

# **Relația export–capital uman. Conținut. Impact**

dr. Steliană PERT,  
dr. Valentina VASILE

## **1. Precizări teoretico - metodologice**

Relația și respectiv impactul exportului asupra capitalului uman poate fi examinată atât static cât și dinamic sub două aspecte majore:

### **1.1. Valorizarea și sporirea capitalului uman național**

Primul aspect și, poate la prima vedere, cel mai important privește incidența exportului asupra valorizării și sporirii capitalului uman național.

#### **Caseta nr. 1**

##### **Conceptul de capital uman**

→ *Capitalul uman este, de regulă, definit ca ansamblul cunoștințelor teoretice generale și de specialitate, al deprinderilor de muncă, atitudinilor și comportamentelor native și însușite în procesul de învățământ și formare profesională sau prin experiență la locul de muncă, cunoștințe, deprinderi și comportamente pe care cel ce le posedă le folosește în procesul de creare de bunuri și servicii și care generează venituri atât pentru posesorul lor cât și pentru societate (Steliană Pert, 2001; The Oxford Dictionary for the Business World, 1993 s.a.). “Diferența dintre caracterele cele mai deosebite dintre un filozof și un om obișnuit pare a nu se datora atât de mult naturii lor, cât deprinderilor și educației” (Adam Smith).*

→ *Capitalul uman este, prin conținut și efecte, o formă de capital: “Cel mai de preț capital este cel investit în ființa umană” (Alfred Marshall). Cea de a patra formă de capital, remarcă Adam Smith este întruchipată în capacitațile dobândite sau folosite ale membrilor societății. Aceste capacitați, a căror dobândire necesită o cheltuială se regăsesc în persoana fiecărui individ, în proprietatea acestuia, dar în egală măsură fac parte din avutia societății căreia el îi aparține. “Îndemânarea perfecționată a unui lucrător poate fi considerată în același mod ca o mașină sau o unealtă de muncă ce îmbunătățește și scurtează munca și care, deși costă, necesită o anumită cheltuială, restituie totuși această cheltuială sub forma unui venit” (Adam Smith).*

*Capitalul uman - este un concept și un proces multidimensional și multifactorial determinat.*

Este multidimensional deoarece în componență să intră o serie de elemente cum sunt: cunoștințe, competențe, calificări, deprinderi, talente, comportamente, trăsături de caracter și personalitate, capacitați de mobilitate, adaptare și

participare, într-un cuvânt, o apreciabilă diversitate de componente. În plus, se raportează și la starea de sănătate, modelul de consum și calitatea acestuia, relațiile familiale și cele comunitare, la mobilitatea profesională și la cea spațială etc. De aceea relevanța sa poate fi pusă în valoare nu numai prin cât și ce produce, cu ce costuri, ci și prin numeroasele sale efecte de (auto) antrenare și propagare.

Este, totodată, multifactorial determinat, deoarece configurația sa calitativ-structurală este dependentă de o mulțime de factori, cum sunt: zestrea genetică (calități moștenite prin naștere); nivel și calitatea de educație și culturii, pornind din familie și continuând cu procesele de învățare și instruire pe tot parcursul vieții; investiția în dezvoltarea copilului, în genere a individului - "Investițiile făcute în timpul copilariei (în principal ale familiei, s.n.) sunt cruciale pentru dezvoltarea ulterioară" (L. Bloom, 1976). Investiția în om - în bună măsură dependentă de starea economiei și veniturile disponibile ale familiei și / sau individului - au devenit pe termen mediu și lung forma cea mai importantă și eficientă de investiție. În legătură cu aceasta, Gary Becker – unul din giganții "școlii capitalului uman" remarcă "(...) majoritatea oamenilor au aptitudini intrinsece egale pentru a beneficia de o educație universitară; numai săracia, ignoranța și prejudecățile îi pot împiedica pe unii să dobândească o astfel de educație... Cauza cea mai importantă a diferențelor de șanse favorabile o constituie inegalitatea fondurilor disponibile" (s.n.) (Gary Becker, 1993). În final, aceasta se reflectă și în procesul de segmentare, de stratificare a "pieței capitalului uman". Un alt factor cu pondere în configurația capitalului uman este experiența socială a individului care poate, fie favoriza, consolida capitalul uman, fie să conducă - pe diferite canale - la degradarea acestuia în raport cu ceea ce reprezinta la un moment dat sau în raport cu un pachet de criterii de referință.

În fine, în acest context, o ultimă remarcă: investiția în producerea și utilizarea capitalului uman - măsurat prin stocul de educație și formare profesională, de cunoștințe și dinamica acestora - este generatoare, în flux continuu, s-ar putea spune, pe scară largită de avantaje comparative și competitive. Câștigă persoanele, colectivitățile și națiunile care - într-o lume tot mai globalizată - acționează pentru conservarea, protecția și dezvoltarea stocului propriu de capital uman și folosirea acestuia în serviciul dezvoltării umane durabile. Cu mai bine de 150 de ani în urmă, Jhon Stuart Mill sublinia, cu îndreptățire, că rapiditatea cu care unele țări, popoare, reușesc să-și revină în urma unor catastrofe, este direct dependentă de măsura în care stocul de cunoștințe și priceperi se menține" (Jhon Stuart Mill, 1848). Sau adăugăm noi, pierderile de substanță utilă, creativ-productive sunt modeste, masa critică a capitalului uman menținându-se la cote care permit valorificarea celorlalte forme de capital, refacerea și progresul individual și societal.

Sau, altfel spus transformarea prin educație și formare profesională, prin utilizare performantă a resursei umane în capital uman.

**1.1.1. Analiza exportului în relația sa de determinare cu forța de muncă -**

numeric, calitativ-structural, cu pachetul de recompense etc. - are sau ar trebui să aibă în vedere ca reper de primă mărime competitivitatea produșilor românești pe piețele externe. În această ipostază intră în joc două elemente deopotrivă de importante:

a) calitatea capitalului uman - sistemul integrat de competențe al angajaților care sunt antrenați, de pe diferite poziții, în realizarea exportului (avem în vedere atât producția cât și distribuția produselor, relațiile comerciale externe în ansamblul lor). În cele din urmă, în competiția acerbă de pe piața internă și piețele externe, aceasta se regăsește în avantajele comparative și/sau competitive ale produselor românești exportate sau a celor ce se vând pe piața internă;

b) costul forței de muncă - total și/sau pe unitate de produs exportat - în calitatea sa de componentă a costului total al produsului (productiei) exportat. Evident, dacă forța de muncă este ieftină, sau mai ieftină în raport cu competitorii de pe aceeași piață, produsul exportat este mai ieftin, competitivitatea sa este comparativ mai înaltă. De altfel, costul forței de muncă a fost și rămâne încă - cu deosebire în industriile mari consumatoare de muncă (*labour intensive*) un argument puternic al localizării /dezvoltării unor industriei în anumite zone sau al migrării acestora spre alte zone, în situații în care, în raport cu performanțele obținute salariile și complementele salariale în zona de amplasare tind, sub presiune sindicală, să sporească.

**1.1.2.** Din perspectiva formării și consolidării unei economii de piață funcționale România prin prisma comerțului exterior dispune de o serie de condiții favorabile, între care:

- o populație totală de aproape 22 milioane persoane care este un argument puternic în favoarea formării unei importante piețe interne pentru valorificarea produselor naționale și a importurilor, favorizată și de poziția sa geostrategică ("nod de comunicații", cap de pod între Europa - Rusia - Asia);

- un potențial de muncă important: peste 9,6 milioane persoane active; aproximativ 8,7 milioane populație ocupată (după datele Balanței forței de muncă);
- o forță de muncă - care în ciuda unor pierderi inerente de calificare într-o perioadă marcată de opotrivă de tranziția la economia de piață și de noua revoluție tehnologică - continuă să-și mențină o serie de avantaje în ce privește stocul de capital uman, nivelul de competență, fiind în unele arii (familii) ocupațional-profesionale competitivă la scară internațională direct sau prin valoarea adăugată a produselor exportate;
- costul forței de muncă, total sau/și salarial, comparativ cu cel din țările dezvoltate și cu cele mai multe dintre țările candidate, este sensibil mai redus. În acest domeniu s-au constatat o serie de paradoxuri: pe de o parte salariile și veniturile sunt subevaluate în activități de vârf, cu forță de antrenare și în multe din activitățile care se regăsesc în topul produselor exportate și supravaluate în companiile naționale, în genere în cele producătoare de utilități publice. În afară de "încălcarea" conștientă a regulilor de joc ale pieței în formarea și dinamica relației salariale și a pachetului salarial și conservarea unor sisteme de recompensare a forței de muncă neremuneratorii și inechitabile sub aspectul aporțului la realizarea performanțelor economice, acest fenomen este deosebit de costisitor pentru bugetul statului. Induce perturbări în organismul economic în ansamblul său, virusându-l în perma-

nentă. Din perspectiva costului forței de muncă apar, aşadar, două zone de risc:

- a). **subremunerarea** unei forțe de muncă bine calificată pentru munca pe care o face, cu performanțe recunoscute de piața internă și de cea externă. Este un fenomen descurajant pentru investiții în general, pentru cea în capital uman cu deosebire. Nemaivorbind de faptul că subremunerarea de astăzi se va reflecta mai târziu în valoarea punctului de pensie de mâine etc.;
- b). **"efectul de agitație și fugă a capitalului"** la orice tentativă de a aduce costul forței de muncă mai aproape de valoarea muncii efectuate.

## 1.2. Exportul de capital uman

Al doilea aspect egal ca importanță, dacă nu chiar mai important privește exportul de capital uman ca atare, exportul mai mult sau mai puțin gratuit de competențe formate pe baza investițiilor realizate în om în România sau de către România în cazul în care elevi sau studenți români studiază în străinătate ca bursieri ai statului român. De remarcat că nu este, încă, vorba de libera circulație a forței de muncă din moment ce România nu este membră a UE, iar după integrare, aceasta (libera circulație) ar putea deveni operațională într-o perioadă de cca 3-5 ani. Este, în principal vorba, fie de emigratie, fie, cu deosebire în ultimii ani, de mișcarea migratorie pentru muncă (legală și ilegală).

### Caseta nr. 2

#### Principalele forme ale mișcării migratorii externe

→ *Emigrație* - a cărei notă definitorie rezidă în schimbarea domiciliului într-o altă țară decât cea de origine, cu păstrarea sau nu a cetățeniei române.

→ *"Circulația creierelor"* - se referă la persoane (elevi, studenți, masterat, doctorat, stagii postdoctorale etc.) care fac studii sau diverse stagii de specializare în străinătate. De regulă o parte a acestora nu mai revin în țară.

→ *Migrare temporară, pe perioade determinate, pentru muncă* (în durată variabilă mergând de la câteva săptămâni /luni până la 5 ani, în medie) în baza acordurilor bilaterale dintre statul român și alte state. Această formă se derulează, de regulă, prin Oficiul pentru Migrarea Forței de Muncă (OMFM). De asemenea, migrarea pentru muncă se derulează și prin firme specializate acreditate de MMSSF, firme care fac servicii de recrutare și de mediere a angajării și încheierii contractelor de muncă în străinătate. Migrarea pentru muncă este denumită, adesea, *migrație circulatorie* deoarece îmbracă fie forma unor multiple fluxuri de plecări și reveniri chiar pe parcursul unui an, fie plecare dintr-o țară gazdă /de destinație spre o altă țară - țintă.

→ *Recrutări directe* făcute, cel mai adesea, de marile companii, fie prin internet, fie prin filialele unor agenții internaționale de resurse umane care operează și pe teritoriul României. Acestea, ca și OMFM, au o solidă bază de date, putând

răspunde cu promptitudine cererilor de forță de muncă care provin de la firme străine rezidente în România sau în alte țări.

→ *Migrare/exodul creierelor* (vânătoarea de capete), cunoscută sub denumirea generică *brain-drain* este o formă de mișcare spațială care poate avea caracter de plecare temporară sau definitivă din țara de origină (România în cazul nostru) și stabilirea, pe durată determinată sau definitivă într-o altă țară. Aceasta reprezintă un segment al migrării capitalului uman care a pus și pune încă multe probleme economice, sociale și etice. Evident, pentru țara de plecare/de origină este o risipă, o pierdere nepermisă de mare de capital uman de înaltă competență și competitivitate. Nevalorizarea să în țară se reflectă direct în calitatea și durabilitatea creșterii economice. Pentru țara gazdă/de primire este o formulă lesnicioasă, ieftină de a-și spori propria-i competitivitate, de a acoperi cu costuri comparativ mai mici deficitul de forță de muncă de înaltă calificare, deficitul de competență cu care de o bună bucată de vreme sunt confruntate țările dezvoltate. Dincolo de aspectele economico-sociale, problema are și un aspect moral, de inechitate: aceste țări beneficiază, mai mult sau mai puțin gratuit, de o forță de muncă, în numeroase cazuri, de prim rang al cărei cost de formare-dezvoltare a fost/este suportat de alt stat, chiar în condițiile în care transferurile bănești în țara de origine funcționează, au o dinamică ascendentă.

→ *Migrația în lanț sau în rețea*, migrație de antrenare generată și susținută de migranții anteriori; aceasta se adresează altor membri ai familiei, rude, prieteni, cunoștințe etc.

→ *Imigrație*. În România aceasta este o formă încă neevidențiată statistic. Aici se includ: persoanele provenite din alte țări și care-și stabilesc domiciliul în România, devenind sau nu cetățeni români. Își au însă locul de muncă în România; personalul străin care lucrează temporar (de regulă se rotește) la firmele multinaționale, în sistemul bancar, de asigurări etc.

→ *Repatriații* - persoane, în vîrstă de muncă, care revin în țară, desfășurând, aici, o anumită activitate, inclusiv în calitate de salariat.

→ *Lucrători transfrontalieri pentru muncă*. În afara formelor menționate care intră în compunerea așa numitei migrații controlate (legale) pentru muncă există și o mișcare migratorie externă pentru muncă necontrolată nici în țara de plecare și nici în cea de destinație. Variată ca proporții – în dependență și de legislația în vigoare din țările respective, de securizarea frontierelor, de anotimp etc. – aceasta alimentează în permanență piața paralelă a muncii (piata duală) din țările occidentale, mergând până la favorizarea unor activități de tip mafiot, a crimei organizate etc.

În raport cu modalitățile în care se realizează mișcarea migratorie externă a forței de muncă, cu formele pe care le îmbracă, persoanele implicate pot fi, convențional, încadrate într-o din următoarele situații (tabelul nr. 1).

### 1.3. Emigrație și migrație

Informațiile necesare pentru studierea ambelor aspecte sunt sărace, disparate, chiar contradictorii uneori în funcție de sursa furnizoare. Ca atare nu permit o analiză sistematică pe termen

mediu și lung. Singurul pachet de informații relativ complet este cel privind emigratia. Dar, această formă de mișcare a capitalului uman prezintă un interes relativ mai scăzut pentru studiul

nostru. Acesta este și motivul pentru care multe din analizele cantitative necesare vor fi substituite de aprecieri caitative cu riscul de a afecta credibilitatea/validitatea unora dintre concluzii.

**Tabelul nr. 1**

**Regimul de mișcare externă pentru muncă a forței de muncă**

	<b>Locul de muncă = locul de rezidență</b>	<b>Locul de muncă ≠ locul de rezidență</b>
Lucrător într-o companie străină din propria țară		Lucrător detașat
Lucrător într-o companie din altă țară	Lucrător migrant sau după caz imigrant	Lucrător transfrontalier
Lucrător independent	Locul de stabilire	Furnizarea de servicii peste frontieră
Companie din sectorul de servicii	Locul de stabilire	Furnizarea de servicii peste frontieră

*Sursa: The Free Movement in the Context of Enlargement, Information Note, 6<sup>th</sup> March 2001; vezi și PAIS nr. 1, Libera circulație a persoanelor și serviciilor: implicații pentru România și procesul de negociere.*

#### **1.4. Relația export – capital uman**

În contextul menționat ne propunem să studiem:

- relația dintre export și capitalul uman;
- efectele economice și sociale ale exportului de capital uman;
- mecanismele de stimulare a efectelor pozitive și de minimizare a celor negative;
- deplasările pe care accentuarea îmbătrânirii demografice pe de o parte, noua economie, a informației și comunicațiilor pe de altă parte, le vor provoca în relația export – capital uman.

