

... Cu bine, din Europa!

Studiu despre migrația
forței de muncă românești
în Uniunea Europeană



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ

... CU BINE, DIN EUROPA!

**STUDIU DESPRE MIGRAȚIA FORȚEI DE MUNCĂ
ROMÂNEȘTI ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ**

- BUCUREȘTI, IULIE 2007 -

Acest material este publicat în cadrul proiectului „Lucrători în Uniunea Europeană – pentru o mai bună informare despre drepturile și responsabilitățile migranților români pe piața europeană a forței de muncă”, derulat de către Asociația Națională a Birourilor de Consiliere pentru Cetățeni (ANBCC), cu sprijinul financiar al Uniunii Europene prin Programul Fondul Europa.

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene.

Autori:

Dana Cornelia Nițulescu, Sociolog
Alina Oancea, Coordonator proiect
Ioan Tănase, Coordonator relații publice

© Drepturi de autor:

Drepturile de autor asupra acestei publicații sunt rezervate Asociației Naționale a Birourilor de Consiliere pentru Cetățeni. Publicația ori părți ale acesteia pot fi reproduse numai cu permisiunea autorilor.

Publicat la București, iulie 2007



ASOCIAȚIA NAȚIONALĂ A BIROURILOR
DE CONSILIERE PENTRU CETĂȚENI

ASOCIAȚIA NAȚIONALĂ A BIROURILOR DE CONSILIERE PENTRU CETĂȚENI - ANBCC

Adresa: Splaiul Unirii, Nr. 8, Bl. 4, Sc. 1, Et. 2, Ap. 6, 040032
Sector 4, București, România

Telefon: (004) 021 313 40 06; (004) 031 401 67 70

Fax: (004) 021 313 40 07

E-mail: anbcc@robcc.ro

Web: www.robcc.ro

CUPRINS

1	INTRODUCERE	5
2	CUM AU FOST CULESE DATELE?	7
	Culegerea datelor cantitative	7
	Culegerea datelor calitative	9
3	ÎNCOTRO... ȘI DE UNDE... PLEACĂ?	11
4	POPULAȚIA CERCETATĂ ÎN CIFRE	14
5	REȚELE DE MIGRAȚIE ȘI CANALE DE INFORMARE	17
6	DE CE PLEACĂ? DE CE EZITĂ SĂ PLECE?	21
	De ce se pleacă din România?	21
	De ce aleg alte țări?	23
	De ce nu se pleacă din România?	25
7	EUROPENII DESPRE ROMÂNI ȘI ROMÂNII PRINTRE EUROPENI	28
8	INFORMAȚIE ȘI INFORMARE	31
	Ce informații caută?	31
	Cum vor să fie informați?	32
	Soluție instituțională	33
9	CONCLUZII	36
	ANEXE	
	Anexa 1 - Chestionar MBZ	39
	Anexa 2 - Chestionar MInst	48
	Anexa 3 - Ghid de interviu	54
	Anexa 4 - Compoziția socio-demografică a lotului	56

1. INTRODUCERE

Acest studiu este o analiză comprehensivă asupra nevoii și practicilor de informare ale cetățenilor privind drepturile și responsabilitățile lucrătorilor români pe piața europeană a forței de muncă. Studiul este realizat în cadrul proiectului „Lucrători în Uniunea Europeană – pentru o mai bună informare despre drepturile și responsabilitățile migrantilor români pe piața europeană a forței de muncă” al Asociației Naționale a Birourilor de Consiliere pentru Cetățeni (ANBCC).

Migrația pentru muncă temporară în străinătate este un fenomen social care stârnește interesul, indiferent de perspectivele în care este luată în calcul. Cum să nu te intereseze cine sunt cei care pleacă, sau de unde vin ei, sau încotro se duc? Probabil că motivația căutării unui loc de muncă în afara țării este elementul cel mai important în demersul migrantului dar el devine esențial și pentru întreg spațiul public românesc. Resursele folosite pentru a ajunge la destinație (legături sociale, abilități, calificări și informații) sunt determinanții succesului sau eșecului celui care caută un loc de muncă în afara țării. Lucrătorul migrant, ca orice explorator, are nevoie de informații iar găsirea acestora presupune implicare personală și căutare de soluții, inclusiv instituționale.

Grupul țintă al studiului de față este populația de migranți și potențiali migranți la muncă în statele Uniunii Europene. Este important de știut că cei care își manifestă mai pregnant intenția de a pleca în străinătate sunt persoane tinere, mai educate și cu venituri peste medie. Femeile reprezintă un segment semnificativ al acestui grup. De asemenea, foarte mulți dintre cei care optează să plece la muncă peste hotare sunt mai degrabă ocupați în activități formale, adică activează legal pe piața muncii din România, lucrând cu contract de muncă, sau pe cont propriu, sau deținând o afacere personală. Destinațiile lor preferate sunt: Italia, Spania și Marea Britanie.

Dacă ne întrebăm cum sunt oamenii care pleacă spre principalele trei state europene preferate de români (Italia, Spania, Marea Britanie), atunci descoperim că cei care optează pentru Marea Britanie sunt persoane tinere, mai educate și cu venituri mai mari decât cei care aleg Italia și Spania. Cei care aleg Marea Britanie sunt mai calificați și dețin resurse de capital cultural importante în comparație cu cei ce intenționează să plece în Spania și Italia, care au un nivel de educație mai scăzut și, implicit, calificări inferioare. Poziționarea Marii Britanii între primele trei state europene preferate de români este un element de noutate și conturează, probabil, un nou tip de migrant.

Plecarea la muncă în străinătate spre o anumită destinație are o puternică influență regional-istorică. Astfel, din Muntenia se pleacă în special în Spania iar din Moldova, cu precădere în Italia. Cei ce intenționează să plece la muncă în Marea Britanie provin mai degrabă din Nord-Est-ul țării.

Oamenii pleacă în mare măsură urmând rețelele informale, adică folosindu-se de rudele, prietenii, cunoștințele aflate deja în țara de destinație. Tot de la ei își iau și informațiile cu privire la procedurile de plecare și la condițiile de muncă de acolo. Plecarea cu ajutorul rețelelor informale este un indiciu că mare parte din cei care intră pe piața forței de muncă din țările Uniunii Europene ajung în slujbe ilegale, urmând ca ulterior să se preocupe de dobândirea statutului de imigrant legal.

Experiența celor care au fost deja la lucru în țări europene dezvăluie și aspectele problematice cu care se confruntă imigranții. Lipsa calificărilor, necunoașterea limbii țării de destinație, greutățile de adaptare și integrare, depărtarea de familie sunt obstacole în calea succesului și determinați ai eșecului acestor persoane.

Comparația între preferințele pentru diferite surse de informare, grupate după criteriul instituțional vs. noninstituțional, reliefează că oamenii preferă, după canalele informale, un tip specific de canale instituționale de tipul Internet-ului (site-uri ale instituțiilor) și al mijloacelor de comunicare în masă (TV, ziare, radio). Cei care frecventează instituțiile abilitate solicită mai degrabă informații specifice (bursa locurilor de muncă, modalități prin care se aplică pentru un loc de muncă, detalii despre salarizare, informații practice cu privire la cazare, transport, legislația muncii din țara de destinație, despre angajatorii locali), ei fiind deja informați cu privire la aspectele generale ale plecării și mai avansați în parcurgerea etapelor necesare pentru emigrare.

De fapt, tot acest demers analitic conturează un profil al lucrătorului român care merge la muncă în străinătate, îl plasează pe acesta într-o rețea de legături sociale complexe de întraajutorare și identifică nevoia lui de informare cu privire obținerea unui loc de muncă în țările UE și eventuale soluții instituționale pentru satisfacerea acesteia.

Detalii despre structură:

Studiul este organizat în 8 capitole. Pe lângă cel introductiv, există un capitol despre date și metodologie, apoi capitolul 2 vorbește despre destinații pentru lucrătorii români și despre zone ale țării de unde pleacă. Capitolul 4 se concentrează asupra profilului social al migrantului, fie el potențial sau real. În partea a cincea sunt explicate modalitățile prin care românii ajung să muncească în străinătate iar în capitolul 6 sunt descrise motivele pentru care este aleasă calea emigrării și obstacolele care stau în calea acestei opțiuni. Capitolul 7 prezintă o serie de aspecte referitoare la modul în care emigrantul este perceput și autopercepe grupul din care face parte. În partea a 8-a, accentul cade pe nevoia de informare și pe identificarea soluțiilor instituționale pentru satisfacerea acesteia. În final, capitolul de concluzii încheie această analiză, punctând principalele aspecte pe care să se fundamenteze o campanie de informare a cetățenilor care intenționează să meargă temporar la lucru într-o țară din Uniunea Europeană.

2. CUM AU FOST CULESE DATELE?

Analiza are la bază atât date cantitative, cât și calitative. Coroborarea informațiilor culese prin metode calitative și cantitative, la nivel de populație, asigură obținerea unui profil al migrantului și al potențialului migrant plecat la muncă în țări din Uniunea Europeană, a unei imagini de ansamblu asupra nevoilor de informare a acestora și a posibilelor soluții instituționale pentru satisfacerea lor.

Culegerea datelor cantitative

Datele provin dintr-o anchetă sociologică realizată în perioada martie-aprilie 2007, pe un lot de 715 persoane în 35 de localități unde există Birouri de Consiliere pentru Cetățeni ale ANBCC. A fost aleasă metoda de selecție pe bază de lot.

Întrucât grupul țintă al studiului de față (populația cu experiență de migrație și populația cu intenție de migrație) nu poate fi identificat în statistici și prin cercetarea pe bază de lot nu se poate extrapola informația la nivelul întregii populații țintă, s-a recurs la două metode de selecție prin intermediul cărora s-a intrat în contact direct cu grupul țintă, asigurându-se un nivel ridicat de reprezentativitate a datelor culese:

- **Metoda „bulgărelui de zăpadă” (MBz)** – presupune identificarea de către operator a unei persoane din grupul țintă, persoană care cunoaște și recomandă o altă persoană care a fost la lucru în străinătate sau cu intenție de a lucra într-una din țările UE, realizându-se, astfel, o înlănțuire a subiecților cu experiențe similare și atingându-se numărul de subiecți repartizați pentru fiecare unitate de selecție în parte

și

- **Metoda selecției la ieșirea din instituție (MInst)** – presupune aplicarea chestionarului la ieșirea din instituția care are incidență cu problematica grupului studiat, subiectul fiind ales după un pas statistic calculat în funcție de numărul aproximativ de beneficiari dintr-o perioadă de timp considerată și care se potrivește cu perioada de desfășurare a studiului.

În cazul studiului nostru, selecția prin **MBz** s-a făcut de către consilierii BCC din cele 35 de locații care au participat la cercetare iar chestionarul (Chestionar Bz, vezi Anexa1) a fost aplicat subiecților din aceste localități sau din zona de operare a Birourilor. Lotul de subiecți selectat prin această metodă este format din 530 de persoane.

Selecția prin **MInst** a presupus identificarea tipurilor de instituții care interacționează cu persoanele din grupul țintă și au fost alese 5 tipuri de astfel de instituții: Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă (AJOFM), Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă (OMFM), Serviciul Public Comunitar pentru Eliberarea și Evidența Pașapoartelor Simple din cadrul Direcției Generale de Pașapoarte, agenție de recrutare și plasare de forță de muncă și firmă de transport internațional. Pentru aplicarea chestionarului la ieșirea din instituție, a fost necesară micșorarea numărului de itemi din chestionarul inițial pentru scurtarea duratei de aplicare a acestuia (chestionar Inst, vezi Anexa 2). Am renunțat la întrebările generale iar anumiți itemi din chestionarul inițial cu răspunsuri prestabilite au fost transformați în întrebări deschise. S-a păstrat corespondența dintre

cele două chestionare pentru realizarea unei baze de date unice. Lotul de subiecți selectat la ieșirea din instituție este format din 185 de persoane.

În Tabelul 1.1 este prezentată aria de acoperire a cercetării, respectiv numărul de subiecți chestionați, selectați după cele două tipuri de metode, în funcție de cele 35 de localități în care există BCC participante la culegerea datelor.

Tabel 1.1 Arie de acoperire cercetare cantitativă

Jud.	Localitate	Urban/ rural	Pop.*	MBz	MInst	Tip Inst
AB	Alba Iulia	urban	71168	20	5	Agenție recrutare și plasare
	Berghin	rural	2260	7		
	Cugir	urban	31877	12		
AR	Arad	urban	190114	19	5	Agenție recrutare și plasare
AG	Pitești	urban	13169	19	4	AJOFM
					5	Serviciul Public Comunitar pentru Eliberarea și Evidența Pașapoartelor Simple din cadrul Direcției Generale de Pașapoarte.
BC	Bacău	urban	205029	20		
BH	Oradea	urban	222741	20	5	AJOFM
					5	Serviciul Public Comunitar pentru Eliberarea și Evidența Pașapoartelor Simple din cadrul Direcției Generale de Pașapoarte.
BT	Botoșani	urban	126145	20		
BV	Brașov	urban	323736	20	5	Agenție recrutare și plasare
BR	Brăila	urban	234110	20	5	AJOFM
BZ	Buzău	urban	148087	17		
	Nehoiu	urban	12664	10		
					5	Serviciul Public Comunitar pentru Eliberarea și Evidența Pașapoartelor Simple din cadrul Direcției Generale de Pașapoarte.
CJ	Cluj	urban	328602	19		
	Câmpia Turzii	urban	29307	12		
	Margau	rural	2112	7		
CV	Sfântu Gheorghe	urban	68359	20	5	Agenție recrutare și plasare
					5	Serviciul Public Comunitar pentru Eliberarea și Evidența Pașapoartelor Simple din cadrul Direcției Generale de Pașapoarte.
DB	Târgoviște	urban	98117	20		
HG	Gheorgheni	urban	21433	12		
	Odorheiu Secuiesc	urban	39959	12		
HD	Simeria	urban	14311	12		
MH	Turnu Severin	urban	115259	20	5	Firmă de transport internațional

					5	Serviciul Public Comunitar pentru Eliberarea și Evidența Pașapoartelor Simple din cadrul Direcției Generale de Pașapoarte.
NȚ	Piatra Neamț Târgu Neamț	urban urban	123360 22282	20 12		
PH	Ploiești	urban	252715	20	5	AJOFM
SM	Satu Mare Negrești Oaș	urban urban	131987 16648	20 12	5	AJOFM
SB	Copșa Mică	urban	5332	12		
TL	Țigănești	rural	5944	7		
					5	Serviciul Public Comunitar pentru Eliberarea și Evidența Pașapoartelor Simple din cadrul Direcției Generale de Pașapoarte.
TM	Timișoara Jimbolia	urban urban	334115 11830	20 11		
VR	Focșani	urban	101335	20	5	Firmă de transport internațional
					96(76+20)	OMFM+ Serviciul Public Comunitar pentru Eliberarea și Evidența Pașapoartelor Simple din cadrul Direcției Generale de Pașapoarte, București
B	Sect. 6**	urban	-	18		
CL	Călărași	urban	76952	20	5	AJOFM
Total				530	185	

*INS, iunie 2006 (urban - inclusiv populația din satele aparținătoare; rural – populația comunei)

** nu deținem date despre populație.

Întrucât ancheta sociologică a urmărit culegerea de informații cu privire la grupurile de migranți români pentru muncă în principalele țări europene și la nevoia acestora de informare, am considerat că acoperirea realizată este optimă pentru identificarea aceluiași nucleu de informații care să dea o imagine comprehensivă asupra caracteristicilor grupului țintă.

Culegerea datelor calitative

Datele calitative sunt produsul unei cercetări desfășurate în perioada aprilie-mai 2007 de o echipă formată dintr-un coordonator de testimoniale, un asistent de cercetare și un sociolog.

Cercetarea a fost desfășurată în 9 județe (vezi Tabelul 1.2) și a produs 24 de interviuri cu persoane care au lucrat în străinătate sau care intenționează să plece. Județele selectate includ 12 orașe, localități cu incidență ridicată a fenomenului de migrație. Acestea li se adaugă și Bucureștiul.

Tabel 1.2 Aria de acoperire cercetare calitativă

Jud.	Localitate	Nr. de interviuri	Nr. pers. plecate	Nr. pers. cu intenție
AR	Arad	2	2	
BC	Bacău	2	2	
CV	Sfântu Gheorghe	2	2	
HR	Odorheiu Secuiesc	2	2	
MM	Baia Mare	3	2	1
NT	Piatra Neamț	1		1
	Târgu Neamț	2	2	
SM	Satu Mare	3	1	2
TM	Timisoara	2	1	1
	Jimbolia	2	2	
VR	Focșani	2		2
	București	1	1	
		24	17	7

Cercetarea calitativă a fost structurată pe 6 teme (Ghid de interviu – Anexa 3), adaptate profilului subiectului, în funcție de experiența sau de intenția de migrație a subiectului și care urmăresc logica generală a proiectului, astfel încât informația obținută să completeze pe cea culeasă prin ancheta sociologică.

Cele 6 teme ale cercetării calitative:

- 1) Istoricul drumurilor la muncă în străinătate;
- 2) Motivația plecării, alegerii de a pleca;
- 3) Probleme întâmpinate în demersurile făcute pentru a pleca la lucru într-o țară din Uniunea Europeană;
- 4) Experiența lucrului într-o țară din UE: aspecte pozitive și negative;
- 5) Informațiile necesare pentru obținerea unui loc de muncă în străinătate;
- 6) Instituții pentru informare în domeniul emigrării.

3. ÎNCOTRO... ȘI DE UNDE... PLEACĂ?

Dacă în primii ani de după Revoluție (1990 – 1995) destinațiile favorite ale românilor erau țări precum Israel, Turcia, Italia, Ungaria, Germania, între 1996 și 2001 acestora li se alătură Spania și Canada, pentru ca după 2002 să se observe o direcționare concentrată a emigrației pentru muncă străinătate spre Spania și Italia¹.

