

Cooperare transfrontalieră eficientă pentru
creșterea ocupării forței de muncă în județul
Arad și Békés –
Comparația pieței muncii

2019

ROHU 406: CROSSGROWING

Effective cross-border co-operation for development of employment growths in Arad and Békés County

Cooperare transfrontalieră eficientă pentru creșterea ocupării forței de muncă în județul Arad și Békés

Fundația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor din județul Békés (BMVA)

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

Proiectul este implementat în cadrul Programului Interreg V-A România-Ungaria și este finanțat de Uniunea Europeană prin Fondul European de Dezvoltare Regională și cofinanțat de statele partenere în program, România și Ungaria.

Copyright © BMVA. All rights reserved.

CUPRINS

1. REZUMAT EXECUTIV	5
2. INTRODUCERE	13
3. CADRUL CONCEPTUAL A CERCETĂRII.....	18
3.1. Piața muncii, ca domeniu de intervenție	18
3.1.1. <i>Factori de producție, oferta și cererea pe piața forței de muncă.....</i>	<i>20</i>
3.1.2. <i>Șomajul și lipsa forței de muncă.....</i>	<i>25</i>
3.1.3. <i>Ocuparea forței de muncă și politica de angajare</i>	<i>30</i>
3.2. Sistemul de cooperare transfrontalieră.....	36
3.2.1. <i>Teorii și principii ale cooperării transfrontaliere</i>	<i>41</i>
3.2.2. <i>Tipul, obiectivele și dezvoltarea cooperării</i>	<i>46</i>
3.2.3. <i>Cadrul juridic-administrativ al cooperării.....</i>	<i>49</i>
3.3. Cadrul instituțional și servicii a promovării ocupării forței de muncă	56
3.3.1. <i>Sistemul instituțional de angajare</i>	<i>57</i>
3.3.2. <i>Servicii de piața muncii</i>	<i>63</i>
4. ANALIZA CANTITATIVĂ A SITUAȚIEI DE OCUPARE.....	68
4.1. Delimitarea spațială a studiului.....	70
4.1.1. <i>Țările de studiu: Ungaria și România</i>	<i>72</i>
4.1.2. <i>Țările de studiu: Ungaria și România</i>	<i>83</i>
4.1.3. <i>Județele examinate: Békés și Arad</i>	<i>92</i>
4.2. Procesele demografice	98
4.2.1. <i>Schimbarea naturală a populației</i>	<i>99</i>
4.2.2. <i>Schimbarea artificială a populației</i>	<i>107</i>
4.2.3. <i>Dezvoltarea populației totale</i>	<i>112</i>
4.3. Compoziția populației.....	114
4.3.1. <i>Structura de vârstă</i>	<i>114</i>
4.3.2. <i>Grupuri defavorizate pe piața muncii.....</i>	<i>118</i>
4.4. Date generale economice și performanță.....	128
4.4.1. <i>Economia națională.....</i>	<i>129</i>
4.4.2. <i>Gospodării</i>	<i>133</i>
4.5. Activitatea forței de muncă.....	135
4.5.1. <i>Rata de ocupare</i>	<i>135</i>
4.5.2. <i>Aspecte specifice regiunii</i>	<i>138</i>

4.6. Capacitatea de ocupare a sectoarelor economice.....	143
4.6.1. Sectorul primar: agricultură	143
4.6.2. Sectorul secundar: industrie.....	144
4.6.3. Sector terțiar: servicii.....	146
4.6.4. Sectorul cuaternar: cercetare și dezvoltare	148
4.7. Caracteristicile structurale și regionale ale șomajului	152
4.7.1. Structura șomajului	152
4.7.2. Diferențe teritoriale a șomajului	157
4.8. Condițiile de venituri angajaților	161
4.8.1. Niveluri de subzistență.....	161
4.8.2. Repartiția veniturilor	164
4.9. Întreprinderi	170
4.9.1. Numărul, proporția și compoziția întreprinderilor	170
4.9.2. Tendință de afaceri.....	174
4.10. Situația socială, educațională și de sănătate a resurselor umane	177
5. INVESTIGAREA CALITATIVĂ A POSIBILITĂȚII DE DEZVOLTARE A OCUPĂRII	185
5.1. Caracteristici principale a studiului	186
5.1.1. Material de cercetare	187
5.1.2. Metoda de cercetare	188
5.2. Rezultatele cercetării.....	192
5.2.1. Rezultatele cercetărilor primare.....	194
5.2.2. Rezultatele conexe ale cercetării secundare.....	200
6. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI	203
6.1. Tendințele și actori pieței muncii.....	203
6.1.1. Tendință demografică.....	203
6.1.2. Performanța totală a economiei naționale și relațiile sectoriale.....	205
6.1.3. Șomajul	207
6.1.4. Venituri și câștiguri	209
6.1.5. Arhitectura de afaceri.....	210
6.1.6. Resurse umane	212
6.2. Evaluarea cooperării transfrontaliere	214
6.2.1. Posibilitățile regiunii de frontieră maghiar-română.....	214

6.2.2. Cooperarea actuală între Arad și județul Békés	215
6.3. Dezvoltarea și posibilitatea de dezvoltare a ocupării forței de muncă.....	216
6.3.1. Priorități de dezvoltare pe termen scurt	217
6.3.2. Obiective de dezvoltare pe termen mediu	217
6.3.3. Puncte de programe de dezvoltare pe termen lung	218
7. REZUMAT	220
8. LISTA REFERINȚELOR	227
9. LISTA FIGURILOR	232
10. LISTA TABELURILOR.....	237
11. ANEXE	241
11.1. Schița detaliată a interviului de cercetare primară.....	241
11.2. Interviuri de cercetare primară.....	243
11.3. Tabele detaliate de cercetare secundară.....	254
12. ANEXE	282

1. REZUMAT EXECUTIV

Studiul examinează și compară piața muncii din județele Arad și Békés în cadrul proiectului „Cooperare transfrontalieră eficientă pentru dezvoltarea creșterii ocupării forței de muncă în județul Arad și Békés”. Studiul repartizează subiectul studiat în patru unități de conținut. În urma rezumatului executiv și a introducerii urmează capitolul 3. *Cadrul conceptual a cercetării*, care este de fapt baza teoretică a studiului. Capitolul 4. *Analiza cantitativă a situației de ocupare* conține date cantitative obținute din sursă externă, capitolul 5. *Investigarea calitativă a posibilității de dezvoltare a ocupării* care conține rezultate proprii obținute prin colectări de date. Capitolul 6. *Concluzii și recomandări* rezumă rezultatele cercetării. Studiul se încheie cu un rezumat și o evaluare.

Presupunând o regiune de frontieră la granița a două țări, pot apărea multe cazuri de relații de putere. Relații de puteri sunt în primul rând formate, de factorul care arată care dintre cele două state este mai avansat (din punct de vedere de nivel de dezvoltare economică generale) și în plus nivelul de dezvoltare a regiunii de frontieră în raport cu statul: avansat, mediu, sau subdezvoltat, periferic. În cazul regiunilor subdezvoltate, periferice centrele orașului din regiunea de frontieră sunt slabe sau chiar lipsite de centre, sau nu există un oraș important cu nivelul și calitatea corespunzătoare a serviciilor, care să poate servi în mod adecvat municipalitățile din regiunea înconjurătoare. Cazurile de mai sus stabilesc un total de nouă relații de putere, uneori cu relații de dominare diferite.

Modelarea cazurilor de relații transfrontaliere

Partea dominantă: A,B sau (A)B / A (B) (nu poate fi clar judecată)		„A” Regiune mai dezvoltată de frontieră a țării		
		avansat/dezvoltat	mediu	periferic
„B” O regiune mai subdezvoltată de frontieră a țării	avansat/dezvoltat	1. A	2. (A)B	3. B
	mediu	4. A	5. A	6. B
	periferic	7. A	8. A	9. A(B)

Există două domenii de drept majore în cazul cooperărilor dintre state și unitățile acestora: dreptul comunitar și dreptul internațional. Dreptul comunitar acoperă reglementarea Uniunii Europene (completat de legislația națională de executare), iar dreptul internațional conține în principal convențiile-cadru și statutele Consiliului Europei, convenții bilaterale și multilaterale la nivel local și regional.

Baza legală a cooperării transfrontaliere între Ungaria și România pe lângă reglementările UE, sunt următoarele convenții internaționale, aplicate de la datele de intrare în vigoare indicate în tabel.

Intrarea în vigoare a convențiilor majore internaționale

	Carta Europeană a Consiliilor Locale	Convenția-cadru de la Madrid	Convenția-cadru de la Madrid – primul proces verbal adițional	Convenția-cadru de la Madrid – al doilea proces verbal adițional	Convenția-cadru de la Madrid – al treilea proces verbal adițional	Carta Europeană a Consiliilor Locale – proces verbal adițional
România	1998.05.01.	2003.10.17.	(1998.05.05. doar semnare)	(1998.05.05. doar semnare)		
Ungaria	1994.07.01.	1994.06.22.				(2009.11.16. doar semnare)

Uniunea Europeană sprijină cooperarea într-o serie de domenii de politică și pe lângă obiectivele generale ale politicii regionale, funcționarea programelor INTERREG este o dovadă, că integrarea este cu adevărat determinată să consolideze cooperarea interregională.

Cercetarea empirică a studiului analizează cooperarea transfrontalieră a celor două județe ale regiunii de frontieră maghiar-română, județele Békés și Arad, explorează și compară piețele forței de muncă din cele două județe (sau unitățile or geografice mai mari în funcție de variabilele examinate) pentru a dezvolta ocuparea forței de muncă. Modelul teoretic al cercetării coordonează contextele care acoperă nivelurile de examinare verticală, actorii pieței muncii din cele două domenii examinate aspectele multidisciplinare ale studiului precum și variabilele care stau la baza dimensiunilor orizontale ale studiului.

Modelul de cercetare a studiului

		Actori									
		angajați	angajatori	alți actori (de ex. stat, organizații sociale)							
Context	de județ	Cooperare transfrontalieră eficientă pentru dezvoltarea creșterii ocupării forței de muncă în județul Arad și Békés							juridic	Criterii	
	de regiune								administrativ		
	de stat								economic		
	interstatal								alte criterii		
		Procese demografice	Compoziția populației	Date economice și performanță	Activitatea forței de muncă	Sectoare economice	Șomaj	Condițiile de venituri	Situația întreprinderilor	Factori suplimentari de resurse umane	
		Variabile									

După analizarea posibilităților (culegere de date primare-secundare, inferență deductivă-inductivă, metodă de cercetare cantitativă-calitativă) metodologice posibile în studiul prezent, am aplicat o metodologie mixtă și complexă.

Soluția metodologică a studiului

		Metodologie de cercetare	
Forma de colectare de date	Secundar	Primar	
	<ul style="list-style-type: none"> colectarea datelor de stat [Oficiul Central de Statistică (HU), Institutul Național de Statistică (RO), Eurostat (EU)] tabele de date pentru cercetare științifică (publicații pe limba maghiară, română și engleză) 	<ul style="list-style-type: none"> interviuri aprofundate cu părțile interesate, cu experiență profesională și experiență în domeniu interviu anonime cu actori din domeniu și cu reprezentanții sferei științifice 	
Modul de cunoaștere	Prelucrarea cantitativă a datelor	Analiza calitativă	
	<ul style="list-style-type: none"> grafice, hărți și tabele comparative comparația valorilor calculate: medie, mediană, abaterea standard etc. comparație cu informații primare 	<ul style="list-style-type: none"> analiza conținutului transcrierilor interviului sortarea tematică și compararea experiențelor obținute din interviuri cu date secundare 	
Modul de inferență logică	Deducție	Inducție	
	Operațiuni statistice pe un număr mare de eșantioane, care conțin doar valori numerice, conturând tendința „fenomenului”	Un studiu mai detaliat a unui nr. de eșantion redus	

O parte din rezultatele analizei calitative primare bazate pe colectarea și prelucrarea datelor proprii, analizate prin analiza conținutului ca interviuri verbale, sunt prezentate în

secțiunea 11.2. Interviu de cercetare primară, cealaltă parte nu este disponibilă ca descriere, în acest caz a fost făcut un rezumat al conținutului.

Detalii despre înregistrarea primară a datelor

Numele, poziția celui interviuat (organizare)	Tipul interviului	Data interviului	Locul interviului
Kranowszky Nagy Andrea office manager (CED – Central European Economic Development LTD. biroul din Arad)	interview aprofundat	13.09.2019	Arad, România
Skapinyecz Péter, manager (CED Central European Economic Development LTD.)	interview aprofundat	13.09.2019	Arad, România
Angajat al ambasadei (interview anonim) (Ambasada României în Ungaria)	conversație informală	13.09.2019	Arad, România
Gheorghe Seculici președinte (Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Arad)	interview aprofundat	13.09.2019.	Arad, România
interview anonim cu actor din domeniul sferei științifice, cu experiență prealabilă semnificativă în crearea de locuri de muncă (interview anonim)	interview	19.09.2019	Budapesta, Ungaria
cercetător maghiar activ în sfera academică, cu o specialitate relevantă (interview anonim)	interview	19.09.2019	Budapesta, Ungaria
cercetător cu expertiză în cercetarea regională, manager de nivel mediu (interview anonim)	interview	20.09.2019	Budapesta, Ungaria
expert metodologic în științele economice (interview anonim)	interview	02.10.2019	interview telefonic
cercetător expert în cercetare de zonă și evaluarea impactului (interview anonim)	conversație informală	02.10.2019	Budapesta, Ungaria
Iustin Cionca președinte (Consiliul Județean Arad)	interview	06.10.2019	Arad, România
Pántya Imre (director departament, Oficiul Guvernamental al județului Békés, Departamentul de Securitate Socială și Ocuparea Forței de Muncă)	interview	07.10.2019	Békés, Ungaria
Orosz Tivadar președinte (Camera de Comerț și industrie al județului Békés, Camera de Comerț și industrie al județului Békés – secția română)	interview	08.10.2019	interview telefonic

În perioada de 13 septembrie și 2 octombrie 2019 au fost realizate un număr de unsprezece interviuri aprofundate, interviuri și conversații informale cu funcționari (mai ales directori) ai organizațiilor maghiare și române relevante pentru subiectul studiului și nu în ultimul rând cu reprezentanți ai domeniilor academice și științifice.

La solicitarea persoanelor interviuate, unele dintre interviuri au fost incluse în studiu în mod anonim, la care o să ne referim în funcție de poziția interviuatului. Experiențele detaliate ale interviurilor (detailate și o parte în format de rezumat, anonim și cunoscut) pot fi găsite în secțiunea 5.2.1 la subcapitolul *Rezultatele primare a cercetării*.

Rezultatele detaliate ale analizei cantitative la scară largă bazate pe date comparative secundare, internaționale și științifice puteți găsi în capitolul (și în subcapitole) 4. *Analiza cantitativă a situației ocupării forței de muncă*. Pentru verificarea datelor și a calculelor efectuate cu aceasta și extinderea investigației, tabelele detaliate ale testului sunt prezentate în anexa 11.3. *Tabele detaliate pentru cercetarea secundară*. În plus în subcapitolul 5.2.2. *Rezultate conexe ale cercetării secundare* este prezentat un rezumat concis al studiului, legat integral de cercetarea primară. Cele două feluri ale cercetării empirice sunt cele cantitative și calitative, tabele de evaluare au fost utilizate pentru a rezuma rezultatele metodelor de cercetare și pentru a le face mai eficiente.

Evaluarea cantitativă a situației ocupării forței de muncă

EU: Media datelor Uniunii Europene sunt mai favorabile M: Datele pentru Ungaria sunt mai favorabile R: Datele pentru România sunt mai favorabile R/M: datele țărilor sunt identice - nu există date la acel nivel/dimensiune		Dimensiuni a evaluării orizontale									
		1. Procesele demografice	2. Compoziția populației	3. Date economice și performanță	4. Activitatea forței de muncă	5. Capacitatea de ocupare a sectoarelor economice	6. Caracteristicile structurale și regionale ale șomajului	7. Veniturile și câștigurile angajaților	8. Operația întreprinderilor	9. Starea socială, educativă și de sănătate a resurselor umane	TOTAL
Niveluri de evaluare verticală	A. Date UE	EU	R/M	EU	EU	EU	R/M	EU	-	-	EU
	B. Date naționale	M	R	M	M	M	M	M	R/M	M	M
	C. Date regionale	R	R/M	R	M	M	M	M	R/M	M	R/M
	D. Date județene	R	M	R	M	-	M	-	R/M	-	R/M
TOTAL		R	R/M	R	M	M	M	M	R/M	M	M

Conform rezultatelor evaluării orizontale (pe indicatori) din 9 grupuri de indicatori Ungaria depășește România la 5 indicatoare, iar România este în favoare în mod clar a 2 grupuri de indicatori. Rezultatele țărilor sunt aproape identice pentru 2 indicatoare. Conform rezultatelor evaluării cumulative verticale (la nivel teritorial), media Uniunii Europene este la 5 indicatori mai favorabile și la 2 indicatori mai puțin favorabile, decât

media Ungariei și României, prin urmare rezultatele celor două țări examinate sunt sub media UE. La nivel național Ungare are o performanță mai bună în cazul a 7 grupuri de indicatori. În cazul datelor regionale și județe am considerat că, datorită diferențelor mici, regiunile și județele se află cu aceeași nivel de evaluare, la acest nivel nu au fost denumite părți favorabile/defavorabile.

În analiza finală poziția Ungariei pe piața forței de muncă este mai favorabilă pe baza examinării a datelor cantitative, această evaluare fiind bazată strict numai pe baza datelor statistice. O altă circumstanță importantă este aceea că nu am atribuit „ponderi” fiecărui grup de indicatori din cauza importanței grupului de indicatori, prin urmare rezultatele arată doar o diferență numerică. Cele două județe, regiuni și țări examinate au arătat diferențe semnificative doar la un număr mic de parametri, poziția lor pe piața muncii este aproape aceeași. În cazul studiului calitativ a fost pregătit un tabel de evaluare simplificat, fiindcă cu intervievații discuția despre piața muncii am desfășurat-o în mod focusat.

Evaluarea calitativă a situației ocupării forței de muncă

		Dimensiuni de evaluare orizontale		
		Forța de muncă	Întreprinderi	Stat
Nivel vertical a evaluării	Date județene	Ambele județe au deficiențe semnificative de forță de muncă, niveluri scăzute de mobilitate, deficiențe lingvistice și de competențe	Lipsa capacității umane, intensitate redusă de cooperare în afaceri, dar majoritatea cooperărilor anterioare au fost de succes	Constrângeri legislative, lipsa unui acord de cooperare la nivel înalt, dar participarea succes la proiecte finanțate de comunitate, statele își asumă partea proprie la dezvoltările comune

Cel mai frecvent fenomen (în ceea ce privește forța de muncă) este nivelul ridicat al deficitului de forță de muncă și nivelul scăzut al mobilității forței de muncă (în special transfrontaliere). În plus lipsa abilităților lingvistice și nivelul de pregătire insuficientă împiedică cooperarea, nu în ultimul rând este prezent lipsa calificărilor profesionale, prezența profesiilor cu deficiențe și necesitatea consolidării sistemului de formare profesională în ambele țări.

Există o lipsă generală de capacități în legătură cu întreprinderile, care pornind de la lipsa de resurse umane se manifestă deja în producția și prestarea de servicii. Cooperarea transfrontalieră între întreprinderi nu sunt comune, dar au fost menționate mai multe practici bune.

Din punct de vedere a statului cea mai mare problemă o constituie obstacolele legale și administrative din diverse domenii (în special impozitarea, autorizarea, trecerea frontierei), în plus nevoia de relații economice mai strânse între guverne era o cerere menționată frecvent. Există motive pentru optimism potrivit proiectelor finanțate de UE pentru dezvoltarea regiunii de frontieră, prin care statele oferă partea proprie aceasta oferind posibilitatea de întărirea relațiilor.

La sfârșit am sintetizat concluziile examinării situației de ocupare (într-un context mai larg al regiunii de frontieră maghiar-română), formatul său fiind analiza SWOT folosită frecvent în cercetarea economică, cu care am interpretat descoperirile noastre în acest domeniu ca fiind experiențe externe și interne, precum și experiențe negative și pozitive.

Există mai multe modalități de îmbunătățire a poziției piața muncii pe baza analizei SWOT.

- Există strategii numit S-O, care profită de oportunitățile existente prin punctele forte.
- Strategiile S-T folosesc punctele forte pentru a proteja împotriva amenințărilor.
- Strategiile W-O folosesc oportunități pentru a depăși punctele slabe.
- Strategiile W-T elimină escaladarea amenințărilor prin reducerea pericolelor

Analiza SWOT a situației ocupării forței de muncă în regiunea de frontieră maghiar-română

	Benefice atingerii obiectivelor	Pun în pericol atingerea obiectivelor
U	Punctele forte	Punctele slabe

	<ul style="list-style-type: none"> • cererea ridicată de forță de muncă • spirit antreprenorial • atractivitatea ridicată (regiune periferică, atât din partea maghiară, cât și din cea română) • albirea economiei prin promovarea posibilității de a deveni antreprenorial • limitarea/revizuirea accesului la îngrijiri sociale • lansarea unui program pentru tineri pe piața muncii, pentru a ajuta persoanele inactive în statut activ • conexiunea cu rețeaua de transport transeuropeană • extindere sistemului de formare duală • raportul dintre salariul minim și nivelurile salariului minim garantat față de nivelurile de subzistență 	<ul style="list-style-type: none"> • renunțarea precoce la educație și formare profesională • lipsa de centre de formare profesională și a pregătirilor interne a companiilor • mobilitate teritorială scăzută • puține oportunități de a trece de la ocuparea forței de muncă publice pe piața primară a muncii • structura economică nefavorabilă (sectoare agricole și industrie ridicate, sectoare de servicii scăzute de cercetare, dezvoltare și inovație) • migrația forței de muncă calificate din regiunea de frontieră spre centrele țărilor și peste hotare • creșterea ritmului de îmbătrânire a populației • delimitarea mai precisă a noilor cursuri OKJ, dezvoltarea cursurilor OKJ (bonitatea de credit) în învățământul superior
Caracteristicile mediului piața muncii	Posibilități	Amenințări
	<ul style="list-style-type: none"> • poziție geopolitică favorabilă (tară de intrare în estul UE, țară de tranzit Est-Vest) • cerere mare de forță de muncă • subvenții comunitare • îmbunătățirea calității serviciilor furnizate de organizați • furnizarea de servicii de angajare personalizate • programe active ale pieței forței de muncă finanțate • luarea în considerare mai mare a cererii de pe piața forței de muncă atât în învățământul adulților cât și în cel dual • legislația muncii mai flexibilă, facilitarea muncii transfrontaliere și condițiile de afaceri • o destinație turistică atractivă, care poate consolida restructurarea economică și extinderea sectorului de servicii 	<ul style="list-style-type: none"> • scăderea populației, inclusiv scăderea populației în vârstă activă pentru ocupare pe piața forței de muncă • creșterea atribuției asupra sistemului de pensii • migrația • Dezacordurile sociale rezultate dintr-o compoziție „multi-etnică” pe piața muncii • procesul de îmbătrânirea a populației (structură de vârstă neadecvată) • efectul de aspirație al țărilor cu salarii mai mari din UE asupra anumitor grupuri de lucrători • situația grupurilor defavorizate pe piața muncii (în special minoritatea romă)

2. INTRODUCERE

Regiunilor de frontieră nu li s-a acordat un rol special în Europa Centrală și de Est, nici în perioada socialismului, nici după schimbarea regimului. În Ungaria și România nu au existat dezvoltări industriale majore în aceste perioade (Lengyel, Szabó și Végh, 1998), deci nu a existat o bază specială pentru dezvoltarea relațiilor dintre țări (într-o perioadă în care cooperarea teritoriilor vecine – indiferent de frontierele de stat – a devenit mai importantă).

Recunoscând problema disparităților teritoriale și efectul inhibitor al acestora asupra integrării, Uniunea Europeană și-a concentrat demult politica regională pe reducerea disparităților de dezvoltare în interiorul și între țările respective. Unul dintre aceste instrumente sunt proiectele Interreg, care urmăresc să contribuie la modernizarea economică și la creșterea competitivității Europei, prin cooperarea interregională în domeniile inovației, economiei bazate pe cunoaștere și în aria protecției mediului, dar și în prevenirea riscurilor.

Programul Interreg V-A România-Ungaria, care va fi implementată în perioada 2014-2020 sprijină cooperarea zonei de frontieră româno-ungare de-a lungul acestor obiective. Programul este finanțat de Fondul European de Dezvoltare Regională, care este completat de cofinanțarea națională din partea celor două state membre participante. În cadrul Programului proiecte comune de cooperare transfrontalieră, care vizează axe prioritare ale programului vor fi susținute prin apeluri deschise cu finanțări nerambursabile.

1. Tabel: Axe prioritare a Programului Interreg V-A România-Ungaria

Nr.	Denumire	Bugetul total
1.	Un management îmbunătățit al calității râurilor transfrontaliere și apelor subterane	48,50 milioane de Euro
2.	Îmbunătățirea mobilității transfrontaliere durabile și eliminarea blocajelor	34,99 milioane de Euro
3.	Îmbunătățirea ocupării forței de muncă și promovarea mobilității forței de muncă transfrontaliere	55,07 milioane de Euro
4.	Îmbunătățirea serviciilor de îngrijire a sănătății	57,03 milioane de Euro
5.	Îmbunătățirea prevenirii riscurilor și gestionării dezastrelor	9,55 milioane de Euro
6.	Promovarea cooperării transfrontaliere între instituții și cetățeni	4,01 milioane de Euro

Sursă: interreg-rohu.eu

Pentru fiecare proiect una dintre instituțiile sau organizațiile partenere va fi desemnată un beneficiar principal (lider), asumându-și responsabilitatea pentru implementarea proiectului. Un parteneriat trebuie să fie format din cel puțin doi parteneri, cu cel puțin un partener din fiecare țară participantă. Toți partenerii trebuie să își desfășoare activitățile în zona programului eligibil.

Proiectul ROHU-406 „Cooperare transfrontalieră eficientă pentru dezvoltarea creșterii ocupării forței de muncă județul Arad și Békés” este legat de axa prioritară nr.3, obiectivul principal este de a implementa o dezvoltare pentru locuitorii de frontieră, care să contribuie la creșterea ocupării forței de muncă, la satisfacerea cererii întreprinderilor pe piața muncii și la eliminarea deficitului de forță de muncă, toate aceste fiind probleme comune în zonă. Beneficiarul principal (lider) este Fundația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor din Județul Békés (Ungaria), iar beneficiarul proiectului este Camera de Comerț, Industrie și Agricultură a județului Arad (România). Bugetul total al proiectului este 1.139.428 EUR, din care 968.513,80 EUR provin din Fondul European de Dezvoltare Regională.

Activitățile proiectului (bază de date, evenimente, materiale de comunicare, achiziții de echipamente și renovarea) contribuie la obiectivele generale și specifice, dar și la

îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă în zona de frontieră Ungaria-România. Scopul proiectului este de a furniza informații actualizate despre domeniile de investiții și despre alte date cu ajutorul unei baze de date. În plus prin numeroase evenimente profesionale permit crearea legăturilor strânse între actorii pieței muncii (atât din partea cererii, cât și a ofertei). Acest lucru permite întreprinderilor/investițiilor să găsească forță de muncă, în timp ce angajații pot găsi locuri de muncă de calitate peste graniță. Principalele rezultate ale proiectului contribuie la realizarea indicatorilor la nivel de program. Activitățile descrise mai sus contribuie împreună la dezvoltarea pieței muncii și a economiei din zona respectivă, și la mobilizarea întreprinderilor și a locuitorilor pentru consolidarea relațiilor transfrontaliere.

Examinarea descrisă în acest studiu examinează și compară piața muncii din județele Arad și Békés. Pe lângă faptul că studiul se concentrează pe latura umană a pieței muncii (focusat pe angajați), am considerat important examinarea situației altor actori pe piața muncii, și mai precis factori cu care contribuie la creșterea ocupării. Prin urmare în studiul empiric pe lângă partea angajaților, indicatorii și grupurile de indicatori, care descriu performanțele întreprinderilor, sectoarelor individuale și economiei naționale. Rezultatele studiului empiric sunt rezumate în două forme (în funcție de natura studiului): a fost creat un tabel de rezultate, pentru a facilita rezultatele statistice ale studiului secundar bazat pe datele din surse secundare, unde am analizat și am comparat situația pieței muncii a nivelurilor de sondaj vertical (țară, regiune, județ) pe dimensiuni ale sondajului orizontal (în total 9 categorii). Rezultatele studiului primar bazat pe datele proprii primare sunt rezumate de către participanții pe piața muncii și sunt evaluate în mod similar în tabelul de rezultat.

În majoritatea cazurilor, sursa colectării noastre de date impropriu este Biroul de statistică a Uniunii Europene, bazele de date disponibile public pentru Eurostat, unele dintre acestea fiind provenite din comunicările de date ale birourilor naționale de statistici. Fiabilitatea și credibilitatea au fost criteriile principale pentru selectarea sursei datelor principale și în al doilea rând criteriul de comparabilitatea internațională. Pentru date despre subiecte mai marginale, nu am folosit surse informale sau guvernamentale, ci resurse științifice și de cercetare. În unele cazuri comparațiile am efectuat doar la nivel regional, acest lucru se datorează în cele mai multe cazuri faptului că

institutele naționale de statistică gestionează datele cu privire la un anumit subiect în mod confidențial, astfel încât acestea nu sunt furnizate nici la Eurostat și nici publicate pe propriul site web.

2. Tabel: Structura studiului

1. Rezumat executiv		
2. Introducere		
3. Cadrul conceptual a cercetării	3.1. Piața muncii, ca domeniu de intervenție	3.1.1. Factori de producție, oferta și cererea pe piața forței de muncă
		3.1.2. Șomaj și lipsa forței de muncă
		3.1.3. Ocuparea forței de muncă și politica de angajare
	3.2. Sistemul de cooperare transfrontalieră	3.2.1. Teorii și principii ale cooperării transfrontaliere
		3.2.2. Dezvoltarea, tipul și obiectivele cooperării
		3.2.3. Cadrul juridic-administrativ al cooperării
3.3. Cadrul instituțional și servicii a promovării ocupării forței de muncă	3.3.1. Sistemul instituțional de angajare	
	3.3.2. Servicii de piața muncii	
4. Analiza cantitativă a situației de ocupare	4.1. Delimitarea spațială a cercetării	4.1.1. Țările de studiu: Ungaria și România
		4.1.2. Regiunile a studiului: Dél-Alföld și România de Vest
		4.1.3. Județele examinate: Békés și Arad
	4.2. Procesele demografice	4.2.1. Schimbarea naturală a populației
		4.2.2. Schimbarea artificială a populației
		4.2.3. Dezvoltarea populației totale
	4.3. Compoziția populației	4.3.1. Structură de vârstă
		4.3.2. Grupuri defavorizate pe piața muncii
	4.4. Date economice și performanță de bază	4.4.1. Economia națională
		4.4.2. Gospodării
	4.5. Activitatea forței de muncă	4.5.1. Rata de ocupare
		4.5.2. Aspecte specifice regiunii
	4.6. Capacitatea de ocupare a sectoarelor economice	4.6.1. Sectorul primar: agricultură
		4.6.2. Sectorul secundar: industrie
		4.6.3. Sectorul terțiar: servicii
		4.6.4. Sectorul cuaternar: cercetare-dezvoltare-inovație
	4.7. Caracteristicile structurale și regionale ale șomajului	4.7.1. Structura șomajului
		4.7.2. Diferențe teritoriale în șomaj
	4.8. Condițiile de venituri ale angajaților	4.8.1. Niveluri de subzistență
		4.8.2. Repartiția veniturilor
4.9. Întreprinderi	4.9.1. Numărul, proporția și compoziția întreprinderilor	
	4.9.2. Tendință de afaceri	
4.10. Situația socială, educațională și de sănătate a resurselor umane		
5. Investigarea calitativă a posibilității de dezvoltare a ocupării	5.1. Principale caracteristici a studiului	5.1.1. Material de cercetare
		5.1.2. Metoda de cercetare
	5.2. Rezultatele cercetării	5.2.1. Rezultatele cercetărilor primare
		5.2.2. Rezultatele cercetărilor secundare
6. Concluzii și recomandări	6.1. Tendințele și actorii pieței muncii	6.1.1. Tendință demografică
		6.1.2. Performanța brută a economiei și relațiile sectoriale
		6.1.3. Șomajul

		6.1.4. Venituri și câștiguri
		6.1.5. Arhitectura de afaceri
		6.1.6. Resursă umană
	6.2. Evaluarea cooperării transfrontaliere	6.2.1. Posibilitățile regiunii de frontieră română-maghiară
		6.2.2 Cooperare actuală între județul Arad și Békés
	6.3. Dezvoltarea și posibilitățile de dezvoltare a ocupării forței de muncă	6.3.1. Priorități de dezvoltare pe termen scurt
		6.3.2. Obiective de dezvoltare pe termen mediu
		6.3.3. Programul de dezvoltare pe termen lung
7. Rezumat		
8. Referințe		
9. Lista figurilor		
10. Lista tabelurilor		
11. Atașamente	11.1. Schița detaliată a interviului de cercetare primară	
	11.2. Descrierea interviurilor a cercetării primare	
	11.3. Tabele detaliate de cercetare secundară	
12. Anexe		

Sursă: editura autorului

Studiul discută subiectul studiat în patru unități de conținut. În urma rezumatului executiv și a introducerii capitolul 3. *Cadrul conceptual a cercetării* conține fundamentul teoretic al studiului. Capitolul 4. *Analiza cantitativă a situației de ocupare* conține date cantitative din alte surse decât sursele proprii. Capitolul 5. *Investigarea calitativă a posibilității de dezvoltare a ocupării* caz conține rezultatele colectării de date proprii. Capitolul 6. *Concluzii și recomandări* sintetizează rezultatele cercetării. Studiul se încheie cu un rezumat.

3. CADRUL CONCEPTUAL A CERCETĂRII

Baza teoretică a cercetării noastre este formată din trei direcții de cercetare: piața muncii, care este punctul principal al cercetării noastre, cooperarea transfrontalieră, care oferă un context specific pentru piața muncii și promovarea ocupării forței de muncă, care definește conținutul cercetării ca și obiectul investigației. În următoarele discutăm instrumentele teoretice ale acestor trei direcții (înainte de examinarea empirică).

3.1. Piața muncii, ca domeniu de intervenție

Prezentul studiu examinează practic un segment stabilit spațial și temporal pe piață, prin urmare definim instrumentele teoretice ale domeniului de intervenție din perspectiva studiului definind aspectele, care trebuie luate în considerare pentru dezvoltarea cadrului de cercetare.

La proiectarea intervențiilor pe piața muncii intervențiile trebuie modelate într-un spațiu schematic care în acest caz ia forma unor schimburi între angajați și angajatori ca doi actori cu statute diferite. În timpul schimburilor pe de o parte se realizează „vânzarea” forței de muncă împreună cu obținerea salariilor pentru ei, iar pe de altă parte se realizează satisfacerea cererii de forță de muncă și menținerea producției și a producerii de bunuri. Acest flux de forță de muncă și legăturile sale cu angajatorul se numește alocarea și realocarea forței de muncă (Galasi, 1982).

Starea pieței muncii – împotriva căreia trebuie planificată intervenția – depinde de categorii de bază, cum ar fi cererea forței de muncă, oferta și salariile. Starea normală a pieței – sau starea normală considerată – este un stare de dezechilibru în care condițiile cererii și ofertei nu sunt consistente. Cererea și oferta de forță de muncă în mod ideal (lângă un nivel de salariu dată) înseamnă că forța de muncă (ca parte a ofertei) va găsi un loc de muncă, iar angajatorul (ca parte a cererii) va găsi un loc de muncă (Galasi, 1982).

Acest model idealist al pieței muncii nu există în realitate, și această circumstanță justifică intervențiile cu scopul de a crește nivelul consistenței între cerere și ofertă.

Imperfecțiunile pieței muncii sunt cauzate în principal de o concurență inadecvată sau limitată, și de informații inadecvate din partea actorilor. Cauzele unei piețe a muncii deja imperfecte sunt mai structurate. (László, 1996):

- aici este inclus în primul rând componența forței de muncă, întrucât oferta de forță de muncă nu este omogenă, este alcătuit din unități structurate cu diferite caracteristici demografice, educație, personalitate, care în ansamblu nu fac ca forța de muncă disponibilă să fie cuantificabilă în general în ceea ce privește cantitatea sau calitatea;
- piața forței de muncă este în mare parte structurată, cu un număr mare de actori, în care pentru fiecare actor există constrângeri; de exemplu limita transparenței relațiilor, deoarece nici un actor nu poate avea o transparență completă; această lipsă de informație este agravată de flexibilitatea limitată a pieței, care se reflectă în scăderea salariilor. În plus mobilitatea pe piață este limitată atât pe plan spațial, cât și profesional, astfel încât o forță de muncă dată poate defini într-o categorie geografică și profesională bine definită;
- limitările în timp agravează de asemenea imperfecțiunile pe piața muncii, întrucât chiar și cu informații perfecte participanții la piață nu au putea să reacționeze la timp, iar acțiunile întârziate în acel moment deja nu vor fi optime;
- există bariere tehnice, financiare și alte obstacole insurmontabile între substituibilitatea capitalului financiar și a forței de muncă;
- acțiunile actorilor de pe piața muncii nu sunt în totalitate libere, în multe cazuri deciziile sunt determinate prin negocierea intereselor, a contractelor colective și a proceselor ulterioare de interacțiuni;
- în sfârșit întrucât „vânzarea” optimă a forței de muncă nu este doar în interesul individului, ci și al societății, politicii sociale, pe piața muncii influențele pieței controlate de stat sunt mai răspândite decât pe alte piețe, integrând astfel preferințele unei nou actor pe concurența pieței.

Prin urmare intervenția pe piața muncii are loc într-un mediu fundamental lipsit de informații și cu multe constrângeri. În acest context factori relevanți sunt principalele categorii ale pieței muncii, adică oferta și cererea de forță de muncă, cele două puncte finale ale condițiilor imperfecte, șomajul și deficitul de forță de muncă, în plus ocuparea forței de muncă bazată pe toți acești factori este cea mai importantă măsură a pieței muncii, ale cărei aspecte sunt analizate în subsecțiunile următoare.

3.1.1. Factori de producție, oferta și cererea pe piața forței de muncă

Merită început examinarea pieței muncii ca zonă de intervenție primară a proiectului cu elementele de bază ale pieței muncii din punct de vedere microeconomic și factori de producție. Conform modelului cunoscut, pe piață liber aleasă a economiei naționale producția de bunuri se realizează prin utilizarea unei combinații de inputuri diferite. Acești factori în funcție de rolul lor în producție pot fi grupați în (Kurtán, 1996; Tömpe 1993):

- resurse naturale,
- munca,
- capitalul, și
- competențe antreprenoriale.

În plus față de gruparea de mai sus este o practică obișnuită de a separa factorii de producție după origine, care face distincția între factorii primari și cei de capital (Molnár, 1993). Primul include forța de muncă și resursele naturale, în timp ce al doilea include capitalul sub formă de bunuri de capital produse, numerar și titluri de valoare. Desigur forța umană joacă un rol cheie pe piața muncii, însă în conformitate cu concepția economică relevantă forța de munca umană nu este obiectul proceselor ci subiectul, munca pe care o face fiind cea mai importantă resursă – cu ajutorul lor se poate produce resurse suplimentare necesare a producției.

Potrivit definiției lui Kopányi (1993) cererea pieței muncii poate fi considerată ca o derivată, nivelul cererii reflectă poziția pe piață a cererii particulare, altfel nivelul cererii depinde de producția bunurilor.

Nivelul ocupării forței de muncă depinde astfel de cantitatea care poate fi produsă într-o anumită economie și totodată de cantitatea forței de muncă necesară pentru a produce toate aceste bunuri. Din punct de vedere economic, forța de muncă este egală cu produsul marginal, adică potențialul de creșterea a forței de muncă suplimentare utilizate. Drept urmare, cererea de forță de muncă crește pe o anumită piață, atât timp cât venitul marginal din forță de muncă suplimentară este mai mare decât costul de utilizare.

Prin urmare, cererea de forță de muncă depinde în mare măsură de indicatori pieței (de calitate și de cantitate) în care forța de muncă contribuie la producție. O importanță deosebită au factorii care pot influența relația între ofertă și cerere. Potrivit lui Galasi (1994) pe o anumită piață următorii factori pot influența condițiile cererii:

- schimb de „cohorte” (generații) a angajaților, prin care un număr semnificativ de angajați dintr-o generație părăsesc piața muncii la o anumită vârstă, în timp ce membrii unei alte generații cu ofertele lor intră pe piață;
- dezvoltarea tehnologică, care în sine este capabilă să schimbe oferta și cererea, dar poate avea de asemenea un impact semnificativ asupra necesității de înlocuire a generației, în cazul în care munca ieșirilor poate fi furnizată (prin îmbunătățirea eficienței) de către cei care rămân pe piața muncii. (în acest caz noii intrați sunt îndepărtați de aria cererii de locuri de muncă potențial vacante);
- boomul economic în sine poate avea un impact semnificativ asupra cererii de forță de muncă, și creșterea considerabilă cererii de forță de muncă nu poate fi întotdeauna furnizată din capacitatea disponibilă a pieței muncii;
- salariile au un impact clar și direct nu numai pe partea de ofertă, adică preferințele de angajare ale lucrătorilor, dar și în ceea ce privește partea cererii; abaterea nivelurilor salariale reale de la salariile de echilibru poate avea două efecte: dacă salariile reale scad sub salariile de echilibru vorbim despre o scădere a cererii de forță de muncă, în caz contrar nivelul de angajare va crește (în cazul salariilor reale mai mari decât salariile de echilibru);

- nu în ultimul rând consumatorii joacă un rol semnificativ, deoarece dacă angajatorii transferă costurile mai mari ale forței de muncă către consumatori, reducând astfel consumul, următorul element al reacției în lanț va aduce la scăderea cererii de forței de muncă, care va reduce din nou ocuparea forței de muncă și va duce la creșterea șomajului.

Pe baza celor de mai sus cererea pentru piața muncii într-un spațiu multidimensional ca o combinație de factori care o afectează se schimbă dinamic ca urmare fluctuațiilor economice, a preferințelor individuale și a grupelor și nu în ultimul rând potrivit rezultatelor deciziilor de afaceri proprii.

Oferta forței de muncă este egal cu acea nr. de populație, în care indivizii în condiții date ocupă loc ca și angajați. Într-o economie națională acest număr este egal cu populația activă din țară, la o unitate mai mică de sondaj (cum ar fi un județ) trebuie bazată pe populația sa mai restrânsă. În plus, impactul migrației este de o mare relevanță pentru cercetarea actuală (sub forma migrației interne) care ar însemna forța de muncă care poate fi mobilizată din alte părți ale economiei naționale, dar mai important este fluxul de forță de muncă din afara țării, care creează o ofertă suplimentară pe piața muncii. Același fenomen este evident și în fluxul de muncă internă, iar această dublă migrațiune poate îmbunătăți condițiile de ofertă și cerere ale pieței muncii, aducând pe piață o ofertă mai bogată în ceea ce privește cantitatea, calitatea și structura.

3. Tabel: Factori care determină oferta de muncă

Factori	Explicație
Procese de mișcare a populației	Cantitatea și compoziția populației (absolută) – factori socio-demografici

Cantitatea forței de muncă	Numărul și proporția persoanelor capabile de a lucra din toate punctele de vedere (vârstă, educație, capacitate)
Dorința de ocuparea forței de muncă	Alegerile preferențiale individuale persoanelor capabile de a lucra

Sursă: *Matiscsákné Lizák (2012: 89-90)*

Tendențele demografice modelează în mare măsură oferta de muncă prin determinarea cantității de forță de muncă disponibilă pe piața forței de muncă la un moment dat și modul în care această cantitate se schimbă prin urmarea sporului natural, reproducerea și a migrația populației.¹ Pe de altă parte demografia include și caracteristicile socio-demografice ale populației, cum ar fi proporția de bărbați și femei, structura de vârstă, statutul social etc.

În contextul populației proporția grupului total de vârstă din populația totală are o importanță deosebită în acest studiu: în cazul în care natalitatea scade, speranța de viață crește, proporția populației inactive mai în vârstă care părăsește piața muncii crește, iar forța de muncă tânără care intră pe piața muncii scade aceste va aduce condiții nesustenabile pe termen lung. Una dintre ipotezele de bază ale schemelor de pensii finanțate de stat este aceea că acoperirea bugetată a celor care au dreptul la prestații de stat este o proporție din veniturile retrase de la lucrători activi, dar odată cu oferta și micșorarea constantă a lucrătorilor, nivelul prestațiilor nu poate fi menținut.

Aceasta prevede diverse modificări în legislația politicii sociale cum ar fi creșterea vârstei de pensionare sau reducerea cuantumului prestațiilor.

Prin urmare toți acești factori au un impact semnificativ asupra ofertei și cererii pe piața forței de muncă, determinând latura de ofertă a forței de muncă și latura cererii a volumului de consum. Mărimea forței de muncă este determinată de demografie, care

¹ Pentru estimarea volumului absolut al forței de muncă viitoare este potrivit examinarea comună ratei natalității brute, ratei generale a fertilității, ratei brute a mortalității și nu în ultimul rând speranța de viață.

include proporția din totalul populației care este solicitată pe piața muncii pe baza calificărilor, vârstei, capacității și a altor factori.

Prin urmare, pentru ca schimbul de muncă să aibă loc pe piață este necesar să existe un lucrător cu condițiile necesare; starea forței de muncă este influențată în mod semnificativ de exemplu când intră (mai exact la ce vârstă) lucrătorul pe piața muncii și până când stă la dispoziția angajatorului (până la ce vârstă). Intervalele sunt de asemenea influențate de politicile publice care modelează indirect piața muncii de exemplu prin declararea vârstei școlare obligatorii și a pensionării fiind limitele superioare a intrării și inferioare a ieșirii de pe piața muncii.

În mod similar starea generală a forței de muncă poate fi afectată de starea de sănătate, care la rândul ei depinde de politica de sănătate. Bazat pe toate acestea demografiile arată mărimea potențială a forței de muncă, inclusiv forța de muncă reală. Mai mult pentru ca un schimb între angajat-angajator să aibă loc (adică disponibilitatea forței de muncă prin demografie și caracteristicile resurselor) angajatul trebuie să fie dispus să lucreze. Această este o alegere individuală în care individul decide cum să-și petreacă timpul liber, precum și tipul, durata și conținutul lucrării, iar pe baza acestuia își dezvoltă propria preferință care determină până la urmă decizia.

Disponibilitatea de a lucra diferă de la o societate la alta, de exemplu dacă ponderea învățământului terțiar într-o societate este semnificativ crescută (îmbunătățind calitatea forței de muncă) inevitabil lucrătorii mai bine calificați intră mai târziu pe piața muncii (datorită timpului îndelungat în educație). Dar, de exemplu intervenția statului poate fi importantă, dacă prin structurarea prestațiilor sociale încurajează femeile muncitoare să-și aducă intenția de nașterea copilului mai repede sau mai târziu în timp sau să aibă mai mulți sau mai puțini copii. (care reduce proporțional de asemenea timpul petrecut pe piața muncii) (Gábor, 1998).

Cele două puncte finale ale ofertei și cererii sunt șomajul și deficitul de forță de muncă, fenomenele opuse ale aceleiași piețe (în cazul nostru piața muncii), care constituie cele două puncte extreme ale pieței muncii în condiții imperfecte. În timp ce în cazul șomajului este vorba despre o insuficiență a cererii, pe când în cazul deficitului de forță de

muncă putem vorbi despre o insuficiență a ofertei. În următoarele o să discutăm despre cele două fenomene și definiția lor din punctul de vedere a subiectului discutat.

3.1.2. Șomajul și lipsa forței de muncă

În termeni economici șomajul este proporția ofertei de forță de muncă în exces din cererea forței de muncă, deci este prezentă în toate societățile și piețele a unei țări, deoarece nu există nici o piață (sau doar pe un orizont de timp foarte scurt) cu echilibru perfect privind cele două aspecte – privind partea șomerilor putem să distingem mai multe tipuri. De exemplu Samuelson și Norhaus (2012: 307) au formulat întrebarea conform căreia șomajul real se referă la cei care nu au loc de muncă, dar sunt dispuși să lucreze (și caută activ un loc de muncă) astfel sunt incluși în oferta forței de muncă respectivă. Șomerii care nu doresc să muncească sunt cei care nu poate incluși în oferta forței de muncă.

Această arată și definiția Organizației Internaționale a Muncii afirmă că acea persoană poate considerată șomer care lucrează mai puțin de o oră pe săptămână, nu este angajată sau nu poate fi angajată pe cont propriu (adică nu există un motiv pentru care nu câștigă suficient), dar între timp își caută loc de muncă și are intenția de a lucra în caz de angajare (voința și capacitatea de a lucra sunt prezente în același timp) OCDE, 2003.

Conform unui alt tip de diviziune a șomajului (Kovács, 2010) este șomajul voluntar și involuntar. În cazul șomajului voluntar la un anumit nivel de salariu nu duce la angajare, deoarece pentru forța de muncă există alte alternative. În acest caz există o ofertă și cerere reală de muncă, dar ele nu sunt în conformitate. În cazul șomajului „involuntar” la un anumit nivel de salariu șomerul ar fi disponibil de a lucra, dar până la urmă angajarea nu se va realiza. (de exemplu din lipsa cererii, din cauza dezavantajelor de calificări etc.)

Diviziunea tradițională a tipurilor șomajului sunt șomajul fricțional, structural și ciclic. Șomajul de fricțiune în general are un efect pe termen scurt și este cauzat de schimbările pe piața muncii sau modificările în ansamblu sau în subdiviziunile lor (acest lucru poate fi chiar voluntar dacă, de exemplu forța de muncă se mut în țară sau peste granițe înainte de a-li asuma un nou loc de muncă).

Șomajul structural este o formă non-voluntară a șomajului, care datorează unei schimbări structurale în economie (modificări ale ofertei sau cererii de muncă din trecut, de exemplu declinul unei regiuni sau unei profesii) care înlătură nevoile celor două părți. Putem vorbi despre șomaj ciclic, atunci când schimbările tendințelor în cazul ciclului economic aduc schimbări similare ca șomajul structural (cu o durată mai scurtă).

Relația dintre distincțiile de mai sus este ilustrată de o nouă diviziune a șomajului, - combinând cauzele anterioare – sub forma duratei șomajului. Tabelul de mai jos descompune șomajul pe termen scurt și lung, precum și cauzele micro și macro a acestora, specificând cauzele fiecărui tip.

4. Tabel: Tipurile și cauzele șomajului

Durata șomajului	Nivelul cauzelor	Cauze
Șomaj de lungă durată	Cauze la nivel macro	performanța economică agregată
		structură diferită a ofertei și cererii de muncă (șomaj structural)
		reglementarea statului
		salarii mai mari decât salariul de echilibru (salariul minim, salariile efective, sindicate)
		processe demografice
	Cauze la nivel micro	nivel scăzut de educație
		sănătate precară
zona înapoiată		
Șomaj pe termen scurt	Cauze la nivel macro	mișcări ale pieței muncii, schimbări structurale a economiei (șomaj fricțional)
		declin economic (șomaj ciclic și conjunctural)
	Cauze la nivel micro	preferințele individuale

Sursă: Urbán Mező (2017: 15)

Șomajul poate fi împărțit nu numai pe categorii de calitate ci și pe cea de vârstă. În acest sens se poate face o distincție între tinerii șomeri care sunt de obicei tineri cu

vârste cuprinse între 15 și 24 de ani și nu își caută un loc de muncă. Ultimul factor este necesar deoarece dacă un tânăr cu vârsta între 15 și 24 de ani își caută loc de muncă (chiar dacă este elev la o unitate de învățământ cu normă întreagă) fiindcă dorește să lucreze, aceasta este clasificat statistic ca șomer, în timp ce dacă același tânăr nu caută loc de muncă, aceasta este inactiv din punct de vedere economic.

Oferta de forță de muncă – din mai multe motive – depășește cererea de forță de muncă pe piața muncii, ceea ce duce la șomaj. La examinarea cauzelor macro și micro am avut în vedere doar acele cazuri în care aceste efecte au drept consecință o creștere a ofertei sau a scăderii a cererii. În starea de echilibru a pieței forței de muncă cererea este egală cu oferta, dar dezechilibrele pot fi de asemenea un factor nu numai în șomaj, ci și în oferta de muncă inadecvată sau abundentă. Aceste stări/condiții se numesc lipsa forței de muncă.

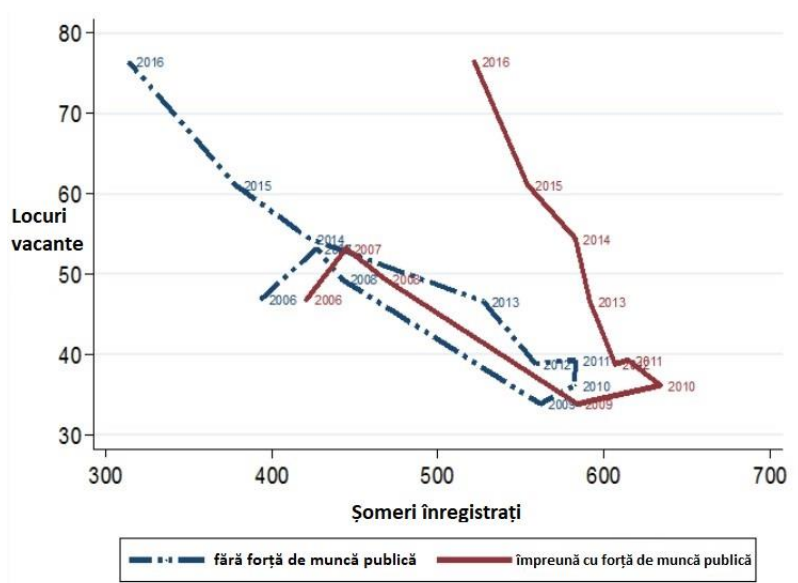
Pentru o definiție mai precisă „deficitul de forță de muncă este un dezechilibru persistent pe piața muncii între ofertă și cerere, unde cererea pentru lucrători depășește numărul potențialelor lucrători care la un moment dat și într-un anumit loc sunt capabili și dispuși să lucreze (la un anumit nivel de salariu/condiții) (Barnow și colaboratorii lui, 2013: 3). Prin urmare, salariile și condițiile de muncă ar trebui menționate în primul rând ca factori care afectează ocuparea forței de muncă. Cu toate acestea deficitul de forță de muncă (precum șomajul) nu este un fenomen omogen și putem enumera mai multe tipuri de șomaj.

În primul rând literatura de specialitate face distincția între deficiențele forței de muncă calitative și cantitative. Lipsa cantitativă de forță de muncă apare când volumul forței de muncă disponibil – adică oferta – nu acoperă (în termen absolut) cererea pe piața muncii. În acest caz nu se formulează locuri de muncă vacante greu de completat, pentru care desigur lângă un nivel de salariu nu există suficienți candidați, așa că nu se dezvoltă profesii cu deficiențe; în schimb deficitul cantitativ răspândit duce la o rată a șomajului în general scăzută.

În cazul lipsei de forță de muncă există atât rata relativ mare de șomaj, cât și numărul mare de locuri de muncă vacante. Față de șomajul cantitativ aici nu este vorba despre un

fenomen general, ci o lipsă de forță de muncă în anumite profesii sau condiții de muncă inadecvate, așteptări salariale sau alte tulburări. (Reymen, 2015). Prin urmare deficitul calitativ de forță de muncă este rezultatul a două fenomene simultane nefavorabile (locuri de muncă vacante și șomaj) care arată de asemenea „flexibilitatea” pieței muncii. Aceasta poate fi măsurată prin raportul dintre numărul de locuri vacante, toate locurile de muncă și rata șomajului prin indicatorul Beveridge (Tóth, 2017: 6). Reprezentarea indicelui Beveridge pe un anumit orizont de timp (valorile calculate la fiecare punct de timp) oferă curba Beveridge, care reprezintă elasticitatea pieței forței de muncă temporală.

1. Figura: Prezentarea curbei Beveridge pentru o anumită piață a muncii



Sursă: Baza de date a Biroului Central de Statistică

Cu o piață a muncii strânsă – sau o rată ridicată a șomajului – pe un număr mic de șomeri există mai multe locuri vacante, în acest caz vorbim despre „supra cerere” ceea ce în schimb duce la mai puține locuri de muncă care va duce la supraofertă și la slăbirea condițiilor de pe piața muncii. În exemplul de mai sus numărul șomerilor înregistrați a crescut constant între 2006 și 2010 (deși într-o măsură mai mică) numărul de locuri de muncă a scăzut, revenind astfel la o stare mai „relaxată” a pieței muncii, iar după 2010 până în 2016 numărul șomerilor înregistrați a scăzut și numărul locurilor de muncă vacante a crescut astfel piața a devenit mai „strânsă”. Față de punctul inițial din 2006 au existat mai multe locuri de muncă vacante pentru solicitanții de locuri de muncă, deși numărul

șomerilor înregistrați a crescut între timp, piața devenind totuși mai „strânsă” comparativ cu punctul de plecare. Eșantionul statisticilor calculate fără „lucrători publici” arată o piață deosebit de strânsă, lângă un număr semnificativ de locuri de muncă numărul șomerilor (în anii analizați) este foarte (record) scăzut.

Obiectivul dezvoltării ocupării pe de altă parte este de a îmbunătăți etanșitatea curbei Beveridge, oferind pentru numărul adecvat de locuri de muncă numărul adecvat de persoane active cu potențialul de a deveni persoane angajate. Desigur studiul de mai sus nu poate fi realizat doar pe piața muncii dintr-o țară întreagă, au o mare relevanță studiile efectuate pe unele sectoare sau regiuni.

Cauzele lipsei de forță de muncă depind de caracteristicile altor unități geografice aflate în studiu, dar literatura de specialitate disting unele dintre declanșatoarele caracteristici. (Szűcs, 2017). Dintre acestea cel mai important în Europa este populația în scădere (în special scăderea mare a stratului economic activ în cadrul populației). Subiectul îmbătrânirii a populației în țările dezvoltate este o problemă comună, iar în aceeași timp numărul din ce în ce mai mare de persoane care ies de pe piața muncii sunt de asemenea responsabile pentru sustenabilitatea economiei naționale, iar din punctul de vedere deficitului pe piața muncii ieșirea unor grupe de vârstă de pe piața muncii unele profesii pot dispărea într-o perioadă scurtă de timp și pot deveni o profesie de lipsă. În plus este provocată deficiență de muncă numit „reziduale” atunci când într-o anumită perioadă numărul lucrătorilor aflați în ieșire de pe piața muncii este mult mai mare decât numărul persoanelor care intră pe piața muncii.

Casetă text 1: Efect rezidual pe piețele muncii suedeze

Literatura privind efectele reziduale este relativ limitată, iar Skans (2005) examinează efectele schimbării structurii vârstei pe piața muncii din Suedia. În studiul său constată că echilibrul pieței forței de muncă este influențat în mod semnificativ de șomajul rezidual, adică de modificările și modul în care se modifică compoziția părții cererii de forță de muncă (cu ce frecvență proporționalitate). Cercetarea lui constată în plus că acest fenomen este cu siguranță o pierdere pentru economia națională, singurii câștigătorii fiind grupa

de vârstă mai tânără care tocmai intră pe piața muncii, care schimbă efectiv grupul mai în vârstă care iese de pe piață astfel fiind capabili să obțină niveluri mai mari de salarii din cauza lipsei bruște a ofertei pe piața muncii.

Sursă: Nagy și Kónya, 2017

Emigrația este o altă cauză de acest gen, deși această afectează alte straturi de la un strat social și de la o parte a țării la alta; de regulă generală efectul migrației aduce cu sine lipsa forței de muncă, atunci când este afectat stratul persoanelor care dețin un nivel de învățământ superior.

Pot provoca de asemenea lipsa forței de muncă acel factorii structurali, care erau deja cunoscute în cazul șomajului, deci dacă educația șomerilor nu corespund așteptărilor potențiali de angajatori în ciuda numărului mai mare de șomeri activi se poate dezvolta o lipsă de forță de muncă. În cele din urmă putem menționa efectul exhaustiv al pieței muncii publice: funcția programelor de muncă publice este practic de a readuce pe piața muncii persoanele excluse, dar uneori politicile au un efect opus, deoarece lucrătorii publici se „blochează” în programe și astfel lângă faptul că generează costuri suplimentare semnificative pentru stat, generează în aceeași timp și deficit de forță de muncă.

Pe lângă cei implicați în programele de muncă publică există și alte grupuri sociale, care sunt considerate a fi deosebit de amenințată la angajare, care ar trebui incluse într-un program dedicat. Astfel de grupuri includ femeii lucrători, persoanele cu handicap, sau migrații necalificați migrate din alte țări. (OECD, 2010; OECD, 2012).

3.1.3. Ocuparea forței de muncă și politica de angajare

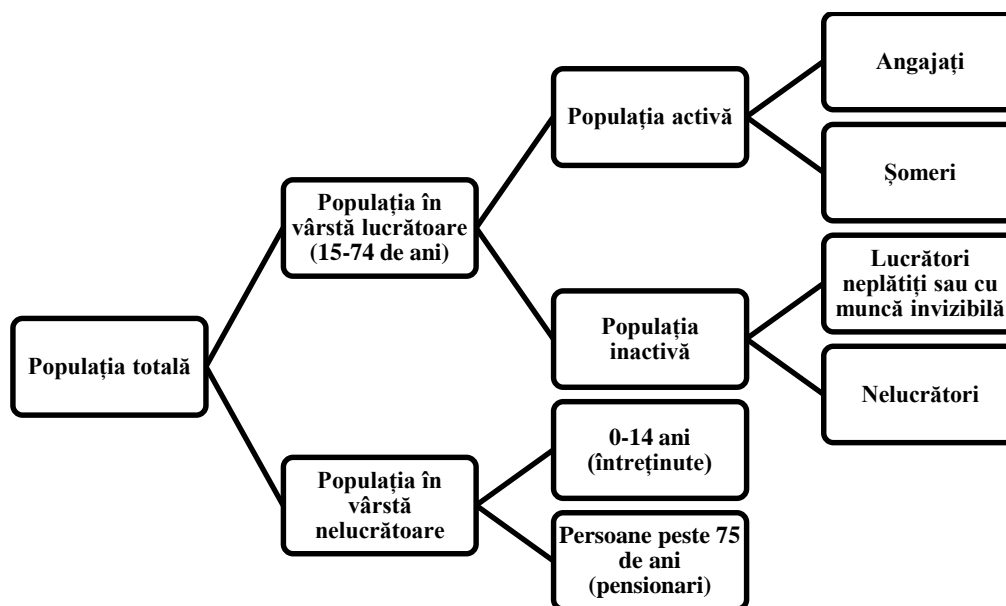
Politica pentru creșterea diversilor indicatori de ocupare de forță de muncă privește practic o mică parte din populația totală a unei țări (sau în cazul cercetării o unitate geografică delimitată). Desigur definiția ocupării forței de muncă într-o relație integrală cu șomajul și definiția grupului țintă pentru creșterea ocupării forței de muncă trebuie să pornească de la conceptul întregii populații.

Populația poate fi împărțită în două grupe: persoane cu vârsta capabile și incapabile pentru muncă. Categoria capabilă pentru muncă se bazează practic pe definiția de vârstă declarată și urmează un model uniform în țările dezvoltate ale lumii (Eurostat, 2004), care include populația cu vârsta cuprinsă între 15 și 74 de ani. Grupul incapabil pentru muncă cuprinde bine înțeles copii cu vârsta sub 14 ani și persoane peste 74 de ani. Populația cu vârsta capabilă pentru muncă (15-74 de ani) poate fi împărțită în populația activă și inactivă economic. Un fapt important de menționat este că populația inactivă nu este egală cu șomajul; ei nu își oferă forța de muncă pe piața muncii și astfel nu sunt angajați, dar nu sunt considerați șomeri. Aceasta include unități de societate, care sau nu sunt plătite pentru munca lor (în acest fel nu își caută un loc de muncă) sau sunt persoane care își caută loc de muncă, dar nu își găsesc locul de muncă. Grupul inactiv conține gospodarii, studenții și pensionarii.

Reducând în continuare grupul țintă, populația activă economic este împărțită în angajați și șomeri. Categoria angajaților include persoane cu vârsta peste 15 ani, care sunt angajate, indiferent dacă lucrează efectiv, această condiție permite includerea lucrătorilor aflați la distanță (precum cele în vacanță, instruire etc).

Figura următoare ilustrează structura utilizată pentru definirea ocupării forței de muncă, care descompune întreaga populație în grupuri în funcție de relația lor de muncă identificând astfel grupul social relevant pentru ocuparea forței de muncă și grupul țintă, care la această cercetare este considerat un factor important. Conform cifrei acest grup țintă este alcătuită din populația cu vârsta între 15 și 74 de ani fiind populația activă din punct de vedere economic.

Figura 2: Grupuri ale populației într-o țară în funcție de relația lor de muncă



Sursă: Eurostat (2014)

Atunci când se discută despre ocuparea forței de muncă este necesar de asemenea să abordăm atenție și la aspectele calitative, în sensul că într-un sens ideal angajarea înseamnă condiții de muncă care îndeplinesc cerințele muncii, iar alte locuri de muncă nu sunt considerate de dorit. Locul de muncă decentă (Ghai, 2003) este care oferă lucrătorului un venit decent și securitate în muncă lucrătorului și familiei sale oferă protecție socială, oferind în același timp oportunitate optimă de dezvoltare personală și integrare socială, libertate de exprimare, oportunități egale și tratament egal între sexe.

Contravaloarea muncii decente care îndeplinesc cerințele sunt contractele de muncă care duc la angajare ilegală sau muncă precară. Aceasta include toate formele de angajare, care nu corespund cerințelor muncii decente, cu comportamente incorecte mai puțin grave în cazul angajării precare. Cu toate acestea ocuparea forței de muncă poate fi considerată standard, dacă stabilește o relație cu normă întreagă, nedeterminată; și atipic dacă un element al ocupării este într-o formă non-standard (de exemplu prin închiriere forței de muncă în timp parțial și prin contract verbal). Ocuparea forței de muncă atipice nu este în mod clar ilegală sau neregulată, adică nedreaptă, dar este mai frecventă în acest format în țările din întreaga lume (ILO, 2015a).

În consecință în cazul creșterii ocupării forței de muncă este indicat promovarea formelor de angajare standard, care îndeplinesc cerințele muncii decente. Toate intervențiile publice care vizează creșterea ocupării forței de muncă și îmbunătățirea anumitor indicatori se încadrează în domeniul de aplicare al politicii de angajare. Politica pentru ocuparea forței de muncă, ca și alte politici conține un set de instrumente în contextul unei anumite sarcini publice, în cazul de față această sarcină este de a influența pozitiv piața muncii în ceea ce privește actorii pieței.

Conform unor puncte de vedere (Kovács și Ráczné Lehóczy, 2011:45) politica pieței muncii este un domeniu separat de politica ocupării forței de muncă, dar studiul de față clasifică politicile pieței muncii în concordanță cu politica de ocupare a forței de muncă cu toate dimensiunile sale socio-politice și sociale. Scopul acestei politici este de a ajuta persoanele care au fost dezavantajate pe piață dintr-un anumit motiv prin mecanisme corective concepute pentru a facilita accesul la angajare. Prima dintre cele două politici principale este creșterea gradului de ocupare a forței de muncă, ceea ce înseamnă creșterea numărului de locuri de muncă legale, în acest fel pe de o parte crearea de locuri de muncă este punctul central al politicii de ocupare forței de muncă.

Cealaltă politică principală nu se concentrează pe creșterea locurilor de muncă, ci pe angajați cu scopul de a reduce șomajul și de a ocupa cât mai multe locuri de muncă disponibile. Sistemul de instrumente a politicii de angajare în fiecare țară se poate împărți în două părți: activă și pasivă. Diferența cea mai semnificativă dintre aceste două sisteme de instrumente este că deși instrumentele de politică activă în domeniul ocupării forței de muncă urmăresc să influențeze starea actuală a pieței muncii, iar în cazul instrumentelor pasivi nu există astfel de obiectiv. Instrumentele pasivi se ocupă de măsuri preventive și de urmărire, adică de prevenire și gestionare a efectelor negative ale pieței, în timp ce instrumentele active oferă asistență șomajului fără efect stimulat. Ambele grupuri de instrumente sunt destinate să reducă tensiunile generate de eșecurile pieței, instrumentele active cu soluții pe termen mai lung, iar instrumentele pasivi cu soluții temporare bazată pe activități independente.

5. Tabel: Instrumente de politică de angajare active și pasive în sistemul juridic maghiar

Instrumente active de politică de angajare	Instrumente pasive de politică de angajare
Servicii de pe piața muncii și sprijin financiar pentru ocuparea forței de muncă <ul style="list-style-type: none"> • Servicii ale pieței muncii Promovarea instruirii profesionale <ul style="list-style-type: none"> • Promovarea instruirii profesionale • Sprijin pentru formarea profesională Alte tipuri de sprijini care ajută ocuparea forței de muncă <ul style="list-style-type: none"> • Subvenții pentru creșterea ocupării forței de muncă • Sprijin pentru solicitanții de locuri de muncă pentru a deveni antreprenori • Sprijin pentru crearea de locuri de muncă și păstrarea ei pe termen lung • Sprijin pentru programele de pe piața muncii 	Sprijinul solicitanților de locuri de muncă <ul style="list-style-type: none"> • Sprijinul solicitanților de locuri de muncă Sprijinul solicitanților de locuri de muncă <ul style="list-style-type: none"> • Indemnizația solicitantului de locuri de muncă • Indemnizație pentru solicitanții de locuri de muncă în faza de pensionare Rambursări

Sursă: Actul IV. din legea 1991 privind promovarea ocupării forței de muncă și sprijinirea șomerilor 1991, Pap (2014)

După cum se poate observa de pe listă, gama de instrumente de politică activă în Ungaria este mult mai largă și există mai multe tipuri de instrumente din această parte a politicii de ocupare, care ajută la prevenirea, gestionarea și rezolvarea tensiunilor în ocuparea forței de muncă. Serviciile de pe piața muncii includ de exemplu furnizarea informațiilor despre piața și ocuparea forței de muncă, consilieri locale de angajare, carieră, căutare de locuri de muncă, reabilitare și nu în ultimul rând închiriere forță de muncă.

Promovarea posibilităților de educare afectează multe stări ale angajaților (solicitanții de locuri de muncă, membru nou pe piață, persoanele care primesc indemnizații de reabilitare, persoanele care și-au încetat statusul de angajare, persoanele în angajare publică, cei aflați în concediu de maternitate, angajații), în plus există ajutor de instruire/educare sub forma unui supliment la salariu sau prin rambursarea cheltuiurilor.

Între posibilitățile de sprijin putem menționa suport pentru:

- a deveni antreprenor
- munca în beneficii publice
- crearea de locuri de muncă și păstrarea ei
- angajarea pe cont propriu
- asumarea contribuțiilor legate de angajare
- angajarea persoanelor cu dizabilități
- programele de pe piața forței de muncă
- forme de angajare nestandardizate

6. Tabel: Instrumente de politică de angajare active și pasive în sistemul juridic român

Instrumente active de politică de angajare	Instrumente pasive de politică de angajare
<p>Subvenții pentru persoanele cu handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> • cursuri • servicii de consultanță • sprijin financiar pentru perioada de probă și perioada de preaviz • scutire de impozit de venit • sprijin financiar pentru angajatori • promovarea locurilor de muncă protejate <p>Sprijin pentru angajatori care angajează noi intrați pe piața muncii</p> <ul style="list-style-type: none"> • suport unic pentru 12 luni <p>Programe de lucru cu beneficii publice</p> <ul style="list-style-type: none"> • sprijinirea angajatorilor la angajări <p>Ajutor financiar pentru angajarea șomerilor de peste 45 de ani</p> <p>Indemnizații suplimentare pentru angajatori</p> <ul style="list-style-type: none"> • angajarea lucrătorilor care trăiesc la distanțe mai mari • sprijin pentru munca care aduce beneficii comunității • angajarea tinerilor defavorizați cu vârste între 16-25 de ani 	<p>Asistență pentru șomeri</p> <ul style="list-style-type: none"> • angajații care au încetat activitatea din cauza incapacității de muncă • asistență pentru cei care au rămas fără loc de muncă • angajații care au rămas fără loc de muncă fără vina lor • șomeri din cauza lichidării angajatorului fără succesul legal • studenții a instituțiilor de învățământ sau copii peste 16 ani din școli auxiliare

Sursă: Legea nr. 76/2002 privind sistemul de prestații de șomaj și promovarea ocupării forței de muncă

Prin rezumatul instrumentelor de politică pentru ocuparea forței de muncă din România arată că a fost formată o structură de sprijin similară ca și în Ungaria.

Principalele diferențe în ceea ce privește instrumentele activi sunt nivelul lor de detaliere și avantajele și beneficiile pentru multe tipuri de angajatori. Pe lângă instrumentele obișnuite (cursuri, consiliere etc.) se pune un accent puternic pe implicarea părții angajatorilor, iar angajatorii sunt interesați să reducă tensiunile pieței muncii oferind beneficii grupurilor defavorizate. Trebuie menționat special sprijinul acordat celor care au intrat recent pe piața forței de muncă.

Pe partea instrumentelor pasivi putem găsi beneficiile financiare (similare cu reglementările maghiare), sub titlul de indemnizații pentru șomeri, grupul aceasta fiind alcătuit din persoane, care au rămas șomeri din anumite motive.

Pe lângă motivele mai frecvente, ajutorul financiar este disponibil pentru (foști) angajați, cum ar fi încetarea angajatorului fără succesorul legal sau când angajatul din statusul incapabil de a lucra devine din nou activ pe piață dar nu este în măsură să găsească un loc de muncă din cauza timpului pierdut.

Pe baza celor de mai sus, politicile maghiare și românești pentru ocuparea forței de muncă au priorități și instrumente similare, care sprijină de asemenea angajarea grupurilor defavorizate. Astfel se estimează că o dezvoltare particulară care are scopul îmbunătățirea ocupării forței de muncă va avea efecte pozitive similare în ambele țări. Cu toate acestea un aspect deosebit de important al acestui proiect este că nu intenționează să urmărească o dezvoltare națională, ci să dezvolte în parteneriat obiective paralele de angajare în cele două județe. Prin urmare mai jos examinăm a doua bază conceptuală a cercetării, cooperările transfrontaliere.

3.2. Sistemul de cooperare transfrontalieră

Pentru a contura taxonomia cooperării transfrontaliere primul pas - poate într-un mod ciudat, chiar grotesc dar totuși necesar - este definirea zonei (zonelor) de frontieră. Legislația nu este o referință în acest caz și nici nu se regăsește în documentele Uniunii Europene, Consiliului Europene sau în documentele organizațiilor internaționale relevante,

precum Asociația Regiunilor Europene de Frontieră interpretări clare ale definiției exacte a frontierelor, zonelor de frontieră sau a relațiilor de frontieră.

Acest lucru se datorează faptului că (cel puțin în dreptul internațional), acest domeniu nu se încadrează în sfera dreptului scris, contextul legal al cooperării nu este reglementat de reguli uniforme și obligatorii pentru ambele părți ale frontierei, aceasta fiind până la urmă „umplute” cu conținut legal de către statele respective.

De astfel cooperarea este împărțită de suveranitatea respectivă a țărilor pe ambele părți ale graniței (Baranyi, 2009) atenuarea acestei stări și crearea relațiilor de calitate superioară sunt sarcinile ale legislației naționale.

Desigur nu numai dreptul intern, ci și acordurile bilaterale (sau multilaterale, în funcție de zona specifică frontierei) ale statelor din regiunea de frontieră pot influența semnificativ calitatea relațiilor. Mai mult, este de remarcat faptul că cooperările instituționalizate transfrontaliere (adică măsuri legale sau acorduri, care nu sunt obligatorii din punct de vedere juridic) nu poate fi încheiată numai de administrația centrală, ci în majoritatea țărilor sunt mandatate și conducerile politice ale unităților sub-regionale pentru aceasta.² În spatele acestora însă statul acționează ca garant și se bazează pe relații inter-statale (astfel nu este posibilă instituționalizarea relațiilor de subunități, unde nu există o astfel de relație interstatală.).

La urma urmei literatura de specialitate poate oferi un punct de plecare adecvate pentru definirea conceptului de frontieră, deși această definiție nu este oficial recunoscută de către state. Din punct de vedere material, există mai multe tipuri de granițe; granițe

² Această putere de autoritate se extinde la nivel municipal. Aici putem să ne gândim la aranjamentele de înfrățire între localități de dimensiuni și populații similare, dar cu o distanță mai mare între ele. Aceste colaborări declarate în principiu, dar documente oficiale, nu au forță juridică, dar pot consolida în mod semnificativ relațiile dintre municipalitățile participante, în special de cele de natură umană și culturală, dar chiar economică și pot constitui de asemenea baza pentru proiecte transfrontaliere mai mici. Din acest motiv Uniunea Europeană și organismele sale susțin în mod explicit stabilirea relațiilor de înfrățire a orașelor nu numai în principii, ci și financiar.

naturale (definite de râuri, lanțuri montane etc.) și artificiale (desemnate); granițele economice și culturale, definite prin unități omogene; granițele trase de omogenitatea etnică, lingvistică și religioasă; frontiere închise, parțial deschise și deschise pentru interoperabilitatea la frontieră. În plus, în literatura de specialitate se regăsesc categorii speciale cum ar fi granițele sub-secvențiale, antecedente, de suprapuneri și relicve. Frontiera sub-secvențială este trasă de populație și de dezvoltarea zonei date, în timp ce în cazul frontierei antecedente s-au definit mai întâi liniile de delimitare, apoi s-a făcut separarea zonelor cu caracteristici diferite, iar granițele relicte definesc rămășițe de teritorii.

Granițele legale sunt recunoscute la nivel internațional de anumite state (nu doar state vecine), în timp ce granițele conceptuale au fost stabilite de anumite părți, vizibile doar pe anumite hărți, ele fiind nerecunoscute în mod uniform. După cum puteți vedea granițele pot fi foarte diverse prin aspectul lor omogen, astfel încât definiția lor precisă se confruntă cu obstacole și nu permite decât o definiție foarte generalizată. Potrivit lui Paulov (1985) granița este atât un instrument, cât și un rezultat al diferențierii spațiale; rezultatul ideilor Demek (1984), în care mediul natural – politic, religios etc. – opiniile sunt exprimate, dar afectează încă mediul natural, astfel limitele sunt reprezentările naturale ale ideilor non-naturale. Potrivit definiției lui Böröcz (2002) granița este „suma punctelor totale, în care societatea pune în aplicare și/sau relaxează tehnologiile de perturbare a suveranității statului”. Astfel în conformitate cu definiția noastră anterioară, aceasta înseamnă că suveranitatea statului separă practic zonele geografice, separarea fiind frontiera. Astfel, starea naturală este non-cooperarea, iar interesele economice, sociale și de altă natură dictează că regiunile adiacente să întrețină relații active între ele – mai ales când aparțin unor state diferite, care au puncte forte diferite, astfel încât avantajele comparative devin exploatabile.³

³ Termenul menționat de mai multe ori provine din economie, mai precis din economie internațională. Modelul de avantaj comparativ afirmă că dacă – în cazul nostru – o țară are un avantaj în producerea unui

În același timp, granița ca linie de divizare nu poate fi doar un factor negativ, și ci un factor pozitiv în rândul zonelor regionale (Kosov și Vovenda, 2011), deoarece cu ajutorul granițelor este mai ușor să recunoaștem avantajele cooperării.

După clarificarea conceptului de frontieră este necesar definirea regiunii de frontieră înainte de a cunoaște detaliile cooperării. De-a lungul bazelor solide care tocmai au fost stabilite, astfel de regiuni pot fi ușor descrise că aceste regiuni înconjoară ambele părți ale graniței țării. Interpretarea este complicată de diversitatea regiunilor, care la rândul său depinde de forma de cooperare interregională. Potrivit lui Hardi (2009) formele de cooperare pot fi statistic-proiectant, funcțional omogen sau de nod. Prima abordare conform politicii a Uniunii Europene, identifică regiunile NUTS adiacente care sunt situate pe ambele părți ale frontierei. Fiindcă în spatele clasificărilor nu există cerințele pentru o cooperare eficientă între regiunile în cauză, astfel încât regiunile de frontieră în sensul NUTS sunt doar unități teritoriale înființate în scopuri statistice și de planificare. De această abordare este mult mai precisă cea omogenă funcțională, care din nou conform lui Hardi (2009) este o zonă (de-a lungul graniței) a cărei poziții economice, sociale și multe alte poziții sunt influențate semnificativ de existența frontierei. În cele din urmă abordarea nodului funcțional se mai adaugă la aceasta faptul că zonele de-a lungul frontierei trebuie să fie într-o interacțiune reală între ele.

Pe baza celor de mai sus, putem vorbi despre o regiune de frontieră dacă regiunile situate de o parte și de alta a graniței, existența frontierei influențează existența și funcționarea regiunilor, sau dacă aceste regiuni sunt de fapt conectate între ele (cooperează între ele). Cooperarea transfrontalieră între regiunile de frontieră se bazează pe un fel de convergență; recunoașterea faptului că cooperarea dintre cele două unități geografice – deși

anumit produs, serviciu sau alt bun special va fi produs (și utilizat sau exportat), întrucât cealaltă țară (celelalte țări) au un dezavantaj comparativ. Cu toate acestea celelalte state au de asemenea, sau pot avea un avantaj față de alte mărfuri pe care le vor produce, sau merită să le producă.

este sub jurisdicția unui alt stat- are un efect pozitiv, adică faptul că coeziunea celor două unități oferă un avantaj comparativ pentru ambele părți. Relațiile transfrontaliere se bazează pe acești factori: complementaritatea și pozițiile economice.

Presupunând o regiune de frontieră la granița a două țări pot apărea multe cazuri privind relațiile de putere economică. Relațiile de putere economică este în primul rând format prin care dintre cele două state este mai avansat (ca dezvoltare economică generală) în plus trebuie luat în evidență dezvoltarea a regiunii de frontieră în raport cu dezvoltarea statului: avansat, mediu periferic sau subdezvoltat. În ultimul caz, centrele orașului din regiunea de frontieră sunt slabe sau lipsite de centre – adică nu există un oraș important cu nivelul și calitatea corespunzătoare a serviciilor care să poate servi în mod adecvat municipalitățile din regiunea înconjurătoare. Cazurile de mai sus stabilesc un total de 9 relații de putere.

Figura 3: Modelarea relațiilor transfrontaliere

		O regiune mai dezvoltată de frontieră a statului „A”		
		dezvoltat	medie	periferic
O regiune subdezvoltată de frontieră a statului „B”	dezvoltat	1. A	2. (A)B	3. B
	medie	4. A	5. A	6. B
	periferic	7. A	8. A	9. A(B)

Sursă: editare personală prin Hardi (2009)

În primul caz regiunea de graniță dezvoltată a statului mai dezvoltat va predomina și asupra regiunii de frontieră similar dezvoltată a statului mai puțin dezvoltat (față de nivelul său de dezvoltare). Desigur, același lucru se aplică și dacă regiunea de frontieră a statului mai puțin dezvoltat este pe nivel de dezvoltare medie (4.) sau periferică (7.)

Pentru un stat mai dezvoltat, cu o regiune de frontieră medie (de exemplu, care nu are un centru clar și puternic), regiunea dezvoltată a unui stat mai puțin dezvoltat poate beneficia puțin mai mult de cooperare (2.), decât statul mai dezvoltat, în timp ce în cazul în care regiunile de frontieră ale ambelor state prezintă un nivel de dezvoltare medie, dominanța va fi în continuare la statul mai dezvoltat. (5.) În cazul unei regiuni de frontieră

periferice, statul mai puțin dezvoltat nu este capabil să fie favorizat nici măcar în regiunea de frontieră mediu dezvoltată, dominanța rămâne la statul mai avansat. Dominanța statului mai puțin dezvoltat poate fi identificată în mod clar, dacă regiunea de frontieră a statului mai dezvoltat este clar slabă și poate fi considerată ca periferică, de exemplu: lipsită de centru regional. În acest caz o regiune de graniță mai dezvoltată, medie dar chiar periferică poate coopera eficient cu o regiune mai puțin dezvoltată față de o regiune mai dezvoltată.

Desigur modelul teoretic de mai sus poate fi aplicat unei anumite resurse (de exemplu, și mai ales a forței de muncă) în general, sau unui indicator specific (de exemplu lipsa de forță de muncă, educație etc.) ținând cont de situația economică actuală. Aplicarea definițiilor de mai sus în regiunea de frontieră maghiară sau română este un exemplu pentru aproape toate modelele, dar relațiile de putere din regiunea de frontieră maghiar-română nu sunt clare.

Dezvoltarea relațiilor de putere și a părții dominante poate fi dezvăluită printr-o examinare mai profundă a țărilor din regiune în cadrul acestei cercetări, dar înainte de aceasta merită să subliniem diferitele contexte interne (dezvoltare, tipuri și obiective) ale cooperării și fondul teoretic și principiile care stau ca baza acesteia.