### **2. Caracterul dual al impactului exportului asupra capitalului uman**

Privim exportul, în primul rând, ca export de produse în care este înmagazinat capital uman, cunoștințe,

deprinderi, comportamente, competență. În acest caz putem spune că indirect se exportă și capital uman. Pe cale de consecință, este evident că, produsele în care este înmagazinat capital uman creativ, de calitate au o valoare de piață mai mare, sunt competitive și recunoscute ca atare.

În al doilea rând, exportul îmbracă și forma exportului direct de capital uman prin forța de muncă recrutată și plasată în alte țări pe durată determinată sau definitiv.

În fiecare dintre ipostaze, efectele directe și induse ale exportului se regăsesc atât la nivelul țării exportatoare cât și al celei importatoare. Ele pot fi benefice pentru ambele grupe de țări sau dimpotrivă, negative pentru o grupă și productive pentru alta. După cum, fiecare dintre acestea sunt resimțite la nivel global, macrosocial, la nivel de comunitate, familie și /sau individ. Sigur, din optica globalizării

economilor s-ar putea spune că beneficiile și pierderile, avantajele și dezavantajele se balansează: economia globală, în ansamblu câștigă. Numai că, fenomenul de balansare este acompaniat de unul de polarizare: pierderile se concentrează în zona celor mai puțin dezvoltăți în timp ce beneficiile în zona celor dezvoltăți, celor bogăți. Apar aici probleme de distribuție a fructelor creșterii și dezvoltării și de echitate a acestui proces, pe care piața globală așa cum este construită și funcționează în prezent nu le poate soluționa, după cum nici piața internă din fiecare țară nu are soluții la îndemnăna pentru a strangula asemenea procese de segmentare/polarizare.

Este rațiunea pentru care apreciem că dualismul acestor procese și fenomene în care mișcarea capitalului uman este parte componentă va dăinui mult timp, iar decalajele, în ciuda îndemnului la "dezvoltarea durabilă" la "valorizarea capitalului uman" pe cât posibil în țara din care provine, se vor menține sau crește.

Caracterul dual privește atât modalitățile de export (direct, indirect), cât și efectele pe grupe de țări – exportatoare și respectiv importatoare.

## 2.1. Cazul exportului de produse competitive pe piețele externe

Efectele sunt benefice, productive pentru ambele categorii de agenți economici: pentru exportatori, ca și pentru importatori. Altfel spus pentru toți agenții economici implicați: firme producătoare, firme de export, firme care utilizează produsele:

- se satisfac unele nevoi de consum pentru producție sau pentru populație în condiții convenabile, la prețurile pieței, acceptate de utilizatorii produsului respectiv;

- exportatorii încasează venituri (în valută); de regulă, o parte a profitului realizat este reinvestit pentru modernizarea aparatului productiv, în cercetare-dezvoltare pentru înnoirea /modernizarea sortimentului de produse și chiar pentru crearea de noi locuri de muncă sau pentru perfecționarea pregătirii forței de muncă. În acest context este de menționat că potrivit directivelor și recomandărilor UE, responsabilitatea socială a companiilor, a firmelor sporește (ar trebui să sporească);
- efecte de antrenare în țara exportatoare pentru industriile din amonte și aval, dar și pentru astfel de numitele importuri de completare.

Problema care se pune în această situație atât la nivel de agent economic, cât mai ales la nivel macroeconomic este aceea a păstrării echilibrului între export și import, astfel încât deficitul balanței comerciale, cel de cont curent să fie cât mai mic, să tindă spre zero, să favorizeze, într-un anume interval de timp, realizarea de excedente ale acestei balanțe. Deci încasările din export trebuie să fie suficient de mari încât să acopere importul și să asigure și un anumit excedent.

Pe de altă parte -, pornind de la experiența mai degrabă negativă a României în anii tranziției - nu putem trece sub tacere faptul că efectul este mai puțin vizibil sau staționar pentru forța de muncă mai ales în ramurile cu pondere mare la export dar afectate de virusul subremunerării muncii depuse, a performanței realizate. Din păcate, competitivitatea ca și avantajul comparativ este funcție de menținerea la cote joase a remunerării și mai puțin a folosirii unor tehnologii de ultimă oră, a

inovării, înnoirii sortimentului, de produse sau servicii etc. Ori, aici dacă vrem ca activitatea respectivă să-și mențină locul în ierarhia exportului se impune o schimbare: o puternică, o injecție de cercetare și tehnologie care ar permite concomitent menținerea competitivității, a profitului și remunerarea corespunzătoare a performanțelor.

Dualismul în situația menționată se localizează în diferențele resimțite la nivelul firmei care produce și exportă produsele și cele resimțite de forța de muncă, de lucrătorul a căruia remunerare nu este articulată cu performanța obținută. În cele din urmă aceasta este și o problemă de funcționare normală a relațiilor industriale, a celor de muncă în speță.

## 2.2. În cazul exportului de forță de muncă

De această dată din start există diferențe notabile și vizibile între țările exportatoare de capital uman și cele importatoare de asemenea capital. Este adevărat că în tentativa noastră de sistematizare este, oarecum, dificil de a spune că pentru unii situația este neagră și numai neagră iar pentru ceilalți albă și doar albă. În realitate efectele se întrepătrund, cele pozitive cu cele negative, dar cu prevalența unora dintre acestea.

Pentru țara de origină, de plecare, indiferent de forma de migrare externă, exportul de capital uman, de forță de muncă în care s-au făcut investiții importante reprezintă o risipă. Altfel spus, o pierdere de valoare adăugată care s-ar fi putut realiza în țară și susține creșterea economică durabilă. Aceasta este partea vizibilă a lunii. Dacă cercetăm rațiunile pentru care migrarea externă pentru muncă ia

avânt, atunci concluzia se nuanțează. Capacitatea pieței interne nu susține crearea de oportunități/locuri de muncă pentru forța de muncă, cel mai adesea bine calificată care solicită loc de muncă. De aici exodul creierelor și al forței de muncă.

În fapt, într-o bună parte a activităților din topul ierarhiei la export ruptura dintre performanța și remunerarea capitalului uman, subremunerarea cum am numit-o mai înainte, devine factor de strangulare a cererii interne agregate de bunuri și servicii. Pe cale de consecință producția se reduce iar forța de muncă intră în șomaj. În alte situații producția internă – în activități cu tradiții și performanțe – este substituită de import, nu de puține ori slab calitativ, dar la prețurile pieței mondiale (produse contrafăcute, second-hand etc.).

În fapt, pe această cale se face, ne place sau nu să recunoaștem, export de șomaj. Aceasta poate fi una din explicațiile menținerii ratei de șomaj la cote relativ scăzute. Nu pledăm pentru creșterea ratei de șomaj. De departe de noi o asemenea intenție. Dar pledăm – în consens cu directivele Strategiei Europene pentru Ocupare și Planul Național de Acțiune – pentru sporirea locurilor de muncă de calitate pentru forță de muncă calificată, înainte de toate pentru tinerii absolvenți, reținerea acestora în țară, pentru reîntoarcerea în țară a tinerilor care studiază în străinătate. Nu credem și nu susținem exportul de forță de muncă ca o alternativă la lipsa locurilor de muncă pe o piață internă a muncii nefuncțională, marcată de dezechilibre. Prin definiție "școala" în sensul cel mai larg creează competențe și nu șomeri. Iar, în România sunt încă foarte multe lucruri de făcut care necesită un capital

uman de înaltă competență. Relația dintre piața muncii pe de o parte și piața educației pe de altă parte trebuie să devină una funcțională, flexibilă, adaptabilă.

Pentru țara gazdă, de destinație, efectele sunt de regulă benefice. Ele se manifestă, înainte de toate, pe piața muncii prin: a) contribuția la reducerea deficitului de forță de muncă, fie în profesii de înaltă calificare, aparținând societății informației și a cunoașterii (SI - SC), TIC, fie pentru forța de muncă strict specializată, cu calificare redusă sau necalificată în locuri de muncă pentru care forța de muncă autohtonă manifestă reticențe, cu costuri incomparabile mai reduse. Egalitatea de tratament pentru lucrătorii migranți rămâne încă o aspirație, o recomandare care cu încăpătânare revine în documentele UE; b) atenuarea procesului de îmbătrânire demografică și a tensiunilor create pe piețele muncii sau la nivel bugetar, știut fiind faptul că lucrătorii migranți sunt de regulă tineri (18–40 ani) cu potențial de muncă ridicat; c) contribuții la creșterea producției, inclusiv a exportului țărilor de "adopție", uneori, chiar în țările lor de origine.

Pentru lucrător și familia lui, de asemenea efectele sunt diverse; dar apreciem că soldul este pozitiv.

- 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, dat fiind nivelul comparativ mult mai redus al salariilor în România pentru același gen de activitate;
- sporește - pe baza venitului realizat - 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 fie la sporirea avuției naționale, fie la crearea unor noi locuri de muncă. De la un an la altul – în ciuda lipsei de transparență în ce privește transferurile bănești ale celor care lucrează în străinătate și, oricum, a caracterului incomplet, doar parțial al unor asemenea informații – transferurile de valută au depășit în ultima vreme investițiile directe de capital străin;

- câștiguri de ordin profesional – de cunoștințe, deprinderi, comportamente, disciplină a muncii, securitatea muncii, participare inclusiv civică. Un câștig durabil cu forță de antrenare în viitoarea muncă sau afacere în care se angrenează după revenirea în țară;
- și, nu în ultimul rând, câștiguri în ceea ce privește relațiile umane, încrederea, respectul reciproc, demnitatea. Se acumulează în acest mod condițiile, masa critică necesară promovării unui management de calitate la nivel de firmă, ca și cele ale creșterii responsabilității în muncă și civice, implicării în viața comunității. Altfel spus, se ameliorează calitatea stocului de capital social.

Pe de altă parte, nu se pot omite și laturile mai puțin benefice, de genul:

- discriminare în ce privește tratamentul în raport cu forța de muncă autohtonă sau chiar a lucrătorilor migranți;
- riscul ca prevederile contractului de muncă încheiat să nu fie respectat de angajator. Nu întâmplă-

- tor sindicalele italiene și cele spaniole și franceze, de exemplu, s-au angajat – pe baza unui protocol semnat cu cele din România – să apere și drepturile lucrătorilor migranți proveniți din România;
- riscul de nerespectare a obligațiilor poate rezulta și în raporturile cu firma acreditată de MMSSF pentru recrutarea și plasarea forței de muncă în străinătate. Îi asemenea cazuri au fost;
  - tensiuni în relațiile cu forța de muncă autohtonă putând ajunge uneori până la conflict;
  - dificultăți de acomodare și ca atare eficiență redusă în muncă, ceea ce poate conduce la nemulțumiri și de o parte și de alta;
  - securitate și condiții de muncă nu totdeauna satisfăcătoare, oricum sub cele promise la interviul de selecție și angajare.

Dar, dincolo de unele dificultăți, riscuri, neîmpliniri, privită global la nivel de individ migrația temporară pentru muncă prezintă avantaje indubitate.

### **2.3. Export de servicii de educație și formare profesională**

Acesta este un domeniu în care România are tradiție. Cantitatativ, în prezent, apreciem că este mai redus decât în trecut, dar sub aspect calitativ a sporit. Spre deosebire de formele de export înainte menționate, acesta are ca particularități:

- poate fi realizat în țară prin atragerea de elevi și studenți străini și monitorizarea comportamentului lor în campusuri școlare și universitare. Prin taxele plătite aceștia au un aport valutar important;
- poate fi realizat în altă țară prin “export” de profesori, formatori, care pe perioade determinate în calitate de profesori asociați predau diverse cursuri la prestigioase universități din vest. Beneficiile sunt mai mult decât duble: pentru instruirea elevilor/studenților; cunoașterea mai bună a României – imagine – pentru profesori care obțin venituri mult superioare celor pe care le-ar obține în țară;
- doctorate și studii postdoctorale;
- echipe comune de cercetare prin programele susținute de UE;
- schimburi și plasamente de tineri în cadrul unor programe UE ca Socrates, Leonardo, Youth for Europe etc.

## **3. Exportul de capital uman. Efecte multiple – convergențe și divergențe –**

În acest paragraf vom încerca să descifrăm efectele pe care mișcarea migratorie externă le produce asupra capitalului uman. Considerăm că pentru aceasta este necesar mai întâi să stabilim pachetul de criterii /repere care vor sta la baza identificării efectelor, a sensului, intensității și tendințelor lor. În al doilea rând, avem în vedere câteva axiome prevalente în mileniul al treilea. Prima dintre acestea se referă la faptul că totdeauna orice nouă experiență, activitate este un proces de învățare, de reorganizare, resistemțizare și îmbogățire a cunoștințelor, de sporire a calității capitalului uman. Cu atât mai mult astăzi, când educația și formarea profesională pe parcursul întregii vieți devine componentă a vieții sociale și a

celei a fiecărui individ, acest proces capătă relevanță și conotații noi. Valorizarea capitalului uman prin folosirea "cu profesionalism și răspundere socială a competențelor sale" este sursă de creștere și dezvoltare durabilă, a progresului sociouman. A doua, este legată nemijlocit de procesele de globalizare și dezvoltare a societății informației și cunoașterii care induc "efekte și procese de agitație, de fierbere și frământări" direcționate primordial spre capitalul uman, piața educației și cea a muncii în corelațiile lor cu toate componentele organismului social. A treia, adesea mai puțin luată în seamă, este legată de riscuri și constrângeri care, deși similare ca natură, afectează diferit țările, comunitățile, indivizii.

Tranziția a fost și rămâne un proces prodigios de învățare dar dificil și contradictoriu. Din păcate, din varii motive obiective și subiective, procesul de învățare la scară socială nu a putut devansa nevoile tranzitiei. Ca atare, s-a învățat mai ales din erori care s-au dovedit costisitoare, cu efecte de propagare negative. Până la urmă, ca în orice proces de învățare – cu o puternică componentă de transfer a unor experiențe sau chiar a unor practici de succes prea puțin adaptate realităților din România – s-au învățat și lucruri bune și mai puțin bune, chiar rele, acestea din urmă absorbind din efectele benefice, transformându-le în constrângeri, în pierderi de eficiență și capital uman conducând la apariția unor cercuri vicioase și nu la puține paradoxuri.

### 3.1. Criterii

Analiza relației tridimensionale dintre export → exportul de capital uman (în diversele sale forme) → creșterea economică și dezvoltarea umană

durabilă presupune stabilirea prealabilă a unui set de criterii, de repere care să ne permită examinarea pe diverse fațete a acestei relații mai puțin studiate.

Din multitudinea de oportunități pe care le avem la îndemână - pornind de la obiectivul cercetării noastre - precizăm înainte de toate că, oricare din criteriile avute în vedere și toate la un loc se cer examineate pe cât posibil separat pentru:

- țara de plecare (origină);
- țara de primire (gazdă), eventual și țara de tranzit;
- să vizeze cu precădere procese și fenomene care se produc pe piața muncii și pe cea a educației și formării profesionale continue și/sau în legătură cu aceasta.

A doua precizare de ordin metodologic privește clasificarea criteriilor în trei grupe mari:

a) **Criterii economice:**

- alocare/reallocare a forței de muncă;
- acumulare /dezacumulare de factori de producție;
- export-volum; structură; performanță;
- piața internă de bunuri și servicii (inclusiv importurile de completare);
- management;
- venit.

b) **Criterii sociale (socioumane):**

- educativ - formativ;
- comportamentale;
- participative.

c) **Criterii micro și macrosociale:**

- aggregate macroeconomice;
- la nivelul comunității (grad de implicare);
- la nivelul firmei/locul de muncă/relațiile de subordonare și în rețea;

- la nivelul celulei familiale și a individului, a persoanei implicate direct în procesul de migrare externă.

Alegerea noastră este, pe de o parte, perfectibilă, iar pe de altă parte numai parțial aplicabilă dată fiind insuficiența informațiilor necesare, calitatea, prelucrarea și diseminarea acestora.

### *3.2. Caracterul multiplu, interșanžabil și în evoluție al efectelor*

Din simpla și incompleta prezentare a criteriilor apare evident că efectele mișcării migratorii externe sunt multiple, interdependente și, în final, integrate; cunosc un proces continuu de evoluție, de transformare și multiplicare în timp și spațiu.