În Tabelul 3.1, pe prima coloană este prezentată ierarhia statelor în care se apreciază că emigrează românii cu precădere (studiul ANBCC din 2005) iar pe a doua coloană este ierarhia țărilor reprezentând principala destinație către care vor să se îndrepte românii. La nivel general, analizând cele două ierarhii, se observă că Italia și Spania rămân în topul preferințelor românilor ca cele mai importante destinații pentru muncă.

Interesant este că, în urma anchetei realizate pentru studiul de față, locul 3 este ocupat de Marea Britanie, în locul Germaniei care apărea pe această poziție în studiul ANBCC din 2005.

Tabel 3.1 5 țări de destinație ale românilor pentru muncă în UE² (2005 și 2007)

	țări UE unde emigrează cu precădere românii*	prima țară aleasă de dvs. pentru muncă în străinătate **
Spania	22,4	20,2
Italia	29,5	23,2
Germania	13,6	12,0
Marea Britanie	4,6	18,7
Franța	5,5	8,0

* ANBCC, decembrie 2005³

** Prezentul studiu, martie-aprilie 2007

În Figura 3.1 este prezentat, comparativ 2005-2007, topul primelor 3 state europene în care respondenții ar dori să plece pentru lucru. Dacă facem referire la datele anchetei recent încheiate, se observă că Italia este pe prima poziție în toate cele 3 opțiuni manifestate de respondenți (vezi în figură opț. 1 2007, opț. 2 2007, opț. 3 2007). Și în ancheta din 2005 Italia era destinația preferată, fiind pe primul loc în primele două opțiuni (opț 1 2005 și opț 2 2005).

Datele din 2007 arată că Spania este a doua destinație preferată iar în 2005 Germania împreună cu Spania.

Locul 3 în datele din 2007, prima opțiune, îl ocupă Marea Britanie care este abia a 5-a destinație în datele din 2005 (prima opțiune).

În concluzie, datele celor două anchete menționate nu reflectă diferențe în ceea ce privește primele două țări preferate de români dar în 2007 apare o schimbare pe poziția

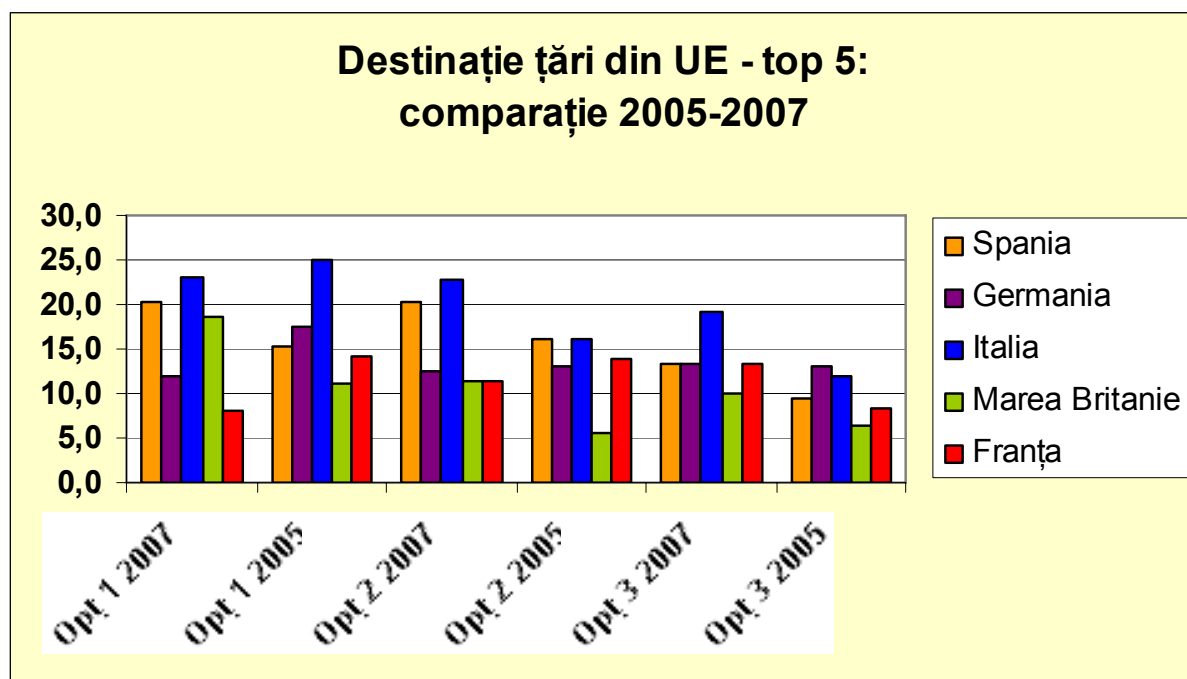
¹ Vezi studiul „Locuirea temporară în străinătate. Migrația economică a românilor în perioada 1990-2006” coordonator Dumitru Sandu, Fundația pentru o Societate Deschisă, noiembrie 2006, p.19, document pdf descărcat de pe site www.osf.ro.

² Exemplu de citire a celor două coloane: 22,4 de procente din totalul plecărilor au destinația Spania și pentru 20,2 de procente din subiecții care doresc să plece la muncă în străinătate primă opțiune este Spania.

³ Vezi studiul „Românii și migrația forței de muncă în Uniunea Europeană”, http://www.robcc.ro/studii_bcc/571956278125000_ro.pdf.

a treia a topului, Marea Britanie luând locul Germaniei. Constatăm intrarea Marii Britanii în preferințele migrantului român, în ciuda restricțiilor împotriva imigranților proveniți din noile state membre ale UE vehiculate de guvernul de la Londra.

Figura 3.1 Principalele destinații pentru muncă în străinătate 2005*- 2007



* ANBCC, decembrie 2005⁴

Plecarea la muncă în străinătate spre o anumită destinație are și o puternică influență regional-istorică. În perioada 1996-2001, plecările din cele 3 mari provincii ale României, Moldova, Muntenia și Transilvania aveau intensități relativ egale. În ultimii ani 2002 - 2006, Moldova devine cel mai mare exportator de forță de muncă temporară în străinătate, urmată de Muntenia și Transilvania⁵.

În tabelul 3.2 este prezentat modul în care se concentrează populația de migranți potențiali în cele 3 regiuni istorice. Cei din Muntenia pleacă în special în Spania iar cei din Moldova, cu precădere în Italia.

Tabel 3.2 Prima țară aleasă în 3 dintre regiunile istorice

	Muntenia	Transilvania	Moldova
Spania	30,1	21,1	12,8
Italia	19,9	15,1	38,5
Marea Britanie	20,5	19,5	24,8
Franța	11,4	5,9	3,4
Germania	8,5	13,5	6,8
Ungaria		13,0	

⁴ Idem 3.

⁵ Ibidem 1, p.29, Rata emigrării temporare în străinătate pe regiuni istorice și perioade.

Deși intenția celor care își exprimă opțiunea de a pleca în Marea Britanie înregistrează valori ridicate, acest grup nu diferențiază semnificativ statistic în funcție de regiunea istorică.

Considerând împărțirea României în regiuni de dezvoltare (vezi Tabel 3.3), reiese că cei ce intenționează să plece la muncă în Marea Britanie provin mai degrabă din Nord-Est și se confirmă intenția celor din sud de a alege mai degrabă Spania ca țară de destinație.

Tabel 3.3 Prima țară aleasă în funcție de regiunea de dezvoltare

	lot	Italia	Spania	Marea Britanie
Centru	19,0	13,6	17,7	19,2
Nord-Est	12,3	16,0	8,5	19,2
Nord-Vest	14,1	12,3	14,9	13,8
Sud	17,9	14,8	31,2	16,2
Sud-Est	12,3	18,5	7,8	13,1
Sud-Vest	4,5	4,9	5,0	3,1
Vest	10,6	12,3	7,1	7,7
București și Sectorul Ilfov	9,2	7,4	7,8	7,7

4. POPULAȚIA CERCETATĂ ÎN CIFRE

Rigurozitatea metodologică are menirea de a asigura un nivel ridicat al calității datelor culese și de a oferi o bază solidă de construcție a unei radiografii sociale cât mai coerente și exacte a populației studiate.

Pentru ca măsurile de intervenție în vederea satisfacerii nevoilor de informare a persoanelor care intenționează să plece la muncă în străinătate să fie cât mai bine direcționate și eficiente, s-a conturat un profil social al lotului studiat în funcție de o serie de variabile socio-demografice (gen, vârstă, stare civilă, ultima școală absolvită, capital cultural, statut ocupațional, compoziție gospodărie, venit mediu pe gospodărie și per capita, regiune istorică de proveniență).

Au fost luate în considerație trei criterii de grupare a populației cercetate:

- Plecarea pentru muncă temporară în străinătate după 1989,
- Principalele trei destinații pentru muncă în Uniunea Europeană în opțiunile respondenților
- Modul de selecție a persoanelor intervievate.

În urma aplicării acestor criterii, au rezultat 7 subgrupuri de populație migrantă sau cu intenție de migrație pentru lucru în străinătate:

- 1) cei care au experiența muncii în străinătate după 1989,
- 2) cei care nu au fost în străinătate dar intenționează să plece,
- 3) cei care intenționează să plece în Spania,
- 4) cei care intenționează să plece în Italia,
- 5) cei care intenționează să plece în Marea Britanie,
- 6) cei selectați după metoda „bulgărelui de zăpadă”
- 7) cei selectați la ieșirea din instituții cu care interacționează frecvent migrații sau potențialii migranți pentru muncă în străinătate.

În Tabelul 4 (Anexa 4) este prezentată compoziția socio-demografică a acestor subgrupuri de populații.

Proporția bărbaților care au lucrat în străinătate după 1989 (62%) este sensibil mai mare decât cea a femeilor și, de asemenea, femeile predomină între cei care nu au lucrat dar își manifestă intenția de a pleca (52%).

Cei care au fost plecați se încadrează în prezent cu preponderență în categoria de vârstă 31-40 de ani (38%) iar intenția se distribuie pe categoriile de vârstă până în 40 de ani.

Din corelațiile statistice semnificative reiese că intenționali sunt mai degrabă persoane tinere (18%) necăsătorite (40%) cu educație mai ridicată decât cei din grupul celor care au fost plecați la lucru în străinătate după 1989. De asemenea mulți dintre aceștia sunt studenți.

Atât cei care au fost cât și cei care vor să plece par a fi mai degrabă ocupați în activități formale, adică funcționează legal pe piața muncii, lucrând cu contract de muncă, sau pe cont propriu, sau deținând o afacere proprie.

Veniturile sunt mai mari în gospodăriile celor care intenționează să plece. De altfel, per total lot, în luna februarie venitul mediu al gospodăriilor care afirmă că au ca principală

sursă de venit salariul este sensibil mai mare, dublu chiar (1899,63 ron), decât salariul mediu net comunicat de INS pentru februarie 2007 (941 ron).

Din punct de vedere al regiunii istorice de proveniență, cei care au fost plecați sunt mai degrabă din Transilvania (31%) iar cei care vor să plece se distribuie relativ uniform între principalele trei provincii Muntenia, Transilvania, Moldova însă un procent semnificativ între intenționali este reprezentat și de bucureșteni (12%).

Din punct de vedere al capitalului cultural de care dispune populația din lotul analizat, cei care au fost plecați cunosc, firește, mai bine limbi străine dar ceea ce poate fi interesant este că mulți dintre cei care intenționează să plece apreciază ca nu cunosc nici măcar o limbă străină pentru a se descurca într-o conversație.

Dacă ne întrebăm către ce destinație europeană intenționează să se îndrepte acești oameni, observăm că un procent semnificativ dintre femei (55%) se orientează către Marea Britanie ca primă destinație în opțiunile exprimate. Pentru celelalte destinații (Italia, Spania), se respectă în bună măsură distribuția per total lot, fără o diferență semnificativă în funcție de gen.

Către cele 3 destinații pleacă în special persoane între 23 și 40 de ani, cu particularitatea că Marea Britanie atrage populație mai tânără (între 23-30 de ani 44%) iar Italia este preferată și de persoane peste 50 de ani într-o proporție semnificativă (10%).

Conform distribuției per total lot, majoritatea celor care vor să plece către cele 3 destinații au statut de ocupați în sector de activitate formal (legal cu contract de muncă, pe cont propriu sau patron) dar datele statistice arată o corelație semnificativă între alegerea Italiei ca primă destinație pentru muncă și statutul de șomer declarat (15%) și cel de casnic(ă) (9%).

Din punct de vedere al veniturilor medii în gospodărie, pentru cei care pleacă în Italia și Spania, acestea sunt sensibil mai mici decât valoarea per total lot și decât cele ale celor care vor să plece în Marea Britanie. O explicație pentru această stare de lucruri ar fi calificarea inferioară pe care o au cei care pleacă spre Italia și Spania, aspect sugerat de nivelul de educație mai scăzut al acestora.

Gospodăriile celor care își doresc să plece în Italia și Spania sunt mai numeroase (media numărului de membri este 3,39 în ambele cazuri) și, de asemenea, este mai mare probabilitatea ca în aceste gospodării să întâlnim și copii sub 16 ani.

Absolvenți de cursuri de specializare realizate în afara locului de muncă, reprezentând manifestări ale capitalului cultural individual, sunt cei care vor să plece în Italia (15%) și Marea Britanie (32%). De asemenea, aprecierea referitoare la cunoașterea cel puțin a unei limbi străine este favorabilă tuturor subgrupurilor considerate.

Cei care își manifestă interesul pentru plecarea în Spania provin mai degrabă din Muntenia (38%) iar cei care doresc să plece în Italia, din Moldova (28%).

Ultimul criteriu considerat, metoda de selecție a indivizilor, dă mai multe informații în special despre populația cu intenție de a migra pentru muncă în străinătate care folosește serviciile instituțiilor ce au tangență cu migrația forței de muncă.

Astfel, aceste instituții sunt mai degrabă „vizitate” de către bărbați (59%), de persoane care au terminat liceul (48%) și școală profesională (15%). În schimb, cei selectați prin metoda „bulgărelui de zăpadă” sunt semnificativ mai educați, 29% fiind absolvenți de studii universitare și postuniversitare. Aceștia sunt preponderent angrenați în activități formale (69%). Și persoanele care vizitează instituțiile se încadrează în acest sector dar un procent semnificativ din aceștia sunt persoane casnice (11%).

Cei care accesează instituțiile se pare că fac parte din gospodării mai numeroase (media 3,42 membri/gospodărie) cu număr mai mic de copii sub 16 ani în gospodărie. Este foarte probabil să fie tineri cu intenție de a migra la muncă în străinătate care locuiesc încă împreună cu părinții.

Din punct de vedere al abilităților de a comunica într-o limbă străină, cei ce folosesc instituțiile știu mai degrabă o limbă străină (62%) decât ceilalți iar în rândul celor selectați prin metoda „bulgărelui de zăpadă” există un procent însemnat de persoane care apreciază că nu cunosc nicio limbă străină (35%).

5. REȚELE DE MIGRAȚIE ȘI CANALE DE INFORMARE

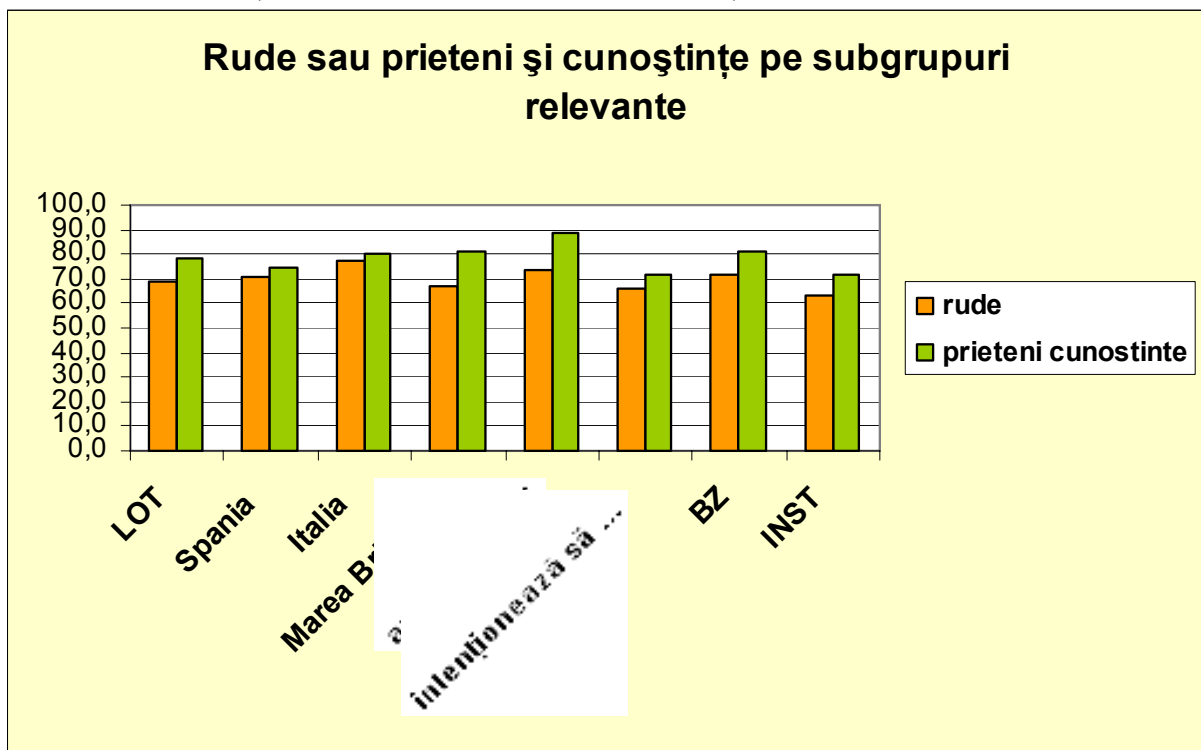
Când cineva ia decizia să plece să muncească în străinătate are în față două tipuri de opțiuni cu privire la modalitatea de a pleca: poate să se folosească de relațiile pe care le are cu rudele sau prietenii deja plecați sau poate să apeleze la instituțiile care se ocupă de migrația forței de muncă. Dar, dincolo de această decizie de a pleca sau nu, important este dacă românii se informează cu privire la piața forței de muncă din țara de destinație și dacă da, care sunt canalele de informare pe care le folosesc.

