many countries, it is wanted to be completely eliminated and is searching for tools for better management of citizens' mobility phenomenon (writing a handbook for solving the problem of marriages of convenience; starting with January 1, 2014 at least 20 % of ESF funding should be spent to promote social inclusion and to combat poverty in each Member State), and especially labour mobility ("habitual residence test" provided by the European normative for social security coordination, Regulation (EC) No. 883/2004; online training module to help local staff to fully understand and apply the freedom of movement of citizens) - EC-IP/13/1151. Then, an important step is done towards the elimination of discrimination that exists in real life, but we can say that the free movement of workers in the EU will increase win-win disequilibrium for countries with stronger economies (see especially Germany and the United Kingdom during the crisis). In UK, recent studies have shown that European mobility has been beneficial overall, being a net winner (Dustman C., Frattini, T, 2013). In addition, their recent investigations on immigration to United Kingdom, particularly after 2000, reveal that while a third of immigrants are EU workers whose mobility cannot be regulated, it still remains a net beneficiary, also during the recession period, capable of attracting highly skilled workers, youth, with completed education in origin country. This feature distinguishes UK in a positive way and to a considerable extent compared to other countries attractive for skilled workers.

Macro data contests stereotypical interpretations of the disadvantages related to the presence of mobile workers in these countries. Immigrants after 2000, that modified substantially the proportion of foreign population in UK, contributed more on taxes than they received benefits. Moreover, through the contribution to fixed cost of public expenditure (which represents 23% of total public expenditure), mobile workers have reduced the financial burden of fixed compulsory public contributions for nationals (Dustman C., Frattini, T, 2013, p 29-30).

Nowadays, the viability of the current model of economic migration management is increasingly put into question, especially in terms of employment needs for the next decade, given the demographic decline and the expectations of post-crisis growth. Last legislative measures and institutional developments define worker mobility within the EU region as a necessary and viable mechanism to reduce imbalances and to reconsider the efficiency of a unique European labour market.

Romania, along with other EU Member States, is experiencing the phenomenon of labour mobility towards the countries with stronger economies of the region, not only in search of income and better working conditions. In 2010, Romanian migrants represented about 5.5 % of all migrants in the OECD area with a temperate dynamic during the crisis (OECD 2012 p 47). Unfortunately this outflow of labour resources is not coming from the unemployed or inactive working age population but mainly from the employed population, emphasizing structural deficits at national level. These outflows are associated with the decrease of mean labour productivity and with the movement of a higher proportion of young graduates - countries with stronger economies prefer higher educated young people or highly qualified specialists, medium qualified persons with experience in domains with deficit of personnel - medicine, IT etc. The flows of low-skilled migrants decrease in intensity and level and their demand on medium and long term is decreasing and became more restrictive on the range of occupations of interest in economically stronger countries.

The period of transition of up to 7 years of restricting the movements of Romanian workers in EU space has been applied differently by country, from no restriction to annual contingents and narrow specializations or for people with a well-defined level of training, in most cases above average. The abandonment of these restrictions was made differently and gradually by each country, primarily determined by the labour demand and structural deficits on destination labour markets. With the agreement of the European Commission, the Member States that did not impose or waived the application of

transitional measures might impose transitional measures concerning freedom of movement for work for Romanian citizens, based on the safeguard clause, which allowed them the (re)introduction of restrictions, in fully justified cases. Such a case is Spain, which due to the large imbalances in the labour market during the crisis, claimed in July 2011 the restriction of movement for Romanian workers, demand approved by the EC's decision on August 11, 2011. The special conditions invoked were: unemployment rate of over 20% associated with a low trend of economic recovering after the crisis. The restrictions against Romanian workers access to the labour markets of the European Union Member States, imposed during the transition period, irrevocably cease to apply on December 31, 2013, respectively for the following countries: Austria; Belgium; France; Germany; Luxembourg; Malta; Netherlands; Spain and UK. These restrictions were applied only to employees and not to other categories of employed population as self-employed. Although the law explicitly provides the non-discrimination on the labour market for mobile workers, there are a number of "barriers" that limit: the access to some jobs; the career advancement; the compensation equivalent to natives; the working conditions; the working hours etc.

Although much has been said of the win-win effect of short-term labour movement, because on large scale, temporary mobility is defined by the multiplication of the periods of employment with a tendency to entrench, for the country of origin, the labour mobility for local business environment has rather negative than positive effects (Vasile, V., 2013). Finally, it is necessary to highlight the fact that, according to available data, the mobility during the post-accession period was more temperate than initial estimates, compared with inflows from countries outside the EU -27. According to the reports of the Commission (EC, 2011, ESDE), in 2010, the stock of EU-12 population that lived outside national borders, in another Member State, represented less than 1% of total population of EU27, compared to migrants from outside the EU 27, whose proportion was about 4%. Residents from Romania and Bulgaria who live in EU-25 are only 0.6 % of the population of these countries and moreover, the recent flows of people in these countries have played a minor role on the destination countries labour markets during the crisis, difficult problems being generated by the financial and economic crisis and labour market structural problems (EC, 2011, IP/11/1336). It is significant to note that after May 1, 2011 when the period of restrictions on the free movement of workers from the EU-10 ended, mobile workflows were much lower than the estimates of experts and without significant pressures on the host domestic markets, confronted simultaneously with the crisis effects: high unemployment and a contraction of economic activity. It should be mentioned that the Romanians migration trend continued (even though much diminished in volume).

In this context of debates about the efficiency and benefits of the economic migration management, the answer to the need for periodic surveys and reports to support coherent policies in the field has come lately, starting with 2011. Then was developed the first consolidated analysis on EU-27 level, about the political agenda on employment, in agreement with the Europe 2020 strategy, where the intra-EU mobility and economic migration is generally considered as a support factor for long-term economic growth and for reducing labour market imbalances in the host country¹. In particular, even if the advent of new jobs in the EU will stagnate over the next decade is expected to increase the demand for highly skilled migrants and to decrease the demand for low-skilled by more than 20% (CEDEFOP, 2010).

Under the reference terms defined by the European Institute of Romania, the general objective of the study is to analyze the phenomenon of free movement of Romanian workers in EU region in terms of economic, employment and social impact after the total liberalization of the European labour market for Romanian citizens. In particular, the study aims qualitative and quantitative evaluation of the economic, employment and social impact of freedom on the economy and society in general, and on Romanian society particularly, especially after January 1, 2014, formulating proposals and recommendations thoroughly motivated in domain of labour policies (including mobility and right protection) and its subsidiary (insurance and social assistance).

¹ "The role of migration is ever more, and not less, important in times of economic crisis. Mobility can not only absorb some of the negative shocks, but by increased efficiency provide for recovery, and migrants from the new member states are crucial in this process," Klaus F. Zimmermann, in Constant F.A and Zimmermann K.F.(Editors), 2013 - [International Handbook on the Economics of Migration](#), Edward Elgar, Cheltenham, UK, and Northampton, USA.

The study presents for the first time the informational advantages of using special processing of the database AMIGO for short periods (6-12 months) and long periods (12 months or more) of mobility. It is based on the diagnosis of labour mobility phenomenon for Romania before 01/01/2014, the characteristics and effects (positive and negative) of the phenomenon of mobility in Romania, and on its economic, occupational and social impact. It presents the current limitations arising from the structure of the survey and highlights the possibility of a multiannual analysis by presenting the situation of temporary movement of Romanian workers for work during the period 2004-2012 (the maximum time interval of available data). After a review of the latest estimates of labour mobility, made by independent experts or European Commission reports, the prospects of evolutions of stocks and flows of migrant workers from Romania, post January 1, 2014, are presented by using different estimation techniques. There are identified possible solutions for properly managing labour mobility in favour of Romanian human resources and from national labour market perspective. After making observations and assessing quantitative and qualitative changes, the study formulates suggestions and recommendations for change and improvement of legal and institutional framework at national level, towards a more efficient management of the phenomenon of free movement of workers as an effect of actual trends of the mobility of Romanian workers in the EU region.

The study is conducted in a multidisciplinary style, legal and socio-economic, and uses statistical, mathematical, modern and selective tools and it is based on a multidimensional analysis of available information, focusing on identifying the effects/impact on short, medium and long term, to support the sustainability of proposals and recommendations for Romania.

The paper is structured in four chapters dealing with aspects supporting the achievement of assumed objectives and the last chapter of conclusions and policy recommendations. The first chapter briefly presents the legislation and bilateral agreements that have shaped the intensity and level of movement of Romanian workers in the EU region after accession (01/01/2007): the synthesis of regulations applicable to Romania; the main forms of lows management, presented on stages, on representative segments of the transition and post-transition period. Chapter two is a diagnosis of the labour mobility during the transition period (statistical and qualitative analysis) and there are estimated some predictable evolutions after 01/01/2014, with particular reference to the flows on countries of origin, countries of destination, the qualitative attributes of the employment model in some significant countries for Romanian workers' mobility. The temporary labour movement history is presented on the basis of data from the Romanian Labour Force Survey. Some references on informal employment are done, as long as this component is significant for some countries acquiring Romanian mobile workers, by presenting the followings: the conditionality of movement and the limits imposed by the country of destination; some aspects of the behavioural model; the flows intensity and the mobility profile. Finally, there are presented some foreseeable evolutions of labour mobility after 01.01.2014, based on quantitative and qualitative determinants. The third chapter deals with the analysis of the impact of liberalization of the movement of people for work, from multiple perspectives. There are presented aspects related to: the relationship between the relocation of economic activities and the alternative of labour mobility; the movement of workers and the equilibrium of local labour market, highlighting the economic, social and cultural effects of challenges related to social inclusion and human development dynamics; the advantages and disadvantages at individual, professional and household level, as well as some of the positive and negative externalities at the societal level. Chapter four covers the most significant aspects related to the management of mobility for work after full liberalization, as effect of future trends of movement of Romanian workers in the EU. There are made some proposals and recommendations on improving the institutional framework at national level, based on current trends in Europe of changing the perception and involvement in the management of labour mobility for the EU citizens and the immigrants (non-EU workers in the area). There are also identified and developed some potential solutions to an efficient administration of the phenomenon of free movement of Romanian workers in terms of mechanisms, instruments and policy elements.

The main conclusions of the paper focus on two main directions:

a) the mobility for work is an existing phenomenon on EU labour market that should be approached from a new perspective, to work bilaterally and multilaterally, fair and equitable to manage

better the specific issues of the host and origin country; the countries must work together honestly convinced that mutual aid is the best form of self-help *pro omnibus et singulis* (Lagarde, C., 2013);

b) economic migration is a variable of sustainable development associated to demographic aging and economic innovation.

It should also be noted that the proposals in the last chapter and the estimations made, took into account the following aspects, considered by the authors as significant after 1 January 2014:

i) the replacement and the completion migration on the labour market of destination countries has focused on young, skilled and highly skilled mobile workers;

ii) the migration management does not solve the problem of unemployment, because the economic migration attracts principally workers already employed or young graduates (over 80% in Romanian case);

iii) the effects of migration are multiple and both favourable and unfavourable, the net effect is dynamic and volatile and temporal distribution of benefits is linked to the duration of mobility (in the case of countries of destination, the effect is clearly positive);

iv) the informal economic migration is distributed mainly on the admissibility model of the host country and is associated with social policies for migrants - social assistance services (social tourism);

v) the estimates of the volume and intensity of the flows after January 1, 2014 reflect possible modest evolutions and are based on structural changes on criteria such as age, education and new fields of activity, as those with high risk and with chronic employment shortages on the host country labour markets (medium or low skilled jobs, unattractive for local labour force).

At the end of 2013 the last barriers to the movement for work purposes for Romanian citizens were removed, but there are no expected significant changes in flows that will disturb and contribute significantly to the local labour market imbalances in destination country from at least the following reasons:

a) The presence of Romanian workers on the labour markets of countries who maintained restrictions (partial) during the period of transition of seven years is low, as show the statistical figures presented in the paper.

b) The mobility from intention to act happens only if the labour markets of destination countries are permissive for the employment of potentially mobile workers and only in particular fields of activity

c) These countries have already created a model of mobility and a mobile worker profile characterized by strong selective professional status (for example medical staff, specialist in engineering narrow domains, IT etc.) and a higher level of qualification, which limiting the access indirectly and informally. In addition, bilateral agreements and the previous quota of 2014 were directly related to the host country employment deficit, thus balancing flows will be welcome and will have a positive impact on destination local economies.

d) Brain drain and brain circulation have had no restrictions and experienced an autonomous dynamic, even in the crisis period;

e) Young highly qualified workers, even without work experience, had free access on EU market, based on work fairs organized in Romania with foreign employers participation, becoming an usual mechanism for graduates' employment;

f) The demand for qualified and highly qualified workers increased even during the crisis period and was based on the need for employment in new jobs, developed on the basis of assimilation of technological progress in new areas, of business niche where the employment risk and insecurity are higher and therefore their attractiveness for citizens of the host countries is lower.

g) During the crisis period, the return flows into the home country of those who have lost their jobs were compensated by inflows, exceeding them numerically. The growth trend was maintained but with lower intensity. This happened even in countries with a significant share of Romanian workers (Spain, Italy, Greece, etc.), where the required level of qualification is lower. We can say that the crisis has contributed to the qualitative selection of Romanian workers in EU region, remaining on the labour markets of destination countries only those with relative advantages compared to local or non-EU workers;

h) The trend estimates based on the evolution of Romanian workers flows do not indicate remarkable increases in absolute values for the period after the end of restrictions;

The preferred option is temporary labour mobility, possibly extended to several years, instead of changing from the beginning the residence. Only 5 % of European citizens are wishing to change their residence in the next 12 months (Gallup, 2011), but the proportion of those who have the intention to become mobile workers in EU region is considerably higher, but decreasing over recent years. The flows of mobile workers have decreased by 41% in 2011-2012, compared to 2007-2008, Romania contributing with only 14% in 2011- 2012 as compared with 18% in 2007-2008 - (EC ESSQR, June 2013). As absolute stocks, we could mention that 85,400 people with Romanian nationality² were working in Germany, in February 2013, and about 122 000 in the first quarter of 2013 in the United Kingdom (out of a total of about 7.5 million migrant workers). That happened while the movement was regulated by agreements and barriers and on strict liability needs of local labour markets of these countries and their selected professions (the average annual growth during the first quarter of 2007 - the first quarter of 2013 was 18 thousand, Gower M., Hawkins, O., 2013).

Frequently, the employment in conditions of over-qualification compared to the job's requirements is accepted, the advantages in this case for the mobile worker being mainly financial, while for the employer both financial (mobile workers are paid usually less than native workers) and in terms of performance, for those workers overpassing the average productivity required for the job occupied under these conditions being much easier.

Since the free movement of persons within the EU requires equal opportunities and treatment on the labour market, the management of the flows could be achieved through push and pull factors, instruments and mechanisms and through a proper and efficient functioning of the support institutions of labour mobility, both direct (occupation and assimilation agencies) and indirect (local authorities, social policies, etc.). Incentives for mobility are determined by the incapacity of the local labour market to attract graduates through an appropriate quantitative and qualitative demand or by the de-synchronization between the educational offer and the labour market demand.

In Romania, adjustments are required on both quantitative & structural and conceptual level and institutions and mechanisms of implementation level.

Romanian labour market is not attractive to graduates, and employers prefer persons with work experience. The educational model of the youth does not include or is associated only slightly with temporary or part-time work while studying. Neither internships, nor exchange scholarships are characteristics of the educational model, even though, in recent years, internships programmes using structural funds have begun to develop. Secondary education system prepares the young people for the labour market too little, entrepreneurial skills or qualifications required by the labour market and tested at graduation being insufficiently ensured. Higher education for the labour market is still a goal and not an effective form of support for the employment of graduates, as well as the research master programs. Although the Romanian education has a tradition and its performances (in some fields of specialization) are internationally recognized, it currently requires an overall and deep rethinking. Training graduates to become mobile workers due to the lack of a corresponding offer on the national labour market represents a loss, a luxury for the Romanian economy and state budget. Mobile workers from non-EU countries prefer countries with stronger economies from the EU and those who remain in Romania represent a lower qualified human resources supply. In this case, the human potential lost by outflows is not compensated by

² Bundesagentur für Arbeit (Statistik April 2013); On February 2013 – the number of Polish workers was of 238.5 thousand persons.

inflows, Romania being mainly a transition country for non-EU workers to a EU member state with stronger economy. The mobile population of working age in EU12 is younger than in the EU15 (70% aged under 35 years compared to only 55%, OECD data 2010)³, but relatively larger than the group with average education: 55%, compared to EU 15 (32%) or non-EU countries (35%). Those with higher education represent only 17% of the total, compared to 51% in the EU 15 or 29% in the non-EU countries. The recent trend is the increasing share of young and skilled mobile workers ISCED 5 and 6, the motivation being associative, from two factors becoming constantly complementary – professional career and higher earnings from employment, especially in specific sectors, with scarce resources in destination countries, but also in the countries of origin (healthcare, ITC, some technical specializations).

A theoretical perspective on the external mobility decision is based on maintaining the advantages of employment opportunities, working conditions, social security and standard of living in the destination countries. Knowledge of the language of the destination country and distance are restrictive factors that gradually lose importance. Young mobile workers from Romania, by similarity of language or learning approaches have relatively easy access to many labour markets in the countries with stronger economies of the EU. Also, the stock of Romanian citizens with permanent or habitual residence being over 2.5 million, migration networks and diaspora develop resilience to sudden and significant migration routes, especially because, in such cases, the cost of mobility is significantly reduced and the risk of vulnerable positioning on the labour market in the host country decreases. However, the development of homogeneous communities of Romanian mobile workers on medium term generates entrepreneurial activities for the new comers, including activities to cover the demand for products and services arising from traditional consumption (food, personal services, clothes, cosmetics, traditional cultural services, personal or household services, etc.).

Economic conditions are favourable to labour mobility within EU, but support policies should be complementary (Silva, 2013)⁴.

Labour market reforms for increasing employment and reducing structural deficits within the EU can be done easier by an articulated policy of EU labour mobility management. The movement of workers cannot be restricted and it is difficult to follow, especially in the case of circular mobility. Employment imbalances are found not only on the local labour markets, but also at the level of EU countries and the elimination of barriers to the movement of EU workers with facilitating the portability of social security systems can be a pillar of the recovery of economic growth (OECD, 2012)⁵. It is believed that labour market imbalances have multiple causes such as: poor performance of the labour market institutions at national level; excessive legislation on employment; labour market dualism; inefficient social dialogue; an assurance and social protection system which does not stimulate work (but accessing social assistance or employment in the informal labour market). Legislative differences between countries lead to significant differences in labour market efficiency and stimulate labour mobility within the EU, namely in countries that provide significant higher advantages at an equivalent labour productivity. Mutual recognition of qualifications, portability of pensions, EURES system are just a few factors that will further boost labour mobility.

Among the important aspects that would contribute significantly to the dissemination of an accurate image of the profile of Romanian mobile worker in the EU, alongside with appropriate policies, attitudes and perceptions of citizens and decision makers are included. Moreover, the problem of informal employment depends primarily on the tacit acceptance of the employer and to a lesser extent on the additional barriers that may be established in one country or another (subject to defining some "special conditions" and not discriminatory ones). Employment in the informal economy is a constant of any economy, no matter of the level of development. The acceptance of mobile workers in such unregistered jobs depends primarily on the permissiveness of the local business environment. It should be noted that

³ OECD Economic Surveys: European Union 2012, p. 64.

⁴ Armindo Silva is Director for employment and social legislation; as well as social dialogue, in the European Commission, in Free movement of EU workers, Social Agenda no 34, August 2013, p14-15. More information: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=457>

⁵ OECD Economic Surveys: European Union 2012, p 23

some countries with stronger economies that have not imposed restrictions on movement of workers and in which the differential income compared to Romania is significant, didn't encountered major problems related to the mobile workers flows. In this respect can be mentioned the case of Sweden, where, between 2000 and 2007, the stock of migrants, aged between 16 and 64 years, for at least one year increased according to national Sweden statistics from 11,776 to 12,910 in 2006, 15,214 in 2007 and 22,079 in 2012. 1.8% of Romanian migrants are women, mainly from the younger age groups, higher skilled than natives, over qualified compared to the jobs they have. Their distribution by field of activity is: 20% in health care, 18% in manufacturing and financial services, 15% in trade, 10% in education and 6% in construction. (SIEPS database, 2013)⁶.

Currently there are no official accurate estimates of the potential flow of Romanian workers in the EU, the difficulties in identifying the total number of temporary mobile workers and the correct estimation of the average mobility stay making any attempt in this direction to be insufficiently founded in terms of statistical rigor. In addition, circular mobility, in all its forms, can only allow the measurement of stock in the host country and the nationality of the immigrants, but without knowing precisely the route of arrival in the country of origin (direct or not). But there are already denominated some "estimates", especially with clear political connotation that, based on the perception of Romanian citizens as mobile workers with high social risk, support biased views (similar, in some aspects, with the those from the moment of Romania's accession to the EU in 2007) (NIESR, 2013 EC SAno34/2013, Migration Watch UK, 2013 Rienzo C., C. Vargas-Silva, 2012)⁷. As it was normal, in 2007 and soon afterwards, as shown by the statistics, the flow of Romanian workers increased in some countries, but without reaching alarming levels (see also database for authors' estimates on the outflows in this paper). Although the conditions regarding the elimination of movement barriers are different, the behaviour of the EU10 countries since the end of the period of restrictions, especially in the case of Poland, can be considered a benchmark in quality judgments on the influx of Romanian workers (and Bulgarian) after January 1, 2014. Another landmark, considered by a number of specialists, is the fact that, like in 2007, the mobility on existing directions was defined and became autonomous during the 7 years of regulations, the requirements of receiving countries being mainly known. If the behaviour of employers regarding activities and openness (potential employment) does not significantly change, the flows cannot either be significantly increased, especially because Romanians' incomes are low, diaspora to these destinations is not consistent and the costs associated to mobility are relatively high.

The host country, no matter which will be, will record net benefits. In the case of skilled and highly skilled migrants (brain circulation), the mobility that will remain totally open no matter the labour market and the professional profile, the gain for the destination country in terms of local labour market and economic growth will be significant. Also, a longer period of mobility involves a decrease in the trend of remittances and an increase of the likelihood of the mobility of the family from the country of origin or of the likelihood of creating a family in the host country, followed, in most cases, by a permanent change of residence. The fact that should concern us is the shift of the model of the mobile Romanian worker developed prior to accession and during the seven years of restrictions on the movement of workers (Constantin. L., Nicolescu L, Preda D, Vasile, V. 2009, Vasile V. 2013) and the segmentation on two components that evolves divergently as potential intensity of future flows:

- Young graduate worker, employed or seeking employment with training above average, flexible to a variety of forms of employment and jobs, easily accepting the risk of new jobs, but with prospects for professional development and higher incomes. The demand for this category is increasing and the investment in their education makes them sought on the labour market and accepted by local authorities, which are saving budget revenues.

⁶ Gerdes C., Wadensjö E., Immigration to Sweden from the New EU Member States, SIEPS, 2013:5. Available online: http://www.sieps.se/sites/default/files/Inlaga%20Sieps_2013_5.pdf

⁷ NIESR EU2 Migration Report 2013, Potential impacts on the UK of future migration from Bulgaria and Romania Heather Rolfe, Tatiana Fic, Mumtaz Lalani, Monica Roman, Maria Prohaska and Liliana Doudeva, EC, 2013, Free Movement of EU Workers, Social Agenda no 34, 08/2013; <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en>; Migration Watch UK, 2013, Briefing Paper 4.20, BP4_20.pdf, www.migrationwatchuk.com; Rienzo C., Vargas-Silva C., 2012, Briefing, Migrants in the UK: An Overview, 15/05/2012, The Migration Observatory, COMPAS, University of Oxford

- Medium or low skilled worker occupying low-paid jobs, left vacant by the local workers for various reasons. Without disappearing, the share of this category will decrease, partly due to the elimination of these jobs and partially due to the substitution by the cheaper labour force from non-EU countries.

Finally, the demographic deficit in the destination country will improve both due to the mobility of workers and to the second generation of migrants, who will be easier to integrate, not only on the labour market, but also from the social point of view. However, the differential of income, with few exceptions, will remain for at least a generation.

The optimization of the labour mobility will contribute to and will be achieved through the creation of a single labour market in the EU. An efficient functioning will diminish the structural imbalances and the numerical deficit, assuming, beside the implementation of existing instruments (EURES, a simplification of the procedures of training recognition, a better coordination of social security systems, in particular pension systems, an "European unemployment Schema"), a better monitoring of the entire process, stimulating individual mobility (access to career development, simplified registration procedures, "one stop shop", etc.) and reducing existing barriers and discrimination (equal treatment, stimulation of the mobility of talents for a better valorisation - brain circulation, the creation of a "mobility fund", the increase of coordination of health systems, etc.) (Dheret C, Lazarowicz A., Nicoli F., Pascouau Y, Zuleeg F., EPC 2013).

For Romania, the free movement of workers within the EU (outflow) should develop responsibility for available labour resources, particularly for the skilled and highly-skilled, in relation to their propensity for intra-EU mobility for a suitable job. Although sociological studies have shown that there are significant differences between the intention of emigration and the action of migration, the lack of employment opportunities on domestic market, especially for graduates, and the maintenance of some frequently artificial barriers, such as work experience, stimulate the migration decision. Romania is confronting both with the aging population phenomenon and with the inefficient allocation of available labour resources, the imbalances between demand and supply on the labour market being, in certain segments, chronic and growing (e.g. health care services). In addition, mobility includes especially the already employed work force, fact revealed not only by sociological studies based on qualitative surveys, but also by the flows of mobile workers registered by the national statistics. Thereby, the results of data processing based on the Labour Force Survey (based on 2011 data), although incomplete / partial in terms of the size of external mobility, but relevant from the qualitative perspective, showed that the profile of Romanian mobile worker within the EU is defined as follows: young people, aged between 25 and 39 years (with the studies completed in the country), predominantly men from rural areas, most of them employees with secondary education (Dobre, AM, 2013). This profile of medium skilled migrant is very different among countries, generating the duality of migrant after 2014, as shown above. The economic profile of Romanian temporary workers in the EU was defined by country and geographical area, in particular on behalf of the needs, the demand and the openness of the labour markets in receiving countries to Romanian workers. Those who choose the UK as destination country, for example, are young and better educated persons.

The weak relationship between the education market – which generates supply - and the business environment – which defines, in advance, the demand on the labour market in Romania – leave an important segment of graduates outside the labour market, from the completion of secondary studies. In certain occupations and professions, it increases in the case of university graduates. Added to this is the weak performance of labour market institutions and local authorities in attracting and employing the labour force, as an employee or entrepreneur. The reform of the movement of Romanian workers within the EU model should start with the improvement of mentioned imbalances and to continue with the harmonization of the adjustments with recent EU regulations, to which reference was made in the paper. Without responsibility on the major, net effects, increasingly rare positive, even negative in some segments of the labour resources, we cannot properly reform the education for the labour market in order to provide the necessary of human resources for the national market.

Advantages offered by the remittances are just short-term survival valves, strongly dependent on the duration of mobility and insufficient to compensate for the qualified resources needed in the medium and long term for the Romanian economy.

From the perspective of young labour mobility some assessments could be drawn:

- Access to higher education for young people from rural areas is about 1% of the pre-university graduates and therefore their propensity to migrate abroad for work in low skilled jobs is greater;

- Graduates from urban areas have higher expectations from the labour market – in terms of incomes and career, therefore they wait longer to find a suitable job, are more open to change more jobs or migrate to continue their education and / or work being less dependent on their families;

- The dynamics of the two markets in terms of quality is relatively similar. The Amigo Survey – the ad hoc mode⁸, reveals that the employment rate on age groups, have not undergone significant/ relevant changes - similar in the case of the transition rate to higher education that has not improved significantly. In addition, the quality of education for labour market decreases, based on increasing mismatch between demand and supply of skills, knowledge and competences;

- Romanian labour market and youth employment still significantly depend on diploma which is more important than the skills and knowledge tested, especially in the public sector. "Learning" to obtain a diploma is still a practice, even if there is a stiffening of the labour demand, an increased demand for skills, but in its absence, employment is made in a job requiring lower training and / or compensates the lack of knowledge with workplace training (CVT);

- Brain drain and brain shopping component in youth mobility is more consistent and common, they are mobile on larger areas and for longer periods of time and / or permanently;

- The process for the completion of education is relatively inflexible, with little opportunity to develop open educational routes, options for second chance, lifelong learning, etc. The ratio cost-quality of learning is detrimental to education; the quality is clearly declining, especially in recent years. Basically a flexible system of lifelong learning, coherent and accessible to all, including certification / continue / shift from the formal to the informal and non-formal learning and certification of competences is necessary (the existent one is far for actual and future expectations).

Due to the incapacity of finding adequate employment opportunities on national labour market, even in the context of economic growth in 2008, the youth activity rate decreased. Young people are postponing the entry on the labour market following several faculties (sometimes in totally different areas) or continuing their studies with a master / doctorate program or after graduation (or abandonment) they are working on the black market or migrate for employment in low skilled jobs, which are inferior to the education acquired.

Finally, an important aspect of individual performance during the active life is the informal education related to labour market behaviour and professional development. The example of parents and extended family can define to a significant extent the behaviour of young graduates on the labour market and their career path. Young people with parents as EU workers understand the utility of skills acquisition and seek proper employment in the host country of their parents, becoming second-generation migrants who gradually integrate or move to other routes of labour mobility. Rarely do they choose to return to the country of origin and they do this only if the labour market can provide adequate jobs, which is more and more difficult, the prolonged recession, the crisis and the lack of orientation through economic recovery narrowing the labour market potential of attracting young people.

The quality of workers' mobility within the EU is changing due to the resizing of the jobs' profile, on a background of continued and renewed demand for labour. A few observations from the perspective of

⁸ (AMIGO) second quarter 2009, Ad hoc module regarding Youth access on labour market (Press Release no 237/ 3 December 2009), National Institute for Statistics.

the quality of employment in the country of destination for young and qualified labour force in Romania that reflect the tendencies on the labour market in the receiving countries during the crisis are required. We mention the following:

- A tendency of polarization of the jobs occupied by mobile workers, instituted even before the crisis, either on low-paid jobs requiring lower skills or on highly-paid jobs for specialists, especially in services. This tendency has accentuated during the crisis due to the reduction of medium paid jobs in manufacturing and construction;

- An increased demand for qualifications for the new jobs that significantly reduce the chances of re-employment for the medium or low-skilled mobile workers, even in similar jobs they had prior to the crisis. Low-qualified jobs gradually disappear or/and require more solid basic skills, adapted to the growing labour market demands for competencies;

- The increase of the share of poor workers and the precariousness of social assistance support for temporary jobs;

- Mobile workers are susceptible to accept lower payment for the same job compared to the natives, which leads to a higher proportion of poor mobile workers or with a high risk of poverty;

- Employment with fixed-term contracts is associated with lower payments than a similar contract, on indefinite period (in some EU countries on average by 14%) or with a package of social security more precarious.

X

X X

We hope that the recommendations presented in the study could support policy measures to efficient management of the labour mobility, with a focus on boosting the retention through employment in qualitative jobs, corresponding to the level of skills and education.

SINTEZĂ

Libera circulație a lucrătorilor este una din cele patru libertăți prevăzute de legislația Uniunii Europene (UE) iar relocarea acestora prin migrație economică temporară reprezintă o formă de distribuție eficientă a resurselor pe piața muncii UE, funcție de locurile de muncă vacante și de oferta de ocupare definită în primul rând de profesie și nivel de pregătire, și în secundar de avantajele comparative de venituri și condiții de muncă. Nivelul mobilității cetățenilor în spațiul UE. de 2,8% în 2010 pentru persoanele de 15-64 ani este în continuă creștere, respectiv de 3,1% în 2013, dar nu reușește să acopere deficitele structurale și de volum. Efectul însă asupra creșterii PIB în țara de destinație și a revigorării consumului și investițiilor în țările de origine prin remitențe și/sau susținerea oferită de diasporă este important și nu poate fi neglijat. În fapt, libera circulație a lucrătorilor este o piatră de temelie în construirea UE. Speranța cetățenilor săi este ca aceasta să devină o componentă veritabilă/autentică a pieței forței de muncă a UE, nu doar în lege, dar și în practică (EC-SA no34/2013). În anul 2009, conform Eurobarometer survey, cca 10% din cetățenii UE au lucrat deja și au trăit într-o altă țară, 13% pe o perioadă de 1-2 ani și 38% mai puțin de un an. Deși tendința de mobilitate pentru muncă crește, în trimestrul II al anului 2012 doar 3,1% din cetățenii UE trăiau într-o altă țară de cea de origine și cca 15% considerau că sunt prea multe obstacole pentru mobilitate pentru muncă (acces limitat în anumite locuri de muncă, condiții de recrutare diferite, condiții de muncă diferite, plata muncii, perspectiva dezvoltării carierei) (Dheret C et al, 2013).

Îmbătrânirea demografică și deficitul structural pe piața muncii se accentuează în statele cu economii mai puternice ale Europei. Mobilitatea lucrătorilor a devenit un instrument curent de reducere a deficitelor și de asigurare a unor noi soluții pentru creșterea economică, inclusiv pentru ocuparea în locuri de muncă noi, în domenii de nișă ale mediului de afaceri dar și cu un risc al ocupării mai mare și o vulnerabilitate sporită a locului de muncă. Pe de altă parte, creșterea duratei mobilității temporare prin ocupare repetată (mobilitate pendulatorie) sau mobilitate circulatorie (dintr-o țară în alta) reduce avantajele potențiale ale țării de origine, conduce pe termen mediu și lung la pierdere definitivă de resursă umană pentru piața muncii.

În prezent, potrivit statisticilor recente ale UE, peste 14 milioane de cetățeni europeni își au reședința stabilă în alt stat membru (anul 2012), pentru a trăi, lucra sau studia, din care cca 78% în vârstă activă (15-64 ani). Libera circulație este motivată de oportunitatea de ocupare, lucrătorii mobili din cadrul UE fiind ocupați în proporție de 67,7% (resortisanții din țările gazdă au o rată de ocupare mai redusă, de 64,6%, EC, 2013). Mai mult, 64% dintre cetățenii mobili din UE care nu au un loc de muncă (și anume studenții, pensionarii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și membrii inactivi ai familiilor) au lucrat anterior în țara de reședință și 79 % dintre aceștia trăiesc într-o gospodărie cu cel puțin un membru încadrat în muncă. Rata globală de inactivitate în rândul cetățenilor mobili din UE a scăzut între 2005 și 2012 de la 34,1 % la 30,7 %. Toate aceste informații, evidențiază rolul important al lucrătorilor mobili din UE la reducerea deficitelor structurale de ocupare (cca 2 milioane de locuri de muncă sunt vacante) și la consumul curent de bunuri și servicii, susținând cererea de consum bazată în principal pe producția locală.

Forțele motrice ale mobilității lucrătorilor în spațiul UE au fost definite de rapoartele Comisiei Europene, la fel și beneficiile acestei migrații economice (EC, 2011 ESDE Report). Criza economico-financiară a atenuat fluxurile de mobilitate intra-UE, însă trendul de creștere a proporției acestora se menține. Raportul ESDE subliniază că restricționarea liberei circulații a lucrătorilor nu reprezintă răspunsul la șomajul ridicat din Europa și poate avea efecte mult mai importante decât o limitare a libertății de circulație a persoanelor (2011 ESDE Report, p 15). Guvernele statelor de destinație sunt de părere că fenomenul migrației forței de muncă agravează problemele șomajului, însă statisticile oficiale ale UE arată influența pozitivă pe care o exercită atât circulația lucrătorilor români cât și a celor bulgari, asupra PIB-ului Uniunii Europene pe termen lung. Comunicatul de presă al Comisiei Europene din 11 noiembrie 2012 apreciază o creștere de cca. 0,3% a PIB-ului în cele 27 de state membre ale Uniunii Europene pe seama mobilității lucrătorilor din UE-2 și o creștere cu 0,4% a PIB în UE15 (EC 2013, IP 11-1336).

În fapt, în majoritatea statelor membre, cetățenii mobili ai UE sunt contribuabili neți la sistemul de protecție socială din țara gazdă, ponderea celor ce beneficiază de asistență socială fiind redusă și mult mai mică decât a resortisanților.

Documentul strategic (EC, 2013-IP/13/1151 25/11/2013) recent aprobat reiterează drepturile cetățenilor din țările membre ale UE, deci inclusiv a celor cca 2,67 milioane de români ce muncesc în afara pieței muncii din România. Recomandările se referă la mecanisme și instrumente care să faciliteze mai buna informare a potențialilor lucrători mobili asupra condițiilor de ocupare din țara de destinație, condiționalitățile legate de “reședinta obișnuită”, colaborarea cu autoritățile locale și oportunitățile oferite de fondurile structurale pentru incluziunea socială. Libera circulație este o realitate a spațiului UE și reglementările existente (Tratatul) le confirmă. Discriminarea, deși practic se manifestă în diferite forme și intensități în multe țări membre, se dorește să fie eliminată și se caută instrumente pentru o mai bună gestionare a fenomenului mobilității cetățenilor (elaborarea unui **manual** privind soluționarea problemei căsătoriilor de conveniență; de la 1 ianuarie 2014, minimum 20% din fondurile FSE ar trebui cheltuite pentru promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei în fiecare stat membru) și în special al mobilității pentru muncă („**proba reședinței obișnuite**”, prevăzută de normativă europeană privind coordonarea securității sociale -Regulamentul (CE) nr. 883/2004; **modul de pregătire online**, pentru a ajuta personalul autorităților locale să înțeleagă și să aplice pe deplin dreptul la libera circulație al cetățenilor) - EC-IP/13/1151. Se face astfel un pas important către eliminarea discriminărilor ce există în viața reală, însă putem aprecia **că libera circulație a lucrătorilor în spațiul UE va accentua debalansarea win-win în favoarea țărilor cu economii mai dezvoltate** (vezi cazul Germaniei și Regatului Unit în perioada de criza, cu deosebire). În cazul Regatului Unit, studii recente au arătat că mobilitatea europeană a fost pe ansamblu benefică, fiind un câștigător net (Dustman C., Frattini, T, 2013). În plus, investigațiile recente ale acestora privind imigrația în Regatul Unit, în special după anul 2000 au evidențiat că și în condițiile în care o treime sunt lucrători UE a căror mobilitate nu poate fi reglementată, acesta rămâne un beneficiar net, inclusiv în perioada de recesiune, capabil să atragă lucrători înalt calificați, tineri, cu educația finalizată în țara de origine. Această caracteristică o diferențiază pozitiv și în măsură considerabilă față de alte țări atractive pentru lucrătorii calificați.

Datele macro infirmă interpretările stereotip ale dezavantajelor prezenței lucrătorilor mobili în aceste țări. Imigranții după anul 2000, care au modificat substanțial ponderea populației străine în Regatul Unit, au contribuit mult mai mult la impozite decât au primit beneficii. Mai mult, prin contribuția la costul fix al cheltuielilor publice (care reprezintă 23% din totalul cheltuielilor publice), lucrătorii mobili au redus povara financiară a contribuțiilor publice fixe obligatorii pentru localnici. (Dustman C., Frattini, T, 2013, p 29-30).

În prezent se pune tot mai des sub semnul întrebării viabilitatea modelului actual de gestionare a migrației economice, cu deosebire din perspectiva necesarului de ocupare pentru următorul deceniu, în condițiile declinului demografic și al așteptărilor de creștere economică post-criză. Ultimele măsuri legislative și de dezvoltare instituțională definesc mobilitatea lucrătorilor în spațiul UE ca un mecanism necesar și viabil pentru reducerea dezechilibrelor și reconsiderarea eficienței pieței unice a muncii.

România, alături de alte state membre ale UE, se confruntă cu fenomenul mobilității pentru muncă spre țările cu economii mai puternice ale zonei, dar nu numai, în căutare de venituri și condiții de muncă mai bune. Migranții români reprezentau în 2010 cca 5,5% din totalul migranților din spațiul OCDE, cu o dinamică mai temperată în perioada crizei (OCDE 2012, p 47). Din pacate, acest flux de resurse de muncă, în cea mai mare parte, nu provine din rândul șomerilor sau a populației în vârstă de muncă inactive, ci din rândul celor ocupați, accentuând deficitele structurale la nivel național. Aceste ieșiri de forță de muncă se asociază cu reducerea productivității medii a muncii și cu plecarea în proporție mai însemnată ca până acum a tinerilor absolvenți – țările cu economii mai puternice preferă tineri cu pregătire superioară sau specialiști înalt calificați, personal mediu calificat cu experiență în domenii deficitare – medicină, IT etc. Fluxurile de migranți slab calificați se reduc ca nivel și intensitate, iar cererea acestora pe termen mediu și lung este în scădere, și tot mai restrictivă pe paleta profesiilor și meseriilor de interes în țările mai dezvoltate economic.

Perioada de tranzit de până la 7 ani de restricționare a circulației lucrătorilor români în spațiul UE s-a aplicat diferențiat pe țări, de la a nu impune nici o restricție până la contingentări anuale și pe specializări înguste sau pentru persoane cu un nivel de pregătire bine definit, în cele mai multe cazuri, peste medie. Renunțarea la aceste restricții s-a făcut treptat și diferit, fiind determinate în primul rând de cererea de forță de muncă și de deficitele structurale pe piețele de destinație. Cu acordul Comisiei Europene, statele membre care nu au impus sau care au renunțat la aplicarea măsurilor tranzitorii, pot impune măsuri tranzitorii privind libertatea de circulație în scop de muncă pentru cetățenii români, pe baza clauzei de salvagardare, prin care li se permite (re)introducerea de restricții, în cazuri bine justificate. Un asemenea caz este cel al Spaniei care, datorită dezechilibrelor importante înregistrate pe piața muncii în perioada crizei, a solicitat în iulie 2011, restricționarea circulației lucrătorilor mobili români, solicitare aprobată prin decizia CE în 11 august 2011. Condițiile speciale invocate au fost o rată a șomajului de peste 20%, asociată cu un trend redus de revigoare economică după criză. Restricțiile privind accesul pe piețele muncii din statele membre al Uniunii Europene, impuse în perioada de tranziție, pentru lucrătorii români vor înceta să se aplice în mod irevocabil la 31 decembrie 2013, respectiv pentru țările: Austria Belgia, Franța, Germania, Luxemburg, Malta, Olanda, Spania și Regatul Unit. Aceste restricții s-au aplicat doar salariaților și nu altor categorii de populație ocupată precum angajații pe cont propriu. Deși cadrul legislativ prevede explicit nediscriminarea pe piața muncii pentru lucrătorii mobili, există o serie de “bariere” care limitează: accesul în unele locuri de muncă, avansul în carieră, remunerarea echivalentă, condițiile de muncă, durata muncii etc.

Deși s-a vorbit mult de efectul win-win al circulației pentru muncă pe termen scurt, deoarece, în proporții însemnate, mobilitatea temporară se definește prin multiplicarea unor perioade de ocupare cu tendință de permanentizare, din perspectiva țării de origine, mobilitatea forței de muncă pentru mediul de afaceri local are efecte mai degrabă negative decât pozitive (Vasile, V., 2013). În fine, se impune a evidenția faptul că, potrivit datelor disponibile, mobilitatea persoanelor în perioada post aderare a fost mult mai temperată decât estimările inițiale, comparativ cu intrările din țări din afara UE-27. Potrivit rapoartelor Comisiei (CE, 2011, ESDE), în 2010, stocul de populație din UE-12 ce traia în afara granițelor naționale, în alt stat membru reprezenta puțin peste 1% din totalul populației UE27, față de migranții din afara UE 27 a căror proporție era de cca 4%. Rezidenții din România și Bulgaria care traiesc în UE 25 reprezintă doar 0,6% din totalul populației acestor țări, în plus, fluxurile recente de populație din aceste țări au jucat un rol minor pe piața muncii țărilor de destinație în perioada de criză, problemele dificile fiind generate de criza financiară și economică și de problemele structurale de pe piața muncii (EC, 2011 IP/11/1336). Este semnificativ de semnalat că, după 1 mai 2011 când s-a încheiat perioada restricțiilor privind libera circulație a lucrătorilor din UE-10, fluxurile de lucrători mobili au fost mult mai reduse decât estimările experților și fără să exercite presiuni semnificative la nivelul piețelor naționale (gazdă), confruntate în același timp și cu efectele crizei printr-un șomaj ridicat și o contracție a activității economice. Este de menționat faptul că, în aceeași perioadă, trendul mobilității economice a lucrătorilor români a continuat (deși mult diminuat ca volum).

În acest context, al controverselor în domeniul eficienței și beneficiilor gestionării migrației economice, nevoii unor studii periodice și rapoarte de analiză comparativă ca suport al fundamentării unor politici concertate și coerente în domeniu s-a răspuns relativ târziu, respectiv doar începând cu anul 2011, prin elaborarea la nivelul UE-27 a primei analize consolidate asupra agendei politice privind ocuparea, în concordanță cu prevederile Strategiei Europa 2020, în care **mobilitatea intra-UE și migrația economică în general este considerată un factor de suport al creșterii economice pe termen lung și al atenuării dezechilibrelor pieței muncii din țara gazdă**⁹. În particular, chiar și în condițiile în care apariția de noi locuri de muncă în UE va stagna în următorul deceniu, se estimează o creștere a cererii de migranți înalt calificați și o reducere a celor slab calificați cu mai mult de 20% (CEDEFOP, 2010).

⁹ “The role of migration is ever more, and not less, important in times of economic crisis. Mobility can not only absorb some of the negative shocks, but by increased efficiency provide for recovery, and migrants from the new member states are crucial in this process,” Klaus F. Zimmermann, in Constant F.A and Zimmermann K.F.(Editors), 2013 - [International Handbook on the Economics of Migration](#), Edward Elgar, Cheltenham, UK, and Northampton, USA.

Potrivit termenilor de referință definiți de Institutul European din România, obiectivul general al studiului îl constituie analiza fenomenului liberei circulații a lucrătorilor români în cadrul Uniunii Europene, din perspectiva impactului economic, ocupațional și social, după momentul liberalizării totale a pieței europene a muncii pentru cetățenii români. În particular, studiul vizează evaluarea calitativă și cantitativă a impactului economic, ocupațional și social al liberei circulații asupra economiei și societății europene în general și românești, în special, ulterior momentului 1 ianuarie 2014, formulând propuneri și recomandări temeinic fundamentate și argumentate în domeniul politicilor forței de muncă (inclusiv mobilitate și protecția drepturilor) și conexe acesteia (asigurări și asistență socială).

Pornind de la diagnoza fenomenului mobilității în scop de muncă pentru România anterior momentului 01.01.2014, cu caracteristicile și efectele produse (pozitive și negative) ale fenomenului mobilității din România, impactul său economic, ocupațional și social, studiul prezintă pentru prima dată avantajele informaționale din utilizarea prin prelucrări speciale a bazei de date AMIGO pentru termenele scurt (6-12 luni) și lung (12 luni și peste). Se prezintă limitele actuale generate de structura anchetei și se evidentiază posibilitățile de analiză multianuală, prin prezentarea situației circulației temporare a lucrătorilor români în scop de muncă, în perioada 2004-2012 (intervalul maxim al datelor disponibile). După o trecere în revistă a celor mai noi estimări ale mobilității lucrătorilor realizate de specialiști sau în rapoartele Comisiei Europene se prezintă perspectivele de evoluție a fluxurilor și stocurilor de lucrători migranți din România în perioada post 1 ianuarie 2014, folosind diferiți parametri și tehnici de estimare. Se identifică posibile soluții pentru gestionarea adecvată a mobilității pentru muncă, în avantajul resurselor de muncă din România și din perspectiva pieței muncii naționale. De la observații și aprecieri cantitative și calitative se trece la sugestii și recomandări de modificare și îmbunătățire a cadrului legislativ și instituțional la nivel național, în vederea unei gestionări cât mai eficiente a fenomenului liberei circulații a lucrătorilor, ca efect al tendințelor deja relevate de mobilitate a lucrătorilor români în spațiul UE.

Studiul este realizat într-o abordare multidisciplinară, juridică și socio-economică și utilizează un instrumentar statistico-matematic modern, selectiv și bazat pe analiza multidimensională a informațiilor disponibile, punându-se accentul pe determinarea efectelor/impactului pe termen scurt, mediu și lung, ca suport al fundamentării sustenabilității propunerilor și recomandărilor pentru România.

Lucrarea este structurată în patru capitole ample care tratează aspectele de suport pentru atingerea obiectivelor asumate prin lucrare și care susțin ultimul capitol de concluzii și recomandări de politici. Primul capitol prezintă pe scurt condiționalitățile legislative și acordurile bilaterale care au modelat intensitatea și fluxurile de lucrători români în spațiul UE după aderare (01.01.2007): sinteza reglementărilor aplicabile pentru România, principalele forme de gestiune a fluxurilor, prezentându-se etapizat, pe segmentele reprezentative ale perioadei tranzitorii și în perioada post-tranzitorie. În capitolul doi este realizată diagnoza mobilității pentru muncă în perioada tranzitorie (analiză statistică și calitativă) și evoluții previzibile după 01.01.2014, cu referire specială la fluxurile de persoane țări de origine-țări de destinație, pe attribute calitative ale modelului de ocupare în unele țări semnificative pentru mobilitatea lucrătorilor români. Pe baza datelor din Ancheta asupra forței de muncă se prezintă istoricul circulației temporare pentru muncă. Se fac referiri și la componenta de ocupare informală, semnificativă pentru unele țări și categorii de lucrători mobili, prezentându-se condiționalitățile de circulație și limitele impuse de țara de destinație, aspecte legate de modelul comportamental, intensitatea fluxurilor și profilul mobilității. În ultima parte a capitolului se prezintă, pe baza determinărilor cantitative și calitative, evoluții previzibile ale mobilității în scop de muncă după 01.01.2014. Capitolul trei este destinat analizei din mai multe perspective a impactului liberalizării circulației persoanelor în scop de muncă. Se prezintă unele aspecte legate de: relația dintre delocalizarea activităților economice și alternativa mobilității forței de muncă; circulația lucrătorilor și echilibrul pieței muncii la nivel local, cu prezentarea principalelor efecte economice, sociale, culturale, a provocărilor legate de incluziunea socială și dinamica dezvoltării umane; avantajele/dezavantajele în plan individual, profesional și al gospodăriei precum și unele din externalitățile pozitive și negative la nivel societal. Capitolul patru se referă la cele mai semnificative aspecte legate de managementul și gestionarea mobilității în scop de muncă, după liberalizarea totală, ca efect al tendințelor viitoare de circulație a lucrătorilor români în spațiul UE. Pornind de la tendințele actuale la nivel european de schimbare a percepției și implicării în domeniul gestionării mobilității pentru muncă a cetățenilor UE dar și a imigranților (lucrători din spațiul non-UE) și fac unele propuneri și recomandări în domeniul îmbunătățirii cadrului instituțional la nivel național. Se identifică și dezvoltă posibile soluții în vederea

unei gestionari cât mai eficiente a fenomenului liberei circulații a lucrătorilor români, din perspectiva mecanismelor, instrumentelor și elementelor de politici.

Principalele concluzii care rezidă din analizele realizate în lucrare se concentrează pe două mari paliere:

a) Mobilitatea persoanelor în scop de muncă reprezintă un fenomen curent pe piața muncii UE care trebuie abordat dintr-o nouă perspectivă, de la conlucru bilateral și multilateral, just și echitabil, pentru a gestiona cât mai bine problemele specifice țării gazdă și a celei de origine; țările trebuie să lucreze împreună, sincer, cu convingerea că ajutorul reciproc este cea mai bună formă de ajutor de sine, pro omnibus et singulis (Lagarde, C., 2013).

b) Migrația economică este o variabilă a dezvoltării sustenabile, asociată îmbătrânirii demografice și inovării economice.

De asemenea, trebuie menționat faptul că propunerile din ultimul capitol și estimările realizate au avut în vedere următoarele aspecte, considerate de autori semnificative după 1 ianuarie 2014:

i) Migrația de înlocuire și cea de completare de pe piața muncii țărilor de destinație se adresează cu predilecție lucrătorilor mobili tineri și celor calificați și înalt specializați;

ii) Gestionarea migrației nu rezolvă problema șomajului, deoarece migrația economică atrage cu predilecție lucrători deja ocupați și absolvenți (peste 80% în cazul României);

iii) Efectele migrației sunt multiple și deopotrivă favorabile și nefavorabile, efectul net este dinamic și volatil, iar distribuția temporală a beneficiilor este legată de durata mobilității (în cazul statelor gazdă, efectul este net favorabil);

iv) Migrația economică informală se distribuie preponderant pe modelul de admisibilitate al țării gazdă și se asociază cu politicile sociale adresate migranților- servicii de asistență socială (social tourism) ;

v) Estimările privind volumul și intensitatea fluxurilor după 1 ianuarie 2014 reflectă evoluții probabile modeste și se bazează pe o schimbare structurală, pe criterii precum vârsta, studiul și domeniul de activitate noi, cu risc ridicat și cele cu deficite de ocupare cronice pe piețele țării gazdă (locuri de muncă, mediu sau slab calificate, neatractive pentru forța de muncă autohtonă);

La sfârșitul anului 2013 au fost eliminate și ultimele bariere în calea circulației cetățenilor români în scop de muncă, însă nu se așteaptă mutații semnificative ale fluxurilor, în măsură să perturbe și să contribuie semnificativ la dezechilibrele locale ale pieței muncii țării de destinație din cel puțin următoarele considerente:

a) Prezența lucrătorilor români pe piețele țărilor care au menținut restricții (parțiale) pe toată perioada celor 7 ani tranzitorii este redusă, așa cum ne arată cifrele statistice prezentate în lucrare;

b) Mobilitatea, de la intenție la faptă se materializează doar dacă piețele acestor țări sunt permissive pe segmentele de interes pentru ocuparea potențialilor lucrători mobili;

c) În aceste țări s-a creat deja un model de mobilitate și un profil al lucrătorului mobil, caracterizat printr-un statut profesional puternic selectiv (de exemplu personal medical, specialiști în domenii ingineresti înguste, în IT etc) și un nivel mai ridicat de calificare, ceea ce limitează indirect și informal posibilitatea de acces. În plus, acordurile bilaterale și contingentările anterioare anului 2014 au avut legătură direct cu deficitul de ocupare al țării gazdă, deci fluxurile de echilibrare vor fi binevenite și vor avea impact pozitiv asupra economiilor locale la destinație;

d) Mobilitatea tip brain drain și brain circulation a fost întotdeauna liberă de restricții, iar în perioada de criză a avut o dinamică autonomizată față de șocurile economice;

e) Lucrătorii tineri, înalt calificați, chiar fără experiență (absolvenți), pe întreaga perioadă de la aderare, au avut acces pe piața UE prin târgurile de ocupare organizate în România de angajatori străini, un mecanism uzual folosit în ultimii ani;

f) Cererea de personal calificat și înalt calificat a crescut inclusiv în perioada de criză și s-a bazat pe nevoia de ocupare în locuri de muncă noi, dezvoltate pe baza asimilării progresului tehnologic, în domenii noi, de nișă ale mediului de afaceri, unde riscul și precaritatea ocupării sunt mai ridicate și de aceea atractivitatea lor pentru cetățenii țărilor gazdă este mai redusă;

g) Chiar și în țările cu o pondere semnificativă a lucrătorilor mobili români (Spania, Italia, Grecia etc), în care nivelul de calificare cerut de piața muncii este relativ mai redus, în perioada de criză, fluxurile de revenire în țară a celor care și-au pierdut locul de muncă s-au compensat cu fluxurile de intrare, depășindu-le numeric, ceea ce a dus la menținerea trendului de creștere, însă cu o intensitate mai scăzută; în fapt, putem spune că perioada crizei a contribuit la selecția calitativă a lucrătorilor români aflați în mobilitate în spațiul UE, rămânând pe piața țărilor de destinație cei care-și mențin avantajele relative față de lucrătorii resortisanți sau lucrătorii non-UE;

h) Estimările pe trend bazate pe evoluția fluxurilor de lucrători români nu ne indică creșteri numerice spectaculoase pentru perioada imediat următoare încheierii restricțiilor;

Este preferată varianta mobilității temporare pentru muncă, eventual prelungită la câțiva ani, decât schimbarea de la început a reședinței. Doar 5% din cetățenii europeni doresc să-și schimbe reședința în următoarele 12 luni (Gallup, 2011), însă proporția celor care au intenția de a fi lucrători mobili în spațiul UE este sensibil mai ridicată, dar în scădere în ultimii ani. Fluxurile de lucrători mobili au scăzut cu 41% în 2011-12, comparativ cu 2007-08, România contribuind la fluxuri cu doar 14%, comparativ cu 18%, în aceleași perioade - (EC ESSQR, iunie 2013). Ca valori absolute, putem menționa că în Germania în februarie 2013 lucrau 85,4 mii persoane cu naționalitate română¹⁰, iar în Regatul Unit cca 122 mii în trimestrul I, 2013 dintr-un total de cca 7,5 milioane de lucrători migranți, și aceasta în condițiile în care circulația era reglementată de acorduri și bariere, deci răspundea strict nevoilor piețelor locale ale muncii acestor țări și pe profesiile selectate de aceștia (creșterea medie anuală în perioada trimestrul I, 2007 - trimestrul I, 2013 a fost de 18 mii persoane) (Gower M., Hawkins, O., 2013).