Pe de altă parte, și aceasta este cea de a treia precizare, deși studiem **exportul** credem că acesta nu poate fi privit separat, rupt de **import**, de **comerțul exterior** în ansamblul său. De ce? Deoarece și volumul și structura comerțului exterior, ca și părțile sale componente generează efecte duale în ce privește capitalul uman și reacția/răspunsul său la starea și presiunea unor factori economici și sociali:

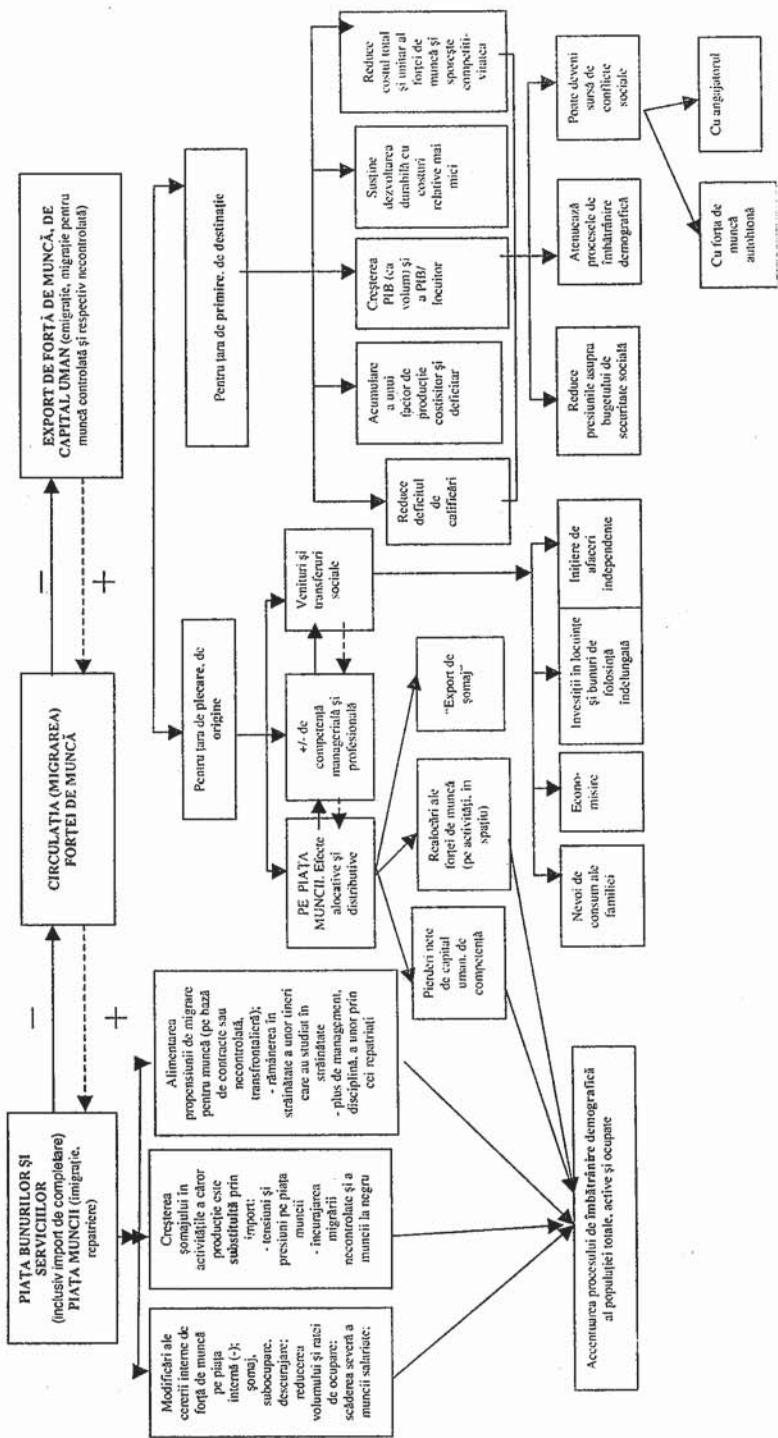
- prin export direct și indirect de capital uman:
  - pierdere (-) de competență;
  - de investiție umană;
  - de creștere economică;
  - câștig (+) de competență;
  - spor de creștere;
  - de competitivitate;
  - financiare (bănești);
- prin importul de bunuri și servicii (deseori contrafăcute și/sau de slabă calitate):

- se îngustează producția națională;
- reduce potențialul pieței muncii de a crea noi locuri de muncă;
- generează, indirect, șomaj;
- se satisfac o serie de nevoi de consum.

Deși efectele sunt multiple, semnalăm încă o dată faptul că unele dintre acestea au sens invers, diferit ca intensitate, menținându-și în permanență caracterul dual: într-o zonă este plus (+) într-alta minus (-). Dar, în final, efectul pozitiv cu cel negativ nu se echilibrează. Numai și numai întâmplător efecte de sens și intensitate diferite se balansează. În ultimă instanță, deși adesea se neagă, există ca în orice economie de piață imperfectă 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 în depozitele bancare ale celor mai puternici, chiar dacă, aşa cum am mai spus și vom vedea și în continuare, o serie de câștiguri au și țările de plecare, dar mai ales comunitățile locale, familia și persoana migrantă. Ceea ce contează în fond este soldul (excedentar sau dimpotrivă deficitar) al acestei mișcări de ampliere, insuficient studiată și evaluată din optică relațiilor comerciale externe. Pentru a urmări mai bine efectele am recurs la o schemă sinoptică. Credem că este doar o încercare, perfectibilă, însă suficient de sugestivă (Schema nr. 1).

Schema nr. 1

### Impactul comerțului exterior asupra pieței muncii și a capitalului uman



În raport cu schema, informațiile de care dispunem nu ne permit să facem o analiză completă, ci să semnalăm doar unele aspecte inclusiv în ce privește: a) sistemul de indicatori, relevanța acestuia; b) pierderile și câștigurile de capital uman; c) unele dileme legate de "statutul" României de țară exportatoare de capital uman având în vedere faptul că abia în jurul anilor 2010/2012 libera circulație a forței de muncă din România în spațiul UE lărgite va deveni o realitate.

### 3.3. Migratia externă

Migratia externă a resurselor umane și respectiv a capitalului uman constituie concomitent o formă de export (export de forță de muncă), o formă de risipă a capitalului uman național în măsura în care economia nu are capacitate de a genera noi

locuri de muncă, o formă de realizare a unor venituri și, în fine, un mijloc de perfecționare, îmbogățire a capitalului uman și sporire a aportului său la creșterea competitivității.

Fiecare formă a migratiei externe produce avantaje dar și dezavantaje la scară macrosocială și individuală.

#### 3.3.1. Emigratia

După 1990 – ca și în perioada anterioară – emigratia a reprezentat forma principală de pierdere și de transfer de resurse umane și capital uman din România spre țările dezvoltate. Spunem de resurse umane și capital uman întrucât, după cum bine se știe emigratia înregistrează mișcarea populației, indiferent de vîrstă. Dar, diferitele structuri ale acesteia ne permit să facem o serie de aprecieri, să relevăm efecte asupra capitalului uman.

Tabelul nr.2

**Numărul și structura emigrantilor din România  
în perioada 1990 - 2001**

Indicatori	Total emigranți (persoane)	în %
Emigranți total	329783	100,0
Bărbați	157375	47,7
Femei	172408	52,3
Din total pe grupe de vîrstă		
→ 18 ani	82904	26,0
18 – 25 ani	50821	15,7
26 – 40 ani	100884	31,8
41 – 50 ani	32046	10,0
51 – 60 ani	25187	7,8
61 ani și peste	28020	8,7

Sursa: Informații prelucrate după Anuarul statistic al României, 1991...2001, INS.

Care au fost dimensiunile migratiei în ultimul deceniu al secolului XX?

Așadar, într-o perioadă de 11 ani România a pierdut prin emigratie aproape 330.000 persoane. Chiar dacă

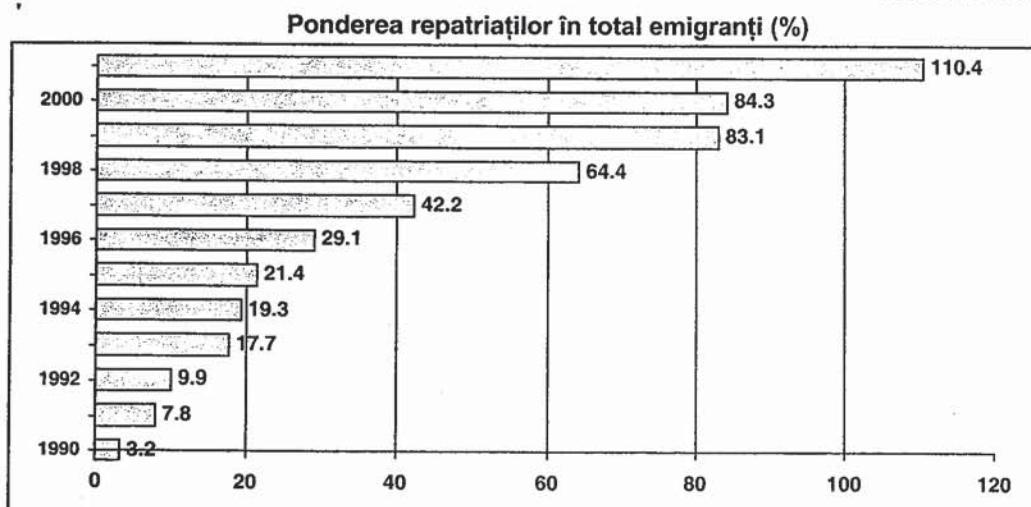
intensitatea emigratiei, exprimată prin număr de persoane emigrante la 1000 de locuitori este relativ redusă și în scădere față de 1990, nu putem să nu remarcăm două procese cu efecte

diferite asupra populației și respectiv capitalului uman din România și țările de primire și anume:

I) efectul global de scădere a populației României. Din păcate indicatorul cel mai relevant ar fi fost soldul net al mișcării migratorii externe. Dar, în statistică din România – poate și pentru faptul că până nu demult fenomenul era redus ca proporții – nu sunt evidențiate persoanele imigrante. Sunt înregistrate doar persoanele repatriate

(mișcare migratorie de întoarcere, de revenire). Evident, aceasta este insuficient pentru a calcula soldul migrației externe deși, în 2001 numărul acestora comparativ cu 1993 a sporit de cca 4 ori, ajungând la cca. 11000 persoane. Dacă luăm în considerare și reducerea numărului de emigranți, în 2000 numărul persoanelor repatriate reprezinta peste 84% din totalul emigranților din anul respectiv (graficul nr. 1).

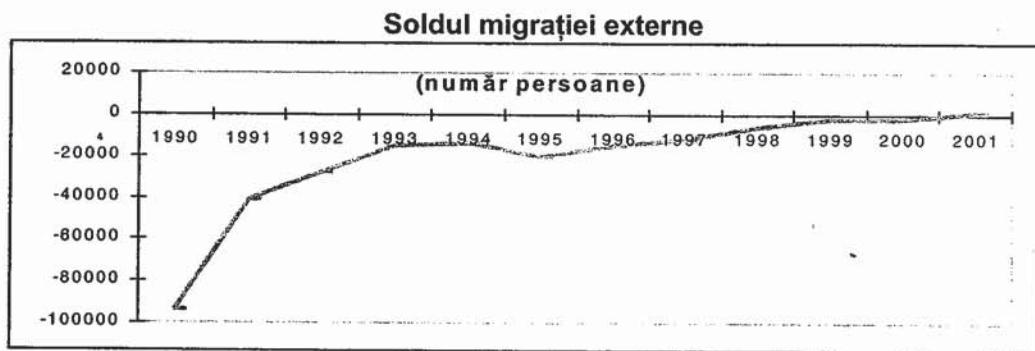
**Graficul nr.1**



În anul 2001 repatriații depășesc numărul emigranților înregistrați, soldul pozitiv al migrației fiind de 1029

persoane. Anul 2001 este primul an în care soldul migrației este ușor pozitiv (graficul nr. 2).

**Graficul nr. 2**

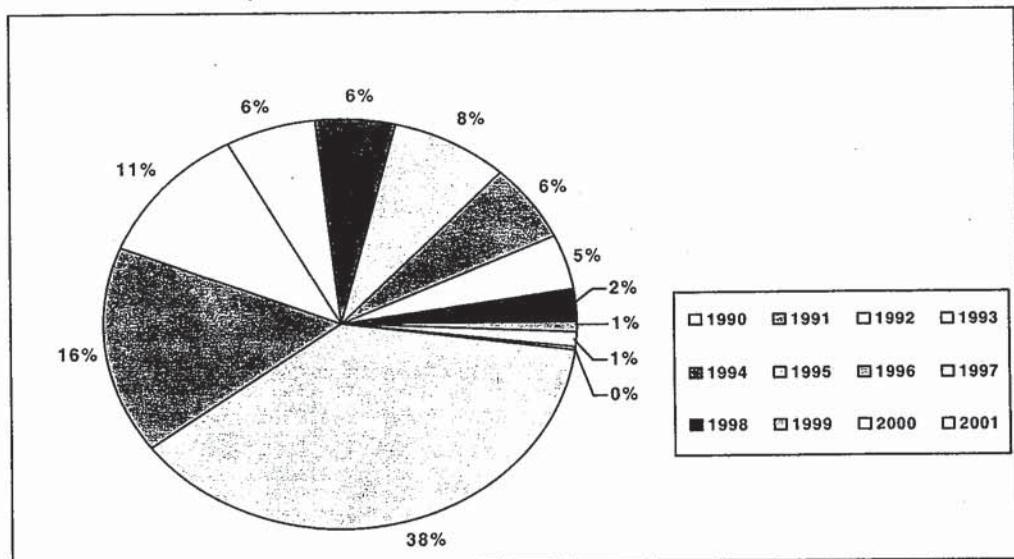


Este de menționat că pe întreaga perioadă înregistram un sold negativ total de 248257 persoane repartizat pe

subperioade astfel: 1990 - 1992 aproxi-mativ 2/3, 1993 - 1998 aproape 1/3 și 1999 - 2001 doar 1,5% (graficul nr. 3).

Graficul nr.3

Structura pe ani a soldului migrației din perioada 1990-2001



II) al doilea aspect - care ține mai ales de ceea ce generic denumim **resursă umană potențială**, emigranții în vîrstă de până la 18 ani (contingentul Tânăr, baza înlocuirii forței de muncă ajunsă la baza pensionării) au reprezentat 26% din total.

III) prin prisma celor două procese menționate putem conchide, în acest prim pas al analizei noastre, că emigranții din România au contribuit concomitent la **sporirea** populației din țările de primire și respectiv la **atențuare**, într-o anumită măsură, a fenomenului de îmbătrânire demografică din aceste țări. Pe de altă parte, este unul din factorii de **reducere** a populației și de **accentuare** a îmbătrânirii demografice a populației României.

Cât privește repatriații din perspectiva efectelor lucrurile se cer analizate diferențiat în dependență de o serie de caracteristici socioocupaționale, profesionale și comportamentale ale acestora. Astfel, repatriații - o parte a acestora - sunt reprezentați de persoane competente care în țările gazdă au desfășurat activități profitabile - ca liberi profesioniști, manageri, salariați, oameni de afaceri - care, o dată reîntorsi în România se angrenează în afaceri, de asemenea profitabile.

O altă parte - beneficiari ai sistemelor de securitate socială din țările din care se întorc și/sau a unor economii confortabile, cheltuiesc o parte din veniturile obținute în străinătate și/sau inițiază afaceri. Este de la sine

înțeles că acest segment al repatriaților generează în economie și societate efecte pozitive.

În fine, o parte a persoanelor care se repatriază, dat fiind faptul că nu au reușit să se integreze în țările în care au emigrat, au nevoie de sprijin pentru a se reintegra în societatea românească, devin în fapt consumatori a unor resurse produse și existente în țară spre deosebire de primele categorii care sunt generatoare de resurse.

IV) fenomenul cel mai îngrijorător este cel al pierderii ca atare a capitalului uman format în România prin investiții ale statului, comunităților, familiei și chiar cu sprijin extern (asistență rambursabilă sau nerambursabilă):

- peste 47% din persoanele emigrante sunt în vîrstă de 18–40 de ani, deci persoane deja formate, care au și cel mai înalt potențial de muncă, de creație și producere; sunt cei mai adaptaibili și mobili;
- adăugăm și faptul că 10% din emigranți în vîrstă de 41–50 de ani reprezintă, de asemenea, o forță de muncă activă, al cărui

potențial de muncă poate fi încă folosit.

În timp ce pentru România acesta reprezintă o pierdere netă, atestând capacitatea încă redusă a economiei și societății de a genera oportunități de muncă și remunerare corespunzătoare pentru țările primitoare constituie o forță de muncă capabilă încă multă vreme de performanțe înalte, o forță de muncă competitivă. Aici se află, printre altele, și una din explicațiile structurii deficitare a exportului României.

