

Studiu privind angajabilitatea și mobilitatea forței de muncă în regiunea transfrontalieră, în domeniul juridic

Introducere	2
Cap. 1. Despre regiunea transfrontalieră Dolj-Vidin	3
1.1. Informații despre România și județul Dolj	5
1.2. Informații despre Bulgaria și districtul Vidin	7
Cap. 2. Cercetarea privind angajabilitatea și mobilitatea forței de muncă în regiunea transfrontalieră, în domeniul juridic - Județul Dolj și regiunea Vidin	10
2.1. Stabilirea problemei de studiat	10
2.2. Studiul bibliografiei de specialitate	12
2.3. Ipotezele de lucru	12
2.4. Stabilirea metodelor și tehnicilor de cercetare	15
2.5. Determinarea populației de studiat (alegerea eșantionării)	16
2.6. Colectarea datelor	25
2.7. Analiza rezultatelor cercetării	26
2.7.1. Analiza rezultatelor cercetării - România	26
2.7.1.1. Analiza rezultatelor cercetării efectuate în rândul studenților specializării "drept" și persoanelor active pe piața forței de muncă în domeniul juridic - România.....	26
2.7.1.2. Analiza rezultatelor cercetării efectuate în rândul angajatorilor din județul Dolj, România.....	70
2.7.2. Analiza rezultatelor cercetării - Bulgaria.....	105
2.7.2.1. Analiza rezultatelor cercetării efectuate în rândul studenților specializării "drept" și persoanelor active pe piața forței de muncă în domeniul juridic - Bulgaria.....	105
2.7.2.2. Analiza rezultatelor cercetării efectuate în rândul angajatorilor din regiunea Vidin, Bulgaria.....	144
2.8. Concluzii	182
3. Concluziile studiului	186
Anexe	189

Introducere

Prezenta metodologie este realizată în cadrul activității 6 ”Realizarea unui studiu comun privind angajabilitatea și mobilitatea forței de muncă în regiunea transfrontalieră, în domeniul juridic” a proiectului *“Cross-Border Partnership for Training and Labour mobility in the Juridical field”*, selectat în cadrul Programului INTERREG V-A România-Bulgaria, program finanțat de Uniunea Europeană din Fondul European de Dezvoltare Regională, Axa Prioritară 4 „O regiune calificată și inclusivă”.

Absolvenții specializării ”Drept” au o serie de oportunități pentru angajare, începând cu profesia de consilier juridic, apoi cea de avocat, magistrat, notar, executor judecătoresc și urmând profesii ce pot necesita studii juridice, precum cea de consilier de probațiune, cadru didactic, inspector în cadrul instituțiilor publice și private, membru al corpului diplomatic și consular, grefier, mediator etc. Mai mult, odată cu implementarea sistemului Bologna și cu aderarea României și a Bulgariei la Uniunea Europeană, procesul mobilității pe piața europeană a forței de muncă este înlesnit pentru absolvenții de studii superioare. În acest context întrebările sunt următoarele: ce anume facilitează mobilitatea absolvenților specializării Drept, în cadrul regiunii transfrontaliere? Care este nivelul de cunoștințe al absolvenților despre posibilitățile angajării în țara vecină? Care sunt pretențiile absolvenților? Care sunt oportunitățile acestora? Pentru a răspunde la aceste întrebări și nu numai, a fost întreprins prezentul studiu.

Un obiectiv esențial al studiului este acela de a identifica nevoile și ariile de angajabilitate, dar și condițiile în care membrii grupului țintă (studenții și absolvenții de studii superioare), vor putea deveni mai mobili în cadrul regiunii transfrontaliere.

Un al doilea obiectiv principal al cercetării noastre este acela de a identifica nevoia posibililor angajatori (societăți comerciale, instituțiile administrației publice etc.) de personal cu studii juridice, dar și nevoia de dezvoltare continuă a actualilor și viitorilor angajați.

Pentru a îndeplini aceste obiective, echipe de experți din cadrul Baroului Dolj, România și Baroului Vidin, Bulgaria, au efectuat un studiu amplu, pe ambele maluri ale Dunării, în județul Dolj și regiunea Vidin, folosind metode cantitative și calitative. În cadrul acestui proiect de cercetare, au fost colectate și analizate informații teoretice și empirice, urmând ca acestea să fie folosite ca bază de date primară pentru cele două Centre Juridice Transfrontaliere, dar și pentru fundamentarea unei ”strategii comune privind angajabilitatea și mobilitatea forței de muncă în regiunea transfrontalieră, în domeniul juridic”.

Capitolul 1

Despre regiunea transfrontalieră Dolj-Vidin

Toate regiunile transfrontaliere sunt constituite dintr-un spațiu, colectivități umane, dar și din rețeaua de legături care unesc respectivele spații și comunități, dar care sunt perturbate din cauza frontierei. Oricare regiune de graniță se confruntă cu probleme specifice de ordin social, economic, cultural, politic, spațial etc¹. Frontiera reprezintă deci, o limită între statele-națiuni și astfel este importantă rezolvarea potențialelor probleme ce ar putea limita relațiile de cooperare dintre două regiuni învecinate. Uniunea Europeană a pus accent pe principiul dezvoltării regionale, evidențiind deficitele fiecărei regiuni și încercând să rezolve aceste minusuri, prin investițiile constante în domeniile cu probleme. Mai mult, Uniunea Europeană, a pus un deosebit accent pe dezvoltarea relațiilor în regiunile transfrontaliere, încercând să medieze contactele dintre țările învecinate. Principiul care stă la baza cooperării transfrontaliere îl reprezintă constituirea unor "spații contractuale" în scopul găsirii unor soluții comune la problemele similare². Pentru facilitarea cooperării în regiunile transfrontaliere, Uniunea Europeană a lansat o serie de programe de finanțare pentru cooperare transfrontalieră, respectiv PHARE CBC, Programele de Cooperare Transfrontalieră 2007-2013 și Programul **Interreg**.

Programul Interreg reprezintă "obiectivul principal al politicii de coeziune care urmărește să promoveze o dezvoltare armonioasă economică, socială și teritorială a Uniunii Europene, în ansamblul său. Interreg este construit în jurul a trei direcții de cooperare: transfrontalieră (Interreg A), transnațională (Interreg B) și interregională (interreg C). Cooperarea transfrontalieră europeană, cunoscută ca Interreg A, susține cooperarea între regiunile NUTS III dintre cel puțin două state membre diferite, regiuni ce sunt situate la granițele acestor state sau în apropiere. Aceasta își propune să facă față unor provocări comune identificate în regiunea de frontieră și să dezvolte potențialul de creștere neexploată în zonele de frontieră, consolidând în același timp procesul de cooperare în scopul dezvoltării armonioase a Uniunii Europene"³.

Finanțarea proiectelor comune în regiunile transfrontaliere ale României și Bulgariei, până la 31 decembrie 2020 este realizată de Uniunea Europeană prin Fondul European de Dezvoltare Regională -FEDR în cadrul Programului Interreg VA România-Bulgaria, în conformitate cu

¹ Charles Ricq, *Manual de cooperare transfrontalieră pentru uzul colectivităților locale și regionale în Europa*, Centrul de informare și documentare al Consiliului Europei la București, București, p. 10.

² *Ibidem*.

³ Interreg România-Bulgaria (2018), *Despre Interreg RO-BG*, accesat la 21.03.2018: <http://www.interregrobg.eu/ro/program/program-date-generale.html> .

obiectivul de cooperare teritorială europeană (CTE), acestea fiind menite să dezvolte zona de graniță.

Bugetul total al programului Interreg VA Ro-Bg este de 258.504.126 euro (din care 215.745.513 euro - FEDR). Proiectele sunt finanțate astfel: 85% din FEDR, 13% din contribuție națională (România și Bulgaria) și 2% contribuție proprie⁴.

Fondurile programului sunt alocate în 6 domenii (axe prioritare)⁵:

1. O regiune bine conectată
2. O regiune verde
3. O regiune sigură
4. O regiune calificată și inclusivă
5. O regiune eficientă
6. Asistența tehnică

Zonele eligibile pentru finanțarea proiectelor sunt formate din⁶:

Șapte județe din România: Călărași, Constanța, Dolj, Giurgiu, Mehedinți, Olt, Teleorman;

Opt districte din Bulgaria: Dobrich, Montana, Pleven, Ruse, Silistra, Veliko Tarnovo, Vidin, Vratsa.

Partea de sud a județului Dolj, formând granița cu Bulgaria, este delimitată pe o distanță de 150 de km de fluviul Dunărea. În Bulgaria, la frontiera cu județul Dolj regăsim districtele Vidin, Montana și Vratsa.

Instituțiile din județul Dolj au avut o cooperare îndelungată cu instituțiile din districtul Vidin, dar relațiile au fost amplificate în ultimii ani datorită programelor de cooperare transfrontalieră. Cu toate acestea și în prezent există domenii încă deficitare, în care este necesară o intensificare a relațiilor. În studii empirice întreprinse anterior în localitățile de graniță ale județului Dolj, în cadrul cărora s-a utilizat o clasificare stadială pentru a identifica gradul de implicare și reciprocitate transfrontalieră (unde 0 reprezenta absența totală a informațiilor, 1- schimburi de informații, 2- concentrarea, 3- cooperarea, 4 - armonizarea și 5 - integrarea), s-a observat că deși, există o conexiune "marginală în ceea ce privește dinamica și intensitatea relațiilor transfrontaliere la nivel de colectivități locale, în prezent nu se manifestă o comunitate de interese transfrontaliere, ceea ce ne îndeamnă să considerăm că, în ciuda unor premise constructive promițătoare, identitatea regională transfrontalieră nu este încă formată"⁷. În acest context, a fost finanțat și prezentul proiect, "Cross-Border Partnership for Training and Labour mobility in the Juridical field", cod proiect 16.4.2.023, cod sistem ROBG-

⁴ Ibidem.

⁵ Ibidem.

⁶ Ibidem.

⁷ Florin Pasatoiu, Maria-Cristina Frăsie, Radu Petcu, Ionut Șerban, Gabriela Motoi, Cristina Păsătoiu, Cristina Ilie, Mădălina Meghișan at.al, *Impactul integrării europene asupra regiunilor de graniță/ Влияние на европейската интеграция върху граничните региони*, Alma , Craiova, 2011, pp. 30-35.

162, prin care se urmărește încurajarea integrării zonei transfrontaliere privind ocuparea și mobilitatea forței de muncă din domeniul juridic, în județul Dolj și districtul Vidin, prin cooperarea și promovarea acțiunilor comune ale beneficiarilor cu utilizarea resurselor umane și naturale într-un mod durabil⁸.

1.1. Informații despre România și județul Dolj

România, avea în anul 2017 o populație de 19.644.350 locuitori din care 10.041.772 femei și 9.602.578 bărbați. În România regăsim o densitate a populației de 83,4 locuitori/km², iar în mediul urban, locuiește 53.6% din populația țării⁹. În decursul anului 2015 și-au schimbat domiciliul în interiorul țării 371.677 persoane, fluxurile migratorii din urban (în rural și în urban) deținând cele mai mari ponderi în structura migrației interne (111.545 migrând din urban în urban, 110.658 migrând din urban în rural, 78.411 migrând din rural în urban și 71.063 migrând din rural în rural)¹⁰.

În domeniul migrației externe, "luând în considerare mai multe surse de date și coroborându-le, putem estima un număr de aproximativ 3,4 milioane de români plecați în străinătate și având rezidența de teritoriul altor state, ajungând pe locul 4 în Uniunea Europeană și pe locul 18 în lume. Cei mai mulți rezidenți români îi regăsim în Italia- 1.151.395, urmați de rezidenții români din Spania- 1.017.595, cei din Germania- 533.600, cei din Marea Britanie - 328.000 și cei din Franța - 200.000"¹¹. "Cu toate acestea, datele recensământului realizat în România în anul 2011, au prezentat un număr de 1.113.269 emigranți români, dintre care 727.540 persoane plecate pentru o perioadă îndelungată în străinătate (peste 12 luni) și un număr de 385.729 de persoane temporar plecate în străinătate"¹².

În 2015, populația activă număra 915.900 persoane, din care 391.600 femei și 524.300 bărbați, iar 501.300 persoane provin din mediul urban. Din totalul populației active, 853.500 sunt persoane ocupate și 624.000 șomeri. În structura populației ocupate, regăsim 71% salariați, 18.3% lucrători pe cont propriu, 9.6% sunt lucrători familiari neremunerați și 1.1% patroni. În 2015, "din totalul populației ocupate în sectorul privat, 69,3%, își desfășurau activitatea, în industrie, construcții și servicii iar

⁸ Cross-Border Partnership for Training and Labour mobility in the Juridical field (2018), Obiective proiect, accesat la 21.03.2018: <http://juriscbp.ro/informatii-proiect/obiective/>

⁹ Institutul Național de Statistică, TEMPO-online: Populația rezidentă la 1 ianuarie 2017, Accesat la 25.03.2018: <http://statistici.INSSE.ro/shop/>.

¹⁰ Institutul Național de Statistică, *România în cifre -2015*, București, 2016, pp. 9- 11, Accesat la 20.03.2018: http://www.INSSE.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/romania_in_cifre_breviar_statistic.pdf, p. 16.

¹¹ Cristina Goga, Irena Ilieva, *Cross-border migration regulation*, Craiova, Sitech, 2018, pp. 33-34.

¹² *Ibidem*, p. 34.

30.7% în agricultură, silvicultură și pescuit¹³. Analizând populația ocupată din anul 2015, în funcție de principalele activități ale economiei naționale, se observă că 2.184.000 activau în agricultură, silvicultură și pescuit, 1.792.000 în industrie, 636.000 în construcții, 1.149.000 în comerț și repararea autovehiculelor, 475.000 în transport și depozitare, 186.000 în domeniul hotelier, 173.000 în informații și comunicații, 105.000 în intermediari financiare, 22.000 în tranzacții imobiliare, 185.000 în activități profesionale științifice și tehnice, 204.000 în activități de servicii administrative, 442.000 în administrație publică și apărare, 355.000 în învățământ, 388.000 în sănătate și asistență socială, 57.000 în activități de spectacole, culturale, recreative și 182.000 în alte activități ale economiei naționale¹⁴.

Conform datelor Institutul Național de Statistică, în anul 2017, Regiunea Sud- Vest Oltenia avea o populație de 1.973.140 de locuitori, din care 901.257 trăiesc în mediul urban și 1.071.883 persoane locuiesc în rural. Calculând, observăm că locuitorii regiunii Oltenia reprezintă 10.48% din populația totală a României¹⁵.

Județul Dolj reprezintă unul dintre cele cinci județe ale Regiunii Sud-Vest Oltenia (alături de Vâlcea, Gorj, Olt și Mehedinți).

Analizând repartitia populației regiunii Oltenia pe județe, vom observa faptul că în Județul Dolj se află cea mai mare pondere a acesteia și anume 32.21% (635.589 persoane), comparative cu județele Olt (407.741 locuitori), Vâlcea (456.716 locuitori), Gorj (323.635 locuitori) și Mehedinți (249.659 locuitori). În Dolj, 308.287 persoane locuiesc în mediul rural și 327.302 în mediul urban¹⁶. Cel mai mare oraș al județului Dolj este Craiova, cu un număr de locuitori de 306.115, la 01.01.2015.

O parte semnificativă din populația ocupată a județului Dolj și anume 88.200 persoane, activează în agricultură, silvicultură și pescuit, un număr de 40.400 în industrie, 35.700 de persoane în comerț și reparații de autoturisme, un număr de 33.300 lucrează în industria prelucrătoare, 23.400 în producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat, 16.000 de persoane lucrează în construcții, 12.900 activează în domeniul sănătate și asistență socială, 12.500 de persoane lucrează în învățământ, 10.300 lucrează în transport și depozitare, 8.000 de persoane activează în domeniul informațiilor și comunicațiilor, 6.300 în activități de servicii administrative și activități de

¹³ Institutul Național de Statistică, *România în cifre -2015*, București, 2016, pp. 20-22.

¹⁴ *Ibidem*, p. 21.

¹⁵ Planul Regional de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă (PRAO) 2009-2013- Inițierea și funcționarea Secretariatului Tehnic al Pactului Teritorial S-V Oltenia pentru Ocuparea Forței de muncă și Incluziune Socială în Regiunea Sud-Vest Oltenia - STPSV, Accesat la 23.03.2018:

<http://stpsv.eubiz.ro/ro/main.php?actCommand=home&actEvent=prao>

¹⁶ Institutul Național de Statistică, TEMPO-online: Populația rezidentă la 1 ianuarie 2017, Accesat la 27.03.2018: <http://statistici.insse.ro/shop/> .

servicii suport, 5.300 de persoane sunt angajate în activități profesionale, științifice și tehnice, un număr de 5.900 de angajați regăsim în administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public, totodată regăsim peste 4.000 de persoane ce activează în domeniul hotelier și în restaurante etc¹⁷.

1.2. Informații despre Bulgaria și districtul Vidin

În prezent, populația Bulgariei este de 7.101.859 locuitori, reprezentând 1.4% din populația Uniunii Europene. În Bulgaria, 5.204.385 persoane locuiesc în mediul urban, iar 1.997.474 locuiesc în mediul rural. Față de anul 2015 populația a scăzut cu 51.925 de persoane. În anul 2017, în datele oficiale regăsim numărul emigranților bulgari ca fiind de 104.000, acesta fiind format din acele persoane care și-au declarat domiciliul în alt stat, dar neoficial se estimează în jur de 3 milioane de migranți bulgari, cei mai mulți fiind concentrați în SUA.

Districtul Vidin

Date demografice:

Populația:

Populația din districtul Vidin la 31.12.2016. este de 88 867 dintre acestea:

- Bărbați: 43.400 de oameni
- femei: 45 467 persoane.

- Nașteri în 2016 în regiunea Vidin - 563 persoane;
- Mortalitatea în 2016 - 2 081 persoane.

Creștere naturală:

- Factor de creștere naturală la 31.12.2016. este (-16,9 ‰);
- Creșterea naturală a populației - (-1.525 persoane).

Structura populației în funcție de locul de reședință

- Mediul urban - 64,0%;
- Mediul rural- 36,0%.

Piața muncii

La 30.06.2017. numărul total al șomerilor înregistrați în Vidin este de 6 476 de persoane. Rata șomajului în regiune este de 17,1% pentru luna

¹⁷ Institutul Național de Statistică, *Balanța forței de muncă la 1 ianuarie 2016*, INS, București, 2016 INS.Direcția de Editare a Publicațiilor Statistice. Accesat la 19.03.2018: http://www.insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/balanta_fortei_de_munca_la_1ianuarie_2016.pdf apud. Andreea Niță, Cristina Ilie Goga, *The labor market dynamics. Barriers and challenges in the city of Craiova in 2015*, in Creative imagination in social sciences, Craiova, Sitech, 2016, pp. 111-120.

iunie 2017. Scăderea ratei șomajului este raportată cu 3,5 puncte procentuale față de iunie 2016.

Nivelul șomajului în municipiile individuale este distribuit inegal și este condiționat de dezvoltarea lor economică. Unele dintre principalele motive pentru reținerea valori ridicate pe tot parcursul anului sunt piețe primare strânse, precum și educația redusă predominantă și calificarea populației din aceste zone. Cele mai ridicate niveluri ale șomajului sunt municipalitățile: Rujintsi - 64,0%; Dimovo - 53,0%; Chupren - 42,5%; Makresh - 32,7%; Bregovo - 32,1%; Gramma - 29,4%.

Distribuția șomajului și a ratei șomajului de către direcțiile și municipalitățile birourilor de muncă în 06.2017.

Zone Birourile de muncă și municipalitățile	Șomerii înregistrați			Rata șomajului		
	2017.	amendament 06.17 / 05.2017.		30.06.17.	31.05.17.	Creștere
	med.	med.	%	%	%	+/-
Districtul Vidin în general	6 476	-59	-0,9	17,1	17,3	-0,2
SBT Vidin	3 257	-59	-1,8	11,3	11,5	-0,2
Vidin	2 601	-86	-3,2	9,9	10,2	-0,3
Bregovo	497	30	6,4	32,1	30,1	1,9
Novo Selo	159	-3	-1,9	18,6	19,0	-0,4
SBT Kula	663	-21	-3,1	23,4	24,1	-0,7
Kula	360	-6	-1,6	20,8	21,2	-0,3
Boynica	51	-7	-12,1	17,8	20,3	-2,4
Gramada	148	-7	-4,5	29,4	30,8	-1,4
Makresh	104	-1	-1,0	32,7	33,0	-0,3
SBT Belogradchik	2 556	21	0,8	40,7	40,4	0,3
Belogradchik	627	-9	-1,4	22,9	23,2	-0,3
Dimovo	997	26	2,7	53,0	51,6	1,4
Rujinci	685	1	0,1	64,0	63,9	0,1
Chuprene	247	3	1,2	42,5	42,0	0,5

Structura șomerilor înregistrați

Șomerii nou înregistrați din regiunea Vidin, provenind din principalele sectoare economice și înregistrați la "Biroul Muncii", sunt în număr de 420 de persoane

Dintre acestea:

- 138 de persoane sau 32,9% provin din sectorul privat;
- 236 sau 56,2% sunt femei.

	Învățământul superior		Învățământul secundar		De bază și mai mică		<u>Dintre acestea: cu cele de pornire și cele inferioare</u>	
	Număr	%	Număr	%	Număr	%	Număr	%
Districutul Vidin	362	5.6	3 058	47.2	3 056	47.2	2 035	31.4

Distribuția șomerilor pe bază profesională

	cu profil profesional		specialiști		fără calificare	
	Număr	%	Număr	%	Număr	%
Districutul Vidin	1 828	28.2	992	15.3	3 656	56.5

Capitolul 2

Cercetarea privind angajabilitatea și mobilitatea forței de muncă în regiunea transfrontalieră, în domeniul juridic - Județul Dolj și regiunea Vidin

Ca pentru orice cercetare sociologică riguros fundamentată, analiza pe care am realizat-o realizează în vederea elaborării studiului comun privind angajabilitatea și mobilitatea forței de muncă în regiunea transfrontalieră, în domeniul juridic, a urmărit toate etapele esențiale într-un asemenea proces de cercetare:

1. Stabilirea problemei de studiat (argument pentru alegerea temei),
2. Studiul bibliografiei de specialitate (cadru conceptual al cercetării),
3. Formularea ipotezelor de lucru,
4. Stabilirea metodelor și tehnicilor de cercetare,
5. Determinarea populației de studiat (alegerea eșantionării),
6. Colectarea datelor,
7. Analiza rezultatelor cercetării,
8. Concluzii¹⁸.

2.1. Argument pentru alegerea temei de cercetare

Problematica migrației și a mobilității forței de muncă sunt teme frecvent cercetate la nivelul mondial, european și național. Datorită fluxului crescut al emigrației conaționalilor începând cu anul 1990, și cu precădere în ultimii 15 ani, odată cu ridicarea regimului vizelor de către țările aflate în spațiul Shengen pentru români (2002) și aderarea țării noastre la Uniunea Europeană (2007), România a fost profund afectată la nivel social și economic de acest fenomen. Astfel, probleme precum: declinul demografic; creșterea divorțialității și a nupțialității; accentuarea disparităților comunitare și regionale; presiune asupra sistemului național de pensii; absorbția eventualilor emigranți întorși în țară în sectorul ilegal sau informal; deficitul forței de muncă; diminuarea numărului contribuabililor la bugetul statului, sunt permanent menționate și asupra lor atrag atenția un număr semnificativ de instituții. Cu toate acestea, statul român întârzie în luarea deciziilor politice, în realizarea și implementarea de politici și strategii coerente, care să redreseze situația emigrației și mobilității forței de muncă.

În cele patru valuri ale migrației românești, începând cu 1990 și până în prezent, în topul țărilor de destinație a emigranților români s-au

¹⁸ Ioan Mihăilescu, *Sociologie generală. Concepte fundamentale și studii de caz*, Editura Polirom, Iași, 2003, pp. 32-35.

regăsit, pe rând, state precum¹⁹ Turcia, Israelul, Ungaria și Germania (1990-1996)²⁰, Germania, Italia și Ungaria (1997-2001), Italia, Spania și Franța (2002-2006), Marea Britanie, Spania, Italia, Franța și Germania (începând cu 2007). Liberalizarea circulației persoanelor în interiorul Uniunii Europene a avut drept rezultat accentuarea mobilității acestora între statele membre, ajungându-se astfel la un nivel nemaiațins al ratei de migrare a forței de muncă în cadrul acesteia²¹. Mai mult decât atât, ultimul val al emigrației din România, cel de după 2007, se caracterizează prin creșterea dramatică a unui alt tip de emigrare denumit și "migrația creierelor" (brain drain), și definit în Oxford Dictionary ca fiind "emigrarea persoanelor cu o înaltă pregătire sau calificare dintr-o anumită țară"²², sau de Rapoport and Docquier în New Palgrave Dictionary of Economics, ca fiind "migrația ...oamenilor de știință și a altor profesioniști cu foarte înalte calificări și instruire universitară"²³. Această migrație a persoanelor înalt calificate a afectat grav domenii precum sănătatea, învățământul și cercetarea, atât în ceea ce privește performanța în aceste sectoare, cât și deficitul de personal. În acest segment, al persoanelor înalt calificate cu risc major de emigrare, regăsim și absolvenții de studii juridice, care sunt dispuși să părăsească țara din diverse motive, identificate în cadrul unei anchete de opinie desfășurată în anul 2016, ca fiind: lipsa locurilor de muncă, salariile mici, condițiile deficitare ale sistemelor sociale etc²⁴.

Țara vecină, Bulgaria, a avut după anul 1989, odată cu ieșirea de sub regimul comunist, un parcurs asemănător cu cel al României, ambele state devenind puteri democratice, adoptând noi constituții și politici economice, aderând în aceeași perioadă la NATO (2004) și la UE (2007), trecând prin perioade de recesiune și severe probleme politice și financiare.

Astfel, cu toate că era cea mai accesibilă pentru mobilitate, Bulgaria nu a fost și nu este una dintre destinațiile favorite ale emigranților români, cum nici România nu a reprezentat pentru bulgari o țară preferată pentru emigrare. În concluzie, ne regăsim astăzi în situația

¹⁹Fundația pentru o Societate Deschisă, *Locuirea temporară în strainătate. Migrația economică a românilor 1990-2006*, București, f.e., noiembrie 2006, pp. 18-19.

²⁰ Conform datelor oficiale ale *Recensământului Populației și Localităților din România - 2002*: Germania - 21%, Italia - 17%, Ungaria - 15%, Spania - 5%, Turcia - 5%.

²¹Simon McMahon, *Social Attitudes and Political Debate on Immigration: Spanish Perceptions of Romanian Immigrants*, în "Journal on Identity and Migration Studies", vol. 5, nr.1/ 2011, Oradea, p.91.

²²Oxford Dictionaries, *Brain Drain*,

<http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/brain-drain?q=brain+drain>, accesat la 07.06.2017.

²³ Frédéric Docquier, Hillel Rapoport, *The brain drain*. În Lawrence Blume, Steven Durlauf (editori) *New Palgrave Dictionary of Economics* (second edition), Londra, Palgrave and MacMillan, 2007.

²⁴ Cristina Ilie Goga, Vali Ilie, *From "brain drain" to "brain gain". Where does Romania stand?*, Revista de Științe Politice, no. 54, 2017, pp. 90-103.

aceleiași probleme în ambele state, migrația masivă a forței de muncă pe ruta Occident, cu o mobilitate transfrontalieră dinspre România spre Bulgaria și vice-versa, extrem de redusă, toate acestea, într-un cadru european favorabil angajabilității emigranților.

Astfel, deși au fost studiate o serie de elemente privind emigrarea și migrația forței de muncă, problematica angajabilității și mobilității forței de muncă în regiunea transfrontalieră, a fost puțin examinată. O asemenea situație, necesita o cercetare amănunțită în zona transfrontalieră, pentru identificarea nevoilor, a ariilor de angajabilitate, a condițiilor în care românii și bulgarii, vor putea deveni mai mobili în cadrul regiunii transfrontaliere, dar și pentru identificarea nevoilor posibilor angajatori, punând accent pe migrația forței de muncă înalt calificată și cu precădere, pe migrația absolvenților de studii superioare juridice.

2.2. Studiul bibliografiei de specialitate (cadrul conceptual al cercetării)

În registrul conceptual al acestei cercetări vom evidenția o serie de elemente, precum:

- Literatura de specialitate referitoare la domeniul migrației și mobilității forței de muncă a românilor și bulgarilor;
- Legislația națională, europeană și internațională în domeniul migrației forței de muncă;
- Cercetări de teren efectuate în România, Bulgaria și la nivel european,
- Datele statistice colectate de la instituții publice și private locale din județul Dolj și regiunea Vidin, precum universități, barouri, Inspectoratul Teritorial de Muncă, Direcția Județeană de Statistică, Camera de Comerț și Industrie, Registrul Oficiului Comerțului.
- Datele statistice emise de Institutul Național de Statistică din România și Bulgaria,
- Datele statistice emise de EUROSTAT.

2.3. Formularea ipotezelor de lucru

Compunerea cadrului conceptual a facilitat fixarea unui set de variabile-cauză și variabile-efect. „Legătura, afirmată, dar nedemonstrată dintre cele două variabile poartă numele de ipoteză”²⁵.

În secțiunea următoare vom prezenta procesul de identificare a variabilelor cauză (independente), de stabilire a variabilelor efect, de creare a ipotezelor și determinare a obiectivelor:

1. Plecând de la variabila cauză a situației economice precare a Bulgariei, am identificat variabila efect: românii nu aleg ca țară de

²⁵ Ioan Mihăilescu, *op. cit.*, p. 33.

destinație pentru emigrarea pe piața forței de muncă acest stat, considerând că nu le poate satisface nevoile.

Ipoteza de la care pornim este că, aflată într-o situație economică precară, Bulgaria nu reprezintă o destinație favorită pentru potențialii migranți din România, nesatisfăcându-le nevoile.

Astfel, un obiectiv al cercetării este identificarea percepției românilor, asupra principalei cauze a mobilității reduse spre piața forței de muncă din Bulgaria dar și identificarea nevoilor celor chestionați.

Scop final (1) - Introducerea în strategie a unui set de indicatori care trebuie să fie îndepliniți de instituțiile publice și private din Bulgaria, în vederea angajării cetățenilor români.

2. Plecând de la variabila cauză a unei cooperări transfrontaliere reduse și a unei comunicări deficitare între instituțiile din cele două regiuni învecinate (Dolj-Vidin), am identificat variabila efect: lipsa de informații a românilor asupra oportunităților pe care le oferă piața forței de muncă din regiunea vecină din Bulgaria și a condițiilor de mobilitate.

Ipoteza asumată a fost aceea că, datorită unei cooperări tranfrontaliere reduse și a unei comunicări deficitare între instituțiile din România și Bulgaria, românii au cunoștințe reduse despre ariile de angajabilitate pe piața forței de muncă din regiunea învecinată și despre condițiile ce trebuiesc îndeplinite.

Astfel, un obiectiv al cercetării este identificarea cunoștințelor cetățenilor români asupra ariilor de angajabilitate din regiunea învecinată și a condițiilor de mobilitate.

Scop final (2) - Introducerea în strategie a unei liste cu potențialii angajatori din Bulgaria și Regiunea Vidin, în cadrul cărora există posibilitatea recrutării cetățenilor români și cu precădere a cetățenilor înalt calificați.

Scop final (3) - Introducerea în strategie a unui ghid de angajabilitate în statul vecin, pentru cetățenii români.

Scop final (4) - Introducerea în strategie a unei set de recomandări ce vizează acțiuni comune transfrontaliere, pentru consolidarea cooperării între regiuni și armonizarea relațiilor transfrontaliere.

3. Plecând de la variabila cauză a proximității geografice cu regiunea Vidin și a necesității cooperării transfrontaliere în scopul dezvoltării socio-economice a ambelor regiuni (Vidin și Dolj), am identificat variabila efect: nevoia angajatorilor de a recruta personal juridic având cunoștințe solide în domeniul dreptului transfrontalier.

Ipoteza asumată este aceea că, datorită necesității unei cooperări tranfrontaliere, instituțiile publice și private din Dolj, caută să recruteze

personal juridic având cunoștințe solide în domeniul dreptului transfrontalier sau să își perfecționeze proprii angajați în acest domeniu.

În concluzie, un al treilea obiectiv al cercetării este identificarea nevoii posibilelor angajatori (societăți comerciale, instituțiile administrației publice etc.) de personal cu studii juridice, dar și identificarea nevoii de dezvoltare continuă a actualilor și viitorilor angajați în domeniul dreptului transfrontalier.

Scop final (5) - Introducerea în strategie a unei liste cu potențialii angajatori din Județul Dolj, în cadrul cărora există posibilitatea recrutării cetățenilor bulgari cu studii juridice și a cetățenilor români cu studii juridice.

Scop final (6) - Introducerea în strategie a unui plan operațional de promovare a necesității consolidării cunoștințelor în domeniul dreptului transfrontalier, în vederea atingerii obiectivului de dezvoltare socio-economică transnațională.

Pentru Bulgaria, ipotezele formulate și obiectivele asumate sunt următoarele:

1. Plecând de la variabila cauză a situației economice relativ stabile din România, am identificat variabila efect: cetățenii bulgari aleg ca țară de destinație pentru emigrarea pe piața forței de muncă acest stat, considerând că le poate satisface nevoile.

Ipoteza de la care pornim este că, aflată într-o situație economică relativ stabilă, România poate reprezenta o destinație dorită de potențialii migranți din Bulgaria.

Astfel, un obiectiv al cercetării este identificarea percepției bulgarilor, asupra disponibilității pentru mobilitatea pe piața forței de muncă din România dar și identificarea nevoilor celor chestionați.

Scop final (1) - Introducerea în strategie a unui set de indicatori care trebuie să fie îndepliniți de instituțiile publice și private din România, în vederea angajării cetățenilor bulgari.

2. Plecând de la variabila cauză a unei cooperări transfrontaliere reduse și a unei comunicări deficitare între instituțiile din cele două regiuni învecinate (Dolj-Vidin), am identificat variabila efect: lipsa de informații a bulgarilor asupra oportunităților pe care le oferă piața forței de muncă din Dolj și România și a condițiilor de mobilitate.

Ipoteza asumată a fost aceea că, datorită unei cooperări transfrontaliere reduse și a unei comunicări deficitare între instituțiile din România și Bulgaria, bulgarii au cunoștințe reduse despre ariile de angajabilitate pe piața forței de muncă din regiunea învecinată și despre condițiile ce trebuiesc îndeplinite.

Astfel, un obiectiv al cercetării este identificarea cunoștințelor cetățenilor bulgari asupra ariilor de angajabilitate din regiunea învecinată și a condițiilor de mobilitate.

Scop final (2) - Introducerea în strategie a unei liste cu potențialii angajatori din România și județul Dolj, în cadrul cărora există posibilitatea recrutării cetățenilor bulgari și cu precădere a cetățenilor înalt calificați.

Scop final (3) - Introducerea în strategie a unui ghid de angajabilitate în statul vecin, pentru cetățenii bulgari.

Scop final (4) - Introducerea în strategie a unei set de recomandări ce vizează acțiuni comune transfrontaliere, pentru consolidarea cooperării între regiuni și armonizarea relațiilor transfrontaliere.

3. Plecând de la variabila cauză a proximității geografice cu județul Dolj și a necesității cooperării transfrontaliere în scopul dezvoltării socio-economice a ambelor regiuni (Vidin și Dolj), am identificat variabila efect: nevoia angajatorilor de a recruta personal juridic având cunoștințe solide în domeniul dreptului transfrontalier.

Ipoteza asumată este aceea că, datorită necesității unei cooperări transfrontaliere, instituțiile publice și private din Vidin, caută să recruteze personal juridic având cunoștințe solide în domeniul dreptului transfrontalier sau să își perfecționeze proprii angajați în acest domeniu.

În concluzie, un al treilea obiectiv al cercetării este identificarea nevoii posibilor angajatori (societăți comerciale, instituțiile administrației publice etc.) de personal cu studii juridice, dar și identificarea nevoii de dezvoltare continuă a actualilor și viitorilor angajați în domeniul dreptului transfrontalier.

Scop final (5) - Introducerea în strategie a unei liste cu potențialii angajatori din regiunea Vidin, în cadrul cărora există posibilitatea recrutării cetățenilor români cu studii juridice.

Scop final (6) - Introducerea în strategie a unui plan operațional de promovare a necesității consolidării cunoștințelor în domeniul dreptului transfrontalier, în vederea atingerii obiectivului de dezvoltare socio-economică transnațională.

2.4. Stabilirea metodelor și tehnicilor de cercetare

Deoarece am ales ca obiective principale studiarea angajabilității și mobilității forței de muncă în regiunea transfrontalieră, cu precădere în domeniul juridic, am considerat oportună efectuarea unei cercetări cantitative, prin aplicarea chestionarului, ce „va permite examinarea faptelor sociale prin prisma trăsăturilor exprimate numeric”²⁶.

În *județul Dolj*, am optat pentru aplicarea a două chestionare distincte:

²⁶ Dumitru Otovescu, *Sociologie generală*, Editura Beladi, Craiova, 2009, p. 111.

-un chestionar se va aplica persoanelor fizice, cetățeni români, studenți sau absolvenți de studii superioare juridice, pentru identificarea nevoilor, ariilor de angajabilitate și condițiilor în care aceștia vor putea deveni mai mobili în cadrul regiunii transfrontaliere

- un alt chestionar aplicat persoanelor juridice din județul Dolj, angajatori de personal cu studii superioare, pentru identificarea nevoii de personal cu studii juridice, dar și a nevoii de dezvoltare continuă a actualilor și viitorilor angajați.

În regiunea Vidin, am optat pentru aplicarea aceluiași două chestionare:

-un chestionar se va aplica persoanelor fizice, cetățeni bulgari, studenți sau absolvenți de studii superioare, pentru identificarea nevoilor, ariilor de angajabilitate și condițiilor în care aceștia vor putea deveni mai mobili în cadrul regiunii transfrontaliere

- un alt chestionar aplicat persoanelor juridice din regiunea Vidin, angajatori de personal cu studii superioare, pentru identificarea nevoii de personal cu studii juridice, dar și a nevoii de dezvoltare continuă a actualilor și viitorilor angajați.

Astfel, *prima metodă a cercetării, cea a anchetei prin aplicarea chestionarelor.*

Chestionarul aplicat persoanelor fizice cuprinde 26 de întrebări închise și mixte. Sunt 20 de întrebări de conținut și 6 de identificare (Anexa numărul 1).

Chestionarul aplicat persoanelor juridice cuprinde 35 de întrebări închise, deschise și mixte. Sunt 24 de întrebări de conținut și 11 de identificare, 6 dintre aceste întrebări fiind de tip matrice (Anexa numărul 2).

*A altă metodă folosită va fi cea a analizei documentelor sociale*²⁷: înscrisuri și statistici oficiale precum și studii efectuate de instituții din România și din Bulgaria, în scopul comparării și validării datelor culese prin chestionar.

2.5. Determinarea populației de studiat (alegerea eșantionării)

Deoarece am ales să realizăm un sondaj pentru studierea fenomenului angajabilității și mobilității forței de muncă în regiunea transfrontalieră, în domeniul juridic, eșantioanele se vor construi distinct, în cele două zone de interes pentru cercetarea noastră: județul Dolj și regiunea Vidin, în funcție de realitățile sociale ale fiecărei regiuni.

Județul Dolj

În județul Dolj, în prezenta cercetare am ales să intervievăm două categorii de persoane:

²⁷Septimiu Chelcea, Ioan Mărginean, Ion Cauc, *Cercetarea sociologică. Metode și tehnici*, Deva, Editura Destin, 1998, pp. 331-374.

- Persoane fizice: studenți ai specializării ”drept” în județul Dolj și absolvenți de studii superioare juridice, activi în prezent pe piața forței de muncă din județul Dolj.
- Persoane juridice din județul Dolj, angajatoare de absolvenți cu studii superioare juridice.

Astfel, se vor construi pentru județul Dolj două eșantioane:

1. Un eșantion format din 353 de respondenți, studenți în județul Dolj la specializarea ”drept” sau absolvenți de studii superioare juridice, activi în prezent pe piața forței de muncă din județ, în profesii juridice.

În construirea eșantionului s-a folosit *eșantionarea pe cote*, în cadrul căreia, este necesară selectarea unui număr determinat de persoane care satisfac una sau mai multe condiții, respectiv anumite criterii (cotele). În alegerea eșantionului de 353 de persoane am urmărit ca proporția persoanelor intervievate și care respectă cotele alese, „să fie egală cu procentul lor real în cadrul populației totale”²⁸.

Primul pas a fost l-a constituit *stabilirea criteriilor pentru eșantionarea pe cote*:

I. *Criteriul esențial ”categoria socio-profesională/ ocupația în domeniul juridic”*

II. *Criteriile adiacente fiecărei subcategorii*

II.I. - *pentru studenți - sub-criteriul: ”tipul instituției ale cărei cursuri sunt frecventate (public/ privat)”*

II.II. - *pentru persoanele active pe piața forței de muncă în domeniul juridic:*

- *Sub-criteriul ”activitatea în profesii juridice în funcție de statutul profesional (calitate de angajat/ profesie liberală).*

Al doilea pas l-a constituit *identificarea populației totale de intervievat(=studenți la specializarea ”Drept” + persoane active în domeniul juridic), formată din:*

Numărul total de studenți din județul Dolj la specializarea ”Drept”	+	Numărul de persoane active pe piața forței de muncă din județul Dolj în domeniul juridic
1236 (UCV) + 565 (Univ Spiru Haret) = 1801	+	1129 Consilieri Juridici + 93 magistrați (Curtea de Apel Cv) + 108 grefieri (Curtea de Apel Cv) + 154 magistrați (Tribunalul Dj) + 174 gref (Tribunalul Dolj) + 30

²⁸ Ștefan Buzărnescu, *Rolul sondajelor în cercetarea opiniei publice* în Dumitru Otovescu (coordonator), *Tratat de sociologie generală*, Craiova, Editura Beladi, 2010, p. 194.

		executori judecătorești + 65 notari + 688 av (667definitivi + 21 stagiari) + 9 procurori (DIICOT) + ≈ 150 alte funcții ocupate în profesii juridice ≈2600
Total ≈ 4401		

Al treilea pas l-a constituit *stabilirea cotelor în funcție de cele două criterii stabilite:*

- *criteriul "categoriei socio-profesionale/ ocupație"*

- Cota 1: formată din studenți la specializarea Drept, în județul Dolj (raportată la numărul de studenți + Persoane active pe piața forței de muncă din județul Dolj în domeniul juridic)=1801 studenți la specializarea "Drept"

- sub-criteriul *"tipul instituției ale cărei cursuri sunt frecventate (public/ privat)"*

- Cota 1.1: formată din studenți la specializarea Drept, în județul Dolj divizați în funcție de "tipul instituției ale cărei cursuri sunt frecventate (public/ privat)" = 1236 studenți care frecventează cursurile învățământului public²⁹

- Cota 1.2: formată din studenți la specializarea Drept, în județul Dolj divizați în funcție de "tipul instituției ale cărei cursuri sunt frecventate (public/ privat)" = 565 studenți care frecventează cursurile învățământului privat³⁰.

- Cota 2: formată din persoane active pe piața forței de muncă din județul Dolj în domeniul juridic (raportată la numărul de studenți + Persoane active pe piața forței de muncă din județul Dolj în domeniul juridic) ≈ 2600 persoane active în domeniul juridic

-Sub-criteriul *"statutul profesional (profesie liberală/ angajat)"*

- Cota 2.1.: formată din persoane active pe piața forței de muncă din județul Dolj în domeniul juridic divizate în funcție de statutul profesional (calitate de angajat/ profesie juridică liberală)= 783 persoane active în profesii juridice libere³¹

²⁹ Conform datelor primite de la Universitatea din Craiova, aferente lunii iunie 2017.

³⁰ Conform datelor primite de la Universitatea Spiru Haret, aferente lunii iunie 2017.

³¹ Conform datelor primite de la Baroul Dolj, Camera Notarilor Publici Craiova, Camera Executorilor Judecătorești de pe lângă Curtea de Apel Craiova, aferente lunii iunie 2017.

- Cota 2.2.: formată din persoane active pe piața forței de muncă din județul Dolj în domeniul juridic divizate în funcție de statutul profesional (calitate de angajat/ profesie juridică liberală)= ≈ 1817 persoane angajate în profesii juridice³².

Eșantionul stabilit, folosit metoda eșantionării pe cote, este unul reprezentativ și anume, **353 persoane**, dintr-o populație totală de **4401 persoane** (studenți ai specializării ”drept” și persoane active în profesii juridice), având un nivel de încredere de **95%** și o eroare de **+/-5%**.

Eșantionarea pe criteriile ”categorie socio-profesională/ ocupație”; ”tipul instituției ale cărei cursuri sunt frecventate” și ”statutul profesional”

Nr . crt	Categorie socio-profesional a	Tipul instituției ale cărei cursuri sunt frecventate (public)	Tipul instituției ale cărei cursuri sunt frecventate (privat)	Statutul profesional - Profesii liberale în domeniul juridic	Statutul profesional - Persoane angajate în profesii juridice
1	Număr de studenți ai specializării Drept în județul Dolj = 1801	Număr de studenți ai specializării Drept în județul Dolj, care frecventează cursurile învățământul ui public = 1236	Număr de studenți ai specializării Drept în județul Dolj, care frecventează cursurile învățământul ui privat = 565		
	TOTAL EȘANTION STUDENȚI DREPT =144	EȘANTION STUDENȚI DREPT- ÎNVĂȚĂMÂNT PUBLIC =99	EȘANTION STUDENȚI DREPT- ÎNVĂȚĂMÂNT PRIVAT =45		
2	Număr de persoane active pe			Număr de persoane active în	Număr de persoane angajate

³² Conform datelor colectate de Baroul Dolj ca urmare a solicitării, de la Colegiul Consilierilor Juridici Dolj, Curtea de Apel Craiova, Tribunalul Dolj, Parchetul de pe lângă Tribunalul Dolj, DIICOT Craiova, DNA Craiova.

	piața forței de muncă în județul Dolj în domeniul juridic ≈ 2600			profesii liberale în domeniul juridic, în județul Dolj = 783	în profesii juridice, în județul Dolj ≈ 1817
	TOTAL EȘANTION POPULAȚIE ACTIVĂ ÎN DOMENIUL JURIDIC, ÎN JUDEȚUL DOLJ ≈ 209			EȘANTION POPULAȚIE ACTIVĂ ÎN PROFESII LIBERALE, ÎN DOMENIUL JURIDIC ≈ 63	EȘANTION POPULAȚIE ANGAJATĂ ÎN PROFESII JURIDICE, ÎN JUDEȚUL DOLJ ≈ 146
3	TOTAL populație pentru stabilire eșantion ≈ 4401	TOTAL studenți ai specializării Drept în județul Dolj, care frecventează cursurile învățământului public = 1236	TOTAL studenți ai specializării Drept în județul Dolj, care frecventează cursurile învățământului privat = 565	TOTAL persoane active în profesii liberale în domeniul juridic, în județul Dolj = 783	TOTAL persoane angajate în profesii juridice, în județul Dolj ≈ 1817
	EȘANTION TOTAL= 353				

2. Un eșantion format din 104 de respondenți, reprezentanți ai persoanelor juridice din județul Dolj, angajatoare de absolvenți cu studii superioare juridice.

În construirea eșantionului am folosit tot *eșantionarea pe cote*, în cadrul căreia, este necesară selectarea unui număr determinat de persoane care satisfac una sau mai multe condiții, respectiv anumite criterii (cotele).

Un *prim pas* l-a constituit *identificarea populației totale de intervievat*, formată din numărul total de instituții din județul Dolj, care

au angajate mai mult de 20 de persoane (instituțiile care au o probabilitate crescută de a efectua angajări) și sunt angajatoare de absolvenți cu studii superioare juridice. Astfel, la nivelul județului Dolj au fost identificate **1173³³ de instituții care au un număr egal sau mai mare de 20 de persoane angajate.**

Al doilea pas l-a constituit stabilirea cotelor

- **criteriul "locației instituției/ organizației" (urban/rural):**
 - Cota 1: formată din instituții/organizații din județul Dolj, din mediul urban, având un număr $\geq$ de 20 angajați = 830 instituții
 - Cota 2: formată din instituții/organizații din județul Dolj, din mediul rural, având un număr $\geq$ de 20 angajați = 343 instituții
- **criteriul "forme de proprietate"(publică)/ privată/mixtă)**
 - Cota 3: formată din instituții/organizații publice (de stat) din județul Dolj, având număr $\geq$ de 20 angajați = 408
 - Cota 4: formată din instituții/organizații private din județul Dolj, având număr $\geq$ de 20 angajați = 757
 - Cota 5: formată din instituții/organizații mixte (public-privat) din județul Dolj, având număr $\geq$ de 20 angajați = 8

Eșantionul stabilit, folosit metoda eșantionării pe cote, este de 104 **persoane juridice**, dintr-un număr total de 1173 persoane juridice din județul Dolj ce au minim 20 de angajați, având un nivel de încredere de **95%** și o eroare de $\pm 9.2\%$.