La nivelul întregului lot, 69,1% dintre respondenți au rude în străinătate, și 78,2% au prieteni și cunoștințe (vezi Fig. 5.1).

Prezența în proporție atât de mare a rudelor și cunoștințelor în țări care pot reprezenta destinații de muncă pentru populația din lotul cercetării de față ne oferă un indiciu pentru modalitățile în care indivizii încearcă să emigreze pentru lucru în străinătate. Așadar, există o mare probabilitate ca toate aceste persoane să se folosească de aceste rețele informale pentru a ajunge în țara de destinație, în funcție și de susținerea pe care o pot primi din partea apropiaților.

Prezența acestor persoane cunoscute în țara de destinație este considerată o resursă importantă pentru viitorul migrant.

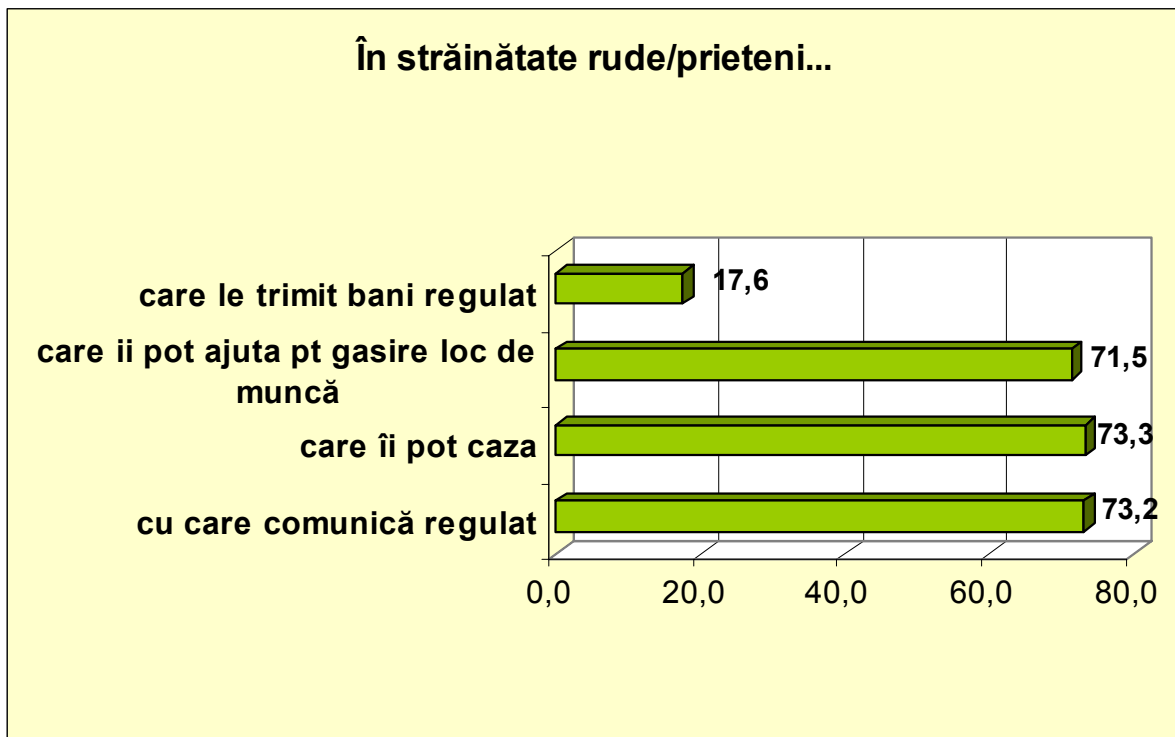
Figura 5.1 Prezența rudelor și a prietenilor/cunoștințelor în străinătate



Considerând subgrupurile relevante, se observă ponderi semnificativ egale și ridicate în ceea ce privește prezența rudelor și prietenilor celor ce vor să plece în alte țări. Relevant din punct de vedere statistic este procentul celor care intenționează să plece în Italia și afirmă că au rude plecate pentru muncă în străinătate (77,2%). De asemenea, cei care au fost la lucru în străinătate după 1989 au, în proporție mai mare, rude (73,9%), prieteni și cunoștințe (88,3%) plecate la muncă în străinătate.

În plus, prietenii și cunoștințele au o mare disponibilitate de a-i ajuta pentru găsirea unui loc de muncă, în 71,5% din cazuri sau pentru cazare, în 73,3% din cazuri (vezi fig. 5.2).

Figura 5.2 Ajutor din partea prietenilor și cunoștințelor



Obs.: Întrebarea a fost adresată numai persoanelor selectate prin metoda „bulgăre de zăpadă” (N=530 cazuri).

Cercetarea calitativă vine cu un plus de informație pe această temă. Majoritatea persoanelor intervievate au plecat sau intenționează să plece prin intermediul rețelelor informale formate din rude, prieteni, cunoștințe, vecini, etc. Aceste canale sunt folosite în detrimentul instituțiilor abilitate în a gestiona migrația forței de muncă din România pentru lucru în străinătate. Principalul motiv este reprezentat de încrederea ridicată pe care o au oamenii în aceste canale informale („*Eu, personal, nu aș fi plecat niciodată dacă nu era verișoara mea acolo*” – femeie, aprox. 25 ani, studii medii, măritată în Italia). Un alt motiv este ajutorul de care poți beneficia la destinație până când reușești să te descurci singur (“*cu ajutorul unei persoane care este deja așezată în teritoriu acolo, îți e mult mai ușor să progresezi, să zic așa, să începi să lucrezi, să ai un punct de pornire,*

un loc unde să te odihnești, unde să te întorci, să fii mai calm și să poți să te adaptezi situațiilor” – bărbat, 25 de ani, student, a lucrat în Spania).

Plecarea cu ajutorul rețelelor informale este un indiciu că mare parte din cei care pleacă ajung pe piața forței de muncă din țara de destinație în slujbe ilegale, urmând ca pe parcurs să se preocupe de dobândirea statutului de imigrant legal.

Se pare că acest aspect particular al plecării, și anume asigurarea unui minim de confort la destinație (loc de cazare, informații despre locuri de muncă de la persoane de încredere, ajutor din partea acestora în găsirea unui loc de muncă), reprezintă lucrul cel mai important pentru o persoană care vrea să plece. Toate celelalte probleme, în special legate de legalitate, par a se rezolva mult mai ușor odată ajuns acolo.

Întrebați despre modalitățile prin care se informează pentru a afla despre plecarea la muncă în străinătate și despre condițiile de muncă din țările de destinație, marea majoritate a respondenților au optat pentru canalele informale, adică obțin informații de la rude, prieteni, cunoștințe, vecini, persoane care au fost plecate (vezi tabel 5).

77,4% din totalul populației chestionate alege cel puțin un canal de informare informal când este vorba despre plecarea în străinătate. 40,8% apelează la cel puțin o instituție care se ocupă cu migrația forței de muncă, fie ea AJOFM/AMOFM/ANOFM (Agenția Județeană/Municipală/Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă) sau OMFM (Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă, București) sau firme de recrutare și plasare de personal. Instituții ale societății civile din România sau din țara de destinație sunt apelate de 21,5% dintre respondenți. Iar în ceea ce privește instituțiile administrative ale statului, la nivel local (Primărie) sau consulate și ambasade la nivel internațional de 8,9%, respectiv 18,8% dintre respondenți. Sursele cele mai importante după canalele informale sunt mass-media și Internetul.

Astfel, dacă privim situația comparativ formal-informal, este clară opțiunea cetățeanului pentru canalele informale, explicația fiind încrederea mai mare pe care o are în acestea. Dacă facem comparație pe criteriul instituțional-noninstituțional, rezultă că oamenii preferă după canalele informale și un tip specific de canale instituționale în forma Internet-ului (site-uri ale instituțiilor) și a mijloacelor de comunicare de masă (TV, ziare, radio). Evitarea de către cetățenii a instituțiilor abilitate poate însemna lipsă de informare sau încercarea de a ocoli birocrăția asociată acestora.

Considerând cele 3 subgrupuri reprezentate de cei ce intenționează să plece în Italia, Spania sau Marea Britanie, observăm că tendința este aceeași ca și la nivelul lotului dar cu anumite nuanțe.

Pentru cei care doresc să plece în Italia, canalele informale satisfac în măsură foarte mare nevoia de informare pentru plecarea la muncă în străinătate (83,8%). Și cei care pleacă în Spania folosesc același model dar apelează într-o proporție însemnată și la informații de la instituțiile ce gestionează fenomenul emigrării pentru muncă, în special pentru informații despre condițiile de lucru de la destinație (37,6%).

Tabel 5 Distribuția populației în funcție de rețelele de informare folosite pentru plecarea la muncă în străinătate și pentru condițiile de muncă de la destinație

	lot total		SP		IT		MB	
	plecare	conditii	plecare	conditii	plecare	conditii	plecare	conditii
Rețele informale	77,4	76,9	76,6	77,3	83,8	82,1	74,4	80,0
Rude	49,2	44,9	51,8	44,9	62,3	53,5	43,4	44,5
Prieteni, cunoștințe	58,7	58,4	58,3	57,4	66,3	69,0	58,6	59,1
Vecini	18,5	22,9	22,1	21,3	23,9	29,9	10,1	20,0
Persoane plecate/care au fost plecate	45,4	45,2	40,4	46,4	46,5	42,9	45,7	42,2
Administrație locală	8,9	15,2	10,1	11,9	7,9	18,8	8,8	15,4
Primăria	8,9	15,2	10,1	11,9	7,9	18,8	8,8	15,4
Inst. internaț. ale statului	18,8	15,4	15,6	17,1	19,6	15,6	20,3	16,3
Ambasade, consulate	18,8	15,4	15,6	17,1	19,6	15,6	20,3	16,3
Societate civilă	21,5	22,4	19,9	22,0	21,0	21,6	26,2	21,5
fundații, asoc., ONG-uri Ro	18,0	16,2	16,8	17,9	17,0	14,1	20,3	13,6
fundații, asoc., ONG-uri din țara de destinație	11,0	15,0	11,8	10,5	11,5	13,6	11,9	16,1
Biserică	4,5	9,8	3,0	10,8	5,9	11,3	4,8	10,0
Oficii pt. migrația forței de muncă	40,8	30,5	44,7	37,6	35,2	27,2	40,8	29,2
AJOFM, AMOFM, ANOFM, ALOFM	22,1	17,1	25,2	24,4	18,8	17,0	16,7	12,1
OMFM	12,3	8,1	13,7	9,7	8,8	4,5	14,7	12,0
firme de recrutare, plasare	23,4	19,6	21,3	21,8	20,9	18,2	26,4	19,8
Mass media	38,2	33,5	43,2	34,6	39,6	30,1	35,2	38,6
Internet	44,1	35,4	38,6	32,1	39,0	29,5	50,0	42,5

Obs.: suma pe coloană este mai mare de 100% pentru că oamenii folosesc mai multe canale de informare
 exemplu de citire: 77,4% dintre subiecți aleg cel puțin un canal informal pentru informarea cu privire la plecarea la lucru în străinătate.

6. DE CE PLEACĂ? DE CE EZITĂ SĂ PLECE?

Este clar că românii își doresc să plece să muncească în străinătate dar există încă multe întrebări despre decizia acestora de a pleca. Care este motivația lor? De ce sunt alese cu precădere anumite destinații din Uniunea Europeană? Care sunt cauzele care îi împiedică pe români să-și părăsească țara sau, mai concret, care sunt principalele probleme de la noi și din statele europene care îi fac să ezite să plece.

De ce se pleacă din România?

Întrebându-i pe oameni despre motivul plecării la muncă în străinătate, am identificat trei tipuri principale de explicații care argumentează decizia lor de la momentul respectiv.

În primul rând, oamenii fac referire la nevoile concrete ale familiei/gospodăriei din care fac parte. În această categorie se încadrează atât persoanele care au familie, au copii și pe care greutățile materiale, dorința de a oferi familiei/copiilor un viitor mai bun îi determină să-și încerce șansele de reușită în altă parte decât în România, cât și cei mai tineri, fără o familie a lor, care încearcă să pună bazele unei vieți mai bune sau să își ajute părinții și rudele (vezi caseta 6.1).

Caseta 6.1

„În general, oamenii de aceea se duc. Să acumuleze valută să-și construiască o casă, să-și ia o mașină, deci cam astea sunt scopurile celor care se duc acolo...” (bărbat, aprox. 60 de ani, pensionar).

„Eu am plecat pentru că era problema financiară, nu știam cum să rezolv faptul că ele (n.a. fetele ei) vor merge să studieze într-o altă localitate, nu puteam, câștigam prea puțin aici (...) păi peste 2 ani fiică-mea cea mare pleacă la facultate, eu de unde Dumnezeu să fac banii ăștia?, n-am cum, n-am din ce, am încercat am lucrat, am făcut (...) ce Dumnezeu să fac cu 100 de euro că numai la Cluj mă costă 50 de euro chirie sau știu eu (...)” (femeie, aprox. 40 de ani, studii medii).

„Mă gândesc să-mi ajut și părinții cum ar veni... Nu mai am decât mamă și soră și mă gândesc să le ajut și pe ele, nu e ca să mă ajut numa pe mine. (...) Ne-am mai modificat în casă, că pot să zic mai mult pentru casă fac (...) După ce termin de investit, cum ar fi, îmi fac un viitor al meu” (femeie, 22 de ani, studii medii).

„salariul era foarte mic, lucram ca lucrător comercial, primeam minimum pe economie, făceam și facultatea...” (bărbat, 25 de ani, student).

Al doilea tip de explicație, prezentă destul de frecvent în argumentațiile subiecților, se situează la un nivel mai înalt de generalitate și privește problemele economice cu care se confruntă România. Cauzele migrației populației pentru muncă în străinătate sunt sistemice și, în consecință, mai greu de rezolvat într-un timp scurt (vezi caseta 6.2).

Semnificativ este că o parte din persoanele care vorbesc despre probleme de sistem ale României sunt persoane fie stabilite deja în străinătate, fie care nu mai vor să se întoarcă în România, odată plecați.

Caseta 6.2

„...desființarea locurilor de muncă stabile (...) Deci, desființăm Comtim-ul de la Timișoara ca să-și construiască vecinii noștri la Sighet, deci la ei funcționează un combinat de acesta mare de prelucrare a cărnii și la noi n-a putut funcționa . E vorba și de politică regională” (bărbat, aprox. 60 de ani, pensionar).

„sunt șomeri (...) nu-și găsesc de lucru cum sunt cei din Moldova, unde s-au desființat fabrici sau să zicem din zona Valea Jiului sau să zicem din zone industrializate... nu mai merge acolo că s-au desființat și sunt mulți acolo... Numai șomeri ce au trecut și perioada de șomerie... Au probleme, au familie, au datorii...” (bărbat, aprox. 40 de ani, studii medii).

“În România lipsesc multe. Îmi place în România, sunt româncă dar lipsesc multe, foarte multe și asta ne împinge pe toți să plecăm de tineri.” (femeie, 25 de ani, studii medii, măritată în Italia).

„Toți tinerii pleacă din România, nu-și văd un viitor aici, dacă vrei să-ți strângi un ban, nu ai cum (...) Cei mai mulți pentru bani pleacă... Deci, orice tânăr pe care îl întrebați ca să facă un ban.... Pentru că în România nu poate să-și permită să-și cumpere un apartament să-și facă o viață în România dacă nu ar avea un ajutor sau se nasc bogați” (femeie, 22 de ani, studii medii, vrea să rămână în Italia unde este prietenul ei).

Al treilea tip de motivare a plecării la lucru în străinătate se referă la nevoia de a încerca lucruri noi, de a cunoaște o altă lume sau de a trăi într-un alt sistem de valori promovat de societățile occidentale. În general, tinerii, persoanele fără obligații sunt înclinate spre aventură sau cu dorința de a fi mai bine valorizați, profesional și uman, altfel decât se întâmplă în țara lor (vezi caseta 6.3).

Caseta 6.3

“vreau să încerc ceva nou, vreau să dovedesc că se poate atât în afară cât și în țară.” (femeie, 18 ani, ultimul an de liceu).

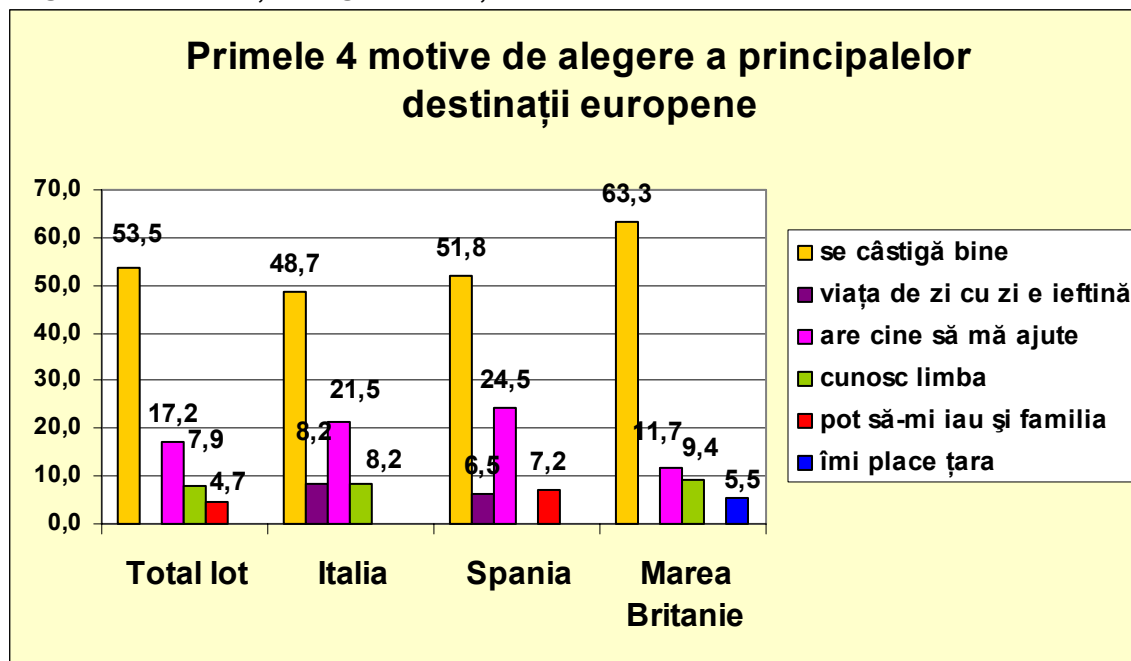
„...să acumulez o anumită experiență care se și vede după părerea mea, plecând afară vezi altfel totul, cu cât ai o mai mare lărgire, o mai largă viziune asupra lucrurilor, cu atâta percepi viața mai bine.” (bărbat, 25 de ani, student).