V) Calitatea capitalului uman - înmagazinată în populația emigrantă în anii tranzitiei - poate fi pusă în evidență cu ajutorul unui pachet de indicatori. Ne vom limita - din rațiuni de disponibilitate a informației - doar la doi indicatori.

Primul privește distribuția emigranților pe niveluri de educație și formare profesională. Menționăm, din start, că gruparea ni se pare prea agregată și – în raport cu criteriile de clasificare UNESCO (ISCED 0-6) – ambiguă. De asemenea, este surprinzător dacă nu paradoxal de mare pondere persoanelor încadrate în "alte situații" (17,8%), ceea ce, fără discuție, distorsionează concluziile.

**Tabelul nr. 3**

**Distribuția persoanelor emigrante după nivelul de educație și pregătire profesională, 1990 – 2000**

	Total (persoane)	în %
Total emigranți, Din care pe niveluri de E.F.P.	319862	100,0
Învățământ superior	36063	11,3
Învățământ liceal și postliceal	80331	25,1
Învățământ profesional și tehnic de maîstri	34584	10,8
Învățământ primar și gimnazial	111984	35,0
Alte situații	56846	17,8

Sursa: prelucrări pe baza datelor INS.

Absolvenții învățământului superior (ISCED 5 - 7), asimilați cu *brain-drain*-ul, dețin 11,3% din totalul persoanelor emigrante. Dar dincolo de această dimensiune, ceea ce pune punctul pe i în ce privește pierderea de capital uman de înaltă competență este faptul că ponderea emigrantilor cu pregătire superioară este mai mare decât ponderea pe care persoanele cu pregătire superioară o dețin în totalul populației de 15-60 de ani din România: 11,3% > 8,7%, ceea ce atestă propensiunea spre imigratie a acestei categorii de forță de muncă care nu-și găsește loc de muncă convenabil pe o piață distorsionată a muncii și de ce nu, este tentată într-o anumită măsură și de "mirajul" migrării spre o altă civilizație.

În fine, o ultimă remarcă, cu relevanță pentru deciziile privind politicile educaționale și cele ale pieței muncii, rezultă din faptul că pierderea de capital uman cu pregătire superioară din perioada 1990 - 2000 oscilează în jurul a 60% din numărul absolvenților unui ciclu universitar dintr-un an.

Peste un sfert din persoanele emigrante sunt absolvente ale învățământului liceal (ISCED<sub>3g</sub> și ISCED<sub>3v</sub>) și post-liceal (ISCED<sub>4</sub>), o pondere însemnată, dar inferioară celei deținute în totalul populației de 15-60 ani posedând o asemenea pregătire: 25,1% < 34,3%.

Emigranții cu studii profesionale și tehnice (ISCED<sub>3v</sub>) reprezintă 10,8% comparativ cu 22,3% pondere pe care o dețin în totalul populației de 15 - 60 ani (10,8% < 22,3%).

Cea mai mare pondere în totalul emigrantilor după nivelul de educație și formare profesională o dețin persoanele care au absolvit doar școala primară sau gimnaziu (ISCED<sub>0 - 2</sub>) - 35%, nivel aproximativ egal cu ponderea sa în totalul populației de 15 ani și peste (34,7%).

Aceasta este o forță de muncă fără calificare sau cu o calificare redusă, obținută la locul de muncă. Cel mai adesea din rândul acestora se "recrutează" cei care alimentează piața paralelă a muncii din țările gazdă, și o parte a celor care nu reușesc să se integreze, îngroșând rândurile persoanelor marginalizate sau a celor care săvârșesc acte ilegale.

Al doilea indicator, cu aproximativ aceeași importanță cu cel anterior, se referă la distribuția emigrantilor pe grupe de profesii selectate. Apreciem că selecția familiilor ocupațional-profesionale poate fi îmbunătățită, prin introducerea unor profesii, deficitare în prezent în țările de imigratie, pentru care cererea este mare (informaticieni, programatori, constructori, personal paramedical și alții).

Tabelul nr. 4

Distribuția emigrantilor pe profesii, 1990 - 2000

Indicatorul	Total (persoane)	în %
Total persoane emigrante, din care pe profesii:	319862	100,0
Ingineri și arhitecti	19115	6,0
Medici, farmaciști	4466	1,4
Profesori	9063	2,8
Economiști	4937	1,5
Tehnicieni, maștri	9236	2,9
Alții	272991	85,4

Sursa: prelucrări pe baza datelor INS.

Remarca noastră anterioară privind insuficiențele selecției profesiilor reținute pentru evidențierea statistică este susținută, credem de numărul și ponderea incomparabil mai mare a categoriei "alții, alte profesii", respectiv aproape 293 mii persoane, peste 85% din total. Restul de 14,6 procente, aproape 47 mii persoane se distribuie în felul următor: ingineri, arhitecți - 6,0%; medici, farmaciști - 1,4%; profesori - 2,8%; economisti - 1,5%; tehnicieni și maștri - 2,9%.

O imagine mai riguroasă în acest caz s-ar fi putut obține, dacă dispuneam de informațiile statistice, prin calculul unui indice de densitate a emigranților din categoria respectivă prin raportarea numărului de emigranți din categoria profesională 1,...n /numărul total al persoanelor din profesia 1,...n. Sau prin calculul ratei de emigrare la 1000 de persoane din categoria respectivă. Sau dacă am fi putut descifra mai bine categoria "alții".

Dar și așa, este evident - cu atât mai mult cu cât în unele situații aceștia efectuează munci sub nivelul lor de pregătire - că acest exod de creiere este o pierdere pentru România și un input al unui factor de producție în țara gazdă (input în capitalul uman). Cheltuielile pentru formare s-au făcut în România iar venitul pe care-l generiază la scară macro sau individuală se realizează în altă țară, sub formă de productivitate, competitivitate, PIB, export, salariu și alte recompense.

VI) Și ca o concluzie generală a celor înainte menționate - completată cu analiza emigranților după țara gazdă /de destinație /primire - cea mai mare parte a emigranților români în perioada 1990 - 2001 s-au îndreptat, în ordine, spre următoarele țări: Germania; Italia; Canada; SUA; Ungaria, în primii 5 ani.

De remarcat, de asemenea, că în timp ce emigrata spre Austria, Germania, Ungaria are un trend descendente, cea spre Italia, Canada, SUA are, dimpotrivă un trend ascendent.

### 3.3.2. Migratia externă pentru muncă

Migratia externă pentru muncă - spre deosebire de emigratie /imigratie are caracter temporar, durata acesteia variind în limite largi (de la câteva săptămâni /luni până la câțiva ani).

În al doilea rând, subiectii principali ai acestei forme de mișcare migratorie sunt, de regulă, formați din trei mari categorii de forță de muncă:

- a) forță de muncă de înaltă calificare, cu competențe validate în domenii de vîrf ale științei și tehnologiei, ca și în unele servicii, cum sunt cele de învățământ, sănătate. Această categorie de forță de muncă - recrutată direct, adesea chiar din ultimii ani de studii sau prin organisme specializate românești sau străine - are și cele mai multe șanse de a obține contracte pe termen lung și în final de a obține dreptul de stabilire în țara gazdă. În plus, se încadrează în categoria de vîrstă 25 - 40 ani, considerată cea mai creativă și productivă;
- b) forță de muncă cu un nivel mediu de calificare, de specializare care acoperă o gamă largă de activități și profesii, cum sunt: constructorii<sup>1</sup> - categorie de forță

<sup>1</sup> Se apreciază, în prezent, de patronatul din ramura construcție, că numărul constructorilor care lucrează în străinătate este mai mare decât al celor care au rămas să lucreze în țară. Astfel, Dan Cristescu,

de muncă cu tradiție de a-și desfășura activitatea în străinătate, bine cotată pe piețele muncii occidentale (Germania, Israel); personalul paramedical (asistente medicale), pentru care cererea angajatorilor din diferite țări este în creștere (Italia, SUA, Canada, Elveția și.a.); personal hotelier și de alimentație publică, de asemenea solicitat pe anumite piețe occidentale;

- c) în fine, forță de muncă necalificată sau semicalificată în activități din agricultură (în perioade de recoltare "culegători de..."), în salubritate, construcții etc. (Spania, Portugalia, Grecia).

În al treilea rând, există o destul de puternică mișcare migratorie pentru muncă necontrolată nici în țara de plecare (România) și nici în cea de primire. Evident, o bună parte a acestora lucrează temporar, cel mai adesea fără forme legale, pe piața subterană a muncii din țările de destinație. Condițiile de muncă și viață oferite și acceptate nu sunt dintre cele mai bune, situându-se mult sub standardele oferite forței de muncă autohtone. Dar, chiar și așa, acestea suplinesc lipsa unui loc de muncă și a venitului din țară. Întâmplător, dacă sunt "descoperiți" sunt retrăniți în țară (există acorduri în acest sens). Este o categorie de forță de muncă într-un anume sens în permanentă mișcare,

de la o firmă la alta, dintr-o țară în alta în căutarea unor condiții de muncă și viață mai bune, "obligată" să facă față concurenței valului de migranți chiar și pe această piată "ascunsă" a muncii. Oricum, atunci când este angajată generează costuri salariale mai reduse. Ca atare aportul muncii lor la sporirea competitivității firmei respective este însemnat.

În al patrulea rând, trebuie să spunem că informațiile privind exportul de capital uman, de forță de muncă al României – care în ultimii ani tinde să capete proporții – sunt extrem de sărăce și nu permit o analiză profundă și pertinentă. Aceste informații, prin lege, intră în competența mai multor operatori pe piața forței de muncă. Există, deci, mai multe surse de colectare a informațiilor: unele sunt surse administrative: OMFM, MI, Poliția de frontieră, MEC; altele sunt furnizate prin diferite sondaje, anchete de opinie. Din păcate, toate acestea au două mari carente: a) sunt parțiale, nu surprind fenomenul în ansamblul său și nici în dinamica sa; b) chiar și cele administrative sunt de dată recentă, au practic vîrstă, fie a organismului creat, fie cea a intrării în vigoare a unui act normativ și a normelor metodologice de aplicare a acestuia. În plus, apare inexplicabil faptul că informațiile privind migrarea pentru muncă realizată de firmele acreditate de MMSS nu se regăsesc și în sistemul informatic al acestuia.

În condițiile amintite, analiza noastră se bazează doar pe informațiile furnizate de OMFM care, în raport cu dimensiunea și impactul fenomenului cercetat, au o relevanță limitată. Cu atât mai mult cu cât, în diverse surse de informare inclusiv străine – conferințe de presă, mass-media, studii

---

*președintele federației sindicale "Familia - Construct" aprecia că în anul 2002 au lucrat în străinătate peste 300.000 de constructori, iar cca 270.000 în țară. Motivația este economică. Astfel, un constructor român care lucrează în condiții legale într-o țară UE poate câștiga 1500 - 2000 euro pe lună, iar unul care lucrează ilegal/pe piața neagră 100 euro /lună.*

și analize - se apreciază că an de an numărul total al românilor plecați pentru muncă în străinătate pentru perioade de timp determinate în țările membre UE, reprezintă 500 - 600 mii persoane. La nivelul anului 2001, aceasta reprezenta:

- cca 4% din populația în vîrstă de 15 - 64 ani;
- 6,4% din populația activă civilă;
- 7% din populația ocupată civilă;
- 13% din numărul salariaților.

Dacă luăm în considerare numărul de persoane care lucrau în spațiul comunitar și aproximativ un număr asemănător în cel extracomunitar, în total mai mult de un milion de români

lucrează în străinătate (legal sau ilegal) - cu precizarea că OMFM monitorizează doar plecările în statele cu care România are acorduri încheiate. Principalele caracteristice ale migrării temporare pentru muncă în străinătate relevante de informațiile furnizate de OMFM pentru anii 2002 și 2003 sunt următoarele:

I) în 2002 și 2003, principalele țări pentru care s-au negociat contracte de muncă pentru români au fost: Germania, Spania, Elveția, Israel<sup>1</sup>.

II) structura pe sexe a forței de muncă cu contracte temporare de muncă în străinătate este variabilă, în funcție de domeniul de activitate și respectiv de profesiile solicitate.

**Tabelul nr.5**

**Numărul de persoane pentru care au fost încheiate  
contracte de muncă în străinătate**

ȚARA	Anul	Total contracte	Din care:			
			sezoniere		generice	
			număr	%	număr	%
Germania	2002	19484	19350	99,0	134	1,0
	2003*	2635	...	...	...	...
Spania	2002	2716	1912	70	804	30
	2003	3616	3616	100	...	...
Elveția	2002	133	...	-	...	-
	2003*	19**	-	-	...	-
Israel	2002	852***	...	-	...	-
	2003*	...	...	-	-	-

\* tr.l.

\*\* aprobată, se află în mediere.

\*\*\* 3012 contracte confirmate de Ambasada statului Israel la București, pentru care însă nu s-au obținut vize de lucru prin OMFM.

Sursa: informații OMFM.

Ca și în cazul emigrației, Germania, cu 19.484 de contracte în 2002

(84% din total) deține primul loc în ierarhia țărilor (ce-i drept redusă) cu care s-au încheiat prin OMFM contracte de muncă sezoniere; este urmată de Spania din rândul țărilor membre UE, Elveția și Israel din cel al țărilor extracomunitare.

<sup>1</sup> În realitate numărul de țări este mai mare, prin firmele acreditate fiind negociate și încheiate contracte cu Italia, Franța, Canada, Marea Britanie, SUA, Grecia, Austria, Ungaria, Turcia și.a.

**Tabelul nr.6**

**Numărul persoanelor care au lucrat temporar  
în străinătate, pe sexe**

ȚARA	Anul	Total contracte	Din care:			
			Bărbați		Femei	
			număr	%	număr	%
Germania	2002	19484	9875	51	9609	49
	2003	2635	870	33	1765	67
Spania	2002	2716	2032	75	684	25
	2003	3646	3146	87	470	13
Elveția	2002	133	35	26	98	74
	2003	34*	8	33	10	67
Israel	2002**	852	852	100	-	-

\* din care 19 aprobată și 15 în mediere până la sfârșitul tr.I.

\*\* procesate (încheiate) prin OMFM.

Sursa: informații OMFM.

Astfel, în Israel, Spania și Germania (2002) preponderenți au fost bărbații încrucișat cererea de forță de muncă era concentrată pe activități /profesii din construcții, agricultură și din domeniul hotelier. În schimb, în Elveția care a solicitat forță de muncă din domeniul paramedical și în Germania (2003), prevalente sunt femeile. Deși din cifre nu rezultă, din alte informații se pare că

și angajatorii spanioli încep să încline balanța spre forță de muncă feminină, domeniul preponderent pentru care se face recrutarea rămânând același – agricultura în perioade de recoltare.

III) Concluzia de mai sus este întărită de structura pe activități a cererii de forță de muncă, respectiv a persoanelor care au lucrat temporar în străinătate (tabelul nr.7).

**Tabelul nr.7**

**Structura pe activități a forței de muncă care a lucrat temporar în străinătate**

ȚARA	Anul	Domenii de activitate: % din totalul forței de muncă					
		Agricul- tură	Hoteluri și gastronomie	Expozanți	Sănătate	Constr. și industr.	Altele
Germa- nia	2002	76	16	6	2	-	-
	2003	44	19	7	-	-	-
Spania	2002	70	-	-	-	30	-
	2003	100	-	-	-	-	-
Elveția	2000	2	20**	-	76	2*	-
	2003	3	1	-	98***	-	1****
Israel	2002	-	-	-	-	100*	-

\* construcții; \*\* gastronomie; \*\*\* asistente medicale; \*\*\*\* economiști.

Sursa: informații OMFM.

IV) În fine, informațiile privind structura pe vîrstă a persoanelor care lucrează temporar în străinătate confirmă concluziile anterioare cu privire la efectul de atenuare a procesului de îmbătrânire demografică (tabelul nr.8). Astfel, în general sunt preferate perso-

nele din grupa de vîrstă 26 – 35 ani, iar în cazul asistentelor medicale cele cu vîrstă maximă de 30 ani - deci, persoane tinere, cu capacitate de muncă, motivate de venitul pe care pot să-l obțină, mai ușor adaptabile unor noi modele culturale, standarde de civilizație etc.