Este acceptată deseori ocuparea în condiții de supracalificare față de cerințele locului de muncă, avantajele în acest caz fiind pentru lucrătorul mobil cu predilecție cele financiare, iar pentru angajator deopotrivă cele financiare (lucrătorii mobili de regulă sunt remunerați mai slab decât persoanele native), cât și cele de performanță, pentru aceștia depășirea productivității medii cerută pentru locul de muncă ocupat în aceste condiții fiind mult mai facilă.

Deoarece libera circulație a persoanelor în spațiul UE presupune egalitate de șanse și tratament pe piața muncii, gestionarea fluxurilor se poate realiza prin factori, instrumente și mecanisme push și pull și prin funcționarea corectă și eficientă a instituțiilor de suport a mobilității pentru muncă, directe (agenții de ocupare și asimilare) și indirecte (autorități locale, politici sociale etc). Stimulentele pentru mobilitate sunt determinate de incapacitatea pieței muncii locale de a atrage absolvenții printr-o cerere cantitativă și calitativă adecvată sau de desincronizarea dintre oferta educațională și cererea pieței muncii .

În cazul României se impun ajustări pe ambele paliere, atât cantitative & structurale, cât și de concepție, model și instituții și mecanisme de implementare. Piața muncii din România nu este atractivă pentru absolvenți, iar angajatorii preferă persoane cu experiență în muncă. Modelul de educație al tinerilor nu include sau doar în mică măsură se asociază cu forme de ocupare temporară sau cu timp parțial pe perioada studiilor. Nici stagiile de practică sau bursele intership nu sunt constante ale modelului educațional, chiar dacă, în ultimii ani au început să se dezvolte formule de practică cu finanțare din fondurile structurale. Sistemul preuniversitar pregătește prea puțin tinerii pentru piața muncii, competențele de antreprenariat sau calificările cerute de piața muncii și probate la absolvire prin competențe specifice fiind asigurate în măsură insuficientă. Învățământul universitar pentru piața muncii este încă un deziderat și nu o formă eficientă de suport pentru ocuparea absolvenților, la fel și masteratul de aprofundare. Deși învățământul românesc are o tradiție în educație și performanțe recunoscute internațional în unele domenii de specializare, în prezent, necesită o regândire de ansamblu profundă. A pregăti absolvenți pentru a deveni lucrători mobili din lipsa ofertei corespondente pe piața muncii naționale reprezintă o pierdere, un lux prea mare pentru economia românească și pentru bugetul de stat. Lucrătorii mobili non-UE preferă țările membre cu economii mai puternice iar cei care rămân în România

¹⁰ Bundesagentur für Arbeit (Statistik April 2013); lucrătorii polonezi numărau 238,5 mii persoane – febr 2013.

reprezintă o ofertă de resurse umane calitativ mai redusă, deci pierderea prin fluxurile de ieșire nu se compensează pe piața muncii cu fluxurile de intrare, nici numeric și nici calitativ, România fiind predominant o țară de tranzit spre țări membre UE cu economii mai puternice. Populația mobilă, în vârstă de muncă, din UE12 este mai tânără decât cea din UE15 (70% cu vârsta de până la 35 de ani față de doar 55%, date OCDE 2010)¹¹ însă relativ mai numeroasă din grupa celor cu educație medie: 55% față de cea din UE 15 (32%) sau din țări non-UE (35%). Cu pregătire superioară sunt doar 17% din total, față de 51% cei din UE 15 sau 29% cei din țări non-UE. Trendul ultimilor ani este de creștere a ponderii lucrătorilor mobilă tineri și cu pregătire ISCED 5-6, motivația fiind asociativă, din 2 factori ce devin constant complementari – cariera profesională și câștiguri din muncă mai ridicate, cu deosebire în sectoare specifice, deficitare în țările de destinație, dar din păcate deopotrivă deficitare și în țările de origine (servicii medicale, servicii IT, unele specializări tehnice).

O perspectivă teoretică asupra deciziei de mobilitate externă se bazează pe menținerea avantajelor de oportunități de ocupare, condiții de muncă, sistem de securitate socială și nivel de viață în țările de destinație. Cunoașterea limbii țării de destinație și distanța sunt factori restrictivi care-și pierd treptat din importanță, tinerii lucrători mobili din România, prin similitudini de limbă sau învățare având acces relativ facil pe multe din piețele muncii din țările cu economii mai puternice ale UE. De asemenea, stocul de cetățeni români cu domiciliul stabil sau cu reședința obișnuită fiind de peste 2,5 milioane, rețelele de migrație și diaspora dezvoltă reziliență pentru schimbări bruște și semnificative ale rutelor de migrație, mai ales că, în asemenea situații, costul mobilității se reduce simțitor și scade riscul poziționării vulnerabile pe piața muncii țării gazdă. Dezvoltarea însă de comunități omogene de lucrători mobili români, pe termen mediu, generează activități antreprenoriale pentru noii veniți, inclusiv prin activități care să acopere cererea de produse și servicii ce derivă din consumuri tradiționale (produse alimentare, servicii personale, bunuri de îmbrăcăminte, cosmetice, servicii culturale tradiționale, servicii personale sau casnice etc).

Condițiile economice sunt favorabile mobilității lucrătorilor UE însă politicile de suport trebuie să le secondeze (Silva A, 2013)¹².

Reformele pieței muncii în spațiul UE pentru creșterea ocupării și reducerea deficitelor structurale se pot realiza mai facil printr-o politică articulată de gestiune a mobilității lucrătorilor UE. Circulația acestora nu poate fi restricționată și este dificil de urmărit în special în cazul formelor de mobilitate circulară. Dezechilibrele de ocupare se regăsesc nu doar la nivelul piețelor locale ale muncii dar și la nivelul țărilor membre UE și eliminarea barierelor de circulație a lucrătorilor UE cu facilitarea portabilității sistemelor de asigurări sociale poate reprezenta un pilon al relansării creșterii economice (OECD, 2012)¹³. Se consideră că dezechilibrele pieței muncii au cauze multiple precum: slaba performanță a instituțiilor pieței muncii la nivel național, legislație excesivă privind ocuparea, dualismul pieței muncii, ineficiența dialogului social, un sistem de asigurare și protecție socială care nu stimulează munca (ci accesarea asistenței sociale sau ocuparea pe piața informală a muncii). Diferențele legislative naționale conduc la diferențieri semnificative ale eficienței pieței muncii și la stimularea mobilității pentru muncă în spațiul UE, respectiv în țări care asigură avantaje comparabil mai mari la o productivitate echivalentă a muncii. Recunoașterea calificărilor, portabilitatea pensiilor, sistemul EURES sunt doar câțiva factori ce vor stimula în continuare mobilitatea pentru muncă.

Între aspectele importante care ar contribui în mod semnificativ la diseminarea unei imagini corecte a profilului lucrătorului mobil român în spațiul UE, alături de politici adecvate se numără atitudinea și percepția cetățenilor și a decidenților. În plus, problema ocupării informale depinde în primul rând de acceptul tacit al angajatorului și mai puțin de barierele suplimentare ce se pot institui într-o țară sau alta (sub rezerva definirii unor “condiții speciale” și nu discriminatorii). Ocuparea în economia informală este o constantă a oricărei economii, indiferent de nivelul de dezvoltare și acceptarea de lucrători mobili în asemenea locuri de muncă neînregistrate depinde, în primul rând, de permisivitatea mediului de afaceri local. Este de menționat ca unele țări cu economii mai puternice, care nu au impus restricții de circulație și

¹¹ OECD Economic Surveys: European Union 2012, p 64

¹² Armindo Silva is Director for employment and social legislation; as well as social dialogue, în the European Commission, in Free movement of EU workers, Social Agenda no 34, August 2013, p14-15. More information: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=457>

¹³ OECD Economic Surveys: European Union 2012, p 23

în care diferențialul de venit față de România este semnificativ, nu s-au confruntat cu probleme majore legate de fluxurile de lucrători mobili. În acest sens poate fi amintit cazul Suediei, unde, în perioada 2000-2007, stocul de migranți pentru cel puțin 1 an, cu vârste între 16 și 64 ani, a crescut potrivit statisticii naționale suedeze de la 11776 la 12910 în anul 2006, 15214 în 2007 și 22079 în anul 2012. 1,8% dintre migranții români sunt femei, preponderent din grupele de vârstă tinere, au un nivel de calificare mai ridicat decât nativii, sunt supracalificați față de locurile de muncă pe care le ocupă, iar distribuția acestora pe domenii de activitate este de: 20% în sănătate, 18% în industria prelucrătoare și în servicii financiare, 15% în comerț, 10% în educație și 6% în construcții (SIEPS database, 2013)¹⁴.

În prezent nu există estimări oficiale riguroase ale fluxului potențial de lucrători români în spațiul UE, dificultățile de identificare a numărului total al celor mobili temporar și estimarea corectă a duratei medii a mobilității făcând ca orice demers în această direcție să fie insuficient fundamentat din perspectiva rigurozității statistice. În plus, mobilitatea circulatorie, sub toate formele sale, poate doar să permită măsurarea stocului în țara gazdă și pe naționalități, dar fără să se știe cu precizie ruta de sosire din țara de origine (directă sau nu). Sunt însă exprimate deja unele “estimări”, în special cu conotație politică evidentă care, bazându-se pe percepția românilor ca cetățeni mobili cu risc social ridicat, susțin puncte de vedere partinice (similar, în unele privințe, cu cele din momentul aderării în anul 2007) (NIESR, 2013; EC SAno34/2013; Migration Watch UK, 2013, Rienzo C., Vargas-Silva C., 2012)¹⁵. Cum era firesc, la momentul 2007 și imediat după, așa cum arată și statisticile, în unele țări fluxul de lucrători români a crescut, însă nu la cote alarmante (vezi și baza de date pentru estimările autorilor din această lucrare). Deși condițiile eliminării barierelor de circulație sunt diferite, comportamentul țărilor din grupul UE10 la momentul finalizării perioadei de restricții, și în special în cazul Poloniei, poate fi considerat punct de referință în aprecierile calitative privind aflulul de lucrători români (și bulgari) după 1 ianuarie 2014. Un alt reper, avut în vedere și de o serie de alți specialiști îl constituie faptul că, similar momentului 2007, mobilitatea pe direcțiile existente s-a definit și autonomizat în perioada celor 7 ani de reglementare, cerințele piețelor primitoare fiind în principal cunoscute, iar dacă nu se schimbă comportamentul angajatorilor în mod semnificativ pe activități și grad de deschidere (potențial de ocupare), nici fluxurile nu pot fi semnificativ majorate, mai ales că veniturile românilor sunt reduse, diaspora pe aceste destinații nu este consistentă iar costurile asociate mobilității sunt relativ importante.

Țara primitoare, indiferent care va fi aceasta, va înregistra avantaje nete. Dacă mobilitatea se definește pe segmentul celor calificați și înalt calificați (brain circulation), mobilitate ce va rămâne total deschisă indiferent de piață și de profilul profesional, atunci câștigul pe piața muncii locale și asupra creșterii economice în țara de destinație va fi net semnificativ. Totodată, cu cât durata mobilității este mai mare, cu atât trendul remitențelor scade și crește probabilitatea mobilității familiei sau a creării unei familii în țara de adopție, urmată în cele mai multe cazuri de schimbarea definitivă a reședinței. Ceea ce ar trebui să ne îngrijoreze este deplasarea modelului lucrătorului mobil român față de cel dezvoltat înainte de aderare și pe parcursul celor 7 ani de restricții în circulația lucrătorilor (Constantin.L, Nicolescu L, Preda D, Vasile, V. 2009, Vasile V 2013) și segmentarea pe două componente ce evoluează divergent ca intensitate potențială a fluxurilor viitoare:

- Lucrătorul tânăr absolvent, angajat sau în cautare de muncă, cu pregătire peste medie, flexibil la o varietate de tipuri de ocupare, locuri de muncă, ce acceptă mai ușor riscul locurilor de muncă noi, dar cu perspective de dezvoltare profesională și de a obține venituri mai ridicate. Cererea acestora este în creștere, iar economia suplimentară de investiție publică în educația lor îi face cautați și acceptați de autoritățile locale care-și economisesc veniturile bugetare;

¹⁴ Gerdes C., Wadensjö E., 2013, Immigration to Sweden from the New EU Member States, SIEPS, 2013:5, http://www.sieps.se/sites/default/files/Inlaga%20Sieps_2013_5.pdf

¹⁵ NIESR EU2 Migration Report 2013, Potential impacts on the UK of future migration from Bulgaria and Romania Heather Rolfe, Tatiana Fic, Mumtaz Lalani, Monica Roman, Maria Prohaska and Liliana Doudeva, EC, 2013, Free Movement of EU Workers, Social Agenda no 34, 08/2013; <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en>; Migration Watch UK, 2013, Briefing Paper 4.20, BP4_20.pdf, www.migrationwatchuk.com; Rienzo C., Vargas - Silva C., 2012, Briefing, Migrants in the UK: An Overview, 15/05/2012, The Migration Observatory, COMPAS, University of Oxford

- Lucrătorul mediu sau slab calificat ce ocupă locuri de muncă slab remunerate, neocupabile din varii motive de lucrătorii autohtoni. Fără a dispărea, ponderea acestora se va reduce, parțial prin dispariția acestor locuri de muncă și parțial prin substituție cu forța de muncă mai ieftină, din țări non-EU.

În fine, deficitul demografic în țara de destinație se va ameliora, atât pe seama mobilității lucrătorilor, cât și a migranților de a doua generație care vor fi mai ușor de integrat, nu doar pe piața muncii, dar și social, însă diferențialul de venit, cu mici excepții, se va menține, încă cel puțin o generație.

Optimizarea mobilității pentru muncă va contribui și se va realiza prin crearea unei piețe unice a muncii în spațiul UE. O funcționare eficientă a acesteia va atenua dezechilibrele structurale și deficitul numeric, presupunând pe lângă implementarea instrumentelor existente (EURES, simplificarea procedurilor de recunoaștere a pregătirii profesionale, o mai bună coordonare a sistemelor de securitate socială, în special a sistemelor de pensii, o “Schema europeană a șomajului”), și o monitorizare mai bună a întregului proces, stimulând mobilitatea individuală (acces la dezvoltarea carierei, proceduri simplificate de înregistrare “one stop shop” etc) și reducând barierele și discriminările existente (egalitate de tratament, stimularea mobilității talentelor pentru mai buna lor valorizare-brain circulation, crearea unui “fond pentru mobilitate”, creșterea coordonării sistemelor de sănătate etc) (Dheret C, Lazarowicz A., Nicoli F., Pascouau Y, Zuleeg F., EPC, 2013).

Pentru România, libera circulație a lucrătorilor în spațiul UE (fluxurile de ieșire) ar trebui să dezvolte responsabilitate pentru resursele de muncă disponibile, cu deosebire a celor calificați și înalt calificați, în legătură cu propensiunea acestora pentru mobilitate intra-EU pentru un loc de muncă adecvat. Deși studiile sociologice au arătat că există diferențe semnificative între intenția pentru mobilitate și materializarea acesteia, lipsa de oportunitate de ocupare pe piața națională, în special pentru absolvenți, și menținerea deseori artificială a barierei de tipul experienței în muncă stimulează decizia pentru migrație. România se confruntă atât cu fenomenul de îmbătrânire demografică, cât și cu cel de alocare inefficientă a resurselor de muncă disponibile, dezechilibrele dintre cerere și oferta pe piața muncii fiind, pe unele segmente de ocupare, cronice și în creștere (de exemplu în domeniul serviciilor medicale). În plus, mobilitatea se face în măsură însemnată pe seama circulației celor deja ocupați, fapt relevat nu numai de studiile sociologice, bazate pe anchete calitative, cât și pe fluxurile de lucrători mobili înregistrați prin statistica națională. Astfel, rezultatele prelucrării datelor din Ancheta asupra forței de muncă (pe baza datelor de ancheta pentru 2011), deși incomplete/parțiale sub aspectul dimensiunii mobilității externe pentru muncă, dar relevante din perspectivă calitativă, au evidențiat că profilul lucrătorului mobil român în spațiul UE se definește prin următoarele: tineri, cu vârste între 25 și 39 de ani (deci cu studiile finalizate în țară), preponderent bărbați provenind din mediul rural și mai degrabă provenind din rândul salariaților cu studii medii (Dobre, A.M, 2013). Acest profil al migrantului mediu se diferențiază puternic pe țări generând dualitatea migrantului după 2014, așa cum am arătat anterior. Profilul economic al lucrătorilor români temporari în țările UE s-a definit pe țări și zone geografice în special pe seama nevoilor, cererii și deschiderii pentru lucrătorii români a piețelor muncii țărilor primitoare. Cei care optează pentru Marea Britanie, de exemplu, sunt persoane tinere, mai educate.

Slaba legătură dintre piața educației - pentru generarea ofertei - și mediul de afaceri - pentru definirea cu anticipație a cererii pe piața muncii din România - lasă un segment important de absolvenți în afara pieței muncii, încă de la finalizarea studiilor preuniversitare și, pe anumite meserii și profesii, se accentuează în cazul absolvenților de învățământ superior. La aceasta se adaugă slaba performanță a instituțiilor pieței muncii și ale autorităților locale în atragerea și ocuparea forței de muncă, ca salariat sau antreprenor. Reforma modelului de gestionare a circulației lucrătorilor români în spațiul UE ar trebui să pornească de la ameliorarea dezechilibrelor menționate și să cupleze ajustările cu reglementările recente la nivelul UE, la care s-a făcut referire pe parcursul lucrării. Fără responsabilizarea asupra efectelor majore, nete, tot mai slab pozitive, chiar negative pe unele segmente ale resurselor de muncă, nu vom putea reforma corespunzător educația pentru piața muncii și asigura necesarul de resurse umane pentru piața națională.

Avantajele în contrapartidă oferite de remitențe sunt doar supape de supraviețuire pe termen scurt, puternic dependente de durata mobilității și insuficiente pentru a compensa necesarul de resurse de muncă de calitate, pe termen mediu și lung pentru economia României.

Din perspectiva mobilității forței de muncă tinere se pot face câteva aprecieri:

- Accesul la învățământul superior al tinerilor din mediul rural este de cca 1% din absolvenții de învățământ preuniversitar și deci propensiunea acestora de a migra în afara țării pentru muncă, în locuri de muncă slab calificate este mai mare;

- Absolvenții din mediul urban au așteptări mai mari de la piața muncii – venituri și carieră și de aceea așteaptă mai mult până își găsesc un loc de muncă adecvat, schimbă mai multe locuri de muncă sau migrează pentru continuarea studiilor și/sau muncă, fiind mai puțin dependenți de familie;

- Dinamica celor două piețe sub aspect calitativ este relativ similară. Ancheta Amigo- modul ad-hoc¹⁶ ne relevă că proporțiile ocupării și ale șomajului tinerilor absolvenți față de grupa de vârstă în care se încadrează nu au suferit modificări semnificative/relevante – similar s-a înregistrat și în cazul ratei de pasaj spre învățământul superior care nu s-a îmbunătățit semnificativ. În plus, calitatea educației scade, tinerii nu sunt pregătiți pentru piața muncii;

- Piața din România și ocuparea tinerilor încă depind în măsură semnificativă de diplomă, care este mai importantă decât competențele și cunoștințele probate, mai ales în sectorul public. Se “învață” pentru diplomă chiar dacă se remarcă o rigidizare a cererii de muncă, o cerere sporită pentru competențe, dar în lipsa acesteia, angajarea se face pe un loc de muncă ce solicită pregătire inferioară și/sau se compensează deficitul de cunoștințe cu formare (FPC) la locul de muncă;

- Componenta de brain drain și brain shopping în mobilitatea tinerilor este mai consistentă și mai des întâlnită, aceștia fiind mobili pe spații mai largi și pentru perioade mai mari de timp sau/și definitiv;

- Parcursul definitivării educației este relativ inflexibil, cu mici oportunități de a dezvolta rute deschise de educație, opțiunea pentru a doua șansă, educația continuă etc. – raportul cost- calitate a învățării este în defavoarea educației, a cărei calitate este în scădere evidentă, în special în ultimii ani. Lipsește practic un sistem flexibil de continuare a pregătirii, coerent și accesibil tuturor, inclusiv prin certificare/continuare/trecere din sistemul formal în cel informal și nonformal de învățare și certificare a competențelor (cel existent este departe de a răspunde cerințelor actuale și cu deosebire celor viitoare).

Negăsind oportunități adecvate pentru ocupare, chiar și în condițiile creșterii economice din 2008, rata de activitate pe piața națională a tinerilor a scăzut. Tinerii, fie amână intrarea pe piața muncii, urmând mai multe facultăți (uneori din domenii total diferite, chiar fără o finalitate bine definită a pregătirii) ori continuându-și studiile în sistem de masterat/doctorat, fie după absolvire (sau abandon) activează pe piața neagră sau migrează pentru ocupare în locuri de muncă cu pregătire slabă, inferioară educației dobândite.

În fine, un aspect important al performanței individuale pe parcursul vieții active îl constituie educația informală legată de comportamentul pe piața muncii și dezvoltarea profesională. Exemplul părinților și al familiei extinse poate defini în proporție semnificativă comportamentul pe piața muncii al tinerilor absolvenți și parcursul profesional al acestora. Tinerii cu părinți lucrători UE înțeleg utilitatea dobândirii de competențe și caută ocuparea performantă în țara de adopție a părinților, devenind migranți de generația a doua care, treptat se integrează sau se deplasează pe alte rute de mobilitate pentru muncă, doar rareori optând pentru întoarcerea în țară și doar în cazul în care piața muncii poate oferi locuri de muncă adecvate, ceea ce este tot mai dificil, recesiunea îndelungată, criza și lipsa de orientare a relansării economice restângând potențialul pieței muncii de a atrage tineri.

Calitatea mobilității lucrătorilor mobili în spațiul UE se schimbă prin redimensionarea atributelor ocupării, pe fondul unei cereri continue de forță de muncă. Din perspectiva calității ocupării în țările de adopție pentru forța de muncă tânără și calificată din România sunt necesare câteva observații care reflectă tendințele pe piața muncii țărilor de destinație din perioada crizei, cu deosebire:

¹⁶ (AMIGO) în trimestrul II 2009, Modul ad-hoc privind Accesul tinerilor pe piața forței de muncă (Comunicat de presă nr 237/ 3 decembrie 2009), INS

- O tendință de polarizare a locurilor de muncă ocupate de lucrătorii mobili, instaurată încă înainte de criză, fie pe locuri de muncă slab remunerate cu calificare mai redusă, fie pe locuri de muncă cu o remunerare mai ridicată pentru specialiști, cu deosebire în domeniul serviciilor. Această tendință s-a accentuat în perioada de criză prin reducerea locurilor de muncă mediu plătite din industria de prelucrare și din construcții;

- Creșterea cererii de calificare pentru noile locuri de muncă care reduce semnificativ șansele de reocupare a lucrătorilor mobili mediu sau slab calificați, chiar și în locuri de muncă similare, ocupate anterior crizei. Locurile de muncă slab calificate se reduc treptat sau/și solicită competențe de bază mai solide, adaptate cerințelor în creștere pentru competențe de pe piața muncii;

- Creșterea proporției lucrătorilor săraci și precarizarea suportului de asistență socială pentru locurile de muncă temporare;

- Lucrătorii mobili sunt predispuși pentru salarii comparativ mai reduse față de nativi pentru același loc de muncă, concretizându-se într-o proporție mai mare a lucrătorilor mobili săraci sau la limita riscului de sărăcie;

- Ocuparea pe bază de contracte pe perioadă limitată este asociată cu plăți mai reduse față de un contract similar dar pe perioadă nedeterminată (în unele țări UE în medie cu până la 14 %) sau cu un pachet de asigurare socială mai precar.

X

X X

Sperăm ca recomandările prezentate în studiu să se constituie în măsuri de politici de gestionare eficientă a mobilității în scop de muncă, cu accent pe stimularea rămânerii și ocupării de locuri de muncă de calitate pe piața națională a muncii.

INTRODUCERE

Libera circulație a lucrătorilor este una din cele patru libertăți prevăzute de legislația Uniunii Europene iar relocarea forței de muncă prin migrație economică temporară reprezintă o formă de distribuție eficientă a resurselor pe piața muncii UE, funcție de locurile de muncă vacante și de oferta de ocupare definită în primul rând de profesie și nivel de pregătire, și în secundar de avantajele comparative de venituri și condiții de muncă. Nivelul mobilității cetățenilor în spațiul UE (de 2,8% în 2010 pentru persoanele de 15-64 ani) este în continuă creștere (repectiv de 3,1% în 2013), însă se situează sub nivelul cerut de acoperirea deficitelor structurale și de nivel ale pieței unice a muncii. Efectul asupra creșterii PIB în țara de destinație și a revigorării consumului și investițiilor în țările de origine prin remitențe și/sau susținerea oferită de diasporă este important și nu poate fi neglijat.

La fel nu trebuie omis nici efectul net de convergență, de creștere a interdependențelor economice, sociale și culturale între statele membre.

Forțele motrice ale mobilității lucrătorilor în spațiul UE au fost definite de rapoartele Comisiei Europene, la fel și beneficiile acestei migrații economice (EC, 2011- ESDE Report). Criza economico-financiară a atenuat fluxurile de mobilitate intra-UE. Raportul ESDE subliniază că restricționarea liberei circulații a lucrătorilor nu reprezintă răspunsul la șomajul ridicat din Europa și poate avea efecte mult mai importante decât o limitare a libertății de circulație a persoanelor (EC, 2011 -ESDE Report, p15). Guvernele statelor de destinație sunt de părere că fenomenul migrației forței de muncă agravează problemele șomajului, însă statisticile oficiale ale UE arată influența pozitivă pe care o exercită atât circulația lucrătorilor români cât și a celor bulgari, asupra PIB-ului Uniunii Europene pe termen lung. Comunicatul de presă al Comisiei Europene din 11 noiembrie 2012 apreciază o creștere de cca. 0,3% a PIB-ului în cele 27 de state membre ale Uniunii Europene pe seama mobilității lucrătorilor din UE-2 și o creștere cu 0,4% a PIB în UE15 (EC-PR, 2011).

În prezent se pune tot mai des sub semnul întrebării viabilitatea modelului actual de gestionare a migrației economice, cu deosebire din perspectiva necesarului de ocupare pentru următorul deceniu, în condițiile declinului demografic și al așteptărilor de creștere economică post-criză. Ultimele măsuri legislative și de dezvoltare instituțională definesc mobilitatea lucrătorilor mobili în spațiul UE ca un mecanism necesar și viabil pentru reducerea dezechilibrelor și reconsiderarea eficienței pieței unice a muncii.

România, alături de alte state membre ale UE, se confruntă cu fenomenul mobilității pentru muncă spre țările cu economii mai puternice ale zonei, dar nu numai, în căutare de venituri și condiții de muncă mai bune. Migranții români reprezentau în 2010 cca 5,5% din totalul migranților din spațiul OCDE, cu o dinamică mai temperată în perioada crizei (OCDE 2012, Table 1.8, p 47). Din păcate, acest flux de resurse de muncă nu provine din rândul șomerilor sau al populației în vârstă de muncă inactive, ci din rândul celor ocupați, accentuând deficitele structurale la nivel național. Aceste ieșiri de forță de muncă se asociază cu reducerea productivității medii a muncii și cu plecarea în proporție mai însemnată ca până acum a tinerilor absolvenți – țările cu economii mai puternice preferă tineri cu pregătire superioară sau specialiști înalt calificați, personal mediu calificat cu experiență în domenii deficitare – medicină, IT etc. Fluxurile de migranți slab calificați scad în nivel și intensitate, iar cererea acestora pe termen mediu și lung este în scădere, și tot mai restrictivă pe paleta profesiilor și meseriilor de interes pentru țările cu economii mai puternice.

Perioada de tranzit de până la 7 ani de restricționare a circulației lucrătorilor români în spațiul UE s-a aplicat diferențiat pe țări, de la a nu impune nici o restricție până la contingentări anuale și pe specializări înguste sau pentru persoane cu un nivel de pregătire bine definit, în cele mai multe cazuri, peste medie. Renunțarea la aceste restricții s-a făcut treptat și diferit, fiind determinate în primul rând de cererea de forță de muncă și de deficitele structurale pe piețele de destinație. Cu acordul Comisiei Europene, statele membre care nu au aplicat sau care au renunțat la aplicarea măsurilor tranzitorii, pot impune măsuri tranzitorii privind libera de circulație în scop de muncă pentru cetățenii români, pe baza clauzei de

salvgardare, prin care li se permite (re)introducerea de restricții, în cazuri bine justificate. Un asemenea caz este cel al Spaniei care, datorită dezechilibrelor importante înregistrate pe piața muncii în perioada crizei a solicitat în iulie 2011, restricționarea circulației lucrătorilor mobili români, solicitare aprobată prin decizia CE în 11 august 2011. Condițiile speciale invocate au fost o rată a șomajului de peste 20%, asociată cu un trend redus de revigoare economică după criză. Restricțiile privind accesul pe piețele muncii din statele membre al Uniunii Europene, impuse în perioada de tranziție, pentru lucrătorii români vor înceta să se aplice în mod irevocabil la 31 decembrie 2013, respectiv pentru țările: Austria, Belgia, Franța, Germania, Luxemburg, Malta, Olanda, Spania și Regatul Unit. Aceste restricții s-au aplicat doar salariaților și nu altor categorii de populație ocupată precum angajații pe cont propriu. Deși cadrul legislativ prevede explicit nediscriminarea pe piața muncii pentru lucrătorii mobili, există o serie de “bariere” care limitează: accesul în unele locuri de muncă, avansul în carieră, remunerarea echivalentă, condițiile de muncă, durata muncii etc.

Deși s-a vorbit mult de efectul win-win al circulației pentru muncă pe termen scurt, deoarece, în proporții însemnate, mobilitatea temporară se definește prin multiplicarea unor perioade de ocupare cu tendință de permanentizare, din perspectiva țării de origine, mobilitatea forței de muncă pentru mediul de afaceri local are efecte mai degrabă negative decât pozitive (Vasile, V., 2013). În fine, se impune a evidenția faptul că, potrivit datelor disponibile, mobilitatea persoanelor în perioada post aderare a fost mult mai temperată decât estimările inițiale, comparativ cu intrările din țări din afara UE-27. Potrivit rapoartelor Comisiei, în 2010, stocul de populație din UE-12 ce traia în afara granițelor naționale, în alt stat membru, reprezenta puțin peste 1% din totalul populației UE27, față de migrații din afara UE 27 a căror proporție era de cca 4% (EC, 2011). Rezidenții din România și Bulgaria care traiesc în UE 25 reprezintă doar 0,6% din totalul populației acestor țări, în plus, fluxurile recente de populație din aceste țări au jucat un rol minor pe piața muncii țărilor de destinație în perioada de criză, problemele dificile fiind generate de criza financiară și economică și de problemele structurale de pe piața muncii (EC-PR, 2011). Este semnificativ de semnalat că, după 1 mai 2011 când s-a încheiat perioada restricțiilor privind libera circulație a lucrătorilor din UE-10, fluxurile de lucrători mobili au fost mult mai reduse decât estimările experților și fără să exercite presiuni semnificative la nivelul piețelor naționale (gazdă), confruntate în același timp și cu efectele crizei, printr-un șomaj ridicat și o contracție a activității economice. Este de menționat faptul că trendul migrator al românilor a continuat (deși mult diminuat ca volum).

În acest context, al controverselor în domeniul eficienței și beneficiilor gestionării migrației economice, nevoii unor studii periodice și rapoarte de analiză comparativă ca suport al fundamentării unor politici concertate și coerente în domeniu s-a răspuns relativ târziu, respectiv doar începând cu anul 2011, prin elaborarea la nivelul UE-27 a primei analize consolidate asupra agendei politice privind ocuparea, în concordanță cu prevederile Strategiei Europa 2020, în care mobilitatea intra-UE și migrația economică în general este considerată un factor de suport al creșterii economice pe termen lung și al atenuării dezechilibrelor pieței muncii din țara gazdă. În particular, chiar și în condițiile în care apariția de noi locuri de muncă în UE va stagna în următorul deceniu, se estimează o creștere a cererii de migrații înalt calificați și o reducere a celor slab calificați cu mai mult de 20% (CEDEFOP, 2010, p.100).

Așa cum se prezintă în termenii de referință definiți de beneficiarii prezentului studiu (termeni de referință extrem de limitativi față de complexitatea și mai ales impactul multiplu al migrației economice), obiectivul general al studiului îl constituie analiza fenomenului liberei circulații a lucrătorilor români în cadrul UE, din perspectiva impactului economic, ocupațional și social după momentul liberalizării totale a pieței europene a muncii pentru cetățenii români. În particular, studiul vizează evaluarea calitativă și cantitativă a impactului economic, ocupațional și social al liberei circulații asupra economiei și societății europene în general și românești, în special, ulterior momentului 1 ianuarie 2014, formulând propuneri și recomandări temeinic fundamentate și argumentate în domeniul politicilor forței de muncă (inclusiv mobilitate și protecția drepturilor) și conexe acesteia (asigurări și asistență socială).

Pornind de la diagnoza fenomenului mobilității în scop de muncă pentru România anterior momentului 01.01.2014, cu caracteristicile și efectele produse (pozitive și negative) ale fenomenului mobilității din România, impactul său economic, ocupațional și social, studiul prezintă pentru prima dată avantajele informaționale din utilizarea prin prelucrări speciale a bazei de date AMIGO pentru termenele scurt (6-12 luni) și lung (12 luni și peste). Se prezintă limitele actuale generate de structura anchetei și se

evidențiază posibilitățile de analiză multianuală, prin prezentarea situației circulației temporare a lucrătorilor români în scop de muncă, în perioada 2004-2012 (intervalul maxim al datelor disponibile).

După ce se prezintă cele mai noi estimări ale mobilității lucrătorilor realizate de specialiști sau prin rapoartele Comisiei Europene se definesc perspectivele de evoluție a fluxurilor și stocurilor de lucrători migranți din România în perioada post 1 ianuarie 2014, folosind diferiți parametri și tehnici de estimare. Se identifică o listă limitativă, minimală de posibile soluții pentru gestionarea adecvată a mobilității pentru muncă, în avantajul resurselor de muncă din România și din perspectiva pieței muncii naționale. De la observații și aprecieri cantitative și calitative se trece la sugestii și recomandări de modificare și îmbunătățire a cadrului legislativ și instituțional la nivel național, în vederea unei gestionări cât mai eficiente a fenomenului liberei circulații a lucrătorilor, ca efect al tendințelor deja relevate de mobilitate a lucrătorilor români în spațiul UE.

Studiul este realizat într-o abordare multidisciplinară, juridică și socio-economică și utilizează un instrumentar statistico-matematic modern, selectiv și bazat pe analiza multidimensională a informațiilor disponibile, punându-se accentul pe determinarea efectelor/impactului pe termen scurt, mediu și lung, ca suport al fundamentării sustenabilității propunerilor și recomandărilor pentru România.

Principalele concluzii care rezidă din analizele realizate în lucrare se concentrează pe două mari paliere:

a) Mobilitatea persoanelor în scop de muncă, ca expresie a liberei circulații în spațiul UE reprezintă un fenomen curent pe piața unice a muncii care trebuie abordat dintr-o nouă perspectivă, de a conlucra bilateral și multilateral, just și echitabil, pentru a gestiona cât mai bine problemele specifice țării gazdă și a celei de origine; țările trebuie să lucreze împreună, sincer, cu convingerea că ajutorul reciproc este cea mai bună formă de ajutor de sine, pro omnibus et singulis (Lagarde, C., 2013).

b) Migrația economică este o variabilă a dezvoltării sustenabile, asociată îmbătrânirii demografice și inovării economice.

De asemenea, trebuie menționat faptul că propunerile din ultimul capitol și estimările realizate au avut în vedere următoarele aspecte, considerate de autori semnificative după 1 ianuarie 2014:

i) Ocuparea de înlocuire și cea de completare de pe piața muncii țărilor de destinație se adresează cu predilecție lucrătorilor mobili intra UE (și imigranților (lucrători din afara UE) tineri și celor calificați și înalt specializați;

ii) Gestionarea mobilității lucrătorilor nu rezolvă problema șomajului, deoarece migrația economică atrage cu predilecție lucrători deja ocupați și absolvenți (peste 80% în cazul României);

iii) Efectele migrației sunt multiple și deopotrivă favorabile și nefavorabile, efectul net este dinamic și volatil, iar distribuția temporală a beneficiilor este legată de durata mobilității (în cazul statelor gazdă, efectul este net favorabil);

iv) Migrația economică informală se distribuie preponderant pe modelul de admisibilitate al țării gazdă și se asociază cu politicile sociale adresate migranților- servicii de asistență socială (social tourism);

v) Estimările privind volumul și intensitatea fluxurilor după 1 ianuarie 2014 reflectă evoluții probabile modeste și se bazează pe o schimbare structurală, pe criterii precum vârsta, studii și domenii de activitate noi, cu risc ridicat și cele cu deficite de ocupare cronice pe piețele țării gazdă (locuri de muncă, mediu sau slab calificate, neatractive pentru forța de muncă autohtonă).

CAPITOLUL I.

Libera circulație a lucrătorilor români în spațiul UE, după aderare (01.01.2007). Delimitări conceptuale, forme de gestiune a fluxurilor, sinteza reglementărilor aplicabile pentru România

Libera circulație a persoanelor reprezintă una dintre cele patru libertăți fundamentale care stau la baza funcționării, nu fără menținerea unor bariere, a pieței interne a Uniunii Europene (UE), așa cum apare prevăzut în Actul Unic European (intrat în vigoare în 1987). Cadrul legal care reglementează această libertate de mișcare a fost dezvoltat continuu, în încercarea de a surprinde dinamica formelor de migrație și mobilitate, schimbările de pe piața muncii, dar și rigorile specifice aspectelor de control și securitate la frontiere, etc. Regimul liberei circulații a fost corelat cu aspectele legate de spațiul de libertate, securitate și justiție, în care se urmărește eliminarea controalelor la frontieră în interiorul UE, dar și consolidarea managementului frontierelor externe și crearea unui cadru instituțional comun pentru probleme de azil și migrație.

1.1. Cadrul legislativ și instituțional de cooperare și gestionare a liberei circulații a persoanelor în spațiul UE. Forme de gestiune a fluxurilor

La începutul Comunităților Economice Europene, problema liberei circulații a persoanelor se referea, cu prioritate, dacă nu chiar exclusiv, la persoanele care se deplasau cu scopul de a presta o activitate remunerată, astfel că puteam vorbi mai exact de *libera circulație a lucrătorilor*. Anii '70 au marcat importante progrese pentru includerea în legislația europeană a drepturilor celor care se deplasau în interiorul CE cu scopul de a studia, de a călători sau de a demara o afacere. Deși Actul Unic European (Single European Act) a arătat importanța liberei circulații a persoanelor în desăvârșirea pieței interne, doar Tratatul de la Maastricht a inclus drepturile *cetățeanului european*.

În ceea ce privește distincția mobilitate/migrație, în spațiul comunitar, libera circulație a cetățenilor europeni se subsumează fenomenului de mobilitate, mișcarea populației în interiorul unor granițe comune, în timp ce cetățenii statelor terțe sunt actori ai migrației internaționale. Totuși, persistă încă referiri eronate în limbajul curent legate de necesitatea de a defini drept mobilitate *doar* libera circulație a forței de muncă din statele membre Schengen în interiorul acestui spațiu și de a percepe forța de muncă din România și Bulgaria¹⁷ ca populație migrantă, datorită menținerii barierelor la accesul pe piața muncii din alte state UE - regimul măsurilor tranzitorii.

O sinteză a celor mai importante prevederi legale și a cadrului instituțional care stabilesc regimul liberei circulații a persoanelor, redată cronologic, arată astfel:

- **Tratatul de la Roma (1957)** – principiul liberei circulații a lucrătorilor este consacrat la articolul 45 (fostul articol 39 CE) din **Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene („TFUE”)** și a fost elaborat prin intermediul legislației secundare. Acest articol face referire clară la drepturile lucrătorilor europeni: dreptul de a căuta un loc de muncă în alt stat membru (SM) decât cel de origine; dreptul la reședință în statul în care se prestează o activitate remunerată; dreptul de stabilire în statul în care se prestează o activitate remunerată; dreptul la tratament egal în ceea ce privește accesul la un loc de muncă, remunerarea, condiții de muncă și toate celelalte avantaje care pot facilita integrarea lucrătorului în statul

¹⁷ NSM 8 – Polonia, Ungaria, Cehia, Lituania, Letonia, Estonia, Slovacia, Slovenia; NSM 10 – NSM 8 + Malta, Cipru; NSM 2- România și Bulgaria.

gazdă. Totuși anumite limitări pot fi impuse pentru cei care urmăresc angajarea în următoarele sectoare: administrație publică, securitate publică și sănătate publică¹⁸.

- **Regulamentul 1612/68 al Consiliului** – libertatea de circulație pentru lucrători în interiorul Comunității. În anul 2011 acesta a fost înlocuit de **Regulamentul 492/2011**¹⁹, care reiterează că dreptul la liberă circulație trebuie recunoscut, fără discriminare, lucrătorilor permanenți, sezonieri și frontalieri, precum și celor angajați în activități de prestare de servicii. În același regulament, art. 18 se referă la crearea **Biroului european de coordonare a compensării ofertelor și cererilor de locuri de muncă** pentru a favoriza, la nivelul Uniunii confruntarea dintre oferta și cererea de locuri de muncă.

- **Directiva 68/360 din 1968** a Consiliului se referă la abolirea restricțiilor asupra circulației și rezidenței în cadrul Comunității pentru lucrători din statele membre și familiile acestora (Constantin, V.coord., 2002, p13). Astfel, sunt create premisele pentru integrarea lucrătorului migrant și a familiei sale în țara gazdă. Apare acum referirea la libertatea de stabilire, care implică două elemente: accesul liber la o profesie și libertatea în exercitarea profesiei! Această directivă este considerată de Baldoni, un adevărat punct de cotitură în legislația europeană privitoare la libera circulație a lucrătorilor (Baldoni, E., 2003). Ulterior, **Directiva 2004/38** privind libera circulație și sedere pe teritoriul SM pentru cetățenii Uniunii și membrii lor de familie **abrogă** această directivă.

- **Deciziile Curții de Justiție a Uniunii Europene** referitoare la angajarea lucrătorilor care muncesc pe cont propriu - începând cu a doua jumătate a anilor '70 și până în prezent, Curtea de Justiție a UE a continuat eforturile de trecere de la atenția exclusivă acordată liberei circulații a lucrătorilor la problematica mai complexă a liberei circulații a persoanelor!

- **Actul Unic European (1987)** – în art. 100, se statuează clar că libera circulație a persoanelor, alături de celelalte 3 libertăți sunt pilonii de bază ai pieței interne (Bonciu, F. coord., 2012)²⁰.

- **Tratatul de la Maastricht (1992)** – a introdus conceptul de *cetățenie europeană*, drepturile asociate fiind următoarele: dreptul de a se deplasa liber în întreg spațiul UE, dreptul de a-și stabili rezidența în oricare țară membră a UE, dreptul de a vota și candida (alegeri municipale) și pentru Parlamentul European în condiții egale cu naționalii, dreptul la protecție diplomatică în terțe țări, dreptul de a prezenta petiții către Parlamentul European și Ombudsman. Includerea acestor drepturi readuce din nou pe agenda CE obiectivul consolidării dreptului la liberă circulație a europenilor: aceștia nu mai sunt percepuți doar ca simpli actori economici, ci drept cetățeni europeni. Mai mult, articolul K.1 face referire la problemele legate de trecerea frontierelor externe, acces în alte state, rezidență, migrație și azil ca fiind de interes comun pentru statele membre UE și care sunt gestionate printr-un mecanism de cooperare interguvernamentală (se formează astfel **Pilonul III – Justiție și Afaceri Interne**²¹).

- **Directivele 90/366 (înlocuită în 1993 cu Directiva 93/96), 90/365, 90/364 din 1990** se refereau explicit la 3 categorii de persoane, inactive pe piața muncii: studenții, pensionarii și șomerii. Aceștia li se garantează dreptul la liberă circulație cu condiția să dispună de mijloacele financiare necesare subzistenței în țara gazdă (nu se dorea exercitarea unei presiuni asupra sistemelor de securitate socială din țările gazdă) și de o asigurare medicală care să acopere riscurile asociate șederii în alt SM.

- **High Level Panel on Free Movement for Persons** – numit în 1996 de Comisia Europeană (CE), acest organism a emis un raport detaliat cu 80 recomandări legate de aplicarea efectivă și protejarea dreptului la liberă circulație.

¹⁸ Cf. art. 45 al Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene

¹⁹ Textul integral al Regulamentului disponibil la adresa: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:141:0001:0012:ro:PDF>

²⁰ “o arie fără frontiere interne, în care libera circulație a mărfurilor, a persoanelor, serviciilor și capitalurilor este asigurată în conformitate cu prevederile acestui Tratat” - Bonciu, F. (coord) 2012, p. 8

²¹ Cei trei piloni ai UE : comunitar; interguvernamental; Justiție și Afaceri Interne (JAI) (cf. Ferréol, G., 2001, p. 239)

- **Directiva 96/71 din 1996** se referă la detașarea lucrătorilor pentru prestări de servicii în alt stat decât statul de origine al lucrătorului (drepturi minime pentru acești angajați: concedii anuale plătite, salariu minim garantat).

- **Tratatul de la Amsterdam (1999)** – a introdus o serie de norme și proceduri legate de acordarea vizei și a statului de azilant, legate de imigrație, în general. Mai mult, tratatul a inclus întregul *acquis* comunitar legat de spațiul Schengen, a stabilit o perioadă tranzitorie de maxim 5 ani pentru menținerea controalelor la frontieră în interiorul Spațiului Schengen, pentru orice persoană, indiferent de naționalitate – crearea spațiului de libertate, securitate și justiție - și a stabilit norme comune pentru controlul la frontierele externe.

- **Metoda deschisă de coordonare**²² – lansată în 2003, acest mecanism de cooperare între SM a urmărit și transferul de bune practici și modele instituționale în domeniul mobilității persoanelor.

- **Directiva nr. 2004/38²³ din 2004** a avut rolul de a unifica prevederile legale în domeniul liberei circulații a persoanelor, incluzând drepturile de intrare și de ședere ale cetățenilor europeni, referindu-se atât la lucrătorii, cât și la persoanele ce desfășoară o activitate independentă, familiile acestora, precum și studenții sau alte categorii de cetățeni ai SM care nu mai sunt activi din punct de vedere economic.

- **Agenda Lisabona** – atât varianta inițială (2000), cât și cea revizuită (2005), a urmărit atingerea unor obiective legate de piața muncii, mai exact de crearea de locuri de muncă mai multe și mai atrăgătoare din perspectiva securității sociale. Astfel, în 2005²⁴ au fost formulate 2 obiective clar legate de problematica liberei circulații a lucrătorilor și a studenților, cadrelor didactice și a cercetătorilor: a) Eliminarea obstacolelor în ceea ce privește **libera circulație** în domeniul transporturilor, **muncii și educației**; b) Dezvoltarea unei abordări comune a **migrației economice**. În anul 2010, Comisia Europeană a realizat o evaluare a Strategiei Lisabona, în care a evidențiat că în ceea ce privește „promovarea mobilității forței de muncă [...] progresele au fost prea lente pentru a produce rezultate” (EC, 2010, p.5).

- **Regulamentul (UE) Nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii** și-a propus să reunească într-un cadru legal unic toate prevederile legate de intrare și rezidență, atât pentru cei care au statut de angajat, cât și pentru membri familiilor lor. S-a urmărit simplificarea procedurilor administrative, precum și reducerea numărului de cereri de acordare a rezidenței respinse pentru rațiuni care țin de ordinea publică, securitate publică și sănătate publică. Pentru acordarea dreptului la intrare și rezidență în cazul membrilor familiei s-a menținut condiția de a fi rude ale cetățenilor statelor membre – s-au creat premise noi pentru fenomenul de reîntregire a familiei.

- **Europa 2020** – acest document programatic al UE vizează atingerea unei creșteri inteligente, durabile și favorabilă incluziunii. Strategia nu face referire exact la problema mobilității forței de muncă, deși se urmăresc atingerea unor obiective legate de ocuparea forței de muncă. Totuși, programul **Tineretul în mișcare** își propune susținerea **mobilității studenților și a cercetătorilor**, dar și accesul tinerilor pe piața muncii.

- **Acordul Schengen (semnat la 14 iunie 1985) și Convenția de Implementare Schengen (semnată la 19 iunie 1990 și intrată în vigoare la 26 martie 1995)**²⁵ – acordul a fost semnat inițial de Germania, Franța, Țările de Jos, Belgia și Luxemburg. În prezent, Convenția este semnată de 26 de state europene (de menționat că Marea Britanie și Irlanda cooperează doar pentru anumite componente ale Acordului Schengen). Convenția a eliminat necesitatea controalelor la frontierele interne a statelor

²² Mai multe despre Open Method of Coordination în Lambru, M – Metoda deschisă de coordonare (MDC) în domeniul protecției și incluziunii sociale. Dimensiunea participativă a MDC, disponibil la adresa:

<http://www.revistacalitateavietii.ro/2010/CV-1-2-2010/09.pdf>

²³ Textul integral disponibil la :

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:07:32004L0038:RO:PDF>

²⁴ Comisia condusă de Wim KOK (prim-ministru al Țărilor de Jos, la acea dată) a revizuit varianta inițială a Strategiei Lisabona.

²⁵ Informații preluate de pe <http://www.schengen.mai.gov.ro>

semnatare și a creat o singură frontieră externă, cu proceduri de control comune. Totodată, documentul a cuprins reguli comune legate de acordarea vizelor, a statutului de azilant, legate de migrație în general, precum și măsuri legate de cooperarea polițenească, judiciară și vamală²⁶. În cazurile excepționale, în care securitatea internă este amenințată, un stat membru Schengen poate reintroduce controalele la frontierele sale pentru o perioadă de maxim 30 de zile, cu informarea prealabilă a statelor membre Schengen, a Parlamentului European, a Comisiei și a opiniei publice²⁷. România, alături de Bulgaria și Cipru, sunt state membre care așteaptă includerea în Spațiul Schengen, condiționată de asumarea următoarelor obligații²⁸:

1. asumarea responsabilității legate de controlul la frontierele externe, în numele celorlalte state Schengen, precum și a emiterii de vize Schengen
2. cooperare eficientă cu autoritățile din alte state Schengen pentru menținerea unui grad înalt de securitate, odată cu eliminarea controalelor la frontierele interne
3. aplicarea *acquis-ului Schengen* legat de controlul la granițele terestre, maritime și aeriene, emiterea vizelor, cooperare polițenească și protecția datelor personale²⁹.
4. conectarea la SIS și utilizarea acestuia.

NOTA: Crearea Spațiului Schengen reprezintă expresia clară a integrării pozitive (transferul către instituții/entități comune sau exercitarea comună cel puțin a unor competențe, numite competențe partajate), dar și a integrării negative (eliminarea, sub supraveghere comună, a discriminării din normele și politicile naționale).

Eforturile UE, prin Comisia Europeană, Consiliul European și Curtea Europeană de Justiție, de a articula un cadru legal coerent în problematica liberei circulații a persoanelor care se deplasează în scopul de a munci, studia sau de a călători, trebuie completate cu măsuri naționale non-restrictive și transpunerea în legislația națională a *acquis-ului* comunitar în domeniu.

1.2. Perioada tranzitorie privind libertatea de circulație în scop de muncă pentru cetățenii din noile state membre

Libera circulație a forței de muncă reprezintă un pilon esențial al construcției europene, fiind remarcabile eforturile de creare a unui cadru de reglementare care să favorizeze mobilitatea lucrătorilor în spațiul comun. Principiul subsidiarității rezervă statelor membre dreptul de a decide în chestiuni care țin de piața muncii, aici ne referim în special la accesul non-naționalilor din state terțe la locurile de muncă din statele membre UE. Altfel spus, SM iau decizii în principalele aspecte legate de piața muncii, stabilind când, pentru ce perioadă și pentru cine oferă acces la locurile de muncă vacante, punând în aplicare reglementările naționale și cele stabilite prin acorduri bilaterale.

Cele 2 valuri de extindere – 2004 cu 10 state membre și 2007 cu România și Bulgaria³⁰ – au readus în atenție regimul liberei circulații pentru cetățenii europeni. Dacă în ceea ce privește libera circulație în scop turistic sau de studii, Uniunea Europeană nu s-a confruntat cu abordări diferite, în chestiunile legate de mobilitatea forței de muncă, au apărut diferențe în viziunile împărtășite de SM.

