

CALITATEA VIEȚII ANGAJAȚILOR ÎNALT CALIFICAȚI  
DIN UNGARIA. OPINIA EXPERTILOR ÎN DOMENIU\*

CRISTINA LEOVARIDIS\*\*

ABSTRACT

THE QUALITY OF LIFE OF HIGH-SKILLED EMPLOYEES IN HUNGARY

This article aims to provide an overview of the working conditions of high-skilled employees in Hungary, by resorting to comparisons with the other Central and Eastern European countries, based on research carried out by the author during a three-month placement (August 1<sup>st</sup> – October 31<sup>st</sup> 2011) at the Institute of Sociology of the Hungarian Academy of Sciences. This work combines several sources and methods for gathering information: theoretical documentation, secondary analysis of data, in-depth interviews with some experts in the field. The study results indicate the presence, for the *knowledge workers* in Hungary, of some common problems of this category of employees in all former communist countries, such as number of working hours per week more than EU average, low rate of participation in training, problems health such as stress, depression, heart disease etc., employees' complaints related to overworking associated with low wages in the public sector and with rigid hierarchy, lack of work-life balance, standards imposed by the parent company etc. in some multinational firms; cases of good practice appear at the micro level, mainly in Scandinavian capital firms or in companies in the IT sector.

**Keywords:** high-skilled employees, working conditions, quality of life of employees, working time, professional training, learning economy.

1. CÂTEVA CONSIDERAȚII TEORETICE PRIVIND ROLUL ANGAJAȚILOR  
ÎNALT CALIFICAȚI ÎN „ECONOMIA CARE ÎNVAȚĂ”

În literatura de specialitate, numeroși autori insistă asupra sintagmei „economia cunoașterii” (*knowledge economy*) sau „capitalismul cunoașterii” (*knowledge capitalism*), asupra rolului central al cunoașterii în procesul de producție și competiție. Mai importantă decât cunoașterea cuprinsă în mașini și

---

\* Această lucrare a fost realizată în cadrul proiectului „Cercetarea științifică economică, suport al bunăstării și dezvoltării umane în context european”, cofinanțat de Uniunea Europeană și Guvernul României din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007–2013, contractul de finanțare nr. POSDRU/89/1.5/S/62988.

\*\* Correspondence address to Cristina Leovaridis: Facultatea de Comunicare și Relații Publice, SNSPA, str. Povernei, nr. 6, sector 1, București, România; e-mail: [leovaridis@yahoo.com](mailto:leovaridis@yahoo.com).

echipamente este cunoașterea activă din mintea angajaților, împărtășită și dezvoltată de ei, care sunt motorul noului tip de economie (Mehaut, 2008: 80).

În privința noii tendințe de dezvoltare a economiei, cercetătorii Peter Nilesen și Bengt-Ake Lundvall propun utilizarea termenului de „learning economy” (economie care învață) în locul larg răspânditului „knowledge-based economy”. Conceptul de „learning economy” arată că schimbarea cea mai importantă nu este utilizarea mai intensivă a cunoașterii în economie, ci faptul că, mai rapid decât înainte, cunoașterea devine desuetă, învechită. O economie care învață este o economie în care abilitatea de a obține noi competențe este esențială pentru succesul indivizilor, cât și pentru performanța firmelor, regiunilor sau țărilor; atât indivizii cât și companiile se confruntă din ce în ce mai mult cu probleme care pot fi rezolvate numai prin desprinderea de vechile informații și obținerea de noi competențe, ritmul rapid al schimbării este întărit de faptul că intensificarea competiției duce la o selecție a organizațiilor și indivizilor care sunt capabili de învățare rapidă și care astfel accelerează ritmul schimbării (Nielsen și Lundvall, 2007: 66). Tocmai de aceea există un interes deosebit pentru avantajul competitiv pe care cunoașterea deținută de angajații înalt calificați (*knowledge workers*) îl poate furniza organizațiilor, iar de aici apare necesitatea preocupării pentru calitatea vieții angajaților înalt calificați. O întrebare justificată care este formulată atât la nivel teoretic, cât și la nivel de politici organizaționale este aceea dacă practicile și metodele organizaționale care sunt benefice în termeni de performanță a întreprinderii sunt benefice și în termeni de satisfacție și bunăstare a angajaților.