„îmi place străinătatea în general pentru că vezi alte stiluri de viață, vezi viața diferit...” (femeie, 22 de ani, studii medii).

De ce aleg alte țări?

Din datele de anchetă reiese că oamenii aleg să meargă în străinătate la lucru în principal motivați financiar. În țările pe care le aleg românii ca destinații se câștigă mult mai bine decât în România.

Figura 6.1 Motivația alegerii unei țări din UE pentru muncă



După cum se observă în Figura 6.1, munca bine plătită este cea mai importantă motivație a alegerii de a pleca, indiferent de țară. 53,5% dintre subiecți consideră că acolo unde vor să plece se câștigă mai bine decât în România. Ajutorul pe care îl au de la rudele sau prietenii/cunoștințele plecate deja este al doilea motiv care susține opțiunea pentru migrație (17,2% dintre respondenți). Acesta este mai prezent la cei care preferă să meargă în Spania (24,5%) și Italia (21,5%), unde deja s-au creat comunități de români și în care nou-veniții se pot integra și pot primi sprijin.

Aspectele precum cunoașterea limbii țării respective, posibilitatea de a-și aduce familia sau chestiunile legate de traiul efectiv în țara de destinație sunt mai puțin importante pentru cei chestionați. De asemenea, nu au fost menționate aspecte legate de procedurile legale de emigrare sau de găsire a unui loc de muncă, întrucât, după cum este menționat anterior, rezolvarea chestiunilor legate de dobândirea locului de muncă și a legalității presupune un proces care se desfășoară la destinație în funcție de condițiile particulare de acolo.

Din experiențele descrise în interviurile realizate cu persoane cu experiență de migrație pentru muncă în străinătate, am putut desprinde și alte aspecte pozitive, reprezentând noi motive care îi determină pe români să emigreze temporar pentru lucru.

Cunoașterea limbii țării respective atrage după sine un alt gen de tratament, diferit de cel de care se „bucură” în prezent lucrătorul român în străinătate („...e cam la fel în toate țările. Dacă cunoști limba respectivă, te descurci mai bine și se uită la tine mai altfel dacă știi vorba lor... că fiecare om... așa, dacă vorbești pe limba lui, altfel se comportă. Deci, te înțelegi mai bine cu el, te respectă mai bine dacă știi limba lui...”)

Deci, sunt foarte multe lucruri bune dacă știi limba. Bine că m-a ajutat că altfel nu prea poți să te descurci fără să cunoști limba în țara care te duci.” – bărbat, aprox. 30 de ani, studii medii).

Corectitudinea, conștiințiozitatea la locul de muncă sunt considerate trăsături de caracter valorizate de angajatorii europeni și care asigură în bună măsură succesul profesional al angajatului (vezi caseta 6.4).

Caseta 6.4

“Dacă vrei să crești, trebuie să fii și om de încredere. Este foarte, foarte important, pentru că eu așa am devenit casier, ei au văzut că nu fur...” (femeie, 25 de ani, studentă).

„E simplu să faci bani dacă ești conștiințios, să te trezești, nu apari la ora 10 cu ochii umflați că de-abia te-ai trezit sau știi eu. Este o chestie de... e o chestie de cum te prezinți și asta e într-adevăr pentru că italianul ține mult la eleganță, la aspect exterior la chestiile astea. Le văd imediat, le sare în ochi imediat ce pantofi ai sau ce poșetă. Deja vede că le-ai cumpărat cu 10 euro sau le-ai cumpărat cu 100” (femeie, aprox. 40 de ani, studii medii).

De asemenea, pregătirea superioară, calificarea într-o anumită meserie, atrag după sine, în mod firesc, aprecierea și succesul la locul de muncă *„Dacă ai o diplomă superioară sau ai o calificare și ei au nevoie de oamenii respectivi și sunt buni, ai șanse să te realizezi...”* (bărbat, aprox. 40 de ani, studii medii).

Parte din cei care au experiența lucrului în străinătate apreciază că în țările occidentale muncitorul este mult mai apreciat și respectat la locul de muncă și în societate în care este, de altfel, un străin. (vezi caseta 6.5).

Caseta 6.5

“Nu este atât de important salariu, este mai important să fii tratat mai bine, să știi că este important. Pentru că eu asta am simțit aici în Anglia, pe când lucram la acel hotel, iar eu nu am simțit niciodată asta în România, cât am lucrat în cadastru” (femeie, 25 de ani, studentă).

„...este foarte mare diferența între fabrica de aici din România, cum se lucrează, și fabrica de dincolo deci unde am fost. Lucra și patronul cot la cot cu noi.” (femeie, 22 ani, studii medii).

“Dar în Ungaria ne-a dat un director iar eu am vorbit cu dânsul să-mi mărească salariul și el a văzut cine muncește. Intra în fiecare zi în atelier, verifica, nu ca aici, că vine directorul odată pe an, se uită pe geam să vada cum lucrăm, nu intră în incinta fabricii.” (bărbat, aprox. 50 de ani, tâmplar).

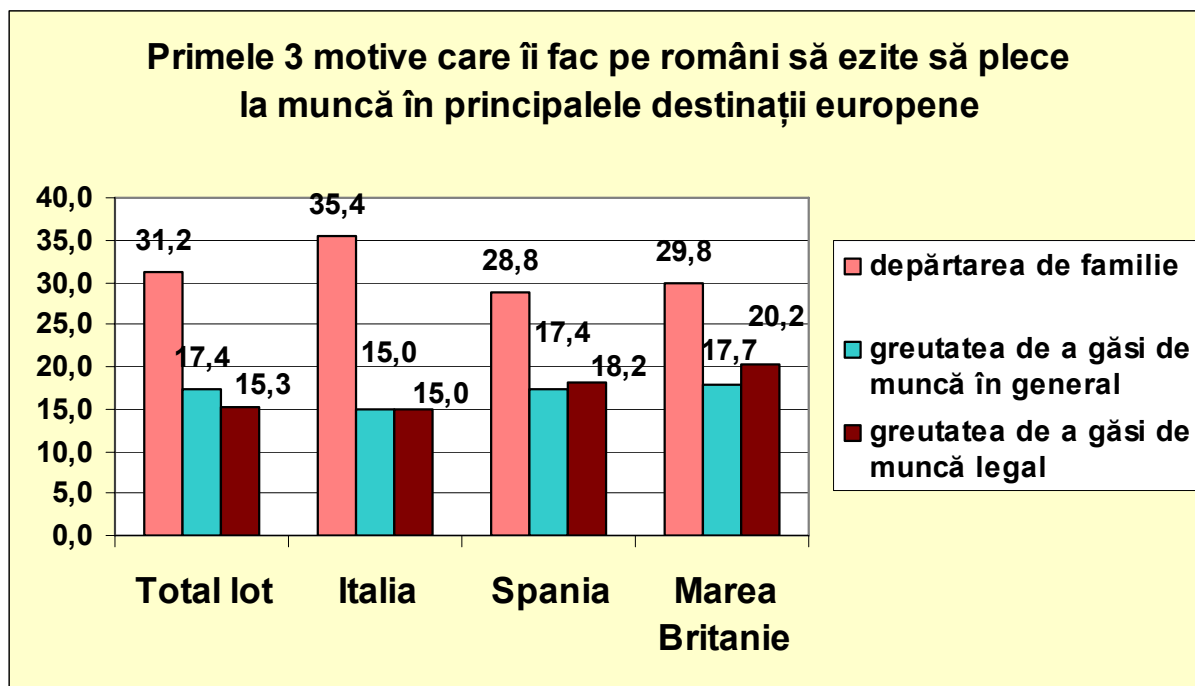
“În Italia ești respectat indiferent ce muncești: să ai grijă de bătrâni, să calci, să faci curățenie, să ai grijă de copii. Nimeni nu se uita la tine de sus în jos, toți te respectă, toți îți vorbesc frumos.” (femeie, 25 de ani studii medii).

„dacă îți vezi de treaba ta, nimeni nu are problema ta nici nu sesizează cineva că ești la lucru și te tratează ca și pe unul de-al lor...” (bărbat, 37 de ani, studii superioare).

De ce nu se pleacă din România?

Există și motive care îi rețin pe oameni să-și părăsească țara și să plece la lucru peste hotare. Principalele cauze desprinse din anchetă sunt: depărtarea de familia rămasă în țară și greutatea de a găsi de muncă în general și în special legal în țara de destinație.

Figura 6.2 Motivele care îi fac pe români să ezite să plece



După cum se observă în figura 6.2, indiferent de destinație, părăsirea familiei este pentru mulți primul obstacol în a pleca la muncă în străinătate. Cei care intenționează să plece în Italia par a fi mai afectați de acest aspect (35,4%). Iar cei care vor să plece în Marea Britanie sunt mai afectați de faptul că este destul de greu să găsești un loc de muncă legal (20,2%).

Întrebați despre problemele cu care se confruntă cei ce pleacă la muncă într-o țară occidentală cei care au participat la cercetarea calitativă au evidențiat câteva aspecte negative ale statutului de imigrant. Lipsa calificării persoanelor care pleacă dar și tipul slujbelor existente pentru imigranți, în marea lor parte ilegali, îi constrâng pe aceștia să accepte acele locuri de muncă pe care nu le acceptă cetățenii țării respective.

Caseta 6.6

„.. Și pentru că și toți românii care s-au dus acolo s-au dus la muncă brută, că de asta au avut nevoie. Ori menajere, ori în construcții...” (femeie, aprox. 50 de ani, studii superioare).

„cei care merg în străinătate motivați de genul... care merg săracii la construcții, îs disperăți. Acolo e mâna de lucru... Vreau să zic că e bine plătit, dar e o muncă considerată de jos” (bărbat, aprox. 50 de ani, studii superioare).

„anumite munci îs bune ca să primești, să îți dea documentele... Muncile alea cele mai de jos (...) muncitor agricol... coltivatoro agricolu” (femeie, aprox. 40 de ani, studii medii).

„...ajungem noi să fim cerșetorii Europei” (bărbat, aprox. 60 de ani, pensionar).

„Englezii sunt mai confortabili, ei vor să muncească numai la birouri, ei nu vor să muncească... chelneri” (femeie, 25 de ani, studentă).

„...dacă ești într-un domeniu mai bine văzut mai greu ești acceptat în special în țări cum e Germania, Austria, Elveția, ăsta ar fi un impediment...” (bărbat, 27 de ani studii superioare, patron).

„eu, ca și cameraman, nu am fost acceptat pentru că nu am studiat în Germania pentru că este o meserie foarte bine plătită acolo și nu vor să îi lase pe străini să între chiar așa ușor pe.... și eu tot străin îs acolo” (bărbat, 37 de ani, studii superioare).

În fapt, este un risc la care se expune migrantul român, și anume acela de ocupa slujbele cele mai de jos, asociate cu statutul cel mai scăzut pe piața muncii din țara respectivă (vezi caseta 6.6). Riscul acesta se poate diminua doar prin reducerea migrației ilegale pentru muncă și deci, printr-un control mai bun al calificărilor celor care pleacă să lucreze în străinătate.

Muncitorul imigrant ilegal se găsește într-o totală lipsă de siguranță din punct de vedere al accesului la servicii sociale („Dacă vrei sa te duci la medic, trebuie să plătești tot, pe când dacă ai permisul de soggiorno, ai și permisul de sănătate. Din taxale pe care le plătești la stat, cheltuielile de sănătate sunt gratuite sau cel puțin compensate iar dacă ești fără documente trebuie să plătești tot” – femeie, 25 de ani, studii medii), al păstrării locului de muncă („În fiecare zi stăteam... că o să îți pierzi locul de muncă sau că nu o să fii plătit.” – bărbat, 25 de ani, student).

Insecuritatea conferită de statutul de imigrant ilegal este atâta timp cât nu este sigur de locuința sa („Asta înseamnă că nu poți să-ți faci un contract de închiriere. Trebuie să ai tot timpul... să depinzi de cineva, să stai cu mилоaga la cineva (...) să faci contract pe numele lui pentru tine. Asta înseamnă să stai în clandestin, să nu poți să mergi pe stradă. Te legitimează. Ce faci? Ești... riști expulzarea în orice moment.” – femeie, aprox. 40 de ani, studii medii) și este urmărit de autorități fiind oricând pasibil de expulzare.

După cum a reieșit și din datele de anchetă, depărtarea de familie este un factor important de stres pentru cei care au avut experiența străinătății și un obstacol greu de trecut pentru cei care ar dori să plece („mie mi-ar veni foarte greu, v-am spus, să plec acum și să-mi las pușorii acasă, ți-e dor na, puii tăi. Eu nu pot să stau... și la serviciu mă gândesc la ei” – bărbat, aprox. 30 de ani, studii superioare).

Consecințele majore ale fenomenului de migrație pentru lucru în străinătate sunt răcirea relațiilor de familie și chiar destrămarea familiei, care au efecte asupra evoluției psihologice a copiilor („am foarte mulți elevi ai căror părinți sunt plecați și este o dramă ce se întâmplă. Îl vezi pe copil, merge foarte bine până la un punct și deodată este căderea clară. (...) Am un copil care de când a plecat mama stă numai încrunțat și când își descrețește fruntea este un copil foarte frumos” – femeie, 50 de ani, studii superioare).

Pentru mulți copii, părinții plecați la muncă sunt modele de viață pe care tind să le reproducă. Ei apreciază succesul material pe care îl are părintele și este gata să renunțe la studii în favoarea banilor care par foarte ușor de câștigat într-o țară străină. Decizia de a pleca și a întrerupe școala pare a fi cea bună atâta timp cât în țară nu întrevăd șanse de reușită, nici după absolvirea unei forme de învățământ superior („*Mai sunt unii care spun: <abandonez acum liceul, mă duc în Italia, lucrez și după aceea îmi fac eu acolo viitor și tot ceea ce-mi fac, și când mă întorc în România, păi, Doamne!, sunt atâtea școli particulare... dau bani și am diplomă>!*” – femeie, 18 ani, ultimul an de liceu).

Sentimentul de înstrăinare este, de asemenea, resimțit de cei care pleacă. Integrarea deplină în noua societate în care ai intrat nu este posibilă în multe dintre situațiile de viață relatate de subiecții intervievați („*M-aș simți străină oricând ești privit ca un străin acum, ești privită ca aia din est care a venit și ne ia bărbații sau ceva de genul ăsta (...) eu nu mă simt acasă acolo nicicum, oriunde aș sta.*” – femeie, aprox. 40 de ani, studii medii).

Legat într-un fel de acest ultim aspect, au mai fost menționate și probleme cu privire la efortul dublu pe care trebuie să-l depună muncitorul imigrant pentru ca munca lui să fie la fel de apreciată ca a celui din țara respectivă („*... și s-ar putea asta pentru români... cum e pentru un negru în America să muncească de 2 ori mai mult ca să fie apreciat...*” – femeie, 50 de ani, studii superioare).

Am observat și din datele de anchetă că nu există o preocupare deosebită pentru cunoașterea limbii țării în care ajungi, acesta fiind un alt impediment în calea integrării sociale a imigrantului („*În cazul meu a fost destul de nasol. De ce? Pentru că n-am avut prieteni și n-am știut limba și pentru mine a fost... cum să zic... deci între 4 pereți. Am fost înghesuit cum ar veni, adică nu am avut contact cu restul lumii pentru că nu înțelegeam ce se întâmplă în jurul meu până când am început să învăț (...) dacă știe limba ar fi... deci și-ar rezolva 90% din probleme. Dacă nu știe limba, nici n-are ce căuta să iasă... Numa dacă se duce să facă altceva într-o comunitate cum ar veni, cum sunt și în Germania mici comunități unde sunt... de exemplu este vorba numai de construcții și acolo se duc nu știu câți români, lucrează pe același șantier*” - bărbat, 37 de ani, studii superioare).

7. EUROPENII DESPRE ROMÂNI ȘI ROMÂNII PRINTRE EUROPENI

Portretul emigrantului român la muncă în străinătate poate fi construit și din trăsături prin care acesta este definit de compatrioții lui sau din imagini pe care le au cetățenii din țările UE despre lucrătorul român.

Din discuțiile purtate cu subiecții participanți la cercetarea calitativă, au reieșit două tipuri de abordări în construcția acestui portret. Pe de o parte, este ceea ce simt emigranții sau potențialii emigranți vis-a-vis de modul în care ne privesc cetățenii țărilor în care românii lucrează iar, pe de altă parte, este autopercepția sau modul în care se raportează românul la românul emigrant în general.

Într-o oarecare măsură, subiecții noștri afirmă că suntem percepuți ca oameni muncitori, conștiincioși și capabili în slujbele pe care le avem („*cei din străinătate, angajatorii... le place să muncească cu oameni din străinătate cum am fi noi din România.*” – bărbat, 30 de ani, studii medii). În pofida acestei imagini pozitive, sentimentul înstrăinării este prezent și distanța față de străin pare a fi cultivată în multe din statele UE unde lucrează români (vezi caseta 7.1).