²⁶ A se vedea Sistemul Informatic Schengen I și II – sisteme informatice care reunesc baze de date inter operaționale în timp real, care permit autorităților competente din statele membre să obțină informații legate de persoanele care tranzitează acest spațiu (http://europa.eu/legislation_summaries/other/133183_en.htm)

²⁷ <http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/borders-and-visas/schengen/>

²⁸ Adaptare după <http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/borders-and-visas/schengen/> și <http://www.mae.ro/node/1582>

²⁹ România și-a asumat aplicarea *acquis-ului* de la momentul aderării la UE (cf Art. 4 a Protocolului de Aderare, disponibil la adresa: <http://www.gov.ro/upload/articles/100064/aa00003-re02-ro05.pdf>)

³⁰ De la 1 iulie 2013, UE are un nou stat membru, Croația. Pentru această țară, regimul liberei circulații este tot cel al măsurilor tranzitorii, SM care au anunțat restricții de tipul permiselor de muncă fiind Austria, Belgia, Germania, Grecia, Slovenia, Spania și Marea Britanie.

Principalele opțiuni politice în domeniul liberei circulații a cetățenilor din Europa Centrală și de Est pot fi plasate între două extreme, și anume: **aplicarea imediată și completă a prevederilor *acquis*-ului referitor la libera circulație a persoanelor**, respectiv **non-aplicarea generală a *acquis*-ului pentru o perioadă limitată** (Cucuruzan, R., 2009, p48). Alte 3 variante au fost vehiculate, și parțial integrate în regimul adoptat în final: clauzele de salvagardare, sistemul flexibil al măsurilor tranzitorii și stabilirea unor sisteme bazate pe cote fixe.

În esență, regimul tranzitoriu³¹ cuprinde următoarele:

- stabilirea exactă a perioadei maxime de restricții, după care libera circulație va fi garantată noilor veniți;
- clauzele de revizuire care permit statelor importatoare de forță de muncă să reducă perioada tranzitorie stabilită inițial, dar și dreptul statelor cărora li se aplică acest regim, de a solicita reanalizarea acestor măsuri tranzitorii;
- posibilitatea ca SM să opteze fie pentru deplina liberalizare sau pentru alte soluții privind accesul pe piața muncii.

Varianta agreată după mai multe negocieri între statele membre UE a fost cea cunoscută sub numele de *Formula Schröder*, o variantă de compromis între dorința de protecție a pieței muncii și nevoia de stimulare a mobilității intra-europene, ca și mecanism de echilibrare a cererii și ofertei de forță de muncă. Formula celor 7 ani (2+3+2) poate fi descrisă astfel: după 2 ani de la inițierea perioadei tranzitorii intervine o re-evaluare a situației de pe piața muncii din statul sursă. În cazul constatării unor dezechilibre care ar putea fi transferate pe alte piețe ale muncii (șomaj, inechitatea protecției sociale, preponderența muncii nedeclarate în total activități remunerate, vulnerabilitatea statutului de salariat, etc) această perioadă se poate prelungi cu alți 3 ani, iar în cazuri excepționale restricțiile pot continua pentru alți 2 ani³². Fiecare SM trebuie să informeze CE în legătură cu intenția de a restricționa sau, dimpotrivă de a liberaliza, accesul pe piața muncii a resortisanților altor SM. SM pot reintroduce restricții, chiar dacă la un moment dat le-au eliminat. După această perioadă de maxim 7 ani, prevederile *acquis*-ul comunitar vor intra în vigoare, garantându-se dreptul la liberă circulație, fără restricții. Acest mecanism nu a exclus opțiunea de aplicare a unui regim liber din partea SM (ne referim la UE 15, ulterior la UE 25 la momentul aderării României și Bulgariei și UE 27 la momentul aderării Croației) și a stabilit acordarea de prioritate la angajare pentru lucrătorii din NSM 8 față de cei originari din state terțe. Este important de menționat că acest mecanism nu a fost aplicat retroactiv, cetățenii români care se aflau deja de minimum 12 luni la muncă într-un SM la data aderării nu intrau sub incidența regimului măsurilor tranzitorii, însă dacă solicitau angajare într-un alt SM urmau să se supună și reglementărilor în vigoare (decizie motivată de dorința de a evita „deturnările” de fluxuri de forță de muncă dinspre țările cu regim restrictiv spre cele cu reglementări mai permissive).

1.2.1. Regimul măsurilor tranzitorii pentru NSM 8

Tabelul de mai jos redă situația legată de regimul liberei circulații al forței de muncă pentru cetățenii europeni NSM 8+2, respectiv NSM 2 la momentul aderării:

Tabel 1. Regimul privind libera circulație a lucrătorilor din noile state membre ale UE

	Regim restrictiv	Regim liber
Valul mai 2004	Austria, Belgia, Danemarca, Franța, Germania, Grecia, Italia, Olanda, Luxemburg, Malta, Portugalia, Spania	Marea Britanie, Irlanda, Suedia
Valul ianuarie	Austria, Belgia, Danemarca, Franța, Germania, Grecia, Ungaria, Irlanda, Italia,	Cipru, Republica Cehă, Estonia, Finlanda, Lituania, Letonia,

³¹ Transational arrangements – TAs.

³² Conform Tratatului de Aderare (Anexa VII, paragraf 2) Actualele state membre pot continua să aplice aceste măsuri până la expirarea unei perioade de cinci ani după data aderării.

2007	Olanda, Luxemburg, Malta, Portugalia, Spania și Marea Britanie	Polonia, Slovacia, Slovenia, Suedia
------	--	-------------------------------------

Sursa: Cucuruzan, R. , 2009, Migrația și mobilitatea forței de muncă din România în contextul integrării europene, EFES, Cluj Napoca, 2009, p.55

Suedia și Irlanda au optat pentru un regim liber, iar Marea Britanie a folosit Mecanismul **Workers Registration Scheme** pe durata celor 7 ani de restricții privind accesul pe piața autohtonă a muncii. Acest sistem s-a dorit inițial a fi un instrument eficient de control al fluxurilor de forță de muncă din NSM10, pentru evidențierea impactului măsurilor tranzitorii, însă a rămas doar un instrument cu rol orientativ pentru că nu a descurajat munca ilegală, lucrătorii mobili nefiind obligați să se înregistreze, în ciuda beneficiilor care decurgeau din această înscriere: scutire de taxe, acces la credite, acces la locuințe, etc.

Toate celelalte state membre au optat pentru un regim restrictiv care implica fie obținerea permisului de muncă și a celui de rezidență, fie un sistem de cote fixe sau o combinație a acestor restricții. Pentru Cipru și Malta nu au fost fixate măsuri tranzitorii, însă Malta a decis solicitarea de permise de muncă, pentru monitorizarea situației de pe piața muncii. Germania și Austria au menținut acest regim pe toată durata celor 7 ani, iar celelalte state membre au renunțat, succesiv, la impunerea de restricții, astfel: în 2006, Grecia, Spania, Italia, Portugalia și Finlanda, în 2007, Țările de Jos și Luxembourg, în 2008 Franța, iar în 2009 Belgia și Danemarca. De remarcat că 3 NSM: Polonia, Slovenia (care a renunțat la 1 mai 2006 la acest regim restrictiv) și Ungaria, au decis aplicarea, în regim de reciprocitate, de restricții pentru lucrătorii provenind din vechile SM care au limitat accesul forței de muncă din aceste noi state membre. NSM 10 nu au aplicat restricții pentru lucrătorii provenind din NSM 10.

Evaluarea realizată de Comisia Europeană, la doi ani de la instituirea măsurilor tranzitorii pentru NSM 8 (EC, 2006, a), a evidențiat următoarele:

- cu excepția Austriei (1,2%), Germaniei (0,9%) și Irlandei (1,9%), principalele destinații alese de lucrătorii din NSM8, stocul de lucrători nu a depășit 0,2% din populația aptă de muncă din aceste țări; datele au arătat că fluxurile de non-europeni sunt mult mai semnificative decât cele din NSM8³³;
- datele disponibile nu au permis stabilirea unei legături directe între dimensiunea fenomenului mobilității forței de muncă din NSM8 și sistemul măsurilor tranzitorii, mecanismele de cerere și ofertă de pe piața muncii având un rol decisiv, astfel că „menținerea acestor restricții pot întârzia ajustările structurale [...] și pot stimula munca ilegală” (EC, 2006,a, p10);
- majoritatea permiselor de muncă acordate de SM au fost pentru muncă sezonieră (de ex: în Austria 87% din total permise de muncă în 2004, în Germania 95%, în Italia și Franța 76% , în același an!);
- reducerea ratei șomajului în NSM 8 a contribuit la diminuarea riscului de exod de forță de muncă din aceste state;
- în ceea ce privește rata de ocupare, aceasta este ridicată în rândul populației din NSM 8, iar în Irlanda, Spania și Marea Britanie depășește nivelul înregistrat de populația autohtonă, motiv pentru care nu poate fi ignorată contribuția primilor la performanțele pieței muncii, la bugetele asigurărilor sociale și la creșterea economică din țările de destinație;
- lucrătorii din NSM 8 nu au ocupat locurile de muncă destinate autohtonilor, ci cele nedorite de aceștia, în special în sectorul construcțiilor (rata de ocupare de 15% față de rata de 8% înregistrată de autohtoni);

³³ Sistemul de acordare a *Personal Service Number* include atât solicitanții de locuri de muncă, cât și pe cei de servicii sociale, motiv pentru care datele nu sunt comparabile.

- forța de muncă cu calificare scăzută și medie din NSM 8 a contribuit la reducerea deficitelor de personal din anumite sectoare, în timp ce cea cu grad ridicat de calificare a contribuit la acumulare de capital uman, necesar creșterii performanțelor pieței muncii.

1.2.2. Regimul măsurilor tranzitorii pentru cetățenii români

În ceea ce privește regimul aplicat lucrătorilor români (similar cu cel aplicat celor originari din Bulgaria), acesta a prezentat următoarele particularități:

Austria³⁴ – În anul 2008, Austria a deschis piața muncii pentru lucrătorii români și bulgari, pentru 50 de grupe de meserii destinate muncitorilor calificați, condiția legată de testarea pieței muncii autohtone (identificarea de lucrători austrieci cu un nivel de calificare echivalent) fiind eliminată. Accesul pe piața muncii a Austriei este condiționat de obținerea unui permis de muncă – *Beschäftigungsbewilligung*. Totuși, la un an de la angajare, se poate acorda acces liber pe piața muncii, cu confirmarea Serviciului Public de Ocupare, acest drept extinzându-se la membrii de familie ai deținătorului acestui drept. Acest drept este pierdut în cazul părăsirii țării pentru o perioadă ce nu are caracter temporar. În cazul lucrătorilor detașați și a celor care muncesc pe cont propriu, se mențin restricțiile de acces pentru 8 sectoare de activitate.

Belgia³⁵ – cea mai importantă prevedere legală care vizează regimul liberei circulații a forței de muncă din România în Belgia este reprezentată de decretul regal din 2006 privind accesul în teritoriu, șederea, stabilirea și părăsirea teritoriului de către cetățenii străini, care conține referire la instituirea restricțiilor pentru o perioadă de 2 ani, pentru forța de muncă din România. Accesul pe piața muncii este condiționat de acordarea unui permis de muncă, demersurile pentru eliberarea acestuia fiind realizate de angajator și nu de angajat. Acest permis se acordă pentru o perioadă de 1 an, putând fi prelungit la expirare. Mai mult, formalitățile sunt simplificate pentru cei care au deținut anterior un permis de muncă.

Bulgaria – conform informațiilor furnizate de EURES, accesul lucrătorilor români pe piața muncii din Bulgaria nu este restricționat.

Cipru – conform informațiilor furnizate de EURES, accesul lucrătorilor români pe piața muncii din Cipru nu este restricționat. Potrivit autorităților guvernamentale³⁶, există obligativitatea obținerii unui permis de ședere, *Alien Registration Certificate*, care se solicită la Departamentul de Imigrație al Poliției Locale.

Croația – stat membru de la 1 iulie 2013, Croației i se aplică același regim tranzitoriu ca UE-8 și UE-2. În condițiile în care România nu impune restricții pe piața forței de muncă, nici Croația nu impune astfel de restricții lucrătorilor români (pe bază de reciprocitate).

Danemarca³⁷ – inițial, Danemarca a limitat accesul lucrătorilor români pe piața muncii, pentru ca la 1 mai 2009 să elimine restricțiile temporare pentru noile state UE. Permisele de muncă și de ședere necesare până la acea dată au fost și ele eliminate ca cerință pentru cetățenii români care se deplasau cu scopul de a munci în Danemarca. Informațiile relevante pentru non-naționali care urmăresc să muncească și să trăiască în Danemarca sunt sintetizate și actualizate pe website-ul: <https://www.workindenmark.dk>. Totuși, companiile înregistrate în România care doresc să presteze servicii pe piața daneză au obligația de a se înregistra la Registrul pentru Furnizori Străini de Servicii înainte de a-și începe activitatea în această țară.

³⁴ Surse de informare: EURES – www.europa.eu/eures, Serviciul Public de Ocupare: www.ams.at, www.migration.gv.at, ANOFM - www.anofm.ro

³⁵ Surse de informare: Eures – www.europa.eu/eures, ANOFM- www.anofm.ro

³⁶ <http://www.mfa.gov.cy>

³⁷ Surse de informare: EURES – www.europa.eu/eures, ANOFM - www.anofm.ro, www.workindenmark.com

Estonia - conform informațiilor furnizate de EURES, accesul lucrătorilor români pe piața muncii din Estonia – ca de altfel în toate țările baltice - nu este restricționat. Ca și alți cetățeni UE, în maxim 3 luni de la intrarea în țară, cetățenii români trebuie să își înregistreze șederea.

Finlanda – se aplică același regim ca și în Estonia.

Franța³⁸ – principalele reglementări care stabilesc condițiile specifice pentru libera circulație a lucrătorilor din România sunt: Legea nr. 2003-1119 privind controlul imigrației, șederea străinilor în Franța și naționalitatea, Legea nr. 2006-911 privind imigrația și integrarea și Legea nr. 2007-1631 privind controlul imigrației, integrarea și azilul. Deși accesul lucrătorilor pe piața muncii franceze a fost restricționat, pentru 62 de meserii (construcții, restaurante, agricultură și industrie grea) procedurile de obținere a permisului de muncă au fost simplificate încă din momentul aderării țării noastre. Un an mai târziu această listă a fost extinsă, cuprinzând 150 meserii, acestea fiind considerate meserii cu dificultăți de recrutare pentru care a fost eliminat testul pieței autohtone. Restricțiile au fost limitate și mai mult în 2012. Pentru persoanele cu înaltă calificare – în 2008 a fost lansat un program special *immigration professionnelle*³⁹ - procedurile administrative sunt simplificate. După 5 ani de ședere neîntreruptă, nu mai este necesară solicitarea unui permis de muncă.

Germania⁴⁰ - la momentul aderării României, Germania a optat pentru un regim restrictiv (la fel ca și în cazul statelor din valul 2004), în special pentru prestatorii de servicii din domeniul construcțiilor, al decorațiunilor interioare și al curățătoriei industriale. Pentru toți cetățenii UE se eliberează automat un permis de ședere – *Anmeldung* – iar după 5 ani de ședere continuă există posibilitatea obținerii rezidenței permanente. Pe baza Tratatului de Aderare și al convențiilor bilaterale, există obligativitatea obținerii permisului de muncă înainte de începerea unei activități remunerate. Conform *Ghidului lucrătorului român în Germania*⁴¹ principalele condiții specifice sunt cuprinse în următoarele reglementări: Convenția privind trimiterea de lucrători din întreprinderi cu sediul în România pentru a activa pe bază de contracte de lucrări din 1990 (aprobată prin HG 167/1991), Convenția privind personalul muncitor oaspete (Gastarbeiter) din 1992, Înțelegerea privind medierea lucrătorilor români pentru prestarea unei activități cu durată determinată în R.F. Germania din 1999, completată în 2005. Pentru personalul din domeniu IT, au fost încheiate acorduri bilaterale pentru facilitarea recrutării cu proceduri administrative simplificate. De la 1 ianuarie 2009, Germania a eliminat restricțiile pentru forța de muncă cu calificare înaltă (Constant, A., 2011, p.14), iar de la 1 ianuarie 2012, a decis liberalizarea accesului pe piața muncii pentru următoarele categorii⁴²:

- **Absolvenții de studii superioare precum și membrii familiilor acestora** (îndeplinind aceleași condiții) cu drept de ședere nelimitat pot exercita liber profesiile corespunzătoare pregătirii;
- **Lucrătorii acceptați în sistemul de formare profesională din Germania, precum și membrii familiilor acestora** (îndeplinind aceleași condiții) cu drept de ședere nelimitat pot munci fără restricții (a fost eliminată condiția testării pieței autohtone).
- **Lucrătorii sezonieri** pot fi angajați direct (s-a eliminat necesitatea unei aprobări prealabile de lucru din partea Agenției Federale de Muncă).

Legislația germană include așa numitul *test al pieței autohtone*, conform căruia angajarea unui nou venit este condiționată de următoarele aspecte: angajarea nu are efecte negative asupra pieței muncii din regiune și asupra structurii acesteia, nu sunt disponibili ofertanți autohtoni sau străini, deja prezenți în

³⁸ Surse de informare: EURES – www.europa.eu/eures, ANOFM - www.anofm.ro

³⁹ Mai multe informații despre program la: <http://www.immigration-professionnelle.gouv.fr/objectifs-de-la-nouvelle-politique>

⁴⁰ Surse de informare: EURES – www.europa.eu/eures, www.workindenmark.com, ANOFM - www.anofm.ro, Agenția Federală a Muncii : <http://www.arbeitsagentur.de>

⁴¹ <http://www.muncainstrainatate.anofm.ro/ghidul-lucr-torului-rom-n-n-germania-actualizat>

⁴² Informații disponibile pe website-ul ANOFM: <http://muncainstrainatate.anofm.ro/informatie-privind-liberalizarea-pitei-muncii-germane-pentru-lucratorii-din-romania-si-bulgaria-ince>

Germania, cu calificare echivalentă. În plus, această angajare este în conformitate cu politica pieței muncii și a integrării.⁴³

Grecia – inițial a aplicat un regim restrictiv, dar la 1 ianuarie 2009 limitările au fost eliminate.

Irlanda – deși a aplicat un regim liber pentru statele valului 2004, Irlanda, alături de Marea Britanie a decis restricționarea accesului forței de muncă din România, invocând dezechilibrele create de fluxurile mari de cetățeni din NSM 8. În 2012, guvernul de la Dublin a decis eliminarea limitărilor, acordând accesul liber pe piața muncii irlandeze.

Italia – una dintre principalele țări de destinație pentru forța de muncă din România a permis acces restricționat la piața muncii. În 2007 accesul nerestricționat a fost permis pentru domeniile: agricol și turistico – hotelier, activitate domestică și de asistență acordată persoanelor, construcții, mecanic, personal de conducere și personal cu înaltă calificare). La 1 ianuarie 2012 regimul restrictiv a fost eliminat.

Letonia - a adoptat regimul liber, fără restricții pentru forța de muncă originară din România, încă de la momentul aderării țării noastre.

Lituania - același regim liber, ca și Letonia.

Luxembourg⁴⁴ – a decis instituirea unui regim restrictiv, pe care l-a reiterat și la finalul anului 2012, invocând, de această dată rata ridicată a șomajului. Accesul nerestricționat este permis pentru domeniile în care se înregistrează deficit de forță de muncă: agricultură, viticultură, catering și financiar. Proceduri administrative simplificate sunt disponibile pentru forța de muncă înalt calificată și pentru studenții români aflați la studii în Luxembourg și care doresc să presteze și activități remunerate.

Malta⁴⁵ - la fel ca și pentru NSM 8, Malta a decis aplicarea unui regim restrictiv pentru forța de muncă originară din România, pe toata perioada de 7 ani, invocând incapacitatea pieței muncii autohtone de a absorbi forță de muncă suplimentară. De excepții de la aceste restricții beneficiază lucrătorii pentru care nu există specialist echivalent pe piața malteză. Fiecare lucrător are obligația de a obține un permis de muncă - *employment licence* – înainte de angajarea propriu-zisă.

Republica Cehă – nu a introdus măsuri destinate limitării accesului cetățenilor români pe piața muncii

Marea Britanie⁴⁶ – a decis aplicarea unui regim restrictiv pentru România și Bulgaria, deși pentru NMS 8 optase pentru liberalizarea accesului. Estimările inițiale legate de NMS 8 au fost cu mult depășite de realitatea fluxurilor (EC, 2006, b, p.81), Regatul britanic luând măsuri de protejare a pieței muncii, la recomandarea *Migration Advisory Committee*. Astfel, ocuparea unui loc de muncă este condiționată de obținerea unui card de acces - *Accession Worker Card* - și a unui permis de muncă. Procedurile sunt simplificate pentru persoanele cu calificare scăzută care doresc să se anjajeze în domeniul agriculturii și al procesării alimentelor, în limita unei cote fixe de 21.250 persoane/an. Totodată pentru persoanele cu calificare înaltă, există un program special – *Highly Skilled Migrant Programme*⁴⁷ - care oferă un mecanism simplificat de angajare. Pentru liber profesioniști, se solicită documente care să ateste prestarea unor activități remunerate, iar studenților li se acordă dreptul la muncă pentru un program de maxim 20 ore/săptămână.

⁴³ Cf OUG emise de Ministerul Muncii din Germania, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressesmitteilungen/2013/verordnung-aenderung-auslaenderbeschaeftigungsrecht.pdf?__blob=publicationFile

⁴⁴ Surse de informare: EURES – www.europa.eu/eures, ANOFM - www.anofm.ro, Administration D'Emploi - www.adem.public.lu

⁴⁵ Surse de informare: EURES – www.europa.eu/eures, ANOFM - www.anofm.ro, www.etc.gov.mt

⁴⁶ Surse de informare: EURES – www.europa.eu/eures, ANOFM - www.anofm.ro, <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk>

⁴⁷ Mai multe informații la <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/visas-immigration/working/tier1/hsmp> (n.b. la data consultării website-ului, programul era închis temporar, fără a fi menționată o dată de relansare a acestuia)

Polonia – nu a aplicat regim restrictiv pentru forța de muncă originară din România.

Portugalia – deși inițial a optat pentru un regim restrictiv, la 1 ianuarie 2009 Portugalia a decis eliminarea restricțiilor de liberă circulație pentru lucrătorii români.

Slovacia - nu a aplicat regim restrictiv pentru forța de muncă originară din România.

Slovenia - nu a aplicat regim restrictiv pentru forța de muncă originară din România.

Spania - țară de destinație preferată de lucrătorii români, Spania a eliminat restricțiile la 1 ianuarie 2009 și le-a reintrodus la 1 iulie 2011 (Regulamentul nr. 492/2011), invocând rata ridicată a șomajului, de peste 23% și prevederile privind suspendarea temporară regimului liberalizării din Acordul de Aderare (Galgóczi, B., Leschke, J., 2012, p.5). Principalele reglementări naționale care guvernează regimul liberei circulații a forței de muncă sunt: Legea organică 4/2000 privind drepturile și libertățile resortisanților străini care trăiesc în Spania, și integrarea socială a acestora, Noua politica de imigrație, bazată pe regularizarea statutului străinilor (cunoscută și sub numele de legea amnistiei⁴⁸) și Ordinul PRE/2072/2011 din 22 iulie 2011 de publicare a Acordului Consiliului de Miniștri de reactivare a perioadei tranzitorii cu privire la libera circulație a lucrătorilor din România. Această ultima reglementare se aplica pentru toți cei care doreau să muncească în Spania după data de 22 iulie 2011. De la acest regim restrictiv au fost exceptați lucrătorii pe cont propriu. În prezent, acordarea permisului de muncă este condiționată de existența unei oferte ferme de angajare.

Suedia - nu a aplicat regim restrictiv pentru forța de muncă originară din România.

Țările de Jos⁴⁹ – au optat pentru un regim restrictiv, similar cu cel aplicat NSM 8, solicitanții de locuri de muncă din România fiind obligați obțină un permis de muncă, prin intermediul angajatorului. Principalele reglementări aplicabile lucrătorilor din România sunt: Legea privind condițiile de angajare a lucrătorilor din state terțe (The Aliens' Employment Act), Legea privind nivelul salariului minim brut (Minimum Wage Act), Legea privind condițiile de lucru (The Working Conditions Act) și Legea privind programul de muncă (The Working Hours Act).

Ungaria – la momentul aderării României, Ungaria a decis instituirea unui regim restrictiv legat de libera circulație a forței de muncă originară din România, invocând riscul unor valuri masive de migrație transfrontalieră. În 2009, Ungaria a hotărât liberalizarea totală a accesului pe piața muncii.

În ceea ce privește impactul măsurilor tranzitorii asupra fenomenului mobilității forței de muncă, pe baza rapoartelor realizate la nivel european, putem concluziona următoarele:

1. cele mai importante NSM sursă pentru forța de muncă au fost Polonia și România. Datele OCDE arată că cele mai importante destinații pentru cetățenii români sunt: Italia (stoc în 2010 – 968.600 persoane), Spania (stoc în 2011 - 833.200), Germania (stoc în 2011 - 159.200 persoane), Marea Britanie (stoc în 2011 – 79.000 persoane) (OECD, 2013, p. 386, 388, 394, 396).

2. cele mai reduse fluxuri din NSM au provenit din Cehia, Slovenia și Ungaria, stocul de forță de muncă provenind din aceste țări fiind nesemnificativ în total populație UE 15.

3. cele mai importante țări gazdă din UE 15 au fost Germania și Marea Britanie, care au primit 62% din aceste fluxuri originare din NSM 8, în timp ce Spania și Italia au fost destinațiile preferate de forța de muncă din NSM 2 (40% din total fluxuri). Pentru statele mediteraniene, importanța și forța rețelelor de migrație a fost decisivă pentru creșterea numerică a populației din NSM 2.

⁴⁸ Grație acestui nou sistem, dintr-un total de 691.655 de cereri 578.375 au fost acceptate ca fiind conforme (Cucuruzan, R., Vasilache, V., 2009, p. 81)

⁴⁹ Surse de informare: EURES – www.europa.eu/eures, ANOFM - www.anofm.ro

4. Holland et al. (2011) au arătat că țări precum Luxembourg, Danemarca, Suedia și Irlanda au fost destinații preferate de forța de muncă înalt calificată, în timp ce Grecia, Portugalia, Spania, Belgia, Țările de Jos și Finlanda au fost preferate de persoanele cu educație scăzută și medie.

5. În ceea ce privește *externalitățile negative* generate de regimul măsurilor tranzitorii, menționăm:

- cadrul legal al măsurilor tranzitorii este relevant pentru a demonstra dorința vechilor state membre de "a-și asuma o mai mare responsabilitate în a-și proteja proprii cetățeni decât pe cetățenii altor state UE" (White, R., 2011, p.1587);

- NSM din anul 2004 au cauzat așa numitele deturnări de fluxuri de forță de muncă, dinspre SM care au optat pentru restricții clare – Germania și Austria- înspre *noi destinații* - Marea Britanie și Irlanda, acestea din urmă luând decizia de aplicare de restricții pentru România și Bulgaria; Statele care au aplicat un regim restrictiv au pierdut forța de muncă tânără și calificată, în favoarea țărilor gazdă mai permissive (Kahanec, M., 2011, p.30);

- menținerea restricțiilor pe piața muncii în unele state membre a încurajat lucrătorii originari din NSM să se declare *lucrători pe cont propriu*;

- stabilirea de restricții variate a condus la dezvoltarea fenomenului migrației ilegale – munca nedeclarată contribuie la apariția *dumping-ului* social, expunând lucrătorii la riscurile legate de absența securității în muncă și a protecției sociale, în timp ce statele gazdă pierd venituri din impozitele pe muncă;

- conform raportului realizat în 2011 de *National Institute of Economic and Social Research* (Holland, D. et al, 2011) și studiului lui Kahanec (Kahanec, M., 2011, p.13) cele mai importante fluxuri de forță de muncă din România și Bulgaria au avut loc înainte de data aderării (între 2004-2011 1,8% din populația NSM s-a mutat în UE 15, contribuind cu o creștere procentuală de 0,4 a populației din aceste state, din care 75% poate fi apreciată ca și un rezultat al extinderii, iar între 2007-2011, 4,1 % din populația NSM2 s-a mutat în UE 15, contribuind cu o creștere procentuală de 0,3 a populației din aceste state, din care 50% poate fi apreciat ca rezultat al extinderii (Holland, D. et al, 2011, p.6), motiv pentru care se poate susține că înlăturarea restricțiilor nu va conduce la un fenomen „de masă”⁵⁰.

- în ciuda nivelului de pregătire, mulți lucrătorii mobili s-au confruntat cu dificultăți rezultate din nivelul salariilor și /sau calitatea locului de muncă obținut în țările gazdă;⁵¹

- riscul de de-profesionalizare este ridicat în rândul lucrătorilor din NSM, cu calificare medie sau înaltă, aceștia ocupând, pe bază complementară, locuri de muncă pentru care nu există ofertanți autohtoni;⁵²

- Kahanec et al. (2010, p.18) au oferit date care arată că în țările care au aplicat restricții la intrare (de ex Germania) structura pe calificări s-a modificat în sensul reducerii ponderii forței de muncă calificate în total forță de muncă, în timp ce această structură s-a îmbunătățit în sensul creșterii ponderii forței de muncă calificate în total forță de muncă în țările care au optat pentru regim liber;

- menținerea restricțiilor de intrare au întârziat atât de necesarele ajustări pe piața muncii, rolul de redistribuire excedente-deficite de forță de muncă fiind limitat (Constant, A., 2011, p.11).

6. În ceea ce privește *externalitățile pozitive*, menționăm următoarele:

- forța de muncă din NSM 2 nu a exercitat presiuni asupra sistemului de asigurări sociale din UE 25, ci dimpotrivă, au contribuit la susținerea acestuia, prin plata contribuțiilor⁵³ (mai mult, lucrătorii sezonieri

⁵⁰ Totuși, Eurobarometrul din 2009 a evidențiat că 1 din 2 europeni apreciau că extinderea a determinat distrugeri de locuri de muncă în țara lor.

⁵¹ Rica (2010) și Gerdes and Wadensjö (2010) în Kahanec, M. 2011

⁵² În medie, 30% din lucrătorii originari din NSM au ocupat locuri de muncă sub nivelul lor de calificare (cf. raportului lui Rolfe et al , 2013, p.25)

au contribuit fără să fi beneficiat de prestații sociale!). În ceea ce privește presiunea exercitată de forța de muncă originară din NSM asupra sistemului de sănătate, aceasta a avut un caracter limitat datorită structurii pe vârstă, persoanele tinere dominând fluxurile;

- lucrătorii din NSM 2 au contribuit la eficiența pieței muncii (reducerea deficitelor de forță de muncă), angajându-se pe bază complementară, în posturi nedorite de autohtoni;

- structura pe nivel de educație pentru cei provenind din NSM 8, respectiv NSM 2 arată că țările gazdă au beneficiat de fluxuri importante de persoane cu educație medie, care au contribuit la ameliorarea mediei naționale EC, 2006, b, p.12);

- Baas et al. (2010) au arătat că PIB –ul agregat la nivelul UE 25 a crescut cu aproximativ 0.2%, în intervalul 2004-2007, ca efect al migrației post-extindere. Raportul CE din 2011 arată că s-a produs un impact neutru asupra PIB-ului/capita din NSM 2 și că nu au fost realizate studii relevante care să demonstreze impactul mobilității lucrătorilor din NSM 2 asupra creșterii ratei șomajului sau asupra deteriorării nivelului salariilor din țările gazdă (EC, 2011, d, p.13-14);

- după anul 2009, datorită crizei economice, care a contribuit la dezvoltarea migrației de revenire, a apărut fenomenul de *migration fatigue*, dimensiunea fluxurilor de forță de muncă din NSM reducându-se considerabil. Din nou, probabilitatea unor valuri masive după ridicarea restricțiilor este redusă, în acest sens apreciem ca fiind inadecvată propunerea ministrului olandez pentru Afaceri Sociale, Lodewijk Assche, de introducere a unui *cod portocaliu*, în monitorizarea valurilor de lucrători din NSM care se presupune că ar „invada” piața muncii din Olanda, accentuând diferențele în salarizare, preluând locurile de muncă destinate autohtonilor, etc.

- libera circulație a forței de muncă aduce beneficii datorită efectelor de relocare a resurselor, care contribuie la echilibrarea cererii și ofertei de muncă (între 2004-2007 au fost create 12,2 milioane locuri de muncă în UE27 - EC, 2009, p.5) și de compatibilizare a competențelor (Constant, A. 2011, p.2), utilizarea mai eficientă a acestor resurse conducând la creșterea productivității, precum și la acumulare de capital uman prin valorificarea acestuia pe piețe capabile să îl absoarbă;

- pentru NSM 8, transferurile bănești din străinătate au reprezentat la nivel *macro* intrări de capital care a redus deficitul de cont curent (pentru România, fluxurile din transferuri bănești din străinătate au reprezentat 5,38% din PIB în 2006, conform datelor BNR, iar în 2007 România ocupa locul 10 în clasamentul Băncii Mondiale privind țările beneficiare de transferuri bănești de la lucrători mobili, cu intrări de aprox. 9 mld.euro- WB, 2008), iar la nivel *micro*, au susținut financiar gospodăriile cu experiență de migrație – de la acoperirea cheltuielilor de trai, până la investiții în imobiliare sau demararea unor afaceri generatoare de venituri atât pentru familie, cât și pentru comunitate.

1.3 Perioada post-tranzitorie pe piața forței de muncă. Spațiul Schengen și aspecte privind imigrația extra-UE

Odată cu încheierea perioadei tranzitorii de 7 ani, SM nu vor mai putea impune restricții pentru libera circulație a forței de muncă, conform Tratatului de Aderare, întregul *acquis* comunitar în materie de drepturi ale cetățeanului european urmând a fi pus în aplicare. *Niciun lucrător român nu va putea fi supus discriminării la angajare, la stabilirea salariului și la acordarea altor drepturi asociate statutului de angajat, pe criterii de naționalitate. Din această perspectivă este important de urmărit evoluția la nivelul reglementărilor naționale, precum și la nivelul procedurilor de recrutare, angajare și salarizare, care vor fi promovate în statele membre gazdă, cel mai dificil de identificat fiind așa numitele bariere invizibile (condiții inegale stabilite la angajare, remunerare necorelată cu nivelul de pregătirii și natura muncii prestate, expunere la riscul disponibilizărilor pe alte criterii decât cele*

⁵³ Studiul realizat în 2011 a arătat că nu se poate stabili o relație directă între fluxurile de forță de muncă din NSM 8 și ajutoarele de șomaj (Giulietti et al., 2011, p.12). Concluzii similare regăsim în Rolfe et al, 2013, p. 26

profesionale, etc.) care pot limita accesul lucrătorilor români la locuri de muncă oferite pe piața muncii din UE.

Aderarea României la spațiul Schengen implică responsabilități importante: țara noastră va aplica toate prevederile ce decurg din *acquis-ul* Schengen, având responsabilitatea de a gestiona fluxurile de persoane provenind din spațiul non-UE, care tranzitează țara noastră, sau care intenționează să se stabilească aici⁵⁴. Ca viitor stat membru Schengen, România a transpus în legislația națională *acquis-ul* în materie, cadrul legal cuprinzând următoarele: OUG nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu completările ulterioare, OUG 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 OUG nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 134/2008⁵⁵. Atenție deosebită va trebui acordată formele de migrație ilegală, responsabilitatea României fiind de cooperare cu celelalte SM și de asigurare a securității la frontiere, în condițiile eliminării controalelor în interiorul spațiului Schengen. Pentru susținerea procesului de aderare la acest spațiu, România și Bulgaria au beneficiat de asistență financiară - *Facilitatea Schengen* a permis finanțarea acțiunilor la noile frontiere UE, cu scopul implementării *acquis-ului* Schengen și pentru controlul frontierelor. În ceea ce privește gradul de pregătire al României pentru aderarea la Spațiul Schengen, ultimele misiuni de evaluare au arătat că „România îndeplinește toate criteriile prevăzute de legislația care reglementează aderarea la spațiul Schengen și funcționarea acestuia”⁵⁶. Totuși, Consiliul European se va pronunța în legătură cu finalizarea acestui proces, de către România și Bulgaria, la sfârșitul anului 2013. Legat de gestionarea acestor fenomene de emigrare și imigrare, România a pregătit în anul 2007 Strategia națională privind imigrația pentru perioada 2007-2010⁵⁷, care a urmărit stabilirea de măsuri în următoarele arii: a) imigrația controlată; b) prevenirea și combaterea imigrației ilegale; c) azilul; d) integrarea socială a străinilor.

În 2011 a fost lansată *Strategia națională de imigrare* pentru creșterea capacității administrative și a cooperării inter-instituționale de gestionare a formelor legale și informale de imigrare. Ca viitor stat membru Schengen, România a dezvoltat capacitatea tehnico-administrativă necesară gestionării fluxurilor migratorii (în special provenind din state non-UE) care vor accesa granițele României fie pentru tranzit, fie pentru stabilirea temporară sau definitivă. O atenție deosebită trebuie acordată creării de centre noi de primire pentru refugiați sau alte categorii de imigranți, sau extinderea facilităților de cazare existente în prezent (2 centre în București, 1 centru în Galați, 1 centru în Timișoara) și dezvoltării de programe de integrare destinate noilor veniți care intenționează să își permanentizeze șederea în România.

⁵⁴ Conform Strategiei Naționale privind Imigrația, disponibilă la :

http://www.mmuncii.ro/nou/images/Documente/Legislatie/anexa_HG498din2011.pdf, „de la data aplicării în totalitate de către România a dispozițiilor *acquis-ului* Schengen, în temeiul deciziei Consiliului emise în acest sens, fluxul migrator către România se poate diversifica atât din punctul de vedere al scopului călătoriei, cât și în ceea ce privește cetățenia imigranților, iar categoriile de viză eliberate vor fi de două feluri: vize uniforme (valabile pentru spațiul Schengen) și vize naționale (valabile pe teritoriul României)”.

⁵⁵ Ibidem, p. 4.

⁵⁶ Conform MAE – Dosar de actualitate: Aderarea României la Schengen, disponibil la:

<http://www.mae.ro/node/1582>

⁵⁷ Vezi textul strategiei la: http://www.dreptonline.ro/legislatie/strategia_nationala_imigratia_2007_2010.php

CAPITOLUL II.

Diagnoza mobilității pentru muncă în perioada tranzitorie (analiză statistică și calitativă) și evoluții previzibile după 01.01.2014

2.1. Fluxuri de persoane: țări de origine-țări de destinație, pe activități economice (analiza statistică comparativă NSM 10+2)

În acest capitol se analizează mobilitatea forței de muncă din România în spațiul european. În categoria mobilitate a forței de muncă fac parte cei care pentru o perioadă de timp, locuiesc pe teritoriul unei țări diferite de țara lor de origine, iar șederea pe teritoriul țării de destinație presupune exercitarea unei activități economice aducătoare de venit.

Începând cu 1 ianuarie 2007, data aderării României la Uniunea Europeană, cetățenii români au posibilitatea să lucreze într-un alt stat membru. Cetățenii români, ca și ai altor state Central-Est Europene (Bulgaria, Republica Cehă, Estonia, Letonia, Lituania, Ungaria, Polonia și Slovacia) au avut accesul restricționat pe piața muncii mai multor state membre UE pentru o anumită perioadă de timp, dar nu mai mult de 7 ani de la data aderării la UE. În acest context, Schema 1 sintetizează posibilitățile românilor de a pleca pentru muncă într-un alt stat al UE. În această schemă, prin potențial de lucrători mobili înțelegem individul ce își dorește să lucreze în străinătate. În funcție de mecanismul ales de acesta pentru emigrare, vulnerabilitatea pe piața muncii este mai mare sau mai mică. Potențialul lucrător mobil are posibilitatea să lucreze fie cu contract de muncă pe piața muncii formală, fie fără contract de muncă. De asemenea, medierea relației dintre potențialul lucrător mobil și angajator poate fi făcută atât de o manieră formală cât și informală. Un alt aspect deosebit de important în analiza vulnerabilității individului în momentul în care a devenit mobil în scop de muncă într-un alt stat european este modalitatea în care acesta a părăsit țara: ca turist sau cu permis de muncă.

Mecanismele prin care un cetățean român poate să emigreze pentru muncă într-un alt stat european sunt cele prezentate în schema amintită:

1. În baza **acordurilor bilaterale** ce au fost încheiate în perioada preaderării la UE, ce își continuă aplicabilitatea și pe durata menținerii restricțiilor pe piața muncii de către diverse state europene. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) se ocupă cu punerea în practică a acestor acorduri bilaterale și medierea raporturilor dintre părțile implicate.

2. Prin intermediul **Portalului mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă (EURES)** ce pune la dispoziție o rețea de consilieri care au rolul de a oferi solicitanților de locuri de muncă și angajatorilor informațiile de care au nevoie, prin contact personal. Există peste 850 de consilieri EURES în Europa, iar numărul lor este în creștere.

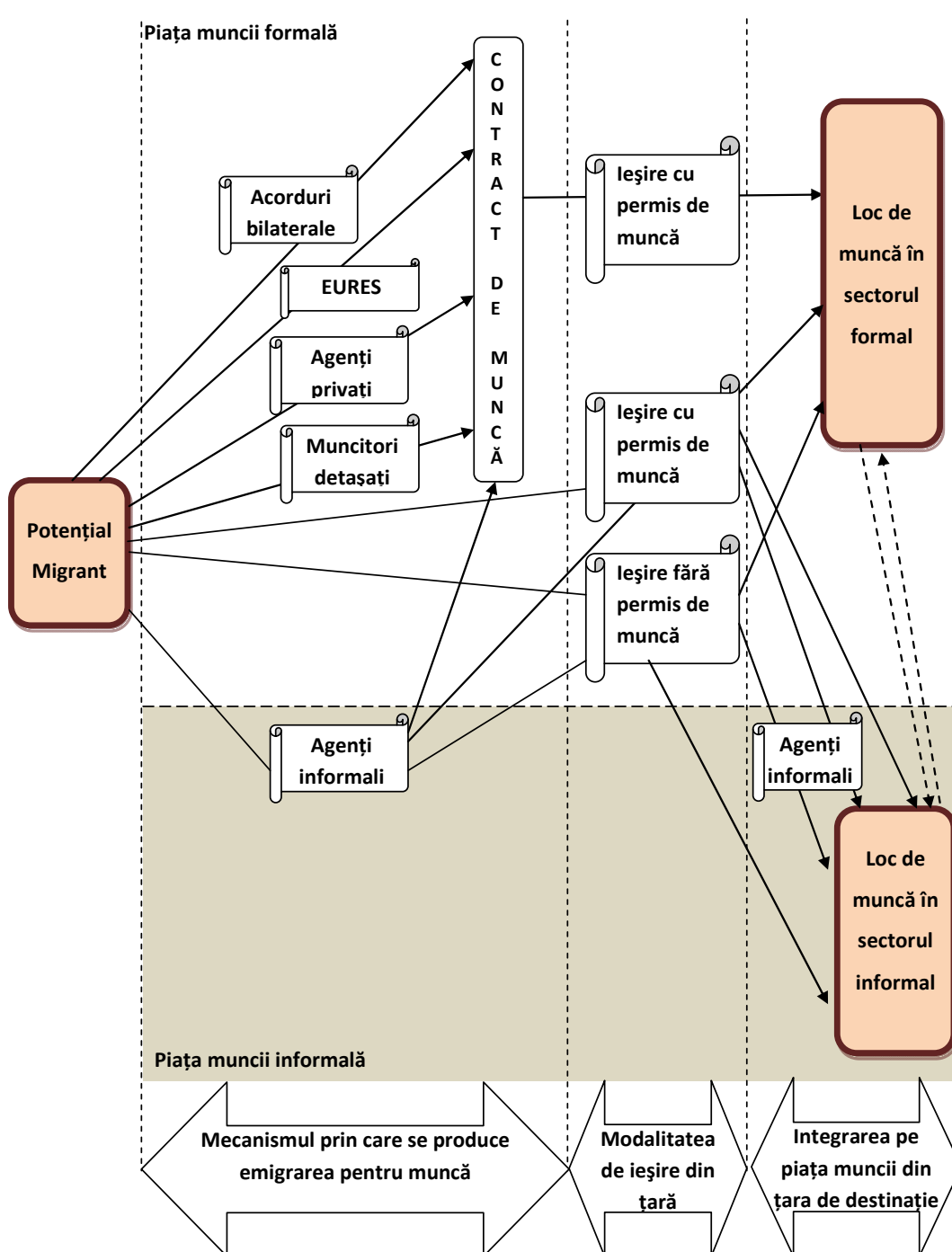
3. Prin intermediul **agenților autorizați pentru medierea muncii în străinătate** care încheie cu solicitanții de locuri de muncă contracte de mediere în formă scrisă. Elementele cuprinse în aceste contracte sunt: datele de identificare ale părților contractante; obiectul contractului de mediere; durata contractului de mediere; obligațiile furnizorului și beneficiarului; tariful serviciilor de mediere; condițiile în care se poate modifica sau înceta contractul de mediere; modul de rezolvare a litigiilor și data intrării în vigoare a contractului.

4. Ca **lucrător detașat** de către o întreprindere să lucreze temporar pe teritoriul unui alt stat membru al UE în una din situațiile: când angajatorul detașează un lucrător în alt stat membru pe cont propriu și sub conducerea lui, cu un contract de muncă pe care angajatorul l-a încheiat cu partea contractantă din statul în care prestează serviciul; când angajatorul detașează lucrători unei filiale sau întreprinderi dintr-un stat membru, ce aparține aceluiași grup; când angajatorul fiind o întreprindere de plasare a forței de muncă, închiriază un lucrător unei întreprinderi ce își desfășoară activitatea într-un alt stat membru.

5. Capacitatea individului de a-și găsi un loc de muncă în străinătate fără mediere formală:

- Prin deplasarea în țara de destinație cu permis de muncă obținut de la ambasada țării respective și căutarea unui loc de muncă în țara respectivă individual sau prin agenți informali;
- Prin deplasarea în țara de destinație fără permis de muncă și căutarea individual a unui loc de muncă în țara respectivă individual sau prin agenți informali;

Schema 1 – Mecanismele prin care se produce emigrarea pentru muncă



Sursa: Boboc, C., 2013 - Vulnerabilitati pe piata muncii din Romania: tipologie, caracteristici, instrumente de politica economica, ISBN 978-973-618-346-1, INCE „Costin C. Kirilescu”, proiect POSDRU 89/1.5/S/62988, p 103

În continuare vor fi prezentate fluxurile de lucrători mobili români în spațiul UE în funcție de mecanismul de emigrare. De asemenea, se va identifica profilul lucrătorilor mobili din perspective multiple: țara de destinație, zona de reședință, activitățile economice desfășurate, etc.

2.1.1. Acorduri bilaterale încheiate cu România

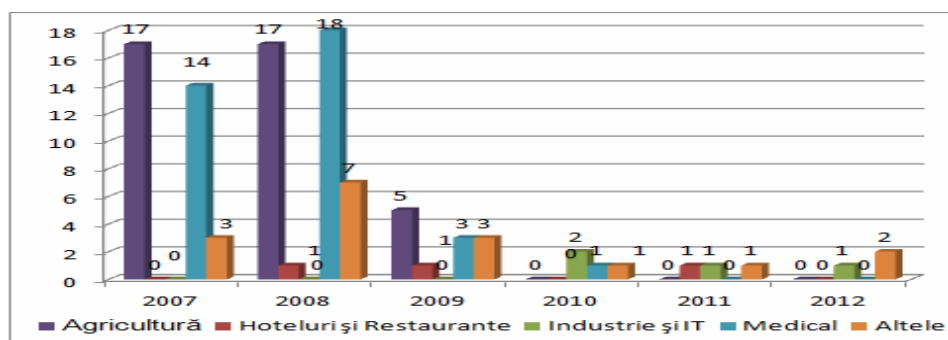
Acordurile bilaterale încheiate în perioada de preaderare a României la UE își continuă aplicabilitatea și pe durata menținerii restricțiilor de către diverse state europene, pentru lucrătorii români. În cadrul ANOFM, Serviciul Mediere se ocupă cu punerea în practică a Acordurilor bilaterale încheiate de România cu alte state în domeniul schimbului de forță de muncă. În prezent (2013), mai sunt operaționale cele 4 Acorduri cu Germania și acordurile în ceea ce privește schimbul de stagiați încheiate cu Franța și Elveția. Acordul cu Spania a fost operational până la sfârșitul anului 2008 când s-a decis ridicarea restricțiilor privind accesul pe piața muncii din Spania pentru lucrătorii români. ANOFM se ocupă cu organizarea activității de înscriere în baza de date, preselecție, selecție. Cei care satisfac maximal criteriile impuse de angajatori în baza acordurilor bilaterale devin beneficiarii acestei forme de mobilitate pentru muncă. ANOFM înregistrează toate informațiile cu privire la persoanele ce au plecat să lucreze într-o altă țară în baza acestor acorduri: țara de destinație, domeniul în care se realizează angajarea, vârsta, sexul, regiunea de proveniență a lucrătorului mobil.

Pentru a evidenția diversitatea reglementărilor bilaterale și profilul lucrătorilor mobili ce intră sub incidența acestui mecanism de intermediere a muncii în țările membre, fără a face o prezentare exhaustivă pentru întreaga perioadă de tranziție, vom prezenta cele mai semnificative aspecte pe relațiile cu principalele țări de destinație, atractive pentru avantajele comparative de ocupare temporară oferite lucrătorilor mobili români:

a) Acordul bilateral cu Elveția privind schimbul de stagiați a fost semnat la Berna la 25.11.1999 între Guvernul României și Consiliul Federal Elvețian și ratificat prin HG 579/03.07.2000.

Acesta prevedea ca restricție pentru angajare cunoașterea cel puțin a uneia dintre limbile oficiale ale Elveției (germană, franceză, italiană) la nivel bun și foarte bun. Adicional, se solicita o experiență profesională de minim 2 ani, în meserii specific definite, și se limita vârsta celor acceptați la maxim 35 de ani. Numărul persoanelor ce au beneficiat de acest acord este extrem de scăzut, în nici un an nedeășurând 50 de persoane, în anii 2010-2012 numărul lor fiind chiar sub 5 persoane. Cei mai mulți lucrători mobili în Elveția prin intermediul acestui acord bilateral de schimb de stagiați, au fost în domeniul sanitar, salariile oferite fiind de peste 3000 de euro și pe o perioadă de 18 luni în general. Un sector de activitate extrem de important în care au plecat mulți stagiați în Elveția a fost și agricultura, cu salarii de peste 2000 de euro și pe perioade de peste 12 luni în general. Stagiarilor proveneau în general din zona centrală a României. Distribuția pe sexe a fost relativ egală, ușor mai ridicată fiind proporția persoanelor de sex feminin în 2007 și 2008 și a persoanelor de sex masculin în 2009 și 2010.

Figura 1. Statistici relative la mobilitatea în baza acordului bilateral cu Elveția privind schimbul de stagiați

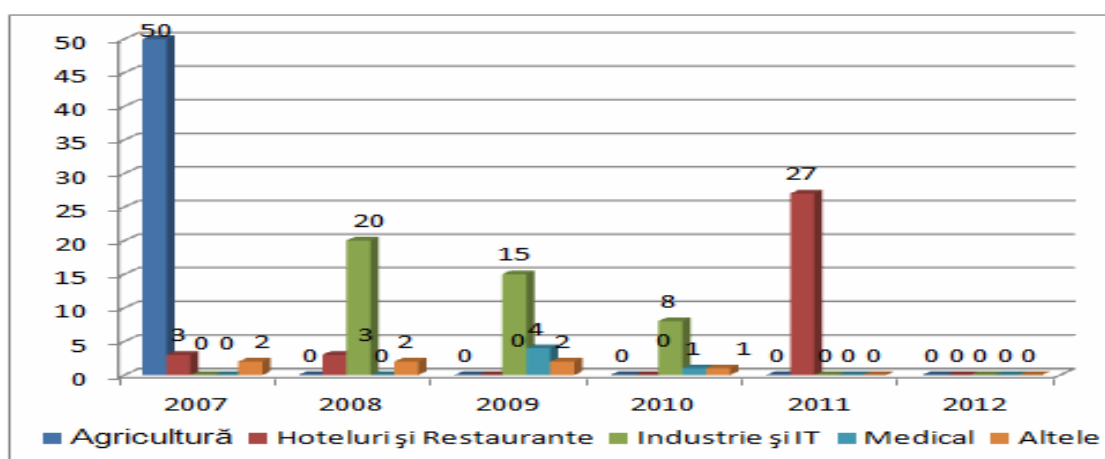


Sursa: Date furnizate de ANOFM

b) Acordul bilateral cu Franța privind schimbul de stagiați a fost semnat la Paris la 20.11.2003 și ratificat prin Legea nr. 192/2004.

Acest acord presupunea condiții similare de vârstă și experiență profesională, precum și cunoașterea limbii țării gazdă, respectiv cunoștințe bune și foarte bune de limbă franceză. Numărul persoanelor ce au beneficiat de acest acord este ca și în cazul Elveției, extrem de scăzut. În nici un an numărul beneficiarilor nu a depășit 60 de persoane, în ultimii ani numărul lor fiind chiar sub 10 persoane. Cei mai mulți lucrători mobili în Franța prin intermediul acestui acord bilateral de schimb de stagiați au fost în domeniul agriculturii în anul 2007, salariile oferite fiind de 1250 euro de euro, pe o perioadă de 5 luni. Un al doilea sector de activitate extrem de important în care au plecat mulți stagiați în Franța în anii 2008-2010 a fost industria, cu salarii de peste 1200 de euro și pe perioade de peste 12 luni, iar în 2012 toți stagiații au plecat în domeniul Hoteluri și restaurante. Deci nu se poate spune că există un flux preponderent într-un anumit domeniu. În ceea ce privește distribuția geografică, stagiații proveneau în general din zona centrală sau de NE a României. În baza acordului bilateral cu Franța se observă o preponderență masivă a persoanelor de sex masculin.

Figura 2. Statistici relative la mobilitatea în baza acordului bilateral cu Franța privind schimbul de stagiați



Sursa: Date furnizate de ANOFM

c) Circulația forței de muncă dintre România și Germania se realizează în principal în baza convențiilor bilaterale care reglementează accesul lucrătorilor români pe piața forței de muncă din R.F. Germania și a măsurilor de drept intern aplicabil.

Patru acorduri bilaterale, operaționale în anul 2013, se referă la:

- medierea lucrătorilor români pentru prestarea unei activități cu durată determinată: presupune angajarea în acest stat a persoanelor care doresc să lucreze pentru o durată determinată de maxim 9 luni, ca ajutor în parcurile de distracții, sau de maxim 6 luni, în domeniile hotelier gastronomie și agricol. Înțelegerea cuprinde și categoria de ajutor casnic în gospodărie, inclusiv îngrijire la domiciliu, pentru o perioadă de până la 3 ani.

