

**ATITUDINILE ȘI MENTALITĂȚILE MIGRANȚILOR:
UN DEMERS ÎN FACILITAREA REÎNTOARCERII ȘI
REINTEGRĂRII MIGRANȚILOR PENTRU MUNCĂ ÎN MOLDOVA**

Mihail CREȚU

LCȘ „Sociologia Politicii”

In this article, the author identifies scientific and practical gaps in the perception of the phenomenon of labor migration management in the Republic of Moldova. Therefore, the author contributes to the disclosure of the characteristics of labor migration (positive and negative) in the Republic of Moldova. Systematically there are notified the immediate desires and regrets of the migrants (as well as their feelings and resentments for the mother country); and understood the expectations of the migrants and the degree of its fulfillment; the adaptation and nostalgia phases; also understood and rightly translated the needs to blame someone or something etc. The author concludes that at the stage of return and reintegration of the migrants, the process of migration management is a cause-effect type relationship. Migrants are more receptive when their needs and concerns are taken into account. This is a phase that can be achieved through the following steps: to protect the Moldavians living abroad (these are people that need training, guidance and continuous information); to assure a steady communication with the migrants, to capture their desires; to invite migrants to participate as stakeholders, to make them feel important (for example, to develop an association or ministry of migration, in order to represent them on a high-level); mass media is to become more involved in communicating with the migrants; to protect the citizens wherever they are.

Secolul XXI transpune situația migrației internaționale ca fiind una mai mult de natură deductivă cauză-efect, în calitate de soluție la încercările statelor puternic dezvoltate și ale structurilor internaționale de a edifica libertățile fundamentale ale omului, printre care și libertatea circulației forței de muncă. Migrația este acceptată în calitate de sistem mondial ce promovează în rândul oamenilor noi experiențe culturale, schimbul de tradiții și obiceiuri între societăți diferite, încurajează spre noi aventuri și aduce siguranța unui nou mediu și posibilități pentru exprimare profesională [1].

Evoluția recentă a înregistrat o serie de teorii ce definesc fenomenul migrației. Potrivit concepției lui Ravenstein, toate migrațiile presupun o întoarcere sau o dinamică migrațională. Majoritatea migranților parcurg distanțe mici, pe când migrațiunile la distanțe mari au loc spre orașele mari. Familiile migrează rar în comparație cu tinerii, ultimii fiind determinați de lipsa locurilor de muncă, oportunitățile limitate, condițiile de trai precare, presiunile crizei locale la toate nivelurile. Stimulii de atracție sunt existența oportunităților de muncă, condițiile de viață mai bune în țara de destinație, securitatea și gratuitatea educației etc.

Exemplul neoclasicist (teoria capitalului internațional) găsește un masiv potențial de forță de muncă în țările slab dezvoltate ce se deplasează spre țările înalt dezvoltate, în mare parte din cauza diferențelor de remunerare. Ideea economiei duale presupune o organizare bivalentă a economiei unui stat, unde piața primară a muncii este alcătuită de intelectuali, băștinași, pe când piața secundară a muncii este acoperită de migranți.

„Noua economie” este considerată colac salvator pentru țările slab dezvoltate, care își încurajează cetățenii să plece la muncă peste hotare cu scopul de a-și spori capitalul bugetului țării. Deși cu aceeași finalitate dar diferită după conținut, teoria depravării relative implică migrația pentru o viață mai bună [2].

Pe lângă toate aceste caracteristici generale, fenomenul migrației presupune și o vastă listă de factori generatori motivaționali la nivelul conștientului și inconștientului migranților. Variația condițiilor inițiale ale desfășurării acesteia, caracterul aleatoriu al factorilor care intervin în determinarea și evoluția fenomenului pe parcursul mișcării sale, caracterul oscilatoriu al stărilor migranților la început și pe parcurs ne poziționează în incapacitatea de a deține o cunoaștere absolută a fenomenului migraționist. Caracterul întâmplător și probabil al acestui proces este configurat de raporturi neunivoce, statistice, raporturi ce condiționează în plan gnoseologic o certitudine relativă.