**Tabelul nr.8**

**Structura persoanelor care au lucrat temporar în străinătate,  
pe grupe de vîrstă**

ȚARA	Anul	Total	Grupa de vîrstă (nr. de persoane)			
			18 - 25 ani	26 - 35 ani	36 - 45 ani	45 ani și peste
Germania	2002	19484	3886	9406	4509	1549
	2003	2635	553	1265	632	185
Spania	2002	2716	1765		761	190
	2003	3616	-	3616	-	-
Elveția	2002	133	19	114	-	-
	2003	34*	3	31	-	-
Israel	2002	852	67	389	243	153

\* 19 aprobate și 15 în mediere.

Sursa: informații OMFM.

Așadar, 48,6% în 2002 și 49% în 2003 din persoanele care au lucrat /lucrează în Germania sunt cuprinși în grupa de vîrstă 18 – 35 ani (20% respectiv 21% în grupa 18 – 25 ani și 48,6% respectiv 48% în grupa 26 – 35 ani), în jur de 23% - 24% sunt în vîrstă de 36 – 45 ani și doar 7% - 8% au peste 45 ani. În Spania, ponderea celor din primele două grupe de vîrstă este sensibil superioară celei din Germania, 65% în 2002 și 100% în 2003 (grupa 26 – 35 ani). În Elveția, de departe sunt prevalente persoanele în vîrstă de 26 – 35 ani – 85,7% în 2002 și 91,2% în 2003. În fine, în Israel unde forța de muncă migrantă din România lucrează în construcție preponderente sunt persoanele în vîrstă de 26 – 45 ani (45,7% în grupa 26 – 35 ani și 28,4% în grupa 36 – 45 ani).

**3.4. Cu privire la fiabilitatea  
informațiilor referitoare la  
migrarea temporară pentru  
muncă în străinătate**

Mai întâi o conotație de ordin conceptual. După cum se știe, libera circulație a forței de muncă nu funcționează pentru România, sau dacă uneori emite semnale de "liberalizare a circulației forței de muncă" aceasta este - dincolo de orice principii generoase, de manual - selectiv și discriminatorie din partea țărilor de primire, gazdă. În aceste condiții, pornind de la motivația preponderent economică a migrării temporare pentru muncă în străinătate, în forme juridic reglementate, mai puțin reglementate sau nereglementate, această formă de migrare a forței de

muncă, a capitalului uman din România spre alte zone geografice ar putea fi denumită "migrare de disperare", "migrare de descurajare", "migrare de subzistență" - asemănătoare celei din activități neagricolе spre agricultură din interiorul țării. Sau, într-o notă mai optimistă "migrare de speranță" (în căutarea iluziilor pierdute). Facem această subliniere deoarece adesea această formă rămâne, practic, singura alternativă și /sau speranță la lipsa unor locuri de muncă de calitate, remuneratorii pe piața internă a muncii. Ar mai fi de adăugat - abstracție făcând aici de migrația necontrolată - că în cele mai multe cazuri, de regulă, oferta românească de capital uman depășește cererea angajatorului străin, preselecția, selecția și angajarea devenind din ce în ce mai severe și chiar discriminatoare.

A doua problemă asupra căreia dorim să atragem atenția este cea a dimensiunilor acestui fenomen. Tabloul oferit de noi - în baza informațiilor de care am dispus - este absolut incomplet, subdimensionat. Se referă, probabil, la cel mai redus segment al migrației temporare pentru muncă în străinătate: cel derulat prin OMFМ în baza acordurilor bilaterale dintre România și alte țări și /sau a unor cereri expuse adresate României de către unele state (Canada, SUA, Thailanda etc.).

În plus - și aceasta ni se pare a avea o semnificație aparte pentru exportul de capital uman și caracterul său dual - dacă urmărим domeniile de activitate care solicită forță de muncă și, în legătură cu aceasta, profesiile sau muncile pe care trebuie să le exercite, atunci observăm: pe de o parte, că este vorba mai ales de

activități care necesită forță de muncă cu calificare medie sau chiar cu calificare redusă /semicalificată, dar cu putere de muncă mare, în genere tineri și lucrători până la 40 de ani; pe de altă parte, pe lista activităților la care am avut acces nu se regăsesc domenii și profesii de vârf, de înaltă competență aparținând în special TIC, SC - SI, ca și celor antrenate de acestea în amonte și aval. Este vorba, deopotrivă de crearea /perfecționarea acestor mijloace tehnologice, producerea și utilizarea lor.

Ori, se știe că "exodul creierelor", "vânătoarea de capete", *brain-drainul* și *brain-shoppingul* se practică pe scară largă, funcționează cu succes deplin pentru cei interesati. Pentru România - în genere pentru țările din est - aceasta este o resursă importantă, dar care - din rațiuni cunoscute - numai parțial poate fi folosită în țară. În țările occidentale, inclusiv în cele membre ale UE, aceasta devine tot mai mult o resursă rară, chiar deficitară, iar, bazinul de recrutare este reprezentat de primul grup de țări, între care și România. În acest scop se utilizează concomitent un pachet de mecanisme și metode de recrutare, selecție și angajare: o parte a tinerilor care studiază în străinătate și nu mai revin în țară; recrutare a studenților din ultimii ani cărora li se oferă locuri de practică, teme de proiecte de licență și, în final, locuri de muncă; recrutare prin Internet; recrutare directă inclusiv în sistem rețea; recrutare prin filiale ale instituțiilor specializate în resurse umane care și desfășoară activitatea și în România, care au deja constituite baze solide de date și pot răspunde cu promptitudine cererilor formulate de diverse firme s.a.

Dar, cum arătam, aceste informații nu se prezintă în statistică, există încununite elemente pentru a aprecia că această formă de migrare a capitalului uman din România pentru a munci în străinătate în domenii de vîrf – cercetare-dezvoltare, educație și training, sănătate, producerea și utilizarea TIC etc. deține o pondere importantă în migrarea mai mult sau mai puțin controlată a forței de muncă. Și, dincolo de alte particularități, este segmentul de capital uman care antrenează și cea mai mare risipă / pierdere pentru România. În fapt, este un export de capital uman mai mult sau mai puțin gratuit. Competențele de înalt nivel ale acestor factori de producție nu se regăsesc în calitatea și competitivitatea produselor românești, în structura exportului. *Pierderea pe care țara exportatoare o suportă este cel puțin dublă: de investiție în formarea și dezvoltarea resursei umane; pierdere de competitivitate determinată de sortimentul produselor, de calitatea acestora, de non aportul la valoarea adăugată obținută și la veniturile din export.*

În fine, un ultim aspect al subdimensionării fenomenului de migrare temporară pentru muncă rezultă din aşa numita migrație necontrolată, ilegală. Cifrele care circulă în prezent – în mass media din străinătate și din România – cu privire la proporțiile acestui fenomen, 500 – 600 mii persoane numai în Europa pot fi ușor contestate, fie în sensul subevaluării, fie în cel al supraevaluării. Oricum, aceasta reprezintă o forță de muncă, eterogenă ca structură profesională și nivel de calificare care alimentează piața subterană a muncii din țara gazdă și, totodată, într-un proces continuu de

mișcare de la o firmă la alta, dintr-o țară în alta, o mișcare generată fie de căutarea unor condiții mai bune, fie de echipa de a fi descoperiți și retrimiti acasă. Neîndrăznind să facem aprecieri cantitative asupra dimensiunii fenomenului din deficit de informații, considerăm că măsurile întreprinse în ultimul timp, prin încheierea între România și țări membre UE (Franța, Spania, Germania, Italia și.a.) unor acorduri de retrimitere în țară a persoanelor care nu dispun de forme legale pentru a rămâne pe teritoriul uneia dintre aceste țări vor avea drept efect comprimarea acestei forme de migrație pentru muncă. În același sens acționează și întărirea măsurilor de control la frontieră în cazul în care părăsesc țara, control care privește atât individul cât și firmele de transport, de turism etc. Ea va continua, însă, să “supraviețuiască” în anumite zone ocupaționale și spațiale deoarece răspunde /satisfac pe termen scurt, atât interesele angajatorului cât și pe cele ale angajatului.

Nu putem uita totuși faptul că, în ciuda unor puternice semnale de alarmă ale mass media din țările membre ale UE și chiar din România cu privire la exodusul masiv, la explozia migrației forței de muncă din țările din est spre piețele forței de muncă din țările membre ale UE sunt departe de a se confirma.

Propensiunea spre migrare a românilor este relativ scăzută, miracolul vestului și-a pierdut din strălucirea de la începutul deceniului trecut, iar semnele de recesiune care afectează în prezent țările membre ale UE și nu numai, vor îngusta canalele de migrare pentru muncă spre aceste piețe ale muncii. Am spune că semnalele despre

care aminteam sunt mai curând un "joc" politic menit să creeze o anumită opinie publică în jurul acestui fenomen, deoarece echipa de impactul negativ asupra siguranței locului de muncă și a venitului, a unei forțe de muncă mai ieftină, gata să accepte și condiții mai precare de muncă etc. există în conștiința fiecărui cetățean european.

Cetățeanul de rând știe mai puțin sau este mai puțin interesat de atenuarea procesului de îmbătrânire demografică, de acoperirea unor deficite de forță de muncă etc. Pe prim planul preocupărilor sale se menține grija pentru păstrarea locului de muncă, pentru menținerea dacă nu creșterea standardului său de viață, pentru calitatea vieții, inclusiv a vieții de muncă.

### **3.5. Venituri. Transferuri bănești**

Motivația migrației pentru muncă, cum deja am mai spus, este în principal una economică: obținerea unui venit incomparabil mai mare decât l-ar fi obținut în țară pentru o muncă de valoare egală și, evident, ceva mai mic decât cel obținut de forță de muncă autohtonă pentru același gen de muncă. Evident, în condițiile dimensiunii salariului din România de câteva ori mai mic decât media UE, cca. 175 euro/lună - sumă brută - a gradului, încă, înalt de fiscalitate pe salarii, al construcției - îndrăznim să o numim haotice, în afara oricărei legități normale de formare a salariului în raport cu performanța - sistemului (lor) de salarii, motivația este puternică nu numai la nivel de individ și al familiei sale, ci și la scară macroeconomică, comunitară, locală.

Astfel:

- o parte din venitul obținut este consumată pe piața internă din țara gazdă pentru întreținerea sa

și refacerea capacitații de muncă: hrană, locuință, îmbrăcăminte, diverse articole pentru igiena personală;

- o altă parte este transferată și/sau adusă în țară sub formă de valută. Și, aceasta este utilizată în scopuri variate, pentru consum curent: întreținerea familiei, inclusiv a educației și trainingul copiilor, îngrijirea sănătății. Acestea sunt cheltuieli de consum pentru gospodărie, efectuate pe piața internă. Se regăsesc – nu explicit – în consumul final al populației;
- economiei și investițiilor în bunuri de folosință îndelungată: locuință, terenuri, alte bunuri de folosință îndelungată pentru dotarea gospodăriei, autoturism, mașini și uleiuri agricole. Unele dintre acestea (locuință) contribuie la sporirea avuției naționale;
- inițierea unor microafaceri sau constituirea unor asociații familiiale cu scop lucrativ (agroturism, turism cultural, folosirea resurselor locale - răchita), diverse tipuri de servicii în mediul rural și urban - reparații, întreținerea, colectarea unor produse agricole și prelucrarea lor în microfabriki situate în mediul rural etc.

#### **3.5.1. Dinamica transferurilor bănești**

Înainte de a prezenta unele informații cu privire la mărimea transferurilor bănești ale persoanelor care lucrează în străinătate, facem precizarea că și aceste informații au caracter parțial. Reprezintă doar o parte a veniturilor obținute, respectiv transferurile realizate prin fluxuri

bancare. O altă parte, s-ar putea chiar mai importantă ca dimensiune intră în țară pe alte canale, direct prin persoana migrantă sau membrii ai familiei care l-au vizitat, prieteni etc. Aceasta este probabil calea cea mai frecvent utilizată de migrantii ilegali.

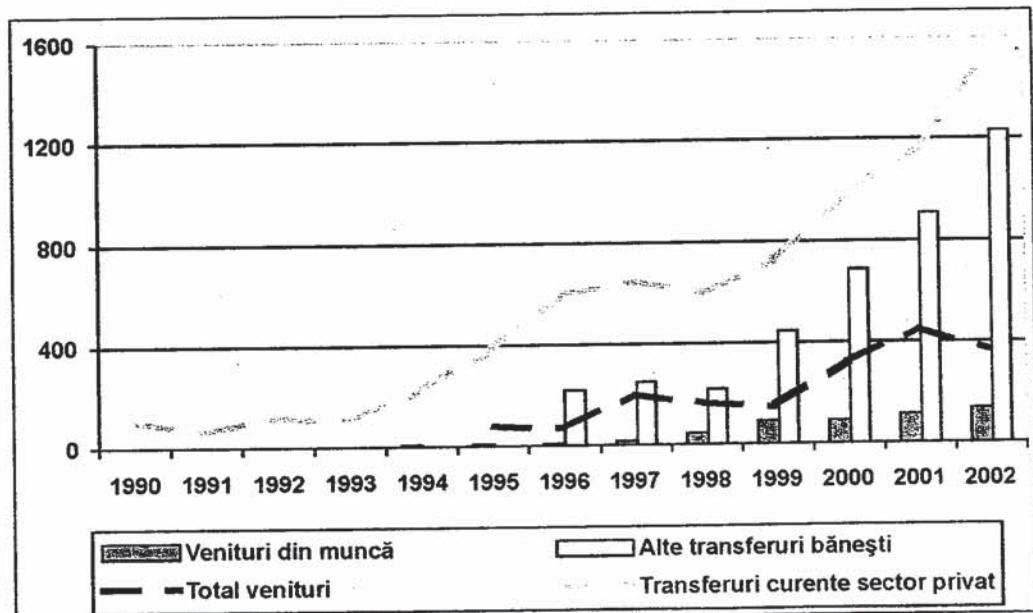
În sistemul de evidențe statistice ale BNR, fluxurile monetare sunt evidențiate fie în grupa veniturilor din muncă, dacă la inițierea transferului expeditorul specifică explicit proveniența sumelor transferate cum ar fi din prestarea unei activități bazate pe un contract de

muncă, fie la categoria transferurilor private ale persoanelor, dacă nu se menționează munca remunerată ca sursă de constituire.

Deși datele disponibile sunt destul de precare și nesistematice, putem să apreciem că în perioada de tranziție s-a înregistrat o creștere constantă a veniturilor din muncă transferate din străinătate, cu deosebire după 1995. (graficul nr. 4). Această tendință este susținută de intensificarea acordurilor bilaterale pentru munca în diverse țări, pe bază de contracte de muncă.

Graficul nr. 4

Transferuri bănești, 1990-2000



Sursa: date BNR.

Veniturile din muncă și-au dublat nivelul în 1997 față de 1996, s-au dublat față de anul precedent în 1997 și 1999, iar în 2002 comparativ cu 2001 au crescut cu 20%, ajungând la 136 mil dolari SUA. Grupa alte transferuri bănești, care apreciem că include în

proporții însemnante venituri din relații de muncă nedeclarate ca atare înregistrază un nivel de peste 9 ori mai ridicat și o dinamică mai accentuată începând cu 1999 (dublare de nivel față de anul precedent, urmată fiind de creșteri anuale cu 30-50%).

O imagine de ansamblu asupra nivelului și dinamicii transferurilor bănești totale (de intrare și de ieșire) efec-

tuate de persoane fizice prin sistemul bancar ne este oferită de *balanța transferurilor bănești* (tabelul nr. 9).

**Tabelul nr.9  
Balanța transferurilor bănești în perioada 1996-2002**

Anul	Venituri din muncă		Alte transferuri bănești	
	Suma (mil. \$ SUA)	Pondere în total venituri (%)	Suma (mil. \$ SUA)	Pondere în total transferuri private (%)
<b>1996</b>				
Credit	8	10,1	220	36,4
Debit	2	0,6	34	57,6
Sold	6	1,9	186	34,1
<b>1997</b>				
Credit	14	6,9	246	38,0
Debit	1	0,2	109	82,0
Sold	13	5,6	137	26,6
<b>1998</b>				
Credit	45	27,1	412	60,9
Debit	6	0,9	75	67,0
Sold	39	7,6	337	59,6
<b>1999</b>				
Credit	92	20,5	446	61,5
Debit	7	1,2	117	75,0
Sold	85	20,7	329	57,8
<b>2000</b>				
Credit	94	28,9	690	70,4
Debit	5	0,8	162	85,3
Sold	89	31,2	528	66,8
<b>2001</b>				
Credit	112	24,6	907	77,9
Debit	4	0,5	222	91,4
Sold	108	38,3	685	74,3
<b>2002</b>				
Credit	136	37,1	1228	81,3
Debit	6	0,7	227	89,0
Sold	130	27,7	1001	79,8

*Sursa: balanța de plăți, BNR.*

Balanța transferurilor bănești din diferite categorii de venituri din muncă este diferențiată pe cele două surse principale amintite anterior: a) venituri obținute din muncă pe baza acordurilor

bilaterale între România și alte țări, încheiate între instituțiile abilitate cu intermedierea raporturilor de muncă și monitorizarea realizării acestora; în cazul nostru este vorba de OMFM;

b) venituri obținute din muncă prin alte forme directe/indirecte de relații de muncă (legală/semilegală) sau din alte surse, transferate în țară prin sistemul bancar.