- ocuparea forței de muncă pentru ridicarea cunoștințelor profesionale și de limbă, respectiv pentru angajarea lucrătorilor oaspeți. Înțelegerea pentru lucrători oaspeți presupune angajarea în acest stat a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 18 și 40 de ani în vederea îmbunătățirii cunoștințelor de limbă și a experienței profesionale, indiferent de situația pieței muncii.

- acord privind trimiterea de personal român din întreprinderi cu sediul în România, pentru a activa pe baza de contracte de lucrări

- acord privind medierea studenților români în vederea angajării pe perioada vacanței de vară.

Cele mai multe contracte de muncă cu Germania au fost semnate respectând prevederile **acordului bilateral privind lucrătorii sezonieri**, peste 97%. Neexistând nici o cota anuală, numărul contractelor încheiate în fiecare an depindea doar de situația pieței muncii din ambele țări. Astfel, atât în 2009 cât și în 2010, peste 110 mii de lucrători sezonieri au beneficiat de prevederile acestui acord, în creștere față de anii precedenți cu procente de peste 100%. Numărul lor a scăzut exponențial în anii următori, ajungând la un număr de până în 400 de beneficiari în 2012. Fiind angajați ca lucrători sezonieri, în general în agricultură (peste 90%), durata contractelor de muncă nu depășea 9 luni, iar salariile au fost în general foarte mici, de până la 1000 de euro pe lună. Singura excepție a reprezentat-o categoria celor angajați în servicii de menaj, pentru care contractele puteau fi încheiate pe durate până la 3 ani, iar salariile aferente depășeau 1000 de euro, în general salariul lunar fiind cu atât mai mare cu cât durata contractului era mai mare. Datorită salariilor extrem de mici, a duratelor contractuale reduse, a muncii necalificate desfășurate de lucrătorii mobili, persoanele ce plecau la muncă prin intermediul acestor acorduri erau extrem de vulnerabile atât înaintea cât și după încheierea perioadei contractuale.

De multe ori muncitorii erau tratați ca niște „sclavi”, condițiile de muncă fiind extrem de dure, iar cele de salarizare extrem de reduse. Totuși, multe persoane preferau să plece să muncească prin intermediul acestor acorduri deoarece, fiind o înțelegere între state, condițiile erau stabilite înaintea plecării și astfel riscurile de nerespectare a condițiilor de către angajatori erau mai reduse. Mai mult, adesea aceste persoane erau în situații dezavantajate în România (în șomaj), aveau un nivel redus de pregătire profesională și proveneau în general din regiuni slab dezvoltate economic: Nord Est, Nord Vest și Centru. Sansele de ocupare în țară fiind reduse, preferau să plece să muncească în Germania pe o perioadă chiar determinată și în condiții extrem de grele, decât să rămână în țară fără un loc de muncă și fără nici un venit. De multe ori aceste persoane nu beneficiau nici de ajutor de șomaj fie pentru ca le expirase perioada acordării lui, fie pentru că au desfășurat muncă la negru pe piața internă sau internațională și nu au avut dreptul la ajutor de șomaj.

De multe ori, după expirarea perioadei contractuale prevăzută în asemenea acorduri, lucrătorii mobili rămâneau în continuare în țara de destinație, cu contracte chiar mai dezavantajoase decât cele anterioare sau pe piața muncii la negru, situații în care vulnerabilitatea lor economică și socială era și mai mare. În cazul în care sunt angajate pe piața muncii la negru lucrătorii mobili nu au deloc acces la servicii sociale -asigurări de șomaj, sănătate sau pensie și de asemenea sunt adesea exploatate atât prin salariile mici pe care le primesc, cât și prin condițiile de muncă extrem de dure. În plus, nu beneficiază de nici un fel de garanție a duratei muncii, de nici un fel de stabilitate pe termen mediu sau lung. Este de menționat că numărul celor rămași în Germania după finalizarea contractelor încheiate prin acest acord bilateral este destul de redus, cei mai mulți au preferat să se întoarcă și eventual să mai aplice ulterior pentru un nou contract, tot prin intermediul acestor acorduri bilaterale.

Ca și în cazul acordurilor bilaterale cu Franța și Elveția, numărul beneficiarilor de **prevederile acordului bilateral cu Germania privind lucrătorii oaspeți** a fost extrem de scăzut. În anul 2009 au fost înregistrați doar 73 de lucrători oaspeți, în domeniile: agricultură (3), hoteluri și restaurante (67) și industrie (3) și în anul 2010 doar 47 de lucrători oaspeți, în domeniul hoteluri și restaurante. Cei mai mulți lucrători mobili în Germania prin intermediul acestui acord bilateral au fost în domeniul agriculturii sau hoteluri și restaurante cu salarii în general de peste 1400 euro și pentru perioade de peste 12 luni.

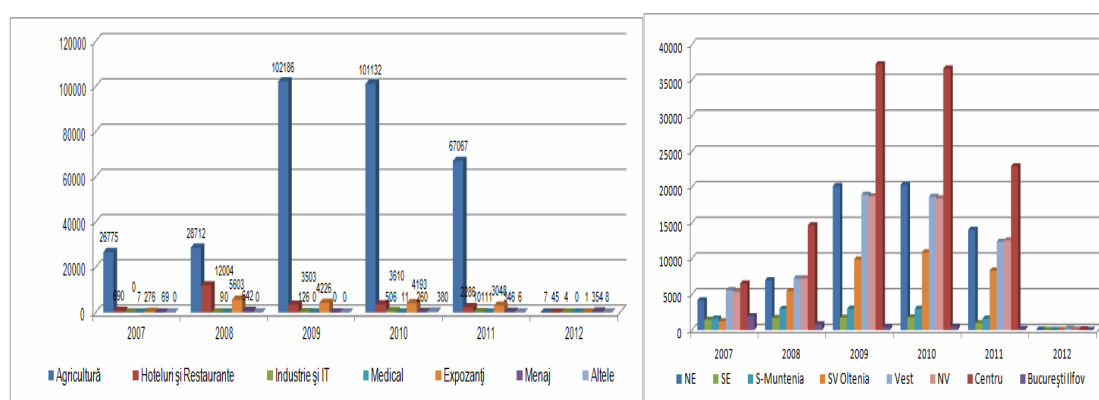
Prin intermediul acordului bilateral cu Germania privind **trimiterea de personal român din întreprinderi**, în anul de contingent 2009-2010 s-au înregistrat 274 solicitări de contingent de la 70 societăți comerciale, eliberându-se un număr de 270 de aprobări. Deoarece condițiile contractuale au fost negociate la nivelul întreprinderii și lucrătorii mobili rămâneau de fapt angajați cu contract de muncă în România, vulnerabilitatea acestora a fost redusă. Ei erau considerați lucrători aflați în delegație pe teritoriul Germaniei pentru perioade mai lungi de timp, salariul și condițiile deplasării fiind stabilite prin contractul de muncă în România.

În afara celor trei acorduri, la care am făcut referire mai sus, în baza unei invitații anuale, se efectuează **medierea studenților români în vederea angajării pe perioada vacanței de vară** în RF Germania ca urmare a celor 50 de programe pe care RFG le derulează în toată lumea. Deși în anul 2009 au

fost oferite un număr de 100 de posturi pentru studenții ce doresc să lucreze în Germania pe perioada verii, în baza acestui acord, totuși doar pentru un număr de 43 dintre acestea au fost depuse aplicații, fiind efectiv derulate doar 34 de astfel de contracte. În anul 2010 a fost suplimentat numărul de posturi până la 114 studenți, în urma procesului de selecție, rămânând 69 de contracte ce au fost efectiv derulate.

Privind în ansamblu mobilitatea românilor în Germania prin intermediul acordurilor bilaterale, se observă o creștere semnificativă a numărului lucrătorilor mobili prin intermediul acestor acorduri în anii 2009 și 2010, ca apoi să scadă foarte mult ajungând în 2012 la 419 beneficiari. De asemenea, sectorul de activitate predominant în care se utiliza această categorie de lucrători a fost agricultura. În ceea ce privește profilul preponderent al lucrătorului mobil în Germania, acesta se definea ca persoană cu vârsta între 26 și 45 de ani (peste 60% din total) din regiunea Centrală (aproximativ 35%), de NE, NV sau Vestică (cu câte aproximativ 18%).

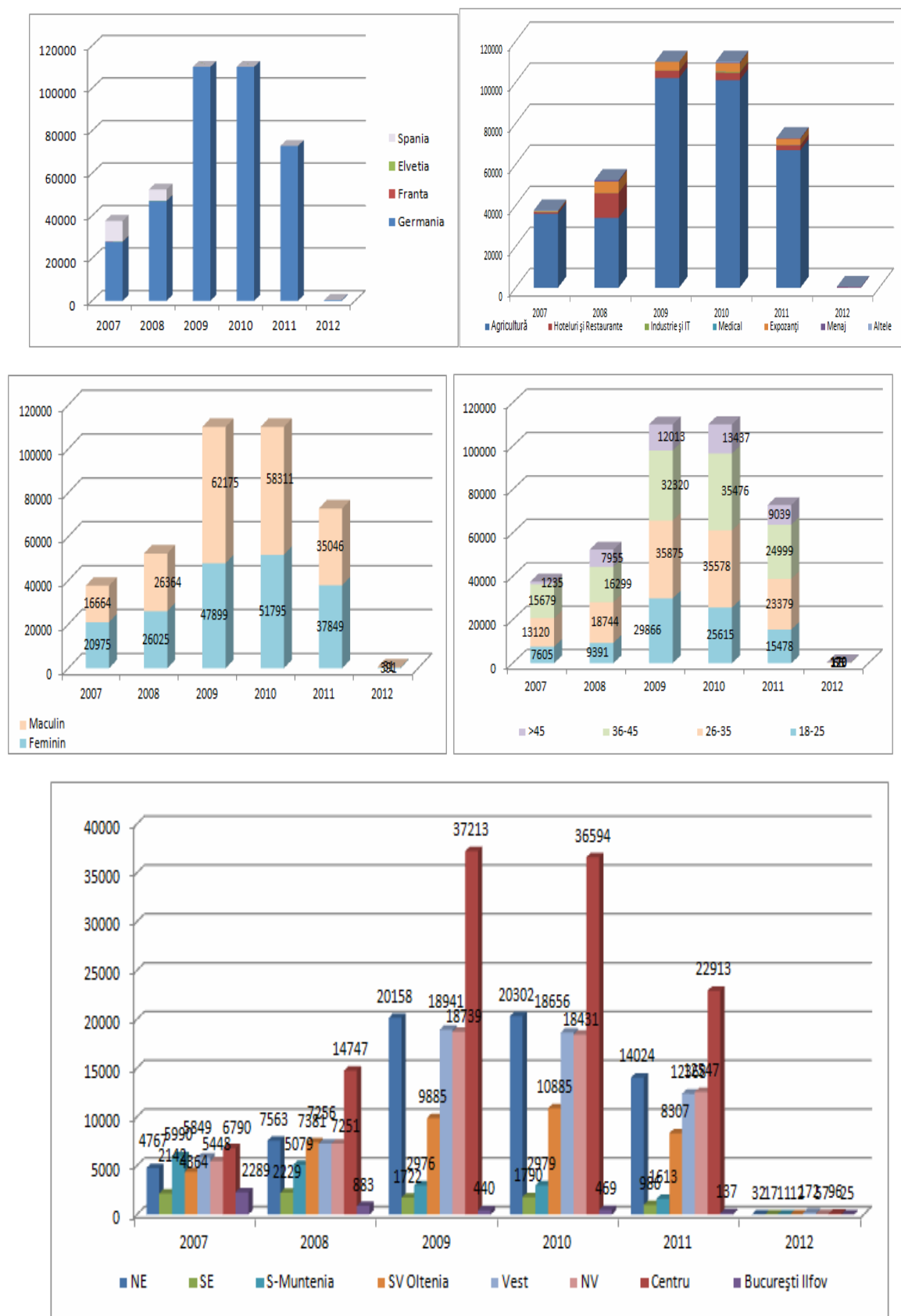
Figura 3. Statistici relative la mobilitatea lucrătorilor români în baza acordurilor bilaterale cu Germania



Sursa: Date furnizate de ANOFM

d) Acordul bilateral cu Spania a fost operational până la sfârșitul anului 2008 când s-a decis ridicarea restricțiilor privind accesul pe piața muncii pentru lucrătorii români.

În perioada 2007-2008, până la ridicarea restricțiilor privind accesul pe piața muncii din Spania, un număr de până în 15000 de muncitori au beneficiat de prevederile acestui acord, în special în sectorul agricol. Fiind angajați ca lucrători sezonieri, în agricultură, durata contractelor a variat între o lună și 9 luni, cu salarii cuprinse între 650 și 1350 euro pe lună. În anul 2007, cei angajați în industria alimentară, gastronomie, comerț, transporturi sau servicii au avut contracte în general pe o perioadă de un an, cu salarii între 870 și 2300 euro, cu o medie de 1100 euro pe lună.

Figura 4. Statistici relative la mobilitatea românilor prin intermediul acordurilor bilaterale

Sursa: Date furnizate de ANOFM

Privind în ansamblu migrația prin intermediul acordurilor bilaterale, se observă o creștere semnificativă a numărului lucrătorilor mobili prin intermediul acestor acorduri în perioada de după aderarea la UE (între 2007 și 2010), ca apoi să scadă foarte mult ajungând în 2012 la 422 de beneficiari. Sectorul predominant în care se emigrează este agricultura, și țara de destinație este Germania (peste 95% din emigrația prin intermediul acordurilor bilaterale s-a efectuat în Germania, ajungând chiar la 99% în 2012).

În ceea ce privește profilul preponderent al lucrătorului mobil angajat prin sistemul acordurilor bilaterale derulate de România cu principalele țări beneficiare prezentate mai sus, acesta este cu vârstă maximă de 45 de ani (din care cca 2/3 în grupa de vârstă potențial cea mai productivă, respectiv între 26 și 45 de ani), preponderent de sex masculin, provenind cu predilecție din regiunea Centru (cca1/3) și din zonele de NE, NV sau Vestică (cu câte aproximativ 18%).

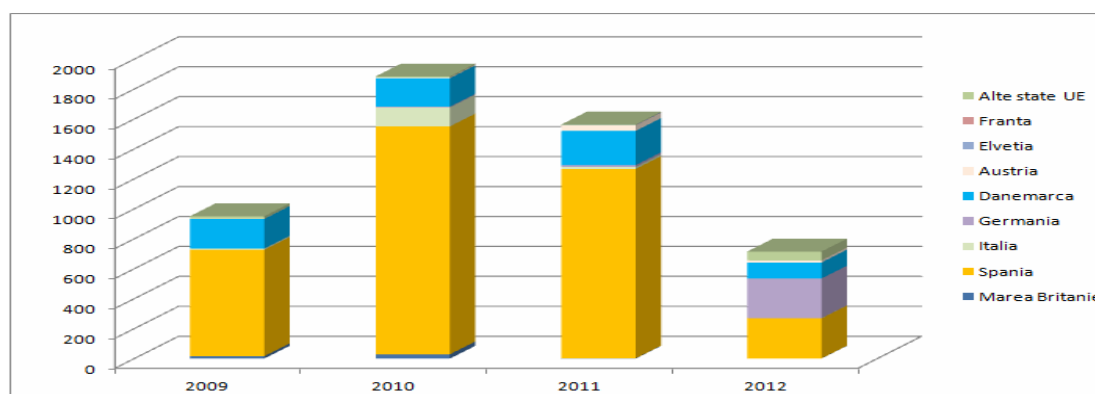
2.1.2. Rețeaua de cooperare EURES

Activitatea ANOFM permite în principiu deplasarea oricărui individ care dorește să se implice în mobilitate pentru muncă în afara pieței naționale. Un al doilea mecanism de mobilitate pentru muncă în străinătate mediat de ANOFM este prin intermediul rețelei de cooperare între serviciile publice, EURES. Aceasta a fost creată în scopul stimulării și facilitării liberei circulații a lucrătorilor în cadrul Spațiului European și Elveția. Parteneri ai serviciilor publice de ocupare în cadrul acestei rețele sunt sindicatele, organizațiile patronale și alți actori implicați în piața muncii. Principalele obiective ale EURES sunt: să informeze, să îndrume și să furnizeze sfaturi potențialilor lucrători mobili cu privire la oportunitățile de a lucra în UE/SEE ca și despre condițiile de muncă și de viață din spațiul european; să ajute angajatorii dornici să recruteze lucrători din alte țări ale SEE; să ofere sfaturi și îndrumare lucrătorilor și angajatorilor din regiunile transfrontaliere.

În anul 2010 au fost încheiate 10% din contracte cu Danemarca și 7% cu Italia, preponderente fiind tot contractele pentru locuri de muncă sezoniere. În 2012 peste 30% din contracte au fost semnate cu Germania.

În perioada 2008-2012 numărul celor care și-au găsit un loc de muncă în străinătate prin intermediul rețelei EURES a înregistrat fluctuații pronunțate. De la 9825 contracte semnate în anul 2008 a scăzut la 951 în anul 2009 ca apoi să crească până la 1885 în anul 2010 și să reînceapă să scadă în anul 2011. Până în anul 2011, peste 75% din contracte au fost semnate pentru locuri de muncă în agricultură, în Spania, pentru perioade cuprinse de la 1 la 6 luni și cu salariul între 800 și 1050 euro pe lună. Lucrătorii mobili proveneau în general din regiunile Sud-Muntenia și Sud Vest. În anul 2009, 21% din contracte au fost semnate pentru locuri de muncă sezoniere, cu durata între 1 și 4 luni, în agricultură, în Danemarca, cu salarii cuprinse între 1200 și 1776 euro pe lună.

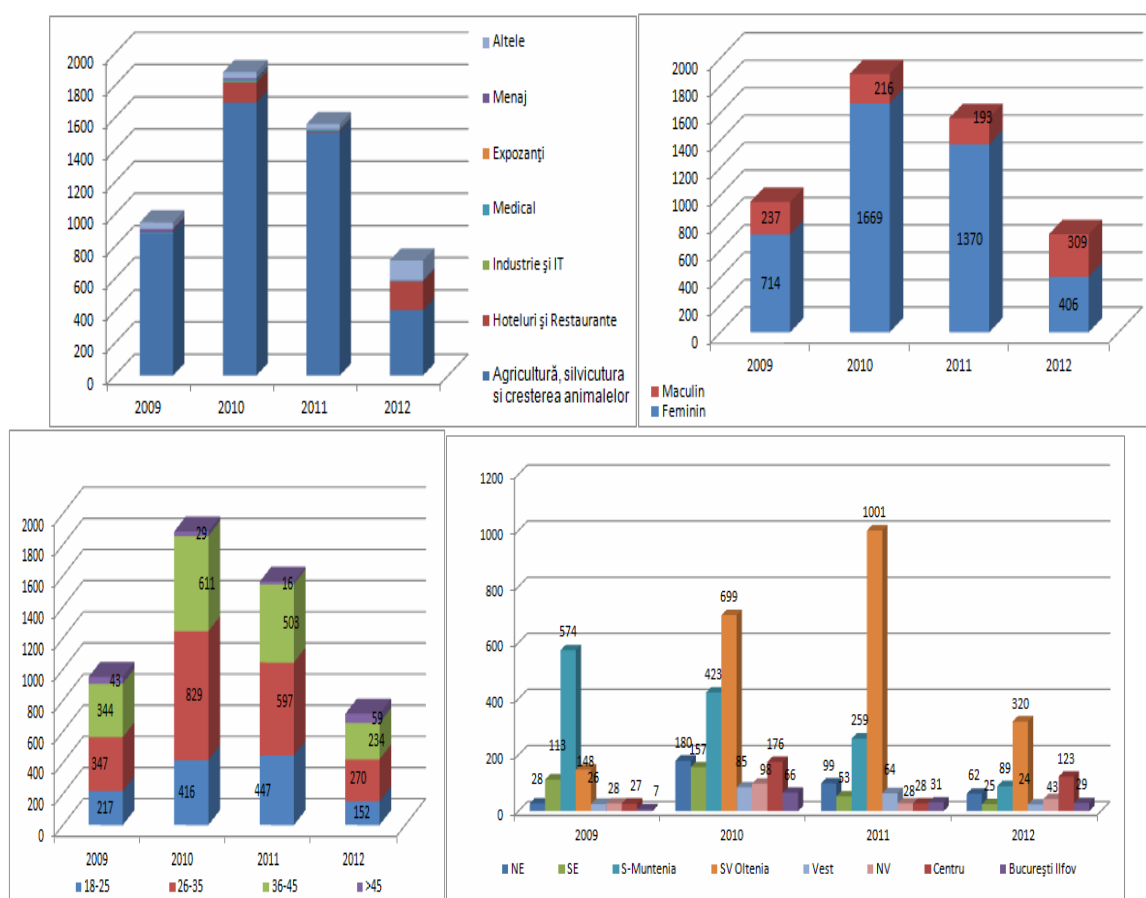
Figura 5. Principalele destinații ale lucrătorilor români care au utilizat rețeaua EURES



Sursa: Calcule pe baza datele furnizate de ANOFM

Vârsta celor ce apelează la serviciile rețelei EURES este cuprinsă între 25 și 45 de ani, în general acestea fiind persoane cu un nivel redus de educație și de sex feminin.

Figura 6. Statistici relative la mobilitatea prin intermediul rețelei de cooperare EURES



Sursa: Date furnizate de ANOFM

2.1.3. Agenți autorizați pentru medierea muncii în străinătate

Activitatea agenților privați de mediere este similară într-o bună măsură celei desfășurate de ANOFM. Spre deosebire de ANOFM, pentru agenții privați, activitatea de mediere este una aducătoare de profit (percep comision de mediere). Ca și în cazul ANOFM, activitatea agenților privați permite mobilitatea pentru muncă în străinătate a oricărui individ, în măsura în care satisface condițiile impuse de ofertele disponibile.

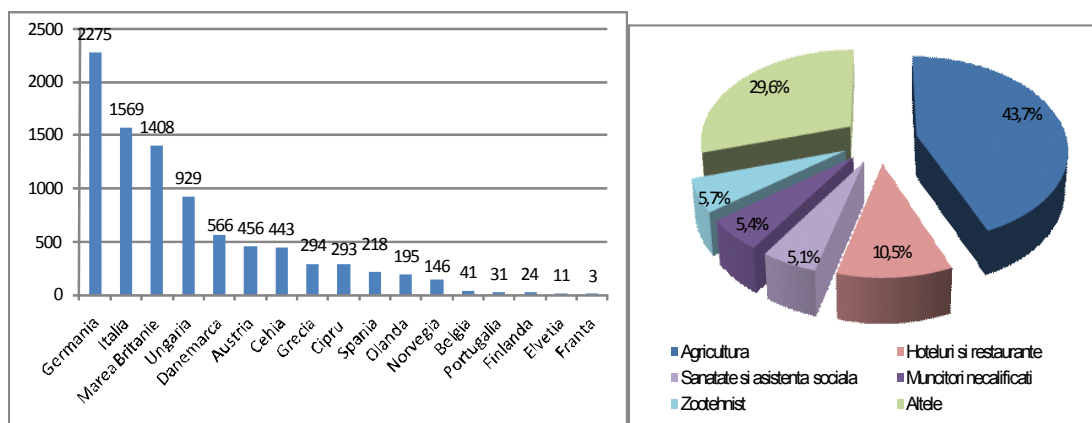
Agentul de ocupare a forței de muncă are obligația de a se asigura că în contractul de muncă încheiat între lucrătorul român și angajatorul străin vor fi incluse toate elementele privind natura muncii desfășurate, condițiile de muncă, remunerația salarială, condițiile de cazare, transport, hrană, asigurările medicale, plata taxelor și impozitelor, alte drepturi și obligații ale angajatorului și eventual ale angajatului. Agentul de ocupare trebuie să asigure încheierea contractului de muncă și în limba română.

Inspectoratele teritoriale de muncă în ale căror rază teritorială își au sediul agențiile de ocupare a forței de muncă în străinătate controlează activitatea de mediere acestora. În acest scop, agenții privați de ocupare au obligația să dețină și să prezinte, în original, contractul care conține oferte ferme de locuri de muncă, încheiat cu persoane juridice, persoane fizice sau cu organizații patronale din străinătate, precum și

următoarele documente, în original sau în copie, după caz: documente referitoare la situația firmei și documente ale cetățenilor români trimiși să lucreze în străinătate.

Numărul persoanelor ce au beneficiat de serviciile de mediere ale agenților privați a scăzut de la 9794 contracte de angajare încheiate în 2007 la 8902 contracte de angajate încheiate în 2010. Țările preponderente de destinație au fost Germania, Italia, Marea Britanie, Ungaria, Danemarca, Austria, Cehia, Cipru cu contracte încheiate în agricultură, hoteluri și restaurante sau sănătate. În ceea ce privește distribuția pe sexe, nu se observă o preponderență a persoanelor de un anumit sex, însă în ceea ce privește vârsta lucrătorilor mobili se constată o predominantă a tinerilor sub 25 ani. Cei mai mulți dintre lucrătorii mobili ce pleacă din țară prin intermediul acestui mecanism sunt persoane necalificate.

Figura 7. Statistici privind mobilitatea pentru muncă prin intermediul agenților privați, în țările UE, în anul 2010



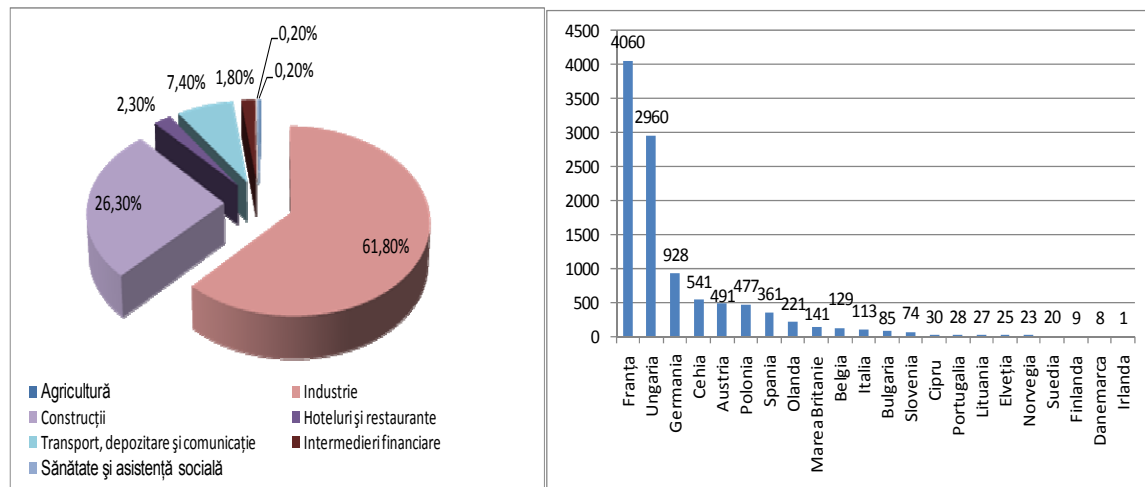
Sursa: Date furnizate de ANOFM

2.1.4. Accesul pe piața muncii europene ca lucrător detașat ("posted-worker")

Mobilitatea indivizilor prin intermediul acestui mecanism este accesibilă numai angajaților companiilor care prestează servicii, în virtutea unui contract, într-o țară străină. Durata deplasării este limitată la perioada de executare a contractului iar lucrătorii continuă să aibă același angajator pentru perioada petrecută în străinătate, și anume compania românească.

Acest tip de mobilitate a lucrătorilor la nivel european se întâlnește în special în industrie și servicii, dar unele țări utilizează acest mecanism și pentru activități din construcții și, uneori din agricultură. Potrivit datelor administrative din țările membre, numărul certificatelor E101 emise în 2007, a fost de 1,307 milioane, iar în anii 2008 - 09 câte aprox. 1,289 milioane pe an. Numărul lucrătorilor detașați din România într-un alt stat european, pe baza formularelor E101 înregistrate a fost de 9030 în 2007, 13096 în 2008 și 26116 în 2009 (EC, 2011b, p.23).

Majoritatea acestora erau detașați să lucreze în industrie (cca2/3) și construcții (cca1/5). Țările de destinație preferate au fost UE15 (61% din total certificate emise în 2007, ceea ce a reprezentat doar 0,9% din totalul acestei categorii de lucrători din UE15 în anul menționat), iar ca țări preferate menționăm Franța, Ungaria și Germania (EC, 2011c).

Figura 8. Statistici relative la mobilitatea lucrătorilor români detașați în țările UE, în anul 2007

Sursa: Date furnizate de CE, (EC, 2011c)

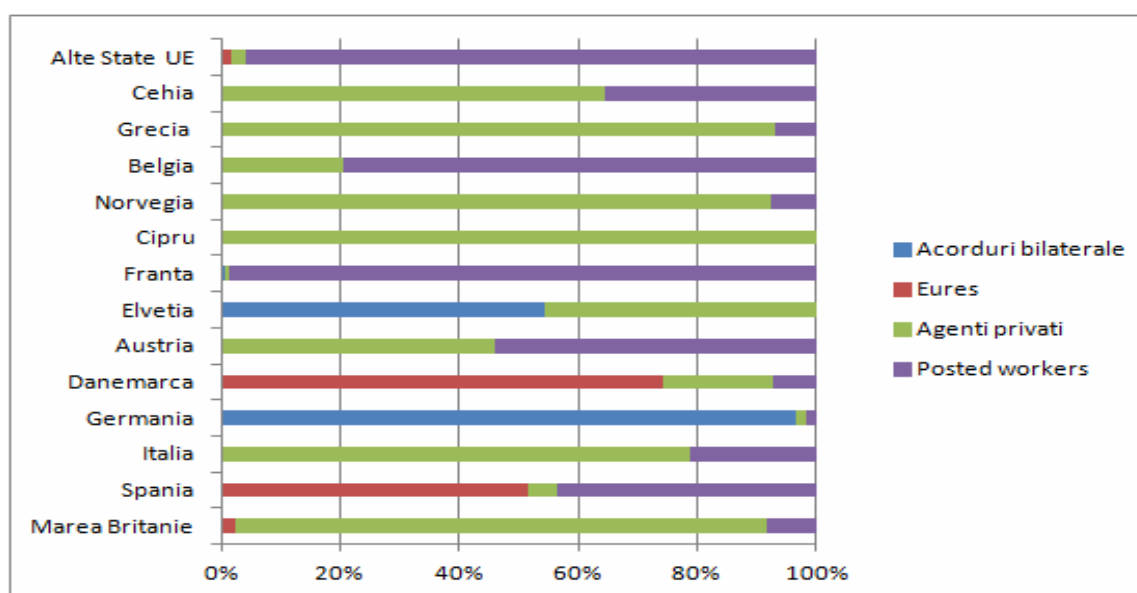
2.1.5. Unele aprecieri concluzive

Pe ansamblu, până în anul 2011, migrația temporară a forței de muncă în statele UE s-a realizat preponderent prin intermediul acordului bilateral cu Germania, în agricultura (peste 90% din fluxul total de lucrători mobili). În anul 2012 nu au mai fost încheiate contracte în agricultură prin intermediul acordului bilateral cu Germania, numărul lucrătorilor mobili în Germania prin intermediul acordurilor bilaterale scăzând la sub 1000 (comparativ cu 100000 din anii precedenți).

În Danemarca și Spania emigrația pentru muncă s-a produs prin intermediul rețelei EURES. Până în anul 2012 activitatea preponderentă în care au fost semnate contracte prin intermediul rețelei EURES a fost agricultura (peste 90%). În anul 2012 însă ponderea contractelor semnate în agricultură a scăzut la sub 60%.

În celelalte țări europene emigrația s-a produs în special prin intermediul agenților privați. Nivelul emigrației prin intermediul agenților privați este mai mare decât prin rețeaua EURES și mai mică decât prin intermediul acordurilor bilaterale iar țările de destinație au fost diferite de la an la an. Lucrătorii mobili în Germania au provenit în general din zonele: Centru, Nord Vest și Vest. Lucrătorii mobili în Spania au provenit în general din zonele: Sud Muntenia și Sud Vest Oltenia.

Figura 9. Statistici privind mobilitatea în scop de muncă în țările UE, anul 2010



Sursa: Date furnizate de ANOFM și CE

2.2. Istoricul mobilității pentru muncă a cetățenilor români pe baza Anchetei AMIGO

O altă sursă de informații pentru evidențierea mobilității temporare a lucrătorilor români o reprezintă Ancheta AMIGO, care ne oferă posibilitatea de a cunoaște stocul de populație cu domiciliul permanent sau temporar în România, aflate temporar la muncă în străinătate⁵⁸. Concepută ca sursă importantă de informații intercenzitare asupra forței de muncă, ancheta furnizează, într-o manieră coerentă, date esențiale asupra tuturor segmentelor de populație, cu numeroase posibilități de corelare și structurare după caracteristici demo-socio-economice diverse, în condiții de comparabilitate internațională. Această sursă de informații a fost practic neexploată de specialiști și factorii de decizie în domeniul politicilor specifice, deoarece sunt necesare prelucrări speciale, care în prezent nu se realizează la nivelul necesar pentru a extrage informații relevante pentru analiza acestui segment particular al pieței forței de muncă.

Asociat acestei baze de date se pot identifica statistici naționale care evidențiază persoanele înregistrate la muncă care au altă naționalitate decât cea a țării în care prestează munca, dar în acest caz se includ și persoanele care și-au permanentizat rezidența în țara gazdă, respectiv se evidențiază stocul.

2.2.1. Analiza statistică pe baza datelor AMIGO trimestrial

În continuare se prezintă o prima analiză a acestor informații existente în baza de date trimestriale a cercetării statistice menționate.

Cercetarea statistică “Ancheta forței de muncă în gospodării (AMIGO)” este realizată de Institutul Național de Statistică începând cu anul 1996, cu periodicitate trimestrială, ca o cercetare continuă, permițând astfel obținerea de date conjuncturale asupra mărimii și structurii ofertei de forță de muncă și

⁵⁸ Ancheta se desfășoară pe întreg cuprinsul țării și numai gospodăriile individuale sunt intervievate. Participarea la anchetă este voluntară. Fac obiectul anchetei persoanele cu domiciliul – temporar sau permanent - în România, membre ale gospodăriilor din locuințele selectate. Persoanele care locuiesc permanent în unități de locuit în comun (cămine de bătrâni, de handicapați, cămine muncitorești, sanatorii etc.) sau în locuințe sezoniere nu sunt cuprinse în anchetă.

evidențierea fenomenelor cu caracter sezonier care se manifestă pe piața forței de muncă. Rezultatele anuale sunt obținute ca medie a celor patru trimestre. Ancheta AMIGO are ca obiective principale evaluarea situației existente pe piața forței de muncă din România precum și evoluția fenomenelor de ocupare, șomaj și inactivitate.

Pentru asigurarea comparabilității internaționale a datelor, la proiectarea anchetei s-au avut în vedere standardele și reglementările UE⁵⁹. Prin urmare, poate reprezenta o sursă valoroasă de informații necesare gestiunii eficiente a resurselor umane disponibile dar neutilizate pe piața muncii din România, din varii motive: lipsa de locuri de muncă adecvate, salarii neatractive, condiții de muncă inadecvate sau comparativ mai precare decât cele oferite în alte țări ale UE, lipsa sau perspectiva redusă de dezvoltare a unei cariere profesionale etc. Este de precizat că prin această anchetă nu se colectează informații pentru persoanele absente de la domiciliu pentru un an și peste, plecate în străinătate pentru diferite motive, ci doar informații privind motivul plecării (la muncă, la studii, pentru îngrijirea sănătății, pentru întregirea familiei etc.). Având în vedere că AMIGO este o cercetare selectivă (pe bază de eșantion), numărul cazurilor de observare pentru anumite segmente de populație – cum este și cazul migrației – nu sunt suficiente pentru asigurarea unor estimări cu grad ridicat de fiabilitate. Din acest motiv, analiza realizată nu prezintă valori absolute ci structuri și tendințe ale fenomenului de emigrare din România pentru perioada 2004 – 2012. Cu toate aceste neajunsuri considerăm că reprezintă o sursă importantă de informații privind mobilitatea lucrătorilor români în scop de muncă care poate fi coroborată cu celelalte baze de date disponibile. Totodată este un argument în plus pentru fundamentarea necesității dezvoltării statisticii migrației temporare pentru muncă a cetățenilor români, cu deosebire datorită faptului ca repetarea mobilității temporare pe o perioadă mai îndelungată duce în final la stabilirea întregii gospodării în țara gazdă, deci conduce la o pierdere definitivă de potențial asociată cu pierderea de resurse demografice prin generațiile de copii care migrează odată cu părinții. În accepțiunea anchetei, emigranții reprezintă persoanele de cetățenie română care și-au stabilit reședința obișnuită pe teritoriul altui stat pentru o anumită perioadă de timp. Perioadele de timp de stabilire a reședinței obișnuite pe teritoriul altui stat pentru care cercetarea statistică AMIGO colectează date sunt: a) 6 – 12 luni și b) 12 luni și peste. Relativ la nevoile de analiză multidimensională a pieței muncii din România, datele oferite prin AMIGO trimestrial sunt parțiale, lipsesc cele reprezentative pentru relația cu piața muncii, cu deosebire a celor plecați peste 12 luni, ceea ce înseamnă contracte prelungite, reînnoite, multianuale – aspect care în prezent, după primul șoc al crizei devin semnificative pentru politici de gestionare a mobilității pentru muncă pe termen mediu. În particular, în prezent, prin ancheta AMIGO nu se pot extrage informații referitoare la populația plecată în străinătate pentru 12 luni și peste, după participarea la activitatea economică după gen, mediul de rezidență a gospodăriei din care face parte și după motivul absenței. Un prim pas în completarea statisticii mobilității pentru muncă, care nu presupune costuri suplimentare semnificative, putem spune chiar modeste comparativ cu valoarea informațională oferită de aceste date, îl poate reprezenta completarea actualei anchete trimestriale și asocierea, periodic, a unui modul special dedicat acestei probleme.

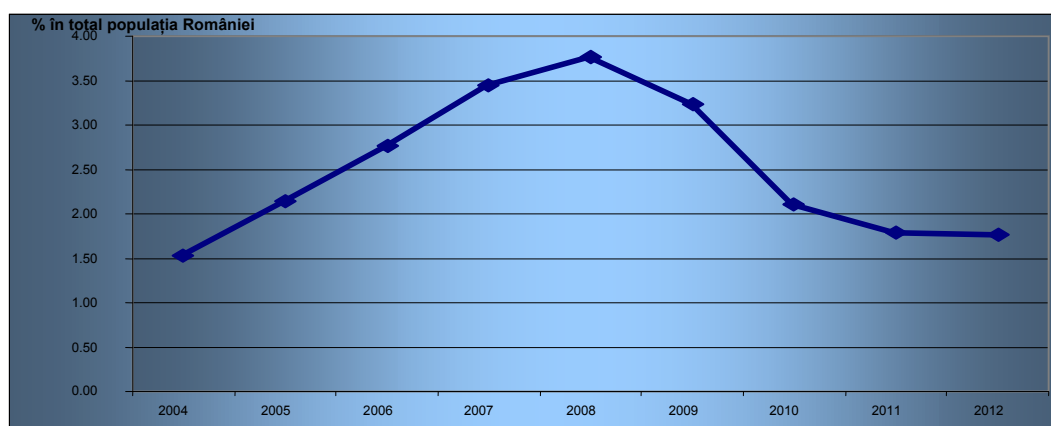
2.2.1.1. Fenomenul mobilității internaționale temporare pentru totalul populației României

Desființarea, începând cu anul 2004, a regimului vizelor și aderarea României la UE în 2007 au avut ca rezultat facilitarea liberei circulații a cetățenilor români în celelalte țări ale spațiului UE.

Mobilitatea externă a persoanelor din România a fost accentuată în perioada 2004 – 2008, motivul principal constituindu-l dorința de a lucra, iar țările de destinație fiind Italia și Spania. Persoanele plecate din țară în străinătate (indiferent de perioadă – sub și peste 12 luni) au fost de circa 2,5 ori mai numeroase în anul 2008 comparativ cu 2004. Criza financiară instalată, în special, începând din a doua jumătate a anului 2008 a produs obstacole în găsirea și ocuparea unui loc de muncă în țările de destinație, amplitudinea fenomenului de mobilitate externă pentru muncă scăzând semnificativ, până aproape la nivelul anului 2004.

⁵⁹⁾ Regulamentul Consiliului și Parlamentului European nr.577/98 cu privire la organizarea unei anchete statistice selective asupra forței de muncă în Comunitatea Europeană (OJ L 77/3 din 14.03.1998).

Figura 10. Ponderea în totalul populației României a persoanelor plecate în străinătate (pentru 6-12 luni și 12 luni și peste)-%



Sursa: prelucrări pe baza datelor AMIGO, 2013

Cea mai mare parte a românilor pleacă din țară pentru o perioadă lungă, de cel puțin un an. Mobilitatea internațională pe termen lung (12 luni și peste) reprezintă un fenomen accentuat, comparativ cu cea pe termen scurt (6-12 luni).

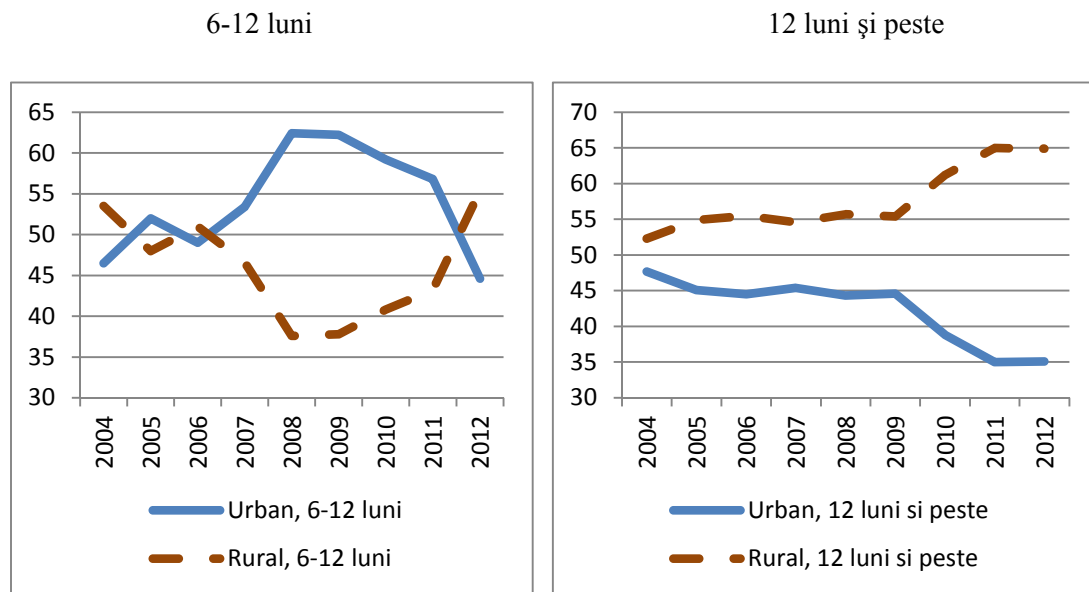
Tabel 2 Structura populației plecate în străinătate, după prezența în gospodărie - perioada 2004-2012(%) -

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
absența pentru 6-12 luni	12.4	9.5	8.0	8.0	4.3	7.8	19.6	21.2	24.7
absența pentru 12 luni și peste	87.6	90.5	92.0	92.0	95.7	92.2	80.4	78.8	75.3

Sursa: prelucrări pe baza datelor AMIGO, 2013

Totuși, în ultimii trei ani, când efectele crizei economice s-au accentuat, se observă o tendință de intensificare a mobilității, crescând frecvențele plecărilor în străinătate pe termen scurt (6-12 luni) comparativ cu cele pe termen lung (12 luni și peste). În anul 2012 ponderea persoanelor care au părăsit țara pentru o perioadă de 6-12 luni este dublă față de cea din anul 2004 (de la 12.4% în 2004, la 24.7% în 2012).

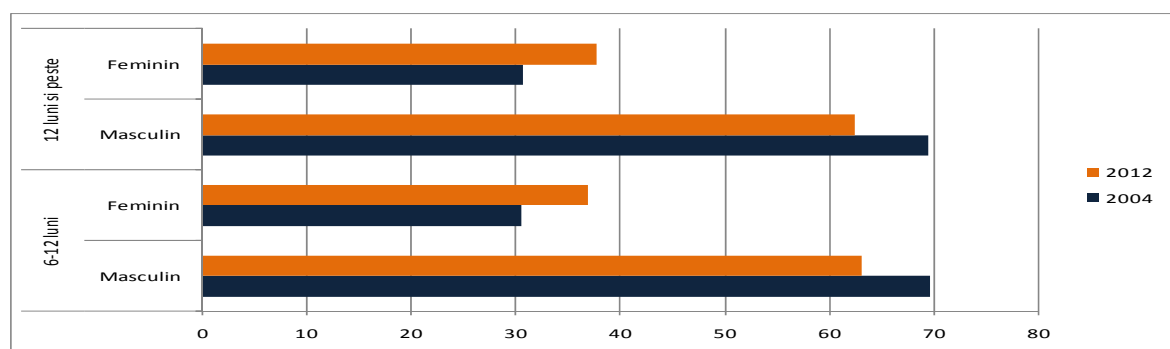
Pe medii de rezidență, în 2012 față de 2004 se observă că nu există diferențe structurale mari în ceea ce privește repartizarea pe medii de rezidență a lucrătorilor mobili pe termen scurt, însă evoluția anuală este marcată de efectele evoluției economiei. Se constată că, pe termen foarte scurt, plecările sunt preponderent din urban, iar pentru intervale de 12 luni și peste, cele din rural. Dacă în perioada anterioară crizei plecările din urban până la 6 luni au crescut ca pondere în total plecări, în perioada crizei s-au redus, însă au rămas în limita de 45% înregistrată în anul 2004, an considerat de boom în plecările temporare în străinătate ale lucrătorilor români. În ceea ce privește plecările de 12 luni și peste, situația până la criză a fost relativ stabilă, cu o preponderență a plecărilor din rural, situație care s-a accentuat în perioada crizei (de la un raport 47,7/52,3 - urban/rural, la de 35,1/64,9), cu o tendință de temperare a trendului crescător în anul 2012, an dificil din punct de vedere al ocupării în țările de destinație.

Figura 11. Structura pe medii de rezidență a populației plecată în străinătate, în perioada 2004-2012 (%)

Sursa: prelucrări pe baza datelor AMIGO, 2013

Fenomenul de mobilitate externă este mai acut în rândul populației de sex masculin, indiferent de perioadă, cu o ușoară tendință de creștere a celei de sex feminin, în anul 2012 ajungând la 36,9 % (comparativ cu 30,5% în anul 2004), pentru intervale de 6-12 luni și la 37,6% (comparativ cu 30,6%) pentru cele de 12 luni și peste.

Evoluția anuală ne arată o volatilitate destul de mare a variabilei demografice de gen față de volumul total al populației mobile din gospodărie, pentru mobilitatea de 6-12 luni, ceea ce ne indică și un grad mare de risc asumat de cei care prestează muncă temporară în străinătate. Perioadele mai lungi de mobilitate se pare că sunt preferate de femei, ponderea acestora fiind relativ similară în anul 2012 – 36,9% din total pentru perioada de 6-12 luni și 37,6% pentru perioade de 12 luni și peste.

Figura 12. Structura pe sexe a populației plecate în străinătate, după prezența în gospodărie (%)

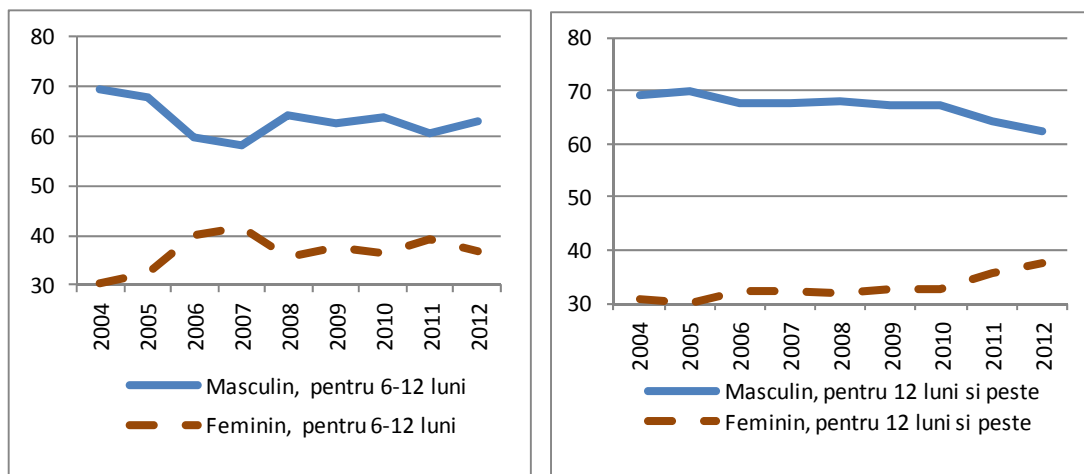
Sursa: prelucrări pe baza datelor AMIGO, 2013

Anul 2008 a fost anul de vârf al emigrării, înregistrând cea mai mare amplitudine (figura 10). Bărbații plecați în străinătate în anul 2008 erau de 2,4 ori mai mulți decât cei plecați în 2004, iar femeile de 2,6 ori mai numeroase față de același an de comparație.

Figura 13. Populația absentă din gospodărie, plecată în străinătate, în perioada 2004-2012 (%)

Pentru 6-12 luni

pentru 12 luni și peste



Sursa: prelucrări pe baza datelor AMIGO, 2013

Motivul absenței din gospodărie, asociat cu plecarea în străinătate l-a reprezentat în proporție covârșitoare prestarea de activități economice, cu tendință evidentă de creștere, inclusiv în perioada crizei. Ponderea celor la lucru în străinătate pentru o perioadă de 6-12 luni a fost de 88,9% în 2004 și de 96,7% în 2012, pe un trend crescător, cu un maxim de 97% în anul 2012. Pentru perioada de 12 luni și peste, de la 96,3% în 2004 se ajunge la finalul intervalului la 97,8%, cu un maxim de 98,5% în perioada crizei, 2007-2009, inclusiv în anul de vârf al mobilității temporare, respectiv anul 2008.

Tabel 3. Structura populației plecată în străinătate, după motivul absenței (%), în perioada 2004-2012

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
pentru 6-12 luni									
la studii	5.3	6.5	4.5	3.4	2.7	2.8	1.7	0.8	1.3
la lucru	88.9	85.8	88.2	90.5	92.8	91.9	94.2	97.0	96.7
pentru alt motiv	5.8	7.6	7.3	6.1	4.5	5.3	4.1	2.2	2.0
pentru 12 luni și peste									
la studii	1.9	1.3	0.8	0.5	0.4	0.5	0.6	0.4	0.4
la lucru	96.3	96.9	97.6	98.5	98.5	98.5	97.5	97.4	97.8
pentru alt motiv	1.8	1.8	1.6	1.0	1.1	0.9	2.0	2.2	1.8

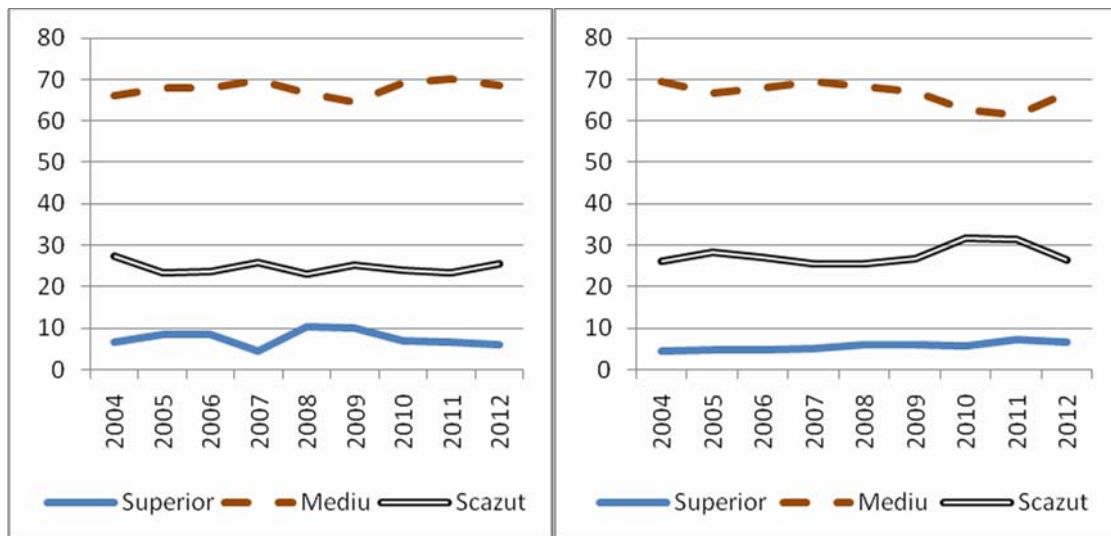
Sursa: prelucrări pe baza datelor AMIGO, 2013

Cei care se decid pentru plecarea în străinătate au nivel mediu și scăzut de educație, indiferent de durata plecării. În jur de 2/3 au studii medii, cu valori relative mai ridicate pentru cei plecați pe termen de până la 12 luni (în jurul valorii de 70%). Afirmatia trebuie privită în contextul structurii întregii populații din România după nivelul de educație, caz în care predomină pregătirea preuniversitară/nivelul mediu.

Figura 14. Structura populației plecate în străinătate, după nivelul de educație (%), în perioada 2004-2012

Pentru 6-12 luni

pentru 12 luni și peste



Sursa: prelucrări pe baza datelor AMIGO, 2013

Pe fondul unei structuri mai reduse a plecărilor în străinătate pentru studii pentru 6-12 luni (de la 5,3% în 2004 la mai puțin de o treime 1,3% în 2012), respectiv pentru 12 luni și peste (de peste 4,5 ori, de la cca 1,9% din total plecări la doar 0,4%, proporție înregistrată în anii 2008, 2011 și 2012, evidențiate în tabelul 3), se remarcă un comportament diferit pe niveluri de educație, ceea ce se poate explica prin modalitatea plecării asociată cu vârsta:

a) Atât plecările individuale la studii universitare pe termen scurt, pentru stagii sub un an de tipul burselor ERASMUS și nu numai, cât și plecările la studii pe termen lung, pentru mai mult de un an, ceea ce presupune, de regulă, parcurgerea unor stagii de pregătire complete pe sistem Bologna de licență/masterat sau doctorat de 3/2/3 ani, înregistrează scăderi semnificative, această evoluție putând fi explicată cu deosebire pe seama puterii de susținere financiară a copiilor care studiază în străinătate de către gospodării;

b) Plecările împreună cu familia, în stagii de pregătire pre-universitară, sunt în principal evidențiați statistic în grupa persoanelor mobile pentru 12 luni și peste. Este de menționat că, pentru mobilitatea părinților pe termen scurt, rareori se pune problema mobilității în familie (excepție fac migranții de etnie romă, însă aceștia nu apar în asemenea evidențe fiind în principal prezenți în ocuparea informală sau neocupați);

c) Mobilitatea persoanelor cu studii medii sau scăzute, în vârstă de muncă, în scop de ocupare temporară, aceasta însemnând cu predilecție locuri de muncă precare;

d) Mobilitatea persoanelor înalt calificate, pentru stagii de specializare/ocupare pe contracte limitate.