Caseta 7.1 Statutul de străin al lucrătorului român

„...oricum te privesc inferior că ești inferior că nu ești de-al lor. Deci, este un zid între noi, ca să zic așa, deci altfel se comportă până te cunoaște. Până atunci, există zidul separator ca să zic așa” (bărbat, 30 de ani, studii medii).

“Eu, mergand cu mama și cu bătrâna, de care are ea grijă, toți se uită la noi trei respingător iar dacă mama merge cu batrâna pe o parte de stradă, iar eu pe cealaltă parte, deci vezi diferența (...) pentru că degeaba ești tu nu știu cine, nu știu cum, că până la urmă ești un străin ...” (femeie, 18 ani, ultimul an de liceu).

„...cum îi privesc și pe turci, cum îi privesc și pe italieni în Germania pentru că există diferențe și la aceeași muncă, diferență și de plată...” (bărbat, aprox. 60 de ani, pensionar).

Raportarea românului, potențial emigrant, la propriul grup din care face parte este, însă, foarte critică. Se apreciază că o bună parte dintre co-naționali pleacă în străinătate nu pentru a munci și a câștiga din activități cinstite ci cu scopuri nu tocmai legale („...*merg acolo și lucrează o zi, două și îmi permit cu banii de pe o zi două să trăiască mai mult... și e un pic mai ușor de trăit. De asta și merg acolo, dar nu merg pentru că au ambiții sau pentru că au niște vise sau alte lucruri de asta... Astfel de oameni astfel de imagine fac României acolo. Cam de asta sunt percepuți... Peste tot unde am fost îi auzeam cum discutau despre furt, despre cum se fură acolo la magazinul ăla și din astea, și asta cu urechile mele am auzit nu că mi-a spus cineva sau...*” – bărbat, 27 de ani, patron, studii superioare).

O explicație a acestor comportamente și a imaginii negative pe care o au românii în străinătate este lipsa de educație a multora dintre cei care sunt plecați. Pleacă mulți români la muncă în străinătate dar în evidență ies cei care nu reușesc să se adapteze la ordinea socială din sistemele țărilor în care ajung (caseta 7.2).

Caseta 7.2 Sărăcie și lipsă de educație, trăsături ale multor imigranți din România

„...foarte mult da, sunt needucați... Mulți români plecați acolo și nu știu săracii nimic ce-i viața bună (...) Eu am contact cu românii tot timpul, da-i văd îs ciobani așa... deci ciobani, știi... Se vede că nu știu ce-s alea condiții decente (...) Înțelegeți ce oameni sunt acolo, ce bieți amărați de oameni care nu știu să ceară nici măcar ceea ce ar vrea? Că una că nu vorbesc limba, doi că în cap au un creier tare mic...” (femeie, 40 de ani, studii medii).

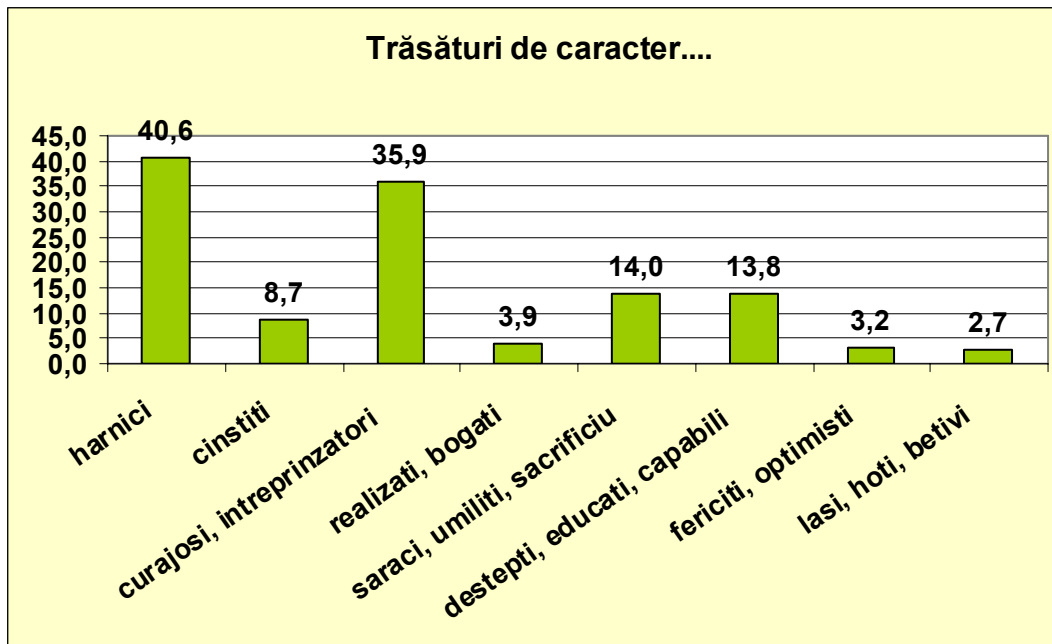
„Dacă te uiți pe stradă, singurii care beau în fața magazinului sunt românii, ceilalți iau băutura, că doar nu sunt îngeri dar o iau și o duc acasă și beau acasă. Românul se așează pe trotuar în față și-o bea. În metrou înjurături la adresa italienilor vin din partea românilor, adică normal că n-ai cum să fii văzut bine” (femeie, 55 de ani, studii superioare).

„Mai ales, nu mulți, hai să zicem poate chiar jumate din cei plecați acolo sau poate mai puțin de jumate, sunt de pe la țară, de pe unde mai prost educați și cum dau de puțin bine cred că totu' li se cuvine și atunci se apucă de furat, se apucă de...” (bărbat, 27 de ani, patron).

Problemele de relaționare ale românilor între ei în țările în care ajung este un aspect subliniat de câțiva interlocutori. Unitatea de grup care ar trebui să apară în interiorul unei minorități lipsește („Românii nu se ajută acolo, aicea se ajută acolo nu se mai ajută. Acolo dacă poate să, vorba asta românească, să-ți tragă țeapă, adică să înșele, să mintă sau așa ceva... Pentru că na, le e frică să nu-și piardă locul lor de muncă să nu fie ei cei furați sau să iasă ei <n.t. ceilalți> în câștig...” – bărbat, 37 de ani, studii superioare).

Datele de anchetă ilustrează un portret caracterial pozitiv al emigrantului român. Cei care pleacă la muncă în străinătate sunt mai degrabă harnici (40,6% din respondenți au menționat în răspunsurile lor cel puțin o dată acest atribut), curajoși, întreprinzători, abili și descurcăreți (35,9%), deștepți, educați, capabili (13,8%) și mai puțin caracterizați de prin trăsături negative. 14% sunt cei care îi descriu pe românii plecați la muncă în străinătate ca niște oameni necăjiți, săraci, umiliți, sacrificați (vezi Figura 7.1).

Figura 7.1 Cele mai importante trăsături ale emigrantului român



Notă: datele sunt culese doar pentru cei selectați prin metoda „bulgăre de zăpadă” (N=530) iar suma procentelor este mai mare de 100% întrucât au fost menționate mai multe trăsături – în figură sunt ilustrate principalele atribute.

În concluzie, descrierea emigrantului român plecat la muncă în străinătate cuprinde atât atribute pozitive cât și negative, acestea din urmă tinzând să fie evidențiate mai mult în discuțiile libere purtate cu participanții la studiul calitativ. Se întâmplă acest lucru poate și din nevoia de a le explica mai bine, de a defini cu mai mare precizie particularitățile grupului căruia îi sunt proprii și de a pune distanță între acesta și ei.

8. INFORMAȚIE ȘI INFORMARE

Decizia de a explora un spațiu nou, ca în cazul celui care pleacă la muncă într-o țară pe care nu o cunoaște sau o cunoaște doar sub anumite aspecte, poate fi luată pe baza unui „bagaj” de resurse pe care să le iei cu tine. Acestea pot fi fie niște relații mai mult sau mai puțin puternice pe care le ai cu numite persoane și care te pot ajuta acolo, fie abilități sau calificări care să îți usureze găsirea unui loc de muncă, fie informații adunate pe diferite canale care să îți fie utile și care să te ajute să te descurci.

Există cu siguranță o nevoie de informare a persoanelor care intenționează să plece pentru lucru în străinătate și o serie de teme de interes în funcție de destinațiile și slujbele pe care aceștia le caută. La fel de importante sunt, însă, și modalitățile de receptare a informației, forma în care aceasta să ajungă la oameni și instituțiile care ar trebui să fie abilitate să transmită această informație.

Ce informații caută?

Nevoia de informație în rândul celor care vor să emigreze pentru muncă este diversă acoperind o paletă destul de largă de domenii (vezi tabelul 8.1).

Tabel 8.1 Tipuri de informații necesare pentru a emigra la muncă în UE

	Lot		BZ		INST	
	Opț 1	Opț 2	Opț 1	Opț 2	Opț 1	Opț 2
țările unde sunt acceptați despre contracte	18,9	2,6	23,8	2,9	2,0	0,9
permisul de muncă cum se aplică pentru un job meserie cerute	16,4	17,3	17,3	17,2	13,2	17,4
condiții de a porni o afacere acolo echivalarea diplomelelor legislația muncii de acolo drepturi sociale	13,7	10,4	16,9	11,8	2,6	3,7
posibilitatea de a aduce familia informații practice	5,2	2,7	2,1	1,9	15,8	6,4
instituții abilitate	6,1	7,3	6,5	8,1	4,6	3,7
bursa locurilor de muncă salariul	2,8	2,4	3,7	2,9		
despre angajatorii de acolo despre cultura țării, tradiții cum sunt tratați românii	2,7	5,9	3,1	6,6	1,3	2,8
	4,3	3,8	3,5	4,3	7,2	1,8
	7,3	19,3	9,4	21,7		8,3
	1,8	6,1	2,3	6,6		3,7
	5,8	9,4	4,6	6,8	9,9	22,0
	6,1	8,6	6,7	9,3	3,9	5,5
	4,5	1,0			19,7	5,5
	3,3	2,1			14,5	11,9
	1,0	0,6			4,6	3,7
	0,1	0,3			0,7	1,8
		0,2				0,9

Am observat că opțiunea pentru un anumit tip de informație a fost influențată de o chestiune de ordin metodologic și anume de modul de selecție al persoanelor cuprinse în lotul de cercetare. Cei care au fost selectați la ieșirea din instituție au răspuns spontan când au fost întrebați despre informațiile pe care trebuie să le ofere un serviciu public de informare. Cei care au fost aleși prin metoda „bulgăre de zăpadă” au răspuns acestei întrebări în urma prezentării unei liste de tipuri de informații. Trebuie menționat că și acestora li s-a dat posibilitatea completării listei cu alte tipuri de informații exprimate spontan. Deci, diferența între cele două grupuri a fost de prezență sau absență unui stimul (lista cu tipurile de informații).

Concluzia este că cei care au fost selectați la ieșirea din instituție s-au centrat mai mult pe nevoia de informații mai aplicate, mai concrete, referitoare la bursa locurilor de muncă, la felul cum se aplică pentru un loc de muncă (acte necesare, CV, ș.a.), salariu, informații practice (cazare, transport, costuri, ș.a.) legislația muncii din țara de destinație, despre angajatorii locali.

Cei care au fost aleși prin metoda „bulgăre de zăpadă” au ales cu precădere din lista prezentată informații mai generale, referitoare la țările unde sunt acceptați, la permisul de muncă, la drepturi sociale. O explicație a acestor opțiuni poate fi faptul că cei care au fost selectați la ieșirea din instituții au deja informațiile generale și caută informații mai concrete, ei fiind mai avansați în parcurgerea etapelor necesare pentru emigrare.

Cercetarea calitativă relevă cam aceeași tipologie a informațiilor căutate ca și cei chestionați în cadrul anchetei și selectați la ieșirea din instituție.

Principalele informații se referă la slujbele disponibile pe piața muncii din țara respectivă, la calificările cerute, la cum sunt plătite acestea și posibilitatea încheierii unui contract de muncă („*un contract de muncă acolo ca să fiu protejat la cazul că mi se întâmplă un accident sau că nu mă plătește după 3 luni, muncești 3 luni și nu te plătește, îți dă un picior...*” – bărbat, 50 de ani, studii superioare).

Foarte importante sunt și informațiile despre asigurările sociale de care beneficiazi prin contractul pe care îl ai („*...informații despre serviciul social, dacă te îmbolnăvești, unde poți să mergi, ce poți să faci, dacă trebuie să plătești, dacă nu...*” – femeie, 25 de ani, studentă).

O informație de ordin practic des invocată de respondenți se referă la posibilitățile de cazare pe care le ai odată ajuns la destinație („*cum poate să închirieze locuința acolo să aibă unde să stea că ăsta e foarte important, să ai unde să locuiești (...) unde sunt adunate agenții care oferă apartamente sau așa ceva...*” – bărbat, 30 de ani, studii medii).

Caseta 8.1 Lipsa de informare

„mulți, majoritatea, vă spun, n-au nici o informație așa exactă. Știu că l-au văzut pe Costel care a venit săptămâna trecută în oraș, avea ceas, avea lanț, avea o mașină sub fund și a lucrat 2 ani în Spania băiatul. <Mă duc și eu, dacă ăsta a reușit trebuie să reușesc și eu!>” (bărbat, 50 de ani, pensionat pe caz de boală).

„am văzut și în Italia stau oamenii ăia la cules de roșii care trăiau în niște condiții mizerabile e puțin spus care sunt ferm convinsă că aici n-au știut unde pleacă și n-au știut ce îi așteaptă.” (femeie, 25 de ani, funcționar public).

În Caseta 8.1 am ilustrat, din relatarea unui subiect intervievat, un avertisment la lipsa de informare. Este cazul extrem, dar se pare des întâlnit, al celor care pleacă la muncă în străinătate ca într-o aventură, fără să caute nicio informație despre locul unde intenționează să meargă să muncească.

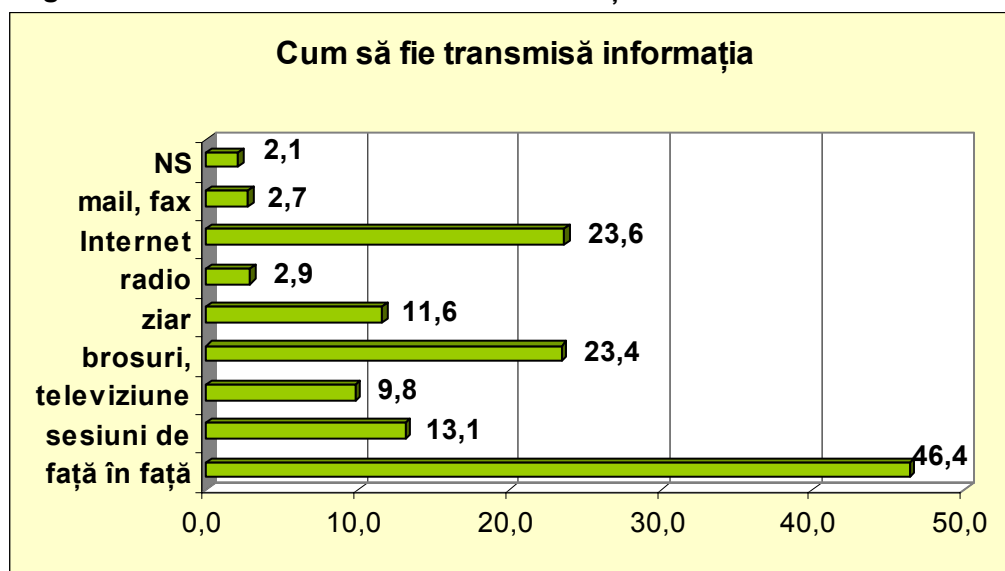
Cum vor să fie informați?

Preferința pentru anumite modalități de transmitere a informației utile către cetățean este prezentată în figura 8.1 și se observă că se desprind trei canale principale: comunicarea directă, față în față, orală (46,4% dintre respondenți au optat cel puțin o dată pentru comunicarea directă a informațiilor cu privire la munca în străinătate).

Celelalte două canale, aproape egale ca amploare a alegerii, sunt publicarea pe Internet (23,6%) și transmiterea prin broșuri sau pliante (23,4%).

Această structură a opțiunilor respectă preferința românilor, în general, pentru campaniile de informare bazate pe comunicare orală indiferent de nivelul de educație al populației țintă.

Figura 8.1 Canale de transmitere a informației



Obs.: Suma procentelor este mai mare de 100% întrucât s-a putut opta pentru mai multe modalități în același timp.

Soluție instituțională

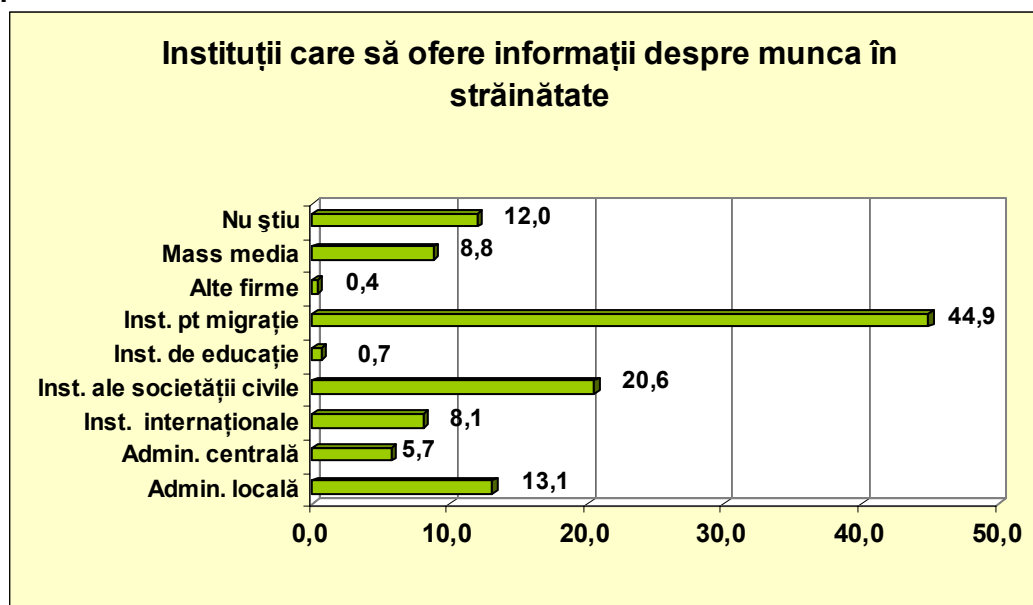
După trecerea în revistă a nevoii de informație utilă pentru un emigrant și a canalelor care ar trebui folosite pentru transmiterea acesteia este important de aflat și cu ce instituții este asociată această nevoie de informare, un fel de nevoie instituțională în acest domeniu. Nu este vorba despre a inventa noi instituții ci de a afla care dintre cele existente și abilitate să ofere astfel de informație, ar trebui mai degrabă să gestioneze această nevoie a populației cu dorința de a emigra.