Din analiza balanței transferurilor bănești se detasează următoarele observații:

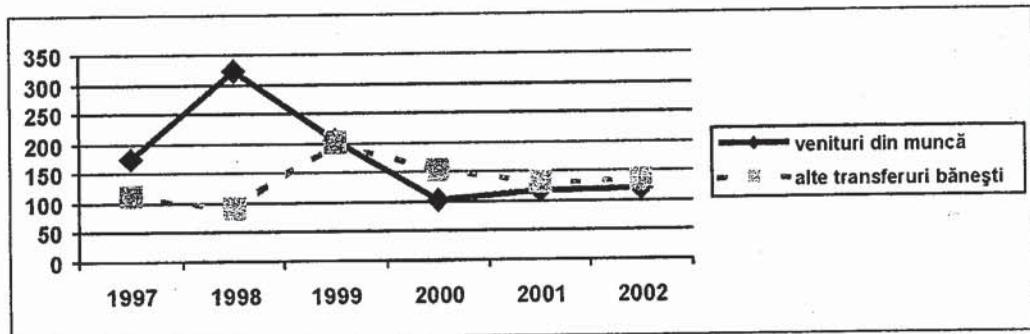
- În cazul *veniturilor din muncă* - sub contracte monitorizate de instituții abilitate, predomină sumele transferate din străinătate în România. Fluxurile de intrare sunt net superioare celor de ieșire, diferența cea mai mare înregistrându-se în anul 2002 când au intrat 136 mil. \$ SUA și au ieșit pe această cale doar 6 mil \$;
- În cazul *alțor transferuri bănești* - care apreciem că include în cea mai mare parte venituri din munca în străinătate a rezidenților români -, soldul este de asemenea pozitiv, dar raportul intrări/ieșiri este de 5 ori mai mic, respectiv în același an 2002 intrările au reprezentat 1228 mil \$ SUA iar ieșirile 227 mil;
- Potrivit evidențelor statistice

raportul dintre fluxurile de intrare din alte transferuri bănești și cele din muncă este net în favoarea primei categorii. Autorii însă consideră că în realitate, fluxurile bănești din muncă direcționate spre beneficiari din România, prin sistemul bancar și mai ales în afara acestuia sunt superioare altor categorii de venituri – din donații, moșteniri etc.

• Dinamica fluxurilor de intrare din cele două surse a fost oscilantă pe subperioade ceea ce reflectă: a) un proces întârziat și lent de reglementare prin acorduri bilaterale a relațiilor de muncă cu alte state decât cele "cu tradiție" – Israel, Germania; b) o intensificare a contactelor directe angajatorii din străinătate- prestatori persoane fizice din România; c) creșterea duratei medii a activităților desfășurate în străinătate; d) modificarea comportamentului individual în relația cu sistemul bancar și creșterea transparentei fluxurilor monetare prin conturile persoanelor fizice.

Graficul nr.5

**Evoluții anuale ale fluxurilor (% față de anul anterior)**



După 1999 se constată o temperare a fluctuațiilor anuale, cu menținerea unui trend ascendent relativ accentuat - creșteri anuale de 20-35%.

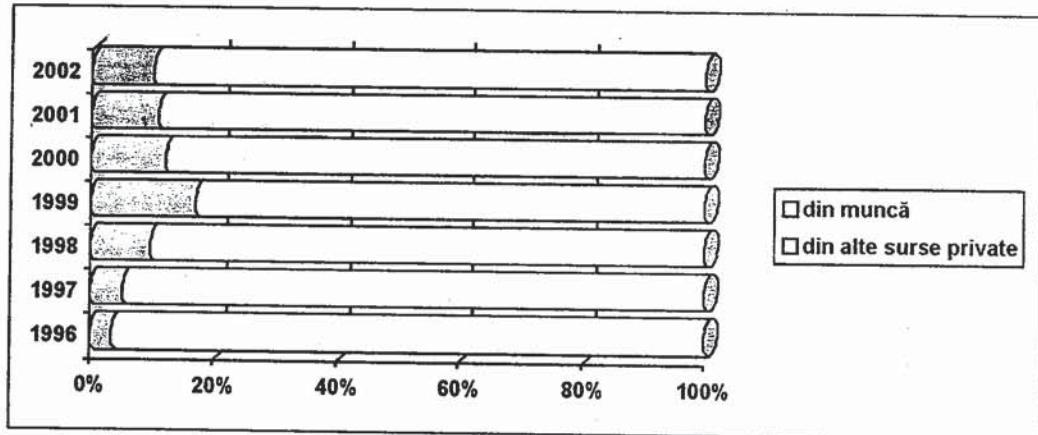
- Pentru ambele categorii de transferuri bănești, soldul net al balanței fluxurilor este pozitiv, ceea ce determină, pe de o parte o diminuare a soldului negativ al totalului veniturilor cu cca 1/4 și, pe de altă parte, o contribuție în creștere la soldul pozitiv al transferurilor private - de la aproximativ 58% în 1999 la aproape 80% în 2002.
- Soldul net pozitiv al transferurilor bănești din cele două surse a diminuat/absorbit o parte impor-

tantă din soldul negativ al contului curent: peste 1/5 în 1999, aproape 1/3 în 2000 și cca 1/4 în 2001.

În concluzie, intrările de valută prin transferuri din străinătate ale persoanelor fizice prin cele două surse au sporit substanțial în ultimii ani – în 2002 față de 1999, nivelul acestora a crescut de peste 2,5 ori (538 mil.\$ SUA în 1999, 784 mil. în 2000, 1019 mil. în 2001 și 1364 mil. în 2002). În structură, predomină transferurile din alte surse private, reprezentând în 2002, 90% din total. După 1999, transferurile de natură veniturilor din muncă au o tendință de scădere, parțial și datorită politiciei fiscale trunchiate în domeniul impunerii veniturilor persoanelor fizice.

Graficul nr.6

**Structura transferurilor bănești din străinătate efectuate de persoane fizice**



Aceste date suscitană însă și o serie de întrebări:

- care este dimensiunea reală a muncii desfășurate de români în străinătate și care este pierderea netă de venituri din subevaluarea muncii acestora?
- care este pierderea de PIB prin neutilizarea capacității de muncă și a creativității celor ce pleacă la lucru în străinătate?
- cât se pierde la export prin diferența de productivitate potențială a celor plecați la muncă

în străinătate? În acest caz prin export gratuit de plus de productivitate țara primitoare câștigă de două ori: a) prin muncă directă, mai performantă; b) prin avantajul comparativ de piață, produsele țării primitoare (mai eficiente și/sau mai bune calitativ) intrând în competiție cu cele din țara de proveniență a forței de muncă (mai slab performante).

Chiar și în condițiile în care, prin transferurile bănești, s-ar compensa monetar pierderile curente din munca în străinătate, soldul acestor relații de muncă ar fi pe termen mediu și lung negativ pentru țara de origine deoarece:

- se pierde investiția în capital uman realizată prin sistemul

- educației initiale și, eventual a celei ulterioare, în procesul muncii;
- avantajele competitive la export sunt mai reduse atât prin costuri mai ridicate (productivitate mai scăzută) cât și prin progresul tehnic încorporat (inventivitate etc.) relativ mai redus.

### 3.5.2. Impact macroeconomic

Din motive legate de transparența și accesibilitatea informațiilor ne vom concentra doar asupra a două aspecte, unul static și altul dinamic.

Să vedem mai întâi care a fost în ultimii ani impactul transferurilor bănești asupra unor indicatori macroeconomici: PIB, Export, Import, Investiții străine directe, rezerva valutară.

**Tabelul nr.10**

**Impactul transferurilor bănești prin sistemul bancar,  
efectuate de persoane fizice aflate în străinătate, asupra unor indicatori  
macroeconomici, în perioada 1997-2002**

Anul	Total transferuri (mil. \$ SUA)	În procente din				
		PIB	Export FOB	Sold balanță comercială	Investiții străine directe	Rezerva valutară a BNR (în valute convertibile)
1997	260	0,7	3,1	9,1	21,2	...
1998	457	1,1	5,5	12,9	22,2	...
1999	538	1,5	6,3	26,0	48,8	35,3
2000	784	2,1	7,6	27,3	70,9	31,7
2001	1019	2,5	9,0	24,5	78,2	26,0
2002	1364	3,0	9,8	34,2	102,9	22,3

Sursa: date BNR

Iată aşadar că, transferurile bănești – deși incomplet evidențiate statistic –, asociate cu o serie de indicatori macroeconomici, reprezentă un aport important de resurse care nu poate fi

ignorat. În plus, nivelurile anuale tot mai ridicate pot avea implicații sporite asupra potențialului de dezvoltare economică și socială a țării.

Comparativ cu 1997, de exemplu,

raportul dintre transferuri și indicatori macroeconomici precum PIB, export, investiții directe străine crește: de peste 4 ori în cazul PIB (de la 0,7% în primul an de analiză la 3% în 2002), de peste 3 ori în situația comparării cu exportul (de la 3,1% la aproape 10%), și ajunge să depășească nivelul investițiilor directe străine (102,9% în 2002). Aceste valori ne sugerează că o politică de stimulare a investitorilor autohtoni ar reprezenta o dezvoltare complementară importantă și benefică pentru capitalul privat ce acționează în România, alături de capitalul străin. Mai mult această orientare ar permite o alocare mai eficientă a resurselor financiare disponibile pe categorii de consumuri (directe-indirecte, de consum de capitalizare). Este bine să știu faptul că mare parte din astfel de transferuri bănești sunt consumate în România pentru cheltuieli gospodărești curente, stimulând cererea internă de bunuri și servicii, dar cu predilecție pe seama importurilor și nu a produselor naționale, mai slab competitive prin calitate și/sau preț.

Relevanța acestor indicatori, atât din perspectiva "risipei/subutilizării" capitalului uman cât și din cea a pierderii nete de PIB ar fi mult mai convinsă dacă datele ne permit să calculăm cât s-ar fi câștigat sau pierdut dacă această forță de muncă ar fi fost utilizată în țară, iar produsele realizate exportate.

Dar, dincolo de aceasta putem conchide deocamdată că exportul de capital uman într-o măsură echilibrată și în perspectivă ceva mai îndepărtată libera circulație a forței de muncă s-ar putea dovedi benefică pentru ambii parteneri. Depinde însă de nivelul și structura capitalului uman, de modelul de consum pe care-l promovează, de

maniera în care și gospodărește veniturile obținute.

Prin aceasta nu negăm importanța mobilității forței de muncă asupra creșterii potențiale de calitate și performanță în muncă, dar subliniem faptul că pierderile nete în plan economic și social ce derivă din actualul comportament al migrației pentru muncă/venituri din muncă conduce la pierderi nete pe termen scurt, mediu și lung, ce vor fi dificil "de recuperat" dacă nu chiar imposibil.

Pentru o imagine comparativă asupra nivelului relativ al transferurilor bănești în indicatorii de comerț exterior pentru unele din țările candidate sau membre ale UE am preluat o serie de informații statistice oferite de Banca Mondială în rapoartele sale anuale. Precizăm că pentru păstrarea comparabilității am utilizat pentru România indicatorul "total transferuri curente", care include atât transferurile private cât și cele ale administrației publice.

Se constată că proporția transferurilor bănești în total export și import este mult mai ridicată decât în majoritatea țărilor candidate, cele mai apropiate valori înregistrând Polonia. Față de țările mai slab dezvoltate membre ale UE - Grecia și Portugalia cele două proporții sunt mai mici. Prin aceste valori România se situează pe o poziție intermediară între cele două categorii de state, care ar putea sugera o mai mare mobilitate a forței de muncă din România spre locuri de muncă din exterior - comparativ cu țările candidate -, dar mult redusă comparativ cu intensitatea acestor tipuri de fluxuri înregistrată în țările mai slab dezvoltate ale UE.

Ca tendință, față de situația comparativă prezentată mai sus se observă o creștere treptată a valorilor acestor

indicatori, pe care o apreciem ca nefavorabilă, mai ales prin prisma dinamicii moderate a valorii exporturilor.

**Tabelul nr. 11.**

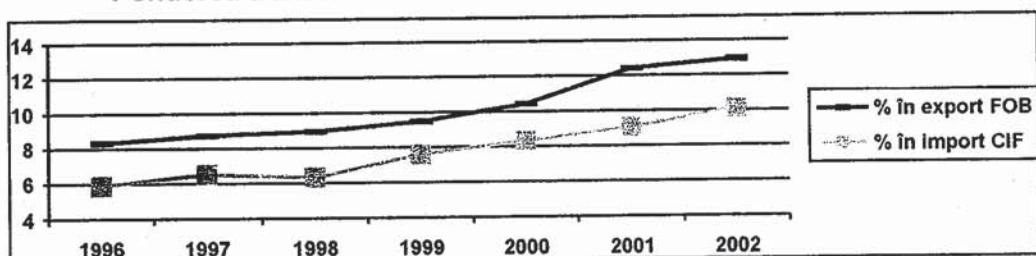
**Transferuri bănești în unele țări**

Tara	Transferuri (mil. dolari SUA)	% din export	% din import
România	750	9,0	6,3
Polonia	2897	6,6	5,5
Ungaria	1018	3,9	3,7
Repubica Cehă	408	1,2	1,1
Repubica Slovacă	366	2,8	2,3
Bulgaria	230	3,8	3,8
Slovenia	112	1,0	0,9
India	10280	21,6	17,3
Grecia	7510	50,5	29,3
Mexic	6014	4,6	4,3
Turcia	5727	10,5	10,3
Egipt	4403	32,6	20,1
Portugalia	4031	11,6	8,8
Spania	3249	2,0	2,0

Sursa: Daniel Dăianu și alții (2001), calculate pe baza datelor din *World Development Report 2000/2001, World Bank*; Pentru România, date BNR folosindu-se indicatorii export FOB și import CIF.

**Graficul nr. 7**

**Ponderea transferurilor totale în indicatorii de comerț exterior**



Sursa: date BNR.

Un alt aspect cu valențe calitative de interpretare a implicațiilor transferurilor în plan economic are în vedere influența acestor fluxuri financiare de intrare asupra soldului contului curent, în cazul nostru asupra deficitului. Se impun o serie de precizări:

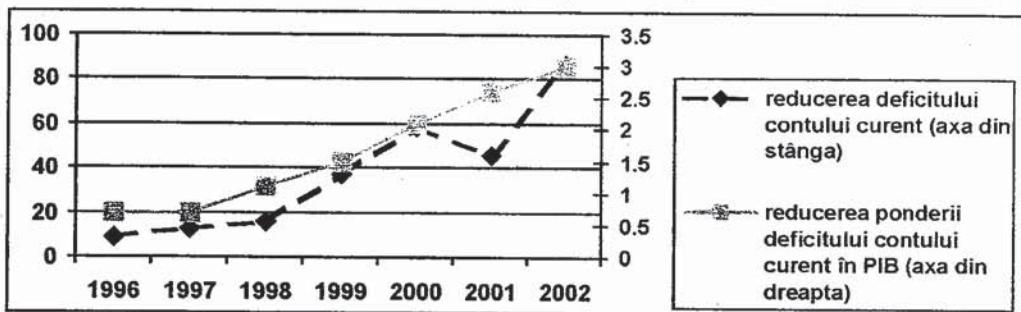
- transferurile efectuate de persoanele fizice reprezentând venituri din muncă sau asimilate

au redus deficitul contului curent cu 8,8% în 1996 până la 155 în 1997-1998, cu peste 1/3 în 1999, și cu cca 50% în 2000-2001. În 2002 reducerea deficitului pe seama transferurilor bănești ale persoanelor fizice a fost de peste 4/5;

- ca pondere în PIB, deficitul contului curent s-a redus cu 0,7-3 procente.