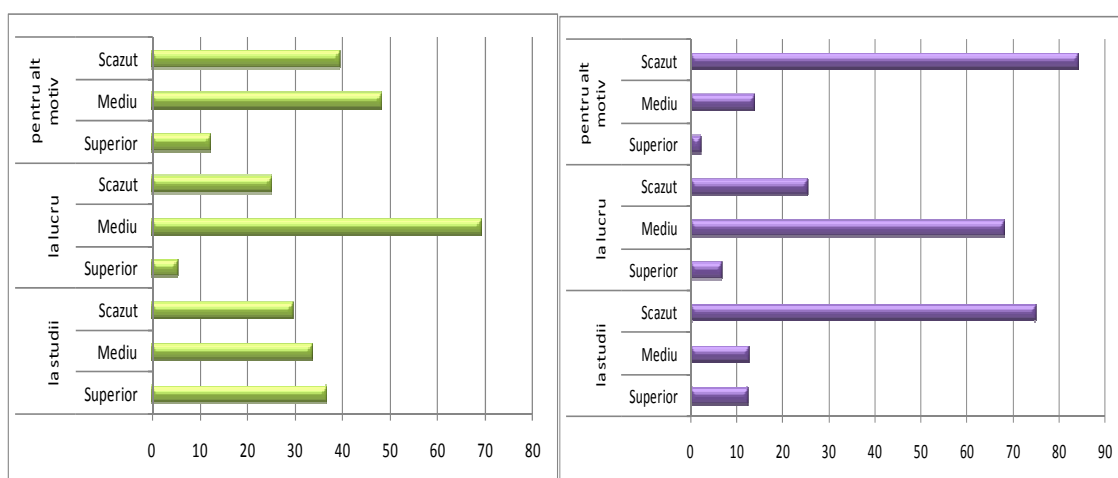
Informațiile statistice bazate pe asocierea acestor atribute demo-economice sunt deosebit de utile pentru gestionarea migrației și dezvoltarea de politici adecvate la nivel local, însă nu sunt disponibile în mod sistematic și centralizat la nivel național, necesitând prelucrări suplimentare, inclusiv pentru baza de date Amigo.

Sunt însă disponibile informații asociate pentru motivul absenței și nivelul de educație, care confirmă aprecierile noastre anterioare.

Figura 15. Structura populației plecate în străinătate, după motivul absenței și pe niveluri de educație (%) – în anul 2012

pentru 6-12 luni

pentru 12 luni și peste



Sursa: prelucrări pe baza datelor AMIGO, 2013

O analiză de detaliu pe perioada 2004-2012 indică o variabilitate anuală puternică în cazul plecărilor pentru studii a celor cu studii superioare și scăzute, justificate parțial prin conjuncturalitatea economică asociată veniturilor gospodăriilor și a politicii migratorii specifică după anul 2007. O parte din aceste aspecte au fost prezentate în paragraful anterior, cu observația că ne-am referit la o altă bază de date, deci aprecierile pot fi asociate cu rezerva de rigoare asupra comparabilității concluziilor.

Tabel 4 Structura populației plecate în străinătate, după motivul absenței și pe niveluri de educație (%), în perioada 2004-2012

pentru 6-12 luni		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
la studii	Superior	4,7	9,3	24,7	19,6	40,6	34,6	25,1	10,4	36,7
	Mediu	81,5	74,6	57,5	71,7	44,5	58,8	74,9	39,6	33,8
	Sczut	13,8	16,0	17,8	8,7	14,8	6,6	0,0	49,8	29,5
la lucru	Superior	6,8	8,5	7,8	4,3	9,7	10,0	6,6	6,3	5,5
	Mediu	64,9	67,0	69,8	69,2	66,8	66,0	71,3	71,3	69,4
	Sczut	28,3	24,5	22,4	26,5	23,6	24,0	22,1	22,4	25,2
pentru alt motiv	Superior	2,4	6,7	4,8	0,0	8,3	0,0	4,5	19,4	12,3
	Mediu	72,2	75,1	53,7	75,7	76,9	44,1	19,7	25,6	48,3
	Sczut	25,4	18,3	41,5	24,3	14,8	55,9	75,8	55,0	39,4
pentru 12 luni și peste		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
la studii	Superior	46,8	37,6	24,3	13,5	24,7	33,4	51,0	41,3	12,4
	Mediu	32,2	34,1	49,1	81,8	54,5	35,0	42,8	48,3	12,5
	Sczut	21,0	28,3	26,7	4,6	20,8	31,6	6,2	10,4	75,0
la lucru	Superior	3,7	4,3	4,7	5,0	6,0	5,8	5,6	7,2	6,8
	Mediu	70,5	67,4	68,6	69,7	69,0	67,7	63,3	62,7	68,0
	Sczut	25,8	28,3	26,7	25,3	25,0	26,4	31,0	30,1	25,2
pentru alt motiv	Superior	5,8	6,3	2,6	5,0	5,9	3,5	0,0	0,0	2,1
	Mediu	49,3	61,9	46,7	38,6	18,8	22,3	29,4	8,7	13,8
	Sczut	44,8	31,7	50,7	56,4	75,3	74,2	70,6	91,3	84,1

Sursa: prelucrări pe baza datelor AMIGO, 2013

Din analiza datelor se degajă două concluzii semnificative pentru definirea profilului migrator al populației din România:

- “exportăm” pe termen lung forță de muncă “low cost”;
- persoanele care pleacă la lucru în străinătate și care au studii superioare ocupă o pondere mică (totuși, în creștere de la 3,7% în 2004, la 6,8% în 2012);
- din totalul populației care pleacă în străinătate pentru mai mult de 12 luni la studii, ponderea cea mai mare o ocupă persoanele cu studii superioare; în anul 2012, pe fondul prelungirii crizei și a restricțiilor financiare ale gospodăriilor, situația se modifică foarte mult (cu roșu în tabel)- scade semnificativ numărul și proporția acestora, practic, are loc o cădere la 1/3 față de anul anterior 2011 și la 1/4 comparativ cu anul 2010.

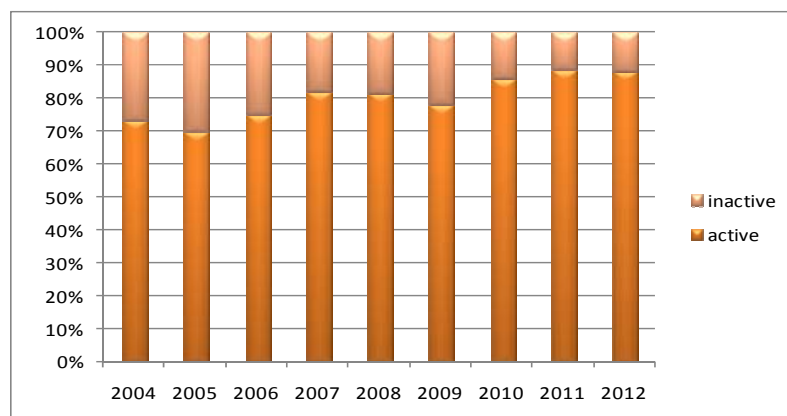
2.2.1.2. Fenomenul mobilității internaționale temporare pentru populația activă a României

Așa cum s-a observat din analiza datelor anchetei AMIGO, plecările în străinătate sunt cu preponderență pentru muncă, deci sunt persoane în vârstă de muncă și în majoritate active. Aceasta înseamnă că se pierde potențial de muncă, parțial nevalorificat pe piața muncii naționale, parțial pleacă din situația de persoană ocupată, contribuind la majorarea și, în unele situații la cronicizarea deficitului structural de ocupare. Plecările celor ocupați au ca motivație veniturile mai ridicate și condițiile de muncă sau perspectiva carierei, aspirații pe care nu le pot atinge în România și deci, în plan individual, sunt deplin motivate. Din perspectiva politicilor naționale de dezvoltare economică reprezintă un deficit important, o pierdere de potențial și în opinia noastră un risc asumat de decidenți mult prea costisitor, în special din perspectiva celor deja ocupați care pleacă, sau a absolvenților care nu-și găsesc de lucru la nivel local/național. Îngrijorătoare sunt două aspecte care devin permanente ale profilului mobilității temporare pentru muncă în economia reală:

a) crește ponderea celor activi plecați pentru muncă în străinătate de la cca 70% în 2004 la aproape 90% în 2012, cu o semnificativă creștere în perioada 2009-2011, de criză profundă pentru România și o nesemnificativă reducere în 2012; mobilitatea pentru muncă devine sustenabilă și rezilientă la conjuncturalitate, cu potențial ridicat de flexibilitate pe forme ale mobilității circulatorii;

b) deși nu avem date pentru migrația de 12 luni și peste după acest criteriu, din sursele de informații complementare consultate, se constată că fluxurile de revenire au fost mult sub așteptări, chiar și în situații de creștere semnificativă a somajului în țările de destinație (Italia, Grecia, Spania), deci plecarea pe termen scurt este în multe cazuri punctul de pornire pentru a rămâne pe o perioadă mai îndelungată și, uneori, pentru definitivare prin cetățenie și schimbarea reședinței.

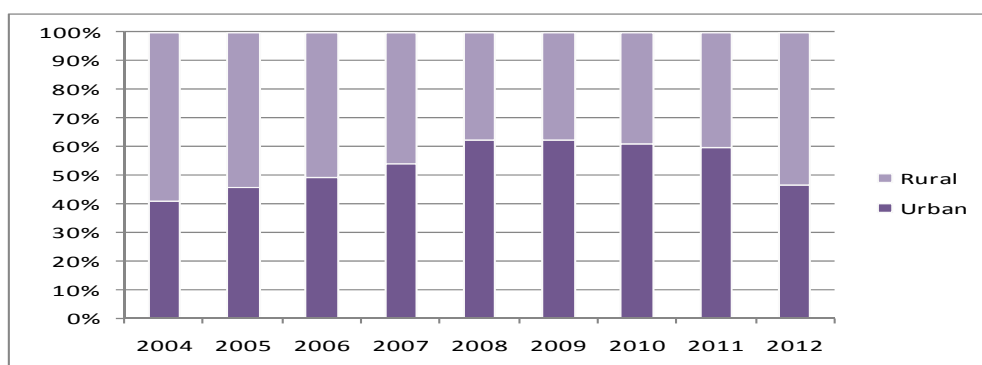
Figura 16. Structura populației plecate în străinătate pentru 6-12 luni, după participarea la activitatea economică, în perioada 2004-2012



Sursa: prelucrări pe baza datelor AMIGO, 2013

Situația mobilității populației active după mediul de reședință urmează un model diferit comparativ cu totalul populației, cei din rural, cu perspective reduse de ocupare sau venituri decente din agricultură fiind mai motivați pentru găsirea unui loc de muncă în străinătate, inclusiv pentru activități necalificate din alte domenii – servicii comerciale, turistice, casnice. Cei din rural sunt mai numeroși în perioada 2004-2006, favorizați fiind și de acordurile bilaterale semnate în acea perioadă pentru activități specifice domeniului agricol. După 2007, aderarea la UE a schimbat comportamentul de mobilitate pe termen scurt, intensificându-se plecările din urban comparativ cu cele din rural. Problemele deosebite generate de accentuarea și prelungirea crizei restrâng proporția plecărilor din urban, apropiindu-se în anul 2012 de nivelul înregistrat în primul an de analiză, 2004, fără însă a se reduce sub acest prag.

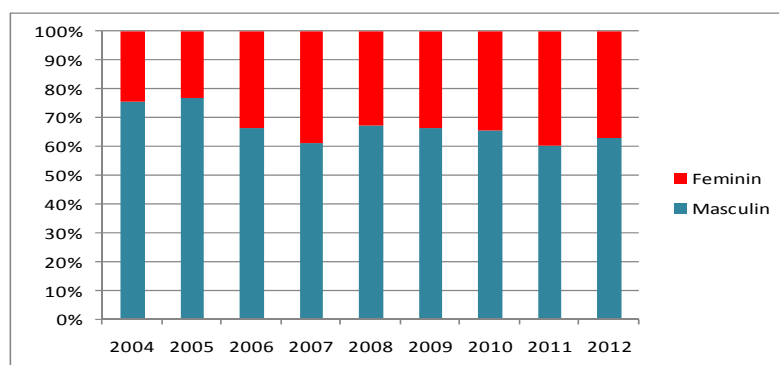
Figura 17. Structura populației active plecate în străinătate pentru 6-12 luni, pe medii de rezidență, în perioada 2004-2012



Sursa: prelucrări pe baza datelor AMIGO, 2013

Din perspectiva diferenței demografice de gen, pentru populația activă, structura pe sexe este mai accentuat masculinizată, cca 2/3 din cei plecați sunt bărbați, însă cu o ușoară tendință de reducere a ponderii spre 60%. Aceste diferențe au multiple explicații, de la simpla mobilitate a femeilor datorită cererii de locuri de muncă specifice acestora (de exemplu în servicii casnice), până la mobilitatea mai accentuată a absolvenților cu studii superioare (ca de exemplu a celor din sectorul de sănătate).

Figura 18. Structura populației active, plecate în străinătate pentru 6-12 luni, pe sexe, în perioada 2004-2012



Sursa: prelucrări pe baza datelor AMIGO, 2013

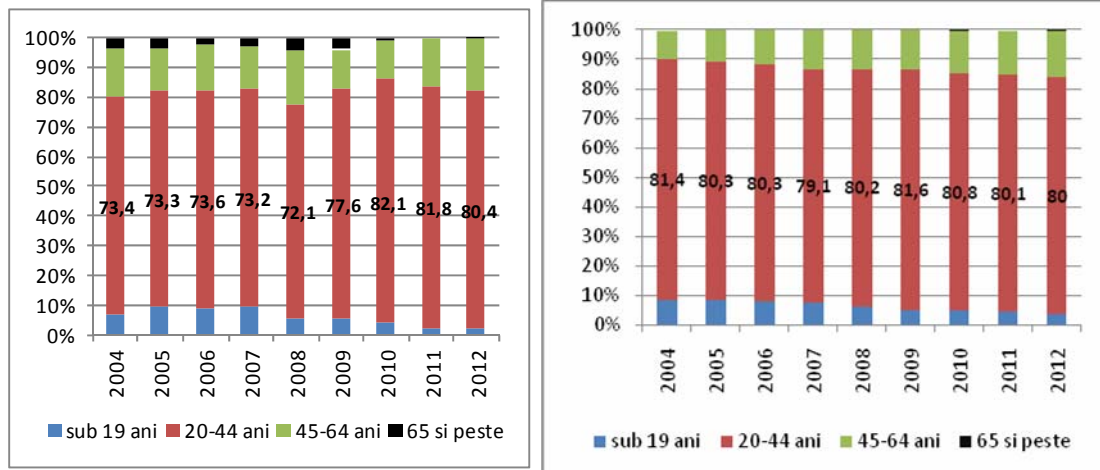
Structura populației plecate în străinătate pe grupe de vârstă ne evidențiază, de asemenea, că majoritatea celor mobili sunt în vârstă de muncă și motivul principal este pentru ocupare pe o piață mai atractivă decât cea din România, din perspectiva în primul rând a veniturilor comparative mai ridicate, și în subsidiar pentru condiții de muncă sau carieră. Doar un segment redus al celor plecați în străinătate pentru muncă au ca

principală motivație cariera și asociat acesteia veniturile, respectiv cei înalt calificați și specialiștii (high skilled experts & brain drain).

Figura 19. Structura pe grupe de vârstă a populației plecate în străinătate (%), în perioada 2004-2012

Pentru 6-12 luni

pentru 12 luni și peste



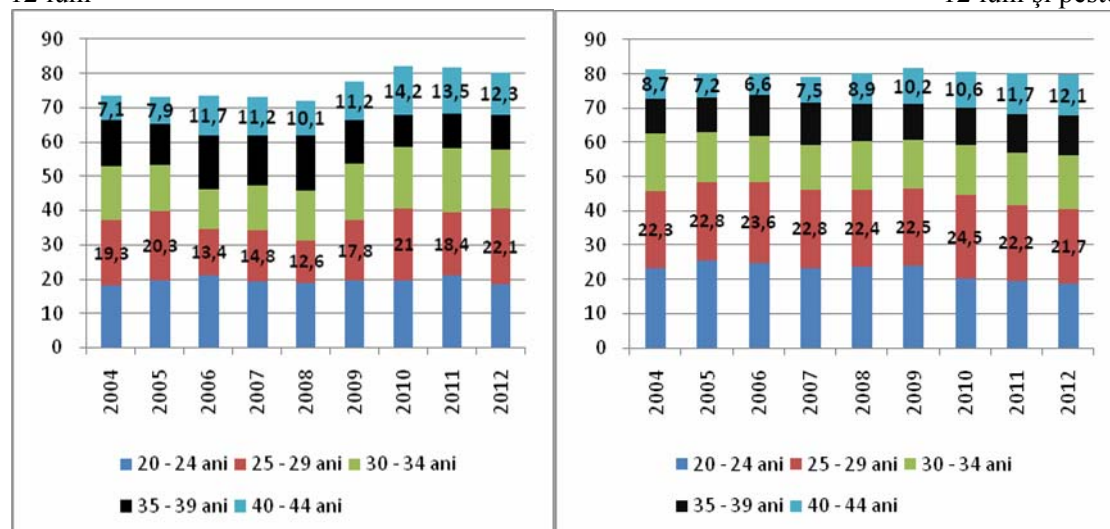
Sursa: prelucrări pe baza datelor AMIGO, 2013

Cele mai mobile sunt persoanele cu vârste cuprinse între 24 și 29 de ani, urmate de cele de 20-24 ani. Proporția celor de 40-45 de ani se reduce la cca jumătate din prima grupă de vârstă menționată, ceea ce semnifică gradul de selectivitate a piețelor de destinație după principiul vârstei, respectiv preferința pentru cei tineri, proaspăt absolvenți, cu cel mai mare potențial de muncă și cei mai flexibili, doar parțial fiind legați de o familie în țară (soție, copii). Cei peste 40 de ani sunt ocupați de regulă în funcție de profesie și gradul de specializare, însă aici intervine problema familiei care joacă un rol mai important în decizia de mobilitate și în aceea de acceptare a condițiilor de ocupare în țara de destinație (venit, posibilitatea de a fi însoțiți de familie, asigurări sociale etc).

Figura 20. Structura populației plecate în străinătate din grupele de vârstă de 20-44 de ani (%), în perioada 2004-2012

12 luni

12 luni și peste



Sursa: prelucrări pe baza datelor AMIGO, 2013

Și în acest caz, se remarcă accentuarea migrației celor din grupele de vârstă activă, cele mai performante economic, inclusiv în perioada crizei, cu o ușoară tendință de accentuare a mobilității până la 12 luni, probabil pe seama scăderii ușoare a persoanelor cu vârsta de 20-24 ani. Este semnificativ de menționat că mobilitatea pe termen mai mare de 12 luni, în toată perioada analizată, este relativ constantă pentru intervalul de vârstă de 20-44 de ani, indiferent de regimul de reglementare a mobilității (în perioada de preaderare și post-aderare), de sistemul de restricții la intrare și forme posibile de ocupare. Din această perspectivă, se poate estima că, după 1 ianuarie 2014, această situație a mobilității, deja relativ consolidată, se va menține, probabil pe un trend ușor crescător, pe seama liberalizării totale a circulației. Este de așteptat un comportament similar momentului 2007, când presiunea potențială a fluxurilor de intrare din România către țările cu economii mai puternice ale UE după momentul 1 ianuarie 2007 a fost mult supraestimată.

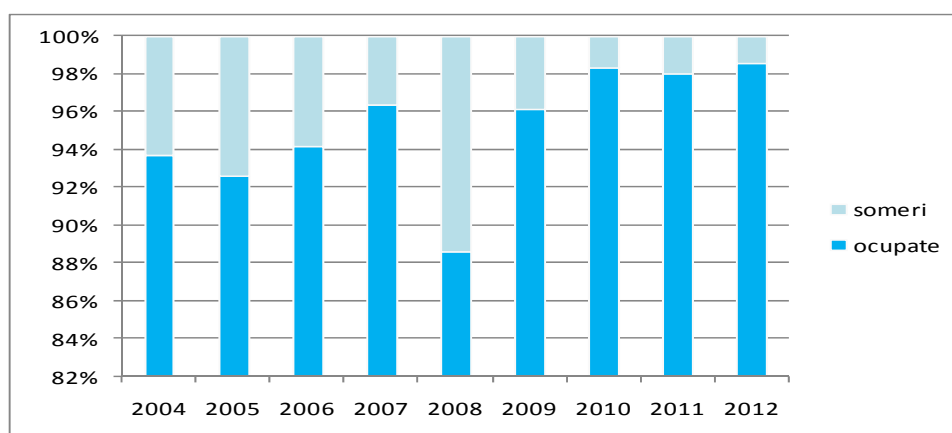
2.2.1.3. Mobilitatea pentru muncă și deficitele ocupaționale pe piața națională.

Din analizele anterioare rezultă că plecările în străinătate pentru muncă se fac din segmentul populației în vârstă de muncă deja ocupate, ceea ce pentru piața muncii din România și pentru performanța mediului de afaceri înseamnă o pierdere importantă din cel puțin următoarele aspecte:

- pleacă persoane specializate, cu experiență, nemulțumite de condițiile de muncă sau de salarizare, deci puțin dispuse de a se întoarce pe o piață neatractivă după expirarea stagiului/contractului care a generat mobilitatea (este de amintit aici personalul medical și cel tehnic, cu specializări căutate în țările cu economii mai puternice);
- înlocuirea personalului aferent posturilor vacante prin migrație externă, de regulă, nu se face pe același nivel de performanță profesională și deseori nici cu același nivel de calificare, ceea ce afectează productivitatea și calitatea muncii;
- mobilitatea personalului ocupat urmează politica de atragere de personal a țărilor de destinație și nu este în legătură cu restructurările din economia românească; de regulă, pleacă cei mai buni profesional și mai performanți, prin urmare, deficitele structurale se asociază cu deficit de calitate a muncii, și ambele se cronicizează deoarece înlocuirea echivalentă presupune timp pentru experiență și deprinderi de muncă, cheltuieli suplimentare pentru pregătire la locul de muncă și/sau specializare îngustă, și timp pentru a ajunge la nivelul de productivitate al lucrătorilor mobili;
- plecarea specialiștilor, în special în domenii precum sănătatea, IT etc. duce la ruperea lanțurilor colaborative, la destrămarea echipelor, chiar la renunțarea (temporară) la unele specializări (precum chirurgia cardio pentru copii de la Târgu Mureș din perioada 2010-2012 etc), cu impact pe termen lung, mai ales din perspectiva efectelor de antrenare;

Ancheta AMIGO, în structura actuală de colectare a datelor permite, în mod limitat, și o analiză pe criterii asociative, interesantă din perspectiva fundamentării politicilor de ocupare în România. Din păcate însă, asemenea informații sunt disponibile doar pentru mobilitatea pe termen scurt, de 6-12 luni.

Figura 21. Structura populației active plecate în străinătate pentru 6-12 luni, după statutul ocupațional, în perioada 2004-2012



Sursa: prelucrări pe baza datelor AMIGO, 2013

Asocierea după participarea la activitatea economică, gen și mediu de rezidență ne conduce la următoarele constatări:

- pleacă tot mai mulți din grupa celor activi, singura excepție semnificativă s-a înregistrat în anul 2009 cand, practic, s-a rupt pentru doar un an trendul descrescător, ceea ce se poate explica printr-un proces de consolidare a unui stoc de populație plecată anterior și care și-a reîntregit familia în țara gazdă. Pe total perioadă, ponderea celor activi aflați la muncă în străinătate pe 6-12 luni ajunge la cca 88% în 2011-12, față de doar 70% în anul 2005; migrația pe termen scurt a celor activi continuă să fie puternic masculinizată, însă decalajul de gen se reduce de la 1 la 3 în favoarea bărbaților în 2004-2005 la sub 1 la 2 în 2011-12;

- mediul rural este cel care furnizează cu preponderență lucrători mobili din rândul populației active, cu o ușoară creștere a proporției celor plecați din urban (de la aproape 41% în 2004 la cca 47% pe total perioadă), însă cu o oscilație importantă în perioada crizei, când efectele imediate s-au simțit mai întâi la orașe (măsurile de austeritate au afectat cu deosebire populația din mediul urban- reducerile de personal și tăierile de salarii din sectorul de stat, în special din administrație).

Tabel nr 5 Structura populației plecate în străinătate pentru 6-12 luni, după participarea la activitatea economică, sexe și medii (%), în perioada 2004-2012

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Active	Total	73,4	70,0	74,9	81,9	81,5	78,3	85,8	88,7	88,0
	Masculin	75,5	77,0	66,6	61,2	67,4	66,5	65,6	60,4	62,9
	Feminin	24,5	23,0	33,4	38,8	32,6	33,5	34,4	39,6	37,1
	Urban	40,9	45,8	49,2	54,1	62,3	62,4	61,1	59,7	46,6
	Rural	59,1	54,2	50,8	45,9	37,7	37,6	38,9	40,3	53,4
Ocupate	Total	93,7	92,6	94,2	96,4	88,6	96,1	98,3	98,0	98,6
	Masculin	76,0	77,1	67,0	61,4	65,4	66,5	65,8	60,9	62,8
	Feminin	24,0	22,9	33,0	38,6	34,6	33,5	34,2	39,1	37,2
	Urban	40,7	47,2	49,7	55,2	59,5	63,3	61,0	59,5	46,1
	Rural	59,3	52,8	50,3	44,8	40,5	36,7	39,0	40,5	53,9
Șomeri	Total	6,3	7,4	5,8	3,6	11,4	3,9	1,7	2,0	1,4
	Masculin	67,1	76,3	60,5	57,3	83,6	65,3	54,2	37,1	69,6
	Feminin	32,9	23,7	39,5	42,7	16,4	34,7	45,9	62,9	30,4
	Urban	43,4	28,3	40,7	23,9	84,0	40,5	68,3	68,6	82,6
	Rural	56,6	71,7	59,3	76,1	16,0	59,5	31,7	31,4	17,4

	Total	26,6	30,0	25,1	18,1	18,5	21,7	14,2	11,3	12,0
Inactive	Masculin	53,1	46,1	39,7	45,1	50,7	47,9	51,9	62,5	64,2
	Feminin	46,9	53,9	60,3	54,9	49,3	52,1	48,1	37,5	35,8
	Urban	62,1	66,5	48,3	50,2	63,0	61,4	47,4	33,7	29,5
	Rural	37,9	33,5	51,7	49,8	37,0	38,6	52,6	66,3	70,5

Sursa: prelucrări pe baza datelor AMIGO, 2013

- ponderea persoanelor ocupate în totalul persoanelor active este foarte mare, șomerii reprezentând o mică parte din populația activă care migrează pe termen scurt. Cu excepția anului 2008 (când așteptările de ocupare în străinătate au fost supraevaluate de lucrătorii mobili români), șomerii nu pleacă, rămân pe perioada indemnizării. Este îngrijorător faptul că ponderea șomerilor mobili pe termen scurt scade de la 7,4% în anul 2005 la 1,4% în 2012, cu o medie sub 2% în perioada crizei. Explicațiile pot fi multiple, însă este de precizat riscul ca șomerii rămași să-și completeze veniturile din economia neînregistrată (deci muncă fără contribuții și taxe pentru bugetul de stat), iar familia acestora să apeleze și la asistență socială, deci costurile societale sunt ridicate și se asociază cu mobilitatea în creștere a contribuitorilor, respectiv a celor ocupați;

- mobilitatea populației inactive se datorează în principal copiilor care însoțesc părinții și/sau celor peste 65 de ani; la această categorie de populație se înregistrează prima inversare a proporției pe medii de reședință, în perioada crizei fiind mai mulți cei din mediul rural care au plecat pentru muncă în străinătate;

- indiferent de participarea la activitatea economică, populația masculină mobilă deține ponderi mai mari; se observă o situație mai echilibrată pe sexe în cazul persoanelor inactive.

Tabel 6 Structura populației plecate în străinătate pentru 6-12 luni, după participarea la activitatea economică și motivul absenței (%), în perioada 2004-2012

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
la studii	Total	5,3	6,5	4,5	3,4	2,7	2,8	1,7	0,8	1,3
	Active	7,0	5,5	10,5	31,1	18,2	28,9	12,0	0,0	19,6
	Ocupate	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	90,8	100,0	100,0	100,0
	Someri	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,2	0,0	0,0	0,0
	Inactive	93,0	94,5	89,5	68,9	81,8	71,2	88,0	100,0	80,3
la lucru	Total	88,9	85,8	88,2	90,5	92,8	91,9	94,2	97,0	96,7
	Active	78,2	77,9	79,3	85,1	84,9	83,5	90,0	91,1	89,1
	Ocupate	94,3	92,9	94,5	97,0	90,4	96,1	98,8	98,0	98,8
	Someri	5,7	7,1	5,5	3,0	9,6	3,9	1,2	2,0	1,2
	Inactive	21,8	22,1	20,7	14,9	15,1	16,5	10,0	8,9	10,9
pentru alt motiv	Total	5,8	7,6	7,3	6,1	4,5	5,3	4,1	2,2	2,0
	Active	59,8	36,8	60,8	64,4	48,8	13,3	18,2	19,7	78,0
	Ocupate	81,8	83,9	89,2	83,9	20,6	100,0	42,0	100,0	88,3
	Someri	18,1	16,0	10,8	16,1	79,4	0,0	58,0	0,0	11,7
	Inactive	40,2	63,3	39,2	35,6	51,3	86,7	81,8	80,3	22,0

Sursa: prelucrări pe baza datelor AMIGO, 2013

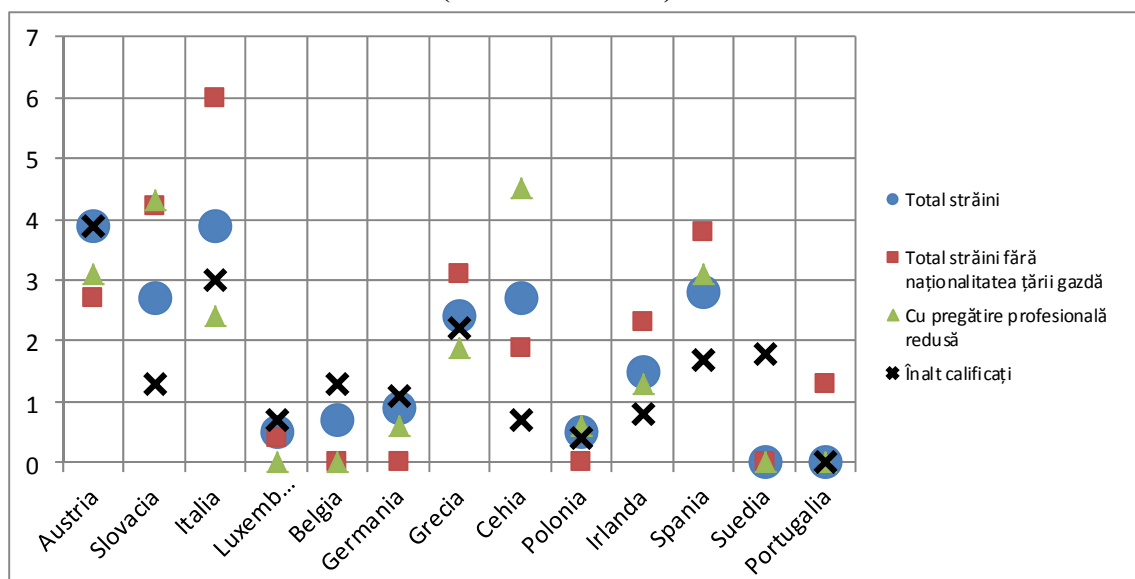
Dacă avem în vedere criteriul participării la activitatea economică în asociere cu cel al motivului absenței, se constată că cca 20% din cei care merg la studii provin din rândul populației active ocupate, deci studiile sunt de specializare, perfecționare profesională, iar cei mai mulți dintre cei inactivi sunt la studii de scurtă durată (stagii ERASMUS, internship sau stagii (post)doctorale în străinătate pe perioada de pregătire – în cadrul programelor finanțate din fonduri structurale sau alte surse).

2.2.2. Analiza stocurilor în țara de destinație

Geografia mobilității pentru muncă se definește prin fluxuri și stocuri în creștere dar cu o geometrie variabilă a distribuției, funcție de factorii predominanți de influență pe zone și domenii de activitate. Factorii demografici, sociali economici și politici produc permanent revizuiuri ale profilului de mobilitate al lucrătorilor. Istoricul politicilor promovate, de deschidere și de selectivitate a piețelor locale/naționale este reflectat de stocurile de populație mobilă și atributele calitative ale acestora: profil și nivel de pregătire, structură demografică de gen, vârstă și model al gospodăriei lucrătorului mobil, condiții de locuire și model de incluziune socială și societală, nivel de trai și perspective profesionale, durata și felul mobilității (pendulator, circular, staționar etc).

Mobilitatea cetățenilor din România, alături de alte state central europene (ex. Bulgaria, Estonia, Letonia, Lituania și Polonia) **a avut motivații multiple, nu doar economice** (reîntregirea familiilor, mobilitate pe criterii etnice etc), stocurile actuale fiind rezultanta unor evoluții de mai multe decenii. Cu toate acestea, potrivit datelor OCDE (Katseli T.L., Lucas E.B. R., Xenogiani Th., 2006), **românii prezenți pe piața muncii din UE reprezentau în anul 2000 doar 1,6% din total străini, cu 1,4% din cei înalt calificați și 1,3% din cei slab calificați, preponderenți fiind cei cu studii medii. Diferențele pe țări de destinație sunt date de particularități istorice și de politicile naționale promovate în perioada la care ne referim.** Astfel, prezența românilor a fost relativ mai mare decât media încă înainte de aderare, cu deosebire pe piețele muncii naționale din Austria și Italia (3,9%), dar și din Spania, Cehia și Slovacia (2,7-2,8% din total străini). O situație particulară o reprezintă Ungaria, caz în care, datorită existenței unei comunități însemnate de populație de etnie maghiară în România și a vecinătății cu această țară, mobilitatea în scop de muncă este însemnată: 49% din străinii de pe piața muncii din Ungaria sunt români, cu 47% din cei slab calificați și 42% din cei înalt calificați. Migrația economică a românilor se situa în anul 2005 pe locul 2 în Italia din stocul total străini pe țări de origine cu cca 221 mii persoane, pe locul 3 în Spania cu 395 mii persoane și pe locul 5 în Grecia (31 mii persoane) și în Germania (492 mii persoane), pentru celelalte țări importanța românilor fiind mai redusă. **Faptul că aceste stocuri persistă și se permanentizează treptat înseamnă că această forță de muncă este utilă, rămâne ocupată pe piața națională a muncii, și deci, este acceptată de mediul de afaceri local prin avantajele economice comparative pe care le oferă (productivitate, calitate a muncii, comportament la locul de muncă etc).**

Figura 22 Prezența românilor pe piața muncii în unele țări din UE, în anul 2000
(% în total străini)



Sursa: Prelucrare după Sursa: Katseli T.L., Lucas E.B. R., Xenogiani Th., 2006, Effects of migration on sending countries: what do we know?, OECD Development Centre Working Paper No. 250, DEV/DOC(2006)04, p 63-69, pe baza OECD Database on Expatriates and Immigrants, 2004 (Census Data 1999-2003).

Dacă ne referim la atributele calitative ale acestor stocuri de lucrători mobili observăm structuri și evoluții particulare pe țări, în funcție de deficitul de ocupare al acestora, care este acoperit cu lucrători mobili, pe meserii, profesii și niveluri de calificare bine definite. Lucrătorii mobili preponderenți sunt cei cu studii medii. Comparativ cu anul 2000, în 2005 crește ponderea celor cu studii superioare și a tinerilor. Femeile sunt diferit reprezentate ca proporție, acestea fiind ocupate în special în servicii și activități casnice.

După 2004, se înregistrează o creștere însemnată a stocului de populație mobilă, astfel încât în anul 2010, potrivit datelor Bancii Mondiale, 2769 mii persoane erau emigranți înregistrați, respectiv de peste 2 ori mai numeroși decât în anul 2005. Rata stocului de migranți în total populație a României a crescut de la 5,7 % la 13, 1%, sub media mondială sau europeană, cu tendință evidentă de continuare a creșterii, însă ceva mai moderată din cauza crizei financiare (WB, 2011).

Tabel 7 Caracteristici ale stocului de migranți români în principalele țări de destinație, în anul 2005

		Germania	Grecia	Italia	Spania
Nivel de educație	Scăzut	29,9	33,7	31,3	38,3
	Mediu	51,5	55,1	61,8	45,1
	Ridicat	18,6	11,1	6,9	16,6
Ponderea femeilor		54,9	15,8	55,7	49,2
Tineri (15-24 ani)		10,9	52,7	15,8	23,3

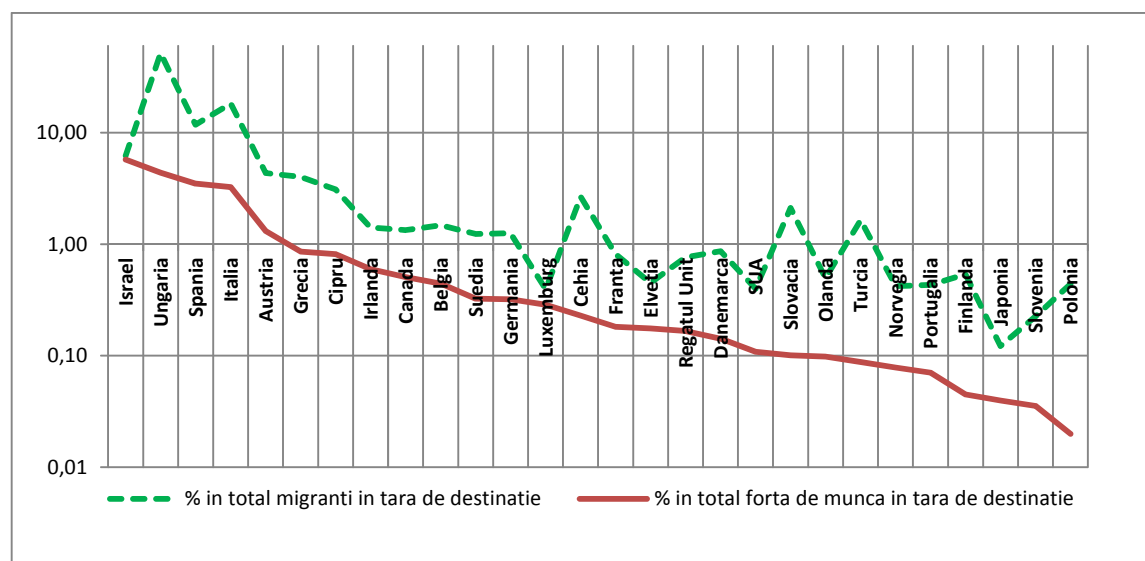
Sursa: Selecție după Widmaier, S. and J-C. Dumont (2011), "Are recent immigrants different? A new profile of immigrants in the OECD based on DIOC 2005/06", OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 126, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD Publishing, p. 53-55, <http://dx.doi.org/10.1787/5kg3ml17nps4-en>

Este de remarcat faptul că destinațiile de preferință ale lucrătorilor mobili se schimbă, Italia și Spania se situează în 2010 pe primele locuri, Israel și SUA reducându-și importanța în preferințele românilor. Germania, Austria, Canada și Franța se mențin în lista primelor 10 țări de destinație, însă scade interesul pentru Grecia în favoarea Regatului Unit. Aceste deplasări ale importanței destinațiilor pentru muncă au fost instrumentate de acordurile bilaterale și de contingentările practicate de aceste țări, împreună cu selectivitatea puternică după profesie și nivel de calificare și/sau experiență și limitare de vârstă.

Din perspectiva presiunii pe piața muncii țărilor de destinație, românii mobili în scop de muncă reprezintă sub 6% din forța de muncă din Israel, puțin peste 4% în Ungaria și cca 3,2 - 3,5% în Italia și Spania. Lucrătorii mobili români pot determina presiuni semnificative pe piața muncii doar în Ungaria, unde reprezintă aproape 50% din totalul pieței muncii migranților, însă este de menționat că în această țară au migrat în majoritate etnici maghiari sau cunoscători ai limbii maghiare, deci integrarea acestora pe piața muncii nu a ridicat probleme deosebite.

În Italia și Spania lucrători mobili români ajung la aproape 20% din totalul migranților, acoperind deficitele de ocupare în agricultură și servicii; în aceste cazuri cunoașterea limbii naționale este deosebit de facilă datorită similitudinilor lingvistice. În plus, există și apropieri culturale însemnate care facilitează integrarea socială.

Figura 23. Prezența românilor pe piața muncii în țările de destinație (ca pondere în total migranți și în total forță de muncă), lista selectivă de țări, anul 2010



Sursa: Prelucrări pe Ratha, D., Shaw, W., 2007, updated with additional data for 71 destination countries as described in the Migration and Remittances Factbook 2011, <http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTDEC-PROSPECTS/0,,contentMDK:22803131~pagePK:64165401~piPK:64165026~theSitePK:476883,00.html>

Pentru celelalte țări în care stocul de populație migrantă poate fi considerat ca însemnat din perspectiva numărului, **ponderea în total piață a muncii este sub 5 procente în Grecia și Austria și sub 1% în Franța, Germania și Regatul Unit.**

Tabel 8 Caracteristici ale prezenței lucrătorilor mobili români în țări din UE (2010)

Țara (potrivit ierarhiei primelor state din UE ca destinație pentru România)(*)	Numărul total de migranți din UE în țara <i>i</i> (milioane)	Ponderea migranților din țările UE în total migrație a țării <i>i</i> (%)	Persoane din țara <i>i</i> ce trăiesc în alte țări din UE (milioane)	Stocul migrației nete (intrări – ieșiri) în țara <i>i</i>	Migranți români în total migranți UE în țara <i>i</i>	Migranți români în total migranți în țara <i>i</i>
Italia	1,22	27,3	1,73	-0,51	66,6	18,19
Spania	2,51	36,4	0,73	1,78	32,29	11,75
Ungaria	0,25	67,7	0,25	0	75,62	51,20
Germania	3,7	34,4	1,52	2,18	3,65	0,93
Austria	0,55	41,9	0,38	0,17	10,35	4,34
Franța	2,4	35,9	1,03	1,38	2,26	0,81
Regatul Unit	2,2	31,7	1,37	0,83	2,41	0,76
Grecia	0,21	18,6	0,6	-0,39	21,57	4,01

(*) în 2010 absorbau 77,89% din totalul stocului de migranți ai României (2157081 persoane)

Sursa: Preluat din Vasile, V., 2013, prelucrat pe baza datelor din www.migrationobservatory.ox.ac.uk și calcule proprii folosind baza de date World Bank: [Bilateral Migration and Remittances 2010 Excel datasets](#).

De regulă, cu excepția Greciei, lucrătorii mobili cunosc limba țării gazdă, iar cei ocupați în economia reală nu pun probleme de integrare socială sau de comunicare cu populația autohtonă sau cu alte naționalități. Selecția acestora s-a făcut pe baza contingentelor sau a sistemului de premise de muncă, deci nu putem aprecia că exercită presiuni și produc dezavantaje comparative nativilor de pe piețele locale ale muncii, majoritatea ocupării fiind bazată pe complementaritate și nu pe substituție cu forța de muncă autohtonă. În aceste țări problemele de integrare apar pentru migranții ilegali, uneori din anumite grupuri etnice.

2.3 Mobilitatea persoanelor și ocuparea informală. Restricții, model comportamental, dimensiuni.

În ultimele decenii mobilitatea lucrătorilor asociată cu ocuparea informală a crescut simțitor, în principal pe seama:

- Mobilității inițiale în scop de muncă pe bază de permis de muncă, care nu se finalizează cu ocupare în economia reală ci cu ocupare în activități neînregistrate fiscal;
- Ocupare în economia informală după terminarea perioadei inițiale de contractare, când se dorește rămânerea în țara gazdă dar nu se găsește o alternativă de reocupare în economia reală;
- Ocupare multiplă, prin asociere de locuri de muncă în economia reală cu cele neînregistrate, pentru completarea veniturilor;
- Mobilitate inițială în scop de muncă în economia neînregistrată.

Aceste forme de muncă neînregistrată fiscal asigură pentru angajator o economie considerabilă a cheltuielilor cu forța de muncă și, deseori, sunt asociate și cu acceptul tacit al comunității. Pentru lucrătorul mobil riscul este maxim, venitul este minimal, de subzistență, lipsesc asigurările sociale iar riscul concedierii este foarte ridicat. Statisticile oficiale evidențiază că sectorul informal diferă substanțial pe țări și domenii de activitate, iar prezența lucrătorilor mobili români pe aceste piețe a fost condiționată de regimul de reglementări bilaterale privind circulația forței de muncă și de disponibilitatea de angajare informală după expirarea perioadei contractuale.

Presiunile sociale locale sunt generate de imigrația ilegală și comportamentele sociale asociate unor categorii de populație în permanentă mișcare, piața muncii fiind afectată în măsura în care angajatorii practică ocupare ilegală și admit asemenea categorii de lucrători (Vasile, V., 2013).

Modelul ocupării în informal este diferit, prezentând particularități generate de:

- Categoriile de persoane implicate, pe meserii și nivel de pregătire;
- Comportamentele particulare și preponderența acceptării ocupării informale sunt uneori asociate atributului etnic;
- Predomină femeile, decalajul de gen fiind mai pronunțat comparativ cu economia formală; veniturile femeilor sunt mult mai reduse decât ale bărbaților și predomină prezența acestora în locuri de muncă slab remunerate;
- Lucrătorii mobili din agricultură sunt mai predispuși de a ocupa locuri de muncă în economia neînregistrată, comparativ cu cei din activități industriale;
- Durata ocupării este nedefinită și riscul concedierii sau a demisiei este permanent;
- Veniturile sunt foarte reduse și nivelul acestora încadrează lucrătorii în categoria muncitorilor săraci;
- Există o tendință evidentă de reducere a veniturilor obținute în economia neînregistrată și aceasta depinde de forma de ocupare: salariat, lucrător pe cont propriu, lucrător ocazional, lucrător pentru activități din subcontractare;
- Condițiile de muncă sunt precare iar durata muncii este de regulă mai mare decât cea legală;

- Exista o diferență mai pronunțată între profilul profesional al lucrătorului și cel al locului de muncă, ca și între nivelul de calificare sau de educație și cel cerut de locul de muncă (supracalificare și subutilizare a potențialului profesional);
- Vândătorii ambulanți și artiștii stradali sunt domenii cu o frecvență ridicată a lucrătorilor informal, cu deosebire a celor de etnie romă;
- Prestatorii de servicii la domiciliu sunt cu predilecție femei și apar frecvent în rândul lucrătorilor în economia informală.

Tipologia lucrătorilor mobili prezenți în economia informală este puternic influențată de mediul din care provin, cei din rural alimentând categoriile de activități slab calificate sau necalificate. Populația de etnie romă, în ultima perioadă cu predilecție cea din rural, și-a intensificat mobilitatea externă prin sistemul de revenire periodică/sezonieră sau imediat după repatriere. Un studiu recent realizat pentru definirea profilului migrator al populației de etnie romă, în rezultatele preliminare (V. Vasile, S. Stănescu, 2013) evidențiază preponderența migrației din motive economice a romilor, în funcție de neam și specificul ocupațiilor aceasta fiind: comerț stradal, muzicanți ambulanți sau muncitori necalificați, angajați ca zilieri în construcții. Produsele rezultate din meșesugurile tradiționale au o cerere foarte redusă (confeccionare de oale și crățiți turnate din aluminiu) sau pentru unele, deși cerere potențială există, nu sunt dezvoltate rețele de distribuție – împletituri din nuiele și paie, confecții metalice din fier forjat, bijuterii din argint confecționate manual etc. Cauza mobilității mai mari este determinată și de lipsa actelor de proprietate asupra locuințelor ocupate în țară, a terenurilor pe care și-au ridicat case. În plus, mulți romi din mediul rural prestează munci sezoniere sau ocazionale, ca zilieri. De obicei pleacă persoane tinere, până la 50 de ani, deseori însoțiți de copii și pe perioade reduse de timp (câteva luni). Destinațiile sunt determinate în special de permisivitatea oferită de locația de destinație, respectiv de cadrul legislativ și instituțional și de oportunitățile de a desfășura activități care se potrivesc potențialului de muncă și competențelor acestora (unele meșesuguri, activități specifice – fierărie, împletituri etc sau munci necalificate).

Un alt studiu ne evidențiază propensiunea pentru mobilitatea romilor, comparativ cu populația nemă (UNDP/WB/EC, 2011), mai ridicată în cazul mobilității de până la 6 luni, tendință identificată și în unele studii naționale (Tarnovschi, D (coord), 2011)⁶⁰.

Tabel 9 Caracteristici ale mobilității economice ale persoanelor de etnie roma, 2011

	Roma	Non-Roma
Populația cu istoric de mobilitate	7%	4%
Susținere din afară	7%	2%
Intenția de a migra, din care:	15%	10%
Durata mobilității- mai puțin de 6 luni	39%	25%
Durata mobilității- 6 – 12 luni	19%	22%
Durata mobilității - mai mult de 1 an	38%	47%
Nu doresc să migrez	4%	6%

⁶⁰ În privința dimensiunii de mobilitate a romilor, din totalul celor chestionați, 75% declară că nu au fost în străinătate. Întrebați dacă intenționează să se deplaseze în altă țară în următorul an, 69% dintre romii intervievați au răspuns NU, iar doar 27% DA. "Munca este principala motivație a deplasării, ceea ce indică faptul că migrația romilor este una economică, marcată de lipsa resurselor și de efortul cautării acestora în afara granițelor. Aproape 65% dintre cei plecați au vârste cuprinse între 18 și 39 de ani; proporția celor de peste 50 de ani este redusă, iar migranții de peste 60 de ani sunt mai degrabă excepții. Trei sferturi dintre romii care au experiența deplasării în străinătate au revenit acasă după 6 luni sau mai puțin, iar majoritatea au locuit mai puțin de 3 luni în străinătate. Aceste date indică mai degrabă un comportament de mobilitate bazat pe plecări și reîntoarceri frecvente, decât pe stagii lungi de ședere în străinătate", Studiul a fost realizat pe un eșantion de 1.100 de subiecți, auto-identificați, provenind atât din comunități compacte cât și din cele disipate. Sursa: Tarnovschi, D (coord), 2011 Situația romilor în România, 2011. Între integrare socială și migrație, Fundația Soros România.

Sursa: UNDP/WB/EC Regional survey 2011 and FRA Pilot survey 2011, Romania (excel) accesat în 23 oct 2013, The country tables can be accessed at: <http://europeandcis.undp.org/data/show/D69F01FE-F203-1EE9-B45121B12A557E1B>

Prin urmare, „pericolul” unei mobilități masive de romi români a fost exagerat și cel mai adesea lipsesc datele statistice care să susțină asemenea păreri. Este mai degrabă vorba de impresii, care nu sunt scutite de povara stereotipurilor. Similar, s-a apreciat și în privința “mobilității masive a românilor după 1 ianuarie 2007”, însă statisticile din țările de primire au dovedit că fluxurile mai semnificative au fost înainte de momentul precizat.

2.4 Evoluții previzibile ale mobilității în scop de muncă după 01.01.2014 (estimări cantitative și calitative)

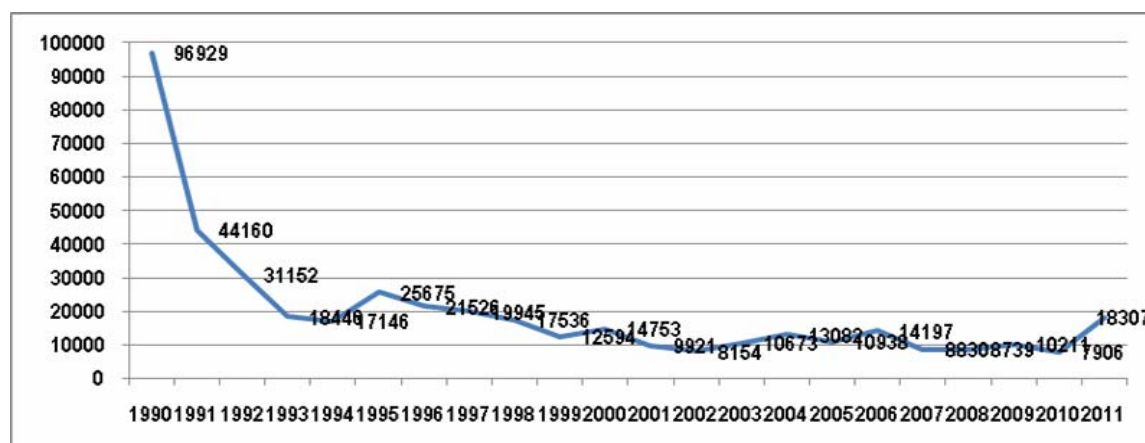
2.4.1 Cantitative, pe baza informațiilor statistice existente

În ultimii ani, mobilitatea pentru ocuparea forței de muncă a devenit cea mai importantă componentă a migrației românești. Conform mai multor studii, peste două milioane de români lucrează în străinătate, ceea ce reprezintă aproximativ o zecime din populația românească. Principalele țări europene de destinație pentru muncitorii români sunt Spania, Italia, Germania, Franța și Marea Britanie.

2.4.1.1. Estimări ale fluxurilor definitive- emigrația

Circa 2/3 din emigrația din România are motivație economică (Constantin L et al, 2004), mare parte din aceasta având ca destinație spațiul UE. După un vârf de plecări cu schimbarea reședinței în primii ani după revoluție, emigrația totală (intra și extra spațiul UE) s-a stabilizat la o medie de cca 15 mii persoane anual. Conform ultimelor date statistice disponibile, în anul 2011 au fost înregistrați 18307 emigranți⁶¹, principalele țări de destinație fiind Spania (3352), Israel (2857), Germania (2014), Italia (1906), Statele Unite ale Americii (1350), Austria (1089) și Canada (967) –INS, AS 2012, Tab 2.27. Pentru primele 15 țări de emigrație (schimbare definitivă a reședinței, respectiv număr total de persoane emigrante), diferențele de număr total sunt de la 112 în Australia la 3352 în Spania, o parte însemnată dintre aceștia fiind persoane care deja trăiau în străinătate cu reședințe temporare.