Cea mai mare parte a angajaților înalt calificați lucrează în sectorul servicii; bunăstarea națiunilor putea fi atribuită agriculturii cu două secole în urmă, industriei prelucrătoare cu un secol în urmă și sectorului servicii în prezent, care produce 70–80% din PIB în țările dezvoltate: de exemplu, în SUA procentul reprezintă 80%, în Coreea de Sud 60%, în Ungaria și Finlanda reprezintă două treimi din PIB. Unii cercetători numesc această schimbare istorică în structura activităților economice (creșterea sectorului servicii în detrimentul industriei) ca „revoluția sectorului servicii” (Mako și alții, 2011: IX). În fostele țări comuniste central-europene procentul variază între 58,4% în Cehia și 62,8% în Ungaria (cu valori intermediare de 62,1% în Slovacia). Acest sector acoperă o gamă largă de activități, de la job-uri prost plătite („McJobs”) la cele înalt remunerate și creative deținute de „knowledge workers”. În Ungaria, sectorul servicii joacă un rol crucial în ocuparea forței de muncă: între 1995–2006, 90% din noile locuri de muncă au fost create în acest sector, iar peste jumătate (57%) din noile locuri de muncă create au fost în serviciile de afaceri intensiv-cognitive (*knowledge intensive business services* – KIBS) (Mako și alții, 2009: p. 15, 17, 19).

## 2. DATE STATISTICE PRIVIND CONDIȚIILE DE MUNCĂ ALE ANGAJAȚILOR ÎNALT CALIFICAȚI ÎN UNGARIA. COMPARAȚII CU ALTE ȚĂRI CENTRAL ȘI EST-EUROPENE

Înainte de a ne centra asupra informațiilor privind condițiile de muncă ale angajaților înalt calificați din Ungaria, vom prezenta mai întâi o serie de date statistice referitoare la situația actuală a pieței muncii din Ungaria, pentru a crea o imagine de ansamblu asupra situației pieței muncii din țara vecină.

Rata de angajare a populației de 15–64 de ani, de 55,4%, este una dintre cele mai mici în rândul statelor membre UE (conform datelor furnizate de Eurostat prin *Labour Force Survey*, în anul 2010, rata de angajare în UE–27 a fost de 64,2%) și cea mai mică din fostele țări comuniste, situație datorată celei mai mici rate de angajare din fostele țări comuniste atât în rândul bărbaților (60,4%) cât și al femeilor (50,6%); cea mai mare rată totală de angajare din rândul acestor țări o regăsim în Slovenia (66,2%), în ce privește valorile pe sexe pe primul loc la acest indicator aflându-se Cehia cu cea mai ridicată rată de angajare a bărbaților (73,5%), iar Slovenia pentru femei (62,6%); pentru România, valorile indicatorului atât per total cât și pe sexe se situează undeva la mijloc, în cadrul țărilor central și est-europene (Eurostat, baza de date online *Labour Force Survey*). În ceea ce privește ultimele date furnizate de Biroul Central Ungar de Statistică, cele pentru primul trimestru din 2011, comparativ cu aceeași perioadă din anul anterior, rata șomajului a scăzut ușor, de la 11,8% la 11,6%: pentru bărbați rata șomajului a scăzut cu 0,5%, în timp ce pentru femei a rămas identică (în primul trimestru din 2011, rata șomajului la bărbați era de 12,0%, iar pentru femei – de 11,1%) (Hungarian Central Statistical Office, 2011: p. 1).