Graficul nr. 8

**Impactul transferurilor bănești ale persoanelor fizice asupra deficitului contului curent (procente)**



Sursa: calcule pe baza datelor BNR

În perspectivă se estimează creșterea fluxurilor bănești spre țară provenite din muncă. Încheierea unor noi acorduri bilaterale va face ca, treptat să capete o importanță sporită, și chiar un caracter de regularitate contractele de muncă încheiate prin OMFM, și implicit veniturile din această sursă. Asemenea fenomene, aşa cum am precizat deja are efecte economico-sociale deopotrivă pozitive și negative pentru România: venituri suplimentare în gospodării și detensionarea pieței muncii interne, creșterea potențialului investițional intern dar și pierdere de productivitate, de potențial de muncă Tânăr și creativ, încetinirea creșterii economice și a reînnoriilor tehnico-tehnologice etc.

#### **4. Competitivitatea la export și calitatea capitalului uman**

Exportul de bunuri și servicii se realizează în cea mai mare parte prin intermediul societăților comerciale. Capacitatea de export a acestora este determinată de mai mulți factori: tehnico-economi, comerciali, financiari etc. Capitalul uman, prin productivitate și calitate determină avantaje competitive

iar prin nivelul de remunerare avantaje comparative importante. Practica transiției a dovedit o capacitate sporită de export a firmelor mari, cu o structură a ocupării diversificată și înalt specializată. De asemenea a evidențiat o activitate de export mai intensă, relativ mai stabilă și mai orientată la firmele cu capital majoritar privat.

Informația statistică referitoare la export se bazează în special pe dimensionarea efectelor, respectiv a nivelului și structurii produselor și serviciilor exportate/importate direct/indirect. Aportul factorilor la realizarea producției pentru export este evidențiat în formele sale specifice domeniului de activitate numai la nivel de firmă, date statistice aggregate pe activități, subramuri, produse etc. fiind extrem de precare și necorelate. Pe de o parte, secretul exagerat privind baza de date a firmei, deseori eronat înțeles<sup>1</sup> și, pe

<sup>1</sup> Prin sistemul actual al contabilității de gestiune și a celei financiare se pot colecta și centraliza datele necesare pentru determinarea eficienței alocațive a factorilor la producția pentru export, însă acest lucru nu se realizează nici la nivelul Ministerului de Finanțe sau a Institutului Național pentru Statistică și uneori nici la nivel de firmă.

de altă parte lipsa unui sistem statistic coerent de colectare/agregare a informațiilor specifice, fac practic imposibilă o analiză completă a relației eficiență la export – gestiune durabilă a resurselor umane, respectiv a populației ocupate.

Domeniul cu output-ul orientat cu predilecție spre export îl reprezintă

sectorul industrial. Produsele și serviciile industriale destinate exportului direct reprezintă în jur de 17-21% din cifra de afaceri. Exportul românesc este "susținut" de o rată a valorii adăugate brute scăzută (1/4-1/3) și de o proporție a salariilor în cifra de afaceri mai mică de 10%.

**Tabelul nr.12**

**Rate de apreciere a condițiilor de realizare a exportului românesc de bunuri și servicii industriale, în perioada 1997-2001 (%)**

Indicatori	1997	1998	1999	2000	2001
Ponderea exportului direct în cifra de afaceri	21,0	17,3	18,4	16,7	17,7
Rata valorii adăugate brute în cifra de afaceri	36,9	35,0	31,9	29,4	25,3
Proportia salariilor în cifra de afaceri	9,3	11,1	9,3	8,5	8,4

Sursa: prelucrări pe baza datelor din Anuarul statistic al României, diferite ediții, INS.

În perioada 1997-2000, ponderea exportului direct în cifra de afaceri s-a redus de la 21% la 16,7, crescând ușor în 2001. Dacă această diminuare a proporției exportului a fost de cca. 4 procente, în cazul ratei valorii adăugate brute reducerea a depășit 10 procente, iar salariile s-au micșorat cu doar un procent. Aceste evoluții relativ haotice evidențiază o cădere a eficienței economice totale, determinată de promovarea la export a produselor cu un nivel redus de prelucrare, ce utilizează forță de muncă slab remunerată și potențial mai puțin productivă.

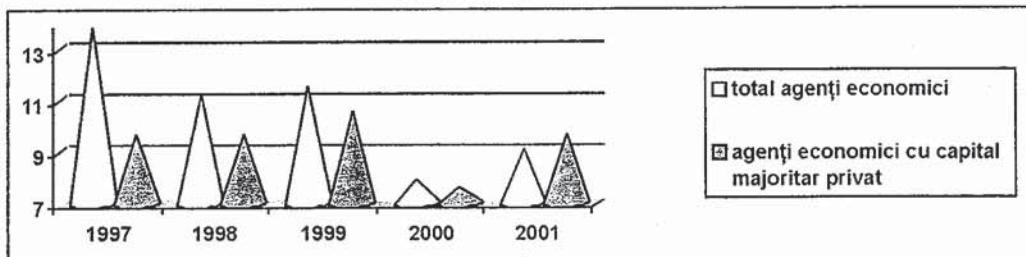
*Informațiile de bilanț, se dovedesc puțin fiabile comparativ cu necesarul de informații aggregate cerut de asigurarea transparenței necesare dezvoltării relațiilor concurențiale de piață. Dacă firmele prin evidențe suplimentare pot determina eficiența producției la export precum și avantajele/dezavantajele comparative din alocarea/combinarea factorilor de producție, societatea percepe efortul pentru export doar printr-un sistem de indicatori sintetici prea generali.*

Dacă avem în vedere totalul întreprinderilor cu activitate principală în industrie, construcții, comerț și servicii de piață, atunci ponderea exportului în total cîfră de afaceri este mai redusă și, de asemenea în scădere până în 2000, după care se manifestă o ușoară creștere a ponderii, mai accentuată în sectorul privat. De remarcat este faptul că în anul 2001 agenții economici privați au exportat 9,7% din totalul cifrei de afaceri, în timp ce la nivelul ansamblului firmelor exportul direct a reprezentat doar 9,1%.

Această tendință recentă de creștere a importanței firmelor private în exportul românesc este asociată cu sporirea treptată dar continuă a aportului capitalului privat la realizarea producției naționale. Astfel, firmele private din domeniile de activitate amintite anterior au realizat în 1997, 58,6% din cifra de afaceri totală și 41,2% din exportul direct, iar în 2001 aproape 80% și, respectiv 85%.

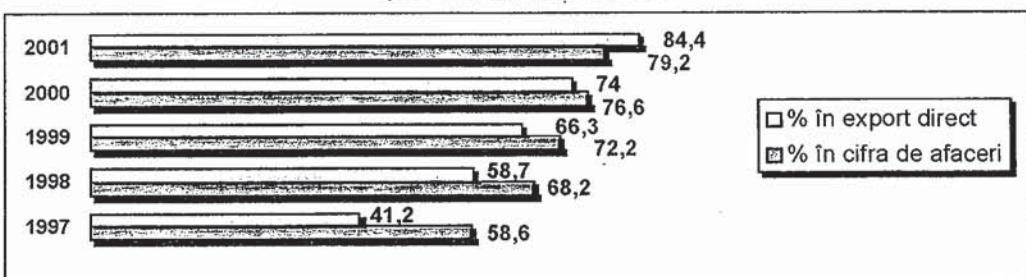
Graficul nr. 9

Ponderea exportului direct  
în cifra de afaceri



Graficul nr. 10

Contribuția sectorului privat la realizarea producției  
și a exportului direct



Sursa: calculat pe baza datelor din Anuarul statistic al României, diferite ediții.

Contribuția capitalului preponderent privat este mai însemnată în firmele mici și mijlocii, unde dețin frecvent ponderi de 90% și peste în valoarea totală a indicatorilor menționați. Numărul mai redus de firme mari și foarte mari (cu 500 de salariați sau mai mult) în rândul celor aflate în proprietate preponderent privată face ca aportul acestora la realizarea exportului pe total grupă să fie mai redus. De menționat că în comparație cu firmele mijlocii și mici, firmele private de mari dimensiuni au promovat în perioada 1997-2001 o politică activă de stimulare a exportului de bunuri și servicii, contribuția acestora la exportul direct total aferent grupei de clasificare crescând de cca. 3 ori în 5 ani, de la 24,8% în 1997 la 73,6% în 2001.

Bineînțeles că la această evoluție spectaculoasă a contribuit și procesul de privatizare a marilor societăți de stat, prin înregistrarea după privatizare în aceeași grupă de mărime dar la categoria celor privați sau prin includerea acestora – prin restructurare – la grupele inferioare de mărime (societăți mijlocii sau chiar mici).

De menționat că aceste valori se realizează în condițiile în care exportul firmelor mari și foarte mari reprezintă cca ½ din valoarea exportului direct total, fiind urmate de întreprinderile cu până la 49 salariați care contribuie la export cu aprox 20% și apoi cele mijlocii cu cca 15%. De menționat că acestă ierarhie a contribuției la export a firmelor clasificate în funcție de numărul de salariați nu a cunoscut

modificări importante, dar se remarcă o tendință de determinare directă între creșterea contribuției la export și numărul de salariați, firmele mai mari

din acest punct de vedere având un potențial productiv mai ridicat și, comparativ mai competitiv, o forță economică și financiară sporită.

**Tabelul nr. 13**  
**Contribuția firmelor cu capital majoritar privat la realizarea unor indicatori de rezultate, pe clase de mărime a firmei**

Clase de mărime	Indicatori de rezultate	1997	1998	1999	2000	2001
Total	% în cifra de afaceri % în exportul direct	58,6 41,2	68,2 58,7	72,2 66,3	76,6 74,0	79,2 84,4
0-49 salariați	% în cifra de afaceri % în exportul direct	99,5 99,8	99,4 99,7	99,4 99,9	99,4 96,4	99,7 99,9
50-99 salariați	% în cifra de afaceri % în exportul direct	92,4 95,8	94,2 97,4	96,1 95,1	97,4 98,7	98,1 99,1
100-246 salariați	% în cifra de afaceri % în exportul direct	77,3 89,3	87,3 92,4	92,5 97,5	95,0 98,3	96,1 97,5
250-499 salariați	% în cifra de afaceri % în exportul direct	66,2 84,2	72,4 87,7	81,5 93,0	88,1 97,3	89,8 96,1
500 salariați și peste	% în cifra de afaceri % în exportul direct	24,3 24,8	31,0 36,8	35,4 47,9	41,5 61,5	46,7 73,6

Sursa: calculat pe baza datelor din Anuarul statistic al României, diferite ediții, INS.

**Tabelul nr. 14**  
**Structura exporturilor directe pe forme de proprietate și categorii de agenți economici din industrie, construcții, comerț și servicii de piată**

Clase de mărime, după numărul mediu de salariați	%									
	1997	1998		1999		2000		2001		
	Total	CMP								
0-49 salariați	12,1	29,2	20,4	34,6	15,6	23,5	7,5	9,8	16,8	19,9
50-99 salariați	2,5	5,7	3,8	6,3	4,6	6,6	3,7	4,9	4,7	5,6
100-249 salariați	4,9	10,7	6,3	9,8	9,9	14,6	9,4	12,5	13,5	15,6
250-499 salariați	4,2	8,5	6,5	9,7	7,1	9,9	14,1	18,5	8,7	10,0
500 și peste	76,4	45,9	63,1	39,6	62,8	45,4	65,4	54,4	56,2	49,0

CMP = agenți economici cu capital majoritar privat.

Sursa: calculat pe baza datelor din Anuarul statistic al României, diferite ediții, INS.

În fine, o ultimă constatare, are în vedere relația competitivitate pe piață externă - gestiune eficientă a resurselor - atragere și valorificare superioară

a capitalului uman. Și în acest caz, informația statistică este restrânsă și incompletă fapt ce ne obligă la o analiză parțială și destul de sintetică. În acest sens pentru a exemplifica natura, sensul și intensitatea relațiilor dintre variabilele menționate vom analiza corelația export-formă de proprietate-număr mediu de angajați. O serie de considerente se impun a fi amintite pe scurt:

- capitalul privat finanțează doar acțiuni/afaceri profitabile, care permit multiplicarea fondurilor avansate la o rată cel puțin egală cu media rentabilității specifice;
- schemele de alocare a factorilor de producție au în vedere remunerarea acestora în sistem dinamic, stimulativ și flexibil; randamentul factorilor, respectiv eficiența individuală este analizată în sistem de avantaj comparativ, în funcție de piața de desfacere a bunurilor și serviciilor realizate;
- capitalul uman, prin atritivele sale calitative reprezintă o sursă permanentă de creștere a productivității și eficienței, ca suport pentru stimularea expansiunii pe piață, pentru ieșirea pe piață internațională;
- firmele mari, deși sub aspectul obiectului de activitate sunt mai rigide, dovedesc o mare capacitate de adaptare și chiar anticipare a condițiilor și evoluției pieței specifice a bunurilor și serviciilor care le permite o mai mare libertate managerială a resurselor: angajarea de personal (super)calificat și remu-

nerarea stimulativă a acestora, încorporarea continuă a progresului tehnic de complementaritate etc.

Pe baza informațiilor statistice disponibile se detășează următoarele concluzii:

- ponderea exportului direct în cifra de afaceri pe categorii de agenți economici este mai mare pe măsură ce crește talia întreprinderii, respectiv numărul mediu de salariați;
- la aceeași clasă de mărime a firmei, performanțele la export sunt mai mari în cazul întreprinderilor cu capital majoritar privat; diferențele devin semnificative și se accentuează după anul 1999;
- motivația pentru performanță și recunoaștere internațională este mai accentuată la întreprinderile cu un număr mai mare de salariați;
- la stabilirea prețului muncii la firmele mari predomină performanțele tehnice, economice și comerciale pe când la cele mici primează indicatorii de productivitate fizică.

Acestea sunt doar câteva considerații parțiale, care, în măsura în care s-ar putea asocia cu alți parametri statistic-economici de apreciere a atributelor relației export-resurse umane ar nuanța concluziile și ar permite o apreciere mai adecvată a efectelor directe și indirekte bilaterale: a exportului asupra dezvoltării capitalului uman și, respectiv a capitalului uman asupra dinamicii și calității activității de comerț exterior.

Tabelul nr. 15

**Ponderea exporturilor directe în cifra de afaceri, la agenți economici din industrie, construcții, comerț și servicii de piață, pe clase de mărime ale firmelor (%)**

Clase de mărime, după numărul mediu de salariați	1997		1998		1999		2000		2001	
	Total	CMP								
Total	13,8	9,7	11,2	9,7	11,5	10,6	7,9	7,6	9,1	9,7
0-49 salariați	5,2	5,2	6,2	6,2	4,8	4,9	1,5	1,5	4,2	4,2
50-99 salariați	7,0	7,2	7,2	7,4	8,1	8,0	3,9	4,0	5,4	5,5
100-249 salariați	8,6	9,9	7,8	8,3	11,8	12,5	7,1	7,4	10,4	10,6
250-499 salariați	8,7	11,1	10,0	12,2	10,7	12,2	15,9	17,5	10,1	10,9
500 și peste	21,7	22,0	17,4	20,6	18,5	25,0	14,0	20,8	14,1	22,2

CMP = agenți economici cu capital majoritar privat.

Sursa: calculat pe baza datelor din Anuarul statistic al României, diferite ediții, INS.

## 5. Remarci finale

În cazul în care acceptăm ca fiind corecte premisele de la care am pornit - premise care au constituit, practic, fundalul teoretico-metodologic al analizei noastre - în mod firesc se ridică câteva probleme-cheie. Acestea ar putea fi considerate și întrebări-dileme care se ridică în fața managementului eficient al resurselor umane, inclusiv al exodusului de forță de muncă, ca și în fața persoanei care la un moment dat din varii motive alege soluția migrării temporare pentru muncă în alte țări. În același timp, unele dintre acestea ar putea fi interpretate și ca paradoxuri ale tranzitiei în materie de gestiune a resurselor umane în condițiile în care declinul economic a fost stopat, iar creșterea economică se înscrise, de câțiva ani, pe o curbă ascendentă, ceea ce ar fi trebuit să atragă după sine și investiții în crearea de "locuri de

muncă de bună calitate pentru o forță de muncă de calitate".