3.2.1. Teorii și principii ale cooperării transfrontaliere

Contextul teoretic al cooperării transfrontaliere examinează cum și în general de ce se dezvoltă cooperarea, care este forța sa motrice și ce abordări are. În epoca globalizării apar anumite întrebări importante în legătură cu acest subiect; de exemplu măsura în care statele națiuni ar trebui să renunțe la suveranitatea lor, măsura în care ar trebui să permită cooperarea cu alte state și care sunt criteriile pentru o bună cooperare transfrontalieră. Punctul de plecare al subiectului este suveranitatea menționată deja, capacitatea statelor de a se governa cu autonomie, independență deplină și de a-și exercita puterea fără influență; și conceptele legate de această noțiune. La urma urmei, prin cooperarea cu alte state peste granițele lor, statele renunță de fapt la o parte din suveranitatea lor, pentru a se angaja cu cealaltă parte în activități, care au un rezultat pozitiv pentru ambele părți.

Conceptul de suveranitate este încă un concept controversat în teoria statului, de exemplu problema suveranității relative și absolute este relevantă pentru epoca actuală. (sau practic din punct de vedere al cercetării). Gânditori celebri ai suveranității absolute (cum ar fi filosoful englez Thomas Hobbes și poliistorul Jean-Jacques Rousseau) la începutul teoriei, au susținut că numai un stat liber de orice influență exterioară poate fi considerat suveran. Sarcina statului este tocmai limitarea acestei suveranități, deoarece puterea nelimitată, puterea absolută permite arbitrariul. Susținătorii teoriei suveranității moderne, relative, pe de altă parte susțin că suveranitatea (independența statului) nu poate fi niciodată completă, completitudinea este întotdeauna împiedicată de constrângeri fizice, etnice, logice etc. Statele operează în „domeniul” altor state, creând astfel dependențe în care niciun stat nu poate fi considerat ca fiind complet suveran.⁴

Prin urmare în cazul în care nu există suveranitatea deplină – și nu ar fi optimă să fie – atunci există „spațiu” pentru conectarea statelor. În scopul descrierii integrărilor s-a formulat mai multe tipuri de abordări teoretice, care „circulă” în jurul cărei forme de integrare sunt cele mai potrivite pentru state. Teoriile au fost structurate în funcție de percepția lor asupra rolului statelor în integrare și a opiniilor lor asupra mecanismelor de integrare adecvat al guvernării. În acest domeniu putem vorbi despre trei tendințe majore: funcționalismul, stat centrat și politicele comparative. Teoria funcționalismului afirmă că integrarea este în formă dorită, condusă de interesele statelor participante și că deși compromisurile sunt necesare pentru o performanță adecvată, deciziile în mod esențial sunt modelate de opiniile și interesele elitei politice. În schimb tendința centrate pe state după numele lor susțin că guvernele joacă un rol decisiv în forma adecvată de integrare și reprezintă statele națiuni.

⁴ În acest sens, de exemplu comerțul internațional este asemenea un factor care diminuează suveranitatea, întrucât statul comercial depinde de cererea altor state dacă vrea să vândă și de ofertele în caz în care dorește să cumpără. În realitate statele considerate cele mai suverane sunt cele mai încorporate în mecanismele comerțului internațional.

Astfel cooperarea stabilită se bazează pe acorduri între guvernele statelor naționale. Doctrinile politice comparative se concentrează nu pe actori individuali (elite politice, guverne), ci pe procesele care conduc la integrare. Astfel, integrarea de succes este văzută un stat membru, care nu acționează în interesul propriu, ci în interesul integrării, din care poate beneficia indirect toate statele implicate în integrare. Această teorie afirmă de asemenea că accentul nu este pus la nivel de stat, ci la alte niveluri în afara acestuia: la nivel supranațional, unde deciziile cu volum mai mare sunt luate prin consens și la nivel sub-stat, unde deciziile profesionale sub-naționale sunt luate într-un spațiu cu mai multe părți interesate.

Subsidiaritatea⁵, care a fost inițial cuvântul cheie al restricționării deciziilor statului național de către comunitate a devenit acum un argument major pentru regionalism. Altfel, abordarea tradițională a statului națiune a fost sub presiune din două direcții: tendințe supranaționale care accentuează beneficiile supranaționalismului și ale celor din statul național, care favorizează regionalizarea. În plus, în conformitate cu principiul subsidiarității, nu numai implicarea actorilor locali și regionali este important în cooperarea transfrontalieră, ci ar trebui să fie considerate și rolul lor de lider și de facilitator (cu aceasta de fapt subsidiaritatea poate fi considerată un principiu al cooperării transfrontaliere).

La stabilirea relațiilor există norme etice suplimentare, care trebuie să fie respectate de către părți (atât cele care cooperează direct, cât și state cooperante) la stabilirea relațiilor. Conform recomandărilor internaționale pe acest subiect (Asociația Europeană a Regiunilor de Frontieră, 1995) un astfel de principiu este parteneriatul; care nu numai

⁵ Principiul subsidiarității prevede că deciziile ar trebui luate la nivelul luării deciziilor, acolo unde este disponibilă cea mai mare competență pentru a lua decizii. Este ușor de observat că cei care se opun integrării ar putea argumenta cu ușurință că cele mai optime decizii pentru un stat națiune dat sunt luate de către conducătorii statului națiune și nu de organele supranaționale. Mai târziu, prin demonstrarea formei de integrare, subsidiaritatea a preluat un nou conținut și a devenit o dovadă, deciziile trebuie luate la nivelurile cele mai competente, cu toate acestea acest lucru se aplică și la niveluri de state, astfel teoria a favorizat independența nivelurilor regionale și locale. (Vizi, 2007)

afirmă că ar trebui stabilite între părțile implicate relații egale, ci această cooperare ar trebui să contribuie la acțiunile statelor membre (nu numai să le completeze, ci și să le sprijine). La fel de importantă este implicarea mai mare a comunităților locale în formarea cooperării, ceea ce reprezintă o altă dimensiune a parteneriatului.

Posibile domenii de cooperare joacă un rol important în sistemul de relații transfrontaliere. Următorul tabel prezintă punctele tipice de cooperare în care două zone transfrontaliere ar trebui să coopereze și să-și extindă relațiile existente.

7. Tabel: Ariile de cooperare transfrontalieră

1. sector neproductiv	<ul style="list-style-type: none"> • Cel mai avansat în domeniile culturii, activități sociale în municipalități și chestiuni școlare • Viitorul necesită posibilitatea schimbului de personal calificat în structura afacerilor școlare (manuale și forme de studii), • Acțiuni unificate v-a fi introdus în domeniul sănătății împotriva drogurilor și a dependenței de droguri în regiunile de frontieră și instituirea unui sistem de cooperare în domeniul sănătății în caz de epidemii și catastrofe naturale, inclusiv stabilirea condițiilor legale, financiare și administrative, • în domeniul culturii asigură difuzarea informațiilor despre cultura generală pe ambele părți ale graniței, înființarea instituțiilor culturale regionale, organizarea prezentărilor și expozițiilor comune, publicații turistice și cărți, și nu în ultimul rând organizarea evenimentelor de sport comune.
2. turism	<ul style="list-style-type: none"> • dezvoltarea unor concepte comune pentru utilizarea spațiului transfrontalier pentru turism, • dezvoltarea unor concepte comune în domeniul infrastructurii turistice, a parcurilor naționale și în special a dezvoltării spațiale, a dezvoltării și a implementării căilor turistice transfrontaliere, intensificarea utilizării „instalațiilor” balneare • dezvoltarea unei baze de date comune și a unui sistem informațional pentru turism • modernizarea fondului turistic pentru a-l atinge standardele țărilor din vestul Europei • cooperare activă în prezentarea comună a regiunii.
3. infrastructură de transport	<ul style="list-style-type: none"> • cooperarea transfrontalieră este unul dintre domeniile cheie de activitate, • starea și structura tehnică inadecvate necesită o soluție sistematică la nevoile comune ale vieții economice a locuitorilor din regiune alăturându-se rețelei de drumuri naționale și de proiecte comune; • optimizarea transportului rutier, inclusiv condițiile de manipulare a pasagerilor și a mărfurilor în timpul transportului, creșterea siguranței globale a transportului în caz de catastrofe naturale și accidente și eliminarea activităților potențial periculoase (întreprindere cu risc) • coordonarea protecției civile, instruirea unităților de securitate în

	regiunea de frontieră și dezvoltarea sistemelor de comunicații.
4. economie	<p>O structură economică îmbunătățită ar trebui să fie ghidată de politici economice și de ocupare a forței de muncă bazată pe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • activizarea sistematică a dezvoltării sociale și economice a satelor, orașelor, districtelor și județelor, care fac parte din regiunile de frontieră, • cooperarea între întreprinderile mici și mijlocii, dezvoltarea legăturilor între producători și furnizori pe ambele părți ale frontierei; extinderea infrastructurii financiare și consultative; dezvoltarea unui catalog coordonat de companii și programe de producție în regiunile de frontieră, inclusiv informații pentru antreprenori și potențiali investitori, • asigurarea creării regulate de statistici socio-economice în regiunea transfrontalieră, • redactarea și publicarea manualelor legale cu un „schită și explicație” uniformă; • crearea unei piețe comune pentru inovare și oportunități de investiții, păstrarea unui registru comun de locuri de muncă vacante și șomeri, derulare programelor comune în acest domeniu și crearea unui mediu favorabil investitorilor.
5. agricultură	<ul style="list-style-type: none"> • acest sector de activitate economică este sporadic în analiza condițiilor preliminare, dar are o importanță deosebită în ceea ce privește valoarea estetică a peisajului, turismul rural și agroturism, în plus față de activitățile tradiționale de vânatoare și pescuit, crește intensitatea și sfera de aplicare a măsurilor de cooperare fitosanitare și veterinară și nu în ultimul rând punerea lor în aplicare practică peste graniță.
6. protecția mediului	<ul style="list-style-type: none"> • scopul comun al cooperării transfrontaliere în acest domeniu este de a stabili o bază comună pentru o dezvoltare durabilă, care să conducă la conservarea biodiversității, având în vedere că stadiul tehnicii de astăzi evidențiază în mod clar continuitatea spațială a zonelor de frontieră, adică nevoia de gestionare și soluționare comună a problemelor de poluarea mediului cauzate de activități agricole, construcții și alte activități. Aceste obiective vor fi deservite de procesul de elaborare a unei strategii comune de protecție a mediului, crearea și actualizarea unei baze de date transfrontaliere în tema mediului, unificarea principiilor și normelor de conservare (TANAP, PIENAP, POLONINY), standardizarea principiilor de gestionare a resurselor naturale și cooperare activă în domeniul silvic.

Sursă: Lukčo (2013: 17)

În domeniul cercetării actuale este practic realizată cooperare economică, care are ca scop îmbunătățirea structurii economice a celor două părți participante prin reducerea deficitului de forță de muncă prin cooperarea între regiunile de frontieră.

3.2.2. Tipul, obiectivele și dezvoltarea cooperării

Dinamica cooperării transfrontaliere în Europa în ultimele secole este comparabilă cu mișcarea unui pendul, care se mișcă constant, ocupând poziții diferite între două puncte limite pentru o perioadă scurtă de timp, după schimbă rapid punctul de odihnă. La definiția științifică a frontierei menționarea „tehnologiei pentru descompunerea suveranității a statului” a fost un instrument foarte dorit și frecvent utilizat în epoca imperiilor europene, deoarece înainte de consolidare teritorială nu era clar care tărâm unde are exact liniile de „frontieră”. Campaniile de cucerire frecvente, migrația și schimbul de pământ între conducători – sau limitele de frontieră între teritorii mai mici – au făcut ca poziția frontierelor să fie incertă, și nu a fost posibilă stabilirea exactă și permanentă a limitelor de teritorii. Ca urmare a proceselor extrem de lungi și complexe, a apărut de-a lungul secolelor o imagine relativ permanentă a Europei – oarecum similară cu cea din ziua de azi – în care statele într-un anumit grad au reușit să mențină o permanență privit limitele granițelor. (Lukčo, 2013).

Deși granițele au avut întotdeauna un rol important în politica europeană – pe lângă funcțiile defensive, dimensiunile teritoriilor au arătat într-un fel dominanța „conducătorului”, de-a lungul timpului accentul a trecut de la ocuparea terenurilor la păstrarea teritoriilor și la dominarea pe teritorii solide din punct de vedere geografic. Acest scop a fost dominantă în secolele 18-19 între popoarele și conducătorii Europei, când caracterul imperial al teritoriilor au început să fie înlocuite cu statele națiune. Formarea statelor națiune a avut loc în mai multe metode, au fost uniți mai mici care se separau de imperiile mai mari obținând independență, iar uneori unificarea teritoriilor și alianța strânsă au dus la formarea unei stat independente.

Dintre consecințele relațiilor stat-națiune care s-a consolidat în Europa, din punct de vedere a subiectului discutat cea mai relevantă este formarea frontierei permanente; cu toate acestea după separarea statelor și exercitarea suveranității, la jumătatea secolului 20, ideea de cooperare a început să obțină o publicitate mai mare, solicitările de cooperare fiind ca prim plan în zonele de frontieră. S-a recunoscut că dezvoltarea zonelor de frontieră – în general zonele îndepărtate de centrul țării cu o putere economică mai redusă – și îmbunătățirea nivelului de viață al locuitorilor au necesitat din ce în ce mai mult cooperarea cu zonele înconjurătoare, indiferent de „starea” zonelor înconjurătoare. La această idee a contribuit de asemenea și faptul că prin reunirea localităților și a popoarelor de granițe, înțelegerea, acceptare și prin urmare pacea mai sigură pot fi garantate, ceea ce duce la consolidarea granițelor. La început aceste colaborări aveau încă scopul de a rezolva probleme particulare, care de fapt au înrădăcinat din nevoile populației.

Primele alianțe au fost făcute de Germania în secolul XX cu state vecine, precum Olanda și Franța, aceste asociații mai târziu fiind extinse în tot mai multe domenii, și pe măsură ce integrarea europeană s-a aprofundat, cooperarea transfrontalieră a devenit o forță principală. În anii '70 aceasta a dus la formarea Grupului de Lucru pentru Regiunile Europene de Frontieră, dar această influențează la fel și politica regională a Uniunii Europene unde la început s-a pus accent pe regiunile de frontieră și apoi după înființarea Fondului European pentru Dezvoltarea Europeană eliminarea disparităților de dezvoltare între regiuni a devenit unul dintre obiectivele principale ale integrării (Halás și Slavík, 2001).

Alături de inițiativele Uniunii Europene, dreptul internațional s-a bazat tot mai mult pe acorduri care vizează stimularea relațiilor transfrontaliere (cum ar fi și Convenția-cadru european privind cooperarea transfrontalieră între autoritățile teritoriale și administrațiile publice, numit Convenție-cadru de la Madrid și protocoalele adiționale), dar în cadrul Uniunii Europene sprijinul pentru cooperare a luat mai multe forme. De exemplu programele INTERREG și PHARE, au îndeplinit acest scop. Desigur și alte organizații au fost implicate în sprijinirea cooperării.

Printre tipurile de cooperare transnațională, primul pas este localizarea sistematică a cooperării transfrontaliere. În funcție de sfera geografică a cooperării se pot distinge trei tipuri, și anume (Gasparini, 2004):

- cooperare transnațională: prin numele său înseamnă cooperare între state, de obicei organizată în jurul unei teme specifice de obicei cu inițiativa sau coordonarea organizațiilor internaționale (de exemplu Consiliul Europei);
- cooperare interregională: denumirea colectivă de forme sub-regionale de cooperare include de asemenea cooperări pe teme specifice, dar se diferă de faptul că participanții sunt limitați – la nivelul țării - la anumiți actori;
- cooperare transfrontalieră: într-o zonă geografică specifică, la o anumită distanță de-a lungul granițelor naționale, pe o gamă largă de subiecte sau declarată pe orice subiect eligibil pentru cooperare, cu un număr ridicat de actori.

Cooperarea dintre părțile maghiare și române examinate în acest studiu aparține celui de al treilea tip, și anume cooperarea transfrontalieră. Gabbe (2011) face distincția între relații (în loc de administrarea colaborărilor) bazat pe faptul că au propria lor structură administrativă, o anumită formă de identitate organizațională.

Practic putem vorbi despre două tipuri și anume:

- instituționalizate: primul tip, cooperarea are cadre organizatorice proprii și autonome, aceste organizații își gestionează propriul buget și își pun în aplicare obiectivele sub numele lor;
- neinstituționalizate: la al doilea tip accentul nu este pus pe organizații, ci pe obiectivele care trebuie atinse, prin urmare părțile nu înființează de regulă o organizație cooperativă, ci o fac în cadrul lor organizatoric.

Cooperarea examinată în cercetarea de față poate fi clasificată în cel de al doilea tip din punctul de vedere al instituționalizării, deoarece executivi implementează obiectivele proiectului în cadrul organizațiilor lor sau sub formă de cooperare între organizații, cooperarea este reprezentată în acest caz de organizația de proiect și de oficialii acesteia.

Definirea obiectivelor generale ale cooperării poate fi realizată numai într-un mod cuprinzător. În cele mai multe cazuri, cooperarea transfrontalieră vizează îmbunătățirea calității indicelui socio-economic sau a dezvoltării generale a regiunilor reprezentate, iar punctul de plecare al cererilor este așadar un dezavantaj identificat (de exemplu: dezavantaje legale, economice, sociale, lingvistice, culturale, religioase) (De Sousa, 2012).

În plus Comisia Europeană din când în când declară obiectivele generale, alături de care încearcă să „canalizeze” suportul financiar: cum ar fi dezvoltarea economică și socială, sprijinul activităților transfrontaliere ale populației. Asociația Europeană a Regiunilor de Frontieră adaugă că cooperarea se bazează în general pe o lungă istorie comună, și pe această bază pe legături sociale și culturale adânc înrădăcinate, a căror dezvoltare este de fapt unul dintre obiectivele fundamentale ale dezvoltării.

3.2.3. Cadrul juridic-administrativ al cooperării

Cooperarea între state și teritoriile lor este influențată fundamental de acorduri formale, instituționalizate, care leagă legal părțile implicate într-o astfel de cooperare. În contextul legal al cooperării transfrontaliere, există multe forme de declarare a parteneriatelor în aria de drept.

8. Tabel: Cadrul legal al cooperării transfrontaliere

Forme instituționalizate	Modele organizaționale instituționalizate	
	Cadru legal	<ul style="list-style-type: none"> Grupările europene de cooperare teritorială (GECT) Alte entități corporative cu personalitate juridică

	transfrontalieră (EEIG, SE, SCE)			
Drept comunitar	<p>Reglementare prin regulament</p> <p>(completat cu legislația națională de punere în aplicare)</p>			
Drept internațional	<p>Contracte la nivel local și regional:</p> <p>de exemplu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenția de la Mainz (Între Renania de Nord-Westfalia și Renania Palatinat) <p>Contracte interstatale bi- și multilaterale:</p> <p>de exemplu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acordul Isselburg-Anholt • Acordul de la Viena • Acordul de la Roma • Tratatul de la Bayonne • Acordul Mainz • Acordul Karlsruhe • Contract fundamental maghiar-român: Acordul între Republica Ungaria și România privind înțelegerea, cooperarea, și a relațiilor bune de vecinătate a fost semnat la Timișoara la data de 16 septembrie 1996. (prin actul XLIV din 1997) <p>Convenții-cadru și charte ale Consiliului Europei:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenția-cadru de la Madrid 			

- Convenția-cadru de la Madrid – primul proces verbal adițional
- Convenția-cadru de la Madrid – al doilea proces verbal adițional
- Convenția-cadru de la Madrid – al treilea proces verbal adițional
- Carta Europeană a Consiliilor Locale
- Carta Europeană a Consiliilor Locale – proces verbal adițional

Sursă: Fejes (2010: 116)

Cooperările din punct de vedere legislativ au: dreptul internațional și dreptul comunitar. Dreptul internațional este practic creat de state prin acorduri între ele, care sunt recunoscute formal ca fiind obligatorii pentru ei înșiși, dând astfel efect juridic conținutului acordurilor. Aceste eforturi (în cazul în care nu este vorba despre acorduri interstatale directe bilaterale sau multilaterale) sunt în majoritatea cazurilor încheiate sub egida unei organizații internaționale. În cazul cooperării transfrontaliere activitatea Consiliului European este cea mai decisivă ca organizație care lucrează pentru ameliorarea sau desființarea completă a barierelor instituționale dintre state. Ei au creat primul document internațional adoptată de multe state pentru a facilita cooperarea transfrontalieră.

Convenția-cadru de la Madrid⁶ este rezultatul unei lucrări pregătitoare îndelungate, iar natura sa de „cadru” este asigurată de faptul că scopul său explicit este de a defini cadrul acordurilor interstatale cu respectarea suveranității a statelor.

Cea mai mare provocare a fost că țările Consiliului European au structuri administrative foarte diverse, iar o convenție internațională trebuie (integral și în același timp) să se adapteze la toate aceste condiții. Bazată pe aceasta convenția nu ar fi putut să-și stabilească un obiectiv mai ambițios decât încadrarea cadrului, mai ales că intrarea în vigoare a acestuia a impus transpunerea sistemelor juridice proprii ale statelor și în același timp ratificarea convenției. Una dintre realizările sale importante este aceea că a definit cooperarea transfrontalieră (încă nerecunoscută legal, dar acceptată în cadrul dreptului

⁶ Denumirea oficială: European Outline Convention on Transfrontier Co-operation between Territorial Communities or Authorities – Convenția-cadru European privind Cooperarea Transfrontalieră între Autoritățile Teritoriale și Organisme, 21 Mai, 1980 Madrid.

internațional). Conform convenției „cooperarea transfrontalieră include acțiuni pentru consolidarea și dezvoltarea relațiilor bune de vecinătate între autoritățile locale, regionale și administrațiile aflate în jurisdicția a două sau mai multe părți contractante. (este esențial încheierea unei convenții sau acord pentru atingerea acestui obiectiv)”⁷. Ca acord de cadru nu definește cerințele pentru conținutul colaborărilor pe baza celor de mai sus, dar oferă câteva sugestii pentru un astfel de conținut. Acestea sunt acordurile model, care sunt publicate și în anexa sa pentru cooperarea transnațională și acordurile subnaționale.

Exemple de acorduri interguvernamentale sunt următoarele:

- model de acord între state privind promovarea cooperării transfrontaliere,
- model de acord între statele privind consultațiile teritoriale de frontieră,
- model de acord între state cu privire la consultările la frontierele locale,
- model de acord între state privind cooperarea transfrontalieră contractuală între autoritățile locale,
- model de acord între state cu privire la organele de cooperare transfrontalieră

Se recomandă următoarele modalități de cooperare între diferite niveluri de unități municipale:

- acord privind instituirea unui comitet consultativ între autoritățile locale
- acord privind cooperarea transfrontalieră în domeniul afacerilor publice locale
- acord privind crearea unei organisme de drept privat pentru cooperarea transfrontalieră,

⁷ Aceasta este menționată la articolul 2, alineatul 1 din Convenția-cadru de la Madrid.

- contract pentru furnizarea de bunuri sau servicii între autoritățile locale de frontieră (tip de acord de drept privat),
- contract pentru furnizarea de bunuri sau servicii între autoritățile locale de frontieră (tip de acord de drept public),
- acord privind instituirea organizațiilor de cooperare transfrontalieră între autoritățile locale.

Procesele verbale adiționale al Convenției-cadru oferă clarificări și completări la conținutul convenției inițiale, care pe baza experienței practice acumulate între timp fac ca scopul documentului să fie mai eficient. Primul proces verbal printre altele clarifică definiția zonelor de frontieră, în timp ce al doilea proces verbal conține adiționale cu privire la cooperarea zonelor non-frontiere, în timp ce al treilea proces verbal (lângă eliminarea greșelilor din trecut) a definit conceptul unui grup de cooperare teritorială, cu care face o recomandare pentru o formă mai exactă de cooperare. Un alt obiectiv important al Consiliului Europei este consolidarea cooperării internaționale între autoritățile locale. Ca urmare în temeiul Convenției-cadru de la Madrid a fost creată o Cartă Europeană a consiliilor locale, un document care extinde dreptul de asociere la nivel internațional, la care din motive similare convenției-cadru a fost atașat ulterior un proces verbal adițional. În urma succesului acestor eforturi, organizația a început să elaboreze o Cartă Europeană pentru consiliile regionale, însă această nu a fost de succes, deoarece până în prezent statele membre nu au fost în măsură să convină asupra conținutului documentului privind cooperarea regională.

Printre acordurile interguvernamentale reglementate de dreptul internațional, Consiliul Europei și Convenția-cadru de la Madrid, Contractul fundamental Maghiar-Român (acordul între Republica Ungaria și România privind înțelegerea, cooperarea, și a relațiilor bune de vecinătate semnată la Timișoara la data de 16 septembrie 1996.), care a deschis calea pentru cooperarea dintre cele două țări la nivel local și regional.

În afară de acordurile interguvernamentale, au fost efectuate acorduri la nivel local în temeiul Convenției-cadru, precum cele din Renania de Nord-Westfalia și Renania-Palatinat. Pe lângă dreptul internațional, dreptul comunitar facilitează cooperarea transfrontalieră. Spre deosebire de dreptul internațional, dreptul comunitar înseamnă

sursele legale ale Uniunii Europene, care se aplică statelor membre ale Uniunii Europene și se extind la acestea. Uniunea Europeană sprijină cooperarea într-o serie de domenii de politică și pe lângă obiectivele generale ale politicii regionale, funcționarea programelor INTERREG este o dovadă, că integrarea este cu adevărat determinată să consolideze cooperarea interregională. Înființarea Grupului European de Cooperare Transfrontalieră (GECT) ca formă de cooperare transfrontalieră cu personalitate juridică este o dovadă suplimentară a acestui efort, astfel încât acordurile încheiate în cadrul acestuia nu mai sunt supuse dreptului internațional, ci dreptului comunitar. Dezavantajul regulamentului GECT (ca în general în cazul deciziilor luate la nivel comunitar) este în legătură cu încorporarea lor în sistemele juridice naționale a statelor, prin care statele membre pot interpreta obiectivele comunitare mai restrânse decât cele prevăzute inițial și chiar poate încorpora în acest fel legislația GECT în propria lor ordine juridică.

În afară de GECT există și alte structuri cu personalitate juridică transfrontalieră în dreptul comunitar cum ar fi Uniunea Economică Europeană (EEIG), „Societas Europaea” (SE), sau Societatea Cooperativă Europeană (SCE), toate oferind o bună oportunitate pentru contactele transfrontaliere, dar experiențele practice demonstrează că aceste forme de organizare nu sunt potrivite pentru stabilirea relațiilor pe termen lung.

Aderarea României la Uniunea Europeană în 2007 a dat un impuls semnificativ cooperării transfrontaliere maghiar-română. Transformarea regională în țară a început cu mult timp în urmă (între 1998-1999) cu cele opt regiuni de dezvoltare stabilite nu numai pe baza granițelor județelor, dar în termeni legali au fost de acord și județele și autoritățile locale, întrucât consiliile județene au încheiat un acord cu teritoriile lor, iar consiliile locale și-au dat acordul. La aceea vreme proiectarea a luat deja în considerare nomenclatura teritorială a Uniunii Europene, iar regiunile corespundeau nivelului NUTS 2.

După aceasta a fost deschisă oportunitatea de a se alătura acordurilor internaționale, care în această perioadă (pe lângă România și Ungaria) au fost puse în aplicare și în țările vecine.

9. Tabel: Intrarea în vigoare a convențiilor majore internaționale

	Carta Europeană a Consiliilor Locale	Convenția-cadru de la Madrid	Convenția-cadru de la Madrid – primul proces verbal adițional	Convenția-cadru de la Madrid – al doilea proces verbal adițional	Convenția-cadru de la Madrid – al treilea proces verbal adițional	Carta Europeană a Consiliilor Locale – proces verbal adițional
Slovenia	01.03.1997	18.10.2003	18.12.2003	18.12.2003	(16.11.2009. doar semnare)	(16.11.2009 Doar semnare)
Austria	01.09.1988	19.01.1983	18.06.2004	23.12.2006		
Ucraina	01.01.1998	22.12.1993	05.02.2005	05.02.2005		
Slovacia	01.06.2000	02.05.2000	02.05.2000	01.02.2001		
România	01.05.1998	17.10.2003	(05.05.1998 doar semnare)	(05.05.1998 doar semnare)		
Ungaria	01.07.1994	22.06.1994				(16.11.2009 doar semnare)
Croația	01.02.1998	18.12.2003				
Serbia	01.01.2008					

Sursă: Fejes (2010: 137)

În zilele de azi majoritatea statelor din Europa Centrală și de Est au aderat deja la cele mai importante convenții. De obicei, ratificarea proceselor verbale adiționale (cu un conținut mai contencios) a fost limitată până în prezent. România s-a alăturat Cartei europene a Consiliilor Locale în perioada de transformare regională, Ungaria fiind deja membru de aproximativ patru ani. Ungaria a aderat la Convenția-cadru de la Madrid pe baza cooperării bilaterale și multilaterale în același an (la mijlocul anului 1994), iar România în 2003.

Transpunerea proceselor verbale adiționale la Convenția-cadru nu a avut loc încă în cazul Ungariei și României, deși România a semnat convenția de aproximativ 20 de ani, dar aceasta până în ziua de azi nu a intrat în vigoare. Ungaria a aderat la Procesul verbal adițional al Cartei Europene Consiliilor Locale de aproximativ 10 ani, dar nu a adoptat încă legislația pentru a intra în vigoare. În această privință în regiune Slovenia este cea mai „dezvoltată”, rămânând în urmă doar cu intrarea în vigoare a celui de al treilea proces verbal adițional și a Cartei Europene Consiliilor Locale.

O circumstanță interesantă în ceea ce privește cooperarea dintre zonele de frontieră maghiare-române, că România a propus o restricție⁸ la Convenția-cadru de la Madrid, care afirmă că cooperarea locală și regională este posibilă doar între zonele de frontieră și că orice cooperare este supusă unui acord interstatal. În acest fel stabilirea cooperărilor regionale împiedică în prezent într-o barieră, întrucât nevoile locale sau teritoriale trebuie recunoscute la nivel național înainte de începerea cooperării, iar în cazul zonelor non-frontiere aceste nevoi sunt total excluse. Ungaria a formulat de asemenea o restricție⁹, specificând sau restrângând sfera de aplicare a cooperării, care poate fi astfel exclusiv consilii, administrațiile și organele de stat. Prin urmare, condiția legală pentru o cooperare mai eficientă și nu mai puțin de înaltă calitate între cele două țări ar fi, prin urmare ștergerea restricțiilor asupra domeniilor de cooperare, permițând astfel o mai largă cooperare între țările respective.

Aderarea la procesele verbale adiționale (care conțin deja o formulare mai precisă), ar putea rezolva această problemă din punct de vedere legal. Până când se va întâmpla acest lucru (Hegedűs, 2006:11). Până când se va întâmpla acest lucru, există de fapt un decalaj juridic între cele două țări: organizațiile minoritare și administrațiile locale mențin relații active cu „țara mamă” în ambele țări (Hegedűs, 2006:11).

3.3. Cadrul instituțional și servicii a promovării ocupării forței de muncă

⁸ Formularea exactă a comentariului românesc este: „Romania states that the enforcement of the Outline Convention, mentioned in Article 1, is subordinated to concluding interstate agreements, and that the area of enforcing the provisions related to the cross-border co-operation is strictly limited to the territory of the border counties.” Declaration contained in the instrument of ratification deposited on 16 July 2003 - Or. Engl.

⁹ Formularea exactă a comentariului maghiar este: „The Republic of Hungary hereby announces that until the recall of the present declaration the Hungarian authorities listed below are pronounced as those coming under the force of the European Outline Convention on Transfrontier Co-operation between Territorial Communities or Authorities on the basis of the Paragraph 2, Article 2 of the Convention, in compliance with the decrees of the Hungarian Law: a.) the communal, urban, capital and its district and county self-governments; b.) the Metropolitan Public Administration Office or the County Public Administration Office.” Declaration contained in a letter from the Minister for Foreign Affairs of the Republic of Hungary, handed over to the Secretary General at the time of deposit of the instrument of ratification, on 21 March 1994 - Or. Engl.

Politica ocupării forței de muncă este un factor cheie în influențarea tendințelor pieței forței de muncă. Procesele sunt determinate în principal de piața muncii și de factorii acesteia (forța de muncă, întreprinderi, capital etc.), dar însă în plus fiecare stat își construiește instituții, procese și instrumente proprii pentru a face față tensiunilor care apar (salar, ocuparea forței de muncă, șomaj etc). Funcționarea sistemului se bazează pe anumite principii implicite (în funcție de țară) sau explicite. De exemplu principiul obligației de cooperare, potrivit căruia actorii pieței muncii nu numai că cooperează în baza prevederilor legale, dar încearcă să coopereze unul cu altul pentru a elimina tensiunile care apar. În toate cazurile este un interes comun creșterea ocupării forței de muncă și dezvoltarea ei în diferite moduri. De acest principiu de bază sunt alăturate toate celelalte idei, care nu sunt strâns legate de piața muncii cum ar fi interzicerea discriminării, care în acest caz prevede că condiția de angajare trebuie să fie doar pe baza capacității, lipsei calificărilor etc. (factori religioase, etnice, de origine nu pot stăua pe baza condiției de angajare).

În cele mai multe cazuri, serviciile furnizate de sistemul instituțional sunt gratuite, sau în cazul sprijinului financiar se potrivesc nevoilor sociale actuale, nici nerezonabil de scăzute (sprijinind astfel angajatul în menținerea unui nivel de viață), dar nici ridicate (nu generează tensiuni sociale și în același timp încurajează munca). Pe lângă gratuitate este un factor important, că obiectivele instituționale – la care ajustează de asemenea și mijloacele – este să-i readucă în lumea muncii pe cei excluși de pe piața muncii, creând condițiile pentru ca aceștia să atingă acest obiectiv.

Astfel oportunitățile educaționale, precum și sprijinul financiar acționează ca un stimulent pentru a rezolva tensiunile de angajare în cel mai firesc mod posibil, și pentru a avea un statut activ pe piața muncii (ca parte a vieții personale).

3.3.1. Sistemul instituțional de angajare

Promovarea ocupării forței de muncă din partea statului este diferită în logica instrumentelor de politică activă și pasivă, implică la furnizarea de servicii pentru a facilita accesul la angajare și ocuparea forței de muncă, coordonarea, organizarea și îndeplinirea

sarcinilor autorității publice, pentru care statele moderne mențin în general o rețea instituțională de mai multe niveluri. Atât în Ungaria, cât și în România statul are o istorie lungă în promovarea și susținerea ocupării forței de muncă, astfel că structura organizațională actuală reflectă rezultatul unei agende de dezvoltare mai lungi.

10. Tabel: Niveluri și actori ai sistemului instituțiilor de angajare din Ungaria și România

	Ungaria	România
Organismul de reglementare	Parlament	Parlament
Organ de conducere, de elaborare a strategiei și de planificare	Guvern	Guvern
Manager sectorial	Ministerul Finanțelor, Secretarul de Stat pentru politica de Ocupare și Relațiile Corporative	Ministerul Muncii și Justiției Sociale
Organ (e) desemnate pentru sarcini naționale	Secretarul de Stat pentru politica de Ocupare și Relațiile Corporative	Observatorul Național al Ocupării și Formării Profesionale a Forței de Muncă, Agenția Națională de Ocuparea a Forței de Muncă
Organismul (organismele) desemnate pentru îndeplinirea sarcinilor teritoriale	Organele de administrare a forței de muncă departamentelor guvernamentale din capitală și județe, Direcțiile de muncă ale birourilor raionale	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă
Organismul (organismele) desemnate pentru îndeplinirea sarcinilor locale	consilii locale	sate, comune, orașe, municipalități

Sursă: Editarea autorului

În Ungaria pe lângă rolul autorității de reglementare parlamentară și al Guvernului, în calitate de organe de conducere la nivel înalt, Secretarul de Stat pentru politica în domeniul ocupării forței de muncă (Ministerul Finanțelor) și Secretarul de Stat pentru relațiile corporative îndeplinește sarcini de politică pentru ocuparea forței de muncă. În calitate de manager sectorial are o gamă largă de responsabilități, secretarul de stat

pentru politica de ocuparea forței de muncă și relațiile corporative este susținut de sprijinul adjunctului secretarului de stat pentru piața muncii și relații corporative.

Figura 4: Structura organizatorică a Secretariatului de Stat pentru Politica de Ocupare și Relațiile Corporative

Departamente principale	Departamente
Departamentul Pieței Muncii	Departamentul de Strategia și Implementarea Pieței Muncii
	Departamentul de Analiză și Politica de Salarizare
Departamentul Programelor Pieței Muncii	Departamentul de Coordonare Internațională și de UE
	Departamentul de Planificare și Monitorizare
	Departamentul de Execuție a Programelor
Departamentul de Reglementare a Pieței Muncii	Departamentul de Reglementare
	Departamentul de Drept pentru Ocuparea Forței de Muncă
	Departamentul de Dreptul Muncii
	Departamentul de Dialog Social
Departamentul pentru Protecția Muncii	Departamentul de Inspecția Muncii
	Departamentul de Securitatea Muncii
	Departamentul de Mediu de Lucru
	Departamentul de Metodologia, de Informare și de Inspecția Muncii
Departamentul de Supraveghere a Muncii	Departamentul de Supravegherea Muncii
	Departamentul de Metodologie de Supravegherea Ocupării Forței de muncă
	Departamentul de Supravegherea Muncii de Informare
	Departamentul de Evidență
Departamentul de Servicii pentru Ocuparea Forței de Muncă	Departamentul de Programe de Coordonare și Dezvoltare
Departamentul de Relații Corporative Relevante	Departamentul de Companii și Proiecte relevante

Sursă: 3/2018. (IX. 5.) PM directivă cu privire la Regulile de organizare și funcționare ale Ministerului Finanțelor

Una dintre cele mai importante sarcini ale Secretariatului de Stat este elaborarea de propuneri pentru sectorul respectiv, în special în ceea ce privește reconcilierea intereselor și dialogul social. El reprezintă guvernul maghiar și ministerul în aceste forumuri și la ședințele Forței Naționale a Muncii. Rolul său important este de a contribui la dezvoltarea politicilor de venituri și salarii, care includ nu numai stabilirea salariilor din sectorul public, dar și dezvoltarea măsurilor guvernamentale privind salariile private (inclusiv salariile minime și salariile minime garantate). Pe lângă sarcinile directe de stabilire a veniturilor și salariilor, secretariatul participă de asemenea la elaborarea conceptelor de politică privind ocuparea forței de muncă, care conturează (într-un context mai larg) măsurile de politică a pieței muncii. Dezvoltarea conceptelor, strategiilor și programelor nu se limitează la politica de ocuparea forței muncii, ci în plus Secretariatul de Stat direcționează elaborarea de propuneri privind de exemplu: prestațiile de șomaj, serviciile de pe piața muncii, dezvoltarea pregătirii pe piața muncii, ocuparea forței de muncă, statutul de funcționar public, inspecția muncii și siguranța la locul de muncă.

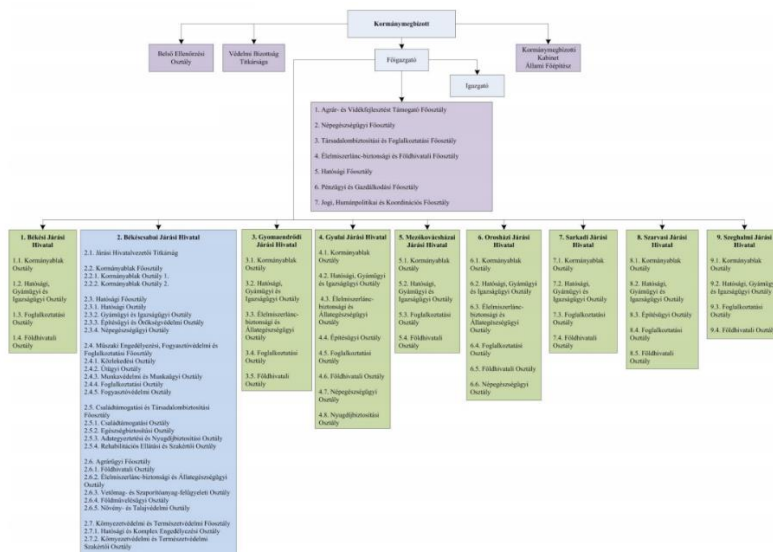
Secretariatul de Stat este de asemenea responsabil pentru elaborarea de propuneri pentru soluționarea situațiilor de urgență în ocuparea forței de muncă (de exemplu: șomaj sau deficit de forță de muncă extrem)., în mod similar cu propunerile de structurare economică. În aceste lucrări implică nu numai planificarea, ci și implementarea la nivel de creare de locuri de muncă, menținerea locurilor de muncă, promovarea forței de muncă și promovarea programelor pe piața muncii.

Cealaltă funcție majoră a secretariatului de stat este în legătură cu companiile cheie, unde acționează pentru îmbunătățirea poziției lor economice și pentru creșterea competitivității. Departamentele (toate) Secretariatului de Stat desfășoară activități pregătitoare și de coordonare în legătură cu aceste sarcini. Prin urmare, sarcinile de management sectorial sunt concentrate în cadrul organizației Ministerului Finanțelor, aria de politici de ocupare are un secretariat de stat separat, unde managementul sectorului pieței muncii este strâns legată de relațiile corporative, în acest fel sunt îndeplinite sarcinile resurselor umane paralel cu ale întreprinderilor.

La nivelul cel mai înalt a sistemului instituțional de stat, sub nivelul secretariatului de stat (care are un rol lider sectorial) se află Serviciul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă

din cadrul Serviciului pentru Ocuparea Forței de Muncă, care este de fapt cea mai extinsă organizație de plasare a forței de muncă la nivel național. Datorită naturii sale organizaționale, scopul instituției este de a facilita accesul la angajare, asistența solicitanților de locuri de muncă și a angajatorilor în concilierea ofertei și cererii. Serviciul nu își desfășoară funcțiile printr-un sistem autonom de administrare, ci în cadrul birourilor administrației capitale și județene și nu în ultimul rând a birourilor raionale ca organ administrativ al acestora în domeniul muncii.

Figura 5: Structura organizatorică a Oficiului Governmental Békés



Sursă: 39/2016. (XII. 30.) directivă MvM privind reglementările organizatorice și operaționale ale oficiilor guvernamentale de capital și județene

De exemplu în cadrul organizatoric al Oficiului Governmental Békés sub controlul direct al directorului general Departamentul de Securitate Socială și de Ocuparea Forței de Muncă și departamentele din birourile raionale îndeplinesc sarcini legate de promovarea ocupării forței de muncă.

Departamentele organizatorice îndeplinesc următoarele sarcini cheie legate de angajare:

- Furnizarea informațiilor, consiliere (inclusiv cu privire la dreptul muncii și probleme de securitate în muncă).
- Coordonarea programelor centrale ale pieței muncii,

- Implementarea programelor de ocupare și formare finanțate din fonduri Uniunii Europene,
- Dezvoltarea serviciilor proprii pe piața muncii,
- Colectarea și analizarea datelor despre propriile activități profesionale.

Autoritățile locale sunt implicate în principal în structura organizatorică în monitorizarea condițiilor locale de angajare, în cooperarea cu autoritățile superioare și în îndeplinirea responsabilităților locale de angajare.

În România sistemul instituțional de ocupare este de asemenea pe mai multe niveluri și similar structurii instituționale maghiare – rolurile Parlamentului și ale Guvernului sunt aceleași. Funcțiile managementului sectoriale sunt îndeplinite de Ministerul Muncii și Justiției Sociale, coordonând și direcționând ariile profesionale de ocuparea (ocuparea forței de muncă, șanse egale, protecție socială etc.) pe baza orientărilor guvernamentale. Ca parte a activităților sale pregătitoare elaborează documente strategice pentru dezvoltarea ocupării forței de muncă, îndeplinește sarcinile pregătitoare legale și de codificare ale legislației, participă la dezvoltarea de programe practice pentru promovarea ocupării forței de muncă, și nu în ultimul rând are o activitate semnificativă de armonizare juridică prin care asigură respectarea legislației Uniunii Europene. Sarcinile specifice forței de muncă aferente sunt enumerate în tabelul următor.

11. Tabel: Principalele grupuri de sarcini ale Ministerului Muncii și Justiției Sociale

1.	Dezvoltarea diverselor politici, strategii, planuri și propuneri legislative în domeniul ocupării forței de muncă și formare profesională
2.	Elaborarea, actualizarea și monitorizarea strategiilor naționale de ocupare și formare
3.	Verificarea pregătirii profesionale și controlul activităților profesionale la locul de muncă
4.	Cooperarea cu alte ministere și instituții pentru dezvoltarea Cadrului Național al Calificărilor
5.	Propunerea și implementarea proiectelor finanțate de EU sau din alte surse și implementarea proiectelor de cooperare bilaterală în domeniul ocupării forței de muncă și formării profesionale
6.	Analizează și aprobă programele naționale anuale de angajare și formare profesională propuse de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
7.	Definește indicatorii de performanță, care stau la baza unui contract cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

8.	Menține și actualizează clasificarea ocupațiilor din România
9.	Coordonează și monitorizează funcționarea Comitetului Național pentru Ocuparea Forței de Muncă
10.	Administrează Observatorul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă

Sursă: Szűcs (2012)

Activitățile de administrare și de elaborare a strategiei a ministerului sunt completate de Observatorul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă și de Formare Profesională, care prin activitățile sale de colectare și furnizare de informații contribuie la monitorizarea și interpretarea proceselor și a tendințelor legate de ocuparea forței de muncă. Pe lângă sarcinile sale statistice, ajută actorii ariei cu analize periodice și menține contacte periodice atât cu actori de stat, cât și cu actori non-statali din zonă. Prin urmare funcționează ca un fel de centru de informații în cadrul sistemului instituțional, dar nu are rolul de decident independent sau de executiv în relația cu ocuparea forței de muncă.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă este organizația națională a sistemului organizațional, care îndeplinește rolul Biroul Muncii având în subordonarea ei birourile județene și centrele de formare. Spre deosebire de Observatorul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă și Formarea Profesională, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă este deja implicată activ în îmbunătățirea calității pieței muncii și a ocupării forței de muncă prin serviciile și formările sale profesionale pentru ocuparea forței de muncă.

Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă operând sub nivelul de agenție națională au un fel se sarcini mixte, funcționând ca centre de angajare, oferind de asemenea consultanță, asistență juridică, și alte servicii auxiliare forței de muncă și antreprenorului. Prioritatea sa este furnizarea la nivel de județ a serviciilor definite și dezvoltate la nivel național de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă. Sarcina la nivel local este similară cu cele ale Ungariei, furnizarea de informații și cooperare între așezările cu diferite stataturi completează sistemul instituțiilor de angajare și serviciile sale. În următoarele prezentăm un rezumat mai detaliat al serviciilor disponibile în cadrul sistemului de promovare a ocupării forței de muncă.

3.3.2. Servicii de piața muncii

Serviciile de promovare a ocupării forței de muncă sunt incluse în mod tradițional în instrumentele active de politică a ocupării forței de muncă (inclusiv în Ungaria și România). Scopul serviciilor furnizate în cadrul instituțional al politicii de ocupare este să reintegreze șomerii în lumea muncii prin stimulente și asistență, spre deosebire de mijloacele pasive, care sunt destinate numai să sprijine șomerii în mod financiar și în natură, pentru a menține nivelul de viață necesar pentru a găsi un loc de muncă, sau pentru a reveni la locul de muncă. Serviciile (instrumentele) variază de la o țară la alta, dar prezintă asemănări deosebite, deoarece instrumentele de politici de angajare din fiecare stat pot opera cu un set limitat de metode, pentru a încuraja sau a sprijini persoanele pasivi să lucreze.

În următoarele o să vă prezentăm un rezumat al serviciilor de pe piața muncii din Ungaria și România, de a oferi o imagine înainte de a oferi o analiză empirică a situației ocupării forței de muncă, modul în care țările analizate cum încearcă să influențeze pozitiv tendințele și procesele pieței forței de muncă.

În Ungaria instrumentele active ale pieței muncii sunt împărțite în șase grupuri, și anume (Rákó, 2012):

- Facilitarea participării la formare profesională,
- Subvenții pentru creșterea ocupării forței de muncă,
- Sprijinirea angajării persoanelor cu dizabilități,
- Sprijin pentru solicitanți de locuri de muncă, pentru a deveni antreprenori,
- Sprijin pentru crearea și menținerea locurilor de muncă,
- Sprijinirea programelor de piață a forței de muncă, angajare cu normă parțială.

După cum se poate vedea din listă, cu instrumentele active doresc să influențeze mai mulți actori de pe piața muncii. O parte dintre ei îmbunătățesc poziția lucrătorilor pe piața muncii, de exemplu făcându-i mai calificat sau susținând trecerea de la angajați la angajați independenți. Cealaltă parte creează o situație pozitivă pentru angajatori oferind sprijin

bugetar pentru creșterea capacității forței de muncă. Angajarea grupurilor defavorizate pe piața muncii sunt de asemenea încurajate prin ajutorul de stat (afectând în aceeași timp atât angajații, cât și partea angajatorului) în așa fel încât condițiile ocupării atipice le face mai favorabile cu crearea condițiilor favorabile pentru ca angajatorii să angajeze lucrători angajați atipic (part-time sau lucrând la domiciliu), iar angajații sunt încurajați să treacă la forme de muncă netradiționale.

Facilitarea participării la formare profesională presupune asumarea parțială sau integrală a costurilor pregătirii, sau suplimentarea câștigurilor angajaților într-o anumită formă, în toate cazurile pentru cursuri de formare recunoscute de stat, care sunt în conformitate cu nevoile actuale ale pieței muncii. Cadrul financiar al instruirii este asigurat de Fondul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă. Grupul țintă a instruirilor sunt persoanele defavorizate din punct de vedere al pieței muncii, cu sprijin special pentru reabilitarea persoanelor cu dizabilități și a tinerilor șomeri. De asemenea se acordă sprijin pentru reintegrarea părinților copiilor pe piața muncii, a celor care și-au pierdut locul de muncă în anul respectiv, celor aflați în muncă publică și celor ale căror locuri de muncă nu pot fi garantate fără instruire.

Subvențiile legate de ocuparea forței de muncă sunt vizate angajatorilor, iar subvențiile pentru salarii și contribuții sunt de asemenea disponibile după angajarea unui angajat dintr-un grup dezavantajat. Conform reglementărilor pot fi solicitate subvenții financiare până la jumătatea sumei a salariului și a contribuției, iar în cazul angajării unei persoane cu dizabilități această raport este mai ridicată. Deși serviciile anterioare ajută la integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, angajarea persoanelor cu dizabilități sunt sprijinite direcționat. Pe lângă subvențiile salariale, poate fi solicitat și sprijin pentru angajarea unui asistent la locul de muncă, în cazul în care starea lucrătorului cu dizabilități o justifică, sau dacă asistentul oferă în mod activ jumătate sau două treimi din muncă.

Sprijinul pentru solicitanții de locuri de muncă pentru a deveni antreprenori, apare atunci când o persoană devine angajată independent sau se alătură unei afaceri (nu ca angajat). Persoanele înregistrate ca șomeri mai mult de trei luni primesc o subvenție nerambursabilă până la un anumit sumă, deși regulamentul prevede, de asemenea disponibilitatea părții financiare proprii ca și o securitate în caz de nerespectarea

regulamentului. În mod normal sprijinul se poate solicita pentru crearea și menținerea locurilor de muncă, pentru crearea de noi locuri de muncă și nu în ultimul rând pentru restructurarea și modernizarea locurilor de muncă celor existente. Acest sprijin are un plafon de salariu și un termen de timp. Programele de pe piața muncii sunt de asemenea susținute din Fondul Național pentru Ocuparea Forței de muncă, programe, care sunt în conformitate cu obiectivele regionale de ocupare. Multe tipuri de forme de angajare atipice sunt eligibile pentru sprijin financiar prin unor acorduri individuale. În cele din urmă serviciile ale pieței muncii mai includ¹⁰ și: furnizarea informațiilor (în principal cu privire la oportunitățile de muncă și alte date disponibile pe piața muncii), consiliere în locuri de muncă (ocuparea forței de muncă în mod mai pro activ, chiar sub forma unui plan), consilieră în carieră (în caz de intrare-părăsire a locului de muncă), consiliere în căutarea unui loc de muncă (tehnici specifice de căutare a unui loc de muncă), consiliere în reabilitare (pentru persoanele cu dizabilități, inclusiv includerea categoriilor de mai sus), consiliere psihologică (pentru a face față problemelor psihologice legate de locul de muncă) și servicii de mentorat (pentru cei care solicită ajutor personal).

În România mai multe organisme furnizează servicii de piața muncii. De exemplu Observatorul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă și Formarea Profesională este afiliat cu grupuri defavorizate, le oferă informații despre tendințele actuale ale pieței forței de muncă și despre oportunități de angajare. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă oferă servicii mult mai ample angajaților și angajatorilor. Principalele grupuri de servicii sunt următoarele:

- cursuri, recalificări,
- mediere între actorii pieței muncii,
- operarea unui sistem de asistență și servicii,
- formularea de recomandări profesionale,
- menținerea relațiilor cu părțile interesate relevante,

¹⁰ Decretul guvernului 30/2000 (IX.15.) privind serviciile de pe piața muncii și subvențiile aferente pot fi clasificate aici. Într-un sens mai larg pot fi denumite servicii de pe piața muncii și serviciile financiare și nefinanciare menționate mai sus, care pot fi furnizate angajaților și angajatorilor.

- implementarea programelor susținute.

Agenția oferă informații și sfaturi șomerilor, pe lângă informații specifice locului de muncă asigură informații pentru a dezvolta abilitățile generice necesare pentru a găsi un loc de muncă. De asemenea oferă servicii de plasare a locurilor de muncă, menține o bază de date în legătură cu locurile de muncă vacante și înregistrează persoanele care caută locuri de muncă, pentru ei pregătesc un plan individual de plasament și organizează târguri de locuri de muncă la intervale specifice, unde se reunește solicitanți de locuri de muncă și ofertanți de locuri de muncă. Similar serviciului maghiar pregătirea profesională și recalificarea este disponibilă gratuit unui anumit grup de persoane, pe lângă cei care nu au experiență practică, aceștia sunt susținute de asemenea pentru perfecționarea și specializare pentru a găsi un loc de muncă mai eficientă. Oferă consultanță și asistență gratuită pentru a deveni antreprenor, în special pentru cei care au beneficiat de un împrumut din fondul de șomaj; informațiile sunt furnizate în domeniile profesionale (drept, finanțe, marketing etc.) necesare pentru începerea unei afaceri. Cu toate acestea sunt onorate de sistem cei care devin lucrători înainte de sfârșitul prestației de șomaj. (cu toate acestea sprijinul financiar direct poate fi considerat un instrument activ, stimulent. În sfârșit pentru a facilita mobilitatea și flexibilitatea forței de muncă, sunt sprijiniți cei care își schimbă locul de muncă pentru un alt loc la distanță (navetiștii).

Serviciile pentru ocuparea forței de muncă includ sprijin pentru angajarea lucrătorilor noi intrați pe piața muncii, ceea ce îl pune pe cei care doresc să intre pe piața muncii într-o poziție favorabilă; de asemenea se pot solicita contribuții financiare și pentru organizarea formării profesionale ulterioare cu condiția ca formarea profesională ulterioară să fie asigurată în conformitate cu condițiile stabilite. Primesc de asemenea sprijin financiar angajatorii, care angajează persoane din grupul dezavantajat (persoane cu handicap, vârstnici, și „ante pensionari”). Împrumuturile cu condiții favorabile pentru întreprinderile mici și mijlocii sunt disponibile atunci când sunt create noi locuri de muncă, iar angajatorii care angajează studenți primesc de asemenea sprijin financiar. De asemenea agenția menține un program de formare pentru adulți și mediază oportunitățile de muncă în străinătate. Agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă oferă grupuri de servicii la nivel de județ pentru grupuri țintă la nivel național.

4. ANALIZA CANTITATIVĂ A SITUAȚIEI DE OCUPARE

Ca prim pas în studiul comparativ al situației ocupării forței de muncă, realizăm delimitarea spațială a studiului. Întrucât presupunem că cooperarea transfrontalieră între a Békés și Arad și succesul acesteia va fi influențat fundamental de unitățile geografice mai largi, astfel procesele pe piața muncii din Dél-Alföld și din România de Vest, Ungaria, România și în general a Uniunii Europene, prin urmare delimitarea spațială este realizată de unitate geografică. În acest context raportăm în principal caracteristicile geografiei economice și ale structurii de așezare, și efectuăm analize adiționale prin alte aspecte relevante pentru a putea evidenția acele divergențe și asemănările dintre județe, regiuni și state de pe ambele părți ale frontierei, și indicatori de-a lungul cărora cooperarea de tip economic în zone mai mici este demnă de luat în considerare.

Comparația celor două județe este apoi realizată într-un sistem matrice, cu direcții de examinare orizontale și verticale. Direcțiile orizontale acoperă diferitele categorii relevante pentru actorii pieței muncii. Categoriile de investigare dezvoltate sunt următoarele:

1. Procesele demografice
2. Compoziția populației
3. Date generale economice și performanță
4. Activitatea forței de muncă
5. Capacitatea de angajare a sectoarelor economiei naționale
6. Caracteristicile structurale și regionale ale șomajului
7. Condițiile de venituri ale angajaților
8. Operarea întreprinderilor
9. Situația socială, educațională și de sănătate a resurselor umane

În plus studiul este realizat la nivel vertical în patru dimensiuni analitice de diferite adâncimi.

Figura 6: Tabel de evaluare cantitativă pentru examinarea situației de angajare

EU: Media datelor Uniunii Europene sunt mai favorabile M: Datele pentru Ungaria sunt mai favorabile R: Datele pentru România sunt mai favorabile R/M: datele țărilor sunt identice - nu există date la acel nivel/dimensiune		Dimensiuni de inspecție orizontală								
		1. Procesele demografice	2. Compoziția populației	3. Date generale economice și performanță	4. Activitatea forței de muncă	5. Capacitatea de angajare a sectoarelor economiei naționale	6. Caracteristicile structurale și regionale ale șomajului	7. Condițiile de venituri ale angajaților	8. Operarea întreprinderilor	9. Situația socială, educațională și de sănătate a resurselor umane
Niveluri de evaluare verticală	A. Date UE	Date din cele 28 (19) state membre ale Uniunii Europene (uneori completate cu statele candidate și cu state de Schengen)								
	B. Date naționale	Date din Ungaria și România (uneori completate de țări de referință suplimentare, cum ar fi Germania)								
	C. Date regionale	Date Dél-Alföld și România de Vest								
	D. Date județene	Date Județul Békés și Arad								

Sursă: editura autorului

Pe primul nivel „A” conține date europene comparative, care servește compararea mai largă a fiecărei categorii orizontale cu cele 28 de state membre ale Uniunii Europene (în unele cazuri cu cele 19 țări din zona Euro, țările candidate și țările Schengen). La acest nivel de examinare constatăm că datele din Ungaria și România, sau media Uniunii Europene sunt mai favorabile. La al doilea nivel, „B” comparăm rezultatele agregate ale țărilor supuse examinării, plasând astfel performanțele celor două țări în spațiul UE într-un context mai restrâns. Al treilea nivel „C” este pentru regiunile studiate, astfel încât cititorul să poată obține o imagine cuprinzătoare a valorilor unităților geografice mai largi, care se află deja în imediata apropiere a județelor. În cele din urmă, al patrulea nivel arată compară datele județene, care sunt în așa fel comparabile cu valorile regionale, naționale și UE. La al patrulea nivel „D” inspecția verticală pe lângă compararea datelor din județul Békés și Arad, în unele cazuri (dacă este relevant) sunt menționate ca context suplimentar datele din județele regiunii Dél-Békés și din Regiunea de Vest a României.

În alte privințe investigația se bazează pe un fel de model de „ceapă”, unde rezultatele dimensiunilor geografice mai largi ajută la plasarea rezultatelor următoare

dimensiuni geografice mai restrânse – valori naționale între valori UE, valori regionale în cadrul valorilor naționale etc. Pentru unele date, în funcție de disponibilitatea datelor, unele elemente ale modelului de mai sus sunt ignorate. Tabelele din anexă sunt utilizate pentru completarea și verificarea datelor, care sunt furnizate într-o formă detaliată.

În următoarele subsecțiuni furnizăm date de bază pentru țările, regiunile și județele examinate, cu indicatori și grupuri de indicatori, care sunt legați integral de piața muncii.

4.1. Delimitarea spațială a studiului

Obiectivul geografic al studiului situației ocupării forței de muncă îl reprezintă cele două state în Europa Centrală și de Est, Ungaria și România și unitățile teritoriale mai mici din aceste două comunități suverane, autoguvernante și autonome, pe partea maghiară județul Békés, care aparține Câmpiei Mare a Sudului, iar pe partea română județul Arad, care face parte din Regiunea de dezvoltare Vest. Punctul de plecare pentru studii spațiale similare este în mare parte justificarea punctelor de plecare teoretice care au fost utilizate pentru a examina o unitate geografică dată, practic motivele și principiile din spatele delimitării.

Deși sursa principală a acestei cercetări este sursa de finanțare a Uniunii Europene pentru organizațiile din ambele țări, cooperarea dintre cele două țări cuprinde un spectru mult mai larg de timp, spațiu și expertiză.

Cooperarea între statele vecine este acum o formă tradițională de cooperare între două state, cu scopul principal de a oferi beneficii reciproce, împărțirea resurselor disponibile a unor țări, practic creșterea eficienței resurselor prin utilizarea și colaborare comună. În Europa Centrală și de Est, cooperarea între țări a devenit mai atractivă și de dorit potrivit mai multor factori.

Cele mai frecvente sunt:

- asemănare culturală: politicile naționale ale statelor moderne includ în îngrijirea de stat cetățenii, care din diferite motive sunt în străinătate, dar vorbesc aceeași limbă, cu alte cuvinte apartenența la o națiune nu necesită cetățenie sau reședință permanentă (sau chiar temporară) în țara respectivă;
- distanțe geografice mai mici, granițe artificiale/desemnate: zonele de frontieră ale statelor europene sunt în majoritatea cazurilor nu mai puțin dens populate decât zonele interne ale țărilor, în plus nu există o graniță naturală (cum ar fi lanțul montan sau marea), care să împiedice sau să îngreuneze în mod fizic cooperarea;
- mediu mix de limbă: asemănarea culturală este consolidată, iar forța motrice a cooperării în sine este aceea că limba vorbită și teritoriul țării în multe cazuri nu coincid, deci există comunități mixte în regiunile de frontieră care vorbesc limbile celor două țări care se învecinează sau numai limba țării din cealaltă parte a graniței;
- frontiere interoperabile și relații: infrastructura a statelor europene sunt dezvoltate, interoperabilitatea este îmbunătățită de legăturile lor instituționale, de exemplu comunități precum Uniunea Europeană, ceea ce în practică oferă posibilitatea trecerii frontierelor mai ușor și mai rapid potrivit acordurilor Schengen; în plus granițele interoperabile aduc și o renaștere a relațiilor economice, ca și în alte regiunea aceasta afectează de asemenea activitățile comerciale transfrontaliere din regiunea investigată, permițând libera circulație mărfurilor, serviciilor, capitalurilor și persoanelor.

Pentru regiunea de frontieră maghiar-română, factori de mai sus sunt valabile în special, poziția geopolitică a celor două țări, structura populației și interrelațiile lor istorice justifică și permite cooperarea viitoare. De la aderarea la Uniunea Europeană, cele două țări – împreună cu restul țărilor UE – a format o zonă coerentă în care diversele forme de cooperare sunt în prezent instituționalizate. Interesele economice, sociale comune și obiectivele dezvoltării infrastructurii în regiune pot consolida și mai mult aceste inițiative, ceea ce poate afecta și colaborările cu regiunile mai îndepărtate și dezvoltate.

Pe baza celor de mai sus, studiul acoperă situația ocupării forței de muncă din județele Arad și Békés, cu analiza pozițiilor celor două județe în contextele lor mai apropiate și mai

îndeplănite. În următoarele subiectele studiului sunt prezentate în trei dimensiuni: pozițiile proprii și relative ale țărilor, regiuni și județele care sunt focusul cercetării.

4.1.1. Țările de studiu: Ungaria și România

Ungaria este situată în Bazinul Carpatic (în Europa Centrală), care este aliniat de Carpați, Alpi și Alpi Dinarici. Cu 93.023 de kilometri pătrați reprezintă aproximativ 1 la sută din suprafața totală a Europei. La sfârșitul anului 2018, populația sa era oficial 9,778 milioane de persoane, cu o densitate medie a populației de 105,1 persoane/km². Structura teritorială și municipală este guvernată de Constituția țării, Legea Fundamentală. Teritoriul poate fi împărțit în 3 unități mari (care nu funcționează ca unitate administrativă și nu are o organizație autonomă) – Ungaria de Vest, Centrală și de Est – Transdanubia, Ungaria Centrală, Marea Câmpie și Nord – în cadrul căreia desemnăm 7 regiuni în scopuri de planificare și statistică. Regiunile din Ungaria de Nord, Marea Câmpie de Nord, Câmpia Mare de Sud, Ungaria Centrală, Transdanubia Centrală, Transdanubia de Sud și Transdanubia de Vest cuprind fiecare câte 1-3 județe. În urma reformului de teritoriu din 1949-1950 din cele 25 de județe rămase pe teritoriul țării a rămas 19 județe¹¹, care sunt formate din mici unități administrative.

¹¹ Județele Ungariei: Bács-Kiskun, Baranya, Békés, Borsod-Abaúj-Zemplén, Csongrád, Fejér, Győr-Moson-Sopron, Hajdú-Bihar, Heves, Jász-Nagykun-Szolnok, Komárom-Esztergom, Nógrád, Pest, Somogy, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Tolna, Vas, Veszprém și Zala.

Caseta 2: Anul anterior al comerțului și economiei maghiare

În 2018, sectoarele majore ale economiei au fost: industria (25%,9), comerțul, transportul de mărfuri și de pasageri, servicii de cazare și ospitalitate (18,5%), administrația publică, educație, activități de muncă specială și servicii de sănătate (16,8%).

Comerțul intra-UE reprezintă 82% din exporturile maghiare (din care 27% din exporturi se duc în Germania și 5-5% în România, Slovacia, Austria și Italia). În ceea ce privește exporturile din afara UE, 2% se duc în SUA și încă 2% în Ucraina.

75% din produsele importate în Ungaria provin din statele membre ale UE (25% din Germania, 6% din Austria și 5-5% din Polonia și Olanda). În ceea ce privește importurile din afara UE, 6% din produse provin din China și 5% din Rusia.

Sursă: Pagină de web a Uniunii Europene (2019)

Prin împărțirea județelor din timpurile istorice până în 1983 au funcționat districtele numite „raioanele”.

După dizolvarea raioanelor rolul lor a fost preluat pe un termen scurt microregiunile. Iar în 2012 structura raională a țării a fost reorganizată în cadrul căreia s-a dezvoltat 175¹² de raioane (în fiecare județ câte 6-18) cu propria structură administrativă și responsabilități. Cel mai scăzut nivel sub raioane sunt localitățile, cuprinzând în total de 3154 de așezări (din care 328 orașe, 119 comune mari, 2707 municipalități și 23 districte ale capitalei). Capitala țării, Budapesta are o poziție specială în mai multe privințe situat în Ungaria Centrală, pe teritoriul județului Pest, dar independent legal de județ, din punct de vedere geo-politic enclavă – o unitate administrativă al cărei întreg teritoriu este înconjurat de un județ care nu aparține de el. În plus Budapesta are un sistem unic de autogovernare pe două niveluri (pe lângă autogovernarea din Budapesta) există 23 de districte și consiliile lor, care nu se află într-o relație de subordonare.

Cealaltă unitate teritorială atipică din administrația maghiară sunt orașele cu drepturi de județ: printre cele 23 de localități se află orașele de municipii de reședință, și alte 5

¹² Odată cu „încetarea” districtului Polgárdi, din 1 ianuarie 2015 numărul districtelor a scăzut la 174.

localități care formează o unitate teritorială, care nu este separată geografic de județ, dar au puteri speciale specifice a județelor. (această diferență se reflectă și din structura consiliilor lor).

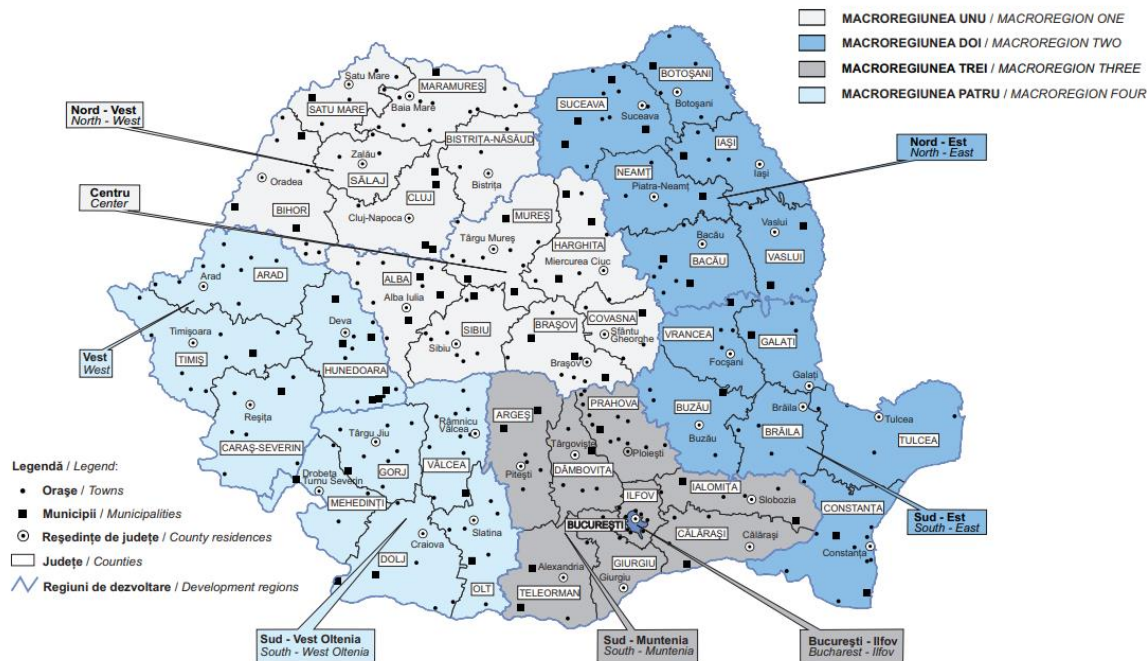
Figura 7: Teritoriul Ungariei divizat pe nivel administrativ și statistic



Sursă: GeoX (2019)

România este situată în centrul geografic al Europei (sud-estul Europei Centrale), în partea de jos a Dunării (1075 km) cu ieșire spre Marea Neagră. Are o suprafață de 238.391 de kilometri pătrați și are o populație de aproximativ 20 de milioane (conform cifrelor Băncii Naționale din 2017 19,586 milioane), din punct de vedere a mărimii teritoriului și a populației a șaptea țară în UE.

Figura 8: Teritoriul României divizat pe nivel administrativ și statistic



Sursă: Institutul Național de Statistică (2018)

Teritoriul României, similar cu Ungaria este împărțită administrativ în mai multe niveluri: sate, comune, orașe, municipalități și județe. Satul este cea mai mică unitate teritorială cu așezări tipice rurale. O municipalitate este o unitate administrativă teritorială formată dintr-o populație rurală unită prin interese locale și relații comunitare tradiționale, incluzând două sau mai multe sate (dintre care unul este sediul municipalității). Orașul denumește domiciliul unei comunități umane mai concentrate, cu funcție administrativă, cu mod de viață tipic urban, cu o populație diversă și structurată în mai multe moduri, unde populația ocupată în sectoarele neagricole este dominantă. O municipalitate este un oraș cu un rol economic, social, politic și cultural important, de obicei cu o funcție administrativă. Județul este o unitate administrativă teritorială din România, care cuprinde orașe și localități cu funcții geografice, economice, socio-politice etc.

În urma reformei din 1968, România și-a schimbat structura teritorială în sistemul județean. Țara a fost împărțită în 39 de județe, iar în urma unor etape de reforme s-a schimbat acest număr în 42 de județe (inclusiv municipiul București), în plus 8 regiuni de

dezvoltare au fost constituite ca unități teritoriale (neadministrative), care includ mai multe județe.

12. Tabel: Secțiuni de frontieră din Ungaria și România

	Lungimea frontierei	Lungime (km)	Raport (la sută)
Ungaria	Slovacia-Ungaria	677	30,9
	Austria-Ungaria	366	16,6
	Slovenia-Ungaria	102	4,6
	România-Ungaria	443	20,2
	Croația-Ungaria	329	14,9
	Secțiuni de frontieră cu țările Uniunii Europene	1917	87,2
	Serbia-Ungaria	151	6,8
	Ucraina-Ungaria	133	6,0
	Secțiuni de frontieră cu țări din afara Uniunii Europene	282	12,8
	Total:	2201	100,0
România	Ungaria-România	443	17,7
	Secțiuni de frontieră cu țările Uniunii Europene	443	17,7
	Bulgaria-România	608	24,2
	Ucraina-România	531	21,2
	Serbia-România	476	19,0
	Moldova-România	450	17,9
	Secțiuni de frontieră cu țări din afara Uniunii Europene	2065	82,3
	Total:	2508	100,0

Sursă: Baranyi (2005) și The World Factbook (2015)

Unitatea teritorială de deasupra județelor este cel 4 macroregiuni, care nu sunt unități administrative și astfel nu au personalitate juridică. Dezvoltarea lor asigură colectarea statisticilor într-un mod coordonat cu Uniunea Europeană și în același timp compilarea și transmiterea statisticilor la nivel supranațional.

Capitala României este orașul București, care are aproximativ 1,8 milioane de locuitori și este împărțită în 6 sectoare administrative, fiind orașul cel mai important centru politic, economic și cultural-științific al țării.

Lungimea secțiunilor de frontieră dintre Ungaria și România, în ciuda diferențelor de mărime dintre cele două țări, nu este semnificativ diferită. Ungaria se alătură țărilor vecine cu un total de 2201 km, iar lungimea secțiunilor de frontieră a României are o lungime totală de 2508 km. Diferența majoră se datorează locației celor două țări în Europa: România este în prezent poarta de est a Uniunii Europene, ceea ce înseamnă că dintre statele membre ale UE, doar cu Ungaria are secțiuni de frontieră de o lungime de 443 de km. Pe de altă parte Ungaria este înconjurată de state membre din vest, nord și o parte a orizontului estic, așadar o parte semnificativă a secțiunilor de frontieră sunt considerate granițe interne în cadrul comunității (87,2 la sută, deci 1917 km). În schimb România menține frontierele externe pe o distanță de 2065 km (82,3% din total).

Comparația celor două țări este posibilă din punct de vedere a nomenclurii de planificare statistică a Uniunii Europene, această clasificare teritorială (cu scopul de comparabilitate) împarte zona geografică a statelor membre ale UE în principii uniforme. NUTS-ul (Nomenclatorul al unităților teritoriale de statistică) nivelurile 1,2,3 și LAU-ul (fostele NUTS 4 și 5) nivelurile 1 și 2 acoperă teritoriile statelor membre UE de la cele mai mici unități până la cele mai mari macroregiuni.

Începând cu 2016 Uniunea Europeană, bazată pe experiențele practice, a creat un singur nivel LAU, eliminând fostul nivel LAU 2.

Subdiviziunea se bazează pe numărul populației, nomenclatorul alocă praguri diferite fiecărui nivel, din care circumstanțele geografice, socio-economice, istorice, culturale sau economice specifice permit diferență. O altă regulă este aceea că divizarea NUTS-ului trebuie adaptată la limitele administrative ale zonei, în cazul în care acest lucru nu este posibil, trebuie creată o singură regiune NUTS prin contopirea mai multor granițe administrative. Aceasta se bazează pe faptul că structurile administrative ale țărilor reflectă deja o formă de cooperare, ceea ce poate conduce la o cooperare la fel de eficientă în regiunea NUTS creată.

Regiunile NUTS 1 au o populație maximă de 3 milioane și maxim 7 milioane, - deci nu poate creată o regiune cu o populație mai mare, numai în excepția unor circumstanțe speciale, altfel trebuie împărțită în mai multe unități mai mici. Astfel acest nivel acoperă și

regiuni mari în cazul țărilor cu nr. de populație mai mari și chiar teritoriul întregii țării în cazul țărilor mai mici.

Populația din regiunile NUTS 2 este estimată la 3 milioane și 800.000 de persoane, ceea ce este o populație semnificativă, de exemplu în Europa doar câteva capitale intră în această categorie, în celelalte cazuri este necesară consolidarea mai multor unități teritoriale pentru a forma o astfel de regiune. Nivelul NUTS 3 are praguri de 150.000 și 800.000 de locuitori, care sunt de obicei adaptate pentru județe (mai mici) și câteva orașe mai mari, dar de obicei sunt adaptate pentru capitalele țărilor. Pe de altă parte LAU este pentru cele mai mici unități: nivel adecvat pentru localități, comunități, pentru niveluri de consilii și orașe, deși datorită structurii dezvoltate există diferențe semnificative între și în țări.¹³

Bazată pe aceste informații clasificările NUTS și LAU ale țărilor examinate sunt următoarele:

13. Tabel: Clasificările NUTS și LAU ale Uniunii Europene din Ungaria și România

	Ungaria	România
NUTS 1	Părți ale țării (regiuni statistice majore): Ungaria Centrală, Transdanubia, Câmpia Mare și Nordul.	Macroregiuni: macroregiunea 1,2,3 și 4
cantitate	3	4
NUTS 2	Regiuni de planificare statistică: Ungaria Centrală, Transdanubia Centrală, Transdanubia de Vest, Transdanubia de Sud, Ungaria de Nord, „Dél-Alföld”.	Regiuni: Nord-Vest, Centru, Nord-Est, Sud-Est, Sud-Muntenia, București-Ilfov, Sud-Vest Oltenia, Vest
cantitate	7	8
NUTS 3	Județe și capitală:	Județe și capitală:

¹³ De exemplu, conform statisticilor din 2016, Ungaria are o populație minimă de 10 (cei mai mică localitate), și o populație maximă de 1 milion 752 mii (capitala). Astfel populația medie a fost de 3.098, ceea ce însă nu arată nivelul local în mod corespunzător datorită dispersiei ridicate. În România același interval este cuprins între 120 și 2 milioane 110 mii, cu o medie de 6.983. Sursă: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/nuts/local-administrative-units> (ultimă dată de descărcare: 19.09.2019)

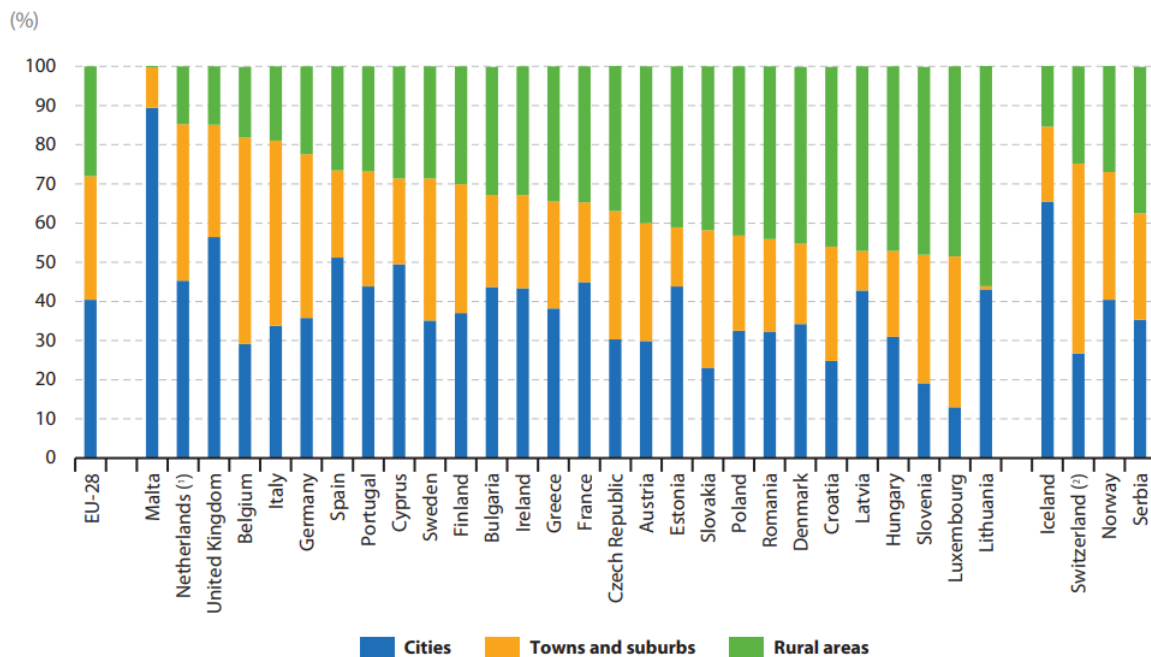
	Toate județele Ungariei și Budapesta	Toate județele României și București
cantitate	20	42
LAU	Localități Toate localitățile din Ungaria	Comune, consilii și orașe: Toate comunele, consilii și orașe din România
cantitate	3.154	3.180

Sursă: Eurostat (2019)

Există multe modalități de a determina nivelul de dezvoltare al unei țări și dezvoltarea sa regională în nomenclatura NUTS. În cazul de față (în scopul justificării regiunilor luate în considerare) luăm în considerare gradul de urbanizare LAU, deoarece este bine cunoscut faptul că prezența orașelor înseamnă și abundența serviciilor în țări, nivelul scăzut de urbanizare (caracterul rural) înseamnă un nivel mai scăzut al serviciilor și dezvoltării.

Proporția orașelor din Uniunea Europeană este de aproximativ 40%, cu diferențe semnificative între membre: în Marea Britanie de exemplu proporția zonelor urbane este mai mare (56%) decât media, în timp ce pe partea Estică a Europei putem întâlni cu valori mai scăzute. Nici Europa de Vest nu este caracterizată în general de un nivel de urbanizare ridicată (de exemplu Belgia și Italia au valori sub medie), iar pe de altă parte valorile în Estul Europei Centrale sunt în jur de 30% sau și mai scăzute. Valoarea Ungariei printre aceste țări este de 30%, în timp ce valoarea României este de 31-32%.

Figura 9: Distribuția populației în Uniunea Europeană în funcție de gradul de urbanizare



Sursă: Eurostat (2019)

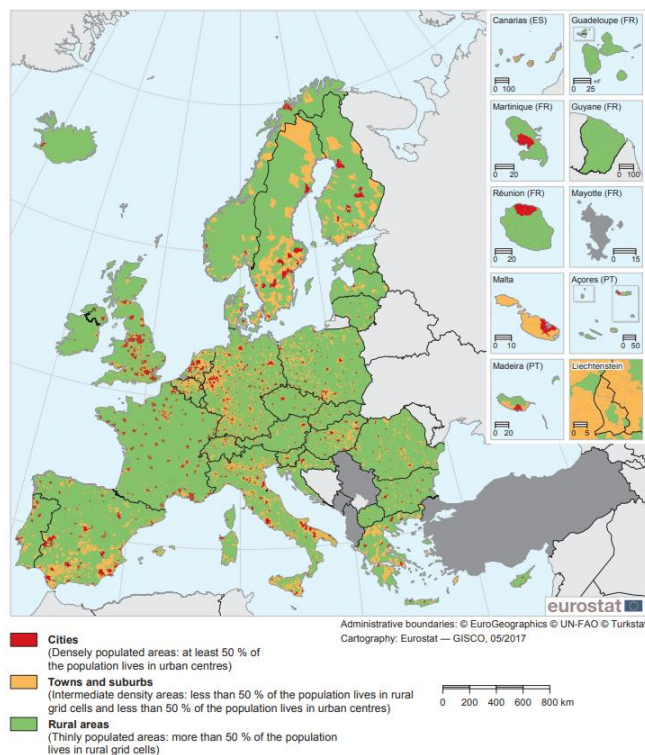
Cu toate acestea locația spațială a zonelor urbane și mai puțin urbane este mult mai informativă, decât valorile medii și poate arăta distribuția geografică a dezvoltării urbane într-o țară. Deși urbanizarea este un concept semnificativ simplificat pentru determinarea nivelului de dezvoltare, cu toate acestea putem obține informații importante comparând în acest fel structura spațială a statelor dezvoltate și mai puțin dezvoltate, care poate arăta distribuția geografică a dezvoltării urbane în interiorul unei țări (teritoriile unde condițiile de viață, calitatea vieții, caracteristicile legate de muncă (saleriile, condițiile de muncă etc.) sunt mai bune decât media). Pe baza bazelor de date și a bazei analitice extinse a Oficiului de Statistică al Uniunii Europene, urbanizarea este analizată într-o triplă diviziune.