Deși informațiile privind condițiile de muncă ale angajaților înalt calificați sunt foarte sumare în anuarele și broșurile de specialitate, vom prezenta o serie de date statistice referitoare la angajații cu ocupații non-manuale (și, dintre aceștia, cu accent pe categoriile ocupaționale „manageri” și „profesioniști”), folosindu-ne de indicatori sociali care oferă informații asupra unor aspecte relevante pentru calitatea vieții angajaților calificați, structurați pe următoarele dimensiuni: probleme de sănătate cauzate de locul de muncă, timpul de lucru, raportul viață profesională-viață privată, formarea profesională.

În ceea ce privește **problemele de sănătate cauzate de locul de muncă**, conform modulului ad-hoc pe tema accidentelor și a bolilor cauzate de locul de muncă, elaborat și în Ungaria în trimestrul II – 2007, ca și în România, și anexat la *Labour Force Survey*-ul din acel trimestru, 1% dintre persoanele angajate (43 000 de persoane) au suferit o rănire accidentală în ultimele 12 luni în cursul muncii (valoare care situează Ungaria printre țările foste comuniste cu cele mai mici valori ale indicatorului, cu o treime din media totală a UE–27, cea mai ridicată valoare dintre țările central și est europene fiind înregistrată în Slovenia – 3,8%). (Eurostat, baza de date online *Health and safety at work*). Răniurile accidentale la locul de

muncă au avut loc cel mai des în rândul lucrătorilor manuali din domeniul industriei prelucrătoare și a meșteșugurilor (2,4%), urmat de lucrătorii din agricultură și silvicultură (2,1%), operatori la mașini și asamblatori (1,7% din aceștia au suferit răniri), cea mai mică incidență a rănilor regăsindu-se în cazul lucrătorilor non-manuali – 0,3%. Aproape o zecime (9%) dintre rănirile accidentale la locul de muncă au fost accidente de circulație, care au avut loc la locul de muncă sau în cursul muncii, victima fiind la bordul mașinii (pasager sau șofer) sau pieton (Hungarian Central Statistical Office, 2008: p. 1).

Tipul de boli cauzate sau agravate de locul de muncă este diferit printre lucrătorii manuali sau non-manuali: 68% dintre lucrătorii manuali au menționat bolile sistemului osos și muscular ca fiind cele mai serioase, în special cei din sectoarele agricultură și silvicultură și din servicii, femeile fiind mai expuse acestor afecțiuni într-o măsură mai mare în cadrul acestor ocupații decât bărbații. Stresul, depresia și anxietatea, durerile de cap sau de ochi și bolile de inimă au avut o mult mai mare incidență în rândul lucrătorilor non-manuali decât în cazul lucrătorilor manuali. În Ungaria, ponderea persoanelor care au menționat stresul ca fiind cea mai gravă problemă de sănătate (7,3%) este de peste 2 ori mai mică decât media UE-27 (19,8%), între țările central și est-europene aceasta situându-se la un nivel mediu, situația cea mai gravă (sau cea mai conștientizată) regăsindu-se în Slovenia (cu 27,8%).

*Tabelul nr. 1*

Ponderea persoanelor care au menționat stresul ca fiind cea mai gravă problemă de sănătate cauzată de locul de muncă în ultimul an, în țările central și est-europene în 2007 (%)

<b>TARA</b>	<b>TOTAL</b>
UE-27	19,8
<b>UNGARIA</b>	<b>7,3</b>
Bulgaria	8,0
Cehia	2,6
Estonia	5,4
Letonia	8,2
Lituania	3,5
Polonia	7,1
România	6,8
Slovacia	4,9
Slovenia	27,8

Sursa: Eurostat, Tabelul „Persons reporting their most serious work-related health problem work in the past 12 months, by type of problem – in %” în baza de date online *Health and safety at work*, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/health/health\\_safety\\_work/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/health/health_safety_work/data/database), accesat la 21.8.2011.