În Figura 8.2 sunt listate câteva tipuri de instituții⁶ despre care oamenii cred că ar trebui să se implice într-o campanie de informare a populației. Instituțiile care se ocupă de migrația forței de muncă (AJOFM, OMFM, firme de recrutare și plasare de personal) par a fi cele mai îndreptățite să facă acest lucru (44,9% dintre respondenți au menționat în alegerea lor cel puțin o dată un astfel de tip de instituție). Pe locul următor se situează instituțiile care reprezintă societatea civilă (20,6%) cum ar fi: fundații, ONG-uri, asociații, între care se găsește și Biroul de Consiliere pentru

⁶ Definiții ale tipurilor de instituțiilor din Fig 8.2. - **Administrație locală** = Primărie, Departament de Asistență Socială, Prefectură, Serviciul Public Comunitar pentru Eliberarea și Evidența Pașapoartelor Simple din cadrul Direcției Generale de Pașapoarte, **Administrație Centrală** = Guvern și Ministere (Externe, Integrare Europeană, Muncii și Solidarității Sociale), **Instituții Internaționale** = ambasade și Consulate, **Instituții ale societății civile** = fundații asociații, ONG-uri, BCC, OIM, Centre de informare pentru tineret, biserică, **Instituții de educație** = universități, școli, **Instituții pentru migrație** = AJOFM/ANOFM/ALOFM, OMFM, firme de recrutare și plasare de personal, **Alte firme** = firme de transport internațional, firme de turism.

Cetățeni⁷. Locul trei este ocupat de instituțiile administrative de la nivel local (Primărie, Prefectură, instituții de asistență socială, Serviciul Public Comunitar pentru Eliberarea și Evidența Pașapoartelor Simple) pentru care au optat 13,1% dintre indivizii chestionați în anchetă.

Figura 8.2 Instituții abilitate pentru furnizarea de informații despre emigrare pentru muncă



Obs.: Suma procentelor este mai mare de 100% întrucât s-a putut opta pentru mai multe instituții în același timp.

Luând în considerare rezultatele de mai sus, deși instituțiile care se ocupă de migrația forței de muncă sunt considerate cele mai în măsură să ofere informații în acest domeniu, din relatările subiecților cuprinși în cercetarea calitativă reiese că o parte dintre acestea, și anume firmele de recrutare și plasare de personal, au o imagine destul de controversată în rândul migranților și potențialilor migranți.

Acestea nu sunt învestite cu foarte mare încredere datorită campaniilor de presă negative și diferitelor povești trăite de interlocutorii noștri și cunoștințele acestora (vezi caseta 8.2).

Caseta 8.2 Neîncredere în firmele de plasare de personal

„erau niște agenții care te duceau la locul de muncă da nu erau sigure. Am avut și un prieten care s-a dus printr-o agenție așa afară și după o lună a venit acasă. Nu putea să stea acolo, erau niște condiții oribile așa că e un loz și cu asta cu agențiile...” (bărbat, 30 de ani, studii medii).

„Sunt firme de recrutare dar nu prea am încredere în așa ceva pentru că sunt, cum am citit și în ziar și în emisiuni... Dădeai o sumă de bani, venea, <uite, dom'ne, că te costă atâta drumul cu tot, tot cum era pe pașaport mai demult, și te trezeai că ajungeai acolo și te vindea, îți lua pașaportul și te vindea la o altă firmă care... Adică era un fel de cumpără oameni ca să-i vândă...” (bărbat, aprox. 40 de ani, studii medii).

⁷ 8% dintre cei care au răspuns au apreciat că Biroul de Consiliere pentru Cetățeni ar fi o instituție care să ofere informații persoanelor care vor să plece la lucru în străinătate.

În mică măsură sunt menționate, ca sursă de informare validă, instituții precum AJOFM, OMFM, firme de recrutare și plasare de personal și aceasta nu pentru că nu ar fi cunoscute ci și pentru că există o neîncredere generalizată în instituțiile administrative ale statului („*pentru că nu am încredere, sunt foarte mulți români care au plecat prin Forțele de Muncă, contracte și astea, și acolo au fost abandonați pur și simplu...*” - bărbat, 32 de ani, studii medii).

Datorită numărului mare de români plecați în străinătate și conturării acelor rețele informale de comunicare și întrajutorare, unii preferă să evite contactul cu instituțiile și să se informeze direct de la rude sau cunoștințe („*informațiile le am direct de la oameni care locuiesc acolo, pentru mine sunt mai de încredere informațiile de la oameni care locuiesc acolo decât din alte surse indirecte*” – bărbat, 27 de ani, patron).

Ambasadele și consulatele sunt variante mai credibile pentru unii dintre cei chestionați („*Este foarte important să fie acolo multe, multe informații... Pentru ca cine merge într-o altă țară, întâi ar trebui să vadă site-ul ambasadei.*” – femeie, 25 de ani, studentă).

Important este că presa scrisă centrală și locală, televiziunea și Internet-ul sunt surse de informare care apar aproape în toate relatările celor intervievați. Se apreciază că ziarele și televiziunea poate să vină mai ușor în sprijinul celor care nu au experiență cu instituțiile („*mă refer la cei săraci care vin din zonele nefavorizate. Nu zic acuma o zonă a țării dar din localități mici, mici... chiar din comune, știu eu... Ei, bazele ar trebui să le afle de la TV. TV este destul de extinsă, este și prin sate...*” – bărbat, 50 de ani, studii superioare).

După cum s-a observat și în datele de anchetă, a apărut ideea transmiterii informației prin instituțiile de învățământ. Deși nu mulți au văzut-o ca pe o soluție, doar cei foarte tineri care au contact cu sistemul (liceu sau universitate), din argumentația acestora (vezi caseta 8.3) se pare că poate fi o variantă eficientă.

Caseta 8.3 Informarea în școală

“*As face o ora de dirigenție, de ceva... să le vorbesc tinerilor despre chestia asta. Pentru că foarte mulți pleacă cu iluzii false. Nu știu, le dau cei de afară iluzii și când ajung acolo, se dau cu capul de toți pereții. Dar tinerii au mai multă încredere în prieteni decât în profesori sau părinți (...) trebuie să fii atent cui îi spui, pentru că dacă toate astea le spui într-o sală de clasă și spui: <vezi că acolo e așa, acolo așa>, păi toți ar vrea să plece, pentru că noi suntem ca o turmă din aia. (...) dacă ar veni cu cazuri, cu întâmplări reale, să vină tineri să povestească sau să facă ceva, ceva să-i aducă mai aproape de viața de dincolo, poate nu s-ar gândi, nu ar lua în serios. Dar poate acolo ar fi îndoiala <băi, oare chiar așa îi? Umblă câinii cu colacii în coadă?>” (femeie, 18, elevă ultimul an de liceu).*

„*Eu știu? La 5-8 și liceu să zicem, școli profesionale... cam așa, pentru că în câțiva ani ei o să ajungă la întrebarea , <no, acuma ce fac? mă duc sau rămân?>” (bărbat, 21 de ani, student).*

Este evident că astfel de campanii în școală trebuie inițiate de cei care dețin informațiile necesare, instituții ale statului dar și reprezentanți ai societății civile.

9. CONCLUZII

Plecarea pentru muncă în străinătate a devenit un fenomen social extins pentru ceea ce înseamnă mobilitatea forței de muncă din România. Intrarea țării noastre în Uniunea Europeană va nuanța multe dintre fațetele procesului de migrație, în sensul reglementării mult mai stricte a diferitelor aspecte ale plecării la lucru în țările UE.

În acest context, este importantă cunoașterea cât mai bine a fenomenului, adică încercarea de a construi un profil comprehensiv al migrantului ca actor social, și înțelegerea structurii nevoilor și problemelor cu care se confruntă acesta în demersul său de a găsi un loc de muncă peste hotare.

Studiile, inclusiv cel de față, demonstrează că persoanele care migrează pentru lucru în străinătate sunt persoane tinere, cu nivel de educație ridicat, cu un venit mediu pe gospodărie peste media națională și, foarte important, persoane angrenate cu precădere în activități formale (angajați cu contract de muncă, sau pe cont propriu – PFA, AF, liber profesionist, sau patron cu angajați). În consecință, aceste persoane sunt active pe piața forței de muncă din România dar optează pentru a căuta un loc de muncă în străinătate.

Dacă până în anii 1999 – 2001 paleta țărilor de destinație era destul de largă, în ultima perioadă opțiunile s-au decantat, canalele de migrație s-au stabilizat și s-au conturat cinci destinații importante în preferințele românilor: Italia, Spania, Marea Britanie, Germania și Franța.

Poziționarea Marii Britanii între primele trei state europene preferate este un element de noutate și conturează probabil un nou tip de migrant. Este vorba despre persoane tinere, cu educație și venituri foarte ridicate și, cu precădere, femei, care își manifestă mai pregnant dorința de a pleca în Marea Britanie. Cei care pleacă în Italia și Spania au venituri sensibil mai mici decât veniturile per total lot cercetat dar și decât cele ale persoanelor care vor să plece în Marea Britanie. Se pare că acestea din urmă sunt mai calificate și dețin resurse de capital cultural mai importante în comparație cu cei ce intenționează să plece în Spania și Italia, care au un nivel de educație mai scăzut și, implicit, calificări inferioare. Există deci o diferență de status între cele două grupuri.

Gradul de motivare al individului de a-și găsi un loc de muncă în străinătate este un aspect foarte important pentru tot demersul său ulterior. Problema asigurării existenței și a unui trai decent este cel mai motivant argument pentru plecare. De asemenea, la un nivel mai general, inconsistența sistemului economic românesc și pesimismul vis-a-vis de un viitor mai bun reprezintă un alt motiv care îi determină pe români să plece și chiar să se stabilească definitiv în țări ale Uniunii Europene.

Tinerii, care nu sunt constrânși de problema întreținerii unei familii, dar sunt conștienți de greutățile financiare care îi așteaptă în viitor dacă rămân în România, sunt tentați să plece din dorința de a cunoaște un alt mediu, mai înalt valorizant al calităților lor.

Exprimarea intenției de a merge la lucru în străinătate este influențată de tăria motivației de a pleca și reprezintă doar o primă fază a procesului de migrație. Strategia plecării impune și căutarea de informații utile pentru plecare precum și identificarea modalităților concrete de a ajunge în țara de destinație. Întrucât marea majoritate a celor care intenționează să emigreze afirmă că au rude, prieteni,

cunoștințe în străinătate, există o mare probabilitate ca aceștia să se folosească de aceste relații pentru informare și pentru a ajunge efectiv acolo.

Comparând canalele de informare formale cu cele informale se constată că este preferat nivelul informal datorită încrederii mai mari investite în relațiile interpersonale. Dacă facem comparație pe criteriul instituțional-noninstituțional, se observă că instituțiile nu sunt eliminate complet din strategia de informare a individului ci este preferat un tip specific de canale instituționale și anume: Internet-ul (site-uri ale instituțiilor) și mijloacele de comunicare în masă (TV, ziare, radio). Puțini sunt cei care consultă instituțiile abilitate în domeniul migrației forței de muncă în străinătate fie datorită importanței scăzute acordate informării prin canale oficiale, fie încercării de a evita birocrăția specific instituțională, fie neîncrederii generalizate în instituțiile statului.

Plecarea prin intermediul rețelelor informale este un indiciu că mare parte din cei care pleacă, ajung pe piața forței de muncă din țara de destinație în slujbe ilegale. Rezolvarea chestiunilor legate de dobândirea locului de muncă și a legalității presupune un proces care se desfășoară la destinație în funcție de condițiile particulare de acolo.

Piața muncii din țările Uniunii Europene se dovedește că are capacitatea de a absorbi în mare parte forța de muncă din statele nou intrate dar trebuie să-și adapteze politicile funcție de problemele economiei naționale și de cele care apar odată cu valul de imigranți.

În ceea ce-l privește pe lucrătorul din România, lipsa calificării acestuia și tipul slujbelor existente pentru imigranți în țările UE, îl constrâng să accepte acele locuri de muncă pe care cetățenii țării respective le refuză. Sub acest aspect, se poate vorbi de un risc major, și anume, de o generalizare a asocierii dintre lucrătorii români și slujbele cu statut inferior. Riscul se poate diminua intervenindu-se pentru reducerea migrației ilegale și, de asemenea, printr-un control mai bun al calificărilor celor care pleacă să lucreze în străinătate.

A avea informații cu privire la piața muncii din țara în care urmează să mergi înseamnă a deține un capital important pentru viitorul migrant. Temele de interes pentru acesta variază semnificativ în funcție de experiența lui cu instituțiile care gestionează fenomenul migrației în străinătate pentru muncă. Subiecții cu intenție de migrație dar fără experiență instituțională au afirmat că importante sunt, mai degrabă, informațiile despre țările UE care îi acceptă pe români, despre permisul de muncă, despre drepturile sociale de care ar putea beneficia. Cei care au fost selectați la ieșirea din instituții de profil au manifestat o mai mare nevoie de informații aplicate, concrete, referitoare la bursa locurilor de muncă, la felul cum se aplică pentru un loc de muncă (acte necesare, CV, ș.a.), la salariu, la legislația muncii din țara de destinație, la angajatorii locali, la aspecte practice (cazare, transport, costuri, ș.a.). Acest lucru se întâmplă pentru că ei dețin deja informațiile generale și caută informații mai practice, fiind mai avansați în parcurgerea etapelor necesare pentru emigrare.

Alegerea canalului de transmitere a informațiilor este foarte importantă în vederea realizării unei campanii de informare care să ajungă la grupul țintă. Există trei canale principale prin care informația ar trebui transmisă către persoanele cu intenție de a pleca la muncă în străinătate: în primul rând comunicarea directă, față în față, apoi publicarea diferitelor anunțuri pe Internet, pe site-uri ale instituțiilor sau forumuri de discuții și în al treilea rând în format tipărit, prin broșuri sau pliante. Această structură a preferințelor respectă înclinația românilor, în general, pentru campaniile de

informare bazate pe comunicare orală indiferent de nivelul de educație al populației țintă.

Alături de modalitatea de transmitere a informației, esențială este și soluția instituțională pentru satisfacerea nevoii de informare a cetățeanului. Această cerere de informație poate fi satisfăcută atât de instituții din sfera instituțiilor statului cât și a societății civile. Mai important este cum aceste organizații ies în întâmpinarea nevoii de informare a individului.

Prin folosirea unei metodologii care a permis contactul direct cu grupul țintă, studiul de față realizează o analiză comprehensivă asupra populației de migranți și potențiali migranți. Sunt subliniate, cu precădere, aspecte legate de profilul social al acestor persoane, de canalele de relaționare cu țările de destinație, de practicile de informare, de motivația plecării, de eventualele obstacole care i-ar face să ezite să mai plece și, nu în ultimul rând, de nevoia de informare cu privire la găsirea unui loc de muncă în străinătate.

Toate aceste informații vor putea sta la baza unei campanii de informare în vederea conștientizării principalelor probleme cu care se confruntă cetățenii români care caută un loc de muncă în Uniunea Europeană și a unei mai bune cunoașteri a drepturilor și responsabilităților pe care le au aceștia odată ajunși la lucru în țări din UE.

Anexa 1

BCC,
Localitate _____

Martie 2007

Nume operator: _____

Nr. chestionar operator: |__|__|

|__|__|__| BZ

Data: |__|__| martie 2007

Ora începerii interviului: |__|__|:|__|__|

CHESTIONAR ANBCC I
martie 2007

Bună ziua, numele meu este _____ și lucrez pentru ANBCC (Asociația Națională a Birourilor de Consiliere pentru Cetățeni) care realizează un studiu în rândul persoanelor care au lucrat în străinătate sau intenționează să o facă.

Q1. Vă rog să-mi spuneți ce părere aveți despre românii care au lucrat sau lucrează în străinătate?

1. Foarte bună	2. Bună	3. Proastă	4. Foarte proastă	98. NȘ	99. NR
----------------	---------	------------	-------------------	--------	--------

Q2. Dacă ar fi să-i descrieți în 3 cuvinte, care ar fi acestea?

1. _____	2. _____	3. _____	98. NȘ	99. NR
----------	----------	----------	--------	--------

	Dacă DA			În ce țări? (se notează în clar țările)			
Q3. Dvs. aveți în străinătate...	Da	Nu	NR	Q3_1	Q3_2	Q3_3	Q3_4
1. rude	1	2	99				
2. prieteni/cunoștințe	1	2	99				
Dar aveți rude sau prieteni ...	Da	Nu	NR				
3. cu care comunicați cu regularitate	1	2	99				
4. care v-ar caza pentru o vreme	1	2	99				
5. care v-ar ajuta să găsiți ceva de muncă	1	2	99				
6. care vă trimit regulat bani	1	2	99				

Q4. După 1989, dvs. ați lucrat în străinătate?