Prima remarcă se referă la **exportul de forță de muncă** sau altfel spus de șomaj potențial. Deși informațiile sunt cu totul insuficiente, iar fiabilitatea lor modestă este evident că, în prezent, **România este o țară exportatoare de forță de muncă**: direct și indirect, controlat (legal), moderat ca proporții, derulat în baza unor acorduri cu țările de primire și, respectiv necontrolat (ilegal) îmbrăcând forma migrației clandestine pentru muncă. Atât timp - chiar și după posibila integrare a României în UE în anul 2007 cât **libera circulație a forței de muncă** este mai ales o așteptare, o speranță la orizont 2010/2012, **România ar trebui să se concentreze asupra creării de locuri de muncă durabile, performante și remuneratorii în țară, folosind astfel competența celui mai abundant factor de producție de**

care dispune pentru crearea de produse înalt prelucrate, performante și competitive pe piața internă a UE și nu numai. În acest sens, politica internă de creștere economică și dezvoltare umană durabilă ar trebui să vizeze în permanență deopotrivă **convergența** în condiții de eficiență cât și **complementaritatea** prin căutarea unor nișe de pătrundere pe piețele externe cu produse competitive. Au apărut deja semne că o anume (re)orientare este nu numai înțeleasă ca o necesitate, dar și posibilă. Ne gândim la o mai bună combinare a oportunităților la export oferite de tradițiile în producerea și valorificarea unor produse, valorizarea oportunităților de a crea produse ecologice, ca și la sporirea gradului de prelucrare a produselor, a înnoirii sortimentului, a sporirii ponderii produselor care înmagazinează o cota mare de inteligență, de cercetare și creație. Nu trebuie uitat nici un moment că în spatele cifrelor care măsoară dimensiunile exportului de foarte de multă stau oameni cu potențialități, pregătire, aspirații și așteptări, satisfacții și insatisfacții, cu comportamente diferite. Ceea ce face mai ușor sau dimpotrivă mai dificilă adaptarea la un nou model organizațional, cultural etc. Orice dislocare dintr-un mediu poartă în sine germanii unor traume umane care în nici un fel nu sunt evidențiate în statisticile oficiale, oricât de riguroase ar fi acestea.

Care ar putea fi unele din domeniile/activitățile care ar putea contribui la sporirea exportului și îmbunătățirea structurii acestuia, la reducerea deficitului balanței comerciale etc., menținând caracteristica acestuia de **locomotivă** a creșterii și dezvoltării durabile? Vom prezenta unele dintre

acestea fără pretenția de identificare totală și de ierarhizare. Si anume:

→ dezvoltarea în mediul rural și chiar în orașele mici (monoindustriale care sunt pe cale să devină pungi "durabile" de săracie) ale unor activități tradiționale cerute pe piața externă: produse variate din împletituri de răchită, broderii, lenjerie, articole de îmbrăcăminte, țesături, covoare, carpe, ceramică, sculpturi în lemn și.a. Aceasta, pe de o parte, creează condițiile menținerii și dezvoltării "industriei artizanale", a meșteșugurilor tradiționale, mult apreciate și căutate pe piețele străine sau de turiștii străini în România. În același timp, aceasta este extrem de relevant pentru dezvoltarea durabilă, pentru întărirea coeziunii sociale, activitatea **ruralului se diversifică** prin localizarea unor activități cu caracter industrial bazate pe prelucrarea de resurse locale, comerciale și de servicii. În final, aportul valutar, veniturile individuale, nivelul și calitatea vieții persoanelor antrenate în astfel de activități s-ar îmbunătăți sensibil. Iar, caracterul sezonier al muncii în mediul rural determinat de preponderența activității agricole s-ar reduce. În sfera activităților amintite și care ar putea pătrunde pe piețele externe includem, de asemenea, valorificarea industrială, dezvoltarea industriei alimentare și în mediul rural, cu orientare spre unele produse de export specifice capabile să "ocupe" un segment pe piața externă. În ultima analiză - via creșterii veniturilor familiei și /sau individului - se dezvoltă și piața bunurilor și serviciilor, sporește consumul final al populației. Totodată, rata de ocupare a forței de muncă în general, a celei din rural și a femeilor ar spori substanțial și în mod real.

Acesta este un segment care, poate în germene, reprezintă zona de **complementaritate** a produselor românești pe piața internă a UE și pe alte piete extracomunitare. Efectele sunt durabile și benefice pentru toți partenerii.

→ cea mai importantă cale de valorificare optimă, în interesul națiunii române și a cetățenilor ei, în beneficiul

tuturor este folosirea forței de muncă calificată și înalt calificată, a competențelor create prin sistemul formal de învățământ, prin educație permanentă inclusiv prin experiență în activități de vîrf legate de TIC, de SCI. Și, în acest domeniu România are tradiții și o forță de muncă, apreciată pe plan internațional.

### Peste 200 de români la MICROSOFT

Casetă nr. 3

Mai mult de 200 de români supercalificați lucrează la sediul central al companiei Microsoft din Seattle (suburbia Redmond), denumit și **"orașul de smarald"**, evident având în vedere concentrarea de inteligență pe  $\text{cm}^2/\text{m}^2$ . Compania asigură condiții de muncă și viață deosebite, nonstresante, propice dezvoltării gândirii creative și creației, caracterizate printr-un dezvoltat climat de comunicare și colaborare prin mijloace tehnice adecvate; prin flexibilitatea programului și a modalităților de lucru.

În parcăr imens în care sunt amplasate birourile companiei sunt amplasate terminale mobile (notebook) utilizabile de către cercetători, în care aceștia își pot introduce ideile, informațiile noi; de asemenea există o rețea Wireless care dă posibilitatea de a transmite mesaje, a accesa internetul sau a continua lucrul la proiectul început.

Cum se desfășoară o zi de muncă? Am remarcat că este caracterizată printr-o disciplină liber consimțită; există o serie de activități, mai mult sau mai puțin de rutină, care se cer respectate la începutul zilei de lucru și o mare liberă în alegerea programului și modalităților de lucru. Iată cum arată o zi de lucru:

- verificarea mesajelor și răspunsul la mesaje;
- executarea unor activități grupate pe priorități care au termene-limită de realizare;
- întâlniri ale grupului de lucru al proiectului sau mai larg și cu alte persoane din afara echipei de proiect.

Acestea reprezintă activitățile în care salariatul trebuie să fie prezent fizic într-un anumit loc dinainte stabilit.

Cât privește activitățile pe care fiecare membru al echipei trebuie să le execute există o mare flexibilitate, acestea pot fi făcute:

- în birou;
- în orice loc al campusului (rețeaua de terminale mobile, de Wireless);
- la domiciliu;

În acest loc al inteligențelor creatoare de la Microsoft nu există program fix, dar fiecare trebuie să-și facă treaba la timp, în cele mai bune condiții de calitate.

Cei 200 de români lucrează la proiecte extrem de interesante, care aduc noutăți pe piața TIC a viitorului, răspunzând la două criterii concomitent: a) accesibilitatea și adăugarea de noi funcții; b) securitatea produsului. Noul concept de

"trustworthy computing" lansat de Bill Gates face ca produsele aflate în lucru să fie mult mai bine testate, astfel încât eventualele probleme de securitate să fie descoperite și remediate înainte de lansarea softului.

Sursa: prelucrat după ziarul Adevărul din 18 martie 2003.

Aceasta implică acțiuni coordonate în domenii cum sunt:

- crearea în țară de locuri de muncă cu performanțe calitative comparabile cu cele din UE sau alte țări dezvoltate, remunerate pe măsură. Parcurile industriale și, înainte cele bazate pe TIC sunt una din soluțiile de la care se aşteaptă rezultate spectaculoase;
- stimularea (re)întoarcerii în țară a tinerilor care au făcut studii în străinătate (universitare, maste-rate, doctorate, studii postdoctorale), precum și a celor care au lucrat o perioadă mai îndelungată de timp pe bază de contract la companii prestigioase din oc- cident.

Împreună aceste două căi ar putea conduce într-un timp relativ scurt la o nouă structură a industriei în consens cu standardele noilor tehnologii, cu alt tip de industrializare, la modificarea structurii exportului și sporirea încasărilor din export, contribuind la echilibrarea balanței comerciale;

- îmbinarea - prin politicile pieței muncii - a creării de **locuri de muncă de antrenare** în activități de vârf cu cele de **însotire /acompaniere** într-o gamă largă de servicii. Se evită astfel, crearea unei "pături de lucrători săraci" prin legarea mai puternică a salariului de performanță și respectiv a unor fenomene de polarizare, se creează condițiile minim necesare pentru dezvol-

tarea sectorului de servicii, în prezent subdezvoltat;

- exportul de servicii de educație și formare profesională și respectiv exportul de servicii de sănătate. Acest tip de **export** are particu-laritatea de a se putea realiza **fie în țară** prin pregătirea de studenți străini, prin învățământul la distanță, prin diferite forme de specializare etc., fie prin cadre didactice și medicale care-și desfășoară pe bază de contract pe o perioadă determinată în baza unor relații de parteneriat în unități similare din străinătate;
- diversificarea pachetului de servicii de turism inclusiv agroturism, turismul cultural, turismul balnear și aducerea serviciilor de turism la nivelul standardelor europene.

**A doua remarcă:** exportul de capital uman nu poate și nici nu trebuie eliminat. O parte a acestuia se va menține; este în fapt unul din drepturile și libertățile fundamentale ale omului: libera alegere a profesiei și a locului în care să profeseze. Este adevărat un drept suficient de "îngrădit" prin legislațiile naționale din țările dezvoltate. În această situație, sigur, cel mai eficient și profitabil pentru toți cei implicați în acest proces este ca **prevalent să devină exportul de forță de muncă** cu caracter temporar, realizat pentru perioade determinate pe bază de permis respectiv contract de muncă. Și, evident, să se reducă migrația clandestină pentru muncă. Dar, chiar în condiții reglementate, cel

puțin două probleme nu sunt suficient și uniform soluționate. Acestea privesc:

- recunoașterea și echivalarea diplomaelor de studii și/sau a competențelor celor care migrează;
- securitatea socială a persoanelor migrante cu contract de muncă temporară în străinătate. Aceasta este pe cale de a fi soluționată prin încheierea cu aceleași țări cu care România are acorduri privind munca temporară a unor **acorduri de solidaritate**. În baza prevederilor acestor acorduri lucrătorii români care lucrează o perioadă de timp în străinătate, își plătesc cotizațiile sociale etc. și, în virtutea criteriului **egalității de tratament** se vor bucura de aceleași drepturi sociale ca și lucrătorii autohtoni. (Asemenea acorduri de solidaritate au fost semnate cu Turcia, Spania; altele sunt în negocieri, urmând a fi definitivate). Aceste drepturi, după caz, pot fi transferate în România sau încasate în țara de primire.

A treia remarcă se referă la evaluarea/recunoașterea și certificarea în țară a **competențelor însușite în perioada de activitate** chiar și în cazul în care acestea sunt obținute prin experiență la locul de muncă. Este o problemă care intră în atribuțiile Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA) care nu este încă suficient utilizat și nici chiar cunoscut. Ori este absolută nevoie de o asemenea evaluare/certificare a noilor competențe. Descentralizarea în general, a managementului resurselor umane cu deosebire este lipsită de conținut dacă calitățile/competențele profesionale și civice nu sunt evaluate

și recunoscute și dacă subiectul nu se simte solidar și responsabil de ceea ce se întâmplă în localitatea sa, în familia sa, dacă acesta nu se implică în soluționarea problemelor. Izolarea și egoismul sunt de rău augur, individualismul exagerat fiind factor de disoluție socială.

A patra remarcă, deosebit de importantă în procesul de analiză și decizie, ține de perfectionarea sistemului indicatorilor statistici ai migrației externe - în prezent cu totul incomplet și ambiguu din perspectiva criteriilor constructive - ca și a transparenței informațiilor, a diseminării lor prin publicații de specialitate. Printre altele avem în vedere introducerea unor indicatori noi, cum sunt:

- imigranții, azilații, refugiații, persoanele care au permis de muncă în România;
- reașezarea pe baze noi și comparabile a structurii ocupaționale și de pregătire a persoanelor migrante (migranți, imigranți, migrația externă temporară pentru muncă);
- fluxurile financiare (transferurile bănești) ale persoanelor care lucrează în străinătate;
- remiterile în țară a persoanelor descoperite că muncesc/locuiesc clandestin în țara gazdă.

În fine, pentru testarea unor probleme s-ar putea iniția de factorii locali o serie de anchete în zonele de migrație externă pentru muncă puternică.

A cincea remarcă. Mișcarea migratorie externă pentru muncă este o sabie cu dublu tăiș, contradictorie prin natura sa pentru ambele grupe de țări implicate în acest proces. Poate fi și este în prezent pentru cele 15 țări membre UE, în care libera circulație a

forței de muncă este un fapt împlinit, un mecanism de convergență și complementaritate a economiilor integrate, de susținere a funcționalității pieței interne. Rămâne însă (încă) o așteptare, mai mult sau mai puțin îndepărtată pentru țările candidate. Efectul de complementaritate cu țările candidate abia dacă este căutat și se va realiza - dacă se va realiza - într-o perspectivă mai îndepărtată. În această situație cea mai lesnioioasă cale de evitare a unor riscuri nedorite, de pierdere masivă de capital uman rămâne căutarea convergenței acolo și când complementaritatea se dovedește o utopie.

**A șasea remarcă**, în fapt o întrebare fundamentală pentru gestionarea eficientă din punct de vedere economic și psihosocial a capitalului uman este următoarea: **"România trebuie să devină o țară exportatoare de forță de muncă, înainte de toate de inteligență, de creiere?"** Răspunsul la o asemenea întrebare nu este ușor de dat atâtă vreme cât mediul economic și social intern nu va deveni mai sănătos, mai performant, mai amiabil și mai echitabil. Atât timp cât egalitatea în fața legii, egalitatea de oportunități și tratament nu vor deveni valori perene, norme de conviețuire socială, atâtă vreme cât corupția - acest cancer care atacă valorile morale - nu va fi strangulată, cât *acquis-ul* comunitar preluat și transpus în legislația românească nu va fi aplicat. România dispune de un însemnat potențial de muncă, dar în același timp mai are foarte multe lucruri de făcut în toate domeniile. Ca atare, în opinia noastră, fără a respinge migrația externă pentru muncă, fără a o considera o calamitate, apreciem că eforturile se cer focalizate pe **utilizarea în țară a potențialului**

**productiv al capitalului uman**. Iar, exportul să vizeze prevalent produsele rezultate din activitatea de înaltă competență și performanță a acestuia.

De aici și o concluzie - ar putea fi cea de a **șaptea remarcă**.

Soluționarea pachetului de probleme menționat nu este posibil decât în condițiile unei creșteri economice sănătoase, al unui ritm de creștere economică sensibil mai înalt decât cel din UE și țările membre, capabil ca într-un interval rațional de timp să creeze mediul necesar convergenței pe termen lung cu standardele UE, a sporirii ratei de investiții inclusiv în crearea de locuri de muncă competitive, în stimularea procesului de învățare permanentă.

Se înțelege că este nevoie de un proces bazat pe gândire prospectivă de anticipare, astfel încât așteptările la toate nivelurile să nu se alinieze cu cele de astăzi, ci la cele stabilite de EU la orizont 2010/2012.

În fine, și această remarcă, deși ultimă, nu este, prin relevanța sa cea din urmă și nici cea mai puțin importantă. În prezent, dacă luăm în considerare atât migrația externă controlată cât și pe cea necontrolată (estimată la sute de mii de persoane în egală măsură în spațiul comunitar și extracomunitar) îndrăznim să apreciem că **soldul acestei mișcări** de proporții pentru capitalul uman din România este negativ (indiferent că vorbim de capital uman de înaltă performanță sau de forță de muncă cu calificare redusă) în termeni fizici (număr de persoane) și în termeni financiari (transferuri bănești). Ca atare, în calitate de țară exportatoare, la nivel global România pierde, recuperează doar parțial investiția în resurse umane. De aceea,

folosirea cât mai bună a capitalului uman ar trebui să fie o prioritate națională, o coordonată de bază a dezvoltării durabile. Exportul de forță de muncă - care va continua să existe - ar trebui deplasat spre zona controlată a acestuia, pe baze de contracte negociate cu partenerii străini din instituțiile abilitate cu răspunderi în domeniu, controlul și raportarea activității firmelor acreditate de MMSSF ar trebui să acționeze cu promptitudine.

Evident, în condițiile liberei circulații a forței de muncă - care va deveni o realitate în deceniul următor - procesele se vor derula după alte reguli și vor avea alte conotații. Dar până atunci, grija pentru protejarea și dezvoltarea celei mai importante forme de capital a țării se cere să stea în atenția guvernantilor, a tuturor de cărămida de la diferite niveluri ale organismului economic, inclusiv a partenerilor sociali.