Din totalul persoanelor care au indicat existența, la locul actual de muncă, cel puțin a unui factor de risc care le-ar putea afecta sănătatea, 14% sunt expuse doar la factori de natură a le deteriora sănătatea mentală (într-o proporție mai mică decât cele afectate doar de factori fizici), 89% dintre acestea indicând ca principală cauză presiunea timpului și încărcarea cu prea multe sarcini. 7% sunt expuse, conform propriilor declarații, atât la factori care le-ar putea afecta sănătatea mentală, cât și la cei care le-ar putea afecta sănătatea fizică, cele două tipuri de factori acționând în același timp cel mai des în cazul operatorilor la mașini și asamblorilor, din punct de vedere al ocupației (Hungarian Central Statistical Office, 2008: p. 2).

În ceea ce privește ponderea persoanelor care au raportat probleme de sănătate cauzate de locul de muncă în ultimele 12 luni, în funcție de ocupație, în Ungaria și România, valorile indicatorului sunt foarte apropiate, ușor mai ridicate în România în cazul lucrătorilor înalt calificați (manageri și profesioniști) și a lucrătorilor din armată.

Tabelul nr. 2

Ponderea persoanelor care au raportat probleme de sănătate cauzate de locul de muncă în ultimele 12 luni, în funcție de ocupație, în Ungaria și România, în 2007 (%)

	UNGARIA	ROMÂNIA
Manageri, profesioniști	2,3	2,7
Funcționari și vânzători	4,2	3,4
Lucrători în agricultură și pescuit, meșteșugari	6,3	5,6
Operatori și asamblatori la mașini	5,4	4,8
Armată	1,7	2,8

Sursa: Eurostat, Tabelul „Persons reporting one or more work-related health problems in the past 12 months, by sex, age and occupation – in %” în baza de date online *Health and safety at work*, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/health/health\\_safety\\_work/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/health/health_safety_work/data/database), accesat la 21.8.2011.

În ceea ce privește **timpul de lucru**, un indicator relevant îl constituie ponderea angajaților ce lucrează *part-time*. În cazul fostelor țări comuniste, modelul femeilor care lucrează *part-time* este mai mult o excepție, ponderile cele mai mari (Slovenia, Estonia) reprezentând puțin peste o treime din media UE-27; în aceste țări, femeile, continuând modelul comunist, se dedică atât responsabilităților casnice cât și unui job *full-time*, ceea ce duce în timp la scăderea calității vieții acestora, prin lipsa timpului dedicat unor activități de recreere, precum *hobby*-uri, voluntariat, întâlniri cu prieteni etc. și, implicit, apariția de boli datorate stresului, suprasolicitării; țările central și est-europene cu ponderile cele mai mici ale angajării *part-time* a femeilor sunt Bulgaria și Slovacia (sub 6%); în România și Ungaria, valorile indicatorului sunt intermediare (9,9% respectiv 7,6%). În cazul bărbaților, valorile sunt și mai mici, în medie jumătate din ponderile corespunzătoare femeilor, cu excepția României, în care sunt aproape egale, modelul egalitarist în ce privește participarea celor două genuri pe piața muncii

fiind încă o dată confirmat (Eurostat, baza de date online *LFS series – Detailed annual survey results*).