1. Da	2. Nu	99. NR
-------	-------	--------

Q5. Vă rog să-mi spuneți în ce măsură (mai) vreți să plecați la muncă într-una din țările Uniunii Europene?

1. În foarte mare măsură	2. În mare măsură	3. În mică măsură	4. În foarte mică măsură/Deloc	98. NȘ	99. NR
--------------------------	-------------------	-------------------	--------------------------------	--------	--------

Q6. Cum ati dori să lucrați?	1. Legal (cu acte)	2. Ilegal (fără acte)	98 NȘ	99 NR
-------------------------------------	--------------------	-----------------------	-------	-------

Q7. Vă rog să menționați, în ordinea preferinței, 3 țări din Uniunea Europeană unde ați dori să lucrați:

1. _____	2. _____	3. _____	98 NȘ 99 NR
----------	----------	----------	----------------

Q8. Care este motivul pentru care alegeți țara _____ (țara menționată ca primă opțiune la întrebarea Q7) pentru a vă găsi un loc de muncă?

Răspuns multiplu SE CITEȘTE FIECARE MOTIV

	DA	NU	NR
1. Se câștigă bine	1	2	99
2. Viața de zi cu zi este ieftină	1	2	99
3. Are cine să mă ajute (prieteni, rude, cunoștințe)	1	2	99
4. Pot să-mi iau și familia cu mine	1	2	99
5. Pot să-mi găsesc ușor de muncă legal	1	2	99
6. Pot să-mi găsesc ușor de muncă ilegal	1	2	99
7. Cunosc limba țării de destinație	1	2	99
8. Cunosc procedurile de a aplica pentru un loc de muncă	1	2	99
9. Altul. Care?	1	2	99
10. Niciunul	1	2	99

Q8_1. Luând în considerare lista de motive de mai sus care ar fi cel mai important motiv ales de dvs.?

____ (codul din lista de la Q8)
98 NȘ 99 NR

Q9. Care ar fi problemele care vă fac să ezitați să plecați la muncă într-o țară din Uniunea Europeană? Răspuns multiplu SE CITEȘTE FIECARE PROBLEMĂ

	DA	NU	NR
1. Greutatea de a găsi un loc de muncă în general	1	2	99
2. Greutatea de a găsi un loc de muncă legal	1	2	99
3. Depărtarea de familie (soț/soție, copii, părinți)	1	2	99
4. Teama de necunoscut	1	2	99
5. Lipsa banilor necesari pentru întocmirea actelor	1	2	99
6. Dificultăți de înțelegere a limbii	1	2	99
7. Nu cunosc procedurile de a aplica pentru un loc de muncă	1	2	99
8. Nesiguranța față de recunoșterea diplomelor/calificărilor	1	2	99
9. Absența unei calificări căutate pe piața muncii din străinătate	1	2	99
10. Nu cunosc instituțiile din România care m-ar putea ajuta să plec	1	2	99
11. Vârsta	1	2	99
12. Altul. Care?	1	2	
13. Niciunul	1	2	99

Q9_1. Luând în considerare lista de probleme de mai sus care ar fi cea mai importantă problemă aleasă de dvs.?

____ (codul din lista de la Q9)
98 NȘ 99 NR

Q10. Care din următoarele informații referitoare la munca în străinătate sunt de interes pentru dvs.? Răspuns multiplu. SE CITEȘTE FIECARE TIP DE INFORMAȚIE

	DA	NU	NR
1. Țările în care românii sunt acceptați să lucreze	1	2	99
2. Tipuri de contracte folosite în țările de destinație	1	2	99
3. Tipuri de clauze care apar în contracte vis-à-vis drepturile și responsabilitățile angajatorului/angajatului în țara de destinație	1	2	99
4. Permisul de muncă	1	2	99
5. Cum să completez un CV european	1	2	99
6. Meserii cerute pe piața forței de muncă din țara în care doriți să lucrați	1	2	99
7. Condițiile în care poți deschide o afacere în țara de destinație	1	2	99
8. Modalitățile de echivalare/recunoaștere a diplomelor/calificărilor	1	2	99
9. Pachet de măsuri legislative privind piața muncii din fiecare țară de destinație utile pentru lucrătorul român	1	2	99
10. Contribuția la bugetul asigurărilor sociale	1	2	99
11. Dreptul la pensie	1	2	99
12. Dreptul la asistență medicală	1	2	99
13. Dreptul la ajutor/indemnizație de șomaj	1	2	99
14. Posibilitatea de a aduce și familia	1	2	99
15. Informații practice (costuri călătorie până în țara de destinație, mijloace de călătorie, zone cu locuințe de închiriat pentru imigranți, prețuri la: chirie, alimente de bază, mijloace de transport, servicii poștale, sau de transfer de bani, grădinițe, școli unde pot fi înscriși copiii imigranților etc)	1	2	99
16. Instituțiile din țara de destinație care se ocupă de imigranți	1	2	99
17. Instituțiile din România care se ocupă de emigranți	1	2	99
18. Firme de recrutare	1	2	99
19. Organizații neguvernamentale/asociații/fundații în țara de destinație care îl pot îndruma pe lucrătorul din România	1	2	99
20. Alta. Care?	1	2	99
21. Niciuna	1	2	99

Q11. Dintre toate informațiile enunțate anterior (lista de la Q10), care considerați că sunt principalele 3 pe care ar trebui să le comunice un serviciu de informare publică? (Notați, în ordinea precizării, cifra corespunzătoare informației alese de respondent.)	Q11_1 __ __	
	Q11_2 __ __	
	Q11_3 __ __	99
	NR	

Q12. Care sunt modalitățile prin care dvs. vă informați despre plecarea la muncă în străinătate și despre condițiile de muncă din țara de destinație
Răspuns multiplu. SE CITEȘTE LISTA

	Q12_1 Plecarea la muncă	Q12_2 Condițiile de muncă	NR
1. Rude	1	2	99
2. Prieteni, cunoștințe	1	2	99
3. Vecini	1	2	99

4. Persoane plecate/care au fost plecate	1	2	99
5. Primărie	1	2	99
6. AMOFM/AJOFM/ALOFM	1	2	99
7. OMFM			
8. Agenție de plasare de personal	1	2	99
9. Mass media (presă, radio, TV)	1	2	99
10. Internet (site-uri specializate, forumuri de discuții)	1	2	99
11. Organizații neguvernamentale/asociații/fundații din România	1	2	99
12. Organizații neguvernamentale/asociații/fundații din statele membre UE)	1	2	99
13. Biserică Ce cult	1	2	99
14. Ambasadă, consulat	1	2	99
15. Altul. Care? _____	1	2	99
16. Nu mă informez	1	2	99

Q13. Ce instituții considerați că ar trebui să ofere informații despre munca în străinătate?

____ 98 NȘ 99 NR

Q14. În ce măsură considerați că ar fi util un serviciu local a cărui principală funcție este de a oferi informații populației despre migrația pentru muncă în străinătate?

1. În foarte mare măsură	2. În mare măsură	3. În mică măsură	4. În foarte mică măsură, deloc	98 NȘ 99.NR
--------------------------	-------------------	-------------------	---------------------------------	----------------

Q15. Vă rog să-mi spuneți care este modalitatea prin care ați prefera să primiți informațiile de care aveți nevoie pentru a pleca la muncă în străinătate SE

CITEȘTE LISTA

	Prima alegere	A doua alegere
Față în față	1	1
Sesiuni de informare	2	2
Televiziunea locală	3	3
Broșuri / pliante	4	4
Ziarul local	5	5
Radio local	6	6
Internet/pagină web	7	7
Altă modalitate, care _____	8	8
NȘ	98	98
NR	99	99

Q16. Ați cerut informații de la Biroul de Consiliere pentru Cetățeni din localitatea dvs.?	1. Da	2. Nu	99. NR
---	-------	-------	--------

Dacă răspunde Da la Q16

Q17. În ce măsură credeți că Biroul de Consiliere pentru Cetățeni din localitatea dvs. ar trebui să ofere informații despre plecarea la muncă în străinătate și despre condițiile de muncă din țara de destinație?

1. În foarte mare măsură	2. În mare măsură	3. În mică măsură	4. În foarte mică măsură/Deloc	98. NȘ 99. NR
--------------------------	-------------------	-------------------	--------------------------------	------------------

SOCIO-DEMOGRAFICE

Gospodărie = persoane care locuiesc la aceeași adresă, mănâncă împreună, și participă împreună la bugetul gospodăriei.

În gospodăria dvs. există...?		DA	NU	NR			DA	NU	NR
LOC	Locuință proprietate personală	1	0	99	INT	Conexiune Internet	1	0	99
CAS	Casă de vacanță	1	0	99	PC	Computer	1	0	99
AUTO	Autoturism proprietate personală	1	0	99	CONT	Cont în bancă/ la CEC	1	0	99
TMOB	Telefon mobil	1	0	99	ASV	Asigurare de viață	1	0	99
APRC	Cablu / antenă parabolică	1	0	99					

SEX. Sex	1. Masculin	2. Feminin
-----------------	-------------	------------

AGE. Vârsta în ani împliniți: _____ ani

EDUC. Care este ultima școală absolvită de dvs.?

fără școală școală primară (1 - 4 clase) gimnaziu (5 – 8 clase) școală de ucenici (complementară)	treapta I de liceu (9 – 10 clase) școală profesională liceu terminat școală postliceală școală de maiștri	facultate de scurtă durată (subingineri sau colegiu) facultate completă masterat, doctorat 99. NR
---	---	--

STCIV. În prezent sunteți ...

1. căsătorit(ă) cu acte	3. divorțat(ă)	5. necăsătorit(ă)	99. NR
2. căsătorit(ă) fără acte / concubinaj	4. separat(ă)	6. văduv(ă)	

<p>CM07. Luna trecută, februarie 2007 erați ...? Maxim două răspunsuri</p> <ol style="list-style-type: none"> elev(ă) / student(ă) casnic(ă) șomer înregistrat șomer neînregistrat (<i>nu mai primește ajutor de șomaj/ alocație de sprijin și caută de lucru</i>) pensionar(ă) la limită de vârstă pensionar(ă) de boală pensionar(ă) anticipat la restructurare alt fel de pensionar(ă) persoană în incapacitate de muncă lucrează cu contract de muncă lucrează pe cont propriu (include agricultor, PFA, AF, liber profesionist) patron cu angajați 	<p>OCUP07. Ocupația principală în prezent (martie 2007) <i>(DOAR PENTRU CODURILE 10-13 LA CM07)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Conducători de unități, director, patron, primar, consilier local Ocupații intelectuale, profesor, medic, economist, avocat Tehnicienii sau maiștri, asistenți sanitari, învățători și educatoare, contabil cu studii medii, asistent social, etc. Funcționar, secretar(ă), bibliotecar(ă), casier(ă), etc. Lucrători în servicii și comerț, conductor tren, pompier, polițist Agricultori cu calificare sau în gospodăria proprie Muncitori-meseriași: constructori, tâmplari, instalatori, electricieni, zugravi, mecanici, sudori, fierari, lăcătuși, lucrători în textile, pielărie și în industria alimentară. 71 Minerii și artificieri Operatori pe instalații și mașini și asamblori 81 Operatori pe instalații de exploatare minieră Muncitori ne-calificați în sectoare ne-agricole (inclusiv portar, femeie de serviciu, gunoier, măturător, menajeră)
---	--

13. lucrează ocazional, cu ziua sau la negru 99. NR	97. Muncitori necalificați în agricultură, silvicultură și pescuit 98 Muncitori necalificați în industria extractivă 100. Zilier, unde se găsește 10. Cadru militar
996. Nu a avut niciodată un loc de muncă	
999. NR	

NRMEM. Câte persoane locuiesc în gospodăria dvs.?: _____

MEM1. sub 16 ani _____? **MEM2.** de 16 ani și peste

VEN1. În luna februarie 2007, veniturile gospodăriei au provenit din ...

Răspuns multiplu

1. Salariu	11. venitul minim garantat, ajutor social
2. venit pe convenție civilă /contract colaborare	12. alte transferuri sociale (de ex. concediu de maternitate – paternitate)
3. activități ne-agricole pe cont propriu autorizate	13. bani primiți de la rude plecate definitiv sau temporar în străinătate
4. venituri din munca de zilier sau venituri ocazionale	14. transferuri particulare (de ex. pensie alimentară sau bani de la părinții / alte persoane)
5. pensie stat pentru vechime de muncă	15. venit din investiții, economii sau chirii de la proprietăți
6. pensie de handicap, boală, veteran, urmaș	16. profit dintr-o afacere
7. pensie CAP	17. venituri bănești din propria producție agricolă
8. ajutor șomaj / alocație de sprijin	18. alte surse
9. burse de studiu și pregătire	19. nici una
10. alocație de copil	20. NR

VEN2. Care a fost principala sursă de venituri în gospodăria dvs. În ultimele 12 luni?

Se folosește codul de la VEN1

99 NR

VEN3. Cum apreciați veniturile actuale ale gospodăriei dumneavoastră?

Un singur răspuns

1. Nu ne ajung nici pentru strictul necesar	4. Reușim să cumpărăm și unele bunuri mai scumpe, dar cu restrângeri în alte domenii
2. Ne ajung numai pentru strictul necesar	5. Reușim să avem tot ce ne trebuie, fără să ne restrângem de la ceva
3. Ne ajung pentru un trai decent, dar nu ne permitem cumpărarea unor bunuri mai scumpe	98. NȘ 99 NR

VEN4. În luna trecută (februarie 2007), suma totală de bani obținută de către toți membrii gospodăriei dvs. incluzând salarii, dividende, chirii, vânzări etc., a fost cam de ...	nici un venit	0
	NȘ	99998
	NR	99999
	RON	
	LEI VECHI	

AB1. După obținerea ultimei diplome școlare ați mai urmat și alte cursuri de specializare / recalificare? Răspuns multiplu

1. Da, la locul de muncă	3. Nu	99. NR
2. Da, separat de locul de muncă	4. Nu e cazul (urmează o școală în prezent)	

AB2. În afară de limba dvs. maternă, ce alte limbi cunoașteți suficient de bine să luați parte la o conversație? (Răspuns multiplu)

1. română	3. romani	5. engleza	7. rusă	98. NS
2. maghiară	4. germană	6. franceză	8. alta, care	

AB3. Știți să folosiți computerul?

1. Da	2. Nu	99. NR
-------	-------	--------

AB4. Ce notă, de la 1 la 10, v-ați da în ce privește lucrul cu computerul? nota
 |__|__| 98 NȘ 99.NR

VĂ MULȚUMIM!

OPERATORUL DE INTERVIU va completa răspunsurile pentru întrebările de mai jos.

SEL. Selecția acestui subiect a fost făcută...	Metoda bulgărelui de zăpadă	1
	La ieșirea din instituție	2

Pentru răspuns 1 la SEL

JUDEȚ: _____ **COD JUDEȚ** |__|__|
ORAȘUL/COMUNA: _____ **SATUL**

COD ORAȘ/COMUNĂ (SIRSUP) |__|__|__|__|__|__| **COD SAT (SIRINF)**

|__|__|__|__|__|__|

Pentru răspuns 2 la SEL

Pas de selecție		
Instituția/Localitatea		
SUBIECT		
Localitatea (Orașul/Comuna)		SIRSUP
Satul		SIRINF
Județul		Cod Județ

Ora încheierii interviului |__|__:|__|__|

EVAL. După părerea dvs. respondentul a fost ...	sincer la majoritatea întrebărilor	1
	sincer doar la o parte din întrebări	2
	deloc sincer	3

OP: Operator: _____

Declar că am realizat acest interviu în concordanță cu instrucțiunile pentru interviuarea față în față cu un respondent care a fost selectat conform instrucțiunilor de eșantionare

Semnătura operatorului _____

Data

Anexa 2

Localitate _____

Martie 2007

Nume operator: _____

Nr. chestionar operator: |__|__|

|__|__|__| INST

Data: |__|__| martie 2007

Ora începerii interviului: |__|__|:|__|__|

CHESTIONAR ANBCC II (la instituții)

martie 2007

Bună ziua, numele meu este _____ și lucrez pentru ANBCC (Asociația Națională a Birourilor de Consiliere pentru Cetățeni) care realizează un studiu în rândul persoanelor care au lucrat în străinătate sau intenționează să o facă.

Q3. Dvs. aveți în străinătate...	Dacă DA			În ce țări? (se notează în clar țările)			
	Da	Nu	NR	Q4_1	Q4_2	Q4_3	Q4_4
1. rude	1	2	99				
2. prieteni/cunoștințe	1	2	99				

Q4. După 1989, dvs. ați lucrat în străinătate?

1. Da	2. Nu	99. NR
-------	-------	--------

Q7. Vă rog să menționați în ordinea preferinței 3 țări din Uniunea Europeană unde ați dori să mergeți să munciți.

1. _____	2. _____	3. _____	98 NȘ 99 NR
----------	----------	----------	----------------

Q8. Care este motivul pentru care alegeți țara _____ (țara menționată ca primă opțiune la întrebarea Q7) pentru a vă găsi un loc de muncă?

