

INTERVIU Sebastian Buhai: Avem cel mai mare număr de tineri din UE-27 care nici nu mai intră pe piața muncii din țară, emigrând imediat după educație

“România are unul dintre cele mai mici salarii medii (idem, minime) din UE și mult sub nivelul țărilor OCDE; 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 UE/ OCDE, deci minus și la criteriul flexibilității orarului/ programului de lucru, cu anumite implicații negative și pentru echilibrul muncă-viață”, spune Sebastian Buhai, cercetător științific asociat la Swedish Institute for Social Research al Universității din Stockholm, într-un interviu pentru HotNews.ro.

Respectul pentru muncă la romani față de alte țări. Credeți că pandemia a schimbat modul de muncă și respectul angajatorului pentru viața personală a angajaților?

Sebastian Buhai: Sunt întrebări importante, în plus foarte actuale (iar economia pieței muncii este unul dintre subdomeniile mele principale de expertiză), dar au atatea subpuncte, nuanțe și ramificații, încât ar fi imposibil să le tratez satisfăcător într-un spațiu restrâns. Prin urmare, mă voi axa aici pe un singur aspect relevant în acest context: *satisfacția cu diverși indicatori (atât pecuniari, cât și nepecuniari) ai locurilor de muncă în România, comparativ cu alte state din UE/ OCDE*. Cu alte cuvinte, ne interesează dacă angajații și cei care își caută de lucru în România ar avea motive întemeiate să respecte mai puțin (mai mult) locul de muncă decât semenii lor activi pe piețele muncii acestor alte state. Exista evident complicații și tehnicalități în astfel de comparații, inter alia faptul că nu putem pur și simplu ‘izola’ acest aspect de altele, dar astăzi voi face abstracție de ele.

Pentru majoritatea statelor din UE/ OCDE exista deja de mult timp, repetate periodic, chestionare reprezentative adresate angajaților și uneori și celor înregistrați oficial în șomaj, deci cautând activ de lucru (armonizate astfel încât să fie comparabile între țări), care obțin prin întrebări directe impresia celor intervievați *despre nivelul lor de satisfacție generală la locul de muncă, precum și despre satisfacția și importanța relativă a unor indicatori ai mediului de la locul de muncă, cum ar fi nivelul salariului (indicatorul pecuniar) sau indicatori nepecuniari precum flexibilitatea orarului de muncă, securitatea locului de muncă, independența în procesul productiv, existența oportunităților de promovare, relevanța tipului de muncă efectuată pentru societate, factori legați de siguranța și sănătatea la locul de muncă s.a.m.d.*

Pe lângă asemenea chestionare, pentru anumite țări sau grupuri de țări (de obicei SUA, Canada, Anglia, și/sau state din vestul și nordul UE) exista și lucrări de cercetare care „extrag” preferința relativă a angajatului/ potențialului angajat între diverși indicatori (ne)pecuniari, atât din setul celor discutați mai sus cât și dintre cei mult mai specifici/ detaliați, prin revelarea acestor preferințe în urma unor studii experimentale, sau prin identificarea lor folosind date și procedee micro-econometrice adecvate. Chiar eu am de altfel câteva lucrări publicate sau în progres, folosind chestionare reprezentative longitudinale, despre variate condiții specifice de la locul de muncă din întreg sectorul privat din Danemarca, chestionare ce pot fi combinate apoi cu registrele naționale, exhaustive, ale angajaților și angajatorilor din întreaga economie a

acestei tari pentru ultimii 40 de ani.

Unele dintre concluziile relevante sunt că angajații consideră chiar mult mai importante decât nivelul salariului anumite dimensiuni nepecuniare ale locului de muncă cum ar fi flexibilitatea orarului, tipul de procese concrete executate la locul de muncă (de ex., dacă sunt manuale, repetitive, monotone, exercită efort fizic etc.), sau securitatea la locul de muncă; mai mult, alte câteva criterii, cum ar fi unele din cele ținând de siguranța și sănătatea la locul de muncă, sau echilibrul dintre viața profesională și viața de familie, sau pur și simplu faptul că munca efectuată este considerată „interesantă” de către angajat, sunt în medie apreciate ca având importanță egală cu nivelul salariului.