Harta de mai jos arată diferitele niveluri de urbanizare din Europa, împărțite în trei categorii¹⁴: în zonele urbane mai mult de jumătate din populația LAU trăiesc în centrele

¹⁴ Este important de menționat că urbanizarea după viziunea UE are o densitate a populației de 1.500 locuitori/km² (grupuri urbane dens populate) în așa fel, încât celulele vecine să producă o populație de cel

urbane, ceea ce duce la o densitate mai mare a populației (indicat pe hartă cu roșu), în zonele urbane și suburbane mai mult de jumătate din populație trăiește în mediul rural și mai puțin de jumătate trăiește în centrele urbane (indicat cu portocaliu), în timp ce în zonele rurale mai mult de jumătate din populație trăiește în mediul rural (indicat cu verde).

Figura 10: Ratele de urbanizare în țările Uniunii Europene potrivit nivelurilor LAU , 2018 (niveluri de urbanizare)



Sursă: Eurostat (2019)

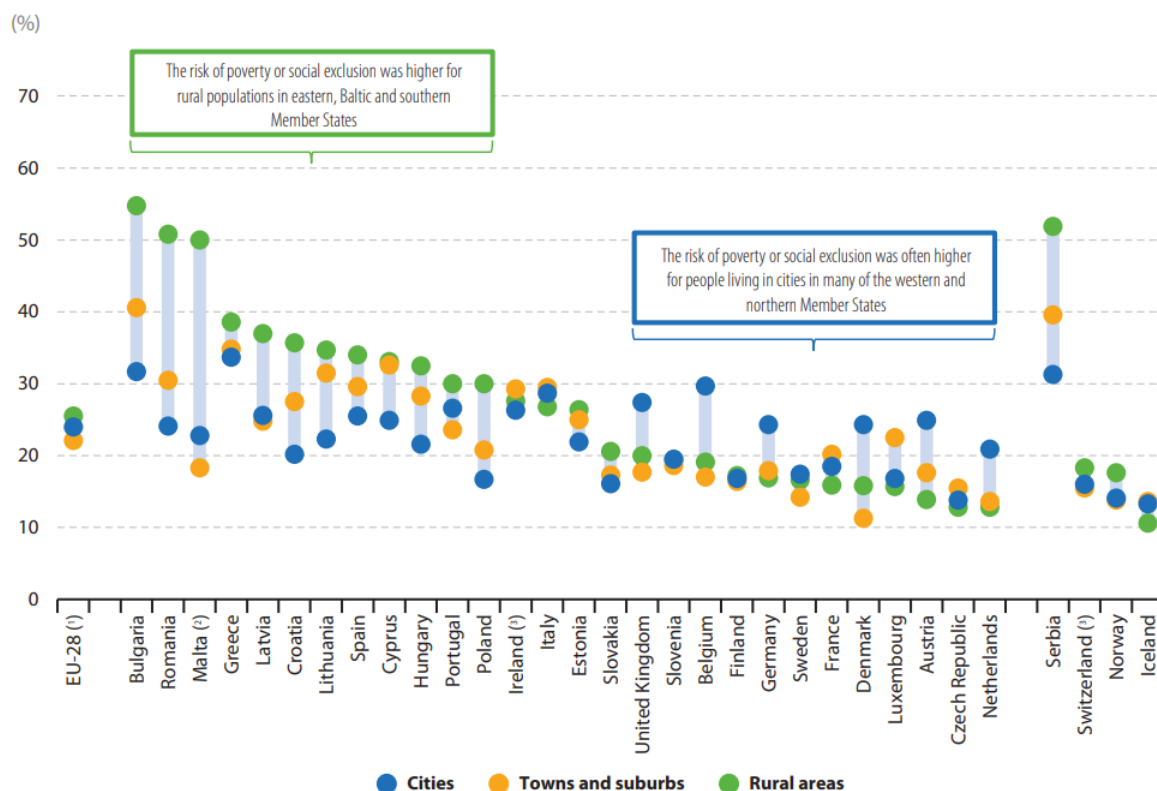
Din harta de mai sus se poate concluziona de asemenea că teritoriul Ungariei și României este doar parțial urbanizat. Deși există o mulțime de orașe mici la granițele de

puțin 50.000 de locuitori. În grupurile urbane populate mediu, densitatea populației minim este de cel puțin 300 de locuitori/km² și 5000 de persoane de locuitori au celulele adiacente; zonele sub aceste valori se numesc zone rurale. Pe această bază o zonă poate fi considerată urbană (marcată cu roșu pe hartă), dacă mai mult de jumătate din populația LAU adiacente trăiesc în zone dens populate, și rural dacă zona nu îndeplinește niciunul dintre criteriile anterioare.

sud-est a Ungariei (Dél-Alföld) nu există orașe mari în zonă, așezări cu servicii tipice vieții metropolitane, în regiunea de vest a României orașele mici sunt și ele sporadice.

Modul de viață rural nu înseamnă în principiu o calitate mai scăzută a vieții, dar poziția economică generală a țării determină nivelul de trai al cetățenilor săi – indiferent că locuiesc în mediul urban sau rural. Cu toate acestea în studiul de față formulăm afirmația (în conformitate cu opinia publică) conform căruia o calitate mai înaltă a vieții necesită mai multe servicii pentru publicul larg și pentru întreprinderi, ceea ce evident înseamnă urbanizarea zonei.

Figura 11: Proporția de persoane cu risc de sărăcie sau excludere socială în funcție de gradul de urbanizare



Sursă: Eurostat (2019)

Pentru a demonstra acest lucru, adică faptul că stilul de viață urban este mai benefic pentru populație, este suficient să examinăm proporția populației cu risc de sărăcie sau excludere socială în raport cu clasificarea teritorială de mai sus. Acest indicator combină

prezența veniturilor scăzute, a intensității forței de muncă și a privării cu agregarea indicatorilor economiei relevanți.

Se poate observa (așa cum este ilustrat în grafic) că în statele estice, baltice și de sud riscul sărăciei sau excluziunii sociale este mult mai mare în zonele rurale, decât în zonele urbane. În România proporția acestei populații este cu aproximativ 30% mai mare în zonele rurale, decât în zonele urbane (55% în zonele rurale și 24% în mediul urban). În Ungaria diferența de nivel de dezvoltare este de 10%, cu atâtă este mai mare procentul de pericol a populației. Aceeași valoare în Europa de Vest este mai scăzută în termeni absoluți, și arată o tendință contrarie: în țările mai dezvoltate (cum ar fi Marea Britanie, Germania, Belgia, Austria) populația urbană este mai expusă riscului. Cel de-al treilea grup de țări (privind Europa de Vest) prezintă aceeași (de obicei niveluri scăzute) de amenințare la fiecare nivel de urbanizare. Aceasta include de exemplu Suedia, Cehia și Finlanda. Aceste țări sunt mai omogene din punct de vedere al urbanizării, și prin urmare sunt mai inatacabile la pericolele sărăciei.

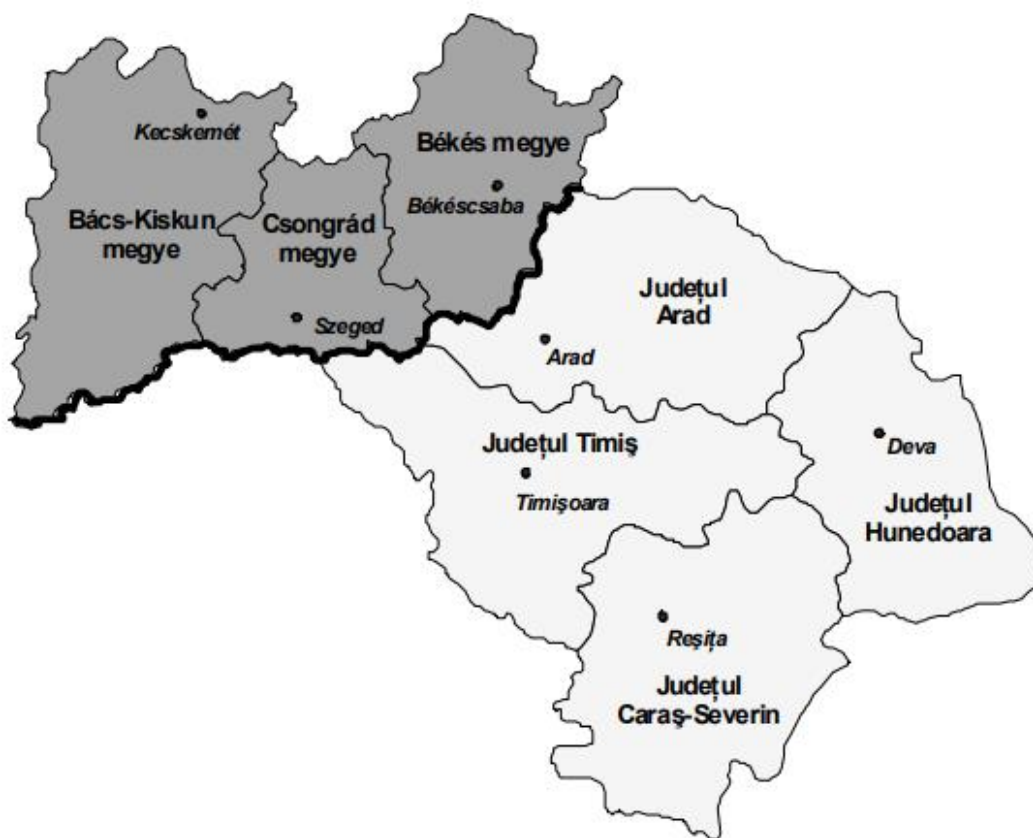
În general, în zona mare a regiunii de frontieră nu există un centru urban, care să ofere servicii și resurse umane în cea mai mare măsură a autosuficienței – comparate de exemplu cu unele țări din vestul Europei, în care rețelele urbane care apar în mod clar arată centru sau centrele țărilor. Stilul de viață rural prezintă de asemenea riscul sărăciei și excluziunea sărăciei sociale și în loc să devină zone urbane, o soluție adecvată poate fi promovarea cooperărilor între regiunile mai puțin dezvoltate, împărțirea resurselor și creșterea eficienței acestora. În cele din urmă, diferența de dezvoltare regională justifică necesitatea cooperării între regiunile de frontieră româno-ungară și în același timp justifică și delimitarea teritoriale a studiului. Totuși această afirmația din urmă duce deja la o justificare a analizei regiunilor, care urmează a fi analizate.

4.1.2. Țările de studiu: Ungaria și România

Relația dintre cele două regiuni studiate este descrisă cel mai ușor prin conceptul de regiune de frontieră discutat deja în partea anterioară a studiului. Practic o regiune de

frontieră este definită ca o zonă – mai exact două regiuni adiacente – care este situată de o parte și de alta a unei frontiere, sau altcumva zis două regiuni învecinate, separate de o frontieră de stat. În cazul cercetării, studiul analizează județele din Dél-Alföld (Ungaria) și România de Vest (România), dar următorul paragraf vizează un total de 4-4 județe ale zonelor de frontieră, ca context regional pe ambele părți ale graniței, care prin urmare includ părți din regiunea Észak-Alföld pe partea maghiară, și Regiunea de Dezvoltare Nord-Vest pe partea română.

Figura 12: Județele regiunilor de frontieră examinate și centrele lor



Sursă: Kovács și Szűcs (2011)

Regiunea Dél-Alföld acoperă o suprafață totală de 18,335 mii de km², iar România de Vest aproape de două ori mai mare, 32.033 mii de km², prima acoperind aproximativ o cincime a teritoriului țării proprii, iar cea din urmă acoperă aproape o șesime din teritoriul

țării proprii. Populația din regiunea în 2018 a fost 1 milion 243 de mii, în timp ce populației României de Vest a fost 1 milion 784 de mii.

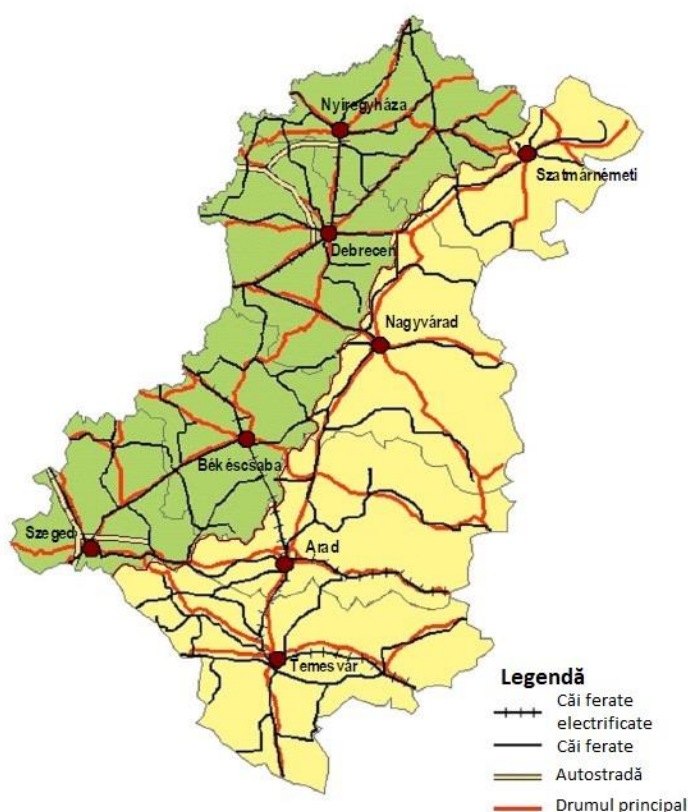
Secțiunea de frontieră de stat între ele are o lungime de 176 km. Relieful regiunilor este neschimbat pe partea maghiară, întrucât regiunea Dél-Alföld este în întregime situată pe Dél-Alföld, în timp ce regiunea României de Vest este formată din soluții plate, dealuri și munți. Pe lângă analiza anterioară a structurii de așezare a celor două țări, din cele două regiuni examinate partea maghiară are orașe mai mari (prin comparație națională) cu o densitate mai mare de populație, la care sunt de asemenea legate mari zone de fermă. Pe de altă parte partea română se caracterizează mai mult prin prezența unor unități de așezare mai mici, majoritatea lor fiind organizate în comune¹⁵, dar bine înțeles sunt prezente și orașele mai mari. Centrele regiunilor sunt Szeged din partea maghiară și Timișoara din partea română. De la nord la sud în Ungaria județul Szabolcs-Szatmár-Bereg, județul Hajdú-Bihar, județul Békés și județul Csongrád sunt situate de-a lungul graniței cu România, din care înafara de județul Szabolcs-Szatmár-Bereg formează regiunea Dél-Alföld. Pe partea română, județul Satu Mare, județul Bihor, județul Arad și județul Timiș sunt situate de-a lungul graniței cu Ungaria, Regiunea de Vest fiind alcătuit din județele Arad și Timiș, precum județul Caraș-Severin și Hunedoara, care nu sunt legate direct de granița cu Ungaria.

Pe partea maghiară fiecare dintre orașele mai mari – Nyíregyháza – Mestecănești - , Debrețin, Bichișciaba și Szeged – sunt reședințele celor patru județe menționate, din care Debrețin este al doilea cel mai populat oraș al țării cu aproximativ 200 de mii, urmat de Szeged cu 160 de mii, Nyíregyháza cu 116 mii de locuitori este al șaptelea, Kecskemét cu 110 mii este al optulea dintre cele mai populate orașe ale țării, iar Bichișciaba este al

¹⁵ O comună din România este o unitate teritorială formată prin consolidarea mai multor municipalități, care de obicei are mai multe sate fără propriul organ reprezentativ, unul dintre acestea jucând un rol central cu organ comun reprezentativ. În acest fel este similară cu municipalitățile comune din Ungaria, unde așezarea de centru îndeplinește această funcție centrală față de municipalitățile care îi aparțin.

șaptesprezecelea oraș cu o populație de 59.000 de locuitori. Fiecare oraș este reședință de județ, deci un oraș cu drepturi de județ. Pe partea română orașele mari în regiune sunt – Satu Mare, Oradea, Arad, Deva, Reșița și Timișoara – care au de asemenea o populație semnificativă, Timișoara fiind al treilea cel mai populat din țară cu 319.000 de locuitori, Oradea cu o populație de 196.000, Arad cu 159.000 conform ultimului recensământ, iar în Satu Mare și Reșița populația este de 102.000 și 96.000 de mii de locuitori.

Figura 13: Rețele de infrastructură ale regiunilor de frontieră examinate

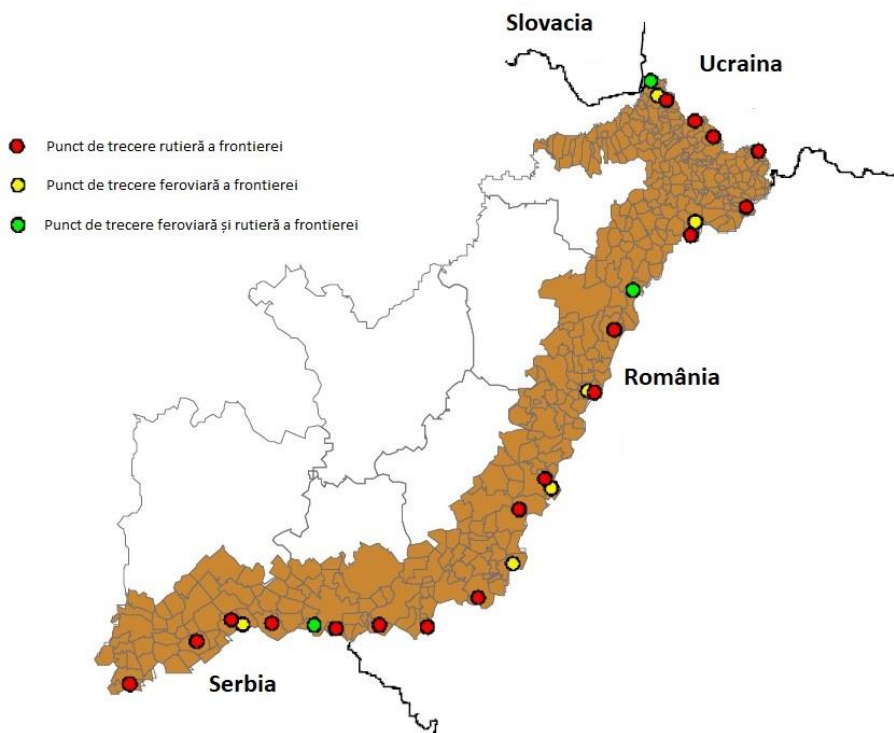


Sursă: KSH (2011)

Relațiile de transport ale regiunilor prezintă o imagine mixtă. Locația geopolitică a acestora sunt practic favorabile, partea de sud a regiunii, mai precis județele de sud (Békés, Csongrád, Arad și Timiș) sunt situate pe rutele de transport din sudul Europei, deși drumuri de calitate a autostrăzii sunt predominante pe partea maghiară a graniței, zona este adesea prevăzută cu drumuri principale. La fel ca rețeaua de drumuri, rețeaua feroviară este de asemenea densă, legăturile între regiuni și rețele internaționale ale regiunilor mai largi fiind legate între drum și cale ferată. Aceste rute spre vest ajung până în Germania, spre est

în Turcia, și spre sud în Grecia. În cele două regiuni în trei județe (Hajdú-Bihar, Arad, Timiș) există aeroport, care asigură trafic internațional de pasageri. Rutele de transport pe apă sunt limitate, cu excepția secțiunilor corespunzătoare din Tisa, ceea ce a făcut posibilă înființarea unui port la Szeged, cu toate acestea acest port nu are o legătură regională transfrontalieră directă, dar cu angrenaje sunt accesibile transporturile pe Dunăre.

Figura 14: Punctele de trecere a frontierei din regiunile de frontieră examinate



Sursă: KSH (2012)

Atunci când analizăm conexiunile dintre regiunile de frontieră este ușurința cu care pot fi accesate așezările în țările vecine. În prezent există 9 puncte de trecere a frontierei rutiere între România și Ungaria, care oferă acces facil la centrele economice atât din zonele de frontieră din Ungaria, cât și din România: trecerea de frontieră Csengersima este accesibilă pe drumul principal 43 spre Satu Mare, prin drumul principal 48 putem ajunge la Valea lui Mihai (vama de la Nyírábrány), drumul principal 42 prin Ártánd duce la Oradea, iar la Arad se poate ajunge prin trecerea frontierei de la Nădlac. Este important faptul că România nu este un membru complet al Acordului Schengen, există un sistem de

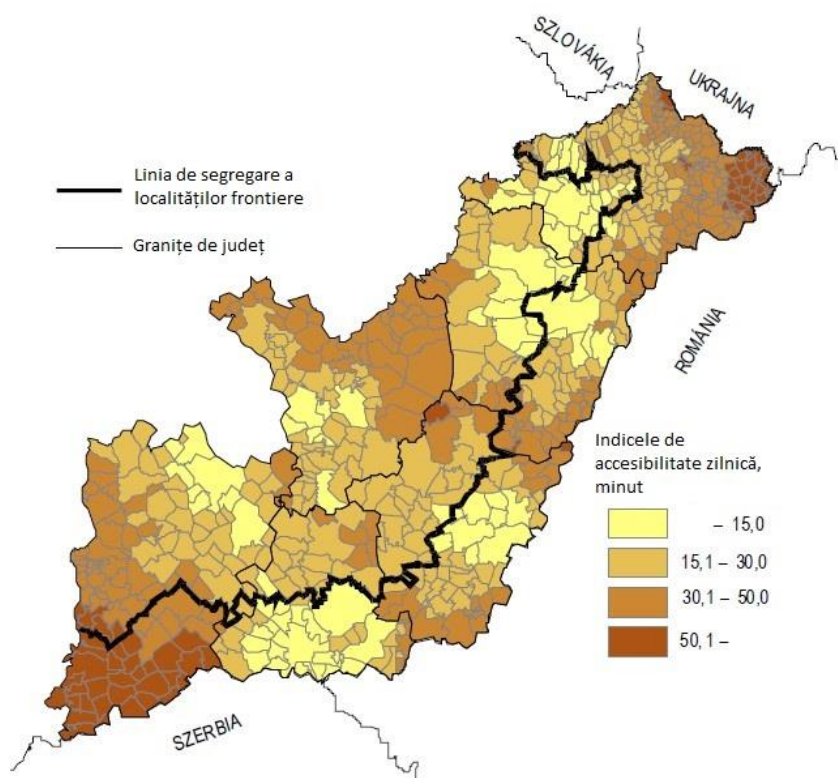
control unic în punctele de trecere cu Ungaria, pentru care este suficientă cartea de identitate.

Problema punctelor de trecere a frontierei este de cea mai mare importanță în cooperare regională (și în general în dezvoltarea regională), deoarece fluxul factorilor de producție este îngreunat de granițele artificiale/desemnate, cu toate acestea Alföld și regiunile de Vest au mai multe treceri de frontieră, care pot fi îmbunătățite în așa fel, încât nu numai traficul de pasageri, ci și traficul de marfă poate crește semnificativ. Acest lucru necesită în general îmbunătățirea condițiilor de trecere a frontierei (aderarea la spațiul Schengen a rezolvat în mare parte această problemă în cazul statelor membre UE care au aderat anterior), pe de altă parte deschiderea altor treceri de frontieră poate fi o metodă de succes, și nu în ultimul rând dezvoltarea celor existente în ceea ce privește capacitatea, permeabilitatea și dezvoltarea conceptelor de transport feroviar și de marfă.

Punctele de trecere a frontierei sunt indicatori bune al calității relațiilor de transport între țări, cu toate acestea, caracterizarea infrastructurii rutiere a regiunilor de frontieră include, de asemenea accesibilitatea așezărilor individuale pe drumuri publice, care categorisește cel mai mult oportunitățile de muncă, dar în aceeași timp este relevant și pentru întreprinderi, care doresc să-și deschidă un punct de lucru. Indicatorul relevant este „acces de zi cu zi”, care arată timpul necesar pentru a ajunge la așezarea individuală, și ale celor mai apropiate orașe (fiind centrele regionale) pe drumuri (ținând cont de limitele de viteză). Calculul este structurat suplimentar, astfel încât valoarea sa este parțial determinată de cel mai apropiat centru județean și cealaltă parte este media minutului de a ajunge la centrul districtului.

Desigur valoarea sa absolută este determinată de calitatea infrastructurii rutiere și de faptul că cât de bine este dotată zona cu centre orașe. Este de asemenea un supliment metodologic important, că indicatoarele la așezările frontiere sunt mai ridicate decât indicatorii naționali, deoarece linia de frontieră reduce raza de acces (nu există centre urbane interioare spre graniță)

Figura 15: Indicele de accesibilitate zilnică a regiunilor de frontieră examinate



Sursă: KSH (2019)

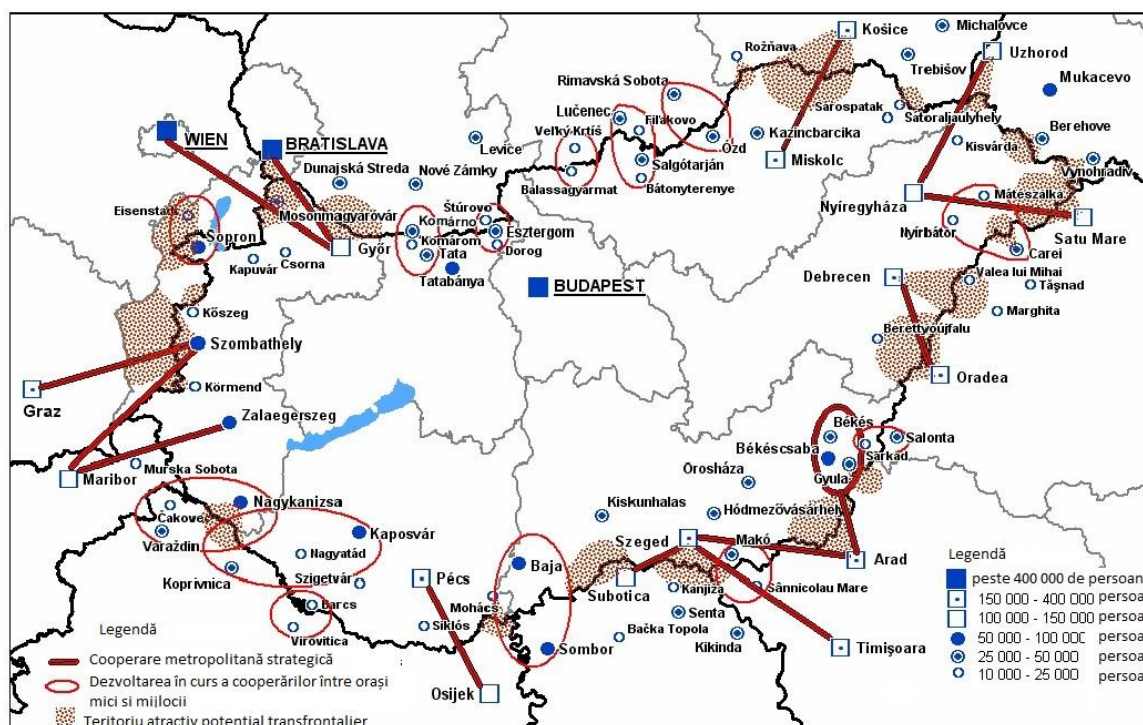
Indicatorul de acces zilnic este o metodă eficientă de clasificare și delimitare a zonelor periferice. Distanța de la noduri și izolarea lor pot fi considerate moderate în regiunea de frontieră maghiar-română. Locația rutelor rutiere în regiunea Dél-Alföld permite accesul mediu la nivel național, 15-30 de minute este tipic în zonă, cu toate acestea în județul Csongrád, în nordul județului Békés putem vorbi despre valori mai puțin favorabile. În cazul ambelor județe este valabil, că accesibilitatea așezărilor din jurul reședințelor de județ (ca noduri) sunt favorabile, dar cu îndepărtarea de acest așezări valorile respective scad.

Interesant este că accesibilitatea satelor de frontieră cu Ungaria se deteriorează de la est la vest, ceea ce o face deosebit de favorabilă frontiera ucraineană (valori sub 15 minute), la granița cu România sunt prezente valori medii, în timp ce accesibilitatea frontierei cu Serbia este mai puțin favorabilă.

În România de Vest accesibilitatea medie în regiune de frontieră este aproape aceeași, cu excepția semnificativă a faptului că abaterea standard de accesibilitate este mai mare. Astfel în zona Aradului, există zona cea mai favorabilă, cu o cotă de acces zilnic

mai mică de 15 minute, în timp ce există un număr semnificativ de așezări în vest – spre Serbia – și spre est spre Ucraina între 30 și 50 de minute. Ambele regiuni sunt caracterizate, că accesul teritoriilor cu sate mici este nefavorabil, iar îmbunătățirea acestora nu este așteptat (potrivit structurii regiunilor). În același timp este de asemenea adevărat că zonele cu accesibilitate îngreunată de-a lungul graniței cu Ungaria erau anterior conectate la noduri, care sunt acum separate de granița de stat (de exemplu: Beregszász – Berehove -, Satu Mare, Carei și zona Subotica).

Figura 16: Cooperare potențială în regiunile de frontieră cu Ungaria



Sursă: Baranyi (2009)

Separarea centrelor regionale dezvoltate istoric demonstrează astfel impactul său, întrucât nu s-au înființat centre noi în aceste regiuni maghiare de aproape un secol, izolarea așezărilor izolate de atunci a rămas până în zilele de azi. Acest fapt confirmă, dintr-un alt aspect că creșterea cooperării între regiunile de frontieră are un impact pozitiv asupra întregii regiuni.

Pe lângă zonele subdezvoltate, această metodă cartografiază și nodurile celor două regiuni; centrele, dintre care putem obține cel mai optim rezultat printr-o colaborare. După cum se poate observa din prezentarea generală a cooperării potențiale dintre așezări,

există numeroase posibilități mai mici și mai mari de-a lungul graniței cu Ungaria. Cu toate acestea numărul interacțiunilor metropolitane și regionale este foarte redusă, în comparație cu toate cooperări posibile. Orașele maghiare din regiunile de graniță de vest și nord (Zalaegerszeg, Szombathely, Győr) mențin cooperare cu doar un număr mic de orașe mari peste graniță (Maribor, Graz, Viena, Bratislava), dar între timp se formează multe relații între orașe mici și mijlocii (cum ar fi regiunea Nagykanizsa și Kaposvár spre Croația, sau Balassagyarmat, Salgótarján, Ózd spre Slovacia). La granițele estice și sudice este deja dominantă cooperarea metropolitană.

Axele cooperării pot fi identificate în mod clar în regiunea de frontieră maghiar-română. Pe lângă așezările mai mari a regiunii, dar mai mici la nivel național (precum Sarkad și Salonta, sau Makó și Nagyszentmiklós) centrele de cooperare potențiale sunt pe linia Seghedin-Timișoara-Bichișciaba-Arad-Jula). Pe lângă marile orașe din acest cerc, așezările mai mici din regiune pot de asemenea să se alăture cooperării, deoarece forța de muncă din regiunile respective pot fi vitale pentru cooperările între întreprinderi, în soluționarea inegalităților temporare (șomaj, deficit de forță de muncă) pe piețele naționale individuale de muncă.

În general relațiile dintre cele două regiuni (și regiunea de frontieră dezvoltată) sunt satisfăcătoare. Există așezări de dimensiuni și populație considerabile pe ambele părți ale graniței, ieșind în evidență unele noduri în regiune. Legăturile de transport dintre ele includ mai multe alternative, împreună cu rutele rutiere există oportunități pentru călătoriile feroviare și aeriene de-a lungul rutelor intra regionale până la granițele Europei.

Numărul de puncte de trecere a frontierei este de asemenea suficient, deși creșterea permeabilității punctelor de trecere este un punct important de dezvoltare pentru fiecare trecere de frontieră. Valorile „zilnice” de accesibilitate pentru indicatorul de dezvoltarea regională, arată că în afara nodurilor regionale (marile orașe) și a împrejurimilor lor accesul este mediu sau mai rău, decât mediu. Granițele istorice au încă un impact și în zilele de azi, unele grupuri de așezări au rămas fără noduri (orașe mari), care poate fi rezolvată prin deschiderea cât mai deplină a granițelor în paralel cu creșterea mobilității factorilor de producție. Oportunitățile de cooperare sunt date, în prezent granița româno-maghiare este dominată de cooperarea între marile orașe, iar cea mai mare parte a regiunii

de graniță (Dél-Alföld și România de Vest) sunt astfel considerate regiuni „atrăgătoare”, unde problemele de piață ale muncii și de ocuparea forței de muncă din cele două țări pot fi rezolvate prin cooperarea celor două regiuni.

Cu toate acestea regiunile sunt unități geografice pentru planificare și scopuri statistice, de aceasta instituirea cooperării necesită crearea legăturilor între niveluri teritoriale mai restrânse. Pentru acest scop nivelul municipal oferă un cadru relativ adecvat, dar nivelul teritorial corespunzător pentru cooperarea pe termen lung sunt județele (dimensiunea și populația județelor fiind optime) care permite sprijinirea activităților transfrontaliere ale întreprinderilor și mobilitatea forței de muncă. În plus cadrul juridic comunitar actual nu împiedică cooperarea (pe o scară largă) între județele respective. În următoarele (ca o delimitare spațială mai restrânsă a studiului de față) v-om justifica focusul studiului, analiza județelor Békés și Arad.

4.1.3. Județele examinate: Békés și Arad

Județul Békés este situat în partea de sud-est a Ungariei, statistic aparținând de regiunea Dél-Alföld. La nord se învecinează cu județele Jász-Nagykun-Szolnok și Hajdú-Bihar și cu regiunea Észak-Alföld; la sud și est cu linia de frontieră cu România pe o distanță de 140 de km, inclusiv spre nord de județul Bihor (care aparține regiunii de dezvoltare nord-vest), iar la sud se învecinează cu județul Arad (care aparține regiunii de dezvoltare din vestul României).

Județul Békés acoperă o suprafață de 5630 km² și 6,1% din suprafața totală a țării; la începutul anului populația sa era de 334.000 și 3,4% din populația totală a țării. Indicele populației a fost de 98,8% în 2019, ceea ce este cu 1,2% mai puțin decât un an mai devreme. Indicele de îmbătrânire – adică proporția populației cu vârsta peste 64 de ani, comparativ cu populația sub 15 ani – este cea mai mare în județul Békés după județul Zala: 138 vârstnici la 100 de copii.

Figura 17: Județul Békés divizat pe așezări și raioane



Sursă: Térport (2019)

Densitatea populației în județ este scăzută (59 locuitori/km², spre deosebire de valoarea națională 106 locuitori/km²), dar cu toate acestea în Békés proporția de orașe din Ungaria este cea mai ridicată: proporția orașelor din toate așezările județului este de 29,3%, iar populația urbană este de 76,6% din populația totală a județului. Aceste valori sunt de asemenea mai favorabile, decât media națională, deoarece pe nivel național rata orașelor este de 11,0% și 70,4% trăiesc într-o zonă urbană. Din cele 75 de localități din județul Békés, 22 sunt orașe, iar proporția așezărilor cu peste 5000 de locuitori este de 25%, față de media națională, care este de 9%. Proporția de așezări din categoria amenințate în ceea ce privește menținerea și supraviețuirea așezărilor este 24% (așezări cu locuitori mai puțin de 1000 de persoane), din care exact jumătate, deci 12% sunt așezări cu

o populație mai scăzută de 500 de locuitori). Media națională pentru același indicator este de 56% (din care 36% din toate așezările sunt de sub 500 de locuitori).

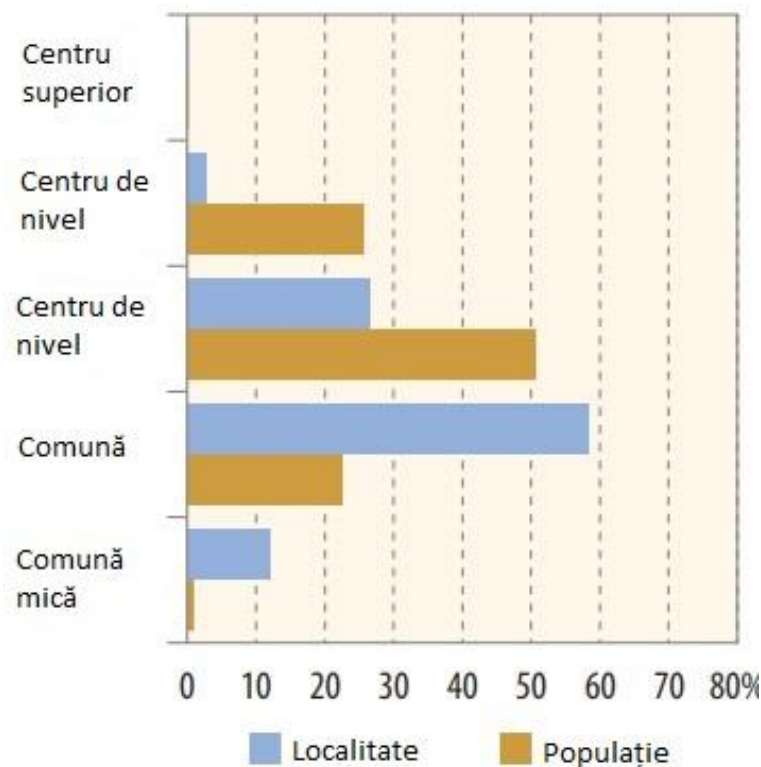
14. Tabel: Date ale districtelor județului Békés

Denumirea districtelor	Centru districtual	Localitate	Nr. orașelor	Populație (locuitori)	Suprafață (km ²)	Densitatea populației (locuitori/km ²)
Bichișciaba	Békéscsaba	9	3	82 424	636,16	130
Békés	Békés	7	2	37 259	525,24	71
Gyomaendrőd	Gyomaendrőd	5	2	23 980	686,21	35
Gyula	Gyula	4	2	41 579	413,22	101
Mezőkovácsháza	Mezőkovácsháza	18	4	40 608	881,49	46
Orosháza	Orosháza	8	2	51 392	717,18	72
Sarkad	Sarkad	11	1	23 228	570,97	41
Szarvas	Szarvas	6	2	28 558	485,06	59
Szeghalom	Szeghalom	7	4	30 125	714,19	42

Sursă: KSH (2019)

În funcție de nivelul ierarhiei așezărilor pe baza caracteristicilor (cum ar fi populația, nr. paturilor din spitale, numărul studenților școlari în învățământul de zi etc.) agregate local-municipale ale Oficiului Central de Statistică din Ungaria există două orașe cu rol de centre secundare în județul Békés, Bichișciaba cu o populație de 61 de mii și Jula cu o populație de 31 de mii (cel mai mare oraș din punct de vedere teritorial este Gyomaendrőd). Așadar aproximativ un sfert din populația județului este concentrată în „complexul” de așezare Békéscsaba-Békés-Gyula.

Figura 18: Divizarea așezărilor și a populației județului Békés după ierarhia de așezare



Sursă: Gerse și Szilágyi (2015)

În județ sunt în total 20 de centre de nivel de bază, cu o populație totală de 180.000, puțin peste jumătate din populația totală a județului; această categorie include așezări de orașe cu o populație mai mare, așezări care oferă servicii urbane mai reduse. Populația lor este mai redusă în partea de nord și de sud a județului (cu un minim de 3600 de locuitori – populația locației Medgyesegyháza-).

Cele 79.000 de persoane din cele 44 de sate ale județului constituie aproximativ o cincime din populația județului, iar în cele 9 sate mici locuiesc un total de 3177 de persoane, mai puțin de o zecime din populația județului. După structura așezărilor zona este caracterizată de orașe și sate mari, periferice extinse atât din punct de vedere a mărimii, cât și a populației. Alături de fermele există de asemenea zone agricole de la fermele mai mici până la conace.

Județul Arad este situat în partea de vest a României, care se întinde de la Munții Apuseni până la liniile râurilor Mureș și Crișul Alb. Se învecinează cu județul Bihor la nord și nord-est, cu județul Alba la est, cu județul Hunedoara la sud-est, cu județul Timiș la sud și cu Ungaria la vest (cu județul Békés, și într-o mai mică parte cu județul Csongrád).

Figura 19: Județul Arad divizat pe ierarhie de aşezări



Sursă: *ciarad.ro* (2019)

Suprafața județului Arad este de 7.754 km². La ultimul recensământ, județul avea aproximativ 454.000 de locuitori, adică 2,12% din populația totală a țării. Din acest punct de vedere județul se află pe locul 6 la nivel național, cu o densitate medie a populației de 58,7 persoane/km² și un raport de locuitori de sex masculin 48,25%, respectiv 51,75% sex feminin. În ceea ce privește distribuția geografică 55,07% din populația județului Arad trăiește în mediul urban (această înseamnă aproximativ 250.000 de locuitori), iar 44,93% în mediul rural. Din punct de vedere etnică județul este foarte diversificat; conform celor mai recente date disponibile pe această temă la momentul recensământului din 2002 sunt următoarele: 379 mii de români, 49 mii de maghiari, 5,6 mii de slovaci, 4,8 mii de germani, 1,2 mii de sârbi, 0,8 mii bulgară și o serie de alte naționalități de un număr mai redus decât cele enumerate.

Din punct de vedere administrativ, județul Arad are 10 orașe, din care 1 este municipiu de reședință (Arad), 9 orașe (Sântana, Pecica, Ineu, Nădlac, Curtici, Lipova, Chișineu-Criș, Pâncota, Sebiș); în plus există 283 de localități în 68 de comunități. Reședința județului este orașul Arad.

15. Tabel: Cele mai populate localități din județul Arad

	Denumirea localității	Tipul localității	Nr. populației (locuitori)
1.	Arad	municipiu de reședință	172 824
2.	Sântana	oraș	11 617
3.	Pecica	oraș	11 452
4.	Ineu	oraș	9 312
5.	Nădlac	oraș	8 144
6.	Curtici	oraș	8 043
7.	Lipova	oraș	7 920
8.	Chișineu-Criș	oraș	6 556
9.	Vladimirescu	comunitate	6 355
10.	Pâncota	oraș	5 804
11.	Sebiș	oraș	5 343
12.	Zimandu Nou	comunitate	4 489

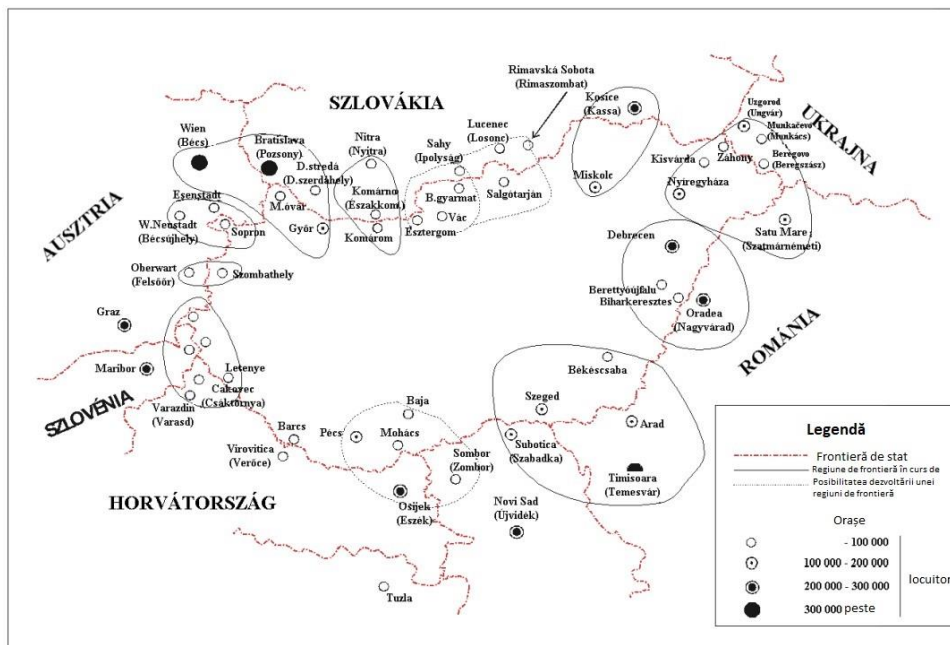
Sursă: Eurostat (2019)

Cooperarea între marile orașe ale județelor Békés și Arad determină practic relația între zonele de frontieră maghiare și române. Ilustrația lui Baranyi (2009) arată clar că de-a lungul frontierei româno-maghiare, axa Bichișciaba-Szeged-Arad-Timișoara este cea mai importantă cooperare – atât în ceea ce privește populația orașelor care au cooperat, locul lor în ierarhia de așezare sau puterea economică a acestora. Relația dintre Debrețin și Oradea este de două actori, în timp ce cooperarea dintre Satu Mare și Nyíregyháza se află pe tripla frontieră, iar relația lor nu poate fi evaluată izolat de Ucraina.

În cooperarea între cele două județe Békés și Arad joacă un rol important faptul că nu există o graniță naturală între cele două țări, infrastructura de cooperare (mobilitatea forței de muncă și de marfă) este influențată exclusiv de granițele artificiale. Pe baza acestuia rețeaua orașului a secțiunii de frontieră este situată în zonele de nord la Oradea și Debrețin, ca centre potențiale ale rețelei orașului, devenind potențiali conducători a colaborărilor,

chiar dacă în județele de sud (deși au o populație mai mică, dar cu o locație similară favorabilă) în mod clar județele Békés și Arad, în special orașele Bichișciaba și Arad pot fi centrele de cooperare.

Figura 20: Cooperarea interregională în regiunile de frontieră ale Ungariei



Sursă: Baranyi (2009)

Bichișciaba și Arad sunt cele mai mari și cele mai apropiate orașe din punct de vedere geografic din regiunea de graniță româno-ungară, în timp ce județele Békés și Arad are cea mai lungă graniță între cele două țări studiate. Colaborarea dintre cele două județe am putea analiza pe baza mai multor indicatori, dar având în vedere complexitatea cooperării, acești indicatori au fost împărțiți în zece grupuri, în cadrul cărora s-au format subgrupuri suplimentare pentru a acoperi toate aspectele (actori, niveluri etc.) ale cooperării. Între indicatori, după indicatorii de bază demografici urmăresc indicatori adaptați la procesele economice, sectoare, ocuparea forței de muncă, șomaj, venituri, întreprinderi și alte aspecte.

4.2. Procesele demografice

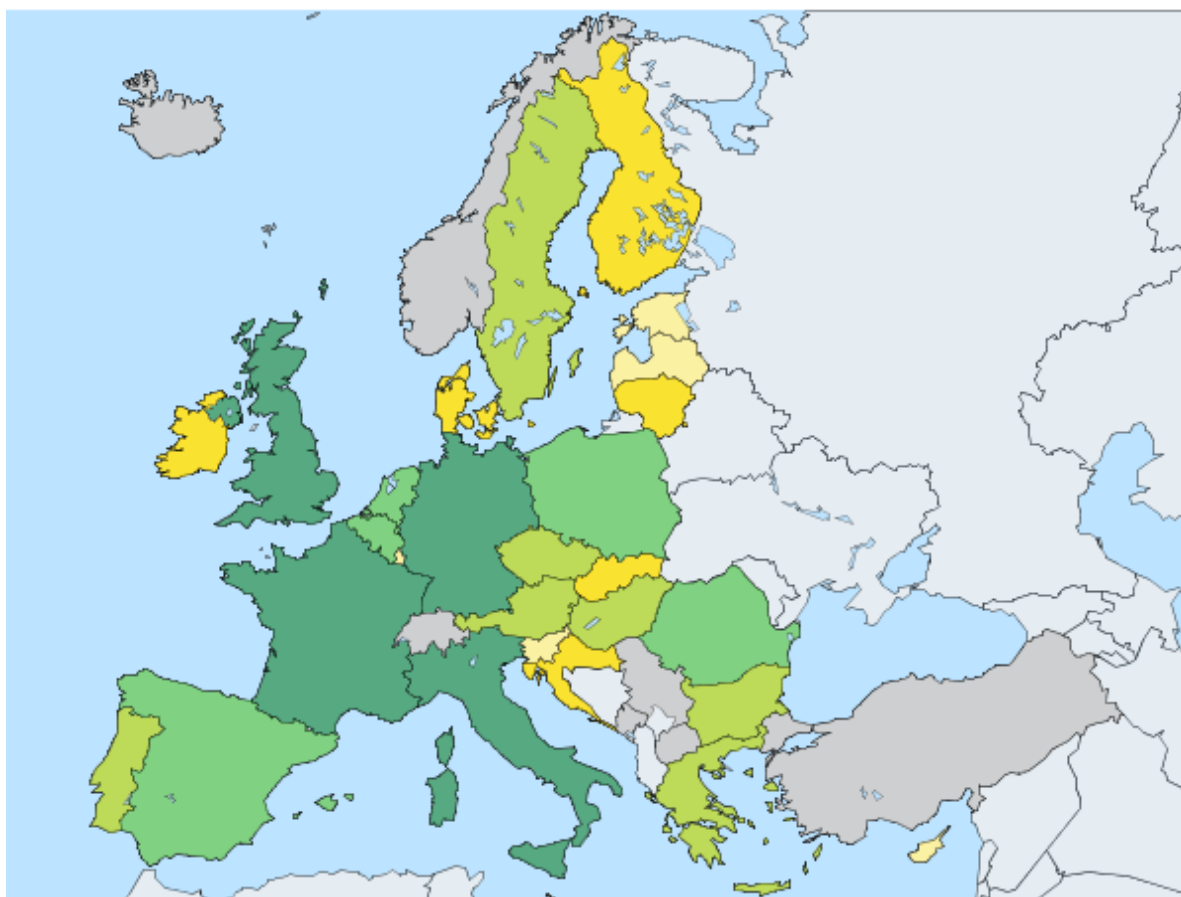
Schimbarea populației în cadrul unui stat este alcătuită din mai mulți factori. Echilibrul statistic între nașteri și decese este denumit schimbarea naturală a populației; cu toate acestea populația se poate schimba nu numai în mod natural, ci și prin migrație artificială. Soldul migrației populației (migratelor) care intră și emigranții (care iese) din țară, migrația netă se adaugă la schimbarea naturală, care în ansamblu reprezintă schimbarea totală a populației.

Importanța economică, socială (și nu în ultimul rând pe piața muncii) a Ungariei și României ca state membre ale Uniunii Europene este determinată practic locul lor în clasamentul populației din țările UE. Cel mai important indicator pentru evaluarea ponderii internaționale a celor două țări este populația, deoarece populația cu vârsta activă într-o țară este direct proporțională cu populația sa (cu mici diferențe), ocuparea populației active determină producerea de valoare economică și generarea de venituri. Deci practic o populație mai mare înseamnă o capacitate mai mare de a genera venituri și în aceeași timp o putere economică mai mare, în plus creșterea populației este un obiectiv demografic fundamental al țărilor și într-un sens politic este cheia supraviețuirii.


4.2.1. Schimbarea naturală a populației


Harta de mai jos arată ponderea populației fiecărui stat membru în raport cu populația totală din cele 28 de state membre ale Uniunii Europene.


Figura 21: Populația țărilor Uniunii Europene ca procent din totalul populației statelor membre (28) ale Uniunii Europene 2019 (%)





Legend


 0.1 - 0.4

 0.4 - 1.1

 1.1 - 2.1

 2.1 - 9.1

 9.1 - 16.2

 Not available

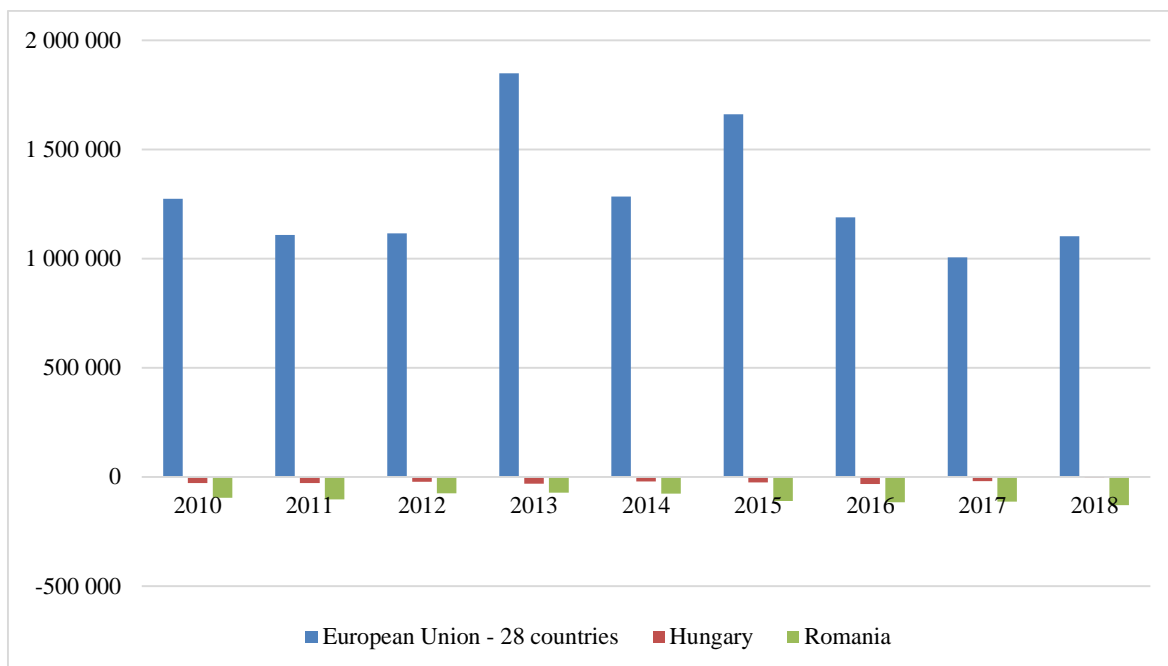
Sursă: Eurostat (2019)

Harta distinge un total de cinci categorii de populație: în categoria cea mai populată intră statele membre cu o populație de cel puțin 9,1% din populația totală a Uniunii (această categorie are ca procent maxim 16,2%, cel mai mare stat membru, ponderea populației Germaniei); iar statele membre cu un maxim de 0,4% populație se află în cea mai mică categorie de populație. Ungaria împreună cu celelalte șapte state membre din cele cinci categorii, se află în a treia categorie, cea din mijloc cu 1,9% din populația Uniunii Europene.

Această valoare nu s-a schimbat semnificativ de la aderarea țării: a reprezentat 2,0% din populația din statele membre între anii 2004-2013, iar din anul 2014 această valoare a scăzut la 1,9%. România reprezintă 3,8% din populația totală a Uniunii plasând-o în a doua categorie de populație alcătuite de cinci state membre. De asemenea în acest caz modificarea proporției statelor membre este influențată de schimbarea populației din toate statele membre, cu toate acestea din dinamica schimbării pot fi deduse alte procese (de exemplu migrația netă negativă, modificări ale natalității ale ratelor de deces).

Populația României a fost 4,1% din populația UE în 2008, iar acest procentual a scăzut în anii 2010, 2014 și 2017 cu 0,1 puncte procentuale. Cauzele mai profunde a schimbării ratei sunt analizate în detaliu în următoarele capitole. Cu cele mai mari proporții a populației lângă Germania sunt Franța (13,1%) Marea Britanie (13%) și Italia (11,8%). Populația totală a Uniunii Europene în ziua de azi are aproximativ 512 milioane de locuitori, și se preconizează că începând cu 2040 începe să scadă continuu, până în 2090 populația totală potrivit prognozelor poate să scade sub 500 de milioane de locuitori (estimată la 493 de milioane)

**Figura 22: Schimbarea totală a populației în Ungaria și România, 2010-2018
(locuitori)**



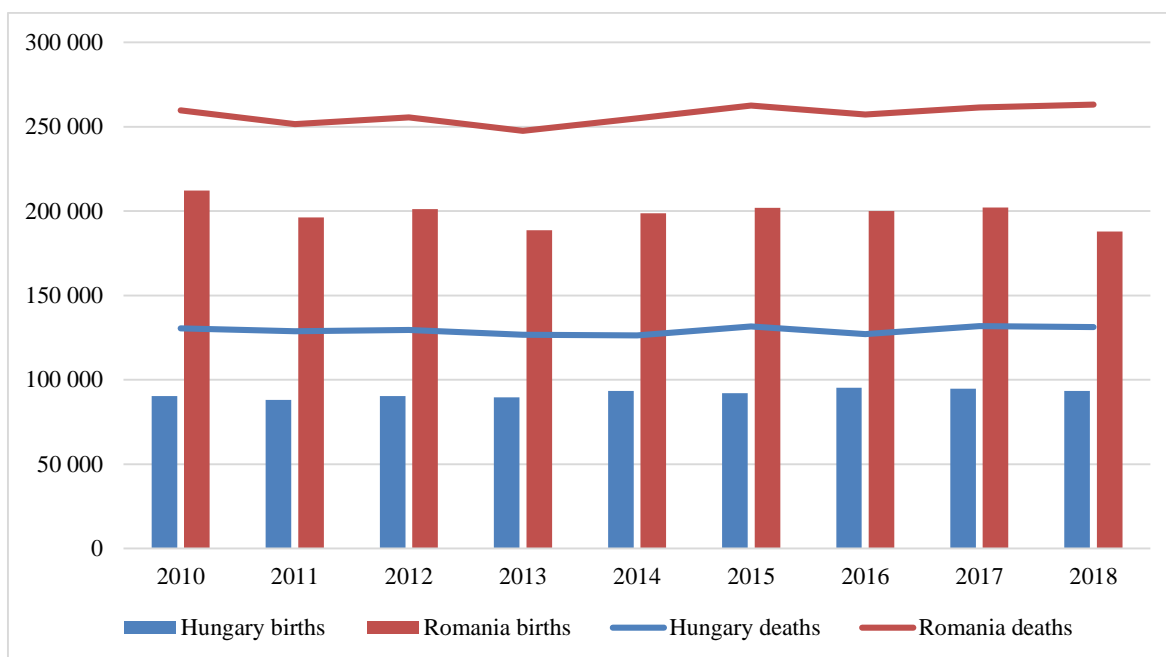
Sursă: Eurostat (2019)

În timp ce populația totală a Uniunii Europene între 2010-2018 a crescut cu o medie de 1,0-1,8 milioane pe an, valorile maxime a tendinței fiind în 2013 (excedent de 1,848 milioane) și 2015 (excedent de 1,661 milioane), populația celor două țări examinate Ungaria și România a arătat o tendință descendentă contantă în ultimii nouă ani.

Populația totală a Ungariei a fost de 10,014 milioane față de 2018 când a fost doar 9,772 milioane. Declinul anual al populației de aproximativ 19.000-32.000 de persoane a scăzut semnificativ în 2018, scăzând la doar 5615 persoane. România de asemenea a suferit o pierdere semnificativă a populației în aceeași perioadă; populația României este de două ori mai mare decât la Ungaria, nr. Populației din 2010 (20,294 milioane de persoane) a scăzut cu 75-128 de mii de locuitori pe an.

Motivul declinului populației în cele două state constă în schimbarea naturală și/sau artificială a populației, adică echilibrul nașterilor și al deceselor și al migrației spre exterior și interior.

Figura 23: Schimbarea naturală a populației în Ungaria și România 2010-2018 (locuitori)



Sursă: Eurostat (2019)

Examinarea numărului de nașteri și decese arată că soldul schimbării populației naturale a fost negativ în ambele țări, adică au fost mai multe decese decât nașteri. În Ungaria este o scădere de 32-40 de mii de persoane an potrivit cauzelor proceselor naturale, în România aceeași cifră variază de la 45.000 la 60.000 în anii studiați de la anul 2010, iar această valoare în 2018 a atins valoarea 75.000.

16. Tabel: Speranța de viață la naștere la niveluri investigate, 2018 (vârstă)

	Femei	Bărbați	Total
EU-28	83,6	78,2	81,0
Zona Euro	84,6	79,3	82,0
România	79,1	71,7	75,3
Ungaria	79,7	72,6	76,2

Sursă: Eurostat (2018)

Dinamica schimbării naturale a populației este influențată în mod semnificativ și de speranța de viață la naștere, care poate fi folosită și pentru măsurarea îmbătrânirii populației.

În acest sens, potrivit celor mai recente date disponibile, Ungaria și România se află într-o poziție similară; ambele țări sunt sub media Uniunii Europene și a țărilor din Zona Euro cu o diferență de 4,8-6,7 ani.

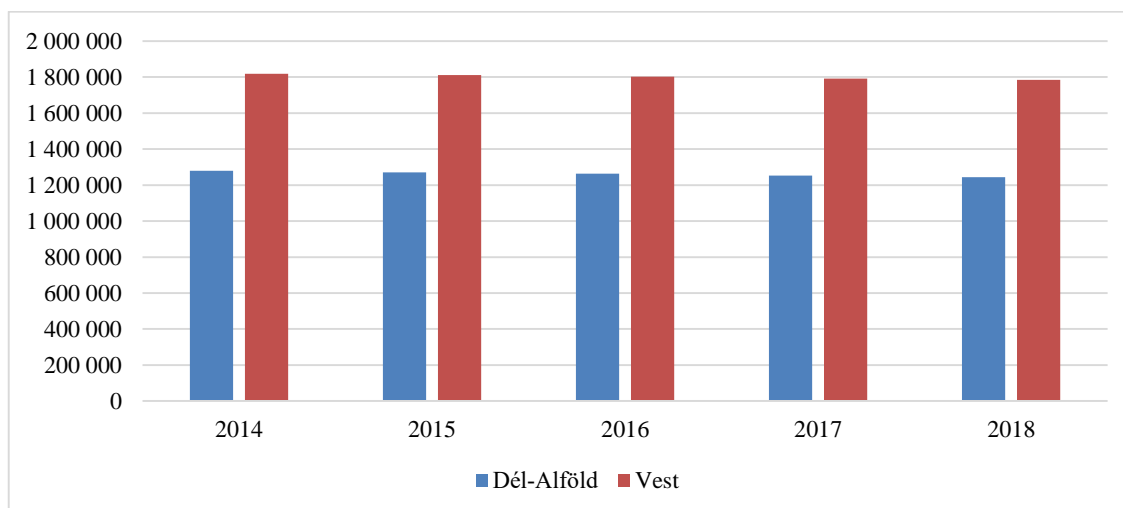
17. Tabel: Ratele de dependență a vârstniciei populației în Uniunea Europeană, 2017 (%)

Proporțiile grupului de vârstă	0-14 ani	15-24 de ani	25-49 de ani	50-64 de ani	65-79 de ani	80+ de ani	Rata de dependență vârstnicilor
EU-28	15,6	10,9	33,8	20,2	14,0	5,5	29,9
Zona Euro	15,2	10,7	33,3	20,7	14,2	5,9	31,1
România	15,6	10,8	37,3	18,6	14,3	4,3	26,7
Ungaria	14,5	11,1	35,9	19,8	13,4	4,4	27,9

Sursă: Eurostat (2018)

Un alt indicator comun utilizat pentru măsurarea îmbătrânirii populației este rata de dependență a vârstnicilor, ceea ce arată proporția persoanelor active (15-64 de ani) și ce vârstnice (peste 65 de ani). Pe baza analizei datelor din 2017 (în strânsă corelație cu valorile speranței de viață), media Uniunii Europene și a țărilor din Zona Euro este mai mare, decât în Ungaria și România, adică proporția persoanelor în vârstă și persoanelor active este mai ridicată în UE, aceasta aduce o povară mai mare asupra sistemelor de pensii.

Figura 24: Populația regiunii Dél-Alföld și Vestul României (2014-2018) (locuitori)

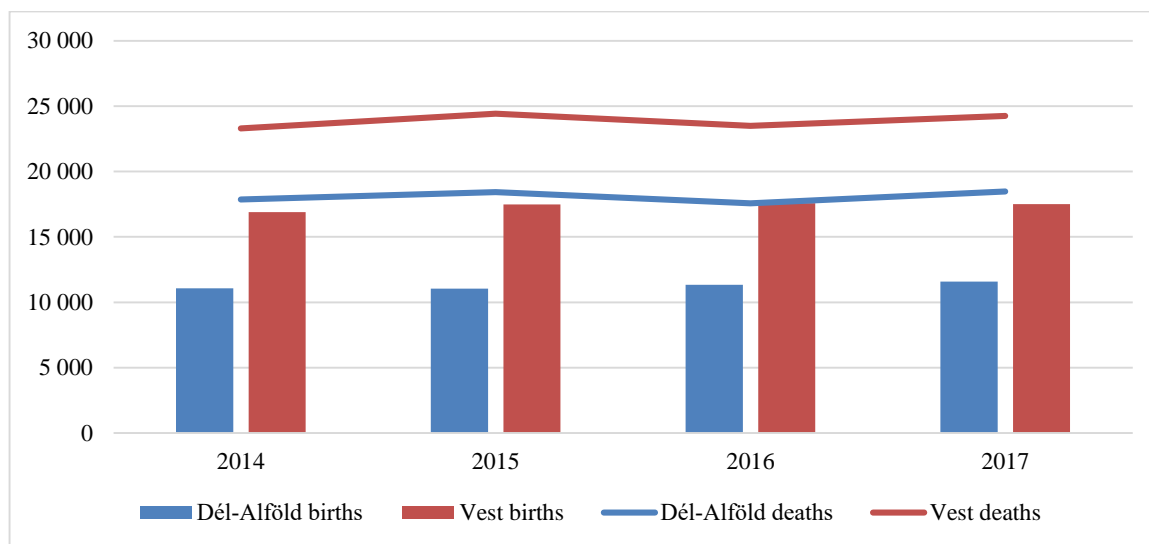


Sursă: Eurostat (2019)

Raporturile populației regiunii Dél-Alföld și România de Vest se schimbă în același mod ca și procesele naționale. În regiunea Dél-Alföld în anul 2014 a avut 1,279 milioane de persoane, din care a scăzut fiecare an 8-11 mii de persoane, în 2018 ajungând la 1,784

milioane. În această schimbare a avut un impact semnificativ schimbarea populației naturale.

Figura 25: Schimbarea naturală a populației în regiunea Dél-Alföld și România de Vest, 2014-2018 (persoane)

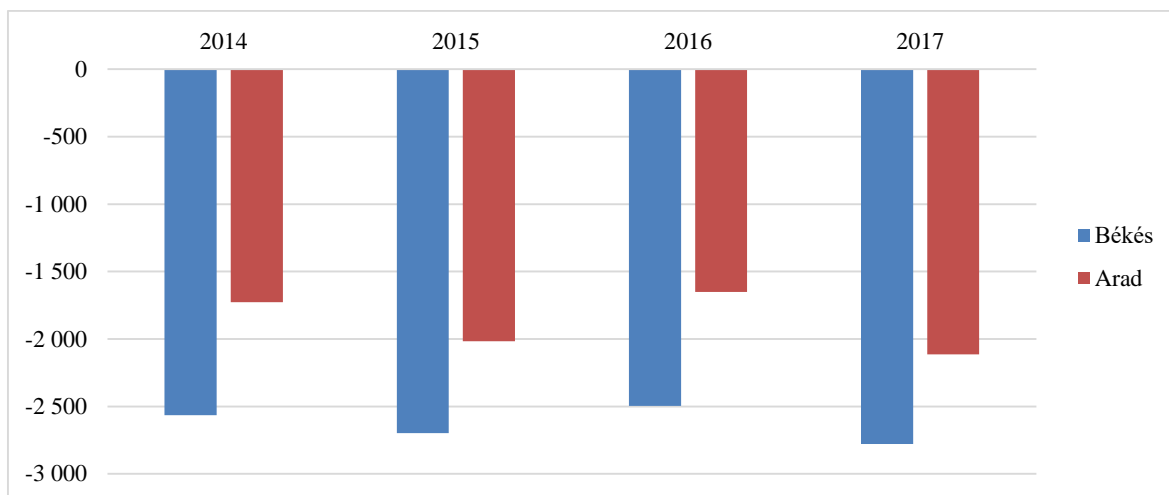


Sursă: Eurostat (2019)

Numărul de decese în ambele regiuni a depășit numărul total a nașteri în fiecare dintre anii studiați. În anul 2017 în regiunea Dél-Alföld au fost 11.582 de nașteri și 18.473 de decese, tot în acest an în România de Vest au fost 17.497 de nașteri și 24.264 de decese. Examinarea datelor județelor Békés și Arad arată că populația din ambele județe este în continuă scădere, cu toate acestea în termeni absolut rata declinului natural a fost mai mare în județul Békés.

Pe baza diferenței de dimensiune între cele două județe, asumând o schimbare proporțională a populației, populația județului Arad este de așteptat să scadă mai mult, în schimb în fiecare dintre ultimii patru ani declinul populației a fost mai ridicată în județul Békés. În timp ce în județul Arad populația județului a scăzut cu o medie de 1600-2100 de persoane, în județul Békés scăderea a fost de 2500-2700 de persoane pe an.

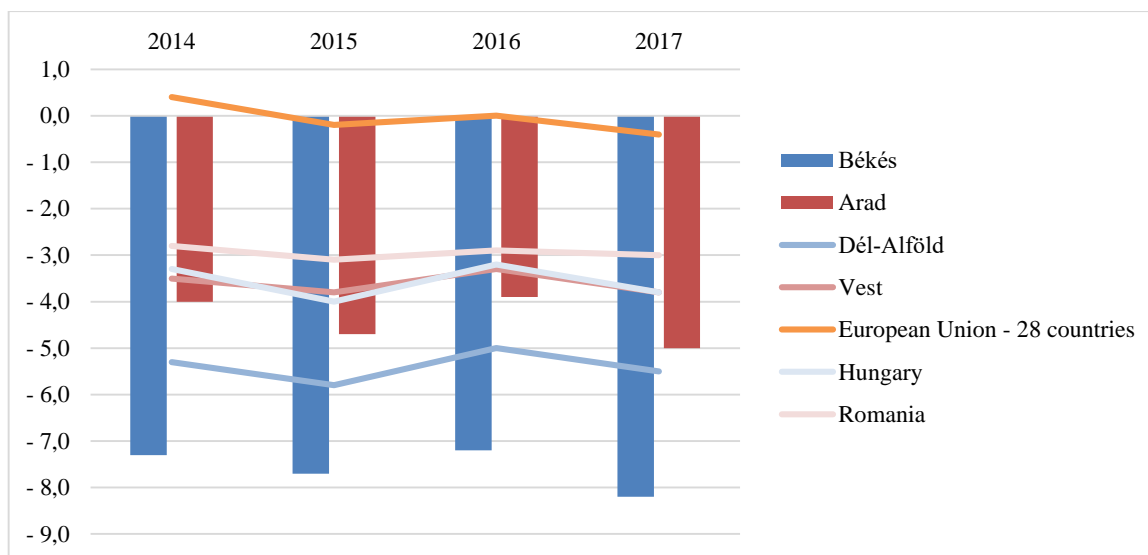
Figura 26: Schimbarea naturală a populației din județele Békés și Arad, 2014-2017 (persoane)



Sursă: Eurostat (2019)

Pentru a compara nivelurile proceselor naturale de schimbare a populației, merită să examinăm care dimensiune a cercetării (Statele Membre ale Uniunii Europene – în ansamblu -, Ungaria și România, regiunea Dél-Alföld și România de Vest, sau județele Békés și Arad).

Figura 27: Proportia schimbării populației natural în dimensiunile cercetării, 2014-2017 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

Comparația ratei naturale de schimbare a populației potrivit dimensiunii cercetării arată, că în întreaga Uniunii Europene este o tendință de scădere a populației: în timp ce în anul 2014 s-a înregistrat o creștere a populației cu 0,4%, din 2015 s-a observat o scădere

sau stagnare (în 2016). Ultimele cifre din 2017 au arătat o scădere de 0,4% în totalul populației UE. Nivelul național arată o situație puțin mai defavorabilă decât nivelul UE: În România rata schimbărilor naturale a fost între -2,8 și -3,1 (în ultimii patru ani). Este un rezultat semnificativ că în interiorul țării regiunea de Vest a României prezintă mai puțin favorabile în fiecare dintre anii analizați, proporția declinului populației a fost mai ridicată în regiune decât în ansamblul țării. În 2014 și în 2015 diferența a fost de 0,7%, în 2016 0,4%, iar în 2017 0,8%, în toate cazurile în beneficiul valorilor naționale (care erau mai favorabile, decât valorile regionale).

Cu toate acestea ratele de schimbare a populației din județul Arad sunt de asemenea mai puțin favorabile decât valorile din regiunea vestică: în 2014 a fost o scădere naturală a populației de -4,0%, care a scăzut în 2015 la -4,7%, urmată de o creștere temporară în 2016 a schimbat la -3,9%, iar în 2017 valoarea a ajuns la -5,0%. În Ungaria se poate observa o tendință și o corelație similară: valorile naționale au fluctuat între -3,2 și 4,0% în ultimii patru ani, dar în regiunea Dél-Alföld a fost o schimbare negativă mai semnificativă. În 2014 populația regiunii a scăzut cu 5,3% din cauza declinului natural, iar în 2017 această valoare a scăzut la -5,5%. În mod similar cu România și Arad raportul județului Békés este mai puțin favorabil decât valorile regionale: în județul în ultimii patru ani nu a fost niciodată un declin natural sub -7,2%, în 2017 a ajuns la -8,2%.

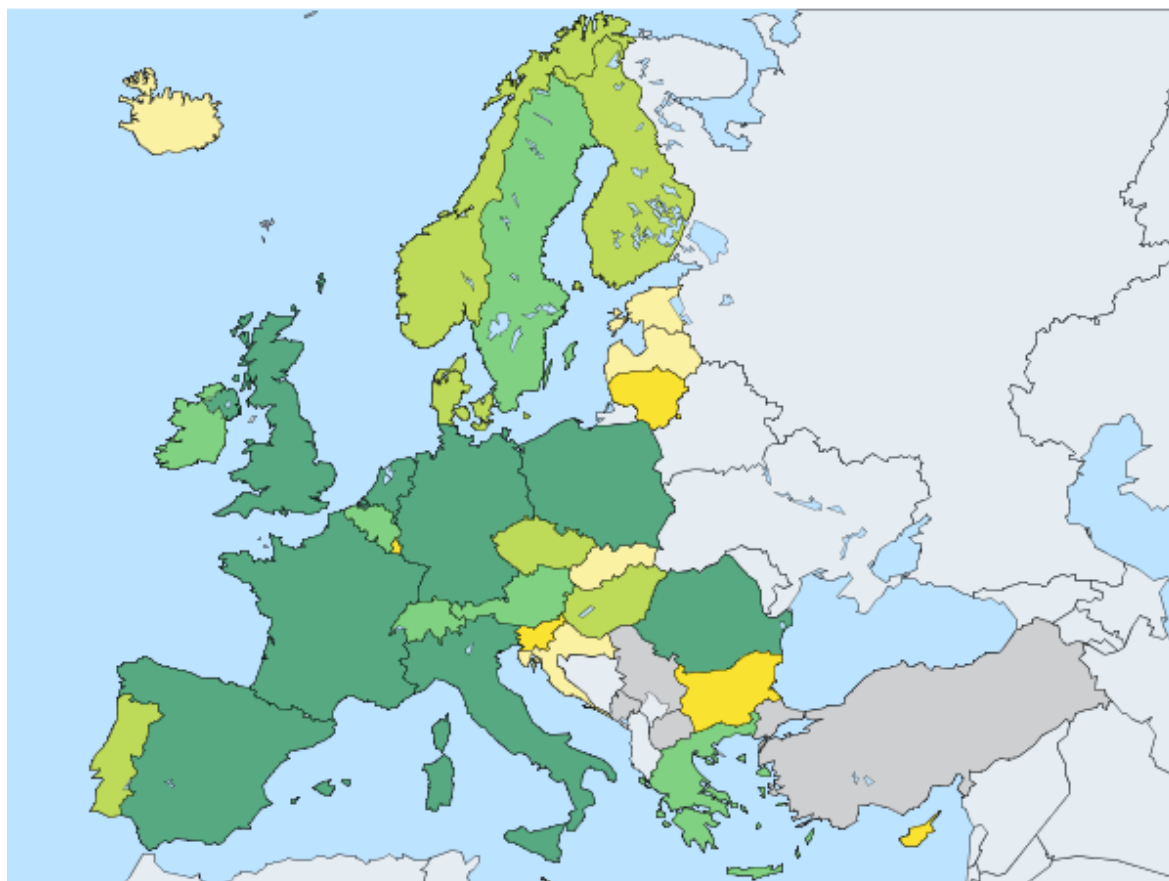
În plus față de schimbarea naturală a populației, efectele schimbărilor artificiale, adică mobilitatea și ieșirea populației în țară și în afara țării pot juca un rol și în tendința populației totale din zonele studiate. Acum vom examina aceste efecte în dimensiunile studiului.

4.2.2. Schimbarea artificială a populației

O altă sursă majoră de schimbare demografică este schimbarea artificială a populației, care se reflectă în echilibrul emigranților și imigranților din fiecare țară.

În contextul Uniunii Europene – pe baza legislației comunitare privind libera circulație și angajarea cetățenilor UE) – ne putem referi la imigranții din țările din afara UE.

Figura 28: Numărul imigranților, 2019 (persoane)



Legend

645.0 - 17616.0

17616.0 - 25597.0

25597.0 - 68579.0

68579.0 - 144489.0

144489.0 - 917109.0

Not available

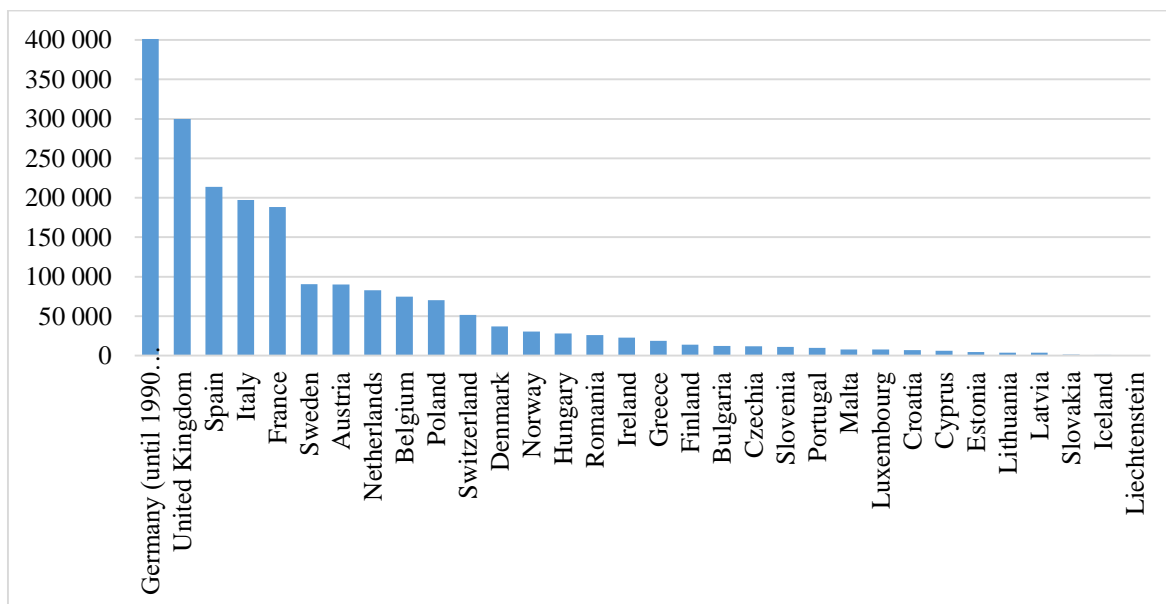
Minimum value:645.0 Maximum value:917109.0

Sursă: Eurostat (2019)

Datele privind imigrația pentru Uniunea Europeană (potrivit cel mai recent an statistic 2017) arată că țările de destinație pentru cetățenii non UE sunt în principal țările din vestul și nordul Europei. Principala țară de destinație pentru imigrare a rămas Germania, care a atras 917.000 de persoane în acest an veniți din afara UE pe termen lung (adică nu pentru tranzit, studii, etc.) Cu o valoare de 644.000 de persoane se remarcă

Marea Britanie ca destinație de migrațiune, Spania (532.000), Franța (369.000) și Italia (343.000) sunt destinații populare. În țările Europei de Est mai puține persoane ajung pe termen lung, abaterea standard între țări este mult mai mare decât cea din Europa de Vest.

Figura 29: Imigranții din țările din afara UE în momentul culminant al crizei migrației 2015 (persoane)



Sursă: Eurostat (2019)

Tendința migrației internaționale din ultimii ani are o importanță deosebită, atunci când analizăm impactul migrației asupra proceselor populației, prin urmare merită să analizăm aceste procese separat înainte de a prezenta rezultatele la nivel național. Figura de mai sus arată (în mod similar cu harta Uniunii Europene) numărul persoanelor înregistrate la autoritățile de imigrație ale unui stat pentru reședința permanentă.

După cum puteți vedea, țările din vestul și nordul Europei au fost principalele țări pentru migrația pe scara largă din țări non-UE în 2015, în cel mai intens an al crizei. În prima parte a listei se află Germania: în anul 2015 aproape 1 milion de rezidenți au ajuns în țară, fiind o destinație a imigrației (această valoare nu reprezintă totalitatea imigranților, ci numărul persoanelor imigrate și înregistrate la autorități). Toate celelalte țări ținută au valori semnificativ mai mici; în Marea Britanie 300 de mii de persoane au înregistrat, în Spania 213 mii, în Italia 197 de mii.

Polonia este prima țară din Europa Centrală și de Est, unde au imigrat doar 70.000 în anul respectiv. Numărul persoanelor imigrante și înregistrate în Ungaria este de 28.000, în România valoarea este aproape identică, 26.000. Cu toate acestea valorile nu reflectă în mod adecvat presiunea migrației reală, și costurile suportate în legătura cu acesta, deoarece rutele migrației au trecut în toate cazurile prin țări „de intrare” în statele UE, astfel Italia a fost punctul de intrare pentru rutele maritime și Ungaria pentru rutele terestre.

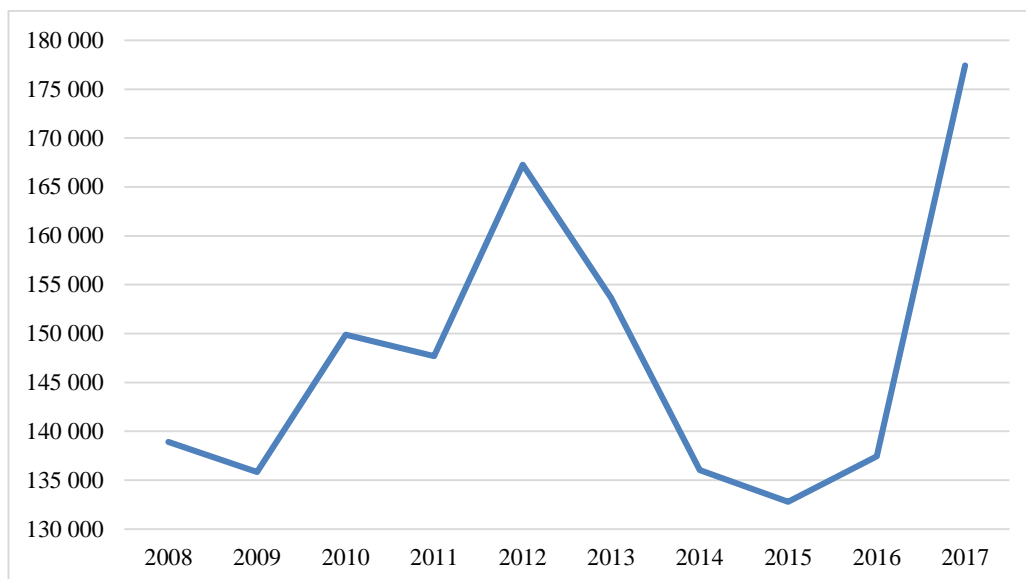
18. Tabel: Numărul imigranților în Ungaria pe grupe de vârste, 2013-2017 (persoane)

	2013	2014	2015	2016	2017
Sub 15 ani	3 025	4 817	4 748	3 589	3 948
Între 15 și 19 ani	2 385	3 420	3 403	3 342	4 101
Între 20 și 24 de ani	6 382	8 212	8 956	8 664	11 095
Între 25 și 29 de ani	6 597	8 619	9 557	8 970	11 472
Între 30 și 34 de ani	5 092	6 969	7 652	7 205	9 352
Între 35 și 39 de ani	4 248	5 960	6 401	5 675	7 468
Între 40 și 44 de ani	3 198	4 764	5 288	4 487	6 170
Între 45 și 49 de ani	2 346	3 463	3 843	3 663	4 692
Între 50 și 54 de ani	1 591	2 500	2 488	2 425	3 446
Între 55 și 59 de ani	1 450	1 993	2 055	2 120	2 512
Între 60 și 64 de ani	1 244	1 771	1 799	1 651	1 847
65 – peste 65 de ani	1 410	2 093	2 154	1 827	1 967
TOTAL	38 968	54 581	58 344	53 618	68 070

Sursă: Eurostat (2019)

O analiză aprofundată a imigranților (nu numai în afara UE, ci în interiorul acesteia) arată că cea mai mare parte a imigranților sunt persoane în vârstă activă pentru muncă ajung în Ungaria, aproximativ o treime din toți imigranții au între 20 și 29 de ani, numărul de persoane cu vârsta sub 15 ani și peste 65 de ani (vârsta nelucrătoare) reprezintă aproximativ 10% din totalul imigranților.