Conform Organizației Internaționale a Muncii, în 2010 numărul migranților a fost estimat la 214 mln de oameni, printre care migranți de muncă (peste 100 mln), refugiați, căutători de azil, imigranți și alții, care trăiesc și lucrează într-o altă țară decât cea de origine sau a cărei cetățenie o dețin [3].

Valul neconținut al schimbărilor și transformărilor, începând cu secolul XX, plasează Republica Moldova în incapacitatea de a se exprima politic, social, economic etc. Instabilitatea, realitățile odioase din țară îndrumă oamenii, disperați, să-și forțeze norocul și să recurgă la migrație [4]. Sunt disponibile unele fapte și cifre care pot servi drept bază pentru niște discuții deschise pe marginea acestui fenomen, discuții necesare pentru a aborda evenimentele, cauzele producătoare de migrație.

Impasul politic, criza economică continuă, sărăcia, șomajul, nivelul ridicat al criminalității și corupției sunt cele mai grave motive generatoare de migrație și, în special, a migrației pentru muncă [5]. În 2012, circa 317 mii de cetățeni ai Republicii Moldova se află la muncă peste hotare. Cifra neoficială este una mult mai impresionantă, totodată alarmantă, care anunță peste 1 mln de moldoveni plecați peste hotare. În Republica Moldova, fiecare a doua familie are o rudă plecată în afară, anual trec granițele peste 10 mii de oameni, dintre care 10 definitiv. La fel, jumătate din tineret este plecat peste hotare [6].

Prin urmare, din perspectiva migrației ca fenomen social, amploarea acestuia, ce afectează direct o parte semnificativă a populației și se manifestă sub diferite forme asupra întregii societăți, este important a cunoaște și a evidenția profilul migrantului. Dar nu sub formă de date statistice, ci mai mult în calitate de portret psihologic-moral, o reflexie a comportamentului și atitudinilor migranților, în așa fel încât să înțelegem de la sursa primară starea dinaintea migrării, pe parcursul ei și, dacă se ajunge acolo, de după migrare. Aceasta face posibilă orientarea corectă a măsurilor de administrare a fenomenului migraționist și, implicit, de asistență oferită migranților pe viitor.

Migrația de muncă reprezintă doar o primă etapă, faza incipientă a unui proces extrem de complex, ce poate evolua în migrație permanentă (legală sau ilegală) sau în migrație circulatorie (legală sau ilegală). Scopul cercetării efectuate de noi este de a determina substratul psihologic și moral care a stat la baza deciziei de a emigra, de a identifica derivatele acesteia pentru a obține o imagine mai clară a premiselor migrației de muncă din Republica Moldova.

Cercetarea în sine a încorporat etape succesive: examinarea reperelor teoretice la tema migrației și migrației de muncă; cercetarea cantitativă statistică; realizarea cercetării calitative (intervievarea a 50 de migranți de muncă din Republica Moldova); însumarea, analiza și plasarea rezultatelor obținute în cadrul unui material științific.

Lista autorilor ce reprezintă baza teoretică a cercetării: S.Angenendt, B.Fellow, M.Hachi, B.Laubenthal, G.Savelieva, A.Stratan, A.Zaiceva, K.F. Zimmermann. Studiile respective au contribuit la introducerea și inițierea noastră în fenomenul migrației, cu precădere în cel al migrației pentru muncă. La fel, au ajutat la identificarea lacunelor în practica științifică de elaborare și aplicare a politicilor publice în domeniul migrației (migrației pentru muncă) și au pregătit terenul în demersul nostru de a analiza, deduce și lansa căi noi și eficiente de gestionare a migrației (a migrației pentru muncă) din Republica Moldova.

Cercetarea cantitativă statistică a fost desfășurată în 3 etape: documentarea masivului statistic potențial oferit de Biroul Național de Statistică, de Barometrul de Opinie Publică și de studiile elaborate de Organizația Internațională a Muncii și de alte structuri internaționale; prelucrarea masivului statistic potențial; selectarea informației relevante și reprezentative pentru problematica și scopul investigațiilor noastre. În baza datelor deschise ce ne-au fost puse la dispoziție de către instituții cu o vastă experiență în activitatea de măsurare și însumare statistică, ne-am creat o imagine mai mult decât relevantă despre starea actuală și tendințele migrației (migrației pentru muncă) din Republica Moldova.

Cercetarea calitativă a constat în interviuarea a 50 de migranți de muncă din Republica Moldova. Interviul pe care l-am elaborat a fost structurat în 10 întrebări (la nivel de simț comun) și conturat pe baza criteriilor de gen, vârstă și perioada petrecută peste hotare de către migranții de muncă. Faptul că răspunsul la întrebările interviului a fost pus în corelație cu aceste 3 categorii ne-a permis să definim populația care poate fi obiect al cercetării și, prin urmare, să selectăm respondenții, să alegem metoda de cercetare (interviul personalizat) și să desfășurăm activitatea de teren.

Criteriul de repartizare după gen, vârstă și perioada aflării peste hotare este produsul unei eșantionări logice. Pentru a indica trăsăturile necesare pe care trebuie să le dețină membrii eșantionului am recurs la experiența și raționamentul propriu. Mărimea eșantionului este una aleatorie, întrucât am aplicat metoda interviului personalizat (în profunzime), cu scopul de a înțelege deciziile și atitudinile la nivel individual, aspectele emoționale și uneori private ale vieții imigranților. Obiectivul a fost de a obține comentarii și opinii și de a pune întrebări care ne vor ajuta să înțelegem mai bine dimensiunile și substratul psihologic și moral al fenomenul migrației (migrației pentru muncă).

Tabelul 1

Migranții de muncă delimitați după criteriile de gen, vârstă și perioada aflării peste hotare

Genul		Vârsta		Perioada aflării peste hotare (ani)	
Masculin	20	→ 30	10	→ 2	24
		30 → 40	32	2 → 5	16
Feminin	30	40 → ...	8	5 → ...	10

Pe parcursul interviurilor individuale am aplicat următoarele metode de cercetare calitativă: metoda observației directe; strategia metodei comparate; metoda experimentului (provocarea unui fapt ce influențează psihicul, în condiții bine determinate, cu scopul de a verifica o ipoteză); metoda convorbirii.

Pentru a reda materialului calitate și valoare științifică, am folosit metodele analizei (analiza deductivă) și comparației. Acestea au fost utilizate cu succes la determinarea caracteristicilor (pozitive și negative) ale procesului de migrație pentru muncă; la perceperea anticipărilor migranților de muncă și la determinarea gradului de realizare a acestora peste hotare; la o mai bună cunoaștere a etapei de adaptare și de depășire a stării de nostalgie; la sesizarea dorințelor imediate și a regretelor migranților, sentimentelor și resentimentelor acestora pentru țara-mamă; la interpretarea nevoii de a învinui pe cineva/ceva; la elaborarea setului de concluzii și recomandări în scopul prevenirii emigrării și al reîntoarcerii și reintegrării migranților de muncă din Republica Moldova.

Conform art.2 alin.1 al Convenției Migranților de Muncă, „migrant de muncă” este „persoana de altă naționalitate ce urmează a fi angajată sau a fost angajată într-o activitate remunerabilă într-un stat”. Convenția depășește granițele generalului și desemnează derivate ale noțiunii „migrant de muncă”: „muncitori de frontieră”; „muncitori sezonieri”; „navigatori”; „muncitori aflați în larg”; „muncitori ambulanți”; „migranți angajați într-un anumit proiect”; „muncitori ce desfășoară muncă independentă”; „migranți în scopuri educaționale”.

Migrația pentru muncă poate fi considerată ca un export parțial și temporar, asociat cu beneficii potențiale relative. Prin câștigurile individuale care se transferă în țara de origine a familiei și prin consumul acestora pe piața internă de bunuri și servicii se susține cererea internă și, într-o anumită măsură, producția națională (în Republica Moldova ponderea remitențelor reprezintă 34% din PIB). Câștigurile, respectiv, pierderile afectează deopotrivă pe toți cei implicați, însă în proporții diferite [7].

Andrei (prenumele este fals, din motive de confidențialitate), aflat de 3 ani la muncă peste hotare, spune: „Punctul determinant în luarea deciziei a servit faptul că m-am săturat să trăiesc cu nesiguranța zilei de mâine și am hotărât că e timpul să realizez ceva mai bun pentru mine și copilul meu. Țara-gazdă mi-a oferit, în primul rând, posibilitatea de a duce un trai decent și de a mă simți liber în luarea deciziilor ce țin de viitorul meu. Am plecat cu gândul să-mi găsesc un loc de muncă și m-am stabilit cu traiul într-o țară civilizată, în care încerc să-mi construiesc un viitor pentru mine și copilul meu”.

Cercetarea rațiunilor pentru care migrarea externă pentru muncă în Republica Moldova ia proporții nuanțează o serie de concluzii. Pentru țara de origine a migrantului exportul forței de muncă reprezintă o pierdere de capital uman intelectual și profesional care s-ar fi putut realiza în țară, o sursă pentru o creștere economică durabilă. Dacă cererea pieței nu încurajează crearea de oportunități/locuri de muncă pentru forța de muncă disponibilă, atunci cea din urmă se orientează către zonele din afara spațiului național, ceea ce alimentează exodul creierelor și al forței de muncă [8].

Pentru țara de destinație, efectele sunt de regulă net favorabile. Ele se manifestă, înainte de toate, pe piața muncii, prin contribuția migranților la reducerea deficitului de forță de muncă, în special vizând specialiștii de înaltă calificare, fie a deficitului forței de muncă strict specializate, cu calificare redusă sau necalificată (locuri de muncă pentru care forța de muncă autohtonă manifestă reticențe).

Pentru lucrător și familia lui efectele de asemenea sunt diverse. Cele mai semnificative câștiguri constau în obținerea unor beneficii financiare, venit pe care în Republica Moldova nu l-ar fi obținut din cauza nivelului comparativ mult mai redus al salariilor pentru același gen de activitate. Se obțin câștiguri importante și în plan profesional, al culturii muncii – se obțin cunoștințe, se formează deprinderi, comportamente; în plus, se respectă disciplina muncii.

Elena (prenumele este fals, din motive de confidențialitate), aflată de 2 ani la muncă peste hotare, spune: „În Moldova asistăm la un spectacol în sfera economică, socială și politică ce se desfășoară timp de 15-20 de ani. Un spectacol monoton, trist și depresiv, fără a se prevedea o schimbare de scenariu. În momentul când a devenit clar că îmi ard tinerețea în lupta pentru simpla existență, luptă ce s-a soldat cu pierdere de timp, fiind mereu supusă stresului în doze mari, soluția pe care am considerat-o sănătoasă a fost să plec într-un loc mai puțin disperant”.

Intenția de a emigra în străinătate pentru un loc de muncă este mai probabilă la persoanele din comunitățile cu o rată mare a migrației circulatorii. Din zonele din care au mai plecat și alții vor pleca mai multe persoane; spre țările în care alți migranți au obținut succese și unde semnele reușitei se fac mai vădite migrația va fi mai mare. În acest fel, se formează rețele de migrațiune, prin care migranții deja stabiliți se adresează familiei sau prietenilor și cunoștințelor din țara de origine atrăgându-i la munci în străinătate și susținându-i în procesul de migrație [9].

Pentru aceștia, întoarcerea este la început iminentă, însă cu trecerea timpului, în contextul evenimentelor nefaste din țara de origine, gândurile la reîntoarcere se îndepărtează. Deși revin, imediat își fac planuri pentru a migra spre o altă țară. Potențat de astfel de tendințe, exodul în Republica Moldova a devenit cel mai mare din lume și constituie 30% din populația rămasă acasă. În cadrul Barometrului de Opinie Publică, răspunsurile înregistrate la întrebarea „În ce măsură sunteți mulțumiți de ceea ce face conducerea țării în următoarele domenii ...?” peste 50% din respondenți s-au declarat deloc nemulțumiți în legătură cu progresele înregistrate în ce privește asigurarea cu locuri de muncă, nivelul de trai, salariile, pensiile, combaterea corupției.

Migrația pentru muncă reprezintă faza incipientă a unui proces complex, care poate evolua în migrație temporară sau permanentă, circulatorie sau ilegală. În calitate de finalitate a migrației pentru muncă, *migrația temporară legală* se referă la cei ce se deplasează pe teritoriul unei alte țări pentru o perioadă limitată de timp (de la câteva luni la câțiva ani): studenți care merg la studii; lucrători care pleacă să muncească încheind contracte de muncă pe baza unor acorduri cu angajatorii locali etc., cetățeni ai Republicii Moldova care ulterior vor decide să emigreze definitiv.

Migrația permanentă legală reprezintă fluxurile migratorii din Republica Moldova către țări pentru a se stabili acolo pe baza obținerii unor vize de emigrare în cadrul unor programe speciale de încurajare a emigrării, gen loteria vizelor, fie prin căsătoria cu un cetățean al unei alte țări și schimbarea locului de rezidență în țara partenerului de viață.

Migrația ilegală cuprinde persoanele de naționalitate moldovenească ce pleacă din Republica Moldova și rămân ilegal într-o altă țară, persoane care pleacă în calitate de muncitori, dar care, după expirarea termenului legal de ședere, desfășoară activități lucrative pe piața neagră.

Migrația circulatorie cu ajutorul rețelelor migratorii se referă la mișcarea pendulară între țara de origine și una sau mai multe țări de destinație. Migranții merg și muncesc o perioadă în străinătate, se reîntorc în țară, unde stau o perioadă, după care pleacă din nou să muncească în străinătate. Aceștia își păstrează locuința și trăiesc cu gândul de a reveni peste câțiva ani [10].

Cea mai solicitată categorie este forța de muncă de înaltă calificare, considerată cea mai creativă și productivă (din domeniile științei, tehnologiilor, învățământului, medicinei). Cei ce fac parte din această categorie sunt recrutați direct, adesea chiar din ultimii ani de studii sau prin organisme specializate autohtone sau străine (ei având și cele mai mari șanse de a obține contracte pe termen lung și, în final, de a obține dreptul de a se stabili în țara-gazdă). După care urmează forța de muncă cu un nivel mediu de calificare, de specializare, care acoperă o gamă largă de activități și profesii, cum sunt: constructorii (categorie bine cotate pe piețele muncii occidentale); personalul hotelier (solicitat pe anumite piețe orientale); forța de muncă necalificată sau semicalificată în activități din agricultură.

Există și o destul de puternică mișcare migratorie pentru muncă necontrolată. Evident, o bună parte a acestora lucrează temporar, pe o perioadă nedefinită, cel mai adesea evitând formele legale, pe piața subterană a muncii din țările de destinație. Condițiile de muncă și de viață oferite și acceptate nu sunt dintre cele mai bune, situându-se mult sub standardele oferite forței de muncă autohtone. Firmele agreează această formă de ocupare, deoarece costurile salariale sunt mai reduse, aportul muncii acestor lucrători la sporirea competitivității firmei respective fiind însemnat [11].

De cele mai multe ori, decizia de a rămâne în țara-gazdă are mai multe determinante: integrarea desfășurată cu succes; reflecții asupra condițiilor și nivelului de trai mult mai ridicat decât acasă; noi prieteni și

cunoștințe; obținerea unui bun loc de muncă; educație gratuită; nu se decid să se întoarcă din cauza vârstei înaintate, nefiind atât de flexibili precum cei tineri; nu doresc să se expună riscului de reintegrare socială și de angajare în câmpul muncii; formarea unei noi familii; dorința de a-și crește copiii într-o societate cu adevărat democratică etc.

În același timp, decizia de a rămâne presupune și pierderi. Pierderile la nivel de individ sunt numeroase și greu de acceptat, acestea fiind mai ales de natură socială: discriminare de tratament, comparativ cu forța de muncă autohtonă sau chiar cu alți lucrători migrați; riscul de a nu fi respectat de către angajator contractul de muncă. Cazurile de acest gen au generat reacții în rândurile migraților: situații conflictuale în relațiile cu forța de muncă autohtonă; dificultăți de acomodare și, drept rezultat – eficiență redusă în muncă; securitate și condiții de muncă sub cele promise la angajare [12]. În general, migrații moldoveni se grupează în comunități omogene, ceea ce permite păstrarea identității culturale. Însă, traiul în grupuri omogene poate crea și obstacole în integrare, determinate atât de comunicarea insuficientă a moldovenilor cu membrii societății țării-gază, cât și de atitudinea rezervată a acestora din urmă față de moldoveni.

O provocare cu semnificații multiple pentru societate reprezintă reintegrarea moldovenilor ce revin în țară după o experiență de migrație externă.

În pofida rolului pozitiv important pe care îl pot avea în societate, migrații care se întorc în țară întâmpină numeroase dificultăți în procesul de reintegrare: de la șocul cultural resimțit după contactul și viața în societăți cu alte standarde economice și sociale asociate lipsei de atractivitate a locurilor de muncă în termenii salariilor și condițiilor de lucru oferite de angajatori. În consecință, se impun măsuri care să asigure un tratament corespunzător, bazat pe programe serioase de reintegrare și pe stimulente pentru revenirea în țară, astfel încât să se limiteze cât mai mult posibil fenomenul de migrație circulatorie.

Solicitați să facă un top al detestărilor ce ține de țara natală, intervievații au desconsiderat Republica Moldova la un șir de realități.

Tabelul 2

Topul detestărilor față de Moldova (la nivel de simț comun)

1.	Lipsa locurilor de muncă
2.	Sărăcia
3.	Birocrația, corupția, cumătrismul, nerespectarea legislației la toate nivelurile
4.	Instabilitatea politică
5.	Lipsa acțiunilor pentru îmbunătățirea situației

Acestea sunt confirmate de răspunsurile la întrebarea „Care sunt lucrurile ce vă îngrijorează cel mai mult în prezent?” din cadrul Barometrului de Opinie Publică: 30% din respondenți au denunțat sărăcia, 23% prețurile mari și 14% șomajul; totodată, 14% au semnalat că nu sunt deloc mulțumiți și 27% că nu prea sunt mulțumiți de felul cum o duc cu traiul în Republica Moldova [13]. Concluzia ce se impune este că administrației de stat, organizațiilor non-guvernamentale, mass media, comunității în general le revine sarcina grea de a răspunde provocărilor înaintate de conaționali lor, astfel încât să dea dovadă de solidaritate și pasare.

Amintirile despre Moldova ale migraților aflați la muncă peste hotare se reduc la persoanele dragi și la locurile natale, care cel mai mult le lipsesc, aceștia ducând și dorul bucatelor tradiționale moldovenești.

Tabelul 3

Topul venerărilor față de Moldova (la nivel de simț comun)

1.	Faptul că este țara mea de origine și că în Moldova locuiesc părinții și oamenii dragi mie
2.	Îmi place că ești liber și nediscriminat
3.	Oamenii și limba
4.	Accesul lejer la serviciile medicale și costul relativ mic al acestora
5.	Mâncarea tradițională

Rolul administrației de stat, al organizațiilor non-guvernamentale, al mass media, al comunității în general este de a înregistra progrese rapide importante la aceste capitole, de a contribui la crearea și susținerea unei ambianțe prielnice revenirii și reintegrării migranților de muncă în societatea moldovenească.

Spre regret, migrații (diaspora moldovenească, în general) manifestă de multe ori rețineri față de comunicarea cu autoritățile moldovene, rețineri alimentate de suspiciunile privind manipularea diasporei în scopuri politice.

Andreea (prenumele este fals, din motive de confidențialitate), aflată de 5 ani la muncă peste hotare, spune: „Pe cei de la conducere nu-i interesează problemele noastre, ei se pregătesc pentru campania electorală din 2014”.

În același timp, opinia publică și mass-media creează o imagine defavorabilă. Această percepție ar putea fi corectată prin intervenția în unison a mijloacelor de informare în masă, a administrației, a reprezentanților societății civile. Până în prezent nu putem afirma că mass-media și-a adus contribuția necesară la reflectarea adecvată a fenomenului migraționist, sub toate aspectele sale, și la desfășurarea unui comportament social corect atât în ceea ce privește procesul propriu-zis al migrației, cât și cel al integrării/reintegrării, accentul fiind pus mai ales pe relatarea unor fapte negative.

Răspunsurile la întrebări au venit în calitate de material mai ales în cercetarea proceselor de reîntoarcere a migranților de muncă din străinătate și de reintegrare a lor în țara de origine, în perceperea și interpretarea atitudinilor migranților de muncă cu privire la reîntoarcerea lor în Moldova. Mai exact, trebuie să înțelegem ce anume ar înlătura dubiile față de siguranța persoanei în țara natală și ar preveni eventuala emigrare definitivă.

Practica internațională în gestionarea fenomenului migraționist cunoaște o mai mare eficiență, dat fiind că există o bună conlucrare a dimensiunilor legal-aplicativă și socioculturală. În alți termeni, eficiența unor etape, precum elaborarea și adoptarea legilor, crearea instituțiilor, stabilirea strategiilor și politicilor corespunzătoare, definește randamentul acestui proces, dar succesul lor este în strânsă concordanță cu modul în care actorii principali – migrații (indivizii) – sunt ascultați și înțeleși de către terțele părți: administrația de stat, asociațiile obștești, mass-media, comunitățile, opinia publică. Calitatea activității celor din urmă imediat se raportează la gradul de înțelegere a mentalităților și atitudinilor migranților [14]. Acest din urmă factor (conlucrarea, colaborarea) va fi greu de realizat atât timp cât doar 1% din migranți sunt organizați în comunități sau asociații.

Direcțiile de migrație pentru muncă nu vor fi neapărat altele decât cele actuale. Factorii ce stimulează migrația vor rămâne în continuare lipsa unui loc de muncă (speranța obținerii unui loc de muncă mai bine remunerat în altă țară), dorința de afirmare profesională a celor cu potențial ridicat, de specializare sau continuare a studiilor, instabilitatea politică, birocrăția și corupția, sărăcia etc.

În viitor, migrația va deveni o sursă tot mai apreciată de acoperire a deficitului de forță de muncă din țările dezvoltate. Însă, accesul migranților pe piața muncii este descris de tendințe negative: ocuparea unui loc de muncă în străinătate se face, de regulă, pe un post mai slab calificat decât pregătirea profesională obținută de individ în țara de origine; se menține tendința de polarizare a locurilor de muncă ocupate de lucrătorii migranți (pe de o parte, activitate supercalificată, pe de altă parte – activitate slab calificată, remunerare mică, migrații activează în condiții de securitate nocive); ospitalitatea lasă de dorit; migrații sunt desconsiderați ca personalități etc.

Repatrierea se referă la moldovenii care anterior au emigrat și care acum doresc să se întoarcă și să se stabilească cu traiul în Moldova. Emigrația determină o pierdere finală, totală, însă majoritatea din cei intervievați vor să revină (au vrut să revină și acum au unele reticente) și acest fapt deja reprezintă un punct de plecare, un start, un sentiment pe care cei cointeresați trebuie să-l exploateze. Răspunsurile la întrebări și analiza acestora au servit ca suport la examinarea proceselor de reîntoarcere și reintegrare a migranților pentru muncă în țara natală, facilitând perceperea și interpretarea atitudinilor acestora față de acest proces.

La etapa de reîntoarcere și reintegrare a migranților, procesul de management al migrației capătă un caracter de cauză-efect. Migrații sunt mai receptivi la reacția celor cointeresați în a le satisface interesele și necesitățile, a căror implicare și participare poate fi realizată prin următorii pași: prin asigurarea protecției moldovenilor aflați peste hotare, care au nevoie de instruire, îndrumare și informare continuă; prin comunicarea cu migrații, fiindu-le ascultate dorințele; prin invitarea migranților să participe în calitate de factori de decizie, astfel încât să se simtă importanți (de exemplu, fiind creată o asociație sau un minister în care aceștia

să fie reprezentați la nivel înalt, instituție care să răspundă solicitărilor și să reacționeze la chemările migrantilor); printr-o mai largă implicare a mijloacelor de informare în masă în comunicarea cu migrații. Iar, principalul, cetățenii Republicii Moldova trebuie protejați oriunde s-ar afla ei.

Referințe:

1. Angenendt S., Fellow B. Studiu: Labor Migration Management in Times of Recession: Is Circular Migration a Solution? Academia Transatlantică, 2009, p.4-8 // http://www.gmfus.org/doc/Steffan%20Angenendt_Final.pdf
2. Migrația umană. Enciclopedia online Wikipedia // http://en.wikipedia.org/wiki/Human_migration
3. Date Statistice cu privire la Migrația Internațională pentru Muncă. Organizația Internațională a Muncii // <http://laborsta.ilo.org/>
4. Zaiceva A., Zimmermann K.F. Studiu: Scale, Diversity and Determinants of Labour Migration in Europe. Institutul pentru Cercetarea Muncii, Bonn, Germania, 2008, p.5-8 // <http://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/35035/1/573772967.pdf>
5. Hachi M. Migrația Internațională a Forței de Muncă. 2008, p.18-21 // <http://de.scribd.com/doc/56393482/migratia-internationala-a-forței-de-munca-conspecte-md>
6. Migrația forței de muncă – populația aflată de 15 ani și peste la lucru sau în căutare de lucru în străinătate, după țara de instruire, nivelul de instruire, pe grupe de vârstă, sexe. Biroul Național de Statistică // <http://statbank.statistica.md/pxweb/Database/RO/03%20MUN/MUN07/MUN07.asp>
7. Stratan A., Savelieva G., Cotelnic V. Impactul Migrației Forței de Muncă asupra Republicii Moldova: Aspecte Demografice și Economice. Revista de Știință Akademos, 2012, p.82-90 // http://akademos.asm.md/files/Impactul%20migrației%20forței%20de%20munca%20asupra%20Republicii%20Moldova_Aspecte%20demografice%20și%20economice.pdf
8. Studiu: Consolidarea legăturii dintre migrație și dezvoltare în Moldova. Centrul de Analiză și Investigații Sociologice, Politologie și psihologie / Agenția Internațională pentru Informație din Țara de Origine, 2010, p.9-15 // <http://siteresources.worldbank.org/INTMOLDOVA/Resources/ConsolidareaLegaturiiDintreMigratieDezvoltare.pdf>
9. Migrația circulară. Enciclopedia online Wikipedia // http://en.wikipedia.org/wiki/Circular_migration
10. Migrantul pentru muncă. Enciclopedia online Wikipedia // http://en.wikipedia.org/wiki/Migrant_worker
11. Laubenthal B. Labour Migration Governance in Contemporary Europe. The Case of Germany. Proiectul Which labour migration governance is for a more dynamic and inclusive Europe. Universitatea din Konstanz, Germania, 2012, p.7-12, 27-29 // http://www.labmiggov.eu/wp-content/uploads/2012/05/laubenthal_case-study_-Germany_17.05.pdf
12. Raportul Lumea Muncii: Better Jobs for a Better Economy. Organizația Internațională a Muncii, 2012, p.53-73 // <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/lang--en/index.htm>
13. Barometrul de Opinie Publică, Institutul de Politici Publice, aprilie 2012 // <http://www.ipp.md/libview.php?l=ro&idc=156&id=610>
14. Studiu: Labour Shortages and the Need for Immigrants. Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare, 2003, p.1-15.

Prezentat la 19.10.2012