

Migrația

Cosmin Boiangiu, director executiv European Labour Authority

Lipsă de lucrători calificați și surplus de necalificați



Cosmin Boiangiu, director executiv European Labour Authority

În timp ce pentru muncitorii calificați se poate vorbi despre un deficit persistent de forță de muncă în construcțiile din întreaga Europă și despre dificultăți constante de recrutare, în cazul ocupațiilor cu cerințe reduse de calificare se observă, dimpotrivă, existența unui surplus de personal.

În acest context devine importantă schimbarea tendinței de migrație. ”Sperăm ca economia și sectorul construcțiilor din România să beneficieze de reîntoarcerea românilor, pentru că deja au acumulat o experiență foarte bună la un standard ridicat și pot să vină să lucreze foarte bine în țară”, spune Cosmin Boiangiu, director executiv la Autoritatea Europeană a Muncii - European Labour Authority (ELA).

Deficitul de personal calificat generează un dezechilibru cu implicații importante pentru economie întrucât lipsa de lucrători calificați afectează capacitatea companiilor de a implementa proiecte și de a susține ritmul investițiilor.

Lipsa forței de muncă se resimte în România nu mai în construcții, ci și în alte sectoare-cheie ale economiei, în special în profesiile tehnice, în sănătate și servicii de îngrijire, precum și în transporturi, cu precădere în transportul rutier.

Atât la nivel european, cât și în România, sectorul construcțiilor se confruntă în mod constant cu deficitul de forță de muncă. Cu toate că reprezintă unul dintre pilonii principali ai economiei europene, sectorul este afectat de o lipsă de personal care poate fi considerată deja structurală, întrucât se manifestă an de an, în aceleași profesii esențiale pentru funcționarea și dezvoltarea industriei.

Există diferențe importante între ocupațiile din construcții în ceea ce privește cererea de personal și nivelul de calificare solicitat. Cosmin Boiangiu a explicat că ocupațiile pentru care companiile din construcții semnaleză cel mai frecvent dificultăți de recrutare sunt cele care presupun pregătire profesională solidă și competențe specializate. Este vorba despre electricieni, ingineri constructori sau dulgheri. “Sunt deficitare foarte multe ocupații esențiale pentru construcții și care necesită calificare serioasă și, evident, standarde ce trebuie aplicate”, a completat el. La polul opus se află meseriile care nu necesită un nivel ridicat de calificare, pentru care cererea este semnificativ mai redusă.

În construcții lucrează tot mai puțini tineri, deși este un domeniu foarte solicitat

Numărul tinerilor care aleg o carieră în construcții este în continuă scădere, atrage atenția directorul executiv al European Labour Authority. Fenomenul accentuează presiunea asupra unui sector deja afectat de lipsa personalului calificat.

În acest context, problema trebuie abordată printr-o strategie integrată, care să combine mai multe instrumente și politici publice. Printre cele mai importante soluții se numără dezvoltarea și consolidarea sistemelor de formare profesională.

Cosmin Boiangiu subliniază că este esențial ca tinerii să fie încurajați să se îndrepte către un domeniu care oferă numeroase oportunități de angajare și în care cererea de personal rămâne ridicată. “De exemplu, în România vedem șomaj ridicat în rândul tinerilor.

Aceasta deși foarte mulți tineri care au nevoie de loc de muncă sau nu sunt încă pe piața forței de muncă și ar putea, printr-un cadru

adecvat de calificare profesională, să intre în meserii ce sunt foarte solicitate.”

Pe lângă investițiile în educație și calificare, oficialul subliniază că un rol determinant îl au condițiile de muncă oferite de angajatori. Într-o piață caracterizată de deficit de personal, companiile pot deveni mai atractive prin salarii competitive, condiții de lucru corespunzătoare și oportunități reale de dezvoltare profesională.

Procesul de dezvoltare a competențelor nu se limitează la sistemul educațional formal, a punctat Cosmin Boiangiu. Formarea și recalificarea pot avea loc și direct în cadrul companiilor, la locul de muncă, oferind lucrătorilor posibilitatea de a dobândi competențe noi și de a răspunde mai bine cerințelor aflate în continuă evoluție ale pieței.

Astfel, calificarea continuă devine nu doar o soluție pentru reducerea deficitului de personal, ci și un instrument esențial pentru creșterea competitivității întregului sector al construcțiilor.

Diferențele salariale trebuie raportate la puterea de cumpărare

Referitor la diferențele salariale dintre statele membre, directorul ELA a ținut să explice că, întotdeauna, tinerii care iau în considerare emigrarea în baza salariilor raportate ca fiind obținute în alte state membre pentru meserii din construcții și nu numai trebuie să raporteze aceste venituri la puterea de cumpărare, respectiv economia aceluia stat.

Un fenomen care contribuie la accentuarea deficitului de personal este în continuare migrația forței de muncă tinere către alte state europene, deși fenomenul începe să cunoască anumite diminuări.

După finalizarea studiilor sau a programelor de calificare, mulți tineri aleg să își înceapă cariera în țări care oferă salarii mai mari și perspective profesionale considerate mai atractive.

La întrebarea “ce le putem spune acestor tineri?”, domnul Boiangiu a răspuns: “decizia de a lucra în străinătate este influențată adesea de percepții care nu reflectă întotdeauna realitățile economice actuale”.

Forța de muncă

El subliniază că diferențele dintre statele europene s-au redus considerabil în ultimii ani, iar avantajele financiare ale migrării nu mai sunt atât de evidente precum în trecut.

“Ce le putem spune este că bine este peste tot. Deja observăm o convergență între economiile europene. Și chiar dacă ne gândim la puterea de cumpărare, care poate să ducă la echivalențe între a lucra într-un stat, să zicem, care aparent pare mai bogat și cu economie mai puternică, dar vom fi surprinși să constatăm că și în țări ca România salariile sunt foarte competitive. Și asta dacă te uiți la puterea de cumpărare, nu mai vorbesc de celelalte aspecte, că ești în mediul tău, împreună sau aproape de familie și prieteni sau de locurile cunoscute”.

Schimbare de tendință a migrației: Tot mai mulți români se întorc acasă

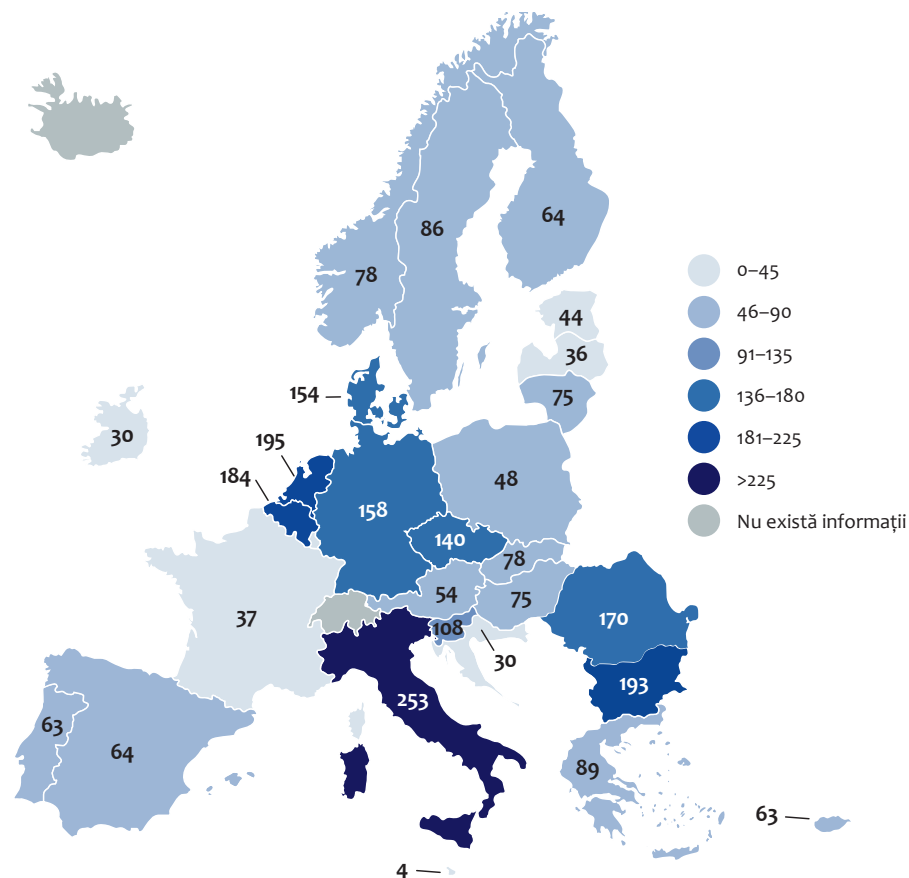
Contrar percepției potrivit căreia anumite state vest-europene continuă să atragă masiv forța de muncă din restul Uniunii Europene, datele analizate de European Labour Authority indică o schimbare de tendință. Întrebat dacă mai există în prezent o concentrare a migrației către anumite țări europene, Cosmin Boiangiu a arătat că fenomenul dominant este, de fapt, cel al revenirii lucrătorilor în statele de origine: “Peste tot, și în România și în Polonia, și în Bulgaria și în foarte multe țări din Est care în urmă cu 15 ani sau 10 ani au avut parte de fenomenul intens al plecărilor și al mobilității către alte state, acum vedem acest fenomen al reîntoarcerilor. Deja cifrele analizate de noi încep să arate acest fenomen, așa zice eu, natural și îmbucurător”. Evoluția este susținută de faptul că în UE convergența economică și îmbunătățirea perspectivelor profesionale încep să devină caracteristici principale.