Numărul mediu obișnuit de ore de lucru pe săptămână, la locul de muncă de bază, este un alt indicator relevant pentru condițiile de muncă ale angajaților. Datele furnizate de Eurostat pentru anul 2010 arată că, în cazul femeilor, numărul mediu obișnuit de ore de lucru pe săptămână este în toate țările foste socialiste mai mare cu mult decât media UE-27; dintre acestea, cele mai mari valori se regăsesc în Bulgaria (40,8 ore) și România (39,6 ore), motivele putând fi multiple: deoarece în aceste două țări salariile medii și minime sunt cele mai mici din UE-27 și atunci femeile sunt nevoite să lucreze ore peste program pentru a-și completa veniturile gospodăriei sau deoarece se tem că în cazul în care nu ar lucra toate orele cerute de angajator și-ar pierde locul de muncă, ceea ce ar destabiliza considerabil veniturile gospodăriei sau deoarece nu există o cultură suficient de bine dezvoltată a solicitării din partea angajaților a unor condiții de lucru mai bune în ce privește programul de lucru. Și în cazul bărbaților, situația este similară, în majoritatea acestor țări numărul mediu obișnuit de ore de lucru pe săptămână este mai mare decât media UE-27 (maximul este atins în Cehia – 42,9 ore); în Ungaria, valorile, atât pentru femei cât și pentru bărbați, sunt medii, în cadrul grupului țărilor foste comuniste, peste media UE pentru femei și egală cu media UE pentru bărbați.

Tabelul nr. 3

Numărul mediu obișnuit de ore de lucru pe săptămână, la locul de muncă de bază, în fostele țări socialiste, în 2010

ȚARA	TOTAL	FEMEI	BĂRBAȚI
UE-27	37,5	33,7	40,7
Bulgaria	41,2	40,8	41,6
Cehia	41,2	39,1	42,9
Estonia	38,8	37,5	40,1
Letonia	38,8	38,1	39,6
Lituania	38,4	37,9	39,0
<b>UNGARIA</b>	39,8	38,9	40,5
Polonia	40,6	38,2	42,5
<b>ROMÂNIA</b>	40,3	39,6	40,8
Slovenia	39,4	38,1	40,4
Slovacia	40,6	39,4	41,5

Sursa: Eurostat, tabelul „Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and occupation (hours)”, în baza de date online *LFS series – Detailed annual survey results*, disponibil pe site-ul [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database), accesat la 13.09.2011.

În ceea ce privește grupa de ocupații a profesioniștilor, per total, numărul mediu obișnuit de ore de lucru pe săptămână, la locul de muncă de bază, în 2010, era în majoritatea țărilor foste socialiste peste media UE-27; valorile cele mai

ridicate se întâlnesc în Cehia (40,7 ore), Slovacia (40,2 ore) și România (40,1 ore), iar cea mai scăzută în Polonia (36,8 ore); în Ungaria, indicatorul are o valoare intermediară, de 39,2 ore.

Pentru Ungaria, vom detalia o serie de informații cu privire la timpul de lucru (Hungarian Central Statistical Office, 2007: p. 1): între 1992–1995, au avut loc schimbări în numărul de zile lucrate anual, din două motive: creșterea numărului de zile de concediu cu 2,5 zile, iar pe de altă parte, absența de la lucru din cauza îmbolnăvirilor a scăzut cu 3 zile, deoarece, la începutul anilor '90, majoritatea angajatorilor au concediat angajații care lipseau deseori din motive de sănătate; de aceea, în prezent, angajații iau foarte rar concediu de sănătate, chiar dacă sunt bolnavi. În 2005, 84% din totalul angajaților aveau un program normal de 40 de ore de lucru pe săptămână: 91% din cei din organizațiile publice și 82,5% din cei din mediul privat (ponderea acestora din urmă a scăzut de la 88% în 2002). Majoritatea lucrătorilor manuali din întreprinderile cu peste 50 de angajați lucrează într-un singur schimb, deși ponderea lor a scăzut cu 5% între 2002–2005, în timp ce a celor ce lucrează în mai multe schimburi sau cu alt program de lucru decât cel obișnuit a crescut cu 5%.