Răspuns multiplu SE CITEȘTE FIECARE MOTIV

	DA	NU	NR
1. Se câștigă bine	1	2	99
2. Viața de zi cu zi este ieftină	1	2	99
3. Are cine să mă ajute (prieteni, rude, cunoștințe)	1	2	99
4. Pot să-mi iau și familia cu mine	1	2	99
5. Pot să-mi găsesc ușor de muncă legal	1	2	99
6. Pot să-mi găsesc ușor de muncă ilegal	1	2	99
7. Cunosc limba țării de destinație	1	2	99
8. Cunosc procedurile de a aplica pentru un loc de muncă	1	2	99
9. Altul. Care?	1	2	99
10. Niciunul	1	2	99

Q8_1. Luând în considerare lista de motive de mai sus care ar fi cel mai important motiv ales de dvs.?

|__|__| (codul din lista de la Q8)
98 NȘ 99 NR

Q9. Care ar fi problemele care vă fac să ezitați să plecați la muncă într-o țară din Uniunea Europeană? Răspuns multiplu SE CITEȘTE FIECARE PROBLEMĂ

	DA	NU	NR
1. Greutatea de a găsi un loc de muncă în general	1	2	99
2. Greutatea de a găsi un loc de muncă legal	1	2	99
3. Depărtarea de familie (soț/soție, copii, părinți)	1	2	99
4. Teama de necunoscut	1	2	99
5. Lipsa banilor necesari pentru întocmirea actelor	1	2	99
6. Dificultăți de înțelegere a limbii	1	2	99
7. Nu cunosc procedurile de a aplica pentru un loc de muncă	1	2	99
8. Nesiguranța față de recunoșterea diplomelor/calificărilor	1	2	99
9. Absența unei calificări căutate pe piața muncii din străinătate	1	2	99
10. Nu cunosc instituțiile din România care m-ar putea ajuta să plec	1	2	99
11. Vârsta	1	2	99
12. Altul. Care?	1	2	
13. Niciunul	1	2	99

Q9_1. Luând în considerare lista de probleme de mai sus care ar fi cea mai importantă problemă aleasă de dvs.?

____ (codul din lista de la Q9)
98 NȘ 99 NR

Q10. Ce tipuri de informații considerați că sunt importante pentru cineva care intenționează să plece la muncă în străinătate. Menționați-ne două tipuri de informații.

	_____ _
	_____ _

99 NR

Q12_1. De unde vă informați despre plecarea la muncă în străinătate

_____ 98 NȘ 99 NR

Q12_2. Dar despre condițiile de muncă din țara de destinație?

_____ 98 NȘ 99 NR

Q13. Ce instituții considerați că ar trebui să ofere informații despre munca în străinătate?

_____ 98 NȘ 99 NR

Q15. Sub ce formă ați prefera să primiți informațiile de care aveți nevoie pentru a pleca la muncă în străinătate?

_____ 98 NȘ 99 NR

SOCIO-DEMOGRAFICE

Gospodărie = persoane care locuiesc la aceeași adresă, mănâncă împreună, și participă împreună la bugetul gospodăriei.

În gospodăria dvs. există...?		DA	NU	NR			DA	NU	NR
LOC	Locuință proprietate personală	1	0	99	INT	Conexiune Internet	1	0	99
CAS	Casă de vacanță	1	0	99	PC	Computer	1	0	99
AUTO	Autoturism proprietate personală	1	0	99	CONT	Cont în bancă/ la CEC	1	0	99
TMOB	Telefon mobil	1	0	99	ASV	Asigurare de viață	1	0	99
APRC	Cablu / antenă parabolică	1	0	99					

SEX. Sex	1. Masculin	2. Feminin
-----------------	-------------	------------

AGE. Vârsta în ani împliniți: _____ ani

EDUC. Care este ultima școală absolvită de dvs.?

1. fără școală	5. treapta I de liceu (9 – 10 clase)	10. facultate de scurtă durată (subingineri sau colegiu)
2. școală primară (1 - 4 clase)	6. școală profesională	11. facultate completă
3. gimnaziu (5 – 8 clase)	7. liceu terminat	12. masterat, doctorat
4. școală de ucenici (complementară)	8. școală postliceală	99. NR
	9. școală de maiștri	

STCIV. În prezent sunteți ...

1. căsătorit(ă) cu acte	3. divorțat(ă)	5. necăsătorit(ă)	99. NR
2. căsătorit(ă) fără acte / concubinaj	4. separat(ă)	6. văduv(ă)	

<p>CM07. Luna trecută, februarie 2007 erați ...? Maxim două răspunsuri</p> <ol style="list-style-type: none"> elev(ă) / student(ă) casnic(ă) șomer înregistrat șomer neînregistrat (<i>nu mai primește ajutor de șomaj/ alocație de sprijin și caută de lucru</i>) pensionar(ă) la limită de vârstă pensionar(ă) de boală pensionar(ă) anticipat la restructurare alt fel de pensionar(ă) persoană în incapacitate de muncă lucrează cu contract de muncă lucrează pe cont propriu (include agricultor, PFA, AF, liber profesionist) 	<p>OCUP07. Ocupația principală în prezent (martie 2007) <i>(DOAR PENTRU CODURILE 10-13 LA CM07)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Conducători de unități, director, patron, primar, consilier local Ocupații intelectuale, profesor, medic, economist, avocat Tehnicienii sau maiștri, asistenți sanitari, învățători și educatoare, contabil cu studii medii, asistent social, etc. Funcționar, secretar(ă), bibliotecar(ă), casier(ă), etc. Lucrători în servicii și comerț, conductor tren, pompier, polițist Agricultori cu calificare sau în gospodăria proprie Muncitori-meseriași: constructori, tâmplari, instalatori, electricieni, zugravi, mecanici, sudori, fierari, lăcătuși, lucrători în textile, pielărie și în industria alimentară. 71 Minerii și artificieri Operatori pe instalații și mașini și asamblori 81 Operatori pe instalații de exploatare minieră Muncitori ne-calificați în sectoare ne-agricole (inclusiv
--	---

12. patron cu angajați 13. lucrează ocazional, cu ziua sau la negru 99. NR	portar, femeie de serviciu, gunoier, măturător, menajeră) 97. Muncitori necalificați în agricultură, silvicultură și pescuit 98 Muncitori necalificați în industria extractivă 100. Zilier, unde se găsește 10. Cadru militar
	996. Nu a avut niciodată un loc de muncă 999. NR

NRMEM. Câte persoane locuiesc în gospodăria dvs.?: _____

MEM1. sub 16 ani _____? **MEM2.** de 16 ani și peste

VEN1. În luna februarie 2007, veniturile gospodăriei au provenit din ...

Răspuns multiplu

11. salariu	21. venitul minim garantat, ajutor social
12. venit pe convenție civilă /contract colaborare	22. alte transferuri sociale (de ex. concediu de maternitate – paternitate
13. activități ne-agricole pe cont propriu autorizate	23. bani primiți de la rude plecate definitiv sau temporar în străinătate
14. venituri din munca de zilier sau venituri ocazionale	24. transferuri particulare (de ex. pensie alimentară sau bani de la părinții / alte persoane)
15. pensie stat pentru vechime de muncă	25. venit din investiții, economii sau chirii de la proprietăți
16. pensie de handicap, boală, veteran, urmaș	26. profit dintr-o afacere
17. pensie CAP	27. venituri bănești din propria producție agricolă
18. ajutor șomaj / alocație de sprijin	28. alte surse
19. burse de studiu și pregătire	29. nici una
20. alocație de copil	30. NR

VEN2. Care a fost principala sursă de venituri în gospodăria dvs. În ultimele 12 luni?

Se folosește codul de la VEN1

99 NR

VEN3. Cum apreciați veniturile actuale ale gospodăriei dumneavoastră?

Un singur răspuns

1. Nu ne ajung nici pentru strictul necesar	4. Reușim să cumpărăm și unele bunuri mai scumpe, dar cu restrângeri în alte domenii
2. Ne ajung numai pentru strictul necesar	5. Reușim să avem tot ce ne trebuie, fără să ne restrângem de la ceva
3. Ne ajung pentru un trai decent, dar nu ne permitem cumpărarea unor bunuri mai scumpe	98. NȘ 99 NR

VEN4. În luna trecută (februarie 2007), suma totală de bani obținută de către toți membrii gospodăriei dvs. incluzând salarii, dividende, chirii, vânzări etc., a fost cam de ...	nici un venit	0
	NȘ	99998
	NR	99999
	RON	
	LEI VECHI	

AB1. După obținerea ultimei diplome școlare ați mai urmat și alte cursuri de specializare / recalificare? Răspuns multiplu

1. Da, la locul de muncă	3. Nu	99. NR
2. Da, separat de locul de muncă	4. Nu e cazul (urmează o școală în prezent)	

AB2. În afară de limba dvs. maternă, ce alte limbi cunoașteți suficient de bine să luați parte la o conversație? (Răspuns multiplu)

1. română	3. romani	5. engleza	7. rusă	98. NS
2. maghiară	4. germană	6. franceză	8. alta, care	99. NR

AB3. Știți să folosiți computerul?

1. Da	2. Nu	99. NR
-------	-------	--------

AB4. Ce notă, de la 1 la 10, v-ați da în ce privește lucrul cu computerul? nota
|_|_| 98 NȘ 99.NR

VĂ MULȚUMIM!

OPERATORUL DE INTERVIU va completa răspunsurile pentru întrebările de mai jos.

SEL. Selecția acestui subiect a fost făcută...	Metoda bulgăreului de zăpadă	1
	La ieșirea din instituție	2

Pentru răspuns 1 la SEL

JUDEȚ: _____ **COD JUDEȚ** |_|_|
ORAȘUL/COMUNA: _____ **SATUL**

COD ORAȘ/COMUNĂ (SIRSUP) |_|_|_|_|_|_|_|_| **COD SAT (SIRINF)**
|_|_|_|_|_|_|_|

Pentru răspuns 2 la SEL

Pas de selecție		
Instituția/Localitatea		
SUBIECT		
Localitatea (Orașul/Comuna)		SIRSUP
Satul		SIRINF
Județul		Cod Județ

Ora încheierii interviului |_|_|:|_|_|

**EVAL. După părerea dvs.
respondentul a fost ...**

sincer la majoritatea întrebărilor	1
sincer doar la o parte din întrebări	2
deloc sincer	3

OP: Operator: _____

*Declar că am realizat acest interviu în concordanță cu instrucțiunile pentru
interviewarea față în față cu un respondent care a fost selectat conform instrucțiunilor
de eșantionare*

Semnătura operatorului _____

Data

Ghid de interviu

Cei ce au fost plecați la muncă în străinătate	Cei ce intenționează să plece
a) Pentru început aș vrea să îmi povestiți despre istoricul drumurilor dvs. la muncă în străinătate după anul 1989.	a) Intenția de a pleca
-Unde ați fost ? -Cine v-a ajutat să ajungeți în fiecare din locurile unde ați fost ? -Ce ați lucrat ? Legal, ilegal ?	-De cât timp intenționați să plecați ? Ați mai încercat și altă dată ? - Ce ați făcut până acum efectiv pentru a obține un loc de muncă ?
b) Motivația plecării	
-De ce a trebuit să mergeți să lucrați în străinătate ? -Ce ați lucrat până să plecați? -Aveți familie? Vorbiți-mi un pic despre familia dvs.	-De ce vreți să plecați la muncă în străinătate ? -Ce lucrați în prezent? -Aveți familie? Vorbiți-mi un pic despre familia dvs.
c) Probleme întâmpinate pentru plecarea la muncă în străinătate	
-Ce tipuri de greutăți ați întâmpinat pentru a pleca să lucrați în străinătate ? -Unde ați întâmpinat aceste greutăți ?	-Ce tipuri de greutăți ați întâmpinat pentru a pleca să lucrați în străinătate ? -Unde ați întâmpinat aceste greutăți ?
d) Referitor la țara din UE unde ați lucrat cea mai lungă perioadă de timp?	
-Cum ați ajuns să lucrați acolo ? Mai aveți rude/prieteni care lucrează acolo ? A durat mult până v-ați găsit de lucru ? -Cât timp ați lucrat acolo ? Ce v-a determinat să stați atât ? Ce v-a plăcut ? Ce nu v-a plăcut ? De ce ? -Ce probleme ați avut legate de locul de muncă -Relațiile de la locul de muncă (cu colegi, șefi, patron....) -Relațiile cu familia din țară (în cazul în care are)	-De ce alegeți această țară/țări ? Ce știți despre ea ? -Aveți rude/prieteni care lucrează acolo ? Ce ați dori să lucrați acolo ? Cum credeți că va fi departe de familie ? (în cazul în care are)

e) Informații necesare pentru plecarea la muncă în străinătate	
<p>-Ce tip de informații credeți ar fi utile pentru cineva care intenționează să plece la muncă în străinătate?</p> <p>-Cine ar trebui să ofere aceste informații ?</p> <p>-Sub ce formă ? Cum ați dori să primiți informația căutată de dvs. ?</p>	<p>-Ce tip de informații credeți ar fi utile pentru cineva care intenționează să plece la muncă în străinătate?</p> <p>-Cine ar trebui să ofere aceste informații ?</p> <p>-Sub ce formă ? Cum ați dori să primiți informația căutată de dvs. ?</p>
f) Serviciu de informare publică	
<p>-ce părere aveți despre existența unui serviciu de informare publică în legătură cu plecarea la muncă în străinătate ?</p> <p>-există așa ceva în localitate la dvs. ?</p> <p>-cum ar trebui să arate un astfel de serviciu în viziunea dvs. ?</p>	<p>-ce părere aveți despre existența unui serviciu de informare publică în legătură cu plecarea la muncă în străinătate ?</p> <p>-există așa ceva în localitate la dvs. ?</p> <p>-cum ar trebui să arate un astfel de serviciu în viziunea dvs. ?</p>

Date de indentificare subiect :

Vârstă
Educație
Ocupație
Unde locuiește

Tabel 4 Compoziția socio-demografică a lotului și pe cele 7 subgrupuri de populație

	Lot (%)	A lucrat dupa 89 în străinătate (%)	Nu a lucrat dar intenționează să plece (%)	Spania	Italia	Marea Britane	BZ	INST
%		39	61	20	23	19	74	26
Nr de cazuri	715	277	433	141	162	130	530	185
Barbați	53	62	48	57	52	45	51	59
Femei	47	38	52	43	48	55	49	41
17-22 de ani	13	6	18	14	13	16	13	15
23-30 de ani	35	37	34	32	32	44	35	36
31-40 de ani	33	38	29	36	31	25	33	33
41-50 de ani	13	14	13	13	15	13	14	12
51 si peste	6	6	6	5	10	3	6	4
Căsătorit cu acte	49	51	48	53	45	47	52	43
Concubinaj	8	10	7	7	10	8	7	13
Divorțat	5	6	4	4	7	4	6	3
Separat	1	2	0	1			1	
Necăsătorit	36	30	40	36	37	41	34	41
Văduv	1	0	1		1		1	1
Șc. gimnazială	2	2	2	2	4	1	2	3
Șc. de ucenici	1	1	1	1	1		1	2
Treapta I de liceu	4	3	4	7	4	4	4	4

Șc. profesională	11	15	8	13	13	9	9	15
Liceu terminat	39	37	40	45	38	41	35	48
Șc. postliceală	11	12	10	9	15	7	10	13
Șc. de maiștri	2	3	1	1	3	2	2	2
Fac. de scurtă durată	7	7	7	5	8	7	8	4
Fac. completă	21	18	23	13	11	25	25	9
Masterat, doctorat	3	1	4	3	2	4	4	1
Capital cultural								
<i>Cursuri de specializare, recalificare*</i>								
la locul de muncă separat de locul de muncă ambele situații	27	30	26	31	27	28	27	30
	23	24	22	17	15	32	23	22
	5	7	4	3	3	4	5	5
<i>Lb străine cunoscute pt a lua parte la o conversație**</i>								
niciuna	32	25	36	30	25	17	35	24
o limba străină	55	56	54	51	57	69	52	62
două limbi străine	12	17	9	18	17	11	12	12
trei limbi străine	1	2	1		1	3	1	2
Statut ocupațional ***								
elev, student	11	6	14	8	7	16	10	13
casnica	6	8	4	8	9	5	4	11

pensionar	3	3	4	5	5	2	4	3
somer declarat	10	10	11	16	15	7	9	13
ocupat formal	66	68	65	61	59	67	69	57
ocupat informal	3	5	3	2	5	3	3	3
Persoane în gospodărie								
medie	3,32	3,33	3,31	3,39	3,39	3,37	3,29	3,42
<i>dev. std.</i>	1,24	1,26	1,23	1,24	1,37	1,09	1,25	1,21
Copii sub 16 ani în gospodărie								
medie	0,60	0,62	0,57	0,67	0,69	0,52	0,62	0,53
<i>dev. std.</i>	0,81	0,79	0,79	0,87	0,90	0,76	0,83	0,74
Venit mediu al gospodăriei în febr 2007								
medie	1827,2 3	1756,72	1868,60	1466,2 8	1533,9 6	1962,9 0	1826,8 1	1828,2 3
<i>dev. std.</i>	2307,4 5	1242,90	2728,01	814,07	1123,5 7	1501,6 8	2591,2 4	1439,7 0
Venit mediu per capita febr.2007								
medie	626,92	629,91	626,08	509,77	535,13	674,84	630,49	618,52
<i>dev. std.</i>	722,38	566,21	797,62	404,26	417,12	715,02	760,56	625,59
Venit mediu al gosp febr 2007 în gosp cu salariu ca principala sursa de venit****								
medie	1899,6 3	1714,82	1993,07	1522,6 8	1374,3 5	2000,0 2	1910,3 1	1871,6 3
<i>dev. std.</i>	2617,5 9	1261,66	3071,44	798,54	960,99	1352,3 2	2951,2 2	1420,5 7

Crișana-									
Maramureș	12		10	13	8	14	8	13	8
Banat	5		8	3	4	7	3	6	3
Oltenia	4		5	4	5	5	3	4	6
Muntenia	26		24	27	38	22	28	25	28
Moldova	17		17	17	11	28	22	18	15
Transilvania	26		31	23	28	17	28	31	12
București	9		5	12	8	7	8	3	28

* mai puțin persoanele inactive - elev, student

**au fost considerate limbile: engleză, italiană și spaniolă

****prin convenție, cf Biroului Internațional de Ocupare a Forței de Muncă, statutul activ prevalează în fața celui inactiv

*****Câștigul salarial mediu net febr. 2007 este de 941ron, sursa INS, http://www.insse.ro/cms/files/arhiva_buletine2007/bsl_2.pdf

Lucrători în Uniunea Europeană – pentru o mai bună informare despre drepturile și responsabilitățile migranților români pe piața europeană a forței de muncă.

Acest material este editat de Asociația Națională a Birourilor de Consiliere pentru Cetățeni (ANBCC).
București, iulie 2007.

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene.