

UNIVERSITATEA DE VEST DIN TIMIȘOARA
FACULTATEA DE ECONOMIE ȘI DE ADMINISTRARE A AFACERILOR
ȘCOALA DOCTORALĂ DE ECONOMIE ȘI DE ADMINISTRARE A AFACERILOR

REZUMAT
TEZĂ DE DOCTORAT

Coordonator de doctorat:

Prof. univ. dr. habil. NOJA GRAȚIELA GEORGIANA

Student-doctorand:

GRECU IRINA-MARIA

TIMIȘOARA

2024

UNIVERSITATEA DE VEST DIN TIMIȘOARA
FACULTATEA DE ECONOMIE ȘI DE ADMINISTRARE A AFACERILOR
ȘCOALA DOCTORALĂ DE ECONOMIE ȘI DE ADMINISTRARE A AFACERILOR

**MIGRANȚII ROMÂNI DE LA ȘOMAJ LA
PIAȚA DIGITALĂ A MUNCII: IMPLICAȚII
ALE PANDEMIEI COVID-19**

Coordonator de doctorat:

Prof. univ. dr. habil. NOJA GRAȚIELA GEORGIANA

Student-doctorand:

GRECU IRINA-MARIA

TIMIȘOARA

2024

CUPRINS

LISTA TABELELOR	7
LISTA FIGURILOR	11
LISTA ABREVIERILOR ȘI ACRONIMELOR	17
INTRODUCERE	19
CAPITOLUL I. LITERATURA TEORETICĂ ȘI EMPIRICĂ PRIVIND MIGRAȚIA INTERNAȚIONALĂ A FORȚEI DE MUNCĂ ȘI IMPLICAȚIILE ECONOMICE ALE ACESTEIA LA NIVEL EUROPEAN	28
1.1. Aspecte conceptuale privind migrația internațională a forței de muncă	28
1.2. Analiza critică a literaturii de specialitate referitoare la migrația internațională și interdependența cu piața muncii	33
1.3. Migrația internațională la nivelul statelor membre ale Uniunii Europene în contextul pandemiei Covid-19	41
1.4. Elementele definiției ale Strategiei Europa 2020 la nivel european și național în corespondență cu migrația internațională a forței de muncă	46
1.5. Ocuparea, șomajul și educația în România: determinanți ai migrației forței de muncă	57
1.6. Imigrația în scopul muncii și accesul imigranților pe piața europeană a muncii: cazul României	67
CAPITOLUL II. PIAȚA MUNCII ȘI MIGRAȚIA INTERNAȚIONALĂ: MODELE ȘI METODE SPECIFICE DE ANALIZĂ, INTERFERENȚE ȘI IMPLICAȚII LA NIVELUL UE-27 ȘI AL ROMÂNIEI	76
2.1. Analiza bibliometrică a literaturii de specialitate referitoare la piața muncii și migrația internațională a forței de muncă	76
2.2. Metodologia cercetării utilizată în studiul pieței muncii și al migrației internaționale a forței de muncă	84
2.3. Analiza impactului migrației internaționale a forței de muncă asupra bunăstării economice și performanței pieței muncii la nivelul UE-27	89
2.4. Piața muncii și migrația internațională a forței de muncă la nivelul României - analiza indicatorilor specifici și modelarea interferențelor prin modele grafice Gaussiene	106
2.4.1. Modelul grafic Gaussian estimat prin metoda bayesiană Extended bayesian information criteria with graphical lasso (EBICglasso)	108
2.4.2. Modelul grafic Gaussian estimat prin metoda corelațională (COR - correlation)	109
2.4.3. Modelul grafic Gaussian estimat prin metoda corelațiilor parțiale (PCOR – partial correlation)	110
CAPITOLUL III. ANALIZA EFECTELOR PANDEMIEI DE COVID-19 ASUPRA PIEȚEI MUNCII DIN ROMÂNIA	115
3.1. Impactul pandemiei asupra pieței muncii și a locurilor de muncă la nivel global și european	115

3.2. Efectele pandemiei de Covid-19 asupra pieței muncii din România și a migrației internaționale a forței de muncă	128
3.3. Piața muncii în contextul pandemic și al digitalizării accelerate	136
3.4. Tendințe viitoare pe piața muncii din România după perioada pandemiei de Covid-19	143

CAPITOLUL IV. ANALIZA EMPIRICĂ A PROCESULUI DE EMIGRARE A ROMÂNILOR ÎN SCOPUL MUNCII

4.1. Metodologia de cercetare: etape, metode, date și indicatori utilizați în analiză	161
4.2. Evaluarea factorilor modelatori ai deciziei de emigrare a românilor în scopul muncii	164
4.3. Statistici descriptive și rezultatele modelării econometrice	170
4.3.1. Modelarea econometrică a datelor luând în considerare cetățenii ieșiți din evidența ANOFM în urma plecării în străinătate pentru mai puțin de 3 luni	171
4.3.2. Modelarea econometrică a datelor luând în considerare cetățenii ieșiți din evidența ANOFM în urma plecării în străinătate pentru mai mult de 3 luni	183
4.4. Implicații ale cercetării empirice și linii directoare strategice pentru România privind migrația internațională a forței de muncă	194

CAPITOLUL V. TENDINȚE DE MUNCĂ VIITOARE ALE ROMÂNILOR DIN PERSPECTIVA DIGITALIZĂRII

5.1. Piața (digitală) a muncii - literatura de specialitate, indicatori specifici și tendințe	196
5.2. Integrarea pe piața muncii a persoanelor active cu dizabilități și stabilitatea la locul de muncă în România	209
5.3. Redefinirea opțiunilor de muncă ale românilor și tendințele viitoare ale pieței muncii	216
5.4. Tendințe viitoare privind migrația internațională a forței de muncă: cazul României	222

CONCLUZII FINALE, RECOMANDĂRI PENTRU RESPONSABILII DECIZIONALI, LIMITE ALE CERCETĂRII ȘI DIRECȚII VIITOARE DE CERCETARE

BIBLIOGRAFIE

REZUMATUL TEZEI DE DOCTORAT

Cuvinte cheie: migrația internațională a forței de muncă, piața muncii, emigranți, imigranți, Covid-19, digitalizare, România, UE-27

Cercetarea realizată în teza de doctorat are ca **scop principal** *evidențierea și analiza particularităților și a caracteristicilor migrației internaționale a forței de muncă la nivel european, cu accent pe România*. Demersul de cercetare este întreprins din perspectivă critică și într-o abordare comprehensivă și comparativă, luând în considerare principalii factori modelatori ai migrației internaționale în timpul pandemiei Covid-19 și în contextul actual post-pandemic. Cercetarea se axează pe parcursul migranților (români) de la statutul de șomeri la cel de angajați sau potențial angajați pe o piață a muncii puternic digitalizată, analizând capacitatea acestora de adaptare și aderare la piața digitală a muncii, într-un moment istoric de cumpănă și criză economică, marcat de declanșarea și propagarea pandemiei de Covid-19 și de conflictele geopolitice. De asemenea, sunt conturate tendințe viitoare ale pieței muncii din România sub impactul migrației internaționale, prin identificarea caracteristicilor angajatului (migrant sau nativ) pe piața digitală a muncii, precum și a profesiilor care vor domina piața muncii în următorii ani, vizând obținerea unor rezultate esențiale privind capacitatea românilor și a migranților de a obține un loc de muncă pe o piață a muncii în permanentă schimbare.

Obiectivele cercetării vizează *evidențierea fundamentelor teoretice și a reperelor metodologice* cheie urmărite în literatura de specialitate în cazul analizei pieței muncii și a migrației internaționale a forței de muncă, cu accent pe *schimbările și provocările apărute în perioada pandemică și post-pandemică, cât și asupra tendințelor viitoare și a orientării preponderente a activităților de muncă spre sfera digitală*. De asemenea, cercetarea face trimitere către o serie de *particularități, calități și competențe* pe care angajații din România, migranți sau nativi, vor trebui să le dețină în viitorul apropiat pentru a putea accesa locuri de muncă bine plătite, sigure, cu impact și derulare pe termen lung. Un al obiectiv urmărit în teza de doctorat se referă la *analiza determinantilor deciziei de a emigra și a factorilor modelatori ai performanței pieței muncii din România (din perspectiva șomajului și a ocupării forței de muncă) sub impactul migrației internaționale*. Aceste aspecte fac obiectivul unor *cercetări empirice* ample detaliate în cadrul tezei de doctorat.

Suportul teoretico-științific al tezei are la bază *lucrări* publicate în jurnale de specialitate, cărți și publicații științifice atât din România, cât și din străinătate, precum și rapoarte oficiale

publicate de către organizațiile și instituțiile naționale și internaționale, având un grad ridicat de credibilitate și validitate. Materialul include și o serie de *analize bibliometrice* realizate în baza datelor extrase din studii de specialitate indexate în Web of Science și Scopus, precum și aspecte definitorii ale pieței (digitale) a muncii, migrației internaționale a forței de muncă, cu accent pe România, atât în context pandemic, post-pandemic, cât și premergător al erei digitale.

Metodologia utilizată în cadrul demersului de cercetare întreprins în teza de doctorat a constat în analiza de conținut, sistematică și bibliometrică a literaturii de specialitate privind piața muncii și migrația internațională, alături de analiza statistică a numeroase seturi de date colectate la nivelul Uniunii Europene (UE-27) și al României, din surse oficiale, pe perioada 2000-2023, și aplicarea unor proceduri avansate de modelare econometrică, precum:

(i) analiza de tip rețea realizată prin prisma *modelelor grafice Gaussiene (GGM)* și a *modelelor grafice Markov (MGM)*, estimate prin metoda bayesiană (*EBICglasso*), metoda corelațională (*COR*) și a corelațiilor parțiale (*PCOR*);

(ii) analiza spațială configurată prin modelele econometrice spațiale de tipul *spatial lag* și *spatial error*, estimate prin metoda verosimilității maxime (*Maximum Likelihood Estimator - MLE*);

(iii) analiza de regresie realizată prin intermediul *modelelor de regresie robustă cu iterații Huber și biweight* și prin *modelele de regresie de tip Poisson*;

(iv) *modelarea prin ecuații structurale (SEM)* aplicată asupra unui set nou și complex de date conținând 12475 observații, furnizat de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă din România (ANOFM), aferent perioadei 2018-2023.

Pentru prelucrarea statistică a datelor, respectiv modelarea econometrică avansată, au fost folosite 3 programe software econometrice, și anume: *Stata*, *RStudio* și *JASP*. De asemenea, analiza bibliometrică a literaturii de specialitate a fost realizată cu ajutorul pachetului *VOSviewer*.

Migrația internațională este o temă de cercetare relevantă și semnificativă prin prisma interdependenței sale inerente cu conceptul de dezvoltare economică și cu performanța pieței muncii. **Importanța și actualitatea temei de cercetare** se reflectă în transformările semnificative pe care pandemia Covid-19 le-a indus în dinamica fluxurilor internaționale de migranți și la nivelul pieței muncii. Pandemia a determinat numeroși migranți să se întoarcă din străinătate, confruntându-se cu șomajul și nevoia de recalificare pentru a se adapta la noile cerințe ale unei piețe amplu modelată de transformările digitale. Tranziția către telemuncă și economia digitală, amplificată de contextul pandemic, creează oportunități considerabile pentru reintegrarea forței de muncă și stimularea economiei, dar aduce și provocări legate de dezvoltarea competențelor digitale

ale migranților. Studiul migrației forței de muncă din și spre România rămâne de o actualitate incontestabilă, reflectând transformările economice, demografice și sociale profunde generate de globalizare, care influențează piețele muncii, politicile publice și relațiile internaționale. Astfel, studiul acestui fenomen este esențial pentru elaborarea unor politici sustenabile și pentru gestionarea efectelor pe termen lung.

Noutatea științifică adusă de prezenta lucrare are la bază acuratețea demersului de cercetare și instrumentarul metodologic complex utilizat în cercetările empirice întreprinse și rezidă într-o abordare comprehensivă a interferențelor dintre performanța pieței muncii și migrația internațională a forței de muncă la nivelul Uniunii Europene, cu accent pe România. Elementele de noutate sunt aduse și de analizele bibliometrice detaliate axate pe teorii și concepte cheie specifice tematicii tezei de doctorat, alături de numeroasele metode, tehnici și proceduri avansate de modelare econometrică aplicate pe baze de date noi, compilate din mai multe surse oficiale, care oferă rezultate robuste privind migrația forței de muncă în spațiul european, determinanții emigrației forței de muncă din România și implicațiile acestui proces asupra duratei șomajului și performanței pieței muncii în context pandemic și post-pandemic. Nu în ultimul rând, în urma amplelor analize teoretice și empirice, teza de doctorat oferă o serie de recomandări și linii directoare strategice pentru responsabilii decizionali privind politicile de migrație și politicile active și pasive de piața muncii, pentru gestionarea corespunzătoare a migrației internaționale, având în vedere tendințele și provocările viitoare, în contextul redresării economice post-pandemice și ținând seama de implicațiile transformărilor digitale asupra pieței europene a muncii.

Prezenta lucrare de doctorat se întinde pe **248 de pagini** și cuprinde o **parte introductivă, cinci capitole** ordonate succesiv în logica metodologiei cercetării științifice întreprinse, alături de **concluzii, recomandări pentru responsabilii decizionali**, cât și **limite ale cercetării și direcții viitoare de cercetare** pe tema aleasă. În total, teza include **40 de tabele, 92 de figuri și 168 de referințe bibliografice** (articole științifice, cărți, publicații, reviste și alte surse de documentare electronice, precum și baze de date internaționale).

Prima parte, intitulată generic „**INTRODUCERE**”, cuprinde o serie de aspecte generale cu privire la tema de cercetare și la elementele aflate în interdependență cu aceasta. Introducerea privind tematica aleasă în cadrul tezei de doctorat trasează direcțiile de cercetare urmărite în lucrare, cu referire la migrația internațională a forței de muncă, în contextul pandemiei de Covid-19 și în perioada post-pandemică, pe o piață a muncii amplu modelată de transformările digitale.

Capitolul I, intitulat „**LITERATURA TEORETICĂ ȘI EMPIRICĂ PRIVIND MIGRAȚIA INTERNAȚIONALĂ A FORȚEI DE MUNCĂ ȘI IMPLICAȚIILE ECONOMICE ALE ACESTEIA LA NIVEL EUROPEAN**”, surprinde o serie de aspecte descriptive definiții ale migrației internaționale în scopul muncii, abordând cele mai recente și edificatoare definiții și opinii reiterate în literatura de specialitate cu privire la migrația internațională a forței de muncă, cu accent pe particularitățile, factorii modelatori și consecințele economice ale acesteia. Totodată, în acest capitol sunt detaliați indicatorii specifici de analiză utilizați în studiul migrației internaționale a forței de muncă și al pieței muncii în contextul pandemiei Covid-19. Același capitol examinează relația dintre migrația internațională a forței de muncă și elementele, obiectivele strategice și rezultatele privind ocuparea, șomajul și educația, așa cum sunt stabilite în cadrul Strategiei Europa 2020. De asemenea, capitolul explorează interdependența dintre emigrația în scopul muncii și accesul migranților pe piața muncii din România, printr-o analiză detaliată a situației ocupării, șomajului și educației în România, factori care influențează decizia de emigrare.

Capitolul II, denumit „**PIAȚA MUNCII ȘI MIGRAȚIA INTERNAȚIONALĂ: MODELE ȘI METODE SPECIFICE DE ANALIZĂ, INTERFERENȚE ȘI IMPLICAȚII LA NIVELUL UE-27 ȘI AL ROMÂNIEI**”, evidențiază rezultatele analizei bibliometrice a literaturii de specialitate referitoare la piața muncii și la migrația internațională a forței de muncă, fiind detaliată metodologia aplicată în cadrul cercetării întreprinse asupra acestor domenii și tematici de interes. Capitolul cuprinde o serie de statistici descriptive și analize avansate realizate cu ajutorul programelor software Stata18, RStudio și JASP la nivelul UE-27, cât și particular în cazul României, fiind identificate tehnicile de modelare econometrică adecvate temei abordate. Astfel, analiza empirică realizată în acest capitol se bazează pe modelarea interferențelor existente între coordonatele fundamentale ale pieței muncii și migrației internaționale a forței de muncă prin prisma modelelor spațiale de tipul *spatial lag* și *spatial error*, dar și cu ajutorul *modelor grafice Gaussiene și Markov (GGM și MGM)*, estimate prin trei metode diferite, respectiv metoda bayesiană (*EBICglasso*), metoda corelațională (*COR*) și a corelațiilor parțiale (*PCOR*).

În **Capitolul III**, intitulat „**ANALIZA EFECTELOR PANDEMIEI DE COVID-19 ASUPRA PIEȚEI MUNCII DIN ROMÂNIA ȘI MIGRAȚIEI INTERNAȚIONALE**”, este evaluat impactul pandemiei Covid-19 asupra pieței muncii și a locurilor de muncă la nivel global, european, cât și particular, în România, precum și modificările apărute în ceea ce privește migrația internațională și determinanții deciziei de emigrare. În prima parte a capitolului este prezentată analiza bibliometrică realizată în baza datelor extrase din studiile publicate în perioada 2019-2023 pentru identificarea principalelor cuvinte cheie/ concepte din literatura relevantă privind migrația internațională și interferențele cu piața muncii, cu accent pe România. De asemenea, în cea de-a doua parte a capitolului este descrisă piața muncii din România în contextul pandemic și al

digitalizării accelerate, fiind prezentate coordonatele fundamentale ale strategiei naționale pentru ocuparea forței de muncă în perioada 2021-2027, alături de o serie de opinii și raționamente privind tendințele viitoare ale pieței muncii după perioada pandemiei de Covid-19.

Capitolul IV, intitulat **„ANALIZA EMPIRICĂ A PROCESULUI DE EMIGRARE A ROMÂNILOR ÎN SCOPUL MUNCII”**, vizează factorii modelatori ai deciziei de emigrare în străinătate a românilor în scopul muncii în ultimii ani, fiind efectuată o analiză detaliată asupra datelor furnizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) pentru perioada 2018-2023, cât și modelarea econometrică a acestora cu ajutorul pachetului econometric Stata18, în vederea înțelegerii procesului de emigrare și a urmării profilului cetățenilor români care emigrează anual în scopul muncii, respectiv pentru analiza fenomenului migrației inverse a românilor întâlnit pe parcursul ultimilor ani și a valențelor acestuia. Metodologia cercetării empirice întreprinsă în acest capitol se bazează pe *modele de regresie robustă cu iterații Huber și biweight* și *modele de regresie de tip Poisson*, alături de *modelarea prin ecuații structurale (SEM)*. Capitolul prezintă pe larg rezultatele obținute care permit identificarea principalilor factori modelatori ai migrației internaționale a forței de muncă în cazul României și a implicațiilor acestui proces asupra performanței pieței muncii din România. Totodată, în finalul capitolului, sunt evidențiate implicațiile cercetării empirice și liniile directoare strategice privind migrația internațională a forței de muncă.

Capitolul V, intitulat **„TENDINȚE DE MUNCĂ VIITOARE ALE ROMÂNILOR DIN PERSPECTIVA DIGITALIZĂRII”**, aduce în prim-plan o analiză detaliată a literaturii de specialitate și a indicatorilor de referință privind piața digitală a muncii. Capitolul delimitează aspecte esențiale ce țin de redefinirea opțiunilor de muncă ale românilor (migranți și nativi) și de tendințele viitoare ale pieței muncii și ale migrației internaționale a forței de muncă.

Demersul de cercetare relevă, în ultima parte, denumită **„CONCLUZII FINALE, RECOMANDĂRI PENTRU RESPONSABILII DECIZIONALI, LIMITE ALE CERCETĂRII ȘI DIRECȚII VIITOARE DE CERCETARE”**, numeroasele provocări existente pe piața europeană și pe cea autohtonă a muncii, evidențiate în teza de doctorat și cu impact accelerat de propagarea pandemiei Covid-19 și de utilizarea tot mai semnificativă a tehnologiei în activitățile de muncă, tradusă prin digitalizare și inovare. Ultimii ani au adus schimbări importante în ceea ce privește migrația în scopul muncii, redefinind opțiunile actuale de muncă, mai ales pentru imigranți, cât și pe cele viitoare, aducând în atenția guvernelor, companiilor și antreprenorilor noi calități, competențe și abilități care se vor solicita pe viitor de la un angajat, aspecte ce trebuie luate în considerare în avans, în vederea adaptării și aderării la acestea pe viitor. Piața muncii a dobândit noi valențe, fiind orientată spre activități din sfera digitală, pe utilizarea tehnologiei și a echipamentelor performante în locul forței de muncă fizice, cât și pe pregătirea și valorificarea

acelor angajați cu anumite calități și particularități, în detrimentul altora, pentru care o astfel de piață va deveni mai puțin ofertantă pe viitor. Capitolul subliniază implicațiile cercetării și oferă o serie de recomandări pentru responsabilii decizionali, atât la nivel național, cât și la nivelul Uniunii Europene.

Migrația internațională reprezintă un fenomen global, extrem de complex, cu profunde consecințe economice asupra țărilor gazdă și de origine, mai ales în contextul actual, având în vedere implicațiile pandemiei Covid-19, conflictele geopolitice și transformările digitale ale pieței muncii.

Migrația internațională, cu precădere cea care vizează găsirea unui loc de muncă stabil, pe termen lung, este o temă de cercetare de actualitate, semnificativă la nivel global. În primul rând, interesul pentru aceasta se datorează amplitudinii acestei mișcări de persoane, având în vedere faptul că în anul 2019 statisticile UN indicau peste 272 de milioane de migranți la nivel global, reprezentând 3,5% din populația lumii (United Nations, 2022). 74% din totalul migranților internaționali erau persoane active, cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani. Conform Organizației Internaționale pentru Migrație (2021), în anul 2020, aproximativ 82 de milioane de migranți trăiau în Europa, cu precădere în statele membre ale Uniunii Europene, statistică ce a suferit modificări semnificative în urma pandemiei Covid-19 ca urmare a instituirii măsurilor de protecție și a restricțiilor menite să împiedice răspândirea virusului și evoluția pandemiei. Propagarea virusului SARS-CoV-2 a generat numeroase dezechilibre pe piața forței de muncă, dificil de gestionat și de limitat, ale căror efecte se vor putea observa pe termen lung.

Pandemia de Covid-19 a modelat pe scară largă fluxurile de migrație internațională de pe tot globul. În Europa, numărul de noi imigranți a fost mai redus în anul 2020 față de 2019, România și Ucraina aflându-se în primele 20 de țări de origine a noilor imigranți, după India și China (OECD, 2023).

Rezultatele înregistrate pe piața europeană a muncii în ceea ce privește angajarea imigranților și nativilor în perioada 2002-2021 la nivelul statelor membre UE-27 susțin un decalaj notabil între ocuparea forței de muncă a persoanelor născute în străinătate și ocuparea nativilor din țările gazdă, aspect evidențiat cu precădere în timpul pandemiei de Covid-19. Diferențele remarcate vizează migrații afectați de pierderea locurilor de muncă și de blocajele determinate de încetinirea sau oprirea temporară a derulării unor activități economice în perioadele de lockdown la nivel global, imigranții fiind încă expuși la diferite forme de discriminare.

Piața europeană a muncii este influențată în mod semnificativ de progresele tehnologice și de transformările digitale. Această direcție spre tehnologizare și digitalizare, inevitabilă și dezirabilă la nivelul Uniunii Europene spre care se îndreaptă accelerat piața muncii constituie, pe

lângă o caracteristică a evoluției și inovării, o provocare atât în rândul migranților slab calificați sau sub-calificați care nu vor putea obține și nici derula corespunzător activității de muncă în domeniu, cât și pentru angajatorii și reprezentanții autorităților care manifestă o nevoie permanentă de forță de muncă pregătită conform specificului vremurilor, capabilă să se adapteze pe viitor la orice schimbare necesară, apărând astfel discrepanțe între oferta de muncă și cererea de muncă. În acest sens, accesul migranților la locuri de muncă bine plătite devine tot mai dificil, în timp ce angajatorii sunt nevoiți să depună eforturi însemnate în găsirea și relocarea forței de muncă competente.

Deși nivelul de educație al imigranților a crescut, aceștia rămân în continuare mai puțin educați decât nativii din majoritatea țărilor europene. În anul 2019, ponderea învățământului terțiar în statele membre UE-27 a fost de 30% pentru imigranții născuți în străinătate, iar pentru nativi de 35% (Eurostat, 2020). În schimb, ponderea persoanelor având cel mult studii medii a fost considerabil mai mare în rândul migranților, aproximativ 33%, decât în rândul nativilor (17 %). Totuși, piața europeană comună a muncii poate contribui la echilibrarea pieței muncii rezultate în țările europene. În teorie, o eliminare completă a tuturor barierelor de circulație ar trebui să conducă la egalizarea prețurilor factorilor de producție. Atunci când factorii de producție pot fi relocați fără costuri, funcționarea forțelor pieței atrage muncitori în locații care plătesc salarii mari și determină firmele să investească în locații în care costurile forței de muncă sunt scăzute. În practică, însă, piețele sunt departe de a fi perfecte.

Cercetarea privind performanța imigranților pe piața forței de muncă subliniază importanța nivelului de educație, care trebuie să fie cât mai ridicat, pentru o inserție adecvată pe piața muncii în țara de destinație. Cunoștințele și abilitățile pe care aceștia le-au dobândit contribuie într-o mare măsură la productivitatea lor. Prin urmare, imigranții mai bine educați ajung să realizeze câștiguri salariale mai mari pe piața forței de muncă comparativ cu persoanele mai puțin educate.

Imigrația, la nivelul României, este, în principal, una economică, indiferent dacă decizia individului depinde, inițial, de un complex de factori printre care cauzele politice, dorința de reîntregire a familiei, continuarea sau aprofundarea studiilor. În majoritatea situațiilor imigranții vizează o integrare rapidă pe piața muncii din România, statutul lor în țara gazdă căpătând valențe diferite, corelate cu migrația economică.

Piața muncii clasică, tradițională, bazată pe activități fizice și/sau intelectuale specifice recunoscute și consacrate de-a lungul timpului, cât și cea modernă, îndreptată spre digitalizare și desfășurarea de activități în spațiul și în domeniul digital, constituie o problemă de actualitate a zilelor noastre, de interes proxim ridicat. În ultimii ani, piața muncii a suferit modificări semnificative, a căror rapiditate și anvergură au fost declanșate de propagarea pandemiei de Covid-19, modificări de altfel previzionate și așteptate, dar într-un viitor apropiat, în anii următori.

Practic, piața muncii, cu un dinamism diferit, major, ieșit din comun, deloc liniar, precum situația din anii precedenți, a trebuit adaptată situației economice din și de după pandemie, fiind necesar ca pionii principali, angajații, dar și angajatorii, să se obișnuiască într-un nou mediu de lucru, adaptându-se rapid la toate schimbările implicite în acest caz. Cu toate acestea, piața digitală a muncii a constituit în ultimele decenii o problemă de interes global. Interesul pentru studiul și cercetarea acesteia și a particularităților specifice ale sale au crescut proporțional cu evoluția economică și tehnologică înregistrată la nivel mondial.

Ultimele decenii, începând cu anii 2000, au fost marcate de o evoluție radicală în tot ceea ce înseamnă tehnologie, telefoane și computere performante, instrumente digitale de facilitare a vieții, dar și a activităților de orice tip. Pentru a ține pasul cu aceste schimbări, jucătorii de pe piața muncii s-au adaptat, fiecare într-un ritm propriu, astfel încât activitățile economice să nu fie încetinite sau afectate de trecerea la noi procese și proceduri de lucru. De asemenea, ultimele decenii au fost marcate de o explozie a comerțului online. Astăzi, orice antreprenor sau orice întreprindere care dorește să își asigure și să își mențină poziția pe piață trebuie să desfășoare parțial sau total, activități în mediul online. Cele mai noi afaceri debutează în mediul digital și se desfășoară exclusiv în cadrul acestuia.

Prezența antreprenorilor în mediul online a devenit similară unei condiții privind supraviețuirea pe piață, platformele de comerț online, dar și cele sociale, fiind instrumente utilizate tot mai des, care asigură o vizibilitate sporită a acestora, acces la un număr ridicat de potențiali clienți, posibilitatea de promovare rapidă, simultană pe mai multe platforme și canale, răspuns imediat la feedback-ul clienților și capacitatea de a îmbunătăți în permanență produsele sau serviciile oferite. Într-un astfel de mediu, bazat de algoritmi, pe strategii bine gândite și puse la punct, pe traiectorii bine întipărite și pe tendințe viitoare extrem de dinamice s-a constituit și se manifestă și piața digitală a muncii.

Piața digitală a muncii are nevoie de personal specific, adaptat noilor activități, pregătit pentru reacțiile de consum viitoare ale oamenilor, pentru preferințele lor viitoare, practic pentru omul modern, care caută inovația în tot ceea ce-l înconjoară, caută noul, utilitatea și capacitatea produselor de ultimă generație de a-i ușura viața și a-i îndeplini dorințele. Trecerea la munca în mediul online a fost accelerată de pandemia de Covid-19, care a făcut imperios necesară o delimitare între locurile de muncă existente cu caracter indispensabil și cele care puteau fi ușor înlocuite sau integrate în alte activități. Pandemia a obligat la restrângerea unor activități economice, la reducerea numărului de angajați, având ca primă finalitate considerată sigură din punct de vedere medical desfășurarea de activități în mediul online. În continuare, demersul de cercetare va prezenta caracteristicile pieței digitale a muncii și ale migrației internaționale din perspectivă metodologică și empirică, așa cum sunt acestea abordate în literatura de specialitate.

Pandemia de COVID-19 a avut un impact semnificativ atât asupra ofertei, cât și asupra cererii de muncă. În special în faza acută a crizei pandemice, locurile de muncă au fost segmentate în funcție de rolurile în combaterea efectelor pandemiei. Răspunsul autorităților la pandemie poate ajunge să exacerbeze dualitățile și inegalitățile intergeneraționale de pe piața muncii. În Europa, lucrătorii temporari și cu fracțiune de normă, lucrătorii tineri, lucrătorii cu niveluri scăzute de educație și lucrătorii din economia informală au înregistrat cele mai mari scăderi a ocupării forței de muncă.

Țările cu un număr mare de cetățeni care lucrează în statele membre UE, precum România, Polonia și Bulgaria, au anticipat repatrieri masive ale cetățenilor migranți din interiorul UE care au ales să părăsească țările gazdă de teama șomajului, a contactării Covid-19 și a carantinei. Autoritățile responsabile din fiecare stat, cât și cele române au introdus măsuri generale prin instituirea stării de urgență la nivel național, inclusiv distanțarea socială, purtarea obligatorie a măștilor pentru față și nas, închiderea școlilor și încetarea derulării activităților unor companii, restricțiile de călătorie cu orice formă de mijloc de transport, mai ales pe timpul nopții, tranzitarea orașelor sau a țării fără un scop bine definit și carantina obligatorie (uneori instituționalizată) pentru cetățenii care s-au întors din străinătate, în vederea minimizării riscului de răspândire a virusului potențial adus de aceștia.

Din cauza crizei sanitare globale generate de pandemia Covid-19, nesiguranța locului de muncă a devenit o realitate de necontestat la scară globală. Această nesiguranță a fost asociată cu o mare teamă de Covid-19, deoarece nu exista la momentul declanșării crizei sanitare în Europa o certitudine cu privire la tratamente și la rata de recuperare, cât și din pricina faptului că, îmbolnăvirea cu acest virus la locul de muncă era corelată pozitiv cu nesiguranța locului de muncă (Sefora, Dinu și Dabija, 2021). Pe lângă contextul global al pandemiei, decalajul dintre competențele absolvenților și cele solicitate de angajatori este o problemă importantă, chiar și pentru țările dezvoltate. Aici ar putea fi întâlnite două aspecte: nivelul de competențe nu este suficient din perspectiva angajatorilor sau absolvenții nu posedă un anumit tip de abilități (Simionescu, 2022).

Concluzii desprinse în urma cercetării conturate sub forma celor 5 capitole în cadrul tezei de doctorat:

Având în vedere aspectele prezentate și provocările contemporane, cercetarea evidențiază principalele efecte induse de criza pandemiei de Covid-19 și de perturbarea asociată pieței muncii asupra migranților și parcursului acestora pe piața europeană a muncii, cu accent pe România. Se subliniază importanța tot mai mare a pieței digitale a muncii, a comerțului electronic, schimbarea survenită în ceea ce privește preferințele pentru anumite bunuri și servicii digitale și măsurile de

distanțare socială, toate acestea având pe viitor un impact semnificativ asupra ocupării forței de muncă, asupra ratei șomajului și a condițiilor de muncă. Prin urmare, situația economică actuală și a pieței muncii la nivel mondial poate fi prezentată numai luând în considerare pandemia de Covid-19. Indiferent de domeniul sau ramura economică a fiecărei țări, a fost imperios necesar ca guvernele și autoritățile responsabile în acest caz să intervină rapid și eficient pentru a preveni răspândirea virusului și pentru a limita numărul de boli și decese, până la găsirea unui antidot menit să restabilească echilibrul mondial și să redea populației speranța de a putea reveni în curând la viața normală, firească pe care o aveau înainte de pandemie (Pouliakas și Branka, 2020). Prin raportare directă la contextul viitor, orice posibilă reducere a dimensiunii forței de muncă poate să nu fie o problemă economică atât de mare, atât timp cât viitoarele locuri de muncă sunt mai puține și necesită mai multe calificări și competențe. În prezent, șomajul este, în general, mai ridicat în rândul persoanelor cu calificare mai scăzută, putând exista însă mult mai puține locuri de muncă cu calificări scăzute în viitor. Indiferent de modificările structurii de vârstă a populației și a mărimii forței de muncă, capitalul uman al viitorilor lucrători de orice vârstă, măsurat prin cel mai înalt nivel de studii, se așteaptă să fie mai mare decât este astăzi (Lutz et. al., 2019).

Politicile Uniunii Europene în domeniul migrației se îndreaptă spre o colaborare eficientă între statele membre din perspectiva măsurilor de control al migrației. Cu toate acestea, un aspect de luat în seamă este acela că Uniunea Europeană se poate confrunta, pe termen lung, cu o penurie de imigranți, fiind vizate în acest caz toate nivelurile de calificare și, prin urmare, va trebui să gândească strategic, dincolo de actuala politică axată pe oprirea și reducerea fluxurilor de migranți. Există o serie de țări de pe continentul asiatic, precum China sau Japonia, cu o populație îmbătrânită și cu o forță de muncă în scădere, dar care se vor strădui să devină destinații atractive pentru imigrație în viitorul apropiat. Prin urmare, vor trebui elaborate noi strategii de atragere a persoanelor care să dețină competențele, calificările și abilitățile solicitate (Szczepanikova și Van Criekinge, 2018).

De asemenea, obiectivele strategiei Europa 2020 stabilite pentru România au fost concepute și dezvoltate în așa fel încât, cu unele eforturi și cu implicare permanentă din partea autorităților competente, să poată fi atinse, pentru a oferi șansa acestei țări de a se alinia la tendințele și la situația existentă în Uniunea Europeană, dar și pentru a obține rezultate îmbunătățite, în special la capitolele care vizează forța de muncă existentă și rata de ocupare a acesteia, cât și numărul migranților, un subiect destul de sensibil, capitol la care nu s-au înregistrat rezultate încurajatoare de-a lungul timpului, nivelul ocupării forței de muncă scăzând din ce în ce mai mult, odată cu migrația forței către alte țări ale Uniunii sau în afara acesteia, dar și cu reducerea numărului de absolvenți de școli profesionale și de învățământ superior, șansele tinerilor români fără pregătire profesională sau fără calificare într-un domeniu de a-și putea găsi un loc de muncă

în țară fiind astfel din ce în ce mai reduse, motiv pentru care munca în străinătate a dobândit pentru aceștia o importanță deosebită, trezindu-le interesul și ducând la decizia tot mai multora de a părăsi țara spre a munci în afara acesteia.

Articolele și lucrările care abordează tematica pieței (digitale) a muncii, cât și pe cea a migrației internaționale (a forței de muncă) și domeniile conexe acestora sunt tot mai complexe și mai des publicate, aceste problematice fiind de un real interes pentru cercetători, având în vedere realitatea pe piața muncii și situația existentă la momentul actual la nivelul statelor din Uniunea Europeană.

Prezentul studiu a vizat identificarea principalelor caracteristici ale pieței muncii și ale migrației internaționale reiterate în literatura de specialitate, cât și metodele cele mai adaptate și mai valabile pentru studiul indicatorilor de referință, a parte dintre acestea fiind aplicate asupra panelului de date. În mod cert, pandemia de Covid-19 a adus noi provocări în ceea ce privește studiul variabilelor, redefinind modul de abordare a tematicii, cât și principalii factori de influență, fiind astfel necesare analize suplimentare ale indicatorilor de referință și o mai mare atenție asupra tendințelor viitoare și a dinamicii schimbărilor, mai ales într-un context care tinde să îndrepte toate domeniile spre era digitalizată și digitală, spre derularea activităților preponderent în sfera online.

Restricțiile și măsurile de urgență luate de autorități pentru a împiedica răspândirea virusului Covid-19 și a evita afectarea prea mare a industriei și a mai multor categorii de activități de muncă au impus o reorganizare urgentă, accelerată a pieței muncii, din perspectiva ofertei de muncă în perioada pandemiei, precum și din perspectiva viitoarelor domenii de lucru care vor fi exploatate într-o economie digitală globalizată. În urma unei astfel de crize, cu efecte negative propulsate pe parcursul mai multor ani se va ajunge la redefinirea migrației internaționale a forței de muncă. Direcția în care se vor mișca economiile naționale se va concentra, cel mai probabil, pe piața digitală a muncii, specifică industriei IT și telecomunicațiilor, care permite oamenilor angajarea și desfășurarea activităților de muncă în condiții mult mai sigure, adaptate timpurilor și condițiilor care să împiedice propagarea virusului Covid-19 sau a oricăror altor boli contagioase, cât și reducerea costurilor suportate, de obicei, de angajator.

Luând în considerare condițiile și specificul ultimilor ani, se poate constata că piața digitală a muncii are o importanță deosebită, atât în literatura de specialitate, cât și la nivelul organismelor specializate cu studiul acesteia la nivel național, mai ales în cazul României. Acest domeniu considerat nou constituie o zonă de real interes, dar subexploată a pieței muncii din țara noastră, arătând că angajații români (inclusiv migranții) sunt în prezent nepregătiți să se alinieze la astfel de tendințe și cerințe. Studiile și analizele pieței muncii s-au extins, însă, odată cu aderarea României la UE în 2007, dar și în contextul crizei economice globale din 2008, fiind tot mai des elaborate modele care să susțină și să asigure predictibilitatea pieței digitale a muncii.

Evenimentele recente au avut un impact puternic asupra lumii și asupra Uniunii Europene, însă, în cazul României, s-au evidențiat din ce în ce mai mult slăbiciunile existente nivelul anumitor domenii și ramuri economice, relevând faptul că România a înregistrat rezultate nefavorabile, iar perspectivele de viitor nu au arătat nicio schimbare, sau cel puțin, nu una majoră.

Deși piața muncii din România prezintă particularități și caracteristici care nu îi permit, pentru moment, alinierea cu valorile de referință recomandate la nivel european, aceasta suferă noi dezechilibre cu fiecare sosire în țară a fluxurilor de migranți aflați în căutarea unui loc de muncă. Românii, cât și persoanele recent sosite din străinătate, vor fi nevoite să se adapteze la noile cerințe ale pieței muncii, inevitabile, tot mai acut prezente și mai normalizate, mai uniformizate pe celelalte piețe europene și, mai ales, să urmărească tendințele de digitalizare și de orientare preponderent către piața digitală a muncii, domeniu care, pe viitor, la nivel mondial, va dobândi un caracter aparte, de o importanță majoră și care va deveni urgent necesar să fie cunoscut și asumat de noile generații, mai exact de tinerii care vor dori să devină activi pe piața muncii.

De asemenea, această cercetare aduce în discuție o problemă importantă cu care se confruntă România și anume problema migrației și a migranților, cauzele plecării în masă a forței de muncă în străinătate și, cel mai important consecințele acestei decizii, având în vedere și că, un număr impresionant de migranți au decis să se întoarcă în România din cauza crizei Covid-19, iar revenirea lor a accentuat un nou dezechilibru asupra pieței muncii, trăgând un semnal de alarmă cu privire la structura pieței muncii și la locurile de muncă disponibile, integrarea rapidă pe piața locală a muncii fiind o problemă esențial de rezolvat de către autorități, astfel încât aceste persoane să nu practice ulterior din nou emigrarea spre alte state europene, ci să rămâna permanent în România.

Având în vedere aspectele antemenționate și provocările existente în prezent la nivelul Uniunii Europene și, cu precădere, la nivelul României, această lucrare a explorat particularitățile pieței (digitale) muncii și a evidențiat efectele induse de criza pandemică, precum și efectele asupra migrației internaționale, fiind evident că s-a observat acordarea unei importanțe tot mai mari a pieței digitalizate a muncii, a comerțului electronic, precum și o schimbare permanentă a preferințelor consumatorilor pentru bunuri și servicii și un impact semnificativ al ocupării forței de muncă, șomajului și modalităților în care indivizii lucrează, determinat de măsurile de distanțare socială pe care guvernele le-au impus pentru a învinge virusul s-au răspândit la nivel global.

Viitorul în Uniunea Europeană va sta sub semnul utilizării inteligenței artificiale pe o plajă tot mai vastă de domenii și cu o libertate de acțiune tot mai semnificativă, în detrimentul utilizării resursei umane, însă va avea un rol esențial în dezvoltarea economiilor statelor membre. Cu toate acestea, utilizarea inteligenței artificiale în procesul de automatizare a unor activități din industrie, cât și în media, în telecomunicații, pe rețelele sociale sau în alte domenii va trebui să ia în

considerare aspecte legate de etică, transparență, intimitate și protecția datelor personale, astfel încât integrarea acestora în viața de zi cu zi să nu fie privită cu scepticism sau teamă, ci cu interes de către indivizi.

Abilitățile de care va trebui să dea dovadă angajatul viitorului prezintă o importanță ridicată pentru manageri. Aceste rezultate sunt în concordanță cu observațiile din raportul Future of Jobs al Forumului Economic Mondial. Cele mai importante abilități până în 2025 includ gândirea critică și analiza, flexibilitatea și toleranța la stres. O soluție la aceste provocări ar putea fi îmbunătățirea programelor educaționale care ar trebui să evite concentrarea exclusivă pe furnizarea de informații. Promovarea învățării pe tot parcursul vieții și obiectivele strategiei UE pentru educație ar trebui să fie urmate de personalul din domeniul educației. Sunt necesare mai multe cheltuieli publice pentru sectorul educațional pentru a asigura pregătirea profesorilor și mai mult personal din învățământ care să implice mai mult în activitatea educațională. Abilitățile analitice se formează printr-o mai bună supraveghere în redactarea lucrării de licență. Finanțarea publică mai bună a învățământului superior din România este și o măsură promovată de alte studii care recomandă modelul de finanțare din țările europene dezvoltate precum Marea Britanie (Simionescu, 2022).

Viziunea pentru viitor a integrării imigranților pe piața muncii va fi puternic conturată și determinată de natura oportunităților de angajare la care au acces imigranții. O parte importantă dintre aceștia tind să fie excluși de la accesul la locuri de muncă cu înaltă calificare, sunt plătiți la un nivel inferior față de nativi, se confruntă cu o situație mult mai precară decât populația locală și trebuie să facă față unei tranziții dificile și de lungă durată către locuri de muncă mai bune.

Europa își propune să devină un lider mondial în inovare în economia bazată pe date și în aplicațiile conexe. Acest obiectiv poate fi atins prin combinarea infrastructurii digitale de înaltă performanță cu oportunitățile de înaltă tehnologie și din industrie și prin apel la un cadru de reglementare adecvat și respectat, pentru a construi un ecosistem de inteligență artificială, care să nu lezeze drepturile și libertățile cetățenilor și care să nu le îngreuneze accesul la piața muncii.

Pe lângă beneficiile aduse societății în ansamblu prin asistență medicală, transport și servicii publice mai bune, acest ecosistem are și avantaje pentru piața muncii, deoarece necesită capital uman înalt calificat pentru a dezvolta servicii și bunuri inovatoare în acele domenii în care UE este competitivă. (sectoare cu valoare adăugată mare, securitate cibernetică, transport, utilaje, agricultură, transport, economie verde, sănătate). În acest context, sunt necesare investiții mai mari în cercetare, dezvoltare și inovare, inclusiv dezvoltarea centrelor de excelență în cercetare.

Cu toate acestea, pe lângă competențele digitale, forța de muncă calificată în acest domeniu are nevoie și de alte abilități și competențe importante (Simionescu, 2022).

Implicații ale cercetării empirice și linii directoare strategice pentru România privind piața muncii și migrația internațională a forței de muncă

Rezultatele cercetărilor empirice întreprinse în teza de doctorat la nivelul României subliniază câțiva factori cheie care influențează tiparele migrației românești și implicațiile acestora asupra șomajului și a deciziei de părăsire a țării în scopul muncii în străinătate, și anume:

(i) Factori de migrație pe termen scurt

○ *nivelul de educație, etnia și vârsta*: acești factori modelează în mod semnificativ deciziile de emigrare ale românilor care aleg să meargă în străinătate pentru mai puțin de trei luni. Persoanele mai tinere cu medii educaționale și etnii variate sunt mai susceptibile de a se implica în migrația pe termen scurt.

○ *ieșirea din șomaj*: pentru acești migranți pe termen scurt (< 3 luni) durata șomajului este de obicei mai scurtă, ceea ce sugerează că munca temporară în străinătate survine sub forma unei soluții rapide la șomaj.

(ii) Factori de migrație pe termen mediu și lung

○ *studiile și experiența*: pentru cei care stau în străinătate mai mult de trei luni, calificările educaționale și experiența anterioară în anumite domenii constituie factori determinanți esențiali. Acest lucru indică faptul că persoanele cu studii superioare și experiență relevantă au șanse mai mari să caute oportunități de angajare pe termen lung în străinătate și să decidă ulterior rezidența permanentă acolo.

○ *indemnizația de șomaj*: calitatea și durata prestațiilor de șomaj joacă un rol semnificativ. Ajutoarele de șomaj prelungite tind să întârzie deciziile de migrare, deoarece oferă, pentru unele persoane, provenite din mediul rural mai ales, sau care trăiesc în pragul sărăciei, stabilitate financiară, permițând indivizilor mai mult timp pentru a căuta un loc de muncă pe plan local înainte de a lua în considerare emigrarea.

(iii) Influența vârstei și a veniturilor

○ *vârsta*: vârsta are o influență pozitivă asupra deciziilor de emigrare, indivizii mai tineri fiind mai susceptibili de a migra. Această tendință ar putea fi atribuită mobilității și dorinței lor mai mari de a-și asuma riscuri în comparație cu persoanele în vârstă.

○ *nivelul venitului*: veniturile ridicate (prestații care sunt suficiente pentru a satisface nevoile actuale de trai) încurajează în general persoanele să rămână mai mult timp în România, reducând presiunea imediată de a migra.

(iv) Educația și experiența

- *impact negativ asupra duratei șomajului*: studiile superioare și experiența de muncă au un impact negativ asupra duratei șomajului înregistrat, ceea ce înseamnă că persoanele mai educate și cu experiență tind să găsească un loc de muncă mai repede.
- *experiență într-un domeniu*: pentru persoanele cu studii reduse sau fără studii, experiența într-un anumit domeniu este cel mai important factor. Acest lucru implică faptul că experiența practică de muncă poate compensa lipsa de educație formală și poate influența semnificativ perspectivele de angajare și deciziile privind migrația. Persoanele fără studii, care au mai lucrat anterior ca muncitori necalificați se pot adapta cu ușurință la munci fizice asemănătoare, deoarece acestea ar face parte din aceeași sferă și nu au interfera cu potențialele calificări în cazul persoanelor cu un nivel de educație superior.
- *job anterior*: dovada angajării anterioare joacă, de asemenea, un rol esențial, indicând faptul că istoricul de muncă este o componentă vitală pentru aceste persoane în asigurarea unui loc de muncă viitor.

Implicații ale cercetării și recomandări

În vederea îmbunătățirii situației de pe piața muncii din România sub impactul migrației internaționale, au fost identificate și detaliate o serie de implicații politice și recomandări pentru a face față provocărilor internaționale legate de migrația forței de muncă într-o eră digitală, post-pandemică și în economia mondială globalizată:

Implicații și recomandări pentru responsabilii decizionali din România

(i) Îmbunătățirea sistemului educațional și a programelor de dezvoltare a competențelor

Cercetările empirice întreprinse în teză evidențiază rolul educației și al competențelor în modelarea deciziilor de migrație. Pentru a atenua exodul de creiere și pentru a încuraja migrația de întoarcere, responsabilii decizionali ai României, în prezent, dar și în anii următori ar trebui să pună accentul pe:

- *investiții semnificative în educație*: consolidarea instituțiilor de învățământ și alinierea acestora la standardele globale pentru a reduce decalajul dintre piețele interne și internaționale ale muncii.
- *promovarea formării profesionale*: dezvoltarea și extinderea programelor de formare profesională care asigură dobândirea de competențe relevante pentru piață, concentrându-se pe sectoarele care se confruntă cu o cerere mare atât pe plan intern, cât și internațional.
- *asigurarea derulării procesului de învățare pe tot parcursul vieții*: încurajarea inițiativelor de învățare pe tot parcursul vieții pentru a îmbunătăți continuu competențele forței de muncă, asigurându-se că acestea rămân competitive într-o economie digitală în evoluție rapidă.

(ii) Crearea de stimulente pentru migrația de întoarcere

Având în vedere impactul migrației asupra duratei șomajului, politicile ar trebui să se concentreze pe atragerea migranților calificați înapoi în România prin:

- *stimulente fiscale*: oferirea de scutiri sau reduceri de taxe pentru migranții care se întorc și care își aduc abilitățile și experiența înapoi în România.
- *programe de reintegrare*: dezvoltarea de programe cuprinzătoare de reintegrare care sprijină migranții care se întorc prin asigurarea unui loc de muncă, prin recunoașterea calificărilor dobândite în străinătate și integrarea pe piața locală a muncii.
- *sprijin pentru antreprenori*: oferirea de granturi, împrumuturi cu dobândă scăzută și alte stimulente financiare migranților care se întorc și care doresc să înceapă o afacere, un start-up, valorificând astfel experiența, metodele și modelele de lucru care funcționează în străinătate.
- *recunoașterea abilităților și experienței*: stabilirea unor mecanisme de recunoaștere și validare a competențelor și experiențelor dobândite în străinătate, facilitând reintegrarea migranților întorși pe piața locală a muncii.

(iii) Îmbunătățirea protecției sociale și a politicilor pieței muncii

Pentru a aborda provocările generate de migrația pe termen scurt și pe termen lung, România ar trebui să asigure:

- *ajustarea indemnizațiilor de șomaj*: ajustarea indemnizațiilor de șomaj pentru a-i sprijini mai bine pe cei afectați de dinamica migrației, asigurând un sprijin adecvat în timpul tranzițiilor.
- *beneficii echilibrate*: găsirea unui echilibru în conceperea indemnizațiilor de șomaj pentru a oferi sprijin adecvat, fără a crea descurajări și discriminări în căutarea unui loc de muncă. De asemenea, guvernul ar trebui să ia în considerare beneficiile condiționate care necesită căutarea activă a unui loc de muncă sau participarea la programe de formare.
- *asistență pe termen scurt vs. pe termen lung*: realizarea diferenței clare între structurile de sprijin pe termen scurt și cele pe termen lung, pentru ca șomerii pe perioade mai lungi să primească asistență personalizată, care să vizeze reintrarea pe piața autohtonă a muncii.
- *politici flexibile de angajare*: punerea în aplicare a politicilor flexibile de ocupare a forței de muncă care să permită munca temporară și sezonieră, facilitând tranziții mai ușoare între locuri de muncă pentru migranți.
- *acorduri de securitate socială*: consolidarea acordurilor bilaterale și multilaterale de securitate socială cu țările de destinație pentru a se asigura că migranții români își păstrează beneficiile de securitate socială dincolo de frontiere.

(iv) Utilizarea tehnologiei digitale

Având în vedere că economia digitală joacă un rol semnificativ în modelarea pieței muncii, România ar trebui să asigure:

- *formarea de competențe digitale*: investiții majore în alfabetizare digitală și programe avansate de formare IT pentru a pregăti forța de muncă potrivit cerințelor economiei digitale globalizate.
- *infrastructura de lucru la distanță*: dezvoltarea infrastructurii și a politicilor care sprijină munca la distanță, permițând lucrătorilor români să participe pe piața internațională a muncii fără a părăsi țara.
- *centre de inovare*: stabilirea de centre de inovare și parcuri tehnologice pentru a atrage companii globale și pentru a oferi talentelor locale oportunități de a lucra la proiecte de ultimă oră.

(v) Sprijinirea mobilității și integrării:

- *programe de mobilitate*: crearea de programe care facilitează atât mobilitatea internă, cât și internațională, cum ar fi serviciile de plasare a unui loc de muncă și asistență pentru relocare.
- *suport pentru integrare*: asigurarea sprijinului activ pentru integrarea migranților în noi medii, inclusiv instruire lingvistică, orientare culturală și acces la servicii sociale.

(vi) Accent pe angajarea tinerilor:

- *inițiative specifice tinerilor*: implementarea unor inițiative care vizează în mod special tinerii, care au șanse mai mari de a migra. Acestea ar putea include programe de antreprenoriat, stagii de practică și servicii de potrivire a locurilor de muncă care conectează tinerii cu oportunitățile aferente.

Implicații și recomandări în politica Uniunii Europene

(i) Armonizarea politicilor pieței muncii

Pentru a gestiona eficient migrația forței de muncă în statele membre, Uniunea Europeană ar trebui să asigure:

- *calificări standardizate*: dezvoltarea recunoașterii standardizate a calificărilor și competențelor în întreaga Uniune Europeană pentru a facilita mobilitatea lucrătorilor și a reduce barierele în calea angajării.
- *platforme de locuri de muncă la nivelul UE*: îmbunătățirea platformelor de promovare a locurilor de muncă la nivelul UE pentru a conecta angajatorii cu solicitanții de locuri de muncă din diferite state membre, promovând mobilitatea intra-UE.
- *fonduri de dezvoltare regională*: alocarea de fonduri de dezvoltare regională în zonele și în regiunile afectate în mod disproporționat de emigrare, sprijinind dezvoltarea economică și crearea de locuri de muncă.

(ii) Consolidarea sistemelor de protecție socială

Pentru a atenua impactul migrației asupra sistemelor de protecție socială, Uniunea Europeană ar trebui să asigure:

- *portabilitatea beneficiilor*: asigurarea portabilității asigurărilor sociale și a prestațiilor de pensie în statele membre pentru a oferi o acoperire continuă pentru lucrătorii mobili.
- *standarde minime*: stabilirea unor standarde minime pentru protecția socială și prestațiile de șomaj în întreaga UE pentru a reduce disparitățile și a asigura o plasă de siguranță pentru toți lucrătorii.

(iii) Promovarea integrării și incluziunii

Pentru a îmbunătăți integrarea migranților și a reduce barierele în calea intrării pe piața muncii, UE ar trebui să asigure:

- *cursuri de limbă și programe de integrare*: finanțarea unor programe de integrare lingvistică și culturală pentru a ajuta migranții să se adapteze la noile lor medii și să le îmbunătățească angajabilitatea.
- *politici anti-discriminare*: consolidarea politicilor și practicilor anti-discriminare la locul de muncă pentru a asigura șanse egale pentru toți lucrătorii, indiferent de mediul lor.
- *sprijin pentru familii*: asigurarea de sprijin familiilor migranților, inclusiv accesul la educație, asistență medicală și locuințe, pentru a facilita o integrare mai ușoară și pentru a reduce povara pentru lucrătorii migranți.

(iv) Abordarea decalajului digital

Recunoscând importanța economiei digitale, UE ar trebui să se focuseze pe:

- *inițiative de incluziune digitală*: investiții în inițiative de incluziune digitală prin care să se asigure accesul tuturor cetățenilor la internet de mare viteză și la instrumente digitale.
- *formare de competențe digitale*: sprijinirea programelor de formare a competențelor digitale la nivelul UE, care vizează atât lucrătorii actuali, cât și șomerii, pentru a-i pregăti pentru viitoarele piețe de muncă.
- *finanțare pentru inovare și cercetare*: creșterea finanțării pentru inovare și cercetare în tehnologiile digitale pentru a menține UE în fruntea economiei digitale globale.

Epoca post-pandemică prezintă atât provocări, cât și oportunități pentru gestionarea migrației internaționale a forței de muncă. Prin adoptarea de politici direcționate atât la nivel național, cât și la nivelul UE, România și Uniunea Europeană pot aborda în mod eficient aceste provocări, valorificând migrația pentru a îmbunătăți performanța pieței muncii, pregătind în același timp forța de muncă pentru cerințele economiei digitale globalizate. Concentrarea pe educație, dezvoltarea competențelor, protecția socială și incluziunea digitală vor asigura o piață a muncii competitivă, de care să poată beneficia toate părțile interesate.

Limitele cercetării:

Pe parcursul derulării demersului de cercetare am identificat unele bariere determinate de lipsa datelor recente pentru anumiți indicatori specifici pieței digitale a muncii și derulării activităților de muncă din sfera digitală, online, de acasă, din perspectiva angajaților și angajatorilor, fiind disponibile doar câteva studii bazate pe sondaje, cu ajutorul cărora am putut contura însă o serie de idei și opinii privind situația actuală a digitalizării și a utilizării competențelor digitale la locul de muncă. De asemenea, în cazul datelor furnizate de ANOFM cu privire la șomerii înregistrați care au ieșit din evidențele oficiale odată cu plecarea în străinătate pentru 3 sau mai multe luni în vederea obținerii de locuri de muncă, ar fi fost de mare interes obținerea de date suplimentare cu privire la țările de destinație ale acestora, la durata de timp petrecută în acele țări gazdă înaintea găsirii unui loc de muncă, la domeniile și ramurile economice în care persoanele plecate au reușit să se angajeze și măsura în care acestea corespund studiilor și pregătirii profesionale din țară. Cu toate acestea, astfel de informații nu se colectează la momentul actual, fiind pe viitor necesară o colaborare și un schimb de informații între organizațiile de profil din România și cele din țările de destinație ale șomerilor români, astfel încât tot parcursul lor de la șomaj la piața muncii să poată fi înțeles în ansamblul său. Totodată, în cazul românilor întorși din străinătate și înregistrați ca șomeri nu este cunoscută situația anterioară, istoricul în țară, dacă au mai beneficiat de acest statut și în trecut și pentru cât timp, sau din ce domenii au ales să revină în țara de origine, aceste aspecte limitând parțial rezultatele obținute în cercetările empirice.

Oportunități și direcții viitoare de cercetare:

Cercetarea va putea fi extinsă pe viitor prin actualizarea cu date cât mai recente și noi indicatori care să surprindă dinamica și amploarea procesului de migrație internațională a forței de muncă, inclusiv prin luarea în considerare a numărului tot mai mare de imigranți al căror proces de integrare pe piața muncii din România constituie un interes suplimentar și care, în anumite domenii, constituie o reală concurență cu cetățenii români aflați în căutare de locuri de muncă. Totodată, un element pe care lucrarea nu l-a luat în considerare în această etapă, dar care poate constitui o temă de cercetare viitoare, se referă la cererea de locuri de muncă existentă pe piața românească la nivelul perioadei de analiză, ceea ce ar putea conduce la noi concluzii privind discrepanța dintre locurile de muncă disponibile și persoanele active aflate în căutare de lucru, pentru a putea înțelege astfel motivele pentru decalajele dintre cererea și oferta de muncă. Această direcție viitoare de cercetare va lua în considerare și dinamica pieței muncii din următorii ani, dar și potențialul anumitor domenii economice, apariția și menținerea de noi profesii, odată cu dispariția altora, pentru a identifica măsurile și politicile care trebuie aplicate la momentul actual în pregătirea viitorilor angajați români, astfel încât să le asigure o inserție profesională adecvată pe piața muncii.

BIBLIOGRAFIE

1. Abaunza, C. M. (2024). Return migration and return intention in times of crisis: Dominican return during the COVID-19 pandemic. *Return migration and crises in non-Western countries*, 193-213, Springer International Publishing.
2. Ameri, M., Kruse, D., Park, S. R., Rodgers, Y., & Schur, L. (2023). Telework during the pandemic: patterns, challenges, and opportunities for people with disabilities. *Disability and Health Journal*, 16(2), 101406.
3. Anderberg, M. R. (2014). Cluster Analysis for Applications. *Probability and Mathematical Statistics: A Series of Monographs and Textbooks*, 19.
4. Anghelache C., & Anghel M. G. (2017). Metode și modele econometrice utilizate în analiza influenței factoriale asupra creșterii Produsului Intern Brut, *The 11th International Conference of the SEA “Advances in Science, Innovation and Management*, 1-12.
5. Ando, S., Balakrishnan, R., Gruss, B., Hallaert, J.J., Jirasavetakul, L.F., Kirabaeva., K., Klein, N., Lariou, A., Liu, L.Q., Malacrino, D., Qu, H., & Solovyeva, A. (2022). European Labor Markets and the COVID-19 Pandemic Fallout and the Path Ahead. *International Monetary Fund, European Department, Departmental papers*.
6. Andrei, D. M. (2022). Remote Work and Technology. A Brief History and Evolutions in EU and Romania. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, 22(2), 2-11.
7. ANOFM. (2024). Comunicat de presă privind baza de calcul a indemnizației de șomaj și a altor măsuri de stimulare a ocupării forței de muncă oferite de ANOFM, [Comunicat_-_majorare_baza_de_calcul_indemnizatie_somaj_-_2024.pdf \(anofm.ro\)](#).
8. ARACIS. (2017). Stadiul implementării Strategiei Europene 2020 în domeniul educației și formării profesionale în România, *Revista pentru Asigurarea Calității în Învățământul Superior*, 7(2), 3-27.
9. Arif I., (2020). The determinants of international migration: Unbundling the role of economic, political and social institutions. *The World Economy*, 43(6), 1699-1729.
10. Babucea A.G., Dănăcică E.D. (2009). Analiza cluster în studii de proximitate a șomajului înregistrat la nivelul județelor României la începutul crizei economice. *Analele Universității “Constantin Brâncuși” din Târgu Jiu, Seria Economie*, 1, 2-11.
11. Babucea, A-G. (2023). Digital Labor Market–Digital Skills And Assistive Technology Required For People With Disabilities Accessibility. *Annals-Economy Series*, 6, 61-70.

12. Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Weytjens, J., Sterkens, P. (2020). The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. *IZA Discussion Paper*, 13229.
13. Barrero, J.M., Bloom, N., and Davis, S.J. (2023). The Evolution of Work from Home. *Journal of Economic Perspectives*, 37 (4): 23–50.
14. Basso, G., Boeri, T., Caiumi, A., Paccagnella, M. (2020). *The New Hazardous Jobs and Worker Reallocation*. CEPR Discussion Paper No. DP15100.
15. Bilgen, E., Zagefka, H., Bjornsdottir, R. T., & Abayhan, Y. (2023). ‘Are they refugees or economic migrants?’ The effect of asylum seekers' motivation to migrate on intentions to help them. *Journal of Applied Social Psychology*, 53(10), 996-1011.
16. Birău F.R., Dănăciță D.E., Spulbar C.M. (2019). Social Exclusion and Labor Market Integration of People with Disabilities. A Case Study for Romania. *Sustainability*. 11(18):5014.
17. Blaga, O. M., Pădure, M., Amariei, C., & Dascăl, M. D. (2024). Disability Inclusion in the Workplace: Perspectives of Romanian Human Resources Specialists. *Revista de cercetare și intervenție socială*, 85, 79-93.
18. Borges, N., Huet, N. (2020). Invisible workers: Underpaid, exploited and put at risk on Europe’s farms. *News. Euronews*.
19. Burlacu S., Diaconu A., Balu E.P., Gole I. (2021). The Economic and Social Effects of Unemployment in Romania, *Review of International Comparative Management*, 22(1), 21-27.
20. Catană, Ș., & Barbu, A. (2024). A Systematic Literature Review of Trends in Digital Marketing Research in Romania. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 18(1) 2240-2247.
21. Caroleo, F.E., Rocca, A., Neagu, G., Keranova, D. (2022). NEETs and the Process of Transition From School to the Labor Market: A Comparative Analysis of Italy, Romania, and Bulgaria. *SAGE Journals, Supplement: Challenges Associated With European Rural NEETs Youth Inclusion, Youth & Society 2022*, 54(2S), 109S–129S.
22. Cârciumar, R., & Bekesi, D. (2023). Assessing The Economic Impact Of Integrating International Protection Beneficiaries In Romania. *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, 32(2).
23. Chiripuci, B., Deaconu, M.E., Constantin, M., & Scriciu, A. (2021). East-West Disparities on the Romanian Labor Market under the Influence of Globalization and Entrepreneurship. *Romanian Economic Journal*, 24(80), 43-58.

24. Chivu, L., Georgescu, G. (2020). Labor market vulnerabilities under the COVID-19 impact in Romania. *Munich Personal RePEc Archive (MPRA)*, Paper No. 101676.
25. Ciobotea, M., Dobrotă, E.M., Stan, M., și Săracu, A.F. (2022). Digitalization in Romania Measured with DESI. In: R. Pamfilie, V. Dinu, C. Vasiliu, D. Pleșea, L. Tăchiciu eds. 2022. *8th BASIQ International Conference on New Trends in Sustainable Business and Consumption*. Graz, Austria, 25-27 May 2022. Bucharest: ASE, 430-437.
26. Cimpoeru, S., Roman, M., Roșca, V. I., Prada, E. M., Manafî, I., & Mureșan, L. (2023). Two-Speed Integration? A Comparative Analysis of Barriers and Resilience Strategies of Young Migrants in Vulnerable Conditions in Romania. *Social Sciences*, 12(2), 84.
27. Comisia Europeană. (2010). Europa 2020 - O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii, Bruxelles, 3.3.2010, COM(2010) 2020 final, 1-39.
28. Comisia Europeană. (2017). Europe's Digital Progress Report 2017. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/europes-digital-progress-report-2017>.
29. Comisia Europeană. (2019). Education and Training Monitor 2019. *European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture*.
30. Comisia Europeană. (2023). EU tourism industries employed 11.3 million people. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240529-1>.
31. Comisia Europeană. (2023). Education and training monitor 2023 – Comparative report, Publications Office of the European Union. *European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture*.
32. Cosciug, A., Coșciug, A., Porumbescu, A., & Kyrychenko, V. (2023). Labour Market Assessment on Ukrainian Refugees in Romania. *HIAS*, Bucharest.
33. Coșciug, A. (2019). Indexul Integrării Imigranților în România 2019. The Index of Immigrant Integration in Romania 2019. <https://ssrn.com/abstract=3925511>.
34. Crețan, R., Light, D. (2020). COVID-19 in Romania: transnational labour, geopolitics, and the Roma ‘outsiders’, *Eurasian Geography and Economics*, 61:4-5, 559-572.
35. Cristea, M., Noja, G.G., Stefea, P., Sala A,L. (2020). The Impact of Population Aging and Public Health Support on EU Labor Markets. *Int J Environ Res Public Health*, 17(4).
36. Cristea, M., Noja, G.G., and Găinaru Olah, T.A. (2022). Education and labour market performance in Romania. An empirical analysis of the urban-rural gap. *Journal of Financial Studies*, VII(12).
37. Ćwikła, M., Lindell, E. (2023). Images of the “future of work”. A discourse analysis of visual data on the internet. *Futures*, 153, 103235.
38. Daous, G., & Selby, J. t (2024). Climate change and migration: A review and new framework for analysis. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Climate Change*, e886.

39. Dănăcică, E.D. (2023). Unemployment Of Highly Educated Disabled Individuals In Romania. *Annals - Economy Series, Constantin Brancusi University, Faculty of Economics*, 1, 45-61.
40. Delcea, C., Bradea, I.A. (2017). Grey clustering in online social networks. *Vietnam J Comput Science*, 4, 185–193.
41. Departamentul pentru Afaceri Europene București. (2011). Reforme naționale pentru creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii la orizontul anului 2020, 1-44.
42. Di Giulio, M., & Vecchi, G. (2023). Implementing digitalization in the public sector. Technologies, agency, and governance. *Public Policy and Administration*, 38(2), 133-158.
43. Dustmann, C., Fasani, F., Speciale, B. (2017). Illegal Migration and Consumption Behavior of Immigrant Households. *Journal of the European Economic Association*, 15(3), 654–691.
44. A ElGanainy, A., Ernst, E., Merola, R., Rogerson, R., & Schindler, M. (2021). Inclusivity in the Labor Market. *IMF Working Paper*, WP/21/141.
45. Engel, A., & Groussot, X. (2022). Actul legislativ privind piețele digitale: O nouă eră a dreptului concurenței și a drepturilor fundamentale pe piața unică digitală a uniunii europene. *Revista Romana De Drept European*, (3), 37-43.
46. ESPON. (2019). Addressing labour migration challenges in Europe, Policy brief, ISBN: 978-99959-55-79-3, 1-20.
47. Erdogan, B., Karakitapoğlu-Aygün, Z., Caughlin, D. E., Bauer, T. N., Gumusluoglu, L. (2020). Employee overqualification and manager job insecurity: Implications for employee career outcomes. *Human Resource Management*, 59(6), 555-567.
48. Eurofound. (2017). Estimating labour market slack in the European Union , *Publications Office of the European Union, Luxembourg*.
49. Eurofound-ETF. (2021). Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year. *Publications Office of the European Union, Luxembourg*.
50. Eurofound-ETF. (2023). Living, working and COVID-19 in the European Union and 10 EU neighbouring countries. *Publications Office of the European Union, Luxembourg*.
51. Eurostat. (2022). Employment rates - annual statistics. *Statistics explained*. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/49184.pdf>.
52. Eurostat. (2023). Employment - annual statistics. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment - annual statistics#Employment in 2023 compared with the EU target](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Employment_in_2023_compared_with_the_EU_target).
53. Fairlie R.W., Couch K., Xu H. (2020). The Impacts of COVID-19 on Minority Unemployment: First Evidence from April 2020 CPS Microdata, *NBER Working Paper Series*, 27246, 1-41.

54. Fassio C., Montobbio F., Venturini A. (2021). Skilled Migration and Innovation in European Industries. *Universita Degla Studi Di Torino*, 1-48.
55. Filipiak, B. Z., Dylewski, M., & Kalinowski, M. (2023). Economic development trends in the EU tourism industry. Towards the digitalization process and sustainability. *Quality & Quantity*, 57(Suppl 3), 321-346.
56. Flanigan, S. (2022). The roles of NGOs in migration policy & services in Romania with a focus on Ukrainian migrants. *Report on US State Department funded American Councils Title VIII Research Scholar Program Fellowship*.
57. Florea, N. V., Croitoru, G., Robescu, V. O., Florea, D., & Croitoru, M. B. (2024). Methods to Attract and Retain Talented Employees in Romanian Organizations: A Compared Approach Between X, Y, and Z Generations. *Global Practices on Effective Talent Acquisition and Retention*, 279-312, IGI Global.
58. Fond-Harmant, L., Philippart, A., Megherbi, S., Pereaux, P., & Gavrilă-Ardelean, M. (2023). Digitalization of the European Society: Challenges for Social Work. *Social Work Review/Revista de Asistentă Socială*, (1).
59. Frey C. B., Osborne M. A. (2017), The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.
60. Gafta V. N., Ioniță A., Nițu I., Popa I. F. (2018), România și Piața Unică Digitală a Uniunii Europene. Oportunități și provocări. *Institutul European din România, Studii de Strategie și Politici SPOS 2017*, Studiul nr. 3, 1-90.
61. Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), e426-e432.
62. Gazi T. (2021). The New Pact on Migration and Asylum: Supporting or Constraining Rights of Vulnerable Groups? *European Papers*, 6(1), 167-175.
63. Gazzotti, L., Mouthaan, M., & Natter, K. (2022). Embracing complexity in 'Southern' migration governance. *Territory, Politics, Governance*, 11(4), 625–637.
64. Gheorghe, M., Roman, A. (2024). The unemployment rate and the future of the employment market in Romania. The impact of inflation. A study on the Romanian post-pandemic economy dominated by uncertainty. *Theoretical and Applied Economics*, XXXI, 1(638), 5-14.
65. Goschin, Z., Roman, M., Danciu, A.R., 2013. The Brain Drain Phenomenon In Romania. Magnitude, Characteristics, Implications. *Revista Economica, Lucian Blaga University of Sibiu, Faculty of Economic Sciences*, 65(5), 190-206.

66. Grigoruță, M.V., și Mironescu, C. (2023). Attracting high-potential human capital in public institutions by implementing talent management. *Elevating Europe - Smart Initiatives and Administrative Innovation. Proceedings of the International Conference EU-PAIR 2023*, 23-32.
67. Guvernul României. (2015). Strategia Națională privind Agenda Digitală pentru România - 2020. <https://gov.ro/ro/print?modul=sedinte&link=strategia-nationala-privind-agenda-digitala-pentru-romania-2020>.
68. Guvernul României. (2024). <https://www.gov.ro/ro/dreptul-la-munca>.
69. Graf, S., Rubin, M., Assilamehou-Kunz, Y., Bianchi, M., Carnaghi, A., Fasoli, F., Finell, E., Sendén, M. G., Shamloo, S. E., Tocik, J., Lacko, D., & Sczesny, S. (2023). Migrants, asylum seekers, and refugees: Different labels for immigrants influence attitudes through perceived benefits in nine countries. *European Journal of Social Psychology*, 53, 970–983.
70. Graafland, J., Verbruggen, H. (2022). Free-Market, Perfect Market and Welfare State Perspectives on “Good” Markets: an Empirical Test. *Applied Research Quality Life*, 17, 1113–1136.
71. Grecu, I-M., and Noja, G.G. (2024). Empirical Analysis of the Effects of International Labor Migration in EU-27 Countries. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 18(1), 2751-2765.
72. Grigorescu, A., & Bortea, A. N. (2020). Global digital economy. Blockchain technology and public administrations. *New Trends in Sustainable Business and Consumption*, 198.
73. Gruber, O., & Rosenberger, S. (2021). Between opportunities and constraints: right-wing populists as designers of migrant integration policy. *Policy Studies*, 44(2), 155–173.
74. Haodong Q., Irastorza N., Emilsson H., Bevelander P. (2021). Integration policy and refugees’ economic performance: Evidence from Sweden’s 2010 reform of the introduction programme. *Wiley Online Library, International Migration*, 1-17.
75. Hardoy I., Schöne P. (2010). Incentives to work? The impact of a 'Cash-for-Care' benefit for immigrant and native mothers labour market participation. *Labour Economics*, 17(16), 963-974.
76. Heidebrecht, S. (2024). From market liberalism to public intervention: Digital sovereignty and changing European union digital single market governance. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 62(1), 205-223.
77. Hogarth, T. (2021). Labour and Skills in Europe. COVID-19 and the Demand for Labour and Skills in Europe. Early evidence and implications for migration policy. Migration Policy Institute Europe, 1-22. https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpie-hogarth_covid19-labour-final.pdf.

78. Ilie S. (2020). Covid-19: Provocari pentru piata muncii din Romania. *Calitatea vieții* (XXXI/2), 157-187.
79. ILO. (2016). Key Indicators of the Labour Market, Ninth edition Geneva, *International Labour Office*.
80. Inspectoratul General pentru Imigrări. (2019). <https://igi.mai.gov.ro/evaluarea-activitatii-politistilor-inspectoratului-general-pentru-imigrari-in-anul-2019/>.
81. Inspectoratul General pentru Imigrări. (2024). <https://igi.mai.gov.ro/14-697-de-permise-de-sedere-si-8-866-de-avize-de-munca-au-fost-emise-de-politistii-de-imigrari-in-luna-aprilie-a-anului-2024/>
82. International Organization for Migration. (2019). World Migration Report 2020, 1-498.
83. International Organization for Migration. (2020). West and Central Africa - Irregular Migration Routes to Europe, 1-2.
84. International Organization for Migration (IOM). (2021). DTM COVID-19 and the State of Global Mobility in 2020. *IOM, Global*.
85. International Organization for Migration (IOM). (2024). Migration Health 2023 Impact Overview. *IOM, Geneva*.
86. International Organization for Migration (IOM). (2024). IOM Strategic Plan 2024–2028. *IOM, Geneva*.
87. Jula D. (2019). Econometrie, Partea I – Bazele econometriei, 1-24.
88. Knoema. (2024). Libertatea de angajare și discriminare la locul de muncă, România, 2007-2021, număr persoane. <https://public.knoema.com/xynppl/legatum-prosperity-index?country=1001220-romania&indicator=1003060-freedom-from-hiring-and-workplace-discrimination>
89. Koczan, Z., Peri, G., Pinat, M., Rozhkov, D. (2021). The Impact of International Migration on Inclusive Growth: A Review. *IMF Working Paper* No. 2021/088.
90. Kolade, O., Owoseni, A. (2022). Employment 5.0: The work of the future and the future of work. *Technology in Society*, 71, 102086.
91. Kong, X., Zhang, A., Xiao, X., Das, S., Zhang, Y. (2022). Work from home in the post-COVID world. *Case Studies on Transport Policy*, 10, 2, 1118-1131.
92. Kuznetsova, A., Selezneva, A., Askarov, A., Askarova, A., Gusmanov, R. (2021). Trends of Labor Market Change in the Countries of the European Union and Russia under Conditions of Digitalization of the Economy. *Montenegrin Journal of Economics*, 17, 175-183.
93. Lamură Grecu, I-M. (2024). Evolving Patterns of Labour Migration from Romania in the Aftermath of the COVID-19 Pandemic. *Timisoara Journal of Economics and Business*, 16(2), 185-200.

94. Lucian, P. and Șoaită, A.I. (2023). Entrepreneurship in Romania: Opportunities and Challenges. *Studies in Business and Economics*, 18(2), 217-234.
95. Levy N., Pisarevskaya A., Scholten P. (2020), Between fragmentation and institutionalization: the rise of migration studies as a research field. *Comparative Migration Studies* 8:24, 1-24.
96. Lipták, K., Horváthné Csolák, E., & Musinszki, Z. (2023). The digital world and atypical work: Perceptions and difficulties of teleworking in Hungary and Romania. *Human Technology*, 19(1), 5–22.
97. Lutz W., Amran G., Belanger A., Conte A., Gailey, N., Ghio, D., Grapsa, E., Jensen K., Loichinger E., Marois G., Muttarak R., Potancokova M., Sabourin P., Stonawski M. (2019). Demographic Scenarios For The EU: Migration, Population and Education. *European Commission's Joint Research Centre*, 1-92.
98. Lyubchyk L., Grinberg G., Dunaievska O., Lubchick M. (2019). Recurrent Estimation of Hidden Markov Model Transition Probabilities from Aggregate Data. *2019 9Th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT)*, 64-67.
99. Mak J. Zimmerman C., Roberts B. (2021). "I had tears in my eyes but I just left without looking back". A qualitative study of migration-related stressors amongst Nepali male labour migrants. *Journal of Migration and Health*, 4, 1-9.
100. Marin, A.A., Chițimiea, A. (2020). Entrepreneurial Education, Information Technology and Communication, Innovation. In: R. Pamfilie, V. Dinu, L. Tăchiciu, D. Pleșea, C. Vasiliu eds. *6th BASIQ International Conference on New Trends in Sustainable Business and Consumption. Messina, Italy, 4-6 June 2020. Bucharest: ASE*, 517-523.
101. Maslakçı, A., Sürücü, L. (2024). Gender Effects on Depression, Anxiety, and Stress Regarding the Fear of COVID-19. *Trends in Psychol.* 32, 152–164.
102. McAuliffe, M. and Oucho, L.A. (2024). World Migration Report 2024. *International Organization for Migration (IOM), Geneva*.
103. Migration Policy Centre. (2022). Europeans welcome Ukrainian refugees but governments need to show they can manage. *MPC Blog, Debate Migration*.
104. Miguelez, E. și Morrison, A. (2023). Migrant inventors as agents of technological change. *The Journal of Technology Transfer*, 48(2), 669-692.
105. Ministerul Muncii și Protecției Sociale. (2021). Hotărâre a Guvernului pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 1133/2020 privind stabilirea contingentului de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2021, <https://dialogsocial.gov.ro/ministerul-muncii-si-protectiei-sociale-2021/>.
106. Ministerul Muncii (2021). Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027.