În sfârșit, satisfacția generală la locul de muncă apare puternic corelată satisfacției cu indicatorii specifici considerați cei mai relevanți, iar într-un studiu publicat de mine și doi alți co-autori folosind date daneze, îmbunătățirea unor condiții specifice din setul indicatorilor siguranței și sănătății la locul de muncă rezulta în efecte pozitive mari atât asupra satisfacției generale a angajaților, cât și a productivității firmelor în care aceștia lucrează.

Comparația cu România este din păcate îngreunată de lipsa studiilor similare pentru țara noastră și de precaritatea generală a chestionarelor, având din câte știu ca unică resursă de încredere în context chestionarul „European Working Condition Survey” (EWCS) al Eurofond, unde România a fost inclusă din 2001. Ce apare îmbucurător este că *preferințele angajaților din România, de exemplu în ceea ce privește importanța atașată variațiilor indicatori nepecuniari nu pare să difere sistematic de ceea ce am văzut mai sus în cazul statelor UE sau OCDE.*

Astfel, atât străinii cât și românii iau deci în calcul cam aceleași criterii în evaluarea nivelului de satisfacție cu locul lor de muncă, prin urmare respectul relativ față de muncă al unora față de ceilalți ar trebui să fie informat/ influențat de diferențele sistematice dintre acești indicatori de pe piața muncii din UE/ OCDE versus cea din România.

Sa trecem însă în revistă rapid câteva simple comparații în diferite dimensiuni reprezentative pentru locurile de muncă, luând România ca benchmark.

În primul rând, direct din chestionarul EWCS, subliniind doar ce efectiv ne sare în ochi (NB. statisticile următoare diferă doar puțin între „valurile” succesive ale chestionarului EWCS, implicațiile calitative/ discrepanta față de cele din alte țări neschimbandu-se): satisfacția generală la locul de muncă este mult mai scăzută la noi decât media UE-25 (sau a țărilor OCDE utilizate mai sus), de exemplu cu peste 40%(!) din intervievații români declarând că „nu sunt satisfăcuți sau deloc satisfăcuți” cu condițiile la locul de muncă, pe când doar 17% din UE-25 declara asta (și mult mai puțini în UE-15, sau în țări precum Danemarca); mai departe, mai puțin de 25%(!) dintre români se declara satisfăcuți sau foarte satisfăcuți cu nivelul salariului (comparat cu media de 45% pentru UE-25, mult mai mare pentru UE-15); aproape 50%(!), comparat cu sub 25% ca medie UE-25, dintre românii intervievați declara că siguranța și sănătatea lor la locul de muncă este expusă riscului; s.a.m.d. Asemenea impresii subiective ale intervievaților din EWCS sunt pe deplin coroborate de statistici obiective (eliminand astfel, între altele, posibile interpretări care ar ține de erori în administrarea chestionarului sau în interpretarea lui s.a.m.d., în România): România are unul dintre cele mai mici salarii medii (idem, minime) din UE, și mult sub nivelul țărilor OCDE considerate; lucrăm un număr de ore considerabil peste media UE și avem în același timp și cele mai stricte reglementări în privința orarului de lucru, iarasi mult peste media UE/ OCDE, deci minus și la criteriul flexibilității orarului/ programului de lucru, cu anumite implicații negative și pentru echilibrul muncă-viață; mai departe, înregistram una dintre cele mai mici rate de automatizare a muncii în agricultură și o serie de sectoare industriale, rezultând între altele într-un

nivel considerabil mai ridicat de efort fizic/ manual, frecvent de natura repetitiva si monotona, deci minus si la tipul de efort/ independenta de executie necesare in procesul productiv de la locul de munca; tot la noi este documentat un numar relativ mare si in continuare in crestere de contracte angajat-angajator temporare, implicand o securitate a job-ului mai redusa fata de media UE/ OCDE (ceea ce se reflecta si in raspunsurile directe ale romanilor, din EWCS; in plus aici, parem a avea si cea mai mare proportie de salariati nedeclarati din UE, in economia informala, ignorand insa potentialele erori de cuantificare).

În loc de concluzie, voi încheia amintind că avem cel mai mare număr (și una dintre cele mai mari proporții) de tineri din UE-27 (plus setul țărilor OCDE analizate) care nici nu mai intră de fapt pe piața muncii din România, emigrand imediat după educație să se bucure de condițiile mai satisfăcătoare de muncă—și evident, de viața în general—din Vest, Nord, și aiurea. Ei vor trebui convinși, în primul rând, că munca merită respect și în România.

Ce înseamnă respectul pentru dumneavoastră?

Sebastian Buhai: Am putea dezbate la infinit definiția „respectului” prin prisma filosofiei morale, dar ar fi probabil mai oportun să adoptăm o *perspectivă operațională*, mult simplificată, despre cum (nu) s-ar manifesta respectul în practică.

La un nivel de bază, voi distinge **o formă de respect necondiționat pentru toți ceilalți membri ai societății—exclusiv în baza egalității morale**. Fără a intra în preferințe sau obiecții, nu contează dacă am raționaliza asta prin *egalitate morală* asumată a priori (Kant, Rousseau), rezultând din contractul social (Spinoza), sau obținută prin aplicarea „valului ignoranței” (Mill, Rawls, Harsanyi; vezi și Singer pentru extinderea ariei acoperite de vâlul ignoranței la toate ființele vii, nu doar umane).

Din punct de vedere pragmatic, este desigur mai relevantă situația—rară, dar din nefericire (încă) existentă —când cineva *nu* respectă în sensul discutat mai sus, contestând sau suprimând dreptul altora la oportunități egale, chiar la existență. Gândiți-vă, de exemplu, la cei care susțin/ promovează superioritatea intrinsecă a unei rase, etnii, nații, religii asupra altora. Contează deci ca această formă de respect de bază să fie învățată / aprofundată, lipsa educației în acest context, sau educația deliberat eronată, putând oricând naște monștri.

La un nivel secundar, voi distinge **forma respectului condiționat de anumite aptitudini sau atitudini—considerate meritorii/ remarcabile în urma unei evaluări personale** (aceasta „evaluare” este desigur implicită/ informala de cele mai multe ori; în același timp, se presupune fie existența unei competențe proprii de evaluare sau, alternativ, posibilitatea de a delega aceasta evaluare unei terte entitati de încredere etc). Între altele, aceasta forma de respect nu presupune nici universalitate, nici reciprocitate (am dori probabil sa fim respectați la randul nostru de către cei pe care îi respectăm profesional, dar respectul nu va fi fi bidirecțional în mod automat). În schimb—si, din pacate, exista încă destui care nu par a fi de acord cu mine în aceasta privinta—respectul pe care l-as putea avea pentru tine în sensul discutat aici presupune îndeplinirea condiției minime, implicite, a existenței atitudinii tale de respect necondiționat pentru toți ceilalți membri ai societății, în sensul de baza al egalitatii morale discutat anterior.

Cu alte cuvinte, și completez astfel ilustrarea din paragraful precedent, personal nu as putea avea respect în baza oricăror competente sau realizări științifice, artistice, sportive s.a.m.d, fata de unii care s-ar dovedi în același timp, de exemplu, simpatizanți nazisti...

simpatizanți naziști...

O observație finală este că *nu văd justificabila vreo altă formă de respect necondiționat în afară de cea pe bază de egalitate morală, deci în genere vorbim exclusiv de respect condiționat*, ca mai sus. În particular—și aici intru în conflict deschis cu mulți, de exemplu cu Haidt, autorul bestseller-ului „The Righteous Mind” (tradus la noi ca „Mintea Moralistă”)—*nu cred în și nu practic respectul necondiționat impus autoritar sau pe linie ierarhică s.a.m.d.*

Da, și respectul impus poate fi uneori util (armatele funcționează în baza unor norme stricte de respect pentru superiori, pentru ierarhie; imperii au fost cladite prin impunerea/ cultivarea respectului față de autoritate, de elite, de nomenclatură; în multe familii, părinții aleg să impună respectul copiilor), dar pentru mine este foarte departe de a fi optim, formele de organizare socială care îl utilizează fiind imperfecte și efemere, categoric dominate atât în eficiență cât și în sustenabilitate de alternative unde *respectul dincolo de egalitatea morală trebuie, imperativ, castigat*.

Credeți că economiștii sunt respectați în România?

Sebastian Buhai: Încep cu o notă de clarificare: „economist” este un termen foarte abuzat, și nu doar la noi, e drept..., însă la noi în România pare să desemneze chiar absolut orice: de la posesori de buticuri online sau offline cu oarece cunoștințe prafuite, mustind însă de o dorință absolut fascinantă de a-și expune „analizele economice” în public, la tot felul de (cumva ajunși) înalți demnitari, miniștri sau prim-miniștri care pe CV apar mai mult sau mai puțin doctori sau profesori în economie, dar, să-l parafrazez pe unul dintre puținii jurnaliști români cu un foarte fin simț de observație, în cazul lor „probabil că și diploma, lăsată singură pe perete, ar lua decizii economice mai bune”.

Vreau să elimin deci din start asemenea *anomalii* din discuție și să mă concentrez în continuare pe un sens mult mai restrâns al termenului: „*economiști*” *activi în cercetarea/ predarea Științelor Economice, și/sau în implementarea politicilor economice publice/ corporate, având o pregătire specializată și—crucial—dovedind o minimă expertiză care să justifice acea pregătire*.

Lămurită definiția de lucru a „economistului” pentru scopul de față, urmează să analizăm, în conformitate de altfel cu răspunsul meu la întrebarea dvs. anterioară, în ce măsură ar exista „aptitudinile și atitudinile” care ar recomanda, care ar justifica respectul pentru economiștii din România. Ar fi mai multe dimensiuni pe care am putea să le analizăm aici, dar dat fiind spațiul acordat voi discuta pe scurt doar două. Ca primă dimensiune, mă voi opri la respectul colegilor de breaslă, deci la **respectul profesional pentru economiștii din România**: cu puține excepții, acesta este din păcate departe de a fi câștigat, chiar dimpotrivă, și am argumentat foarte detaliat, în multe alte ocazii acest lucru; de exemplu, colecția de [interviuri](#) exact pe tema aceasta sau părțile relevante din acest amplu [interviu pe Hotnews](#), din august. Pe șleau, nu consider că există *minimă decență profesională*, din nou cu foarte puține excepții, ce să mai vorbim de suficiență, de remarcabil, de merit, de excelență..., pentru că reprezentantul tipic al economistului român să poată câștiga respectul profesional al economiștilor din centre de cercetare/ universitare/ politici economice *relevante* din restul lumii. Mult din aceasta situație extrem de regretabilă se datorează direct „sistemului” prost construit, absurd, în care acești colegi activează, de exemplu [demotivând performanța chiar în mod explicit uneori](#), dar, la urma urmei, „sistemul” acesta este alcătuit tot din indivizi, din ei, din colegii de care vorbim...

O a doua dimensiune pe care o voi trece pe scurt în revista astăzi este respectul audienței largi, puțin sau deloc specializate, pentru economiști, deci **respectul pentru economiști ca intelectuali publici în România**. Nu este probabil o surpriză că nici aici nu putem vorbi despre un respect vizibil, sau macar justificabil..., întâi pentru că dacă nu produci nimic remarcabil, nu vei avea nimic remarcabil de comunicat/ diseminat publicului, cu alte cuvinte este aproape imposibil (deși uneori miracole se întâmplă, iar la noi mai des ca în alta parte: mai ales în

baza dezinformatiei si lipsei generalizate de interes) sa ai respectul publicului cand nu ai deloc respectul profesiei...

Exista insa doua alte aspecte foarte relevante aici. Chiar daca ar avea ce disemina, economistul ca intelectual public trebuie sa stie cum sa comunice cu publicul – ceea ce este de fapt relevant si pentru oameni de stiinta/ cercetatori in general, nu doar economisti. Primul principiu de retinut in acest sens este ca *daca vorbesti in public despre cercetarea ta, trebuie sa ramai strict pe temele si subiectele pe care ai expertiza*. Ori nu am vazut/ auzit inca vreun economist autohton, chiar dintre cei de la care ai avea unele asteptari, care intr-un context public sa raspunda unor intrebari cu „nu am nici o idee, nu este domeniul meu de expertiza”. Al doilea principiu relevant aici ar fi ca *datoria ta ca economist om de stiinta/ cercetator/ academic, sau ca specialist care decide politici publice, este sa diseminezi informatiile/ concluziile adevarate, si nu pe cele convenabile*. Din pacate, am observat de multe ori diversi „experti” autohtoni, inclusiv dintre cei care in domeniul lor ingust de expertiza au totusi unele rezultate/ o anumita recunoastere, care vorbesc in dodii exact cand trebuie sa explice pe intelesul publicului impactul anumitor politici publice etc. Parte din asta poate fi atribuita direct coruptiei (de exemplu, expertul primeste o renta pentru a omite sau a prezenta diferit unele aspecte problematice etc), alta parte vine pe ideea de politicizare excesiva, cu lumea efectiv temandu-se de eventuale repercusiuni. Da, cunoastem imixtiunea absurda a politicului in universul academic/ universitar din Romania etc., dar, iarasi, la urma urmei..., nu poti da vina doar pe sistem cand esti parte din el, deci cand contribui prin pasivitatea sau colaborarea ta la proliferarea sistemului..

Înțeleg românii ce li se întâmplă legat de inflație, bani, economii și credite? Cum se poate face educație economică?

Sebastian Buhai: Dacă ar avea cine să-i învețe economie, ar avea și românii respect pentru educația economică. Dar am avea nevoie întâi, în România, de **o masă critică de economiști respectabili**, și asta atât din punct de vedere profesional, cât și din perspectiva intelectualului public — rog a se (re)citi răspunsul meu la întrebarea pe tema, de mai sus.

Sigur, în același timp am putea—și sper că vom putea—continua, cum unii o facem de vreo două decenii, cu tot felul de idei și inițiative privind conferințe de profil, academice sau mai puțin academice..., sau cursuri specifice si generale, online si offline..., sau zeci de eseuri, interviuri și talkshow-uri în mass-media criticând argumentat status quo-ul si propunând, fără vreun ecou interior, soluții parțiale pentru un minim progres, dovedite deja ca funcționând remarcabil în alte părți..., însă mă tem că fără îndeplinirea condiției inițiale de mai sus, toate acestea vor rămâne fără efecte vizibile în agregat.

Acum, nu totul este negru, pentru că din fericire există și activitatea *intermediarilor*, între altele jurnaliști sau alți pasionați (bloggeri, vloggeri etc) cu o pregătire economică de multe ori doar de bază, dar care trebuie spus că uneori fac o treaba mult mult mai bună, strict doar în comunicarea/ diseminarea și interpretarea corectă a unor informații de natură economică, sau în prezentarea unor concepte economice fundamentale s.a.m.d., decât o mare parte a “economiștilor” autohtoni debordand de diplome, pedigree-uri sau functii, și activând în cercetare/ predare/ implementare de politici economice publice/ administrare corporata etc., în sensul definit mai sus sau la întrebarea numărul 2. Am colaborat de altfel fructuos deja cu asemenea oameni și sunt convins că unii dintre ei ar putea avea un rol mult mai important în educarea economică a populației, în speța a generațiilor tinere. Poate că ar fi oportun și să discut concret ce îi diferențiază de fapt pe acești intermediari de ai noștri experți economiști autohtoni când vine vorba de comunicarea cu si deci informarea/ *educarea economica de baza a publicului*. Exista după mine două motive principale pentru faptul ca acești intermediari se descurcă uneori mult mai bine pe acest teren. Primul este ca ei nu sunt demotivati să piardă timpul cu publicații/ rapoarte fără calitate pe care nu le va citi la urma urmei nimeni, din pură naivitate sau pentru promoții și funcții care iarăși nu contează la urma urmei pentru nimeni, deci au de fapt tot timpul să se informeze în mod continuu, din surse internaționale, variate, credibile (de obicei nu publicații științifice per se, dar reviste și alte site-uri informative care

distileaza bine cercetarea științifică actuală sau ultimele politici economice implementate în diverse locuri etc). Altfel spus, acești intermediari de succes nu se *opresc din a învăța economie*, din a sta la curent cu mult din ceea ce se întâmplă în economie, la nivel de cercetare si/sau politici publice si/ sau sau management corporat. În al doilea rând, acești intermediari au înțeles mult mai bine decat economiștii care, de exemplu, predau economia în universitățile românești că “*deși activitatea de a preda nu este o distracție, este puțin probabil ca ea să aibă succes dacă nu este distractivă*” (în traducerea mea din varianta în engleza a lui Herbert Simon, aceasta din urma putand fi citită și pe site-ul meu web, pagina de “teaching”).

Așadar, până una alta, românul aleator care ar dori să afle mai multe despre datorie publică, inflație, economii și credite, salar minim, sau prețul unei paini, va fi infinit mai câștigat urmărindu-i pe acești *intermediari citiți* decât pierzându-și timpul cu gașca de *academicieni profesori doctori, reprezentanți de bănci publice și comerciale, consilieri de stat și prezidentiali, sau—ferească Domnul!—tot felul de miniștri si prim-miniștri*