Eșantionarea pe criteriile "locației instituției/organizației (urban/rural)" și "tipul instituției (publică/privată/mixtă)" - județul Dolj

Nr. crt	Locația instituției/ organizației (urban/rural)	Forma de proprietate - publică(stat)	Forma de proprietate privată	Forma de proprietate - mixtă
1	Număr instituții/ organizații din mediul urban având un număr $\geq$ de 20 angajați,	Număr instituții/ organizații publice din mediul urban având un număr $\geq$ de 20	Număr instituții/ organizații private din mediul urban având un număr $\geq$ de 20	Număr instituții/ organizații mixte din mediul urban având un număr $\geq$ de 20

³³ Conform datele primite de la Guvernul României, Inspecția Muncii și Inspectoratul Teritorial de Muncă, Dolj, aferente datei de 01.06.2017.

	județul Dolj = [747 (Craiova)+ 23 Băilești) +3 (Bechet)+ 18 (Calafat)+ 10 (Dăbuleni)+ 15 (Filiași)+ 14 (Segarcea)] = 830	angajați, județul Dolj = 220	angajați, județul Dolj = 602	angajați, județul Dolj = 8
	EȘANTION instituții/ organizații din mediul urban având un număr ≥ de 20 angajați, județul Dolj =74	EȘANTION instituții/ organizații publice din mediul urban având un număr ≥ de 20 angajați, județul Dolj =19	EȘANTION instituții/ organizații private din mediul urban având un număr ≥ de 20 angajați, județul Dolj =54	EȘANTION instituții/ organizații mixte din mediul urban având un număr ≥ de 20 angajați, județul Dolj =1
2	Număr instituții/ organizații din mediul rural având un număr ≥ de 20 angajați, județul Dolj = 343	Număr instituții/ organizații publice din mediul rural având un număr ≥ de 20 angajați, județul Dolj = 188	Număr instituții/ organizații private din mediul rural având un număr ≥ de 20 angajați, județul Dolj = 155	Număr instituții/ organizații mixte din mediul rural având un număr ≥ de 20 angajați, județul Dolj = 0
	EȘANTION instituții/ organizații din mediul rural având un număr ≥ de 20 angajați, județul Dolj =30	EȘANTION instituții/ organizații publice din mediul rural având un număr ≥ de 20 angajați, județul Dolj =17	EȘANTION instituții/ organizații private din mediul rural având un număr ≥ de 20 angajați, județul Dolj =13	EȘANTION instituții/ organizații private din mediul rural având un număr ≥ de 20 angajați, județul Dolj =0
3	Total instituții/ organizații publice, private și mixte din mediul urban și rural din	Total instituții/ organizații publice din mediul urban și rural având un număr ≥ de 20	Total instituții/ organizații private din mediul urban și rural având un număr ≥ de 20	Total instituții/ organizații mixte din mediul urban având un număr ≥ de 20

	județul Dolj, având un număr ≥ de 20 angajați = 1173	angajați, județul Dolj =408	angajați, județul Dolj = =757	angajați, județul Dolj =8
	EȘANTION TOTAL (rural+urban) =104	EȘANTION TOTAL INSTITUȚII PUBLICE (rural+urban) =36	EȘANTION TOTAL INSTITUȚII PRIVATE (rural+urban) =67	EȘANTION TOTAL INSTITUȚII MIXTE (rural+urban) =1

Regiunea Vidin

În regiunea Vidin, se vor chestiona două categorii de persoane:

- Persoane fizice, studenți ai specializării "drept" cu domiciliul în regiunea Vidin și absolvenți de studii superioare, activi în prezent pe piața forței de muncă din regiune.
- Persoane juridice din regiunea Vidin, angajatoare de absolvenți cu studii superioare juridice.

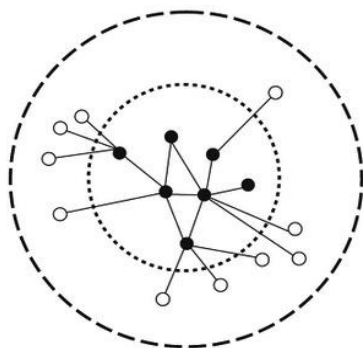
Astfel, se vor construi pentru regiunea Vidin două eșantioane:

3. Un eșantion format din 170 de respondenți, studenți cu domiciliul în regiunea Vidin sau absolvenți de studii superioare, activi în prezent pe piața forței de muncă din regiune.

Vor fi intervievați: - 50 de studenți la specializarea "Drept", cu domiciliul în regiunea Vidin și 120 de absolvenți cu studii superioare, activi în prezent, în profesii juridice, pe piața forței de muncă din regiunea Vidin

Selectarea celor 50 de studenți se va face prin metoda "*Bulgărelui de zăpadă*", constând în identificarea unui număr de respondenți care apoi sunt rugați să recomande alte persoane cunoscute care intră în aceeași categorie și pot fi investigate pe bază de chestionar.

Se va folosi următoarea schemă de lucru:



Pentru identificarea celor 120 de persoane, active în prezent, în profesii juridice, pe piața forței de muncă din regiunea Vidin, se va folosi *eșantionarea pe cote*, în cadrul căreia, este necesară selectarea unui număr determinat de persoane care satisfac una sau mai multe condiții, respectiv anumite criterii (cotele). În alegerea eșantionului de 120 de persoane se va urmări ca proporția persoanelor intervievate și care respectă cotele alese, „să fie egală cu procentul lor real în cadrul populației totale”³⁴.

Un *prim pas* l-a constituit *identificarea populației totale de intervievat*, formată din ”persoane active pe piața forței de muncă în regiunea Vidin, în profesii juridice”

Se va folosi. *criteriul ”categoriei socio-profesionale/ ocupație” și criteriul ”statutul profesional (profesie liberală/ angajat)”*

- Cota 1.: formată din persoane active pe piața forței de muncă din Regiunea Vidin în domeniul juridic, ce exercită profesii liberale= *60 persoane active în profesii juridice liberale (avocați și executori judecătorești)*

- Cota 2.: formată din persoane active pe piața forței de muncă din județul Dolj în domeniul juridic, angajate în profesii juridice = *60 persoane angajate în profesii juridice.*

Eșantionarea pe criteriile: *”categorie socio-profesionale/ ocupație” și criteriul ”statutul profesional (profesie liberală/ angajat)”*-
Regiunea Vidin

Nr. crt	Categorie socio-profesionala	Statutul profesional - Profesii liberale în domeniul juridic	Statutul profesional - Persoane angajate în profesii juridice
2	Număr persoane active pe piața forței de muncă, în domeniul juridic, în regiunea Vidin = 274 persoane	Număr de persoane active în profesii liberale în domeniul juridic, în regiunea Vidin = 156 persoane	Număr de persoane angajate în profesii juridice, în regiunea Vidin = 118 persoane

³⁴ Ștefan Buzărnescu, *op. cit.*, p. 194.

	TOTAL EȘANTION POPULAȚIE ACTIVĂ ÎN DOMENIUL JURIDIC, REGIUNEA VIDIN = 120 Persoane	EȘANTION POPULAȚIE ACTIVĂ ÎN PROFESII LIBERALE, ÎN DOMENIUL JURIDIC =68 persoane	EȘANTION POPULAȚIE ANGAJATĂ ÎN PROFESII JURIDICE, ÎN REGIUNEA VIDIN = 52 persoane
--	--	--	---

4. Un al doilea eșantion este format din 62 de respondenți, reprezentanți ai persoanelor juridice din regiunea Vidin, angajatoare de absolvenți cu studii superioare juridice.

În construirea eșantionului se va folosi tot *eșantionarea pe cote*, în cadrul căreia, este necesară selectarea unui număr determinat de persoane juridice care satisfac una sau mai multe condiții, respectiv anumite criterii (cotele).

Un *prim pas* l-a constituit *identificarea populației totale de interviuat*, formată din numărul total de instituții din regiunea Vidin, angajatoare de absolvenți cu studii superioare juridice.

Al *doilea pas* l-a constituit *stabilirea cotei folosind criteriul tipului instituției/ organizației*.

Eșantionarea pe criteriul "tipul instituție/organizației" - regiunea Vidin

Nr. crt	Instituție/ organizație angajatoare a absolvenților de studii juridice
1	Număr instituții/organizații publice (având mai mult de 10 angajați), regiunea Vidin = 72 instituții
	COTĂ EȘANTION instituții/organizații publice (având mai mult de 10 angajați), regiunea Vidin = 22 instituții
2	Număr instituții/organizații private (având mai mult de 10 angajați), regiunea Vidin = 128 instituții
	COTĂ EȘANTION instituții/organizații private (având mai mult de 10 angajați), regiunea Vidin = 40 instituții
3	Total instituții/organizații (având mai mult de 10 angajați) din regiunea Vidin =200
	EȘANTION TOTAL = 62

2.6. Colectarea datelor

Colectarea datelor s-a realizat de către echipele de implementare, prin aplicarea chestionarelor în perioada 04 iunie 2017-04 martie 2018, în județul Dolj și în regiunea Vidin. *Menționăm că perioada 04 aprilie 2017-04 iunie 2017 a fost destinată construcției metodologiei și chestionarelor*

de către echipele de implementare din Dolj și Vidin. Contactul direct cu persoanele este necesar pentru a cunoaște realitatea și pentru a ne forma o imagine cât mai complexă asupra elementelor cercetate.

2.7. Analiza rezultatelor cercetării

În această secțiune vor fi analizate rezultatele esențiale ale anchetei sociologice pe bază de chestionar realizată în Dolj și în Vidin în perioada aprilie 2017- martie 2018, folosindu-se totodată pentru validare și comparație date preluate din analiza documentelor sociale.

2.7.1. Analiza rezultatelor cercetării - România

2.7.1.1. Analiza rezultatelor cercetării efectuate în rândul studenților specializării "drept" și persoanelor active pe piața forței de muncă în domeniul juridic - România

Respondenții din județul Dolj au vârste cuprinse între 18 și 64 de ani, 66.3% dintre aceștia fiind femei, adică 234 persoane și 33.7% sunt bărbați, adică 119 persoane.

Dintre cei 353 de respondenți din Dolj, 349 s-au declarat a fi români, o persoană s-a declarat a fi de etnie rromă și 3 de alte etnii, respectiv albaneză și greacă.

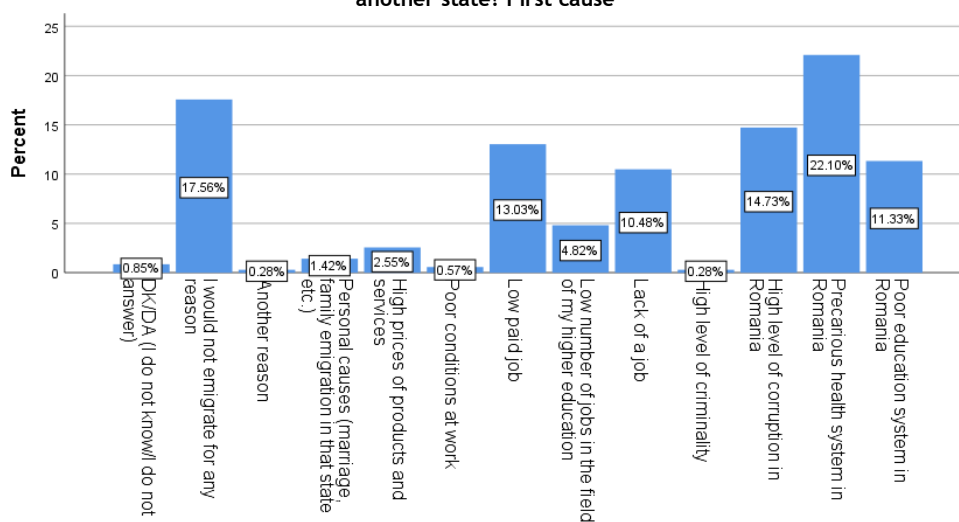
Astfel cum am stabilit în eșantionare, avem 144 de studenți și 209 persoane active pe piața forței de muncă în domeniul juridic, dintre care 63 de persoane exercită profesii liberale, activând ca avocați, notari, mediatori și executori judecătorești, iar 146 de persoane sunt angajate pe piața forței de muncă în profesii juridice și corelate acestora, fiind: consilieri juridici, magistrați, cadre didactice universitare care predau la specializarea "drept", inspectori, ofițeri de poliție etc.

The main cause for choosing to leave Romania for the purpose of emigration to another state? First cause

	Frequency	Percent
DK/DA (I do not know/I do not answer)	3	.8
I would not emigrate for any reason	62	17.6
Another reason	1	.3
Personal causes (marriage, family emigration in that state etc.)	5	1.4

High prices of products and services	9	2.5
Poor conditions at work	2	.6
Low paid job	46	13.0
Low number of jobs in the field of my higher education	17	4.8
Lack of a job	37	10.5
High level of criminality	1	.3
High level of corruption in Romania	52	14.7
Precarious health system in Romania	78	22.1
Poor education system in Romania	40	11.3
Total	353	100.0

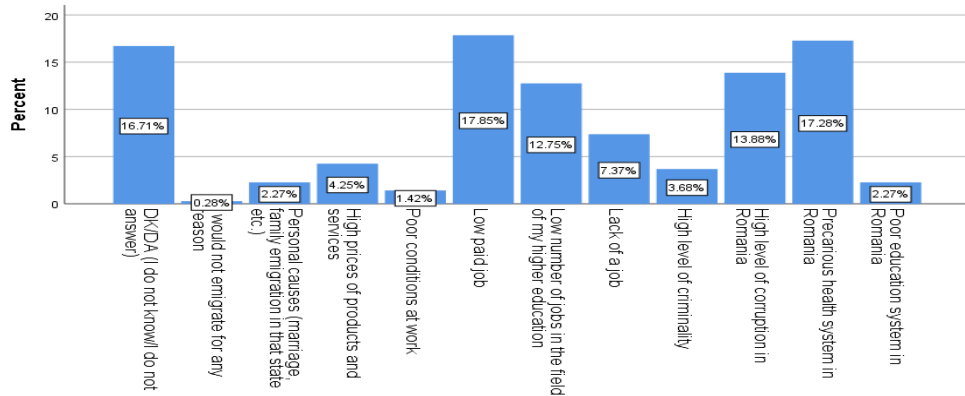
What are the main three causes for choosing to leave Romania for the purpose of emigration to another state? First cause



What are the main three causes for choosing to leave Romania for the purposes of emigration to another state? Second cause

	Frequency	Valid Percent
DK/DA (I do not know/I do not answer)	59	16.7
I would not emigrate for any reason	1	.3
Personal causes (marriage, family emigration in that state etc.)	8	2.3
High prices of products and services	15	4.2
Poor conditions at work	5	1.4
Low paid job	63	17.8
Low number of jobs in the field of my higher education	45	12.7
Lack of a job	26	7.4
High level of criminality	13	3.7
High level of corruption in Romania	49	13.9
Precarious health system in Romania	61	17.3
Poor education system in Romania	8	2.3
Total	353	100.0

What are the main three causes for choosing to leave Romania for the purpose of emigration to another state? Second cause

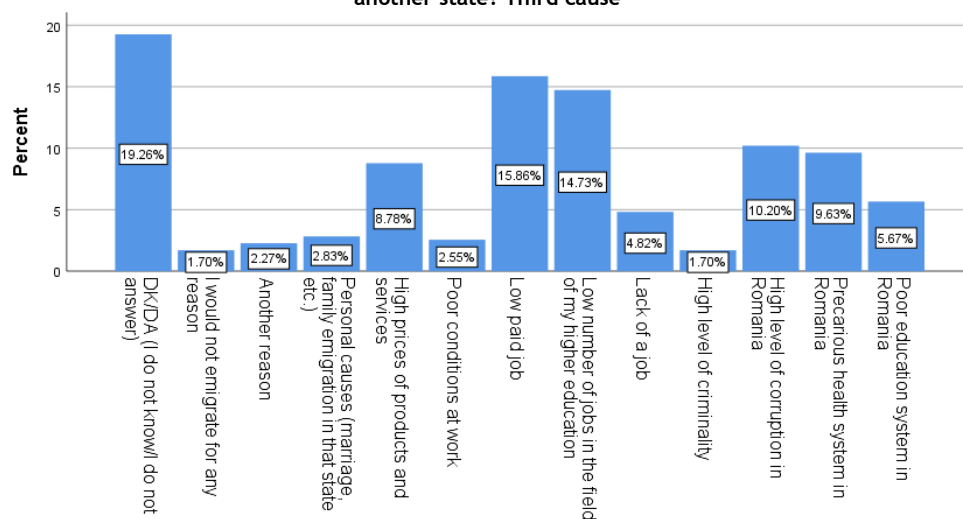


What are the main three causes for choosing to leave Romania for the purposes of emigration to another state? Third cause

	Frequency	Valid Percent
DK/DA (I do not know/I do not answer)	68	19.3
I would not emigrate for any reason	6	1.7
Another reason	8	2.3
Personal causes (marriage, family emigration in that state etc.)	10	2.8
High prices of products and services	31	8.8
Poor conditions at work	9	2.5
Low paid job	56	15.9
Low number of jobs in the field of my higher education	52	14.7
Lack of a job	17	4.8
High level of criminality	6	1.7

High level of corruption in Romania	36	10.2
Precarious health system in Romania	34	9.6
Poor education system in Romania	20	5.7
Total	353	100.0

What are the main three causes for choosing to leave Romania for the purpose of emigration to another state? Third cause



Principalele cauze pentru care studenții specializării ”drept” și practicienii în domeniul juridic din județul Dolj ar alege să emigreze sunt:

1. prima opțiune: precaritatea sistemului de sănătate - 22.1%, nivel înalt de corupție - 14,73%, slujbe prost plătite - 13.03%, sistem educațional precar - 11.33%, lipsa locurilor de muncă - 10.48%.

2. a doua opțiune: slujbe prost plătite - 17.85%, precaritatea sistemului de sănătate - 17.28%, nivel înalt de corupție - 13,88%, numărul redus al locurilor de muncă în domeniul studiilor superioare - 12.75%.

3. a treia opțiune: slujbe prost plătite - 15.85%, numărul redus al locurilor de muncă în domeniul studiilor superioare absolvite - 14.73%, nivel înalt de corupție - 10,20%, precaritatea sistemului de sănătate - 9.63%.

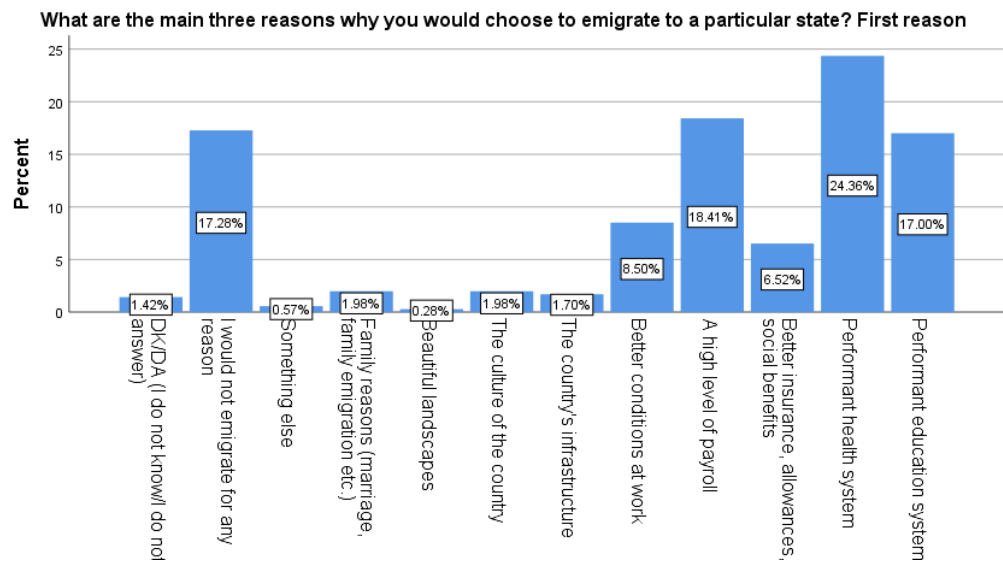
Totodată, întâlnim enumerate și alte cauze, dar la un număr mai mic de respondenți, precum: numărul redus al locurilor de muncă în domeniul studiilor superioare absolvite, condițiile precare la locul de

muncă, nivelul ridicat al infracționalității, prețurile mari ale produselor și serviciilor și cauzele de ordin personal (căsătorie, emigrarea familiei în acel stat etc).

Observăm că, la prima opțiune, un procent de 17.6% dintre respondenții români intervievați au precizat că nu ar emigra pentru niciun motiv.

What are the main three reasons why you would choose to emigrate to a particular state? First reason

	Frequency	Percent
DK/DA (I do not know/I do not answer)	5	1.4
I would not emigrate for any reason	61	17.3
Something else	2	.6
Family reasons (marriage, family emigration etc.)	7	2.0
Beautiful landscapes	1	.3
The culture of the country	7	2.0
The country's infrastructure	6	1.7
Better conditions at work	30	8.5
A high level of payroll	65	18.4
Better insurance, allowances, social benefits	23	6.5
Performant health system	86	24.4
Performant education system	60	17.0
Total	353	100.0

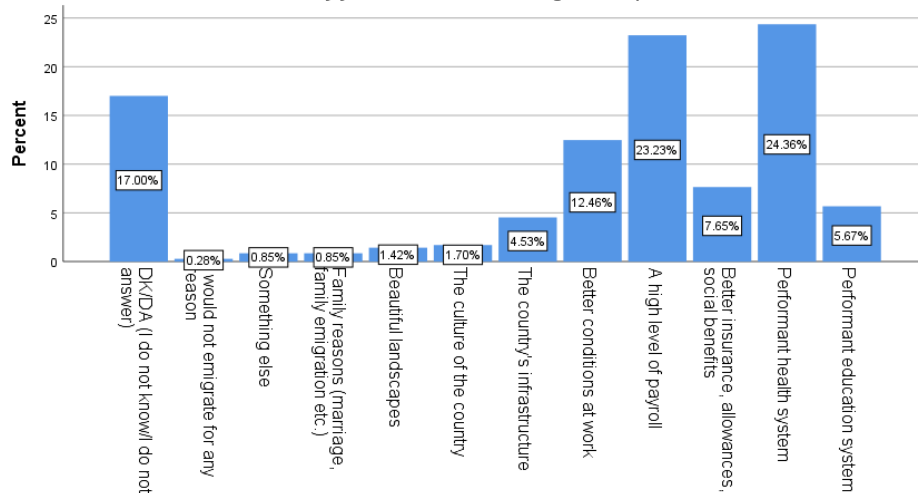


What are the main three reasons why you would choose to emigrate to a particular state? Second reason

	Frequency	Valid Percent
DK/DA (I do not know/I do not answer)	60	17.0
I would not emigrate for any reason	1	.3
Something else	3	.8
Family reasons (marriage, family emigration etc.)	3	.8
Beautiful landscapes	5	1.4
The culture of the country	6	1.7
The country's infrastructure	16	4.5
Better conditions at work	44	12.5
A high level of payroll	82	23.2

Better insurance, allowances, social benefits	27	7.6
Performant health system	86	24.4
Performant education system	20	5.7
Total	353	100.0

What are the main three reasons why you would choose to emigrate to a particular state? Second reason

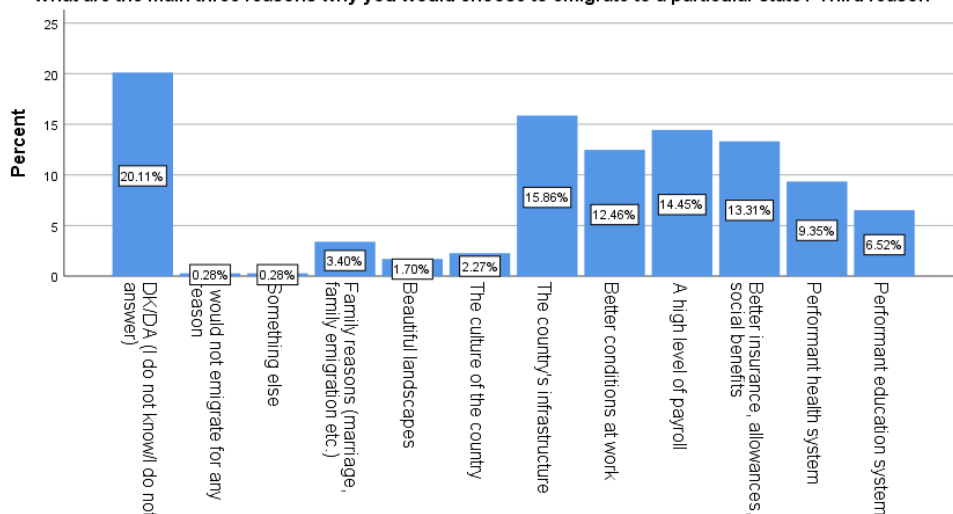


What are the main three reasons why you would choose to emigrate to a particular state? Third reason

	Frequency	Valid Percent
DK/DA (I do not know/I do not answer)	71	20.1
I would not emigrate for any reason	1	.3
Something else	1	.3
Family reasons (marriage, family emigration etc.)	12	3.4
Beautiful landscapes	6	1.7
The culture of the country	8	2.3

The country's infrastructure	56	15.9
Better conditions at work	44	12.5
A high level of payroll	51	14.4
Better insurance, allowances, social benefits	47	13.3
Performant health system	33	9.3
Performant education system	23	6.5
Total	353	100.0

What are the main three reasons why you would choose to emigrate to a particular state? Third reason



Principalele motive pentru care studenții specializării ”drept” și practicienii în domeniul juridic din județul Dolj ar alege să emigreze sunt:

1. prima opțiune: sistem performant de sănătate - 24.36%, nivel crescut al salarizării - 18,41%, sistem educațional performant - 17%, condiții mai bune la locul de muncă - 8.50.

2. a doua opțiune: sistem performant de sănătate - 24.36%, nivel crescut al salarizării - 23,23%, condiții mai bune la locul de muncă - 12,46%, sistem mai bun de asigurări, alocații și beneficii sociale - 7.65%.

3. a treia opțiune: infrastructura țării - 15.86%, nivel crescut al salarizării - 14.45%, sistem mai bun de asigurări, alocații și beneficii sociale - 13,31%, condiții mai bune la locul de muncă - 12.46%.

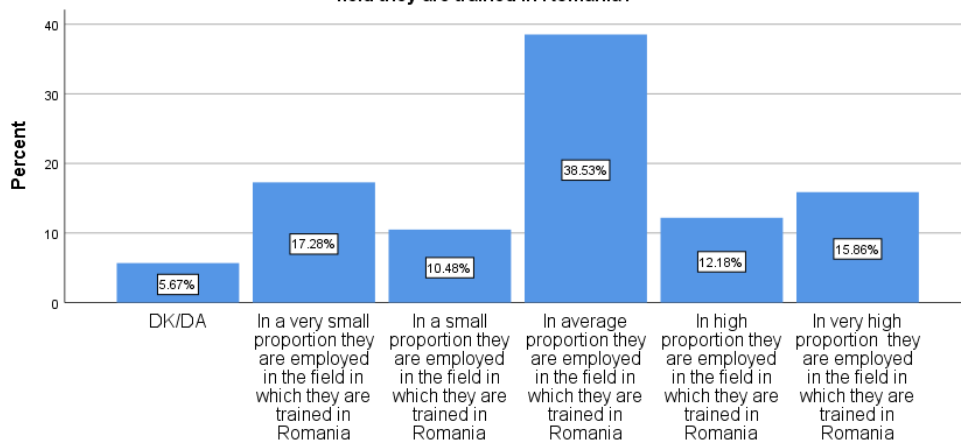
Printre motivele alegerii de către români a unui anumit stat ca loc de destinație pentru emigrare, respondenții au mai precizat și: cultura țării, motive de ordin familial (căsătorie, emigrarea familiei etc) și chiar peisajele din acel loc.

Peste 17% dintre persoanele chestionate în județul Dolj au declarat că nu ar emigra pentru niciun motiv.

Do you think that the highly qualified Romanian emigrants are able to work in the destination countries in the field they are trained in Romania?

	Frequency	Percent
DK/DA	20	5.7
In a very small proportion they are employed in the field in which they are trained in Romania	61	17.3
In a small proportion they are employed in the field in which they are trained in Romania	37	10.5
In average proportion they are employed in the field in which they are trained in Romania	136	38.5
In high proportion they are employed in the field in which they are trained in Romania	43	12.2
In very high proportion they are employed in the field in which they are trained in Romania	56	15.9
Total	353	100.0

Do you think that the highly qualified Romanian emigrants are able to work in the destination countries in the field they are trained in Romania?



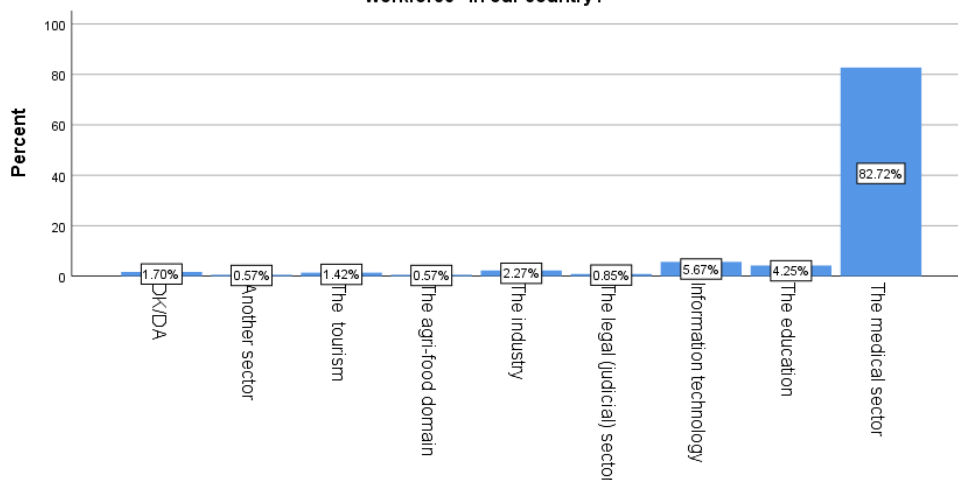
Un procent de 27.8% dintre respondenți consideră că persoanele cu studii înalte, într-o proporție "mică" și "foarte mică" se angajează în domeniul în care sunt instruiți în România, 38.5% consideră că se angajează în "proporție medie" și 28.1% consideră că în proporție "mare" și "foarte mare" se angajează în domeniul specializării universitare.

What do you think is the sector most affected by the phenomenon of "brain drain/migration of highly qualified workforce" in our country?

	Frequency	Percent
DK/DA	6	1.7
Another sector	2	.6
The tourism	5	1.4
The agri-food domain	2	.6
The industry	8	2.3
The legal (judicial) sector	3	.8
Information technology	20	5.7
The education	15	4.2
The medical sector	292	82.7

Total	353	100.0
-------	-----	-------

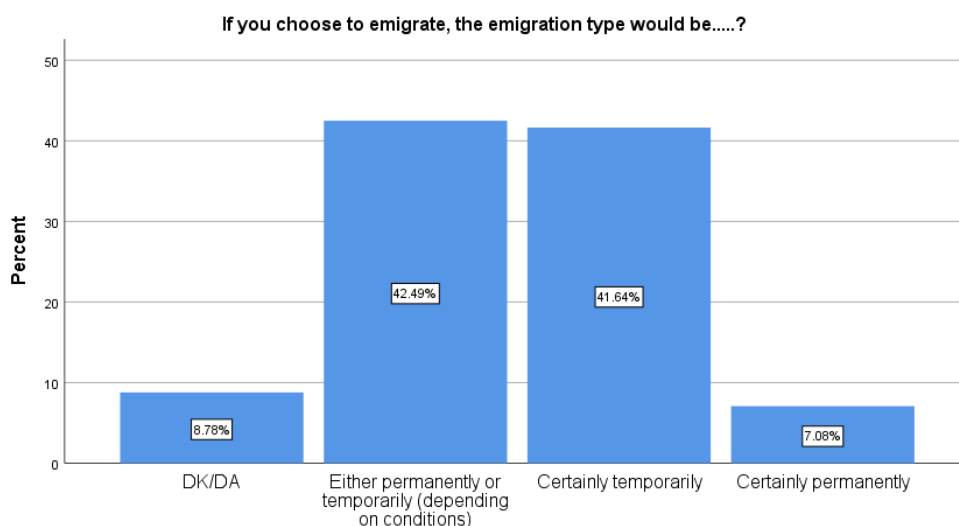
What do you think is the sector most affected by the phenomenon of "brain drain/ migration of highly qualified workforce" in our country?



Un procent de 82.72% dintre persoanele intervievate consideră că cel mai afectat domeniu de "migrația creierelor" este "sectorul medical", urmat la mare diferență de domeniul IT (5.67%) și cel al educației (4,25%). Sectorul juridic îl regăsim cu un procent relativ mic și anume 0.85%.

If you choose to emigrate, the emigration type would be.....?

	Frequency	Percent
DK/DA	31	8.8
Either permanently or temporarily (depending on conditions)	150	42.5
Certainly temporarily	147	41.6
Certainly permanently	25	7.1
Total	353	100.0



Întrebați despre tipul de migrație, în cazul în care ar alege emigrarea, doar 7.1% dintre respondenți au precizat că ar emigra definitiv, un procent de 41.6% precizând că ar emigra cu siguranță temporar și 42.5% spunând că ar emigra fie permanent, fie temporar, în funcție de condiții.

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? Western states of the EU

	Frequency	Percent
DK/DA	87	24.6
Very high interest	119	33.7
High interest	51	14.4
Medium level of interest	59	16.7
Little interest	17	4.8
Very little interest	10	2.8
Lack of interest	10	2.8
Total	353	100.0

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....?

Countries in the proximity of Romania

	Frequency	Percent
DK/DA	137	38.8
Very high interest	9	2.5
High interest	15	4.2
Medium level of interest	30	8.5
Little interest	37	10.5
Very little interest	56	15.9
Lack of interest	69	19.5
Total	353	100.0

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? States in the European Union

	Frequency	Percent
DK/DA	104	29.5
Very high interest	71	20.1
High interest	80	22.7
Medium level of interest	64	18.1
Little interest	21	5.9
Very little interest	8	2.3
Lack of interest	5	1.4
Total	353	100.0

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? States in Europe

	Frequency	Percent
DK/DA	131	37.1
Very high interest	47	13.3
High interest	72	20.4
Medium level of interest	65	18.4
Little interest	23	6.5
Very little interest	8	2.3
Lack of interest	7	2.0
Total	353	100.0

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? USA

	Frequency	Percent
DK/DA	102	28.9
Very high interest	85	24.1
High interest	65	18.4
Medium level of interest	34	9.6
Little interest	37	10.5
Very little interest	17	4.8
Lack of interest	13	3.7
Total	353	100.0

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? Canada

	Frequency	Valid Percent
DK/DA	138	39.1
Very high interest	54	15.3
High interest	46	13.0
Medium level of interest	48	13.6
Little interest	30	8.5
Very little interest	19	5.4
Lack of interest	18	5.1
Total	353	100.0

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? South America

	Frequency	Percent
DK/DA	165	46.7
Very high interest	7	2.0
High interest	8	2.3
Medium level of interest	34	9.6
Little interest	36	10.2
Very little interest	39	11.0
Lack of interest	64	18.1
Total	353	100.0

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? Australia

	Frequency	Percent
DK/DA	146	41.4
Very high interest	24	6.8
High interest	16	4.5
Medium level of interest	42	11.9
Little interest	32	9.1
Very little interest	44	12.5
Lack of interest	49	13.9
Total	353	100.0

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? Asia

	Frequency	Percent
DK/DA	147	41.6
Very high interest	5	1.4
High interest	8	2.3
Medium level of interest	17	4.8
Little interest	37	10.5
Very little interest	46	13.0
Lack of interest	93	26.3
Total	353	100.0

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? Africa

	Frequency	Valid Percent
DK/DA	151	42.8
High interest	4	1.1
Medium level of interest	4	1.1
Little interest	18	5.1
Very little interest	38	10.8
Lack of interest	138	39.1
Total	353	100.0

Fiind întrebați despre gradul de interes pe care îl prezintă diverse regiuni ca potențiale zone pentru emigrare, se observă că cel mai mare interes îl au statele din Europa Occidentală cumulând un procent de 48.1% de interes "mare" și "foarte mare" dar și 16.7% interes mediu, urmate de statele membre ale UE, ce au trezit un interes mare și foarte mare pentru 42,8% dintre cei intervievați, 18.1% având interes mediu, la mică distanță regăsind SUA cu 42.5% respondenți ce au un interes "mare" și "foarte mare" și 9.6% cu un interes mediu.

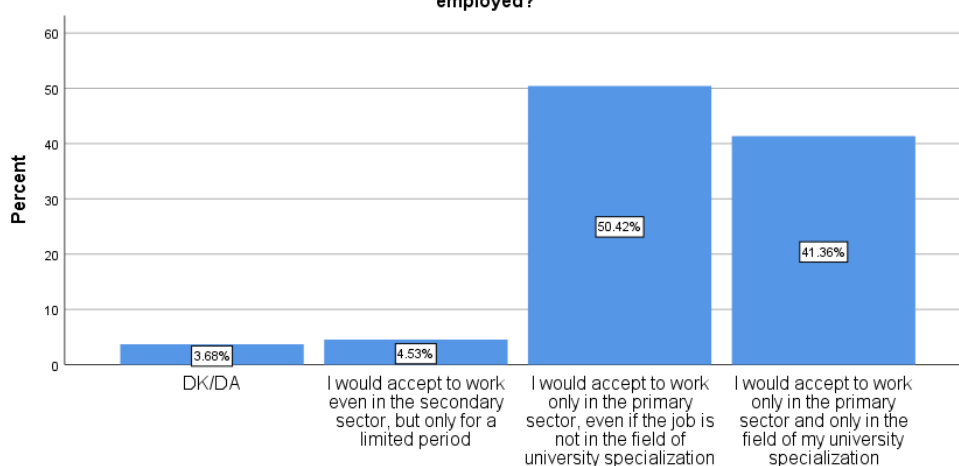
Statele regăsite în proximitatea României nu suscită interes ridicat respondenților, doar 6.7% având interes "mare" și "foarte mare" și 8.5% interes "mediu". Interes scăzut regăsim și pentru statele din Asia, America de Sud și Africa.

If you choose to emigrate, what are your expectations with regard to the labor market sector in which to be employed?

	Frequency	Percent
DK/DA	13	3.7
I would accept to work even in the secondary sector, but only for a limited period	16	4.5

I would accept to work only in the primary sector, even if the job is not in the field of university specialization	178	50.4
I would accept to work only in the primary sector and only in the field of my university specialization	146	41.4
Total	353	100.0

If you choose to emigrate, what are your expectations with regard to the labor market sector in which to be employed?



Studentii și persoanele care profesează în domeniul juridic în România, rugate fiind să specifice care ar fi expectanțele lor privind angajabilitatea pe piața forței de muncă din alte state, în proporție de 4.5% au specificat că ar accepta să lucreze și în *sectorul secundar* (slujbe necalificate și instabile, condiții grele sau periculoase de muncă și slabe posibilități de mobilitate ascendentă), dar doar pentru o perioadă determinată, 41.4% au precizat că ar accepta să lucreze decât în *sectorul primar* (caracterizat în principal de slujbe stabile, condițiile bune de muncă, beneficii generoase și posibilitatea mobilității ascendente) și doar în *domeniul specializării universitare*, iar 50.4% au spus că ar accepta să lucreze decât în *sectorul primar*, chiar dacă locul de muncă *nu este în domeniul specializării universitare*. Niciun respondent nu și-a prezentat intenția de a lucra în sectorul secundar al pieței forței de muncă pentru o perioadă nedeterminată.

Astfel, se poate observa nivelul ridicat al pretențiilor în rândul persoanelor cu studii universitare juridice din România în ceea ce privește potențialele locuri de muncă din alte state și totodată remarcându-se o disponibilitate redusă către emigrare.

What would be the minimum monthly income that you would want to earn at employment on the labor market in another state? States where average income/capita is high (eg: Denmark, Germany, France, UK etc) (income in Euro)

	Frequency	Valid Percent
DK/DA	75	21.2
8000	2	.6
7000	3	.8
6000	25	7.1
600	1	.3
5000	28	7.9
500	1	.3
4500	1	.3
4000	24	6.8
400	1	.3
3800	1	.3
3500	11	3.1
30000	1	.3
3000	55	15.6
2500	23	6.5
2000	54	15.3
1900	2	.6

1800	7	2.0
1600	1	.3
1500	26	7.4
10000	6	1.7
1000	5	1.4
Total	353	100.0
Expected average income	2600 Euro/month	

What would be the minimum monthly income that you would want to earn at employment on the labor market in another state? States where average income/capita is at a medium level (eg: Italy, Spain, Cyprus etc) (income in Euro)

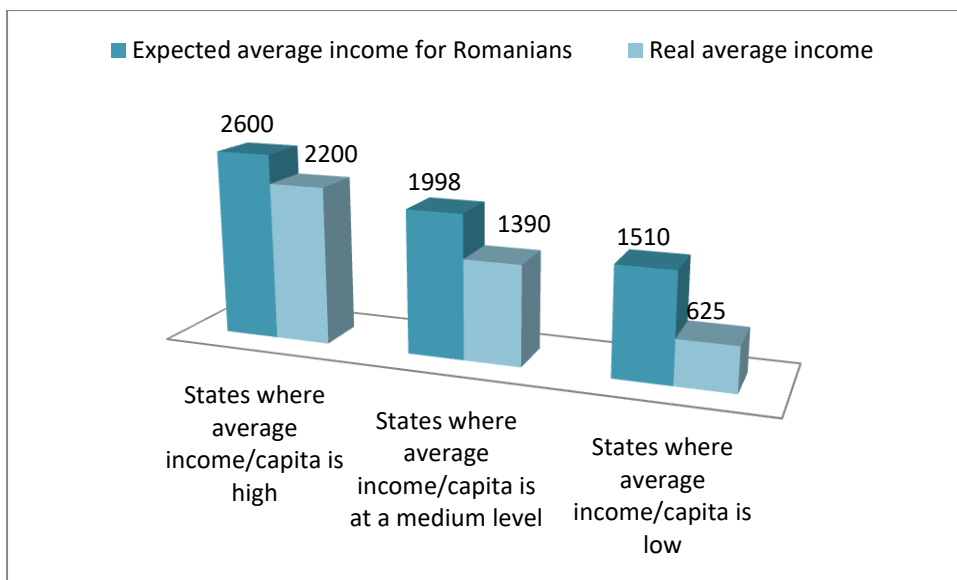
	Frequency	Percent
DK/DA	238	67.4
900	1	.3
8000	1	.3
800	1	.3
5000	3	.8
500	2	.6
4000	3	.8
400	1	.3
3500	2	.6
3000	16	4.5
2500	10	2.8

250	1	.3
2000	21	5.9
1900	1	.3
1800	5	1.4
1700	2	.6
1500	17	4.8
1400	3	.8
1200	2	.6
1000	23	6.5
Total	353	100.0
Expected average income	1998 Euro/month	

What would be the minimum monthly income that you would want to earn at employment on the labor market in another state? States where average income/capita is low (eg: Bulgaria, Hungary, Lithuania etc) (income in Euro)

	Frequency	Percent
DK/DA	251	71.1
900	1	.3
800	5	1.4
700	8	2.3
6000	2	.6
600	2	.6
550	1	.3

5000	1	.3
500	3	.8
450	1	.3
400	2	.6
3000	4	1.1
2500	9	2.5
2000	10	2.8
1800	5	1.4
1700	1	.3
1500	18	5.1
1400	1	.3
1200	2	.6
1000	26	7.4
Total	353	100.0
Expected average income	1510 Euro/month	

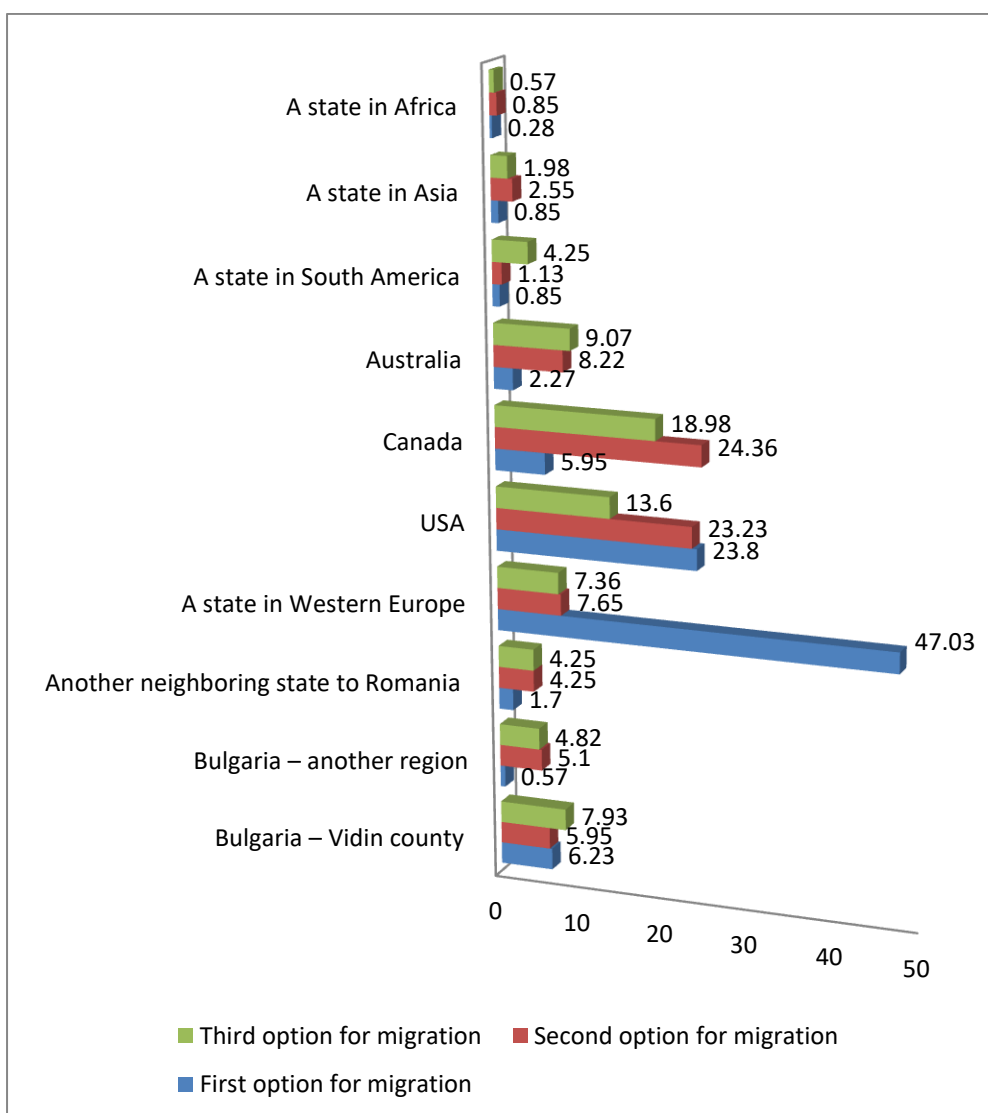


Rugați să specificați care ar fi venitul minim lunar, pe care l-ar dori la angajarea pe piața forței de muncă dintr-un alt stat, respondenții au precizat diferite sume, cuprinse între 250 euro/lună și 30000 euro/lună. Pentru statele în care venitul mediu/ cap de locuitor este ridicat, precum Danemarca, Germania, Franța, Marea Britanie etc., realizând o medie aritmetică a veniturilor pretinse de persoanele chestionate ajungem la media de 2.600 euro/lună. Pentru statele în care venitul mediu/ cap de locuitor este la nivel mediu, precum Italia, Spania, Cipru etc., calculând o medie aritmetică a sumelor pretinse de persoanele intervievate ajungem la media de 1998 euro/lună. Pentru statele în care venitul mediu/ cap de locuitor este scăzut, precum, Bulgaria, Ungaria, Lituania etc. Efectuând media aritmetică a veniturilor pretinse de respondenți ajungem la media de 1510 euro/lună.

Analizând statisticile privind venitul mediu în statele europene, se observă o medie a venitului în statele cu un nivel ridicat de salarizare de 2.200 euro/lună, o medie a venitului în statele cu un nivel mediu de salarizare de 1390 euro/lună și o medie a venitului în statele cu un nivel scăzut de salarizare de 625 euro/lună³⁵.

Astfel, putem observa din nou, așteptările financiare ridicate ale studenților și absolvenților români de studii juridice, pentru o potențială mobilitate pe piața europeană a forței de muncă.

³⁵ Eurostat, *Mean and median income by household type - EU*, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di04&lang=en; Reinis Ficher, *Average salary in European Union 2016*, <https://www.reinisfischer.com/average-salary-european-union-2016>; OECD, *Average wages in OECD countries*, <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>, Accesate la 09.06.2017

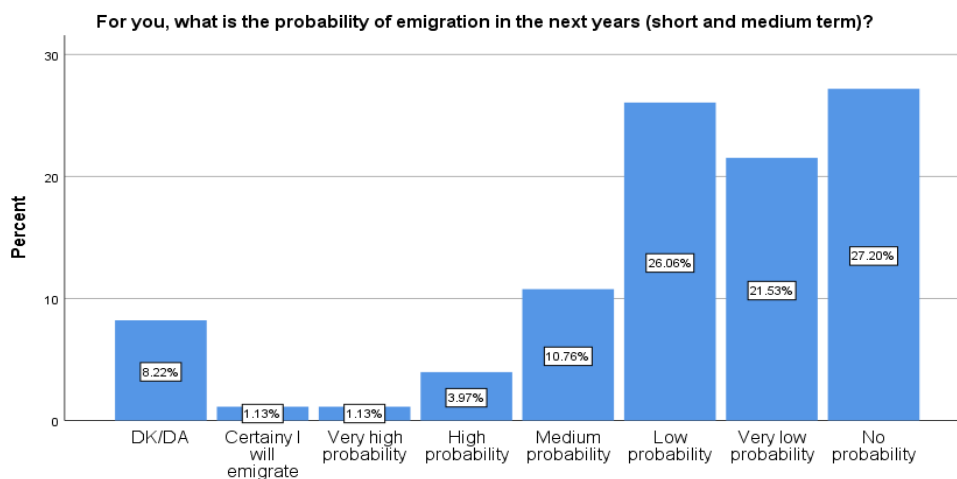


Fiind rugați să opteze în ordinea preferințelor între un grup de state și regiuni în ipoteza în care li s-ar ivi situația ofertei unui loc de muncă cu condiții de salarizare și facilități similare, putând acorda o notă de la 1 la 10, unde *1 este prima opțiune, 2 este a doua opțiune etc. și 10 ultima opțiune*, s-a observat că opțiunile prioritare (1, 2 și 3) pentru Regiunea Vidin și alte regiuni din Bulgaria s-au regăsit la foarte puțin dintre respondenți. Astfel, doar 6.23% dintre persoanele intervievate au avut ca primă opțiune Vidinul și 0.57% altă regiune din Bulgaria, numai 5.95% au ales ca a doua opțiune Vidinul și 5.10% altă regiune din statul vecin și 7.93% au selectat ca a treia opțiune Vidinul și 4.82% altă regiune

din Bulgaria. Se pare că, fiind puși în fața luării unei astfel de decizii, respondenții români ar alege cu prioritate un stat din Europa de Vest (47.03%) sau SUA (23.80%).

For you, what is the probability of emigration in the next years (short and medium term)?

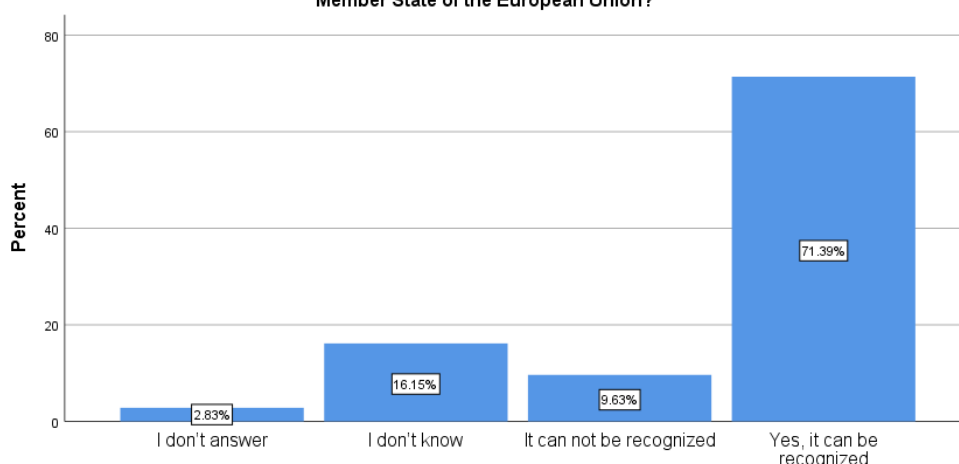
	Frequency	Percent
DK/DA	29	8.2
Certainly I will emigrate	4	1.1
Very high probability	4	1.1
High probability	14	4.0
Medium probability	38	10.8
Low probability	92	26.1
Very low probability	76	21.5
No probability	96	27.2
Total	353	100.0



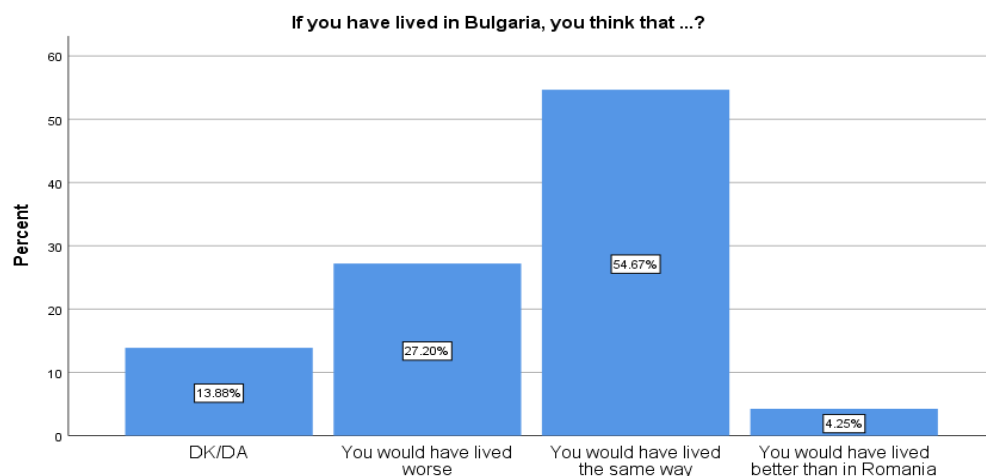
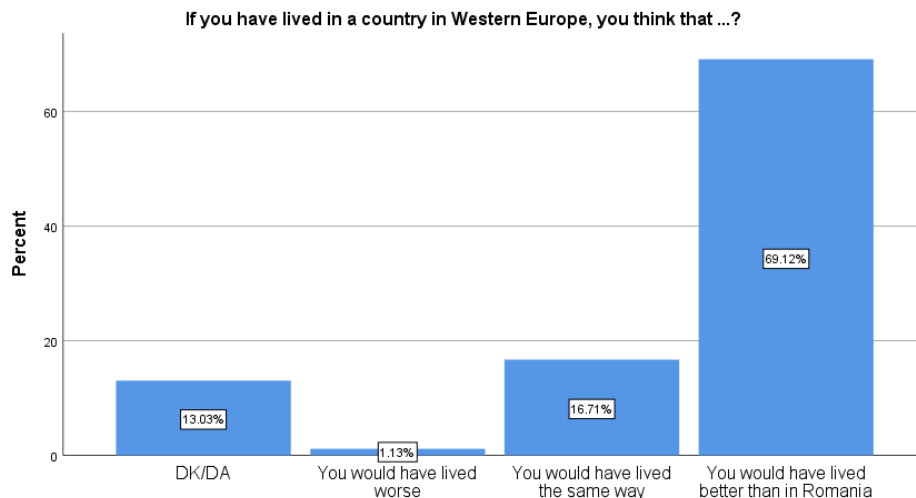
Un procent de 47.59% dintre respondenții români au apreciat ca având o probabilitate "mică" și "foarte mică" de emigrare pe termen scurt și mediu, în timp ce 27.2% au precizat că nu au nicio probabilitate de emigrare. Doar 1.13% erau siguri că vor emigra, un procent de 1.13% dintre cei intervievați considerau că au foarte mare probabilitate de emigrare, 3.97% apreciau ca având mare probabilitate de emigrare și 10.76% probabilitate medie.

Printre răspunsurile celor care au specificat că au probabilitate medie, mare și foarte mare de emigrare nu întâlnim Bulgaria ci doar state din Europa Occidentală, SUA și chiar Canada și Australia.

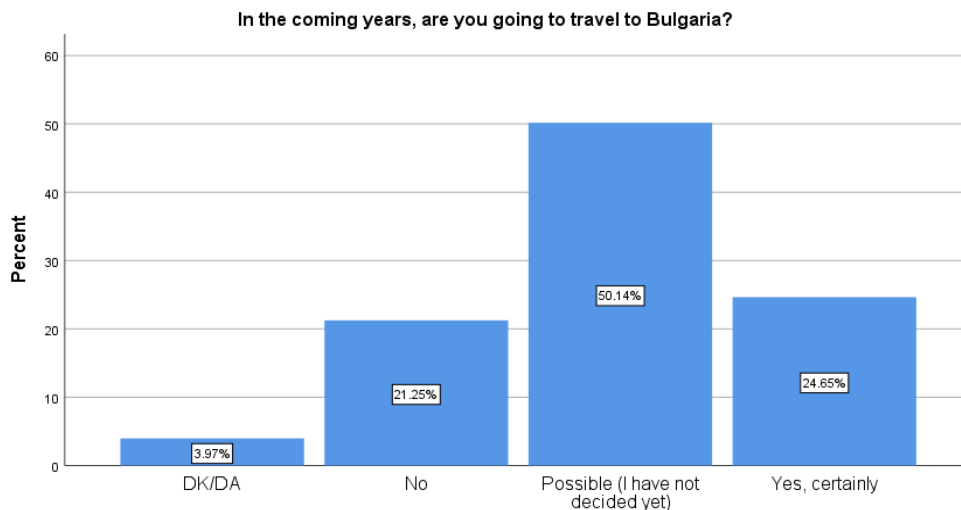
Do you think that the Bachelor's degree you have or you are about to obtain, can be recognized in another Member State of the European Union?



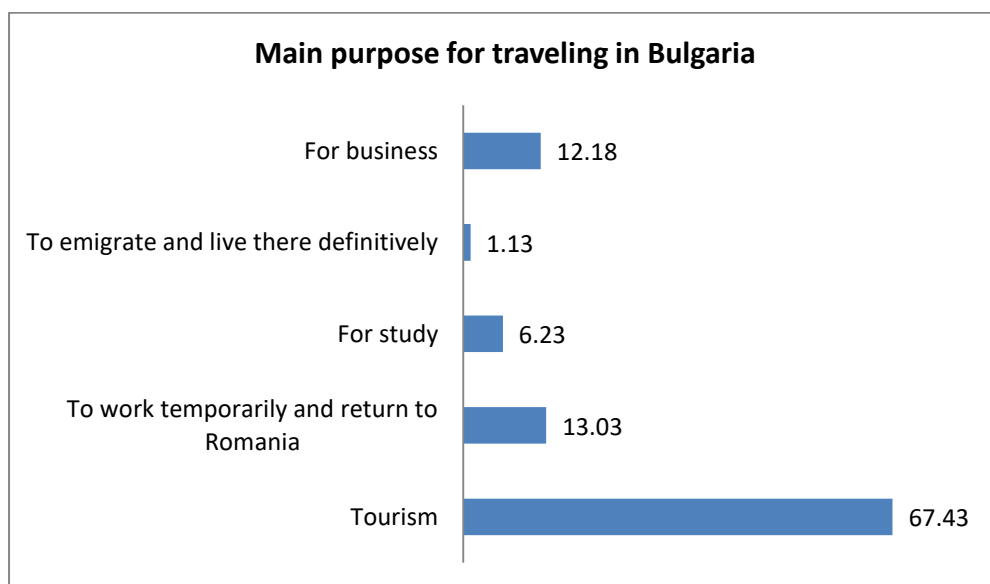
O întrebare aplicată respondenților români a vizat identificarea nivelului de cunoștințe raportat la recunoașterea într-un alt stat membru al Uniunii Europene a diplomei de licență pe care o dețin sau urmează să o obțină. Un procent de 71.39% dintre persoanele chestionate au considerat că le este recunoscută diploma, 9.63% au apreciat ca diploma nu le poate fi recunoscută, în timp ce 16.15% nu au știut să răspundă și 2.83% nu au dorit să răspundă la această întrebare.



Fiind rugați să facă o comparație între nivelul de trai pe care consideră că l-ar fi avut dacă ar fi trăit într-un stat european occidental și cel pe care îl au în România, un procent de 69.12% dintre respondenți au considerat că ar fi trăit mai bine în statul occidental, 16,71% au apreciat că ar trăit la fel, doar 1.13% fiind de părere că nivelul de trai ar fi fost mai prost. Rugați să facă aceeași comparație, dar de data aceasta cu nivelul de trai pe care consideră că l-ar fi avut dacă locuiau în Bulgaria, doar 4.25% au apreciat că ar fi trăit mai bine, un procent de 54.67% considerând că ar fi trăit la fel și 27.2% socotind că ar trăit mai rău în Bulgaria decât în România. Astfel, se poate observa procentul mare de persoane care apreciază nivelul de trai din Bulgaria ca fiind mai scăzut decât cel din România sau îl văd ca fiind la același nivel.



Un procent de 24,65% dintre românii chestionați au specificat că vor călători cu siguranță în Bulgaria în anii următori, 50.14% nu erau decizi asupra acestui aspect, iar 21.25% au precizat ca nu vor merge în Bulgaria.



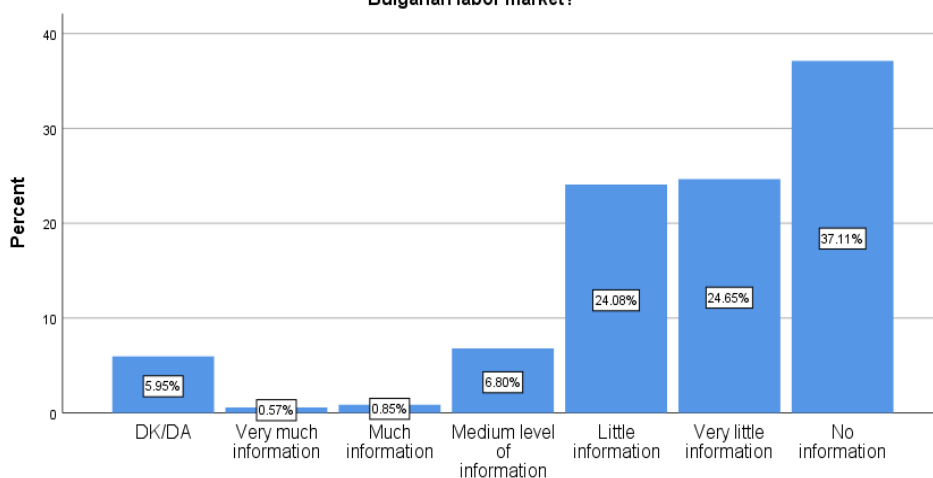
Dintre respondeții care au precizat că vor călători cu siguranță în Bulgaria sau că este posibil să călătorească în anii următori, 67.43% au spus că vor face deplasarea în scop turistic, 13.03% pentru a lucra temporar și a reveni în România, 6.23% pentru a studia, 1.13% pentru a se muta acolo definitiv și 12.18% în scop economic.

On a scale of 0 to 5, indicate what level of information you have about the opportunities offered by the Bulgarian labor market?

(where 0 means "no information", 1 means "very little information", 2 means "little information", 3 means "medium level of information", 4 means "much information", 5 means "very much information")

	Frequency	Percent
DK/DA	21	5.9
Very much information	2	.6
Much information	3	.8
Medium level of information	24	6.8
Little information	85	24.1
Very little information	87	24.6
No information	131	37.1
Total	353	100.0

On a scale of 0 to 5, indicate what level of information you have about the opportunities offered by the Bulgarian labor market?



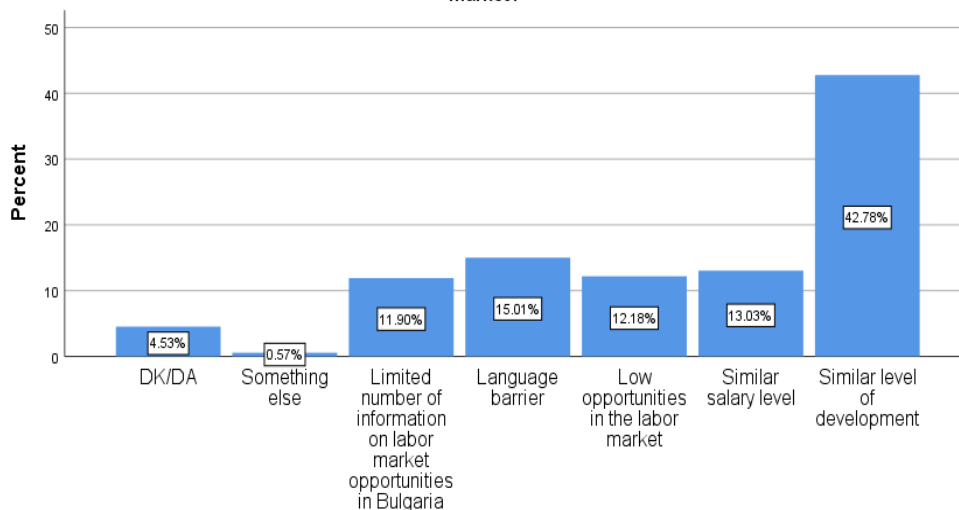
Rugați fiind să menționeze care este nivelul de informații pe care îl au despre oportunitățile oferite de piața forței de muncă din Bulgaria, un procent de 37.11% dintre respondenții români au specificat nu au niciun fel de informație, 24,65% dintre aceștia au spus că au foarte puține informații, 24.08% au arătat că dețin puține informații, 6.80% că au un nivel mediu de informații în timp ce doar 1.42% au precizat că multe și

foarte multe informații. Se poate constata astfel un nivel foarte scăzut de informare al absolvenților și studenilor specializării drept în ceea ce privește oportunitățile pe care le-ar putea avea pe piața forței de muncă din țara vecină.

What do you think is the main reason for the reduced mobility of Romanian citizens on the Bulgarian labor market?

	Frequency	Percent
DK/DA	16	4.5
Something else	2	.6
Limited number of information on labor market opportunities in Bulgaria	42	11.9
Language barrier	53	15.0
Low opportunities in the labor market	43	12.2
Similar salary level	46	13.0
Similar level of development	151	42.8
Total	353	100.0

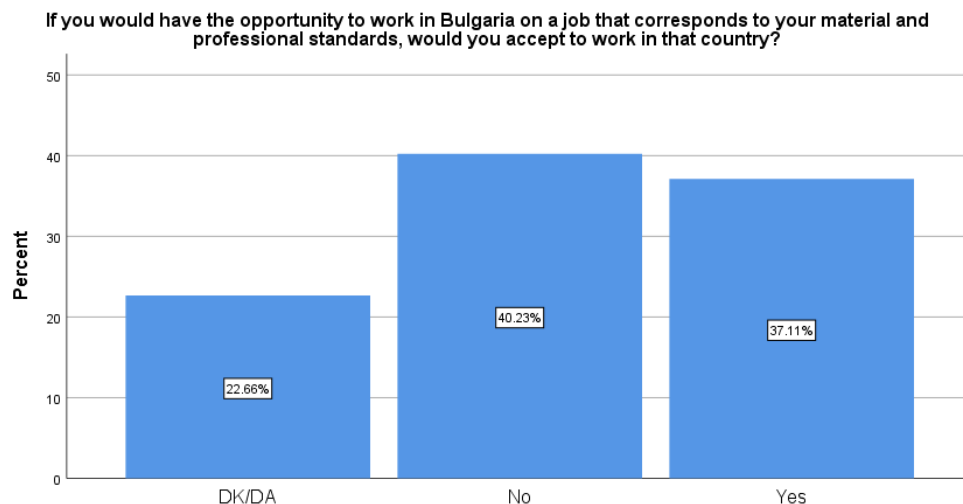
What do you think is the main reason for the reduced mobility of Romanian citizens on the Bulgarian labor market?



Principalul motiv al mobilității reduse pe piața forței de muncă din Bulgaria a cetățenilor români este identificat de 42.78% dintre respondenți ca fiind nivelul asemănător de dezvoltare. Pentru 15.01% dintre persoanele intervievate bariera de limbă este principalul motiv al redusei mobilități, 13.03% au văzut nivelul similar de salarizare ca fiind motivul, un procent de 12.18 au considerat că motivul îl reprezintă oportunitățile reduse din piața forței de muncă din Bulgaria și 11.9% au identificat numărul redus de informații disponibile despre locurile de muncă din țara vecină.

If you would have the opportunity to work in Bulgaria on a job that corresponds to your material and professional standards, would you accept to work in that country?

	Frequency	Valid Percent
DK/DA	80	22.7
No	142	40.2
Yes	131	37.1
Total	353	100.0

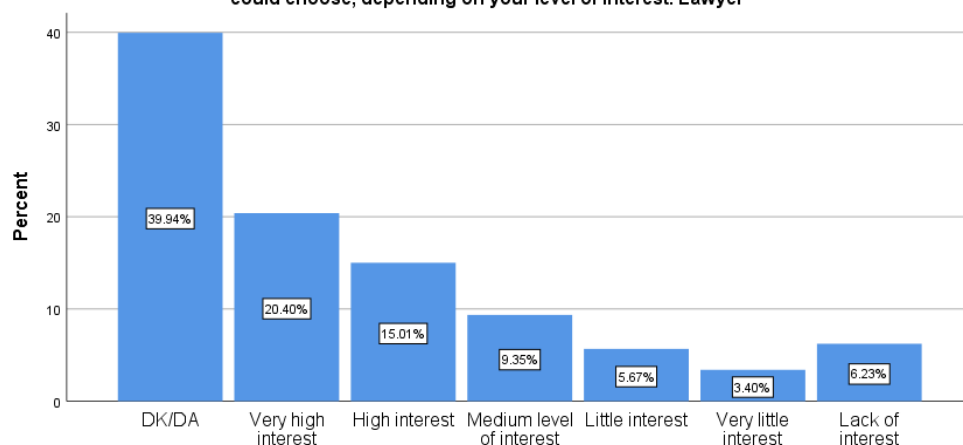


Disponibilitatea de mobilitate pe piața forței de muncă din Bulgaria a studenților de la specializarea ”drept” și a practicienilor în domeniul juridic din județul Dolj este relativ scăzută ținând cont de faptul că doar 37.11% dintre aceștia și-au exprimat disponibilitatea de a se angaja în țara vecină chiar și atunci când este vorba de un post care să corespundă standardelor de ordin material și profesional ale acestora. Un procent de 40.23% dintre respondenți au specificat că nu ar accepta locul de muncă din Bulgaria, iar 22.66% nu au putut oferi un răspuns la această întrebare.

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest. Lawyer

	Frequency	Valid Percent
DK/DA	141	39.9
Very high interest	72	20.4
High interest	53	15.0
Medium level of interest	33	9.3
Little interest	20	5.7
Very little interest	12	3.4
Lack of interest	22	6.2
Total	353	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest. Lawyer



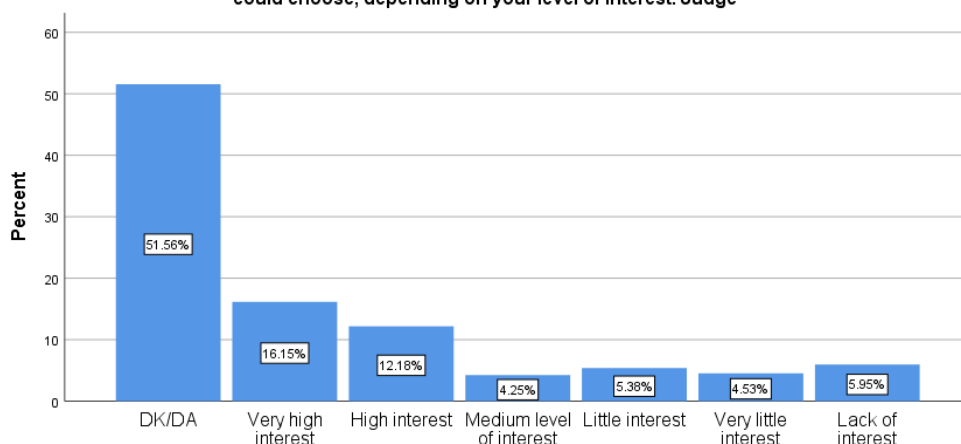
Rugați fiind să ofere o notă de la 0 la 5 în funcție de gradul de interes pentru profesia de "avocat" pe care ar putea-o exercita în Bulgaria și pentru care ar putea opta, unde 0 înseamnă "lipsă de interes", 1 înseamnă "foarte puțin interes", 2 înseamnă "puțin interes", 3 înseamnă "interes de nivel mediu", 4 înseamnă "interes mare", 5 înseamnă "foarte mare interes", un procent de 20.40% dintre respondenți au precizat că au interes foarte ridicat față de această profesie, 15.01% au spus că au un interes ridicat, 9.35% au precizat că au un nivel mediu de interes, 5.67% au exprimat un nivel scăzut de interes, 3.40% un interes foarte scăzut și 6.23% nu s-au arătat deloc interesați de avocatură. Un procent de 39.94% dintre respondenți nu au putut aprecia nivelul de interes față de exercitarea avocaturii pe teritoriul statului bulgar.

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest. Judge

	Frequency	Percent
DK/DA	182	51.6
Very high interest	57	16.1
High interest	43	12.2
Medium level of interest	15	4.2
Little interest	19	5.4

Very little interest	16	4.5
Lack of interest	21	5.9
Total	353	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest. Judge



Întrebați fiind care este gradul de interes pentru exercitarea profesiei de judecător în Bulgaria, 16.15% dintre respondenții români au manifestat un interes foarte ridicat și 12.18% un interes ridicat, un procent de 4.25% au precizat că au interes mediu, 5.38% au spus că interesul lor este scăzut, 4.35% că interesul este foarte scăzut în timp ce 5.95% și-au exprimat lipsa de interes. Mai mult de 50% dintre respondenți nu au putut aprecia gradul de interes raportat la exercitarea profesiei de judecător pe teritoriul statului vecin.

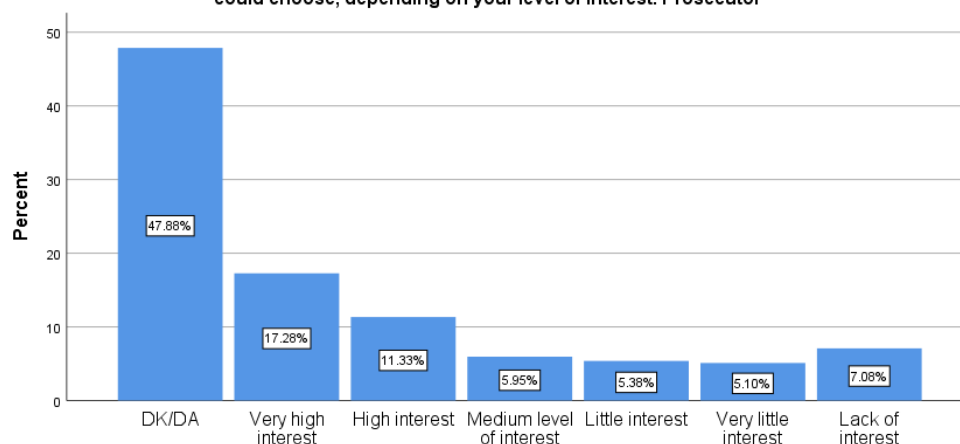
Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest.

Prosecutor

	Frequency	Percent
DK/DA	169	47.9
Very high interest	61	17.3
High interest	40	11.3
Medium level of interest	21	5.9

Little interest	19	5.4
Very little interest	18	5.1
Lack of interest	25	7.1
Total	353	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest. Prosecutor



Un procent de 17.28% dintre respondenții români au precizat că au interes foarte ridicat pentru exercitarea profesiei de procuror pe teritoriul statului bulgar, 11.33% au manifestat un interes ridicat pentru această profesie și 5.95% interes mediu. În proporție de 10.48%, studenții și persoanele ce exercită profesii juridice în județul Dolj, au exprimat un interes scăzut și foarte scăzut pentru o potențială slujbă de procuror în Bulgaria, iar 7.08% dintre aceștia au specificat că nu îi interesează acest loc de muncă. Un procent de 47.88% dintre cei chestionați nu au putut aprecia gradul de interes pentru exercitarea ocupației de procuror în Bulgaria.

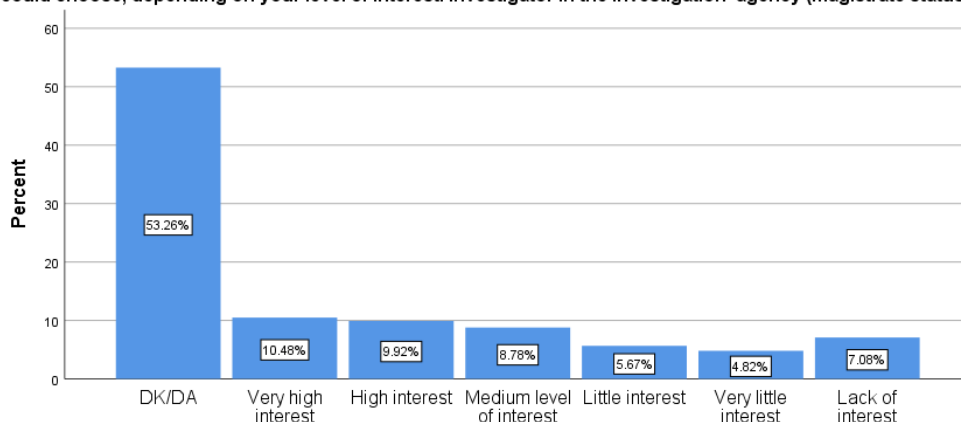
Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest.

Investigator in the investigation agency (magistrate status)

	Frequency	Percent
DK/DA	188	53.3
Very high interest	37	10.5

High interest	35	9.9
Medium level of interest	31	8.8
Little interest	20	5.7
Very little interest	17	4.8
Lack of interest	25	7.1
Total	353	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest. Investigator in the investigation agency (magistrate status)



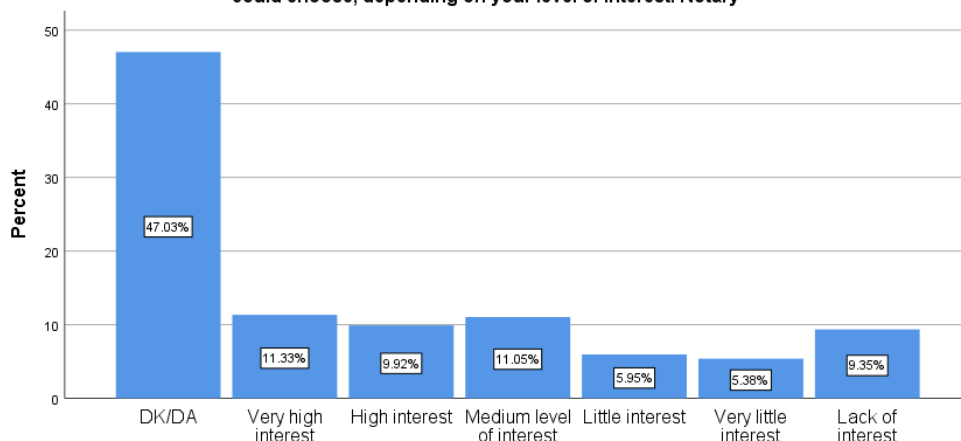
Pentru poziția de anchetator în cadrul organelor de anchetă (statut de magistrat) din Bulgaria, un procent de 10.48% dintre cei intervievați în România au arătat un interes foarte ridicat, în timp ce 9.92% au exprimat un interes ridicat și 8.78% un interes mediu pentru acest loc de muncă. Interes scăzut și foarte scăzut au prezentat 5.67% dintre respondenți, respectiv 4.82% dintre aceștia. Un procent de 7.08% dintre doljenii intervievați au declarat că nu sunt interesați de funcția de anchetator în cadrul organelor de anchetă, iar 53.26% nu au putut aprecia gradul de interes pentru această loc de muncă.

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest. Notary

	Frequency	Percent
DK/DA	166	47.0

Very high interest	40	11.3
High interest	35	9.9
Medium level of interest	39	11.0
Little interest	21	5.9
Very little interest	19	5.4
Lack of interest	33	9.3
Total	353	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest. Notary

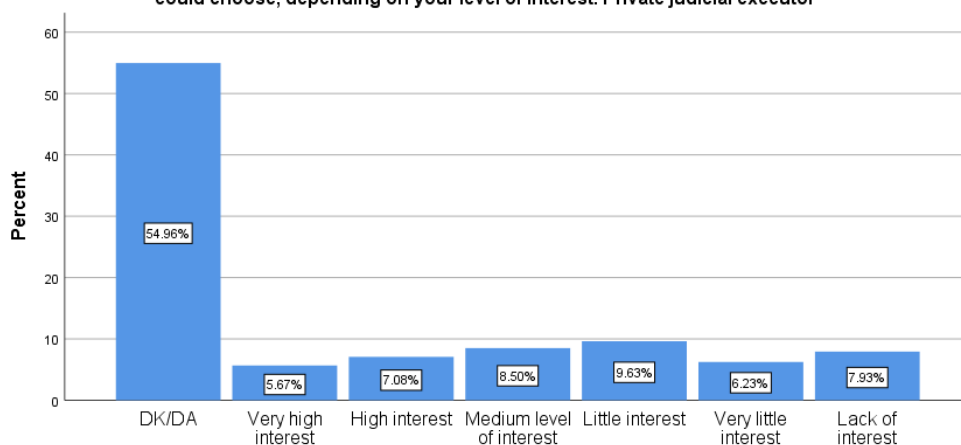


Exercitarea profesiei de notar pe teritoriul statului bulgar prezintă un interes foarte ridicat și ridicat pentru 21.25% dintre românii intervievați și interes mediu pentru 11.05% dintre aceștia. Un procent de 5.95% dintre respondenți au precizat că au interes scăzut pentru această profesie, 5.3% au spus că au un foarte scăzut interes, în timp de 9.35% și-au exprimat lipsa de interes pentru notariat. Dintre doljenii chestionați, 47.03% au precizat că nu pot aprecia gradul de interes pentru practicarea activității notariale în Bulgaria.

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest. Private judicial executor

	Frequency	Percent
DK/DA	194	55.0
Very high interest	20	5.7
High interest	25	7.1
Medium level of interest	30	8.5
Little interest	34	9.6
Very little interest	22	6.2
Lack of interest	28	7.9
Total	353	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest. Private judicial executor

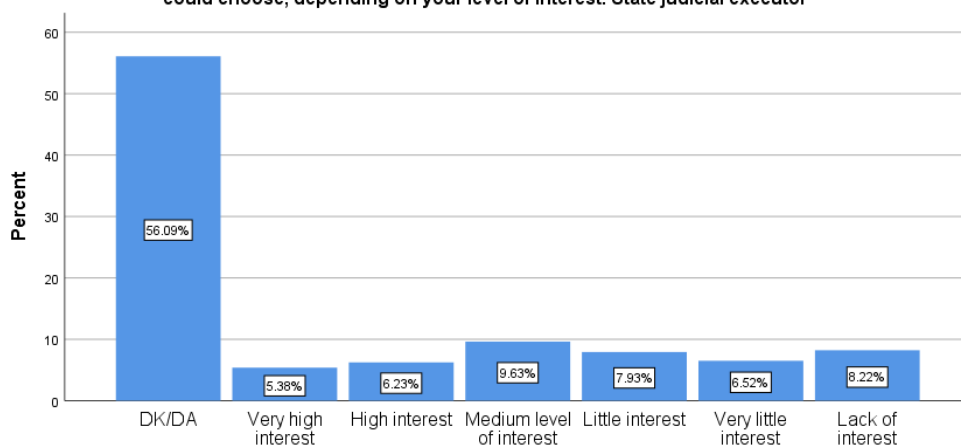


Întrebați fiind care este gradul de interes pentru profesia de executor judecătoresc privat din Bulgaria, un procent de 5.57% dintre respondenții români au precizat că au un interes foarte ridicat, 7.08% că au în interes ridicat și 8.50% că au un interes mediu. Pentru 15.86% dintre doljenii ce studiază specializarea drept și profesează în domeniul juridic, gradul de interes este scăzut și foarte scăzut pentru profesia de executor judecătoresc privat, iar pentru 7.93% dintre cei intervievați regăsim o lipsă totală de interes pentru această poziție. Mai mult de 50% dintre persoanele chestionate nu au putut aprecia interesul pentru profesia specificată anterior.

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest. State judicial executor

	Frequency	Percent
DK/DA	198	56.1
Very high interest	19	5.4
High interest	22	6.2
Medium level of interest	34	9.6
Little interest	28	7.9
Very little interest	23	6.5
Lack of interest	29	8.2
Total	353	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest. State judicial executor



Exercitarea profesiei de executor judecătoresc public (al statului) în Bulgaria, a prezentat un interes mare și foarte mare pentru 11.61% dintre doljenii intervievați. Nivel mediu de interes regăsim la 9.63% dintre respondenți, iar nivel scăzut și foarte scăzut de interes pentru această profesie la 14.45% dintre persoanele chestionate. Au declarat că nu sunt interesați de profesia de executor judecătoresc al statului 8.22% dintre

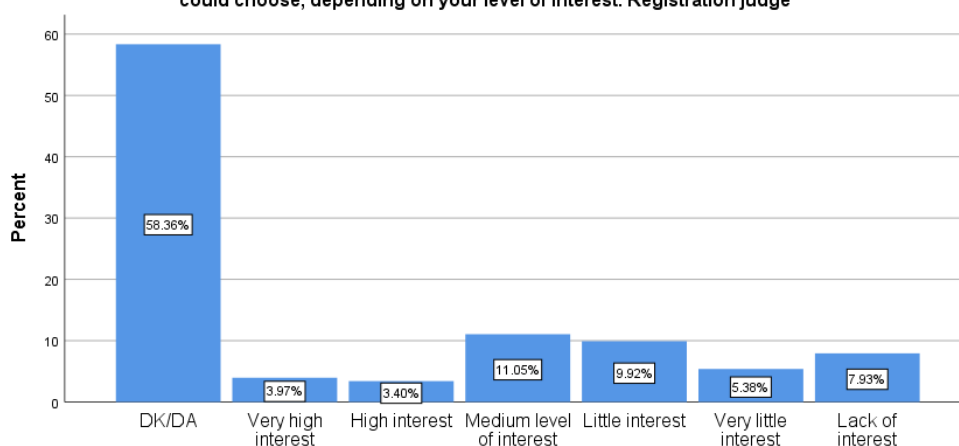
respondenții români, în timp ce 56.09% dintre aceștia nu au putut aprecia gradul de interes pentru exercitarea acestei profesii pe teritoriul statului bulgar.

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest.

Registration judge

	Frequency	Percent
DK/DA	206	58.4
Very high interest	14	4.0
High interest	12	3.4
Medium level of interest	39	11.0
Little interest	35	9.9
Very little interest	19	5.4
Lack of interest	28	7.9
Total	353	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest. Registration judge



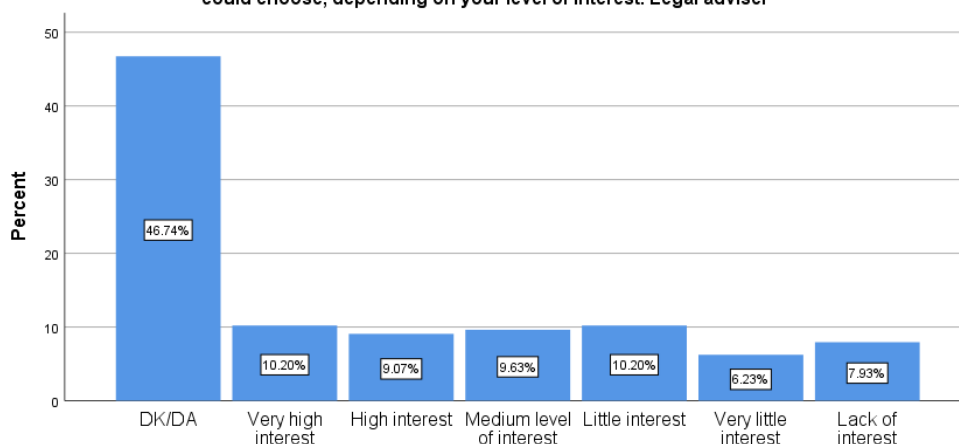
Pentru 3.97% dintre respondenții români, exercitarea profesiei de judecător de înregistrare în Bulgaria prezintă interes foarte ridicat și pentru 3.40% interes ridicat. Un procent de 11.05% dintre cei chestionați au interes mediu pentru o astfel de profesie, în timp ce 15.3% au precizat

că interesul este scăzut și foarte scăzut. Aproape 8% dintre doljenii chestionați au declarat o lipsă de interes pentru profesia de judecător de înregistrare.

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest. Legal adviser

	Frequency	Valid Percent
DK/DA	165	46.7
Very high interest	36	10.2
High interest	32	9.1
Medium level of interest	34	9.6
Little interest	36	10.2
Very little interest	22	6.2
Lack of interest	28	7.9
Total	353	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest. Legal adviser



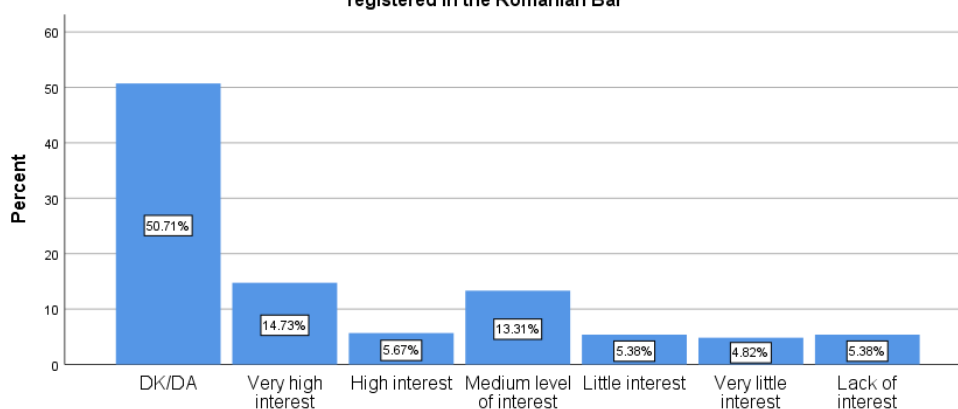
Pentru 10.20% dintre respondenții doljeni, posibilitatea exercitării poziției de consilier juridic pe teritoriul statului bulgar prezintă un interes foarte mare, iar pentru 9.07% dintre respondenți un interes mare. Un procent de 9.63% dintre cei intervievați au declarat că au un nivel mediu

de interes pentru profesia de consilier juridic, în timp ce 16.43% au interes scăzut și foarte scăzut, iar 7.93% sunt lipsiți de interes.

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest. Collaborating with a law firm in Bulgaria, remaining registered in the Romanian Bar

	Frequency	Percent
DK/DA	179	50.7
Very high interest	52	14.7
High interest	20	5.7
Medium level of interest	47	13.3
Little interest	19	5.4
Very little interest	17	4.8
Lack of interest	19	5.4
Total	353	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest. Collaborating with a law firm in Bulgaria, remaining registered in the Romanian Bar



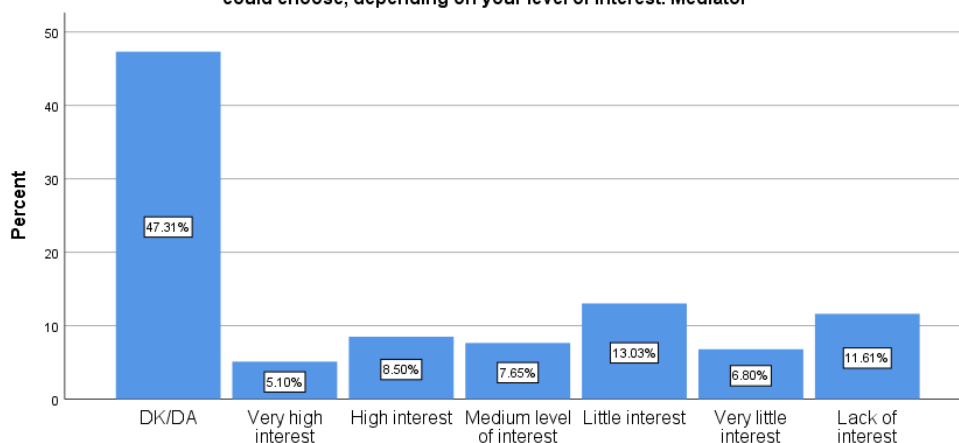
Gradul de interes pentru o posibilă colaborare cu o firmă de avocatură din Bulgaria, cu posibilitatea menținerii pe tabloul avocaților de la un Barou din România, a fost ridicat și foarte ridicat pentru 20.4% dintre respondenții români. Specificăm faptul că mai mult de jumătate dintre

persoanele ce au avut un mare interes pentru acest tip de colaborare sunt avocați români. O astfel de colaborare a suscitat un nivel mediu de interes pentru 13.3% dintre respondenți, 10.2% fiind interesați puțin și foarte puțin de acest aspect și 5.38% declarându-și lipsa de interes.

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest.
Mediator

	Frequency	Valid Percent
DK/DA	167	47.3
Very high interest	18	5.1
High interest	30	8.5
Medium level of interest	27	7.6
Little interest	46	13.0
Very little interest	24	6.8
Lack of interest	41	11.6
Total	353	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Bulgaria and from which you could choose, depending on your level of interest. Mediator



Pentru exercitarea profesiei de mediator în Bulgaria, doar un procent de 13.60% dintre respondenții doljeni s-au arătat interesați la un nivel ridicat și foarte ridicat, 7.65% prezentând un nivel mediu de interes

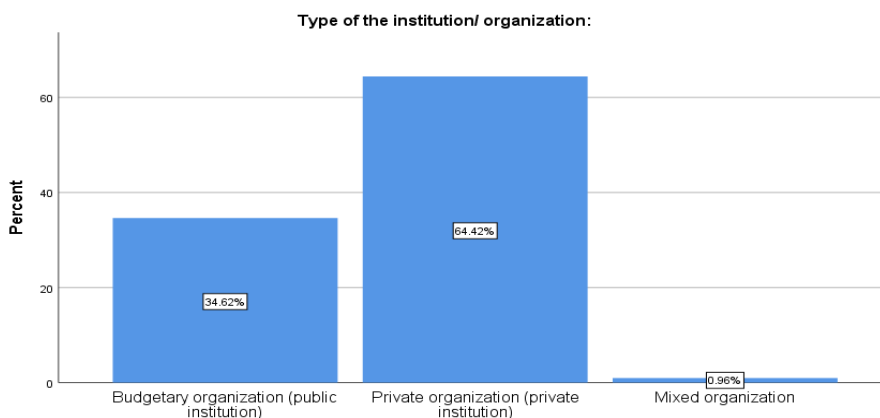
și 19.83% un nivel scăzut și foarte scăzut de interes. Un procent de 11.61% dintre cei intervievați au precizat ca nu au niciun interes pentru practicarea profesiei de mediator pe teritoriul statului vecin.

2.7.1.2. Analiza rezultatelor cercetării efectuate în rândul angajatorilor din județul Dolj, România

În județul Dolj au fost aplicate 104 chestionare angajatorilor ținându-se cont de criteriile ”locației instituției/organizației (urban/rural)” și de ”tipul instituției (publică/privată/mixtă).

Type of the institution/ organization:

	Frequency	Percent
Budgetary organization (public institution)	36	34.6
Private organization (private institution)	67	64.4
Mixed organization	1	1.0
Total	104	100.0

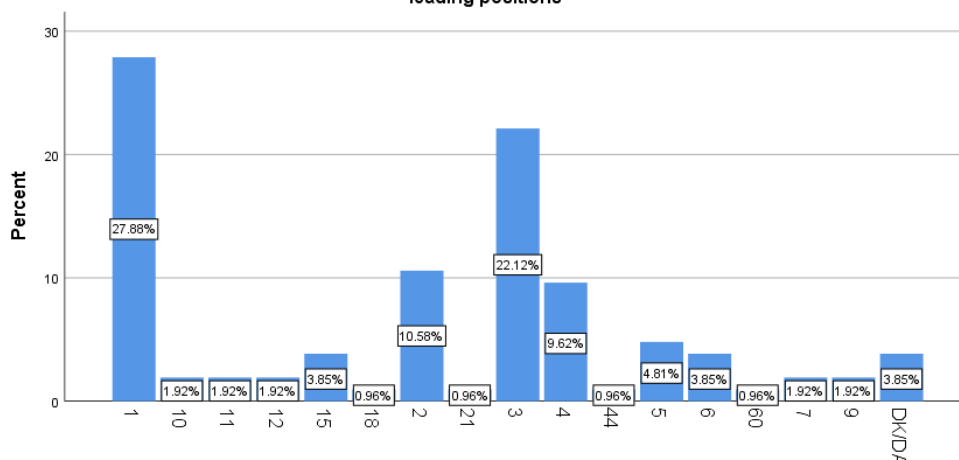


Astfel cum s-a stabilit în eșantionare, au fost interviuate un număr de 36 instituții de instituții publice, reprezentând 34.6%, un număr de 67 instituții private, reprezentând 64.4% și o instituție mixtă (având capital public/privat).

**Currently, what is the structure of the staff in your institution,
according to the position it occupies? Staff in leading positions**

	Frequency	Valid Percent
1	29	27.9
10	2	1.9
11	2	1.9
12	2	1.9
15	4	3.8
18	1	1.0
2	11	10.6
21	1	1.0
3	23	22.1
4	10	9.6
44	1	1.0
5	5	4.8
6	4	3.8
60	1	1.0
7	2	1.9
9	2	1.9
DK/DA	4	3.8
Total	104	100.0

Currently, what is the structure of the staff in your institution, according to the position it occupies? Staff in leading positions



Observăm că în instituțiile din județul Dolj, unde s-au aplicat chestionarele, numărul persoanelor aflate în funcții de conducere variază de la o persoană la 60 pe persoane.

Currently, what is the structure of the staff in your institution, according to the position it occupies? Qualified execution personnel

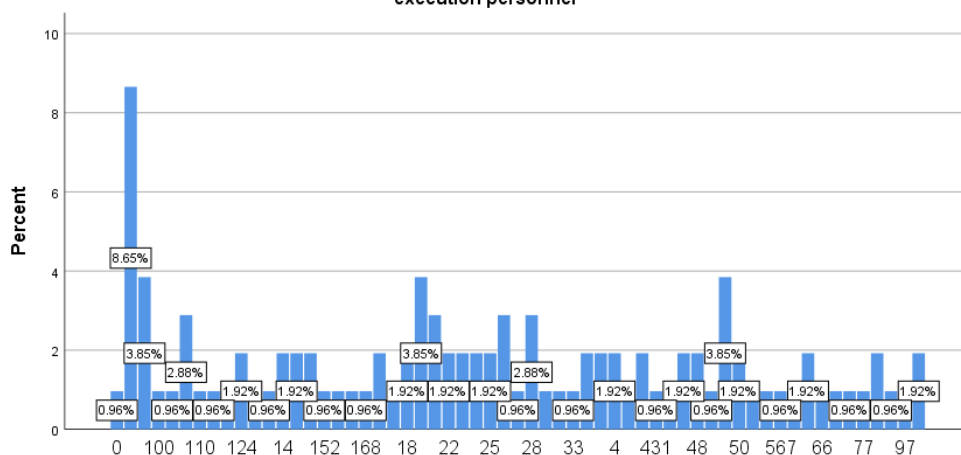
	Frequency	Percent
1	9	8.7
10	4	3.8
100	1	1.0
102	1	1.0
11	3	2.9
110	1	1.0
114	1	1.0
12	1	1.0
124	2	1.9

125	1	1.0
13	1	1.0
14	2	1.9
147	2	1.9
15	2	1.9
152	1	1.0
156	1	1.0
16	1	1.0
168	1	1.0
17	2	1.9
175	1	1.0
18	2	1.9
2	4	3.8
20	3	2.9
22	2	1.9
23	2	1.9
24	2	1.9
25	2	1.9
26	3	2.9
269	1	1.0
28	3	2.9

291	1	1.0
32	1	1.0
33	1	1.0
352	2	1.9
39	2	1.9
4	2	1.9
40	1	1.0
42	2	1.9
431	1	1.0
45	1	1.0
46	2	1.9
48	2	1.9
49	1	1.0
5	4	3.8
50	2	1.9
53	1	1.0
531	1	1.0
567	1	1.0
58	1	1.0
6	2	1.9
66	1	1.0

68	1	1.0
7	1	1.0
77	1	1.0
8	2	1.9
90	1	1.0
97	1	1.0
DK/DA	3	2.9
Total	104	100.0

Currently, what is the structure of the staff in your institution, according to the position it occupies? Qualified execution personnel



În ceea ce privește personalul de execuție calificat din instituțiile românești intervievate, se observă că numărul acestor persoane variază de la o persoană la 567 de persoane.

Currently, what is the structure of the staff in your institution, according to the position it occupies? Unskilled execution personnel

	Frequency	Percent
1	7	6.7

10	1	1.0
11	1	1.0
12	1	1.0
13	1	1.0
15	4	3.8
18	1	1.0
2	6	5.8
20	2	1.9
25	1	1.0
29	1	1.0
3	2	1.9
30	1	1.0
37	1	1.0
39	2	1.9
4	4	3.8
41	2	1.9
42	1	1.0
46	1	1.0
48	1	1.0
50	1	1.0
52	1	1.0

6	3	2.9
63	2	1.9
65	1	1.0
7	2	1.9
8	1	1.0
93	1	1.0
DK/DA	51	49
Total	104	100.0

În instituțiile regăsite în eșantion, personalul necalificat aflat în funcții de execuție, îl întâlnim în proporții diferite, de la o persoană la maxim 93 de persoane.

Currently, what is the structure of the employees in the institution, according to the educational level? Primary school graduate

	Frequency	Percent
0	9	8.7
1	5	4.8
12	1	1.0
3	2	1.9
33	1	1.0
4	1	1.0
48	1	1.0
5	1	1.0
72	2	1.9

DK/DA	90	86.6
Total	104	100.0
Total primary school graduates	257	

Analizând structura angajaților din instituțiile doljene în funcție de nivelul educațional, observăm în doar 13.4% dintre instituții întâlnim angajați absolvenți de școală primară, numărul total al acestora fiind de 257.

Currently, what is the structure of the employees in the institution, according to the educational level? Secondary school graduate

	Frequency	Percent
1	8	7.7
10	3	2.9
11	1	1.0
12	3	2.9
14	1	1.0
2	8	7.7
20	1	1.0
21	1	1.0
3	4	3.8
33	1	1.0
39	1	1.0
4	2	1.9

44	2	1.9
5	3	2.9
55	2	1.9
6	2	1.9
7	1	1.0
72	2	1.9
74	1	1.0
8	1	1.0
80	1	1.0
DK/DA	55	52.8
Total	104	100.0
Total secondary school graduates	786	

Absolvenții de școală gimnazială îi întâlnim în 47.2% dintre instituțiile doljene, numărul lor variind de la o persoană la 80 în cadrul diferitelor persoane juridice intervievate. În total avem 786 de angajați absolvenți de studii gimnaziale.

Currently, what is the structure of the employees in the institution, according to the educational level? High school graduate

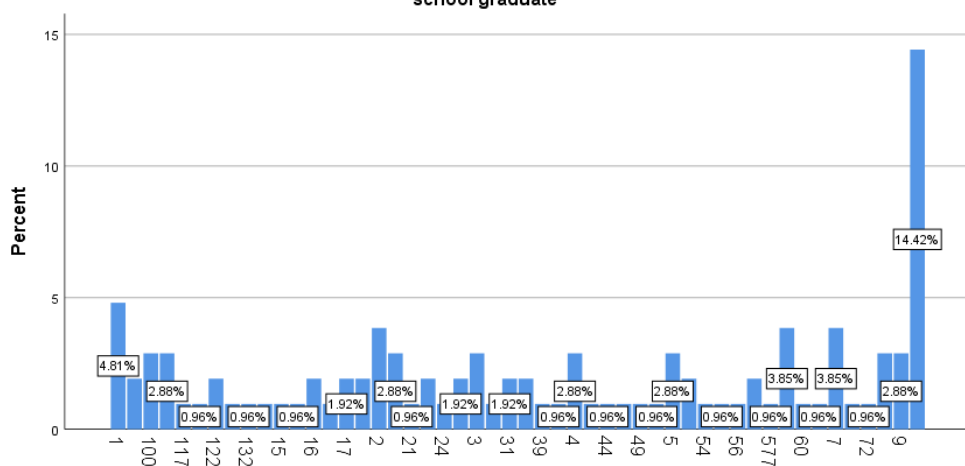
	Frequency	Percent
1	5	4.8
10	2	1.9
100	3	2.9
11	3	2.9

117	1	1.0
12	1	1.0
122	2	1.9
13	1	1.0
132	1	1.0
14	1	1.0
15	1	1.0
157	1	1.0
16	2	1.9
160	1	1.0
17	2	1.9
18	2	1.9
2	4	3.8
20	3	2.9
21	1	1.0
23	2	1.9
24	1	1.0
269	2	1.9
3	3	2.9
30	1	1.0
31	2	1.9

33	2	1.9
39	1	1.0
396	1	1.0
4	3	2.9
42	1	1.0
44	1	1.0
46	1	1.0
49	1	1.0
490	1	1.0
5	3	2.9
50	2	1.9
54	1	1.0
55	1	1.0
56	1	1.0
57	2	1.9
577	1	1.0
6	4	3.8
60	1	1.0
64	1	1.0
7	4	3.8
71	1	1.0

72	1	1.0
8	3	2.9
9	3	2.9
DK/DA	15	14.4
Total	104	100.0
Total high school graduates	4647	

Currently, what is the structure of the employees in the institution, according to the educational level? High school graduate



În 89 dintre instituții regăsim angajate persoane ce au absolvit studiile liceale, numărul lor variind de la 1 la 577, în total fiind 4647.

Currently, what is the structure of the employees in the institution, according to the educational level? Post high school graduate

	Frequency	Percent
1	11	10.6
10	1	1.0
15	1	1.0
17	1	1.0

18	1	1.0
2	8	7.7
21	2	1.9
23	2	1.9
24	1	1.0
28	2	1.9
3	1	1.0
37	1	1.0
4	5	4.8
41	1	1.0
5	1	1.0
50	1	1.0
54	1	1.0
8	3	2.9
DK/DA	60	57.7
Total	104	100.0
Total post high school graduate		489

În doar 42.3% dintre instituțiile din eșantion găsim angajate persoane absolvente de școală postliceală, de la minim o persoană la maxim 54 de persoane. În total regăsim 489 de absolvenți de studii postliceale.

Currently, what is the structure of the employees in the institution, according to the educational level? University studies graduate

Frequency	Percent
-----------	---------

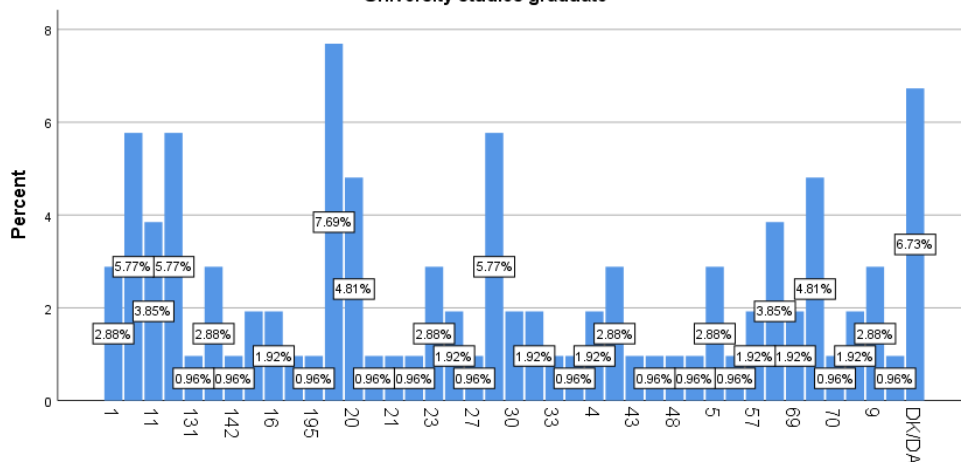
1	3	2.9
10	6	5.8
11	4	3.8
12	6	5.8
131	1	1.0
14	3	2.9
142	1	1.0
15	2	1.9
16	2	1.9
17	1	1.0
195	1	1.0
2	8	7.7
20	5	4.8
200	1	1.0
21	1	1.0
22	1	1.0
23	3	2.9
25	2	1.9
27	1	1.0
3	6	5.8
30	2	1.9

32	2	1.9
33	1	1.0
34	1	1.0
4	2	1.9
40	3	2.9
43	1	1.0
46	1	1.0
48	1	1.0
490	1	1.0
5	3	2.9
508	1	1.0
57	2	1.9
6	4	3.8
69	2	1.9
7	5	4.8
70	1	1.0
8	2	1.9
9	3	2.9
92	1	1.0
DK/DA	7	6.7
Total	104	100.0

Total
university
studies
graduates

3276

Currently, what is the structure of the employees in the institution, according to the educational level?
University studies graduate



La 97 dintre persoanele juridice intervievate în județul Dolj, regăsim angajați absolvenți de studii superioare, numărul acestor angajați variind de la 1 la 508. În total regăsim 3276 persoane cu studii superioare angajate.

Currently, what is the structure of the employees in the institution, according to the educational level? No studies

	Frequency	Percent
1	3	2.9
18	1	1.0
2	1	1.0
5	2	1.9
DK/DA	97	93.3
Total	104	100.0

Total employees with no studies	33
---------------------------------------	----

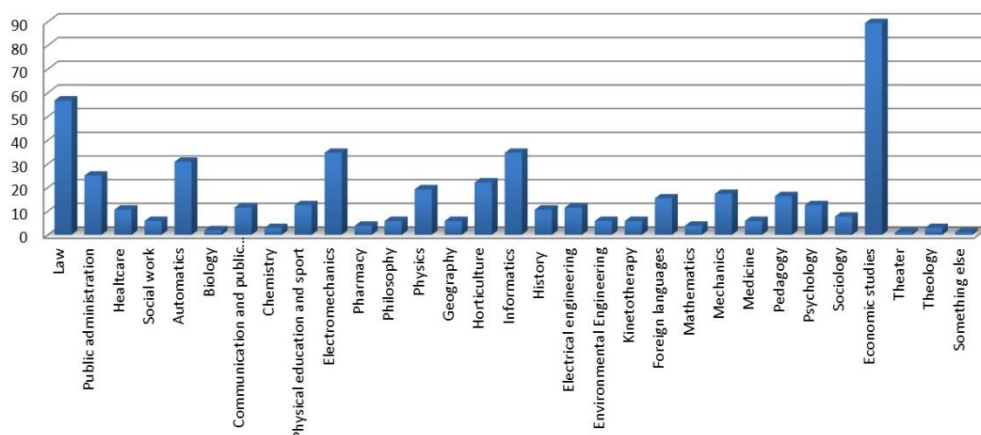
La doar 7 dintre persoanele juridice intervievate în județul Dolj regăsim angajați fără studii, numărul lor variind de la o persoană la maxim 18, în total fiind 33.

What are the specializations of higher education graduates employed in the institution?

Specializations of higher education	Frequency	Valid Percent
Law	59	56.7
Public administration	26	25
Healthcare	11	10.6
Social work	6	5.8
Automatics	32	30.8
Biology	2	1.9
Communication and public relations	12	11.5
Chemistry	3	2.9
Physical education and sport	13	12.5
Electromechanics	36	34.6
Pharmacy	4	3.8
Philosophy	6	5.8
Physics	20	19.2

Geography	6	5.8
Horticulture	23	22.1
Informatics	36	34.6
History	11	10.6
Electrical engineering	12	11.5
Environmental Engineering	6	5.8
Kinetohterapy	6	5.8
Foreign languages	16	15.4
Mathematics	4	3.8
Mechanics	18	17.3
Medicine	6	5.8
Pedagogy	17	16.3
Psychology	13	12.5
Sociology	8	7.7
Economic studies	93	89.4
Theater	1	1
Theology	3	2.9
Something else	1	1

Higher education graduates employed in the Romanian institutions

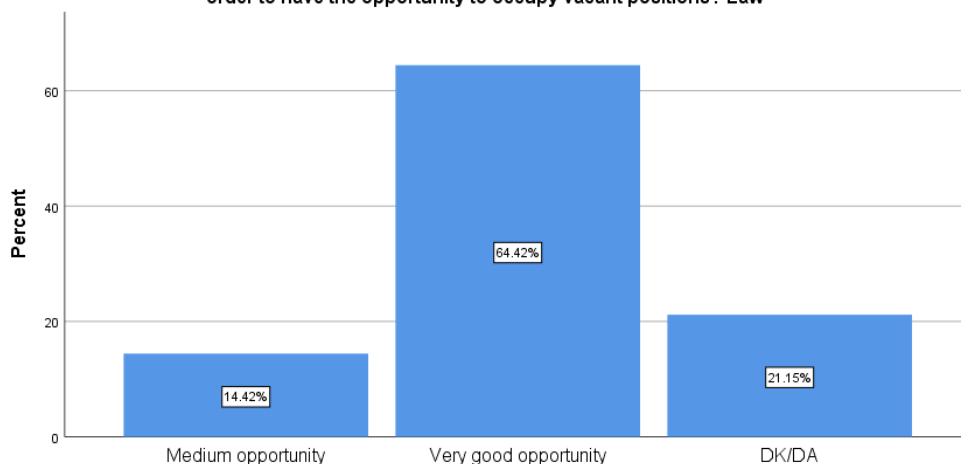


Se observă faptul că în 56.7% dintre instituțiile cărora li s-au aplicat chestionare în județul Dolj, regăsim angajați care sunt absolvenți de "studii superioare juridice". În 25% dintre instituții sunt angajate persoane care au absolvit specializarea "administrație publică", în 89.4% absolvenți ai facultății de "științe economice", în 34.4% găsim absolvenți de "electromecanică" și de "informatică", în 30.8% întâlnim absolvenți de "automatică", în 22.1% regăsim absolvenți ai specializării "horticultură" etc.

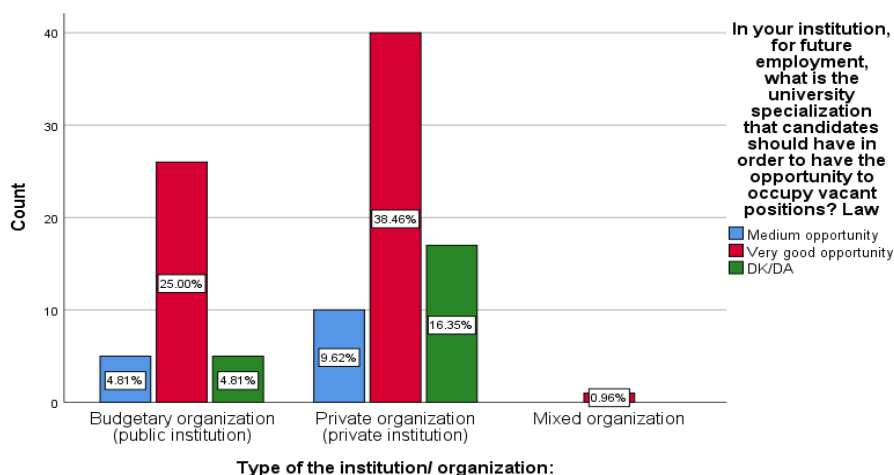
In your institution, for future employment, what is the university specialization that candidates should have in order to have the opportunity to occupy vacant positions? Law

	Frequency	Percent
Medium opportunity	15	14.4
Very good opportunity	67	64.4
DK/DA	22	21.2
Total	104	100.0

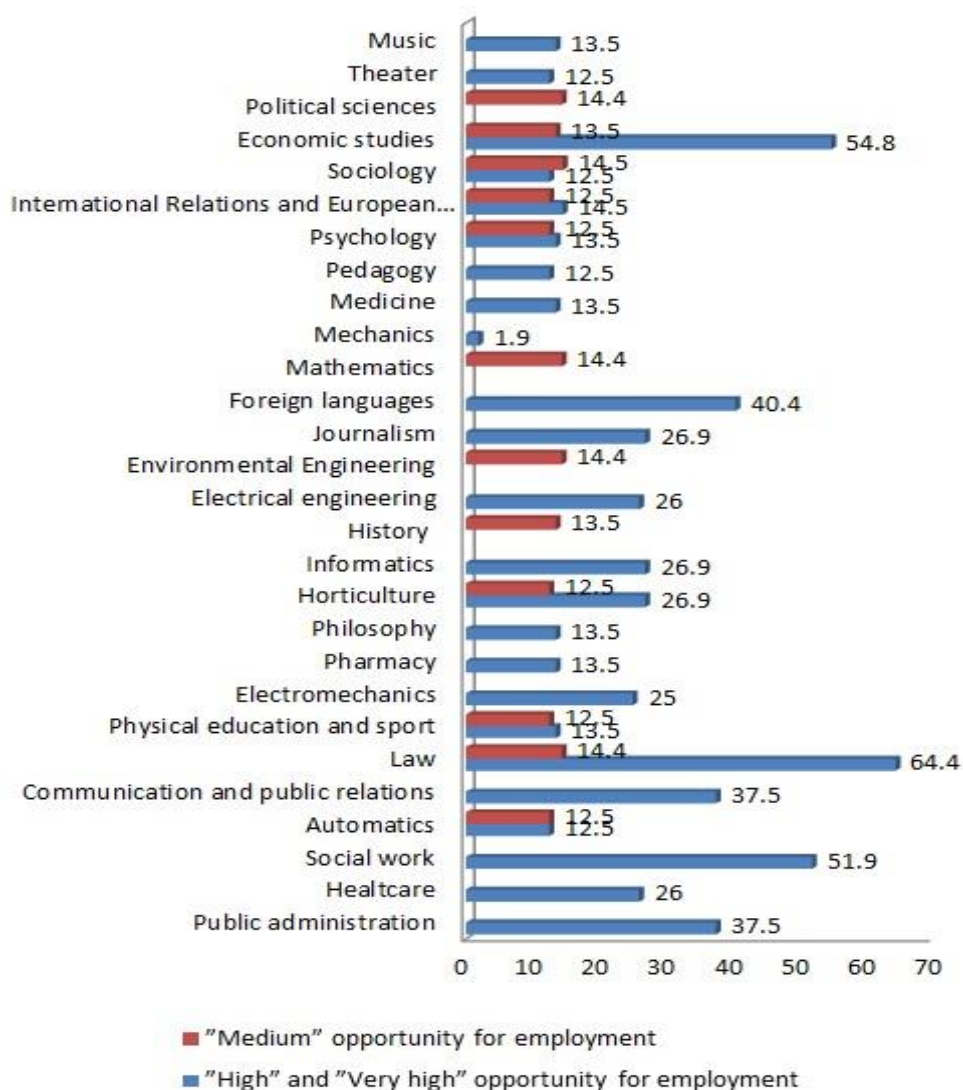
In your institution, for future employment, what is the university specialization that candidates should have in order to have the opportunity to occupy vacant positions? Law



Rugați fiind să acorde o notă de la 0 la 5, unde 0 înseamnă "nici o oportunitate", 1 înseamnă "foarte mică oportunitate", 2 înseamnă "mică oportunitate", 3 înseamnă "oportunitate medie", 4 înseamnă "mare oportunitate", 5 înseamnă "foarte mare oportunitate", pentru specializarea universitară pe care ar trebui să o dețină candidații pentru a avea oportunitatea ocupării pozițiilor vacante în instituția respectivă, angajatorii doljeni au acordat calificative diferite specializărilor, în funcție de domeniul de activitate și ariile de interes. În acest context, pentru absolvenții specializării "drept", angajatorii au considerat în proporție de 64.4% că aceștia ar avea o "foarte mare oportunitate de angajare", iar 14.42% au estimat o "oportunitate medie" de angajare. Un procent de 21.15% dintre angajatori nu au putut estima șansele de angajare ale viitorilor angajați cu studii juridice în instituția pe care o reprezentau.



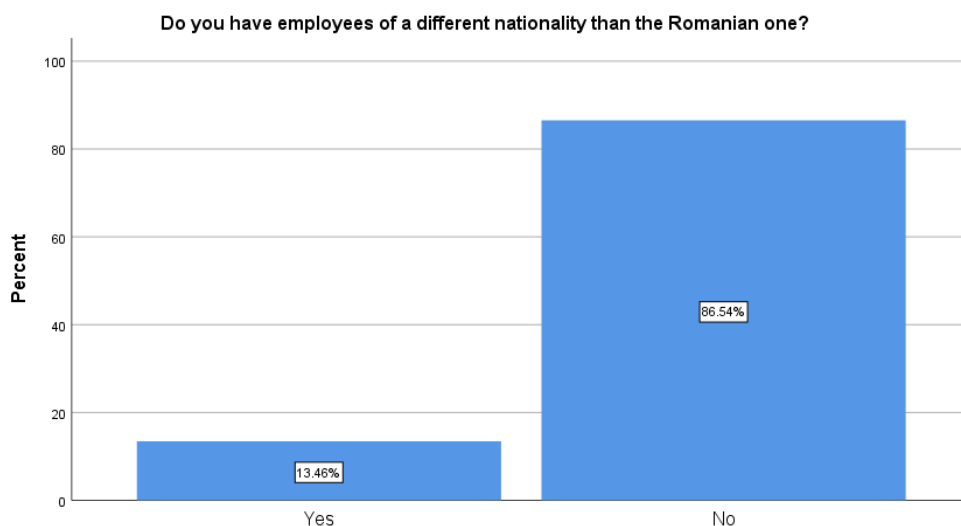
Se observă faptul că oportunități "foarte bune" de angajare pentru studenții specializării "drept" le estimează atât instituțiile private cât și cele publice din România. Astfel, regăsim pentru 64.42% dintre instituțiile publice, private și mixte intervievate în județul Dolj "oportunități foarte mari" de angajare, iar la 14.43% dintre angajatorii publici și privați identificăm "oportunități medii" de angajare.



Angajatorii intervievați din județul Dolj, au acordat cele mai mari șanse pentru ocuparea unui loc vacant în instituțiile pe care le reprezintă, absolvenților specializărilor "drept" (64.4%), "studii economice" (54.8%), urmați de absolvenții specializărilor "asistență socială" (51.9%) și "limbi străine" (40.4%).

Do you have employees of a different nationality than the Romanian one?

	Frequency	Percent
Yes	14	13.5
No	90	86.5
Total	104	100.0



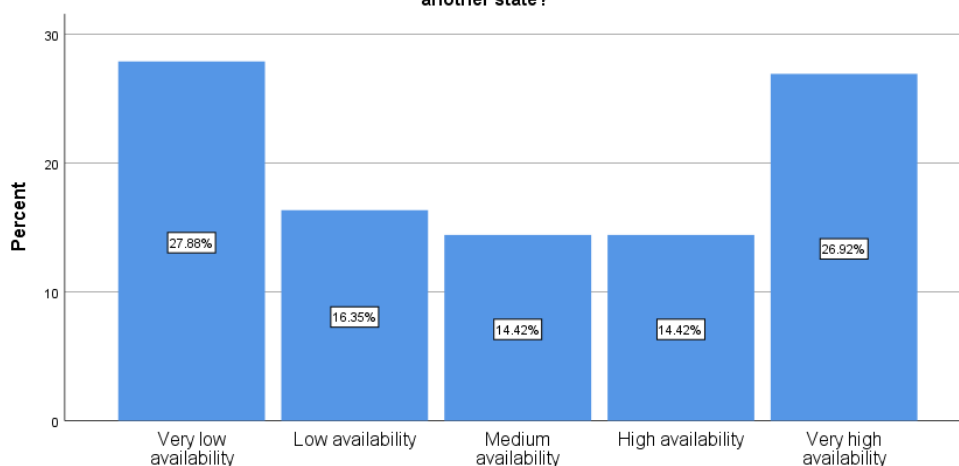
Doar 13.5% dintre angajatorii intervievați în județul Dolj au precizat că au angajate persoane de altă naționalitate decât cea română, aceștia fiind din Bulgaria, Germania și Scoția.

What is the degree of availability of your institution to hire a foreigner with higher education completed in another state?

	Frequency	Percent
Very low availability	29	27.9
Low availability	17	16.3
Medium availability	15	14.4
High availability	15	14.4

Very high availability	28	26.9
Total	104	100.0

What is the degree of availability of your institution to hire a foreigner with higher education completed in another state?

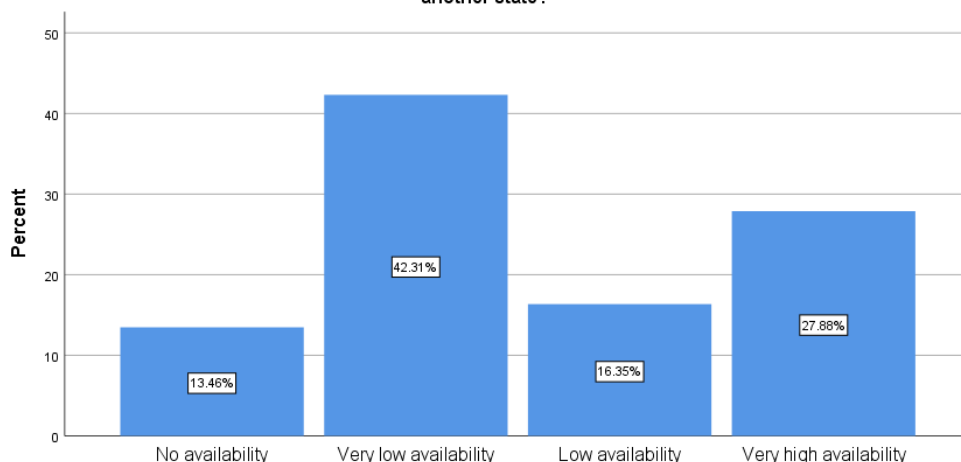


Întrebați fiind care este nivelul de disponibilitate pentru a angaja absolvenți de studii superioare finalizate în alte state, 26.92% dintre angajatorii situați în județul Dolj au specificat faptul că disponibilitatea este "foarte mare" iar un procent de 14.42% au spus că au disponibilitate de nivel "mare". Un procent de 14.42% au arătat că au o disponibilitate de nivel mediu, 16.35% au precizat că au disponibilitate "scăzută" pentru angajarea absolvenților de studii superioare în alte țări iar un procent de 27.88% au precizat că au o "foarte scăzută disponibilitate".

What is the degree of availability of your institution to hire a foreigner with higher *legal* education completed in another state?

	Frequency	Percent
No availability	14	13.5
Very low availability	44	42.3
Low availability	17	16.3
Very high availability	29	27.9
Total	104	100.0

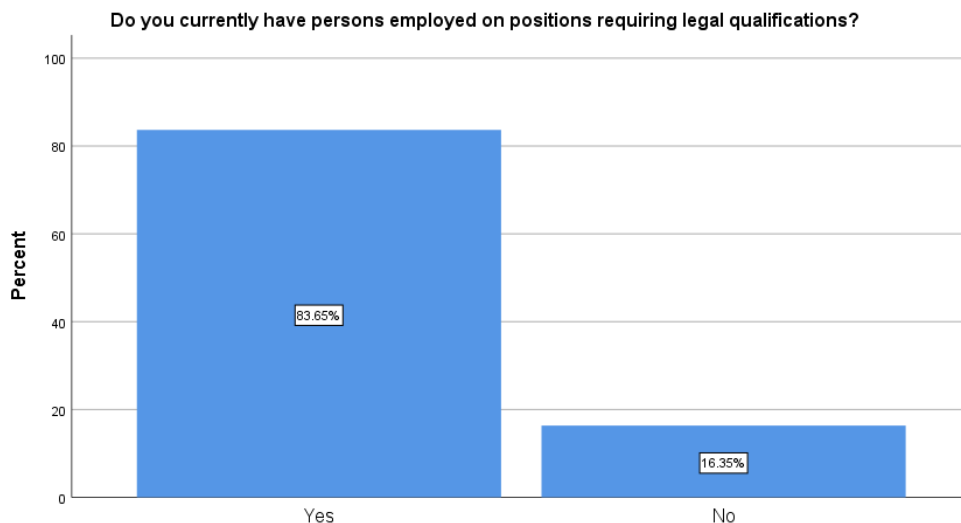
What is the degree of availability of your institution to hire a foreigner with higher legal education completed in another state?



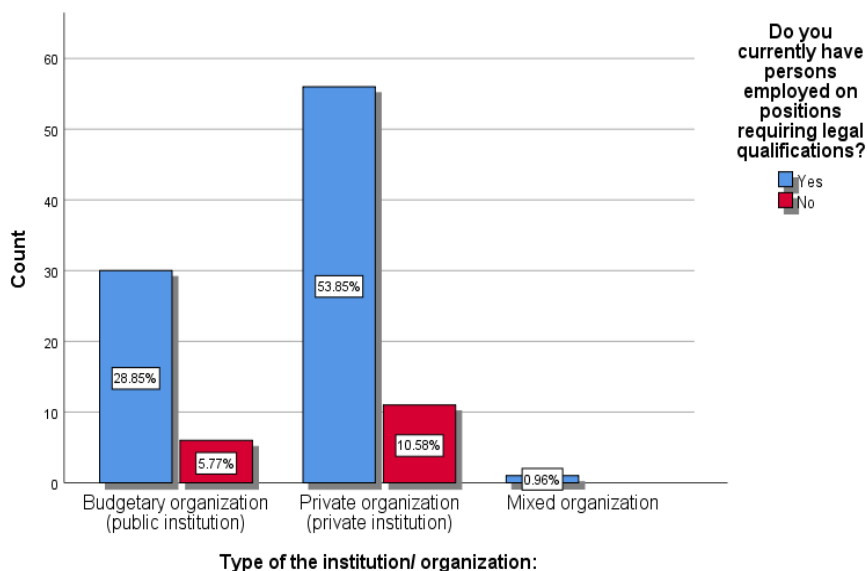
Un procent de 27.88% dintre persoanele juridice chestionate în România, au precizat că au o "foarte mare" disponibilitate pentru a angaja absolvenți de studii juridice finalizate în alte state. Disponibilitate "scăzută" și "foarte scăzută" pentru angajarea absolvenților specializării "drept" în alte state decât în România, au arătat-o 58.66% dintre instituțiile intervievate, în timp ce 13.46% dintre angajatorii din județul Dolj au specificat că "nu au nicio disponibilitate" în sensul angajării acestor persoane.

Do you currently have persons employed on positions requiring legal qualifications?

	Frequency	Percent
Yes	87	83.7
No	17	16.3
Total	104	100.0



Un procent de 83.7% dintre persoanele juridice intervievate în județul Dolj au precizat că au angajați pe poziții care să impună studii superioare.

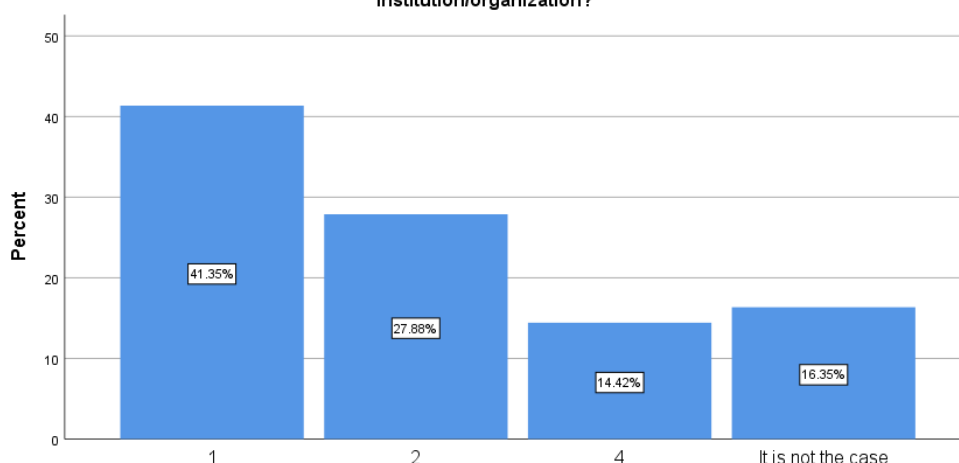


Observăm faptul că 53.85% dintre angajatorii absolvenților cu studii juridice sunt persoane juridice private, comparativ cu angajatorii din domeniul public, reprezentând 28.85%.

If you have persons employed on positions requiring legal qualifications, how many similar jobs are in your institution/organization?

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
1	43	41.3	41.3
2	29	27.9	69.2
4	15	14.4	83.7
It is not the case	17	16.3	100.0
Total	104	100.0	

If you have persons employed on positions requiring legal qualifications, how many similar jobs are in your institution/organization?



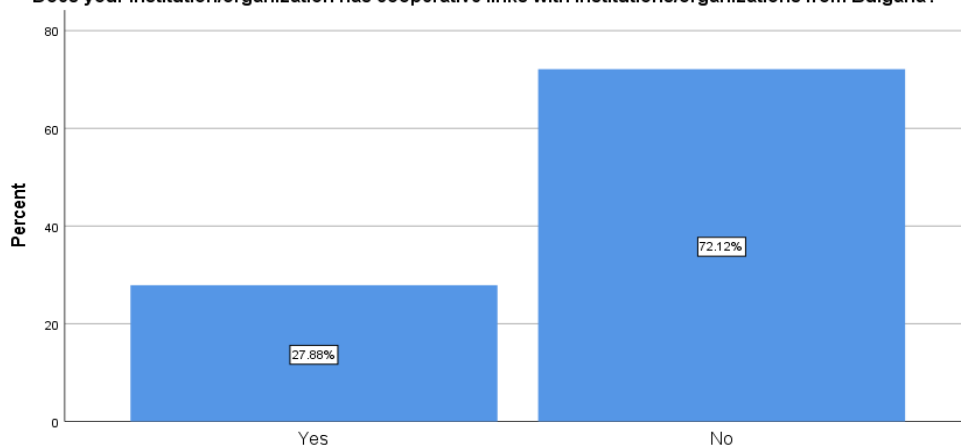
Analizând răspunsurile oferite de angajatorii doljeni, observăm că în 83.7% dintre instituțiile ce au intrat în eșantion lucrează persoane pe poziții ce necesită studii superioare juridice. În 41.35% dintre instituții lucrează o persoană, în 27.88% dintre instituții lucrează 2 persoane și în 14.42% dintre instituții lucrează 4 persoane. În total, în instituțiile intervievate la nivelul județului Dolj sunt angajate 161 persoane pe poziții ce necesită juridice, dintre care 101 persoane lucrează ca consilier juridic, restul de persoane fiind încadrate ca și "consilieri de specialitate în domeniul juridic".

Persoanele juridice ce nu au angajat personal pe funcții juridice, au declarat că apelează pentru consultanță la serviciile unor avocați sau consilieri juridici.

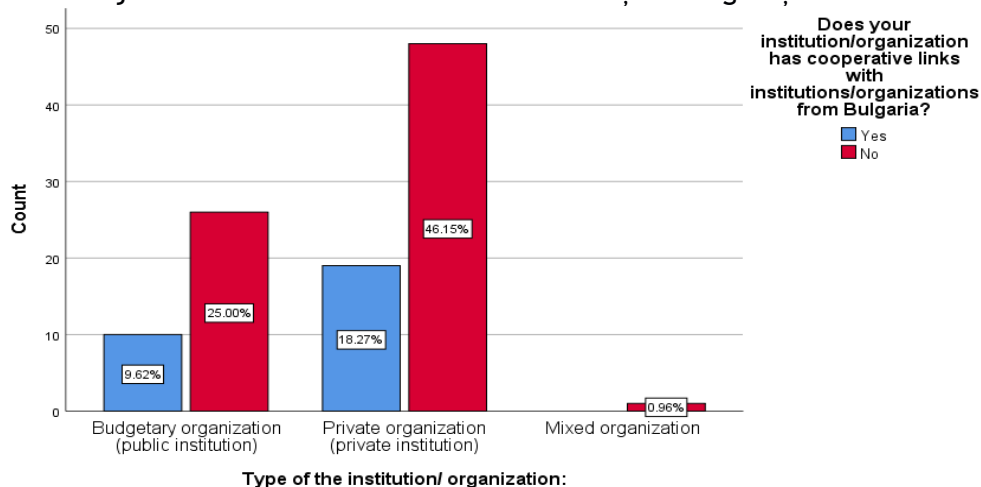
Does your institution/organization has cooperative links with institutions/organizations from Bulgaria?

	Frequency	Valid Percent
Yes	29	27.9
No	75	72.1
Total	104	100.0

Does your institution/organization has cooperative links with institutions/organizations from Bulgaria?



Doar 27.88% dintre instituțiile chestionate aflate în județul Dolj aveau la momentul desfășurării anchetei de opinie legături de cooperare cu instituții/ organizații aflate în Bulgaria, în timp ce 72.12% dintre aceste persoane juridice nu aveau colaborări cu instituțiile bulgărești.

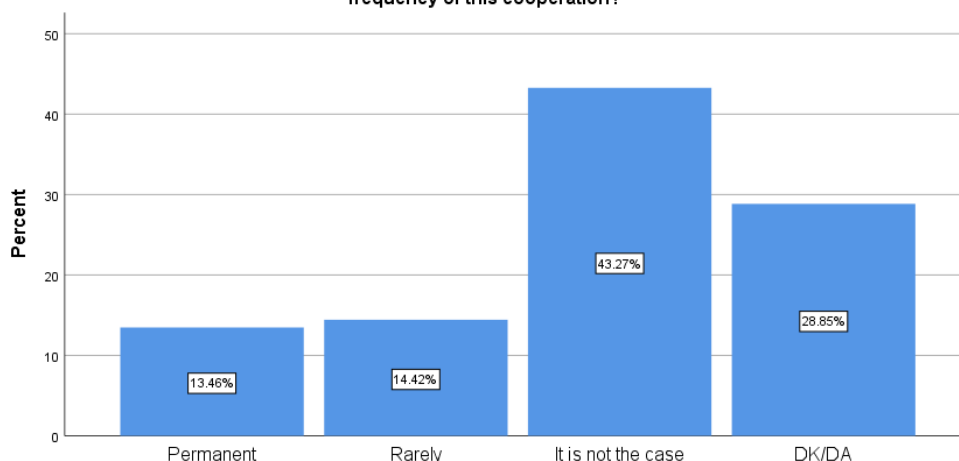


Un procent de 9.62% dintre persoanele juridice care au dezvoltat relații cu organizațiile din Bulgaria sunt instituții publice, iar 18.27% sunt instituții private.

If your institution/organization has cooperative links with institutions/organizations from Bulgaria, what is the frequency of this cooperation?

	Frequency	Percent
Permanent	14	13.5
Rarely	15	14.4
It is not the case	45	43.3
DK/DA	30	28.8
Total	104	100.0

If your institution/organization has cooperative links with institutions/organizations from Bulgaria, what is the frequency of this cooperation?



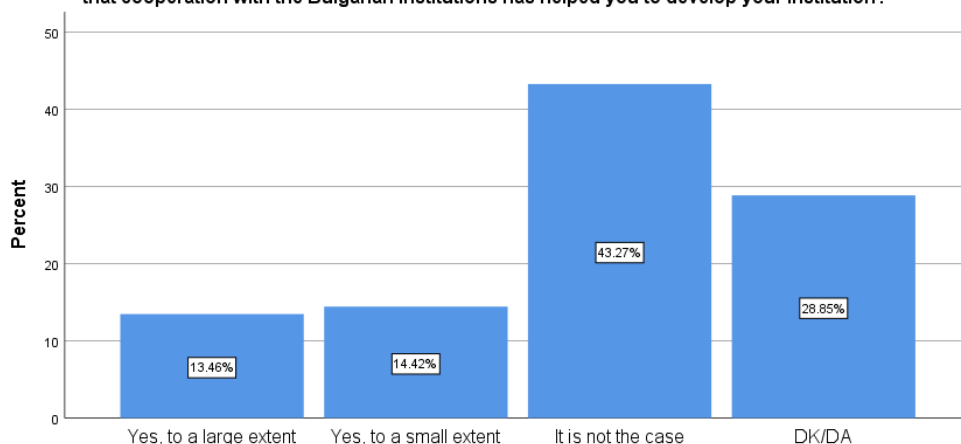
Din procentul de 27.88% al persoanelor juridice din Dolj ce au legături de cooperare cu instituțiile din Bulgaria, doar 13.46% desfășoară ”permanent” activități comune în timp ce 14.42% dintre angajatorii aflați în Dolj declară că aceste colaborări sunt ”foarte rare”.

If your institution/organization has cooperative links with institutions/organizations from Bulgaria, do you think that cooperation

with the Bulgarian institutions has helped you to develop your institution?

	Frequency	Percent
Yes, to a large extent	14	13.5
Yes, to a small extent	15	14.4
It is not the case	45	43.3
DK/DA	30	28.8
Total	104	100.0

If your institution/organization has cooperative links with institutions/organizations from Bulgaria, do you think that cooperation with the Bulgarian institutions has helped you to develop your institution?



Din procentul de 27.88% al angajatorilor din județul Dolj ce au legături de cooperare cu instituțiile românești, 13.46% consideră că această colaborare cu instituțiile din Bulgaria i-a ajutat ”în mare măsură” la dezvoltarea instituțională, un procent de 14.42% consideră că i-a ajutat ”în mică măsură”. Instituțiile intervievate din România au afirmat că legăturile de cooperare le au cu persoane juridice din regiunea Timocului și Vidin.

If your institution/organization doesn't have cooperative links with institutions/organizations from Bulgaria, which is the reason why you have not developed cooperation with the Bulgarian institutions?

Frequency	Percent
-----------	---------

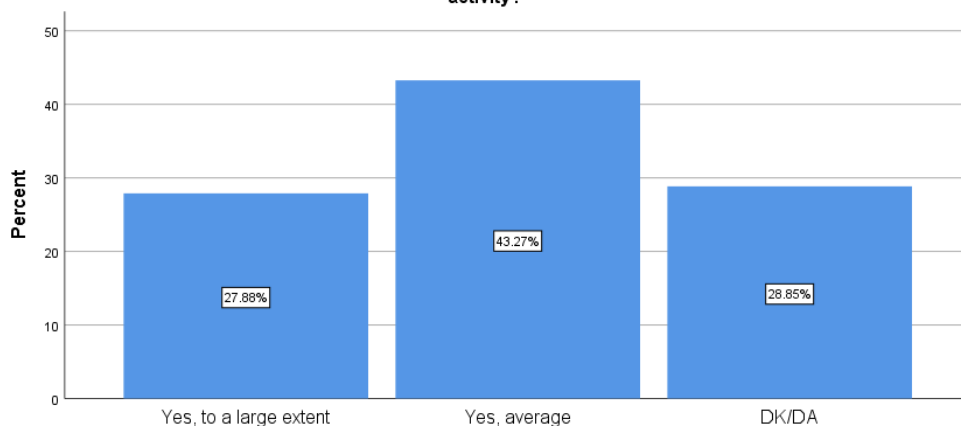
We have no knowledge of the opportunities for cooperation	31	29.8
Something else	15	14.4
DK/DA	58	55.8
Total	104	100.0

Angajatorii doljeni, fiind întrebați care este motivul pentru care nu au dezvoltat o cooperare cu instituțiile din Bulgaria, într-un procent de 29.8% au specificat că "nu au avut cunoștințe despre oportunitățile de cooperare", iar 14.4% au afirmat că motivul este cooperarea culturală redusă.

If your institution/organization doesn't have cooperative links with institutions/organizations from Bulgaria, do you think that cooperation with an institution/ organization in Bulgaria could help you in developing your activity?

	Frequency	Percent
Yes, to a large extent	29	27.9
Yes, average	45	43.3
DK/DA	30	28.8
Total	104	100.0

If your institution/organization doesn't have cooperative links with institutions/organizations from Bulgaria, do you think that cooperation with an institution/ organization in Bulgaria could help you in developing your activity?

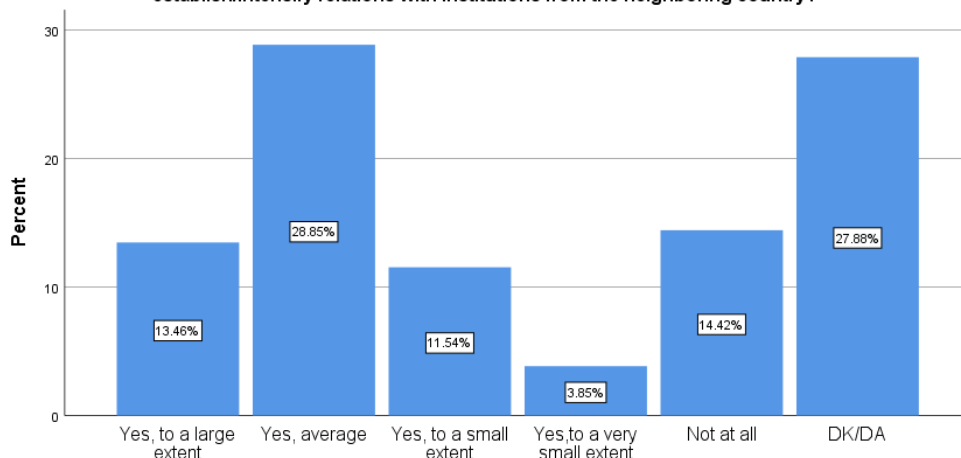


Fiind întrebați dacă consideră că cooperarea cu instituțiile din Bulgaria i-ar ajuta la dezvoltarea instituțională, un procent de 27.88% dintre persoanele juridice din România sunt de părere că ”i-ar ajuta în mare măsură” și 43.27% că i-ar ajuta ”la nivel mediu”.

Do you think that by employing in your institution a higher education graduate from Bulgaria, could help you establish/intensify relations with institutions from the neighboring country?

	Frequency	Percent
Yes, to a large extent	14	13.5
Yes, average	30	28.8
Yes, to a small extent	12	11.5
Yes, to a very small extent	4	3.8
Not at all	15	14.4
DK/DA	29	27.9
Total	104	100.0

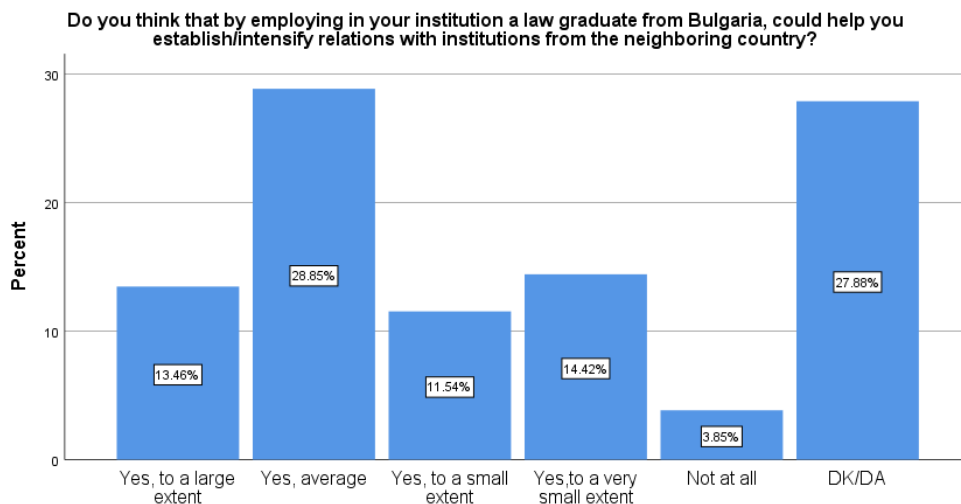
Do you think that by employing in your institution a higher education graduate from Bulgaria, could help you establish/intensify relations with institutions from the neighboring country?



Angajatorii din județul Dolj, fiind întrebați dacă consideră că angajarea la instituția lor a unui absolvent de studii superioare din Bulgaria i-ar putea ajuta la stabilirea/ intensificarea relațiilor cu instituțiile din țara vecină, un procent de 13.46% specifică că i-ar putea ajuta "în mare măsură", 28.85% sunt de părere că i-ar ajuta "în măsură medie", un procent de 11.54% spun că i-ar ajuta "în mică măsură", 3.85% cred că i-ar ajuta "în foarte mică măsură" și 14.42% "deloc".

Do you think that by employing in your institution a law graduate from Bulgaria, could help you establish/intensify relations with institutions from the neighboring country?

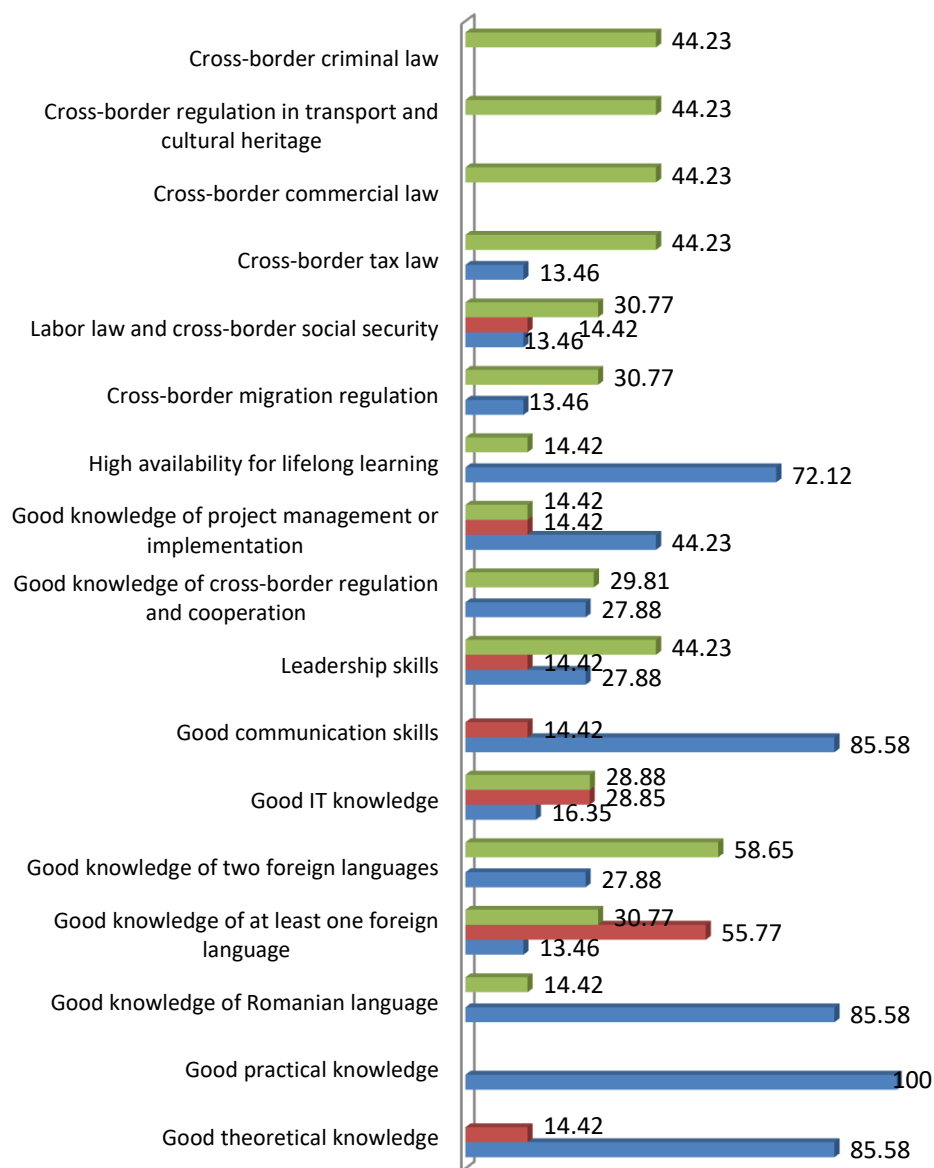
	Frequency	Percent
Yes, to a large extent	14	13.5
Yes, average	30	28.8
Yes, to a small extent	12	11.5
Yes, to a very small extent	15	14.4
Not at all	4	3.8
DK/DA	29	27.9
Total	104	100.0



Un procent de 13.46% dintre persoanele juridice intervievate în județul Dolj consideră că angajarea în instituția lor a unui absolvent de studii superioare juridice din Bulgaria i-ar putea ajuta "în mare măsură" la stabilirea/intensificarea relațiilor cu instituțiile din țara vecină, un procent de 28.85% cred că i-ar ajuta "în măsură medie", 11.54% sunt de părere că i-ar ajuta "în mică măsură", 14.42% dintre angajatorii români spun că i-ar ajuta "în foarte mică măsură", iar 3.85% cred că nu i-ar ajuta deloc.

The importance of employees' skills/abilities for Romanian employers

■ Medium level of importance ■ High importance ■ Very high importance



Angajatorii din județul Dolj, fiind rugați să acorde o notă pe o scală de la 0 la 5 pentru importanța pe care o atribuie anumitor categorii de

cunoștințe/abilități/ competențe, ce ar trebui deținute de un angajat cu studii superioare pentru a fi angajat, unde 0 înseamnă "lipsit de importanță", 1 înseamnă "foarte puțin importantă", 2 înseamnă "puțin importantă", 3 înseamnă "importantă medie", 4 înseamnă "importantă mare", 5 înseamnă "foarte mare importantă", observăm faptul că cea mai mare importanță o dețin "bunele cunoștințe practice în domeniul studiilor absolvite", urmate de "bunele cunoștințe teoretice în domeniul studiilor absolvite", de "bunele abilități de comunicare" și "cunoașterea limbii române". Pentru 27.88% dintre persoanele juridice din județul Dolj "bunele cunoștințe în domeniul cooperării și reglementărilor transfrontaliere" au o "foarte mare importanță" și pentru 29.81% au o "importantă medie". Pentru domeniile specifice dreptului transfrontalier precum: "reglementarea migrației transfrontaliere", "legislația muncii și securitatea socială transfrontalieră", "dreptul fiscal transfrontalier", "dreptul comercial transfrontalier", "reglementările transfrontaliere în domeniul transporturilor și patrimoniului cultural", "dreptul penal transfrontalier", un procent de 13.46% dintre angajatorii români evaluează importanța ca fiind "foarte mare", iar importanță "medie" este acordată acestor domenii în mod diferit, fiind cuprinsă între 30.77% și 44.23%.

2.7.2. Analiza rezultatelor cercetării - Bulgaria

2.7.2.1. Analiza rezultatelor cercetării efectuate în rândul studenților specializării "drept" și persoanelor active pe piața forței de muncă în domeniul juridic - Bulgaria

În regiunea Vidin au fost aplicate 170 de chestionare studenților de la specializarea drept și persoanelor active pe piața forței de muncă în domeniul juridic, aceștia fiind împărțiți astfel: 50 de studenți, 120 de persoane angajate în profesii juridice și persoane active în profesii liberale juridice.

Respondenții din regiunea Vidin au vârste cuprinse între 20 și 66 de ani, 60% fiind femei, respectiv 102 persoane și 40% fiind bărbați, adică 68 persoane.

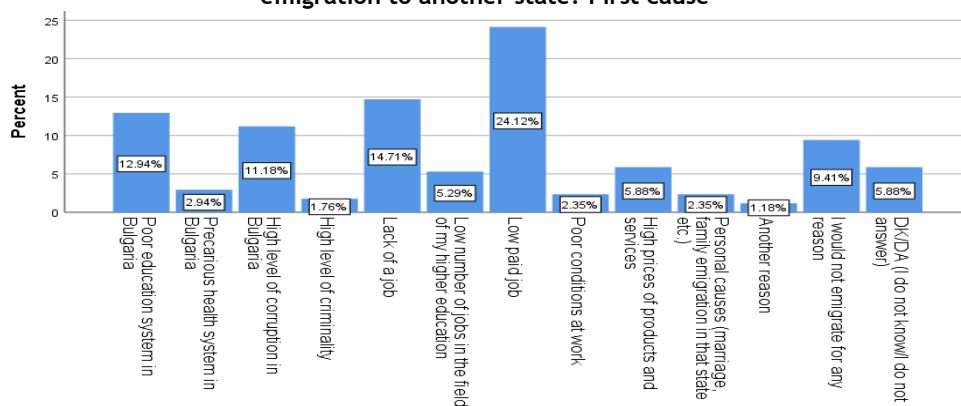
Dintre cele 170 de persoane chestionate din regiunea Vidin, 169 s-au declarat a fi bulgari și un singur respondent a declarat că este turc.

The main cause for choosing to leave Bulgaria for the purposes of emigration to another state. First cause

	Frequency	Percent
Poor education system in Bulgaria	22	12.9
Precarious health system in Bulgaria	5	2.9

High level of corruption in Bulgaria	19	11.2
High level of criminality	3	1.8
Lack of a job	25	14.7
Low number of jobs in the field of my higher education	9	5.3
Low paid job	41	24.1
Poor conditions at work	4	2.4
High prices of products and services	10	5.9
Personal causes (marriage, family emigration in that state etc.)	4	2.4
Another reason	2	1.2
I would not emigrate for any reason	16	9.4
DK/DA (I do not know/I do not answer)	10	5.9
Total	170	100.0

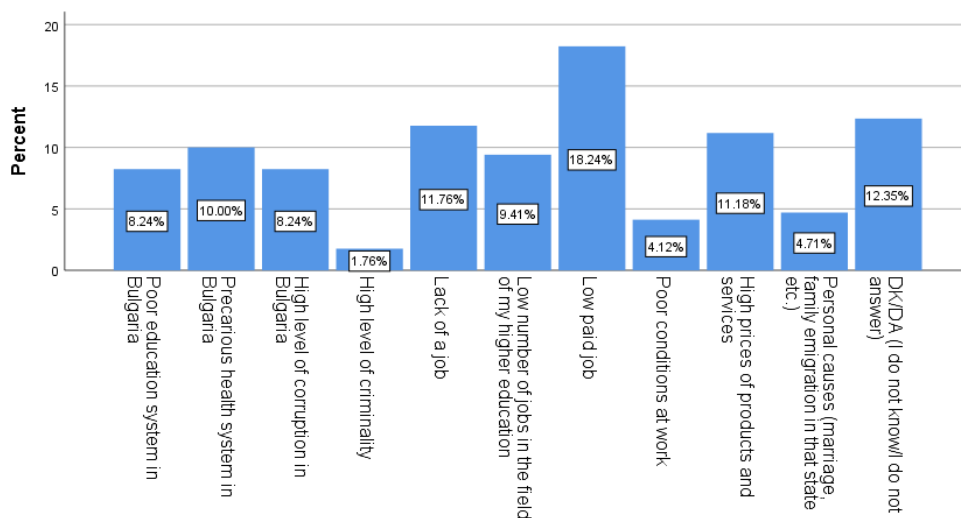
What are the main three causes for choosing to leave Bulgaria for the purposes of emigration to another state? First cause



What are the main three causes for choosing to leave Bulgaria for the purposes of emigration to another state? Second cause

	Frequency	Percent
Poor education system in Bulgaria	14	8.2
Precarious health system in Bulgaria	17	10.0
High level of corruption in Bulgaria	14	8.2
High level of criminality	3	1.8
Lack of a job	20	11.8
Low number of jobs in the field of my higher education	16	9.4
Low paid job	31	18.2
Poor conditions at work	7	4.1
High prices of products and services	19	11.2
Personal causes (marriage, family emigration in that state etc.)	8	4.7
DK/DA (I do not know/I do not answer)	21	12.4
Total	170	100.0

What are the main three causes for choosing to leave Bulgaria for the purposes of emigration to another state? Second cause

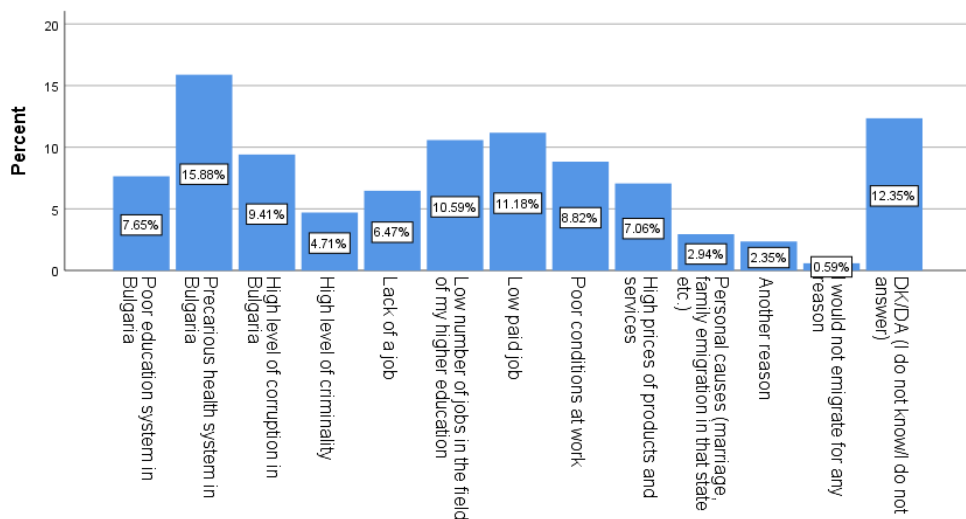


What are the main three causes for choosing to leave Bulgaria for the purposes of emigration to another state? Third cause

	Frequency	Percent
Poor education system in Bulgaria	13	7.6
Precarious health system in Bulgaria	27	15.9
High level of corruption in Bulgaria	16	9.4
High level of criminality	8	4.7
Lack of a job	11	6.5
Low number of jobs in the field of my higher education	18	10.6
Low paid job	19	11.2
Poor conditions at work	15	8.8
High prices of products and services	12	7.1

Personal causes (marriage, family emigration in that state etc.)	5	2.9
Another reason	4	2.4
I would not emigrate for any reason	1	.6
DK/DA (I do not know/I do not answer)	21	12.4
Total	170	100.0

What are the main three causes for choosing to leave Bulgaria for the purposes of emigration to another state? Third cause



Principalele cauze pentru care studenții specializării ”drept” și practicienii în domeniu din Bulgaria ar alege să emigreze sunt:

1.prima opțiune: slujbe prost plătite - 24.12%, lipsa locurilor de muncă - 14.71%, precaritatea sistemului de educație - 12.94%, nivel înalt de corupție - 11.18%.

2. a doua opțiune: slujbe prost plătite - 18.24%, lipsa locurilor de muncă - 11.76%, prețurile mari ale produselor și serviciilor - 11.18%, precaritatea sistemului de sănătate - 10%.

3. a treia opțiune: precaritatea sistemului de sănătate - 15.88%, slujbe prost plătite - 11.18%, numărul redus al locurilor de muncă în domeniul studiilor superioare absolvite - 10.59%, nivel înalt de corupție - 9,41%.

De asemenea, întâlnim enumerate și alte cauze, dar la un număr mai mic de respondenți, precum: condițiile precare la locul de muncă, nivelul ridicat al infracționalității și cauzele de ordin personal (căsătorie, emigrarea familiei în acel stat etc).

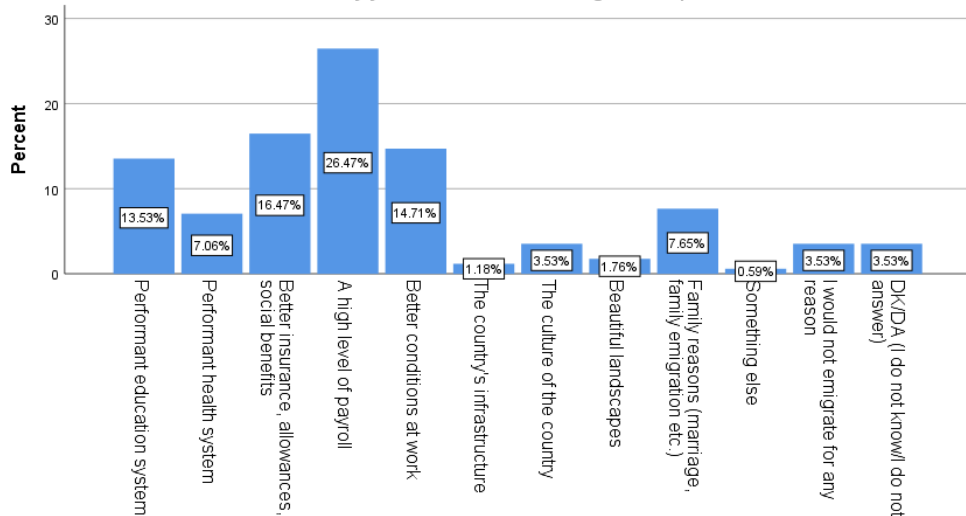
Observăm că, la prima opțiune, un procent de 9.41% dintre respondenții bulgari intervievați au precizat că nu ar emigra indiferent de cauză.

What are the main three reasons why you would choose to emigrate from Bulgaria to a particular state? First reason

	Frequency	Valid Percent
Performant education system	23	13.5
Performant health system	12	7.1
Better insurance, allowances, social benefits	28	16.5
A high level of payroll	45	26.5
Better conditions at work	25	14.7
The country's infrastructure	2	1.2
The culture of the country	6	3.5
Beautiful landscapes	3	1.8
Family reasons (marriage, family emigration etc.)	13	7.6
Something else	1	.6
I would not emigrate for any reason	6	3.5

DK/DA (I do not know/I do not answer)	6	3.5
Total	170	100.0

What are the main three reasons why you would choose to emigrate to a particular state? First reason

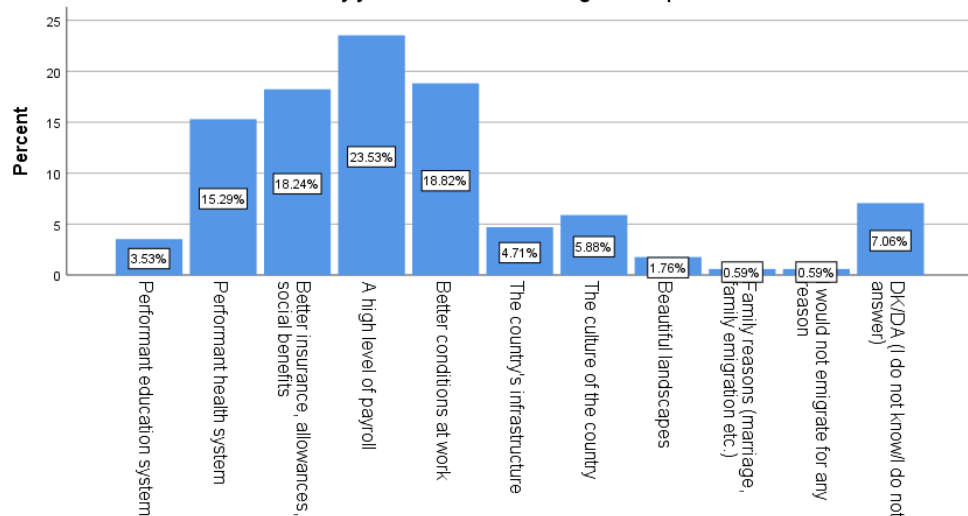


What are the main three reasons why you would choose to emigrate from Bulgaria to a particular state? Second reason

	Frequency	Percent
Performant education system	6	3.5
Performant health system	26	15.3
Better insurance, allowances, social benefits	31	18.2
A high level of payroll	40	23.5
Better conditions at work	32	18.8
The country's infrastructure	8	4.7
The culture of the country	10	5.9

Beautiful landscapes	3	1.8
Family reasons (marriage, family emigration etc.)	1	.6
I would not emigrate for any reason	1	.6
DK/DA (I do not know/I do not answer)	12	7.1
Total	170	100.0

What are the main three reasons why you would choose to emigrate to a particular state? Second reason

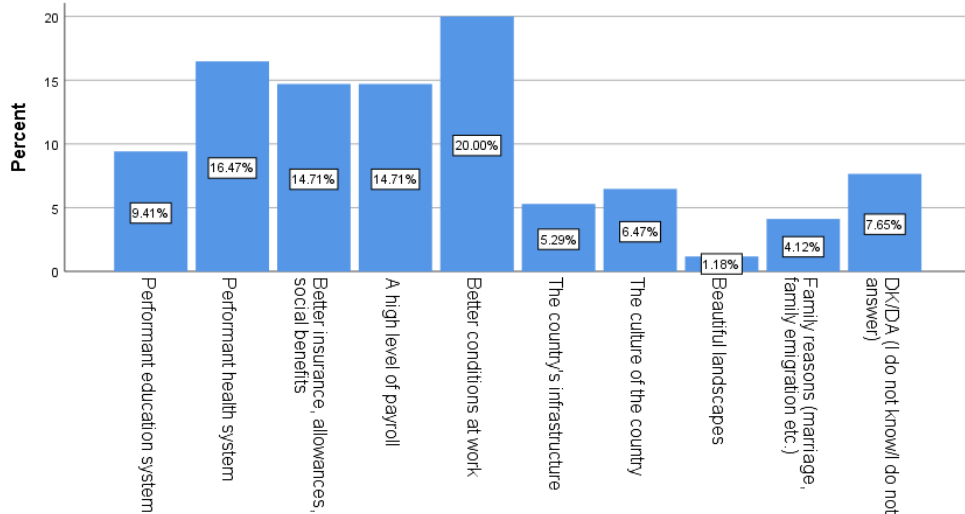


What are the main three reasons why you would choose to emigrate from Bulgaria to a particular state? Third reason

	Frequency	Percent
Performant education system	16	9.4
Performant health system	28	16.5
Better insurance, allowances, social benefits	25	14.7
A high level of payroll	25	14.7

Better conditions at work	34	20.0
The country's infrastructure	9	5.3
The culture of the country	11	6.5
Beautiful landscapes	2	1.2
Family reasons (marriage, family emigration etc.)	7	4.1
DK/DA (I do not know/I do not answer)	13	7.6
Total	170	100.0

What are the main three reasons why you would choose to emigrate to a particular state? Third reason



Principalele motive pentru care studenții specializării ”drept” și practicienii în domeniul juridic din Bulgaria ar alege să emigreze sunt:

1. prima opțiune: un nivel crescut al salarizării - 26,47%, sistem mai bun de asigurări, alocații și beneficii sociale - 16.47%, condiții mai bune la locul de muncă - 14.71%, sistem performant de educație - 13.53%.

2. a doua opțiune: un nivel crescut al salarizării - 23,53%, condiții mai bune la locul de muncă - 18.82%, sistem mai bun de asigurări, alocații și beneficii sociale - 18.24%, sistem performant de sănătate - 15.29%.

3. a treia opțiune: condiții mai bune la locul de muncă - 20%, sistem performant de sănătate - 16.47%, asigurări mai bune, alocații și beneficii sociale - 14.71% și un nivel crescut al salarizării - 14.71%.

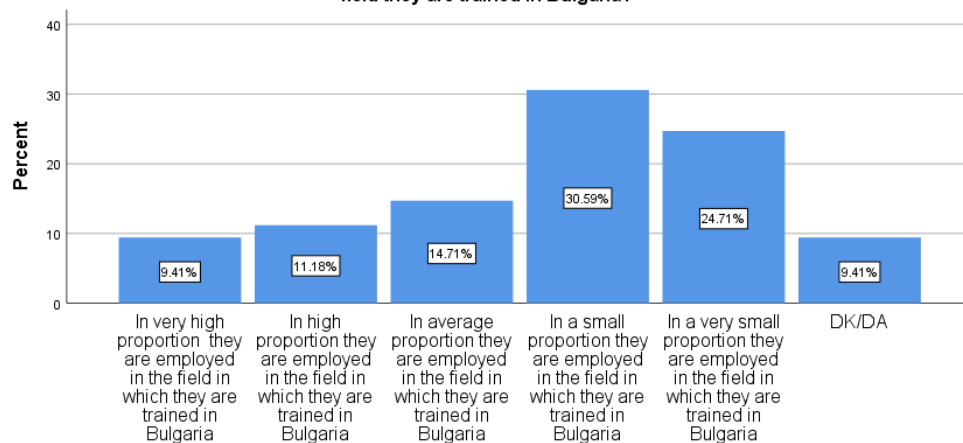
Printre motivele alegerii unui anumit stat ca loc de destinație pentru emigrare, respondenții bulgari au mai precizat și: cultura țării, infrastructura statului de destinație, motive de ordin familial (căsătorie, emigrarea familiei etc) și chiar peisajele din acel loc.

Peste 3.5% dintre persoanele chestionate în regiunea Vidin au declarat că nu ar emigra pentru niciun motiv.

Do you think that the highly qualified Bulgarian emigrants are able to work in the destination countries in the field they are trained in Bulgaria?

	Frequency	Valid Percent
In very high proportion they are employed in the field in which they are trained in Bulgaria	16	9.4
In high proportion they are employed in the field in which they are trained in Bulgaria	19	11.2
In average proportion they are employed in the field in which they are trained in Bulgaria	25	14.7
In a small proportion they are employed in the field in which they are trained in Bulgaria	52	30.6
In a very small proportion they are employed in the field in which they are trained in Bulgaria	42	24.7
DK/DA	16	9.4
Total	170	100.0

Do you think that the highly qualified Bulgarian emigrants are able to work in the destination countries in the field they are trained in Bulgaria?



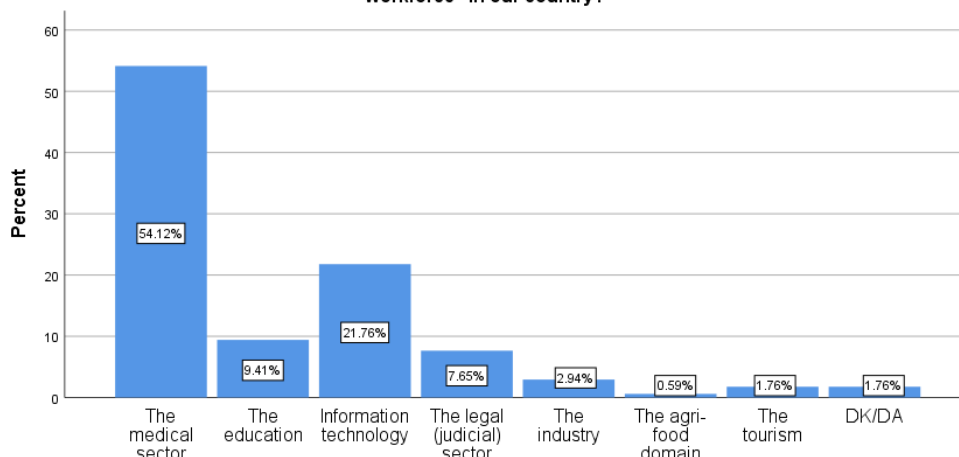
Un procent de 55.33% dintre respondenții din Vidin consideră că persoanele cu studii înalte, într-o proporție "mică" și "foarte mică" se angajează în domeniul în care sunt instruiți în Bulgaria, 30.59% consideră că se angajează în "proporție medie" în domeniul specializării univeristare și 20.59% consideră că în proporție "mare" și "foarte mare" se angajează în domeniul specializării.

What do you think is the sector most affected by the phenomenon of "brain drain/ migration of highly qualified workforce" in Bulgaria?

	Frequency	Valid Percent
The medical sector	92	54.1
The education	16	9.4
Information technology	37	21.8
The legal (judicial) sector	13	7.6
The industry	5	2.9
The agri-food domain	1	.6
The tourism	3	1.8
DK/DA	3	1.8

Total	170	100.0
-------	-----	-------

What do you think is the sector most affected by the phenomenon of "brain drain/ migration of highly qualified workforce" in our country?

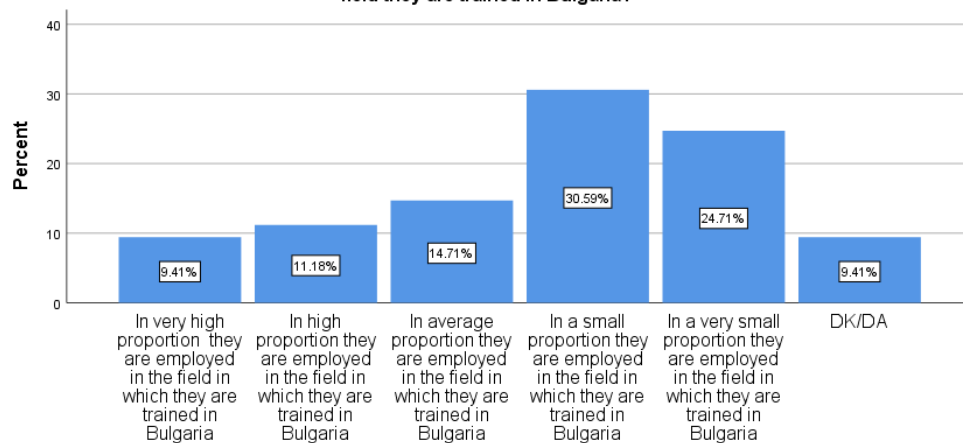


Un procent de 54.12% dintre persoanele intervievate în Bulgaria consideră că cel mai afectat domeniu de "migrația creierelor" este "sectorul medical", urmat de domeniul Tehnologiei Informației (21.76%) și cel al educației (9.41%). Conform opiniei respondenților din regiunea Vidin, sectorul juridic îl regăsim pe locul patru în topul domeniilor afectate de fenomenul "brain-drain" cu un procent de 7.65%.

If you choose to emigrate, the emigration type would be.....?

	Frequency	Percent
Certainly permanently	10	5.9
Certainly temporarily	83	48.8
Either permanently or temporarily (depending on conditions)	45	26.5
DK/DA	32	18.8
Total	170	100.0

Do you think that the highly qualified Bulgarian emigrants are able to work in the destination countries in the field they are trained in Bulgaria?



Întrebați fiind despre tipul de migrație, în cazul în care ar alege emigrarea, doar 5.9% dintre respondenții bulgari au precizat că ar emigra definitiv, un procent de 48.8% precizând că ar emigra cu siguranță temporar și 26.5% spunând că ar emigra fie permanent, fie temporar, în funcție de condiții.

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? Western states of the EU

	Frequency	Percent
Lack of interest	41	24.1
Very little interest	20	11.8
Little interest	14	8.2
Medium level of interest	14	8.2
High interest	21	12.4
Very high interest	38	22.4
DK/DA	22	12.9
Total	170	100.0

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? Countries in the proximity of Bulgaria

	Frequency	Percent
Lack of interest	67	39.4
Very little interest	23	13.5
Little interest	11	6.5
Medium level of interest	14	8.2
High interest	15	8.8
Very high interest	14	8.2
DK/DA	26	15.3
Total	170	100.0

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? States in the European Union

	Frequency	Percent
Lack of interest	33	19.4
Very little interest	12	7.1
Little interest	15	8.8
Medium level of interest	23	13.5
High interest	37	21.8
Very high interest	27	15.9
DK/DA	23	13.5
Total	170	100.0

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? States in Europe

	Frequency	Percent
Lack of interest	59	34.7
Very little interest	14	8.2
Little interest	12	7.1
Medium level of interest	16	9.4
High interest	27	15.9
Very high interest	15	8.8
DK/DA	27	15.9
Total	170	100.0

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? States in USA

	Frequency	Percent
Lack of interest	56	32.9
Very little interest	14	8.2
Little interest	13	7.6
Medium level of interest	17	10.0
High interest	30	17.6
Very high interest	16	9.4
DK/DA	24	14.1
Total	170	100.0

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? Canada

	Frequency	Percent
Lack of interest	70	41.2
Very little interest	16	9.4
Little interest	9	5.3
Medium level of interest	13	7.6
High interest	25	14.7
Very high interest	10	5.9
DK/DA	27	15.9
Total	170	100.0

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? South America

	Frequency	Percent
Lack of interest	104	61.2
Very little interest	18	10.6
Little interest	7	4.1
Medium level of interest	9	5.3
High interest	4	2.4
DK/DA	28	16.5
Total	170	100.0

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? Australia

	Frequency	Percent
Lack of interest	95	55.9
Very little interest	17	10.0
Little interest	8	4.7
Medium level of interest	12	7.1
High interest	6	3.5
Very high interest	5	2.9
DK/DA	27	15.9
Total	170	100.0

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? Asia

	Frequency	Percent
Lack of interest	111	65.3
Very little interest	20	11.8
Little interest	6	3.5
Medium level of interest	5	2.9
Very high interest	2	1.2
DK/DA	26	15.3
Total	170	100.0

If you choose to emigrate, what is the degree of interest shown for certain regions where the destination countries are located....? Africa

	Frequency	Percent
Lack of interest	124	72.9
Very little interest	13	7.6
Little interest	4	2.4
Medium level of interest	2	1.2
DK/DA	27	15.9
Total	170	100.0

Respondenții bulgari, fiind întrebați despre gradul de interes pe care îl prezintă diverse regiuni ca potențiale zone pentru emigrare, se observă că cel mai mare interes îl au statele membre din Uniunea Europeană, ce au trezit un interes mare și foarte mare pentru 37.64% dintre cei intervievați, 13.53% având interes mediu, urmate de statele din Europa Occidentală ce au cumulat un procent de 34.7% de interes "mare" și "foarte mare" dar și 8.24% interes mediu, la mică distanță regăsim SUA cu 27.06% respondenți ce au un interes "mare" și "foarte mare" și 10% cu un interes mediu. Pentru statele din Europa, 24.7% dintre persoanele chestionate în regiunea Vidin, au specificat că au un "interes mare" și "foarte mare" și 9.41% interes mediu. Pentru Canada, un procent de 5.88% au exprimat un interes "foarte mare", 14.71% un interes "mare" și 7.65% interes de nivel mediu.

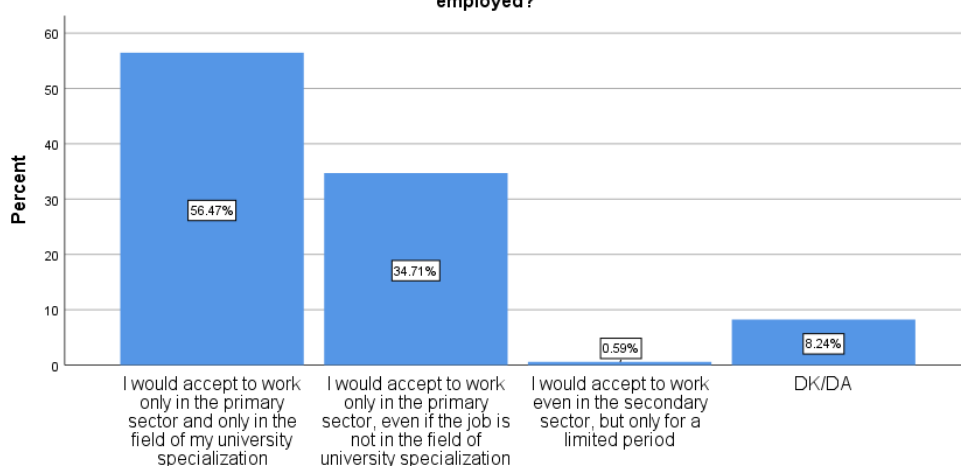
Statele regăsite în proximitatea Bulgariei nu suscită interes foarte mare pentru respondenții din Vidin, doar 8.24% având interes "foarte mare" și 8.82% interes "foarte mare" și 8.24% interes "mediu". Interes foarte scăzut regăsim pentru statele din Australia, Asia, America de Sud și Africa.

If you choose to emigrate, what are your expectations with regard to the labor market sector in which to be employed?

	Frequency	Percent
I would accept to work only in the primary sector and only in the field of my university specialization	96	56.5

I would accept to work only in the primary sector, even if the job is not in the field of university specialization	59	34.7
I would accept to work even in the secondary sector, but only for a limited period	1	.6
DK/DA	14	8.2
Total	170	100.0

If you choose to emigrate, what are your expectations with regard to the labor market sector in which to be employed?



Studentii și persoanele care profesază în domeniul juridic în Bulgaria, rugate fiind să specifice care ar fi expectanțele lor privind angajabilitatea pe piața forței de muncă din alte state, în proporție de 0.59% au specificat că ar accepta să lucreze și în *sectorul secundar* (slujbe necalificate și instabile, condiții grele sau periculoase de muncă și slabe posibilități de mobilitate ascendentă), dar doar pentru o perioadă determinată, 56.47% au precizat că ar accepta să lucreze decât în *sectorul primar* (caracterizat în principal de slujbe stabile, condițiile bune de muncă, beneficii generoase și posibilitatea mobilității ascendente) și doar în *domeniul specializării universitare*, iar 34.71% au spus că ar accepta să lucreze decât în *sectorul primar*, chiar dacă locul de muncă *nu este în domeniul specializării universitare*. Niciun respondent nu și-a prezentat

intenția de a lucra în sectorul secundar al pieței forței de muncă pentru o perioadă nedeterminată.

Așadar, putem observa nivelul ridicat al pretențiilor în rândul persoanelor cu studii universitare juridice din Bulgaria în ceea ce privește potențialele locuri de muncă din alte state, totodată remarcându-se o disponibilitate redusă către emigrare.

What would be the minimum monthly income that you would want to earn at employment on the labor market in another state? States where average income/capita is high (eg: Denmark, Germany, France, UK etc) (income in Euro)

	Frequency	Percent
1000	4	2.4
1200	1	.6
1250	1	.6
1500	6	3.5
1700	1	.6
1800	1	.6
2000	10	5.9
2200	1	.6
2500	9	5.3
2800	1	.6
3000	16	9.4
3200	1	.6
3500	2	1.2
4000	13	7.6
4300	1	.6
4500	5	2.9

5000	15	8.8
6000	9	5.3
7000	4	2.4
7500	1	.6
8000	1	.6
9000	1	.6
DK/DA	66	38.8
Total	170	100.0
Expected average income	3701 Euro	

What would be the minimum monthly income that you would want to earn at employment on the labor market in another state? States where average income/capita is at a medium level (eg: Italy, Spain, Cyprus etc) (income in Euro)

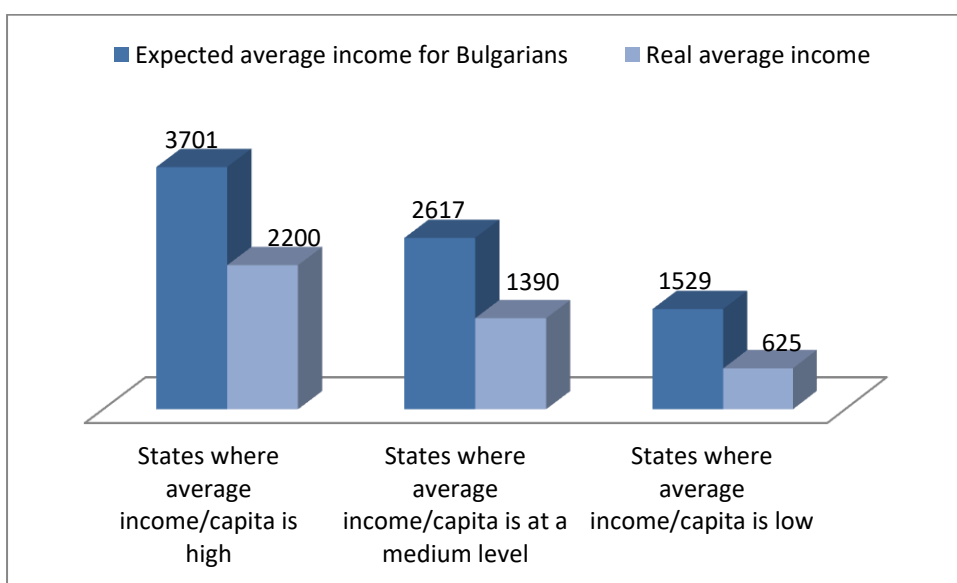
	Frequency	Percent
1000	3	1.8
1200	1	.6
1300	2	1.2
1400	1	.6
1500	5	2.9
2000	21	12.4
2500	4	2.4
3000	11	6.5

4000	3	1.8
4200	1	.6
4500	1	.6
5000	4	2.4
6000	1	.6
7000	1	.6
DK/DA	111	65.3
Total	170	100.0
Expected average income	2617 Euro	

What would be the minimum monthly income that you would want to earn at employment on the labor market in another state? States where average income/capita is low (eg: Romania, Hungary, Lithuania etc) (income in Euro)

	Frequency	Percent
1000	12	7.1
1200	1	.6
1300	1	.6
1500	25	14.7
1800	1	.6
2000	8	4.7
2500	2	1.2
3000	1	.6
5000	1	.6

600	2	1.2
800	2	1.2
DK/DA	114	67.1
Total	170	100.0
Expected average income	1529 Euro	

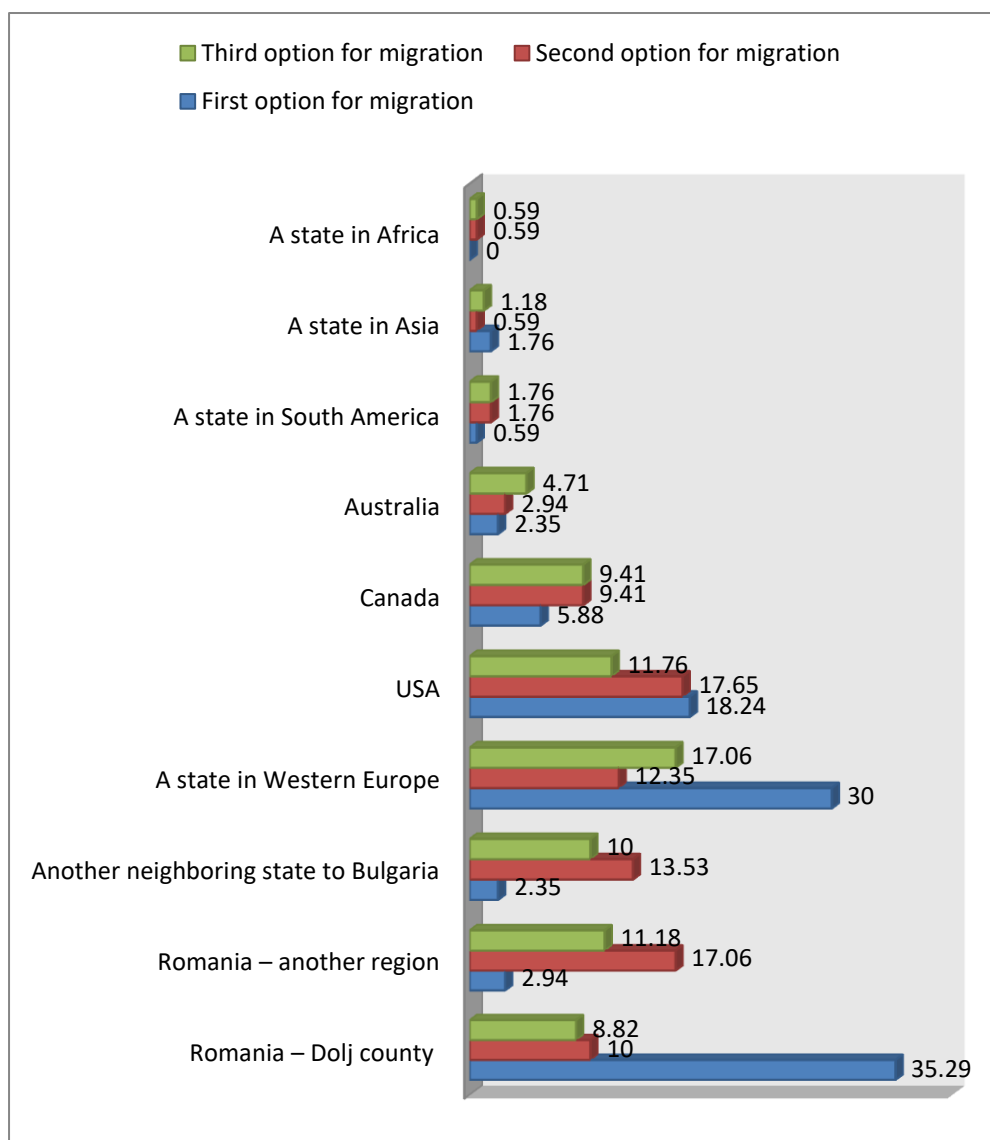


Rugați să specifice care ar fi venitul minim lunar, pe care l-ar dori la angajarea pe piața forței de muncă dintr-un alt stat, respondenții din Bulgaria au precizat diferite sume, cuprinse între 600 euro/lună și 8000 euro/lună. Pentru statele în care venitul mediu/ cap de locuitor este ridicat, precum Danemarca, Germania, Franța, Marea Britanie etc., realizând o medie aritmetică a veniturilor pretinse de persoanele chestionate din Vidin ajungem la media de 3.701 euro/lună. Pentru statele în care venitul mediu/ cap de locuitor este la nivel mediu, precum Italia, Spania, Cipru etc., calculând o medie aritmetică a sumelor pretinse de persoanele interviewate ajungem la media de 2.617 euro/lună. Pentru statele în care venitul mediu/ cap de locuitor este scăzut, precum, România, Ungaria, Lituania etc. Efectuând media aritmetică a veniturilor pretinse de respondenți ajungem la media de 1529 euro/lună.

Astfel cum am precizat și la cercetarea efectuată în România, după o analiză a statisticilor privind venitul mediul în statele europene, se poate observa o medie a venitului în statele cu un nivel ridicat de salarizare de 2.200 euro/lună, o medie a venitului în statele cu un nivel mediu de salarizare de 1390 euro/lună și o medie a venitului în statele cu un nivel scăzut de salarizare de 625 euro/lună.

În acest fel, putem observa, așteptările financiare ridicate ale studenților și absolvenților bulgari de studii juridice, pentru o potențială mobilitate pe piața europeană a forței de muncă.

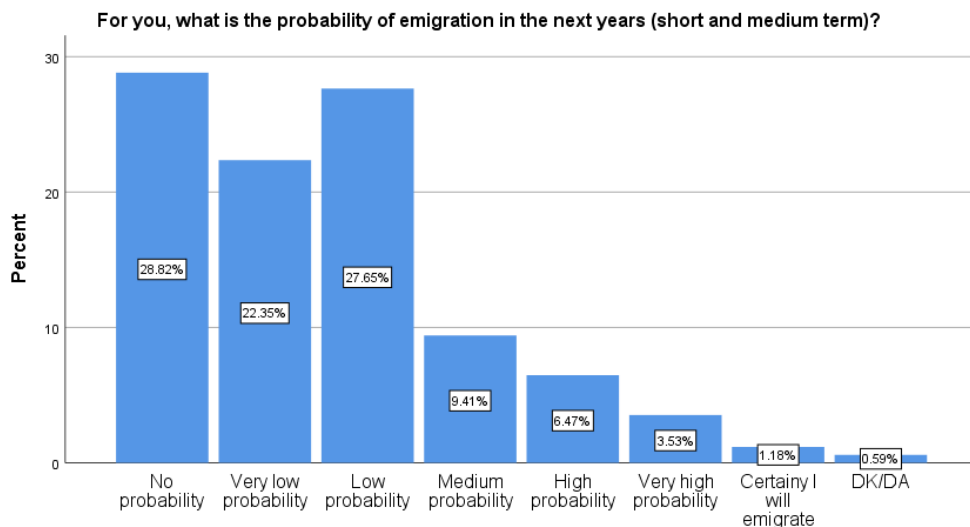
Putem identifica chiar pretențiile financiare mai ridicate ale respondenților bulgari în raport cu doleanțele respondenților români.



Fiind rugați să opteze în ordinea preferințelor între un grup de state și regiuni în ipoteza în care li s-ar ivi situația ofertei unui loc de muncă cu condiții de salarizare și facilități similare, putând acorda o notă de la 1 la 10, unde 1 este prima opțiune, 2 este a doua opțiune etc. și 10 ultima opțiune, s-a observat că opțiunile prioritare (1, 2 și 3) pentru județul Dolj și alte regiuni din România s-au regăsit la un număr mare de respondenți bulgari. Astfel, 35.29% dintre persoanele intervievate au avut ca primă opțiune județul Dolj și 2.94% altă regiune din România; un procent de 10% dintre respondenți au ales ca a doua opțiune Doljul și 17.06% altă regiune din România și 8.82% au selectat ca a treia opțiune județul Dolj și 11.18% altă regiune din România. Fiind puși în fața unei astfel de decizii, în procent de 30%, locuitorii din Vidin ar alege ca primă opțiune un stat din Europa de Vest, 18.24% SUA, 5.88% Canada, 2.35% Australia, 1.76% ar opta pentru un stat din Asia și doar 0.59% pentru un stat din America de Sud .

For you, what is the probability of emigration in the next years (short and medium term)?

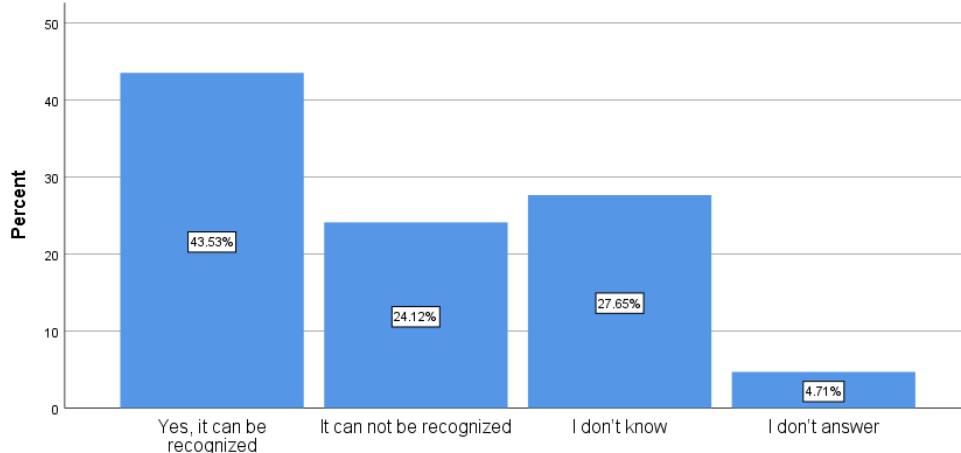
	Frequency	Percent
No probability	49	28.8
Very low probability	38	22.4
Low probability	47	27.6
Medium probability	16	9.4
High probability	11	6.5
Very high probability	6	3.5
Certainly I will emigrate	2	1.2
DK/DA	1	.6
Total	170	100.0



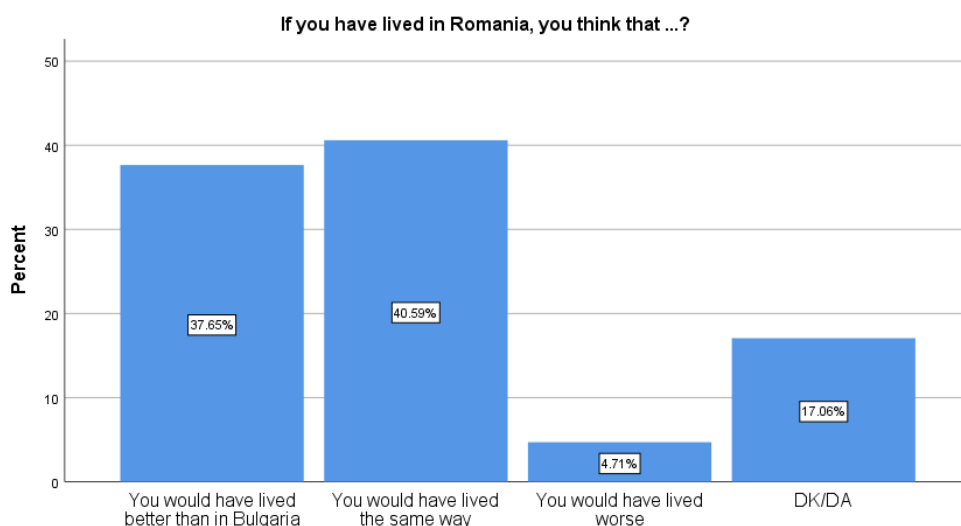
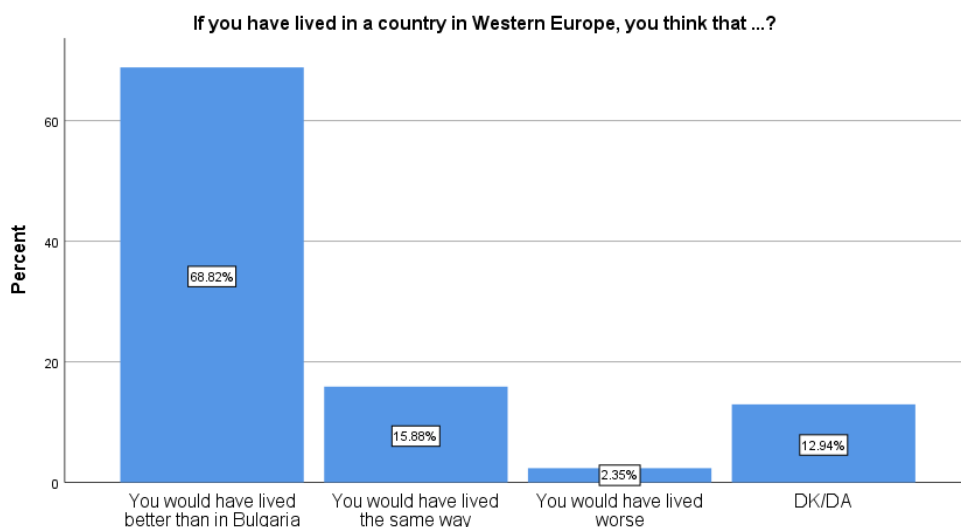
Un procent de 50% dintre respondenții bulgari au apreciat ca având o probabilitate "mică" și "foarte mică" de emigrare pe termen scurt și mediu, în timp ce 28.82% au precizat că nu estimează nicio probabilitate de emigrare. Doar 1.18% erau siguri că vor emigra, un procent de 3.53% dintre cei intervievați considerau că au foarte mare probabilitate de emigrare, 6.47% apreciau ca există o mare probabilitate de emigrare și 9.41% probabilitate medie.

Printre răspunsurile celor care au specificat că au probabilitate medie, mare sau foarte mare de emigrare întâlnim opțiuni foarte variate precum România, Serbia, Germania, Marea Britanie, Spania, Danemarca, Franța, Norvegia, Suedia, SUA și Canada.

Do you think that the Bachelor's degree you have or you are about to obtain, can be recognized in another Member State of the European Union?

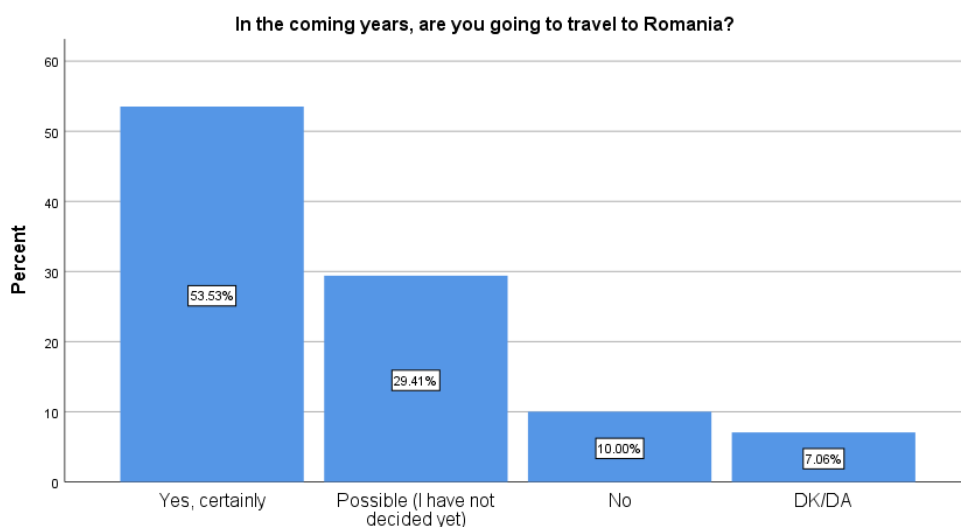


O întrebare aplicată respondenților bulgari a vizat identificarea nivelului de cunoștințe în ceea ce privește recunoașterea într-un alt stat membru al Uniunii Europene a diplomei de licență pe care o dețin sau urmează să o obțină. Un procent de 43.53% dintre persoanele chestionate au considerat că le este recunoscută diploma, 24.12% au apreciat ca diploma nu le poate fi recunoscută, în timp ce 27.65% nu au știut să răspundă și 2.83% nu au dorit să răspundă la această întrebare.

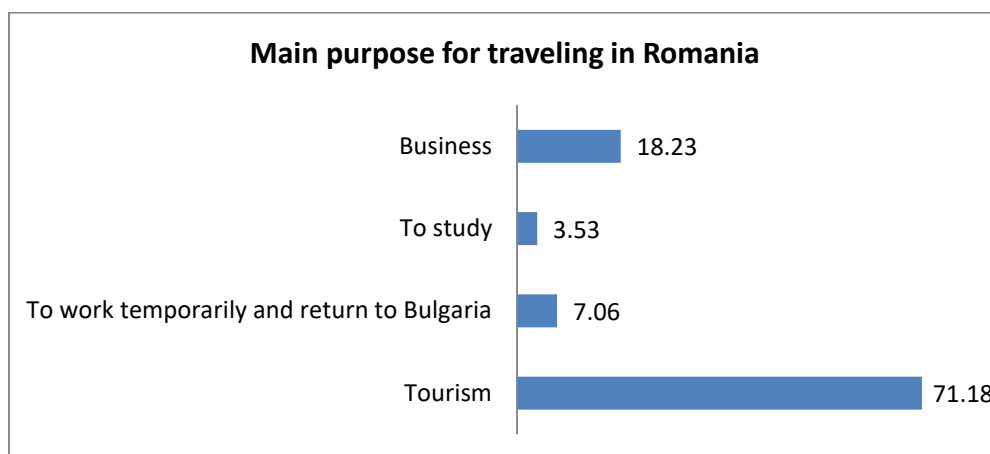


Fiind rugați să facă o comparație între nivelul de trai pe care consideră că l-ar fi avut dacă ar fi trăit într-un stat european occidental și cel pe care îl au în Bulgaria, un procent de 68.82% dintre respondenți au

considerat că ar fi trăit mai bine în statul occidental, 15.88% au apreciat că ar trăit la fel, doar 2.35% fiind de părere că nivelul de trai ar fi fost mai prost. Rugați să facă aceeași comparație, dar de data aceasta cu nivelul de trai pe care consideră că l-ar fi avut dacă locuiau în România, un procent de 37.65% au apreciat că ar fi trăit mai bine decât în Bulgaria, un procent de 40.59% considerând că ar fi trăit la fel și 4.71% socotind că ar trăit mai rău în România decât în Bulgaria. Astfel, se poate observa procentul mare de persoane care apreciază nivelul de trai din Bulgaria ca fiind mai scăzut decât cel din România sau îl văd ca fiind la același nivel.



Un procent de 53.53% dintre bulgarii chestionați au specificat că vor călători cu siguranță în România în anii următori, 29.41% nu erau decizi asupra acestui aspect, iar 10% au precizat ca nu vor merge în România.

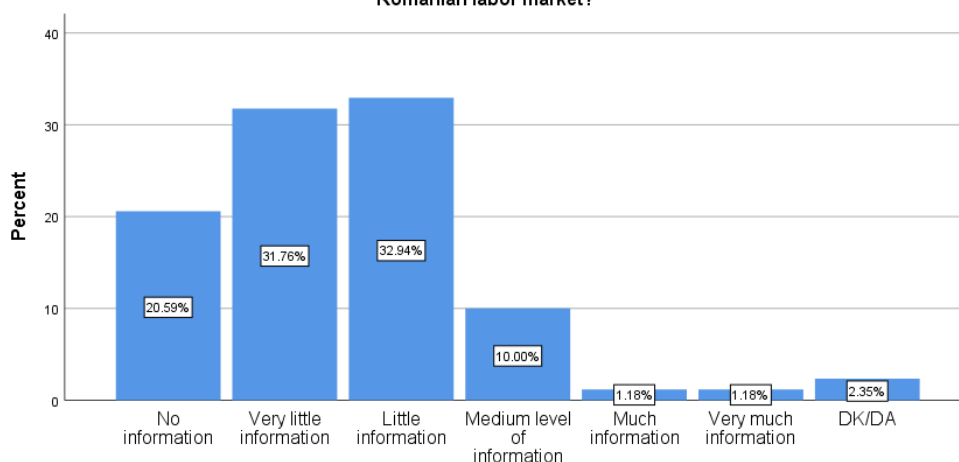


Dintre respondenții bulgari care au precizat că vor călători cu siguranță în România sau că este posibil să călătorească în anii următori, 71.18% au spus că vor face deplasarea în scop turistic, 7.06% pentru a lucra temporar și a reveni în Bulgaria, 3.53% pentru a studia și 18.23% în scop economic (pentru afaceri).

On a scale of 0 to 5, indicate what level of information you have about the opportunities offered by the Romanian labor market?

	Frequency	Valid Percent
No information	35	20.6
Very little information	54	31.8
Little information	56	32.9
Medium level of information	17	10.0
Much information	2	1.2
Very much information	2	1.2
DK/DA	4	2.4
Total	170	100.0

On a scale of 0 to 5, indicate what level of information you have about the opportunities offered by the Romanian labor market?

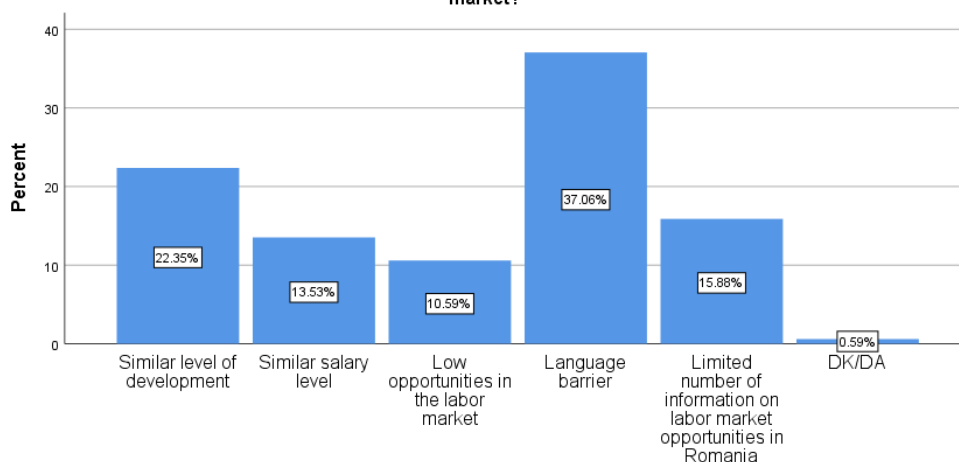


Numai 2.36% dintre respondenții bulgari au precizat că dețin "multe" și "foarte multe" informații despre oportunitățile oferite de piața forței de muncă din România. În proporție de 10% persoanele intervievate au specificat că au un nivel "mediu" de informații, 23.94% au declarat că au "puține" informații, 31.76% că au "foarte puține" informații, iar 20.59% au zis că nu au nicio informație despre acest domeniu.

What do you think is the main reason for the reduced mobility of Bulgarian citizens on the Romanian labor market?

	Frequency	Percent
Similar level of development	38	22.4
Similar salary level	23	13.5
Low opportunities in the labor market	18	10.6
Language barrier	63	37.1
Limited number of information on labor market opportunities in Romania	27	15.9
DK/DA	1	.6
Total	170	100.0

What do you think is the main reason for the reduced mobility of Bulgarian citizens on the Romanian labor market?

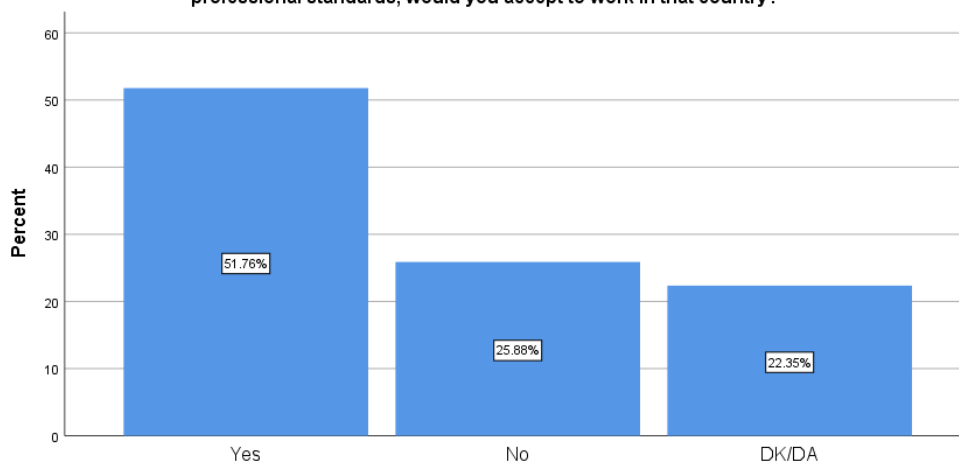


Principalul motiv al mobilității reduse pe piața forței de muncă din România al cetățenilor bulgari este identificat de 37.1% dintre respondenți ca fiind bariera de limbă. Pentru 22.4% dintre persoanele intervievate nivelul asemănător de dezvoltare este principalul motiv al redusei mobilități, 13.5% au văzut nivelul similar de salarizare ca fiind motivul, un procent de 10.6% au considerat că motivul îl reprezintă oportunitățile reduse din piața forței de muncă din țara vecină și 15.9% au identificat numărul redus de informații disponibile despre locurile de muncă din România.

If you would have the opportunity to work in Romania on a job that corresponds to your material and professional standards, would you accept to work in that country?

	Frequency	Valid Percent
Yes	88	51.8
No	44	25.9
DK/DA	38	22.4
Total	170	100.0

If you would have the opportunity to work in Romania on a job that corresponds to your material and professional standards, would you accept to work in that country?



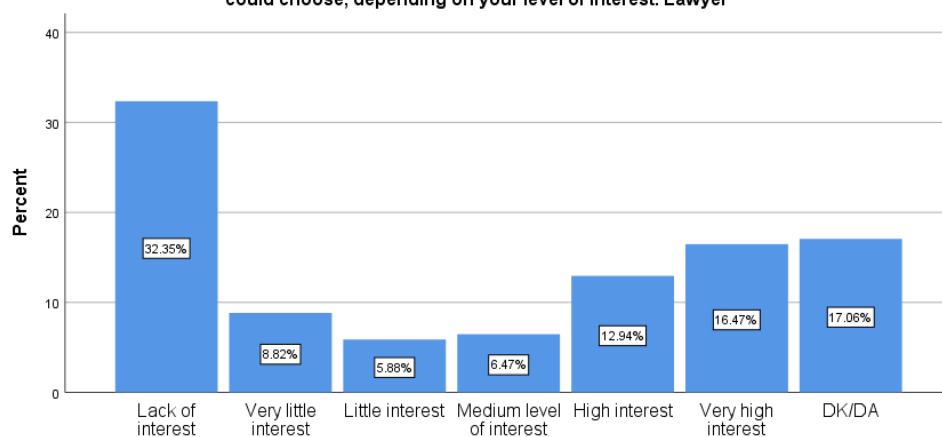
Disponibilitatea de mobilitate pe piața forței de muncă din România a studenților de la specializarea ”drept” și a practicienilor în domeniul juridic din regiunea Vidin este destul de ridicată, ținând cont de faptul că doar 51.76% dintre aceștia și-au exprimat disponibilitatea de a se angaja în țara vecină. Un procent de 25.88% dintre respondenții bulgari au specificat că nu ar accepta un loc de muncă din România nici în condițiile

unui post care să corespundă standardelor lor de ordin material și profesional, iar 22.35% nu au putut oferi un răspuns la această întrebare.

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Romania and from which you could choose, depending on your level of interest. Lawyer

	Frequency	Percent
Lack of interest	55	32.4
Very little interest	15	8.8
Little interest	10	5.9
Medium level of interest	11	6.5
High interest	22	12.9
Very high interest	28	16.5
DK/DA	29	17.1
Total	170	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Romania and from which you could choose, depending on your level of interest. Lawyer



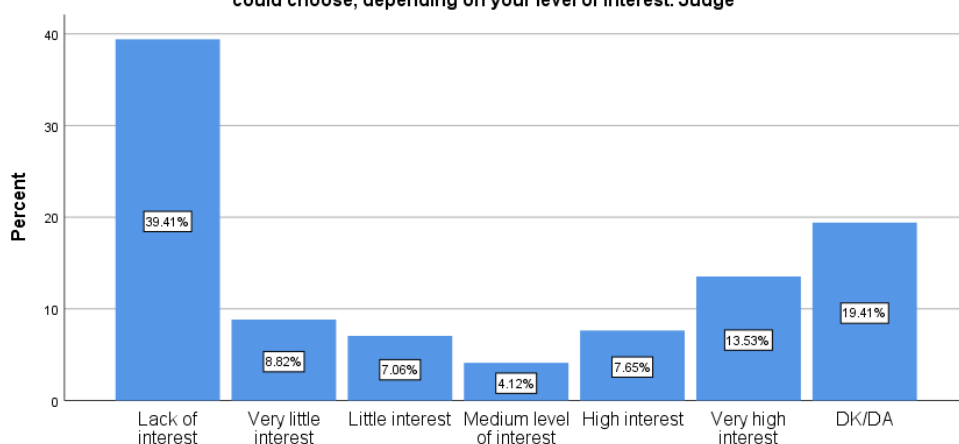
Rugați fiind să ofere o notă de la 0 la 5 în funcție de gradul de interes pentru profesia de "avocat" pe care ar putea-o exercita în România și pentru care ar putea opta, unde 0 înseamnă "lipsă de interes", 1 înseamnă "foarte puțin interes", 2 înseamnă "puțin interes", 3 înseamnă "interes de nivel mediu", 4 înseamnă "interes mare", 5 înseamnă "foarte mare interes", un procent de 16.47% dintre respondenții bulgari au

precizat că au interes foarte ridicat față de această profesie, 12.94% au spus că au un interes ridicat, 6.47% au precizat că au un nivel mediu de interes, 5.88% au exprimat un nivel scăzut de interes, 8.82% un interes foarte scăzut și 32.35% nu s-au arătat deloc interesați de avocatură. Un procent de 17.06% dintre respondenți nu au putut aprecia nivelul de interes față de exercitarea avocaturii pe teritoriul statului român.

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Romania and from which you could choose, depending on your level of interest. Judge

	Frequency	Percent
Lack of interest	67	39.4
Very little interest	15	8.8
Little interest	12	7.1
Medium level of interest	7	4.1
High interest	13	7.6
Very high interest	23	13.5
DK/DA	33	19.4
Total	170	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Romania and from which you could choose, depending on your level of interest. Judge



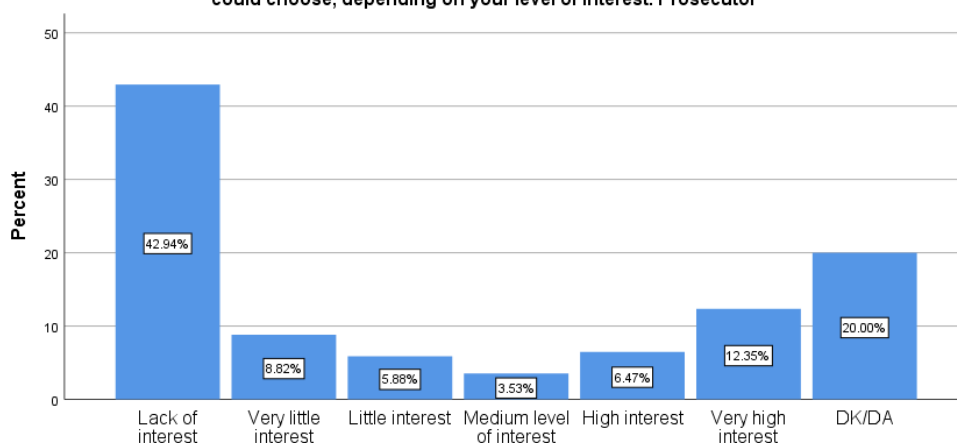
Întrebați fiind care este gradul de interes pentru exercitarea profesiei de judecător în România, 13.53% dintre respondenții din Vidin au

manifestat un interes foarte ridicat și 7.65% un interes ridicat, un procent de 4.12% au precizat că au interes mediu, 7.06% au spus că interesul lor este scăzut, 8.82% că interesul este foarte scăzut în timp ce 39.41% și-au exprimat lipsa de interes. Aproximativ 20% dintre respondenți nu au putut aprecia gradul de interes raportat la exercitarea profesiei de judecător pe teritoriul statului vecin.

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Romania and from which you could choose, depending on your level of interest.
Prosecutor

	Frequency	Percent
Lack of interest	73	42.9
Very little interest	15	8.8
Little interest	10	5.9
Medium level of interest	6	3.5
High interest	11	6.5
Very high interest	21	12.4
DK/DA	34	20.0
Total	170	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Romania and from which you could choose, depending on your level of interest. Prosecutor

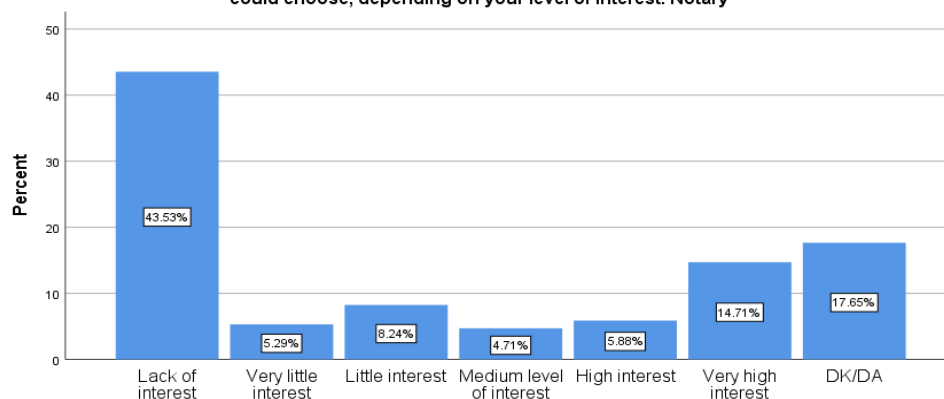


Un procent de 12.35% dintre respondenții bulgari au precizat că au interes foarte ridicat pentru exercitarea profesiei de procuror pe teritoriul statului român, 6.47% au manifestat un interes ridicat pentru această profesie și 3.53% interes mediu. În proporție de 17.7%, studenții și persoanele ce exercită profesii juridice în regiunea Vidin, au exprimat un interes scăzut și foarte scăzut pentru o potențială slujbă de procuror în România, iar 42.92% dintre aceștia au specificat că nu îi interesează acest loc de muncă. Un procent de 20% dintre cei chestionați nu au putut aprecia gradul de interes pentru exercitarea ocupației de procuror în România.

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Romania and from which you could choose, depending on your level of interest. Notary

	Frequency	Valid Percent
Lack of interest	74	43.5
Very little interest	9	5.3
Little interest	14	8.2
Medium level of interest	8	4.7
High interest	10	5.9
Very high interest	25	14.7
DK/DA	30	17.6
Total	170	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Romania and from which you could choose, depending on your level of interest. Notary



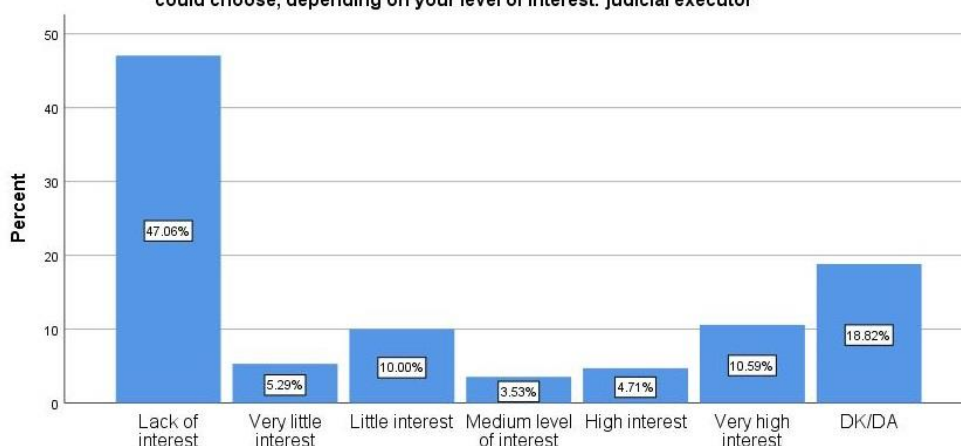
Exercitarea profesiei de notar pe teritoriul statului român prezintă un interes foarte ridicat și ridicat pentru 20.59% dintre bulgarii intervievați și interes mediu pentru 4.71% dintre aceștia. Un procent de 8.24% dintre respondenți au precizat că au interes scăzut pentru această profesie, 5.29% au spus că au un foarte scăzut interes, în timp de 43.53% și-au exprimat lipsa de interes pentru notariat. Dintre locuitorii regiunii Vidin chestionați, 17.65% au precizat că nu pot aprecia gradul de interes pentru practicarea activității notariale în România.

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Romania and from which you could choose, depending on your level of interest.

Judicial executor

	Frequency	Percent
Lack of interest	80	47.1
Very little interest	9	5.3
Little interest	17	10.0
Medium level of interest	6	3.5
High interest	8	4.7
Very high interest	18	10.6
DK/DA	32	18.8
Total	170	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Romania and from which you could choose, depending on your level of interest. judicial executor

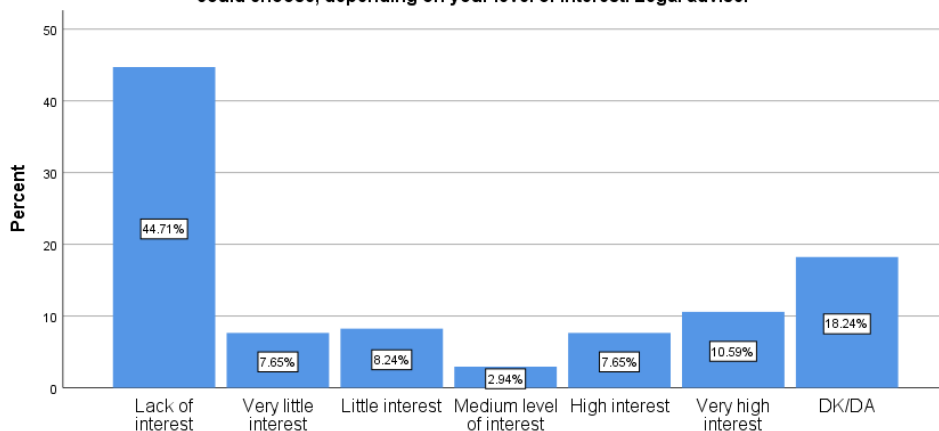


Întrebați fiind care este gradul de interes pentru profesia de executor judecătoresc din România, un procent de 10.59% dintre respondenții bulgari au precizat că au un interes foarte ridicat, 4.71% că au în interes ridicat și 3.53% că au un interes mediu. Pentru 15.29% dintre cetățenii din Vidin ce studiază specializarea drept și profesează în domeniul juridic, gradul de interes este scăzut și foarte scăzut pentru profesia de executor judecătoresc privat, iar pentru 47.06% dintre cei intervievați regăsim o lipsă totală de interes pentru această poziție. În proporție de 18.82%, persoanele chestionate nu au putut aprecia interesul pentru profesia specificată anterior.

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Romania and from which you could choose, depending on your level of interest. Legal adviser

	Frequency	Percent
Lack of interest	76	44.7
Very little interest	13	7.6
Little interest	14	8.2
Medium level of interest	5	2.9
High interest	13	7.6
Very high interest	18	10.6
DK/DA	31	18.2
Total	170	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Romania and from which you could choose, depending on your level of interest. Legal adviser



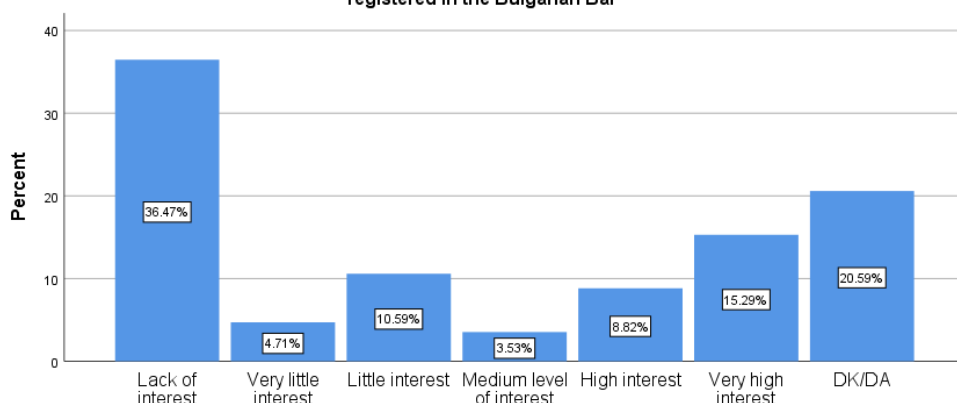
Pentru 10.59% dintre respondenții bulgari, posibilitatea exercitării poziției de consilier juridic pe teritoriul statului român prezintă un interes foarte mare, iar pentru 7.65% dintre respondenți un interes mare. Un procent de 2.94% dintre cei intervievați au declarat că au un nivel mediu de interes pentru profesia de consilier juridic, în timp ce 15.89% au interes scăzut și foarte scăzut, iar 44.71% sunt lipsiți de interes pentru acest loc de muncă.

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Romania and from which you could choose, depending on your level of interest. Collaborating with a law firm in Romania, remaining registered in the Bulgarian Bar

	Frequency	Valid Percent
Lack of interest	62	36.5
Very little interest	8	4.7
Little interest	18	10.6
Medium level of interest	6	3.5
High interest	15	8.8
Very high interest	26	15.3

DK/DA	35	20.6
Total	170	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Romania and from which you could choose, depending on your level of interest. Collaborating with a law firm in Romania, remaining registered in the Bulgarian Bar



Gradul de interes pentru o posibilă colaborare cu o firmă de avocatură din România, cu posibilitatea menținerii pe tabloul avocaților de la un Barou din Bulgaria, a fost ridicat și foarte ridicat pentru 24.11% dintre respondenții români. Specificăm faptul că mai mult de jumătate dintre persoanele ce au avut un mare interes pentru acest tip de colaborare sunt persoane ce profesează avocatura în Bulgaria. O astfel de colaborare a suscitat un nivel mediu de interes pentru 3.53% dintre respondenți, 15.3% fiind interesați puțin și foarte puțin de acest aspect și 36.47% declarându-și lipsa de interes.

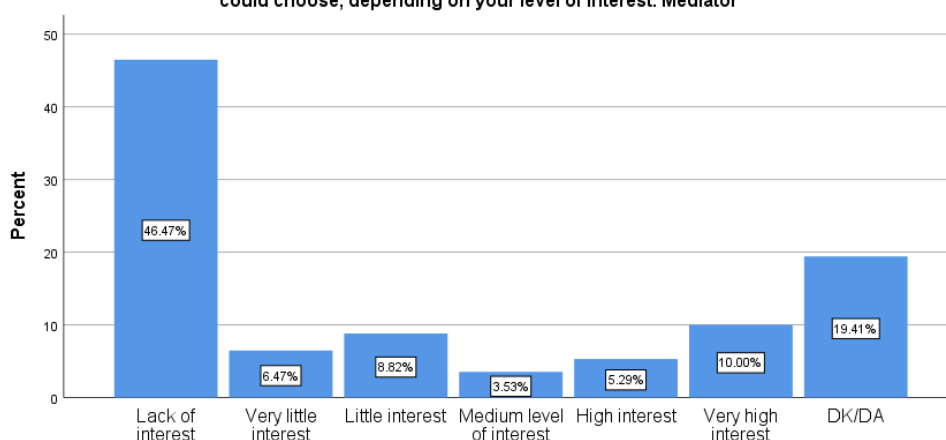
Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Romania and from which you could choose, depending on your level of interest.

Mediator

	Frequency	Percent
Lack of interest	79	46.5
Very little interest	11	6.5
Little interest	15	8.8
Medium level of interest	6	3.5

High interest	9	5.3
Very high interest	17	10.0
DK/DA	33	19.4
Total	170	100.0

Give a grade from 0 to 5 for the following professions that you could practice in Romania and from which you could choose, depending on your level of interest. Mediator



Pentru exercitarea profesiei de mediator în România, doar un procent de 15.29% dintre respondenții bulgari s-au arătat interesați la un nivel ridicat și foarte ridicat, 3.53% prezentând un nivel mediu de interes și 15.29% un nivel scăzut și foarte scăzut de interes. Un procent de 46.47% dintre cei intervievați au precizat ca nu au niciun interes pentru practicarea profesiei de mediator pe teritoriul statului vecin.

2.7.2.2. Analiza rezultatelor cercetării efectuate în rândul angajatorilor din regiunea Vidin, Bulgaria

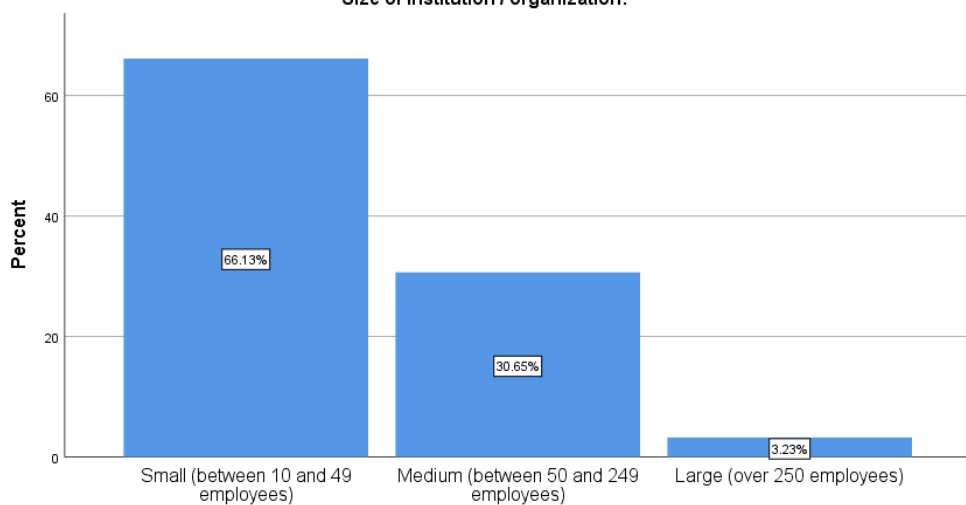
În regiunea Vidin au fost aplicate chestionare, unui număr de 62 de angajatori ce au mai mult de 10 persoane angajate, atât instituții private cât și instituții publice.

Size of institution / organization:

	Frequency	Valid Percent
Small (between 10 and 49 employees)	41	66.1

Medium (between 50 and 249 employees)	19	30.6
Large (over 250 employees)	2	3.2
Total	62	100.0

Size of institution / organization:

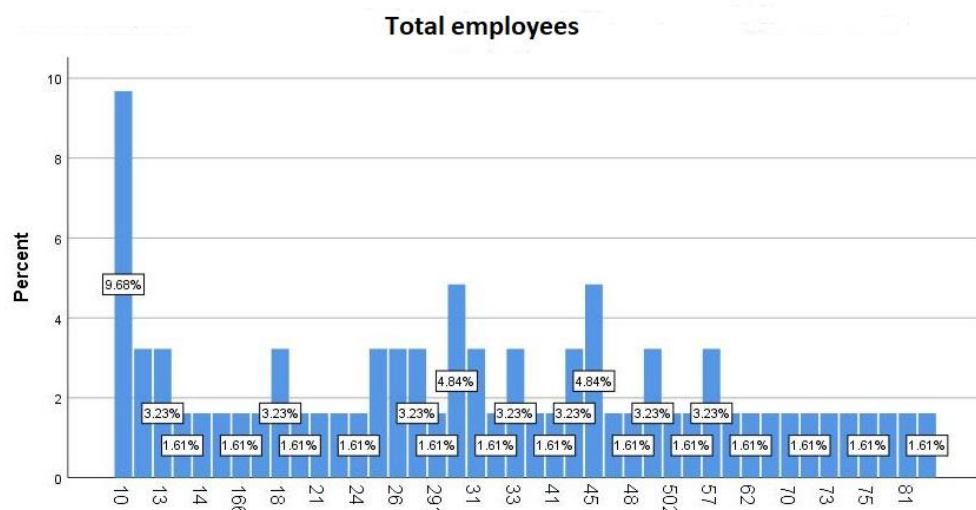


Total employees (detailed structure)

Total employees	Frequency	Valid Percent
10	5	8
12	2	3.2
13	1	1.6
123	1	1.6
14	1	1.6
15	1	1.6
166	1	1.6

17	1	1.6
18	2	3.2
20	1	1.6
21	1	1.6
224	1	1.6
24	1	1.6
25	1	1.6
26	2	3.2
28	2	3.2
341	1	1.6
30	3	4.8
31	2	3.2
32	1	1.6
33	2	3.2
35	1	1.6
40	1	1.6
41	1	1.6
43	2	3.2
45	3	4.8
47	1	1.6
48	1	1.6

50	3	4.8
484	1	1.6
52	1	1.6
57	2	3.2
60	1	1.6
62	1	1.6
65	1	1.6
70	1	1.6
92	1	1.6
73	1	1.6
74	1	1.6
75	1	1.6
80	1	1.6
81	1	1.6
97	1	1.6
Total	62	100.0
Total employees	3532	



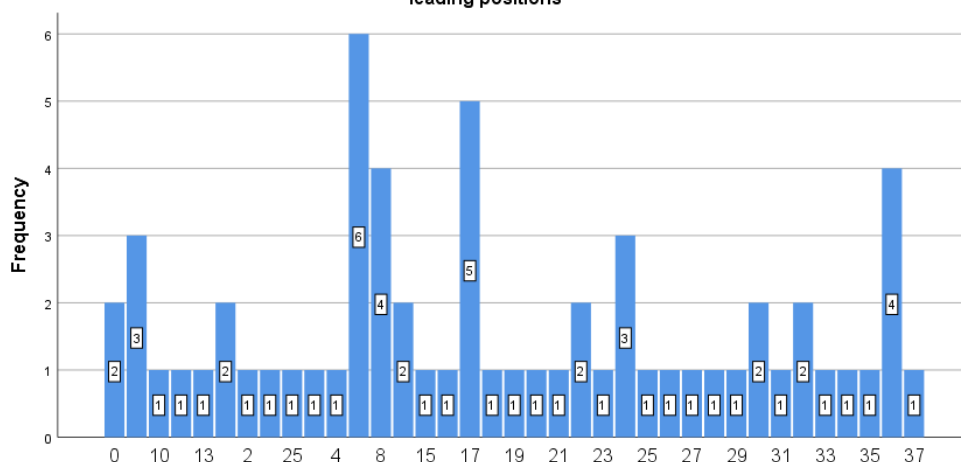
Dintre cele 62 de instituții un număr de 41 de unități au între 10 și 49 de angajați, 19 instituții au între 50 și 249 de angajați și 2 instituții au peste 250 de persoane angajate. În total, în cele 62 de instituții sunt angajate 3532 de persoane.

Currently, what is the structure of the staff in your institution, according to the position it occupies? Staff in leading positions

	Frequency	Percent
0	2	3.2
1	27	43.5
10	4	6.5
11	3	4.8
13	1	1.6
15	1	1.6
2	6	9.7
24	1	1.6
25	1	1.6

3	3	4.8
4	5	8.1
5	4	6.5
8	4	6.5
Total	62	100.0

Currently, what is the structure of the staff in your institution, according to the position it occupies? Staff in leading positions



Observăm că în instituțiile din regiunea Vidin, unde s-au aplicat chestionarele, numărul persoanelor aflate în funcții de conducere variază de la nicio persoană la 25 pe persoane.

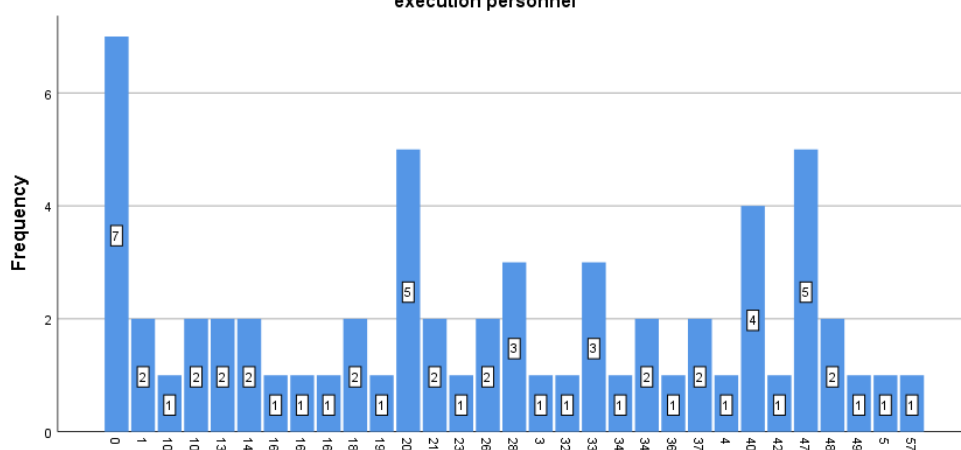
Currently, what is the structure of the staff in your institution, according to the position it occupies? Qualified execution personnel

	Frequency	Valid Percent
0	2	3.2
1	3	4.8
10	1	1.6
108	1	1.6
13	1	1.6

14	2	3.2
16	1	1.6
160	1	1.6
161	1	1.6
18	1	1.6
19	1	1.6
20	6	9.7
21	4	6.5
23	2	3.2
265	1	1.6
28	1	1.6
3	5	8.1
32	1	1.6
33	1	1.6
34	1	1.6
343	1	1.6
36	2	3.2
37	1	1.6
4	3	4.8
40	1	1.6
42	1	1.6

47	1	1.6
48	1	1.6
49	1	1.6
5	2	3.2
57	1	1.6
6	2	3.2
7	1	1.6
76	1	1.6
8	1	1.6
9	4	6.5
90	1	1.6
Total	62	100.0

Currently, what is the structure of the staff in your institution, according to the position it occupies? Qualified execution personnel



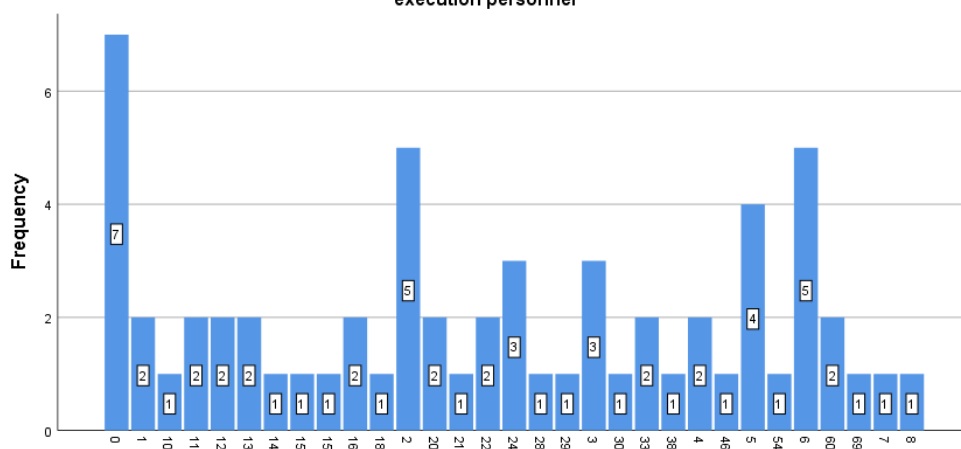
În ceea ce privește personalul de execuție calificat din instituțiile intervievate, se observă că numărul acestor persoane variază de la nicio persoană la 343 de persoane.

Currently, what is the structure of the staff in your institution, according to the position it occupies? Unskilled execution personnel

	Frequency	Percent
0	7	11.3
1	2	3.2
10	1	1.6
11	2	3.2
12	2	3.2
13	2	3.2
14	1	1.6
15	1	1.6
156	1	1.6
16	2	3.2
18	1	1.6
2	5	8.1
20	2	3.2
21	1	1.6
22	2	3.2
24	3	4.8
28	1	1.6
29	1	1.6
3	3	4.8

30	1	1.6
33	2	3.2
38	1	1.6
4	2	3.2
46	1	1.6
5	4	6.5
54	1	1.6
6	5	8.1
60	2	3.2
69	1	1.6
7	1	1.6
8	1	1.6
Total	62	100.0

Currently, what is the structure of the staff in your institution, according to the position it occupies? Unskilled execution personnel

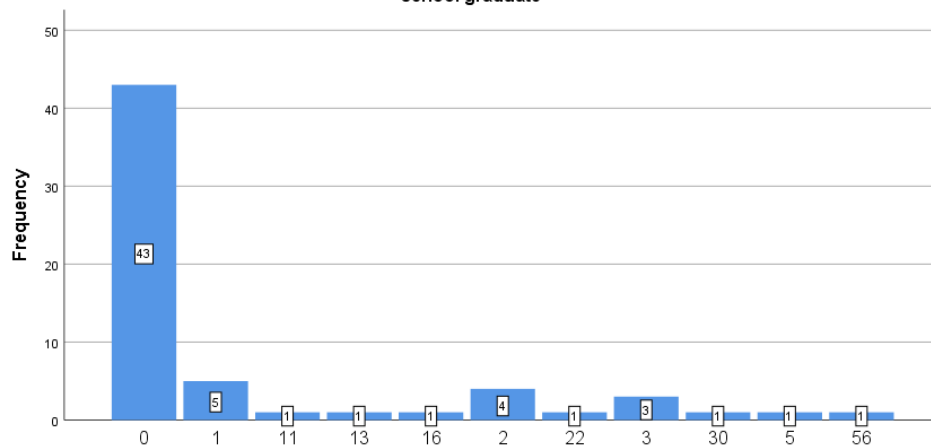


În instituțiile regăsite în eșantion, personalul necalificat aflat în funcții de execuție, îl întâlnim în proporții diferite, de la nicio persoană la 156 de persoane în cadrul aceleiași instituții.

Currently, what is the structure of the employees in the institution, according to the educational level? Primary school graduate

No. of primary school graduates	Frequency	Percent
0	43	69.4
1	5	8.1
11	1	1.6
13	1	1.6
16	1	1.6
2	4	6.5
22	1	1.6
3	3	4.8
30	1	1.6
5	1	1.6
56	1	1.6
Total	62	100.0
Total primary school graduates	175	

Currently, what is the structure of the employees in the institution, according to the educational level? Primary school graduate



Analizând structura angajaților în funcție de nivelul educațional, observăm în doar 30.6% dintre instituții întâlnim angajați absolvenți de școală primară, numărul total al acestora fiind de 175.

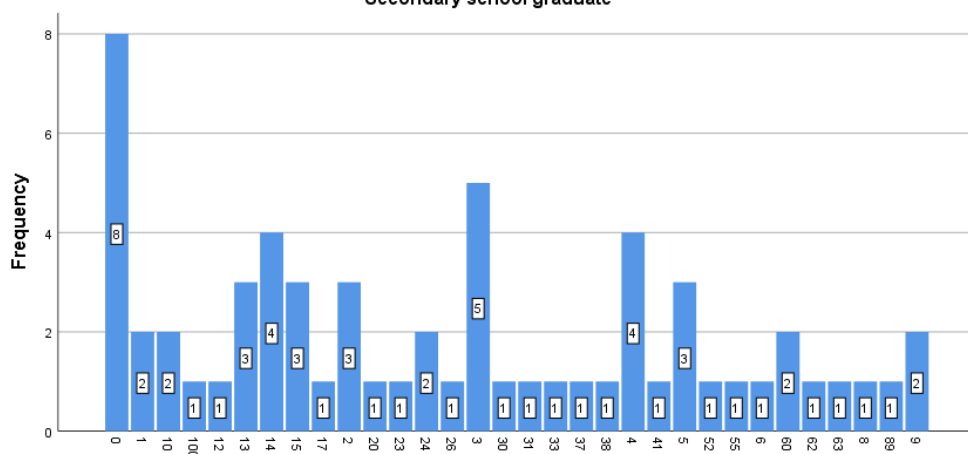
Currently, what is the structure of the employees in the institution, according to the educational level? Secondary school graduate

No. of secondary school graduates	Frequency	Percent
0	8	12.9
1	2	3.2
10	2	3.2
100	1	1.6
12	1	1.6
13	3	4.8
14	4	6.5
15	3	4.8
17	1	1.6
2	3	4.8

20	1	1.6
23	1	1.6
24	2	3.2
26	1	1.6
3	5	8.1
30	1	1.6
31	1	1.6
33	1	1.6
37	1	1.6
38	1	1.6
4	4	6.5
41	1	1.6
5	3	4.8
52	1	1.6
55	1	1.6
6	1	1.6
60	2	3.2
62	1	1.6
63	1	1.6
8	1	1.6
89	1	1.6

9	2	3.2
Total	62	100.0
Total secondary school graduates	1143	

Currently, what is the structure of the employees in the institution, according to the educational level?
Secondary school graduate



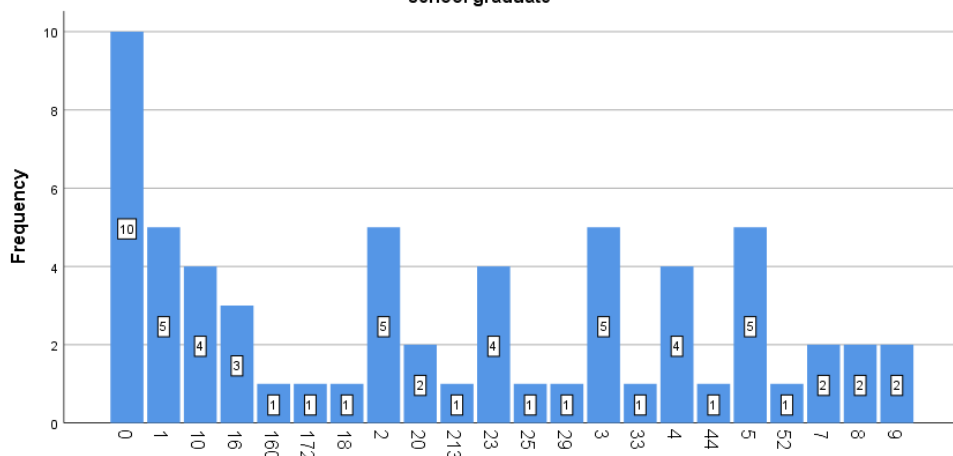
Absolvenții de școală gimnazială îi întâlnim în 87.1% dintre instituții, numărul lor variind de la 1 la 100 în cadrul diferitelor persoane juridice intervievate. În total avem 1143 de angajați absolvenți de studii gimnaziale

Currently, what is the structure of the employees in the institution, according to the educational level? High school graduate

No. of high school graduates	Frequency	Percent
0	10	16.1
1	5	8.1
10	4	6.5
16	3	4.8
160	1	1.6

172	1	1.6
18	1	1.6
2	5	8.1
20	2	3.2
213	1	1.6
23	4	6.5
25	1	1.6
29	1	1.6
3	5	8.1
33	1	1.6
4	4	6.5
44	1	1.6
5	5	8.1
52	1	1.6
7	2	3.2
8	2	3.2
9	2	3.2
Total	62	100.0
Total high school graduates	1085	

Currently, what is the structure of the employees in the institution, according to the educational level? High school graduate

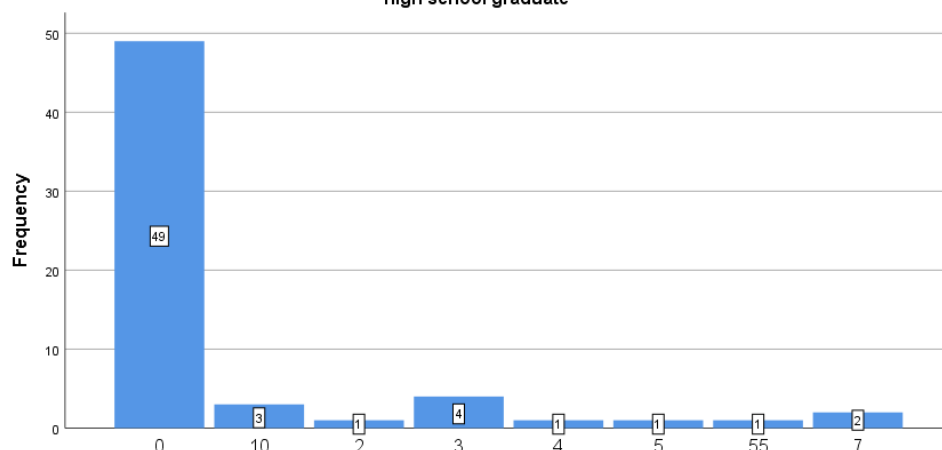


În 52 dintre instituții regăsim angajate persoane ce au absolvit studiile liceale, numărul lor variind de la 1 la 213, în total fiind 1085.

Currently, what is the structure of the employees in the institution, according to the educational level? Post high school graduate

No. of post high school graduates	Frequency	Valid Percent
0	49	79.0
10	3	4.8
2	1	1.6
3	4	6.5
4	1	1.6
5	1	1.6
55	1	1.6
7	2	3.2
Total	62	100.0
Total post high school graduate	122	

Currently, what is the structure of the employees in the institution, according to the educational level? Post high school graduate



În doar 21% dintre instituțiile din eșantion găsim angajate persoane absolvente de școală postliceală, de la minim două la maxim 55 de persoane. În total regăsim 122 de absolvenți de studii postliceale.

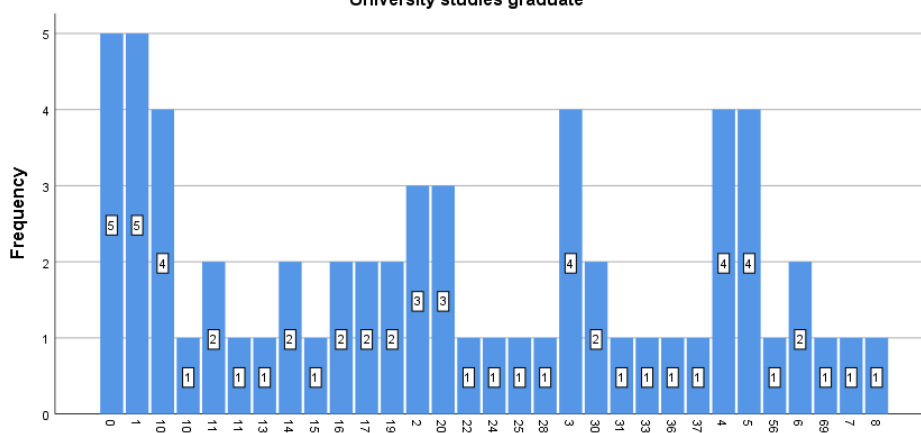
Currently, what is the structure of the employees in the institution, according to the educational level? University studies graduate

No. of university studies graduates	Frequency	Percent
0	5	8.1
1	5	8.1
10	4	6.5
103	1	1.6
11	2	3.2
115	1	1.6
13	1	1.6
14	2	3.2
15	1	1.6

16	2	3.2
17	2	3.2
19	2	3.2
2	3	4.8
20	3	4.8
22	1	1.6
24	1	1.6
25	1	1.6
28	1	1.6
3	4	6.5
30	2	3.2
31	1	1.6
33	1	1.6
36	1	1.6
37	1	1.6
4	4	6.5
5	4	6.5
56	1	1.6
6	2	3.2
69	1	1.6
7	1	1.6

8	1	1.6
Total	62	100.0
Total university studies graduates	1007	

Currently, what is the structure of the employees in the institution, according to the educational level?
University studies graduate



La 57 dintre persoanele juridice intervievate în regiunea Vidin, regăsim angajați absolvenți de studii superioare, numărul acestor angajați variind de la 1 la 115. În total regăsim 1007 persoane cu studii superioare angajate.

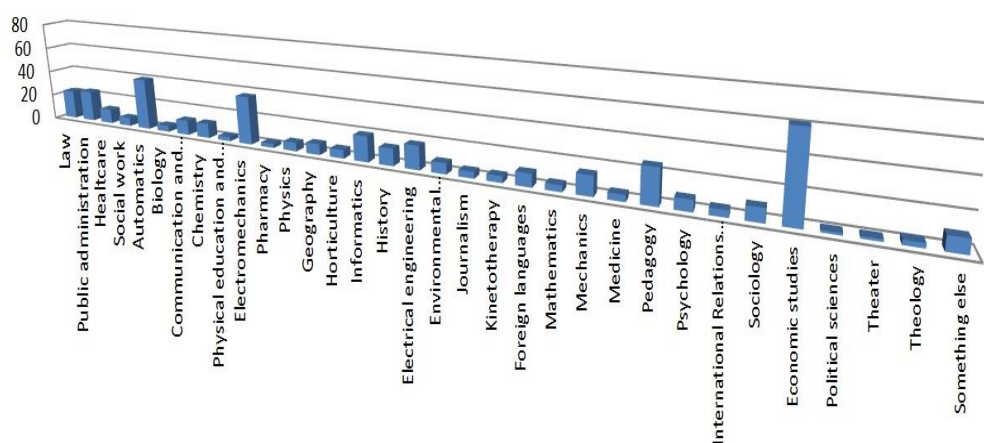
What are the specializations of higher education graduates employed in the institution?

Specializations of higher education	Frequency	Valid Percent
Law	14	22.6
Public administration	15	24.2

Healthcare	7	11.3
Social work	4	6.5
Automatics	25	40.3
Biology	3	4.8
Communication and public relations	7	11.3
Chemistry	7	11.3
Physical education and sport	2	3.2
Electromechanics	23	37.1
Pharmacy	2	3.2
Physics	4	6.5
Geography	5	8.1
Horticulture	4	6.5
Informatics	12	19.4
History	8	12.9
Electrical engineering	11	17.7
Environmental Engineering	5	8.1
Journalism	3	4.8
Kinetherapy	3	4.8
Foreign languages	6	9.7
Mathematics	3	4.8
Mechanics	9	14.5

Medicine	3	4.8
Pedagogy	16	25.8
Psychology	5	8.1
International Relations and European Studies	3	4.8
Sociology	6	9.7
Economic studies	38	61.3
Political sciences	1	1.6
Theater	1	1.6
Theology	2	3.2
Something else	6	9.7
Total	62	100.0

Higher education graduates employed in the bulgarian institutions



Se observă faptul că în 22.4% dintre instituțiile cărora li s-au aplicat chestionare în regiunea Vidin, regăsim angajați care sunt absolvenți de "studii superioare juridice". În 24% dintre instituții sunt angajate persoane care au absolvit specializarea "administrație publică",

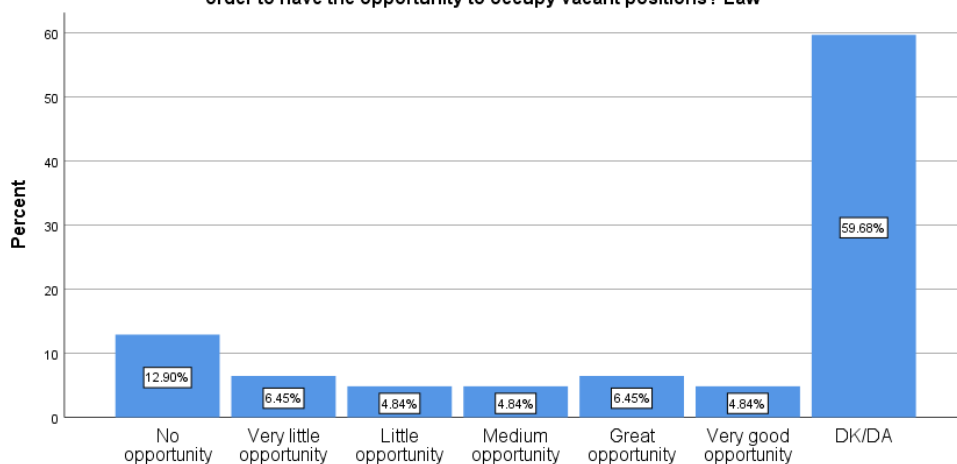
în 61% absolvenți ai facultății de ”științe economice”, în 40.3% găsim absolvenți de ”automatică”, în 37.1% întâlnim absolvenți de ”electromecanică”, în 19.4% regăsim absolvenți de informatică etc.

In your institution, for future employment, what is the university specialization that candidates should have in order to have the opportunity to occupy vacant positions?

Law

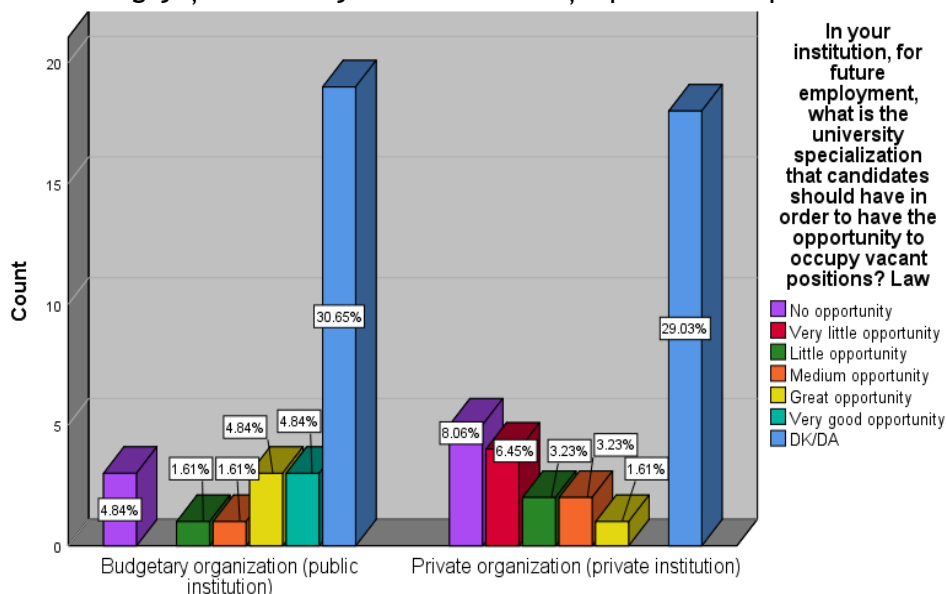
	Frequency	Valid Percent
No opportunity	8	12.9
Very little opportunity	4	6.5
Little opportunity	3	4.8
Medium opportunity	3	4.8
Great opportunity	4	6.5
Very good opportunity	3	4.8
DK/DA	37	59.7
Total	62	100.0

In your institution, for future employment, what is the university specialization that candidates should have in order to have the opportunity to occupy vacant positions? Law

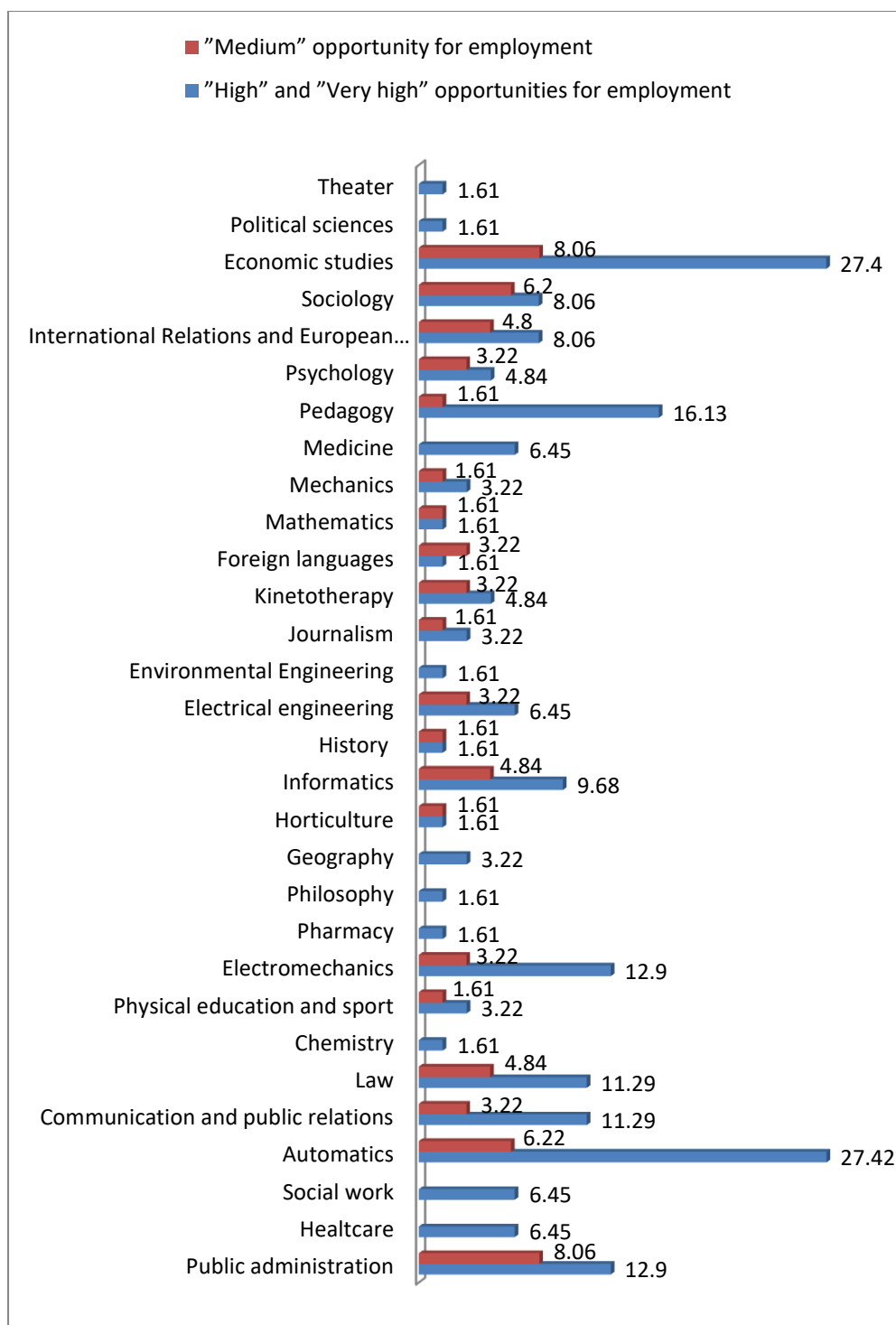


Rugați fiind să acorde o notă de la 0 la 5, unde 0 înseamnă ”nici o oportunitate”, 1 înseamnă ”foarte mică oportunitate”, 2 înseamnă ”mică oportunitate”, 3 înseamnă ”oportunitate medie”, 4 înseamnă ”mare oportunitate”, 5 înseamnă ”foarte mare oportunitate”, pentru

specializarea universitară pe care ar trebui să o dețină candidații pentru a avea oportunitatea ocupării pozițiilor vacante în instituția respectivă, angajatorii au acordat calificative diferite specializărilor, în funcție de domeniul de activitate și ariile de interes. În acest context, pentru absolvenții specializării ”drept”, angajatorii au considerat în proporție de 4.84% că aceștia ar avea o ”foarte mare oportunitate de angajare”, iar 6.45% o ”mare oportunitate”, în timp ce 4.84% au estimat o ”oportunitate medie” de angajare. Pentru 6.45% dintre angajatori, absolvenții de științe juridice au ”o foarte mică” oportunitate de angajare, pentru 4.85% o ”mică” oportunitate, iar pentru 12.90% ”nicio oportunitate”. Un procent de 59.68% dintre angajatori nu au putut estima șansele de angajare ale viitorilor angajați cu studii juridice în instituția pe care o reprezentau.



Se observă faptul că oportunități mai mari de angajare pentru studenții specializării ”drept” le estimează instituțiile publice, comparativ cu cele din mediul privat. Astfel, regăsim pentru 4.84% dintre instituțiile publice intervievate ”oportunități foarte mari” de angajare și tot la 4.84% ”oportunități mari” de angajare. Un procent de 1.61% dintre angajatorii reprezentați de instituțiile publice au considerat că oportunitățile de angajare ale studenților specializării drept sunt ”medii”. Pentru persoanele juridice din mediul privat intervievate în regiunea Vidin, studenții absolvenți de științe juridice au în procent de 3.23% oportunități ”foarte mari de angajare” și în procent de 1.61% ”oportunități mari” de angajare. Oportunități ”medii” de angajare pentru absolvenții specializării drept au estimat 3.23% dintre angajatorii bulgari din regiunea Vidin.

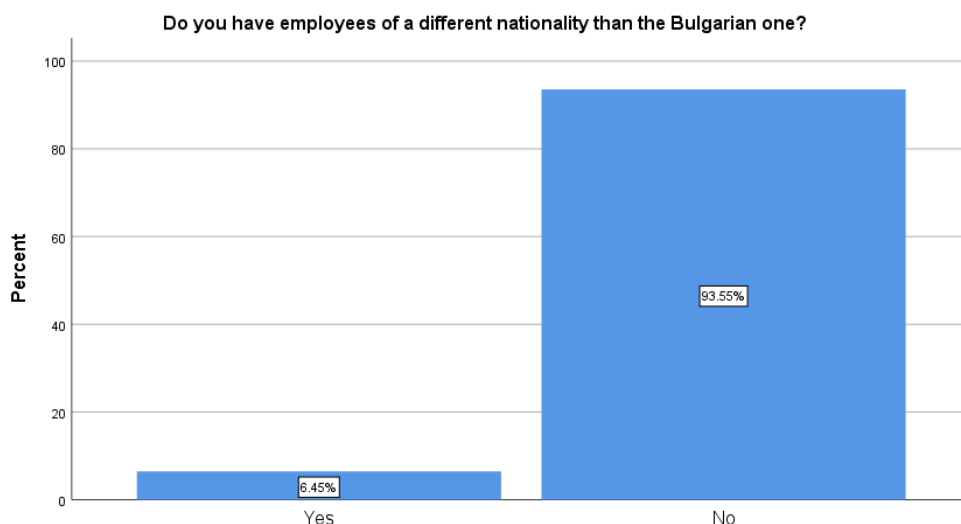


Angajatorii intervievați din regiunea Vidin, au acordat cele mai mari șanse pentru ocuparea unui loc vacant în instituțiile pe care le

reprezintă, absolvenților specializărilor ”automatică” și ”studii economice”, acestora estimându-li-se un procent de 27.42% de oportunități ”mari” și ”foarte mari” de angajare. Urmează absolvenții cu studii de pedagogie și informatică.

Do you have employees of a different nationality than the Bulgarian one?

	Frequency	Percent
Yes	4	6.5
No	58	93.5
Total	62	100.0



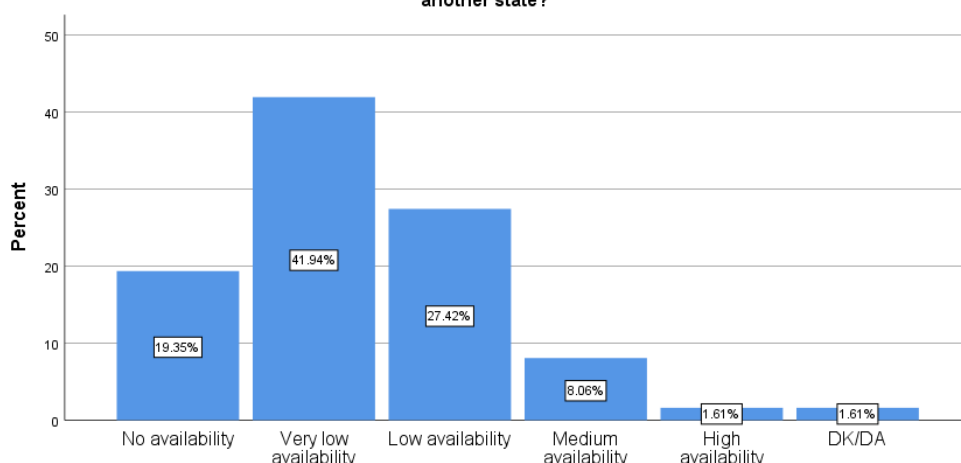
Doar 6.45% dintre angajatorii intervievați în regiunea Vidin au precizat că au angajate persoane de altă naționalitate decât cea bulgară, aceștia fiind din Ucraina, Polonia, Rusia, Germania și Palestina.

What is the degree of availability of your institution to hire a foreigner with higher education completed in another state?

	Frequency	Valid Percent
No availability	12	19.4
Very low availability	26	41.9

Low availability	17	27.4
Medium availability	5	8.1
High availability	1	1.6
DK/DA	1	1.6
Total	62	100.0

What is the degree of availability of your institution to hire a foreigner with higher education completed in another state?



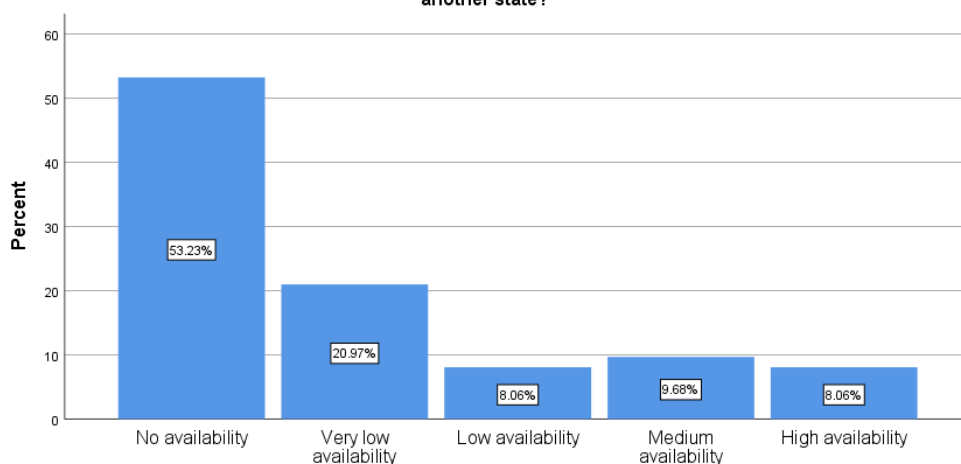
Întrebați fiind care este nivelul de disponibilitate pentru a angaja absolvenți de studii superioare finalizate în alte state, 1,6% dintre angajatorii situați în regiunea Vidin au specificat faptul că disponibilitatea este "mare" iar un procent de 8.1% au spus că au disponibilitate de nivel "mediu". Un procent de 27.4% au arătat că au o disponibilitate "scăzută" pentru angajarea absolvenților de studii superioare în alte țări, un procent de 41.9% au precizat că au o "foarte scăzută disponibilitate", iar 19.4% au arătat o totală lipsă de disponibilitate.

What is the degree of availability of your institution to hire a foreigner with higher legal education completed in another state?

	Frequency	Percent
No availability	33	53.2
Very low availability	13	21.0

Low availability	5	8.1
Medium availability	6	9.7
High availability	5	8.1
Total	62	100.0

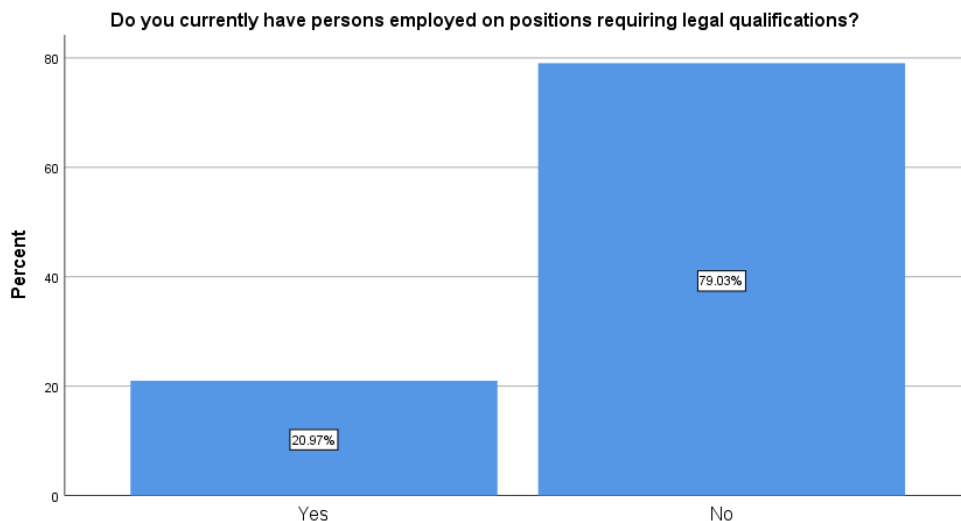
What is the degree of availability of your institution to hire a foreigner with higher legal education completed in another state?



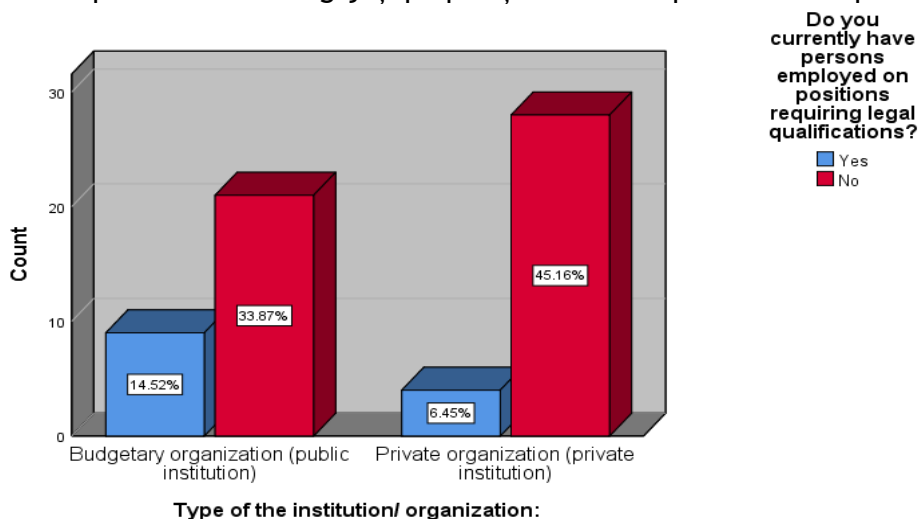
Un procent de 8.06% dintre persoanele juridice chestionate în regiunea Vidin, au precizat că au o "mare" disponibilitate pentru a angaja absolvenți de studii juridice finalizate în alte state, iar 9.68% dintre angajatori au arătat o disponibilitate de "nivel mediu". Disponibilitate "scăzută" și "foarte scăzută" pentru angajarea absolvenților specializării "drept" în alte state decât în Bulgaria, au arătat-o 29.03% dintre instituțiile intervievate, în timp ce 53.23% dintre angajatorii din regiunea Vidin au specificat că "nu au nicio disponibilitate" în sensul angajării acestor persoane.

Do you currently have persons employed on positions requiring legal qualifications?

	Frequency	Percent
Yes	13	21.0
No	49	79.0
Total	62	100.0



Doar 20.97% dintre persoanele juridice intervievate în regiunea Vidin au precizat că au angajați pe poziții care să impună studii superioare.



Mai mult, observăm faptul că 14.52% dintre angajatorii absolvenților cu studii juridice sunt persoane juridice, comparativ cu angajatorii din mediul privat, reprezentând 6.45%.

If you have persons employed on positions requiring legal qualifications, how many similar jobs are in your institution/organization?

Frequency	Valid Percent
-----------	---------------

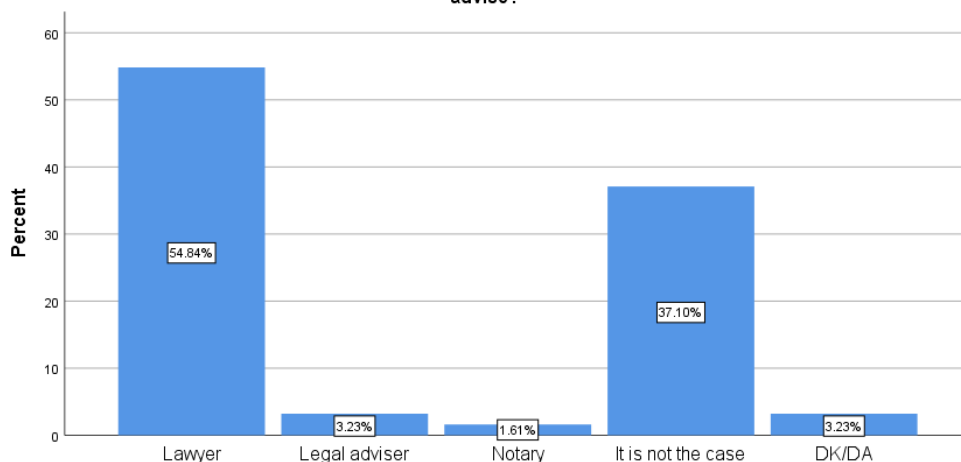
1	7	11.3
10	1	1.6
19	1	1.6
2	2	3.2
6	1	1.6
It is not the case	50	80.6
Total	62	100.0

Analizând răspunsurile oferite de angajatori, observăm că în instituțiile ce au intrat în eșantion lucrează 46 de persoane pe poziții ce necesită studii superioare juridice, dintre care 14 persoane lucrează ca consilier juridic, o persoană "consilier de specialitate în domeniul juridic", 19 în calitate de judecători, 3 grefieri, 9 ofițeri.

If you do not have persons employed on positions requiring legal qualifications, to whom do you ask for legal advise?

	Frequency	Percent
Lawyer	34	54.8
Legal adviser	2	3.2
Notary	1	1.6
It is not the case	23	37.1
DK/DA	2	3.2
Total	62	100.0

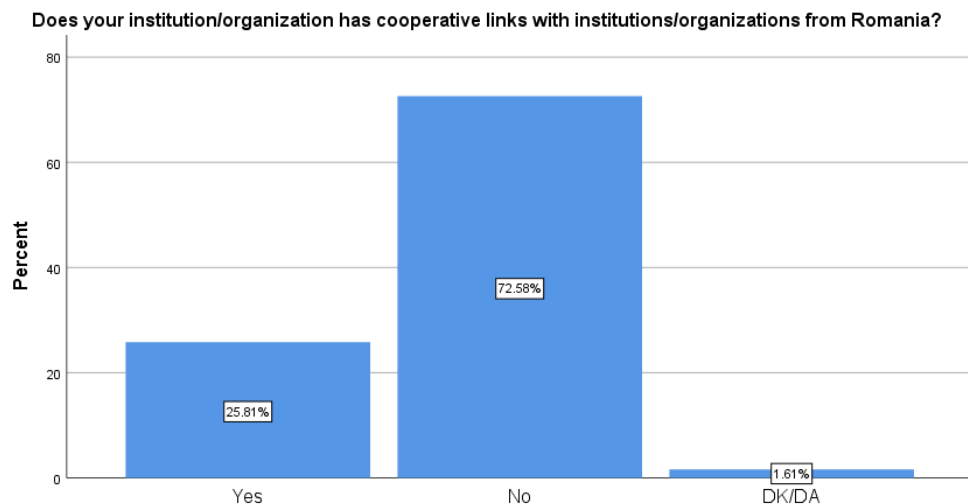
If you do not have persons employed on positions requiring legal qualifications, to whom do you ask for legal advise?



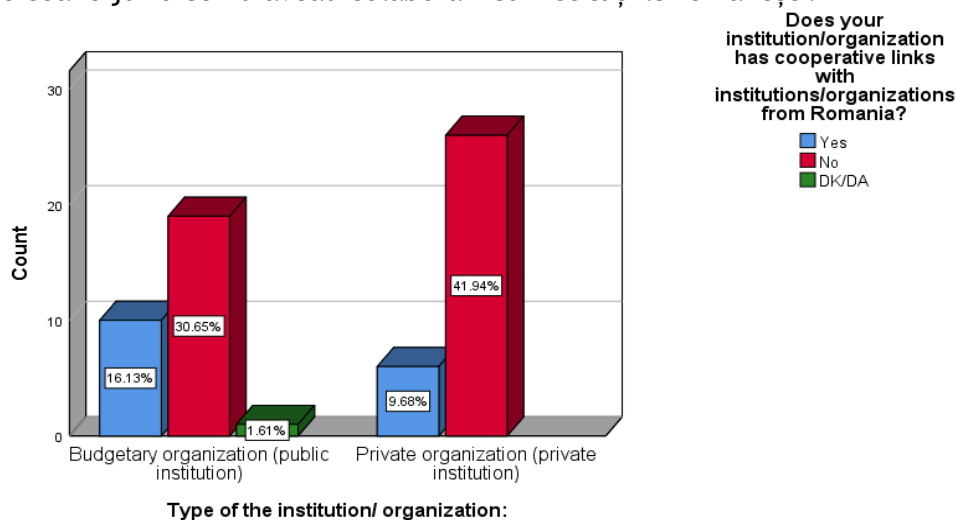
Un procent de 54.84% dintre angajatorii din regiunea Vidin apelează pentru consultanță juridică la serviciile unor avocați, 3.32% la serviciile unor consilieri juridici și 1.61% la serviciile unui notar. Restul angajatorilor fie au persoane angajate pe poziții juridice, fie nu au avut nevoie până în prezent de consultanță juridică.

Does your institution/organization has cooperative links with institutions/organizations from Romania?

	Frequency	Percent
Yes	16	25.8
No	45	72.6
DK/DA	1	1.6
Total	62	100.0



Doar 25.81% dintre instituțiile chestionate aflate în regiunea Vidin aveau la momentul desfășurării anchetei de opinie legături de cooperare cu instituții/ organizații aflate în România, în timp ce 72.58% dintre aceste persoane juridice nu aveau colaborări cu instituțiile românești.



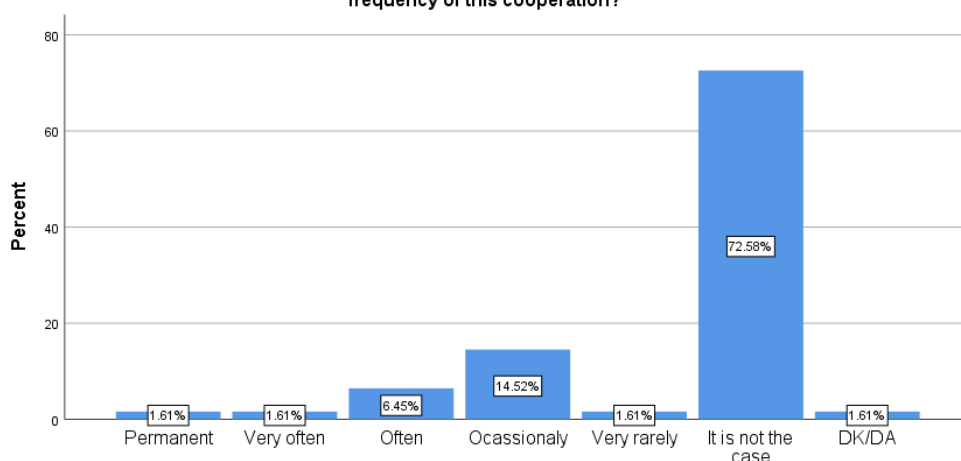
Un procent de 16.13% dintre persoanele juridice care au dezvoltat relații cu organizațiile românești sunt instituții publice, iar 9.68% sunt instituții private.

If your institution/organization has cooperative links with institutions/organizations from Romania, what is the frequency of this cooperation?

Frequency	Percent
-----------	---------

Permanent	1	1.6
Very often	1	1.6
Often	4	6.5
Ocassionaly	9	14.5
Very rarely	1	1.6
It is not the case	45	72.6
DK/DA	1	1.6
Total	62	100.0

If your institution/organization has cooperative links with institutions/organizations from Romania, what is the frequency of this cooperation?



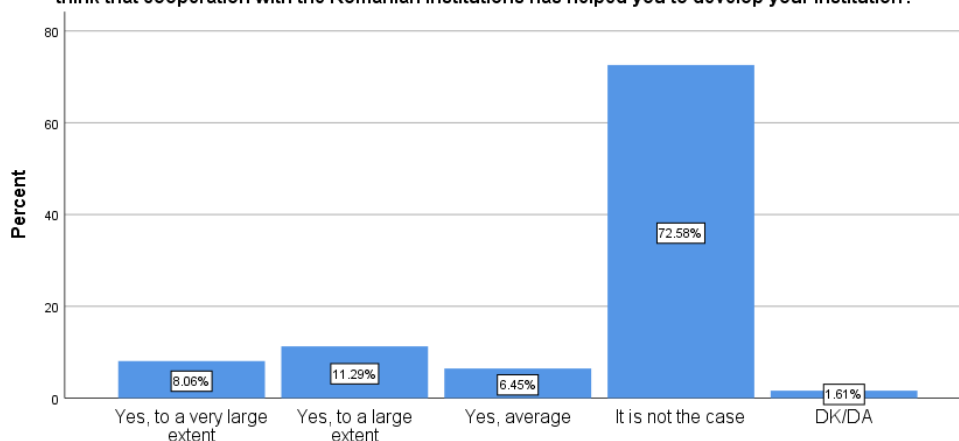
Din procentul de 25.81% al persoanelor juridice bulgare ce au legături de cooperare cu instituțiile românești, doar 1.61% desfășoară ”permanent” activități comune, 1.61% desfășoară aceste activități ”foarte des”, un procent de 6.45% ”des”, 14.45% au cooperare ”ocazională”, în timp ce 1.61% dintre angajatorii afați în zona Vidin declară că aceste colaborări sunt ”foarte rare”.

If your institution/organization has cooperative links with institutions/organizations from Romania, do you think that cooperation with the Romanian institutions has helped you to develop your institution?

Frequency	Percent
-----------	---------

Yes, to a very large extent	5	8.1
Yes, to a large extent	7	11.3
Yes, average	4	6.5
It is not the case	45	72.6
DK/DA	1	1.6
Total	62	100.0

If your institution/organization has cooperative links with institutions/organizations from Romania, do you think that cooperation with the Romanian institutions has helped you to develop your institution?



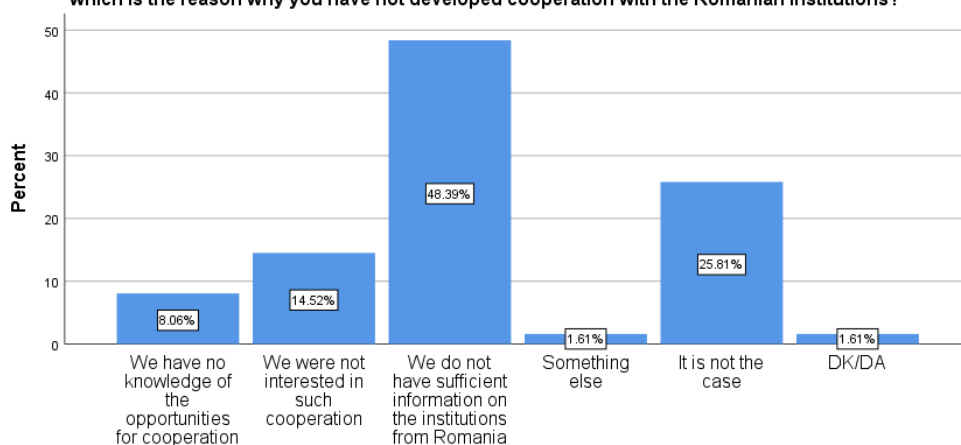
Din procentul de 25.81% al angajatorilor din regiunea Vidin ce au legături de cooperare cu instituțiile românești, 8.06% consideră că colaborarea cu instituțiile din România i-a ajutat ”în foarte mare măsură” la dezvoltarea instituțională, un procent de 11.29% consideră că i-a ajutat ”în mare măsură” și 6.45% în măsură ”medie”. Instituțiile intervievate din Bulgaria au afirmat că legăturile de cooperare le au cu persoane juridice din județele Dolj, Mehedinți, Ploiești și București.

If your institution/organization doesn't have cooperative links with institutions/organizations from Romania, which is the reason why you have not developed cooperation with the Romanian institutions?

	Frequency	Valid Percent
We have no knowledge of the opportunities for cooperation	5	8.1

We were not interested in such cooperation	9	14.5
We do not have sufficient information on the institutions from Romania	30	48.4
Something else	1	1.6
It is not the case	16	25.8
DK/DA	1	1.6
Total	62	100.0

If your institution/organization doesn't have cooperative links with institutions/organizations from Romania, which is the reason why you have not developed cooperation with the Romanian institutions?



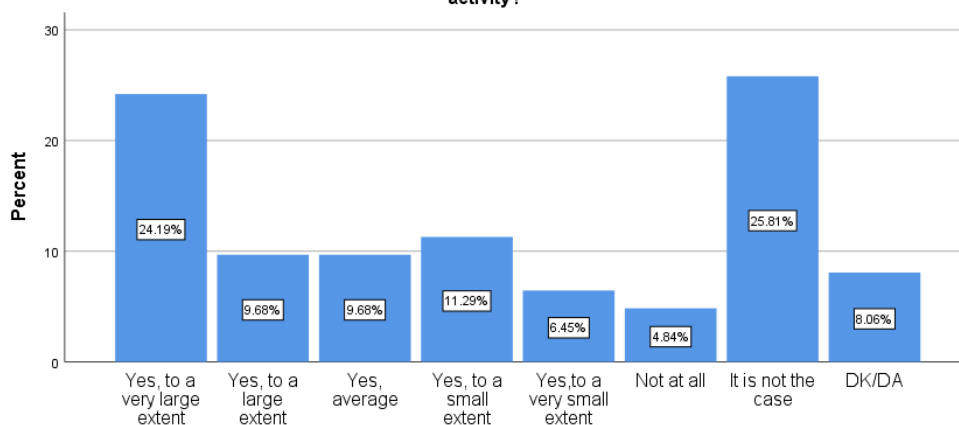
Angajatorii bulgari, fiind întrebați care este motivul pentru care nu au dezvoltat o cooperare cu instituțiile din România, un procent de 48.39% au specificat că nu au "informații suficiente despre instituțiile de acolo", un procent de 14.52% au spus că "nu au fost interesați de o astfel de cooperare", iar 8.06% că "nu au cunoștințe despre oportunitățile de cooperare".

If your institution/organization doesn't have cooperative links with institutions/organizations from Romania, do you think that cooperation with an institution/ organization in Romania could help you in developing your activity?

Frequency	Percent
-----------	---------

Yes, to a very large extent	15	24.2
Yes, to a large extent	6	9.7
Yes, average	6	9.7
Yes, to a small extent	7	11.3
Yes, to a very small extent	4	6.5
Not at all	3	4.8
It is not the case	16	25.8
DK/DA	5	8.1
Total	62	100.0

If your institution/organization doesn't have cooperative links with institutions/organizations from Romania, do you think that cooperation with an institution/ organization in Romania could help you in developing your activity?

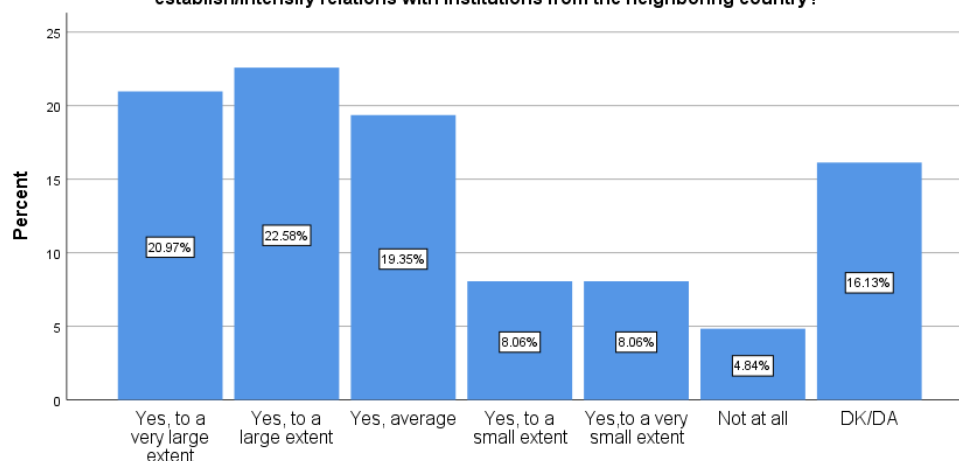


Fiind întrebați dacă consideră că cooperarea cu instituțiile din România i-ar ajuta la dezvoltarea instituțională, un procent de 24.19% sunt de părere că "i-ar ajuta în foarte mare măsură", 9.68% că i-ar ajuta "în mare măsură", tot 9.68% că i-ar ajuta "la nivel mediu", un procent de 11.29% sunt de părere că i-ar ajuta "în mică măsură", 6.45% că i-ar ajuta "în foarte mică măsură", iar 4.84% spun că nu i-ar ajuta deloc.

Do you think that by employing in your institution a higher education graduate from Romania, could help you establish/intensify relations with institutions from the neighboring country?

	Frequency	Percent
Yes, to a very large extent	13	21.0
Yes, to a large extent	14	22.6
Yes, average	12	19.4
Yes, to a small extent	5	8.1
Yes, to a very small extent	5	8.1
Not at all	3	4.8
DK/DA	10	16.1
Total	62	100.0

Do you think that by employing in your institution a higher education graduate from Romania, could help you establish/intensify relations with institutions from the neighboring country?

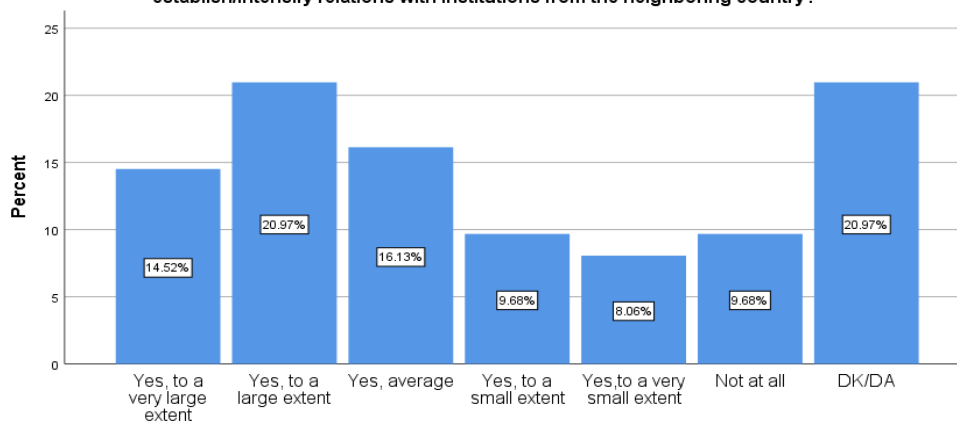


Angajatorii din regiunea Vidin fiind întrebați dacă prin angajarea la instituția lor a unui absolvent de studii superioare din România i-ar putea ajuta la stabilirea/ intensificarea relațiilor cu instituțiile din țara vecină, un procent de 20.97% specifică că i-ar putea ajuta "în foarte mare măsură", 22.58% că i-ar ajuta "în mare măsură", un procent de 19.35% sunt de părere că i-ar ajuta "în măsură medie", 8.06% spun că i-ar ajuta "în mică măsură", tot 8.06% cred că i-ar ajuta "în foarte mică măsură" și 4.84% "deloc".

Do you think that by employing in your institution a law graduate from Romania, could help you establish/intensify relations with institutions from the neighboring country?

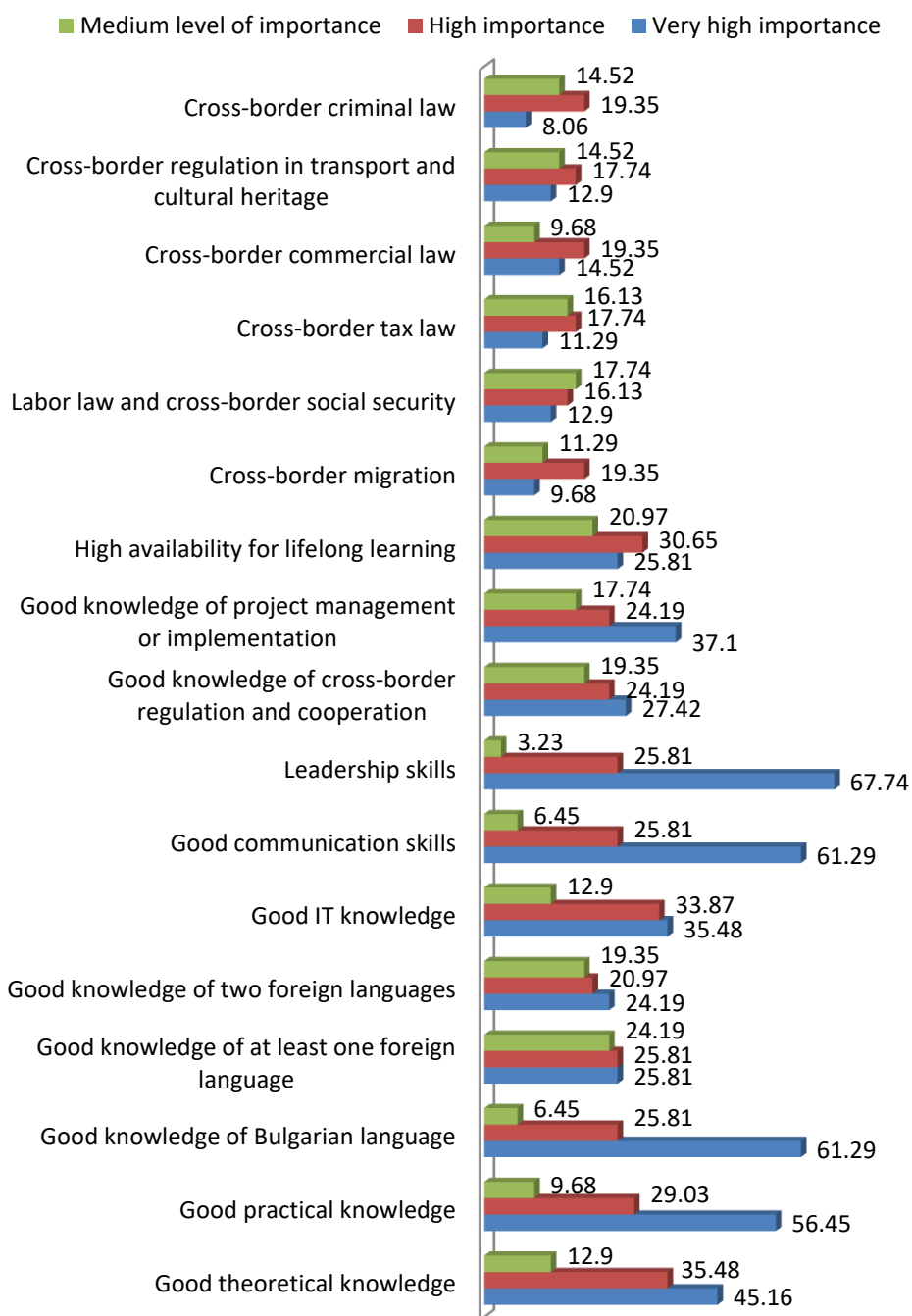
	Frequency	Percent
Yes, to a very large extent	9	14.5
Yes, to a large extent	13	21.0
Yes, average	10	16.1
Yes, to a small extent	6	9.7
Yes, to a very small extent	5	8.1
Not at all	6	9.7
DK/DA	13	21.0
Total	62	100.0

Do you think that by employing in your institution a law graduate from Romania, could help you establish/intensify relations with institutions from the neighboring country?



Un procent de 14.52% dintre persoanele juridice intervievate în regiunea Vidin consideră că angajarea în instituția lor a unui absolvent de studii superioare juridice din România i-ar putea ajuta "în foarte mare măsură" la stabilirea/intensificarea relațiilor cu instituțiile din țara vecină, un procent de 20.97% cred că i-ar ajuta "în mare măsură", 16.13% sunt de părere că i-ar ajuta "în măsură medie", 9.68% dintre angajatorii bulgari spun că i-ar ajuta "în măsură mică", 8.06% cred că i-ar ajuta în măsură "foarte mică", iar 9.68% cred că nu i-ar ajuta deloc.

The importance of employees' skills/abilities for Bulgarian employers



Angajatorii din regiunea Vidin, fiind rugați să acorde o notă pe o scală de la 0 la 5 pentru importanța pe care o atribuie anumitor categorii de cunoștințe/abilități/ competențe, ce ar trebui deținute de un angajat cu studii superioare pentru a fi angajat, unde 0 înseamnă *"lipsit de importanță"*, 1 înseamnă *"foarte puțin importantă"*, 2 înseamnă *"puțin importantă"*, 3 înseamnă *"importanță medie"*, 4 înseamnă *"importanță mare"*, 5 înseamnă *"foarte mare importanță"*, observăm faptul că cea mai mare importanță o dețin *"abilitățile de leadership"*, urmate de *"bunele abilități de comunicare"* și *"cunoașterea limbii bulgare"*, apoi de *"bunele cunoștințe practice în domeniul studiilor absolvite"* și *"bunele cunoștințe teoretice în domeniul studiilor absolvite"*. Pentru 27.42% dintre persoanele juridice din Bulgaria, *"bunele cunoștințe în domeniul cooperării și reglementărilor transfrontaliere"* au o *"foarte mare importanță"*, pentru 24.19% au o *"mare importanță"* și pentru 19.35% au o *"importanță medie"*. Pentru domeniile specifice din sfera dreptului transfrontalier precum: *"reglementarea migrației transfrontaliere"*, *"legislația muncii și securitatea socială transfrontalieră"*, *"dreptul fiscal transfrontalier"*, *"dreptul comercial transfrontalier"*, *"reglementările transfrontaliere în domeniul transporturilor și patrimoniului cultural"*, *"dreptul penal transfrontalier"* angajatorii bulgari evaluează importanța ca fiind *"mare"* și *"foarte mare"*, în proporții diferite, cuprinse între 27.41% și 33.87%, iar în proporție de peste 50% consideră aceste domenii specifice ca fiind de importanță redusă sau chiar lipsite de importanță.

2.8. Concluzii

În această secțiune vor fi prezentate concluziile cercetării empirice, stabilindu-se totodată validitatea ipotezelor asumate.

Prima ipoteză de la care am pornit în cercetarea efectuată în rândul studenților specializării *"drept"* și al persoanelor ce profesază în domeniul juridic în județul Dolj, a fost aceea că, aflată într-o situație economică precară, Bulgaria nu reprezintă o destinație favorită pentru potențialii migranți din România, nesatisfăcându-le nevoile. Această ipoteză a fost confirmată, ținând cont de faptul că doar 6.23% dintre persoanele intervievate au avut ca primă opțiune Vidinul și 0.57% altă regiune din Bulgaria, numai 5.95% au ales ca a doua opțiune Vidinul și 5.10% altă regiune din statul vecin și 7.93% au selectat ca a treia opțiune Vidinul și 4.82% altă regiune din Bulgaria. Respondenții români ar alege cu prioritate, ca stat pentru destinație, un stat din Europa de Vest (47.03%) sau SUA (23.80%).

O altă ipoteza pe care am dorit să o testăm, bazându-ne pe rezultatele cercetării de teren efectuate în România în rândul angajatorilor și dar și al studenților și persoanelor ce activează în domeniul juridic, a fost aceea că, datorită unei cooperări transfrontaliere reduse și a unei comunicări deficitare între instituțiile din România și Bulgaria, românii au cunoștințe reduse despre ariile de angajabilitate pe

piața forței de muncă din regiunea învecinată și despre condițiile ce trebuiesc îndeplinite. Rugați fiind să menționeze care este nivelul de informații pe care îl au despre oportunitățile oferite de piața forței de muncă din Bulgaria, un procent de 37.11% dintre respondenții români au specificat nu au niciun fel de informație, 24,65% dintre aceștia au spus că au foarte puține informații, 24.08% au arătat că dețin puține informații, 6.80% că au un nivel mediu de informații în timp ce doar 1.42% au precizat că multe și foarte multe informații. În direcția relațiilor transfrontaliere pe care le au angajatorii români cu cei din Bulgaria, se observă faptul că aceasta sunt reduse, doar 27.88% dintre instituțiile chestionate aflate în județul Dolj aveau la momentul desfășurării anchetei de opinie legături de cooperare cu instituții/organizații aflate în Bulgaria și mai mult, doar 13.45% desfășurau regulat activități comune, restul având rareori colaborări. Principalul motiv al reducerii colaborării dintre instituțiile celor două state învecinate, a fost identificat de persoanele juridice din România ca fiind "lipsa informațiilor despre oportunitățile de cooperare".

Se poate constata astfel un nivel foarte scăzut de informare al absolvenților și studenților specializării drept din România asupra oportunităților pe care le-ar putea avea pe piața forței de muncă din țara vecină și o cooperare instituțională redusă dintre instituțiile române și cele din Bulgaria, așadar putem observa faptul că și cea de-a doua ipoteză formulată a fost validată

O altă ipoteză asumată a fost aceea că, datorită necesității unei cooperări transfrontaliere, instituțiile publice și private din Dolj, caută să recruteze personal juridic având cunoștințe solide în domeniul dreptului transfrontalier sau să își perfecționeze proprii angajați în acest domeniu. Cu toate că la 64.62% dintre angajatorii doljeni s-a identificat o "foarte mare oportunitate de angajare" a absolvenților specializării drept, iar la 14.42% dintre angajatori o "oportunitate medie de angajare" pentru persoanele ce au finalizat studii juridice, doar un procent de 27.88% dintre persoanele juridice chestionate în România, au precizat că au o "foarte mare" disponibilitate pentru a angaja absolvenți de studii juridice finalizate în alte state. Disponibilitate "scăzută", "foarte scăzută" și "lipsă de disponibilitate" pentru angajarea absolvenților specializării "drept" în alte state decât în România, au arătat-o 72.12% dintre instituțiile intervievate în județul Dolj. Mai mult, se remarcă faptul că doar un procent de 13.46% dintre persoanele juridice intervievate în județul Dolj consideră că angajarea în instituția lor a unui absolvent de studii superioare juridice din Bulgaria i-ar putea ajuta "în mare măsură" la stabilirea/intensificarea relațiilor cu instituțiile din țara vecină, un procent de 28.85% cred că i-ar ajuta "în măsură medie", în timp ce 29.81% consideră că i-ar ajuta "în mică și foarte mică măsură" sau "deloc". Totodată, pentru 27.88% dintre persoanele juridice din România, "bunele cunoștințe în domeniul cooperării și reglementărilor transfrontaliere" au o "foarte mare importanță", iar pentru 29.81% au o "importanță medie".

Pentru direcțiile specifice din domeniul dreptului tranfrontalier, angajatorii doljeni evaluează importanța ca fiind "mare" și "foarte mare", în proporții diferite, cuprinse între 13.46% și 14.42%, în timp ce 30.77%, respectiv 44.23% dintre angajatori consideră că importanța este "de nivel mediu". Analizând răspunsurile oferite de persoanele chestionate în România, observăm că această ipoteză este infirmată, angajatorii din regiune neconștientizând decât în număr foarte mic avantajele atragerii unor absolvenți cu studii finalizate în alte state și totodată, neacordând importanța cuvenită cunoștințelor în domeniul legislației transfrontaliere.

O nouă ipoteză de la care am pornit în cercetarea efectuată în rândul studenților specializării "drept" și persoanelor ce profesază în domeniul juridic în regiunea Vidin, a fost aceea că, aflată într-o situație economică relativ stabilă, România poate reprezenta o destinație dorită de potențialii migranți din Bulgaria. Această primă ipoteză a fost confirmată, observând că, 35.29% dintre persoanele intervievate au avut ca primă opțiune județul Dolj și 2.94% altă regiune din România; un procent de 10% dintre respondenți au ales ca a doua opțiune Doljul și 17.06% altă regiune din România și 8.82% au selectat ca a treia opțiune județul Dolj și 11.18% altă regiune din România. Astfel, opțiunea prioritară a respondenților din Bulgaria a fost pentru cea mai apropiată zonă, în speță, județul Dolj, devansând alte opțiuni precum: statele din Europa de Vest cu un procent de 30%, 18.24% SUA, 5.88% Canada, 2.35% Australia, 1.76% un stat din Asia și doar 0.59% un stat din America de Sud.

O a doua ipoteză asumată în cadrul cercetării desfășurate în Bulgaria, a fost aceea că, datorită unei cooperări tranfrontaliere reduse și a unei comunicări deficitare între instituțiile din România și Bulgaria, bulgarii au cunoștințe reduse despre ariile de angajabilitate pe piața forței de muncă din regiunea învecinată și despre condițiile ce trebuiesc îndeplinite. Din cercetare rezultă că numai 2.36% dintre respondenții bulgari au precizat că dețin "multe" și "foarte multe" informații despre oportunitățile oferite de piața forței de muncă din România. În proporție de 10% persoanele intervievate au specificat că au un nivel "mediu" de informații, 23.94% au declarat că au "puține" informații, 31.76% că au "foarte puține" informații, iar 20.59% au zis că nu au nicio informație despre acest domeniu. În direcția relațiilor transfrontaliere pe care le au angajatorii români cu cei din Bulgaria, se observă faptul că doar 25.81% dintre instituțiile chestionate aflate în regiunea Vidin aveau la momentul desfășurării anchetei de opinie legături de cooperare cu instituții/organizații aflate în România, în timp ce 72.58% dintre aceste persoane juridice nu aveau colaborări cu instituțiile românești. Angajatorii bulgari, fiind întrebați care este motivul pentru care nu au dezvoltat o cooperare cu instituțiile din România, un procent de 48.39% au specificat că nu au "informații suficiente despre instituțiile de acolo", iar 8.06% că "nu au cunoștințe despre oportunitățile de cooperare". Astfel, analizând rezultatele cercetării, observăm că ipoteza asumată a fost validată,

identificând o redusă cooperare transfrontalieră între instituțiile din România și cele din Bulgaria și totodată, un nivel scăzut de informare atât în rândul angajaților cât și în rândul angajatorilor.

O altă ipoteză formulată, în sensul validării informațiilor prin cercetarea sociologică desfășurată în zona Vidin, a fost aceea că, datorită necesității unei cooperări transfrontaliere, instituțiile publice și private din Vidin, caută să recruteze personal juridic având cunoștințe solide în domeniul dreptului transfrontalier sau să își perfecționeze proprii angajați în acest domeniu. Un procent de 8.06% dintre persoanele juridice chestionate în regiunea Vidin, au precizat că au o "mare" disponibilitate pentru a angaja absolvenți de studii juridice finalizate în alte state, iar 9.68% dintre angajatori au arătat o disponibilitate de "nivel mediu". Disponibilitate "scăzută" și "foarte scăzută" pentru angajarea absolvenților specializării "drept" în alte state decât în Bulgaria, au arătat-o 29.03% dintre instituțiile intervievate, în timp ce 53.23% dintre angajatorii din regiunea Vidin au specificat că "nu au nicio disponibilitate" în sensul angajării acestor persoane. Mai mult, pentru 27.42% dintre persoanele juridice din Bulgaria, "bunele cunoștințe în domeniul cooperării și reglementărilor transfrontaliere" au o "foarte mare importanță", pentru 24.19% au o "mare importanță" și pentru 19.35% au o "importanță medie". Pentru direcțiile specifice din domeniul dreptului transfrontalier, angajatorii bulgari evaluează importanța ca fiind "mare" și "foarte mare", în proporții diferite, cuprinse între 27.41% și 33.87%. Analizând răspunsurile oferite de persoanele chestionate în Bulgaria, observăm că această ipoteză este infirmată, angajatorii din regiune neconștientizând decât în număr foarte mic avantajele atragerii unor absolvenți cu studii finalizate în alte state și totodată, neacordând importanța cuvenită cunoștințelor în domeniul legislației transfrontaliere.

Concluziile studiului

În urma analizei rezultatelor obținute din cercetările aplicate în județul Dolj și regiunea Vidin în rândul studenților specializării "drept" și practicienilor în domeniul juridic, observăm o reticență a acestora în ceea ce privește potențiala emigrare, astfel, un procent de 47.59% dintre respondenții români au apreciat ca având o probabilitate "mică" și "foarte mică" de emigrare pe termen scurt și mediu, în timp ce 27.2% au precizat că nu au nicio probabilitate de emigrare, iar 50% dintre respondenții bulgari au apreciat ca având o probabilitate "mică" și "foarte mică" de emigrare pe termen scurt și mediu, în timp ce 28.82% au precizat că nu estimează nicio probabilitate de emigrare. Doar 1.13% din respondenții doljeni erau siguri că vor emigra și 1.18% dintre cei bulgari, un procent de 1.13% dintre români și 3.53% dintre bulgari considerau că au foarte mare probabilitate de emigrare, 3.97% dintre doljeni și 6.47% dintre rezidenții regiunii Vidin apreciau ca având mare probabilitate de emigrare și 10.76% dintre persoanele din România, respectiv 9.41% dintre persoanele din Bulgaria apreciau o probabilitate medie de emigrare.

Pentru doljeni se constată că cel mai mare interes pentru o potențială emigrare îl prezintă statele din Europa Occidentală, țările regăsite în proximitatea României nesuscitând interes ridicat respondenților. Mai mult, pentru respondenții români, Bulgaria, respectiv regiunea Vidin, s-au regăsit la foarte puțini respondenți ca primă opțiune pentru emigrare. Respondenții bulgari, fiind întrebați despre gradul de interes pe care îl prezintă diverse regiuni ca potențiale zone pentru emigrare, se observă că cel mai mare interes îl au pentru statele membre din Uniunea Europeană, urmate de cele din Europa Occidentală. Cu toate acestea, persoanele intervievate în Vidin, fiind rugate să opteze în ordinea preferințelor între un grup de state și regiuni în ipoteza în care li s-ar ivi situația ofertei unui loc de muncă cu condiții de salarizare și facilități similare, au optat în număr relativ mare pentru județul Dolj și alte regiuni din România ca primă opțiune. Astfel se observă un interes mai ridicat pentru emigrare spre Dolj, respectiv România, din partea respondenților bulgari, față de interesul relativ scăzut pe care îl au românii pentru o potențială emigrare în regiunea Vidin, respectiv Bulgaria.

Mai mult, se poate observa nivelul ridicat al pretențiilor în rândul persoanelor cu studii universitare juridice din România și Bulgaria în ceea ce privește potențialele locuri de muncă din alte state, 41.4% dintre români și 56.47% dintre bulgari au precizat că ar accepta să lucreze decât în *sectorul primar* și doar în *domeniul specializării universitare*, iar 50.4% dintre români și 34.71% dintre persoanele intervievate în Bulgaria au spus că ar accepta să lucreze decât în *sectorul primar*, chiar dacă locul de muncă *nu este în domeniul specializării universitare*, numai 4.5% dintre respondenții români și 0.59% dintre bulgari au specificat că ar accepta să lucreze și în *sectorul secundar*, dar doar pentru o perioadă determinată.

Niciun respondent nu și-a prezentat intenția de a lucra în sectorul secundar al pieței forței de muncă pentru o perioadă nedeterminată.

Raportat la așteptările financiare ale studenților și absolvenților români și bulgari de studii juridice, pentru o potențială mobilitate pe piața europeană a forței de muncă, se observă că acestea sunt foarte ridicate, fiind cuprinse, în medie, pentru respondenții din Dolj între 2.600euro/lună și 1510 euro/lună și pentru respondenții din Vidin între 3.701 euro/lună și 1529 euro/lună, diferența fiind dată în principal de statul de destinație. Trebuie reținut, că pentru actualii și viitorii practicieni în domeniul juridic din Dolj și Vidin, pretențiile financiare pentru o potențială emigrare în statul vecin sunt estimate la o medie de 1500 euro/lună.

Se remarcă, în rândul studenților specializării drept și practicienilor în domeniul juridic din Dolj și Vidin, un nivel scăzut de informare privind oportunitățile oferite de piața forței de muncă din Bulgaria, respectiv Vidin, un procent de 37.11% dintre respondenții români și 20.59% dintre cei bulgari au specificat nu au niciun fel de informație, 24,65% dintre doljeni și 31.76% dintre resondenții din Vidin au spus că au foarte puține informații, 24.08% dintre persoanele intervievate în Bulgaria și 23.94% dintre cei chestionați în Vidin au arătat că dețin puține informații, 6.80% dintre români și 10% dintre bulgari au spus că au un nivel mediu de informații, în timp ce doar 1.42% dintre doljeni și 2.36% dintre locuitorii Vidinului au precizat că multe și foarte multe informații.

Cu toate că, disponibilitatea de mobilitate transfrontalieră pe piața forței de muncă a actualilor și viitorilor practicieni în domeniul juridic din județul Dolj și Regiunea Vidin este relativ redusă, se constată că cel mai mare procent al respondenților ar alege exercitarea profesiei de avocat în țara vecină.

Ca urmare a analizei rezultatelor obținute din cercetările aplicate în județul Dolj și regiunea Vidin în rândul angajatorilor, observăm nivelul scăzut de cooperare cu instituții/ organizații din țara vecină. Doar 25.81% dintre instituțiile chestionate aflate în regiunea Vidin și 27.88% dintre instituțiile românești aveau la momentul desfășurării anchetei de opinie legături de cooperare cu instituții/ organizații aflate în România, respectiv Bulgaria. Mai mult, această cooperare este mai degrabă ocazională. Cu toate acestea, majoritatea instituțiilor recunosc potențialele beneficii ale unei astfel de cooperări cu statul învecinat, dar au specificat că nu au avut ”informații suficiente despre instituțiile de acolo”sau că ”nu au avut cunoștințe despre oportunitățile de cooperare”.

Angajatorii români și bulgari nu s-au arătat foarte deschiși pentru o potențială angajare a unor absolvenți de studii superioare juridice finalizate în statul vecin, cu toate că 42.31% dintre persoanele juridice din Dolj și 51.62% dintre persoanele juridice din Vidin conștientizează că acest lucru le-ar mări oportunitățile de cooperare cu instituțiile din țara vecină.

Raportat la abilitățile/ cunoștințele pe care pun accent la recrutare angajatorii din Vidin, observăm un interes crescut acordat

"abilităților de leardership", urmate de "bunele abilități de comunicare" și "cunoașterea limbii bulgare", apoi de "bunele cunoștințe practice în domeniul studiilor absolvite" și "bunele cunoștințe teoretice în domeniul studiilor absolvite". Pentru angajatorii doljeni, foarte importante sunt "bunele cunoștințe practice în domeniul studiilor absolvite" urmate de "bunele cunoștințe teoretice în domeniul studiilor", de "bunele abilități de comunicare" și "cunoașterea limbii române". Pentru 27.42% dintre persoanele juridice din Bulgaria, "bunele cunoștințe în domeniul cooperării și reglementărilor transfrontaliere" au o "foarte mare importanță", pentru 24.19% au o "mare importanță" și pentru 19.35% au o "importanță medie". Pentru domeniile specifice din sectorul dreptului tranfrontalier angajatorii bulgari evaluează importanța ca fiind "mare" și "foarte mare", în proporții diferite, cuprinse între 27.41% și 33.87%. Pentru 27.88% dintre persoanele juridice din județul Dolj "bunele cunoștințe în domeniul cooperării și reglementărilor transfrontaliere" au o "foarte mare importanță" și pentru 29.81% au o "importanță medie". Pentru domeniile specifice dreptului tranfrontalier 13.46% dintre angajatorii români evaluează importanța ca fiind "foarte mare", iar importanță "medie" este acordată acestor domenii în mod diferit, fiind cuprinsă între 30.77% și 44.23%.

ANEXA NUMĂRUL 1³⁶

Chestionar pentru identificarea opiniei doljenilor asupra
angajabilității și mobilității forței de muncă în regiunea
transfrontalieră, în domeniul juridic
Dolj, aprilie 2017- martie 2018

DATE SOCIO-DEMOGRAFICE

1. Vârstă: _____	2. Gen: 1. F 2. M
3. Etnie: 1. român 2. rrom 3. alta _____	4. Educație: 1. Liceu 2. Studii superioare _____
5. Starea civilă: 1. Căsătorit(ă) 2. Concubinaj 3. Divorțat(ă) 4. Necăsătorit(ă) 5. Văduv(ă)	
6. Funcția (profesia) din prezent: 1. student la specializarea _____ 2. casnic(ă) (nu am lucrat niciodată) 3. șomer(ă) neînregistrat(ă) (nu mai primesc ajutor de șomaj)/ alocație 4. șomer(ă) înregistrat(ă) (primesc indemnizație de șomaj) 5. pensionar(ă) 6. lucrez cu carte de muncă (Ce? _____) 7. profesie liberală (Ce? _____) 8. lucrez pe cont propriu fără autorizație 9. am propria firmă/ organizație	

7. Care sunt principalele trei cauze pentru care ați alege să părăsiți România în scopul emigrării într-un alt stat? (Motivația emigrării din România) (se alege opțiunile respondenților și se numerează cu 1- prima opțiune, cu 2 - a doua opțiune, cu 3 a treia opțiune)

1. Sistem precar de educație în Romania		2. Sistem precar de sănătate în România	
3. Nivel ridicat al corupției în România		4. Nivel ridicat al infracționalității	
5. Lipsa unui loc de muncă		6. Număr redus de locuri de muncă în domeniul studiilor superioare urmate	
7. Locuri de muncă slab salarizate		8. Condiții precare la locul de muncă	
9. Prețuri mari ale produselor și serviciilor		10. Cauze de ordin personal (căsătorie, emigrarea familiei în acel stat etc)	
11. Altceva (ce?) _____		12. Nu aș emigra din nicio cauză	

³⁶ Un chestionar similar a fost aplicat și în regiunea Vidin

99. NS/NR (Nu știu/Nu răspund)

☐

8. Care sunt principalele trei motive pentru care ați alege să emigrați într-un anumit stat? (Motivația alegerii statului de destinație) (se aleg opțiunile respondenților și se numerează cu 1- prima opțiune, cu 2 - a doua opțiune, cu 3 a treia opțiune)

1. Sistem de educație performant
3. Asigurări, alocații, prestații sociale mai bune
5. Condiții mai bune la locul de muncă
7. Cultura țării
9. Motive de ordin familial (căsătorie, emigrarea familiei etc)
11. Nu aș emigra pentru niciun motiv

2. Sistem de sănătate performant
4. Un nivel crescut de salarizare
6. Infrastructura țării
8. Peisajele frumoase
10. Altceva (ce?)

99. NS/NR (Nu știu/Nu răspund)

9. Considerați că emigranții români înalt calificați reușesc să se angajeze în statele de destinație în domeniul în care sunt instruiți în România?

1. În foarte mare proporție se angajează în domeniul în care sunt instruiți în România
3. În proporție medie se angajează în domeniul în care sunt instruiți în România
5. Într-o foarte mică proporție se angajează în domeniul în care sunt instruiți în România

2. În mare proporție se angajează în domeniul în care sunt instruiți în România
4. În mică proporție se angajează în domeniul în care sunt instruiți în România
99. NS/NR

10. Care considerați că este sectorul cel mai afectat de fenomenul "migrației creierelor/migrația forței de muncă înalt calificată" din țara noastră?

- | | | |
|---------------------|-----------------|----------------------------|
| 1. Sectorul medical | 2. Învățământul | 3. Tehnologia informației |
| 4. Sectorul juridic | 5. Industria | 6. Domeniul agro-alimentar |
| 7. Turismul | 8. Altceva | 99. NS/NR |

11. În situația în care ați opta pentru emigrare, tipul migrației ar fi....?

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. cu siguranță definitiv | 2. cu siguranță temporar |
| 3. fie definitiv, fie temporar (depinde de condiții) | 99. NS/NR |

12. În situația în care ați opta pentru emigrare, care este gradul de interes manifestat pentru anumite regiuni în care se găsesc statele de destinație....? (Acordați o notă de la 0 la 5, unde 0 înseamnă "lipsă de interes", 1 înseamnă "foarte puțin interes", 2

înseamnă "puțin interes", 3 înseamnă "interes de nivel mediu", 4 înseamnă "interes mare", 5 înseamnă "foarte mare interes")

	0 lipsă de interes	1 foarte puțin interes	2 puțin interes	3 interes de nivel mediu	4 Interes mare	5 interes foarte mare	99 NS/NR
Statele occidentale ale UE							
Statele din proximitatea României							
Statele din Uniunea Europeană							
Statele din Europa							
SUA							
Canada							
America de Sud							
Australia							
Asia							
Africa							

13. În situația în care ați opta pentru emigrare, care sunt așteptările dumneavoastră raportat la sectorul pieței forței de muncă în care să fiți încadrat?

1. Aș accepta să lucrez decât în *sectorul primar* (caracterizat în principal de slujbe stabile, condițiile bune de muncă, beneficii generoase și posibilitatea mobilității ascendente) și doar în *domeniul specializării universitare*;
 2. Aș accepta să lucrez decât în *sectorul primar* (caracterizat în principal de slujbe stabile, condițiile bune de muncă, beneficii generoase și posibilitatea mobilității ascendente), chiar dacă locul de muncă *nu este în domeniul specializării universitare*;
 3. Aș accepta să lucrez și în *sectorul secundar* (slujbe necalificate și instabile, condiții grele sau periculoase de muncă și slabe posibilități de mobilitate ascendentă), dar doar pentru o perioadă determinată;
 4. Aș accepta să lucrez și în *sectorul secundar* (slujbe necalificate și instabile, condiții grele sau periculoase de muncă și slabe posibilități de mobilitate ascendentă), indiferent de perioadă;
99. NS/NR.

14. Care ar fi venitul minim lunar, pe care l-ați dori la angajarea pe piața forței de muncă dintr-un alt stat? Estimați venitul în Euro

1. State în care venitul mediu/ cap de locuitor este ridicat (Ex: Danemarca, Germania, Franța, marea Britanie etc) _____
(se trece suma menționată de respondent)
 2. State în care venitul mediu/ cap de locuitor este la nivel mediu (Ex: Italia, Spania, Cipru, etc) _____
(se trece suma menționată de respondent)
 3. State în care venitul mediu/ cap de locuitor scăzut (Ex: Bulgaria, Ungaria, Lituania etc) _____
(se trece suma menționată de respondent)
99. NS/NR

15. În situația în care vi s-ar oferi un loc de muncă cu condiții de salarizare și facilități similare în diferite state și regiuni, care ar fi opțiunea dumneavoastră prioritară? Notați în dreptul statului numărul preferinței (între 1 și 9), astfel, 1- pentru prima opțiune, 2- pentru a doua opțiune, 3- pentru a treia opțiune etc.

1. Bulgaria - regiunea Vidin (cea mai mare proximitate față de casă)
3. Alt stat învecinat României (cu excepția Bulgariei) (care?)
5. SUA
7. Australia
9. Un stat din Asia

2. Bulgaria - altă regiune
4. Un stat din Europa Occidentală
6. Canada
8. Un stat din America de Sud
10. Un stat din Africa

16. Pentru dumneavoastră, care este probabilitatea de emigrare în următorii ani (termen scurt și mediu)? Acordați o notă de la 0 la 5, unde 0 înseamnă "nicio probabilitate", 1 înseamnă "foarte mică probabilitate", 2 înseamnă "mică probabilitate", 3 înseamnă "probabilitate medie", 4 înseamnă "mare probabilitate", 5 înseamnă "foarte mare probabilitate", 6 înseamnă "sigur voi emigra"

0	1	2	3	4	5	6	99
Nici o probabilitate	Foarte mică probabilitate	Mică probabilitate	Probabilitate medie	Mare probabilitate	Foarte mare probabilitate	Sigur voi emigra	NS/NR

17. Dacă răspunsul la întrebarea numărul 16 este 3 (probabilitate medie) sau 4 (mare probabilitate) sau 5 (foarte mare probabilitate) sau 6 (sigur voi emigra), care ar fi țările în care ați dori să emigrați? (Maxim 5 opțiuni)

Țările

98. Nu este cazul (se bifează în cazul în care răspunsul la întrebarea 16 este: 0 sau 1 sau 2)
99. NS/NR

18. Considerați că diploma la nivel de licență pe care o aveți sau urmează să o obțineți poate fi recunoscută într-un alt stat membru al Uniunii Europene?

1. Da, poate fi recunoscută
2. Nu poate fi recunoscută
3. Nu știu
99. Nu răspund

19. Dacă ați fi trăit într-o țară din Europa Occidentală, dumneavoastră considerați că...?

1. Ați fi trăit mai bine decât în România
2. Ați fi trăit la fel
3. Ați fi trăit mai rău
99. NS/NR

20. Dacă ați fi trăit în Bulgaria, dumneavoastră considerați că...?

1. Ați fi trăit mai bine decât în România
2. Ați fi trăit la fel
3. Ați fi trăit mai rău
99. NS/NR

21. În următorii ani, aveți de gând să călătoriți în Bulgaria?

1. Da, sigur
2. Posibil (Nu m-am hotărât încă)
3. Nu
99. NS/NR

22. Dacă răspunsul este "Da" sau "Posibil" la întrebarea numărul 21, care este scopul călătoriei?

Scop		1. Da	2. Nu	99.NS/NR
1.	Pentru turism			
2.	Pentru a lucra temporar și a mă întoarce în România			
3.	Pentru a studia			
4.	Pentru a emigra și a trăi acolo definitiv			
5.	Pentru afaceri			
6.	Alt scop (care?)			

23. Pe o scală de la 0 la 5, menționați care este nivelul de informații pe care îl aveți despre oportunitățile oferite de piața forței de muncă din Bulgaria? unde 0 înseamnă "nicio informație", 1 înseamnă "foarte puține informații", 2 înseamnă "puține informații", 3 înseamnă "nivel mediu de informații", 4 înseamnă "multe informații", 5 înseamnă "foarte multe informații"

0	1	2	3	4	5	99
Nici o informatie	Foarte puține informatii	Puține informatii	Nivel mediu de informatii	Multe informatii	Foarte multe informatii	NS/NR

24. Care considerați că este principalul motiv al mobilității reduse pe piața forței de muncă din Bulgaria a cetățenilor români?

- | | |
|--|---|
| 1. Nivel de dezvoltare asemănător cu cel al României | 2. Salarii asemănătoare cu cele din România |
| 3. Oportunități reduse pe piața forței de muncă | 4. Bariera de limbă |
| 5. Numărul redus de informații despre oportunitățile pieței forței de muncă din Bulgaria | 6. Altceva (ce?) |

25. Dacă ați avea posibilitatea să vă angajați în Bulgaria pe un post care să corespundă standardelor dumneavoastră de ordin material și profesional, ați accepta să lucrați în această țară?

1. Da 2. Nu 3. NS/NR

26. Acordați o notă de 0 la 5 pentru următoarele profesii pe care le-ați putea exercita în Bulgaria și pentru care ați opta, în funcție de nivelul de interes al dumneavoastră. (0 înseamnă "lipsă de interes", 1 înseamnă "foarte puțin interes", 2 înseamnă "puțin interes", 3 înseamnă "interes de nivel mediu", 4 înseamnă "interes mare", 5 înseamnă "foarte mare interes")

	0 lipsă de interes	1 foarte puțin interes	2 puțin interes	3 interes de nivel mediu	4 Interes mare	5 foarte mare interes	99 NS/NR
Avocat							
Judecător							
Procuror							
Anchetator în cadrul organelor de anchetă (statut de magistrat)							
Notar							

Executor judecătoresc privat							
Executor judecătoresc al statului							
Judecător de înregistrare							
Consilier juridic							
Colaborarea cu o firmă de avocatură din Bulgaria, rămânând înregistrat în Baroul din România							
Mediator							
Altceva (Ce? _____)							
Orice profesie, dacă ar fi convenabile condițiile la angajare							

ANEXA NUMĂRUL 2³⁷

Chestionar pentru identificarea opiniei angajatorilor din județul
Dolj asupra angajabilității și mobilității forței de muncă în
regiunea transfrontalieră, în domeniul juridic
Dolj, aprilie 2017- martie 2018

DATE DE IDENTIFICARE ALE INSTITUȚIEI/ ORGANIZAȚIEI

1. Numele instituției/ organizației _____

2. Tipul instituției/ organizației

1. Organizație bugetară (instituție publică)

3. Organizație mixtă

2. Organizație privată (instituție privată)

4. Altă formă de organizare (Care? _____)

3. Adresa instituției/ organizației _____

4. Sediul se află în mediul:

1. Rural

2. Urban

5. Domeniul de activitate: _____

6. Cod CAEN: _____

7. Anul înființării: _____

8. Telefon, fax, pagina web: _____

9. Persoană de contact (respondent): _____

10. Mărimea instituției/ organizației:

1. Micro (sub 10 angajați)

2. Mică (între 10 și 49 de angajați)

3. Medie (între 50 și 249 de angajați)

4. Mare (peste 250 de angajați)

11. În prezent, care este stuctura personalului din instituție, în funcție poziția pe care o ocupă?

Categorie angajat	Număr de persoane
1. Personal de conducere	
2. Personal de execuție calificat	
3. Personal de execuție necalificat	
4. Total angajați	

³⁷ Un chestionar similar a fost aplicat și în regiunea Vidin

12.În prezent, care este stuctura angajaților din instituție, în funcție de nivelul educațional?

Nivel de studii	Număr de persoane
1.Absolvent școală primară	
2.Absolvent școală gimnazială	
3.Absolvent liceu	
4.Absolvent școală postliceală	
5.Absolvent studii universitare	
6.Fără studii	
7. Total angajați	

13. Care sunt specializările absolvenților cu studii superioare angajați în instituție? Se bifează acolo unde este cazul

1. Administrație publică	☐	2. Asistență medicală	☐	3. Asistență socială	☐
4. Automatică	☐	5. Biologie	☐	6. Comunicare și relații publice	☐
7. Chimie	☐	8. Drept	☐	9. Educație fizică și sport	☐
10. Electromecanică	☐	11. Farmacie	☐	12. Filosofie	☐
13. Fizică	☐	14. Geografie	☐	15. Horticultură	☐
16. Informatică	☐	17. Istorie	☐	18. Inginerie electrică	☐
19. Ingineriemediului	☐	20. Jurnalism	☐	21. Kinetoterapie	☐
22. Limbi străine	☐	23. Matematică	☐	24. Mecanică	☐
25. Medicină	☐	26. Pedagogie	☐	27. Psihologie	☐
28. Relații internaționale și studii europene	☐	29. Sociologie	☐	30. Studii economice	☐
31. Științepolitice	☐	32. Teatru	☐	33. Teologie	☐
34. Altceva (Ce?)	☐				

14. În instituția dumneavoastră, pentru angajările viitoare, care este specializarea universitară pe care ar trebui să o dețină candidații pentru a avea oportunitatea ocupării pozițiilor vacante? Acordați pentru specializările relevante, o notă de la 0 la 5, unde 0 înseamnă "nici o oportunitate", 1 înseamnă "foarte mică oportunitate", 2 înseamnă "mica oportunitate", 3 înseamnă "oportunitate medie", 4 înseamnă "o mare oportunitate", 5 înseamnă "foarte mare oportunitate"

1. Administrațiepublică	☐	2. Asistență medicală	☐	3. Asistență socială	☐
4. Automatică	☐	5. Biologie	☐	6. Comunicare și relații publice	☐
7. Chimie	☐	8. Drept	☐	9. Educație fizică și sport	☐
10. Electromecanică	☐	11. Farmacie	☐	12. Filosofie	☐
13. Fizică	☐	14. Geografie	☐	15. Horticultură	☐
16. Informatică	☐	17. Istorie	☐	18. Inginerie	☐

19. Ingineria mediului	☐	20. Jurnalism	☐	21. electrică	☐
22. Limbi străine	☐	23. Matematică	☐	24. Kinetoterapie	☐
25. Medicină	☐	26. Pedagogie	☐	27. Mecanică	☐
28. Relații internaționale și studii europene	☐	29. Sociologie	☐	27. Psihologie	☐
31. Științe politice	☐	32. Teatru	☐	30. Studii economice	☐
34. Altceva (Ce?) _____	☐			33. Teologie	☐

15. Aveți angajați de altă naționalitate decât cea română? (Dacă răspunsul este "Da" se trece la întrebările 16 și 17; Dacă răspunsul este "Nu" se trece la întrebarea numărul 18)

1. Da

2. Nu

99. NS/NR



16. Dacă "Da" la întrebarea nr. 15, care este naționalitatea acestora?

1. _____ (se menționează naționalitatea)
98. Nu este cazul (se bifează dacă răspunsul la întrebarea 15 este "Nu")
99. NS/NR



17. Dacă "Da" la întrebarea nr. 15, unde au absolvit angajații străini studiile superioare?

1. În România
2. În străinătate (unde?) _____
98. Nu este cazul (se bifează dacă răspunsul la întrebarea 15 este "Nu")
99. NS/NR

18. Care este gradul de disponibilitate al instituției dumneavoastră de a angaja un străin cu studii superioare finalizate în alt stat? Acordați o notă de la 0 la 5, unde 0 înseamnă "nicio disponibilitate", 1 înseamnă "foarte mică disponibilitate", 2 înseamnă "mică disponibilitate", 3 înseamnă "disponibilitate medie", 4 înseamnă "disponibilitate mare", 5 înseamnă "foarte mare disponibilitate"

0	1	2	3	4	5	99
Nicio disponibilitate	Foarte mică disponibilitate	Mică disponibilitate	Disponibilitate medie	Disponibilitate mare	Foarte mare disponibilitate	NS/NR

19. Care este gradul de disponibilitate al instituției dumneavoastră de a angaja un străin cu studii superioare juridice finalizate în alt stat? Acordați o notă de la 0 la 5, unde 0 înseamnă "nicio disponibilitate", 1 înseamnă "foarte mică disponibilitate", 2 înseamnă "mică disponibilitate", 3 înseamnă "disponibilitate medie", 4 înseamnă "disponibilitate mare", 5 înseamnă "foarte mare disponibilitate"

0	1	2	3	4	5	99
Nicio disponibilitate	Foarte mică disponibilitate	Mică disponibilitate	Disponibilitate medie	Disponibilitate mare	Foarte mare disponibilitate	NS/NR

20. În prezent, aveți persoane angajate pe posturi ce necesită calificare juridică? (Dacă răspunsul este "Da" se trece la întrebările numărul 21 și 22; dacă răspunsul este "Nu" se trece la întrebarea numărul 23)

1.Da

2.Nu

99. NS/NR

21. Dacă răspunsul este "Da" la întrebarea numărul 20, câte astfel de posturi sunt în instituție/ organizație?

1. _____ (se scrie cifra)

98. Nu este cazul (se bifează dacă răspunsul la întrebarea 20 este "Nu")

99. NS/NR

22. Dacă răspunsul este "Da" la întrebarea numărul 20, care sunt aceste posturi? (răspuns multiplu, dacă este cazul) și care este numărul lor?

	Postul	Nr. de persoane angajate
1.	Consilier juridic	
2.	Consilier de specialitate în domeniul juridic	
3.	Inspector de specialitate având obligatoriu studii juridice	
4.	Judecător	
5.	Procuror	
6.	Grefier	
7.	Altceva (ce?) _____	
98.	Nu este cazul (se bifează dacă răspunsul la întrebarea 20 este "Nu")	
99.	NS/NR	

23. Dacă răspunsul este "Nu" la întrebarea nr. 20, la cine apelați pentru consultanță juridică?

1. Avocat
2. Consilier juridic
3. Notar
4. Altceva (cine?) _____

98. Nu este cazul (se bifează dacă răspunsul la întrebarea 20 este "Da")

99. NS/NR

24. Instituția/organizația dumneavoastră are legături de cooperare cu instituții/organizații din Bulgaria?(Dacă răspunsul este "Da" se trece la întrebările numărul 25, 26, 27; dacă răspunsul este "Nu" se trece la întrebările numărul 28 și 29)

1.Da

2.Nu

99. NS/NR

25. Dacă răspunsul este "Da" la întrebarea numărul 24, care este frecvența cooperării cu instituțiile din Bulgaria?

- | | | |
|---|---------------------|----------------|
| 1. Permanente | 2. Foarte frecvente | 3. Frecvente |
| 4. Ocazionale | 5. Rare | 6. Foarte rare |
| 98. Nu este cazul (se bifează dacă răspunsul la într. 24 este "Nu") | | 99. NS/NR |

26. Dacă răspunsul este "Da" la întrebarea numărul 24, considerați că

cooperarea cu instituțiile din Bulgaria v-a ajutat la dezvoltarea instituțională?

1. Da, în foarte mare măsură 2. Da, în mare măsură 3. Da, la nivel mediu

4. Da, în mică măsură 5. Da, în foarte mică măsură 6. Deloc

98. Nu este cazul (se bifează dacă răspunsul la într. 24 este "Nu") 99. NS/NR

27. Dacă răspunsul este "Da" la întrebarea numărul 24, din ce regiune/ regiuni ale Bulgariei sunt instituțiile cu care aveți legături de cooperare?

1. _____ (se menționează regiunea/regiunile)

98. Nu este cazul (se bifează dacă răspunsul la întrebarea 24 este "Nu")

99. NS/NR

28. Dacă răspunsul este "Nu" la întrebarea numărul 24, care este motivul pentru care nu ați dezvoltat o cooperare cu instituțiile din Bulgaria?

1. Nu avem cunoștințe despre oportunitățile de cooperare

2. Nu am fost interesați de o astfel de cooperare

3. Nu avem informații suficiente despre instituțiile de acolo

4. Altceva (Ce?) _____

98. Nu este cazul (se bifează dacă răspunsul la întrebarea 24 este "Da")

99. NS/NR

29. Dacă răspunsul este "Nu" la întrebarea numărul 24, considerați că o cooperare cu o instituție/organizație din Bulgaria v-ar putea ajuta în dezvoltarea activității desfășurate?

1. Da, în foarte mare măsură 2. Da, în mare măsură 3. Da, la nivel mediu

4. Da, în mică măsură 5. Da, în foarte mică măsură 6. Deloc

98. Nu este cazul (se bifează dacă răspunsul la într. 24 este "Da") 99. NS/NR

30. Considerați că prin angajarea la instituția dumneavoastră a unui absolvent de studii superioare din Bulgaria v-ar putea ajuta la stabilirea/ intensificarea relațiilor cu instituțiile din țara vecină?

1. Da, în foarte mare măsură 2. Da, în mare măsură 3. Da, la nivel mediu

4. Da, în mică măsură 5. Da, în foarte mică măsură 6. Deloc

99. NS/NR

31. Considerați că prin angajarea la instituția dumneavoastră a unui absolvent de studii superioare juridice din Bulgaria v-ar putea ajuta la stabilirea/ intensificarea relațiilor cu instituțiile din țara vecină?

1. Da, în foarte mare măsură 2. Da, în mare măsură 3. Da, la nivel mediu

4. Da, în mică măsură 5. Da, în foarte mică măsură 6. Deloc

99. NS/NR

32. Acordați o notă pe o scală de la 0 la 5 pentru importanța pe care o acordați următoarelor categorii de cunoștințe/abilități/ competențe, pe care un angajat cu studii superioare ar trebui să le dețină pentru a fi angajat în instituția dumneavoastră, (unde 0 înseamnă "lipsă de importanță", 1 înseamnă "foarte puțin importantă", 2 înseamnă "puțin importantă", 3 înseamnă "importantă medie", 4 înseamnă "importantă mare", 5 înseamnă "foarte mare importantă")

	0 Lipsă de importanță	1 Foarte puțin importantă	2 Puțin importantă	3 Importanță medie	4 Importanță mare	5 Importanță foarte mare	99 NS/NR
Bune cunoștințe teoretice în domeniul studiilor superioare absolvite							
Bune cunoștințe practice în domeniul studiilor superioare absolvite							
Bună cunoaștere a limbii române							
Cunoașterea a minim o limbă străină							
Cunoașterea a minim două limbi străine							
Bune cunoștințe de IT							
Bune abilități de comunicare							
Abilități de leardership							
Bune cunoștințe în domeniul cooperării și reglementărilor transfrontaliere							
Bune cunoștințe în domeniul managemntului sau implementării de proiecte							
Înaltă disponibilitate pentru învățarea continuă							
Migrația transfrontalieră							
Legislația muncii și securitatea socială transfrontalieră							
Dreptul fiscal transfrontalier							
Dreptul comercial transfrontalier							
Reglementările transfrontaliere în domeniul transporturilor și patrimoniului cultural							
Dreptul penal transfrontalier							
Altceva (ce?) _____							

33. Care considerați că este principalul efect al dezvoltării profesionale continue a actualilor și viitorilor angajați?

1.	Îmbunătățirea competențelor angajaților
2.	Ridicarea standardelor de calitate a produselor și serviciilor oferite de instituție/organizație
3.	Utilizarea unor noi proceduri, echipamente, tehnologii
4.	Promovarea muncii în echipă și a conducerii echipei în mod eficient
5.	Altceva (ce?) _____
99.	NS/NR

34. Cât de importantă considerați că este dezvoltarea profesională continuă a actualilor și viitorilor angajați? Acordați o notă de la 0 la 5, unde 0 înseamnă "lipsită de importanță", 1 înseamnă "foarte puțin importantă", 2 înseamnă "puțin importantă", 3 înseamnă "importantă medie", 4 înseamnă "importantă mare", 5 înseamnă "foarte mare importantă")

0 lipsită de importanță	1 foarte puțin importantă	2 puțin importantă	3 importantă medie	4 importantă mare	5 importantă foarte mare	99 NS/NR
-------------------------------	---------------------------------	--------------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------------------	-------------

Telefonul / Email-ul persoanei intervievate