Pe lângă considerentele salariale, în decizia privind locul de muncă au o pondere tot mai mare factorii care țin de calitatea vieții, apropierea de familie și integrarea într-un mediu familiar.

În paralel, piața europeană a muncii este marcată de o creștere a numărului de lucrători proveniți din afara Uniunii Europene, pe fondul deficitului persistent de personal din numeroase sectoare economice.

“Încercem să îi integrăm tot mai mult, tocmai ca răspuns la această criză de forță de muncă în domenii cheie. Foarte mulți lucrători vin din afara Uniunii Europene, peste tot în Uniunea Europeană. În toate cele 27 de state observăm importul de forță de muncă.”

Referitor la condițiile oferite lucrătorilor din state terțe, directorul executiv al ELA



Numărul de ocupații deficitare identificate, pe țări EURES, 2025

Un grup mic de țări europene - în special Italia, Țările de Jos, Bulgaria, Belgia și România - reprezintă o mare pondere (38%) din ocupațiile raportate ca fiind deficitare, în timp ce altele raportează mult mai puține, cum ar fi Malta, Croația și Irlanda.

Deficiențele sunt cel mai frecvent observate în categoriile de profesioniști, meșteșugari și lucrători în meserii conexe și operatori și asamblori de instalații și mașini.

Este important de menționat că acestea nu se limitează la roluri înalt calificate: multe ocupații care necesită competențe specifice postului, de nivel mediu - în special în construcții, transporturi și servicii personale - se confruntă, de asemenea, cu deficite persistente.

O parte substanțială a deficitelor este clasificată ca fiind de severitate medie sau ridicată (57%), ceea ce sugerează că angajatorii se confruntă cu dificultăți susținute în ocuparea posturilor vacante, chiar dacă situația generală de tensionare a pieței muncii se diminuează.

Excedentele sunt și mai concentrate geografic. Austria (322 de ocupații excedentare), Finlanda (316), Letonia (284), Cehia (141) și Grecia (134) reprezintă împreună mai mult de jumătate din totalul ocupațiilor excedentare raportate, doar Austria și Finlanda reprezentând o treime.

Ocupațiile excedentare sunt cele mai frecvente în rândul lucrătorilor de sprijin administrativ, al ocupațiilor elementare și al unor roluri profesionale. În mai multe cazuri, excedentele coexistă cu deficite în aceeași ocupație în diferite țări sau regiuni, evidențiind distribuția spațială inegală a dezechilibrelor în materie de forță de muncă.

subliniază că legislația europeană prevede egalitate de tratament între aceștia și lucrătorii locali.

Condițiile sunt avantajoase și, în principiu, atunci când ajung, trebuie să fie respectate aceleași reguli ca pentru lucrătorii autohtoni. Practic, trebuie să aibă același regim și aceleași drepturi, un principiu al Uniunii Europene ce trebuie aplicat peste tot.

Cu toate acestea, integrarea lucrătorilor extracomunitari rămâne o provocare importantă, în special din cauza necunoașterii limbii, a legislației și a mecanismelor administrative din țările gazdă. Din acest motiv, spune Cosmin Boiangiu, este esențial ca autoritățile și angajatorii să faciliteze adaptarea acestora la noile condiții de muncă. ■