



Angajatul român, campionul nemulțumirilor pieței europene de muncă. Economist: „Firmele să ofere mai mult!”

PUBLICAT DE REMUS FLORESCU PE 08.12.2021

Economistul Sebastian Buhai a făcut o scurtă analiză privind criza forței de muncă din România. El spune că, în condițiile în care angajații români se numără printre cei mai nemulțumiți din UE, având printre cele mai mici salarii și programe stricte de muncă, este necesar ca firmele să ia măsuri.

Sebastian Buhai, cercetător român la Paris și Stockholm, crede că e imperios necesar ca angajatorii români care doresc să-și păstreze angajații sau chiar să facă angajări să ofere ceva mai mult față de medie, în condițiile în care România are unul dintre cele mai mici salarii medii și minime din UE, lucrăm un număr de ore considerabil peste media UE și avem în același timp și cele mai stricte reglementări în privința orarului de lucru.

„În mare, angajații vor job-uri de calitate, asta traducându-se, în cam toate chestionarele existente, atât printr-o remunerație adecvată, cât și prin posibilități clare de promovare, durată a contractelor suficient de lungă, și un mediu peste decent al condițiilor nonpecuniare la locul de muncă”, spune economistul într-un interviu pentru „Adevărul”.

Adevărul: *Criza pe piața muncii s-a manifestat și în România, în condițiile în care mulți antreprenori s-au trezit fără angajați când restricțiile s-au relaxat. Care sunt lecțiile pe care angajatorii români trebuie să le învețe în acest context?*

Sebastian Buhai: Aș preciza întâi că deficitul de forță de muncă este prezent de ani buni în România, nu este doar un fenomen recent. La exodul continuu al forței de muncă mai ales începând din 2007 (înter alia, de câțiva ani avem, de exemplu, chiar cel mai mare număr de tineri din UE-27 care emigrează din România direct după încheierea ciclului educațional, după cum spuneam în ceva mai mult detaliu și cu altă [ocazie](#)), se adaugă, dar într-o mai mica măsură, neconcordanța competențelor cerute de angajatori cu cele oferite de potențialii angajați încă prezenți/ căutând loc de munca în economia domestică. Criza de angajați din România afectează piața internă a muncii de aproximativ un deceniu încoace, impactul ei negativ devenind

România nu este singura în această situație

Ce s-a întâmplat după redeschiderea economiilor post-pandemie?

Acum, fără îndoială că această penurie a forței de muncă a devenit mai acută—și mult mai vizibilă—de când economia a început să-și revină rapid după ridicarea restricțiilor inițiale asociate crizei pandemice actuale, atât pe fondul incertitudinii sanitare încă nerezolvate (plus factori asociați ținând de impunerea/ menținerea unor restricții privind închiderea școlilor etc., care impactează angajații având copii etc.), cât și din cauza, de exemplu, a șomajului tehnic în multe cazuri de lungă durată care pare să erodeze relațiile angajat-angajator inițiale mai mult decât probabil se anticipa s.a.m.d. Trebuie spus și că România nu este singura în această situație și, chiar dacă evoluția în timp de pe piața muncii nu a fost neapărat sau peste tot identică, multe alte țări din Uniunea Europeană (dar și SUA și alte economii avansate) sunt în prezent într-o situație asemănătoare sau chiar mai drastică (a se consulta cele mai recente statistici [Eurostat](#) pe tema) privind un grav deficit de angajați pe piața muncii.

Care sunt domeniile în care avem cele mai mari probleme?

În privința celor mai afectate ocupații și industrii de pe piața internă, este vorba atât despre cele necesitând forță de muncă cu un nivel înalt de calificare (doctori și alt personal înalt calificat în sectorul de sănătate publică, specialiști din domeniul IT, ingineri cu diverse specializări tehnice etc.), cât și despre cele utilizând forță de muncă necalificată (șoferi, sudori, muncitori necalificați pe șantierele de construcție etc).

Care ar fi soluțiile pentru rezolvarea acestor probleme?

Una dintre măsurile care se aplică deja de ceva timp la noi, dar surprinzător încă nu în mod sistematic/ strategic pe termen lung, este „importul” de forță de muncă din țări mai puțin dezvoltate din afara UE, precum Vietnamul, Laosul, Sri Lanka s.a.m.d.; numărul de lucrători din aceste țări primind vize de lucru în România a crescut de altfel în fiecare an în perioada recentă și este proiectat să crească considerabil în continuare, însă pe moment este încă mult sub necesarul pieței, în plus nefiind de obicei compatibilă cu profesiile unde se cere înaltă calificare, deci nu poate avea decât o mica parte din răspunsul la penuria actuală de personal. O altă soluție care a început să se practice din ce în ce mai mult la noi este pregătirea/ formarea forței de muncă chiar în cadrul companiei care recrutează, de exemplu, prin sesiuni extinse de training, dar uneori chiar prin școala internă de ucenici, însă din nou, nu poate fi vorba de ceva ușor de scalat, deci aportul acestei măsuri la nivel agregat este minim.

„Este categoric momentul ca angajatorii să ofere mai mult”

Există și măsuri mai ușor de aplicat de către angajatorul tipic din România?

Pentru a discuta și alte pachete de măsuri, mai generale/ mai ușor aplicabile pentru angajatorul tipic din economia internă, este nevoie să trecem în prealabil în revistă, ce știm în general despre ceea ce vor/ cer angajații pentru o cât mai mare satisfacție la locul de muncă. Vestea bună este că toate cercetările pe aceasta temă, oriunde în lume, și efectuate de economiști, psihologi, sau sociologi etc., converg la aproximativ aceleași deziderate în ceea ce privește determinanții satisfacției angajaților la locul de munca: sensul „împlinirii”/ realizării, al recunoașterii pentru lucrul bine făcut, echilibrul muncă-viață, o conexiune socială și o legătură suficient de puternică cu valorile/ principiile tale. În mare, angajații vor job-uri de calitate, asta traducându-se, în cam toate chestionarele existente, atât printr-o remunerație adecvată, cât și prin posibilități clare de promovare, durată a contractelor suficient de lungă, și un mediu peste decent al condițiilor nonpecuniare la locul de muncă.

Acum, vestea mai puțin bună (pentru angajatori, desigur) este că într-o piață a muncii cu atâtea locuri de muncă vacante, puterea de negociere rezidă aproape în totalitate de partea angajatului... Cu alte cuvinte, este imperios necesar, este categoric momentul ca angajatorii ambițioși să ofere ceva mai mult, ceva în plus, relativ la “tipic” în economia autohtonă, și nu e vorba neapărat, sau întotdeauna, despre salarii mărite (desi atunci când peste 25% din angajați lucrează pe salariul minim pe economie, asta devine o problema mult mai serioasă decât pare, a priori). Mai ales în cazul forței de muncă înalt calificate, de exemplu, sunt de obicei mult mai sau la fel de importante alte aspecte, nonpecuniare, precum discreția/ independența în procesul productiv, flexibilitatea programului de lucru, legătura dintre valorile/ principiile angajatului și angajatorului (deci, implicit, parte din respectul reciproc care ar iniția și menține acea relație productivă ‘win-win’—prea des deficitara la noi).

Cele de mai sus fac desigur abstracție de faptul că angajatorul activ pe piața muncii din România este de

fapt mult mai constrâns decât ar trebui să fie, direct sau indirect, prin, de exemplu, variate reglementări în conflict cu buna practică internațională –sau cu logica, pur și simplu– de pe piețele industriale (e.g., lipsa cadrului adecvat/ acțiunii pentru limitarea practicilor anticompetitive, absență standardelor de guvernare/ responsabilitate corporativă mai ales în cazul întreprinderilor de stat etc) sau, de cealaltă parte, de absența unui sistem de securitate socială decent, matur și sustenabil, de haosul total al sistemului de educație publică (inclusiv prin lipsa concordanței cu/ adaptării la cerințele unei piețe a muncii în continua schimbare) s.a.m.d.; cu alte cuvinte nu trebuie să trecem cu vederea că la noi statul pune de fapt multe și enorme impedimente acolo unde ar trebui să ajute, să înlesnească potrivirea (= "match-ul") și menținerea relației productive dintre angajatori și (potențialii) angajați, însă nu voi avea timp să intru astăzi în mai multe detalii – recomand totuși cititorului foarte motivat, că tema pentru acasă, o prezentare recentă, scurtă și concisă despre 'cele bune, cele rele și cele urate' ale realității socio-economice din România de astăzi, [aici](#).