Majoritatea angajaților (71%) lucrează cu program normal de lucru de zi, fără schimburi, situație cel mai des întâlnită în sectoare precum intermediari financiare, educație și construcții, cu peste 90% din angajați. Majoritatea angajaților care lucrează în două sau trei schimburi sau în weekend (peste 30% din angajați) sunt în sectorul hoteluri și restaurante, urmat de sănătate și asistență socială (24%), transport și comunicații (16%). În 2005, 5,5% din angajați lucrau peste program; ei au muncit 10,1 ore peste program în medie, din care 2,6 ore nu au fost remunerate. Sectorul cu cele mai multe ore suplimentare neplătite sunt serviciile, femeile fiind mai expuse la muncă suplimentară neplătită. În ceea ce privește bărbații, primele două grupuri ocupaționale (manageri, oficiali, magistrați și profesioniști) lucrează ore suplimentare în cea mai mare proporție (7,2% și 7,7%). Femeile care lucrează cel mai des ore peste program, sunt din primul grup ocupațional sau din grupa agricultorilor (Hungarian Central Statistical Office, 2005: p. 16).

Referitor la **dimensiunea „viață profesională-viață privată”**, conform modulului ad-hoc pe tema reconcilierii vieții profesionale cu cea familială, elaborat și în Ungaria anulului 2010, în trimestrul II, ca și în România, și anexat la *Labour Force Survey*-ul din acel trimestru, 26,6% din totalul persoanelor care au făcut obiectul anchetei (28,8% dintre femei și 24,3% dintre bărbați) aveau în îngrijire copii sub 15 ani, proprii sau ai altora; 5,6% din totalul persoanelor anchetate aveau în îngrijire persoane bolnave, bătrâne sau cu dizabilități (6,7% dintre femei și 4,4%

dintre bărbați), în ambele cazuri, ponderile sunt mai mari pentru femei; aproape un sfert din cei care aveau în îngrijire copii aveau grijă, în același timp, și de bătrâni sau bolnavi (Hungarian Central Statistical Office, 2011: p. 4).

Deși în Ungaria sunt foarte puține posibilități de a-și organiza programul de lucru pentru a echilibra viața de familie cu munca, peste jumătate dintre angajați (58,5%) afirmă că au cel puțin posibilitatea (în general – 19% și rar – 39,5%) de a pleca de la programul obișnuit de lucru datorită unor probleme familiale justificate (să înceapă ziua de lucru mai târziu ori să o termine mai devreme): lucrătorii non-manuali (manageri, profesioniști, tehnicieni, funcționari) într-o pondere mai mare (69%) decât cei manuali (51%) (Hungarian Central Statistical Office, 2011: p. 18).

În ceea ce privește libertatea angajaților de a-și varia programul de lucru, doar 7,2% dintre angajați (7,8% dintre bărbați și 6,5% dintre femei) au un program decis de ei înșiși pe baza unui acord cu angajatorul, în diferite variante (Hungarian Central Statistical Office, 2011: 14–15): număr fix de ore de lucru pe zi, dar flexibilitate în cadrul zilei; alegerea propriului program de lucru etc. În funcție de categoria de ocupații, ponderea cea mai mare a angajaților ce au un orar stabilit de comun acord cu angajatorul (și nu impus de angajator) o regăsim tot în cadrul ocupațiilor non-manuale, la manageri (16,7%), urmați de profesioniști (14,4%), apoi de tehnicieni și funcționari.

Din cele 881 000 de femei de 15–64 de ani cuprinse în anchetă, care își creșteau copiii până în 15 ani, aproape o cincime (18,5%) afirmă că creșterea copiilor le-a pus obstacole în muncă, iar din acest motiv fie nu lucrează, fie lucrează *part-time* (situația diferă în funcție de nivelul de pregătire al mamei: 23% dintre mamele cu cel mult 8 clase, față de 16% dintre mamele cu studii universitare) (Hungarian Central Statistical Office, 2011: p. 6).