Figura 24. Evoluția emigrației naționale în perioada 1990-2011



Sursa datelor : Institutul Național de Statistică, Anuare statistice în perioada menționată

⁶¹ **Emigrantul** conform statisticilor naționale este persoana care a avut anterior reședința obișnuită pe teritoriul României și care încetează să mai aibă reședința obișnuită pe teritoriul României pentru o perioadă care este sau se așteaptă să fie de cel puțin 12 luni.

Aceste statistici nu iau în calcul însă migrația economică temporară. Stocul cumulat al pierderii definitive de populație prin emigrație, după anul 1989, reprezintă cca 336 mii persoane, deci sub 1,7% din populația României la recensământul din 2011.

Libera circulație a persoanelor în interiorul UE a crescut mobilitatea lucrătorilor iar motivația pentru schimbarea definitivă a domiciliului s-a redus simțitor, deci, putem menționa că s-a ajuns la o consolidare a migrației definitive.

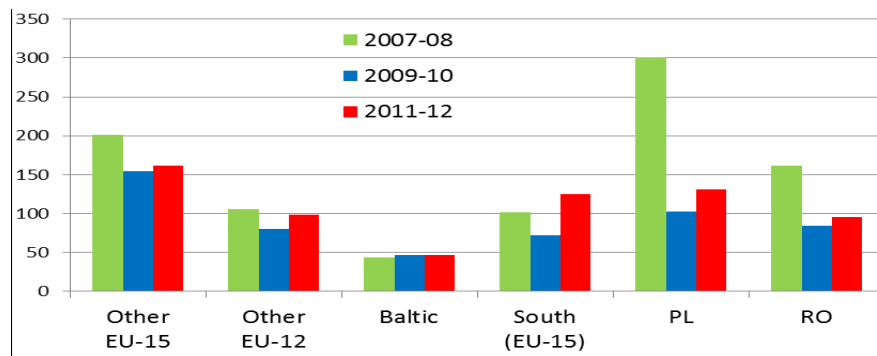
2.4.1.2. Estimări ale fluxurilor de lucrători mobili în spațiul UE

Libera circulație a persoanelor în UE, creează premisele flexibilității și eficienței piețelor muncii în beneficiul lucrătorilor, angajatorilor și statelor membre. Mobilitatea temporară a lucrătorilor români se definește printr-un stoc pe piețele externe în anul 2010, potrivit estimărilor Băncii Mondiale, de 2,769 milioane persoane, din care 2,250 milioane în spațiul UE-27 (81,25%).

Harta fluxurilor predominante de mobilitate pentru muncă pe țări de destinație și perioade se poate sintetiza astfel:

- 1990-1995: Israel, Turcia, Italia, Ungaria, Germania, în care migrația etnică este importantă
- 1996-2003: Canada și treptat Spania
- 2004-2007: Spania, Italia, Germania, Regatul Unit, Franța
- 2007-2013: pe rutele oferite de programul tranzitoriu de deschidere a granițelor pentru noile state membre și limitările bilaterale pentru România. Ultimele date disponibile arată o tendință de stabilizare a fluxurilor după 2008.

Figura nr 25. Cetățeni economic activi, mobili (pentru mai puțin de 2 ani) în spațiul UE, pe țări de origine, în mii persoane



Sursa: EC, ESSQR June 2013_10 key facts and figures_en.pdf, p 9

Analiza primelor 20 de țări de destinație în cazul mobilității românilor pentru muncă (Vasile, V., 2013), evidențiază o diferențiere a impactului pe grade de intensitate cu diferență mare între primele, cu un număr mai mare de români prezenți pe piața muncii (Ungaria, Italia, Spania, Israel) și următoarele state (Austria și Grecia). Este de menționat că această ierarhie se bazează doar pe stocul lucrătorilor prezenți pe piața muncii.

O aproximare mai apropiată de realitate a fluxurilor mobilității pentru muncă poate fi făcută cu ajutorul anchetei asupra forței de muncă, care se realizează în toate statele membre. Conform acestei anchete nivelul mobilității în anul 2011 a fost în jur de 1,75% din populația României (adică aproximativ

350000 de lucrători mobili)⁶². Dintre aceștia aproximativ 22% au avut reședința stabilită într-un alt stat pentru o perioadă de 6-12 luni și 78% pentru o perioadă de peste 12 luni. **Ancheta AMIGO nu furnizează date referitoare la țara de destinație**, în prezent asemenea informații se pot extrage, *in anumite limite*, din statistica statelor de destinație privind populația ocupată, după țara de origine. Astfel, o aproximare mai apropiată de realitate a situației mobilității pentru muncă pe țări de destinație este dată de statisticile țărilor de destinație (date de flux, intrări/ieșiri și, respectiv de stoc, persoane înregistrate pe piața muncii). Spre exemplu, în Italia și Spania au fost înregistrați în anul 2011, 90000 respectiv 61000 de români.⁶³ În Germania, țară ce a păstrat restricțiile de intrare pe piața muncii pentru români, mobilitatea s-a realizat în principal prin intermediul acordurilor bilaterale. Aproximativ 73000 de români au plecat pentru muncă în Germania în anul 2011.

Tabel 10. Importanța prezenței lucrătorilor mobili români pe piața muncii țărilor de destinație (2010)

	Plecați din România (număr persoane)	locul în ierarhia după numărul total de imigranți români	% în total migranți în țara de destinație	locul în ierarhia după ponderea imigranților or români în total imigranți din țara de destinație	% în total forța de muncă în țara de destinație	locul în ierarhie după ponderea imigranților or români în total forța de muncă în țara de destinație	Scorul cumulat al ierarhiei după cele 3 criterii	locul în ierarhie după scorul cumulat
Ungaria	189055	3	51,36	1	4,38	2	6	1
Italia	813037	1	18,22	2	3,24	4	7	2
Spania	810471	2	11,75	3	3,49	3	8	3
Israel	182099	4	6,19	4	5,73	1	9	4
Austria	56932	8	4,35	5	1,31	5	18	5
Grecia	45289	11	4,00	6	0,86	6	23	6
Canada	96209	7	1,34	13	0,51	9	29	7
Germania	134911	6	1,25	14	0,32	12	32	8
Cipru	4774	20	3,09	7	0,82	7	34	9
Belgia	21634	13	1,48	11	0,44	10	34	10
Irlanda	12682	16	1,41	12	0,60	8	36	11
Cehia	12083	17	2,67	8	0,23	14	39	12
Suedia	16184	15	1,24	15	0,32	11	41	13
Franta	54305	9	0,81	17	0,18	15	41	14
Regatul Unit	53081	10	0,76	18	0,17	17	45	15
Turcia	23232	12	1,65	10	0,09	26	48	16
SUA	171253	5	0,40	29	0,11	21	55	17
Danemarca	4186	21	0,87	16	0,14	20	57	18
Slovacia	2751	25	2,11	9	0,10	23	57	19
Elveția	7914	19	0,45	25	0,18	16	60	20

Sursa: Prelucrări pe baza Ratha and Shaw (2007) updated with additional data for 71 destination countries as described in the Migration and Remittances Factbook 2011, http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTDECPROSPECTS/0_contentMDK:22803131~pagePK:64165401~piPK:64165026~theSitePK:476883,00.html, selecție din Vasile, V., 2013, Migrația internațională a muncii și dezvoltarea economică: teorie și experiențe, Vol 5, Studii și cercetări privind impactul globalizării asupra structurii și dinamicii economiilor, în “Studii post-doctorale în economie, Disertații Post-Doctorale” Editori: Acad. Păun Ion OTIMAN, Prof.univ.dr. Cornel Ionescu, Prof.univ.dr. Emil Dinga, ISBN 978-973-27-2290-9, ISBN 978-973-27-2295-4, Editura Academiei Române, 2013, p. 1139-1203

⁶² În accepțiunea anchetei AMIGO, **emigranții** reprezintă persoanele de cetățenie română care și-au stabilit reședința obișnuită pe teritoriul altui stat pentru o anumită perioadă de timp. Perioadele de timp de stabilire a reședinței obișnuite pe teritoriul altui stat pentru care cercetarea statistică AMIGO colectează date sunt: 6-12 luni; 12 luni și peste.

⁶³ Conform International Migration Outlook, 2012, OECD.

O analiza de detaliu a stocului lucrătorilor mobili pe piața muncii în țări cu preponderență a lucrătorilor români (Vasile, V., 2013) a evidențiat următoarele aspecte:

- Românii din **Spania** reprezentau în 2012 prima naționalitate ca importanță în total imigranți în regim comunitar (903964 persoane)- datele Observatorio Permanente de la Inmigracion⁶⁴. În perioada de criză, trendul crescător a continuat, respectiv 120% în martie 2012 comparativ cu decembrie 2009, față de total migranți în Spania 110,51% și lucrători mobili din spațiul UE, 115,49%. În primul trimestru al anului 2012, numărul total de lucrători mobili a scăzut pentru prima dată din 1999 (de când există date disponibile), scăderea fiind de aproape 1%, în opinia noastră pe seama prelungirii crizei și a înrăutățirii condițiilor de pe piața muncii, în special pentru cei ce și-au pierdut locul de muncă deținut în țara de destinație. Acest comportament este similar cu cel al lucrătorilor mobili provenind de pe piețele muncii altor țări, însă ceva mai redus ca intensitate (au fost înregistrate reduceri în tr. I/2012 comparativ cu tr. IV/2011: cu 1,23% pentru cei proveniți din Polonia, cu -1,62% pentru cei proveniți din Bulgaria). La sfârșitul lunii iunie 2013, stocul total a fost de 925140 persoane, mai ridicat decât la începutul crizei, ceea ce înseamnă că se manifestă un proces de consolidare a plecărilor pe termen scurt prin prelungiri și ulterior definitivare a reședinței; prin urmare, fluxurile de plecare a românilor de pe piața Spaniei (o parte având ca destinație de întoarcere România dar mulți către alte țări UE – mobilitate circulatorie) au fost compensate și depășite de intrările de lucrători mobili români, dar fără să se știe cu precizie dacă au urmat o rută de mobilitate directă, din România sau din alte țări membre.

- Situația stocului de migranți români în **Italia** este de peste 800 mii persoane; intensitatea cea mai mare a fluxurilor de mobilitate către Italia s-a înregistrat în 2007. Deși cu o istorie a mobilității pentru muncă mult mai recentă decât a Germaniei, Italia depășește nivelul mediu al lucrătorilor străini din Germania și Franța (altă țară cu o istorie îndelungată a migrației), dar rămâne sub nivelul mediu din Spania. Fluxurile au fost inițial spre nordul Italiei și ulterior s-au distribuit în zona centru și sud, fiind concentrate în orașele mai mari sau în localitățile din vecinătatea acestora, pentru a permite navetismul pentru ocupare.

• Atractivitatea mobilității pentru muncă în Spania și Italia a lucrătorilor români este determinată de diferențialul de salarii atractiv: a) de cca 1 la 4 la nivelul salariului minim, respectiv cca 157 euro/lună salariu minim în România, față de 614 euro în Spania (tr. I 2012); b) în Italia, media câștigului lunar pentru un lucrător mobil este de 12260 euro/an, ceea ce reprezintă cca 2/3 din veniturile nativilor. Lucrătorii români câștigă în medie 9100 euro/an, mai puțin decât albanezii și marocanii (următoarele două categorii de populație străină din ierarhia celor mai numeroși imigranți) cu 11900 și, respectiv 10720 euro/an;

• Accesibilitatea pe piața muncii în domenii de activitate în care pot ușor fi integrate persoane cu studii medii și reduse, din agricultură, servicii, inclusiv în servicii casnice;

• Relativa ușurință de a învăța limba țării gazdă ;

• Existența rețelelor sociale, dezvoltate în ultimul deceniu.

Variabilitatea mobilității și lipsa migrației de revenire la nivelul și intensitatea prognozelor specialiștilor arată că mobilitatea pentru muncă se pliază pe condițiile pieței muncii locale și pe flexibilitatea de pasaj de la un loc de muncă la altul, în special în cazul ocupării unor poziții ce solicită pregătire medie sau redusă. În plus, deschiderea selectivă a piețelor condiționează fluxurile de lucrători mobili de politicile de ocupare ale statelor primitoare și mai puțin de ale celor de origine, atâta timp cât se menține atractivitatea dată de diferențialul de venit și facilitatea cunoașterii limbii țării gazdă.

⁶⁴ Se prezintă date statistice referitoare la rezidenții străini din Spania, care au un certificat de înregistrare sau a unui permis de ședere valabil, cu o data de referință de ultima zi a fiecărui trimestru. Aceasta este o operațiune statistică incluse în Planul Național de Statistică, elaborat de Observatorul Permanent din Imigrare fișierele din Registrul Central al Străinilor, care este gestionat de către Direcția Generală a Poliției, <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/Estadisticas/operaciones/con-certificado/index.html>

Mobilitatea pentru muncă presupune asumarea de lucrător a unor riscuri asociate vulnerabilităților existente pe piața muncii țării de destinație. Pentru migrația temporară, în funcție de modul în care are loc mobilitatea - existența unui permis de muncă sau a unui contract de muncă - și de vulnerabilitatea individului pe piața forței de muncă (legate de sex, vârstă și nivel de calificare), lucrătorul mobil este expus anumitor riscuri directe sau indirecte pe piața muncii din țara de destinație. Aceste riscuri determină comportamentul emigrantului în țara de destinație și dimensiunea/intensitatea fluxurilor.

Sintetizând avantajele și riscurile la care au fost expuși lucrătorii mobili prin toate mecanismele de mobilitate descrise anterior în lucrare, se observă că cei ce își caută un loc de muncă prin intermediul agenților privați au cele mai multe avantaje, precum alegerea job-ului și angajatorului, flexibilitate în negocierea duratei și a condițiilor de lucru. Totuși aceștia sunt expuși și unor riscuri precum intrarea în șomaj, deprecierea capitalului uman prin acceptarea unui loc de muncă sub nivelul de calificare sau exploatarea la locul de muncă.

Tabel 11 – Avantaje și riscuri asociate fiecărui mecanism de mobilitate pentru muncă

Mecanism facilitator al mobilității pentru muncă	Avantaje			Riscuri				
	Alegerea locului de muncă	Flexibilitate în decizia de muncă	Flexibilitate în negocierea condițiilor de muncă	Șomaj cu indemnizație	Șomaj fără indemnizație	Deprecierea capitalului	Intrarea pe piața muncii	Exploatarea la locul de muncă
Acorduri bilaterale	0	0	0	-2	0	0	0	0
EURES	+1	+1	+1	-1	0	-1	0	0
Agenți private	+2	+2	+2	-1	0	-1	0	-1
Muncitori detașați	+1	+1	+1	0	0	0	0	0
Agenți informali – cu permis de muncă	+1	+1	+1	-1	-1	-2	-1	-1
Agenți informali – fără permis de muncă	0	+1	0	0	-2	-2	-2	-2

Notă: +2: Avantaj foarte mare; +1: Avantaj mare; 0: Avantaj/risc irelevant; -1: Risc mare; -2: Risc foarte mare

Sursa datelor: ANOFM și Boboc, C., Vasile, V., Todose, D., Vulnerabilities Associated to Migration Trajectories from Romania to EU Countries, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 62, 24 October 2012, Pages 352-359, ISSN 1877-0428, <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.056>

Aceste riscuri pot fi diminuate prin intermediul contractelor de muncă în care să fie prevăzute cât mai multe din situațiile previzibile riscante. O a doua modalitate de mobilitate care prezintă foarte multe avantaje este cea prin detașare la un sediu de lucru aflat în altă țară. Această modalitate poate fi considerată ca fiind cel mai sigur mecanism de circulație temporară în scop de muncă, angajatul nefiind practic supus nici unui risc asociat deciziei de mobilitate – angajatorul rămâne același cu cel din țara de origine, schimbându-se doar locul în care de desfășoară munca, condițiile de detașare fiind specificate în detaliu în contractul de muncă. Cele două mecanisme specificate anterior, au în vedere în general persoanele cu un nivel de calificare și educație ridicat, vulnerabilitatea individului pe piața muncii fiind și ea redusă.

În continuare este realizată o sinteză a fluxurilor de mobilitate pentru muncă din România spre unele din țările europene, punându-se în evidență intensitatea medie a mobilității din perioada anterioară, vulnerabilitatea lucrătorilor mobili pe piața muncii din țările de destinație și fluxurile previzibile după anul 2014.

Tabel 12 – Fluxurile emigrației și vulnerabilitatea individuală pe principalele țări europene de destinație (fluxuri directe România – țara de destinație)

Țara de destinație	Migrația temporară						Intensitatea fluxului mobilității	Vulnerabilitatea	Intensitatea neviziabilă a
	Acorduri bilaterale	EURES	Agenți privați	Lucrători detașați	Agenți informal – cu permis de muncă	Agenți informal – fără permis de muncă			
Italia		*	**	**	***	***	***	+2	***
Spania	*	**	*	**	***	***	***	+2	***
Germania	***	*		**	**	**	**	+1	**
Franța	*		*	***	**	*	**	+1	**
Marea Britanie		*	***	*	**	*	**	+1	**
Ungaria				***	*	*	*	0	*
Danemarca		**	*	*			*	0	*
Cipru			**	*	*	*	*	0	-
Belgia			*	***	*	*	*	0	*

Note: *** Intensitate foarte mare a migrației; ** Intensitate mare a migrației; * Intensitate redusă a migrației;

Sursa datelor: pe baza datelor ANOFM și Boboc, C., Vasile, V., Todose, D., Vulnerabilities Associated to Migration Trajectories from Romania to EU Countries, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 62, 24 October 2012, Pages 352-359, ISSN 1877-0428, <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.056>

Emigranții cei mai expuși riscurilor exploatarei și muncii informale sunt cei ce folosesc rețelele informale de căutare a unui loc de muncă și sunt fără permis de muncă. Aceștia sunt în general indivizi vulnerabili și pe piața muncii internă, slab calificați, de multe ori în șomaj.

Evoluția oscilantă și extrem de sensibilă la schimbările economice ale țării gazdă este specifică în general fenomenului mobilității pentru muncă, care face deosebit de dificilă realizarea unor previziuni pe termen lung. Totuși, se poate spune că în condiții de stabilitate economică, nivelul mobilității pentru muncă nu ar depăși media anilor precedenți. Țările de destinație preponderente ar putea rămâne Spania și Italia, pe de o parte, datorită similarităților culturale și de limbă și, pe de altă parte, prezenței românilor, care ar facilita o integrare mai ușoară și benefică pe piața muncii din țara de destinație. De asemenea, Germania ar putea rămâne o țară de destinație preferată de lucrătorii mobili români, inclusiv datorită comunităților de sași existente în centrul țării.

Ca tendință pe termen mediu, după 2014, este posibilă nu atât o schimbare cantitativă a mobilității pentru muncă în principalele țări de destinație cât una structurală și calitativă semnificative. Principalii factori care vor redimensiona fluxurile și intensitatea acestora sunt :

- Factori de stimulare: mediul de afaceri selectiv și deschiderea pentru personalul calificat și înalt calificat, ofertele interesante pentru absolvenții unor profiluri de pregătire deficitare în țările cu economii mai puternice de destinație (medicina, unele din specializările de ingineri sau din construcții etc), dinamica creării de noi locuri de muncă în țările cu economii mai dezvoltate cu creștere economică (cca 70% din noile locuri de muncă se ocupă de către lucrătorii mobili, datorită riscului mai mare al sustenabilității locului de muncă); avantajele comparative temporare sau permanente oferite de o anumită țară de destinație (ex : SUA și Canada, în general; Germania și Austria pentru personalul medical etc) ;

- Factori de inerție: existența rețelelor de mobilitate temporară, prezența diasporei și activitatea intensă a acestora de a susține noii lucrători mobili; similitudine etnică ; sistemul local/național al

serviciilor de asistență socială ; admisibilitatea ocupării informale; rutele de mobilitate tradiționale pentru o gamă bine definită de profesii;

- Factori de restricționare : dinamica mediului de afaceri, presiunea exercitată de lucrătorii mobili din țări terțe spațiului UE, selectivitate puternică pe domenii, profesii și nivel de calificare ; condiționalități de cunoaștere a limbii sau recunoaștere diplome și pregătire profesională ; aversiunea exercitată de comunitate față de migranți în general sau de anumite categorii de migranți ; modelul de ocupare și vulnerabilitatea asociată ; sistemul de asigurare socială ;

*Ca tendință, cei care migrează în prezent și în viitorii ani sunt mai bine pregătiți și pentru aceștia profilul de pregătire determină cautarea unui loc de muncă mai aproape de competențele dobândite prin școală, ceea ce înseamnă că mobilitatea externă, în special a absolvenților de studii superioare (care crește ca tendință) se va dezvolta pe acele rute care oferă oportunități de ocupare adecvate, respectiv se va deschide evantaiul țărilor de destinație. Ca intensitate a fluxurilor, acestea vor fi ajustate în continuare de deschiderea și selectivitatea piețelor de primire, de această dată determinate cu preponderență de oferta de locuri de muncă. Mai mult, există opinii potrivit cărora, urmare a **liberalizării totale a circulației lucrătorilor, avantajul cost- beneficiu va « deschide » segmente noi de ocupare, în beneficiul economiei locale și mediului de afaceri** (din țara gazdă)– profitabilitatea relativ mai ridicată din forță de muncă competitivă ca performanță și relativ mai puțin costisitoare.*

O estimare credibilă a mobilității temporare pentru muncă se poate face plecând de la statistica oferită de Ancheta AMIGO, dezvoltată pe attribute calitative și țări de destinație asociată cu estimări pe baza rezultatelor unor module speciale, anuale, în trimestrul 3, care sa ne ofere informații adecvate care să permită o estimate mai fidelă a tendințelor reale. Din păcate, datorită informațiilor parțiale, nu se poate realiza o estimare adecvată. O redefinire a conținutului de informații colectate cu ajutorul Anchetei AMIGO sau dezvoltarea de module particulare ar rezolva o parte din deficitul de informații privind mobilitatea temporară pentru muncă.

Pe baza datelor disponibile am realizat o **estimare econometrică** a impactului liberalizării totale a circulației lucrătorilor români pe piața muncii europene. Modelul econometric ce va fi folosit pentru estimarea impactului liberalizării totale a circulației lucrătorilor români pe piața muncii europene este următorul:

$$m_{it} = \alpha + \beta d_{it} + \gamma Z'_{it-1} + \theta_i + \theta_t + \varepsilon_{it}$$

unde:

- m_{it} reprezintă fluxurile de emigrație dinspre România spre țara i la momentul t
- d_{it} este o variabilă dummy asociată libertății totale de circulație a Românilor pe piețele muncii europene
- matricea Z_{it-1} include alte variabile corelate cu migrația printre care:
 - stocul de emigranți români din țara i la momentul $t-1$ ca variabilă ce exprimă rețeaua socială existentă;
 - produsul intern brut pe cap de locuitor din țara i la momentul $t-1$ ca variabilă ce exprimă nivelul economic al țării gazdă, deci atractivitatea economică a acesteia;
 - șomajul din țara i la momentul $t-1$ ca variabilă ce exprimă vulnerabilitatea pieței muncii din țara gazdă;
 - veniturile anuale nete ale unei persoane din țara i la momentul $t-1$ ca variabilă ce exprimă beneficiul individual previzibil al emigrantului.

Deoarece efectul modificărilor variabilelor explicative se resimte asupra fenomenului migrator cu o anumită întârziere, toate variabilele explicative incluse în matricea Z au fost luate în considerare cu o deplasare de un an. De asemenea, pentru reducerea variabilității variabilelor analizate și obținerea unor estimatori mai buni, toate variabilele au fost introduse în model logaritmice.

Modelul anterior este considerat a fi un model de regresie pentru date de tip panel cu efecte fixe ale țărilor. Astfel parametrul β va reprezenta corelația între fluxurile de emigrație dinspre România spre alte țări europene și liberalizării circulației românilor pe piețele muncii țărilor de destinație.

Datele referitoare la migrație, stocurile și fluxurile, au fost preluate din baza de date International Migration database, de pe site-ul OECD. Datele macroeconomice, GDP per capita, șomaj, venituri au fost preluate din baza de date World Bank. Tabelul 13 cuprinde rezultatele estimărilor modelului de regresie prin metoda celor mai mici pătrate.

Pentru comparație, au fost estimate trei modele:

a) Primul model previzionează fluxul migratoriu fără a introduce variabila dummy asociată liberalizării totale de circulație a Românilor pe piețele muncii țărilor de destinație. În acest model sunt introduse ca variabile covariate variabilei fluxul de emigranți: stocul de emigranți, PIB pe locuitor și șomajul din țările de destinație cu un an anterior momentului în care se înregistrează fluxul emigranților.

b) Al doilea model previzionează **fluxul migratoriu introducând comparativ cu modelul anterior variabila dummy asociată liberalizării totale de circulație a Românilor pe piețele muncii țărilor de destinație**. De asemenea mai este introdusă ca variabilă covariată fluxului de emigranți și variabila veniturile anule nete ale unei persoane din țara de destinație.

c) Al treilea model previzionează fluxul migratoriu introducând comparativ cu primul model doar variabila dummy asociată liberalizării totale de circulație a românilor pe piețele muncii țărilor de destinație.

Modelele estimate pot fi toate validate. R^2 pentru toate cele trei modele este de peste 95%, astfel că le putem considera foarte bune pentru a fi utilizate în predicția nivelului emigrației. Efectele țărilor de destinație în cazul modelelor 2 și 3 sunt în marea lor majoritate semnificative.

Tabel 13. Rezultatele estimărilor modelului folosind metoda celor mai mici pătrate pentru date de tip panel

Variabila	Model 1		Model 2		Model 3	
	Estimator	Eroare standard	Estimator	Eroare standard	Estimator	Eroare standard
Dummy libera circulație	-	-	0,2820*	0,1796	0,2253 ^{NS}	0,1759
Ln(stoc de emigranți)	0.7689***	0.1686	0,5935***	0,1813	0,7341***	0,1703
Ln(GDP)	0.9253***	0.2572	1,5211***	0,4321	0,8428***	0,2644
Ln(Somaj)	-0.5046**	0.2137	-0,7348***	0,2257	-0,5623***	0,2178
Ln(Venituri)	-	-	-0,0703 ^{NS}	0,8393	-	-
Constantă	-9.7597***	2.3888	-3,4559 ^{NS}	6,2793	-8,6401***	2,5372
Efect fix Austria	-0.24077 ^{NS}	0.3453	-0,3279 ^{NS}	0,3398	-0,2724 ^{NS}	0,3451
Efect fix Belgia	0.214666 ^{NS}	0.3932	0,1747 ^{NS}	0,4048	0,1716 ^{NS}	0,3935
Efect fix Danemarca	-0.84583 ^{NS}	0.6033	-1,6215**	0,6595	-1,0171*	0,6162
Efect fix Finlanda	-1.15776 ^{NS}	0.7507	-1,9981**	0,8123	-1,4002*	0,7721
Efect fix Franța	-1.05999***	0.3884	-0,9892***	0,3820	-1,0501***	0,3874
Efect fix Germania	0.686029 ^{NS}	0.4437	-	-	0,7578*	0,4459

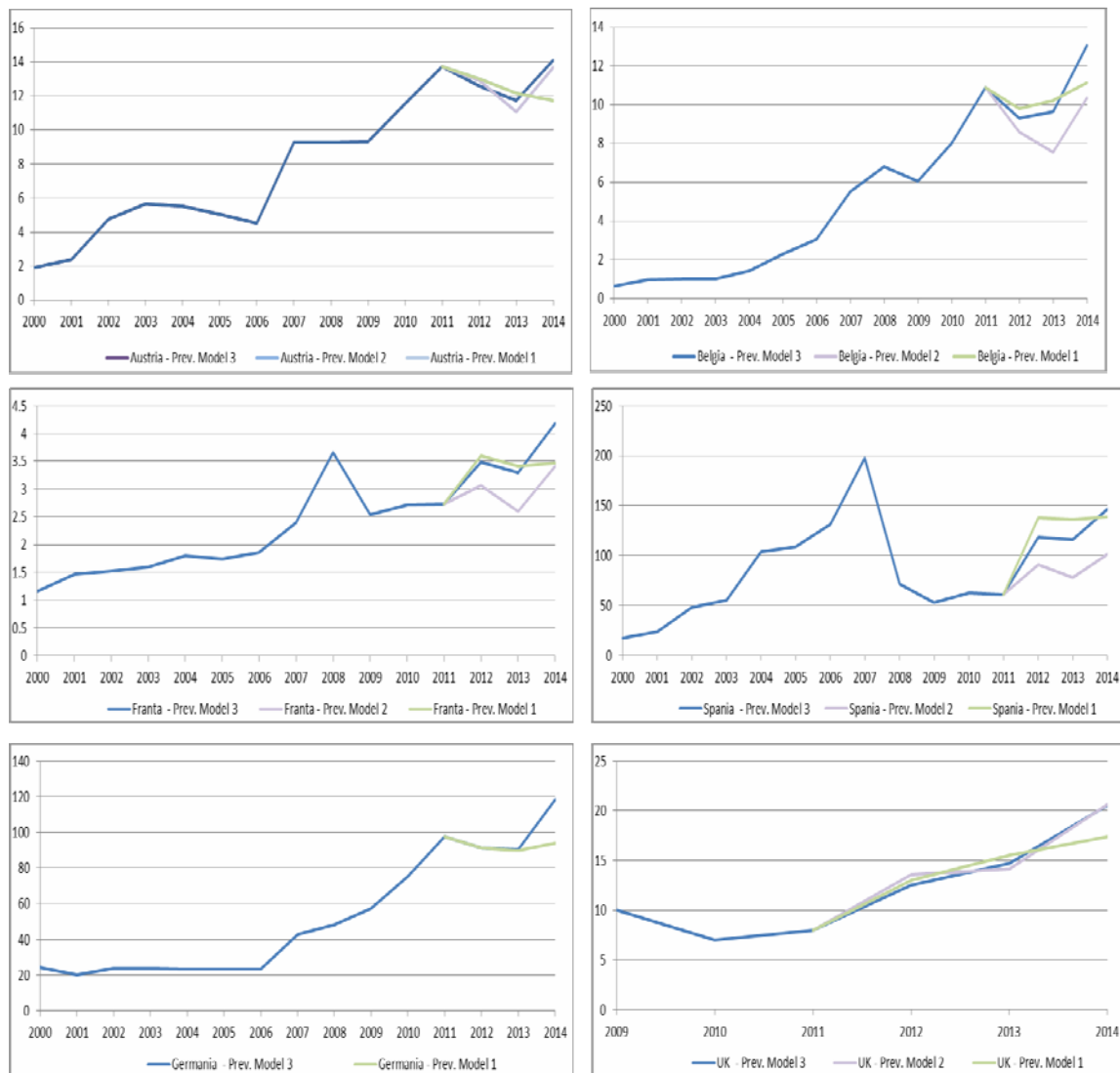
Efect fix Ungaria	0.391712 ^{NS}	0.5924	-0,2973 ^{NS}	1,0355	0,2581 ^{NS}	0,5998
Efect fix Islanda	-1.71966 ^{NS}	1.0467	-3,0255 ^{***}	1,1437	-1,9552 ^{**}	1,0597
Efect fix Israel	-4.89244 ^{***}	0.4048	-	-	-4,9044 ^{***}	0,4037
Efect fix Italia	0.493406 ^{NS}	0.6416	0,4863 ^{NS}	0,6813	0,3599 ^{NS}	0,6481
Efect fix Luxemburg	-2.09276 ^{***}	0.8810	-3,2389 ^{***}	0,9642	-2,2328 ^{***}	0,8852
Efect fix Olanda	-0.73849 [*]	0.4668	-1,2640 ^{***}	0,4952	-0,8457 [*]	0,4729
Efect fix Norvegia	-1.18833 [*]	0.7005	-1,9773 ^{***}	0,7527	-1,2951 ^{**}	0,7034
Efect fix Spania	1.465533 ^{***}	0.5100	1,5773 ^{***}	0,5761	1,4595 ^{***}	0,5085
Efect fix Suedia	-1.31038 ^{***}	0.4063	-1,7001 ^{***}	0,4297	01,4685 ^{***}	0,4235
Efect fix Marea Britanie	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
R ²	0,9646		0,9619		0,9651	
Număr secțiuni transversale (țări)	16		14		16	
Număr secțiuni longitudinale (ani)	10		10		10	

Notă: Pentru estimarea modelelor a fost folosit SAS Enterprise

Analizând aceste rezultate putem afirma că în cazul în care toate variabilele covariate cu fluxul migrației rămân constante (stocul migranților, GDP per capita, șomajul și veniturile), în momentul liberalizării circulației românilor pe piețele muncii țărilor de destinație, fluxul mobilității lucrătorilor români în aceste țări va crește cu 32,6% conform modelului 2 și cu 25,3% conform modelului 3. **Este de precizat că, deși ca dinamică creșterile par însemnate, în număr absolut, respectiv persoane care se vor deplasa în străinătate la muncă, aceste efective sunt relativ modeste** (vezi datele din figura 26, în care valorile sunt exprimate în mii persoane pentru fiecare țară de destinație în parte), **comparativ cu stocul total al românilor la muncă în străinătate** sau cu estimările, mai degrabă alarmante apărute în mass-media și care vizează totalitatea persoanelor care circulă și nu cele care se înregistrează pe piața muncii țărilor de destinație, deci mobilitatea lucrătorilor români. Aceste previziuni pesimiste nu țin cont de evoluția economiilor țărilor de destinație, de modelul lor de deschidere al pieței muncii, de comportamentul angajatorilor pe aceste piețe și nici de proporția lucrătorilor români aflați pe aceste piețe, comparativ cu a celor din alte țări de origine. *In plus, nu se pot estima, din lipsa de date statistice, nici deplasările de stoc de lucrători mobili români între țările UE (dintr-o țară de destinație în alta) și nici magnitudinea ocupării informale (existând comportamente diferite ale angajatorilor autohtoni, pe piețele de destinație).*

Luând în considerare previziunile din European Economic Forecast din toamna anului 2013⁶⁵, au fost realizate previziuni pentru principalele țări de destinație ce își liberalizează circulația pe piața muncii pentru români. Creșteri mai importante se remarcă în cazul Spaniei și Germaniei prin utilizarea modelelor 2 și 3.

⁶⁵ European Economic Forecast – Autumn 2013,
http://ec.europa.eu/economy_finance/eu/forecasts/2013_autumn_forecast_en.htm

Figura 26 – Evoluția fluxurilor migratorii în perioada 2000-2014 (în mii persoane)

Sursa : rezultatele estimarilor autorilor

După anul 2014, căderea barierelor de intrare pentru ultimele țări va determina o schimbare a fluxurilor, așa cum s-a produs la momentul ianuarie 2007, însă numărul, destinațiile și intensitatea acestor fluxuri în următorii ani va fi diferită. De asemenea **motivația mobilității și modelul de mobilitate se va schimba, mai ales prin libertatea de asociere a unor caracteristici multiple ce guvernează mobilitatea lucrătorilor din UE: deschiderea piețelor muncii locale, profilul profesional individual, nivelul de calificare, vârsta, experiența mobilității, locul de pornire în mobilitate (țara de origine sau o țară de adopție temporară).** Se vor menține ca factori de stimulare ai mobilității pentru muncă: diferențialul de venit dintre țara gazdă și locația de pornire a mobilității, dobândirea cetățeniei române (în cazul cetățenilor din Republica Moldova), lipsa perspectivelor de ocupare a tinerilor absolvenți, mediul de afaceri slab performant sau nestimulativ pentru activități de antreprenariat individual, statutul social în țara de origine sau de adopție temporară. *Lucrătorii mobili cu experiență în spațiul UE preferă mai degrabă un loc de muncă în altă țară UE decât să revină în țara de origine datorită menținerii diferențelor de avantaje economice directe (salarii și loc de muncă adecvat), iar cei fără experiență devin mai reticenți în a-și materializa intenția de plecare, preferând un suport social informal bine definit. Prin urmare, estimările bazate pe trend trebuie asociate cu analize calitative. Mai mult, în estimarea potențialului de mobilitate pentru muncă după 2014 trebuie să se facă diferențiere între înclinația*

pentru mobilitate (mai ușor exprimată dar motivată social printr-o argumentare multiplă și solidă) și materializarea intenției într-un interval scurt de timp (asociată cu acțiuni clare în acest sens-demersuri de recunoaștere a diplomelor, solicitarea unor documente ca în cazul medicilor, de exemplu), care este mult mai redusă ca dimensiuni.

2.4.1.3. Estimarea remitențelor

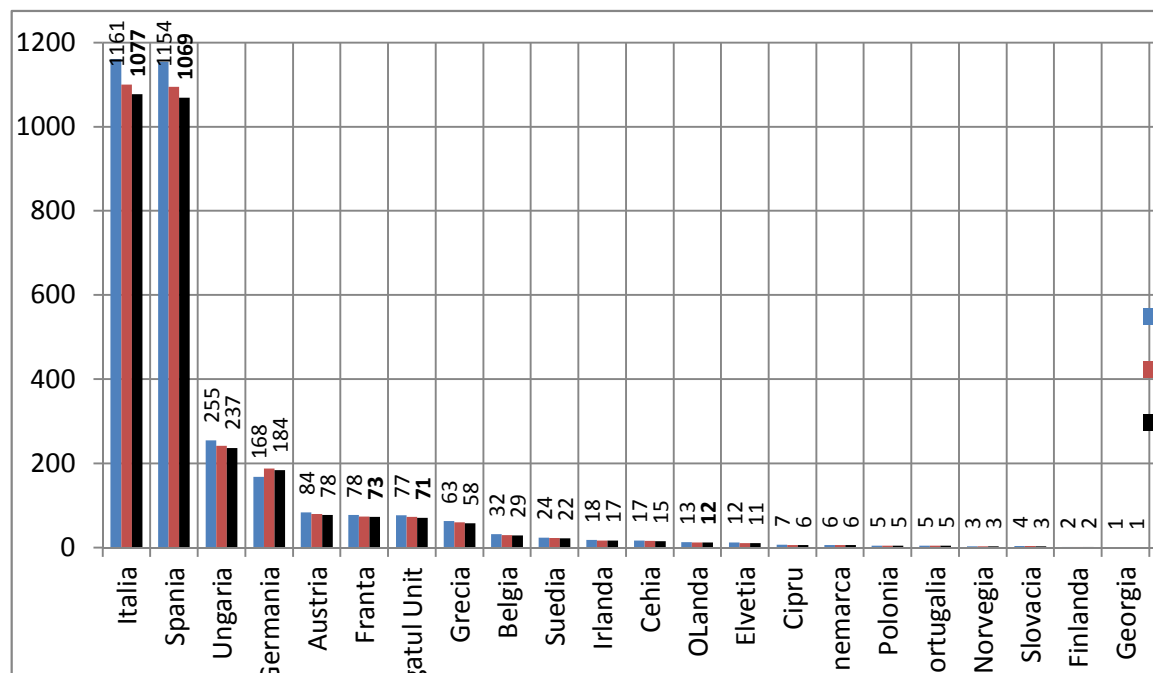
Analiza comparativă a perioadei medii de ședere a lucrătorilor mobili/imigranților în țara de destinație ne evidențiază faptul că **avantajele economice potențiale favorabile din mobilitate în țara de origine se reduc substanțial pe măsura prelungirii șederii iar avantajele la nivel național sunt puternic limitate sau devin adverse. Pentru țara de destinație efectele imediate pozitive, de atenuare a deficitelor de ocupare și avantajele de profitabilitate (din costuri mai reduse cu forța de muncă) se accentuează pe măsura prelungirii șederii pe seama creșterii productivității individuale a muncii și prin consumul suplimentar de bunuri și servicii, inclusiv de folosință îndelungată– prin prelungirea șederii în reședința curentă. Deci se stimulează consumul local, la care se adaugă contribuțiile la veniturile bugetelor locale/naționale din impozite și taxe pe salarii, venituri, pe afacere (pentru micii întreprinzători) sau din taxe locale. Prin urmare, accesul este permisiv dacă există cerere pentru muncă care se poate acoperi pe seama lucrătorilor UE mobili, iar ocuparea acestora înseamnă beneficiu net local și nu accesare de fonduri de asistență socială.**

Munca în străinătate aduce avantaje financiare deoarece este însoțită de remitențe. Însă, cu cât se prelungește perioada mobilității, cu atât există pericolul de permanetizare a șederii rezultând pierderi nete pentru țara de origine precum: pierderi de capital uman, de strămutare a gospodăriei, de sistare sau reducere drastică a fluxurilor de remitențe, eliminarea posibilității de revenire și reocupare, reducerea consumului local, etc., dar **cu avantaje durabile pentru piața muncii și mediul de afaceri din țara gazdă.** Dacă, totuși, revenirea se produce, dar nu este însoțită de reocupare sau antreprenoriat, ci doar de consum (din economisire) și, eventual de asistență socială (pensii portabile ori pensia minimă), atunci, pe termen mediu, veniturile se aplatizează sau se reduc și nu mai stimulează creșterea. În unele cazuri poate să apară din nou riscul sărăciei și, asociat, dependența de serviciile de asistență socială.

Pe țări, fluxul de remitențe către România provine în proporție de cca 81% din spațiul UE, din care este semnificativ doar în 4 cazuri (Italia, Spania, Ungaria și Germania). Primele două țări de destinație a lucrătorilor mobili români în spațiul UE dau aproape 59% din totalul remitențelor sosite pe canalele oficiale în România (în intervalul 2010-2012), în proporție constantă față de totalul sumelor (3952 mil euro în 2010 și 3669 în 2012, estimări WB)⁶⁶. După cum se observă din graficul următor, remitențele trimise de lucrătorii români devin nesemnificative pentru țările cu economii mai puternice cu forță de muncă ocupată prin mecanisme puternic selective, deci atractivitatea acestor piețe ale muncii este determinată de politicile de ocupare și nu de cele sociale.

⁶⁶ WB, Bilateral remittance estimates using migrant stocks, destination country incomes, and source country incomes, <http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTDECPROSPECTS/0,,contentMDK:22803131~pagePK:64165401~piPK:64165026~theSitePK:476883,00.html>

Figura 27. Remitențe intrate în România în perioada crizei (estimări Banca Mondială, pe baza stocului de lucrători mobili în spațiul UE)



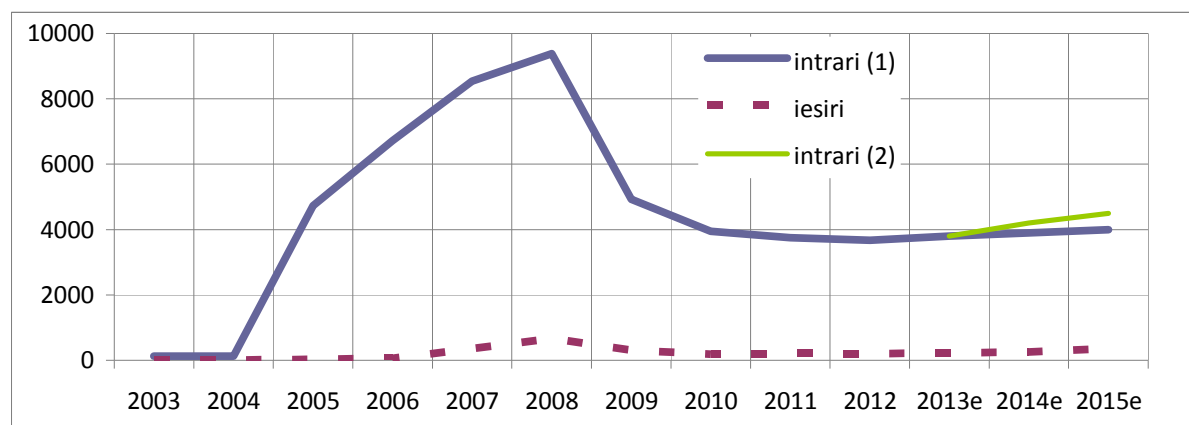
Sursa: WB, Bilateral remittance estimates using migrant stocks, destination country incomes, and source country incomes,

<http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTDECPROSPECTS/0,,contentMDK:22803131~pagePK:64165401~piPK:64165026~theSitePK:476883,00.html>

Estimările pentru 2015 arată că România rămâne a 4-a țară primitoare de remitențe în zona Europa de Est și Asia Centrală, cu o medie a valorii de 4 miliarde anual (după Ucraina, Rusia și Tajikistan). Ca pondere în PIB, în zonă, proporția cea mai mare este deținută în continuare de Moldova cu un procent de 23%. Reducerea puternică a valorii remitențelor în perioada crizei la cca jumătate, în 2009 față de 2008, s-a temperat în anii următori 2010-2012.

Estimările pornesc de la stocurile potențiale de lucrători români pe piața muncii UE, durata medie a mobilității temporare și veniturile potențiale destinate remiterilor în țara de origine. Fluctuația în jurul a 4000 mil \$ SUA reprezintă o abordare echilibrată (intrări 1), deoarece se au în vedere și schimbările calitative în profilul lucrătorului mobil român. O abordare optimistă ar fi în jurul a 4500 mil \$ SUA, pe seama plecării tinerilor cu o calificare relativ mai ridicată, însă în cazul acestora, remitențele ca proporție sunt mai reduse, dependența de familia din țară fiind relativ mai redusă.

Figura 28. Fluxul de remitențe pentru România în perioada 2003-2015 (mil. \$ SUA)



Sursa: <http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1199807908806/Romania.pdf> și <http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTDECPROSPECTS/0,,contentMDK:22803131~pagePK:64165401~piPK:64165026~theSitePK:476883,00.html> ; 2013-2015 estimările autorilor

Este de menționat ca tinerii, fără familie și cu perspectivă de carieră pe piața muncii UE trimit de regulă mai puțini bani spre gospodăria părinților din țară, iar pe termen mediu și lung au o mai mare înclinație pentru a definitiva mobilitatea prin întemeierea unei familii și schimbarea rezidenței. Vectorul determinant al volumului remitențelor va rămâne numărul lucrătorilor mobili cu studii medii și vârstă până în 40 de ani, cu familie dependentă în țară (soț/soție și copii), preponderent din mediul rural.

2.4.2 Calitative: aprecieri legate de comportament, mediul social, model social și cultural

Globalizarea determină, o fluiditate sporită a deplasărilor teritoriale, noi comportamente migratorii bazate pe mobilitate temporară sporită pentru studii și/sau muncă, imprimă o dinamică fără precedent a schimbărilor, transferurilor bănești și de competență, a convergenței dezvoltării umane, cu condiția ca beneficiile acestor procese, la rândul lor, să se “globalizeze” pentru toți actorii implicați. Creșterea proporției persoanelor ce traversează granițele/frontierele naționale se numără între cei mai semnificativi indicatori de măsurare a proceselor de globalizare (IOM, *World migration 2003*). Pe de o parte, are loc un transfer intercultural și comportamental, o apropiere a idealurilor de muncă și viață, o creștere a mobilității și adaptabilității, a flexibilității în luarea autonomă a unor decizii, în promovarea unor noi tipuri de acțiuni, imprimarea unor noi atitudini și comportamente. Pe de altă parte, fluxurile migratorii dezvoltă comportamente divergente între actorii implicați, impun schimbări în politicile economice și sociale promovate atât de zonele de primire, cât și de cele de plecare (Zaman, Vasile, 2005)⁶⁷. Mobilitatea forței de muncă contribuie la răspândirea cunoștințelor și a tehnologiei moderne, la crearea unei gândiri europene și la reducerea dezechilibrelor de pe piața unică europeană a forței de muncă, dar poate adânci dezechilibre locale și poate croniciza probleme economice și/sau sociale (precum mobilitatea personalului sanitar și cu deosebire a medicilor, pentru România). În țara de origine, migrația forței de muncă poate conduce la atenuarea dezechilibrelor de pe piața forței de muncă prin reducerea șomajului și creșterea salariilor, dar pot totodată să accentueze dezechilibre, direct, sau prin efecte de antrenare (lipsa contribuțiilor la bugetul de stat, plecări ale persoanelor deja ocupate, cu dezechilibrarea și crearea/adâncirea deficitelor structurale). De asemenea, apar și noi factori de creștere precum: transferul veniturilor lucrătorilor mobili, îmbunătățirea nivelului de pregătire și cunoștințe ale celor care se întorc și un nou model de comportament la locul de muncă. În țara de destinație, imigrația contribuie la creșterea rezervelor de resurse umane ce conduce la majorarea capitalului și încetinirea creșterii salariilor.

⁶⁷ V Vasile, Gh Zaman (coord) Migrația forței de muncă și dezvoltarea durabilă a României. Abordări teoretico-metodologice. Sisteme de indicatori și modele de analiză, Ed Expert, Bucuresti, 2005, pp. 8-9.

Prin efectele de impact, de antrenare în ce privește capitalul uman, mobilitatea pentru muncă condiționează și totodată stimulează dezvoltarea economică locală, efectele se percep în primul rând la nivel local. **Mobilitatea persoanelor afectează zonele și comunitățile de plecare, respectiv de sosire pe multiple paliere – economic, social, ecologic, cultural, politic – și induce efecte pe termenele scurt mediu și lung.** Prin urmare, în prezent, dar mai ales în viitor, durabilitatea dezvoltării locale depinde în proporție însemnată de fluxurile de forță de muncă și de dislocările de populație/gospodării, chiar dacă acestea se realizează pe perioade limitate de timp. Mobilitatea pentru muncă influențează modelul social național și european, modelează relațiile și schimburile de bunuri și persoane, redefineste prioritățile economice, sociale și culturale locale, dezvoltă o altă accepțiune a cetățeniei active.

Mobilitatea pentru muncă este duală nu doar prin modelele de ocupare în țara de destinație (segmentarea pieței muncii, de exemplu) **dar și prin efectele sale**, care pot fi apreciate pozitiv sau negativ în același timp, pentru actori diferiți sau pe perioade diferite de tip. Fără a crea o imagine comprehensivă, vom prezenta aspectele cele mai relevante, în opinia noastră, din perspectiva înțelegerii fluxurilor și estimării riscurilor unei circulații libere, totale în spațiul UE, a lucrătorilor mobili români și a efectelor multiple pe care le generează.

Migrația, prin efectele sale, contribuie la (Vasile, V, 2013):

a) **bunăstarea materială și spirituală** a indivizilor, care include preocupări pentru îmbunătățirea stării de sănătate, a educației, a bunăstării sociale, a valorilor culturale; în acest context comportamentul de acceptare sau, dimpotrivă, cel de respingere a populațiilor de migranți de către autohtoni generează ajustări ale bunăstării în toate formele sale, mai accentuate pentru migranți. Dintotdeauna mobilitatea pentru muncă s-a bazat pe existența și menținerea diferențelor comparative, în primul rând cele de venit din muncă. Din punctul de vedere al angajatului, principalul avantaj al liberei circulații a forței de muncă în interiorul UE, este capacitatea de a găsi un loc de muncă conform aptitudinilor și calificărilor personale, cu un salariu mai mare decât în țara de origine. Cu toate acestea, de multe ori decizia de mobilitate pentru muncă contribuie la o încetinire a dezvoltării profesionale pe termen lung, în special atunci când ocuparea se face pe o poziție cu calificare inferioară. Cu toate că oficial toate țările europene combat discriminarea și mobilitatea ilegală pentru muncă, ea există, datorită avantajelor obținute de angajatorii de forță de muncă ieftină: plata unor salarii mai mici, angajarea fără contracte de muncă și neachitarea impozitelor salariale, condiții de lucru mai precare și lipsa altor avantaje legate de locul de muncă, lipsa drepturilor de securitate socială, lipsa asistenței și dialogului social, etc.;

b) **echitatea intragenerațională**, care înseamnă distribuția echitabilă a costurilor și beneficiilor activităților economice, sociale și de mediu, induse de migrația economică; mobilitatea părinților afectează copiii, circulația împreună cu părinții determină adaptare în noua comunitate și integrare ca generația a doua de migranți, cu provocări legate de învățarea limbii țării gazdă, integrarea în sistemul de educație, adaptarea la modelul cultural, dezvoltarea de comportamente sociale specifice/locale etc.;

c) **echitatea intergenerațională**, care presupune ca succesiunea de generații să beneficieze de susțineri ale capitalului natural și antropic, cel puțin la același nivel de siguranță și disponibilitate; formarea comunităților de migranți trebuie să susțină acceptarea, integrarea și în final naturalizarea acestora și nu enclavizarea lor și marginalizarea la periferia orașelor, cu asocierea de probleme de integrare socială și culturală, cu transmitere a efectelor peste generații;

d) **protecția biodiversității** și menținerea echilibrelor ecosistemelor; apariția unor comunități semnificative de populație migrantă este asociată cu dezvoltarea de activități tradiționale și schimbarea ecosistemului local prin dezvoltarea biodiversității: - cultivarea de legume și fructe din țara de origine, cu încercarea de naturalizare și/sau hibridare, cu efecte asupra culturilor autohtone – directe sau indirecte prin paraziți, daunatori specifici sau prin afectarea solului cultivat cu plante importate din alte regiuni. În acest sens este de remarcat efectul de antrenare a comunității omogene de migranți asupra dezvoltării antreprenoriatului de mici dimensiuni dar promovat de migranți pentru migranți- creare de produse/servicii specifice;

e) **creșterea competitivității pe piața muncii locale:** deși s-au dezvoltat modele de ocupare prin complementaritate, mobilitatea permanentă a lucrătorilor, fie aceștia lucrători UE sau imigranți din afara spațiului UE, dezvoltă competiție pe segmentele specifice de ocupare, iar naturalizarea reduce „barierele

indirecte” și sporește competitivitatea și pe alte segmente de piață. În toate cazurile, avantajul este de partea angajatorilor prin productivitate și profit.

f) **managementul riscului și incertitudinilor** legate de evoluțiile economice, sociale și ecologice; precaritatea ocupării populației migrante este mai accentuată în perioade de conjuncturalitate economică, financiară, socială și de aceea asumarea riscului este mult mai mare; un exemplu l-a reprezentat tendința de a rămâne pe piața muncii în țara de destinație chiar și după concediere sau finalizarea contractului, în încercarea de reocupare, așa cum s-a întâmplat în Spania în timpul crizei, ceea ce a infirmat prognozele de volum ale migrației de revenire;

g) amplificarea **dimensiunii globale** a interdependențelor economice, sociale, culturale, tehnologice și de mediu, în condițiile creșterii schimburilor internaționale de bunuri și servicii, ale creșterii fluxurilor interțări și interregionale de informații, cunoștințe și persoane. Mobilitatea lucrătorilor crează și susține rețelele, ca bază a sustenabilității fluxurilor de persoane și de remitențe. În plus, globalizarea facilitează migrația circulatorie, în țări terțe mobilității inițiale, fiind reintroduse nu doar rute noi de mobilitate dar și o distribuție spațială a membrilor comunității migrante și a gospodăriilor multigeneraționale sau a familiilor largi.