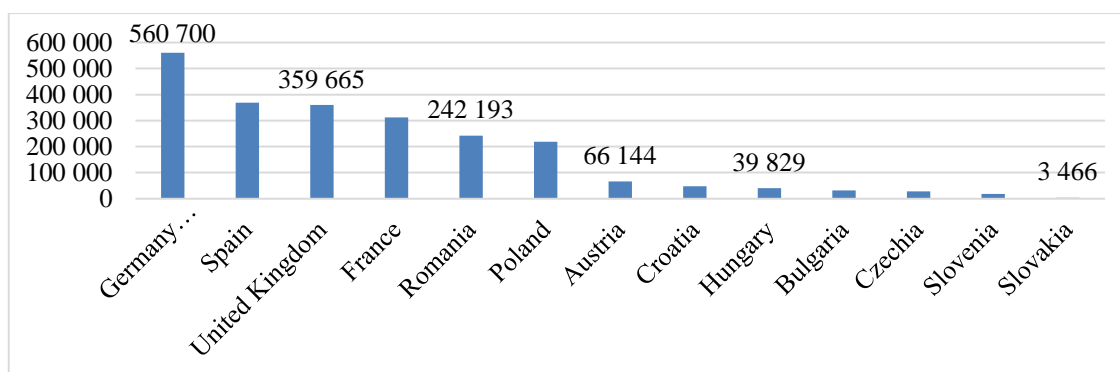
Figura 30: Numărul total imigranților în România, 2008-2017 (persoane)



Sursă: Eurostat (2019)

Aceleași valori nu sunt disponibile pentru România (pe grupe de vârstă), dar este un rezultat interesant și anume faptul că numărul total de imigranți (în interiorul și în afara UE) este exact opusul valului migrației internaționale, care începând cu 2013 a atins apogeul în 2015, iar a scăzut semnificativ în ultimii ani. În schimb în România, în 2015 s-a înregistrat cel mai scăzut punct al imigrației, iar în 2017 a fost o creștere puternică a numărului de imigranți – aproximativ 30%. Imigrația este un proces artificial de migrație populară, ceea ce înseamnă migrație permanentă a cetățenilor în țări străine (adică nu înseamnă șederi temporare pentru muncă, educație, rude sau turiști).

Figura 31: Numărul imigranților în Uniunea Europeană 2017 (persoane)



Sursă: Eurostat (2019)

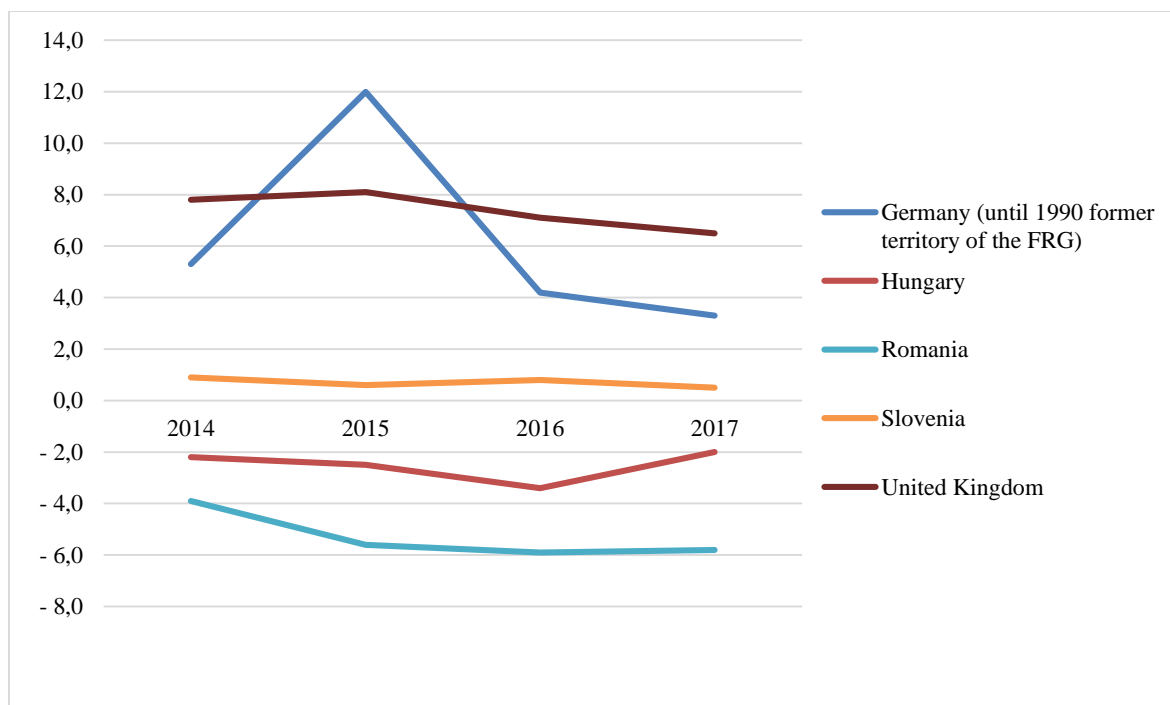
Conform rezultatelor relevante, numărul emigranților din țările tradiționale de imigrare este mare, cu toate acestea în cazul Ungariei și României există o diferență semnificativă în ceea ce privește numărul emigranților. În timp ce în Ungaria 39.000 de persoane a părăsit țara în 2017, în România aceeași cifră a fost 242.000. Pe lângă datele de intrare și ieșire a mișcării de populație artificială intensivă, soldul migrației (soldul celor două părți) este capabil să ilustreze dezvoltarea populației unei țări.

Mișcările naturale (naștere și moarte) și artificiale (imigrație și emigrare) arată în ansamblu evoluția populației țărilor, unde modificarea totală este egală cu suma soldului celor două categorii.

4.2.3. Dezvoltarea populației totale

Rata totală de schimbare a populației arată modul în care populația totală a fiecărei țări s-a modificat (cât și în ce direcție) de-a lungul anilor ca proporție din totalul populației.

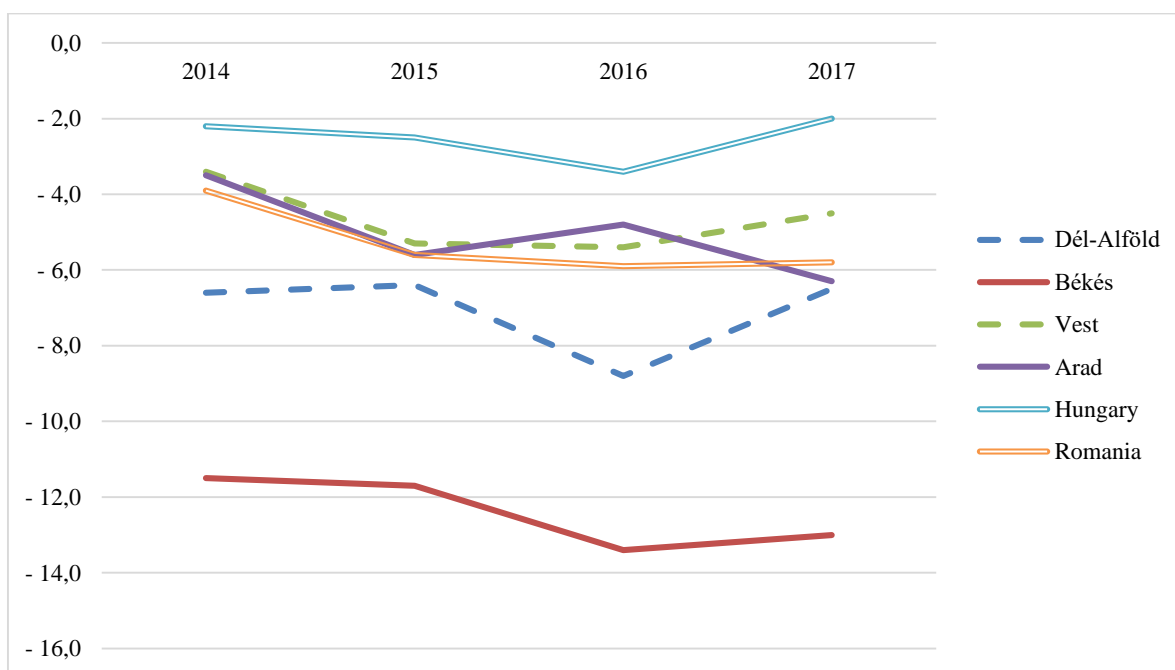
Figura 32: Schimbarea populației în raportul totalul populației în unele țări ale UE, 2014-2017 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

Graficul arată tendințele populației în trei țări cu tendințe diferite în ultimii patru ani statistici. În Germania și în Marea Britanie a fost creștere intensivă a populației, în Germania de exemplu în anul 2015 populația totală a crescut cu 12,0%, și deși intensitatea sa a scăzut semnificativ în ultimii ani, nu a fost niciodată sub 3% în niciun an. În conformitate cu aceasta, Marea Britanie se confruntă cu o creștere a populației mai supusă, dar constantă. În afara grupului de populație în creștere, țările în stagnare includ Slovenia, unde nu a avut loc o creștere semnificativă a populației, dar procesele populației naturale și artificiale nu au provocat declinul populației. Ungaria și România însă este într-o scădere de populație constantă; Ungaria a fost înregistrate scăderi anuale cuprinse între -2,0 și -3,4, în schimb în România rata de declin este mai semnificativă, între -3,9% și -5,9% anual.

Figura 33: Schimbarea populației în dimensiunile cercetării, 2014-2017 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

Atunci când comparăm dimensiunile studiului, există o scădere generală a populației. Rezultatele ultimilor patru ani din toate celelalte dimensiuni ale cercetării sunt mai puțin favorabile, decât rezultatul al Ungariei recent discutat; în concordanță cu schimbările de populație din România, populația regiunii României de Vest s-a schimbat mai favorabil, în timp ce în regiunea Dél-Alföld a fost o scădere între -6% și -9%. Din populația celor două

județe chestionate, județul Arad s-a mișcat împreună cu datele regionale și naționale românești (până în 2015). În schimb, județul Békés a suferit o scădere a populației cu peste 11%, ceea ce conform ultimelor cifre din 2017 este la o rată anuală de 13,0%.

4.3. Compoziția populației

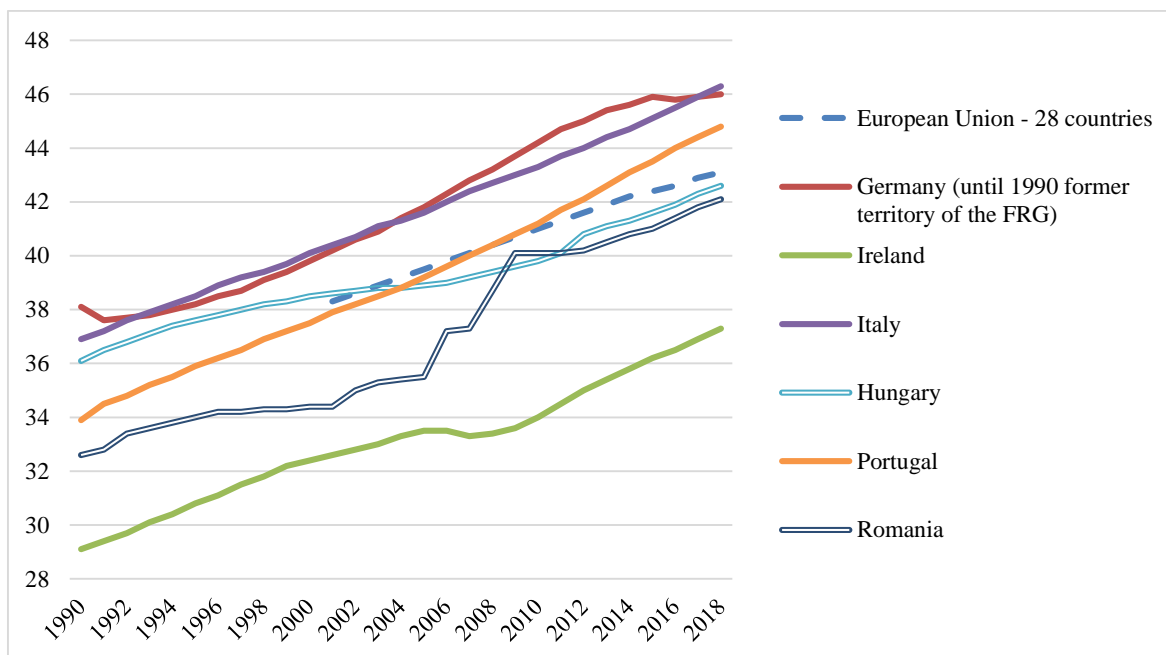
În cadrul populației totale și a schimbărilor naturale și artificiale ale populației, situația pe piața forței de muncă a unei țări este influențată semnificativ de caracteristicile populației, care determină angajabilitatea acestora. În următoarele o să examinăm două dintre aceste numeroase grupuri caracteristice, grupa de vârstă a populației și grupurile defavorizate pe piața muncii.

Rezultatele sunt în măsură să arată puncte de dezvoltare economică netradițională, cu care se poate influența pozitiv capacitatea de angajare și poziția a unei unități geografice date pe piața muncii.

4.3.1. Structura de vârstă

Primul element al investigației de vârstă a fost vârsta medie a populației în țările Uniunii Europene. Acest indicator oferă o comparație eficientă între țări în ceea ce privește angajabilitatea medie a locuitorilor acestora și tendința generală a vârstei lor (societate îmbătrânită sau întinerită), ca bază pentru examinarea structurii vârstei. La comparație a fost utilizată vârsta medie a populației; acea vârstă, care împarte populația în două grupuri numeric egale, jumătate din populație fiind mai tânără și cealaltă jumătate mai în vârstă.

Figura 34: Vârsta medie a populației în unele țări UE, 1990-2018 (vârstă)



Sursă: Eurostat (2019)

Rezultatele arată clar că populația Europei se îmbătrânește constant, chiar și în ultimii douăzeci de ani. Vârsta medie (mediană) a Uniunii Europene în 2001 a fost 38,3 ani, la 2017 această valoare a ridicat la 43,1 ani. Pe lângă un număr mic de state membre cu o valoare pozitivă, (de exemplu Irlanda a cărei populație este în prezent 37,3 ani), un număr semnificativ, și în general în Europa de Vest sunt state membre a căror populației vârsta medie este peste media UE. Situația este deosebit de nefavorabilă în Italia și Germania, unde vârsta medie a populației este de 46,3 ani, respectiv 46,0 ani.

Conform acestuia majoritatea populației actuale este de vârstă mijlocie sau mai în vârstă, iar proporția lor a crescut de la an la an, iar această tendință posibil că va continua în viitor. Tendințele preconizate arată că în unele țări (de exemplu Portugalia) populația prezintă o tendință de îmbătrânire peste medie (populația Portugaliei înainte de 2008 a îmbătrânit sub media UE, iar aceasta până în 2018 s-a apropiat în ce în ce mai mult spre țările care se îmbătrânesc într-un ritm superior în Europa. Îmbătrânirea populației Ungariei, comparativ cu Portugalia până în jurul anului 2004 a fost peste nivelul de UE, iar după o perioadă mai favorabilă la 2018 a apropiat de media UE.

România a avut valori foarte pozitive în 1990, dar între 2002 și 2010 (în special între 2007 și 2010) a existat o fază de îmbătrânire intensivă, iar după o scurtă favorizare, țara s-a

apropiat de media UE. Modificările structurii populației se reflectă și în creșterea vârstei medii, cu toate acestea pentru o analiză mai profundă a participării pe piața muncii este necesar o examinare a structurii de vârstă a populației.

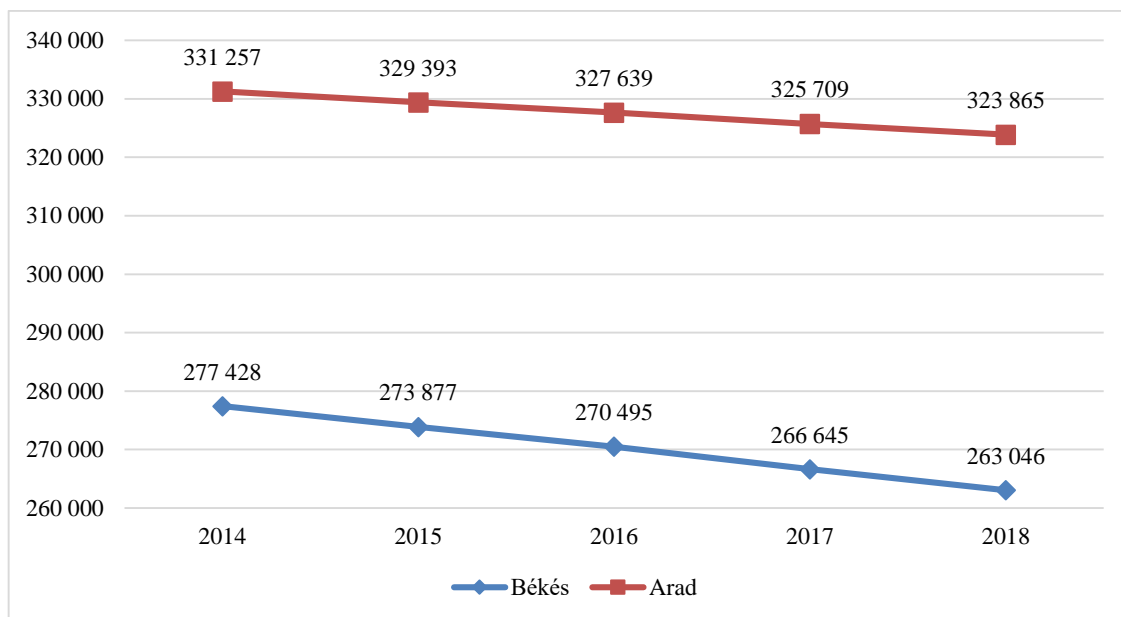
19. Tabel: Numărul și raportul populației pe grupe de vârstă în Raportul populației Dél-Alföld și România de Vest, 2019 (persoane)

	Dél-Alföld	Dél-Alföld raport	România de Vest	România de Vest Raport
Sub 5 ani	54 540	4,22%	85 387	4,63%
Între 5 și 9 ani	54 923	4,25%	84 807	4,60%
Între 10 și 14 ani	60 700	4,70%	87 683	4,75%
Între 15 și 19 ani	63 516	4,91%	89 096	4,83%
Între 20 și 24 de ani	74 927	5,80%	91 762	4,97%
Între 25 și 29 de ani	77 571	6,00%	126 683	6,86%
Între 30 și 34 de ani	71 897	5,56%	127 162	6,89%
Între 35 și 39 de ani	84 312	6,52%	131 584	7,13%
Între 40 și 44 de ani	103 144	7,98%	140 089	7,59%
Între 45 și 49 de ani	90 202	6,98%	150 452	8,15%
Între 50 și 54 de ani	79 592	6,16%	113 321	6,14%
Între 55 și 59 de ani	79 362	6,14%	111 739	6,05%
Între 60 și 64 de ani	97 186	7,52%	129 332	7,01%
Între 65 și 69 de ani	80 598	6,23%	109 747	5,95%
Între 70 și 74 de ani	63 269	4,89%	74 056	4,01%
Între 75 și 79 de ani	48 844	3,78%	61 072	3,31%
75-peste 75	108 126	8,36%	131 622	7,13%
Populația totală:	1 292 709	100%	1 845 594	100%

Sursă: Eurostat (2019)

Pe lângă populația totală națională, structura de vârstă a regiunilor examinate este analizată pe baza celor mai recente date comparative. Conform acestuia, în regiunile celor două județe examinate proporția populației în vârstă activă pentru muncă (cu vârste între 15 și 74 de ani) în regiunea Dél-Alföld este aproape un milion (965.000), în timp ce în România de Vest această valoare este de 1,5 ori mai ridicată (1,395 milioane). În comparație este o dată mai explicită că trei sferturi (74,69%) din populația din regiunea maghiară se încadrează în această categorie, în timp ce în regiunea din România putem găsi aproape aceeași valoare (75,58%). Pe lângă datele regionale, datele județene, din seria timpului mai concentrate dezvăluie deja unele dintre fenomenele din cele două zone examinate.

Figura 35: Populația în vârstă activă a județelor investigate



Sursă: Eurostat (2019)

Numărul persoanelor active pentru muncă în ultimii cinci ani a scăzut de la an la an în județul Arad numărul persoanelor în vârstă de muncă a scăzut cu 8000, în timp ce în județul Békés, această valoare aproape s-a dublat (14.000). În paralel cu componența de vârstă a populației județului se poate concluziona, că numărul și proporția absolută a persoanelor în vârstă pentru muncă scad constant în ambele județe. Între 2014-2018 în județul Békés a scăzut cu 17.000, din care 14.000 aveau vârstă activă pentru muncă; în județul Arad a scăzut cu 8.600 persoane, din care 7392 erau din categoria vârstei active pentru muncă.

Cele două valori arată clar, că în ambele județe există o problemă semnificativă a lipsei persoanelor în vârstă activă pentru muncă. Această problemă este într-un fel din cauza îmbătrânirii și în aceeași timp și a migrației. Trebuie menționat faptul că numărul persoanelor în vârstă activă pentru muncă – în conformitate cu descrierea teoretică a studiului – nu reprezintă numărul total de lucrători care intră efectiv pe piața muncii. În afara populației inactive (cum ar fi gospodarii, sau cei care nu intenționează să lucrează), doar o parte din populația activă primită lucrătorii reprezintă forța de muncă și capacitatea reală -în acest caz – a județului.

Partea cealaltă a populației active sunt de asemenea cei care doresc să găsească un loc de muncă, dar din diferite motive, oferta lor de muncă nu corespunde cererii, sau

efectiv nu va dezvolta un acord de muncă. Pe baza celor de mai sus, numărul potențial de angajați nu este numărul persoanelor active pentru muncă, ci numărul real de angajați și cei excluse de pe piața muncii. În următoarele vom examina ultima categorie, adică grupurile defavorizate pe piața muncii.

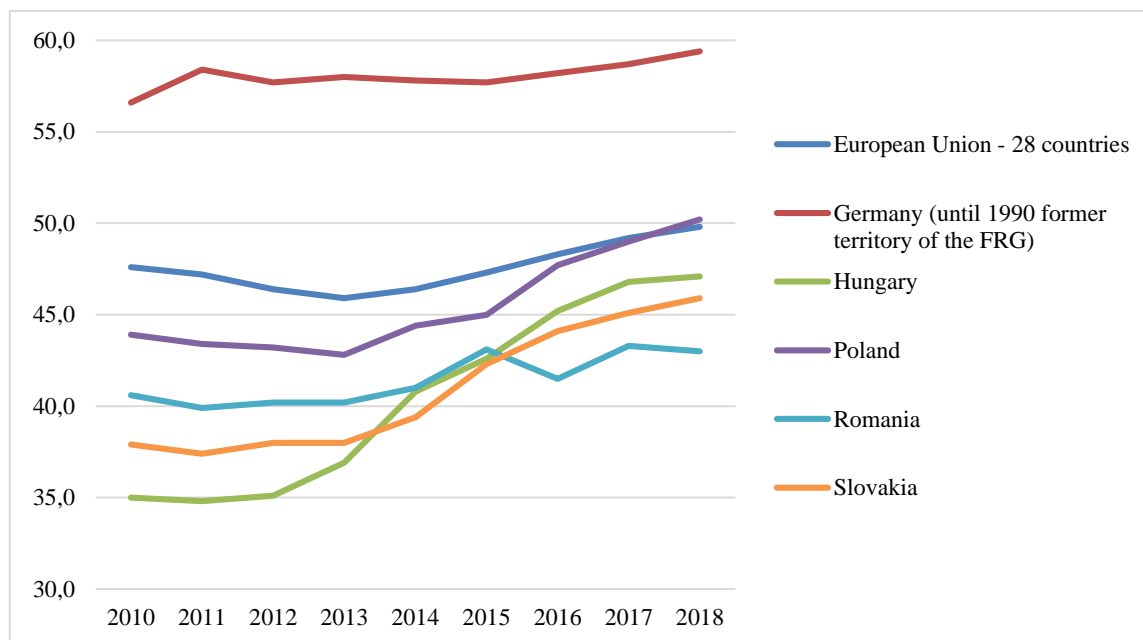
4.3.2. Grupuri defavorizate pe piața muncii

Persoanele, grupuri, entități, regiuni dezavantajate sunt cele care se află într-o poziție într-o poziție mai puțin favorabilă (din punct de vedere economică, socială sau de altă natură) decât media de referință. Pentru persoanele fizice și piața muncii dezavantajul înseamnă ocuparea mai dificilă decât media, sau cu condiții mai defavorizate. Dezavantajele grupurilor examinate mai jos se datorează în principal participării disproporționate la structura ocupațională și diferenței de venit. Grupurile studiate (identificate de obicei ca fiind defavorizate în cercetările a pieței muncii):

- noi intrați pe piața muncii,
- vârstnice,
- etnii minoritare,
- persoane cu handicap.

Cu toate acestea în unele cazuri nu sunt disponibile rezultate statistice recente pentru studiul grupurilor defavorizate pe piața muncii – în special în legătură cu relația între etnie și angajare. Acest lucru se datorează faptului că obligația națională de raportare către Eurostat nu acoperă acest lucru; contextul etnic-pieței muncii poate fi rezumat doar din rezultatele recensământului și ale cercetării științifice.

Figura 36: Ocuparea tinerilor (între 15 și 29 de ani) la toate nivelurile de educație și formare profesională în unele state membre ale Uniunii Europene (2010-2018) (%)

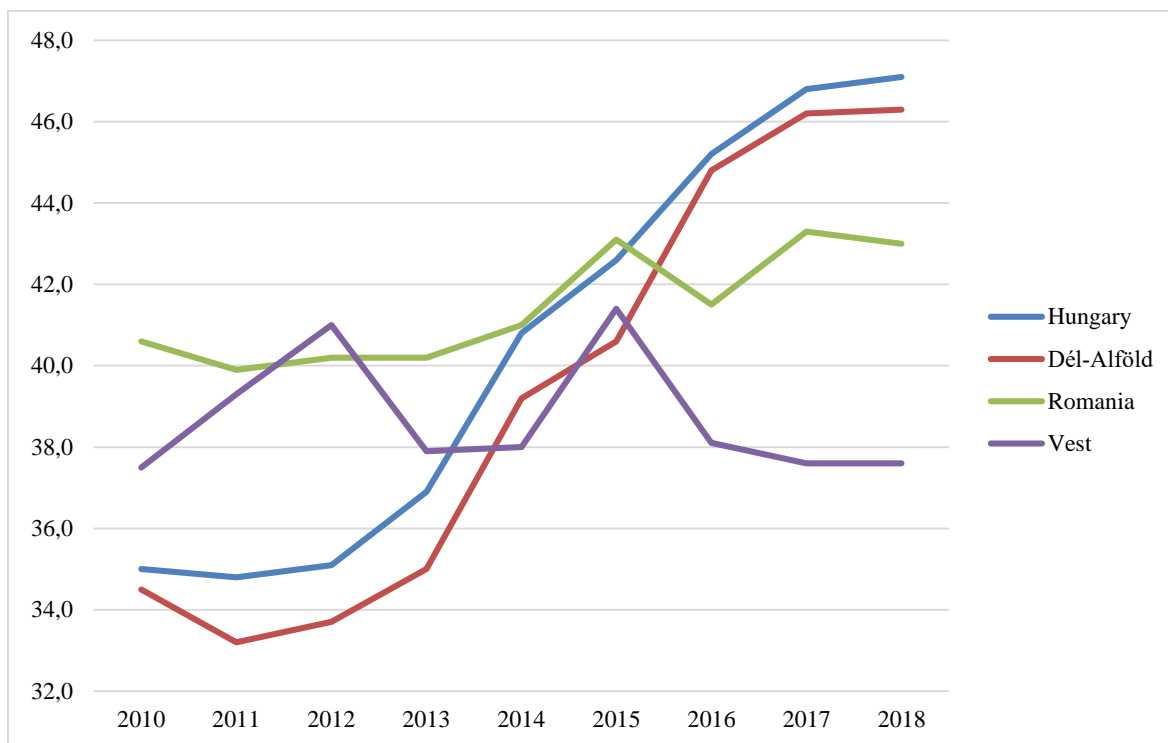


Sursă: Eurostat (2019)

Pot fi observate diferențe semnificative în ceea ce privește rata ocupării tinerilor la examinarea a unor state membre ale Uniunii Europene. Media statelor membre în ultimul deceniu a fluctuat în intervalul de 45-50%, cu toate acestea performanța de angajare a statelor membre în acest domeniu arată o variație foarte largă. Această înseamnă de asemenea că există o diferență semnificativă între culturi de angajare în unele state – desigur începerea angajării este influențată semnificativ de condiții de învățământ (cum ar fi ratele abandon școlar timpuriu) și mediul de reglementare (cum ar fi școlarizarea obligatorie). În Germania tinerii sunt angajați într-o proporție semnificativ mai mare decât media UE (56-59%), iar în statele membre de est au rate de angajare mai reduse. Această proporție în România este între 41-43%, deși există o îmbunătățire mai redusă în comparație cu anii 2010-2011.

În 2010 în Ungaria a fost înregistrat o rată de angajare mai scăzută, cu toate acestea începând cu 2012 a început o îmbunătățire semnificativă, rata ocupării tinerilor crescând de la 35% la 47% (în șase ani).

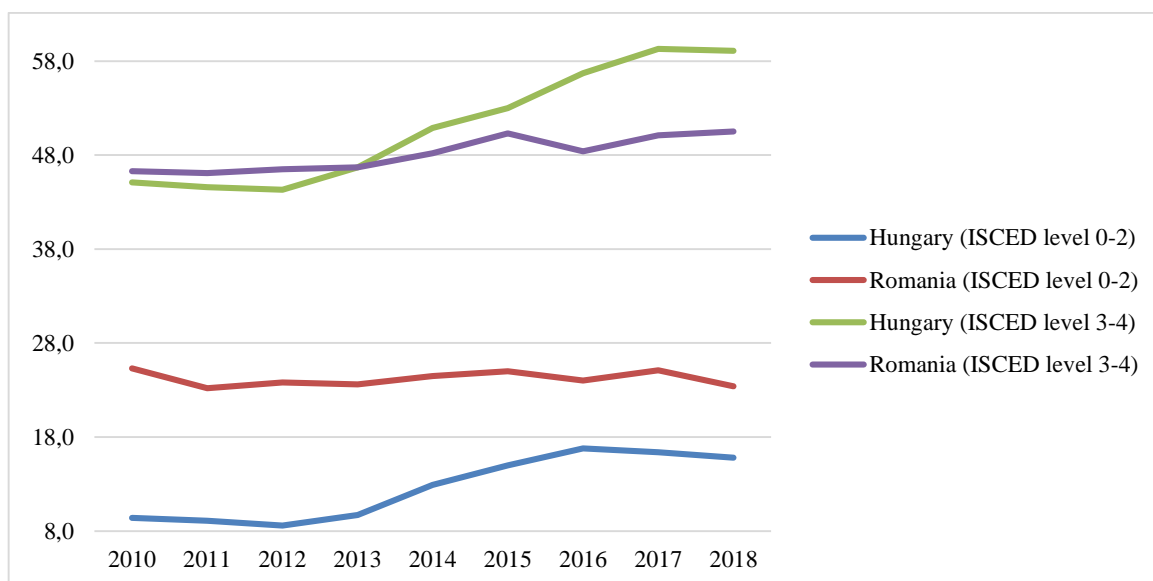
Figura 37: Ocuparea tinerilor (între 15 și 29 de ani) indiferent de nivelul educațional în regiunile și țările examinate, 2010-2018 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

Fluctuații semnificative ale ratelor de ocupare a tinerilor pot fi observate în județele examinate. Ratele de ocupare a forței de muncă în regiunea Dél-Alföld sunt ajustate la cifrele naționale, cifrele de 32-33% care până la anul 2018 au crescut la 46%. Cu toate acestea datele din România și regiunea României de Vest se împart pe parcursul perioadei analizate, rata actuală de angajare a tinerilor la nivel național este de 43%, în regiunea investigată această proporție este cu aproape 10% mai scăzută. Introducerea tinerilor pe piața muncii este o provocare majoră pentru politicile naționale (și comunitare), șomajul este mai evitabil lângă o educație adecvată, în plus lângă potrivirea cererii și ofertei de asemenea are un rol important ce nivel de educație susține politica guvernamentală. Acest lucru poate fi rezolvat prin oportunități de muncă bazate pe niveluri de educație.

Figura 38: Diferențe de ocupare a forței de muncă între nivelurile de învățământ în rândul tinerilor (15-29 de ani), 2010-2018 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

Ratele de ocupare a forței de muncă – în funcție de nivelul de învățământ¹⁶ – arată că atât Ungaria cât și România sunt mult mai susceptibile să angajeze lucrători cu cel puțin studii secundare și cu o anumită specializare, decât să angajeze necalificați sau cu abilități de bază.

În ultimii ani diferența ratei ocupării forței de muncă pe nivel de învățământ a fost de aproximativ 20-35%, Ungaria are un decalaj mai mare decât România. În câțiva ani în

¹⁶ Uniunea Europeană folosește propriul sistem statistic (precum și pentru clasificarea unităților teritoriale) pentru caracterizarea nivelurilor educaționale. Cele șapte niveluri ale sistemului ISCED (de la 8 la 1) denotă fiecare nivel de calificare, de la persoane care nu au urmat nicio formă de învățământ școlar, până la persoane care au absolvit o diplomă științifică. Nivelurile sistemului sunt următoarele:

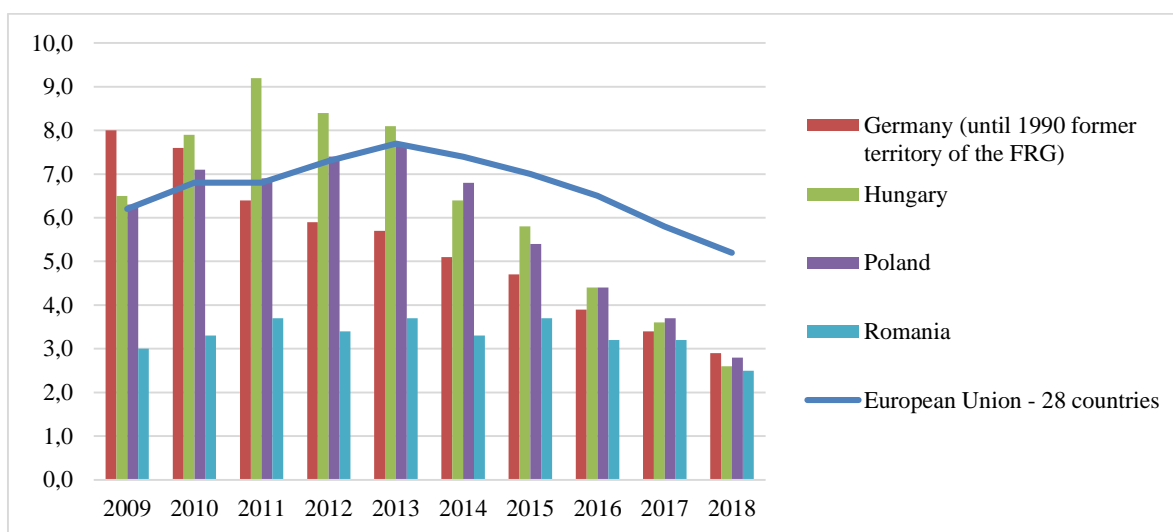
- ISCED 0 – Educație timpurie
- ISCED 1 – Învățământul primar
- ISCED 2 – Învățământul gimnazial
- ISCED 3 – Învățământul liceal
- ISCED 4 – Învățământul postliceal
- ISCED 5 – Învățământul superior
- ISCED 6 – Învățământul superior, nivel 2

În cele două țări examinate nivelurile 0-2 indică educație profesională, nivelurile 3-4 obținerea unui certificat de bacalaureat, sau 4+1/2 ani în cazul unei școli profesionale arată un bacalaureat cu calificare profesională. (sursă: Institutul de Științe ale Educației).

Ungaria angajarea celor mai educați a fost mai ridicată cu 45 de puncte procentuale, decât angajarea mai puțin calificate. Această proporție în România este cuprinsă între 20-25%.

Între muncitorii defavorizați putem găsi cei cu vârsta de peste 50 de ani, care nu sunt dezavantajate din cauza lipsei de experiență, ci din cauza vârstei la căutarea și ocuparea locurilor de muncă.

Figura 39: Ratele de șomaj pentru persoanele în vârstă (55-64 de ani) în Uniunea Europeană și în unele state membre, 2009-2018 (%)



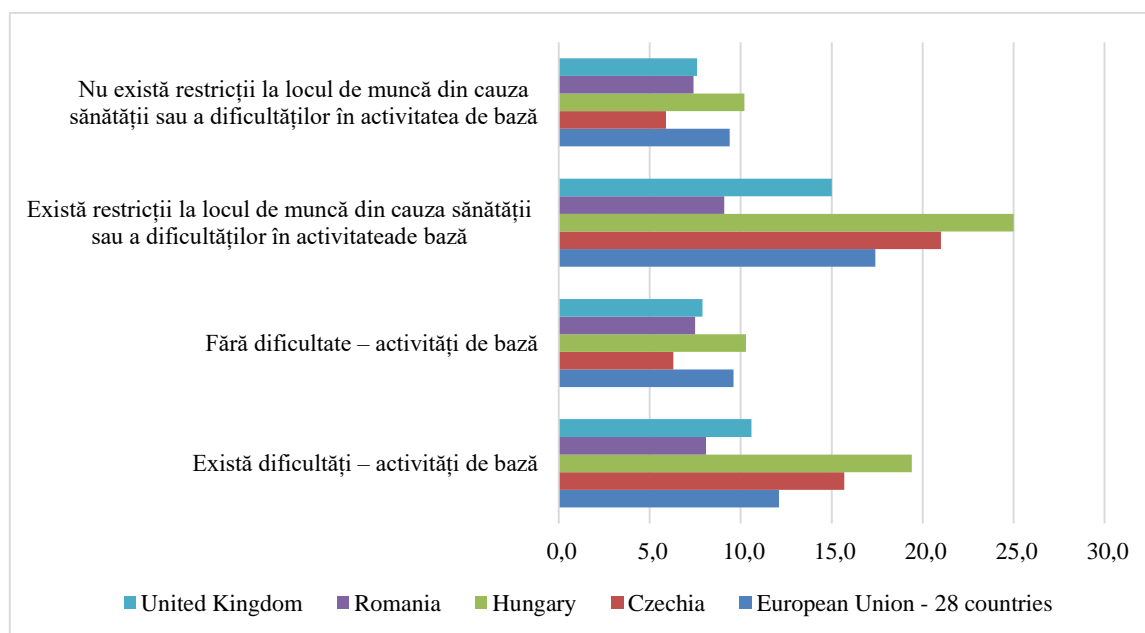
Sursă: Eurostat (2019)

Rata șomerilor de peste 55 de ani variază semnificativ între statele membre. Media indicatorului Uniunii Europene a fost cu puțin peste 6% în 2009, tendința negativă a ținut până în 2013, când rata șomajului a scăzut de la 7,4% la 5,2% (până în 2018). Între timp, din țările comparate Germania a avut inițial rate mai puțin favorabile, apoi din 2011 a fost constant sub media UE, la fel ca și Polonia. Până în 2013, șomajul a vârstnicilor în Ungaria a fost peste media UE, nivelul său este acum sub 3% ca și România, care la rândul său a avut valori semnificativ mai bune decât media UE, sau a celorlalte state membre chestionate în fiecare an în curs de examinare. Rata șomajului pentru vârstnici nu a fost niciodată mai ridicată de 4% în nici un an, în prezent (în conformitate cu tendința generală) sub 3%.

Uniunea Europeană ultima dată în anul 2011 a efectuat o evaluare detaliată a situației pe piața muncii a persoanelor în vârstă activă de muncă cu dizabilități. Sondajul în legătură

cu șomaj a clasificat persoanele implicate după două criterii: în funcție de faptul dacă au dificultăți în desfășurarea activităților necesare pentru viața de zi cu zi (activități de bază), și dacă sunt restricționate să lucreze din cauza stării lor de sănătate. (adică pot lucra doar într-un loc de muncă cu anumite caracteristici).

Figura 40: Rata șomerilor în rândul persoanelor cu dizabilități în Uniunea Europeană și în unele țări UE, 2011 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

Conform rezultatelor sondajului, persoanele cu dizabilități din România se află într-o poziție mult mai bună decât în Ungaria. Aproape 20% dintre persoanele cu dificultăți în activitățile lor de zi cu zi erau șomeri în Ungaria, în România aceeași rată era aproximativ 8%. Media UE a fost aproximativ 12%. În general România a avut rezultate bune în fiecare categorie a cercetării, dar cea mai mare diferență a fost însă observată la cei care au fost restricționați în munca lor datorită dificultăților lor de sănătate sau dificultăți în activitatea lor de zi cu zi. În Uniunea Europeană în medie 17% erau șomeri din persoanele din acest grup, doar un sfert în Ungaria și doar 9% în România.

Pe lângă tinerii, vârstnicii și persoanele cu dizabilități, al patrulea grup dezavantajat pe piața muncii sunt cei care au fost dezavantajați pe baza etnicității lor în ocuparea forței de muncă, a avansării la locul de muncă sau a altor circumstanțe legate de angajare. În legătură cu relația dintre etnicitate și dezavantajul pieței muncii nu există statistici

oficiale, în acest sens pe de o parte recensămintele (incluzând inclusiv naționalitate), pe de altă parte cercetare științifică axată pe această temă constituie baza pentru studii suplimentare.

20. Tabel: Populația maghiară în regiunile de frontieră

Denumirea regiunii de frontieră	Denumirea unității în regiunea de frontieră	Proporția maghiarilor (%)
Regiunea de frontieră vest-slovacă-maghiară	Districtul Dunajska Streda	83
	Districtul Komarno	69
	Districtul Érsekújvár	38
	Districtul Leveva	28
Regiunea de frontieră a estului slovac-ungar	Districtul Rimaszombat	41
	Districtul Roznava	31
	Districtul Tóketerebes	29
	Districtul Losonc	28
	Districtul Nagykürtös	27
	Districtul Nagyrőce	22
	Regiunea Kosice	13
	Kosice I-IV	4
Regiunea de frontieră ucraineană-ungară	Districtul Beregszász	76
	Districtul Uzhhorod	33
	Districtul Nagyszőlős	25
	Districtul Munkácsi	12
	Districtul Huszti	5
	Districtul Técső	4
Regiunea de frontieră româno-ungară	Satu Mare	35
	Bihor	26
	Arad	11
	Timiș	8
Regiunea de frontieră sârbo-ungară	Banatul de Nord	47
	Backa del Nord	44
	Banatul-Central	13
	West-Backa	10
	South-Backa	9
	Banatul de Sud	5
	Srem	1

Regiunea de frontieră croat-ungar	Osijek-Baranja	3
	Virovitica-Podravina	0,3
	Koprivnica-Križevci	0,1
	Međimurje	0,1
Regiunea de frontieră sloven-maghiară	Pomurska	5
Regiunea de frontieră austro-ungară	Burgenland	3

Sursă: Date de recensământ ale statelor

Importanța problemei este bine ilustrată de exemplu de faptul că în cazul minorității maghiare de peste graniță, la momentul recensământului o cincime din populație s-au declarat maghiari. Proporții extrem de mari se regăsesc în regiunea de frontieră a vestului slovac-ungar (mai ales în districtul Dunajska Streda), iar cele mai mici rate au fost în regiunea de frontieră Croația-Ungaria. (datele fiind obținute de la ultimul sondaj național). În acest sens regiunea de frontieră româno-ungară se află la jumătatea scării: cea mai mare proporție a populației maghiare este în județul Satu Mare (35%), urmată de Bihor (26%), Arad (11%) și Timiș (8%).

Deoarece nu există nici o cercetare oficială cu privire la angajarea lor, și deoarece în Ungaria există o proporție semnificativ mai mică de minorități, care reprezintă populația țărilor de frontieră de-a lungul regiunilor de frontieră (dintre aceștia se află românii, care trăiesc într-o zonă mai concentrată, direct adiacentă unei linii de frontieră (Kopint-Tárki, 2010: 55), în următoarele nu analizăm situația pe piața muncii a minorităților de frontieră a țărilor vecine, ci o să investigăm un punct comun al etnicității și al pieței muncii din cele două țări. Aceasta fiind situația ocupării minorității române.

Conform literaturii, această parte a populației este considerată în mod tradițional diferit pe piața muncii, prin urmare trebuie tratat de asemenea separat la examinarea ocupării forței de muncă: în cazul lor lipsa cunoașterii lingvistică nu este originea dificultății, deoarece vorbim în general despre cetățeni ai țării, care vorbesc limba perfect și se declară în aceeași timp romi. Cu toate acestea, diferențele culturale aduc cu sine în

general cifre de angajare mai scăzute și sunt mai susceptibili să experimenteze situații discriminatorii pe piața muncii. Prezența acestor fenomene în regiunile examinate poate fi dedusă din datele statistice (obținute din diferite surse) despre ocuparea romilor.

21. Tabel: Distribuția populației ocupate pe grupe ocupaționale și naționalitate în România, 2011 (%)

	total	român	rom	necunoscut
Liderii și legiuitorii	2,6	2,4	0,2	5,6
Experți și intelectuali	15,2	15,5	1,4	16,8
Tehnicienii și maeștri	8,1	8,0	3,8	11,5
Funcționarii administrativi	4,1	4,0	0,7	17,3
Lucrători în servicii și comerț	13,5	13,3	8,3	17,3
Muncitori în agricultură și silvicultură	23,8	25,5	35,1	3,1
Muncitori calificați	14,2	13,9	13,5	12,2
Operatori de mașini, mecanici	8,1	7,9	7,9	9,4
Muncitori necalificați	10,3	9,6	29,1	17,8
Total:	100,0	100,0	100,0	100,0

Sursă: Bazat pe Veres (2015:122)

După cum se poate observa din tabelul de mai sus, non-românii (romii din studiul de mai sus) sunt semnificativ subprezentate în locurile de muncă cu statut social mai ridicat. În fiecare caz diferența dintre ratele de angajare ale principalelor grupuri ocupaționale din fiecare rând este multiplă, în cazul ocupațiilor cu statut superior în majoritate sunt de naționalitate română, în timp ce în cazul statutului mai scăzut majoritatea este de romii. De exemplu de treisprezece ori mai mulți români sunt angajați în grupul de lider și legiuitori ca și romii angajați, iar numărul liderilor din cadrul societății este de asemenea relativ scăzută. Mai proeminent este grupul principal de muncitori necalificați, la care aproape de trei ori mai mulți romii lucrează, decât români.

22. Tabel: Rata ocupării forței de muncă în România pe naționalitate, pe diferite poziții pe piața forței de muncă – medii anuale (%)

	An	români	romi	total
Antreprenori, angajatori	2000	1,3	0,6	1,4
	2006	1,5	1,0	1,4

	2012	1,2	0,0	1,4
Liber profesionist	2000	26,6	49,8	26,8
	2006	25,4	50,8	25,6
	2012	24,0	51,5	24,2
Angajați	2000	55,2	20,2	55,3
	2006	56,8	21,9	56,9
	2012	58,6	24,7	58,6
Membri de ajutor al familiei	2000	16,8	29,4	16,5
	2006	16,5	27,0	16,2
	2012	16,1	23,6	15,8

Sursă: Bazat pe „Csata” (2017)

Datele Labour Force Survey obținute din trei date confirmă faptul că romii sunt subprezentate în mod semnificativ în mai multe poziții pe piața muncii din România. De exemplu în rândul întreprinzătorilor și angajatorilor, sondajul din 2012 nu s-a identificat ca respondenți romi, cu toate acestea datorită numărului mic de elemente, fiabilitatea rezultatelor este limitată. Numărul angajaților romi este semnificativ mai mic, decât cel al populației românești, dar mai mulți sunt angajați pe cont propriu și membri de ajutor a familiei. Această din urmă poate fi explicat prin angajare sezonieră.

Diferența de poziție pe piața forței de muncă a populației de etnie romă și non-romă poate fi de asemenea dovedită pe baza datelor de angajare din Ungaria. Datele din 2015 din publicarea Biroului Central de Statistică numit „Munkaerőpiaci helyzetkép” indică o altă caracteristică a inegalității în angajare, și anume indică o rată mai mare a șomajului.

23. Tabel: Rata șomajului persoanelor cu vârste cuprinse între 19 și 64 de ani după câteva criterii cheie în Ungaria, 2015 (%)

	A fost deja șomer	Și în prezent este șomer	Total afectat de șomaj	Niciodată	Total	a șomajului

	O dată	De mai multe ori			nu a fost încă șomer	nu a lucrat	la sută	mii de persoane	
Nu este rom	20,1	10,2	7,4	37,6	55,6	6,8	100,0	5 801,4	7,0
Este rom	15,3	26,2	29,9	71,4	15,6	13,0	100,0	226,8	33,6
Nu a răspuns	17,0	6,6	1,0	24,5	73,6	1,9	100,0	10,3	...
Total	19,9	10,8	8,2	38,9	54,1	7,0	100,0	6 038,5	7,8

Sursă: Oficiul Central de Statistică (2016)

Potrivit sondajului, minoritatea romă din Ungaria a fost șomeră de două ori și jumătate față de medie (26,2% față de 10,2%). Cea mai marcantă diferență este în numărul șomerilor, la care aproximativ o treime dintre romi au răspuns cu „da”, media națională fiind de 8,2%. Bazat pe toate acestea, 71,4% dintre romi sunt afectați de șomaj, aproape de două ori mai mult decât ne-romii. Mai mulți respondenți din ultima categorie au răspuns că nu au fost niciodată șomeri, în cazul romilor acest raport este de mai mult de unu din șase respondenți. În general rata șomajului național de 7,8% (2015) pentru ne-romi a fost mai puțin favorabilă 7,0%, în timp ce proporția romilor este de aproape de cinci ori mai ridicată 33,6%.

Toate aceste cifre și rezultate ilustrează, pe de o parte că situația ocupării minorității rome în ambele țări trebuie îmbunătățită, pe de altă parte că sunt rezerve importante de forță de muncă pe piețele forței de muncă din ambele țări, care ar putea îmbunătăți de asemenea datele economice și performanța țărilor (inclusiv a regiunilor și județelor). Aceste date sunt discutate în subsecțiunea următoare.

4.4. Date generale economice și performanță

Statutul pieței muncii este influențat în mod semnificativ de performanța economică a unei țări și de nivelul de venit disponibil ale actori economici. Deoarece piața muncii în sine este identificabilă ca un spațiu pentru schimburi între actori (cu același statut), mobilitatea forței de muncă, oferta și cererea sunt influențate de situația actuală a actorilor; aceștia sunt oferți și angajați la un nivel de salariu dat, dacă propria lor situație o cere. În următoarele performanțele economice sunt examinate la mai multe niveluri, din perspectiva economiei naționale în ansamblu și a gospodăriilor.

4.4.1. Economia națională

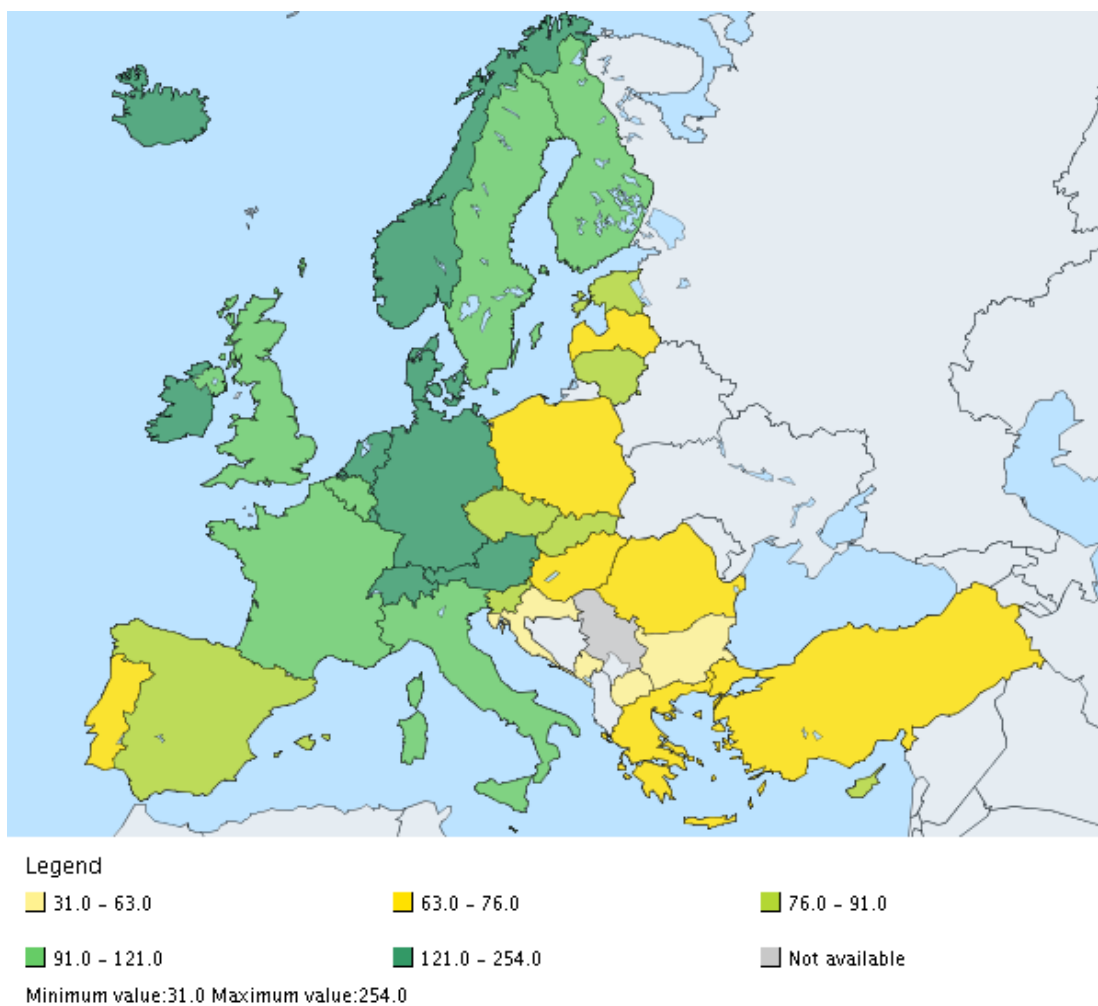
Performanța economică a unei țări – sau o unitate mai mică a acestora – constă din mai multe componente. Toate acestea trebuie să fie evaluate pentru a face performanța măsurabilă și comparabilă. Sistemul de conturi statistice macroeconomice pentru activitățile economice naționale (care este capabil să înregistreze performanțele economice) este sistemul național de conturi, unele dintre ele sunt prezentate mai jos împreună cu rezultatele domeniilor de studiu.

Produsul intern brut (PIB) este o măsură a activității economice, cel mai de bază indicator pentru măsurarea și compararea veniturilor țărilor. În definiția sa cea mai simplă, înseamnă valoarea tuturor bunurilor și serviciilor produse, mai puțin valoarea bunurilor sau serviciilor utilizate în crearea lor. În plus activitățile statelor membre Uniunii Europene sunt definite de putere de cumpărare (purchasing power standard, PPS), care la calcularea PIB-ului ține cont și de nivelul prețurilor și de mișcările cursului de schimb ale țărilor în cauză, oferind cu aceasta o comparabilitate a valori individuale mai bune. Calculul face posibilă măsurarea performanței relative utilizând o valoarea indexului, bazată pe performanța medie a celor 28 de țări ale Uniunii Europene, oferindu-i valoare a indicelui

100. Dacă o țară are un indice mai mare de 100, PIB-ul său pe cap de locuitor este mai mare decât media UE și invers.

Numerele de bază sunt astfel exprimate în PPS, într-o „monedă unică” care elimină diferențele de niveluri de preț între țări, oferind posibilitatea de comparabilitate diferențelor semnificative între țări ale PIB-ului.¹⁷

Figura 41: PIB-ul pe cap de locuitor la paritatea puterii de cumpărare în Uniunea Europeană, 2018 (media UE28 = 100).

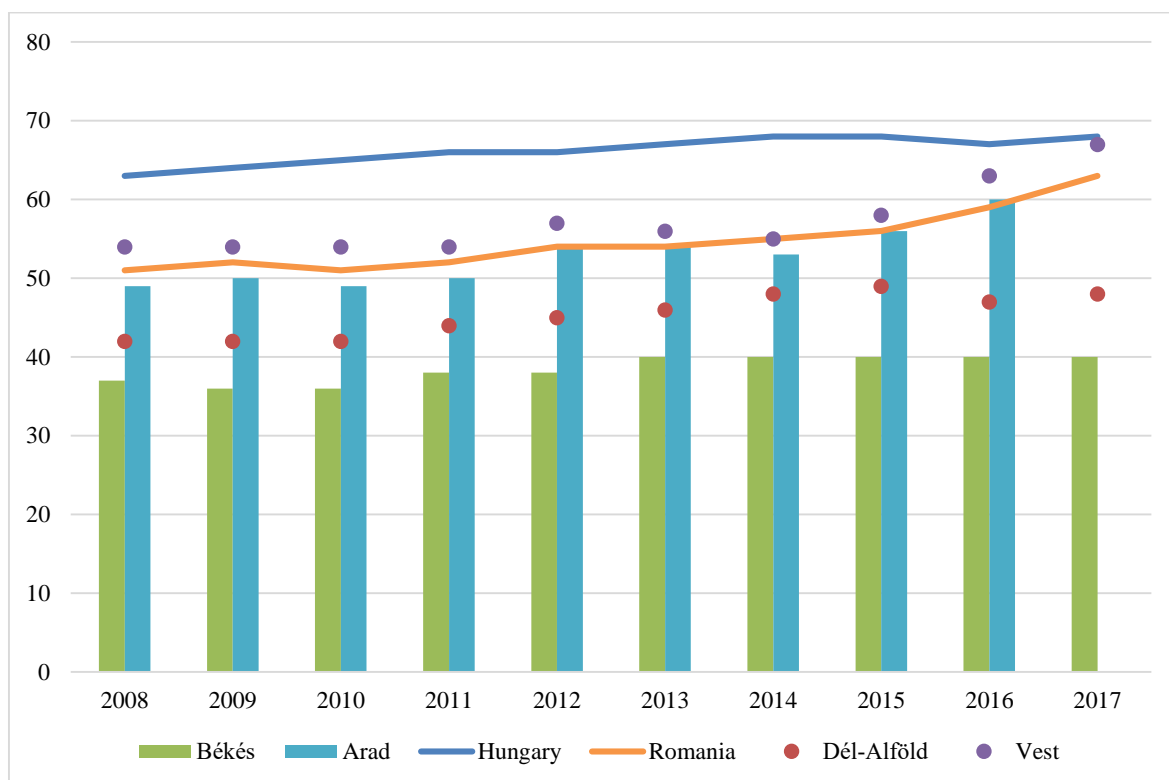


¹⁷ Un punct important de evaluare este faptul că indicele calculate din datele PPS și exprimat pentru țările UE28 indicele 100 de indicare sunt destinate comparațiilor între țări și nu comparațiilor temporale.

Sursă: Eurostat (2019)

Conform rezultatelor, PIB-ul pe cap de locuitor din Europa de Vest este mai mare (doar în unele țări), decât media UE28. În acest sens Luxemburgul este pe poziția întâi cu o valoare proprie de 254 (ceea ce înseamnă că performanțele sale economice combinate sunt de două ori și jumătate față de medie UE), Irlanda are 187, Norvegia 150 și Germania 123 de puncte. În plus Italia a marcat 95 de puncte, iar Portugalia doar 76 de puncte. Țările din Europa Centrală și de Est reprezintă de obicei 60-90% din media UE, adică au primit aceleași număr de puncte pentru performanța lor de economie. Polonia de exemplu a obținut 71 de puncte (în 2018), Slovacia 78 și Croația 63 de puncte. Ungaria în aceleași an a obținut 70 de puncte, iar România 64.

Figura 42: PIB-ul pe cap de locuitor la prețul pieței în PPS, ca procent din media UE28, 2008-2017 (media UE28 = 100)



Sursă: Eurostat (2019)

PIB-ul pe cap de locuitor, exprimat și în paritățile puterii de cumpărare, ca procent din media UE28, arată că cifrele naționale sunt mai favorabile în ambele țări, decât în unitățile teritoriale inferioare.

Începutul perioadei 2008-2017 coincide cu izbucnirea crizei economice globale, cu toate acestea unitățile de investigație și-au păstrat pozițiile și în anii următori. Valorile Ungariei în această perioadă (până în 2014) a arătat o creștere de 1-2 puncte procentuale, apoi în 2014-2017 a stagnat, adică ponderea Ungariei din producția totală de PIB în această perioadă a fost aproximativ aceeași cu media UE28. Regiunea Dél-Alföld este cu unul dintre cele mai slabe performanță ale țării, (ceea ce este confirmat și de date obținute), deoarece în perioada analizată în fiecare an a fost aproape exact cu 20 de puncte procentuale în spatele mediei naționale.

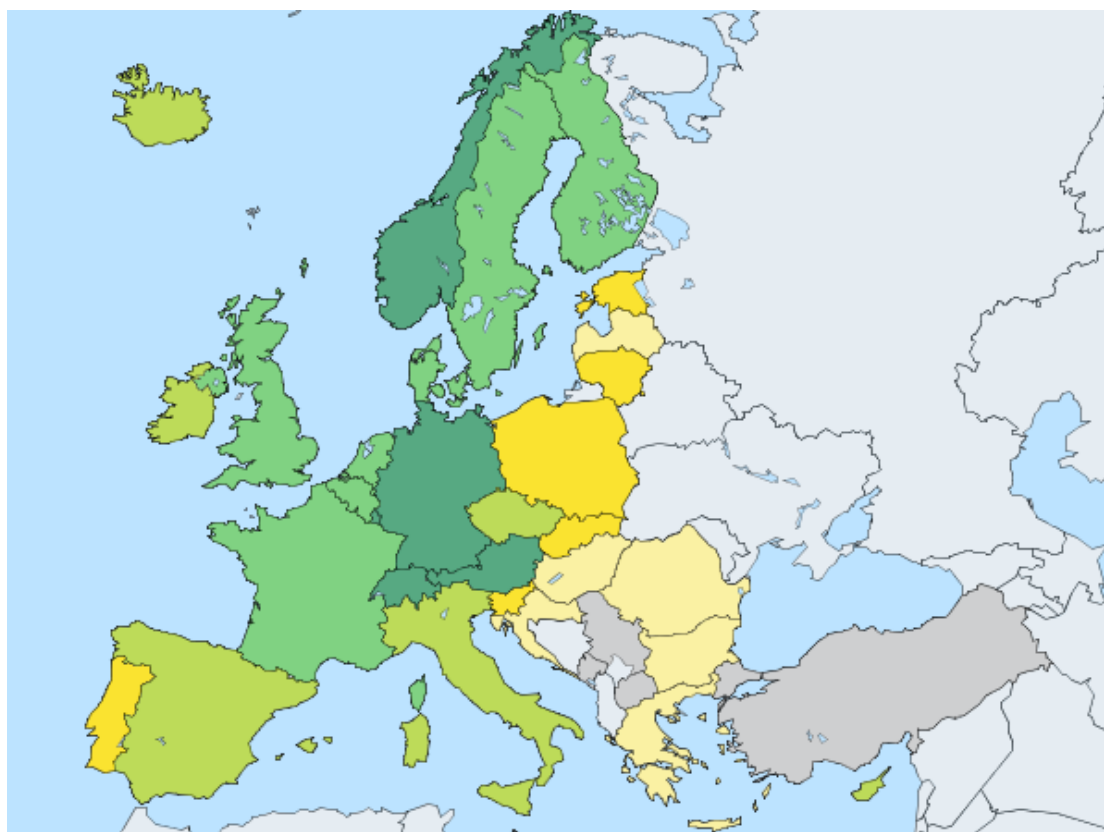
Județul Békés este cu 5-9 puncte în spatele performanței regionale. România are valori naționale pe cap de locuitor mai reduse, tendința producției PIB din 2008 este semnificativ diferită de Ungaria, întrucât până în 2012 a fost într-o fază stagnată, după care între 2013 și 2015 a arătat o creștere lentă, iar în 2016 și 2017 și-a mărit rezultatele cu 3 și 4 puncte procentuale comparativ cu media PIB-ului UE28. Cea mai semnificativă diferență între regiunea de dezvoltare a României de Vest și regiunea Dél-Alföld este că cu excepția unui an, a prezentat un rezultat puțin peste media națională, cu o diferență de 4 puncte procentuale în ultimii doi ani. Până la urmă județul Arad a obținut un rezultat modest în regiune, un rezultat mai aproape de media națională, iar în anul 2016 a depășit media națională (pentru anul 2017 nu există date județene).

La nivel național Ungaria a fost inițial cu 12-14 puncte procentuale înaintea României, în 2016 și 2017 această diferență s-a redus, mai întâi cu 8 puncte procentuale, apoi cu 5 puncte procentuale, într-un fel performanța celor două țări pare să converge. Din punct de vedere al performanței regionale România de Vest a avut rezultate mai bune în fiecare an, diferența până în 2013 a fost 10-12 puncte procentuale, apoi odată cu întărirea semnificativă a regiunii României de Vest și stagnarea regiunii Dél-Alföld ultima diferență măsurată este de 19 puncte procentuale.

4.4.2. Gospodării

Cu toate acestea veniturile pot fi înregistrate nu numai la nivelul economiei naționale, ci și la nivelul unităților de bază ale gospodăriilor. Acest lucru este servit printre altele de indicatorul venitului disponibil al gospodăriilor, care constă în venituri obținute din muncă și prestații sociale în numerar.

Figura 43: Venitul disponibil ajustat brut al gospodăriilor pe cap de locuitor în medie UE28 (UE28 = 100)



Legend

49.0 - 67.0

67.0 - 79.0

79.0 - 98.0

98.0 - 113.0

113.0 - 147.0

Not available

Exceptions: AT, CZ, CY, LV, LU, LT, SI, SK, UK, RO, NO, HU, PL, BG, FR, CH, ES, BE, DE, EE, EL, IE(2017) IS(2014) HR(2012)

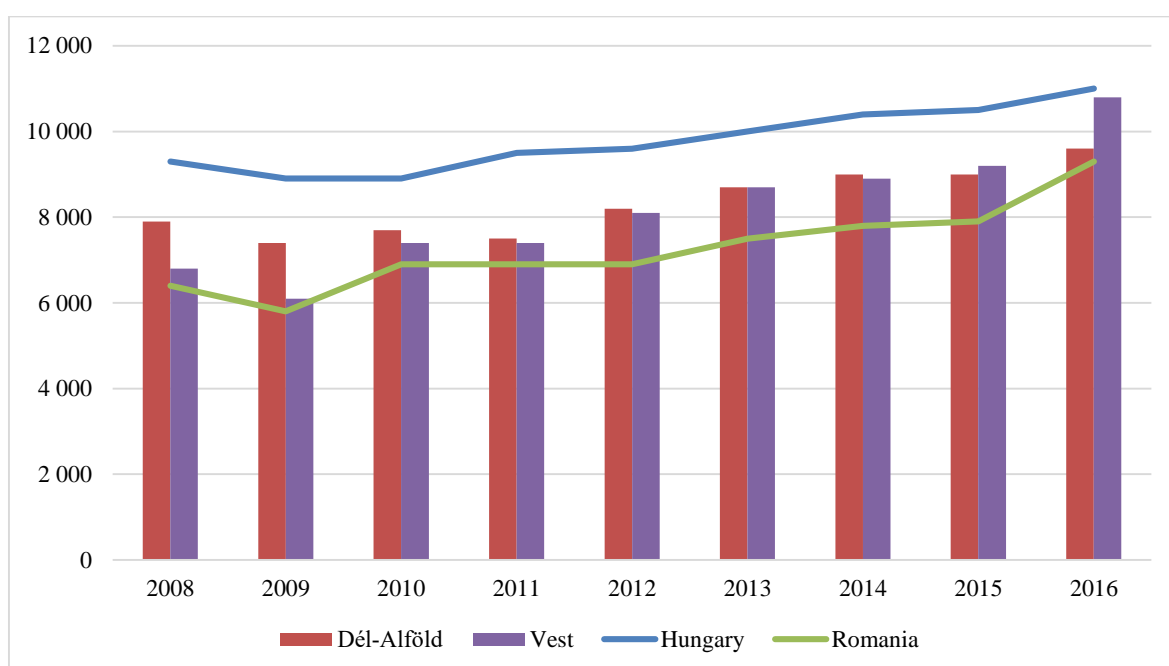
Minimum value:49.0 Maximum value:147.0

Sursă: Eurostat (2019)

Situațiile de venituri ale gospodăriilor variază foarte mult de la un stat membru la altul. Deși valorile ajustate PPP sunt mult mai discrete decât diferențele naționale de venit,

cu toate acestea există multiple diferențe între anumite țări. În fruntea națională a veniturilor este Luxemburg care a primit o valoare de 147, ceea ce înseamnă că venitul pe cap de locuitor al gospodăriilor este de aproape o dată și jumătate față de media celor 28 de țări UE, puțin în urmă între 121-128 urmează Germania, Norvegia și Austria. Toate țările din Europa Centrală și de Est sunt sub media UE, în acest sens Ungaria a primit o valoare de 65, iar România 58, adică venitul pe cap de locuitor al gospodăriilor ating aproape două treimi din media UE în Ungaria și mai mult de jumătate în România.

Figura 44: Venitul disponibil al gospodăriilor la paritatea puterii de cumpărare (PPS) în dimensiunile studiate, 2008-2017 (unitate valutară)



Sursă: Eurostat (2019)

Prezentăm de asemenea situația veniturilor gospodăriilor din țările și regiunile în cauză, care sunt ajustate la cele 27 de țări ale Uniunii Europene prin diferența dintre nivelul prețurilor și rata de schimb. (unitate de măsură pentru unitățile valutare ale țărilor). Rezultatele arată că situația gospodăriilor este în continuă îmbunătățire, iar abordarea cu media UE este clar identificabilă.

Nivelurile inițiale ale unităților de monedă au crescut semnificativ la nivel național, dar și la nivel regional, după abandonarea nivelului de 8000 de unități valutare din 2012, până în 2016 au ajuns la nivel național, prin urmare gospodăriile de acolo nu se află într-o

poziție mai defavorizată decât media națională. În cazul României de Vest valorile regiunii depășesc valorile naționale. Astfel în comparație cu situația din Uniunea Europeană există o cale semnificativă de creștere atât la nivel național, cât și la nivel intern, iar gospodăriile celor două țări își cresc dinamic veniturile.

4.5. Activitatea forței de muncă

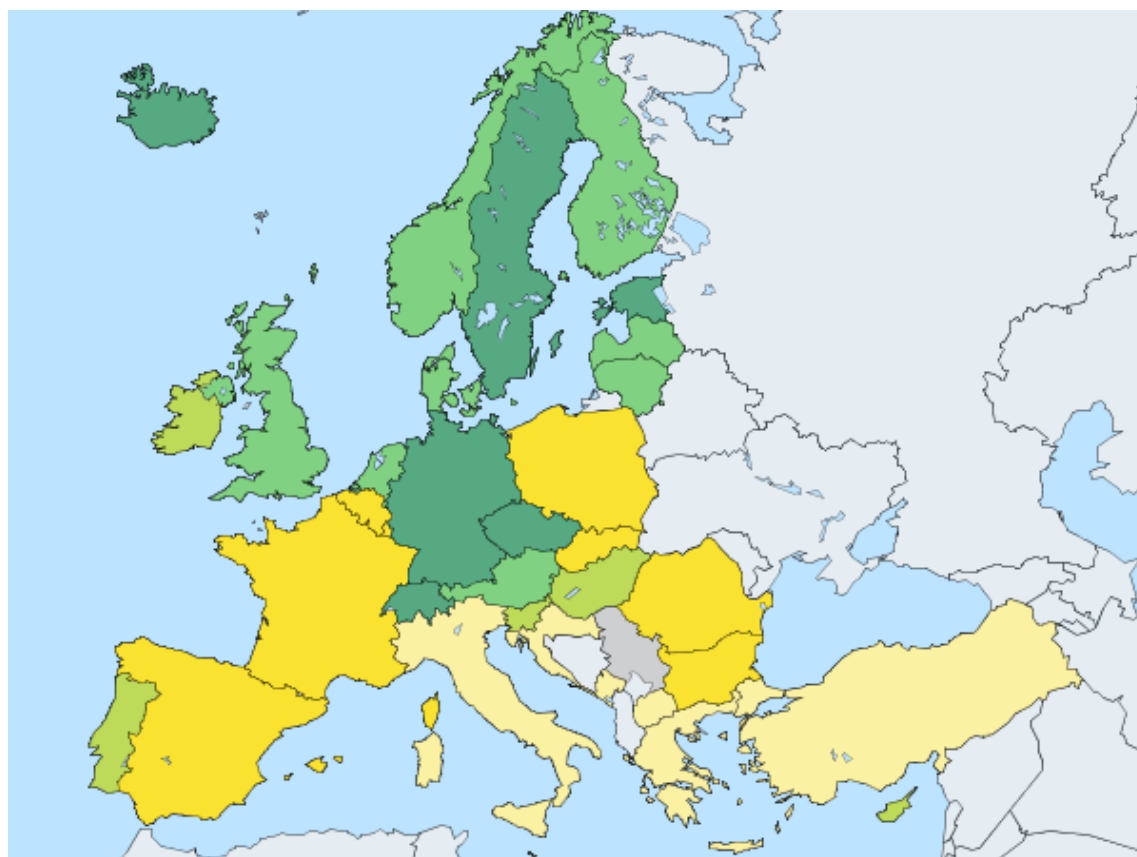
Activitatea populației pe piața forței de muncă este un factor, care influențează echilibrul; populația activă economic, proporția celor salariați și a șomerilor influențează nivelul salariului, și determină performanța pieței muncii. În următoarele examinăm diferitele dimensiuni ale ocupării forței de muncă, după care analizăm alți factori, care influențează ocuparea forței de muncă în domeniile studiate.

4.5.1. Rata de ocupare

În primul rând analizăm ocuparea forței de muncă, nivelul său pe nivel național și diferențele apărute în țară.

Harta de mai jos arată proporția populației cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani în raport cu populația totală a aceleiași grupe de vârstă din țară. (în afara UE țările candidate și statele Schengen) După cum se poate vedea, există o tendință, conform căreia statele aflate în situația geografică periferică (care include nu numai statele membre estice, dar și cele occidentale) sunt marginalizate în sensul pieței muncii, și au valori mai reduse de ocuparea forței de muncă.

Figura 45: Rata de ocupare a populației în vârstă activă de muncă (20-64 de ani) în țările UE, 2018 (%)



Legend

55.6 - 65.2

65.2 - 72.4

72.4 - 75.4

75.4 - 79.2

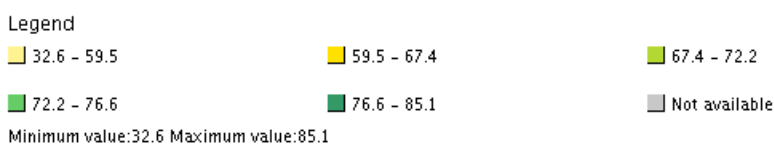
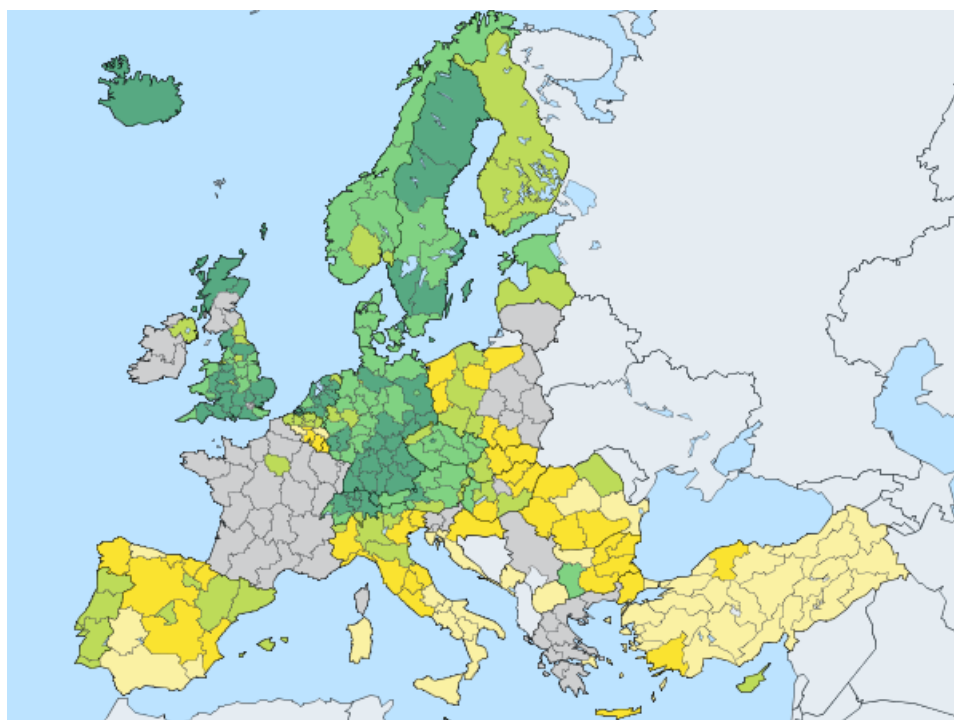
79.2 - 86.5

Not available

Sursă: Eurostat (2019)

Între valorile 55,6% și 86,5% unele țări angajează mai mult de trei sferturi din populația activă (cel puțin o oră pe săptămână), în timp ce spre exteriorul acestui centru vedem rate de angajare mai reduse. În Germania, Cehia și Suedia ratele de ocupare depășesc patru cincimi din populația activă (în Germania 79,9%), dar în Spania și Italia aceste valori sunt doar două treimi (63% și 67%). Ungaria a rămas în urma centrului cu o rată de ocupare de 74,4% în 2018, iar în România rata de angajare a populației active este de 69,9%.

Figura 46: Rata de ocupare a populației în vârstă activă de muncă (20-64 de ani) în regiunile UE, 2018 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

Ratele ocupării forței de muncă regionale arată diferențele din țară, care fac posibilă identificarea zonelor cele mai defavorizate și benefice din punct de vedere al pieței forței de muncă.¹⁸ Aproape toate țările pot identifica zone sau axe considerate a fi mai mult sau mai puțin dezvoltate, decât media națională.

Caseta 1: Axa ocupării forței de muncă nord-sud a Italiei

Ca un exemplu principal al „liniilor de divizare” economice și de ocupare, unde

¹⁸ De asemenea trebuie luat în considerare faptul că harta (spre deosebire de harta care rezumă datele naționale) arată categoria de 15-64 de ani, deci cifrele de angajare includ și prezența școlară, stilul de viață și alte aspecte. De exemplu cu o participare mai ridicată în învățământul superior studenții în vârstă de muncă nu vor participa pe piața muncii până la finalizarea studiilor, dar după aceea vor lucra cu o valoare adăugată mai ridicată, ca cei care intră pe piața muncii la sfârșitul școlii obligatorii.

zonele din sud tind să se lupte cu un nivel mai scăzut de ocupare forței de muncă și un șomaj mai ridicat (în Sicilia de exemplu rata ocupării forței de muncă -potrivit celor mai recente informații- a fost de 40,7%), în zonele de mijloc sunt valori puțin mai favorabile, nordul țării produce date necomparabile cu cele din sud (în regiunea Emilia-Romagna rata ocupării persoanelor în vârstă de muncă a fost apropiată de 70% în ultimul an măsurat). Linia de divizare Nord-Sud a fost caracteristică acestei zone chiar și în trecut, în ciuda mai multor încercări, nivelul de trai din sudul Italiei nu a reușit să țină pasul cu Italia de Nord, chiar de sute de ani). Situația este agravată de nivelurile ridicate ale emigrării (care deși a fost mai semnificativ în secolul al XIX-lea, este încă perceptibil și astăzi), în consecință mișcările Art Nouveau, care solicită divizarea celor două părți ale țării se intensifică.

Sursă: Andreides și Nagy (2012)

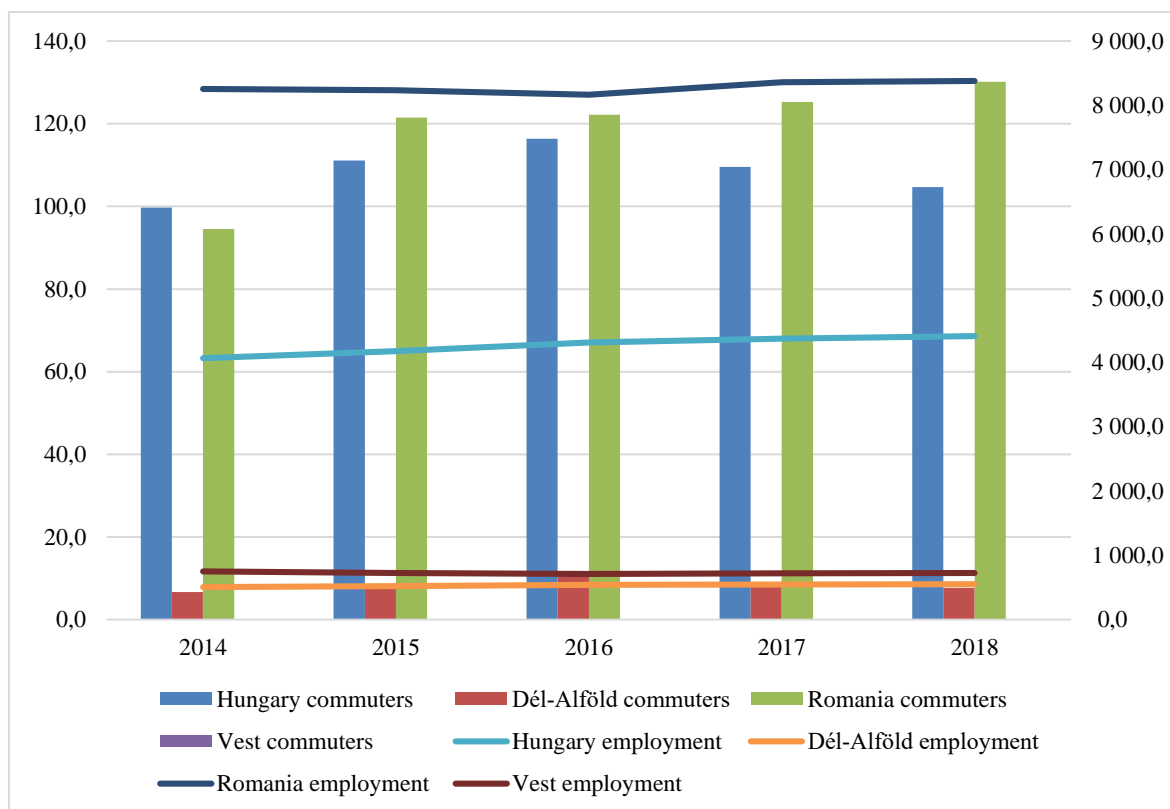
În zonele mai dezvoltate (în Europa, în special în Europa de Vest și de Nord) disparitățile în interiorul țării sunt clar vizibile, în timp ce în Europa Centrală și de Est inegalitățile tind să se dezvolte între satele și centrele lor. În Ungaria poate fi identificată o axă est-vest, care separă aceste două părți ale țării, de-a lungul căreia regiunile vestice și județele sunt considerate a fi mai avansate în mai mulți indicatori socio-economici, în timp ce județele estice suferă de un dezavantaj (capitala, Budapesta ca zona cea mai dezvoltată a țării nu este inclusă în această divizie). Diferența dintre capete vestice și estice (de exemplu Transdanubia de Vest și regiunea Észak-Alföld) este de aproximativ 7-8 puncte procentuale pe an. Rata de ocupare a forței de muncă în regiunea Dél-Alföld a fost de 68,8% în 2018, ceea ce este puțin sub media națională. În România nu se pot găsi astfel de linii clivaje; cea mai dezvoltată regiune este nord-estul (cu un grad de ocupare de 71,8%), cel mai puțin dezvoltat este în Sud-Est și Central (59,0% și 59,1%), cu toate acestea diferența dintre rata ocupării forței de muncă între cele două regiuni occidentale a fost de asemenea de aproximativ 7 puncte procentuale.

România de Vest este al doilea cea mai subdezvoltată regiune de est, cu o pondere de 59,7%. Astfel există o diferență semnificativă de angajare de 9,1 puncte procentuale în cele două regiuni, în beneficiul regiunii Dél-Alföld.

4.5.2. Aspecte specifice regiunii

În afara propriului raport de forță de muncă în domeniile de studiu, o întrebare de cercetare interesantă este câți lucrători sunt angajați într-o altă țară? În următoarele încercăm să oferim un răspuns satisfăcător la întrebarea respectivă.