107. Moroz H., Shrestha M., Testaverde M. (2010). Potential responses to the COVID-19 outbreak in support of migrant workers. *The World Bank, e-Library*, 1-41.
108. Münz, R. (2018). Global Trends to 2030: The Future of Migration and Integration, European Strategy and Policy Analysis System. *European Strategy and Policy Analysis System (ESPAS) Ideas Paper Series*, 1-9.
109. Nalban V., Smădu, A. (2021). The interaction between private sector and public sector labor markets: Evidence from Romania. *Economic Modelling*, 94, 804-821.
110. Nemțeanu, M.S., Dabija, D.C. (2020). The Influence of Internal Marketing and Job Satisfaction on Task Performance and Counterproductive Work Behavior in an Emerging Market during the COVID-19 Pandemic. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 3670.
111. Nemteanu, M.S., Dinu, V., Dabija, D.C. (2021). Job Insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Journal of Competitiveness*, 13(2), 65–82.
112. Nemțeanu, M.S., Dabija, D.C. (2023). Negative Impact of Telework, Job Insecurity, and Work–Life Conflict on Employee Behaviour. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 20(5), 4182.
113. Nešić, A., Mitrović Veljković, S., Meško, M., Bertnocel, T. (2020). Demographic Characteristics of Employees as Work Engagement Predictors: Case Study of Serbia. In: R. Pamfilie, V. Dinu, L. Tăchiciu, D. Pleșea, C. Vasiliu eds. *6th BASIQ International Conference on New Trends in Sustainable Business and Consumption. Messina, Italy, 4- 6 June 2020. Bucharest: ASE*, 259-266.
114. Neculaesei, A.N., Tocar, S. (2023). Determinants of Perceived Performance during Telework: Evidence from Romania. *Sustainability*, 023; 15(8):6334.
115. Nese, A. (2023). Migrations in Italy and perceptions of ethnic threat. *Journal of International Migration and Integration*, 24(3), 939-968.
116. Noja, G.G., Cristea, M., Sîrghi, N., & Vădăsan, I. (2022). The Role of Digitalisation in Reducing Risks and Bridging Regional Economic Welfare Gaps within a Sustainable Development Framework: The Case of Romania. *Managing Risk and Decision Making in Times of Economic Distress, Part B*, 131-142. Emerald Publishing Limited.
117. Noja, G.G., Cristea, M., Pânzaru, C., Belea, S., Jianu, L. M., & Grecu, I. M. (2023). Labor market outcomes of migrants at the times of the covid-19 pandemic and geopolitical uncertainty. *Romanian Statistical Review*, (4).
118. O'Brien, T., Crețan, R., Jucu, I. S., & Covaci, R. N. (2022). Internal migration and stigmatization in the rural Banat region of Romania. *Identities*, 30(5), 704–724.
119. OECD (2020). How best to communicate on migration and integration in the context of COVID-19?, 1-9.

120. Oltean, O., Găvruş, G. (2018). Economic migration and challenges in an emerging Eastern European destination country: evidence about immigrant labor market integration in Romania. *Social Change Review*, 16(1-2), 35-72.
121. OLX. (2023). Indexul locurilor de muncă. https://business.olx.ro/wp-content/uploads/2023/02/OLX-Jobs-Index-2023_online.pdf.
122. Ortlieb, R., Ressi, E. (2022). From refugee to manager? Organisational socialisation practices, refugees' experiences and polyrhythmic socialisation. *European Management Review*, 19(2), 185-206.
123. Ortlieb, R., Knappert, L. (2023). Labor market integration of refugees: An institutional country-comparative perspective. *Journal of International Management*, 29(2).
124. Østerud, K. L. (2023). Disability discrimination: Employer considerations of disabled jobseekers in light of the ideal worker. *Work, employment and society*, 37(3), 740-756.
125. Piroșcă, G. I., Șerban-Opreșcu, G. L., Badea, L., Stanef-Puică, M. R., Valdebenito, C. R. (2021). Digitalization and labor market - A perspective within the framework of pandemic crisis. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 16(7), 2843-2857.
126. Pouliakas K., Branka J. (2020). EU Jobs at Highest Risk of COVID-19 Social Distancing: Will the Pandemic Exacerbate Labour Market Divide? *IZA Institute of Labor Economics*, 13281, 1-38.
127. Pouliakas, K., Conen, W. (2023). Multiple job-holding: Career pathway or dire straits? *IZA World of Labor*.
128. Putri. A., Amran, A. (2021). Employees' Work-Life Balance Reviewed From Work From Home Aspect During COVID-19 Pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT)*, 1, 1.
129. Ramji-Nogales, J., & Lang, I.G. (2020). Freedom of movement, migration, and borders. *Journal of Human Rights*, 19:5, 593-602.
130. Rantop and Straton (R&S). (2022). Telemunca sau munca si de acasă. 33 de studii de caz. Legislatie explicata. Modele de documente [Telework or work from home. 33 case studies. Legislation explained. Model documents]. *Bucharest: Rentrop&Straton Publishing House*.
131. Ratha D., Supriyo D., Kim E.J., Seshan G., Yameogo N.D. (2020). COVID-19 crisis Through a migration lens. *The Global Knowledge Partnership on Migration and Development (KNOMAD) and Migration and Remittances Team – World Bank, Migration and Development Brief*, no. 32, 1-50.
132. Ratten, V. (2021). COVID-19 and entrepreneurship: Future research directions. *Strateg. Chang.*, 30, 91–98.

133. Reveiu, A., Vasilescu, M. D., și Banica, A. (2022). Digital divide across the European Union and labour market resilience. *Regional Studies*, 57(12), 2391–2405.
134. Rogozanu, C., Gabor, D. (2020). Are western Europe’s food supplies worth more than east European workers’ health. *The Guardian*, 16.
135. Roșca, V. (2022). Occupational strategies of third country migrants on the Romanian labor market. *Jurnalul Practicilor Comunitare Pozitive*, 22(3), 18-33.
136. Rusilawati, E. (2023). Mediation Effect of Work Motivation on the Relationship between Soft Skills and Hard Skills, and Impact on Employee Performance in Skincare Clinical. *International Conference on Business Management and Accounting*, 1(2), 475-483.
137. Sârbu, R., Ciobanu, G., Popescu, M.L., Troacă, V.A. (2020). The Impact of Digitization on the Labor Market Paths and Development Opportunities. In: R. Pamfilie, V. Dinu, L. Tăchiciu, D. Pleșea, C. Vasiliu eds. *6th BASIQ International Conference on New Trends in Sustainable Business and Consumption. Messina, Italy, 4-6 June 2020, Bucharest: ASE*, 214-221.
138. Scholten P., Pisarevskaya A., Levy N. (2022). Introduction to Migration Studies. An Interactive Guide to the Literatures on Migration and Diversity. *IMISCOE Research Series*, 1-492.
139. Schur, L.A., Ameri, M. și Kruse, D. (2020). Telework After COVID: A “Silver Lining” for Workers with Disabilities? *J Occup Rehabil*, 30, 521–536.
140. Seighali, N., Abdollahi, A., Shafiee, A. Amini, M.J., Athar, M.M.T., Safari O., Faghfour, P., Eskandari, A., Rostaii, O., Salehi, A.H., Soltani, H., Hosseini, M., Abhari, F.S., Maghsoudi, M.R., Jahanbakhshi, B., & Bakhtiyari, M. (2024). The global prevalence of depression, anxiety, and sleep disorder among patients coping with Post COVID-19 syndrome (long COVID): a systematic review and meta-analysis. *BMC Psychiatry*, 24, 105.
141. Shoss, M., Van Hootegeem, A., Selenko, E., & De Witte, H. (2023). The job insecurity of others: On the role of perceived national job insecurity during the COVID-19 pandemic. *Economic and industrial democracy*, 44(2), 385-409.
142. Simeli, I., Tsekouropoulos, G., Vasileiou, A., & Hoxha, G. (2023). Benefits and Challenges of Teleworking for a Sustainable Future: Knowledge Gained through Experience in the Era of COVID-19. *Sustainability*, 15(15), 11794.
143. Simionescu, M. (2022). The Insertion of Economic Cybernetics Students on the Romanian Labor Market in the Context of Digital Economy and COVID-19 Pandemic. *Mathematics*, 2022; 10(2):222.
144. Sitaridis, I., & Kitsios, F. (2024), Digital entrepreneurship and entrepreneurship education: a review of the literature. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 30(2/3), 277-304.

145. Sipahiöğlu, B. Ö. (2023, July). A review of discrimination and labeling of refugees using the example of Syrian and Ukrainian refugees. *Journal of Social Policy Conferences*, 84, 191-198, Istanbul University.
146. Smith J. P. (2001). Immigrants: Economic Performance. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 7205-7208.
147. Solano, G., Schmid, S. D., & Helbling, M. (2023). Extending Migrants' Rights but Limiting Long-Term Settlement: Migrant Integration Policy Trends in EU and OECD Countries Between 2010 and 2019. *International Migration Review*, 5(1).
148. Stalder, B. E., Kammermann, M., Michel, I., & Schönbächler, M. T. (2024). Successful integration of refugees in vocational education and training: Experiences from a new pre-vocational programme. *Migration, Education and Employment. Pathways to Successful Integration. Cham*, 133-154.
149. Szczepanikova A., Van Crielkinge T. (2018). The Future of Migration in the European Union: Future scenarios and tools to stimulate forward-looking discussions. *European Commission's Joint Research Centre*, 1-112.
150. Szymańska A., Zalewska E. (2018). Towards the goals of the Europe 2020 strategy: Convergence or divergence of the European Union countries? *Comparative Economic Research*, 21, 1, 67-82.
151. Tecău, A.S., Constantin, C.P., Lixăndroi, R.C., Chițu, I.B., Brătucu, G. (2020). Impact of the COVID-19 crisis on heavy work investment in Romania. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 1049-1067.
152. Tomoiagă, E., și Pop Silaghi, M.I. (2023). Internal migration in Romania. Revisiting the Harris-Todaro model of migration. *European Journal of Interdisciplinary Studies*, 15(2).
153. Topor, A., & Solea, R. (2023). Telework in Romania (Dissertation). *Blekinge Institute of Technology, Department of Industrial Management*.
154. Trif S.M., Noja, G.G., Mirela, C., Cosmin, E., Otniel, D. (2022). Modelers of students' entrepreneurial intention during the COVID-19 pandemic and post-pandemic times: The role of entrepreneurial university environment. *Frontiers in Psychology*, 13.
155. Tsui, J.L.H., Pena, R.E., Moir, M. *et al.* Impacts of climate change-related human migration on infectious diseases. *Nat. Clim. Chang.* 14, 793–802.
156. Tudose G., Țoțan L. Ș., Cristache S. E. (2013). Modele de analiză a pieței forței de muncă din România. *Economie teoretică și aplicată*, XX, 4(581), 104-113.
157. Tufiș, P. A., & Sandu, D. (2023). Motivation in the dynamics of European youth migration. *European Societies*, 25(5), 829–858.

158. Turnea, E.S. (2021). Causes for leaving jobs: a comparative analysis. *2nd International Conference on Research in Management*.
159. Uddin, M.K., Azim, M.T., Islam, M.R. (2023). Effect of perceived overqualification on work performance: Influence of moderator and mediator. *Asia Pacific Management Review*, 28(3), 276-286.
160. United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). (2022). GLOBAL TRENDS. FORCED DISPLACEMENT IN 2022. <https://www.unhcr.org/global-trends-report-2022>.
161. UNDESA. (2017). International Migration Report. Highlights. Department of Economic and Social Affairs. <https://desapublications.un.org/publications/international-migration-report-2017-highlights>.
162. Vîrtosu I., Florea V. (2020). Probleme socio-politice. Şomajul. *Lucrările ştiinţifice ale Simpozionului Ştiinţific al Tinerilor Cercetători, Ediţia a XVIII-a*, 62-65.
163. World Economic Forum. (2023). Future of Jobs Report 2023, Insight Report: May 2023.
164. Yeter, Ö., Evcen, E., Rabagliati, H., & Özge, D. (2024). Understanding cognitive and language development in refugees: Evidence from displaced syrian children in Turkey. *Cognitive Development*, 69, 101412.
165. Yüceşahin M. M., Sirkeci I. (2020). Coronavirus and migration: Analysis of human mobility and the spread of COVID-19. *Migration Letters*, 17(2), 379-398.
166. Zamfirache, A., Suci, T., Anton, C.E., Albu, R-G., Ivasciuc, I-S. (2023). The Interest Shown by Potential Young Entrepreneurs in Romania Regarding Feasible Funding Sources, in the Context of a Sustainable Entrepreneurial Education. *Sustainability*, 15(6).
167. Ziarul Financiar. (2024). Harta judeţelor cu cele mai mari creşteri salariale, <https://www.zf.ro/eveniment/harta-judetelor-cele-mari-cresteri-salariale-salariile-mari-raman-22443873>.
168. Zhao, L. (2023). The Effects of Mobile Social Media Use on Older Migrants' Social Integration and Life Satisfaction: Use Types and Self-Esteem Perspective. *Social Science Computer Review*, 41(1), 249-264.