Dacă mobilitatea temporară se prelungește pe termen mai îndelungat (câțiva ani) se produce și fenomenul integrării treptate în comunitatea de adopție a lucrătorului mobil și cu deosebire a familiei acestuia (copii merg la școală, după finalizarea școlii se angajează la rândul lor, familia participă la viața comunității etc). Se atenuează treptat efectele invazive ale prezenței populației temporar mobile în comunitate, dar, în același timp, se potențează rezultatele benefice în plan economic și externalitățile sociale, culturale, ecologice și politice. *Presiunile sociale sunt generate de imigrația ilegală și comportamentele sociale asociate unor categorii de populație în permanentă mișcare, piața muncii fiind afectată în măsura în care angajatorii practică ocupare ilegală și admit asemenea categorii de lucrători.*

Pentru țara de origine cel mai important efect negativ îl reprezintă pierderea unei proporții semnificative de forță de muncă calificată. Pe de o parte, țara de origine nu mai poate beneficia de investiția sa în resurse umane prin valorificarea competențelor la locul de muncă și pe de altă parte, emigrația specialiștilor poate duce la reducerea dezvoltării tehnologice, a creșterii economice, salariilor și ocupării forței de muncă în anumite sectoare de activitate. Scade competitivitatea prin plecarea specialiștilor, iar menținerea legăturii cu locul de muncă de plecare (prin proiecte/colaborări etc) nu compensează deficitul creat, ci îl menține. Acest deficit nu se poate elimina nici prin lucrători imigranți (din afara spațiului UE), aceștia vin cu calificări mai reduse sau sunt doar în tranzit spre țările UE cu economii mai puternice.

Politica de ocupare modelează mobilitatea pentru muncă dar aceasta la rândul său redefineste formele și flexibilitatea ocupării. Precarizarea și riscul, asociate cu volatilitatea la socuri asimetrice inovează paleta și structura ocupării, redimensionează rolul generațiilor și promovează modele noi de transferuri intergeneraționale. Din perspectiva gestionării fluxurilor de mobilitate pentru muncă, se detașează o serie de provocări:

a) se accentuează unele aspecte precum: schimbarea repetată a locului de muncă în asociere cu reședința; menținerea informală a discriminărilor pe piața muncii (condiții de ocupare, venituri etc); menținerea avantajelor de costuri pentru angajatori; presiuni între formal și informal, tensiuni sociale, inclusiv tendința de respingere societală a enclavizării comunităților de imigranți; dezvoltarea și consolidarea rețelilor; dezechilibrele și deficitul de formare profesională ca nivel și profil de competențe și abilități de pe piața țării de origine;

b) Apar comportamente noi care rescriu modelul de ocupare: colaborarea între zone geo-economice cu nivel diferit de dezvoltare (rolul diasporii crește), unii specialiști deschid o altă perspectivă a dezvoltării care se bazează pe principiul participativ, ca substitut al celui de coeziune socială și teritorială (Torreblanca, J.I., 2013). Migrația alimentează diaspora și diaspora stimulează migrația (Collier, P., 2013); se schimbă raportul mobilității din perspectiva nivelului de pregătire profesională în favoarea celor înalt calificați și în domenii de specializare ce dezvoltă nișe de competitivitate, bazate pe inovație tehnologică și non-tehnologică;

c) Se dezvoltă noi mecanisme de echilibru local: apar piețe specifice de bunuri și servicii susținute de migranții antreprenori ce promovează produse și servicii din țara de origine; incluziune socială prin susținerea migranților de generația a doua; o schimbare de percepție și de mecanisme de răspuns la crize

(Letta , E., 2013), respectiv măsuri adecvate pentru o mai bună reziliență la șocurile asimetrice; model managerial pentru gestionarea mobilității temporare; ocupare eficientă, de calitate, cu protecție socială adecvată;

Prin urmare, mobilitatea pentru muncă este un răspuns la ineficiența politicilor demografice și educaționale în raport cu cererea mediului de afaceri, chiar și în condițiile menținerii discriminării și a dezavantajelor în ocupare față de populația autohtonă, deoarece avantajele relative față de condițiile pieței muncii din țara de origine rămân întotdeauna accentuate pozitive.

Migrația personalului calificat rămâne o oportunitate pentru zonele de destinație și o pierdere netă pentru țările de origine. Impactul direct al unui brain drain de anvergură va diminua creșterea economică în țările de origine (Lowell, 2001); Carrington și Detragiache, 1998). Întotdeauna talentele intelectuale au migrat către centrele cultural-științifice și de producție care le-au oferit nu doar un venit mai ridicat, dar și oportunități sporite în carieră, posibilități de a-și verifica practic propriile teorii și ipoteze, de a-și manifesta mai puternic spiritul creativ. Întoarcerea acestora antrenează importul de competențe și deprinderi de muncă performante, însă potențialul de muncă se recuperează doar parțial. Transferurile bănești nu compensează pierderile și redistribuie fluxurile de investiții spre obiective individuale, nu locale sau societale. Importanța acestora scade invers proporțional cu durata migrației, nivelul de calificare, vârsta și cu mobilitatea asociativă (lucrătorul migrant cu familia).

Pentru țările de destinație, migrația de personal calificat are efecte benefice nete și consistente asupra dezvoltării locale durabile a acestora, din cel puțin trei considerente:

- a) persoanele superior calificate, de regulă, lucrează în sectorul bunurilor exportabile⁶⁸, mai competitiv decât sectorul bunurilor și serviciilor neexportabile, având o productivitate superioară a muncii și capitalului;
- b) în general, salariile plătite imigranților înalt calificați sunt mai reduse decât cele plătite lucrătorilor autohtoni, la același nivel de performanță;
- c) dorința de reușită în carieră, inovativitate și creativitate este mai mare la imigranți față de rezidenții naționali;
- d) personalul calificat, de regulă nu accesează fondurile de asistență socială ci, dimpotrivă, contribuie la reducerea presiunii fiscale a locuitorilor autohtoni și la creșterea bugetului local.

⁶⁸ Bunurile și serviciile exportabile (tradable goods and services) sunt acele bunuri și servicii care au potențial de export sau import. Posibilitatea acestora de a fi comercializate în străinătate ridică întotdeauna problema comparării între prețurile lor, în diferite țări, verificându-se inexistența barierelor substituției unui bun cu altul. Dimpotrivă, bunurile neexportabile (non-tradable) nu se comercializează în străinătate fie datorită naturii lor sau a costurilor de transport și tarifelor ridicate, fie altor restricții. Bunurile neexportabile sunt în sectorul construcției de locuințe, generarea de electricitate, transport, servicii educaționale, de asigurări, proprietăți și brokeraj comercial, administrație publică, securitate și apărare.

CAPITOLUL III

Efectele liberalizării circulației persoanelor în scop de muncă. Analiza comparativă țara de destinație-țara de origine: determinări cantitative în cazul lucrătorilor români; externalități pozitive și negative

3.1 Delocalizarea activității vs. mobilitatea forței de muncă

Pentru România, circulația persoanelor și a forței de muncă prezintă o importanță deosebită. Pierderea de capital uman, chiar și temporară, duce la reducerea potențialului productiv național și la **realocarea capitalului uman** de înaltă competență, de excelență chiar, în favoarea acelor țări, regiuni etc. care oferă cele mai avantajoase condiții (economice, tehnologice, educativ-formative etc.) de realizare a acestuia.

Prin migrație economică asistăm la export de capital uman a cărei valoare nu se recuperează decât, eventual parțial, financiar, prin remitențele sosite în familie. Exportul unui bun presupune recuperarea cel puțin a costurilor de fabricație, însă prin migrație (indiferent dacă este emigrație sau migrație economică, temporară), costul educației nu se recuperează. Pe de altă parte, un bun exportat dezvoltă o relație comercială bazată pe consum, respectiv este repetabil cu valori de revenire certe. Mobilitatea pentru muncă, ca durată și valoare de revenire (prin remitențe și valorificare după revenire) este incertă, atractivitatea pieței muncii din țara gazdă putând prelungi sau chiar permanentiza mobilitatea, caz în care pierderile nete sunt nu doar nerecuperabile, dar pot atrage deficite, respectiv dezechilibre demografice și economice pe termen mediu și lung.

De regulă, lucrătorii mobili, în cea mai mare parte a lor, decid asupra migrației economice în funcție de avantajele comparative oferite de piața de destinație și nu neapărat doar pe baza disponibilității locului de muncă. Prin urmare, mobilitatea doar parțial detensionează piața muncii locale (șomaj ridicat), deseori adâncește deficitele (de exemplu situația migrării masive a lucrătorilor în construcții, în condițiile în care pe piețele locale naționale se înregistrau deficite pentru aceste meserii). În plus, mobilitatea forței de muncă calificate și înalt calificate reprezintă export de capital uman și un export potențial mai redus de bunuri și servicii rezultate ca urmare a ocupării lucrătorului mobil în economia națională. Acest efect este cu atât mai semnificativ cu cât perioada de revenire a lucrătorului mobil este mai îndepărtată sau deloc. Reducerea de resurse de muncă calificate și înalt calificate prin migrația economică diminuează/limitează capacitatea mediului de afaceri din țara de origine de a produce în condiții de competitivitate și, implicit de a exporta, sau cel puțin de a substitui pe piața națională importul de produse similare.

Cum capacitatea de regenerare, în fapt de înlocuire a lucrătorului migrant înalt calificat, este mai mică decât cea de reluare a proceselor productive pentru export, pierderea de potențial de export de bunuri și servicii cu valoare adăugată superioară este mult mai mare, cu deosebire pe termen mediu și lung.

Exportul de capital uman prin mobilitatea lucrătorilor calificați/înalt calificați nu este compensată de imigranți, deoarece fluxurile de migrație tind să se deplaseze pe rute de la țări cu economii mai slab dezvoltate spre cele cu economii mai puternice și nu invers, ceea ce înseamnă că potențialul productiv și de performanță economică și excelență profesională este întotdeauna mai ridicat la lucrătorii migranți plecați decât la cei sosiți. Deci dezechilibrul este cu atât mai mare cu cât, pe de o parte fluxurile de plecare sunt mai intense și vizează potențial uman înalt calificat și, pe de altă parte, cu cât ecartul între plecați și sosiți este mai mare. În plus, structurile socio-profesionale și de calificare aferente contingentelor plecate sunt diferite de cele ale celor sosite, atâta timp cât nu se dezvoltă o politică strânsă de acoperire a deficitelor prin acorduri bilaterale pentru imigrare.

În condiții de „brain circulation” deficitul valoric la export este cu atât mai mare cu cât, pe de o parte durata migrației este mai mare și, pe de altă parte, cu cât specializarea la export a țării de origine este mai redusă și ponderea produselor înalt prelucrate este mai mică.

Dacă migrația este temporară, o valoare reziduală suplimentară se obține după revenire prin valorificarea experienței dobândite pe perioada mobilității, însă doar dacă ocuparea a fost pe un loc de muncă echivalent profilului profesional dobândit prin educație anterior mobilității. În condiții de migrație economică, adăuga de educație de scurtă durată, la locul de muncă și doar rareori prin cursuri de specializare sau continuarea parcursului de formare prin școală. Această situație se aplică doar la o parte a forței de muncă, și apare cu deosebire în cazul lucrătorilor mobili calificați și înalt calificați. Din acest punct de vedere, în oricare din situațiile prezentate ne-am afla, deficitul valoric la export este în defavoarea țării de origine care, pe termen mediu și lung se confruntă cu deficit de competitivitate. Soluția ar fi atât de promovare a unor politici de revenire a populației migrante dar cu deosebire de a oferi oportunități atractive de ocupare pe piața națională a muncii pentru absolvenți ca argument și alternativă pentru atractivitatea mobilității internaționale a forței de muncă.

O soluție intermediară din perspectiva reducerii pierderilor nete de valoare adăugată la nivel național o poate reprezenta stimularea investițiilor străine directe (ISD) în țara de origine, asociată cu promovarea ocupării în filiale pe teritoriul țării de origine a unor companii transnaționale puternice, performante pe piața internațională a bunurilor și serviciilor.

În fine, o altă componentă a exportului de forță de muncă cu cele mai importante efecte negative pentru țara de origine o reprezintă mobilitatea în străinătate a absolvenților care nu-și pot găsi loc de muncă adecvat pregătirii profesionale oferite de sistemul de educație național. Este cazul în care se manifestă deficite majore, cronice între oferta educațională și cererea pieței muncii, sub aspectul profilului și a nivelului de pregătire prin educația inițială. Performanța în educație și/sau pe domenii ale științelor de graniță, de nișă, interdisciplinare, de înaltă performanță și expertiză, dacă nu este secondată de o ofertă echivalentă în mediul de afaceri sau prin ocupare în sistemul de educație reprezintă o pierdere netă majoră pentru statele de origine, respectiv un export gratuit de competențe și performanță productivă, care va genera creșterea decalajelor de dezvoltare între țările de emigrație/export a muncii și cele de imigrație/import a forței de muncă.

Delocalizarea activităților economice (urmând teoria ricardiană a comerțului care sugerează că muncitorii și ceilalți factori de producție sunt alocați în raport de eficiență/productivitate și cost), intens practică în condițiile globalizării și a liberei mobilități a capitalurilor în ultimele decenii, a constituit și încă reprezintă o alternativă pentru angajatori/patroni pentru asigurarea deficitului de forță de muncă pe piața locală din populația migrantă. Avantajele de cost comparativ sunt cele care definesc decizia finală, elementele de analiză luate în calcul fiind, pe de o parte, costul ocupării populației migrante atrase și, pe de altă parte, costul reconversiei profesionale sau al perfecționării pentru proprii salariați.

Pentru ambele variante sunt avantaje și dezavantaje comparative, deopotrivă pe termen scurt, mediu și lung. Acestea sunt de natură legislativă, economică, socială, culturală. **Cu cât diferențele cantitative, structurale și calitative între cererea de cunoștințe și competențe a mediului de afaceri și oferta locală de forță de muncă sunt mai mari/importante, cu atât propensarea spre a apela la migranți pentru acoperirea deficitelor de ocupare este mai ridicată.** În plus, personalul migrant, motivat deopotrivă de argumente economice și sociale este mai deschis, mai flexibil în opțiunile de ocupare oferite, de regulă avantajele economice imediate și pe termen mediu depășind ca importanță barierele sociale și culturale.

Prin urmare, mobilitatea lucrătorilor rămâne un mecanism important de ajustare a pieței muncii la nivel local. Mecanismele și efectele sunt diferite dacă ne situăm pe piața de plecare sau pe cea de sosire. Indiferent însă de acest aspect, șocurile economice-demografice, de cerere a pieței bunurilor/serviciilor și, în ultimul timp mai cu seamă cele tehnologice afectează cu intensitate diferită și pe spații temporale variate piețele muncii locale, generând reacții de adaptare. **Pentru țările gazdă, mai dezvoltate economic alternativele se situează pe plaja oportunităților oferite fie de delocalizarea spre zone geografice mai ieftine din perspectiva costurilor de producție (filiale în țări cu economii mai**

slab dezvoltate, cu forță de muncă mai ieftină), fie de acceptare a imigrației economice. Cea mai avantajoasă alternativă pe termen scurt, la nivel local, rămâne mobilitatea lucrătorilor, care poate determina pe termen mediu o realocare structurală a forței de muncă din perspectiva adaptării la schimbările economice generate de progresul tehnic și creșterea competitivității economice.

Mobilitatea forței de muncă poate fi ajustată/limitată considerabil, chiar în condiții de oportunități de ocupare ridicate, de factori relativ rigizi pe termen mediu și chiar lung, precum piața locuințelor, politicile legate de transferabilitatea contribuțiilor la fondurile de pensii și de ajutor de șomaj, politica socială locală. Pentru țara de destinație, gestionarea adecvată a deficitelor structurale s-a realizat punctual, angajatorii reacționând la oportunitățile de avantaje comparative de cost și mai puțin la aspecte sociale și societale, având ca argument sustenabil, consumul de bunuri și servicii oferit.

3.2 Mobilitatea lucrătorilor și echilibrul pieței muncii la nivel local. Efecte.

Modelul migrației, rutele și intensitatea au o determinare istorică și una contemporană, care se amplifică reciproc. Pornind de la legitățile istorice ale migrației se ajunge în prezent la modele de mobilitate care ignoră restricții majore în trecut precum spațialitate, barierele lingvistice, dificultatea comunicării la distanțe mari etc.

Legile migrației, în număr de șapte, definite încă de la sfârșitul secolului XIX-lea E.G. Ravenstein (1885, 1889) sunt încă valabile, însă treptat, unele dintre acestea îmbracă o altă formă de abordare, inovativă:

a) cea mai mare parte a migranților economici preferă nu atât distanțele scurte, cât facilitățile de deplasare pendulară (posibilități de transport, rute de mobilitate asociate rețelelor, rolul și importanța diasporei) iar dislocările populației se orientează nu atât către marile centre ale industriei și comerțului, ci cu deosebire către oportunitățile de ocupare oferite de mediul de afaceri, în special de întreprinzătorii mici și mijlocii (inclusiv în agricultură sau în industria domestică);

b) procesul de absorbție se produce prin saturație și expansiune și este gestionat de comunitatea locală și barierele de mobilitate – directe și indirecte. Când se acumulează comunități omogene semnificative, acestea devin zonă de redistribuție prin mobilitate circulatorie, urmând modelul oportunității, iar forța de influență a acestora este resimțită pe spații mai largi, la nivel regional/național. Migranții înregistrați într-un anumit centru de absorbție vor crește în consecință direct proporțional cu oportunitatea mediului de afaceri și permisivitatea societală și invers proporțional cu distanța la care se află populația nativă furnizoare.

Pentru celelalte legi, tendințele rămân relativ aceleași, cu mențiunea că migrația economică se autonomizează treptat față de factorii de suport precum mediul de reședință, presiunea șomajului și regula compensării dislocărilor de forță de muncă prin mobilitate.

Din cele șapte legi ale migrației elaborate de Ravenstein, primele cinci au fost luate în considerație direct în modelele gravitaționale moderne, ceea ce atestă actualitatea acestora de peste mai bine de 100 de ani, în sensul că distanța (încă) reprezintă un factor demotivant al migrației, iar condițiile mai bune de viață economico-socială - unul stimulativ. Concret, sunt avute în vedere oportunități pentru un loc de muncă mai bun, la care se adaugă o serie de alte condiții, cum ar fi mediul socio-cultural, relieful și clima, perspectivele de dezvoltare și carieră, infrastructura, condițiile de educație pentru copii etc. Toți acești factori influențează direct sau indirect, cu intensități diferite, în sens favorabil și/sau nefavorabil, dezvoltarea durabilă *lato sensu*, atât la nivel microeconomic, cât și macroeconomic.

În esență exportul/importul de capital uman înseamnă :

a) Pentru țara de origine, de plecare, indiferent de forma de mobilitate externă, exportul de capital uman, de forță de muncă în care s-au făcut investiții importante reprezintă

- o pierdere de *valoare adăugată* care s-ar fi putut realiza în țară, sursă pentru creșterea economică durabilă (din activități economice, concretizate în salarii, contribuții, profit, impozite și taxe). Dar, dacă cercetăm rațiunile pentru care *migrarea externă pentru muncă* ia avânt, atunci concluzia se nuanțează. Dacă cererea pieței nu susține crearea de oportunități/locuri de muncă pentru forța de muncă disponibilă, atunci aceasta se orientează către zonele din afara spațiului național, ceea ce alimentează exodul creierelor și al forței de muncă;

- nerecuperarea investițiilor publice în educația și formarea profesională a lucrătorilor mobili (investițiile în capitalul uman);

- Indirect, pierderea de capital uman prin mobilitate îndelungată sau definitivă conduce, în țara de origine, la reducerea calității forței de muncă activă pe piață -pleacă cei buni/permanenți și calificați-, respectiv creșterea ponderii personalului cu calificare medie și scăzută, ceea ce nu este de natură să consolideze bazele dezvoltării durabile. Potrivit teoriilor moderne ale creșterii economice, progresul tehnologic și cunoștințele încorporate în capitalul uman au un puternic efect favorabil asupra nivelului productivității sociale a muncii și eficienței economice în general. Or, prin mobilitatea chiar și temporară din țara de origine, acest efect propagat își diminuează intensitatea, acționând nefavorabil asupra productivității și competitivității economiei naționale (se reduce nivelul mediu, cu accente de reducere în domeniile sau profilurile profesionale ale lucrătorilor mobili – apar sau accentuează deficitele de ocupare);

Efectele nefavorabile ale mobilității forței de muncă au dimensiuni și structuri diferite, în funcție de vârsta, sexul și nivelul profesional al lucrătorilor mobili. Dacă pentru cei cu studii superioare plecările vizează atât diminuarea potențialului productiv al economiei direct și indirect, cât și volumul taxelor și impozitelor mai ridicate, pentru cei cu nivel mediu de calificare și necalificați cea mai mare pondere în cadrul pierderilor se va înregistra la taxe și impozite și la contribuțiile pentru educație și sănătate, mai ales dacă numărul acestora este mare.

Efectele favorabile pot fi sintetizate în :

- plecarea forței de muncă în străinătate poate avea un efect favorabil asupra economiei în cazul în care există un șomaj ridicat și, prin plecările în străinătate, scade presiunea acestuia asupra pieței muncii și bugetului de cheltuieli sociale;

- lucrătorii mobili 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;

- Lucrătorii mobili trimit în țara de origine bani la familia lărgită, ceea ce contribuie la creșterea nivelului de trai al acestora și la reducerea sărăciei. Potrivit unor anchete, familiile cu unul sau mai mulți membrii care lucrează în străinătate sunt mai puțin vulnerabile față de cele care nu sunt în această categorie. Chiar dacă cea mai mare parte a acestor transferuri bănești se cheltuie pe consumul de bunuri și servicii de către familia rămasă în țară, nu trebuie scăpat din vedere efectul multiplicativ al consumului respectiv în stimularea ofertei și în reducerea riscului sărăciei, cu toate efectele sale de antrenare în sistemul securității și asistenței sociale;

- Stabilirea unor legături durabile între diaspora și țara de origine, prin contacte de afaceri, științifice, reuniuni periodice în țară, proiecte internaționale comune etc..

b) Pentru *țara gazdă, de destinație*, efectele sunt de regulă *net favorabile*. Ele se manifestă, înainte de toate, pe *pieța muncii* prin:

- contribuția la *reducerea deficitului numeric și structural de forță de muncă*, fie în profesii de înaltă calificare, fie pentru forța de muncă strict specializată, fie cu calificare redusă sau necalificată în locuri de muncă pentru care forța de muncă autohtonă manifestă reticențe; în orice situație costurile aferente sunt incomparabil mai reduse;

- *atenuarea procesului de îmbătrânire demografică* și a tensiunilor create pe piețele muncii sau la nivel bugetar (lucrătorii migranți sunt de regulă tineri, 18 – 40 ani, cu potențial de muncă ridicat, contributory neti la bugetul local prin impozite și taxe);

- *contribuții la creșterea producției*, inclusiv a exportului țărilor de “adopte”, uneori, chiar în țările lor de origine. Mediul de afaceri are întotdeauna efecte pozitive din avantajele de cost și din consumul suplimentar generat de lucrătorii mobili prin ședere mai îndelungată în mobilitate

Problemele cel mai des apărute în sfera efectelor negative țin de reacția comunității față de noii lucrători – de multe ori percepută de populație ca o amenințare socială: probleme de integrare socială, de

acceptare a obiceiurilor și tradițiilor culturale, de dezvoltare armonioasă a unui mediu multicultural. Deseori comunitatea respinge noii veniți, mai ales dacă aceștia sunt de altă confesiune religioasă sau provin dintr-un mediu social mult diferit ca nivel de dezvoltare.

Efectele exportului de capital uman, ale mobilității externe sunt multiple, interdependente, integrate; sunt în continuă evoluție/ transformare/ multiplicare în timp și spațiu. Unele componente pot fi în același timp și în grupa pierderilor și în cea a beneficiilor (în planul competenței, a investiției umane, a creșterii economice, a câștigurilor bănești). Efectul pozitiv cu cel negativ nu se echilibrează automat. De aceea, firesc apar deopotrivă câștigători la scară macrosocială și individuală și perdanți. Sigur, dacă privim de pe pozițiile mondializării s-ar putea conchide – ignorând realitățile lumii contemporane – că toți, într-un fel sau altul sunt câștigători. În fapt, procesele sunt mult mai nuanțate, iar diferența pozitivă dintre profit și pierdere se regăsește, din păcate, de cele mai multe ori în tabăra celor bogați și puternici (Zaman, Gh., Vasile, V., (coord) 2003, 2005)⁶⁹. Pentru UE-15, creșterea estimată a PIB-ului este cu aproape 1%, pe termen lung, ca urmare a mobilității lucrătorilor din noile state membre, de după extindere (2004-2009)-(EC, 2011, a p 274).

Migrația economică este, prin natura sa, o problemă la nivel local, generată de mediul de afaceri și condiționată de comunitate. Deși avantajele economice sunt net favorabile pe toată durata mobilității și cresc pe măsura prelungirii acesteia, deseori sunt invocate argumente de costuri sociale, deși acestea apar doar prin excepție – mobilitatea este în primul rând pentru muncă iar mediul de afaceri – cererea de forță de muncă- este motorul direcției și intensității mobilității.

Argumentația presiunii sociale este cu deosebire de natură politică și în spatele acesteia sunt tot argumente economice. Un exemplu în acest sens îl constituie demersul constant de a supraevalua riscul social în țara de destinație ca argument pentru atragerea de fonduri europene pentru « suport social și incluziune socială ». Comisarul european pentru ocupare, afaceri sociale și incluziune Andor L. recunoaște rolul esențial al lucrătorilor mobili în procesul de relansare economică și admite riscul reducerii nivelului mediu de bunăstare la nivel local, însă consideră că apreciază că fondurile europene pot contracara asemenea aspecte, fără să fie necesare noi bariere⁷⁰. În fapt, impactul lucrătorilor mobili asupra sistemelor sociale naționale din țările gazdă este redus, lucrătorii se deplasează pentru a fructifica oportunitatea de ocupare și nu pentru asistență socială (studiile arată că așa numitul turism pentru beneficii sociale nu este nici larg răspândit și nici nu are o bază repetitivă –Andor L.,⁷¹. « Imigranții din Marea Britanie din UE sunt un avantaj, nu o povară. Ei sunt tineri și mai dispuși de a fi ocupați decât britanicii, și, astfel, contribuie prin impozite și taxe mai mult decât consumă prin beneficii sau servicii publice » - se menționează în recentul studiu asupra impactului mobilității lucrătorilor UE în Marea Britanie (Springford, J, 2013, p.2)⁷². În general, rata de inactivitate în rândul cetățenilor mobili intra-UE a scăzut între 2005 și 2012. Ponderea cetățenilor UE mobili (cu vârsta de 15 ani și peste) care sunt inactivi economic a scăzut de la 34,1% în 2005 la 30,7% în 2012 (Eurostat, EU-AFM)⁷³. În plus, studii recente (ICF-GHK Milieu report

⁶⁹ Măsurarea și identificarea efectelor se poate realiza pe multiple planuri și în raport de tipul de criterii alese: a). *Criterii economice*: alocare/reallocare a forței de muncă; acumulare/pierdere de factori de producție; export – volum; structură; performanță; piața internă de bunuri și servicii (inclusiv importurile de completare); management; venit. b). *Criterii sociale* (socio - umane): educativ - formative; comportamentale; participative. c). *Criterii micro și macro sociale*: agregate macroeconomice; la nivelul comunității (grad de implicare); la nivelul firmei /locul de muncă /relațiile de subordonare și în rețea; la nivelul celei familiale și a individului, a persoanei implicată direct în procesul de migrare externă. Pentru detalii, vezi Cap. Relația export-capital uman. Continut. Impact, in Zaman, Gh., Vasile, V., coord. 2003, pg. 539-591;

⁷⁰ În acest sens ultimele declarații sunt relevante și, pentru a nu se aprecia că traducerea alterează sensul, vom reda textul în original: Mr Andor said his organisation recognised that migrant influxes could strain welfare systems in host countries but since the EU provided contingency funds for this it was no reason to put up barriers. He said migrants were essential to economic recovery and must be protected from discrimination. Sursa: <http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-25549715>, Bulgarians and Romanians free to work in UK as controls end, BBC News, UK Politics, 1 January 2014 Last updated at 17:13 GMT, consultat pe 3 ianuarie 2014

⁷¹ Mai multe detalii privind concluziile studiilor de specialitate și poziția oficialului Andor L, la <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=457&newsId=1980&furtherNews=yes> consultat în 30 dec 2013 și [OECD's International Migration Outlook 2013](http://www.oecd.org/migration/2013/04/2013-04-01-oecd-international-migration-outlook-2013), the Centre for Research and Analysis of Migration study on [Assessing the Fiscal Costs and Benefits of A8 Migration to the UK](http://www.oecd.org/migration/2013/04/2013-04-01-oecd-international-migration-outlook-2013), the recent [study](http://www.oecd.org/migration/2013/04/2013-04-01-oecd-international-migration-outlook-2013) by the Centre for European Reform.

⁷² http://www.cer.org.uk/sites/default/files/publications/pb_imm_uk_27sept13.pdf

⁷³ EC, COM(2013) 837 final – p.3

2013, CEPS, 2013)⁷⁴ evidențiază că nu există o relație statistică între generozitatea sistemelor de protecție socială și fluxurile de cetățeni mobili din UE. Chiar și în aceste condiții reticența pentru lucrătorii EU mobili, în special din perspectivă socială rămâne, recente măsuri din Marea Britanie dovedind din nou că temerea dezvoltă bariere și excese, deseori arbitrare și/sau neconcordanțe cu tendințele asumate ca principii generale de conduită în colaborarea europeană. Și încă odată, temerile s-au dovedit mai mari decât evoluțiile din realitate, fluxurile de lucrători mobili fiind deja definite de politicile de recrutare locale și, deci, de mediul de afaceri⁷⁵.

Cererea de forță de muncă migrantă este probabil să fie robustă și în viitor (Springford, J, 2013, p 11), ceea ce este susținut și de piața locurilor de muncă vacante gestionată prin EURES sau alte mecanisme de recrutare. Doar prin EURES, în luna octombrie, spre exemplu, erau postate peste 1,6 milioane de locuri de muncă vacante, din care 48% erau pentru piața Regatului Unit și încă 29% pentru piața muncii din Germania⁷⁶. Cererea este în creștere pentru personalul calificat (specialiști TIC, sănătate etc.), ceea ce va alimenta fluxurile de intrare de lucrători UE mobili calificați și înalt calificați, care aduc beneficii substanțiale pieței de destinație și comunității de afaceri locale. Specificul cererii alimentează profilul profesional și intensitatea ofertei din partea lucrătorilor mobili, dependența inversă fiind tot mai puțin avută în vedere la plecarea pentru muncă în străinătate. Lucrătorii mobili ținesc de regulă locuri de muncă disponibile, în prealabil negociate prin diverse canale (portal EURES, agenții de recrutare, recrutare directă, târguri de ocupare etc), deci cererea modelează oferta de muncă bazată pe mobilitate temporară

3.3. Migrația și dezvoltarea umană. Avantaje/dezavantaje în plan individual, profesional și al gospodăriei

Deficiențele prezentate pe parcurs referitoare la calitatea datelor statistice și disponibilitatea acestora fac dificilă utilizarea analizelor econometrice atât pentru evaluarea fenomenelor (fluxuri de populație și remitențe, impactul asupra unor variabile economice) la nivelul țărilor cât mai ales comparația între țări. Pentru România, perioada relevantă pentru analiza mobilității pentru muncă o reprezintă etapa după 2004 până în prezent, unde datele sunt insuficiente (de exemplu, la nivelul anilor 2005-2007 BNR consideră că cca 40% din remitențe ajung în România pe canale informale, iar datele disponibile au în vedere transferurile prin bancă, Western Union, Money Gram și prin mandate poștale (De Sousa, Duval L., et al, 2009,).

Condiționalitățile pentru o analiză adecvată statistic și econometrică a mobilității forței de muncă, sunt în principal următoarele:

a) Baze de date de detaliu, pe attribute ale forței de muncă mobile, comparabile internațional și în secvențialitate temporală semnificativă pentru evoluția reală a fenomenului (datele de recensământ sunt

⁷⁴ ICF-GHK Milieu report 2013, A fact finding analysis on the impact on the Member States' social security systems of the entitlements of non-active intra-EU migrants to special non-contributory cash benefits and healthcare granted on the basis of residence, DG Employment, Social Affairs and Inclusion via DG Justice Framework Contract, Final report submitted by ICF GHK in association with Milieu Ltd, 14 October 2013 (revised on 16 December 2013, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10972&langId=en>; CEPS, *Social benefits and migration, A contested relationship and policy challenge in the EU*, <http://www.ceps.eu/book/social-benefits-and-migration-contested-relationship-and-policy-challenge-eu>

⁷⁵ Cameron D a adoptat în grabă măsuri noi prin care să se asigure că, de la 1 ianuarie, imigranții din UE nu vor putea să solicite ajutoare sociale în primele trei luni de la sosirea în Marea Britanie. În plus, persoanele care cerșesc și cele fără adăpost pot fi deportate și li se poate interzice accesul în țară pentru o perioadă de 12 luni. În primele zile ale anului 2014 “invazia nu s-a produs”, sosirile de români fiind cele curente, ale celor care deja lucrează în Regatul Unit sau care vin pentru prima oară dar au un contract de muncă ferm cu un angajator. Mai multe detalii la:

<http://www.euronews.com/2014/01/01/bulgarian-and-romanian-exodus-fails-to-materialise-as-eu-work-restrictions-are>; <http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-21523319>, <http://www.bbc.co.uk/news/uk-25560462>; http://www.realitatea.net/ce-spun-romanii-de-la-cambridge-despre-spaima-britanicilor-de-invazie_1350324.html#ixzz2pMVHsVFI; <http://www.bbc.co.uk/news/world-europe-25565302>;

⁷⁶ <http://eures.europa.eu> on October 1st 2013, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en> și EJMB10/2013

insuficiente, dinamica fenomenului solicită o frecvență mai mare a colectării, prin anchete și baze de date statistice speciale);

b) Dezvoltări teoretico-metodologice noi, bazate pe factorii actualizați (push/pull) ai mobilității pentru muncă (noi factori, reconsiderarea rolului și importanței celor existenți/istorici).

Elaborarea și implementarea unor politici adecvate privind mobilitatea forței de muncă (sound policies) cere ca acestea să se bazeze pe analize statistice relevante, credibile și comparative. De asemenea, este necesară detalierea acestora pe caracteristici socioeconomice, pentru a putea gestiona, respectiv reduce riscul unor măsuri neadecvate sau al dezinformării populației, în special în țările gazdă.

Dacă ne referim la mobilitatea temporară a lucrătorilor, pe de o parte, și la facilitățile eliminării spațialității pentru e-muncă, pe de altă parte, atunci putem preciza ca sunt necesare noi legi, dezvoltate în principal pe ideea duală a ofertei internaționale de forță de muncă în condiții relativ mai avantajoase de venituri, deopotrivă pentru angajat și angajator, însă de sens diferit: dacă angajatul urmărește un venit mai ridicat decât în țara de origine fiind relativ indiferent la nivelul prețului muncii pe piața gazdă, angajatorul speră la creșterea profitabilității afacerii prin economia relativă de cost cu capitalul uman.

Diferențele de condiții economice, sociale și de mediu (în zona de origine față de cea de destinație) influențează o serie de oportunități și dificultăți pentru lucrătorul mobil, care se așteaptă ca avantajul scontat să depășească obstacolele întâmpinate. Concret, sunt avute în vedere oportunități pentru un loc de muncă mai bun, la care se adaugă o serie de alte condiții, cum ar fi mediul socio-cultural, relieful și clima, perspectivele de dezvoltare și carieră, infrastructura, condițiile de educație pentru copii etc. Toți acești factori influențează direct sau indirect, cu intensități diferite, în sens favorabil și/sau nefavorabil, dezvoltarea durabilă, atât la nivel microeconomic, cât și macroeconomic. Lucrătorul mobil este interesat în obținerea de beneficii maxime din propria mobilitate, din cele trei perspective clasice ale dezvoltării durabile: economic, social și ecologic, dar și în contextul educației pentru dezvoltare și al antreprenoriatului față de propria capacitate de muncă. Diferențele privind particularitățile indivizilor sau ale familiilor acestora pot influența decizia lucrătorului mobil în funcție de preferințele și pretențiile sale, mai mari sau mai mici, pentru a se deplasa într-o nouă localitate. Cu cât pregătirea profesională este mai ridicată și nivelul de specializare mai îngust, cu atât opțiunile sunt mai selective, iar raritatea sau abundența ofertei pe profilul profesional față de cererea mediului de afaceri delimitează nivelul negociat al plății muncii. Disponibilitatea și capacitatea de a răspunde la stimulentele mobilității depind de vârsta lucrătorului, poziția sa socială, nivelul de pregătire etc. **Diferențele de condiții economice, sociale și de mediu** (în zona de origine față de cea de destinație) influențează o serie de oportunități și dificultăți pentru lucrătorul mobil, care se așteaptă ca avantajul scontat să depășească obstacolele întâmpinate.

Mobilitatea pentru muncă afectează în cel mai înalt grad viața personală a lucrătorilor mobili, ca urmare a deciziei individuale pe care au luat-o, implicând multe aspecte care exced politicile guvernamentale în domeniu. Aceștia încearcă să-și îmbunătățească nivelul calitativ al vieții și oportunitățile, în primul rând nivelul veniturilor pentru ei și familiile lor, chiar dacă, în țara de destinație, sunt obligați să suporte anumite costuri și tratamente discriminatorii legate de salarizare -sub nivelul pregătirii și capacității profesionale-, de riscul ridicat al șomajului, ca și de alte aspecte privind dificultățile de integrare în noile comunități locale.

Prin urmare, pentru lucrător și familia sa mobilitatea are deopotrivă efecte favorabile și nefavorabile:

a) cele mai însemnate câștiguri pot fi considerate:

- obținerea unui *venit* care asigură reproducția forței de muncă a lucrătorului și a familiei sale, venit pe care în țară nu l-ar fi obținut, datorită nivelului comparativ mult mai redus al salariilor în România pentru același gen de activitate;

- sporește *capacitatea de economisire și investiții*, fie în *bunuri de folosință îndelungată* (locuință, înzestrare electronică, mașini agricole etc.), fie pentru *lansarea în afaceri pe cont propriu*. Oricum prin asemenea investiții contribuie la sporirea avuției naționale și/sau la crearea unor noi locuri de muncă. În

ultimii ani, valoarea totală a transferurilor bănești a crescut, transferurile de valută (inclusiv a celor care muncesc în străinătate) au depășit investițiile directe de capital străin;

• câștiguri în plan *profesional și al culturii muncii* – de cunoștințe, deprinderi, comportamente, disciplină a muncii, securitate a muncii, participare. La acesta se adaugă un spor calitativ în planul relațiilor inter-umane, spirit civic, implicare în viața comunității, etc.

b) *Pierderile* la nivel de individ sunt atât de natură economică, cât mai ales socială:

- *discriminare* de tratament, comparativ cu forța de muncă autohtonă sau chiar a altor lucrători mobili, cu deosebire prin forme indirecte;

- *riscul de nerespectare din partea angajatorului a contractului de muncă încheiat*. Cazurile de acest gen au determinat reacții, inclusiv din partea țărilor de destinație - sindicatele italiene și cele spaniole, de exemplu, s-au angajat – pe baza unui protocol semnat cu cele din România – să apere și drepturile lucrătorilor mobili proveniți din România;

- *tensiuni în relațiile cu forța de muncă autohtonă* putând ajunge uneori până la conflict;

- *difficultăți de acomodare* și ca atare eficiență redusă în muncă, ceea ce poate conduce la nemulțumiri și de o parte și de alta;

- *o protecție socială mai redusă* sau necorespunzătoare, concretizate în securitate și condiții de muncă nu totdeauna satisfăcătoare, oricum sub cele promise la interviul de selecție și angajare.

- *La nivelul familiei*, pierderile sunt importante dacă ne gândim la faptul că familia trăiește separată, deseori copii sunt lăsați la rude și chiar neglijăți, educația acestora are de suferit; în cazul în care familia însoțește lucrătorul migrant efectele în plan social și al educației copiilor sunt mai reduse însă apar probleme de adaptare în noua comunitate – risc de discriminare mare, limbă etc. Din păcate, asemenea deficite sociale și culturale nu se pot recupera, au efecte propagate în dezvoltarea umană a tinerei generații, deseori modelele educaționale tradiționale sunt alterate.

CAPITOLUL IV.

Managementul și gestionarea mobilității în scop de muncă, după liberalizarea totală, ca efect al tendințelor viitoare de mobilitate a lucrătorilor români în spațiul UE.

Mobilitatea pentru muncă este un fenomen cu incidență multidisciplinară și de aceea și gestiunea sa eficientă presupune elemente de politici adecvate fiecărei componente. Mobilitatea pentru muncă presupune prin urmare abordări pe cel puțin următoarele paliere:

- geografică și virtuală, caz în care vorbim de mobilitate spațială și migrație economică prin e-muncă;

- demografică – ajustează structurile populației stabile; reședința curentă a devenit o formă de relativă stabilitate demografică pentru lucrătorii aflați în mobilitate de mai mulți ani dar stabili pe o piață a muncii locală bine definită;

- economică – influențează dezechilibrele pe piața muncii și generează ajustări ale rezultatelor activității economice, deopotrivă pozitive și negative, atât în țara gazdă cât și în cea de destinație;

- socială – produce schimbări în structurile sociale și culturale, presupune integrare în comunitate și/sau în și prin rețele sociale;

- politică – gestionarea mobilității presupune decizie politică și măsuri de politici în domeniul ocupării, asigurării și asistenței sociale, a promovării multiculturalității, a politicilor educaționale pentru învățare continuă;

- juridică – managementul și gestionarea mobilității pentru muncă reclamă tot mai mult un cadru reglementări internaționale, convergente, ale legislațiilor naționale de protecție a mediului și dezvoltare durabilă locală prin respectarea cerințelor minimale de integrare complexă - economică, socială, comportamentală în arealul local.

Un factor important pentru calitatea fluxurilor de migrație viitoare îl reprezintă evaluarea adecvată și măsuri eficiente pentru a răspunde cerințelor de creștere sănătoasă (green growth) în contextul dezvoltării durabile, ceea ce în termeni de piața muncii înseamnă stimularea creării de locuri de muncă de calitate (în sectorul formal, cu salarii decente și protecție socială - un prag național al protecției sociale), bazate pe creștere economică inclusiv pentru grupurile vulnerabile, susținerea mobilității tinerilor antreprenori (G-20, Mexic 2012). Prioritățile în acest context trebuie să reflecte diferențele și realitățile din fiecare țară.

Cadrul general de definire a aspectelor de management al migrației economice a fost inițiat și ulterior dezvoltat prin Tampere Programme (1999-2004), Hague Programme (2004-2009), comunicatele din 2008 “Strengthening the Global Approach to Migration” (COM(2008) 611 Brussels) și A Common Immigration Policy for Europe (COM(2008)359), alături de Pact și Stockholm Programme (2010-2014). Nu trebuie omisă Agenda Lisabona și ulterior Strategia Europa 2020, care acordă o atenție deosebită integrării și educației continue a imigranților. Aceste documente, dar și altele (pe domenii de detaliu ale fenomenului mobilității pentru muncă) definesc cadrul de implicare în promovarea de recomandări și politici:

- O politică comună, măsurarea fenomenului și controlul acestuia, cooperare interguvernamentală (parteneriat cu țara de origine);

- Tratamente echitabile pentru imigranți și integrarea socială în țara gazdă;
- Facilitarea mobilității celor înalt calificați, determinarea impactului;
- Remitențele și impactul acestora;
- Gestionarea fluxurilor și a tipologiei acestora (migrația circulară, migrația circulatorie etc.);
- Cooperarea și contribuția diasporei la dezvoltare economică și socială;
- Limitarea migrației ilegale.

Preocupările în domeniul gestionării migrației la nivel european s-au intensificat în ultimele două decenii și s-a construit treptat un cadru general de coordonare (Hansen, R., 2012). UE a adoptat în 2008 un document comun (The Immigration and Asylum Pact) care să asigure aplicarea prevederilor Tratatului de la Amsterdam în domeniul politicii comune privind imigrația.

Odata cu finalizarea perioadei de tranziție în domeniul liberei circulații a forței de muncă, în 2011 și 1 ian 2014 sunt eliminate barierele restante pentru lucrătorii din noile state membre (excepție face doar Croația care a aderat în 2013). Prin urmare, în contextul general al garantării liberei circulații a persoanelor în spațiul UE, *este necesară o diferențiere a politicilor privind gestionarea mobilității pe cele două mari direcții: a) mobilitate intra-UE și b) migrație dinspre țări terțe. O categorie separată o reprezintă noile state membre pe perioada tranzitorie a accesului pe piața muncii, pentru care, în momentul aderării se negociază limitele de mobilitate și condiționalitățile asociate.*

Noile politici privind migrația se dezvoltă dintr-o perspectivă bazată pe dovezi și pe nevoi. În absența unui spor natural semnificativ al populației autohtone, imigrația celor în stadiile finale de pregătire (studenți, masteranzi, doctoranzi) și atragerea absolvenților sau a lucrătorilor tineri (contingentarea migrației din faza de preaderare și de limitare a circulației imediat după aderare a fost însoțită de condiționalitatea vârstei – până la 35 de ani) rămân soluțiile cele mai facile pentru asigurarea ofertei pe piața muncii. Cum deficitele demografice se rezolvă cel mai repede pe termen mediu, imigrația pentru muncă de lungă durată (câțiva ani) face necesară și politici complementare de integrare socială a acestora și de susținere a celei de a doua generații de imigranți, care, de regulă, se naturalizează și “rezolvă” parțial deficitul demografic. **Prin urmare, locul de muncă, nu politicile sociale sau cultura, stau la baza politicii de imigrare prezente și viitoare.** Fiind o colaborare pe termen mediu, aspectele sociale de protecție și incluziune devin componente ale politicii de ocupare, ceea ce presupune un acces echitabil la piața forței de muncă și a sistemelor educaționale și de formare profesională, care să ofere oportunități reale pentru lucrătorii mobili.

Integrarea pe piața muncii a lucrătorilor mobili rămâne încă o problema nerezolvată, chiar dacă sporesc oportunitățile de ocupare ale acestora prin condițiile favorabile oferite de piețele locale ale muncii din țările gazdă, confruntate cu deficite structurale importante.

4.1. Propuneri de modificare și îmbunătățire a cadrului legislativ la nivel național

Pornind de la prezumția că dimensiunea fluxurilor de forță de muncă din România nu va fi influențată exclusiv de eliminarea restricțiilor în libera circulație, ci va fi determinată în principal de condițiile de muncă și necesarul de forță de muncă în spațiul european, apreciem ca prioritare pentru România următoarele acțiuni:

- Este necesară consolidarea rețelei EURES în România în vederea sprijinirii forței de muncă interesată de angajare în alt stat membru, atât pentru a intra în legătură cu angajatorii în căutare de anumite competențe, cât și pentru a se concentra pe sectoare și profesii care se confruntă cu o lipsă de personal calificat și de a sprijini totodată programe de mobilitate destinate tinerilor

- **ANOFM**, pe baza schimbului de informații cu agențiile specializate din UE, să ofere informații legate de oferta de forță de muncă din UE

- **elaborarea unei strategii naționale** care să compatibilizeze oferta de programe de formare profesională (FPC) și programe de studii (educație formală, informală, nonformală), corelate cu cererea de pe piața muncii din România și tendințele de evoluție ale pieței muncii în UE (se crează premise pentru ajustări structurale pe piața muncii), prin dezvoltare de rute deschise de educație și formare pe tot parcursul vieții;

- **lansarea de programe de studii ale universităților românești** în statele membre în care populația de origine română se află deja la a doua/a treia generație (o politică de internaționalizare implică astfel de strategii de deschidere a pieței educaționale, stimulând acumularea de capital uman valoros), și oferirea de **oportunități de angajare în țară** – un program de recrutare de forță de muncă cu calificare înaltă, *Brain Gain Romania*. Totodată, studenții străini performanți, înrolați în programe de studii în România trebuie atrași să rămână pe piața muncii în sectoarele pentru care înregistrăm deficit de resursă umană calificată⁷⁷;

- **crearea de mecanisme de susținere financiară a lucrătorilor români cu spirit antreprenorial** – parteneriat public-privat între autoritățile publice și instituțiile bancare, camere de comerț, pentru crearea de soluții de suport financiar (inclusiv scheme de creditare, scheme de facilități fiscale pentru *start up*, pentru crearea de noi locuri de muncă) și asistență tehnică pentru demararea de afaceri de către lucrătorii români sau pentru susținerea de proiecte de dezvoltare locală.

4.2. Identificarea și dezvoltarea unor posibile soluții în vederea unei gestionari cât mai eficiente a liberei circulații a lucrătorilor români: instrumente și politici

O politică performantă a mobilității lucrătorilor români presupune o construcție nouă, bazată pe noua viziune asupra mobilității și sprijinită de un cadru legislativ coerent și simplu. Mobilitatea pentru muncă necesită o abordare integrată, de perspectivă, dezvoltarea unui cadru general și a unei metodologii de analiză, coerentă în bazele de date, acceptarea diversității și mai puțin modele standard.

Mobilitatea pentru muncă nu este un eveniment, este un proces ce generează efecte directe și indirecte pe termen scurt, mediu și lung. În acest context, mobilitatea de revenire nu anulează mobilitatea inițială, ci reprezintă o formă particulară de mobilitate, la fel ca și cea circulatorie (de la o țară de destinație la o altă țară de destinație). Deci, mobilitatea inițială și cea de revenire nu se pot analiza „în oglindă” deoarece spațialitatea geografică și temporală le-a schimbat fundamental caracteristicile, inclusiv motivația și așteptările.

Analiza mobilității pentru muncă în prezent presupune asumarea operării cu concepte îmbogățite față de trecut, chiar și față de acum 10-20 de ani, iar abordarea analizei comparative între țări obligă la redefinirea conceptelor utilizate la nivel național (de ex.: imigrant, expatriat, lucrător mobil UE etc.). Subliniem că terminologia care ar trebui folosită este de « lucrător mobil » în spațiul UE și « migrant » în afara sa (similar, și pentru cetățenii străini care lucrează în România). Pentru această din urmă categorie este de evaluat promovarea unui Plan național de gestionare a migrației cu informații simetrice privind oportunitățile, avantajele și barierele legale și informale etc. Mobilitatea pentru muncă în afara spațiului

⁷⁷ În prezent, România se confruntă cu deficite de forță de muncă în domeniul sanitar, fiind necesară o abordare nouă care să includă identificarea de soluții atât pentru stabilizarea forței de muncă autohtone - crearea de pachete salariale motivante, bazate pe criterii de performanță, de pachete motivaționale non-financiare (cursuri de perfecționare, condiții de muncă atrăgătoare, securitate la locul de muncă etc.), cât și pentru recrutarea de forță de muncă din alte state (fezabilă este orientarea spre state non-UE). Strategia națională de imigrare 2011-2014 prin obiectivul 1.4. *Promovarea învățământului superior românesc și facilitarea rămânerii pe teritoriul național a străinilor care au studiat în România* abordează această oportunitate.

UE rămâne un segment important al migrației economice pentru cetățenii români (destinațiile Israel și SUA/Canada rămân de actualitate, deopotrivă pentru mobilitate temporară sau pentru emigrație).

Problematica mobilității forței de muncă se redefineste din perspectiva beneficiilor: mobilitatea și creșterea economică, diviziunea muncii și segmentarea pieței muncii (immigrant job employment), analiza cost-beneficiu din mobilitate; vulnerabilitățile asociate, impactul demografic, social, cultural, de mediu; potențarea efectelor nete pozitive (win-win).

Mobilitatea forței de muncă mobile în prezent este un fenomen care este gestionat din perspectiva unui deziderat și nu a realității. Ne confruntăm cu paradoxuri care devin argumente pentru o altă abordare a construcției politicilor și a gestiunii adecvate a acestora (Vasile, V., 2013):

a) *Paradoxul utilității forței de muncă înalt calificate.* Deși politicile de brain drain și brain shopping sunt destul de agresive și deși este recunoscută valoarea adăugată a atragerii tinerilor cu studii superioare, a talentelor (geniilor) și a experților de înaltă clasă, aceștia sunt mai dezavantajați pe piața muncii comparativ cu imigranții slab calificați. Supracalificarea este prezentă în cca 1/3 din locurile de muncă ocupate de lucrătorii mobili cu studii superioare, care dețin slujbe mediu sau slab calificate, situație care este în creștere în ultimul deceniu (în 2005/2006 față de 2000 cu cca 4% -OECD, 2008)

b) *Paradoxul educației pentru piața muncii.* Ineficiența și slaba mobilitate a sistemelor educaționale în țările în dezvoltare generează absolvenți de studii superioare pe domenii de pregătire și profesii care nu mai sunt cerute de piața muncii sau nu există posibilitatea echivalării diplomelor, astfel încât ocuparea se realizează în alte domenii decât cele de formare.

c) *Paradoxul selectivității ocupării.* Deși, ca tendință, crește proporția lucrătorilor mobili cu calificări medii și superioare, aceștia ocupă preponderent locuri de muncă “3D” (dirty, dangerous, difficult), de regulă slab calificate, care sunt refuzate de forța de muncă autohtonă.

d) *Paradoxul perspectivei carierei profesionale.* Lucrătorii mobili înalt calificați intră ușor pe locurile de muncă neocupate de nativi (din lipsa specialiștilor resortisanți) însă avansul în carieră este limitat sau practic imposibil; avantajele de cost sunt ridicate pentru angajatori însă, aceștia din urmă preferă să atragă și să ocupe studenți mobili, în ultimii ani de studiu. Costurile totale sunt mai ridicate, au acces mai bun la avans în carieră, însă riscul mobilității circulatorii este mai mare (mobilitatea spre alte țări cu economii mai dezvoltate fiind mai atractivă din spațiul UE sau peste ocean - SUA, Canada etc., inclusiv după facilitarea schimbării statutului-naturalizare, după finalizarea studiilor);

e) *Paradoxul de gen.* Deși accesul femeilor pe piața muncii este o problemă generală a pieței muncii și politicile de reducere a discriminării sunt în practică slab eficiente, tendința prezentă este de feminizare a mobilității pentru muncă și de creștere a nivelului de calificare a femeilor, pe seama contingentelor sporite de femei cu educație terțiară care se află în mobilitate individuală, pentru ocupare și carieră și nu pentru căsătorie;

f) *Paradoxul de vârstă.* Dacă, în general, populația mobilă este mai tânără sau apropiată de vârsta medie de cea din țările gazdă cu economii mai puternice (SUA, Canada, Australia dar și Italia, Spania etc.), pentru noile țări de imigrație cu economii mai puțin dezvoltate (precum noile state membre UE) imigrația este reprezentată, pe de o parte, de populația mai vârstnică din spațiul UE și nu numai (forța de muncă matură și persoane peste vârsta legală de muncă – străinii câștigă mai mult deoarece vin ca experți – legislația națională a muncii este permisivă în ceea ce privește nivelul salariilor primite de experții străini – și nu există limitări pe plafoane superioare). În plus pensionarii mobili au un standard de viață mult mai ridicat decât în țara de origine, datorită diferențialului de câștig din pensii. Pe de altă parte, migrația “de la est” respectiv din țări cu economii mai puternice este de mică intensitate și are caracter tranzitoriu, atractivitatea rămânând pentru țările cu condiții economice mai favorabile, respectiv UE 15;

g) *Paradoxul selecției destinației mobilității.* În trecut, diferențele de nivel de dezvoltare economică erau predominante în decizia de mobilitate, dar în prezent, mai ales pentru lucrătorii mediu și

slab calificați, acestea au trecut pe plan secund, câștigând teren preferința de mobilitate către spații în care există rețele sociale, în condiții de diferențial mai redus de venituri față de o altă țară gazdă fără rețea.

h) *Paradoxul influenței șocurilor*. Răspunsul la șocurile economice este întârziat cu cât amploarea spațială a manifestării acestuia este mai mare. Populația mobilă își asumă riscuri în mod natural, iar ciclicitatea economică nu impune fluxuri de intrare-ieșire similare și stimulează adaptarea. Acest fapt este specific cu deosebire românilor, care prin natura lor sunt puțin mobili, iar dacă mobilitatea se produce, revenirea este considerată în ultimă instanță.