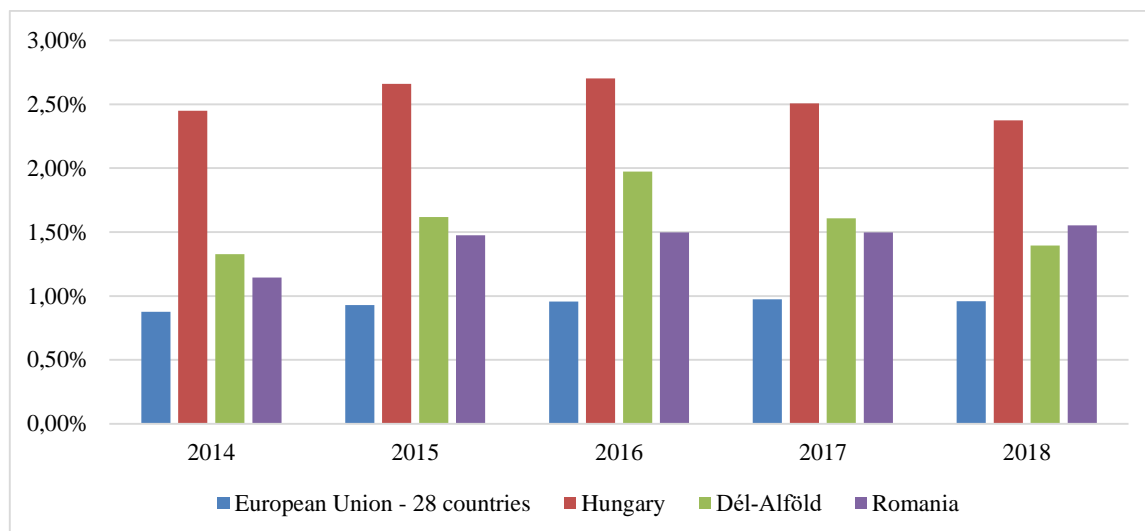
Figura 47: Angajații navetiști în dimensiunile examinate, 2014-2018 (mii de persoane)



Sursă: Eurostat (2019)

Există mai multe bariere ale colectării datelor Eurostat în acest domeniu: nu înregistrează în ce țară străină este angajată angajatul, astfel se poate doar presupus că lucrătorii care fac naveta în regiunile de frontieră maghiar-română lucrează în țara vecină. În plus latența este extrem de mare: angajarea la „negru” nu este contractată deloc, sau nu cu ore reale la angajatori străini, și în același timp și sezonalitatea poate să joacă un rol în anumite locuri de muncă. Lângă acestea în multe cazuri datele sunt operate în mod închis de către țări, astfel statisticile privind numărul de lucrători, care fac naveta nu sunt disponibile pentru regiunea de România de Vest. Figura de mai sus arată numărul total de angajați și navetiști din cele două țări și o regiune de frontieră.

Figura 48: Proportia angajaților navetiști în dimensiunile examinate, 2014-2018 (%)

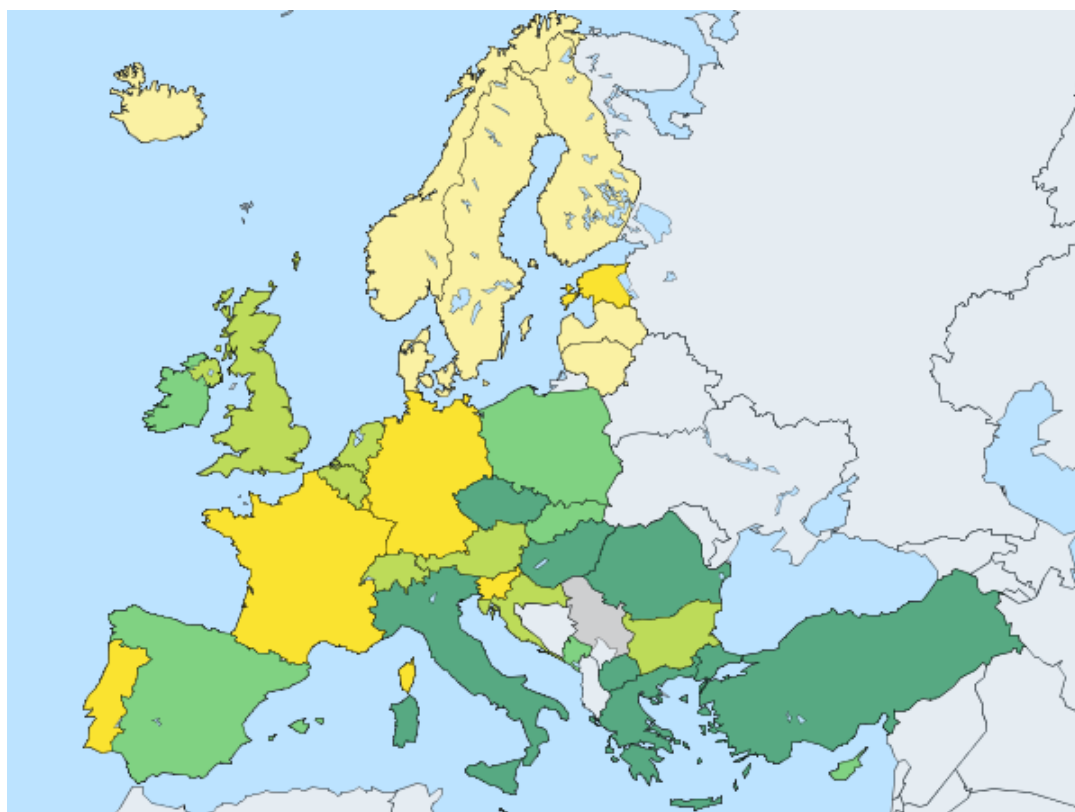


Sursă: Eurostat (2019)

Cifrele din aceeași zonă arată cea mai mare proporție a lucrătorilor care fac naveta provin din Ungaria, unde aproximativ 2,5% din toți angajați lucrează în străinătate. În regiunea Dél-Alföld aceeași proporție a fost mai scăzută, cel mai recent valoare fiind de 1,39%. În România numărul lucrătorilor străini înregistrați din numărul total de angajați este mai redusă, datele de aproximativ 1,5% din ultimii patru ani analizați sunt în general stagnante.

În sfârșit, atunci când examinăm ocuparea forței de muncă nu este relevantă doar valoarea absolută, ci și condițiile interne ale angajării și factorii care influențează accesul la angajare. Un astfel de factor poate fi discrepanța statistică între genul forței de muncă pe piața muncii și mai precis ocuparea femeilor și bărbaților, care în general pune bărbații într-un avantaj necuvenit pe piața muncii a căror reducere este de interes fundamental, pentru fiecare economie națională.

Figura 49: Decalaj de angajare între femei și bărbați în statele Uniunii Europene, 2018 (%)



Legend

2.3 - 6.7

6.7 - 8.1

8.1 - 10.2

10.2 - 14.7

14.7 - 40.8

Not available

Minimum value:2.3 Maximum value:40.8

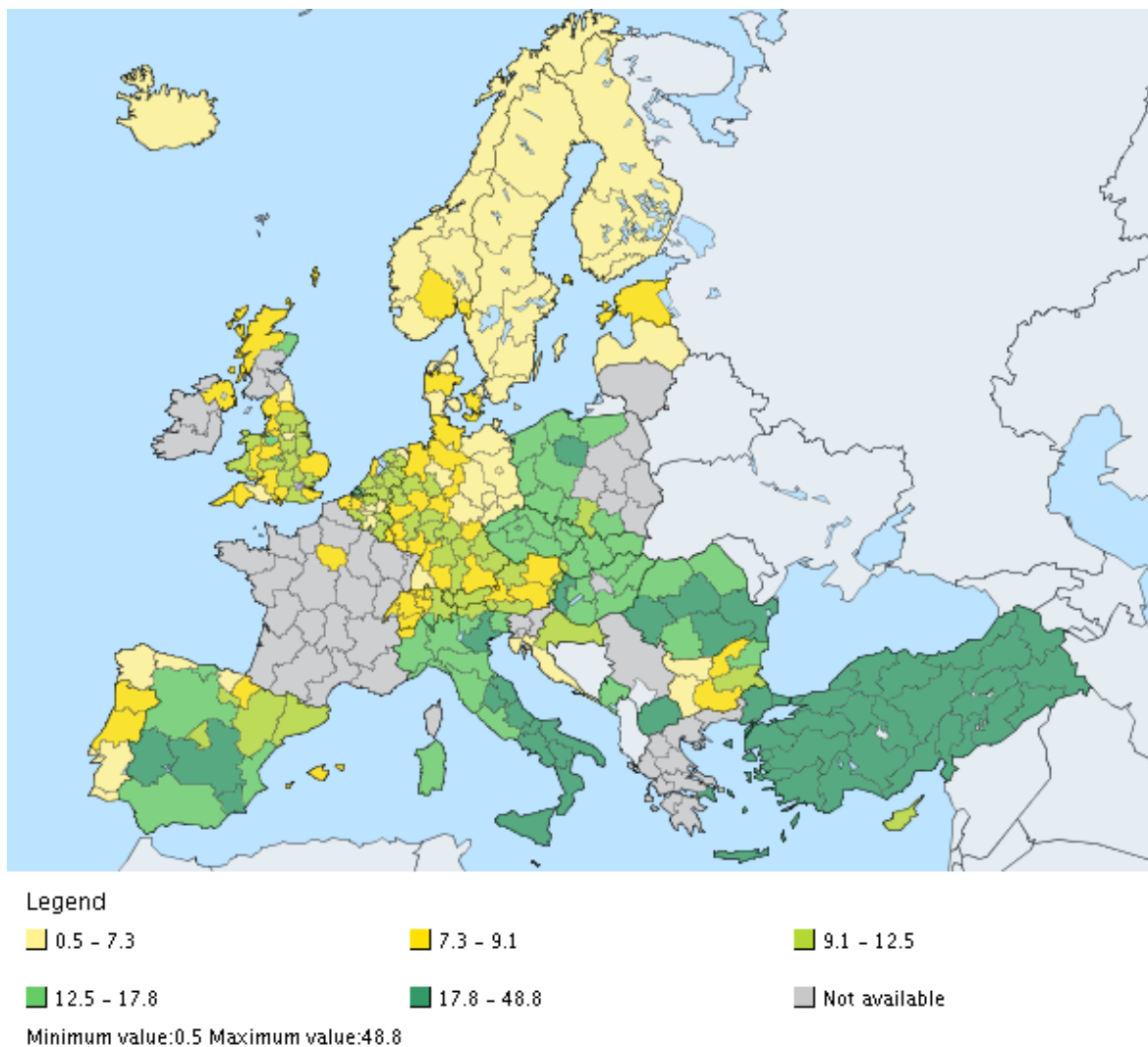
Sursă: Eurostat (2019)

Rata diferenței de angajare între femei și bărbați reflectă diferența de angajare între femei și bărbați pentru o grupă de vârstă dată. Rata de ocupare a genurilor trebuie calculată după următoarele: numărul bărbaților și femeilor în vârstă de muncă (în acest caz 20-64 de ani) trebuie împărțite cu populația activă totală din aceeași grupă de vârstă, după care trebuie determinată diferența dintre cele două rezultate. În Europa diferența de angajare între femei și bărbați reflectă doar parțial o imagine similară a dezvoltării economice a țărilor: în cele mai dezvoltate țări din Europa de Vest și de Nord (Germania, Franța, Norvegia, Suedia, Finlanda) diferența între genuri este scăzută (valori între 4%-8% femeile și bărbații sunt angajați aproape cu aceeași șanse pe piața muncii).

Valoarea Italiei este de 19,8 puncte procentuale, care este mai mare decât cea a tuturor țărilor vestice, centrale și est-europene, în Europa Centrală de Est diferența este de aproximativ două ori mai mare decât în Occident, iar în sudul Europei diferența de

angajare între femei și bărbați nu este rareori de 5-8 ori mai mare, decât în Europa de Vest. Ungaria are o proporție de angajare între genuri de 15,2%, această rată în România este de 18,3%. Media Uniunii Europene în anul 2018 a fost de 11,6%.

Figura 50: Diferența de ocupare între femei și bărbați în regiunile UE, 2018 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

Comparațiile regionale arată că diferența de ocupare între femei și bărbați în regiunea Dél-Alföld este aproximativ egală cu media națională (15,1%), în România de Vest este puțin mai ridicată, decât media națională (20,5%). Astfel există o discriminare mai scăzută pe piața muncii împotriva femeilor între cele două regiuni din partea Ungariei, cu toate

acestea ambele țări are dezavantaj semnificativ în diferența între ocuparea forței de muncă (femei și bărbați) în Europa.

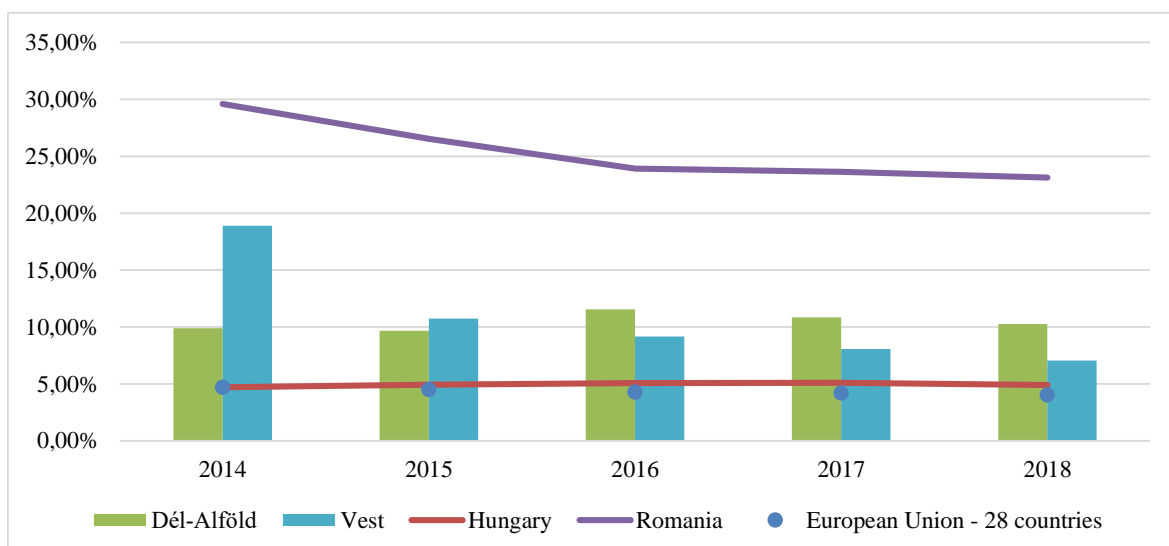
4.6. Capacitatea de ocupare a sectoarelor economice

Pe lângă analiza situației ocupării forței de muncă a angajaților, avem în vedere și alți actori importanți de pe piața forței de muncă, deci în următoarele nu efectuăm o investigație cu focus pe forța de muncă, ci măsurăm performanțele fiecărui sector al economiei naționale cu ajutorul unor indicatori. La examinarea capacității de angajare a sectoarelor, am considerat important crearea sub dimensiunilor, prin urmare în următoarele examinăm capacitatea de angajare după unele sectoare economice.

4.6.1. Sectorul primar: agricultură

Sectoarele economice pot fi distinse în funcție de obiective și decizii, și nu în ultimul rând de resursele disponibile. În agricultură scopul este de a produce produse finite, folosind resurse sociale și naturale. Acestea includ forța de muncă, capitalul, utilaje, materiale naturale și non-naturale eliberate în sol. Cele din urmă includ sol, apă și climă, cele mai multe dintre ele deloc sau mai puțin pot fi influențate. În următoarele (în conformitate cu subiectul studiului) prezentăm o analiză a cantității de resurse umane, fiind una dintre principalele resurse ale agriculturii.

Figura 51: Proporția de persoane angajate în sectorul agricol în dimensiunile examinate, 2014-2018 (%)



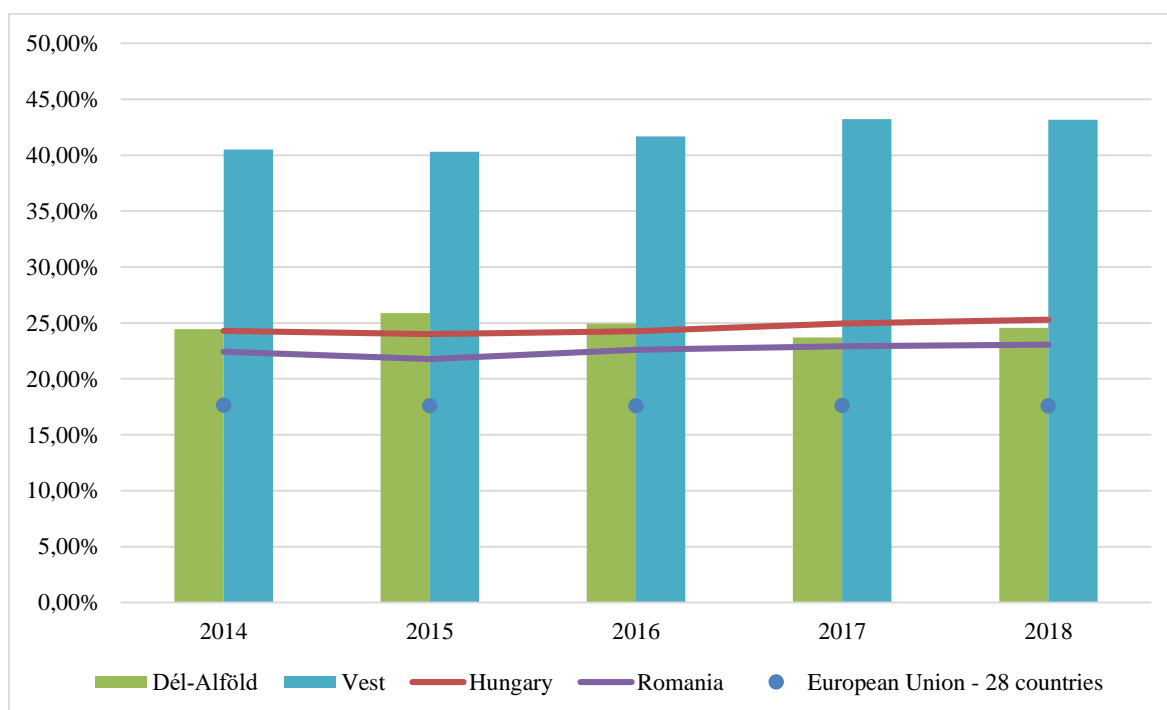
Sursă: Eurostat (2019)

Figura indică numărul de persoane angajate în agricultură, silvicultură și pescuit în funcție de clasificarea activității economice a Uniunii Europene. Modificarea valorilor Uniunii Europene arată o scădere a numărului de angajați în sector, de la valoarea de 4,72% (din 2014 – 9,292 milioane de persoane) până în 2018 a scăzut la 4,07% (8,347 milioane de persoane). Între timp numărul persoanelor angajate în agricultură a crescut ușor în Ungaria, valoarea din 2014 (4,69%) a crescut până în 2017 la 5,09% , iar în anul 2018 a fost o ușoară scădere până la 4,91%. În România sectorul angajează un număr extrem de ridicat de persoane, dar a scăzut într-o măsură mai mare în ultimii ani: de la 29,58% în patru ani a scăzut la 23,12% (2018). Statisticile arată că activitatea agricolă este mai ridicată în regiunea Dél-Alföld decât în Ungaria, fapt dovedit de faptul că media națională este de aproximativ două ori mai ridicate decât nivelul ocupării în regiune. Modificările raportului arată o tendință similară, din 2014 până în 2016 se poate observa o tendință de creștere, sectorul agricol și-a mărit ponderea totală a ocupării forței de muncă de la 9,89% la 11,54%, urmată de o ușoară scădere în prezent este situat la valoarea 10,27%. România de Vest are un număr mai redus de angajați în producția agricolă, și a existat un declin semnificativ în ultimii ani: în 2014 18,89% dintre angajați aparțineau sectorului, apoi într-un an această valoare a scăzut la 10,73%, și până în 2018 cu o scădere suplimentară la 7,05%.

4.6.2. Sectorul secundar: industrie

Sectorul industrial este mult mai structurată, decât agricultura, întregul segment al industriei este alcătuit din sectoare de industrie, care poate fi împărțit în mai multe feluri. La nivelul cel mai de bază putem împărți activitățile industriale în industria grea, industria ușoară și industria alimentară, în cadrul căreia se pot separa multe alte sectoare. În plus putem distinge între sectoarele industriale tradiționale și cele moderne. Sectoarele industriale tradiționale sunt activități, cu o nevoie mai redusă de cercetare și dezvoltare și folosesc o infrastructură fizică mai semnificativă, iar sectoarele industriale moderne inovația joacă un rol major și se caracterizează printr-o cale de dezvoltare mai dinamică decât medie.

Figura 52: Proporția persoanelor angajate în sectorul industrial în dimensiunile examinate, 2014-2018 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

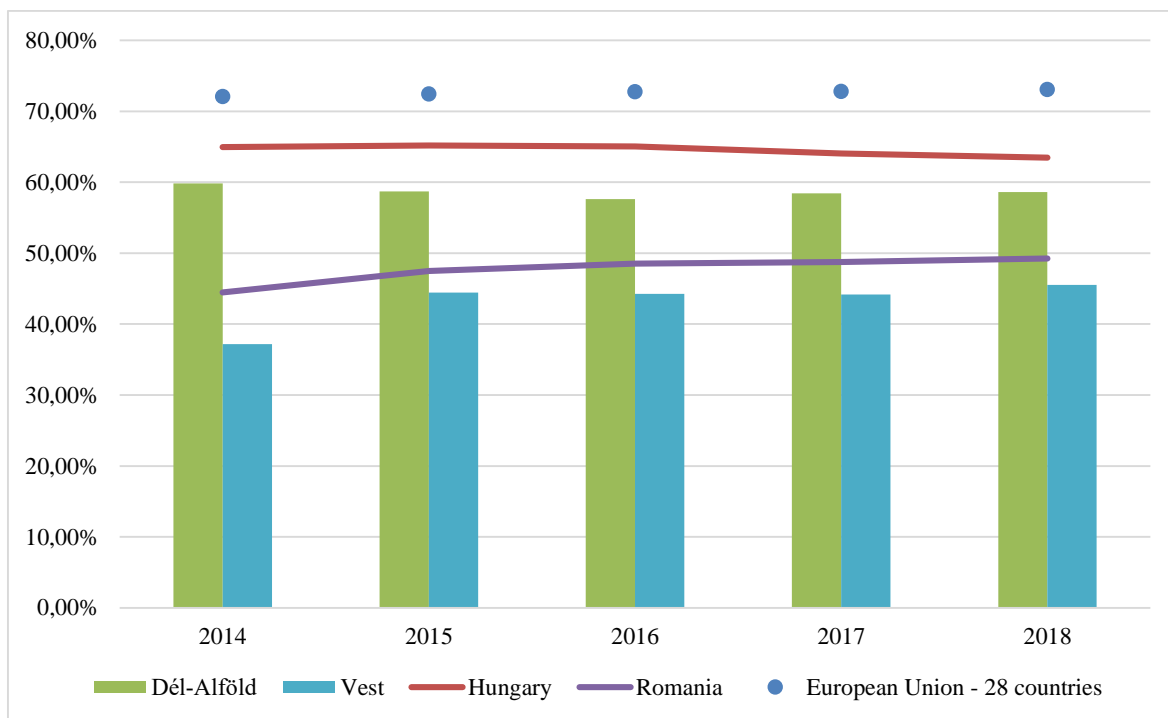
Clasificarea activităților economice ale Uniunii Europene clasifică toți lucrătorii industriali (cu excepția industriei construcțiilor) în aceeași categorie, ca urmare în statisticile industriei numărul lucrătorilor industriali este în general foarte ridicată, în comparație cu totalul angajat în economiile naționale, inclusiv cele care lucrează în cele mai tradiționale industrii miniere sau de materii prime, dar și în industria biotehnologiei sau farmaceutice (care sunt considerate industrii de frunte). În proporția lucrătorilor

industriali pe aceeași perioadă de cinci ani (între 2014-2018) se observă modificări semnificativ mai reduse. Media Uniunii Europene de aproximativ 17% s-a schimbat în proporție foarte redusă, similar cu statele membre cercetate. Ungaria are o valoare mult mai mare decât media UE, rata ocupării forței de muncă industrială (puțin peste 24%) până în 2016 a fluctuat ușor, după care în 2018 a fost o creștere mică (0,4-0,7% pe an) în 2018 s-a stabilit la proporția de 25,3%. Proporția lucrătorilor industriali din regiunea Dél-Alföld este doar ușor diferită de media națională, cea mai mare diferență era în 2015, când aproape 2% mai mulți persoane din regiune au lucrat în zona industrială decât media națională, până în anul 2018 diferența este mai puțin de 1% în direcția negativă. În studiu doar valorile României de Vest diferă semnificativ de valorile UE, naționale și județene: rata inițială din 2014 (40,51%) chiar a crescut în ultimii ani, în 2018 până la 43,17%, cu aceasta România de Vest se numără între regiunile puternic industrializate din punct de vedere al ocupării forței de muncă.

4.6.3. Sector terțiar: servicii

Serviciile sunt un sector foarte largă, chiar mai divers decât structura industriei. Datorită denumirea lui toate activitățile de piață, care nu produc materiale și de piață pot fi incluse aici. Sectorul terțiar a fost identificat ca o zonă în curs de dezvoltare dinamică, cu o pondere cât mai mare, astăzi însă a devenit fără îndoială cel mai extins sector al economiilor naționale, atât în ceea ce privește contribuția sa la capitala națională brută, cât și în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. Dimensiunea reală a sectorului în raport cu agricultura din sectorul primar și sectorul secundar industrial depinde de nivelul de dezvoltare a țărilor, și pot exista diferențe semnificative între țări în ceea ce privește natura și calitatea serviciilor furnizate.

Figura 53: Proporția persoanelor angajate în sectorul serviciilor în dimensiunile examinate, 2014-2018 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

În mod evident colectarea datelor privind sectorul serviciilor din Uniunea Europeană nu poate oferi un răspuns la calitatea serviciilor furnizate în sectoarele terțiare ale fiecărei țări, întrucât clasificarea activităților economice din sector ridică deja o serie de întrebări. Conform clasificării activităților economice (NACE Rev. 2), sectorul serviciilor ale economiei naționale G-U¹⁹, acest lucru aduce cu sine ca sectorul să fie cel mai mare din

¹⁹ NACE Rev. 2 acoperă următoarele secțiuni ale economiei:

A = agricultură, silvicultură, pescuit, B = minerit, cariere C = industria prelucrătoare

D = electricitate, gaz, căldură, aer condiționat

E = aprovizionare cu apă, canalizare, gestionarea deșeurilor, activități de remediere

F = industria construcțiilor

G = comerț, reparații auto

H = transport, depozitare

I = servicii de cazare, catering

J = informație, comunicație

K = activități financiare și de asigurare

L = tranzacții imobiliare

M = activități profesionale, științifice și tehnice

N = activități de sprijin administrativ și de servicii

O = administrație publică, apărare, securitate socială obligatorie

clasificarea statistică a comunității. Dimensiunea sectorului terțiar din Uniunea Europeană deja în anul 2012 a fost una ridicată, 72,1% din toți angajați au avut activități de servicii; ponderea sectorului nu sa schimbat semnificativ în următorii patru ani, după creșterea sub 1% prezintă o proporție de 73,09% din toți angajați (până în anul 2018). În ceea ce privește proporția, Ungaria este următorul în rând, în 2014 a avut o proporție de 64,95%, iar în următorii ani a urmat o ușoară scădere și potrivit celor mai recente date în prezent această proporție a sectorului terțiar este de 63,48%. Există o diferență anuală de 14-20% între Ungaria și România în sectorul serviciilor, cu toate acestea rata anului 2014 (44,46%) este în creștere de la an la an, în 2018 a ajuns la 49% (exact 49,27%). Mărimea sectorului de servicii atât în regiunea Dél-Alföld, cât și în România de Vest rămâne în urmă de valorile naționale; în regiunea Dél-Alföld există o diferență anuală de 5-8 puncte procentuale față de Ungaria, în România de Vest sectorul terțiar reprezintă o cincime din cota sa, rata de 37,19% la sută (foarte scăzută) din 2014 a crescut la 45,52% (până în 2018), decalajul valorilor național astfel este în jur de 3,5% puncte procentuale comparativ cu cele 7 puncte procentuale anterioară.

4.6.4. Sectorul cuaternar: cercetare și dezvoltare

Pe o perioada lungă, divizarea economiei pe sectoare a fost dominată de cele trei divizii de mai sus, abia în ultimele timpuri a apărut o divizie nouă, al patrulea, sectorul

P = educație

Q = sănătate umană și activități de muncă socială

R = artă, divertisment, timp liber

S = alte servicii (de exemplu reprezentare sindicală, activități bisericești, reparații de calculatoare, coafură, înmormântare etc.)

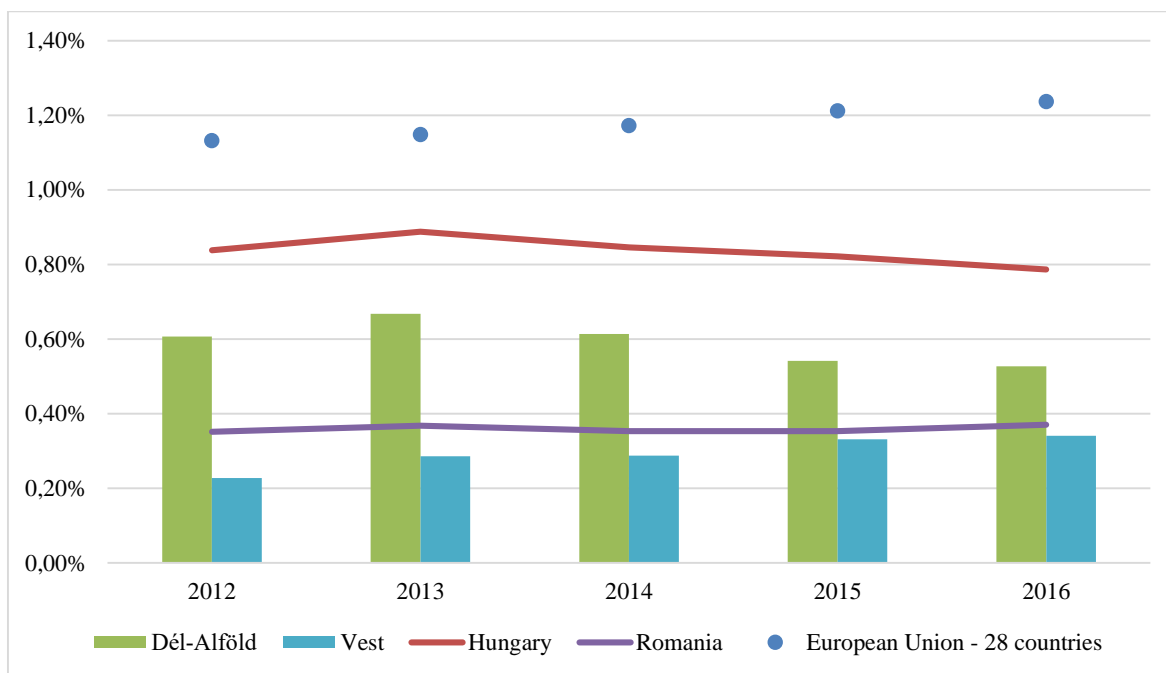
T = activități ale gospodăriilor în calitate de angajatori, producerea bunurilor, servicii pentru consum propriu

U = organizare în afara teritoriului

Sursă: Regulamentul (CE) nr.1893/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 decembrie 2006 de stabilire a clasificării statistice a activităților economice NACE Rev.2 și regulamentul consiliului 3037/90/EGK și unele modificări a reglementărilor EK privind anumite domenii statistice

cuaternar, care spre deosebire de sectoarele descrise mai sus se bazează exclusiv pe inovație. Diferențierea sectorială se poate efectua și prin creșterea rolului potențialului de cercetare, dezvoltare și inovare (de la sectorul primar spre cuaternar), în măsură în care această activitate să devină baza întregului sector. Potrivit acestora mărimea sectorului nu poate fi măsurată doar în mod tradițional, deoarece pe o bază cantitativă, spre deosebire de resurse umane, aici este foarte important cantitatea informațiilor și cunoștințelor.

Figura 54: Proportia angajaților și a cercetărilor ocupați în sectorul cercetării și dezvoltării în dimensiunile investigate, 2012-2016 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

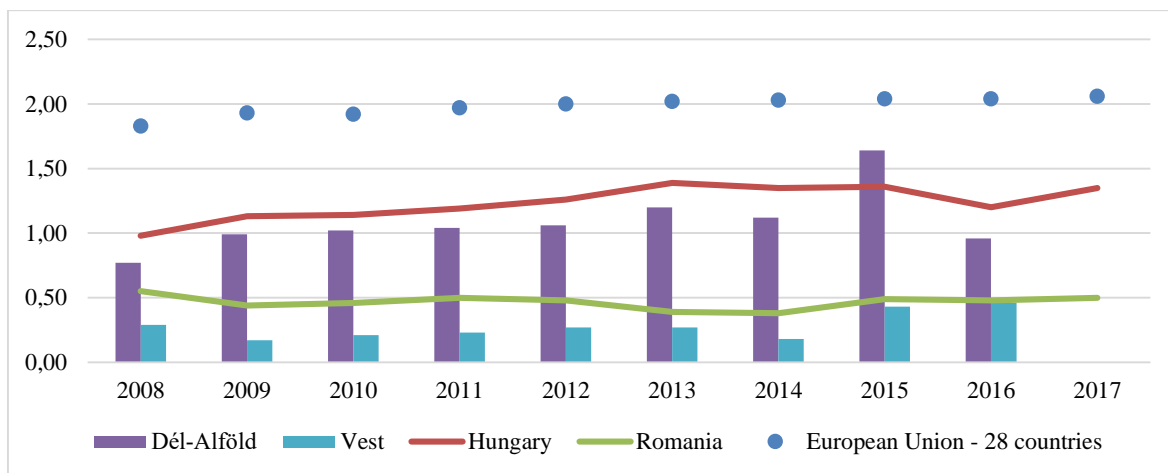
După cum se poate observa, dimensiunea sectorului cuaternar din Europa este foarte redusă din punct de vedere al numărului de persoane angajate, forța motrice a sectorului nu este determinată în numărul angajaților, ci de cantitatea și calitatea cunoștințelor acumulate în cadrul fiecărei organizații.

În acest context nu este surprinzător faptul că chiar și în Uniunea Europeană sunt angajați puțin peste 1% (în 2012 1,13%, în 2016 1,24%) din sector inclusiv angajații și cercetătorii. Mult mai important este faptul că ponderea lor este în continuă creștere, ceea ce arată de asemenea creșterea importanței zonelor.

În schimb în Ungaria numărul angajaților în acest sector a scăzut (de la 0,84 la 0,79%) în cei cinci ani analizați (deși acest lucru – comparat cu perioadele anterioare – nu indică neapărat o scădere a zonei -, în România această valoare a stagnat (între 0,35-0,37%). Regiunile celor două județe examinate rămân în urmă în propriile țări, în comparație proporția cercetătorilor și personalului de cercetare angajate în regiunea Dél-Alföld valoarea este de aproximativ două ori mai ridicată, decât valoarea României. În regiunea România de Vest ponderea lor crește în fiecare an, apropiindu-se de media națională a României (2016).

Cercetarea și dezvoltarea (experimentală) implică lucrări creative realizate în mod sistematic, care este efectuată pentru a crește baza de cunoștințe disponibile, incluzând cunoașterea sferelor umane, culturale, sociale și să fie utilizat acest grup de cunoștințe pentru a dezvolta noi aplicații. Intensitatea cercetării și dezvoltării este un indicator important politicii la nivel regional, UE și pe nivelul de membre de stat. Pe lângă populația ocupată, intensitatea acesteia poate fi măsurată de resursele investite în acest sector în zonă.

Figura 55: Cheltuieli de cercetare și dezvoltare în procente din PIB, 2008-2017 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

Finanțarea activităților de cercetare și dezvoltare pot proveni dintr-o varietate de surse: finanțarea poate veni din partea sectorului corporativ, a guvernului și a agențiilor sale, a învățământului superior (unele dintre acestea fiind deținute de stat) și a organizațiilor private non-profit. Pe lângă finanțatori, implementarea și cercetarea sunt

deseori mixte, actorii implicați își caută și stabilesc relații continuu între ei, astfel acum este o practică obișnuită ca o mai mare inovație să aibă loc prin intermediul învățământului corporativ-superior sau al cooperării guvernamentale. Cheltuielile în acest domeniu în Uniunea Europeană reprezintă astăzi aproximativ 2% din PIB – conform ultimelor date din 2017, media pentru statele membre este de 2,06%.

Cheltuielile de cercetare și dezvoltare în Ungaria sunt mai reduse, sursele tuturor donatorilor au depășit 1% din PIB (în ultimul deceniu), creșterea constantă anuală a fost de asemenea întreruptă în 2016, la acea vreme în loc de 1,36% din 2015 era doar 1,2%. Ultimele cifre din 2017 de asemenea arată o nouă creștere cheltuielilor fiind din nou aproape de 1,35% (valoarea din 2015). În România cheltuielile în cercetare și dezvoltare au fost semnificativ mai reduse, sub jumătate de procent din PIB-ul național, în plus în ultimii zece ani proporția resurselor dedicate zonei a fluctuat într-un interval relativ semnificativ de 0,38-0,55%.

Conform celor mai recente date, raportul de cheltuieli este exact 0,5% din PIB-ul național total. În regiunile județelor examinate o proporție mai mică a PIB-ului produs local este cheltuit pentru cercetare și dezvoltare, și există diferențe semnificative între cele două regiuni: în regiunea Dél-Alföld după o creștere constantă cheltuielile proporționale din 2015 au depășit cifrele naționale. În anii aceștia 1,64% din PIB a fost cheltuit pentru cheltuielile din sectorul terțiar, cu toate acestea până în 2016 (în conformitate cu datele naționale) a fost de asemenea un declin.

Conform celui mai recent rezultat, regiunea cheltuiește 0,96% din veniturile totale ale regiunii. Regiunea de Vest a României are un nivel sub medie de finanțare pentru zonă, lângă fluctuația constantă a fost un an, în care doar 0,17% din PIB a ajuns în această zonă, până în 2016 cel mai ridicat valoare a fost 0,46% din sectorul terțiar. Date regionale pentru anul 2017 nu sunt încă disponibile.

De asemenea o circumstanță importantă este că pe baza obiectivelor naționale stabilite în Strategia Europa 2020 Ungaria trebuie să-și crească cheltuielile pe acest sector la 1,8% din PIB, în timp ce în cazul României la 2% din PIB. Astfel Ungaria situează acum la 0,65% de la această țintă, în timp ce România ar trebui să-și mărească valoarea prezentă de 4 ori.

4.7. Caracteristicile structurale și regionale ale șomajului

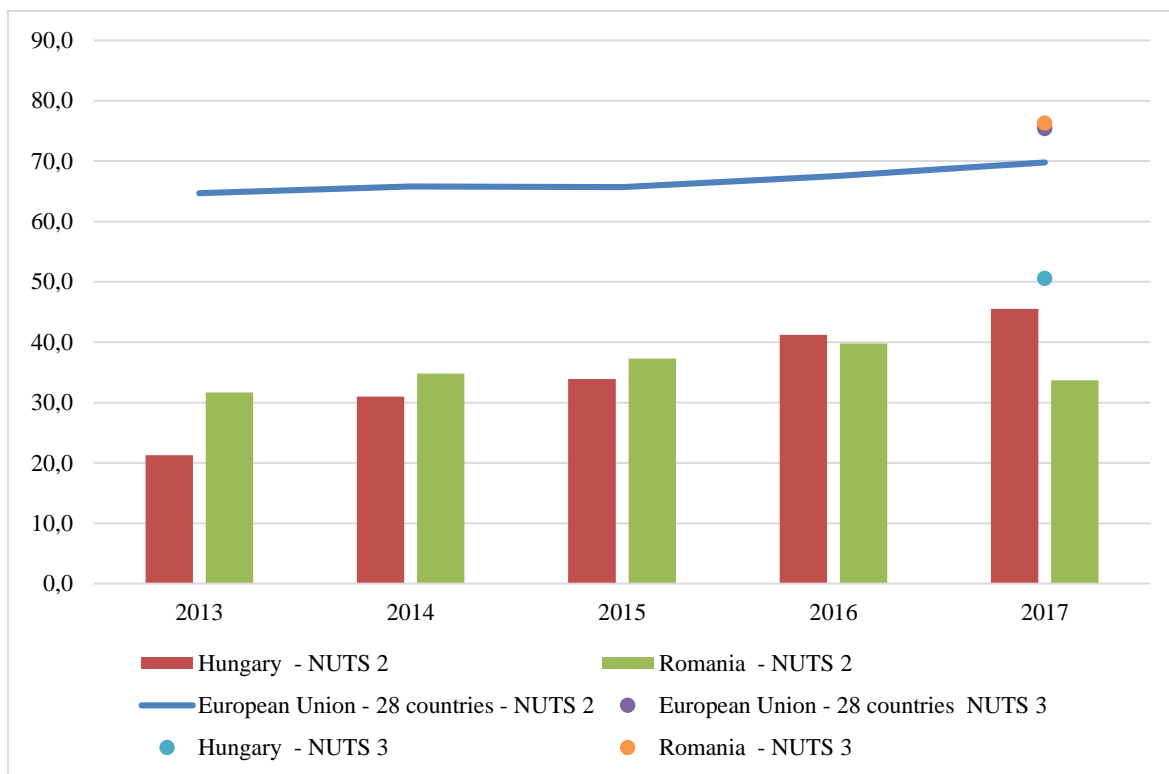
Rata șomajului este procentajul șomerilor față de populația activă economică, există multe moduri de abordare a studiului. În analiza noastră de mai jos, am aplicat două dimensiuni, examinând șomajul la nivel regional în cadrul revizuirii structurale a șomajului, de-a lungul dimensiunilor relevante pentru piața muncii, după care adoptăm o abordare tradițională, pe baza căruia analizăm ratele șomajului la fiecare nivel teritorial. În timp ce analiza structurală adoptă considerente holistice, analiza spațială încearcă să răspundă la întrebarea: în ce măsură diferă valorile reale ale nivelurilor teritoriale examinate?

4.7.1. Structura șomajului

Structura șomajului în rândul populației în vârstă activă de muncă poate fi examinată în mai multe feluri. În cele din urmă vom examina structura șomajului după două criterii, în ceea ce privește dimensiunea teritorială și a vârstei.

Abaterea standard este o metodă comună de calcul al probabilității, care arată cât diferă fiecare valoare față de medie. În studiile regionale abaterea standard a ratei șomajului arată gradul diferențelor regionale într-o anumită țară, din valoarea sa poate fi dedusă măsura inegalităților în accesul la angajare la diferite niveluri teritoriale într-o anumită țară.

Figura 56: Modificarea ratei șomajului regional și județean în rândul populației de vârstă activă (15-74 de ani) în țările investigate, 2013-2017 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

Indicatorul oferă informații despre distribuția șomajului la nivel regional și județean, dar comunică acest lucru la nivel național; oferă astfel o indicație a disparităților generale ale șomajului dintre regiuni și județe din țările examinate. Toate acestea într-o serie de timp, adică cu posibilitatea de a compara stări temporale individuale (anii între 2013-2017). Rezultatele Uniunii Europene la nivelul NUTS 2 (nivelul regional) – adică abaterea de la media valorilor regionale ale șomajului din toate statele membre ale UE – arată valori extrem de ridicate. În acest caz, acest lucru dovedește că există regiuni cu rate de șomaj foarte eterogene (foarte mici la o parte și foarte mari în cealaltă parte) în totalitatea statelor.

Diferența dintre regiunile cu cele mai mici și cele mai mari rate de șomaj în 2017 a fost de 69,8%.²⁰ Tendința curbei Uniunii Europene este mai expresivă decât valorile specifice, deoarece această arată că disparitățile teritoriale în șomaj au crescut ușor în statele membre, adică oportunitatea de a obține un loc de muncă este în prezent mai polarizată decât a fost acum câțiva ani. În cazul Ungariei și României, dispersia valorilor regionale ale șomajului arată că diferențele regionale la nivelul regiunilor au fost inițial mai reduse în Ungaria în 2013. Cu toate acestea schimbările în tendințele abaterilor lor de la media națională au dus la o inversare a poziției relative a celor două țări în anul 2016: de anul aceasta șomajul interregional a fost mai scăzută în România.

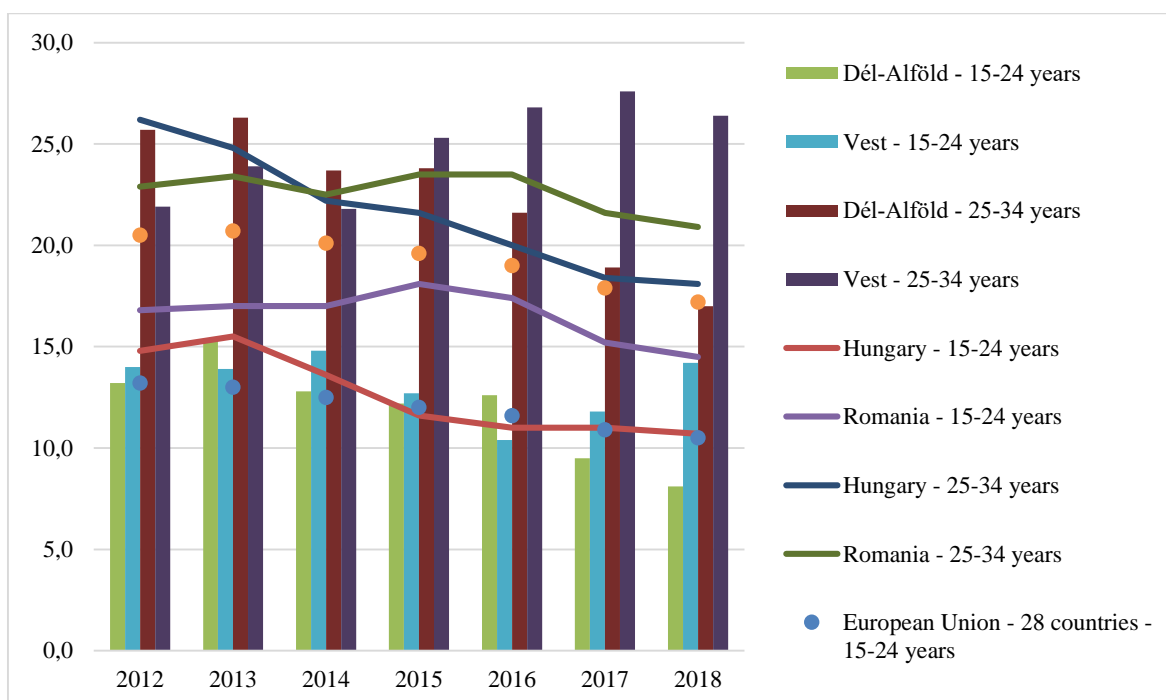
Pentru ultimul an măsurat (2017), diferența dintre cele două țări s-a extins și mai mult, dispersia regională a șomajului este în prezent 45,5% în Ungaria, iar în România 33,7%. În anul 2017 Eurostat a măsurat deja abaterea standard a șomajului și la nivelul NUTS 3 (inclusiv la nivel de județ); în acest sens abaterea standard a fiecăruia dintre nivelurile examinate a depășit nivelul regional, adică diferențele regionale între județe din Europa sunt mai semnificative, decât cele regionale. În Uniunea Europeană există o abatere standard de 75,4% între rata șomajului din județ, acest lucru arată un surplus de aproximativ 6%; în Ungaria este de 50,6%, care este de asemenea o diferență de 5% față de valorile regiunilor; în România însă abaterea standard este de 76,3%, mai mult decât dublu față de valorile regiunilor, diferența fiind substanțială, 42,6%. Pe lângă disparitățile teritoriale crescute în țară, acest raport demonstrează și delimitarea teritorială adecvată a regiunilor, întrucât au reușit să pună la punct această diferență semnificativă statistic.

Pe lângă disparitățile regionale, structura șomajului poate varia de asemenea pe grupe de vârstă. Am examinat deja incidența șomajului în anumite straturi sociale, atunci

²⁰ Cu alte cuvinte pentru o rată medie a șomajului din UE (de exemplu 5 puncte procentuale), regiunile diferă cu o medie de 5 puncte procentuale (69,8%), sau cu 3,49% (atât în termeni negativi cât și pozitivi), față de această rată medie a șomajului de 5%.

când am investigat grupurile dezavantajate pe piața muncii, cu toate acestea ca o completare acestei analize anterioare, merită să analizăm mai atent un grup de vârstă cheie pentru dezvoltarea creșterii locurilor de muncă, și anume tinerii fără educație și formare profesională și barierele de care se lovesc la intrarea ei pe piața muncii, adică șomajul tinerilor (mai precis: NEET, neangajații și cei care nu sunt implicate în educație sau formare).

Figura 57: Rata șomajului în rândul tinerilor (NEET) în Uniunea Europeană și în țările investigate, 2012-2018 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

Figura arată ponderea neangajaților și tinerilor, care nu sunt implicate în educație sau formare cu vârste cuprinse între 15-24 de ani și 25-34 de ani comparativ cu populația totală (activă și inactivă) cu vârste cuprinse între 15-24 și 25-34 de ani. Este important să subliniem circumstanțele mai detaliate ale acestei grupe de vârstă, deoarece populația din țările dezvoltate tinde să intre mai târziu pe piața muncii datorită participării la

învățământul superior, deci rata generală a șomajului pentru această grupă de vârstă ar fi extrem de ridicată.²¹ Statisticile NEET este o formă pură de statistică privind șomajul total al tinerilor, această indicând proporția populației tinere, care este oferită efectiv pe piața muncii. Conform rezultatelor rata șomajului la 15-24 de ani în Uniunea Europeană arată o tendință de scădere, în prezent 10,5% sunt cei care ar lucra efectiv, dar sunt considerați șomeri în prezent. Aceeași rată pentru cei cu vârsta cuprinsă între 25 și 34 de ani (începând de la un nivel superior, de asemenea pe o tendință descendentă) este în prezent 17,2%.

În Ungaria rata șomajului în grupa de vârstă 14-24 de ani a scăzut semnificativ în ultimii ani, valorile înregistrate chiar peste 15% sunt în prezent 10,7%, iar în România în cazul grupei de vârstă de 25-34 de ani este de 18,1%. În România 14,5% din populația cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani nu este angajat, nu este implicat în educație sau formare profesională, după ușoară fluctuație cota lor a scăzut sub de 15% în 2018. Rata șomajului mai ridicată pentru grupa de vârstă 25-34 de ani este valabilă și pentru România cu o rată de 20,9% în 2018. Regiunile județelor examinate au rate diferite de șomaj în rândul tinerilor. În regiunea Dél-Alföld proporția de șomeri cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani este mai redusă decât valoarea fiecărei categorii de studiu, după o volatilitate mai puternică (aproape de 15%), în prezent valoarea este de 8,1%; în grupa de vârstă de 25-34 de ani proporția lor a fost ușor peste rata națională (pe o perioadă mai lungă de timp), valoarea sa de acum fiind mai puțin mai defavorabilă 17%.

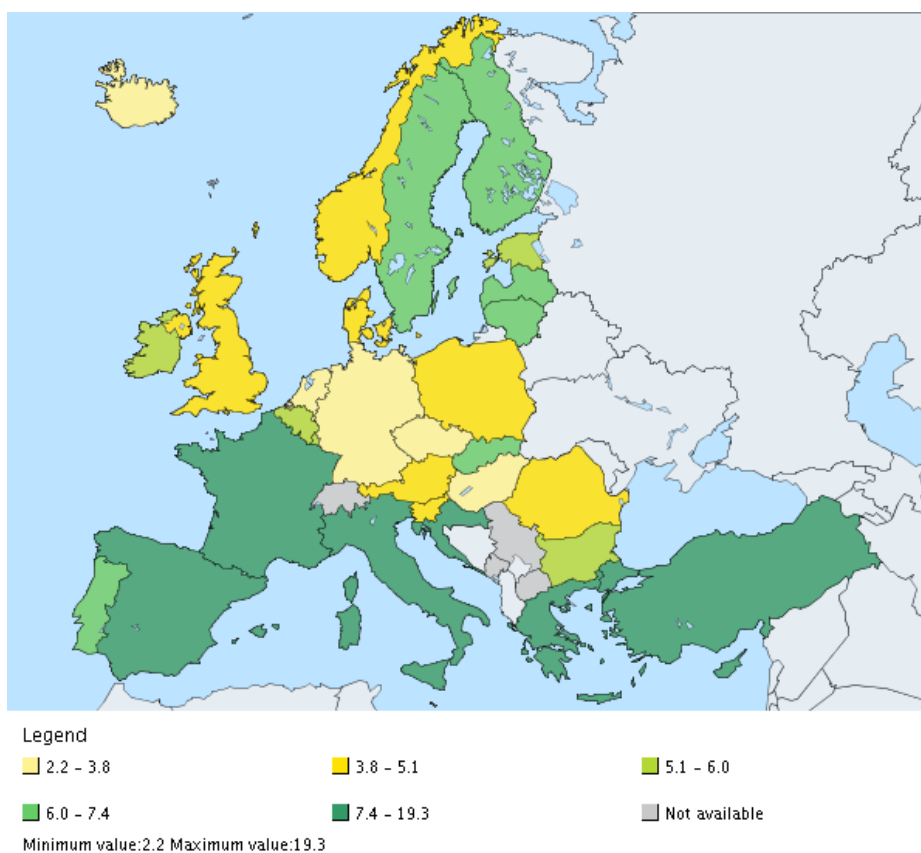
În România rata șomajului în grupa de vârstă de 15-24 de ani a înregistrat fluctuații mai puternice în ultimii ani, în prezent se află într-o fază în creștere, valoarea sa este al doilea pe rând de cea mai ridicată valoare măsurată în 10 ani, 14,2%. Șomajul în rândul tinerilor de 25-34 de ani este de asemenea ridicat. Cifra din 2012 de aproape de 20% în 2017 a atins punctul maxim de 27,6%, în prezent este de 26,4%.

²¹ În Uniunea Europeană 28,9% din totalul populației cu vârsta cuprinsă între 15-19 ani este considerat șomer; aceeași cifră în Ungaria este de 51,7%, în România 31,1%. Desigur această rată de șomaj extrem de ridicată include și cei din învățământul de normă întreagă, care deși aparțin populației active, nu apar pe piața muncii cu oferta reală decât după ce își termină studiile.

4.7.2. Diferențe teritoriale a șomajului

Situația celor excluse de pe piața muncii poate fi foarte diferită în funcție de unitatea geografică examinată. Datele privind șomajul la nivel național ridicat sau scăzut pot masca realitatea unei zone mai restrânse, astfel în următoarele v-om analiza șomajul în mai multe straturi, mai precis pe o scară geografică.

Figura 58: Rata șomajului în rândul populației active (15-74 de ani) în statele membre ale UE, 2018 (%)



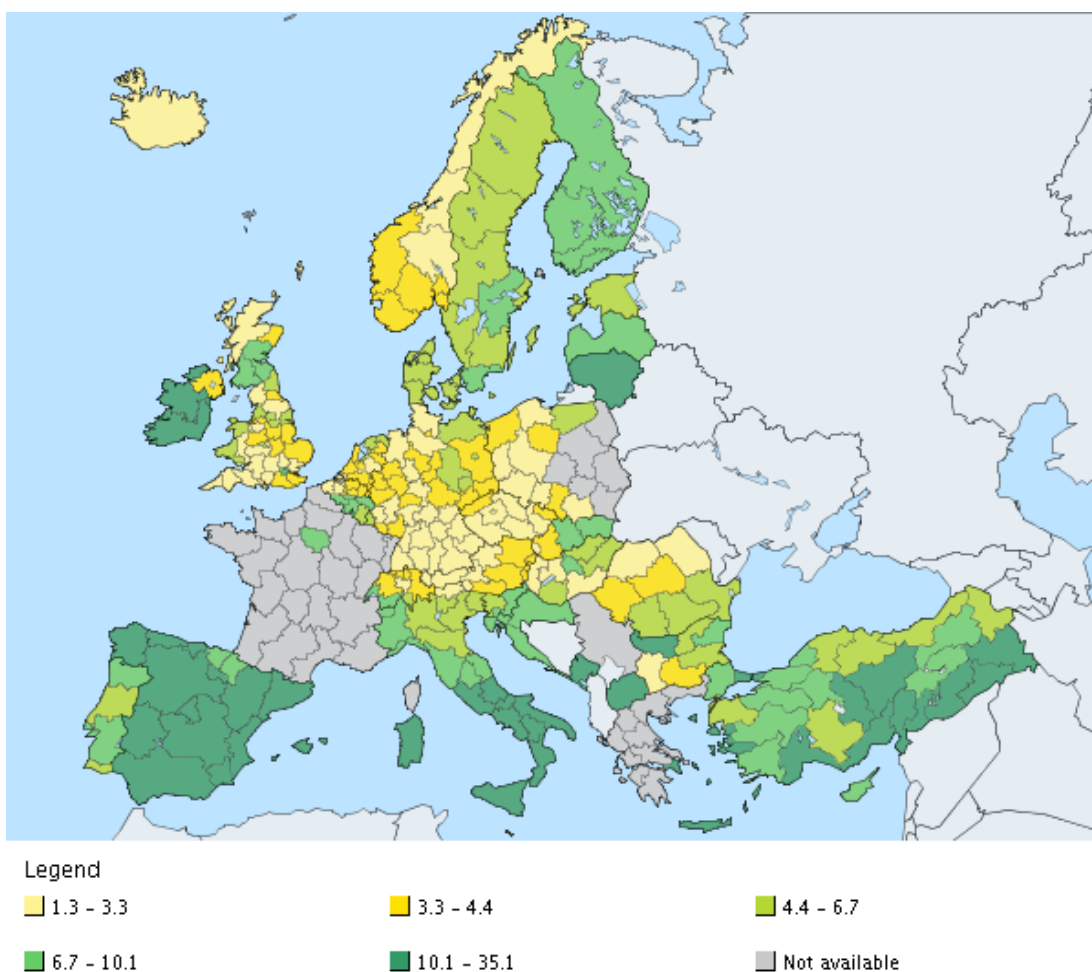
Sursă: Eurostat (2019)

Cifrele naționale ale șomajului în Uniunea Europeană sunt foarte mixte. Rata medie a șomajului în comunități (care în 2018 a fost 6,8%) nu este capabilă să descrie pozițiile statelor membre, cum ar fi și în cazul evaluării cifrelor județene, pentru care necesită cunoașterea datelor naționale și regionale.

În Grecia de exemplu proporția este aproape de trei ori mai ridicată (19,3%) decât media, care este de 6,8%, iar în Cehia potrivit realitățile pieței nu mai pot crește ocuparea

forței de muncă și nici nu poate reduce șomajul (în 2018 aproximativ 2,2% din populația activă, deci era șomer doar unul din 50 de persoane cu vârstă activă. Interesant este faptul că unele țări din vestul Europei se confruntă încă cu șomaj extrem de ridicat chiar și în ziua de azi (15,2% în Spania, 10,6% în Italia, 9,1% Franța), în timp ce statele membre CEE au valori semnificativ mai reduse. Printre acestea Ungaria, care a înregistrat o rată a șomajului de 3,7% în 2018; de asemenea România are o rată de 4,2% persoanelor excluse de pe piața muncii.

Figura 59: Rata șomajului în rândul populației active (15-74 de ani) în regiunile ale UE, 2018 (%)

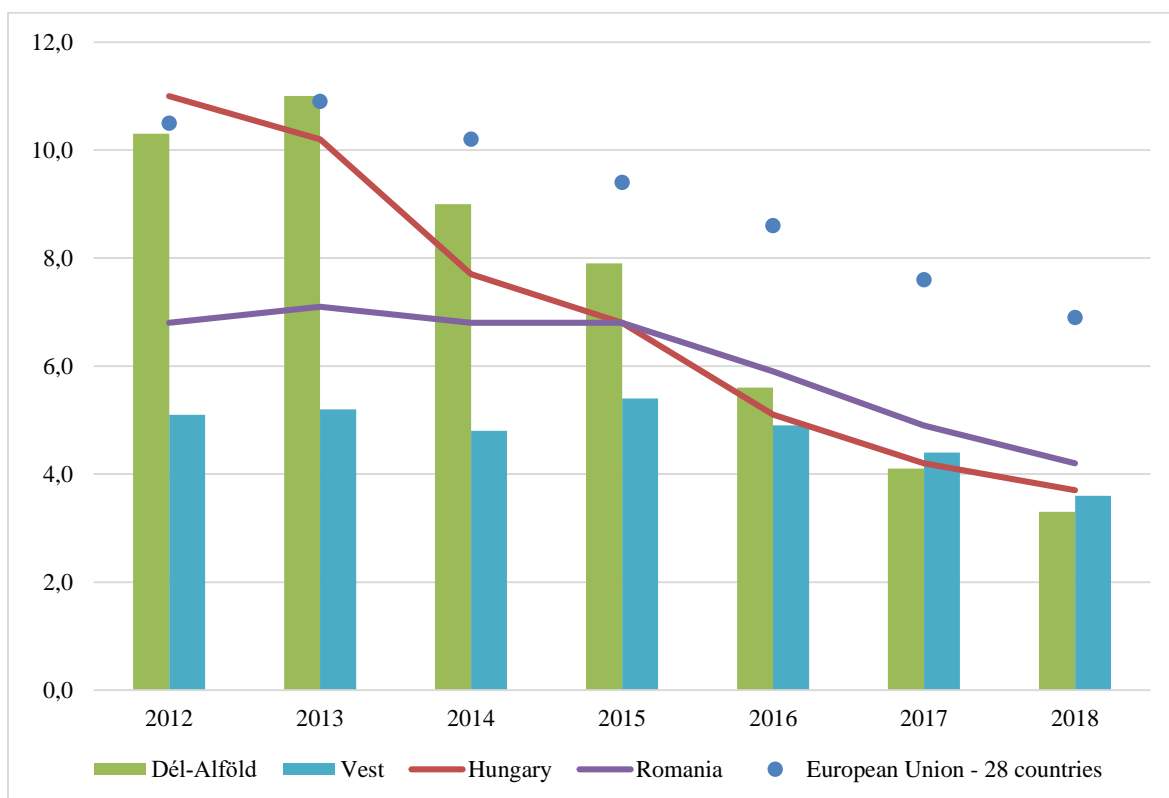


Sursă: Eurostat (2019)

De asemenea datele regionale pot produce rezultate „nuanțate” naționale privind tema șomajului. În cazul Italiei de exemplu diferența semnificativă dintre zonele sudice și nordice (analizate anterior) este bine ilustrată, în timp ce în Germania, Cehia și Austria

există o zonă cu șomaj foarte scăzută – aceasta se întinde de la granița franceză, până la colțul de vest al Slovaciei. În Ungaria datele regionale arată în mod clar dezvoltarea țării pe axa Est-Vest, la care este o excepție chiar regiunea Dél-Alföld. Cele mai recente date arată o rată a șomajului de 2% în cea mai vestică a regiunii Transdanubiei de Vest, în regiunea Észak-Alföld 6,6%, Transdanubia de Sud 5,6%, iar în regiunea Dél-Alföld 3,3%, cu care este pe al treilea loc (în afara capitalei). România de Vest are valori medii în România pe regiuni, între valorile 2,4% regiunea Nord-Est, 6,4% în Sud-Est, de asemenea este pe locul trei în cazul regiunilor, cu o rată a șomajului de 3,6%.

Figura 60: Modificări ale ratei șomajului în rândul populației active (15-74 de ani) în dimensiunile cercetate, 2012-2018 (%)



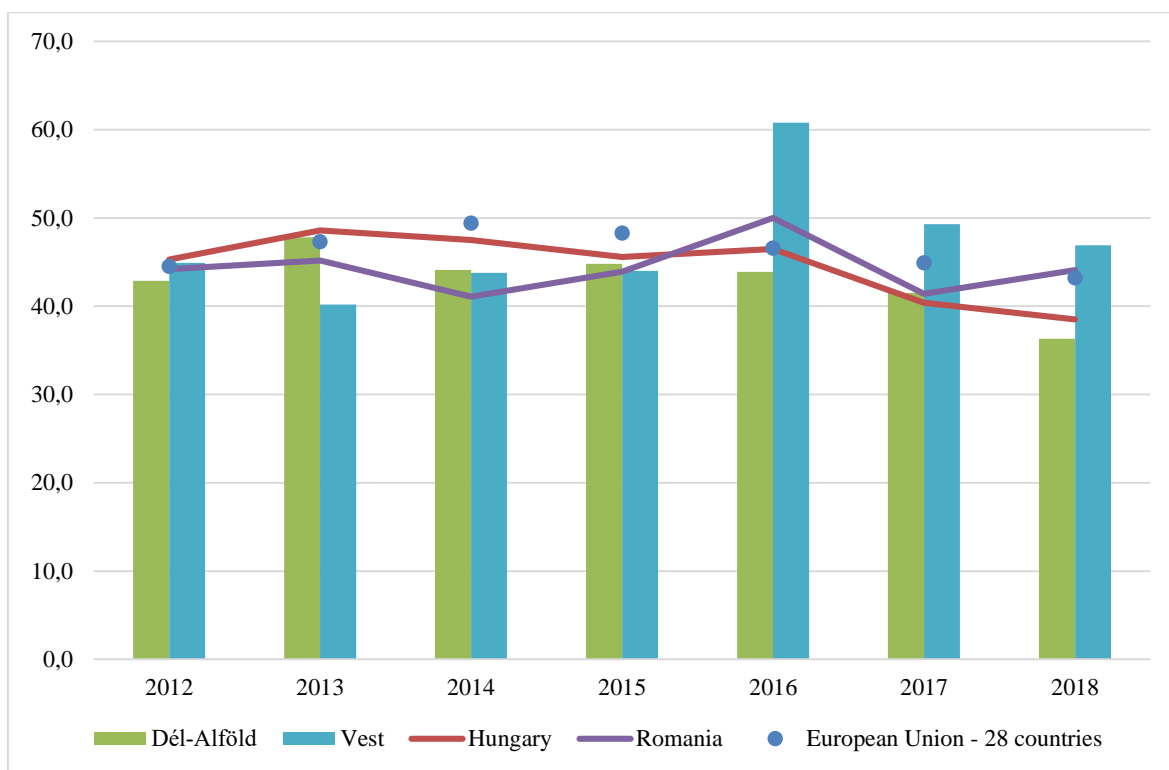
Sursă: Eurostat (2019)

Potrivit analizei temporale a ratelor șomajului arată că șomajul în ultimii ani a scăzut brusc (deși în grade diferite) în Uniunea Europeană și în statele membre examinate.

Raportul ungar a scăzut brusc în fiecare an, iar rata de declin este deja încetinită între 2016-2018, în 2015 valorile sale au fost aproape aceleași cu cele din România, a căror rată de declin a fost aproape aceeași, iar după 2016 cu puțin a depășit media, proporția sa fiind redusă la o treime în câțiva ani.

În România de Vest rata șomajului a fost semnificativ mai bun decât cifrele naționale de aproximativ 5% menținute deja din 2012, cu scăderea ratei naționale în 2018 a atins o rată sub 4%.

Figura 61: Rata șomajului de lungă durată (peste 12 luni) ca pondere a șomajului total în regiunile examinate, 2012-2018 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

Un alt aspect important al analizei șomajului este durata timpului petrecut în șomaj, și durata de căutare a unui loc de muncă. Cifra arată proporția celor care au fost șomeri pe o perioadă mai lungă de peste un an în cadrul ratei totale a șomajului.

După cum se poate observa 40-50% dintre șomeri nu au putut să-și găsească un loc de muncă nici pe termen lung, valorile nu au scăzut nici cu forța de muncă actuală foarte ridicată și rata scăzută a șomajului, raporturile UE încadrând într-o bandă de aproximativ 10%. Această proporționalitate se regăsește și în cazul ratei țărilor examinate și la rezultatele județelor. Printre acestea rezultatele regiunii Dél-Alföld sunt cele mai favorabile, aici o treime din șomeri sunt șomeri de lungă durată.

4.8. Condițiile de venituri angajaților

Pe lângă cererea de forță de muncă și ofertă de muncă, salariile sunt o categorie de bază a pieței forței de muncă, ceea ce determină practic echilibrul pieței. La analiza performanțelor economice am atins deja tema venitului disponibil al gospodăriilor, în următoarele relațiile între venituri și câștiguri v-om completa cu câteva aspecte suplimentare, care oferă o imagine a dimensiunilor studiate.

4.8.1. Niveluri de subzistență

Pentru a determina dacă veniturile și câștigurile sunt adecvate într-o țară, practic cunoscut nu numai partea de venituri, ci și partea de cheltuieli. Fiecare țară folosește un indicator pentru a determina nivelul veniturilor lunare necesare pentru a menține o viață normală în țara respectivă. În cele mai multe cazuri, aceasta reprezintă un coș specific de alimente, care sunt necesare pentru o alimentație corectă, echilibrată. Coșul minim de subzistență duce deja la conceptul de minim de subzistență, cu ajutorul căreia poate calculată rata sărăciei, și în același timp cu care poate determina dinamica dezvoltării sociale.

24. Tabel: Subzistența minimă, salariul minim și valorile salariului minim garantat în Ungaria, 2008-2018 (mii HUF)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018

Valoarea minimă de subzistență pentru o familie de 2 adulți și 2 copii	208,0	217,5	228,3	243,4	249,2	253,7	253,3	255,2	256,9	262,3	274,9
procentul persoanelor , care trăiesc sub nivelul de subzistență	-	-	-	-	-	-	-	41,5	36,0	30,0	-
salariul minim	69,0	71,5	73,5	78,0	93,0	98,0	101,5	105,0	111,0	127,5	138,0
salariul minim garantat	82,8 / 86,3	87,0 / 87,5	89,5	94,0	108,0	114,0	118,0	122,0	129,0	161,0	180,5

Sursă: KSH (anii între 2008-2014), Policy Agenda (anii între 2015-2018)

În Ungaria, până în 2014, nivelul minim de subzistență a definit pragul sub care o gospodărie și membrii acesteia ar putea fi considerați ca trăind în sărăcie. Pragurile au fost calculate pentru diferite modele familiale în care fiecare membru al familiei a reprezentat ponderi diferite, prin urmare consumul lor a fost considerat diferit în calculele. Motivul acesteia este că gospodăriile au costuri fixe, care nu depind de numărul membrilor gospodăriei, deci nu există o proporționalitate directă între relația și creșterea cantității de alimente date.

Tabelul de mai sus arată valorile minime de subzistență pentru o familie obișnuită de 2 adulți și 2 copii. În plus a fost indicată și proporția gospodăriilor, care trăiesc sub nivelul de subzistență, din 2015 datele neoficiale publicate de Oficiul Central de Statistică se bazează pe niveluri minime de subzistență, aceste calcule fiind făcute de organizații private, care realizează și o analiză a situației actuale a familiilor folosind baza de date a biroului de statistică.

După cum arată graficul, între 2008 și 2018 minimul de subzistență a crescut cu aproximativ o treime (cu 32,16%) pentru o familie de 4 membri, iar proporția de persoane care trăiesc sub nivelul de subzistență din 2015 este pe o tendință în scădere în ciuda

creșterii dinamice. Conform ultimei estimări din 2017, 30% dintre familii nu au posibilitatea să cumpere coșul de alimentație minim de subzistență din veniturile lor lunare. Cu toate acestea, acest raport este „umbrit” de faptul că venitul primar al familiilor (venit din muncă) nu este în general egal cu venitul total. Pe lângă prezența economiei gri, munca ocazională, mâncarea făcută la domiciliu, beneficiile sociale, mesele instituționale și mulți factori pot afecta valoarea reală.

Corelația dintre salariul minim și minimumul de subzistență arată, de asemenea o tendință pozitivă în ultimii zece ani. În 2008 salariul minim a fost în continuare 33,17% din cifra minimă de subzistență pentru o familie de patru persoane, în cazul familiei cu două persoane cu venit 66,34% din salariul minim a provenit din salariul muncii (cu excepția altor venituri și indemnizații). Până în 2013 raportul era deja de 38,62% (pentru două persoane 75,24), iar până în 2018 ar fi ajuns la 50,2% pe o persoană, ceea ce înseamnă că în cazul modelul familiei cu două persoane cu venituri plus doi copii poate acoperi cheltuielile necesare din venitul primar.

Această îmbunătățire se datorează printre altele creșteri mai moderate a prețurilor produselor alimentare (de exemplu prețul de achiziție al alimentare necesare pentru a crea un coș de consum minim a scăzut între 2013 și 2014), pe de altă parte se datorează creșterii salariului minim. În timp ce nivelul de subzistență a crescut cu 32,16% între 2008-2018, salariul minim a crescut cu 100%, ceea ce lângă o creștere dată a venitului forței de muncă a fost însoțit de o creștere cu o treime a prețurilor la produsele alimentare. Trebuie subliniat faptul că salariul minim, deci venitul minim pentru muncă în orice țară nu este egal cu salariul mediu.

În plus în Ungaria un salariu minim cvasi ridicat garantat de lege este necesar pentru angajați dintr-un loc de muncă, care necesită cel puțin o calificare de învățământ secundar sau o calificare secundară, a cărei valoare în orice caz este mai ridicată de nivelul salariului minim (de exemplu în 2018 este cu aproximativ 30% mai mare).

25. Tabel: Salariul minim și nivelul de subzistență minimă în România, 2008-2015 (lei)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Cheltuielile de aminte	178,94	191,57	191,84	200,32	210,63	221,25	221,82	223,24
Cheltuielile de serviciile	466,35	510,84	521,65	528,75	557,87	584,75	606,03	614,97

de bază								
Salariul minim brut	540	600	600	670	700	800	900	1050
Diferența între cheltuieli și venituri	105,29	102,41	113,49	59,07	68,50	6,00	-72,15	-211,79

Sursă: INS 2016, Stoian et. al. 2017

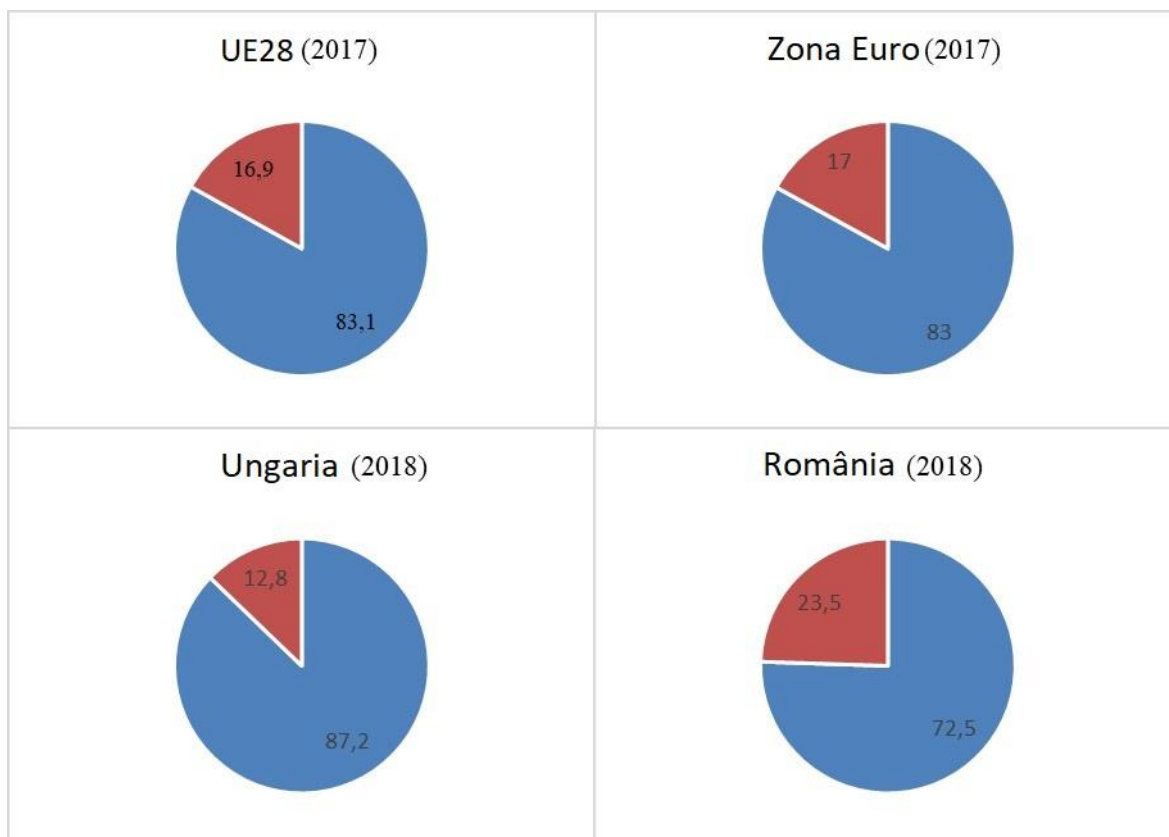
În România organismul oficial de statistică (Institutul Național de Statistică) raportează de asemenea anual nivelul minim de subzistență. O analiză a cheltuielilor individuale pentru cheltuielile alimentare, cheltuielile cu serviciile de bază și salariile minime brute anuale între 2008 și 2015 arată că diferența a fost negativă până în 2013, adică calculele individuale pe venituri arată că venitul primar nu a acoperit cheltuielile de subzistență (nu doar cele alimente) ale individului. Cu toate acestea din anul 2014 soldul a devenit pozitiv, iar creșterea veniturilor (aproape într-un an) s-a triplat. Schimbarea soldului a impus într-o parte o creștere a salariului minim în România (care a crescut cu 94% în 7 ani), pe de altă parte faptul că cheltuielile a produselor alimentare și serviciile de bază nu au crescut în aceeași măsură cu salariul minim.

Cu o scurtă examinare a pragurilor minime de cheltuieli din cele două țări a arătat că în Ungaria și România suma minimă a veniturilor salariale garantate legal este suficientă pentru a acoperi costuri de subzistență. Cu toate acestea acest fapt reprezintă doar o parte din veniturile și câștigurile societăților.

4.8.2. Repartiția veniturilor

Repartiția veniturilor înseamnă pe de o parte proporția anumitor straturi ale societății, în ce proporție deține bunuri, pe de altă parte este capabilă să arate care este/care va fii poziția financiară a fiecărui strat. În următoarele analizăm câțiva indicatori caracteristici de distribuție a venitului în raport cu domeniile studiate în studiul.

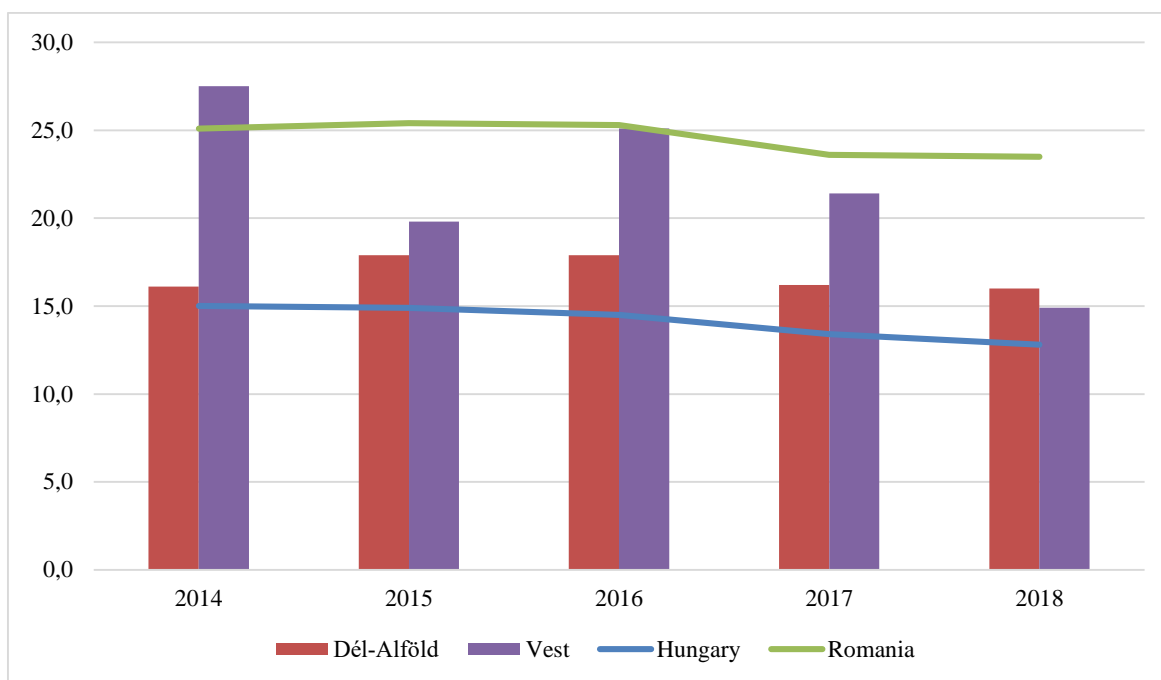
Figura 62: Proporția populației cu risc de sărăcie în Uniunea Europeană, Zona Euro și țările investigate, 2017,2018 (%)



Sursă: Eurostat (2018, 2019)

Conform statisticilor Uniunii Europene, o persoană este expusă riscului de sărăcie, dacă venitul disponibil median echivalent (venitul la mijlocul liniei, după aliniamentul pe venit pe unitate de consum a populației totale) este sub pragul sărăciei. Pragul sărăciei a fost stabilit la 60% din venitul național total mediu disponibil (inclusiv prestațiile sociale). Bazată pe aceste calcule riscul sărăciei afectează în medie 16,9% din populația țărilor UE (aproape aceeași tendință este și în Zona Euro). În Ungaria o proporție mai scăzută a populației este inclus în această categorie, aproximativ 12,8% este sub pragul 60%, ceea ce este mai favorabil decât media UE. În România 23,5% din populație este expusă riscului de sărăcie, ceea ce reprezintă aproximativ 1,5 ori mai mult, decât media UE.

Figura 63: Schimbarea proporției populației cu risc de sărăcie în țările și regiunile examinate, 2014-2018 (%)



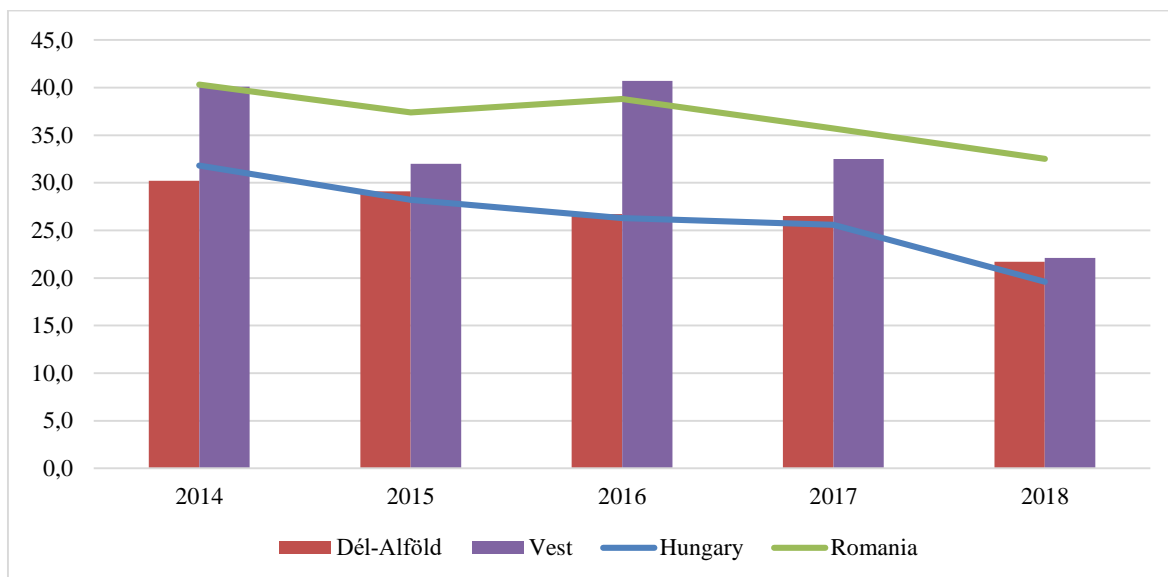
Sursă: Eurostat (2019)

Proporția populației cu risc de sărăcie a scăzut ușor în ultimii cinci ani atât în Ungaria cât și în România. În regiunile studiate aceeași proporție variază în cadrul unei benzi date, variind între 16,0% și 17,9% în regiunea Dél-Alföld, în România de Vest această valoare este și mai semnificativ între 14,9% și 27,5%. Conform graficelor anterioare și actuale, riscul sărăciei naționale este mai ridicată în România, față de aceasta în regiunea de România de Vest (în 2014) a fost mai ridicată ultima dată valoarea peste media națională și chiar dacă valoarea sa a fost exact aceeași în 2016, raportul de risc al sărăciei în regiune a fost redus semnificativ față de acel an, rezultând o diferență de 8,6 puncte procentuale pentru regiune în ultimul an. Cu toate acestea raportul de risc din regiunea Dél-Alföld a fost mai ridicată în fiecare an investigat (mai scăzută decât în România) decât raportul național din Ungaria. În timp ce în ultimii cinci ani în Ungaria mai puțin de 15% din populație a fost afectată, în regiune doar în ultimul an s-a apropiat de această proporție.

În cadrul strategiei Europa 2020, comitetele de specialitate ale Uniunii Europene, au elaborat pe baza indicatorului de mai sus un indicator complex, pentru a măsura în mod consecvent sărăcia și excluderea socială în toate statele membre. Noul indicator, numit

celor expuși la riscul de sărăcie sau excludere socială (ARPE, At risk of poverty or social exclusion) presupune că sărăcia nu se limitează la nivelul veniturilor, în plus sunt incluse de asemenea privarea²² materială severă și intensitatea de muncă foarte redusă²³.

Figura 64: Proportia de persoane cu risc de sărăcie sau excludere socială în țările și regiunile chestionate, 2018 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

Conform indicatorului dezvoltat, atunci este expus cineva sărăciei sau excluziunii sociale, dacă este implicat într-o dimensiune sub dimensională (rata de sărăcie a venitului

²² Procentul persoanelor din gospodării cărora li se aplică cel puțin 4 din următoarele 9 elemente: 1) are o plată implicită la împrumutul de imobilă; 2) lipsa încălzirii corespunzătoare a apartamentului; 3) lipsa acoperirii pentru cheltuielile neașteptate 4) lipsa de carne, pește sau nutrimente echivalenți la fiecare două zile 5) lipsa concediului de minim o săptămână pe an petrecut înafara domiciliului; 6) nu este proprietar a unei mașină din motive financiare; 7) din motive financiare nu are mașină de spălat; 8) din motive financiare nu are televizor color; 9) nu are telefon din motive financiare.

²³ Procentul persoanelor cu vârste cuprinse între 0-59 de ani, care locuiesc în gospodării, în care populația în vârstă de muncă (18-59 de ani) a petrecut până la o cincime din timpul de muncă în anul precedent.

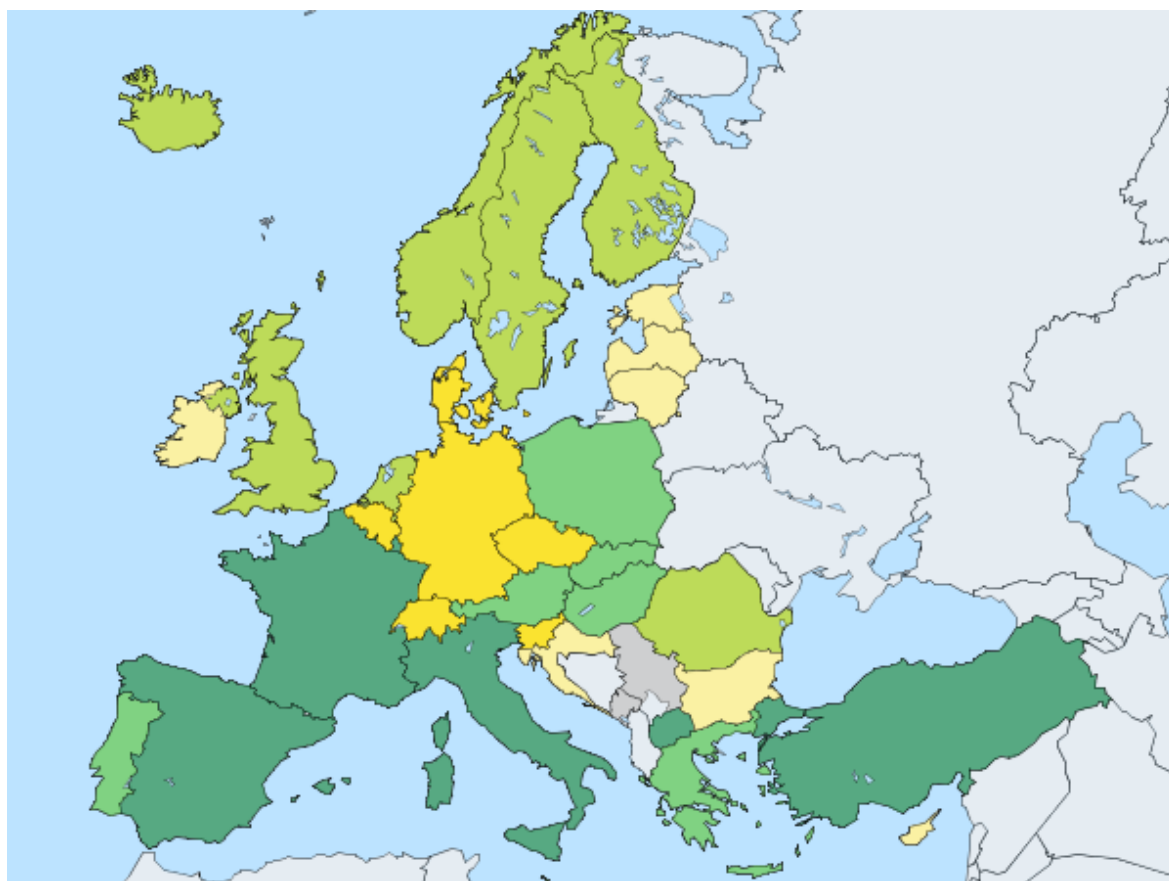
relativ, privarea financiară severă, intensitatea forței de muncă foarte scăzută) și în orice măsură.

Conform rezultatelor indicelui de compozit privind excluderea socială, 19,6% din populația din Ungaria sunt afectate în prezent, deși acest raport a fost încă 31,8% în urmă cu cinci ani. În ciuda îmbunătățiri semnificative, aceasta reprezintă încă o cincime din populație. Valorile României sunt aproximativ cu 10 puncte procentuale mai reduse decât cele ale Ungariei în fiecare an analizat până în 2018, când valorile celor două țări a devenit mai divergentă, diferența fiind acum de 12,9%. Valorile regiunii Dél-Alföld se mișcă odată cu valorile naționale, în timp ce în România de Vest raportul este fluctuant în raport cu rata națională; cel mai recent în 2016 a fost puțin mai ridicată, decât media națională și de atunci arată valori semnificativ mai favorabile (diferența este acum de 10,4%).

Examinarea condițiilor de venit include de asemenea prestații de stat, printre care se subliniază valoarea reală a pensiilor, deoarece deciziile angajaților pe termen mai lung (în special într-o regiune de frontieră) pot fi influențate și de garanția de către stat a unei pensii pentru un lucrător inactiv. În loc de compararea valorii absolute a pensiilor, există o rată de înlocuire agregată care este definit ca raportul dintre pensia individuală brută medie din grupa de vârstă 65-74 de ani și venitul mediu din grupa de vârstă 50-59. (nu sunt incluse prestații sociale).

Cu cât este mai ridicată valoarea indicatorului pentru o anumită țară, cu atât este mai mare capacitatea de câștig a pensiilor din țara respectivă, cu atât este mai sigur viața pensionarilor din punct de vedere financiar.

Figura 65: Rata de înlocuire agregată în țările UE, 2018 (%)



Legend

0.33 - 0.43

0.43 - 0.5

0.5 - 0.58

0.58 - 0.67

0.67 - 0.96

Not available

Exceptions: RS, FR, LU, CH, MK, SK, UK, TR, IE(2017) IS(2016)

Minimum value:0.33 Maximum value:0.96

Sursă: Eurostat (2019)

Indicatorul poate altfel să prezică măsura în care un lucrător pensionat dintr-o țară dată își poate menține nivelul de viață imediat înainte de pensionare. Cu cât este mai ridicată valoarea indicatorului, cu atât valoarea relativă a pensiei este mai apropiată de nivelul veniturilor anterioare pensionării. În țările Uniunii Europene rata de substituție este mixtă, iar în țările din vestul Europei arată o diferențiere ridicată, rata Italiei (0,73) și rata Germaniei (0,46) demonstrează că există o diferență semnificativă între valorile salariale și cele ale pensiilor. Diferența mai mare (adică rata mai scăzută) poate fi cauzată nu numai de pensii reduse, ci și de venituri ridicate.

Rata în Ungaria este 0,59, iar în România 0,51. O altă informație importantă despre Ungaria este că pensia este o sumă netă (fiscală și necontributivă), astfel pentru o țară

indicatorul reprezintă raportul dintre venitul net de pensionare și venitul brut, prin urmare arată o valoare mai redusă, decât ceea ce este perceput de fapt. Venitul brut pe parcursul unui deceniu, rata Ungariei a prezentat doar fluctuații ușoare (între 2007-2017, valoarea sa a variat între 0,58-0,67), în anul 2017 rata a fost de 0,64, în 2018 0,59. În România rata a crescut treptat de la 0,44 la 0,68 între 2007 și 2013, după care între 2014-2018 a scăzut la 0,51.

4.9. Întreprinderi

Pe lângă forța de muncă oferită întreprinderile sunt actorii principali pe piața forței de muncă și sunt determinați de cererea de forță de muncă. Infrastructura întreprinderilor indică de asemenea dezvoltarea generală a zonei respective, în plus companiile cu o prezență mare pot avea un impact pozitiv asupra ocupării forței de muncă, a stării infrastructurii și a veniturilor locale.

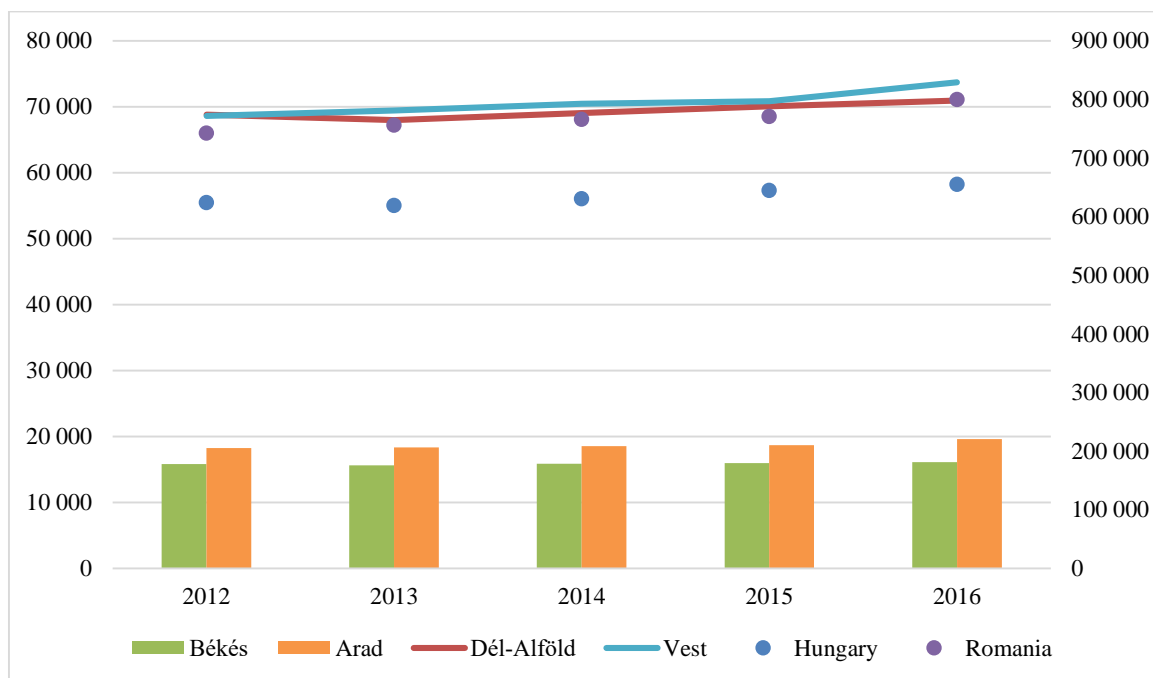
În plus întreprinderile care operează în zona de frontieră româno-ungară sunt într-o poziție specială pentru a-și extinde activitățile în principiu în țara vecină din cauza distanței fizice mai reduse. Indicatorii de bază ai infrastructurii de afaceri arată câte companii au fost active, câte au fost înființate și câte au fost desființate într-o anumită perioadă, precum și tendința proceselor de afaceri, cât de viabile sunt aceste afaceri și care este rata abandonului.

În următoarele vom analiza câțiva indicatori generali și specifici ai afacerii, mai întâi numărul de afaceri și apoi tendința de afaceri ca urmare a demarării și a desființării afacerilor.

4.9.1. Numărul, proporția și compoziția întreprinderilor

Numărul de afaceri active arate câte companii este în zonă, care are o activitate reală, există dovezi vizibile pentru aceasta și care nu se află sub nicio formă de dizolvare.

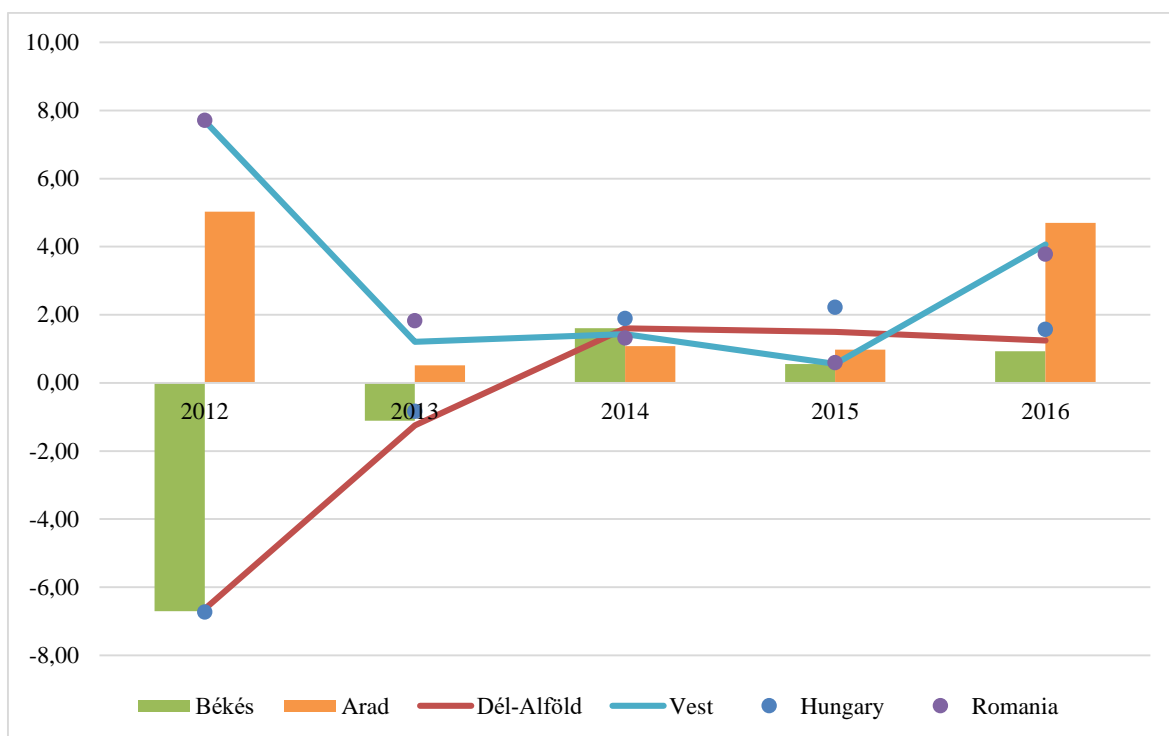
Figura 66: Numărul de întreprinderi industriale și de servicii active în dimensiunile investigate, 2012-2016 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

Numărul companiilor operative din Ungaria și România este aproape același: în termen absoluți în România există mai multe afaceri, iar în proporție cu populație în Ungaria sunt mai multe afaceri, diferența fiind între 2012-2016 de aproximativ 120-140 de mii de afaceri. La nivel regional există o diferență ne semnificativă, în regiunea Dél-Alföld și România de Vest au fost 67-70 de mii de întreprinderi active (numărul acestora a fost cu 500-1000 în plus în România), în 2016 numărul întreprinderilor românești a crescut, diferența fiind în jur de 3000. Examinând nivelul județului în mod proporțional există mai multe întreprinderi care operează în județul Arad, în comparație cu numărul total al regiunii, decât județul Békés comparând la valori din regiunea Dél-Alföld. În 2016 numărul de întreprinderi operative a crescut și aici, de atunci 19,5 mii de întreprinderi activează în județul Arad.

Figura 67: Modificări ale proporției întreprinderilor industriale și de servicii în dimensiunile examinate, 2012-2016 (%)



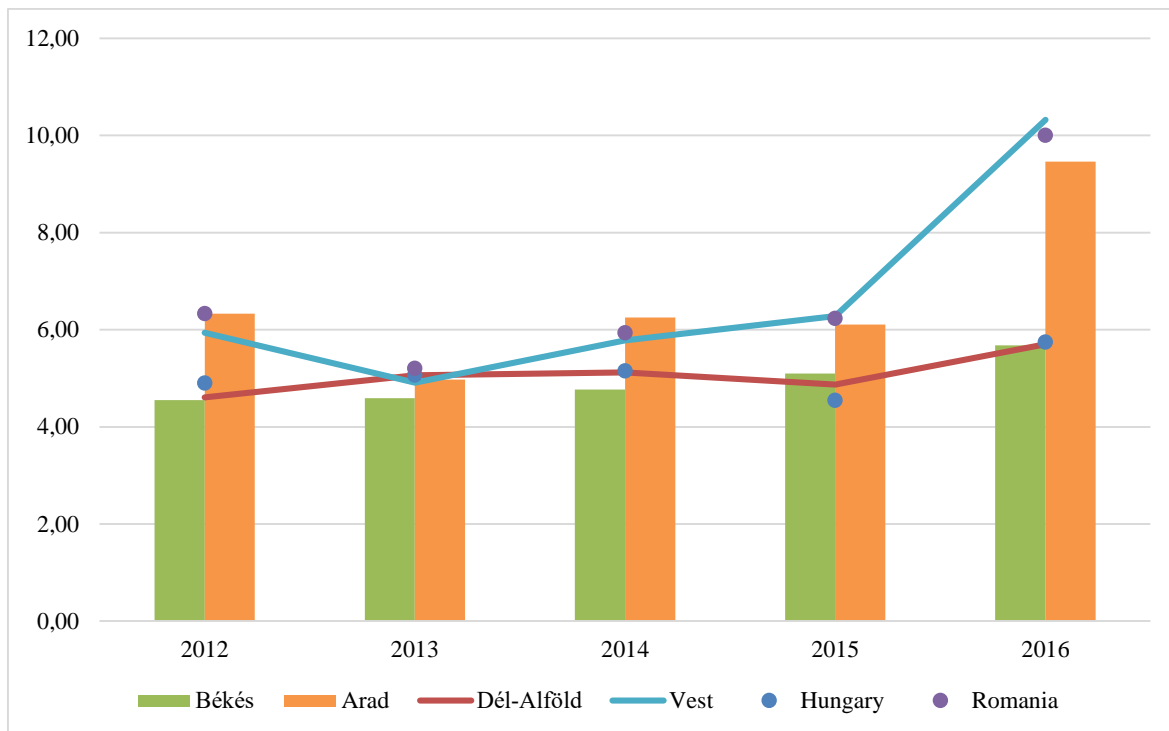
Sursă: Eurostat (2019)

Lângă numărul întreprinderilor, modificarea proporțiilor arată o imagine mixtă. În Ungaria numărul total de întreprinderi a scăzut cu 6,72% în 2012, în același an în România a înregistrat o creștere de 7,72%. Tendința celor două țări a convergent semnificativ în anii următori (de exemplu în anul 2015 Ungaria proporția întreprinderilor maghiare a fost mai ridicată, decât în România), în 2016 cele două țări au realizat o creștere de 1,58%, respectiv 3,79%. Tendința populației de afaceri a fost fragmentată și în cazul celor două regiuni examinate, care s-au schimbat la aproape aceeași valoare până în 2014, iar până în 2016 rata de creștere a întreprinderilor din România de Vest a fost puțin mai ridicată. În relația dintre cele două județe au avut loc procese adaptate tendințelor naționale și regionale, până în 2016 numărul întreprinderilor din județul Békés (în al treilea an consecutiv) a crescut cu sub 2%, în timp ce în județul Arad în acest an numărul întreprinderilor a crescut cu peste 4%.

Studiul proporției întreprinderilor (datele despre populația întreprinderilor) din numărul de întreprinderi este nuanțată de faptul că câte dintre aceste întreprinderi funcționează de mai bine de trei ani. Întreprinderile pot fi înființate pentru o varietate de

scopuri, chiar și pentru o singură tranzacție de afaceri; cu toate acestea companiile care operează pe termen lung sunt mai relevante pentru economia națională, ocuparea forței de muncă și multe alte obiective publice. Din același motiv închiderea afacerilor care au fost înființate în urmă cu mai bine de 3 ani pierderea este mult mai mare decât în cazul start-up-urilor.

Figura 68: Proporția de întreprinderi industriale și de servicii înființate pe parcursul a trei ani la toate întreprinderile în dimensiunile investigate, 2012-2016 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

Întreprinderile active de trei ani nu mai sunt considerate ca noi afaceri în statisticile europene, în plus constituie o categorie separată pentru aceste sondaje. Proporția de start-up-uri de afaceri mai vechi de trei ani este aceeași la nivel național și regional: în anul 2012 proporția întreprinderilor mai vechi au fluctuat între 4,5%-6,5%.

Spre deosebire de scăderea numărului total de întreprinderi în 2012, proporția acestor întreprinderi nu a fost în tendință de scădere nici după 2012, cea mai mică rată a fost în Ungaria în 2015, când doar 4,55% din întreprinderi a fost mai „tineri”. Județul Békés și Arad se mișcă în cea mai mare parte cu dimensiunile superioare, între 2012 și 2013 în Arad s-a înregistrat o ușoară scădere, în 2016 proporția de afaceri fondate mai devreme decât

2013 a crescut, între timp în Békés există o creștere constantă, dar lentă, care arată că în ce în ce mai mult întreprinderi rezistă de a opera un timp de 3 ani.

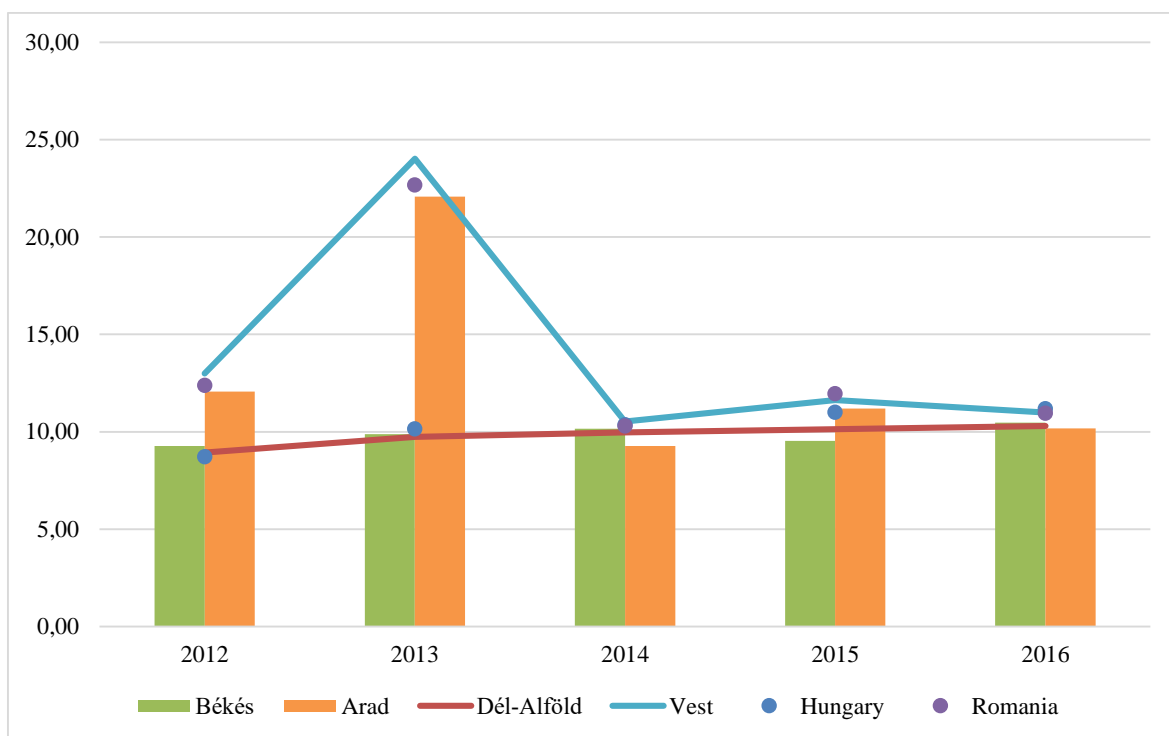
Pe lângă numărul, proporția și numărul de start-up-uri, numărul de start-up-uri poate oferi experiență utilă, în timp ce ratele de pornire oferă și informații utile, în plus față de fondare, ratele de dizolvare poartă informații utile. În următoarele privim acești doi indicatori, ca o tendință de afaceri pentru companii.

4.9.2. Tendință de afaceri

Tendința de afaceri a întreprinderilor este un indicator compus din doi indicatori: proporția întreprinderilor fondate într-un an dat cu numărul total de întreprinderi active arată rata „natalității” a întreprinderilor, în timp ce raportul dintre închiderea întreprinderilor și întreprinderilor active totale într-un an dat este rata de „deces” a întreprinderilor.

Suma acestor două raporturi (adică suma raporturilor întreprinderilor înființate și desființate) reprezintă suma tendinței de afaceri pentru anul respectiv, cea cifra de intensitate, care reprezintă valoarea cumulată a modificărilor numărului de întreprinderi.

Figura 69: Rata natalității întreprinderilor industriale și de servicii din toate întreprinderile cu dimensiunile examinate (%)

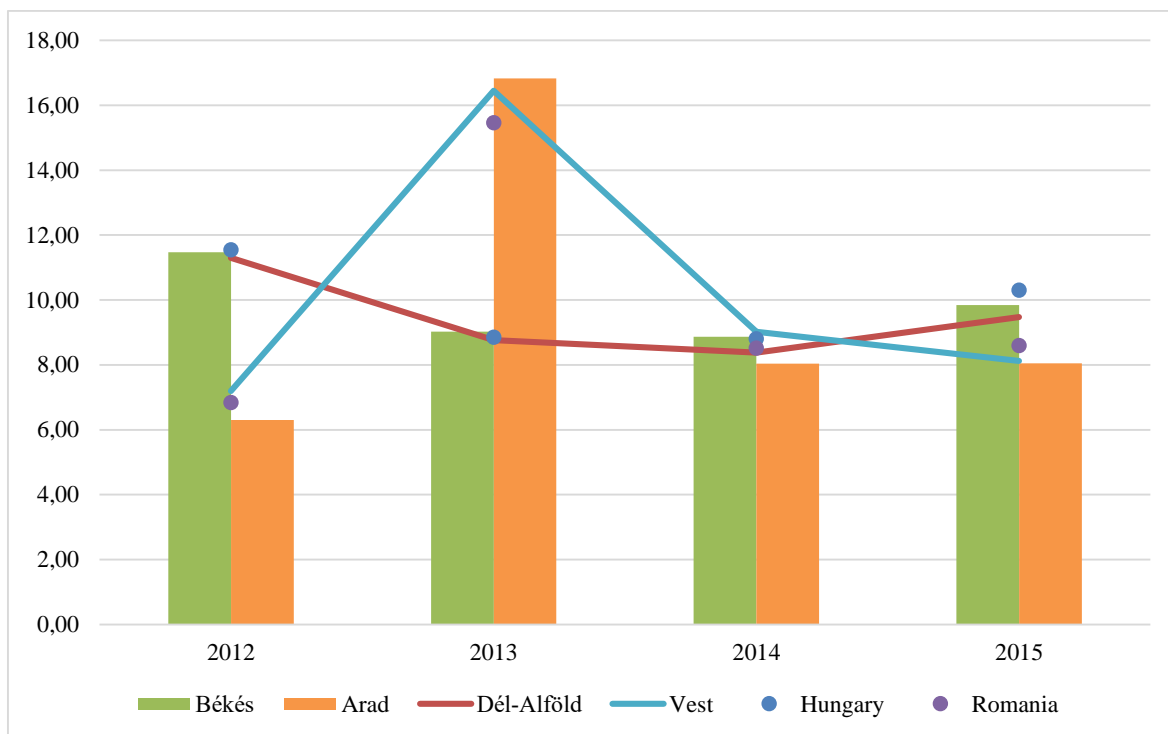


Sursă: Eurostat (2019)

Spre deosebire de toate întreprinderile existente în sectorul industriei și serviciilor, proporția întreprinderilor noi este relativ constantă în toate dimensiunile investigate. În afară de câteva salturi mari, proporția de noi intrați pe piață este stabilă, intrând aproape același număr de actori în sector în fiecare an. Cu excepția anului 2013, raportul dintre Ungaria și România este extrem de redusă. În 2013, aproape un sfert din afacerile sectorului (22,68%) au fost înființate recent.

În regiunile Dél-Alföld și România de Vest în ultimii ani a apărut o tendință, care s-a aplicat pe deplin la rezultatele naționale, alături de valorile maxime ale anului 2013, când valorarea ponderii sectoriale a noilor întreprinderi din România de Vest au fost mai ridicată decât cea națională (24,03%). Datele județelor arată de asemenea aceeași tendință, partea de înființare a tendinței de afaceri din Békés și Arad a fost aproape aceeași (în fiecare an examinat), astfel încât există o intensitate similară a pieței atât în județe, regiuni cât și în cele două țări.

Figura 70: Rata de deces a întreprinderilor industriale și de servicii din toate întreprinderile în dimensiunile investigate, 2012-2015 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

Înainte de a examina rata „mortalității”, merită menționată terminologia: de exemplu închiderea afacerilor nu este întotdeauna un eveniment negativ, de exemplu în cazul întreprinderilor cu durată determinată bazate pe proiecte încetarea ar fi mai expresivă, decât moartea, dar terminologia UE nu face distincția între cauzele de desființare a întreprinderilor. Datele privind „mortalitatea” întreprinderilor sunt disponibile până în anul 2015, ceea ce arată că anul 2013 se evidențiază și prin numărul de desființări de afaceri.

Pe lângă tendințele convergente la nivel național și județean, județul Békés arată o tendință descrescătoare a numărului de desființări, în timp ce județul Arad (cu excepția anului 2013) arată o tendință de creștere ușoară. Conform celui mai recent an examinat, aproximativ o zecime din întreprinderi sunt desființate în județul Békés, iar în Arad cu aproximativ două puncte procentuale mai scăzut.

Figura 71: Tendința proceselor de afaceri (natalitatea și rata de deces) în sectoarele industriale și de servicii în dimensiuni investigate, 2012-2015 (%)



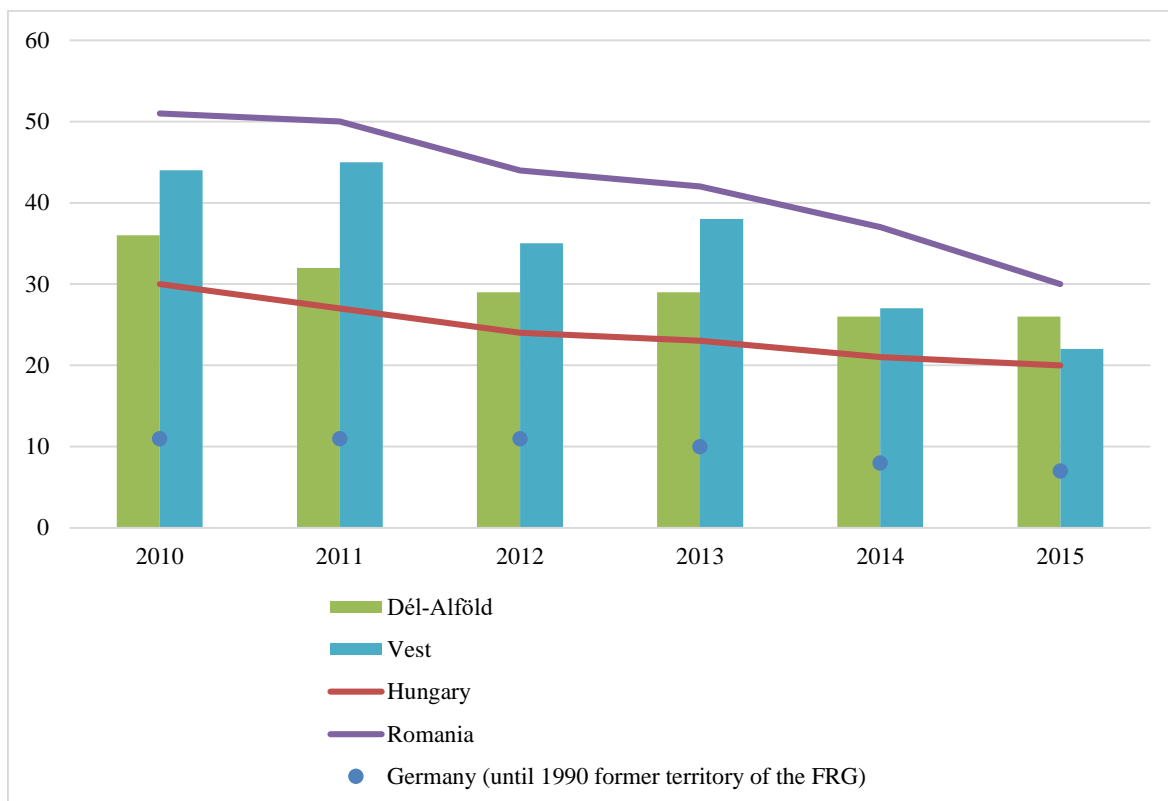
Sursă: Eurostat (2019)

Pe baza celor de mai sus, tendința proceselor de afaceri este aceeași în cele două țări și regiunile, județele lor. Valorile extrem de ridicate ale anului 2013 arată o tendință diferită a indicelui agregat, însă tendința de afaceri în Ungaria și România este aceeași.

4.10. Situația socială, educațională și de sănătate a resurselor umane

În scopul completării investigației pieței muncii trebuie examinați și alți factori, care afectează piața muncii, pe lângă aspectele mai restrânse ale angajaților, angajatorilor și economiei în ansamblu. Întrucât cea mai de bază categorie a pieței muncii este forța de muncă umană, v-om examina în următoarele componentele legate de calitatea mai largă a forței de muncă, dintre care unele depășesc de sondajele tradiționale ale pieței muncii, altele fac parte integrantă din aceasta. Aceasta includ situația socială și indicatorii legați de educație și sănătate.

Figura 72: Procentul persoanelor în vârstă de muncă (16-74 ani), care nu au folosit niciodată un calculator (PC), 2010-2015 (%)



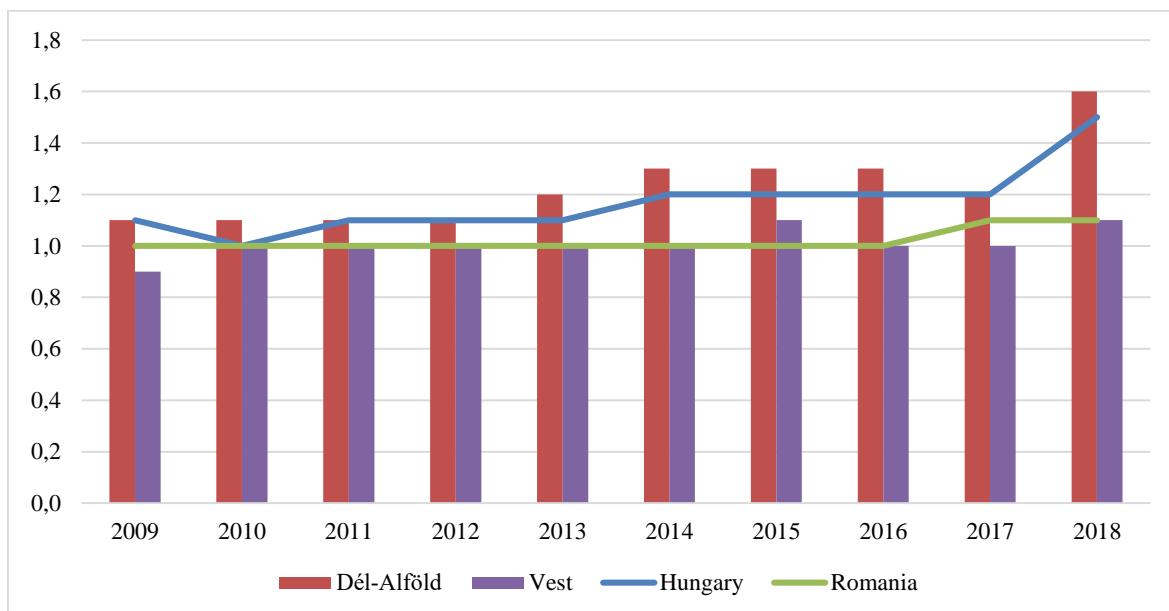
Sursă: Eurostat (2019)

În primul rând în legătură cu situația socială am examinat prezența abilităților de bază ale alfabetizării digitale necesare pentru a găsi un loc de muncă. Figura arată proporția persoanelor în vârstă de muncă, care nu au folosit niciodată un calculator (PC) acasă, la serviciu, sau în altă parte. Această parte a societății este în prezent în mare parte exclusă de la o mare parte a informațiilor, inclusiv de cunoștințele de bază despre piața locurilor de muncă, care apare pe internet (de exemplu unde și ce oportunități de muncă sunt disponibile în mediul lor înconjurător, sau la ce beneficii și instruire au dreptul, pentru a îmbunătăți condițiile lor de muncă). În lipsa mediei Uniunii Europene, rata totală de analfabetism digital din Germania reprezintă 7% din populația în vârstă de activă (conform cifrelor din 2015), în plus din 2012 raportul a scăzut de la 11% la 10,8 și la 7%.

În ultimii ani în Ungaria și România această proporție a societății a scăzut brusc, ceea ce este o tendință pozitivă, dar conform cele mai recente sondaje putem observa o rată semnificativ mai ridicată. În România în 2010 majoritatea populației (51%) aparținea acestei grup, în Ungaria aproape o treime (30%), valori mai ridicate au fost însoțite de o

scădere mai accentuată, astfel că astăzi în România procentul persoanelor, care nu folosește deloc calculatorul (PC) a scăzut cu 21 puncte procentuale la 30%, iar în Ungaria această scădere a adus o proporționalitate de 20%. În ceea ce privește poziția a regiunilor și țărilor rata analfabetismului digital în regiunea Dél-Alföld a depășit media națională (în prezent 26%) în fiecare an examinat, cu toate acestea este sub media valorii din România. Proporția regiunii României de Vest a fost mai favorabilă decât media națională în fiecare an investigat, iar până în 2014 a depășit și media regiunii Dél-Alföld, în prezent are cea mai favorabilă valoare (22%) dintre dimensiunile examinate.

Figura 73: Număr de camere pe cap de locuitor în dimensiunile examinate, 2009-2018, (buc)



Sursă: Eurostat (2019)

Un alt aspect al condițiilor de viață este prezentat de numărul de camere pentru o persoană. Situația socială este influențată fundamental de condițiile de locuire, inclusiv dacă densitatea camerelor pe cameră evocă un sentiment de supraaglomerație.

Potrivit cifrei, în Ungaria și în România sunt tipice pentru o persoană o cameră, sau o cameră jumate, adică după modelul cel mai obișnuit persoane individuale locuiesc în apartamente cu o cameră, cuplurile căsătorite au două camere, iar în cazul copiilor se mai adaugă câte o cameră pe copil. Totuși această distribuție presupune că nu există o cameră suplimentară, adică o cameră separată pentru activități de zi (camera de zi-living).

Numărul de camere pe cap de locuitor din Ungaria a crescut semnificativ din 2017 până în 2018, valoarea acesteia este în prezent de 1,5 în timp ce în Dél-Békés situația este mai favorabilă, valoarea pe cap de locuitor este de 1,6. În România în 2009 valorile au arătat că nu a existat o cameră completă pe persoană (0,9 cameră/persoană), astăzi numărul mediu de camere de persoană este puțin peste unul (1,1 cameră/persoană), în România de Vest valoarea medie este aceeași ca și valoarea națională.

Gradul de adecvare a locuințelor încorporează integral diferitele caracteristici ale mediului de viață. Printre acestea se numără securitatea locului de reședință, care poate fi evaluată și comparată cu numărul de infracțiuni comise.

26. Tabel: Numărul infracțiunilor înregistrate de poliție în dimensiunile cercetate, 2010 (buc)

	Omucidere intenționată	Jaf	Pătrunderea în locuința persoanelor fizice	Furt de autovehicule
Ungaria	132	3 396	19 865	8 624
Dél-Alföld	17	236	1 738	610
România	404	2 484	14 197	2 531
Vest	27	224	1 611	355

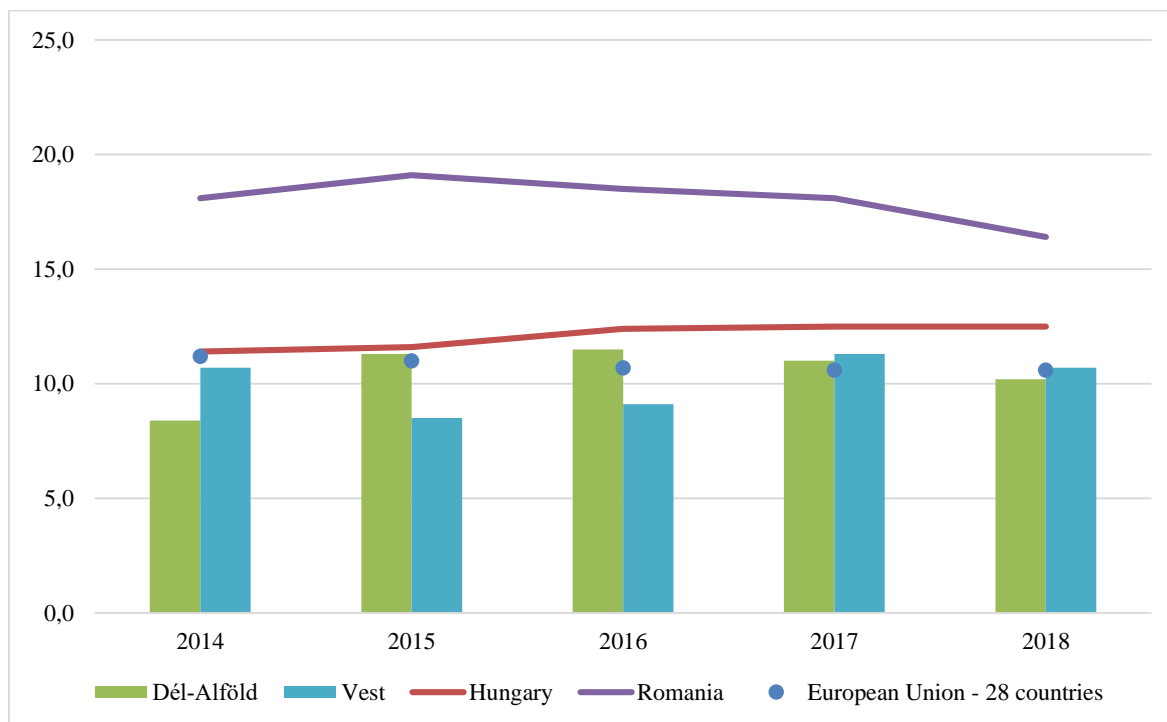
Sursă: Eurostat (2019)

Sondajul Uniunii Europene din 2010 a măsurat numărul de infracțiuni în patru categorii și anume: omucidere intenționată, jaf, pătrunderea în locuința persoanelor fizice și furt de autovehicule. Conform rezultatelor numărul de omucideri intenționate în România este de aproximativ trei ori mai ridicat decât în Ungaria. Numărul jafurilor este totuși mai mare în Ungaria, cu 36,7% decât în România în anul respectiv.

Numărul de pătrunderi în locuințe și furtul de autovehicule în Ungaria este de asemenea mai ridicat; primul este cu 39,9% peste valoarea României, în timp ce în cel de-al doilea caz poliția a înregistrat de aproximativ trei ori și jumătate mai multe infracțiuni decât România. La nivel regional în România de Vest a fost mai multe omucideri intenționate (27 față de 17), aproximativ aceleași număr de jafuri (224 și 236), numărul de pătrunderi în locuințe din Dél-Alföld este ușor mai ridicat decât valoarea din România de

Vest, iar în cazul furturilor de autovehicule există o diferență mai semnificativă. În regiunea Dél-Alföld în anul respectiv a fost înregistrat 610 cazuri, în timp ce în România de Vest doar 355.

Figura 74: Abandonarea școlară timpurie (18-24 ani) din educația și formarea școlară, 2014-2018 (%)



Sursă: Eurostat (2019)

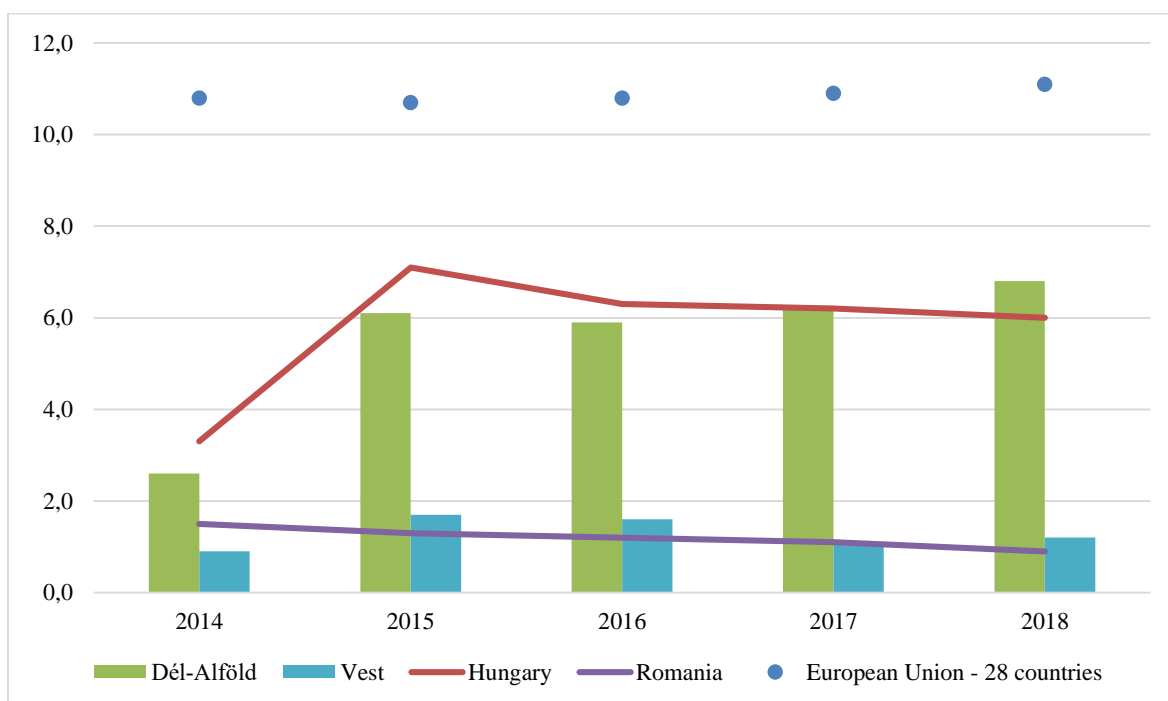
Pe lângă abilitățile pe calculator, calificările obținute în instituțiile de învățământ sunt de asemenea esențiale. Cei care părăsesc instituțiile de învățământ înainte de ași finaliza pregătirea, sunt mai susceptibili să se regăsească în profesii cu valoare adăugată scăzută, și în care fiind necalificați, au o posibilitate de avansare în carieră mai limitată.

Ratele de părăsire timpurie a școlii în Uniunea Europeană arată o scădere modestă între 2014 și 2018, în prezent aproximativ unul din zece persoane cu vârsta între 18-24 de ani este inclus în grupul aceasta (10,2%). Valoarea Ungariei a fost egală cu media UE în 2014, dar de atunci s-a îndepărtat de aceasta, deși diferența este încă de 1,9% în anul 2018. În România rata abandonului școlar a afectat 16,4% din grupa de vârstă respectivă (2018), cea mai ridicată rată a fost în anul 2015 de 19,1%. Regiunea Dél-Alföld are valori ușor mai favorabile decât Ungaria (10,2% în 2018), în timp ce România de Vest are performanțe

semnificativ mai bune decât România în ansamblu (raportul a fost jumătate în 2016), până în 2018 rata abandonului este de 10,7%, ceea ce este favorabil la nivel național și rămâne doar puțin sub valoarea regiunii Dél-Alföld.

Pe lângă părăsirea timpurie a școlii, formarea ulterioară a forței de muncă poate avea un impact semnificativ asupra competențelor de pe piața muncii, inclusiv ocuparea forței de muncă și avansarea în carieră. Rata de participare a adulților (cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani) în educație arată proporția de persoane în vârstă activă de muncă, care își măresc abilitățile pentru muncă prin educația școlară.

Figura 75: Participarea adulților (26-64 ani) la educație, 2014-2018 (%)



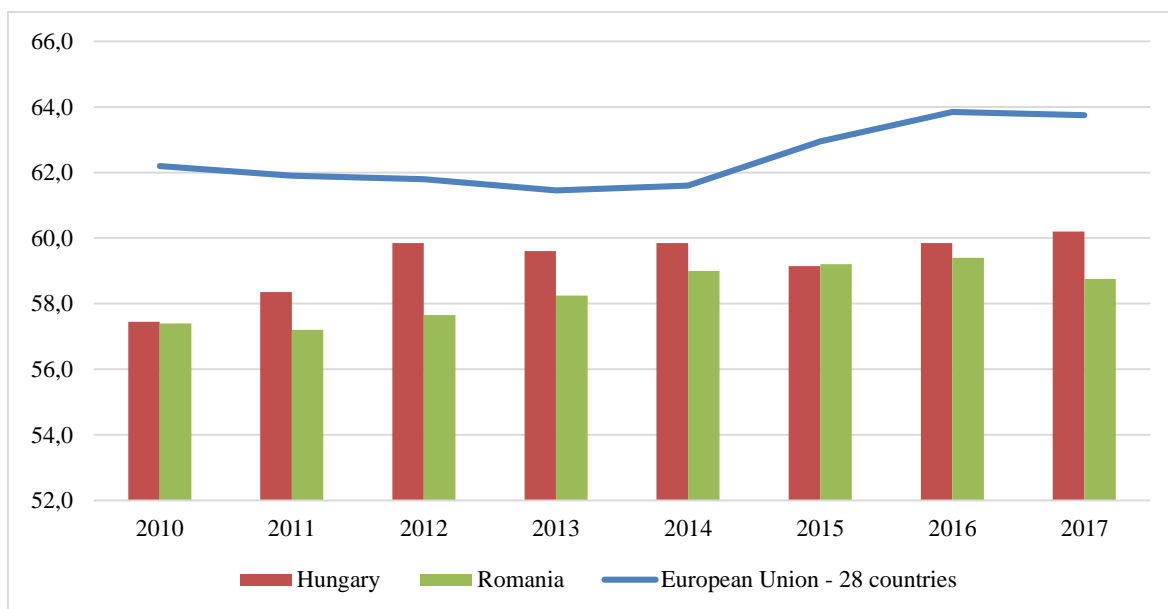
Sursă: Eurostat (2019)

Indicatorul pentru învățarea pe tot parcursul vieții acoperă proporția de adulți, care își dezvoltă cunoștințele, abilitățile și competențele lor prin aspecte personale, sociale, legate de angajare, în cadrul educației formale sau neformale. Perioada de referință pentru participarea la educație și formare este cu patru săptămâni înainte de interviu. Un număr tot mai ridicat de adulți din Uniunea Europeană sunt implicați în educație și formare; conform celor mai recente date disponibile 11,1%, deci unul din zece adulți sunt afectate. Ungaria și România au rate semnificativ mai reduse, deși Ungaria a înregistrat o creștere

semnificativă a învățării pe tot parcursul vieții între 2014 și 2015 – după o ușoară scădere după 2016 - dublându-se numărul participanților (de la 3,3% la 7,1%). În România în ultimii cinci ani participarea adulților la educația și formarea formală și neformală a fost sub 2%, în 2018 doar 0,8%, mai puțin unu din o sută își continuă educația în grupul adulților.

Pentru a caracteriza situația de sănătate, am analizat un indicator național, care arată numărul de ani petrecuți în sănătate. Acest indicator este unul compus, care combină datele de mortalitate cu datele de sănătate, prin calcularea numărului de ani în care se preconizează că o persoană de o anumită vârstă trăiește fără probleme de sănătate grave sau moderate.

Figura 76: Numărul de ani petrecuți în sănătate în țările investigate, 2010-2017 (an)



Sursă: Eurostat (2019)

Figura arată numărul de ani petrecuți în sănătate ca o medie aritmetică simplă a anilor sănătoși ai femeilor și bărbaților. Rezultatele arată că numărul de ani petrecuți în sănătate – după o ușoară scădere între 2010 și 2014 - este în creștere în țările Uniunii Europene. În prezent o persoană obișnuită trăiește 63,8 ani în sănătate. Creșterea numărului de ani sănătoși de viață este un obiectiv major al politicii europene de sănătate.

Îmbunătățirea indicatorului ar îmbunătăți situația indivizilor, dar în aceeași timp ar reduce cheltuielile de sănătate publică. Dacă anii de viață sănătoși cresc mai repede decât speranța de viață, înseamnă că oamenii vor trăi mai mulți ani într-o stare de sănătate mai bună. Ungaria și România sunt cu mult sub media europeană, dar începând cu 2010 în ambele țări s-a înregistrat o îmbunătățire semnificativă, când indivizii au petrecut în medie în jur de 57,5 ani în sănătate. Până în 2017 Ungaria a avut o valoare de 60,2 ani, iar România de 58,8 ani, așadar diferența este mai redusă în comparație între ele, decât cu statele membre ale Uniunii Europene.

5. INVESTIGAREA CALITATIVĂ A POSIBILITĂȚII DE DEZVOLTARE A OCUPĂRII

În cadrul studiului calitativ al creșterii ocupării, primul pas îl constituie fundamentarea metodologică al studiului. Capitolul 4. *Analiza cantitativă a situației de ocupare* a inclus o analiză cantitativă a datelor noastre disponibile de cercetare. În primul rând prezentăm relația dintre aceste două studii, descriind materialul de cercetare și metodologia. Aceasta este urmată de prezentarea rezultatelor cercetării, defalcate pe puncte după metoda de cercetare. În acest context accentul se pune pe investigarea calității, așa că v-om folosi o parte din datele din capitolul 4, analizându-le cu o abordare calitativă.

Evaluarea finală a rezultatelor în rezumatul studiului (precum la rezultatele cantitative) se elaborează cu ajutorul unui tablou, în cazul cercetării calitative fiind aceasta una mult mai simplă.

Figura 77: Tabel de evaluare calitativă pentru examinarea situației de angajare

		Dimensiune de inspecție orizontale		
		Forța de muncă	Întreprinderi	Stat
Nivelul vertical a inspecției	Date județene	Informații agregate cu privire la situația curentă a forței de muncă	Informații agregate cu privire la situația actuală a întreprinderi	Informații agregate despre stat ca participant la piața muncii

Sursă: editarea autorului

În acest capitol informațiile furnizate de intervievații noștri sunt prezentate de fiecare participant pe piața muncii, în rezumatul evaluăm de asemenea situația fiecărui actor defalcăt pe participanții pe piața muncii, așa cum se reflectă în opinia persoanelor intervievate.

5.1. Caracteristici principale a studiului

Procesul de cercetare socială și economică constă dintr-o serie de etape de cercetare periodice, care variază de la punerea întrebării de cercetare sau formularea problemei de cercetare până la producerea răspunsurilor posibile la întrebări și probleme, susținute de rezultatele exacte, și nu în ultimul rând tragerea concluziilor și sugestiilor.

Cercetările pot fi descrise cel mai bine ca un proces în patru faze:

- I. În faza de pregătire a cercetării, determinarea scopului cercetării este influențată în mod semnificativ de întrebarea de cercetare în sine sau de problema de pornire, iar explorarea istoriei cercetării poate influența afirmațiile preconceptuate, ipotezele pe care cercetarea le confirmă sau le respinge (eventual dovedind că la întrebări nu se poate răspunde, adică nu pot dovedite sau respinse). Elaborarea modelului de cercetare influențează de asemenea presupunerile preliminare, iar datele și informațiile disponibile limitează de asemenea sfera și potențialul fenomenelor de cercetat. Toate aceste etape pregătitoare formează împreună materialul de cercetare.
- II. În faza de planificare și colectarea datelor este definit setul de variabile examinate pentru a formula răspunsul, definirea metodei de cercetare – care este unul dintre cel mai important pas în realizarea cercetărilor – și selecția și testarea instrumentelor de cercetare. Colectarea datelor conține colectarea, sistematizarea și curățarea datelor, care se încadrează în schema variabilelor definite. Din datele compilate se elaborează o bază de date.
- III. În faza de analiză sunt examinate variabilele definite de întrebările sau problemele de cercetare și datele definite de variabile și de metoda de cercetare. Pe lângă rezumarea rezultatelor, în funcție de natura datelor, este posibil elaborarea unei ilustrații (tabel, grafic, hartă cu conținut de date etc.)
- IV. În faza de explorare, rezultatele sunt utilizate pentru a dezvălui relațiile cauzale, compilarea rezultatelor cercetării, apoi cu ajutorul acestelor întocmirea răspunsurilor, elaborarea concluziilor și sugestiilor de cercetare.

În urma schemei de mai sus v-om prezenta cele două componente importante ale cercetării, și anume materialul și metoda de cercetare.

5.1.1. Material de cercetare

În faza pregătitoare a cercetării actuale, definiția materialului de cercetare (în conformitate cu modelul schematic standard al metodologiei de cercetare) a fost definit obiectivul studiului, au fost explorate antecedentele relevante și dezvoltarea ipotezelor legate de analiză.

Cercetarea pe care se bazează studiul se desfășoară în cadrul proiectului: „Cooperare transfrontalieră eficientă pentru dezvoltarea creșterii ocupării forței de muncă în Arad și județul Békés” scopul studiului fiind realizarea unei abordări complexe a cooperării transfrontaliere a celor două județe Békés și Arad în regiunea de frontieră maghiar-română, pentru a dezvolta ocuparea forței de muncă și nu în ultimul rând pentru a compara piețele de muncă ale celor două județe.

Astfel comparația a fost elaborată practic cu ajutorul diferitelor caracteristici ale pieței muncii (de exemplu performanța economică, ocuparea forței de muncă) și din perspectiva actorilor (angajați și angajatori, și alți actori precum statul), în vederea explorării condițiilor de cooperare între cele două județe, și să identifice punctele de dezvoltare, care trebuie luate în considerare la dezvoltarea colaborării. Cercetările privind cooperarea transfrontalieră se află în sine la granița mai multor discipline. Această natură multidisciplinară solicită cercetătorilor să adopte o colaborare complexă, care necesită validarea simultană a aspectelor de drept, administrație, economiei, geografiei și a multor alte discipline. Natura transfrontalieră implică coordonarea a două zone potențial divergente, coordonând în același timp activitățile indivizilor, instituțiilor și altor entități participante, alinierea constrângerilor legale existente, disparitățile economice și alte considerente (chiar culturale-etice). Din acest motiv studiul examinează zonele în mai multe contexte, cooperarea la nivel de județ sunt plasate într-un context regional, de stat sau interstatal (UE, sau pan-european).

Figura 78: Modelul de cercetare

		Actori									
		angajați	angajatori	Alți actori (de exemplu organizații de stat și de sociale)							
Context	județean	Cooperare transfrontalieră eficientă pentru creșterea ocupării forței de muncă în județul Arad și Békés							legal	Considerații	
	regional								administrativ		
	de stat								economic		
	interstatal								alte considerente		
		Procesele demografice	Compoziția populației	Date economice și performanță	Activitatea de muncă	Sectoare economice	Șomaj	Venituri și câștiguri	Situația întreprinderilor de afaceri	Factori suplimentari de resurse umane	
		Variabile									

Sursă: editarea autorului

Astfel modelul teoretic al cercetării coordonează contextele (care acoperă nivelurile de examinare verticală), participanții pe piața muncii din cele două zone examinate, aspectele multidisciplinare ale studiului, precum și variabilele de bază (ca dimensiuni ale studiului orizontal).

5.1.2. Metoda de cercetare

Studiul prezent analizează și compară (folosind metodologia dată) piața muncii a două unități geografice bine definite, județul Békés Ungaria, și județul Arad, România. Cercetările socio-economice din mai multe aspecte sunt împărțite în două părți: metoda de colectare a datelor poate fi primară (analiza informațiilor de prima mână) sau secundară (analiza datelor deja înregistrate din alte surse); modul în care răspunsul este dedus logic poate fi deductivă (deducând de la legea generală la cazuri individuale) sau inductiv (formulând legea generală din cazuri individuale); și cantitativ sau calitativ după modul în care este examinat, cunoscut materialul de cercetare.

Metodele de cercetare cantitativă ajută la înțelegerea fenomenului studiat, aplicând un principiu calitativ. În această metodă datele cuantificate sunt disponibile în cantități ridicate, în mod ideal într-o manieră reprezentativă și pot fi utilizate pentru a rezolva o întrebare sau o problemă de cercetare, deducându-le pentru a face referire la informații generale, largi, de la caz la caz. Procesarea se realizează folosind metode matematice și statistice, principala cerință a metodei fiind fiabilitatea (adică în cazul repetării cercetării să putem să obținem același rezultat cu originalul). Argumentul cel mai frecvent utilizat împotriva cercetării cantitative este acela că, datorită numărului mare de elemente, informațiile obținute pot fi superficiale, mascând motivațiile personale și atitudinile respondentului, care pot fi relevante pentru cercetare.

În schimb metodele de cercetare calitativă acoperă un număr mic de tehnici, care ajută la o înțelegere mai profundă, iar pe baza principiului calitativ nu vizează fenomenele generale, ci sunt orientate spre cunoașterea problemelor și proceselor unice. Scopul unui astfel de studiu nu este (din cauza fezabilității sale nici nu ar putea să fie) reprezentativitatea, cu toate acestea datele rezultate sunt detaliate și versatile, și există posibilitatea de reflecție și interacțiune directă cu sursa de date. Principala sa cerință este obiectivitatea (care în același timp garantează transmiterea informațiilor reale nepărtinitoare despre fenomenul dat). Are dezavantajul că nu permite generalizarea datorită numărului scăzut de elemente.

După analizarea posibilităților metodologice de mai sus (culegerea de date primare-secundare, inferența deductivă-inductivă, metoda de cercetare cantitativă-calitativă), am aplicat o metodologie mixtă și complexă.

Figura 79: Soluția metodologică a studiului

	Metodologia de cercetare
--	--------------------------

Forma de colectarea datelor	<p style="text-align: center;">Secundar</p> <ul style="list-style-type: none"> • colecții de date naționale (Oficiul Central de Statistică – Ungaria -, Institutul Național de Statistică – România -, Eurostat (UE)). • tabele de cercetare științifică (publicații maghiare, românești și engleze). 	<p style="text-align: center;">Primar</p> <ul style="list-style-type: none"> • interviuri aprofundate cu părțile interesate cu experiență profesională și experiență în domeniu • interviuri anonime cu actori din domeniu, cu experiență în știință și mediu academic
Modalitate de cunoaștere	<p style="text-align: center;">Prelucrarea cantitativă a datelor</p> <ul style="list-style-type: none"> • grafice comparative, hărți, tabele • comparația valorilor calculate: medie, mediană, abatere standard etc. • comparații cu informații primare 	<p style="text-align: center;">Analiza calitativă</p> <ul style="list-style-type: none"> • analiza conținutului transcrierilor interviului • sortarea tematică și compararea experiențelor cu date secundare obținute din interviuri
Modalitatea de inferență logică	<p style="text-align: center;">Deducție</p> <p>Tendința unui fenomen dat pe baza unui număr mare de operații statistice pe un eșantion, care conține doar valori numerice</p>	<p style="text-align: center;">Inducție</p> <p>Adaptarea tendințelor de ansamblu din experiența unică a unui mic eșantion de probe mai detaliate</p>

Sursă: Editarea autorului

Datele noastre au fost colectate folosind surse de date primare și alte surse de fiabile, din surse secundare. Sursa datelor derivate este interfața web a organismelor statistice oficiale ale celor două țări și datele publice, publicațiile și bazele de date ale serviciului statistic propriu al Uniunii Europene; și publicații de natură științifică în care cercetătorii independenți au realizat propria lor colectare de date. Datele primare sunt obținute din interviuri interne prin interviuri aprofundate cu părțile interesate care dețin cunoștințe profesionale și experiență în domeniu, în plus am efectuat interviuri mai scurte, anonime cu actori și cercetători din domeniu, care aveau informații parțiale în domeniu. Interviurile au fost realizate într-un format semi-structurat pe baza unui șablon precompilat.

Figura 80: Întrebări de interviu pentru cercetarea primară

<p>Bloc profesional 1:</p> <p>a. Nume:</p> <p>b. Care este poziția Dvs. actuală? Aveți vreun loc de muncă anterior legat de acest subiect?</p>

- c. De cât timp sunteți în mandatul actual?
- d. Care este obiectivul poziției Dvs?
- e. Ce rol are organizația Dvs. în mediul de muncă și pe piața forței de muncă din județul Békés și Arad?

Bloc profesional 2: Cartografierea cunoștințelor privind situația ocupării forței de muncă și cooperarea transfrontalieră

- a. Cum ați descrie relația dintre regiunea de frontieră maghiar-român în general și în special în cadrul temei ocupării forței de muncă?
- b. Ce forme de cooperare și bune practici cunoașteți între cele două județe?
- c. Care sunt oportunitățile pentru persoanele din cele două județe de a găsi parteneriate de afaceri?
- d. Cunoașteți inițiative care credeți că ar putea crea o colaborare mai strânsă între partea cererii și ofertei pe piața muncii?
- e. Cum ați evalua situația ocupării forței de muncă în ultimii ani din județele Arad și Békés?
- f. În ce mod vă raportați personal (sau organizația Dvs.) la situația ocupării forței de muncă din regiunile studiate? (În ce mod puteți influența ocuparea forței de muncă?).
- g. Pe termen scurt/mediu/lung ce fel de procese și schimbări așteptați în relațiilor celor două județe?

Bloc profesional 3: Posibilă dezvoltarea a creșterii locurilor de muncă, direcții de formare a strategiei

- a. Ce pași credeți că ar trebui să precedă dezvoltarea unei strategii de dezvoltare a cooperării între cele două regiuni (și astfel creșterea ocupării forței de muncă)? (De exemplu: studiul pentru locatari, studiul angajaților, interviul angajatorilor etc.)
- b. Potrivit opiniei Dumneavoastră care sunt modalitățile posibile de dezvoltare a creșterii ocupării forței de muncă în județele Békés și Arad?
- c. Cine ar putea fi persoanele cheie a unei astfel de strategii?
- d. Ce rol le-ați oferi persoanelor implicați în strategie?
- e. Ce fel de și câte resurse infrastructurale și financiare ar necesita un astfel de strategie?
- f. Care ar putea fi principalele obiective și priorități ale unei strategii?
- g. În cazul prezentat, diferă obiectivele strategice pe termen scurt, mediu și lung? În cazul în care se diferă, care sunt diferențele principale între perioadele de timp?

Sursă: Editarea autorului

Datele colectate în acest mod au fost analizate prin prelucrarea datelor și prin analiza calitativă. În cadrul abordării cantitative s-au pregătit grafice comparative, hărți și tabele, iar valorile rezultate au fost comparate folosind diverse calcule (medie, median, abatere standard etc.) Analiza calitativă a însemnat analiza și sortarea conținutului lucrărilor de interviu în funcție de subiectele apărute. După aceasta am comparat datele cantitative cu cele calitative. Pe baza tuturor acestor rezultate, concluzia logică a studiului în cazul datelor cantitative din surse secundare a fost deductivă: operațiunile statistice efectuate pe numărul mare de eșantioane disponibile au constituit baza pentru a evidenția tendința relevantă a pieței muncii. Inferența logică a informațiilor calitative din sursa primară a fost

inductivă: eşantionul mic, dar mai detaliat a oferit și oportunitatea de a explica motivele care stau la baza tendințelor.

Rezultatele, sugestiile și concluziile noastre se bazează astfel pe informații statistice disponibile, valide, fiabile, ca surse de date cantitative și bazat pe experiențele personale ale interviurilor aprofundate cu intervievații interesați de subiect, ca sursă calitativă de date. Această abordare complexă combină fiabilitatea și obiectivitatea unui număr mare de surse de date cantitative cu capacitatea de a descoperi fenomene unice prin surse de date calitative.

5.2. Rezultatele cercetării

Rezultatele cercetării metodologice mixte, care vizează compararea pieței muncii din județele Békés și Arad sunt prezentate prin diferite forme.

O parte din rezultatele analizei calitative primare, bazate pe colectarea și prelucrarea datelor proprii, analizate prin analiza conținutului ca interviuri verbale sunt prezentate în secțiunea 11.2. *Interviuri de cercetare primară* ca adnotări, cealaltă parte nu este disponibilă ca adnotare, în cazul aceasta a fost elaborat un rezumat al conținutului. Detalii despre interviurile efectuate (cum ar fi colectarea principală de date) sunt prezentate mai jos.

27. Tabel: Detalii despre înregistrarea primară a datelor

Numele, poziția celui interviuat (organizare)	Tipul interviului	Data interviului	Locul interviului
Kranowszky Nagy Andrea office manager (CED – Central European Economic Development LTD. biroul din Arad)	interview aprofundat	13.09.2019	Arad, România

Skapinyecz Péter, manager(CED Central European Economic Development LTD.)	interview aprofundat	13.09.2019	Arad, România
Angajat al ambasadei (interview anonim) (Ambasada României în Ungaria)	conversație informală	13.09.2019	Arad, România
Gheorghe Seculici președinte (Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Arad)	interview aprofundat	13.09.2019.	Arad, România
interview anonim cu actor din domeniu sferei științifice, cu experiență prealabilă semnificativă în crearea de locuri de muncă (interview anonim)	interview	19.09.2019	Budapesta, Ungaria
cercetător maghiar activ în sfera academică, cu o specialitate relevantă (interview anonim)	interview	19.09.2019	Budapesta, Ungaria
cercetător cu expertiză în cercetarea regională, manager de nivel mediu (interview anonim)	interview	20.09.2019	Budapesta, Ungaria
expert metodologic în științele economice (interview anonim)	interview	02.10.2019	interview telefonic
cercetător expert în cercetare de zonă și evaluarea impactului (interview anonim)	conversație informală	02.10.2019	Budapesta, Ungaria
Iustin Cionca președinte (Consiliul Județean Arad)	interview	06.10.2019	Arad, România
Pántya Imre (director departament, Oficiul Guvernamental al județului Békés, Departamentul de Securitate Socială și Ocuparea Forței de Muncă)	interview	07.10.2019	Békés, Ungaria
Orosz Tivadar președinte (Camera de Comerț și industrie al județului Békés, Camera de Comerț și industrie al județului Békés – secția română)	interview	08.10.2019	interview telefonic

Sursă: Editarea autorului

În perioada 13 septembrie 2019 și 2 octombrie 2019 au fost realizate un număr de unsprezece interviuri aprofundate și interviuri informale cu funcționari (mai ales cu directori superiori) ai organizațiilor maghiare și române relevante pentru subiectul studiului și reprezentanții ai domeniilor academice și științifice. La solicitarea persoanelor intervievate, unele dintre interviuri au fost incluse în studiu în mod anonim cu un rezumat al conținutului, la care facem referire pe baza poziției intervievatului. Experiența interviurilor (disponibilă pe de o parte și rezumată pe de altă parte, anonimă și non anonimă) este abordată în primul paragraf al acestei secțiuni.

Rezultatele numerice ale analizei cantitative a eșantionului mare, bazate pe date comparative secundare, internaționale și științifice sunt prezentate în capitolul, subcapitolele studiului intitulat în 4. *Analiza cantitativă a situației ocupării forței de muncă*. Pentru verificarea datelor și a calculelor efectuate cu aceasta și extinderea investigației, tabelele detaliate ale testului sunt prezentate în anexa 11.3. *Tabele detaliate pentru cercetarea secundară*. În plus în subcapitolul 5.2.2. *Rezultate conexe ale cercetării secundare* este prezentat un rezumat concis al studiului, legat integral de cercetarea primară.

Astfel rezultatele cercetării primare sunt prezentate mai jos în funcție de subiect, rezumând experiențele sondajelor de date efectuate, cu citate literare acolo acesta este posibil. Rezultatele legate de cercetarea secundară sunt de asemenea rezumate sub formă de concluzii deductibile pentru fiecare subiect.

5.2.1. Rezultatele cercetărilor primare

5.2.1.1. Forța de muncă

Secția Maghiar-Română a Camerei de Comerț și Industrie Maghiară a fost înființată în 1999 cu scopul de a construi și dezvolta relații economice transfrontaliere. Dezvoltarea unei intrări pe piață internațională (în acest caz românească), sau stimularea activității de export leagă membrii în primul rând antreprenorilor, dar deseori întâmpină probleme legate de forță de muncă. Evenimentele pe care le organizează în mod regulat deficiențele de forță de muncă este o temă fixă de discutat, care împiedică creșterea din partea afacerilor și dezvoltarea infrastructurii din partea statului. Prin urmare din punctul de vedere a forței de muncă în ultimul timp a fost un obiectiv general utilizarea resurselor umane existente pentru a crea locuri de muncă. Una dintre condițiile prealabile pentru

menținerea forței de muncă este crearea de locuri de muncă de interes local și preferința resurselor locale pentru investiții și operațiuni ale companiilor mari venite în regiune.

Un exemplu pentru aceasta este lansarea viitoare a investițiilor auto BMW Group de la Debrețin²⁷, fabrica prognozată pe 2021 de piese de elicopter (Airbus Helicopters)²⁸, sau investiția de automobile Linamar Ungaria²⁹. Pe lângă investițiile locale este important sprijinirea creării și menținerii unui cadru de formare și recalificare corespunzătoare.

Persoanele intervievate de la Rețeaua de Dezvoltare Economică Centrală Europeană Nonprofit Ltd. au caracterizat situația forței de muncă (în general pe ambele părți ale frontierei) cu prezența lipsei de forță de muncă. Un alt interviuat ar avea ca propunere (ca o posibilă soluție pentru lipsa forței de muncă) înființarea unei organizații cu rol de „centru de muncă în Ungaria” în zonele transfrontaliere, care ar coordona în mod organizat oferta și cererea forței de muncă de pe fiecare parte a frontierei. (în prezent nu există o organizație guvernamentală creată special pentru această activitate).

În ceea ce privește formarea forței de muncă, atât partea maghiară cât și cea română au recunoscut importanța consolidării rolului formării profesionale duale: încă un an după terminarea bacalaureatului oferă abilitățile tehnice necesare pentru o plasare de succes, motiv pentru care în ultimii ani au existat mai multe inițiative în regiune pentru promovarea pregătirii profesionale. Un astfel de exemplu a fost expoziția de formare profesională din Arad, unde pe de o parte au fost prezenți angajatorii, care prezintă cererea pentru forță de muncă calificată, pe cealaltă parte instituțiile de formare profesională care

²⁷ Guvernul maghiar a contribuit cu 130 de miliarde HUF la dezvoltarea infrastructurii aferente zonei industriale din nord-vestul orașului Debrețin, și alte 35 de miliarde HUF pentru susținerea formării profesionale a forței de muncă. Sursă: origo.hu (<https://www.origo.hu/gazdasag/20190924-indulhat-a-bmw-gyar-epitese-debrecen.html>)

²⁸ Guvernul Ungariei oferă capacitățile necesare pentru tratarea suprafeței pieselor metalice și se înființează o Academie de Aviație pentru a asigura constant furnizarea resurselor umane profesionale. Sursă: 444.hu (<https://444.hu/2019/05/28/gyulan-epit-helikopteralkatresz-gyarat-az-airbus-helicopters>)

²⁹ Guvernul maghiar susține investiția cu 3,9 miliarde HUF datorită tehnologiei avansate, valorii adăugate restante și a 250 de noi locuri de muncă. Sursă: beol.hu (<https://www.beol.hu/kozelet/helyi-kozelet/ketszazotven-munkahelyet-teremt-a-linamar-bekescsaban-1657033/>)

au oferit oferta resurselor umane. La expoziție a avut de asemenea posibilitatea să fie concentrat asupra profesiilor cu deficiențe.

5.2.1.2. Întreprinderile

În ceea ce privește situația întreprinderilor, a apărut lipsa de cooperare între cele două județe cauzate în principal de existența unor obstacole în activitățile comerciale transfrontaliere (în special legislația și impozitarea). Dacă de exemplu o companie maghiară, care operează pe partea maghiară a frontierei, și este de dimensiuni mai reduse, cu o infrastructură nepotrivită și ar dori să încerce să intre pe piața românească de exemplu sub forma unui reprezentant la un târg, sarcinile de licențiere și de impozitare poate descuraja această inițiativă. La Rețeaua de Dezvoltare Economică Centrală Europeană Nonprofit Ltd. pentru această problemă au propus eliberarea unui permis temporar și complex, care ar servi un fel de drept „licență de afaceri transfrontaliere” pentru a ajuta antreprenorii să exploreze și după caz să exploateze piețele de export.

Cu toate acestea deficitul de forță de muncă în unele cazuri are un efect pozitiv asupra ofertei întreprinderilor. De exemplu Gheorghe Seculici, președintele Camerei de Comerț, Industrie și Agricultură a Județului Arad a menționat cazul unei firme de mobilă, unde pentru a îmbunătăți condițiile de muncă lângă îmbunătățirea salariale a construit propria infrastructură pentru a extinde comoditatea angajaților (astfel astăzi printre altele angajații au posibilitatea să-și folosească propria sală de sport). Deficitul de forță de muncă afectează de asemenea întreprinderile și din alte perspective, punându-le într-o situație precară, care poate avea un randament pozitiv. Aceeași companie de mobilă s-a confruntat cu faptul că partenerul său furnizor pentru livrarea de mobilă la locuințe nu a putut să-și extindă capacitatea, astfel că compania de mobilă și-a înființat departamentul de furnizor la locuințe, prin redistribuirea forței de muncă disponibile, prin urmare din cauza lipsei forță de muncă întregul proces de vânzare de la producție la livrare către clienta deja a fost rezolvată la aceeași companie. Lângă aceasta există multe „povești de succes” în județ, cum ar fi Alcoa Fujikura din industria electronică și optică, Astra Vagoane Calatori din tehnologia feroviară, sau compania Berenz Spedition din industria transporturilor. Au fost de asemenea investiții majore în județ, cum ar fi Thermopol producător de

componente din cauciuc și plastic, Maschio-Gaspardo producător de mașini agricole sau compania Abet Laminati, producător de produse decorative.

Județul Békés se caracterizează la fel prin prezența întreprinderilor cu putere economică ridicată. Pe lângă Linamar Hungary (care a angajat 2505 de persoane în 2017 și a obținut vânzări nete de 58,8 miliarde de HUF), economia județului este stimulată și de compania Gallicoop, care se ocupă cu procesare a păsărilor de curte, Hirschmann Car Communication, care este specializată în echipamente de comunicații și compania Mondi din Bichișciaba cu profil principal de producția ambalajelor din plastic.

Întreprinderile din cele două țări găsesc interfețe din ce în ce mai comune. De exemplu mai multe companii de construcții maghiare sunt implicate în investiții mai mari în România, dar cooperarea la nivel mai ridicat este îngreunată de diferențele în sistemele de impozitare și licențe ale celor două țări (și lipsa companiilor de familiarizare cu aceste sisteme). Din acest motiv Camera de Comerț și Industrie a Județului Békés organizează de regulă conferințe pe teme fiscale în cadrul conferințelor sale și oferă informații actualizate companiilor, care intră pe noi piețe. Pentru aceasta un bun exemplu este site-ul web, la care lângă o taxă de înregistrare unică (redușă) pagina oferă informații constante privind reglementarea ambelor țări pentru cooperarea transfrontalieră sau activitățile economice de peste graniță. În plus față de cooperarea în domeniul construcțiilor a existat de exemplu cooperarea între întreprinderile de pe ambele părți ale frontierei în industria cărnii, unde în caz de lipsă de capacitate o comandă a unei companii a fost executat cu ajutorul cealaltă companie; cu toate acestea această colaborare ocazională arată că există relații vii, care sunt folosite de părți la momentul potrivit.

Întreprinderile nu resping importurile de forță de muncă ca o altă soluție pentru deficitul de forță de muncă; în ultima vreme în județul Arad au apărut la mai multe companii lucrători din Malaezia și Indonezia, care sunt temporar în provincie, acoperind cerințele de forță de muncă ale unui proiect major de muncă. Aceste tipuri de soluții sunt integrate cu succes în industria mediului lor mai larg, cum ar fi industria autovehiculelor, unde companiile județene joacă un rol major în producția de piese, iar datorită bazei largi de clienți piesele produse în județul Arad ajung la aproape fiecare producător european de mașini. O provocare majoră în această privință este prezența tehnologiilor avansate,

inclusiv robotizarea, a căror aplicare mai largă poate duce la o scădere a cererii de muncă. Cu toate acestea majoritatea intervievaților au avut opinia că pierderile de locuri de muncă ar putea să-și asume un alt loc de muncă (chiar și în cadrul aceleiași organizații), astfel încât efectul de stimulare a șomajului de robotizare nu ar trebui să fie temut în viitorul previzibil.

5.2.1.3. Statul

În conformitate cu Secția Maghiar-Română a Camerei de Comerț și Industrie relații interstatale și supranaționale sunt benefice, deoarece pe lângă implicarea resurselor, organizațiile din cele două țări își pot intensifica și relațiile, ceea ce facilitează stabilirea cooperării ulterioare. „Membrul” consideră că este similară cu semnarea acordurilor de cooperare (așa-numitele protocoale), prin care se angajează să asigure fluxul de informații între operatorii economici de pe ambele părți ale frontierei și să promoveze între ele activitățile desfășurate de întreprinderi. În 2019 de exemplu a fost semnat un acord de cooperare între liderii celor patru județe de frontieră (județele maghiare și române), care era coordonată de Camera de Comerț și Industrie a județului Békés. Principalele puncte ale acordului au fost cooperarea economică și dezvoltarea infrastructurii. Conducerea politică la nivel superior a fost de asemenea reprezentată la eveniment, confirmând continuarea investițiilor finalizate (autostrada M3), construcția autostrăzii deja în curs A3, sau autostrada A5.³⁰ Pe lângă dezvoltarea infrastructurii rutiere, dezvoltarea rețelei feroviare este o prioritate în ambele țări.

³⁰ Autostrada maghiară M5 completată în prezent de autostrada M43, duce din capitala Ungariei până la granița cu România Palatul Cenad. De la granița cu Ungaria autostrada A1 din România duce la Arad (conectând astfel Arad la rețeaua de autostrăzi europene), iar ruta autostrăzii A3 este inițial planificată de la Arad până la București (prin Oradea, Zalău, Cluj Napoca, Turda, Târgu Mureș, Făgăraș, Brașov și Ploiești) unele secțiuni de autostrăzi fiind deja finalizate; autostrada A5 ar lega părțile românești de peste Carpați cu partea de est a țării.

În plus, diferența de atitudine a părților față de cerințele ofertelor a fost ridicată în cazul proiectelor finanțate de comunitate (fie exclusiv ale UE, fie parțial publice). Realizarea investițiilor comune este garantată de stat în ambele țări, astfel încât nu poate lipsi resursele în faza de implementare, dar în majoritatea cazurilor, proiectele necesită o perioadă mai lungă de întreținere, care deja este responsabilitatea instituțiilor de implementare. Astfel, cu o investiție cu costuri mai ridicate, partenerii se pot angaja să crească propriile costuri fixe doar printr-o planificare atentă cu integrarea costurilor în bugetele lor viitoare. Pe de altă parte există o diferență între părți în legătură cu nivelul de asumare de risc.

Deficiențele sistemului de formare profesională au fost menționate în mod repetat de către intervievații noștri atât în Ungaria, cât și în România. A fost menționat de asemenea de mai multe ori (în ciuda poziției geografice apropiate de graniță și a prezenței unei minorități maghiare relativ mari) un obstacol major în calea ocupării forței de muncă, și anume lipsa abilităților lingvistice. În plus față de consolidarea pregătirii profesionale, rolul principal poate avea o pregătire lingvistică; fie că este finanțată de stat sub formă externă (sau cofinanțată), fie că este sub formă de instruire internă la locul de muncă (care poate fi însoțită și de finanțare guvernamentală).

Există de asemenea o pondere ridicată a forței de muncă publice în special în rândul angajaților tineri. Potrivit interviuatului nostru motivul pentru aceasta poate fi că nivelul scăzut de mobilitate a populației este obișnuit în Ungaria, astfel încât populația tânără în vârstă de muncă alege angajarea publică doar pentru a rămâne locală, sperând să obțină în viitor o poziție pe piață. Lângă aceasta în zonă există în general oportunități reduse de muncă, iar proporția lucrătorilor cu calificare superioară este la fel de scăzută ca și numărul potențialilor angajatori. Drept urmare angajatorii ar fi de asemenea deschiși la cooperare internațională. Ar fi esențial îmbunătățirea rețelei rutiere și transportul în general (chiar prin lansarea unui serviciu regulat de autobuz gratuit), lângă aceasta trebuie rezolvată problema locuințelor, care deși afectează doar o minoritate de lucrători, dar pe ei îi descalifică complet de la muncă.

În districtele județului Békés (în conformitate cu tendința națională) numărul șomerilor și forța de muncă liberă este în scădere vizibilă, dar în districtele direct de-a

lungul frontierei percepția șomajului este încă mai ridicată, decât în zonele din afara graniței. Această constatare confirmă de asemenea că reintegrarea zonelor marginalizate de granița artificială în rețelele urbane și ale pieței muncii poate fi asigurată prin desființarea pe cât posibil a restricțiilor de frontieră, ceea ce pe lângă eliminarea barierelor legale înseamnă și înlăturarea barierelor fizice, precum dezvoltarea rețelei rutiere, stabilirea transportului regulat și coordonarea mobilității de muncă.

Un alt obstacol major pentru creșterea forței de muncă între cele două zone este faptul că nivelul salariilor în zonele de frontieră este sub media națională în ambele țări. Pe de altă parte, zonele delimitate de frontierele artificiale se adaptează reciproc astfel încât să se formeze niveluri salariale similare în zona adiacentă (dar pe cele două laturi ale frontierei), iar acest fenomen slăbește motivația financiară a angajării transfrontaliere.

5.2.2. Rezultatele conexe ale cercetării secundare

Indicatorii demografici (schimbarea populației, speranța de viață la naștere) confirmă viziunea generală a faptului că capacitatea de muncă a scăzut semnificativ în ambele județe examinate. Adăugând la aceasta ritmul de creștere economică, combaterea deficitului de forță de muncă este o preocupare majoră în cele două județe. În același timp șomajul arată diferențe structurale și nu generale, de exemplu există o proporție foarte mare de tineri, care sunt șomeri și care nu se află în educație sau formare profesională, a căror angajare ar putea reduce semnificativ nevoile de muncă ale regiunilor. Pe baza experienței interviurilor recunoașterea acestui fapt a fost parțial făcută, consolidarea rolului formării profesionale duale este o modalitate bună de a crește oportunitățile pentru tânăra generație și de a reduce cererea de muncă, dar în aceeași timp trebuie acordată atenție nu numai la calitatea educației și a formării, ci și aspectului uman al educației. Cu alte cuvinte pe lângă latura de ofertă a educației, trebuie să răspundem mai bine la cerințele cererii. Ca un punct separat, studiul analizează factorii non-restrânși ai pieței muncii a resurselor umane, inclusiv situația educațională.

Am constatat că atât în Ungaria, cât și în România proporția abandonului școlar este apropiată de media UE, ceea ce ar putea fi îmbunătățit prin stimulente adecvate. O imagine

similară apare în domeniul recalificării forței de muncă, ceea ce este de asemenea un aspect important în interviurile cu persoanele intervievate: participarea adulților la educație este cu mult sub nivelul UE, unul din 20 de adulți din Ungaria și unul din 100 din România participând la educație și formare în termenul de o lună al sondajului. Astfel promovarea formării și formării ulterioare are o importanță esențială, învățarea pe tot parcursul vieții nu este capabilă să răspundă nevoilor angajatorilor, dar și calificări mai diverse ajută de asemenea lucrătorii să rămână pe piața muncii pe termen lung.

Asistența complexă a întreprinderilor este de asemenea o considerație importantă, întrucât statisticile relevante arată că proporția întreprinderilor înființate mai devreme de trei ani stagnează de la an la an, ceea ce înseamnă în mod logic că întreprinderile înființate în urmă cu mai bine de trei ani în regiunea de frontieră este aceeași cu întreprinderile desființate. În sectorul industriei și serviciilor, mai puțin de una din zece întreprinderi trăiește 3 ani de afaceri închise, ceea ce este scăzut, chiar dacă nu toate întreprinderi au o durată nelimitată. Și mai mult este rata închiderilor de afaceri din județe, prin care aproximativ una din 10-11 întreprinderi se închide în fiecare an în ultimii șapte ani. Organizația reprezentată de persoanele intervievate joacă un rol major în câștigarea, păstrarea, dezvoltarea infrastructurii de afaceri, iar statisticile arată ca organizațiile să fie active și pentru finanțarea comunitară și publică în regiunea de frontieră, care în multe aspecte poate ajuta la dezvoltarea și supraviețuirea întreprinderilor. Cu toate acestea tendința antreprenorială arată o activitate foarte mare în ambele țări: aproximativ o cincime dintre întreprinderi suferă un fel de schimbare (lichidare, pornire, transformare etc). în fiecare an, în timp ce numărul de întreprinderi active este aproximativ constant, adică spiritul antreprenorial este neîntrerupt în județ, astfel că cheia succesului este consilierea corectă a întreprinderilor.

Din partea statului sprijinul pentru toate aceste procese este extrem de important și nu se limitează la finanțarea proiectelor. Din punct de vedere al polilor naționali de dezvoltare și al defalcărilor economice este relevant faptul că județul din periferia de est (al punctului de vedere al Ungariei) să coopereze cu județul de vest, care este lipsit de asemenea de centru. Cu toate acestea o relație activă între conducerea celor două state este o condiție necesară pentru cooperarea între județele, regiunile sau alte unități teritoriale maghiare și române. În acest sens ambele părți au interese semnificative: în județul Békés

de exemplu PIB-ul pe cap de locuitor la prețurile de piață și PPP-urile nu au fost în măsură să crească din 2013 (în medie UE28), valoarea sa este aproape jumătate din media națională, în timp ce media națională crește lent (de la an la an). În România deficiența de forță de muncă inhibă deja creșterea (potrivit experiențelor interviewate), iar într-o astfel de situație îmbunătățirea condițiilor structurale (cum ar fi creșterea eficienței sistemului de învățământ și sprijinirea tinerilor să rămâne în localitatea respectivă) ar putea să nu mai ofere o soluție completă, prin urmare este logic să înlocuim forța de muncă din surse „externe”, pentru care lucrătorii din zonele apropiate geografic sunt cele mai potrivite. Ambele țări sunt la fel de interesate de cooperarea între companii, deoarece extinderea activităților de export și cooperarea în legătură cu problemele de capacitate ale companiilor vor crește veniturile naționale.

Un alt factor important din punctul de vedere al reglementării de stat este reducerea dezavantajelor grupurilor defavorizate pe piața muncii prin instrumente de politică a ocupării forței de muncă. Pe lângă grupurile clasice (noi intrați pe piața muncii, vârstnici, persoane cu dizabilități etc.) este important să avem în vedere de exemplu eliminarea decalajului de angajare între femei și bărbați, care are un potențial semnificativ de dezvoltare și rezerve pe piața forței de muncă în Ungaria și România. Datorită locației regiunii în cauză, un astfel de grup aparține și minoritățile din regiunile transfrontaliere, în ambele țări ar îmbunătății reciproc situația pieței muncii cu sprijinul acordat de stat pentru formarea limbilor maghiare și române. Trecerea de la programele de lucrări publice la piața primară a muncii ar îmbunătății situația unui alt grup dezavantajat, care oportunitate este posibilă în situația actuală a pieței muncii.

6. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Concluziile și recomandările noastre sunt sistematizate în următoarele folosind o triplă logică, care imită și numele proiectul de cercetare. În primul rând prezentăm concluziile rezultatelor obținute prin utilizarea metodologiei mixte de cercetare pe piața muncii, defalcate după tendințele și actorii pieței muncii; urmată de constatările noastre privind cooperarea transfrontalieră, de la contextual național până la cooperarea județelor aflate în investigație; și în sfârșit ținând cont de natura transfrontalieră și zona pieței forței de muncă prezentăm punctele de plecare pentru dezvoltarea ocupării forței de muncă în diferite perioade de timp.

6.1. Tendințele și actorii pieței muncii

Concluzii privind tendințele și actorii pieței forței de muncă prezintă rezultatele cercetărilor cantitative și calitative realizate în acest studiu într-o formă sumară. În următoarele prezentăm rezultatele cercetărilor cantitative privind cercetarea cantitativă, completate de rezultatele cercetării calitative.

6.1.1. *Tendință demografică*

Schimbările de populație din județele Békés și Arad pot fi descrise prin două grupuri de fenomene: scăderea și schimbarea (nefavorabilă) a compoziției populației. Componenta naturală a tendințelor populației cu mai mulți factori arată că tendința de schimbare a populației a fost negativă în fiecare an în ultimul deceniu, iar datele regionale și județene nu diferă de nivelul național. În Uniunea Europeană schimbarea populației naturale este cuprinsă între +0,5 și -0,5% în timp ce în România rata generală de schimbare a fost între -2,8 și -3,1% (în ultimii patru ani).

Tendențe și corelații similare pot fi observate și în Ungaria: valorile naționale au fluctuat între -3,2 și -4,0% (în ultimii patru ani). Ratele de schimbare a populație în județul Arad sunt mai puțin favorabile, decât valorile naționale și regionale: în 2014 a avut loc o scădere a populației naturale de -4,0%, scăzând această valoare la -4,7% în 2015, urmată de o creștere temporară în 2016 la -3,9%, iar în 2017 a ajuns la -5,0%. În mod similar relației dintre nivelurile teritoriale superioare și județul Arad, raportul județului Békés este mai puțin favorabil, decât valorile naționale și regionale: în județ scăderea populației niciodată nu a fost mai puțin de -7,2 , ajungând la -8,2% în 2017. Pe lângă schimbarea naturală, care poate fi descrisă odată cu scăderea populației, și schimbarea artificială are un sold negativ: rolul țării Ungariei și României fiind nesemnificative (în așa fel nici județul Békés și Arad), în ceea ce privește emigrarea, potrivit celei mai recente date (2017) 242 de mii de persoane a părăsit România și 39 de mii a părăsit Ungaria. Ca un sold final între tendințele populației naturale și cele artificiale, schimbarea anuală a populației din Ungaria în ultimii patru ani este cuprinsă între -2,0 și -3,4% această valoare fiind mai semnificativă în România -3,9 și -5,9 (pe an). Deși populația Aradului până în 2015 s-a mișcat în conformitate cu datele naționale și regionale românești, urmată de o ușoară creștere în 2016, după care în 2017 aceasta a scăzut la -6%. În schimb județul Békés a suferit o scădere a populației cu peste 11%, ceea ce conform ultimelor cifre din 2017 este la o rată anuală de -13,0%.

Un alt proces caracteristic de schimbare a populației este schimbarea compoziției populației în mod nefavorabil din punct de vedere economic. Conform analizei structurii de vârstă, vârsta mediană în Uniunea Europeană crește monoton, în timp ce în Ungaria și România este puțin sub media UE (42,6 și 42,1 ani). Odată cu compoziția de vârstă a populației județului, numărul și proporția absolută a persoanelor în vârstă de muncă din ambele județe este în scădere continuă. Populația județului Bekes a scăzut cu 17 mii de persoane între 2014-2018, din care 14 mii au fost persoane cu vârste active pentru muncă; în județul Arad din scăderea de 8,6 mii 7,4 mii au fost persoane cu vârste active pentru muncă (deci 82 și 86% din total).

Cauzele condițiilor nefavorabile includ și situația grupurilor defavorizate pe piața muncii. Studiul nostru a constatat că rata ocupării tinerilor în fazele de intrare pe piața muncii este cu mult sub valorile UE și CEE, în România (2018) doar 43% dintre tinerii între 15 și 29 de ani lucrează, iar în Ungaria această proporție este de 47%.

Cu toate acestea, șomajul la vârstnici este mai puțin o problemă în cele două țări, decât în Uniunea Europeană în ansamblu; doar mai puțin de 3 la sută dintre cei peste 55 de ani erau șomeri în anul 2018. Diferența de ocupare a forței de muncă pentru minoritatea romă din județul Arad este deosebit de ridicată pentru locurile de muncă cu statut scăzut, agricol și necalificat, comparativ cu societatea majoritară (25 și 35% în agricultură, respectiv 9 și 29% pentru lucrători necalificați). În Ungaria cifrele șomajului de naționalitate prezintă un model similar. Există o diferență semnificativă între ratele de șomaj ale societății majoritare și minoritatea romă: șomajul actual (7,4% și 29,9%), persoanele care nu au fost niciodată afectate de șomaj (55,6% și 15,6%), persoanele neprezente pe piața muncii (6,8 și 13,0%) și rata șomajului (7,0 și 33,6%).

Percepțiile intervievaților au fost în concordanță cu majoritatea proceselor descrise mai sus (care au fost discutate în interviuri). Spre deosebire de fenomenul declinului populației la nivel european, a fost evidențiată mai clar și celelalte tendințe demografice majore ale județelor examinate, între altele motivul schimbării nefavorabile a compoziției populației. Emigrația ridicată afectează proporția muncitorilor calificați activi în vârstă de muncă, a căror angajare temporară sau permanentă în străinătate (în special în țările occidentale) în ultimii ani a redus drastic numărul lucrătorilor calificați disponibili local. Drept urmare întreprinderile transfrontaliere se confruntă cu creșterea problemelor de resurse umane, care în unele cazuri reprezintă cel mai mare obstacol în calea creșterii economice.

6.1.2. Performanța totală a economiei naționale și relațiile sectoriale

În ceea ce privește performanțele economice, Ungaria și România se numără printre țările mai puțin competitive ale Uniunii Europene, deși unele țări din Europa de Vest (precum Italia și Portugalia) sunt de asemenea semnificativ sub media UE28.

Producția pe cap de locuitor calculată prin eliminarea diferențelor de niveluri de prețuri între țări este mai ridicată în Ungaria (68 de puncte, comparativ cu media UE28 100 de puncte – an 2017 -) decât în România (63 de puncte), deși performanțele celor două țări converg între ele, de asemenea în România creșterea a fost mai accentuată în ultimii 3-4 ani, decât în Ungaria. Cu toate acestea, din punct de vedere al regiunilor și județelor examinate, România de Vest este o regiune cu o putere economică mai ridicată pentru România, decât regiunea Dél-Alföld pentru Ungaria, sau județul Békés pentru regiunea Dél-Alföld. Din punct de vedere economic, județul Bekes este într-o situație mai periferică în Ungaria, decât județul Arad în România, iar județul Arad este mai favorabil din punct de vedere al performanței comparabile pe cap de locuitor a celor două zone. Conform datelor din 2016 disponibile la toate nivelurile regionale, performanța României de Vest este aceeași cu cea națională (63 de puncte), pe de altă parte județul Arad a avut o performanță mai bună în anul prezent (64 de puncte) decât ambele niveluri teritoriale superioare. Pe cealaltă parte județul Békés se află semnificativ sub nivelul de performanței naționale (68 de puncte) și regionale (49 de puncte) obținând în 2016 doar 40 de puncte.

Având în vedere situația unor sectoare economice, ponderea persoanelor angajate în sectorul agricol este scăzută în Ungaria (5,08%) deși în România este semnificativ mai ridicată (23,12%), cu toate acestea în termen de cinci ani ponderea celor angajați în acest sector a scăzut cu o treime. Agricultură joacă un rol diferit în regiunile Dél-Alföld și România de Vest decât la nivel național. În România de Vest rata ocupării forței de muncă este de aproximativ o treime (7,05%) din media națională, în timp ce în regiunea Dél-Alföld este mai mult decât dublul ratei naționale (10,27%). Conform studiului România de Vest prezintă o pondere remarcabilă în cel de al doilea sector industrial; spre deosebire de raportul național (23,05%) în 2018 43,17% dintre lucrători erau angajați în sectorul industrial. În regiunea Dél-Alföld ponderea industriei din ultimul an este puțin sub media națională (24,55%) față de media națională de 25,30%). Al treilea, sectorul serviciilor are o pondere mai scăzută a angajaților din ambele regiuni decât nivelul național; în 2018 diferența în România este de 3,75 puncte procentuale în favoarea mediei naționale, în timp ce în Ungaria diferența este de 4,89 de puncta procentuale, iar dintre cele două regiuni în Dél-Alföld proporția celor angajați în sector este mai ridicată cu 13,07 puncte procentuale. În cel de al patrulea sector, cercetare, dezvoltare și inovare în ambele regiuni au rămas de

asemenea în urma mediei naționale; în anul 2016 diferența între România și România de Vest este mai redusă (0,03%) decât între Ungaria și regiunea Dél-Alföld. (0,26%). Dintre cele două regiuni, proporția de persoane ocupate în acest sector este mai ridicată în regiunea Dél-Alföld (diferența este de 0,19%). Față de Uniunea Europeană, structura ocupării atât a țărilor, cât și a regiunilor în medie este diferită, primul și cel de-al doilea sector favorizând în aceleași timp, al treilea și al patrulea sector rămânând sub media.

În interviurile noastre performanțele economice nu au fost discutate separat, dar potrivit descrierii relațiilor de muncă și a forței de muncă în general a arătat că în general persoanele intervievate sunt mulțumiți de economia actuală a țării. Cheia creșterii a fost văzută în creșterea ofertei de forță de muncă și potrivirea cererii de forță de muncă, așadar s-a ridicat din nou posibilitatea unei cooperări mai strânse între cele două județe, care ar putea să aibă un efect pozitiv asupra performanței economice globale prin reducerea deficitului de forță de muncă. Cu toate acestea se poate concluziona de asemenea că în ceea ce privește forța de muncă, acestea sunt asociate cel mai adesea cu sectoarele agricole și industriale și într-adevăr aceste sectoare au o pondere mai ridicată în regiune și în județ.

6.1.3. Șomajul

Șomajul la niveluri european, național și la niveluri mai scăzute se înregistrează proporții extrem de scăzute. Prin urmare în studiul nostru, nu am indicat tendințele de șomaj scăzute în general, ci mai degrabă am examinat structura și diferențele teritoriale. În legătură cu structura am constatat că abaterea standard a ratei șomajului (adică diferența medie a ratei șomajului) este mai mică în Ungaria și România decât la nivelul județului. Această înseamnă că există diferențe mai reduse în ceea ce privește rata șomajului între regiuni decât județele. În Ungaria abaterea standard a șomajului regional a fost de 45,5% în 2017, în timp ce în România a fost de 33,7% astfel în această privință regiunile din România sunt mai echilibrate.

La nivel de județ Ungaria este de 50,6% (aceasta reprezintă o diferență de aproximativ 5% față de regiuni) în timp ce în România este de 76,3% la nivel de județ,

adică mai mult decât dublul regiunilor. Din punct de vedere județean, condițiile de șomaj sunt mai proporționale în Ungaria.

În același timp structura poate fi interpretată și la nivel de vârstă, iar în acest context am examinat șomajul în rândul tinerilor. Conform rezultatelor noastre, rata șomajului la persoane între 15-24 de ani în Uniunea Europeană scade constant, în prezent este 10,5% cei care ar lucra efectiv, dar sunt considerați în prezent șomeri. Aceeași rată pentru cei cu vârsta cuprinsă între 25 și 34 de ani (pornind de la un nivel mai ridicat) are tot o tendință de scădere, în prezent fiind la 17,2%. În Ungaria în ultimii cinci ani rata șomajului persoanelor între 15 și 24 de ani a scăzut semnificativ, valoarea înregistrată deja peste 15% în prezent este 10,7%, iar în cazul grupului între 25-34 de ani este 18,1%. În România 14,5% din populația cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani nu este angajat, nu este implicat în educație sau formare profesională, ponderea lor după o anumită fluctuație a scăzut sub 15% în 2018. Rata șomajului mai ridicată în cazul grupei de vârstă de 25-34 de ani este valabilă și pentru România, cu o rată de 20,9% (2018). Regiunile județelor examinate în rândul tinerilor au rate variate ale șomajului. În regiunea Dél-Alföld ponderea șomerilor cu vârsta cuprinse între 15-24 de ani (pentru fiecare dintre categoriile examinate este mai redusă) în prezent fiind de sub 8,1%; în grupa de vârstă de 25-34 de ani, ponderea lor a fost ușor peste rata națională pentru o perioadă mai lungă de timp, în prezent fiind puțin mai favorabilă, 17,0 puncte procentuale. În România de Vest rata șomajului pentru grupa de vârstă 15-24 de ani a arătat o fluctuație mai puternică în ultimii ani, în prezent se află într-o fază de creștere, atingând cel de-al doilea nivel cel mai ridicat în 10 ani, 14,2%. Șomajul în rândul tinerilor de 25-34 de ani, este de asemenea ridicat, cifra din 2012 a arătat o proporție aproximativă de 20%, atingând un maxim de 27,6% în 2017 situându-se în prezent la 26,4%.

În ceea ce privește diferențele regionale, Ungaria are în general rate de șomaj mai scăzute decât Români (în 2018 3,7% respectiv 4,2%) și aceste rate sunt mai favorabile decât media UE (6,8%) dar și majoritatea statelor membre. În ceea ce privește regiunile, potrivit ultimelor date Dél-Alföld arată o rată a șomajului de 3,3% situând cu această proporție pe al treilea loc (în afara capitalei) printre regiunile Ungariei, depășind Transdanubia de Sud (5,6%). România de Vest are valori medii în România, de asemenea se află pe locul al treilea în regiunea (nord-est 2,4%, sud-est 6,4% având o rată de șomaj de 3,6%. În ciuda

ratelor de șomaj favorabil, 40-50% din totalul șomerilor nu a reușit să-și găsească un loc de muncă pe termen lung, iar rata șomajului în cazul persoanelor, care sunt șomeri de mai mult de 12 luni nu a scăzut în ciuda nivelului de angajare ridicată, și a nivelului de șomaj scăzut. În ultimii șase ani raportul UE (40-50%) și rata țărilor cercetate (38-48%) s-au mișcat într-un interval de aproximativ 10 puncte procentuale, rezultatele județelor prezentând diferențe mai mari. (36-61%) Dintre acestea regiunea Dél-Alföld are în prezent cele mai favorabile rezultate, cu doar o treime (36,3%) dintre șomeri în rândul șomerilor de lungă durată.

Intervievații noștri au confirmat procesele detaliate mai sus și din cauza cererii în general ridicate de forță de muncă, șomajul nu reprezintă o problemă în prezent în județele examinate. Diferențele reduse în ceea ce privește ratele de șomaj între țări nu sunt perceptibile, dar angajarea tinerilor este într-adevăr o problemă (în principal din cauza lipsei de competențe).

6.1.4. Venituri și câștiguri

La examinarea veniturilor și câștigurilor am experimentat, că nivelul salariilor din ambele țări a crescut semnificativ în ultimii ani, fapt dovedit de creșterea nivelului salariilor minime și de compararea nivelului salariilor pe viață. În Ungaria în 2008 salariul minim a reprezentat 33,17% din subzistența pentru o familie de patru persoane, astfel doi persoane cu venituri au primit 66,34% a provenit din venitul muncii (adică excluzând alte venituri și indemnizații). Până în 2013 raportul era deja 38,62% (75,24% pentru două persoane), iar până în 2018 a ajuns la 50,2% pe o persoană, asta înseamnă că în cazul unei familii cu doi copii, venitul primar, deci venitul din muncă acoperă cheltuielile necesare menținerii nivelului minim de subzistență. În România analiza veniturilor individuale și a părții de venituri brute anual dintre 2008 și 2015 arată de asemenea că diferența a fost negativă până în 2013, ceea ce înseamnă că venitul primar al muncii nu a acoperit cheltuielile de subzistență (nu doar alimente) ale individului, iar din 2014 soldul a devenit pozitiv. În România analiza cheltuielilor individuale și cifrelor anuale brute pentru salariul minim pe perioada 2008-2015 a arătat că diferența a fost negativă până în 2013, ceea ce înseamnă că calculele bazate pe câștiguri au arătat că veniturile primare ale muncii nu

acoperă cheltuielile de subzistență (nu doar de alimente), cu toate acestea din 2014 soldul a devenit pozitiv. Nivelul minim de subzistență, care este sub pragul sărăciei este în medie de 16,9% din populația din țările Uniunii Europene. În Ungaria o pondere mai scăzută a populației aparține acestei categorii, cu aproximativ 12,8% sub pragul sărăciei, ceea ce este mai favorabil decât media UE. În România 23,5% din populație este expusă riscului de sărăcie, ceea ce reprezintă aproximativ 1,5 ori mai mult, decât media UE. Proporția populației cu risc de sărăcie a scăzut ușor în ultimii cinci ani, atât în Ungaria, cât și în România. În regiunile studiate aceeași proporție variază în cadrul unei nivel date, variind de la 16,0 la 17,9% în regiunea Dél-Alföld, și mai semnificativ în România de Vest între 14,9 și 27,5%. Din cercetare se poate concluziona, de asemenea că regiunea Dél-Alföld se află într-o poziție mai dezavantajată decât Ungaria din punct de vedere al sărăciei, decât România de Vest în comparație cu România, însă valoarea Ungariei (atunci când se compară cele două țări și cele două regiuni) este mai favorabilă.

Tema nivelului veniturilor și câștigurilor a fost doar atins în timpul interviurilor cu persoanele intervievate. Pe baza acestui lucru se poate concluziona că potrivit experienței locale, nivelurile salariale nu sunt în prezent factorul determinant principal al ocupării a forței de muncă (și al șomajului). Acest lucru este demonstrat și de șomajul extrem de scăzut și de ratele de angajare ridicate.

6.1.5. Arhitectura de afaceri

Au fost analizate situațiile întreprinderilor din sectorul industrial (cu cea mai mare pondere în regiune și în județe) și în cel mai dinamic sector din lume, sectorul al serviciilor. Pe baza acestui fapt, numărul companiilor operative din Ungaria și România este aproape același. În termeni absoluți există mai multe afaceri în România, iar proporțional cu populația această valoare în Ungaria este mai ridicată (diferența între 2012 și 2016 a fost în jur de 120-140 de mii. La vremea respectivă existau 67-70.000 de întreprinderi active atât în regiunea Dél-Alföld cât și în România de Vest, dar în 2016 numărul întreprinderilor românești a crescut, diferența fiind de aproximativ 3000. Examinând nivelul județului în județul Arad există în mod proporțional mai multe întreprinderi comparativ cu numărul total al regiunii decât în județul Békés comparativ cu

regiunea Dél-Alföld. În 2016 numărul de întreprinderi active a crescut și aici, iar de atunci 19,5 mii de întreprinderi activează în județul Arad. În Ungaria numărul total al întreprinderilor a scăzut cu 6,72% în anul 2012, în timp ce România a înregistrat o creștere de 7,72% în același an. În anii următori tendința celor două țări a convergent semnificativ (în 2015 de exemplu Ungaria a avut o creștere mai ridicată a proporției întreprinderilor maghiare decât românești), în 2016 creșterea volumului de afaceri din cele două țări a fost de 1,58, respectiv 3,79.

Proporția companiilor înființate în urmă cu minim trei ani este la aceeași nivel național și regional: în 2012 proporția acestor întreprinderi a fost cuprinsă între 4,5 și 6,5%. Spre deosebire de scăderea numărului total de întreprinderi din 2012, proporția acestor întreprinderi nu arată o scădere semnificativă nici după 2012, cea mai scăzută rată a fost în Ungaria în 2015, când doar 4,55% din întreprinderi au fost înființate în urmă cu minim trei ani. Județele Békés și Arad se deplasează în cea mai mare parte de-a lungul dimensiunilor superioare, la Arad a fost o scădere mai redusă din 2012 până în 2013, iar în 2016 proporția întreprinderilor fondate mai devreme decât 2013 a crescut, în timp ce în Békés a fost o creștere continuă, dar lentă, ceea ce arată că din ce în ce mai multe întreprinderi rezistă să rămână activi un timp de trei ani. Putem menționa că nu există nicio diferență semnificativă în tendințele de întreprinderi între cele două țări și potrivit statisticilor relevante, ambele țări au dificultăți similare la intrarea pe piață, ceea ce arată că întreprinderile (și antreprenorii) se confruntă cu condiții similare pe piețele maghiare și românești. Aceasta este un argument pentru existența companiilor care operează în ambele țări.

Intervistații noștri au raportat și despre câteva tendințe importante în afacerile județului. Aceasta includ cooperarea crescută și variată între întreprinderi, pentru care am prezentat mai multe exemple din industria construcțiilor și a cărnii. O altă tendință importantă este îmbunătățirea condițiilor de muncă în rândul întreprinderilor județene, prin care angajatorii (în fața creșterii deficitului de forță de muncă) încearcă să-și sporească capacitatea de a păstra forța de muncă.

6.1.6. Resurse umane

Cel mai important factor al pieței muncii, studiul resurselor umane, nu numai ca forță de muncă a oferit numeroase completări la interpretarea piețelor de muncă examinate. Persoanele în vârstă de muncă activă care nu au folosit niciodată un calculator, de exemplu indică lipsa abilităților de bază ale alfabetizării digitale necesare pentru a găsi un loc de muncă. Această parte a societății este în prezent în mare parte exclusă de la o mare parte a informațiilor, inclusiv de cunoștințele de bază despre piața locurilor de muncă, care apare pe internet (de exemplu unde și ce oportunități de muncă sunt disponibile în mediul lor înconjurător, sau la ce beneficii și instruire au dreptul, pentru a îmbunătății condițiile lor de muncă).

În Ungaria și România proporțiile acestei secțiuni a societății au scăzut brusc în ultimii ani, ceea ce este o tendință pozitivă, cu toate acestea chiar și sondajele recente arată o rată semnificativ mai mare. În ultimii ani în Ungaria și România această proporție a societății a scăzut brusc, ceea ce este o tendință pozitivă, dar conform celei mai recente sondaje putem observa o rată semnificativ mai ridicată. În România în 2010 majoritatea populației (51%) aparținea acestei grup, în Ungaria aproape o treime (30%), valori mai ridicate au fost însoțite de o scădere mai accentuată, astfel că astăzi în România procentul persoanelor, care nu folosește deloc calculatorul (PC) a scăzut cu 21 puncte procentuale la 30%, iar în Ungaria această scădere a adus o proporționalitate de 20%. În ceea ce privește poziția a regiunilor și țărilor rata analfabetismului digital în regiunea Dél-Alföld a depășit media națională (în prezent 26%) în fiecare an examinat, cu toate acestea este sub media valorii din România. Proporția regiunii României de Vest a fost mai favorabilă decât media națională în fiecare an investigat, iar până în 2014 a depășit și media regiunii Dél-Alföld, în prezent are cea mai favorabilă valoare (22%) dintre dimensiunile examinate. Un alt aspect al condițiilor de viață este prezentat de numărul de camere pentru o persoană. Situația socială este influențată fundamental de condițiile de locuire, inclusiv dacă densitatea camerelor pe cameră evocă un sentiment de supraaglomerație.

Potrivit cifrei, în Ungaria și în România sunt tipice pentru o persoană o cameră, sau o cameră jumate, adică după modelul cel mai obișnuit persoane individuale locuiesc în apartamente cu o cameră, cuplurile căsătorite au două camere, iar în cazul copiilor se mai

adaugă câte o cameră pe copil. Totuși această distribuție presupune că nu există o cameră suplimentară, adică o cameră separată pentru activități de zi (camera de zi-living). Numărul de camere pe cap de locuitor din Ungaria a crescut semnificativ din 2017 până în 2018, valoarea acesteia este în prezent de 1,5 în timp ce în Dél-Békés situația este mai favorabilă, valoarea pe cap de locuitor este de 1,6. În România în 2009 valorile au arătat că nu a existat o cameră completă pe persoană (0,9 cameră/persoană), astăzi numărul mediu de camere de persoană este puțin peste unul (1,1 cameră/persoană), în România de Vest valoarea medie este aceeași ca și valoarea națională.

Conform rezultatelor numărul de omucideri intenționate în România este de aproximativ trei ori mai ridicate decât în Ungaria. Numărul jafurilor este totuși mai mare în Ungaria, cu 36,7% decât în România în anul respectiv. Numărul de pătrunderi în locuințe și furtul de autovehicule în Ungaria este de asemenea mai ridicată; primul este cu 39,9% peste valoarea României, în timp ce în cel de-al doilea caz poliția a înregistrat de aproximativ trei ori și jumătate mai multe infracțiuni decât România. La nivel regional în România de Vest a fost mai multe omucideri intenționate (27 față de 17), aproximativ aceleași număr de jafuri (224 și 236), numărul de pătrunderi în locuințe din Dél-Alföld este ușor mai ridicat decât valoarea din România de Vest, iar în cazul furturilor de autovehicule există o diferență mai semnificativă. În regiunea Dél-Alföld în anul respectiv a fost înregistrat 610 cazuri, în timp ce în România de Vest doar 355. Ponderea forței de muncă calificate, care părăsește educația și formarea școlară este aceeași atât din punctul de vedere a țărilor, cât și a regiunilor, doar unul din zece tineri cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani părăsesc timpuriu școala, iar rata abandonului școlar pare să fie stabilizat în ultimii patru ani. În ceea ce privește învățarea pe tot parcursul vieții, valorile Ungariei și României sunt de asemenea semnificativ sub media Uniunii Europene. În timp ce fiecare zecime din UE între 26 și 64 de ani este implicat într-o formă de învățământ, în Ungaria această proporție este doar 6,0%, iar în România 0,9%, iar ponderea lor este în scădere în ambele țări.

Îmbunătățirea indicatorului ar îmbunătăți situația indivizilor, dar în aceeași timp ar reduce cheltuielile de sănătate publică. Dacă anii de viață sănătoși cresc mai repede decât speranța de viață, înseamnă că oamenii vor trăi mai mulți ani într-o stare de sănătate mai bună. Ungaria și România sunt cu mult sub media europeană, dar începând cu 2010 în

ambele țări s-a înregistrat o îmbunătățire semnificativă, când indivizii au petrecut în medie în jur de 57,5 ani în sănătate. Până în 2017 Ungaria a avut o valoare de 60,2 ani, iar România de 58,8 ani, așadar diferența este mai redusă în comparație între ele, decât cu statele membre ale Uniunii Europene.

6.2. Evaluarea cooperării transfrontaliere

Una dintre bazele și specificul cercetării privind piața muncii este natura transfrontalieră, motiv pentru care pe lângă concentrarea pe rezultatele cercetării privind piața muncii, vom aborda în mod specific și cooperarea transfrontalieră. În cadrul acesteia evaluăm mai întâi cooperarea regiunii de frontieră maghiar-română ca context mai larg al studiului, deoarece cooperarea județeană sau regională se încadrează în sistemul politic, administrativ și mediul economic al țărilor. Vom prezenta apoi concluziile noastre despre cooperarea dintre Arad și județul Bekes, cu referire specială la proiectul pe care se bazează acest studiu.

6.2.1. Posibilitățile regiunii de frontieră maghiar-română

Cooperarea maghiar-română ocupă o poziție proeminentă în relațiile transfrontaliere ale Ungariei și României. Din punctul de vedere al României, Ungaria este țara principală de tranzit între statele membre ale Uniunii Europene, o răscruce de drumuri, căi ferate și rute aeriene către țările din vestul Europei. Pe lângă poziția sa geopolitică, are și o poziție geografică economică ideală, întrucât se învecinează cu regiunea vestică și cu județele mai puțin dezvoltate ale României, unde antreprenorii s-au confruntat recent cu o lipsă deosebit de mare de forță de muncă. Din punctul de vedere al Ungariei, relația economică avansată cu România are de asemenea o importanță strategică. Pentru ambele țări este adevărat (în mod repetat subliniat în studiu) că frontierele artificiale reprezintă separarea politică și nu separarea economică a două țări. În prezent cele două țări întrețin relații economice active între ele, operatorii economici din ambele părți ale frontierei beneficiază de cooperare, iar sectorul antreprenorial dobândește astfel o piață pentru produsele și serviciile sale, care datorită proximității sale geografice, economice poate fi considerată o piață aproape

internă, o extindere a acesteia. Angajații pe de altă parte, își ajută propria carieră financiară și profesională fără a-și limita oportunitățile de forță de muncă peste granițele naționale.

Cu toate acestea eliminarea artificială a frontierei necesită de asemenea soluții complexe bazate pe gravitatea și natura problemelor actuale. Cooperările la nivel de județ sunt în majoritatea cazurilor orientate spre proiect, iar părțile stabilesc noi legături cu un scop bine definit. Aceste cooperări ad-hoc ar trebui să fie puse în context de o unitate la nivel superior și toată cooperarea subnațională ar trebui să se bazeze pe parteneriatul dintre state. Studiul a concluzionat pe mai multe puncte, analizând o serie de indicatori economici și sociali intervievând profesioniștii cu experiență care lucrează în domeniu a concluzionat că având în vedere tendințele economice actuale, cooperarea consolidată era inevitabilă. La nivelul actual de integrare (în cadrul Uniunii Europene) este o necesară o cooperare mai intensă între state, iar acest lucru ar putea fi garantat prin certificarea de stat a unității; un instrument juridic, care ar facilita și mai eficient stabilirea relațiilor între părți pe termen lung.

O declarație similară ar prezenta de asemenea un pas calitativ înainte în cooperarea dintre Arad și județul Bekes, așa cum ar beneficia întreaga regiune de frontieră și economiile ambelor țări.

6.2.2. Cooperarea actuală între Arad și județul Békés

În cadrul Programului Interreg V-A România-Ungaria cooperarea dintre cele două țări, unitățile și organizațiile sub-administrative are o istorie lungă. Proiectul ROHU-406 „Cooperare transfrontalieră eficientă pentru dezvoltarea creșterii ocupării forței de muncă în județul Arad și Békés” este legat de axa prioritară nr.3 sprijinind astfel dezvoltarea ocupării forței de muncă și mobilitatea transfrontalieră a forței de muncă. Astfel proiectul și-a propus să îmbunătățească doi indicatori, în contextul în care studiul nostru a demonstrat clar necesitatea dezvoltării și a evidențiat o tendință economică, care poate

provoca dezavantaje semnificative pentru ambele județe fără cooperare. Astfel proiectul își propune să îmbunătățească doi indicatori, în contextul în care studiul nostru a demonstrat clar necesitatea dezvoltării, și a evidențiat o tendință economică, care (fără cooperare) poate provoca dezavantaje semnificative pentru ambele județe.

Baza de date a domeniilor de investiții contribuie la dezvoltarea ocupării forței de muncă și la mobilitatea forței de muncă prin cartografierea și publicarea de proprietăți într-un mod comparabil, acele proprietăți, care sunt potrivite pentru desfășurarea activităților de afaceri și unde întreprinderile pot găsi oportunități de a-și începe sau extinde afacerea. Dezvoltarea ocupării forței de muncă aici este astfel realizată prin extinderea capacității, iar extinderea reprezintă o promisiune pe termen lung de angajare a forței de muncă, întrucât cererea de angajare va fi menținută atât timp, cât afacerea va fi profitabilă și va putea menține punctul de activitate. În acest context mobilitatea forței de muncă va crește în mod evident, iar activitatea economică relocată sau extinsă peste graniță va permite lucrătorului să lucreze peste graniță, ceea ce poate avea efecte pozitive suplimentare pe termen lung (cum ar fi achiziționarea de proprietăți rezidențiale). Evenimentele profesionale ale proiectului joacă de asemenea un rol important în legarea piețelor muncii din cele două țări, în care comunicarea dintre actori permite stabilirea de noi relații de afaceri, care pe termen lung și prin mecanisme de acțiune suplimentare susține de asemenea obiectivele proiectului.

6.3. Dezvoltarea și posibilitatea de dezvoltare a ocupării forței de muncă

În plus față de obiectivele stabilite de proiect, acestea sunt pe scurt rezumate pentru rezumatele orientate spre viitoare ale cercetării empirice și pentru constatările referitoare la evoluțiile diferite de-a lungul timpului. Una dintre sursele descoperirilor este concluziile bazate pe conținut, care pot fi deduse din datele numerice, care au fost făcute în timpul cercetării cantitative în timpul culegerii de date secundare și analizei disertației; o altă sursă este experiența practică obținută prin colectarea principală de date și recomandările directe ale persoanelor intervievate.

6.3.1. Priorități de dezvoltare pe termen scurt

Obiectivele pe termen scurt (în termen de un an) includ în special consolidarea relațiilor dintre cele două țări și o bază legală a cooperării la nivel de proiect în cadrul unui acord bilateral de dezvoltare economică. Lipsa forței de muncă sau lipsa capacității de afaceri sunt factori, care nu pot fi abordați temporar în mod eficient, de aceasta avem nevoie de o bază solidă, care să crească regularitatea și eficiența colaborărilor. Declarația relațiilor la nivel de stat poate fi procedată și de o activitate de planificare între cele două țări, care ar putea coordona și direcțiile de dezvoltare. Cu toate acestea se pot vedea deja nevoile prioritare de dezvoltare, care cu un efort relativ mic ar prezenta un avans semnificativ în cooperarea dintre cele două țări.

De exemplu problema trecerilor de frontieră, în care inaugurarea de noi treceri și extinderea capacităților acestora nu se poate realiza în mod realist prin planificare într-un an, dar creșterea orelor de deschidere este deja o prioritate importantă pe termen scurt. Deoarece trecerile de frontieră existente au un randament limitat, mașinile de dimensiuni mai mari nu pot trece pe fiecare frontieră.

Pe de altă parte numărul persoanelor, care cultivă pământ peste graniță este în creștere, iar în prezent nu pot trece frontiera, decât cu un permis de rută. Programul prelungit de lucru ar fi important de asemenea și pentru angajați, care fac navetă. Aderarea la spațiul Schengen ar rezolva unele dintre problemele de frontieră, dar de exemplu problema orelor de deschidere intră în competența statelor membre și trebuie să fie cunoscută, luată în considerare și adaptată în acest domeniu.

6.3.2. Obiective de dezvoltare pe termen mediu

Pe termen mediu (1-5 ani), creșterea tendințelor de ocupare a forței de muncă poate fi un obiectiv optim și general și în acest scop prioritățile pe termen scurt bazate pe obiective pe termen mediu ar trebui să formeze un sistem coerent, care să aibă în final un impact pozitiv asupra actorilor de pe piața muncii din regiune (pe lângă forța de muncă și întreprinderile). Pe termen mediu ar fi o soluție identificarea barierelor legislative pentru

cooperarea și dezvoltarea economică și să se lanseze un proces de dereglare, care să armonizeze elementele necesare ale sistemelor juridice ale celor două țări.

Un exemplu al acestui ultim obiectiv este cazul târgurilor transfrontaliere. Studiul a menționat că lipsa de cunoaștere a sistemului juridic al unei alte țări ar putea fi o barieră majoră pentru intrare, întrucât întreprinderile mici sau nou create nu vor fi capabile să își păstreze propria expertiză juridică pentru a proiecta contextul legal pentru intrare. În caz contrar cartografierea pieței poate să împiedică în obstacole. În exemplul prezent prezentăm cazul unui târg în care, pentru o singură apariție un antreprenor trebuie să îndeplinească aceleași cerințe ca antreprenorii, care desfășoară activități economice regulate într-o anumită țară, dar obținerea aprobărilor necesare ale autorității poate avea multe dificultăți. În schimb ca o soluție ideală s-a formulat o idee care conține o licență personalizată, simplificată, ocazională, care să permită antreprenorilor să aibă un aspect unic, să exploreze oportunități și să ia decizii de afaceri optime cu informațiile pe care le obțin.

6.3.3. Puncte de programe de dezvoltare pe termen lung

Punctele de program pe termen mai lung (mai mult de 5 ani) sunt preocupate în principal de obiectivele generale ale nevoilor de investiții mai mari, de implementarea pe termen mai lung și de îmbunătățirea indicatorilor economici și sociali, care necesită un termen mai lung.

În cadrul cercetării interviul elaborat, intervievații noștri au menționat în mod repetat zona de dezvoltare infrastructurii, care este un obiectiv prioritar al ambelor state din regiune. Aceasta include în special dezvoltarea rețelei de drumuri, care este un obiectiv comun al întreprinderilor, al forței de muncă și al altor actori din economie. Rețeaua rutieră potrivită permite companiilor să ajungă mai ușor și mai rapid la destinații mai îndepărtate și poate avea un impact pozitiv asupra relațiilor de afaceri internaționale; în cazul forței de muncă, se poate crește mobilitatea, dacă timpul de transfer este redus în mod semnificativ. Urmând aceeași logică, dezvoltarea transportului feroviar pentru transportul de mărfuri și persoane este extrem de importantă. În cazul investițiilor majore de interes comun, se

ridică problema finanțării publice și dezvoltarea cererilor comune de subvenții în cazul dezvoltărilor de interes internațional. Pe termen lung este nevoie de programe aprobate la nivel național, care să poată servi bune practici și să se extindă și în alte regiuni de frontieră ale țărilor participante.

Îmbunătățirea indicatorilor economici și sociali ar putea fi de fapt rezultatul acestor îmbunătățiri. De exemplu în regiunile în curs de dezvoltare, un obiectiv pe termen mai lung (adesea repetat în timpul interviurilor) ar fi acela de a ajuta menținerea tinerilor la rezidențele lor, întrucât regiunile dezvoltate economic au de obicei mai multe oportunități de muncă, ceea ce va duce la creșterea populației și la dezvoltarea infrastructurii (de exemplu educația).

7. REZUMAT

După formularea concluziilor și sugestiilor încheiem studiul nostru rezumând concluziile noastre privind piețele forței de muncă identificate în cercetare. Rezultatele tabelelor de evaluare din introducerea celor două ramuri ale cercetării empirice, cantitative și calitative sunt prezentate mai jos.

În loc să rescriem concluziile referitoare la tabele, în scopul comparabilității și aprecierii individuale, rezumăm rezultatele analizei și concluziile în ambele forme de cercetare (sub formă de rezultate numerice). Desigur formatul tabelului de evaluare nu este potrivit pentru a prezenta relații și concluzii mai profunde și în multe cazuri diferențele numerice nu reflectă fenomenele reale ale indicatorului dat.

Rezumăm apoi concluziile examinării situației forței de muncă în contextul mai larg al regiunii de frontieră sub forma unei analize SWOT³¹ utilizate frecvent în cercetarea economică, cu care am interpretat descoperirile noastre în acest domeniu ca fiind experiențe externe și interne, precum și experiențe negative și pozitive. Analiza SWOT a fost aleasă deoarece județele de frontieră trebuie să răspundă la întrebări similare pentru succes, precum conducerea unei companii pentru a menține rentabilitatea. De exemplu trebuie să fim conștienți de oportunitățile cu care se confruntă afacerea respectivă (județul), de pericolele potențiale cu care se confruntă, care sunt zonele în care compania (din nou județul) excelează în ceea ce privește performanța și care sunt domeniile în care este necesară îmbunătățirea, iar în final care sunt caracteristicile, care pot fi schimbate și cele care nu sunt.

³¹ Inițialele acronimelor engleze și maghiare sunt puncte tari (strengths), puncte slabe (weakness), oportunități (opportunities), amenințări (threats).

În primul rând rezultatele cercetării cantitative sunt evaluate mai jos. Deoarece am analizat o serie de valori din fiecare dimensiune, evaluările se referă la valorile cheie din dimensiunile orizontale; în cazul mai multor indicatori considerați a fi relevanți i-am evaluat pe baza mediei rezultatelor indicatorilor.

Figura 81: Evaluarea situației ocupării forței de muncă

EU: Media datelor Uniunii Europene sunt mai favorabile M: Datele pentru Ungaria sunt mai favorabile R: Datele pentru România sunt mai favorabile R/M: datele țărilor sunt identice - nu există date la acel nivel/dimensiune		Dimensiuni a evaluării orizontale									
		1. Procesele demografice	2. Compoziția populației	3. Date economice și performanță	4. Activitatea forței de muncă	5. Capacitatea de ocupare a sectoarelor economice	6. Caracteristicile structurale și regionale ale șomajului	7. Veniturile și câștigurile angajaților	8. Operația întreprinderilor	9. Starea socială, educativă și de sănătate a resurselor umane	TOTAL
Niveluri de evaluare verticală	A. Date UE	EU	R/M	EU	EU	EU	R/M	EU	-	-	EU
	B. Date naționale	M	R	M	M	M	M	M	R/M	M	M
	C. Date regionale	R	R/M	R	M	M	M	M	R/M	M	R/M
	D. Date județene	R	M	R	M	-	M	-	R/M	-	R/M
TOTAL		R	R/M	R	M	M	M	M	R/M	M	M

Sursă: editarea autorului

Populația a fost evaluată în raport cu procesele demografice. La nivelul UE, media Uniunii Europene este mai favorabilă, datorită proceselor de populație artificială (imigrare). La nivel național valorile Ungariei sunt mai favorabile, deoarece scăderea populației a fost mai scăzută, decât în România. La nivel regional și județean însă valorile românești arată o tendință mai favorabilă.

În legătură cu compoziția populației, s-au evaluat împreună vârsta și proporția populației în vârstă de muncă și modificarea proporției acesteia. La nivelul Uniunii

Europene, indicele țărilor examinate a fost mai favorabile, în timp ce la nivel național proporția României a fost mai favorabilă. Datele regiunilor au fost aproape aceleași (cu o ușoară diferență), dar la nivel de județ valoarea Ungariei este mai favorabilă. Pe baza datelor și performanțelor economice de bază am evaluat PIB-ul pe cap de locuitor ajustat pentru nivelul de trai. Media UE arată o tendință mai favorabilă, în timp ce la nivel național valorile Ungariei sunt mai favorabile, iar la nivel regional și județean performanțele României sunt mai bune. În legătură cu activitatea forței de muncă am evaluat rata ocupării forței de muncă. Pe lângă media UE, Ungaria are valori mai favorabile la toate cele trei niveluri de sondaj vertical (na nivel național, regional și la nivel județean).

În ceea ce privește capacitatea de angajare a sectoarelor economice, am evaluat proporția angajaților din fiecare sector dar și modernitatea structurii ocupării forței de muncă. Media UE este de asemenea mai favorabilă în acest sens (rate de angajare mai reduse din primul și al doilea sector, rate mai ridicate ale ocupării sectorului 3 și 4). La nivel de județ nu au fost disponibile date pentru această defalcare. În ceea ce privește caracteristicile structurale și teritoriale ale șomajului, am evaluat nivelul ratei șomajului. La nivel UE indicatorii țărilor examinate au fost mai favorabili, România are o rată mai scăzută la nivel național, datele regionale sunt în general aceleași, în timp ce la nivel de județ al Ungariei se prezintă valori semnificativ mai favorabile.

În contextul veniturilor și câștigurilor angajaților am evaluat un indicator complex al riscului sărăciei și excluziunii sociale, conform căruia media Ungariei și României este mai puțin favorabilă decât media UE, cu toate acestea în ceea ce privește țara și regiunea, Ungaria este într-o poziție mai favorabilă, decât România sau media UE. Date la nivel județean nu sunt disponibile. Am evaluat tendința proceselor de antreprenori (soldul înființării și desființării companiilor) în legătură cu funcționarea întreprinderilor. Comparațiile UE sunt irelevante în acest sens, deoarece la niveluri mai scăzute de analiză (abordări naționale, regionale și județene) datele sunt aceleași.

Pentru starea socială, educativă și de sănătate a resurselor umane am evaluat media indicatorilor folosiți (lipsa competenței digitale, numărul de camere pe cap de locuitor, cazierile judiciare, indicatori de educație și instruire, numărul de ani sănătoși).

Datele pentru Uniunea Europeană au fost disponibile doar pentru doi indici, astfel încât acest nivel de analiză nu a fost evaluat. La nivel național majoritatea indicilor din Ungaria au fost mai favorabile, iar la nivel de regiuni a avut de asemenea o performanță mai bună. Datele județene nu erau disponibile, dar putem afirma că comparațiile județene sunt irelevante pentru majoritatea indicatorilor.

Conform rezultatelor evaluării orizontale (pe indicator) Ungaria are o performanță mai bună în 5 grupuri de indicatori din 9, în timp ce România este în mod clar în favoarea a două grupuri de indicatori. Rezultatele țărilor sunt aproape identici pentru 2 tipuri de indicatori. Conform rezultatelor evaluării cumulative verticale (la nivel regional), media Uniunii Europene este cu 5 mai favorabile și cu 2 mai puțin favorabile, decât media maghiară și română, prin urmare valorile celor două țări examinate sunt mai reduse decât media UE. La nivel național Ungaria are o performanță mai bună în cazul a 7 grupuri de indicatori. În cazul datelor regionale și județene am considerat că datorită ușoarei diferențe, regiunile și județele se află sub aceeași nivel de evaluare și nu a fost definită o parte mai favorabilă (la aceste niveluri de examinare). În analiza finală poziția Ungariei pe piața forței de muncă este mai favorabilă pe baza analizei datelor cantitative, însă această evaluare a fost făcută exclusiv fără a ține cont de fenomenele care stau la baza, luând în considerare doar datele statistice. O altă circumstanță importantă este aceea că nu am atribuit „ponderi” fiecărui grup de indicatori din cauza importanței grupului de indicatori, prin urmare rezultatele arată doar o diferență numerică. Cele două județe, regiuni și țări examinate au arătat diferențe semnificative doar la un număr mic de parametri, poziția lor pe piața muncii este aproape aceeași.

În cazul studiului calitativ a fost pregătit un tabel de evaluare simplificat, fiindcă cu intervievații discuția despre piața muncii am desfășurat-o în mod focusat.

Figura 82: Evaluarea calitativă a situației ocupării forței de muncă

	Dimensiuni de evaluare orizontale		
	Forța de muncă	Întreprinderi	Stat

Nivel vertical a evaluării	Date județene	Ambele județe au deficiențe semnificative de forță de muncă, niveluri scăzute de mobilitate, deficiențe lingvistice și de competențe	Lipsa capacității umane, intensitate redusă de cooperare în afaceri, dar majoritatea cooperărilor anterioare au fost de succes	Constrângeri legislative, lipsa unui acord de cooperare la nivel înalt, dar participarea succes la proiecte finanțate de comunitate, statele își asumă partea proprie la dezvoltările comune
----------------------------	---------------	--	--	--

Sursă: Editarea autorului

Cel mai frecvent fenomen în ceea ce privește forța de muncă este nivelul ridicat al deficitului de forță de muncă și nivelul scăzut a mobilității forței de muncă, în special peste granițe. În plus lipsa competențelor lingvistice și lipsa pregătirii împiedică cooperarea, iar în cele din urmă ambele țări a fost o problemă nivelul de calificare, prezența profesiilor cu deficiențe și necesitatea consolidării sistemului de formare profesională. De obicei există o lipsă de capacități în raport cu întreprinderile, care pornind de la lipsa resurselor umane se manifestă deja în producția și furnizarea serviciilor. Cooperarea transfrontalieră între întreprinderi nu este comună, dar au fost menționate mai multe bune practici. Din punctul de vedere al statului, cea mai mare problemă o constituie obstacolele legale și administrative din diferite domenii (în principal impozitarea, licențierile, trecerea frontierei), fiind menționată deseori nevoia de întărire a relațiilor economice dintre guverne. Există motive pentru optimism potrivit proiectelor finanțate de UE pentru dezvoltarea regiunii de frontieră, prin care statele oferă partea proprie aceasta oferind posibilitatea de întărirea relațiilor. În analiza SWOT de mai jos rezumăm experiența noastră într-o ordine logică diferită, care arată factorii pozitivi și negativi, care pot fi schimbați prin diferite mijloace și care ar trebui considerați ca externalități.

Figura 83: Analiza SWOT a situației ocupării forței de muncă în regiunea de frontieră maghiar-română

	Benefice atingerii obiectivelor	Pun în pericol atingerea obiectivelor
C	Punctele forte	Punctele slabe

	<ul style="list-style-type: none"> • cererea ridicată de forță de muncă • spirit antreprenorial • atractivitatea ridicată (regiune periferică, atât din partea maghiară, cât și din cea română) • albirea economiei prin promovarea posibilității de a deveni antreprenorial • limitarea/revizuirea accesului la îngrijiri sociale • lansarea unui program pentru tineri pe piața muncii, pentru a ajuta persoanele inactive în statut activ • conexiunea cu rețeaua de transport transeuropeană • extindere sistemului de formare duală • raportul dintre salariul minim și nivelurile salariului minim garantat față de nivelurile de subzistență 	<ul style="list-style-type: none"> • renunțarea precoce la educație și formare profesională • lipsa de centre de formare profesională și a pregătirilor interne a companiilor • mobilitate teritorială scăzută • puține oportunități de a trece de la ocuparea forței de muncă publice pe piața primară a muncii • structura economică nefavorabilă (sectoare agricole și industrie ridicate, sectoare de servicii scăzute de cercetare, dezvoltare și inovație) • migrația forței de muncă calificate din regiunea de frontieră spre centrele țărilor și peste hotare • creșterea ritmului de îmbătrânire a populației • delimitarea mai precisă a noilor cursuri OKJ, dezvoltarea cursurilor OKJ (bonitatea de credit) în învățământul superior
Caracteristicile mediului piața muncii	Posibilități	Amenințări
	<ul style="list-style-type: none"> • poziție geopolitică favorabilă (tară de intrare în estul UE, țară de tranzit Est-Vest) • cerere mare de forță de muncă • subvenții comunitare • îmbunătățirea calității serviciilor furnizate de organizați • furnizarea de servicii de angajare personalizate • programe active ale pieței forței de muncă finanțate • luarea în considerare mai mare a cererii de pe piața forței de muncă atât în învățământul adulților cât și în cel dual • legislația muncii mai flexibilă, facilitarea muncii transfrontaliere și condițiile de afaceri • o destinație turistică atractivă, care poate consolida restructurarea economică și extinderea sectorului de servicii 	<ul style="list-style-type: none"> • scăderea populației, inclusiv scăderea populației în vârstă activă pentru ocupare pe piața forței de muncă • creșterea atribuției asupra sistemului de pensii • migrația • Dezacordurile sociale rezultate dintr-o compoziție „multi-etnică” pe piața muncii • procesul de îmbătrânirea a populației (structură de vârstă neadecvată) • efectul de aspirație al țărilor cu salarii mai mari din UE asupra anumitor grupuri de lucrători • situația grupurilor defavorizate pe piața muncii (în special minoritatea romă)

Sursă: Editarea autorului

Unele părți (puncte forte și oportunități; puncte slabe și amenințări) sunt interconectate în mai multe puncte. De exemplu este un fapt clar și are o istorie lungă de absorbție a impactului țărilor cu salarii mai mari, ceea ce este un factor extern, regiunile nu

pot avea un impact asupra lor (și statele doar într-o măsură limitată), astfel a fost identificată ca o amenințare în analiză, cu toate acestea emigrarea forței de muncă calificată este deja o slăbiciune a regiunii, pentru care în principiu sunt disponibile diverse instrumente financiare și nefinanciare. Un fenomen similar este procesul de îmbătrânire a populației, structura de vârstă inadecvată, care este o tendință națională și chiar o tendință în țările dezvoltate, în mod realist nu poate oprită nici la nivel național nici la nivel sub-național, cu toate acestea ritmul îmbătrânirii este chiar mai mare decât valorile naționale, datorită serviciilor și oportunităților locale inadecvate.

Pe baza analizei SWOT există mai multe modalități de îmbunătățire a poziției piața muncii:

- Există strategii numit S-O, care profită de oportunitățile existente prin punctele forte.
- Strategiile S-T folosesc punctele forte pentru a proteja împotriva amenințărilor.
- Strategiile W-O folosesc oportunități pentru a depăși punctele slabe.
- Strategiile W-T elimină escaladarea amenințărilor prin reducerea pericolelor

În cazul județelor Békés și Arad, considerăm că strategia S-O, adică acțiunea bazată pe oportunități și puncte forte este cea corectă.

8. LISTA REFERINTELOR

- Andreides G. și Nagy I. (2012): O națiune inexistentă: Italia divizată , Anunțuri ale Institutului Virtual de Cercetare în Europa Centrală, 3(4), 59-66.
- Baranyi B. (2005): Dilemele structurilor transfrontaliere care servesc cooperarea euroregională în Ungaria. Prezentare. Universitatea Selye János, Komarno
- Baranyi B. (2009): Schimbarea paradigmei în relațiile transfrontaliere, cooperarea frontieră și transfrontalieră, Prezentare, Societate Maghiară de Științe Regionale VII. Ședință în Subotica
- Barnow, B. S. et al. (2013): Lipsa forței de muncă ocupaționale: concepte, cauze, consecințe și remedii WE Upjohn Institute, 2013.
- Böröcz J. (2002): Frontieră: un fapt social. Replica 13(47-48), 133–142.
- Csata Zs. (2017): Inegalități pe piața muncii în România, gravură etnică. Societatea Transilvăneană, 15(1), 81–103.
- De Sousa, L. (2012): Înțelegerea cooperării transfrontaliere europene: un cadru de analiză. Journal of European Integration, 35(6),1–19.
- Eurostat (2014): Statistici explicate: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_Explained (data ultimei descărcare: 09.09.2019)
- Fejes Zs. (2010): Condițiile legale și administrative pentru cooperarea transfrontalieră, respectând în special regiunile de frontieră cu Ungaria. Universitatea din Szeged, Școala Doctorală de drept și științe politice din Szeged.
- Gabbe, J. (2011): Statutul juridic al structurilor de cooperare transfrontalieră – trecut, prezent și perspective. AEBR/AGEG/ARFE, Gronau.

- Gábor R. I. (1998): “Muncitori disperăți” în economiile de piață dezvoltate. Analiză economică. 45(4), 370–378.
- Galasi P. (1982): Structura și funcționarea pieței muncii în Ungaria. Editura Economică și Juridică, Budapesta
- Galasi P. (1994): Economia pieței muncii. Notă experimentală. Editura Aula, Budapesta
- Gasparini A. (2004): The Institutionalisation of Cooperation. Vademecum for a 'Good' Euroregion (2004). ISIG, Trimestrale di Sociologia Internazionale. Quarterly of International Sociology, Cooperation and Euroregions – For Borders to Become Centres. Gorizia 3/4, Decembre.
- Gerse J. și Szilágyi D. (2015): Rețeaua localităților în Ungaria 2. Orașe și comune. Oficiul Central de Statistică din Ungaria, Budapesta.
- Ghai, D. (2003): Decent work: Concept and indicators. International Labour Review, 142(2), pagini 113-115
- Halás, M. și Slavík, V. (2001): Cezhraničná spolupráca a euroregióny v SR (Ciele, realita, perspektívy). Miscellanea geographica, 9, 171–180. University of West Bohemia, Plzeň.
- Hegedűs D. (2006): Cadrul legal internațional pentru cooperarea transfrontalieră I. Prezentarea generală a cadrelor multilaterale și a formelor de cooperare bilaterală în Europa Centrală și de Est care implică Ungaria. EÖKIK Studiu de atelier 19, Budapesta.
- ILO (2015a): Global Employment Trends for Youth 2015: Scaling Up Investments in Decent Jobs for Youth. International Labour Office, Geneva.
- Kopányi M. (1993) : Microeconomie. AULA, Budapesta.
- Kopint-Tárki (2010): Studii privind situația și oportunitățile economice și de pe piața muncii în regiunile de frontieră și privind sprijinul pentru ocuparea forței de muncă Studiu de rezumat. Kopint-Tárki, Budapesta.

- Kovács A. și Szűcs A. (2011): Comparația regiunilor Del-Alföld și regiunile din România de Vest de-a lungul graniței de Ungaria-România. *Statistică teritorială*, , 51(4), 358–372.
- Kovács I. și Ráczné Lehóczky Zs. (2011): Sarcinile și integrarea sistemului social și al muncii în combaterea șomajului de lungă durată. Departamentul de Sociologie și Politici Sociale, Universitatea din Debrețin.
- Kovács László (2010): Tipuri și forme de șomaj în Ungaria între 2005 și 2009, 3(2). https://epa.oszk.hu/02400/02463/00009/pdf/EPA02463_hadtudomanyi_szemle_2010_2_086-093.pdf (data ultimei descărcare: 2019. 09. 09.)
- Oficiul Central de Statistică (2016): Situația pieței muncii 2015.2016 octombrie
- Kurtán L. (1996): Bazele economiei. ELTE, editura Eötvös, Budapesta.
- László Gy. (1996): Managementul resurselor umane și piața muncii. Editura Universității, Pécs.
- Lengyel I., Szabó I. și Végh Z. (1998): Posibilități nelimitate pe frontieră maghiar-română. *Statistică teritorială*, 38(2), 154–173.
- Lukčo, M. (2013): Cooperarea transfrontalieră. Proiectul „Instruirea profesioniștilor de afaceri într-un proiect transfrontalier de rețea de educație la distanță”. (CROSSEDU) HUSK/1101/1.6.1/0300, Kosice. (Tradus de Czintula Attila)
- Matiscsákné Lizák M. (2012): Manual de gestionare a resurselor umane. Wolters Kluwer, Budapesta.
- Molnár J. (1993): Economie. Editura „Mezőgazdasági Szaktudás”, Budapesta.
- Nagy Daniella și Kónya Viktória (2017): Lipsa forței de muncă în privința literaturii internaționale și maghiare. Institutul Economică și de Cercetarea Afacerilor MKIK, Budapesta. https://gvi.hu/files/researches/510/munkaerohiany_2017_tanulmany_170609.pdf (data ultimei descărcare: 2019. 09. 10.)

- OECD (2003): Glossary of Statistical Terms. Unemployed. <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2791> (data ultimei descărcare: 2019. 09. 09.)
- OECD (2010): *Sickness, Disability and Work, Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings across OECD Countries*. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2012): *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*. OECD Publishing, Paris.
- Pap Zs. (2014): *Legea ocupării forței de muncă și sistemul instituțional al pieței muncii. Instrumente de politică activă și pasivă pentru ocupare*. Universitate din Debrecin
- Reymen, D. et al. (2015): *Labour market shortages in the European Union. Study for the EMPL Committee, Policy Department A. Economic and Scientific Policy European Parliament, Brussels*.
- Samuelson, Paul A. și Nordhaus, William D. (2012): *Economie. Ediție revizuită și extinsă*. Budapesta, Editura „Akadémiai”
- Szűcs E. (2012): *Instituții și servicii pentru coordonarea șomajului. Rákó Erzsébet și Szűcs Enikő: Situația pieței muncii în Ungaria și România, Szeged. 98-108*
- Szűcs Gáborné (2017): *Coexistența deficitului de forță de muncă și a șomajului pe piața muncii. Cum poate educația sprijini rezolvarea situației? Studii de atelier de doctorat 2017. Școală de doctorat, SZTE ÁJTK Szeged*.
- The World Factbook (2015): <https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/>
- Tóth J. et al. (2017): *Lipsa forței de muncă în privința literaturii internaționale și maghiare*. Institutul MKIK de Cercetare Antreprenorial și Economică, Budapesta
- Tömpe F. (1993): *Piața factorilor de producție Molnár J.: Economie Editura „Mezőgazdasági Szaktudás”, Budapesta*.

Urbánné Mező Júlia Veronika (2017): Provocările șomajului în rândul tinerilor din Uniunea Europeană. Disertație de doctorat, Szeged, Școala Doctorală de Economie, Facultatea de Economie din Szeged.

Veres V. (2015). Structura și naționalitatea populației. Situația demografică al maghiarilor din Transilvania, din privința recensămintelor din 2002 și 2011. Editura „Kolozsvári Egyetem”, Cluj Napoca.

Vizi Balázs (2007): Mișcări politice regionale minoritare și integrare europeană. Anuarul Institutului de Cercetări Etnico-Minoritare MTA. Editura „Gondolat”, Budapesta.

9. LISTA FIGURILOR

1. Figura: Prezentarea curbei Beveridge pentru o anumită piață a muncii.....	28
Figura 2: Grupuri ale populației într-o țară în funcție de relația lor de muncă.....	31
Figura 3: Modelarea relațiilor transfrontaliere	40
Figura 4: Structura organizatorică a Secretariatului de Stat pentru Politica de Ocupare și Relațiile Corporative.....	59
Figura 5: Structura organizatorică a Oficiului Guvernamental Békés	61
Figura 6: Tabel de evaluare cantitativă pentru examinarea situației de angajare	68
Figura 7: Teritoriul Ungariei divizat pe nivel administrativ și statistic.....	74
Figura 8: Teritoriul României divizat pe nivel administrativ și statistic	74
Figura 9: Distribuția populației în Uniunea Europeană în funcție de gradul de urbanizare	79
Figura 10: Ratele de urbanizare în țările Uniunii Europene potrivit nivelurilor LAU , 2018 (niveluri de urbanizare)	81
Figura 11: Proporția de persoane cu risc de sărăcie sau excludere socială în funcție de gradul de urbanizare	82
Figura 12: Județele regiunilor de frontieră examinate și centrele lor	84
Figura 13: Rețele de infrastructură ale regiunilor de frontieră examinate.....	86
Figura 14: Punctele de trecere a frontierei din regiunile de frontieră examinate	87
Figura 15: Indicele de accesibilitate zilnică a regiunilor de frontieră examinate	88
Figura 16: Cooperare potențială în regiunile de frontieră cu Ungaria.....	90
Figura 17: Județul Békés divizat pe așezări și raioane	92
Figura 18: Divizarea așezărilor și a populației județului Békés după ierarhia de așezare...	94
Figura 19: Județul Arad divizat pe ierarhie de așezări	96
Figura 20: Cooperarea interregională în regiunile de frontieră ale Ungariei	98
Figura 21: Populația țărilor Uniunii Europene ca procent din totalul populației statelor membre (28) ale Uniunii Europene 2019 (%)	99
Figura 22: Schimbarea totală a populației în Ungaria și România, 2010-2018 (locuitori)	101

Figura 23: Schimbarea naturală a populației în Ungaria și România 2010-2018 (locuitori)	102
Figura 24: Populația regiunii Dél-Alföld și Vestul României (2014-2018) (locuitori).....	104
Figura 25: Schimbarea naturală a populației în regiunea Dél-Alföld și România de Vest, 2014-2018 (persoane).....	105
Figura 26: Schimbarea naturală a populației din județele Békés și Arad, 2014-2017 (persoane)	105
Figura 27: Proporția schimbării populației natural în dimensiunile cercetării, 2014-2017 (%)	106
Figura 28: Numărul imigranților, 2019 (persoane)	108
Figura 29: Imigranții din țările din afara UE în momentul culminant al crizei migrației 2015 (persoane)	109
Figura 30: Numărul total imigranților în România, 2008-2017 (persoane)	110
Figura 31: Numărul imigranților în Uniunea Europeană 2017 (persoane).....	111
Figura 32: Schimbarea populației în raportul totalul populației în unele țări ale UE, 2014-2017 (%)	112
Figura 33: Schimbarea populației în dimensiunile cercetării, 2014-2017 (%).....	113
Figura 34: Vârsta medie a populației în unele țări UE, 1990-2018 (vârsta).....	114
Figura 35: Populația în vârstă activă a județelor investigate	116
Figura 36: Ocuparea tinerilor (între 15 și 29 de ani) la toate nivelurile de educație și formare profesională în unele state membre ale Uniunii Europene (2010-2018) (%)	118
Figura 37: Ocuparea tinerilor (între 15 și 29 de ani) indiferent de nivelul educațional în regiunile și țările examinate, 2010-2018 (%)	119
Figura 38: Diferențe de ocupare a forței de muncă între nivelurile de învățământ în rândul tinerilor (15-29 de ani), 2010-2018 (%)	120
Figura 39: Ratele de șomaj pentru persoanele în vârstă (55-64 de ani) în Uniunea Europeană și în unele state membre, 2009-2018 (%).....	122
Figura 40: Rata șomerilor în rândul persoanelor cu dizabilități în Uniunea Europeană și în unele țări UE, 2011 (%).....	123
Figura 41: PIB-ul pe cap de locuitor la paritatea puterii de cumpărare în Uniunea Europeană, 2018 (media UE28 = 100).	130

Figura 42: PIB-ul pe cap de locuitor la prețul pieței în PPS, ca procent din media UE28, 2008-2017 (media UE28 = 100).....	131
Figura 43: Venitul disponibil ajustat brut al gospodăriilor pe cap de locuitor în medie UE28 (UE28 = 100).....	133
Figura 44: Venitul disponibil al gospodăriilor la paritatea puterii de cumpărare (PPS) în dimensiunile studiate, 2008-2017 (unitate valutară)	134
Figura 45: Rata de ocupare a populației în vârstă activă de muncă (20-64 de ani) în țările UE, 2018 (%).....	135
Figura 46: Rata de ocupare a populației în vârstă activă de muncă (20-64 de ani) în regiunile UE, 2018 (%).....	136
Figura 47: Angajații navetiști în dimensiunile examinate, 2014-2018 (mii de persoane). 139	
Figura 48: Proporția angajaților navetiști în dimensiunile examinate, 2014-2018 (%).....	139
Figura 49: Decalaj de angajare între femei și bărbați în statele Uniunii Europene, 2018 (%)	140
Figura 50: Diferența de ocupare între femei și bărbați în regiunile UE, 2018 (%)	142
Figura 51: Proporția de persoane angajate în sectorul agricol în dimensiunile examinate, 2014-2018 (%).....	143
Figura 52: Proporția persoanelor angajate în sectorul industrial în dimensiunile examinate, 2014-2018 (%).....	145
Figura 53: Proporția persoanelor angajate în sectorul serviciilor în dimensiunile examinate, 2014-2018 (%).....	146
Figura 54: Proporția angajaților și a cercetărilor ocupați în sectorul cercetării și dezvoltării în dimensiunile investigate, 2012-2016 (%).....	149
Figura 55: Cheltuieli de cercetare și dezvoltare în procente din PIB, 2008-2017 (%).....	150
Figura 56: Modificarea ratei șomajului regional și județean în rândul populației de vârstă activă (15-74 de ani) în țările investigate, 2013-2017 (%).....	152
Figura 57: Rata șomajului în rândul tinerilor (NEET) în Uniunea Europeană și în țările investigate, 2012-2018 (%)	155
Figura 58: Rata șomajului în rândul populației active (15-74 de ani) în statele membre ale UE, 2018 (%).....	157
Figura 59: Rata șomajului în rândul populației active (15-74 de ani) în regiunile ale UE, 2018 (%).....	158

Figura 60: Modificări ale ratei șomajului în rândul populației active (15-74 de ani) în dimensiunile cercetate, 2012-2018 (%).....	159
Figura 61: Rata șomajului de lungă durată (peste 12 luni) ca pondere a șomajului total în regiunile examinate, 2012-2018 (%).....	160
Figura 62: Proporția populației cu risc de sărăcie în Uniunea Europeană, Zona Euro și țările investigate, 2017,2018 (%).....	164
Figura 63: Schimbarea proporției populației cu risc de sărăcie în țările și regiunile examinate, 2014-2018 (%).....	165
Figura 64: Proporția de persoane cu risc de sărăcie sau excludere socială în țările și regiunile chestionate, 2018 (%).....	167
Figura 65: Rata de înlocuire agregată în țările UE, 2018 (%).....	168
Figura 66: Numărul de întreprinderi industriale și de servicii active în dimensiunile investigate, 2012-2016 (%).....	171
Figura 67: Modificări ale proporției întreprinderilor industriale și de servicii în dimensiunile examinate, 2012-2016 (%).....	171
Figura 68: Proporția de întreprinderi industriale și de servicii înființate pe parcursul a trei an la toate întreprinderile în dimensiunile investigate, 2012-2016 (%).....	173
Figura 69: Rata natalității întreprinderilor industriale și de servicii din toate întreprinderile cu dimensiunile examinate (%).....	174
Figura 70: Rata de deces a întreprinderilor industriale și de servicii din toate întreprinderile în dimensiunile investigate, 2012-2015 (%).....	175
Figura 71: Tendința proceselor de afaceri (natalitatea și rata de deces) în sectoarele industriale și de servicii în dimensiuni investigate, 2012-2015 (%).....	176
Figura 72: Procentul persoanelor în vârstă de muncă (16-74 ani), care nu au folosit niciodată un calculator (PC), 2010-2015 (%).....	177
Figura 73: Număr de camere pe cap de locuitor în dimensiunile examinate, 2009-2018, (buc).....	179
Figura 74: Abandonarea școlară timpurie (18-24 ani) din educația și formarea școlară, 2014-2018 (%).....	181
Figura 75: Participarea adulților (26-64 ani) la educație, 2014-2018 (%).....	182
Figura 76: Numărul de ani petrecuți în sănătate în țările investigate, 2010-2017 (an).....	183
Figura 77: Tabel de evaluare calitativă pentru examinarea situației de angajare.....	185

Figura 78: Modelul de cercetare	187
Figura 79: Soluția metodologică a studiului.....	189
Figura 80: Întrebări de interviu pentru cercetarea primară.....	190
Figura 81: Evaluarea situației ocupării forței de muncă.....	221
Figura 82: Evaluarea calitativă a situației ocupării forței de muncă	223
Figura 83: Analiza SWOT a situației ocupării forței de muncă în regiunea de frontieră maghiar-română.....	224
Figura 84: Număr de camere pe persoană în dimensiunile examinate, 2009-2018 (buc) – tabel detaliat.....	280
Figura 85: Ani petrecuți în sănătate în țările examinate, 2010-2017 (an) – tabel detaliat.	281
Figura 86: Ilustrare detaliată a structurii organizatorice a Biroului Guvernamental al județului Békés	282

10. LISTA TABELURILOR

1. Tabel: Axe prioritare a Programului Interreg V-A România-Ungaria	14
2. Tabel: Structura studiului	16
3. Tabel: Factori care determină oferta de muncă	22
4. Tabel: Tipurile și cauzele șomajului.....	26
5. Tabel: Instrumente de politică de angajare active și pasive în sistemul juridic maghiar	34
6. Tabel: Instrumente de politică de angajare active și pasive în sistemul juridic român ...	35
7. Tabel: Ariile de cooperare transfrontalieră.....	44
8. Tabel: Cadrul legal al cooperării transfrontaliere.....	49
9. Tabel: Intrarea în vigoare a convențiilor majore internaționale	54
10. Tabel: Niveluri și actori ai sistemului instituțiilor de angajare din Ungaria și România	58
11. Tabel: Principalele grupuri de sarcini ale Ministerului Muncii și Justiției Sociale.....	62
12. Tabel: Secțiuni de frontieră din Ungaria și România	76
13. Tabel: Clasificările NUTS și LAU ale Uniunii Europene din Ungaria și România.....	78
14. Tabel: Date ale districtelor județului Békés	94
15. Tabel: Cele mai populate localități din județul Arad.....	97
16. Tabel: Speranța de viață la naștere la niveluri investigate,2018 (vârstă)	103
17. Tabel: Ratele de dependență a vârstniciei populației în Uniunea Europeană, 2017 (%)	104
18. Tabel: Numărul imigranților în Ungaria pe grupe de vârste, 2013-2017 (persoane) ..	110
19. Tabel: Numărul și raportul populației pe grupe de vârstă în Raportul populației Dél-Alföld și România de Vest, 2019 (persoane).....	116
20. Tabel: Populația maghiară în regiunile de frontieră	124
21. Tabel: Distribuția populației ocupate pe grupe ocupaționale și naționalitate în România, 2011 (%)	126

22. Tabel: Rata ocupării forței de muncă în România pe naționalitate, pe diferite poziții pe piața forței de muncă – medii anuale (%).....	126
23. Tabel: Rata șomajului persoanelor cu vârste cuprinse între 19 și 64 de ani după câteva criterii cheie în Ungaria, 2015 (%).....	127
24. Tabel: Subzistența minimă, salariul minim și valorile salariului minim garantat în Ungaria, 2008-2018 (mii HUF).....	161
25. Tabel: Salariul minim și nivelul de subzistență minimă în România, 2008-2015 (lei).....	163
26. Tabel: Numărul infracțiunilor înregistrate de poliție în dimensiunile cercetate, 2010 (buc).....	180
27. Tabel: Detalii despre înregistrarea primară a datelor	192
Tabel 28: Interviu Gheorghe Seculici, președinte (Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Arad)	244
Tabel 29: Interviu, Iustin Cionca, președinte (Consiliul Județean Arad).....	246
Tabel 30: Interviu Pántya Imre, director de departament (Secția de Securitate Socială și Ocuparea Forței de Muncă din Biroul Guvernamental al județului Békés)	250
Tabel 31: Instrumente de politică activă și pasivă pentru ocuparea forței de muncă în sistemul juridic maghiar – tabel detaliat.....	254
Tabel 32: PIB pe cap de locuitor la paritatea puterii de cumpărare în Uniunea Europeană (2007-2018) (puncte).....	257
Tabel 33: Participarea adulților la educație (%) – tabel detaliat.....	259
Tabel 34: Numărul de emigranți pe grupe de vârstă din ultimii trei ani (persoane) – tabel detaliat	260
Tabel 35: Populația țărilor Uniunii Europene, ca pondere din totalul populației UE28, 2019 (%) – tabel detaliat.....	262
Tabel 36: Schimbarea totală a populației din Ungaria și România, 2010-2018 (persoane) – tabel detaliat.....	263
Tabel 37: Schimbarea naturală a populației din Ungaria și România, 2010-2018 (persoane) – tabel detaliat.....	263
Tabel 38: Populația din regiunea Del-Alföld și România de Vest, 2014-2018 (persoane) – tabel detaliat.....	264
Tabel 39: Schimbarea naturală a populației în Dél-Alföld și România de Vest, 2014-2018 (persoane) – tabel detaliat.....	264

Tabel 40: Vârsta medie a populației în țările Uniunii Europene, 1990-2018 (vârsta) – tabel detaliat	264
Tabel 41: Schimbarea populației ca procent din populația totală din Uniunea Europeană și alte țări europene, 2014-2017 (%) – tabel detaliat.....	266
Tabel 42: Rata de ocupare a tinerilor (15-29 de ani) la toate nivelurile de învățământ din statele membre ale UE, 2010-2018 (%) – tabel detaliat	267
Tabel 43: Ocuparea tinerilor (între 15-29 de ani) indiferent de nivelul educațional în regiunile și țările intervievate, 2010-2018 (%) – tabel detaliat	268
Tabel 44: Diferențe de ocupare a forței de muncă între nivelurile de învățământ în rândul tinerilor, 2010-2018 (%) – tabel detaliat	268
Tabel 45: Rata șomajului pentru persoanele în vârstă (55-64 de ani) în Uniunea Europeană și unele state membre, 2009-2018 (%) – tabel detaliat.....	269
Tabel 46: PIB pe cap de locuitor cu putere de cumpărare din Uniunea Europeană, 2018 (puncte) – tabel detaliat	269
Tabel 47: PIB pe cap de locuitor la prețul de piață în PPS ca procent din media UE28, 2008-2017 (%) – tabel detaliat	270
48. Tabel: Venitul disponibil pentru gospodării la paritatea puterii de cumpărare în dimensiunile investigate, 2008-2017 (unitate monetară) – tabel detaliat.....	271
49. Tabel: Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (20-64 de ani) în Uniunea Europeană, 2018 (%) – tabel detaliat.....	271
50. Tabel: Diferența de ocupare între femei și bărbați în țările UE, 2018 (%) – tabel detaliat	272
51. Tabel: Numărul și ponderea persoanelor ocupate în sectorul agricol în dimensiunile examinate, 2014-2018 (%) – tabel detaliat.....	274
52. Tabel: Numărul și ponderea persoanelor ocupate în sectorul industrial în dimensiunile examinate, 2014-2018 (%) – tabel detaliat.....	274
53. Tabel: Numărul și ponderea persoanelor ocupate în sectorul serviciilor în dimensiunile examinate, 2014-2018 (%) – tabel detaliat.....	274
54. Tabel: Proporția angajaților și a cercetătorilor în sectorul cercetării și dezvoltării în dimensiunile examinate, 2012-2016 (%) – tabel detaliat	275
55. Tabel: Cheltuieli de cercetare și dezvoltare ca procent din PIB, 2008-2017 (%) – tabel detaliat	275

56. Tabel: Modificarea abaterii standard a ratei șomajului regional și județean în rândul populației în vârstă de muncă (15-74) în țările studiate, 2013-2017 (%) – tabel detaliat .	276
57. Tabel: Proporția populației cu risc de sărăcie în Uniunea Europeană, 2014-2018 (%) – tabel detaliat.....	276
58. Tabel: Proporția populației cu risc de sărăcie sau excluziune socială, 2014-2018 (%) – tabel detaliat.....	278
59. Tabel: Rata de înlocuire agregată în Uniunea Europeană, 2018 (%) – tabel detaliat..	279

11. ANEXE

11.1. Schița detaliată a interviului de cercetare primară

Interviu privind cercetarea pentru proiectul

„Cooperarea transfrontalieră eficientă pentru promovarea creșterii locurilor de muncă în județele Arad și Békés”

Cursul planificat și subiectul interviului:

I. Introducere

1. Prezentarea detaliilor proiectului:

A Fundația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor din județul Békés în cadrul Programului de cooperare Interreg V-A România-Ungaria (denumit în continuare Program) a câștigat un proiect. Proiectul câștigător are ca titlu: „Cooperare transfrontalieră eficientă pentru dezvoltarea ocupării forței de muncă în județul Arad și Békés” (în limba engleză: „Effective cross-border co-operation for development of employment growths in Arad and Békés County”), codul proiectului: ROHU-406, iar denumirea abreviată este CROSSGROWING. Proiectul va fi implementat în cadrul Programului transfrontalier de cooperare Interreg V-A România-Ungaria între un partener român și maghiar. Scopul cooperării este de a dezvolta creșterea ocupării forței de muncă. Prin realizarea studiului va fi evaluată situația actuală a pieței muncii în regiunea respectivă și va sprijini/va ajuta la crearea unei strategii pentru viitor.