Românii, printre cei mai nemulțumiți angajați europeni

Când vorbește de media condițiilor oferite de angajatorii români, Buhai se referă la chestionarul „European Working Condition Survey” (EWCS) al Eurofond (ultimele statistici sunt din 2015, dar acestea diferă doar puțin între „valorile” succesive ale chestionarului EWCS, implicațiile calitative/ discrepanța față de cele din alte țări neschimbându-se”) despre care a vorbit pe larg [aici](#). Din acesta rezultă că peste 40% din intervievații români au declarat că „nu sunt satisfăcuți sau deloc satisfăcuți” cu condițiile la locul de muncă, pe când doar 17% din UE-25 declarau asta. De asemenea, mai puțin de 25% dintre români se declară satisfăcuți sau foarte satisfăcuți cu nivelul salariului, în timp ce media pentru UE-25 este de 45%; Aproape 50%, comparat cu sub 25% că media UE-25, dintre românii intervievați declară că siguranță și sănătatea lor la locul de muncă este expusă riscului.

„În plus, statisticile arată că România are unul dintre cele mai mici salarii medii (idem, minime) din UE; lucrăm un număr de ore considerabil peste media UE și avem în același timp și cele mai stricte reglementări în privința orarului de lucru, iarăși mult peste media”, a mai precizat Buhai.

Cine este Sebastian Buhai

Cine este Sebastian Buhai

Clujean de origine, Sebastian Buhai este actualmente cercetător științific asociat la Swedish Institute for Social Research (SOFI) al Universității din Stockholm și cercetător științific invitat la Centre pour la Recherche Économique et ses Applications (CEPREMAP) în Paris. A efectuat anterior stagii de cercetare la alte universități și instituții de prim rang din Europa sau SUA, inter alia Einaudi Institute for Economics and Finance, Northwestern University, Chicago Federal Reserve Bank, Aarhus University, VU University Amsterdam, University College London. Deține un Doctorat în Economie (Ph.D. în Economics) de la Erasmus University Rotterdam/ Tinbergen Institute, un Masterat de Cercetare în Economie (M.Phil. în Economics) de la Tinbergen Institute, și două Licențe obținute simultan, în Științe Exacte - Matematică și Fizică Teoretică (B.Sc. in Sciences), respectiv în Științe Sociale - Drept, Economie, Științe Politice (B.A. in Social Sciences), de la University College Utrecht, Utrecht University. Între interesele de cercetare actuale se numără Economia Pieței Muncii, Economia Industrială, Microeconometria. Rezultatele cercetării sale sunt publicate în reviste științifice de top mondial, precum Econometrica sau Journal of Business and Economic Statistics. A câștigat prin competiții internaționale granturi de cercetare în valoare de peste 450.000 euro, inclusiv un "Marie Curie International Outgoing Fellowship" al Comisiei Europene la Northwestern University și Aarhus University, avându-l ca mentor pe Dale Mortensen, Laureat al Premiului Nobel în Economie. Poate fi urmărit pe [twitter](#) și/sau pe [blogul său](#).

Vă recomandăm să mai citiți:

[Economist român din Paris despre efectele pandemiei: „Viitorul muncii este hibrid. Nici holograma perfectă nu va putea înlocui interacțiunea față în față”](#)

Pe aceeași temă



Ambasada Arabiei Saudite la Paris cere eliberarea suspectului de ucide...



Un membru al comandoului implicat în asasinarea jurnalistului saudit J...



Tânăr din Cluj condamnat la închisoare pentru că a înjurat: „A adresat...