Gestionarea eficientă a fluxurilor mobilității externe înseamnă de *a asigura acel echilibru necesar* între aspirațiile profesionale și așteptările în planul bunăstării materiale ale cetățenilor potențial mobili ai unei țări și capacitatea mediului economic de a atrage și a menține resursele de muncă, de a le asigura confortul material, dezvoltarea carierei, statutul social etc., care să asigure competitivitatea pe termen lung pe piața națională și internațională a bunurilor și serviciilor. **Managementul mobilității externe nu se (mai) limitează doar la acțiuni, măsuri « de ajustare/reducere/eliminare a unor situații conjuncturale și de însemnătate relativ redusă ».** Sunt necesare *preocupări sistematice și sistematice, se dezvoltă politici specifice*.

Mobilitatea pentru muncă a lucrătorilor români va îmbrăca în continuare două forme majore care definesc și cele două segmente reprezentative de populație mobilă pentru muncă a României, respectiv:

- *Mobilitatea pentru muncă pe considerente exclusiv economice*, în rândul persoanelor cu studii medii sau reduse, cu domiciliul în mediul rural sau în micile orașe monoindustriale, în care restructurarea și privatizarea au determinat reducerea drastică a ocupării. Există situații în care, în localități mici, populația masculină în vârstă de muncă lipsește 9-11 luni pe an, fiind la muncă în străinătate, iar în ultimii ani pleacă ambii părinți în vârstă de muncă iar copii rămân cu rudele inactive sau/și în afara vârstei de muncă – bunici, mătuși etc. Piața Spaniei, spre exemplu, a reprezentat o sursă de venituri din agricultură, din servicii la domiciliu pentru femeile din România, în special din mediul rural. Construcțiile au reprezentat și rămân un domeniu de activitate în care activează lucrătorii mobili cu nivel redus de calificare, deopotrivă din mediul urban sau rural, destinațiile fiind nu doar în țări membre UE (Spania, Italia, Germania, Grecia), dar și altele (Israel).

- *Mobilitatea pentru profesie, carieră și venituri*, care include categorii de populație cu pregătire liceală sau postliceală din anumite domenii de activitate, și care migrează pentru a presta activități legate de profesia dobândită și/sau practică în țară, beneficiind și de avantajele materiale oferite de locurile de muncă mai bine remunerate decât cele echivalente din țară. În această direcție, înțelegerile bilaterale pentru muncă pentru anumite meserii și niveluri de calificare au stimulat mobilitatea pentru muncă a unor categorii de forță de muncă cu studii medii și superioare (de exemplu personal medical, unele profesii tehnice, dar și din sfera serviciilor – studenți pentru muncă în activități hoteliere etc) inclusiv pentru spațiile restrictionate pe întreaga perioadă de 7 ani. Se poate aprecia că din anul 1990 până în prezent aproape 15% dintre români au avut un job în străinătate (OIMFM, 2007)⁷⁸. Potrivit rezultatelor unor studii în domeniu⁷⁹, 10% din populația activă a României muncește în străinătate, din care cca 850 mii sunt cei care muncesc în spațiul UE, destinațiile preferate ale acestora fiind Italia, Germania, Spania și Ungaria. Deși în 2007 numărul migranților români s-a dublat față de anul 2001, comparativ cu alte state “ne încadram în cote normale” (Kozak, D 2007), iar comparativ cu anul 2003 a scăzut interesul pentru destinații precum Germania (de la 18% la 13% din total migranți în 2007 față de 2003), Spania (de la 12% la 10%) și Italia (de la 25% la 19%). Principalele motive în decizia de mobilitate pentru muncă le reprezintă salariul mai bun (51% din intervievați, și cca. 56% din tinerii de 19-35 de ani) și un nivel de trai mai ridicat (20% din total și cca o pătrime din persoanele vârstnice)⁸⁰.

⁷⁸ Daniel Kozak, ofiter de relații publice în cadrul Organizației Internaționale de Migrare a Forței de Muncă (OIMFM), Evenimentul, 13 august 2007, <http://www.evenimentul.ro/articol/10-la-suta-din.html>

⁷⁹ Locuirea temporară în străinătate, Migrația economică a Românilor, 1990-2006, Fundația pentru o societate deschisă, nov 2006

⁸⁰ Românii și migrația forței de muncă în Uniunea Europeană, ANBCC, decembrie 2005, http://www.robcc/571956278125000_ro.pdf

- *Migrația economică a specialiștilor*, care se autonomizează în comportament, model de circulație și durată. Se bazează pe aspirația pentru o carieră și remunerare adecvată, este selectivă și relativ slab sensibilă a bariere și situații de criză.

- *Migrația de revenire*. Perioada actuală de criză economică prelungită a adus, firesc, un gen de „contractie” a emigrării românești⁸¹ prin reducerea numărului de plecări la lucru în străinătate și prin sporirea numărului de reveniri, dar cu menținerea unui sold net definit prin plecări.

⁸¹ După revenirile în țară de la sfârșitul anului 2008 și începutul anului 2009, este probabil că în străinătate se mai află aproximativ 2,5 milioane de persoane emigrate pe perioadă indefinită. Aproximativ 40% dintre aceștia sunt în Italia și aproximativ 30% în Spania. În ultima perioadă plecările pentru muncă în străinătate sunt în majoritate de tip familial. Imigranții aflați legal și temporar în România la sfârșitul anului 2008 erau în număr de aproximativ 60 de mii. Principalele țări UE din care sosesc imigranții sunt Italia, Germania și Franța și, din imediata apropiere a țării, Ungaria, Bulgaria și Grecia. În ultimii 5 ani, numărul permiselor de muncă eliberate străinilor a crescut de peste 10 ori, de la doar 1364 de permise eliberate de muncă în 2004, la 14349 în 2008. Este o creștere accentuată, dacă o comparăm cu cea din țări apropiate, cu experiență sporită de imigrare, precum Polonia

Concluzii și recomandări de politici

Libera circulație a lucrătorilor este o piatră de temelie în construcția UE. Speranța cetățenilor săi este ca să devină o componentă veritabilă/autentică a pieței forței de muncă a UE, nu doar în lege, dar și în practică (EC-SA no34/2013). În anul 2009, conform Eurobarometer survey cca 10% din cetățenii UE au lucrat deja și au trăit într-o altă țară, 13% pe o perioadă de 1-2 ani și 38% mai puțin de un an. Deși tendința de mobilitate pentru muncă crește, în trimestrul II al anului 2012 doar 3,1% din cetățenii UE trăiau într-o altă țară de cea de origine și cca 15% considerau că sunt prea multe obstacole pentru mobilitate pentru muncă (acces limitat în anumite locuri de muncă, condiții de recrutare diferite, condiții de muncă diferite, plata muncii, perspectiva dezvoltării carierei) –(Dheret C et all, 2013).

Îmbătrânirea demografică și deficitul structural pe piața muncii se accentuează în țările cu economii mai puternice ale Europei. **Mobilitatea lucrătorilor a devenit un instrument curent de reducere a deficitelor și asigurarea unor noi soluții pentru creșterea economică, inclusiv pentru ocuparea în locuri de muncă noi, în domenii de nișă ale mediului de afaceri cu un risc al ocupării mai mare și o vulnerabilitate sporită a locului de muncă.** Pe de altă parte, creșterea duratei mobilității temporare prin ocupare repetată (mobilitate pendulatorie) sau mobilitate circulatorie (dintr-o țară în alta) reduce avantajele potențiale ale țării de origine, conduce pe termen mediu și lung la pierdere de resursă umană pentru piața muncii și ineficiență în alocarea resurselor publice pentru educație în vederea ocupării.

În prezent, potrivit statisticilor recente ale UE, peste 14 milioane de cetățeni europeni își au reședința stabilă în alt stat membru (anul 2012), pentru a trăi, lucra sau studia, din care cca 78% în vârstă activă (15-64ani). Libera circulație este motivată de oportunitatea de ocupare, lucrătorii mobili din cadrul UE fiind ocupați în proporție de 67,7% (resortisanții din țările gazdă au o rată de ocupare mai redusă, de 64,6%) (EC - MEMO/13/1041). Mai mult, 64% dintre cetățenii mobili din UE care nu au un loc de muncă (și anume studenții, pensionarii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și membrii inactivi ai familiilor) au lucrat anterior în țara de reședință și 79 % dintre aceștia trăiesc într-o gospodărie cu cel puțin un membru încadrat în muncă. Rata globală de inactivitate în rândul cetățenilor mobili din UE a scăzut între 2005 și 2012 de la 34,1 % la 30,7 %. Toate aceste informații evidențiază rolul important al lucrătorilor mobili din UE în reducerea deficitelor structurale de ocupare (cca 2 milioane de locuri de muncă sunt vacante) și în consumul curent de bunuri și servicii, susținând cererea de consum bazată în principal pe producția locală. În fapt, în majoritatea statelor membre, cetățenii mobili ai UE sunt contribuabili neți la sistemul de protecție socială din țara gazdă, ponderea celor ce beneficiază de asistență socială fiind redusă și mult mai mică decât a resortisanților. Documentul strategic aprobat în 2013 (CE - IP/13/1151) reiterează drepturile cetățenilor din țările membre ale UE, deci inclusiv a celor cca 2,76 milioane de români ce muncesc în afara pieței muncii din România. Recomandările se referă la mecanisme și instrumente care să faciliteze mai buna informare a potențialilor lucrători mobili asupra condițiilor de ocupare din țara de destinație, condiționalitățile legate de “reședința obișnuită”, colaborarea cu autoritățile locale și oportunitățile oferite de fondurile structurale pentru incluziunea socială.

Se face un pas important către eliminarea discriminărilor ce există în viața reală. În cazul Regatului Unit, studii recente au arătat că mobilitatea europeană a fost pe ansamblu benefică, fiind un câștigător net (Dustman C., Frattini, T, 2013). În plus, investigațiile recente ale acestora privind imigrația în Regatul Unit, în special după anul 2000 au evidențiat că și în condițiile în care o treime sunt lucrători UE a căror mobilitate nu poate fi reglementată, acesta rămâne un beneficiar net, inclusiv în perioada de recesiune, capabil să atragă lucrători înalt calificați, tineri, cu educația finalizată în țara de origine. Această caracteristică o diferențiază pozitiv și în măsură considerabilă față de alte țări atractive pentru lucrătorii calificați. Datele macro infirmă interpretările stereotip ale dezavantajelor prezenței lucrătorilor mobili în aceste țări. Imigranții după anul 2000 care au modificat substanțial ponderea populației străine în Regatul Unit, au contribuit mult mai mult la impozite decât au primit beneficii. Mai mult, prin contribuția la costul fix al cheltuielilor publice (care reprezintă 23% din totalul cheltuielilor publice), lucrătorii mobili au redus povara financiară a contribuțiilor publice fixe obligatorii pentru localnici. (Dustman C., Frattini, T, 2013, p 29-30).

Libera circulație este o realitate a spațiului UE și reglementările existente (Tratatul) le confirmă. Discriminarea, deși practic se manifestă în diferite forme și intensități în multe țări membre, se dorește să fie eliminată și se caută instrumente pentru o mai bună gestionare a fenomenului mobilității cetățenilor. Între acestea documentele europene enumeră: elaborarea unui manual/ghid privind soluționarea problemei căsătoriilor de conveniență; de la 1 ianuarie 2014, minimum 20% din fondurile FSE ar trebui cheltuite pentru promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei în fiecare stat membru) și în special al mobilității pentru muncă („proba reședinței obișnuite”, prevăzută de normativă europeană privind coordonarea securității sociale -Regulamentul (CE) nr. 883/2004; modul de pregătire online, pentru a ajuta personalul autorităților locale să înțeleagă și să aplice pe deplin dreptul la libera circulație al cetățenilor) - EC-IP/13/1151 .

Încheierea perioadei de restricții de circulație a românilor în scop de muncă în spațiul UE, la sfârșitul anului 2013 nu va produce mutații spectaculoase în fluxurile de mobilitate pentru muncă, mai degrabă rearanjări teritoriale, pe un trend net în creștere moderată. Nu se așteaptă mutații semnificative ale fluxurilor, în măsură să perturbe și să contribuie semnificativ la dezechilibrele locale ale pieței muncii țării de destinație din cel puțin următoarele considerente:

- Prezența lucrătorilor români pe piețele țărilor care au menținut restricții (parțiale) pe toată perioada celor 7 ani tranzitorii este redusă, așa cum ne arată cifrele statistice prezentate în lucrare iar stocurile și fluxurile sunt în continuare dependente de deschiderea pieței muncii prin locuri de muncă disponibile;
- Mobilitatea de la intenție la faptă se materializează doar dacă piețele acestor țări sunt permissive pe segmentele de interes în ocuparea potențialilor lucrători mobili; mobilitatea pentru căutare de locuri de muncă, mai ales în statele în care cererea de muncă este puternic selectivă nu reprezintă o practică curentă, plecările au la bază contracte de muncă deja perfectate, prin rețelele de recrutare disponibile;
- În aceste țări s-a creat deja un model de mobilitate și un profil al lucrătorului mobil, caracterizat printr-un statut profesional puternic selectiv (de exemplu personal medical, specialist în domenii ingineresti înguste, în IT etc) și un nivel mai ridicat de calificare, ceea ce limitează indirect și informal posibilitatea de acces. În plus, acordurile bilaterale și contingentările anterioare anului 2014 au avut legătură directă cu deficitul de ocupare al țării gazdă, deci fluxurile pe trend vor contribui în continuare la atenuarea dezechilibrelor și vor fi binevenite (stimulate de mediul de afaceri local prin cerere de forță de muncă), având în continuare un impact pozitiv asupra economiilor locale la destinație;
- Mobilitatea tip brain drain și brain circulation a fost întotdeauna liberă de restricții, iar în perioada de criză a avut o dinamică autonomizată față de șocurile economice;
- Lucrătorii tineri, înalt calificați, chiar fără experiență (absolvenți), pe întreaga perioadă de la aderare, au avut acces pe piața UE prin târgurile de ocupare organizate în România de angajatori străini;
- Cererea de personal calificat și înalt calificat a crescut inclusiv în perioada de criză și s-a bazat pe nevoia de ocupare în locuri de muncă noi, dezvoltate pe baza asimilării progresului tehnologic, în domenii noi, de nișă ale mediului de afaceri, unde riscul și precaritatea ocupării sunt mai ridicate și de aceea atractivitatea lor pentru cetățenii țărilor gazdă este mai redusă;
- Estimările pe trend, bazate pe evoluția fluxurilor de lucrători români nu ne indică creșteri numerice spectaculoase pentru perioada imediat următoare încheierii restricțiilor; dezvoltarea ulterioară a fluxurilor va fi dependentă de politica de ocupare locală din țara de destinație și de dinamica mediului de afaceri local;
- Este preferată varianta mobilității temporare pentru muncă, eventual prelungită la câțiva ani, decât schimbarea de la început a reședinței. Doar 5% din cetățenii europeni doresc să-și schimbe reședința în următoarele 12 luni (Gallup, 2011)⁸², însă proporția celor care au intenția de a fi lucrători mobili în spațiul UE este sensibil mai ridicată, dar în scădere în ultimii ani. Fluxurile de lucrători mobili au scăzut cu 41% în 2011-2012 comparativ cu 2007-2008, România contribuind la fluxuri cu doar 14% , comparativ cu 18%, în aceleași perioade - (EC ESSQR, iunie 2013). Ca valori absolute, putem menționa că în Germania în februarie 2013 lucrau 85,4 mii persoane cu naționalitate română⁸³, iar în Regatul Unit cca 122 mii în trimestrul I, 2013⁸⁴ (dintr-un total de cca 7,5 milioane de lucrători migranți), și aceasta în condițiile în care

⁸² <http://publications.iom.int/bookstore/free/MRS43.pdf> , P 33

⁸³ Bundesagentur für Arbeit (Statistik April 2013); lucrătorii polonezi numărau 238,5 mii persoane – febr 2013

⁸⁴ ONS Labour Force Survey, Eurostat, sn06606.pdf, Ending of transitional restrictions for Bulgarian and Romanian workers, SN/HA/06606, 29.11.2013, p 7

circulația era reglementată de acorduri și bariere, deci răspundea strict nevoilor piețelor locale ale muncii acestor țări și pe profesiile selectate de aceștia (creșterea medie anuală în perioada trimestrul I, 2007 - trimestrul I, 2013 a fost de 25 mii persoane).

- Este acceptată deseori ocuparea în condiții de supracalificare față de cerințele locului de muncă, avantajele în acest caz fiind pentru lucrătorul mobil cu predilecție cele financiare, iar pentru angajator deopotrivă cele financiare (lucrătorii mobili de regulă, sunt remunerați mai slab decât persoanele native), cât și cele de performanță, pentru aceștia depășirea productivității medii cerută pentru locul de muncă ocupat în aceste condiții fiind mult mai facilă.

Deoarece libera circulație a persoanelor în spațiul UE presupune egalitate de șanse și tratament pe piața muncii, gestionarea fluxurilor se poate realiza prin factori, instrumente și mecanisme push și pull și pe funcționarea corectă și eficientă a instituțiilor de suport ai mobilității pentru muncă, directe (agenții de ocupare și asimilate) și indirecte (autorități locale, politici sociale etc). Stimulentele pentru mobilitate sunt determinate de incapacitatea pieței muncii locale de a atrage absolvenții printr-o cerere cantitativă și calitativă adecvată sau de desincronizarea dintre oferta educațională și cererea pieței muncii.

În cazul României se impun ajustări pe ambele paliere, atât cantitative, structurale, cât și de concepție, model și instituții și mecanisme de implementare.

Piața muncii din România nu este atractivă pentru absolvenți, iar angajatorii preferă persoane cu experiență în muncă. Modelul de educație al tinerilor nu include sau doar în mică măsură se asociază cu forme de ocupare temporară sau cu timp parțial pe perioada studiilor. Nici stagiile de practică sau bursele intership nu sunt constante ale modelului educațional, chiar dacă, în ultimii ani au început să se dezvolte formule de practică cu finanțare din fondurile structurale. Sistemul preuniversitar pregătește prea puțin tinerii pentru piața muncii, competențele de antreprenoriat sau calificări cerute de piața muncii și probate la absolvire fiind asigurate în măsură insuficientă. Învățământul universitar pentru piața muncii este încă un deziderat și nu o formă eficientă de suport pentru ocuparea absolvenților, la fel și masteratul de aprofundare. Deși învățământul românesc are o tradiție în educație și performanțe recunoscute internațional, în prezent, necesită o regândire profundă. **A pregăti absolvenți pentru a deveni lucrători mobili din lipsa ofertei corespundente pe piața muncii naționale reprezintă o pierdere, un lux prea mare pentru economia românească și pentru bugetul de stat.** Lucrătorii mobili non-UE preferă țările membre cu economii mai puternice iar cei care rămân în România reprezintă o ofertă de resurse umane calitativ mai redusă

Populația în vârstă de muncă mobilă din UE12 este mai tânără decât cea din UE15 (70% cu vârsta de până la 35 de ani față de doar 55%, date OCDE 2010, p 64) însă relativ mai numeroasă din grupa celor cu educație medie 55% față de cea din UE 15 (32%) sau din țări non-UE (35%). Cu pregătire superioară sunt doar 17% din total, față de 51% cei din UE 15 sau 29% cei din țări non-UE. **Trendul ultimilor ani este de creștere a ponderii lucrătorilor mobili tineri și cu pregătire ISCED 5 și 6, motivația fiind asociativă, din 2 factori ce devin constant complementari – cariera profesională și câștiguri din muncă mai ridicate, cu deosebire în sectoare specifice, deficitare în țările de destinație, dar deficitare și în țările de origine, deopotrivă (servicii medicale, servicii IT, unele specializări tehnice).**

O perspectivă teoretică asupra deciziei de mobilitate externă se bazează pe menținerea avantajelor de oportunități de ocupare, condiții de muncă, sistemul de securitate socială și nivel de viață în țările de destinație. Cunoașterea limbii țării de destinație și distanța sunt factori restrictivi care-și pierd treptat din importanță, tinerii lucrători mobili din România, prin similitudini de limbă sau învățare având acces relativ facil pe multe din piețele muncii din țările cu economii dezvoltate ale UE. De asemenea, stocul de cetățeni români cu domiciliul stabil sau cu reședința obișnuită fiind de peste 2,5 milioane, rețelele de migrație și diaspora dezvoltă reziliență pentru schimbări bruște și semnificative ale rutelor de migrație, mai ales că, în asemenea situații, costul mobilității se reduce simțitor și scade riscul poziționării vulnerabile pe piața muncii țării gazdă. Dezvoltarea de comunități omogene de lucrători mobili români, pe termen mediu, generează activități antreprenoriale pentru noii veniți, inclusiv prin activități care să acopere cererea de produse și servicii ce derivă din consumuri tradiționale (produse alimentare, servicii personale, bunuri de îmbrăcăminte, cosmetice etc, servicii culturale tradiționale, servicii personale sau casnice etc). Condițiile

economice sunt favorabile mobilității lucrătorilor UE însă politicile de suport trebuie să le secondeze (Silva A, 2013)⁸⁵.

Reformele pieței muncii în spațiul UE pentru creșterea ocupării și reducerea deficitelor structurale se pot realiza mai facil printr-o politică articulată de gestiune a mobilității lucrătorilor UE. *Circulația acestora nu poate fi restricționată și este dificil de urmărit în special în cazul formelor de mobilitate circulară.* Dezechilibrele de ocupare se regăsesc nu doar la nivelul piețelor locale ale muncii dar și la nivelul țărilor membre UE și eliminarea barierelor de circulație a lucrătorilor UE cu facilitarea portabilității sistemelor de asigurări sociale poate reprezenta un pilon al relansării creșterii economice (OECD, 2012, p23). Se consideră că dezechilibrele pieței muncii au cauze multiple precum: slaba performanță a instituțiilor pieței muncii la nivel național, legislație excesivă privind ocuparea, dualismul pieței muncii, ineficiența dialogului social, un sistem de asigurare și protecție socială care nu stimulează munca (ci accesarea asistenței sociale sau ocuparea pe piața informală a muncii). Diferențele legislative naționale conduc la diferențieri semnificative ale eficienței pieței muncii și la stimularea mobilității pentru muncă în spațiul UE, respectiv în țări care asigură avantaje semnificative la o productivitate echivalentă a muncii. **Recunoașterea calificărilor, portabilitatea pensiilor, sistemul EURES sunt doar câțiva factori ce vor stimula în continuare mobilitatea pentru muncă.**

Între aspectele importante care ar contribui în mod semnificativ la diseminarea unei imagini corecte a profilului lucrătorului mobil român în spațiul UE, alături de politici adecvate se numără atitudinea și percepția cetățenilor și a decidenților. În plus, problema ocupării informale depinde în primul rând de acceptul tacit al angajatorului și mai puțin de barierele suplimentare ce se pot institui într-o țară sau alta (sub rezerva definirii unor “condiții speciale”). Ocuparea în economia informală este o constantă a oricărei economii, indiferent de nivelul de dezvoltare și acceptarea de lucrători mobili în asemenea locuri de muncă neînregistrate depinde, în primul rând, de permisivitatea mediului de afaceri local. Este de menționat că unele țări cu economii dezvoltate, care nu au impus restricții de circulație și în care diferențialul de venit față de România este semnificativ, nu s-au confruntat cu probleme majore legate de fluxurile de lucrători mobili. În acest sens poate fi amintit cazul Suediei, unde, în perioada 2000-2007, stocul de migranți pentru cel puțin 1 an, cu vârste între 16 și 64 ani, a crescut potrivit statisticii naționale de la 11776 în anul 2000 la 12910 în anul 2006, 15214 în 2007 și 22079 în anul 2012 (din care 51,8% sunt femei), preponderent din grupele de vârstă tinere, cu un nivel de calificare mai ridicat decât nativii (49% au studii superioare), sunt supracalificați față de locurile de muncă pe care le ocupă, iar distribuția acestora pe domenii de activitate este de 20% în sănătate, câte 18% în industria prelucrătoare și în servicii financiare, 15% în comerț, 10% în educație și 6% în construcții (Gerdes C., Wadensjö E., 2013; SIEPS database, 2013, p.25, 29, 36).

În prezent nu există estimări statistice oficiale riguroase ale fluxului potențial de lucrători români în spațiul UE, dificultățile de identificare a numărului total al celor mobili temporar și estimarea corectă a duratei medii a mobilității făcând ca orice demers în această direcție să fie insuficient de bine fundamentat din perspectiva rigorilor unor baze de date semnificative. În plus, mobilitatea circulatorie, sub toate formele sale, poate doar să permită măsurarea stocului în țara gazdă și pe naționalități, dar fără să se știe cu precizie ruta de sosire din țara de origine (directă sau nu). Un alt aspect important de semnalat, îl reprezintă persoanele care dobândesc dublă cetățenie și care circulă în scop de muncă în alte țări decât cele în care au cetățenia. Aceștia sunt dificil de urmărit în mod statistic și sistematic, deoarece pot declara oricare din cetățeniile pe care le detin. (NIESR, 2013; EC SAno34/2013; Migration Watch UK, 2013, Rienzo C., Vargas-Silva C., 2012)⁸⁶. Cum era firesc, la momentul 2007 și imediat după, așa cum arată și statisticile, în unele țări fluxul de lucrători români a crescut însă nu la cote alarmante (vezi și datele de plecare la estimările autorilor făcute anterior în această lucrare). Deși condițiile eliminării barierelor de circulație sunt diferite, comportamentul țărilor din grupul UE10 la momentul finalizării perioadei de restricții, și în

⁸⁵ Armindo Silva is Director for employment and social legislation; as well as social dialogue, în the European Commission.

⁸⁶ NIESR EU2 Migration Report”2013, Potential impacts on the UK of future migration from Bulgaria and Romania Heather Rolfe, Tatiana Fic, Mumtaz Lalani, Monica Roman, Maria Prohaska and Liliana Doudeva, EC, 2013, Free Movement of EU Workers, Social Agenda no 34, 08/2013; <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en>; Migration Watch UK, 2013, Briefing Paper 4.20, BP4_20.pdf, www.migrationwatchuk.com; Rienzo C., Vargas-Silva C., 2012, Briefing, Migrants în the UK: An Overview, 15/05/2012, The Migration Observatory, COMPAS, University of Oxford

special în cazul Poloniei, poate fi considerat punct de referință în aprecierile calitative privind aflulul de lucrători români (și bulgari) după 1 ianuarie 2014. Un alt reper, avut în vedere și de o serie de specialiști îl constituie faptul că, similar momentului 2007, mobilitatea după 2014 pe direcțiile existente s-a definit și autonomizat în perioada celor 7 ani de reglementare, cerințele piețelor primitoare fiind în principal cunoscute, iar dacă nu se schimbă comportamentul angajatorilor în mod semnificativ pe activități și grad de deschidere (potențial de ocupare) nici fluxurile nu pot fi semnificativ majorate, mai ales că veniturile românilor sunt reduse, diaspora pe aceste destinații nu este consistent sau dispersată teritorial, iar costurile asociate mobilității sunt relativ importante (Germania, Austria, Regatul Unit).

Țara primitoare, indiferent care va fi aceasta, va înregistra avantaje nete. Dacă mobilitatea se definește pe segmentul celor calificați și înalt calificați (brain circulation), mobilitate ce va rămâne total deschisă indiferent de piață și de profilul profesional, atunci câștigul pe piața muncii și asupra creșterii economice în țara de destinație va fi net semnificativ. Totodată, cu cât durata mobilității este mai mare, cu atât trendul remitențelor scade și crește probabilitatea mobilității și a familiei rămase inițial în țara de origine sau a creării unei familii în țara de adopție, urmată în cele mai multe cazuri de schimbarea definitivă a reședinței. Ceea ce ar trebui să ne îngrijoreze este deplasarea modelului lucrătorului mobil român față de cel dezvoltat înainte de aderare și pe parcursul celor 7 ani de restricții în circulația lucrătorilor (Constantin L., Nicolescu L., Preda D., Vasile, V. 2009; Vasile, V., 2013) și **segmentarea pe două componente ce evoluează divergent ca intensitate potențială a fluxurilor viitoare:**

- *Lucrătorul tânăr absolvent, angajat sau în cautare de muncă, cu pregătire peste medie, flexibil la o varietate de tipuri de ocupare, locuri de muncă, care acceptă mai ușor riscul locurilor de muncă noi, dar cu perspective de dezvoltare profesională și de a obține venituri mai ridicate. Cererea acestora este în creștere, iar economia suplimentară de investiție publică în educația lor îi face cautați și acceptați de autoritățile locale care-și economisesc veniturile bugetare;*

- *Lucrătorul mediu sau slab calificat care ocupă locuri de muncă slab remunerate, neocupabile din varii motive de lucrătorii autohtoni. Fără a dispărea, ponderea acestora se va reduce pe termen mediu și lung, parțial prin dispariția acestor locuri de muncă și parțial prin substituție cu forța de muncă mai ieftină, din țări non-EU.*

În fine, deficitul demografic în țara de destinație se va ameliora, atât pe seama mobilității lucrătorilor, cât și a migranților de a doua generație care vor fi mai ușor de integrat nu doar pe piața muncii dar și social, însă diferențialul de venit, cu mici excepții, se va menține, încă cel puțin o generație.

Optimizarea mobilității pentru muncă va contribui și se va realiza prin crearea unei piețe unice a muncii în spațiul UE. O funcționare eficientă a acesteia va atenua dezechilibrele structurale și deficitul numeric, presupunând pe lângă implementarea instrumentelor existente (EURES, simplificarea procedurilor de recunoaștere a pregătirii profesionale, o mai bună coordonare a sistemelor de securitate socială, în special a sistemelor de pensii, o “Schema europeană a șomajului”), și o monitorizare mai bună a întregului proces, stimulând mobilitatea individuală (acces la dezvoltarea carierei, proceduri simplificate de înregistrare “one stop shop”etc) și reducând barierele și discriminările existente (egalitate de tratament, stimularea mobilității talentelor pentru mai buna lor valorizare-brain circulation, crearea unui “fond pentru mobilitate”, creșterea coordonării sistemelor de sănătate etc) (Dheret C., Lazarowicz A., Nicoli F., Pascouau Y, Zuleeg F., 2013).

Pentru România, libera circulație a lucrătorilor români în spațiul UE ar trebui să dezvolte responsabilitate pentru decidenți față de resursele de muncă disponibile, cu deosebire a celor calificați și înalt calificați, în legătură cu propensiunea acestora pentru mobilitate intra-EU pentru un loc de muncă adecvat. Deși studiile sociologice au arătat că există diferențe semnificative între intenția pentru mobilitate și materializarea acesteia, **lipsa de oportunitate de ocupare pe piața națională, în special pentru absolvenți și menținerea deseori artificială a barierele de tipul experienței în muncă stimulează decizia pentru migrație.** România se confruntă atât cu fenomenul de îmbătrânire demografică cât și cu cel de alocare ineficientă a resurselor de muncă disponibile, dezechilibrele dintre cerere și oferta pe piața muncii fiind, pe unele segmente de ocupare, cronice și în creștere (de exemplu în domeniul serviciilor medicale). **În plus, mobilitatea se face în măsură însemnată pe seama circulației celor deja ocupați,** fapt relevant nu numai de studiile sociologice, bazate pe anchete calitative, cât și pe fluxurile de

lucrători mobili înregistrați prin statistica națională. Astfel, rezultatele prelucrării datelor din Ancheta asupra forței de muncă (pe baza datelor de ancheta pentru 2011), deși incomplete/părtiale sub aspectul dimensiunii migrației dar relevante din perspectivă calitativă, au evidențiat că profilul lucrătorului mobil român în spațiul UE se definește prin următoarele: sunt tineri, cu vârste între 25 și 39 de ani (deci cu studiile finalizate în țară), preponderant bărbați provenind din mediul rural și mai degrabă provenind din rândul salariaților cu studii medii (Dobre, A.M, 2013). Acest profil al migrantului mediu se diferențiază puternic pe țări, generând dualitatea migrantului după 2014, așa cum am arătat anterior. Profilul economic al lucrătorilor români temporari în țările UE s-a definit pe țări și zone geografice în special pe seama nevoilor, cererii și deschiderii pentru lucrătorii români a piețelor muncii țărilor primitoare. Libera circulație după 2014, funcție de deschiderea piețelor de destinație poate contura un model predominant de mobilitate bazat pe lucrători mai calificați și preponderent tineri absolvenți (ANBCC, 2007, p.6).

Slaba legătură dintre piața educației - pentru generarea ofertei - și mediul de afaceri - pentru definirea cu anticipație a cererii pe piața muncii din România - lasă un segment important de absolvenți în afara pieței muncii, încă de la finalizarea studiilor preuniversitare și, pe anumite meserii și profesii, se accentuează în cazul absolvenților de învățământ superior. La aceasta se adaugă slaba performanță a instituțiilor pieței muncii și ale autorităților locale în atragerea și ocuparea forței de muncă, ca salariat sau antreprenor. Reforma modelului de gestionare a circulației lucrătorilor români în spațiul UE ar trebui să pornească de la ameliorarea dezechilibrelor menționate și să cupleze ajustările cu reglementările recente la nivelul UE, la care s-a făcut referire pe parcursul lucrării. Fără responsabilizarea în ce privește efectele majore, nete, tot mai slab pozitive, chiar negative pe unele segmente ale resurselor de muncă, nu vom putea reforma corespunzător educația pentru piața muncii și asigura necesarul de resurse umane pentru piața națională.

Avantajele în contrapartidă oferite de remitențe sunt doar supape de supraviețuire pe termen scurt, puternic dependente de durata mobilității și insuficiente pentru a compensa necesarul de resurse de muncă de calitate pe termen mediu și lung pentru economia României.

Din perspectiva mobilității forței de muncă tinere se pot face câteva aprecieri:

- Accesul la învățământul superior al tinerilor din mediul rural este de cca 1% din absolvenții de învățământ preuniversitar și deci propensiunea acestora de a migra în afara țării pentru muncă, în locuri de muncă slab calificate este mai mare;

- Absolvenții din mediul urban au așteptări mai mari de la piața muncii – venituri și carieră și de aceea așteaptă mai mult până își găsesc un loc de muncă adecvat, schimbă mai multe locuri de muncă sau migrează pentru continuarea studiilor și/sau muncă, fiind mai puțin dependenți de familie;

- Dinamica celor două piețe sub aspect calitativ este relativ similară. Ancheta Amigo- modul ad-hoc⁸⁷ ne relevă că proporțiile ocupării și ale șomajului tinerilor absolvenți față de grupa de vârstă în care se încadrează nu au suferit modificări semnificative/relevante – similar s-a înregistrat și în cazul ratei de pasaj spre învățământul superior care nu s-a îmbunătățit semnificativ. În plus, calitatea educației scade, tinerii nu sunt pregătiți pentru piața muncii;

- Piața din România și ocuparea tinerilor încă depind în măsură semnificativă de obținerea unei certificări a pregătirii (diplomă), care este mai importantă decât competențele și cunoștințele probate, mai ales în sectorul public. Se “învăță” pentru diplomă chiar dacă se remarcă o rigidizare a cererii de muncă pe o cerere sporită pentru competențe dovedite, dar în lipsa diplomei, angajarea se face pe un loc de muncă ce solicită pregătire inferioară și/sau se compensează deficitul de cunoștințe cu FPC la locul de muncă;

- Componenta de brain drain și brain shopping în mobilitatea tinerilor este mai consistentă și mai des întâlnită, aceștia fiind mobili pe spații mai largi și pentru perioade mai mari de timp sau/și definitiv;

⁸⁷ (AMIGO) în trimestrul II 2009, Modul ad-hoc privind Accesul tinerilor pe piața forței de muncă (Comunicat de presă nr 237/ 3 decembrie 2009), INS

- Parcursul definitivării educației este relativ inflexibil, cu mici oportunități de a dezvolta rute deschise de educație, opțiunea pentru a doua șansă, educația continuă etc. – raportul cost- calitate a învățării este în defavoarea educației, a cărei calitate este în scădere evidentă, în special în ultimii ani. Deși există un cadru legislativ general și favorabil, lipsește practica unui sistem flexibil de continuare a pregătirii, coerent și accesibil tuturor, inclusiv prin certificare/continuare/trecere din sistemul formal în cel informal și nonformal de învățare și certificare a competențelor;

- Negăsind oportunități adecvate pentru ocupare, chiar și în condițiile creșterii economice până în anul 2008, rata de activitate a scăzut. Tinerii fie amână intrarea pe piața muncii, urmând mai multe facultăți (uneori din domenii total diferite, chiar fără o finalitate bine definită a pregătirii) ori continuându-și studiile în sistem de masterat/doctorat, fie după absolvire (sau abandon) activează pe piața neagră sau migrează pentru ocupare spre locuri de muncă cu pregătire slabă, inferioară educației dobândite, uneori prin mobilitate externă;

a) În fine, un aspect important al performanței individuale pe parcursul vieții active îl constituie educația informală legată de comportamentul pe piața muncii și dezvoltarea profesională. Exemplul părinților și al familiei extinse poate defini în proporție semnificativă comportamentul pe piața muncii al tinerilor absolvenți și parcursul profesional al acestora. Tinerii cu părinți mobili, înțeleg utilitatea dobândirii de competențe și caută ocuparea performantă în țara de adopție a părinților, devenind migranți de generația a doua care, treptat se integrează sau se deplasează pe alte rute de mobilitate pentru muncă, doresc și participă la sistemul de educație disponibil, rareori optând pentru întoarcerea în țară și doar în cazul în care piața muncii poate oferi locuri de muncă adecvate, ceea ce este tot mai dificil, recesiunea îndelungată, criza și lipsa de orientare a relansării economice restrângând potențialul pieței muncii de a atrage tineri.

Calitatea mobilității lucrătorilor în spațiul UE se schimbă prin redimensionarea atributelor ocupării, pe fondul unei cereri continue de forță de muncă. Din perspectiva calității ocupării în țările de adopție pentru forța de muncă tânără și calificată din România sunt necesare câteva observații care reflectă tendințele pe piața muncii țărilor de destinație din perioada crizei, cu deosebire:

- O tendință de **polarizare a locurilor de muncă ocupate de lucrătorii mobili**, instaurată încă înainte de criză, fie pe locuri de muncă slab remunerate cu calificare mai redusă, fie pe locuri de muncă cu o remunerare mai ridicată pentru specialiști, cu deosebire în domeniul serviciilor. Această tendință s-a accentuat în perioada de criză prin reducerea locurilor de muncă mediu plătite din industria de prelucrare și din construcții;

- **Creșterea cererii de calificare pentru noile locuri de muncă care reduc semnificativ șansele de reocupare a lucrătorilor mobili mediu sau slab calificați, chiar și în locuri de muncă similare ocupate anterior crizei.** Locurile de muncă slab calificate se reduc treptat și solicită competențe de bază mai solide, adaptate cerințelor în creștere de pe piața muncii;

- **Creșterea proporției lucrătorilor săraci și precarizarea suportului de asistență socială pentru locurile de muncă temporare** ocupate de lucrătorii mobili;

- Lucrătorii mobili sunt predispuși pentru **salarii comparativ mai reduse față de nativi pentru același loc de muncă**, concretizându-se într-o proporție mai mare a lucrătorilor mobili săraci sau la limita riscului de sărăcie;

- Ocuparea pe bază de contracte pe perioadă limitată este asociată cu plăți mai reduse față de un contract similar dar pe perioadă nedeterminată (în unele țări UE în medie cu până la 14 %) sau cu un **pachet de asigurare socială mai precar.**

Referințe bibliografice

- ANBCC, 2007 – “... Cu bine, din Europa! Studiu despre migrația forței de muncă românești în Uniunea Europeană” <http://www.robcc.ro/media/diverse/Cu%20bine%20din%20Europa%20RO.pdf>
- Baas et al. 2011- Labor Mobility in the Enlarged EU: Who Wins, Who Loses? http://www.newbooks-services.de/MediaFiles/Texts/8/9783642022418_Excerpt_001.pdf
- Baldoni, E. – Free movement of persons within the European Union: a legal historical overview, PIONEUR Working Paper No. 2 – July 2003, http://www.aip.pt/irj/go/km/docs/aip/documentos/estudos%20publicacoes/centro%20documentacao/Capital%20Humano/I.Livre_Circulacao_Trabalhadores/A3.Projecto_Pioneer/Free_Movement.pdf
- Boboc, C., Vasile, V., Todose, D., 2012 - Vulnerabilities Associated to Migration Trajectories from Romania to EU Countries, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 62, 24 October 2012, Pages 352-359, ISSN 1877-0428, <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.056>
- Boboc, C., 2013 - Vulnerabilități pe piața muncii din România: tipologie, caracteristici, instrumente de politică economică, ISBN 978-973-618-346-1, INCE „Costin C. Kirițescu”, proiect POSDRU 89/1.5/S/62988.
- Bonciu, F. (coord) 2012 – Politica comercială comună, Ghidul politicilor europene, Broșura 3, http://www.ier.ro/documente/ghidul_politicilor_europene/politica_comerciala_brosura_nr.3_.pdf http://www.ier.ro/sites/default/files/pdf/politica_comerciala_brosura_nr.3_.pdf
- Carrington, William J.; Detragiache, E. 1998 - How Big Is the Brain Drain?, International Monetary Fund, 1998.
- CEDEFOP, 2010 - Skills Supply and Demand în Europe, Medium-term forecast up to 2020, Thessaloniki 2010, http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/3052_en.pdf
- Constant, A., 2011, Sizing It Up: Labor Migration Lessons of the EU Enlargement to 27, 2011, IZA DP No. 6119, <http://ftp.iza.org/dp6119.pdf>
- Collier, P., 2013, Why The Left Should Break The Migration Taboo, Social Europe Journal, <http://www.social-europe.eu/2013/09/why-the-left-should-break-the-migration-taboo>
- Constant F.A and Zimmermann K.F.(Editors), 2013 - [International Handbook on the Economics of Migration](http://anon-ftp.iza.org/files/Handbook_of_Migration_Preprint_small.pdf), Edward Elgar, Cheltenham, UK, and Northampton, USA, http://anon-ftp.iza.org/files/Handbook_of_Migration_Preprint_small.pdf
- Constantin, L., Nicolescu, L., Preda, D., Vasile, V. 2009- International economic integration and migration: The case of Romania, Chapter 11, în Migration and Human Capital, Ed. Jacques Poot, Brigitte Waldorf, Leo van Wissen, Edward Elgar Publishing House, 2008, published în 2009 pp.225-247; UK, ISBN 978-1-84720-084-6;
- Constantin, L., Vasile, V., Preda, D., Nicolescu, L., 2004, Fenomenul migraționist din perspectiva aderării României la Uniunea Europeană, Studiul nr 5 PAIS II. IER, http://www.ier.ro/sites/default/files/documente/studiideimpactPaisII_ro/Pais2_studiu_5_ro.pdf,
- Constantin, V. (coord.) 2002– Documente de bază ale Comunității și Uniunii Europene, Editura Polirom, Iași,
- Cucuruzan, R., 2009. – Migrația și mobilitatea forței de muncă din România în contextul integrării europene, EFES, Cluj Napoca,

Cucuruzan, R., Vasilache, V., 2009 – The other home. Romanian migrants in Spain, 2009, <http://www.rrsa.ro/rjrs/V313.CUCURUZAN.PDF>)

Dheret C., Lazarowicz A., Nicoli F., Pascouau Y, Zuleeg F., 2013, Making Progress toward the completion of the Single European Market, EPC issue paper no 75, may 2013, http://www.epc.eu/documents/uploads/pub_3529_single_european_labour_market.pdf

Dobre, A.M, 2013 - *Statistical Analysis of International Migration Using R Software*, MPRA, <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/48804>

Dustman C., Frattini, T, 2013, The Fiscal Effects of Immigration to the UK, Discussion Paper Series, CDP No 22/13, CReAM, Department of Economics, University College London, http://www.cream-migration.org/publ_uploads/CDP_22_13.pdf

EC, 2006, a, -Report on the Functioning of the Transitional Arrangements set out in the 2003 Accession Treaty (period 1 May 2004–30 April 2006), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0048:FIN:EN:PDF>

EC, 2006, b,- Enlargement: 2 years after. An economic evaluation, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication7548_en.pdf

EC, 2009 - Five years of an enlarged EU. Economic achievements and challenges, 2009, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14078_en.pdf

CE, 2010 - Document de evaluare a Strategiei de la Lisabona, 2010, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/lisbon_strategy_evaluation_ro.pdf

EC, 2011, a - Employment and Social Developments in Europe 2011, Luxembourg: Publications Office of the European Union, esp. chapter 5, html-version at http://ec.europa.eu/employment_social/esde/2011, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=113&langId=en&pubId=6176&type=2&furtherPubs=yes> .

EC, 2011b - Posting of workers in the European Union and EFTA countries: Report on E101 certificates issued in 2008 and 2009. Posting of workers in EU and EFTA countries – Report on E101 certificates in 2008 and 2009.pdf

EC, 2011c - Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the EU, Final report, Annexes VT/2009/062, On behalf of: European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Executed by: IDEA Consult, ECORYS Netherlands, Brussels, March 2011, Annexes posting 11.03.2011.pdf

EC, 2011, d, Raport al Comisiei către Consiliu privind funcționarea măsurilor tranzitorii referitoare la libera circulație a lucrătorilor din Bulgaria și România, http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Domenii/Mobilitatea%20fortei%20de%20munca/221211Raport_mas_tranzitorii_RO_BG.pdf

EC-PR, 2011, European Commission - IP/11/1336 11/11/2011, Report shows overall positive impact of mobility of Bulgarian and Romanian workers on EU economy, IP-11-1336_EN.pdf, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-1336_en.htm?locale=en, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7204&langId=en>, accesat pe 14.12.2013

EC, 2013, MEMO/13/1041, 25/11/2013, http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-1041_ro.htm

EC, 2013, ESSQR - EU Employment and Social Situation Quarterly Review – June 2013. . pdf report, p.33, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1923&furtherNews=yes>, June 2013_10 key facts and figures_en.pdf

EC, 2013, IP/13/1151 25/11/2013, Free movement of people: five actions to benefit citizens, growth and employment in the EU http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1151_en.htm?locale=FR

EC, 2013, SA - Free movement of EU workers, Social Agenda no 34, August 2013, European Commission, p14-15, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=457>

EC, 2013, EU2020- http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

EC, COM(2013) 837 final - Free movement of EU citizens and their families: Five actions to make a difference, COM_2013_837

Ferréol, G. , 2001, Dicționarul Uniunii Europene, Editura Polirom, Iași, 2001

Galgóczi, B., Leschke, J., 2012- Intra-EU labour migration after Eastern enlargement and during the crisis, ETUI, Working paper 2012, <http://www.etui.org/content/download/7621/72801/file/WP+2012.13+Web+version.pdf>

Gallup, 2011, Gallup World Poll: The Many Faces of Global Migration, no43, IOM Migration Research Series , <http://publications.iom.int/bookstore/free/MRS43.pdf>

Gerdes C., Wadensjö E., 2013, Immigration to Sweden from the New EU Member States, SIEPS, 2013:5, http://www.sieps.se/sites/default/files/Inlaga%20Sieps_2013_5.pdf

Giulietti et al., 2011, Unemployment Benefits and Immigration: Evidence from the EU, IZA Discussion Paper No. 6075, <http://ftp.iza.org/dp6075.pdf>

Gower M., Hawkins, O., 2013 - Ending of transitional restrictions for Bulgarian and Romanian workers, sn06606.pdf, , SN/HA/06606, 29.11.2013, Table 2 based on ONS Labour Force Survey, Eurostat, p 7

Holland et al., 2011- Labour mobility within the EU - The impact of enlargement and the functioning of the transitional arrangements. Country studies, National Institute of Economic and Social Research, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1108&furtherNews=yes>

IOM, 2003- World migration Report 2003: Managing Migration - Challenges and Responses for People on the Move, http://publications.iom.int/bookstore/free/WMR_2003.pdf

Kahanec M. et al., 2009, Lessons from Migration after EU Enlargement, <http://ftp.iza.org/dp4230.pdf>

Kahanec, M., 2011, Labor Mobility in an Enlarged European Union IZA DP No. 6485, 2011, <http://ftp.iza.org/dp6485.pdf>

Katseli T.L., Lucas E.B. R., Xenogiani Th., 2006, Effects of migration on sending countries: what do we know?, OECD Development Centre Working Paper No. 250, DEV/DOC(2006)04, p 63-69, pe baza OECD Database on Expatriates and Immigrants, 2004 (Census Data 1999-2003).

Lagarde, C., 2013,- Managing the New Transitions în the Global Economy, George Washington University, Washington DC, October 3, 2013, <http://www.dinarrecaps.com/1/post/2013/10/christine-lagarde-speech-script-posted-by-lifebperfect-at-tnt-forum.html>

Letta, E, 2013, Europe's Responsible Solidarity, Social Europe journal, <http://www.social-europe.eu/2013/10/europes-responsible-solidarity>

Lowell, L.B., Findlay, A.M., 2001 - Migration of highly skilled persons from developing countries: Impact and policy responses, Geneva, International Labour Office (Draft Synthesis Report).

Migration Watch UK, 2013, Briefing Paper 4.20, BP4_20.pdf, www.migrationwatchuk.com

OECD ES 2012, OECD Economic Surveys: European Union 2012
http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eco_surveys-eur-2012-en#page1 ,

OCDE 2012 - International Migration Outlook 2012 Table 1.8, p 47. OECD Publishing,
<http://www.npdata.be/BuG/165-NV-A-migratie/OECD-Migration-Outlook-2012.pdf>

OECD, 2013, International Migration Outlook 2013, OECD Publishing,
<http://static.pulso.cl/20130612/1768132.pdf>

Ratha, D., Shaw, W., 2007. South-South Migration and Remittances, Working Paper 102, World Bank, Washington, DC. <http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1110315015165/SouthSouthMigrationandRemittances.pdf>

Rienzo C., Vargas-Silva C., 2012, Briefing, Migrants în the UK: An Overview, 15/05/2012, The Migration Observatory, COMPAS, University of Oxford

Rolfe H, Fic T, Lalani M, Roman M, Prohaska M and Doudeva L, 2013 - EU2 Migration Report 2013, Potential impacts on the UK of future migration from Bulgaria and Romania, NIESR, EC, 2013
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/182030/NIESR_EU2_MIGRATION_REPORT_-_FINAL_VERSION_26_MAR.pdf

Springford, J, 2013, Is Immigration a reason for Britain to leave the EU ?, Centre for European Reform, October 2013, http://www.cer.org.uk/sites/default/files/publications/pb_imm_uk_27sept13.pdf

Tarnovski, D (coord), 2011, Situația romilor în România, 2011. Între integrare socială și migrație, Fundația Soros România.

Torreblanca, J.I., 2013, Did The Dutch Start The End Of Social Europe?, Social Europe journal
<http://www.social-europe.eu/2013/10/did-the-dutch-start-the-end-of-social-europe>

Vasile, V., 2013, Migrația internațională a muncii și dezvoltarea economică: teorie și experiențe, Vol 5, Studii și cercetări privind impactul globalizării asupra structurii și dinamicii economiilor, în "Studii post-doctorale în economie, Disertații Post-Doctorale" Editori: Acad. Păun Ion OTIMAN, Prof.univ.dr. Cornel Ionescu, Prof.univ.dr. Emil Dinga, ISBN 978-973-27-2290-9, ISBN 978-973-27-2295-4, Editura Academiei Române, 2013, p. 1139-1203

V Vasile, S Stănescu, 2013- Qualitative research on local cooperation between police and ethnic minority groups: case study on roma ethnics în 97 rural localities, research component, Project "Promoting the community policing concept within rural areas with focus on Roma and other socioeconomically disadvantaged communities", Swiss Romanian Cooperation Program, project no: 350480/16.03.2012, General Inspectorate of Romanian Police, Police Academy from Savatan, Graduate Institute of International and Development Studies, University of Geneva

WB, 2008, -Migration and Development Brief 5, WORLD BANK,
http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1110315015165/MD_Brief5.pdf

WB, 2011, Migration and Remittances Factbook 2011, World Bank,
<http://siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/Factbook2011-Ebook.pdf>

WB, Bilateral remittance estimates using migrant stocks, destination country incomes, and source country incomes, <http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTDECPROSPECTS/0,contentMDK:22803131~pagePK:64165401~piPK:64165026~theSitePK:476883,00.html>

White, R., 2011, Revisiting free movement of workers, Fordham International Law Journal, volume 33, issue 5, 2011, p. 1587, <http://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2215&context=ilj>

Widmaier, S. and J-C. Dumont (2011), “Are recent immigrants different? A new profile of immigrants in the OECD based on DIOC 2005/06”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 126, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD Publishing, p. 53-55, <http://dx.doi.org/10.1787/5kg3ml17nps4-en>

UNDP/WB/EC, 2011, Regional survey 2011 and FRA Pilot survey 2011, și Romania (excel), <http://europeandcis.undp.org/data/show/D69F01FE-F203-1EE9-B45121B12A557E1B>

Zaman, Gh., Vasile, V., coord. 2003 -Evoluții structurale ale exportului în România, vol. I, Cap. Relația export - capital uman. Conținut. Impact, pg. 539-591, Editura Expert, București, 2003, 615 p., ISBN 973-618-012-3;

Zaman, Gh., Vasile, V., coord. 2005 - Migrația forței de muncă și dezvoltarea durabilă a României. Abordări teoretico-metodologice. Sistem de indicatori și modele de analiză, Ed Expert, ISBN973-618-078-6, 237 p;