Obiectul principal a proiectului este de a implementa o dezvoltare pentru locuitorii din zona frontierei, care va contribui la creșterea ocupării forței de muncă, la satisfacerea cererii întreprinderilor pe piața muncii și la eliminarea deficitului de forță de muncă, toate aceste fiind probleme comune în zonă.

2. Prezentarea detaliilor cercetării: Tema principală a studiului este situația ocupării forței de muncă în județul Békés din partea angajatorilor și angajaților, precum și analiza situației de ocupare a forței de muncă în județul Békés și Arad, într-un context mai larg prezentarea caracteristicilor ocupării forței de muncă în regiunea de frontieră maghiaro-română.
3. Prezentarea rolului și funcției celui interviuat din punctul de vedere al cercetătorului: datorită activităților sale are experiență directă în tema cercetată; gestionează o bază de date și statistici relevante; sau are o cunoștință aprofundată în domeniul cercetării, care este esențial pentru dezvoltarea strategiei.
4. Prezentarea scopului și a rezultatelor planificate ale interviului: rezumatul experiențelor și al informațiilor proprii despre subiect, răspunzând la alte întrebări relevante.
5. Prezentarea părților interviului: durata interviului este aproximativ 30-40 de minute, în total 3 blocuri de întrebări: 1. Cunoașterea postului, rolului, conexiuni cu subiectul persoanei interviuate 2. Cartografierea cunoștințelor despre situația ocupării forței de muncă și cooperarea transfrontalieră; 3. Posibilă dezvoltare a creșterii locurilor de muncă, direcțiilor de formare a strategiei.

II. Întrebări profesionale

6. **Blocul profesional 1:** Cunoașterea titlul postului, rolul interviuatului și modul în care acesta este legat de subiect.
 - a. Nume:
 - b. Care este poziția Dvs. actuală? Aveți vreo poziție anterioară legată de acest subiect?
 - c. De cât timp sunteți în mandatul actual?
 - d. Care este obiectivul poziției Dvs?
 - e. Ce rol are organizația Dvs. în mediul de muncă și pe piața forței de muncă în județele Békés și Arad?
7. **Blocul profesional 2:** Cartografierea cunoștințelor privind situația ocupării forței de muncă și cooperarea transfrontalieră
 - a. Cum ați descrie relația dintre regiunea de frontieră maghiar-român în general și în special în cadrul temei ocupării forței de muncă?
 - b. Ce forme de cooperare și bune practici cunoașteți în cele două județe?
 - c. Care sunt oportunitățile pentru persoanele din cele două județe de a găsi parteneriate de afaceri?
 - d. Cunoașteți inițiative care credeți că ar putea crea o colaborare mai strânsă între partea cererii și ofertei pe piața muncii?

- e. Cum ați evalua situația ocupării forței de muncă în ultimii ani din județele Arad și Békés?
- f. În ce mod vă raportați personal (sau organizația Dvs.) la situația ocupării forței de muncă din regiunile studiate? (În ce mod puteți influența ocuparea forței de muncă?).
- g. Pe termen scurt/mediu/lung ce fel de procese și schimbări așteptați în relațiile celor două județe?
- h. [conversație informală despre celelalte experiențe ale interviuatului]

8. Blocul profesional 3: Posibilă dezvoltarea a creșterii locurilor de muncă, direcții de formare a strategiei

- a. Ce pași credeți că ar trebui să precedă dezvoltarea unei strategii de dezvoltare a cooperării între cele două regiuni (și astfel creșterea ocupării forței de muncă)? (De exemplu: studiul pentru locatari, studiul angajaților, interviul angajatorilor etc.)
- b. Potrivit opiniei Dumneavoastră care sunt modalitățile posibile de dezvoltare a creșterii ocupării forței de muncă în județele Békés și Arad?
- c. Cine ar putea fi persoanele cheie a unei astfel de strategii?
- d. Ce rol le-ați oferi persoanelor implicați în strategie?
- e. Ce fel de și câte resurse infrastructurale și financiare ar necesita un astfel de strategie?
- f. Care ar putea fi principalele obiective și priorități ale unei strategii?
- g. În cazul prezentat, diferă obiectivele strategice pe termen scurt, mediu și lung? În cazul în care se diferă care sunt diferențele principale între perioadele de timp?
- h. [conversație informală despre celelalte experiențe ale interviuatului]

9. Colectarea așteptărilor interviuatului pentru cercetare: pe baza opiniei și a cunoștințelor Dvs. ce ar fi mai util inclus într-un astfel de studiu? Există alte aspecte profesionale, care ar putea contribui la succesul cercetării?

III. Închiderea interviului

- 10. Dvs. sau organizația pe care o reprezentați mențineți date și statistici relevante pentru studiul respectiv? Este posibil să ne-le puneți la dispoziție, sau dacă nu măcar un extras/rezumat al acestuia?
- 11. Oportunități pentru comentarii suplimentare, descrierea procesului și utilizarea rezultatelor: schița cercetării va fi completată și trimisă a persoanei interviuate pentru comentarii.
- 12. Clarificarea contribuțiilor suplimentare: dacă mai apar întrebări de clarificare, avem posibilitatea să vă trimitem prin e-mai?

11.2. Interviuri de cercetare primară

Tabel 28: Interviu Gheorghe Seculici, președinte (Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Arad)

1.b:

Gheorghe Seculici

1.c:

În calitate de președinte al CCIA Arad și vicepreședinte al CCIR obiectivul meu este să venim în sprijinul mediul de afaceri și să asigurăm un dialog real între acesta și autorități. Sistemul cameral deține cea mai puternică infrastructură de afaceri la nivel județean și național, infrastructură care este pusă la dispoziția companiilor membre din toată țara. Consider că puterea noastră stă în independența cu care putem promova în discursul public temele de interes major pentru mediul de afaceri.

Prioritățile mandatului meu vizează lansarea companiilor arădene pe piața externă, creșterea nivelului comerțului intern și extern, creșterea ocupării forței de muncă, relansarea învățământului profesional, proiectarea centrului expozițional Expo Arad drept lider al industriei de târguri și expoziții din regiune.

Totodată scopul pe care mi l-am asumat odată cu preluarea mandatului este acela de a reprezenta interesele comunității de afaceri în relația atât cu autoritățile centrale cât și cu alte organizații publice sau private, la nivel local și internațional.

1.d:

CCIA Arad, prin statutul ei, furnizează servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă (informare și consiliere profesională, medierea muncii), furnizează servicii de mediere a muncii, servicii de consiliere și formare profesională pentru dezvoltarea capacităților persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă precum și orice alte activități care duc la creșterea șanselor de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. De asemenea CCIA Arad identifică și inventariază nevoile companiilor și asigură reprezentarea intereselor acestora, în colaborare cu alte organizații reprezentative ale oamenilor de afaceri.

2.a:

În ceea ce privește ocuparea forței de muncă, avem o colaborare foarte bună cu

AJOFM Arad, dar și cu serviciul public de ocupare din Békés; în decursul anilor am participat la evenimente de profil, precum workshop-uri sau târguri de job-uri pe tema ocupării forței de muncă, cu finanțare din fonduri europene.

2.b:

Există oportunități pe zona transfrontalieră pentru persoanele din cele două județe de a găsi parteneriate de afaceri, dar bariera de limbă este un impediment major, precum și nivelul diferit de dezvoltare între județe.

2.c:

Fiecare județ a încercat să-și gestioneze aspectele legate de ocuparea forței de muncă cu personal autohton, sau aducând personal din alte zone ale țării și mai puțin din zona de graniță, datorită barierei lingvistice.

2.d:

Asigurarea unei mai mari vizibilități pentru locurile de muncă din județul Arad, cu detalierea condițiilor cerute de angajatori, incluzând informații privind transportul, cazarea, pachetul salarial.

2.e:

Așteptăm cu interes ca toți actorii importanți de pe piața muncii din ambele județe, să comunice, să elaboreze politici specifice acestui segment transfrontalier, ținând cont de specificul național legislativ, având la bază analize SWOT, cu evidențierea a cât mai multor aspecte de interes.

3.a:

Formarea și finanțarea unui grup de specialiști din ambele județe, care să analizeze situația de fapt, să elaboreze o strategie comună pentru a dezvolta ocuparea transfrontalieră a forței de muncă.

3.b:

O preocupare reală pentru dezvoltarea creșterii ocupării forței de muncă în județele Békés și Arad, cursuri de limbă română și maghiară, centre de informare, platforme web.

3.c:

Decidenți politici, specialiști în ocuparea forței de muncă, organizații non guvernamentale, Primării, Consilii Județene ale celor două județe.

3.d:

Potențiali experți în viitoare proiecte transfrontaliere, din fonduri publice nu sunt posibile finanțarea unor astfel de strategii.

3.e:

Întrucât nu s-au realizat studii pe această temă, componenta de cost nu poate fi estimată la acest moment, doar o viitoare cercetare științifică de specialitate ar putea genera necesitățile de resurse infrastructurale și financiare.

3.f:

Principalele obiective și priorități ale unei strategii ar fi crearea unei piețe integrate transfrontaliere a forței de muncă, deoarece deja, între cele două județe, migrația cu scopul ocupării unui loc de muncă, precum și naveta zilnică sunt foarte frecvente. Odată cu cunoașterea detaliată a mișcării forței de muncă în zona frontalieră, a factorilor ce generează această situație precum și a scopurilor și intențiilor celor implicați, prin reacția noastră putem contribui activ la dezvoltarea unei piețe a forței de muncă în zona de frontieră. Reducerea dezechilibrelor de natură socio-economică între cele două județe, armonizarea legislației muncii, adaptarea legislației muncii la specificul transfrontalier.

Tabel 29: Interviu, Iustin Cionca, președinte (Consiliul Județean Arad)

1. **Blocul profesional 1:** Cunoașterea titlul postului, rolul intervievatului și modul în care acesta este legat de subiect.

Nume

Iustin Cionca

Care este poziția Dvs. actuală? Care este obiectivul poziției Dvs?

Președinte Consiliul Județean Arad

De cât timp sunteți în mandatul actual?

Am început mandatul de președinte în luna iunie 2016

Ce rol are organizația Dvs. în mediul de muncă și pe piața forței de muncă în județele Békés/Arad?

Din poziția mea de președinte mi-am propus ca parte a strategiei de dezvoltare a județului Arad să investim în infrastructură, iar infrastructura de drumuri este o parte importantă a strategiei noastre. Avem proiecte depuse pentru accesarea de fonduri transfrontaliere, proiecte depuse pe Programul Operațional Regional și lucrări în derulare împreună cu parteneri din Ungaria. Aș dori să menționez eforturile depuse pentru modernizarea rețelei transfrontaliere de drumuri, parte a strategiei de creare a unor poli alternativi de dezvoltare în județul Arad, prin care se va realiza o creștere naturală a localităților cuprinse pe harta investițiilor. Mai mult, mizăm pe circulația mai facilă a forței de muncă, pe creșterea mobilității cetățenilor maghiari înspre zonele industriale ale Aradului.

Ce rol are organizația Dvs. în mediul de muncă și pe piața forței de muncă în județele Békés și Arad?

„Conectarea comunităților la infrastructura TEN-T în zona de frontieră româno-maghiară” este unul dintre proiectele prin care piața de muncă din cele două județe va deveni mai dinamică, având în vedere posibilitățile de a asigura drumuri de calitate, care facilitează deplasarea celor care tranzitează granița înspre și dinspre locurile de muncă. Proiectul este finanțat în cadrul programului INTERREG VA RO-HU, Prioritatea de investiție 7/b Îmbunătățirea mobilității regionale prin conectarea nodurilor secundare și terțiare la infrastructura TEN-T, inclusiv noduri multimodale.

2. **Blocul profesional 2:** Cartografierea cunoștințelor privind situația ocupării forței de muncă și cooperarea transfrontalieră

Cum ați descrie relația dintre regiunea de frontieră maghiar-român în general și în special în cadrul temei ocupării forței de muncă?

În general, relația dintre partea română și cea maghiară, de-a lungul frontierei, este funcțională, bazată pe interacțiunea turistică și culturală, iar în cadrul specific al forței de muncă, mobilitatea cetățenilor, întărită de dreptul de a călători fără piedici, asigurat de Uniunea Europeană, creează premisele ca forța de muncă aflată în proximitatea frontierei, de o parte și de cealaltă, să își lărgească posibilitatea de a găsi locuri de muncă.

Ce forme de cooperare și bune practici cunoașteți în cele două județe?

Colaborarea administrativă între cele patru județe maghiare – Szabolcs-Szatmár-Bereg, Hajdú-Bihar, Békés și Csongrád – și cele patru din România – Satu Mare, Bihor, Arad și

Timiș –, în cadrul Biroului Regional pentru Cooperare Transfrontalieră Oradea pentru granița România-Ungaria (BRECO). În cadrul acestui organism, relaționarea între partenerii români și maghiari este foarte bună, echilibrată, cu distribuirea echidistantă a bugetului aflat la dispoziție. În plus, județul Arad face parte și din Regiunea Dunăre-Criș-Mureș-Tisa (DKMT), unde se regăsesc și județele Csongrád și Békés. Acestea sunt legături instituționale, la nivel județean, dar mai sunt și alte legături între comunități române și maghiare, cea mai relevantă fiind înfrățirea municipiului Arad cu orașele Gyula și Pécs.

Care sunt oportunitățile pentru persoanele din cele două județe de a găsi parteneriate de afaceri?

Exceptând relațiile instituționale, administrative, în județul Arad activitatea mediului economic este deosebit de dinamică. Județul Arad dispune de singura Zonă liberă din vestul României, avem mai multe zone industriale, în special poziționate în municipiu și în principalele orașe ale județului. În plus, în organizarea Camerei de Comerț, Industrie și Agricultură, Aradul găzduiește anual peste 10 târguri de diferite profiluri – Agromalim, Confort Construct, Ar-Medica, Transport-Ar, Demo Metal, Demo Plast, Edu2Job –, care includ și partea de forță de muncă, firmele care participă la aceste târguri fiind interesate ca forța de muncă să fie cât mai calificată în domeniile în care acestea activează.

Cunoașteți inițiative care credeți că ar putea crea o colaborare mai strânsă între partea cererii și ofertei pe piața muncii?

Pentru a avea o relaționare corectă între educație și forța de muncă este necesară o colaborare cât mai bună între licee, universități și mediul economic, flexibilă și cu viziune. Mobilitatea mediului de afaceri impune o astfel de flexibilitate, astfel încât o eventuală reconversie profesională să fie făcută mai ușor. De altfel, pe lângă această creare instituțională a forței de muncă, pe axa educație-mediul economic, multe firme își „cresc” proprii specialiști, în diferite meserii, iar în urma experienței acumulate, mulți profesioniști, formați la companii din Arad, își găsesc locuri de muncă și în alte zone sau la alte companii, tot din Arad.

Cum ați evalua situația ocupării forței de muncă în ultimii ani din județele Arad și Békés?

La nivelul județului Arad se observă o lipsă acută a locurilor de muncă, dată în special de dezvoltarea economică a Aradului în ultimii 20 de ani. Șomajul foarte scăzut în județ, dar mai ales în municipiu face ca unii angajatori să aducă forță de muncă din alte părți, uneori chiar din altă țară. Cât privește județul Békés, cred că Aradul reprezintă o oportunitate de a atrage forța de muncă, oferă locuri de muncă atât pentru persoane cu o calificare specifică, cât și pentru celelalte categorii.

În ce mod vă raportați personal (sau organizația Dvs.) la situația ocupării forței de muncă din regiunile studiate? (În ce mod puteți influența ocuparea forței de muncă?)

Consiliul Județean Arad are în sfera sa de activitate asigurarea condițiilor pentru dezvoltarea mediului economic, începând de la o infrastructură rutieră modernă, complexă și sigură, până la alimentarea cu apă, modernizarea grădinițelor și școlilor, adică tot ceea ce este necesar pentru ca un investitor să dorească să se dezvolte în județul nostru, iar

angajații acestuia să aibă condiții de viață decente, pentru ei și familia lor. Astfel, simbioza între angajator și angajat este benefică ambelor părți, iar rolul Consiliului Județean (în cazul nostru) sau al administrației locale (în general) este determinant.

Pe termen scurt/mediu/lung ce fel de procese și schimbări așteptați în relațiile celor două județe?

Practic, mă aștept la continuarea colaborării la același nivel, cu o îmbunătățire în atragerea investitorilor, având o strategie comună. Un pas important, pentru viitor, ar fi intrarea României în spațiul Schengen.

3. Blocul profesional 3: Posibilă dezvoltarea a creșterii locurilor de muncă, direcții de formare a strategiei

Ce pași credeți că ar trebui să precedă dezvoltarea unei strategii de dezvoltare a cooperării între cele două regiuni (și astfel creșterea ocupării forței de muncă)? (De exemplu: studiul pentru locatari, studiul angajaților, interviul angajatorilor etc.)

În această discuție, măsurile integrate și adresabilitatea sunt din punctul meu de vedere foarte importante. Vorbim despre o cooperare între regiuni, care se axează atât pe zone urbane cât și rurale. Este esențial să se acorde o mare importanță legăturilor dintre orașe și zonele rurale adiacente, pentru a crea o conexiune în afara centrelor urbane. Interacțiunea factorilor precum resursele naturale și umane, modelele industriale, inovația, dezvoltarea urbană și infrastructura sunt și ele elemente de bază pentru creșterea cooperării dintre regiunile noastre, iar realizarea unei strategii trebuie să includă toate aceste elemente, pentru a fi eficientă.

Potrivit opiniei Dumneavoastră care sunt modalitățile posibile de dezvoltare a creșterii ocupării forței de muncă în județele Békés și Arad?

Prognozele privind piața muncii care vizează estimarea schimbării numărului de persoane în forța de muncă între 2005 și 2050 presupun reduceri semnificative ale forței de muncă până în 2050 în întreaga zonă. Cu toate acestea, există potențial neexploatat, care poate produce schimbări statistice, în condițiile în care este inteligent folosit: îmbunătățirea accesului, a utilizării și creșterea calității TIC, îmbunătățirea competitivității IMM-urilor, Conservarea și protecția mediului și promovarea utilizării eficiente a resurselor.

Cine ar putea fi persoanele cheie a unei astfel de strategii?

În primul rând trebuie să ținem cont de caracterul transfrontalier al problemei. Pentru realizarea unei astfel de strategii este nevoie în primul rând de un grup de lucru interinstituțional, din care să facă parte factori de decizie din multiple domenii, cu scopul valorificării oportunităților și a nivelului de dezvoltare al fiecărui teritoriu. Este nevoie de numeroase analize strategice, de respectarea legislației naționale și europene și de abordarea acesteia dintr-o perspectivă strategică.

Ce rol le-ați oferi persoanelor implicați în strategie?

Momentan nu putem vorbi despre roluri, pentru că noi, la nivel de consiliu județean, nu

putem, să oferim roluri. Este nevoie însă de oameni competenți, cu viziune, de experți sectoriali, care să fundamenteze tematic toate aspectele legate de acest document complex, cu multiple rezonanțe.

Ce fel de și câte resurse infrastructurale și financiare ar necesita un astfel de strategie?

Așa cum am menționat mai sus, resursele necesare pentru o astfel de strategie sunt complexe, atât la nivel de infrastructură, cât și la nivel financiar. Consider necesară totodată implicarea mediului academic și profesional, fiind vorba despre un demers metodologic complex.

Care ar putea fi principalele obiective și priorități ale unei strategii?

Un prim pas, din punctul meu de vedere, ar fi identificarea palierelor de analiză și stabilirea unor elemente comune ce se pot interconecta raportat la piața muncii: analiza teritoriului în context european prin prisma variabilelor care contribuie la dezvoltarea teritoriului, prin concentrarea pe anumite zone: zone urbane, zone rurale, zone transfrontaliere.

În cazul prezentat, diferă obiectivele strategice pe termen scurt, mediu și lung? În cazul în care se diferă care sunt diferențele principale între perioadele de timp?

Obiectivele pot diferenția în funcție și de modul de evoluție a societății în ansamblu ei, de indicatorii de analiză. Este însă important ca documentul de bază să includă toate posibilele transformări și să prognozeze corect evoluția acestui domeniu.

Tabel 30: Interviu Pántya Imre, director de departament (Secția de Securitate Socială și Ocuparea Forței de Muncă din Biroul Guvernamental al județului Békés)

Blocul profesional 1: Cunoașterea titlul postului, rolul interviuatului și modul în care acesta este legat de subiect.

Nume: Pántya Imre

Care este poziția Dvs. actuală? Aveți vreo poziție anterioară legată de acest subiect?

Directorul departamentului are mai mult de 20 de ani de experiență în politica de angajare din regiune.

De cât timp sunteți în mandatul actual?

În calitate de director de departament de 3 ani.

Care este obiectivul poziției Dvs?

Sub conducerea Direcției de Securitate Socială și Ocuparea Forței de Muncă din cadrul Oficiului Guvernamental a județului Békés, principalul obiectiv fiind realizarea obiectivelor profesionale ale politicii de angajare, formularea strategiei și a planificării.

Ce rol are organizația Dvs. în mediul de muncă și pe piața forței de muncă în județele Békés și Arad?

Organizația pentru ocuparea forței de muncă joacă un rol decisiv în situația pieței forței de muncă din județul Békés, obiectivul principal este abordarea și menținerea mai bună a echilibrului cerere-ofertă cu instrumentele disponibile (furnizare de informații, schimb de forță de muncă, subvenții pentru ocuparea forței de muncă).

Blocul profesional 2: Cartografierea cunoștințelor privind situația ocupării forței de muncă și cooperarea transfrontalieră

Ce forme de cooperare și bune practici cunoașteți în cele două județe?

În cadrul proiectului ROHU331 CAREER - „Cross-Border Network to Support the Professional Career Development in the Border Region” este o cooperare pentru susținerea dezvoltării carierei profesionale și probleme de angajare între Oficiul Guvernului Județean Békés, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă Oradea, Școala Fundației Don Orione și BMVA. În cadrul programului vor fi înființate centre de informare în departamentele de ocupare a forței de muncă din districtele de la județul Arad, care va oferi informații despre piața muncii și instruire, consiliere și evenimente de servicii adaptate obiectivelor proiectului. În trecut în cadrul programului EURES a derulat un program de cooperare transfrontalieră.

Cunoașteți inițiative care credeți că ar putea crea o colaborare mai strânsă între partea cererii și ofertei pe piața muncii?

Da, proiectul ROHU331 CAREER, și cooperarea transfrontalieră anterioară EURES...

Cum ați evalua situația ocupării forței de muncă în ultimii ani din județele Arad și Bekes?

În ceea ce privește indicatorii activității economice, județul Bekes este una dintre regiunile mai puțin dezvoltate ale Ungariei, în timp ce indicatorii de activitate și de ocupare au rămas sub media națională în ciuda proceselor de îmbunătățire din ultimii ani. Județele românești de cealaltă parte a graniței sunt regiunile vestice (regiuni mai dezvoltate). În România în această regiune inclusiv județele Arad și Bihor au cifre de activitate și de angajare mai ridicate, decât media țării. Spre deosebire de Ungaria, aceste zone sunt centre de pol industrializate, în timp ce județele din partea maghiară au de obicei caracter agricol.

De la aderarea României la Uniunea Europeană, cetățenii români au fost recunoscuți ca având dreptul să se deplaseze și să locuiască liber pe partea cealaltă a graniței, permițându-le astfel să ocupe un loc de muncă fără limitări în Ungaria. Pentru a cunoaște numărul persoanelor străine, care lucrează în Ungaria, angajatorii sunt obligați să raporteze departamentelor de ocupare. Conform statisticilor până la 31 octombrie 2019 420 de cetățeni români au solicitat angajarea în județul Bekes (3165 la nivel național). Statisticile privind obligația de raportare arată că cetățenii români sunt de obicei angajați de companii din sectorul agricol (în locuri de muncă necalificate).

În urma aderării României la Uniunea Europeană, muncitorii români au avut posibilitatea să lucreze în țările occidentale pentru salarii semnificativ mai mari, ceea ce (ca și în Ungaria) a provocat grave deficiențe de muncă în România.

Nivelurile ridicate ale deficitului de forță de muncă din agricultura românească și industria ușoară afectează în special județele occidentale ale țării. În ultimii ani în județul Arad rata șomajului a fost de 2%.

Pentru a facilita angajarea forței de muncă ungare și pentru a facilita deplasarea acestora, se depun eforturi comune română-ungară (în ceea ce privește dezvoltarea infrastructurii rutiere. Printre acestea se numără finalizarea trecerilor temporare de frontieră dintre Kivarjas-Dombegyház și Otlaca-Pusta și în aceeași timp modernizarea rețelei rutiere transfrontalieră cu o lungime de 60 de km.

Există un număr ridicat de lucrători maghiari, care se deplasează de la mai multe așezări de frontieră din județul Bekes-Est (Méhkerék, Sarkad, Gyula, Elek, Kétegyháza, Battonya, Lőkösháza) către o piață a muncii și o cerere a forței de muncă mai dezvoltată, spre România de Vest, în principiu spre Timișoara.

O proporție semnificativă a lucrătorilor care fac navetă sunt persoane necalificate, cu calificări educaționale scăzute, ale căror perspective de angajare pe piața muncii interne sunt nefavorabile și plasarea lor este dificilă.

În 2019 a început construcția fabricii de piese pentru elicoptere Airbus Helicopters la Gyula, ca parte a unei investiții în câmpul verde. În fabrica Gyula va fi produsă piese de precizie pentru sisteme dinamice de elicoptere pentru toate tipurile de elicoptere Airbus. Producția va începe în 2021. Această investiție potrivit așteptărilor va avea un impact major asupra forței de muncă din județele Békés și Arad.

În ce mod vă raportați personal (sau organizația Dvs.) la situația ocupării forței de muncă din regiunile studiate? (În ce mod puteți influența ocuparea forței de muncă?)

Organizația pentru ocuparea forței de muncă joacă un rol decisiv în situația pieței forței de muncă din județul Békés, obiectivul principal este abordarea și menținerea mai bună a echilibrului cerere-ofertă cu instrumentele disponibile (furnizare de informații, schimb de

forță de muncă, subvenții pentru ocuparea forței de muncă).

Pe termen scurt/mediu/lung ce fel de procese și schimbări așteptați în relațiile celor două județe?

Ne străduim să menținem și să consolidăm în continuare cooperarea noastră cu organizațiile românești de angajare.

Bloc profesional 3: Posibilă dezvoltarea a creșterii locurilor de muncă, direcții de formare a strategiei

Ce pași credeți că ar trebui să precedă dezvoltarea unei strategii de dezvoltare a cooperării între cele două regiuni (și astfel creșterea ocupării forței de muncă)? (De exemplu: studiul pentru locatari, studiul angajaților, interviul angajatorilor etc.)

Fiecare dintre chestionarele publice, sondajele efectuate de angajați și interviurile cu angajatorii pot fi un instrument bun pentru efectuarea unei evaluări a situației pentru a ajuta la definirea strategiei.

Potrivit opiniei Dumneavoastră care sunt modalitățile posibile de dezvoltare a creșterii ocupării forței de muncă în județele Békés și Arad?

Promovarea programelor de angajare cu date privind piața muncii și cererea și oferta pieței muncii. Cooperarea strategică între organizații pe acest subiect, coordonarea activităților și resurselor acestora.

Care ar putea fi persoanele cheie a unui astfel de strategii?

Unități ale organizațiilor pentru ocuparea forței de muncă maghiare și românești, birouri guvernamentale, organizații municipale, angajatori majori, instituții de învățământ, organisme de reprezentare a intereselor.

Ce fel de și câte resurse infrastructurale și financiare ar necesita un astfel de strategie?

Ar trebui create evenimente de întâlnire, costurile ar fi costuri de catering și costuri de deplasări a părților interesate la locul întâlnirii.

Care ar putea fi principalele obiective și priorități ale unei strategii?

Stabilirea de măsuri de ocupare și formare profesională, evaluarea nevoilor de dezvoltare și formularea de propuneri de politici, care se concentrează pe oferta muncii.

În cazul prezentat diferă obiectivele strategice pe termen scurt, mediu și lung? În cazul în care se diferă care sunt diferențele principale între perioadele de timp?

Obiectivele pe termen scurt sunt pentru un termen de un an sau mai puțin, obiectivele pe termen mediu sunt pentru 1-5 ani, iar obiectivele pe termen mai lung sunt de cinci ani sau mai mult. Intervalul de timp determină și gruparea obiectivelor în funcție de conținut, deci obiectivele pe termen mai scurt sunt mai specifice.

Dvs. sau organizația pe care o reprezentați mențineți date și statistici relevante pentru studiul respectiv? Este posibil să ne-le puneți la dispoziție, sau dacă nu măcar un extras/rezumat al acestuia?

Organizația pentru ocuparea forței de muncă colectează date și păstrează o bază de date cu solicitanți de locuri de muncă înregistrați, precum și recrutare și angajare susținută pentru nevoile de muncă din regiune.

11.3. Tabele detaliate de cercetare secundară

Tabel 31: Instrumente de politică activă și pasivă pentru ocuparea forței de muncă în sistemul juridic maghiar – tabel detaliat

Instrumente active de politică de angajare	Instrumente pasive de politică de angajare
<p>Servicii de pe piața muncii și sprijin financiar pentru ocuparea forței de muncă</p> <p>Servicii ale pieței muncii</p> <ul style="list-style-type: none"> • furnizarea informațiilor despre piața muncii și ocuparea forței de muncă • consiliere pentru angajare, carieră, căutarea de locuri de muncă, reabilitare și consiliere locală (regională) pentru angajare 	<p>Sprijinul solicitanților de locuri de muncă</p> <p>Beneficii solicitate pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă</p> <ul style="list-style-type: none"> • indemnizația solicitantului de locuri de muncă • indemnizație pentru solicitanții de locuri de muncă în faza de pensionare • posibile rambursări
<p>Promovarea instruirilor</p> <p>Promovarea instruirii</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitant de loc de muncă, • Solicitant de loc de muncă nou intrat pe piața muncii • Persoana, care primește indemnizație de reabilitare • la încetarea angajării • este ocupat în forța de muncă publică • GYES/GYED 	<p>Sprijinul solicitanților de locuri de muncă</p> <p>Indemnizația pentru căutarea unui loc de muncă</p> <p>Pentru cine se adresează?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitanților de locuri de muncă • 360 de zile în 3 ani (365 de zile în 4 ani) • pentru cei care nu au dreptul la prestații pentru persoanele cu dizabilități sau nu beneficiază de concediu medical

<ul style="list-style-type: none"> • este ocupat pe piața forței de muncă <p>Promovarea instruirii</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supliment salarial • rambursare cheltuielilor 	<ul style="list-style-type: none"> • Nu este antreprenor • Cei pare doresc să lucreze <p>Valoarea</p> <ul style="list-style-type: none"> • media de bază a contribuției la 4 trimestre • Prima etapă 91 zile 60% • Etapa a doua 60% din salariul minim • Max 270 de zile • 60% din baza de contribuție max salariul minim pe zi • Perioada de eligibilitate de 10 zile = 1 zi de perioadă de plată • Min. 36 zi, Max. 90 de zile
<p>Alte tipuri de sprijini care ajută ocuparea forței de muncă</p> <p>Subvenții pentru creșterea ocupării forței de muncă</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sprijin pentru solicitanții de locuri de muncă pentru a deveni antreprenori • Sprijin pentru munca de interes public • Sprijin pentru crearea de locuri de muncă și păstrarea ei pe termen lung • Sprijin pentru angajare independentă • Preluarea contribuțiilor legate de angajare • Sprijinirea angajării persoanelor cu dizabilități • Sprijin pentru programele de pe piața muncii 	<p>Indemnizație de căutarea unui loc de muncă pentru vârstnici înainte de pensionare</p> <ul style="list-style-type: none"> • lipsește o vârstă maximă de cinci ani până la pensionare • a primit pe o perioadă de 45 de zile indemnizație pentru solicitantul de locuri de muncă • epuizarea anuității de căutare a unui loc de muncă • Valoarea este de 40% din salariul minim

<ul style="list-style-type: none"> • Sprijin pentru unele forme non-standard de angajare <p>Sprijin pentru solicitanții de locuri de muncă pentru a deveni antreprenori</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitanții de locuri de muncă • Solicitanți de beneficii de reabilitare • Inaugurarea unei afaceri sau alăturare unei afaceri <p>Sprijin pentru crearea și păstrarea de locuri de muncă</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pentru crearea de noi locuri de muncă • Pentru păstrarea locurilor de muncă existente • Pentru promovarea restructurării locurilor de muncă • Pentru realizarea obiectivelor politicii de angajare legate de modernizarea forței de muncă <p>Sprijin pentru programele de pe piața muncii</p> <p>Fondul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă este predefinit pentru:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiective complexe • Garanție financiară • Realizarea obiectivelor regionale de angajare • Influențarea proceselor de pe piața muncii • Promovarea ocupării grupurilor defavorizate pe piața muncii 	
	<p>Rambursări</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rambursarea costurilor de transport public aferente alocațiilor de căutare a unui loc

	de muncă, determinarea asistenței pentru căutarea unui loc de muncă
	<ul style="list-style-type: none"> Obligație de rambursare și restituire

Sursă: Legea IV din 1991 privind promovarea ocupării forței de muncă și sprijinul șomerilor (Pap, 2014)

Tabel 32: PIB pe cap de locuitor la paritatea puterii de cumpărare în Uniunea Europeană (2007-2018) (puncte)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
UE (28 de țări)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
UE (27 de țări)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Zona Euro (19 țări)	109	109	108	108	108	107	107	107	106	106	106	106
Zona Euro (18 țări)	110	109	109	108	108	108	107	107	107	107	106	106
Belgia	117	115	118	120	119	121	120	119	118	118	116	115
Bulgaria	40	43	43	44	45	46	45	47	47	48	49	50
Cehia	82	84	85	83	83	82	84	86	87	88	89	90
Danemarca	123	125	125	129	128	127	128	128	127	126	128	126
Germania	117	117	117	120	123	124	124	126	124	124	124	123
Estonia	69	68	63	65	71	74	75	77	76	77	79	81
Irlanda	148	134	129	130	130	131	132	136	178	177	181	187
Grecia	93	93	94	85	75	72	72	71	69	68	67	68
Spania	103	101	100	96	92	91	89	90	91	91	92	91
Franța	108	106	108	108	108	107	108	107	106	104	104	104
Croația	61	63	62	59	60	60	60	59	59	61	62	63
Italia	107	106	106	104	104	101	98	96	95	97	96	95
Cipru	104	105	105	100	96	91	84	81	82	84	85	87
Letonia	57	59	52	53	57	60	62	63	64	64	67	70
Lituania	60	63	56	60	66	70	73	75	75	75	78	81
Luxemburg	265	262	255	257	265	260	261	269	266	260	253	254

Ungaria	60	63	64	65	66	66	67	68	68	67	68	70
Malta	79	79	81	83	82	84	85	89	93	95	98	98
Olanda	139	140	138	135	134	134	135	131	130	128	128	129
Austria	125	125	127	126	128	132	131	130	129	128	127	127
Polonia	53	55	59	62	65	67	67	67	69	68	70	71
Portugalia	81	81	82	82	77	75	76	77	77	77	77	76
România	43	51	52	51	52	54	54	55	56	59	63	64
Slovenia	87	90	85	83	83	82	82	82	82	83	85	87
Slovacia	67	71	71	74	74	76	76	77	77	77	76	78
Finlanda	119	121	117	116	117	115	113	110	109	109	109	110
Suedia	128	127	123	125	126	127	125	124	125	122	121	121
Marea Britanie	112	110	108	108	106	108	108	109	109	107	106	104
Islanda	130	130	130	119	117	119	121	122	126	130	130	133
Liechtenstein	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Norvegia	177	187	172	174	179	186	184	176	156	145	146	150
Elveția	156	158	160	159	162	164	165	165	165	160	156	157
Munte negru	39	42	40	41	42	39	41	41	42	44	45	47
Macedonia de Nord	30	32	34	34	34	34	35	36	36	37	36	38
Albania	23	25	27	29	29	30	29	30	30	30	30	31
Serbia	35	38	39	38	40	40	40	39	39	39	39	40
Turcia	47	48	48	52	56	58	61	64	66	65	66	65
Bosnia și Herțegovina	27	29	30	29	30	30	30	30	30	31	31	31
Statele Unite	151	146	146	145	144	146	145	146	146	144	141	143
Japonia	109	105	103	105	103	106	107	104	104	102	99	98

Sursă: Eurostat (2019)

Tabel 33: Participarea adulților la educație (%) – tabel detaliat

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
UE (28 de țări)	9,4	9,5	9,5	9,3	9,1	9,2	10,7	10,8	10,7	10,8	10,9	11,1
Zona Euro (19 țări)	8,1	8,2	8,1	8,1	8,3	8,5	10,6	10,9	10,9	11,2	11,3	11,5
Belgia	7,4	7,1	7,1	7,4	7,4	6,9	6,9	7,4	6,9	7	8,5	8,5
Bulgaria	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,7	2	2,1	2	2,2	2,3	2,5
Cehia	6	8	7,1	7,8	11,6	11,1	10	9,6	8,5	8,8	9,8	8,5
Danemarca	29,1	30	31,3	32,6	32,3	31,6	31,4	31,9	31,3	27,7	26,8	23,5
Germania	7,8	8,1	8	7,8	7,9	7,9	7,9	8	8,1	8,5	8,4	8,2
Estonia	7	9,7	10,5	11	11,9	12,8	12,6	11,6	12,4	15,7	17,2	19,7
Irlanda	7,8	7,2	6,6	7,1	7,2	7,5	7,6	7	6,5	6,5	9	12,5
Grecia	2,4	3,2	3,5	3,3	2,8	3,3	3,2	3,2	3,3	4	4,5	4,5
Spania	10,8	10,7	10,8	11,2	11,2	11,2	11,4	10,1	9,9	9,4	9,9	10,5
Franța	6,1	6	5,7	5	5,5	5,7	17,8	18,4	18,6	18,8	18,7	18,6
Croația	2,9	2,6	3	3	3,1	3,3	3,1	2,8	3,1	3	2,3	2,9
Italia	6,2	6,3	6	6,2	5,7	6,6	6,2	8,1	7,3	8,3	7,9	8,1
Cipru	8,7	8,8	8,3	8,1	7,8	7,7	7,2	7,1	7,5	6,9	6,9	6,7
Letonia	7,2	6,9	5,6	5,4	5,4	7,2	6,8	5,6	5,7	7,3	7,5	6,7
Lituania	5,5	4,9	4,6	4,4	6	5,4	5,9	5,1	5,8	6	5,9	6,6
Luxemburg	7,2	8,7	13,8	13,5	13,9	14,2	14,6	14,5	18	16,8	17,2	18
Ungaria	3,9	3,4	3	3	3	2,9	3,2	3,3	7,1	6,3	6,2	6
Malta	5,9	6,3	6,2	6,2	6,6	7,2	7,7	7,7	7,4	7,8	10,6	10,8
Olanda	16,8	17,1	17,1	17	17,1	16,9	17,9	18,3	18,9	18,8	19,1	19,1
Austria	12,9	13,3	13,9	13,8	13,5	14,2	14,1	14,3	14,4	14,9	15,8	15,1
Polonia	5,1	4,7	4,7	5,2	4,4	4,5	4,3	4	3,5	3,7	4	5,7
Portugalia	4,4	5,3	6,4	5,7	11,5	10,5	9,7	9,6	9,7	9,6	9,8	10,3
România	1,5	1,8	1,8	1,4	1,6	1,4	2	1,5	1,3	1,2	1,1	0,9
Slovenia	15,1	14,3	14,8	16,4	16	13,8	12,5	12,1	11,9	11,6	12	11,4
Slovacia	4,1	3,6	3,1	3,1	4,1	3,2	3,1	3,1	3,1	2,9	3,4	4

Finlanda	23,4	23,1	22,1	23	23,8	24,5	24,9	25,1	25,4	26,4	27,4	28,5
Suedia	19	22,5	22,5	24,7	25,3	27	28,4	29,2	29,4	29,6	30,4	29,2
Marea Britanie	20,5	20,5	20,7	20,1	16,3	16,3	16,6	16,3	15,7	14,4	14,3	14,6
Islanda	27	25,1	25,1	25,4	26,4	28,1	26,3	26,3	28,1	24,7	23,6	21,5
Norvegia	18,4	19,7	18,5	18,2	18,6	20,4	20,8	20,1	20,1	19,6	19,9	19,7
Elveția	26,8	27,9	23,9	29,7	28,9	29,1	29,3	30,5	30,8	31,4	31,2	31,6
Muntenegro	:	:	:	:	2,4	2,4	2,8	2,9	3	3,3	2,8	3,2
Macedonia de Nord	3	2,8	3,5	3,5	3,6	4,1	3,7	3,2	2,6	2,9	2,3	2,4
Serbia	:	:	:	4	3,5	3,6	3,9	4,4	4,8	5,1	4,4	4,1
Turcia	1,8	2,1	2,6	2,9	3,4	3,9	4,5	5,7	5,5	5,8	5,8	6,2

Sursă: Eurostat (2019)

Tabel 34: Numărul de emigranți pe grupe de vârstă din ultimii trei ani (persoane) – tabel detaliat

	An	Bulgaria	Germania	Franța	Croația	Ungaria	Polonia	România
Total	2015	29 470	347 162	323 847	29 651	43 225	258 837	194 718
Total	2016	30 570	533 762	320 705	36 436	39 889	236 441	207 578
Total	2017	31 586	560 700	312 554	47 352	39 829	218 492	242 193
Sub 15 ani	2015	2 609	40 598	23 012	4 080	1 009	36 407	:
Sub 15 ani	2016	2 243	68 978	23 839	5 365	1 067	37 278	:
Sub 15 ani	2017	2 321	63 527	22 837	6 607	1 430	29 319	:
Între 15 și 19 ani	2015	2 507	10 525	52 720	1 468	744	13 422	:
Între 15 și 19 ani	2016	2 068	21 448	52 118	1 534	800	15 699	:
Între 15 și 19 ani	2017	2 252	20 482	53 354	1 900	886	14 550	:
Între 20 și 24 de ani	2015	3 581	35 302	121 140	1 947	6 691	18 394	:
Între 20 și 24 de ani	2016	4 647	57 600	126 736	2 962	5 991	17 785	:
Între 20 și 24 de ani	2017	5 012	62 612	119 641	4 188	5 994	15 245	:

Între 25 și 29 de ani	2015	3 820	58 201	52 588	2 927	9 804	31 149	:
Între 25 și 29 de ani	2016	4 647	86 649	53 397	5 135	8 993	25 449	:
Între 25 și 29 de ani	2017	4 962	92 748	50 655	6 560	8 831	23 498	:
Între 30 și 34 de ani	2015	2 895	50 266	11 418	2 944	6 918	40 134	:
Între 30 și 34 de ani	2016	3 863	74 333	10 640	4 919	6 235	35 534	:
Între 30 și 34 de ani	2017	4 024	81 093	10 273	6 374	6 047	29 678	:
Între 35 și 39 de ani	2015	2 521	39 145	7 398	3 018	5 489	31 963	:
Între 35 și 39 de ani	2016	3 152	58 484	5 507	3 838	4 707	30 718	:
Între 35 și 39 de ani	2017	3 391	62 209	5 598	5 418	4 462	29 546	:
Între 40 și 44 de ani	2015	2 257	29 932	13 040	2 959	4 205	23 681	:
Între 40 și 44 de ani	2016	2 646	44 443	13 349	3 329	3 947	21 059	:
Între 40 și 44 de ani	2017	2 684	46 834	12 494	4 273	3 961	21 758	:
Între 45 și 49 de ani	2015	1 884	25 039	9 475	2 652	3 135	17 016	:
Între 45 și 49 de ani	2016	1 987	37 666	7 726	2 760	3 074	14 612	:
Între 45 și 49 de ani	2017	2 042	38 568	8 203	3 610	2 972	15 861	:
Între 50 și 54 de ani	2015	1 710	19 000	5 125	2 270	1 905	13 075	:
Între 50 și 54 de ani	2016	1 441	28 729	3 904	2 137	1 869	11 166	:
Între 50 și 54 de ani	2017	1 491	30 452	4 316	2 939	2 133	11 500	:
Între 55 și 59 de ani	2015	1 669	12 874	1 349	1 656	1 310	10 604	:
Între 55 și 59 de ani	2016	1 187	19 720	797	1 270	1 222	9 547	:
Între 55 și 59 de ani	2017	1 192	21 209	931	1 829	1 295	9 691	:
Între 60 și 64 de ani	2015	1 565	9 079	3 650	1 372	680	8 235	:
Între 60 și 64 de ani	2016	907	12 940	2 678	1 062	696	7 186	:
Între 60 și 64 de ani	2017	846	14 322	3 206	1 236	674	7 518	:
65 de ani și peste	2015	2 452	17 201	22 932	2 358	1 335	14 757	:
65 de ani și peste	2016	1 782	22 772	20 014	2 125	1 288	10 408	:
65 de ani și peste	2017	1 369	26 644	21 046	2 418	1 144	10 328	:

Sursă: Eurostat (2019)

Tabel 35: Populația țărilor Uniunii Europene, ca pondere din totalul populației UE28, 2019 (%) – tabel detaliat

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Uniunea Europeană - 28 de țări	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Uniunea Europeană - 27 de țări (din 2019)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Uniunea Europeană - 27 de țări (2007-2013)	:	:	:	99,2	99,2	:	99,2	:	:	:
Zona Euro (19 țări)	:	:	:	66,5	66,6	:	66,6	:	:	:
Zona Euro (18 țări)	:	:	:	65,9	66,0	:	66,0	:	:	:
Belgia	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
Bulgaria	1,5	1,5	1,5	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4
Cehia	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1
Danemarca	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
Germania (până în 1990 fostul teritoriu al FRG)	16,3	15,9	15,9	15,9	15,9	16,0	16,1	16,1	16,2	16,2
Germania inclusiv fosta RDG	16,3	15,9	15,9	15,9	15,9	16,0	16,1	16,1	16,2	16,2
Estonia	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Irlanda	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0
Grecia	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1
Spania	9,2	9,3	9,3	9,3	9,2	9,1	9,1	9,1	9,1	9,1
Franța	12,9	12,9	13,0	13,0	13,0	13,1	13,1	13,1	13,1	13,1
Franța (metropolitană)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Croația	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Italia	11,8	11,8	11,8	11,8	12,0	12,0	11,9	11,8	11,8	11,8
Cipru	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Letonia	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Lituania	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5

Luxemburg	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Ungaria	2,0	2,0	2,0	2,0	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9
Malta	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Olanda	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,4	3,4
Austria	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7
Polonia	7,6	7,6	7,6	7,5	7,5	7,5	7,4	7,4	7,4	7,4
Portugalia	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
România	4,0	4,0	4,0	4,0	3,9	3,9	3,9	3,8	3,8	3,8
Slovenia	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Slovacia	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
Finlanda	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
Suedia	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	2,0	2,0	2,0
Marea Britanie	12,4	12,5	12,6	12,7	12,7	12,8	12,8	12,9	12,9	13,0

Sursă: Eurostat (2019)

Tabel 36: Schimbarea totală a populației din Ungaria și România, 2010-2018 (persoane) – tabel detaliat

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Uniunea Europeană – 28 de țări	1 274 384	1 108 529	1 115 304	1 848 325	1 284 412	1 661 669	1 188 515	1 005 947	1 102 466
Ungaria	-28 602	-27 991	-23 127	-31 433	-21 794	-25 086	-32 924	-19 190	-5 615
România	-95 624	-103 063	-75 922	-72 763	-76 664	-110 062	-116 235	-113 719	-128 973

Sursă: Eurostat (2019)

Tabel 37: Schimbarea naturală a populației din Ungaria și România, 2010-2018 (persoane) – tabel detaliat

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Naștere în Ungaria	90 335	88 049	90 269	89 524	93 281	92 135	95 361	94 646	93 467
Naștere în România	212 199	196 242	201 104	188 599	198 740	201 995	200 009	202 151	187 824
Mortalitate în Ungaria	130 456	128 795	129 440	126 677	126 294	131 575	127 098	131 877	131 247
Mortalitate în România	259 723	251 439	255 539	247 475	254 965	262 442	257 215	261 402	263 125

Sursă: Eurostat (2019)

Tabel 38: Populația din regiunea Del-Alföld și România de Vest, 2014-2018 (persoane) – tabel detaliat

	2014	2015	2016	2017	2018
Dél-Alföld	1 279 480	1 271 040	1 262 936	1 251 924	1 243 865
România de Vest	1 817 895	1 811 755	1 802 212	1 792 503	1 784 522

Sursă: Eurostat (2019)

Tabel 39: Schimbarea naturală a populației în Dél-Alföld și România de Vest, 2014-2018 (persoane) – tabel detaliat

	2014	2015	2016	2017
Populația regiunii Dél-Alföld	1 279 480	1 271 040	1 262 936	1 251 924
Populația regiunii României de Vest	1 817 895	1 811 755	1 802 212	1 792 503
Natalitate în regiunea Dél-Alföld	11 077	11 056	11 328	11 582
Natalitate în regiunea România de Vest	16 895	17 481	17 587	17 497
Mortalitate în regiunea Dél-Alföld	17 857	18 426	17 580	18 473
Mortalitate în regiunea România de Vest	23 300	24 419	23 482	24 264

Sursă: Eurostat (2019)

Tabel 40: Vârsta medie a populației în țările Uniunii Europene, 1990-2018 (vârstă) – tabel detaliat

An	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Slovenia	31,2	31,5	31,6	31,9	32,1	32,4	32,7	33,0	33,3	33,6	33,9	34,3	34,4	34,7	35,0	35,4	35,7	36,0	36,3	36,6	37,0	37,4	37,7	38,2	38,6	39,0	39,4	39,8	40,2
Finlanda	36,3	36,6	36,9	37,1	37,4	37,7	38,0	38,3	38,6	38,9	39,2	39,5	39,8	40,1	40,5	40,8	41,1	41,3	41,5	41,8	42,0	42,1	42,2	42,3	42,4	42,4	42,5	42,5	42,7
Suedia	38,4	38,3	38,4	38,4	38,4	38,4	38,6	38,7	38,9	39,1	39,3	39,4	39,6	39,7	39,9	40,1	40,3	40,5	40,6	40,7	40,7	40,8	40,8	40,9	40,9	40,9	40,9	40,8	40,6
Marea Britanie	35,8	35,8	35,9	36,0	36,2	36,4	36,6	36,8	37,0	37,2	37,5	37,7	38,0	38,2	38,5	38,6	38,8	38,9	39,1	39,2	39,4	39,5	39,7	39,8	39,9	40,0	40,0	40,0	40,1

Sursă: Eurostat (2019)

Tabel 41: Schimbarea populației ca procent din populația totală din Uniunea Europeană și alte țări europene, 2014-2017 (%) – tabel detaliat

	2014	2015	2016	2017
Belgia	5,0	6,5	3,6	4,1
Bulgaria	-6,0	-6,7	-7,3	-7,3
Cehia	2,5	1,5	2,4	2,9
Danemarca	5,8	8,4	7,2	5,6
Germania (până în 1990 fostul teritoriu al FRG)	5,3	12,0	4,2	3,3
Estonia	-1,9	0,8	-0,2	2,7
Irlanda	8,5	10,3	12,2	9,6
Grecia	-6,3	-6,9	-1,4	-2,5
Spania	-1,3	-0,2	1,9	2,8
Franța	4,4	2,7	2,5	1,8
Croația	-5,1	-8,2	-8,7	-11,8
Italia	0,2	-2,1	-1,3	-1,7
Cipru	-12,9	1,5	7,6	11,0
Letonia	-7,7	-8,7	-9,6	-8,1
Lituania	-7,6	-11,3	-14,2	-13,8
Luxemburg	23,9	23,3	19,8	19,0
Ungaria	-2,2	-2,5	-3,4	-2,0
Malta	23,6	24,1	21,7	32,9

Olanda	4,2	4,6	6,0	5,8
Austria	9,0	13,4	8,3	5,6
Polonia	-0,3	-1,0	0,2	0,1
Portugalia	-5,0	-3,2	-3,1	-1,8
România	-3,9	-5,6	-5,9	-5,8
Slovenia	0,9	0,6	0,8	0,5
Slovacia	1,0	0,9	1,7	1,4
Finlanda	3,8	2,8	2,9	1,8
Suedia	10,6	10,6	14,5	12,4
Marea Britanie	7,8	8,1	7,1	6,5
Islanda	10,5	10,4	17,4	29,4
Liechtenstein	6,4	6,8	5,0	8,0
Norvegia	11,4	9,2	8,5	7,1
Elveția	12,0	10,8	11,0	7,6
Muntenegru	0,9	0,2	0,3	0,0
Macedonia de Nord	1,6	1,0	1,2	0,8
Albania	-2,3	-5,8	0,3	-2,2
Serbia	-4,5	-5,4	-5,1	-5,5
Turcia	13,3	13,4	13,5	12,4

Sursă: Eurostat (2019)

Tabel 42: Rata de ocupare a tinerilor (15-29 de ani) la toate nivelurile de învățământ din statele membre ale UE, 2010-2018 (%) – tabel detaliat

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Uniunea Europeană – 28 de țări	47,6	47,2	46,4	45,9	46,4	47,3	48,3	49,2	49,8

Germania (până în 1990 fostul teritoriu al FRG)	56,6	58,4	57,7	58,0	57,8	57,7	58,2	58,7	59,4
Ungaria	35,0	34,8	35,1	36,9	40,8	42,6	45,2	46,8	47,1
Polonia	43,9	43,4	43,2	42,8	44,4	45,0	47,7	49,0	50,2
România	40,6	39,9	40,2	40,2	41,0	43,1	41,5	43,3	43,0
Slovacia	37,9	37,4	38,0	38,0	39,4	42,3	44,1	45,1	45,9

Sursă: Eurostat (2019)

Tabel 43: Ocuparea tinerilor (între 15-29 de ani) indiferent de nivelul educațional în regiunile și țările intervievate, 2010-2018 (%) – tabel detaliat

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ungaria	35,0	34,8	35,1	36,9	40,8	42,6	45,2	46,8	47,1
Dél-Alföld	34,5	33,2	33,7	35,0	39,2	40,6	44,8	46,2	46,3
România	40,6	39,9	40,2	40,2	41,0	43,1	41,5	43,3	43,0
România de Vest	37,5	39,3	41,0	37,9	38,0	41,4	38,1	37,6	37,6

Sursă: Eurostat (2019)

Tabel 44: Diferențe de ocupare a forței de muncă între nivelurile de învățământ în rândul tinerilor, 2010-2018 (%) – tabel detaliat

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ungaria (ISCED nivel 0-2)	9,4	9,1	8,6	9,7	12,9	15,0	16,8	16,4	15,8
România (ISCED nivel 0-2)	25,3	23,2	23,8	23,6	24,5	25,0	24,0	25,1	23,4
Ungaria (ISCED nivel 3-4)	45,1	44,6	44,3	46,7	50,9	53,0	56,7	59,3	59,1

România (ISCED nivel 3-4)	46,3	46,1	46,5	46,7	48,2	50,3	48,4	50,1	50,5
---------------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Sursă: Eurostat (2019)

Tabel 45: Rata șomajului pentru persoanele în vârstă (55-64 de ani) în Uniunea Europeană și unele state membre, 2009-2018 (%) – tabel detaliat

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Uniunea Europeană – 28 de țări	6,2	6,8	6,8	7,3	7,7	7,4	7,0	6,5	5,8	5,2
Germania (până în 1990 fostul teritoriu al FRG)	8,0	7,6	6,4	5,9	5,7	5,1	4,7	3,9	3,4	2,9
Ungaria	6,5	7,9	9,2	8,4	8,1	6,4	5,8	4,4	3,6	2,6
Polonia	6,3	7,1	6,9	7,4	7,7	6,8	5,4	4,4	3,7	2,8
România	3,0	3,3	3,7	3,4	3,7	3,3	3,7	3,2	3,2	2,5

Sursă: Eurostat (2019)

Tabel 46: PIB pe cap de locuitor cu putere de cumpărare din Uniunea Europeană, 2018 (puncte) – tabel detaliat

	2014	2015	2016	2017	2018
Uniunea Europeană – 28 de țări	100	100	100	100	100
Uniunea Europeană – 27 de țări	100	100	100	100	100
Zona Euro (19 țări)	107	106	106	106	106
Zona Euro (18 țări)	107	107	107	106	106
Belgia	119	118	118	116	115
Bulgaria	47	47	48	49	50
Cehia	86	87	88	89	90
Danemarca	128	127	126	128	126
Germania	126	124	124	124	123
Estonia	77	76	77	79	81
Irlanda	136	178	177	181	187
Grecia	71	69	68	67	68

Spania	90	91	91	92	91
Franța	107	106	104	104	104
Croația	59	59	61	62	63
Italia	96	95	97	96	95
Cipru	81	82	84	85	87
Letonia	63	64	64	67	70
Lituania	75	75	75	78	81
Luxemburg	269	266	260	253	254
Ungaria	68	68	67	68	70
Malta	89	93	95	98	98
Olanda	131	130	128	128	129
Austria	130	129	128	127	127
Polonia	67	69	68	70	71
Portugalia	77	77	77	77	76
România	55	56	59	63	64
Slovenia	82	82	83	85	87
Slovacia	77	77	77	76	78
Finlanda	110	109	109	109	110
Suedia	124	125	122	121	121
Marea Britanie	109	109	107	106	104
Islanda	122	126	130	130	133
Norvegia	176	156	145	146	150

Sursă: Eurostat (2019)

Tabel 47: PIB pe cap de locuitor la prețul de piață în PPS ca procent din media UE28, 2008-2017 (%) – tabel detaliat

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ungaria	63	64	65	66	66	67	68	68	67	68
Dél-Alföld	42	42	42	44	45	46	48	49	47	48
Békés	37	36	36	38	38	40	40	40	40	40

România de Vest	54	54	54	54	57	56	55	58	63	67
Arad	49	50	49	50	54	54	53	56	60	
România	51	52	51	52	54	54	55	56	59	63

Sursă: Eurostat (2019)

48. Tabel: Venitul disponibil pentru gospodării la paritatea puterii de cumpărare în dimensiunile investigate, 2008-2017 (unitate monetară) – tabel detaliat

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ungaria	9 300	8 900	8 900	9 500	9 600	10 000	10 400	10 500	11 000
Dél-Alföld	7 900	7 400	7 700	7 500	8 200	8 700	9 000	9 000	9 600
România	6 400	5 800	6 900	6 900	6 900	7 500	7 800	7 900	9 300
România de Vest	6 800	6 100	7 400	7 400	8 100	8 700	8 900	9 200	10 800

Sursă: Eurostat (2019)

49. Tabel: Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (20-64 de ani) în Uniunea Europeană, 2018 (%) – tabel detaliat

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Uniunea Europeană (28 de țări)	70,8	71,0	71,1	71,7	72,0	72,3	72,6	73,0	73,4	73,7
Uniunea Europeană 15 țări (1995-2004)	72,3	72,3	72,5	73,0	73,2	73,4	73,5	73,9	74,1	74,4
Zona Euro (19 țări)	71,2	71,3	71,5	72,0	72,2	72,4	72,5	72,9	73,1	73,5
Zona Euro (18 țări)	71,3	71,3	71,5	72,0	72,2	72,3	72,5	72,9	73,1	73,4
Zona Euro (17 țări)	71,2	71,3	71,5	72,0	72,2	72,3	72,5	72,8	73,1	73,4
Belgia	66,9	67,7	66,7	66,9	67,5	67,7	67,6	67,6	68,0	68,6
Bulgaria	67,2	66,7	65,9	67,1	68,4	69,0	69,3	68,7	71,3	71,5
Cehia	70,1	70,2	70,5	71,6	72,9	73,5	74,0	75,0	75,9	76,6
Danemarca	80,2	79,4	79,3	78,6	78,1	78,1	78,5	80,0	78,8	79,4
Germania (până în 1990 fostul teritoriu al FRG)	76,3	76,7	77,3	77,2	77,6	77,7	77,6	77,9	78,2	78,6

Estonia	74,0	73,9	74,7	74,8	75,1	75,2	76,7	77,5	78,8	79,1
Irlanda	73,0	71,6	71,2	71,1	71,8	71,8	72,1	72,7	72,7	72,9
Grecia	67,4	67,8	67,3	67,5	67,5	67,4	67,8	68,2	68,3	68,2
Spania	73,1	73,5	73,9	74,3	74,3	74,2	74,3	74,2	73,9	73,7
Franța	69,8	69,8	69,7	70,3	70,7	71,0	71,3	71,4	71,5	71,9
Franța (metropolitană)	70,3	70,3	70,1	70,7	71,1	71,2	71,5	71,7	71,8	72,2
Croația	65,6	65,1	64,1	63,9	63,7	66,1	66,9	65,6	66,4	66,3
Italia	62,3	62,0	62,1	63,5	63,4	63,9	64,0	64,9	65,4	65,6
Cipru	73,0	73,6	73,5	73,5	73,6	74,3	73,9	73,4	73,9	75,0
Letonia	73,5	73,0	72,8	74,4	74,0	74,6	75,7	76,3	77,0	77,7
Lituania	69,6	70,2	71,4	71,8	72,4	73,7	74,1	75,5	75,9	77,3
Luxemburg	68,7	68,2	67,9	69,4	69,9	70,8	70,9	70,0	70,2	71,1
Ungaria	61,2	61,9	62,4	63,7	64,7	67,0	68,6	70,1	71,2	71,9
Malta	59,4	60,4	61,8	63,9	66,3	67,8	68,8	70,6	72,2	74,2
Olanda	78,1	77,9	78,1	79,0	79,4	79,0	79,6	79,7	79,7	80,3
Austria	74,3	74,4	74,6	75,1	75,5	75,4	75,5	76,2	76,4	76,8
Polonia	64,7	65,3	65,7	66,5	67,0	67,9	68,1	68,8	69,6	70,1
Portugalia	73,4	73,7	73,6	73,4	73,0	73,2	73,4	73,7	74,7	75,1
România	63,1	64,9	64,1	64,8	64,9	65,7	66,1	65,6	67,3	67,8
Slovenia	71,8	71,5	70,3	70,4	70,5	70,9	71,8	71,6	74,2	75,0
Slovacia	68,4	68,7	68,7	69,4	69,9	70,3	70,9	71,9	72,1	72,4
Finlanda	75,0	74,5	74,9	75,2	75,2	75,4	75,8	75,9	76,7	77,9
Suedia	78,9	79,1	79,9	80,3	81,1	81,5	81,7	82,1	82,5	82,9
Marea Britanie	75,7	75,4	75,5	76,1	76,4	76,7	76,9	77,3	77,6	77,9

Sursă: Eurostat (2019)

50. Tabel: Diferența de ocupare între femei și bărbați în țările UE, 2018 (%) – tabel detaliat

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Uniunea Europeană (28 de țări)	16	15,7	15,6	15,1	13,5	13	12,8	12,2	11,7	11,5	11,6	11,6	11,5	11,6
Belgia	15,7	15,2	14,7	13,4	12,2	11,9	11,5	11	10,2	8,7	8,3	9,3	9,8	8,4
Bulgaria	9,7	9,5	9,9	10,7	9,8	7,8	6,2	5,6	5,7	6,1	6,6	7,3	8	8,2
Cehia	18,8	18,6	19,1	19,5	18,8	18,7	18,2	17,7	17,2	17,5	16,6	16	15,8	15,2
Danemarca	8,6	9	8,5	8,4	6	5,6	6,6	6,4	6,3	7,3	7,6	6,7	6,5	6,7
Germania	12,5	12,2	12,4	12,3	10,9	10,7	10,4	10,5	9,6	9,1	8,7	8,2	7,9	8,1
Estonia	4,9	7	8,8	8,6	2	1,9	5,7	5,7	6,6	7,7	7,9	8,2	7,3	7,8
Irlanda	20,5	19,9	18,4	16	10,2	8,8	8,7	8,6	10,5	11,8	12,3	12,1	12,1	12,2
Grecia	29,6	28,6	28,4	27,5	25,6	24,2	22,1	19,8	19,4	18,3	18	19	19,7	21
Spania	24,7	23,6	22	19	14,2	12,9	11,6	10	9,6	10,2	11,2	11,5	11,9	12,1
Franța	:	:	:	:	:	:	:	:	:	7,5	7,2	7,5	7,9	7,6
Croația	14,5	14,1	16,2	15,9	12,5	11,5	12,5	11,1	8,8	10	9,5	9,6	10,6	10,2
Italia	26,3	25,8	25,8	24,7	24	23,2	22,6	21	19,8	19,4	20	20,1	19,8	19,8
Cipru	21,7	20,3	18,7	17	14,5	12,9	11,9	11,3	10,4	7,7	8,3	9,7	9,5	10,4
Letonia	9,8	10	10,2	7,4	0,3	-0,5	2,2	3,6	4,2	4,6	4,1	2,9	4,3	4,2
Lituania	8,4	6,9	7,5	6,9	-0,4	-1,5	0,6	1,2	2,6	2,5	2,4	1,9	1	2,3
Luxemburg	21	19,5	17,3	17,1	17,5	17,2	16,2	14,4	14,1	12,9	11,7	11	7,9	8
Ungaria	13,6	14,5	14,6	13,9	12,5	10,9	11,7	11,1	12,4	13,3	13,7	14	15,3	15,3
Malta	44,9	43,9	41,3	39,1	37,5	36,6	35,2	31,4	28,6	26,8	26,8	25,5	24,1	22,3
Olanda	16,5	15,9	15,5	15	13,7	12,7	12	11,3	10,5	11,4	11,1	11	10,5	10,1
Austria	12,9	12,9	13,3	12,5	10,5	10,2	10	9,7	9,1	8,2	8,2	7,8	8	9
Polonia	13,4	14,2	14,7	15,7	15	14	14,7	14,5	14,5	14,2	13,8	14,2	14,6	14,4
Portugalia	12,7	12,9	12,8	12,3	10,3	9,8	8,6	6,8	6,4	7,1	6,7	6,8	7,5	6,8
România	13,5	12,7	13,1	14,3	14,4	16,6	15,3	16,1	16,3	16,7	17,5	17,6	17,1	18,3
Slovenia	9,6	9,8	10,4	8,9	7,7	7,5	7	7,2	8,2	8	8,6	6,6	7,2	7,3
Slovacia	15,8	17,1	17,3	17,1	16,4	14,5	15,1	15,5	14,4	14,6	14,7	14,2	12,8	13,7
Finlanda	4,3	4,8	4,7	5,3	2,3	3	3,7	3	2,8	1,9	2,1	3,3	3,5	3,7
Suedia	5,3	5,9	6	6,3	5,2	6,1	5,6	5,1	5	4,6	4,2	3,8	4	4,3
Marea Britanie	13,5	13,5	13,8	13,1	11,5	11,4	11,5	11,6	11,1	11,3	11,2	11	10,2	9,9

Sursă: Eurostat (2019)

51. Tabel: Numărul și ponderea persoanelor ocupate în sectorul agricol în dimensiunile examinate, 2014-2018 (%) – tabel detaliat

	2014		2015		2016		2017		2018	
Uniunea Europeană (28 de țări)	10 105,3	4,73%	9 783,8	4,53%	9 427,7	4,30%	9 343,4	4,21%	9 082,8	4,05%
Ungaria	191,0	4,69%	206,0	4,93%	219,1	5,08%	222,7	5,09%	216,7	4,91%
Dél-Alföld	50,0	9,89%	50,2	9,66%	62,6	11,54%	59,3	10,84%	56,7	10,27%
România	2 441,9	29,58%	2 183,8	26,52%	1 951,9	23,90%	1 974,9	23,61%	1 938,1	23,12%
România de Vest	142,2	18,89%	77,7	10,73%	65,0	9,16%	58,2	8,06%	51,0	7,05%

Sursă: Eurostat (2019)

52. Tabel: Numărul și ponderea persoanelor ocupate în sectorul industrial în dimensiunile examinate, 2014-2018 (%) – tabel detaliat

	2014		2015		2016		2017		2018	
Uniunea Europeană (28 de țări)	37 724,3	17,67%	38 015,2	17,61%	38 596,5	17,62%	39 162,8	17,64%	39 506,1	17,60%
Ungaria	988,5	24,29%	1 002,9	24,02%	1 045,5	24,26%	1 090,5	24,93%	1 115,9	25,30%
Dél-Alföld	123,5	24,44%	134,5	25,89%	135,2	24,92%	129,7	23,70%	135,6	24,55%
România	1 852,0	22,44%	1 792,8	21,77%	1 846,2	22,61%	1 915,8	22,91%	1 932,0	23,05%
România de Vest	304,9	40,51%	291,8	40,30%	295,7	41,67%	312,2	43,22%	312,5	43,17%

Sursă: Eurostat (2019)

53. Tabel: Numărul și ponderea persoanelor ocupate în sectorul serviciilor în dimensiunile examinate, 2014-2018 (%) – tabel detaliat

	2014		2015		2016		2017		2018	
Uniunea Europeană (28 de țări)	153 953,2	72,10%	156 412,5	72,46%	159 383,9	72,77%	161 724,1	72,83%	164 063,4	73,09%
Ungaria	2 643,6	64,95%	2 721,0	65,16%	2 802,9	65,04%	2 801,4	64,06%	2 799,8	63,48%

Dél-Alföld	302,3	59,81%	304,9	58,68%	312,7	57,64%	319,8	58,44%	323,6	58,59%
România	3 669,9	44,46%	3 911,2	47,50%	3 962,6	48,52%	4 077,2	48,75%	4 129,4	49,27%
România de Vest	279,9	37,19%	321,9	44,46%	314,0	44,25%	319,2	44,19%	329,5	45,52%

Sursă: Eurostat (2019)

54. Tabel: Proporția angajaților și a cercetătorilor în sectorul cercetării și dezvoltării în dimensiunile examinate, 2012-2016 (%) – tabel detaliat

	2012	2013	2014	2015	2016
Uniunea Europeană (28 de țări)	1,13%	1,15%	1,17%	1,21%	1,24%
Ungaria	0,84%	0,89%	0,85%	0,82%	0,79%
Dél-Alföld	0,61%	0,67%	0,61%	0,54%	0,53%
România	0,35%	0,37%	0,35%	0,35%	0,37%
România de Vest	0,23%	0,29%	0,29%	0,33%	0,34%

Sursă: Eurostat (2019)

55. Tabel: Cheltuieli de cercetare și dezvoltare ca procent din PIB, 2008-2017 (%) – tabel detaliat

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Uniunea Europeană (28 de țări)	1,83	1,93	1,92	1,97	2	2,02	2,03	2,04	2,04	2,06
Ungaria	0,98	1,13	1,14	1,19	1,26	1,39	1,35	1,36	1,2	1,35
Dél-Alföld	0,55	0,44	0,46	0,5	0,48	0,39	0,38	0,49	0,48	0,5
România	0,77	0,99	1,02	1,04	1,06	1,2	1,12	1,64	0,96	
România de Vest	0,29	0,17	0,21	0,23	0,27	0,27	0,18	0,43	0,46	

Sursă: Eurostat (2019)

56. Tabel: Modificarea abaterii standard a ratei șomajului regional și județean în rândul populației în vârstă de muncă (15-74) în țările studiate, 2013-2017 (%) – tabel detaliat

	2013	2014	2015	2016	2017
Uniunea Europeană - 28 de țări - NUTS 2	64,7	65,8	65,7	67,5	69,8
Ungaria - NUTS 2	21,3	31,0	33,9	41,2	45,5
România - NUTS 2	31,7	34,8	37,3	39,8	33,7
Uniunea Europeană - 28 de țări - NUTS 3					75,4
Ungaria - NUTS 3					50,6
România - NUTS 3					76,3

Sursă: Eurostat (2019)

57. Tabel: Proporția populației cu risc de sărăcie în Uniunea Europeană, 2014-2018 (%) – tabel detaliat

	2014	2015	2016	2017	2018
Uniune Europeană (EU6-1958, EU9-1973, EU10-1981, EU12-1986, EU15-1995, EU25-2004, EU27-2007, EU28-2013)	17,2	17,3	17,3	16,9	:
Uniune Europeană - 28 state	17,2	17,3	17,3	16,9	:
Uniune Europeană - 27 state (2007-2013)	17,2	17,3	17,3	16,9	:
Uniune Europeană - 25 state (2004-2006)	:	:	:	:	:
Uniune Europeană - 15 state (1995-2004)	:	:	:	:	:
Noile state membre (10 state)	:	:	:	:	:
Zona Euro (EA11-2000, EA12-2006, EA13-2007, EA15-2008, EA16-2010, EA17-2013, EA18-2014, EA19)	17,1	17,2	17,4	17,0	:
Zona Euro (19 țări)	17,1	17,2	17,4	17,0	:

Zona Euro (18 țări)	17,1	17,2	17,4	17,0	:	
Belgia	15,5	14,9	15,5	15,9		16,4
Bulgaria	21,8	22,0	22,9	23,4		22,0
Cehia	9,7	9,7	9,7	9,1		9,6
Danemarca	12,1	12,2	11,9	12,4		12,7
Germania (până în 1990 fostul teritoriu al FRG)	16,7	16,7	16,5	16,1		16,0
Estonia	21,8	21,6	21,7	21,0		21,9
Irlanda	16,4	16,2	16,8	15,6	:	
Grecia	22,1	21,4	21,2	20,2		18,5
Spania	22,2	22,1	22,3	21,6		21,5
Franța	13,3	13,6	13,6	13,3	:	
Croația	19,4	20,0	19,5	20,0		19,4
Italia	19,4	19,9	20,6	20,3		20,3
Cipru	14,4	16,2	16,1	15,7		15,4
Letonia	21,2	22,5	21,8	22,1		23,3
Lituania	19,1	22,2	21,9	22,9		22,9
Luxemburg	16,4	15,3	16,5	18,7	:	
Ungaria	15,0	14,9	14,5	13,4		12,8
Malta	15,8	16,6	16,5	16,7		16,8
Olanda	11,6	11,6	12,7	13,2		13,4
Austria	14,1	13,9	14,1	14,4		14,3
Polonia	17,0	17,6	17,3	15,0		14,8
Portugalia	19,5	19,5	19,0	18,3		17,3
România	25,1	25,4	25,3	23,6		23,5
Slovenia	14,5	14,3	13,9	13,3		13,3
Slovacia	12,6	12,3	12,7	12,4	:	
Finlanda	12,8	12,4	11,6	11,5		12,0

Suedia	15,6	16,3	16,2	15,8	16,4
Marea Britanie	16,8	16,6	15,9	17,0	:
Islanda	7,9	9,2	8,8	:	:
Norvegia	10,9	11,9	12,2	12,3	12,9
Elveția	13,8	15,6	14,7	15,5	:
Macedonia de Nord	22,1	21,5	21,9	22,2	:
Serbia	25,0	26,7	25,9	25,7	:
Turcia	23,0	22,5	22,8	22,2	:

Sursă: Eurostat (2019)

58. Tabel: Proportia populației cu risc de sărăcie sau excluziune socială, 2014-2018 (%) – tabel detaliat

	2014	2015	2016	2017	2018
Zona Euro (19 state)	23,5	23,2	23,1	22,1	-
Uniunea Europeană – 28 de țări	24,4	23,8	23,5	22,4	-
Ungaria	31,8	28,2	26,3	25,6	19,6
Ungaria Centrală	29,1	24,3	22,8	22,3	13,6
Budapesta	:	:	:	:	13,9
Pest	:	:	:	:	13,2
Ungaria Centrală (NUTS 2013)	29,1	24,3	22,8	22,3	:
Transdanubia	27,8	25,0	22,3	22,6	17,1
Transdanubia Centrală	23,4	24,3	21,3	18,4	14,0
Transdanubia de Vest	23,6	19,4	18,4	20,0	12,5
Transdanubia de Sud	37,5	31,7	27,8	30,3	25,9
Alföld și Nord	36,9	33,6	32,0	30,4	26,2
Ungaria de Nord	41,7	37,3	37,6	36,1	32,9
Észak-Alföld	38,8	34,6	32,1	29,2	24,9

Dél-Alföld	30,2	29,1	26,7	26,5	21,7
România	40,3	37,4	38,8	35,7	32,5
Macroregiunea unu	33,8	29,7	29,4	26,1	23,3
Nord-Vest	32,1	28,0	29,3	26,4	22,3
Centru	35,7	31,6	29,5	25,7	24,4
Macroregiunea doi	51,1	46,2	45,5	43,3	42,8
Nord-Est	49,4	46,3	46,0	43,9	44,7
Sud-Est	53,2	46,2	44,9	42,5	40,3
Macroregiunea trei	34,7	34,4	37,7	34,0	29,8
Sud - Muntenia	41,7	43,5	41,2	40,9	36,3
București - Ilfov	25,1	20,5	32,9	25,0	21,4
Macroregiunea patru	40,5	37,6	42,6	39,2	32,6
Sud-Vest Oltenia	40,9	41,9	44,2	45,3	42,2
România de Vest	40,1	32,0	40,7	32,5	22,1

Sursă: Eurostat (2019)

59. Tabel: Rata de înlocuire agregată în Uniunea Europeană, 2018 (%) – tabel detaliat

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Uniunea Europeană - 28 de țări	:	0,52	0,53	0,54	0,56	0,56	0,57	0,58	0,58	:
Zona Euro (19 țări)	0,51	0,52	0,54	0,54	0,56	0,57	0,58	0,58	0,59	:
Belgia	0,45	0,46	0,44	0,46	0,47	0,47	0,47	0,48	0,50	0,50
Bulgaria	0,34	0,43	0,41	0,42	0,39	0,44	0,41	0,45	0,37	0,41
Cehia	0,51	0,54	0,53	0,55	0,56	0,55	0,51	0,50	0,51	0,50
Danemarca	0,42	0,44	0,43	0,42	0,44	0,45	0,45	0,47	0,48	0,49
Germania (până în 1990 fostul teritoriu al FRG)	0,47	0,49	0,51	0,47	0,47	0,45	0,46	0,46	0,46	0,46
Estonia	0,52	0,55	0,54	0,50	0,50	0,47	0,43	0,45	0,45	0,41

Irlanda	0,48	0,47	0,43	0,42	0,37	0,38	0,37	0,35	0,33	:	
Grecia	0,41	0,42	0,45	0,52	0,60	0,60	0,62	0,64	0,62		0,64
Spania	0,45	0,47	0,51	0,55	0,60	0,60	0,66	0,66	0,69		0,70
Franța	0,66	0,65	0,64	0,65	0,66	0,69	0,69	0,68	0,68	:	
Croația	:	0,32	0,36	0,36	0,37	0,40	0,40	0,39	0,41		0,40
Italia	0,51	0,53	0,55	0,59	0,62	0,64	0,66	0,69	0,71		0,73
Cipru	0,37	0,37	0,39	0,39	0,40	0,39	0,43	0,44	0,43		0,43
Letonia	0,34	0,47	0,53	0,49	0,47	0,44	0,42	0,42	0,43		0,40
Lituania	0,48	0,58	0,52	0,45	0,48	0,45	0,46	0,45	0,43		0,40
Luxembourg	0,62	0,68	0,74	0,79	0,78	0,85	0,80	0,88	0,86	:	
Ungaria	0,62	0,60	0,60	0,58	0,62	0,62	0,65	0,67	0,64		0,59
Malta	0,45	0,44	0,48	0,46	0,56	0,56	0,54	0,54	0,56		0,60
Olanda	0,44	0,47	0,46	0,47	0,47	0,50	0,52	0,50	0,52		0,53
Austria	0,56	0,57	0,59	0,58	0,59	0,60	0,62	0,62	0,64		0,62
Polonia	0,56	0,57	0,55	0,58	0,60	0,63	0,62	0,62	0,62		0,60
Portugalia	0,50	0,53	0,56	0,58	0,59	0,63	0,62	0,64	0,67		0,67
România	0,56	0,64	0,67	0,67	0,68	0,65	0,63	0,66	0,61		0,51
Slovenia	0,45	0,45	0,47	0,47	0,46	0,45	0,46	0,47	0,46		0,45
Slovacia	0,55	0,61	0,62	0,56	0,61	0,62	0,62	0,62	0,62	:	
Finlanda	0,48	0,50	0,50	0,49	0,49	0,51	0,52	0,53	0,53		0,54
Suedia	0,60	0,59	0,57	0,55	0,56	0,59	0,57	0,57	0,57		0,56
Marea Britanie	0,44	0,48	0,48	0,50	0,53	0,51	0,50	0,53	0,54	:	

Sursă: Eurostat (2019)

Figura 84: Număr de camere pe persoană în dimensiunile examinate, 2009-2018 (buc) – tabel detaliat

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ungaria	1,1	1,0	1,1	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2	1,5
Dél-Alföld	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,3	1,3	1,3	1,2	1,6
România	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1
România de Vest	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0	1,1

Sursă: Eurostat (2019)

Figura 85: Ani petrecuți în sănătate în țările examinate, 2010-2017 (an) – tabel detaliat

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Uniunea Europeană – 28 de țări	62,2	61,9	61,8	61,5	61,6	63,0	63,9	63,8
Ungaria	57,5	58,4	59,9	59,6	59,9	59,2	59,9	60,2
România	57,4	57,2	57,7	58,3	59,0	59,2	59,4	58,8

Sursă: Eurostat (2019)

12. ANEXE

Figura 86: Ilustrare detaliată a structurii organizatorice a Biroului Guvernamental al județului Békés

	Departament/director	Departament	Sarcini
1	Agent guvernamental		Sarcini atribuite comisarului guvernamental
2	Director general		Sarcini atribuite directorului general
3	Director		Sarcini atribuite directorului
4	Cabinet de agent guvernamental		- sarcinile cabinetului - sarcini de management al integrității
4.1		Arhitect de stat	Sarcini de arhitectură de stat
5	Secretarul Comitetului Apărării		Sarcini de administrare și apărării
6	Departamentul Audit Intern		Sarcini de control intern
7	Departamentul pentru Agricultură și Dezvoltare Rurală		
7.1		Departamentul de Gestionare a Aplicațiilor pentru Asistență Normativă pentru Dezvoltare Agricolă și Rurală	Sarcini legate de sprijinul agricol
7.2		Departamentul de Inspecție la Fața Locului	

7.3		Departamentul de Gestionare a Aplicațiilor pentru Investiții în Dezvoltare Rurală	
8	Departamentul de Sănătate Publică		
8.1		Departamentul de Epidemiologie	Sarcini de sănătate publică
8.2		Departamentul de Sănătate Publică	
9	Departamentul de Securitate Socială și Ocuparea Forței de Muncă		
9.1		Departamentul Asigurărilor de Sănătate și Controlul Asigurărilor de Pensii	- sarcini fondului de asigurări de sănătate - sarcini de asigurări de pensii - sarcini de angajare și de angajare publică
9.2		Departamentul de Gestionare a Bazelor de Date, Rambursare și Echitate	
9.3		Departamentul pentru Ocuparea Forței de Muncă Publice	
9.4		Departamentul de Gestionare a Fondurilor	
9.5		Departamentul Pieței Muncii	
10	Departamentul Securității Lanțului Alimentar și Registrul Funciar		
10.1		Departamentul de Registru Funciar	- sarcini de registru financiar
10.2		Departamentul Securității Lanțului Alimentar și Departamentul de Sănătate a Animalelor	- sarcini de Departamentul Securității Lanțului Alimentar și Departamentul de Sănătate a Animalelor - sarcini de agricultură
11	Departamentul Autorității		
11.1		Departamentul de Construcții	- sarcini de autoritate generală
11.2		Departamentul de Administrație Publică și Educație	

11.3		Departamentul de Aplicare a Legii	Sarcini legate de rețea
11.4		Departamentul de Justiție	- sarcini de construcție
11.5		Departamentul Servicii Sociale	- sarcini legate de educație - sarcini de aplicare a legii - sarcini judiciare - sarcini sociale
12	Departamentul de Finanțe și Economie		
12.1		Departamentul de Finanțe și Contabilitate	- sarcini financiare, de gestiune și contabilitate
12.2		Departamentul de achiziții, investiții și operații	- sarcini IT
12.3		Departamentul IT	- sarcini de proiect
12.4		Departamentul de Asistență și Managementul Salarizării	
12.5		Departamentul de Proiect	
13	Departamentul de coordonare, juridică, resurse umane		
13.1		Departamentul de coordonare și juridică	- sarcini de politici umane
13.2		Departamentul Resurse Umane	- sarcini juridice - sarcini de reprezentare juridică - sarcini coordonatoare

Sursă: 39/2016. (XII. 30.) instrucțiune MvM privind reglementările organizatorice și operaționale ale birourilor guvernamentale județene

ROHU 406: CROSSGROWING

Effective cross-border co-operation for development of employment growths in Arad and Békés County

Cooperare transfrontalieră eficientă pentru creșterea ocupării forței de muncă în județul Arad și Békés

Fundația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor din județul Békés

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

Proiectul este implementat în cadrul Programului Interreg V-A România-Ungaria și este finanțat de Uniunea Europeană prin Fondul European de Dezvoltare Regională și cofinanțat de statele partenere în program, România și Ungaria.

Copyright © BMVA. All rights reserved.