Referitor la **formarea profesională a angajaților**, ultimele date disponibile furnizate de Eurostat privitoare la instruirea continuă provin din cercetarea „Adult Education Survey 2005–2008”; conform acesteia, în toate țările foste socialiste, dar și pe ansamblul UE–27, luând în considerare criteriul ocupației, ratele cele mai mari de participare a angajaților la *training*-uri le regăsim la angajații înalt calificați cu ocupații non-manuale (manageri, profesioniști), urmate de grupa funcționarilor și vânzătorilor și apoi de grupele ocupațiilor manuale agricultori/pescari/meșteșugari și operatori și asamblouri la mașini (ultimele două grupe de ocupații variază de la o țară la alta în a-și disputa ultimul loc conform acestui criteriu). Referitor la grupa angajaților non-manuali înalt calificați, rata cea mai mare de participare (aproape 70%) o regăsim în Lituania, iar cele mai mici în România (14%) și Ungaria (19,8%) – probabil că cei din managementul firmelor din aceste ultime două țări nu conștientizează suficient de mult faptul că investiția în dezvoltarea capitalului uman nu reprezintă o „cheltuială” inutilă, ci unul din factorii cei mai importanți care conduc la creșterea competitivității firmei.



Tabelul nr. 4

Rata de participare a angajaților la educație și training-uri (formale sau nonformale), în funcție de ocupație, în 2007

Țara	Manageri, profesioniști, tehnicieni	Funcționari, vânzători	Agriculturi, pescari, meșteșugari	Operatori și asamblauri la mașini și alte ocupații elementare
UE-27	57,6	44,5	27,4	28,4
Bulgaria	57,9	41,5	50,4	48,4
Cehia	63,2	42,0	34,4	41,5
Estonia	68,5	50,6	30,0	30,1
Letonia	64,6	34,2	19,4	20,7
Lituania	69,2	40,6	22,9	18,8
Ungaria	19,8	10,0	6,1	7,5
Polonia	52,1	25,6	13,0	16,5
România	14,0	16,6	3,0	3,9
Slovenia	65,6	47,4	31,9	25,6
Slovacia	64,3	45,2	41,6	49,5

Sursa: Eurostat, tabelul „Participation rate in education and training by occupation”, în baza de date online *Education and training*, disponibil pe site-ul [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database), accesat la 13.09.2011.

Un alt indicator relevant pentru tema noastră îl constituie și rata de participare a angajaților la *training*-uri, în funcție de ultimul nivel de studii absolvit; valoarea indicatorului pentru angajații cu studii superioare este aproape dublă în toate țările foste socialiste, față de cei cu studii medii și de circa patru ori mai mare față de cei cu studii primare și gimnaziale. Comparând valorile indicatorului pentru angajații cu studii superioare, constatăm că pe ultimele locuri dintre țările foste socialiste, se află tot Ungaria (19,4%) și România (cu 20,6%), situație cu atât mai gravă în condițiile în care țara central-est europeană cu valoarea cea mai ridicată (Slovenia) are o rată de peste trei ori mai mare decât acestea, media UE-27 fiind de asemenea de circa trei ori mai mare.

În Ungaria, doar o mică pondere din persoanele de 25–29 de ani au participat la instruirea continuă în 2005: numai 3%, ceea ce reprezintă una din cele mai mici rate de participare între statele UE. O rată de participare la fel de mică e caracteristică pentru Polonia, Slovacia și numeroase state din sudul Europei. În Ungaria, 78% din participanții la instruirea continuă urmează cursuri legate de job (ca opuse cursurilor pentru adulți al cărui scop este personal sau social). În același timp, foarte puțini participanți urmează aceste cursuri în timpul orelor de lucru plătite (doar 10%); în cadrul populației de 25–29 ani, persoanele singure și femeile participă mai des la instruirea continuă decât cei căsătoriți și bărbații, indivizii cu educație scăzută sau medie participă mai puțin decât cei înalt educați, iar cei angajați – mai des decât șomerii sau inactivii. În Ungaria, numai 1% peste 30 de ani au participat la instruirea continuă în 2005, ceea ce reprezintă una din cele mai mici valori din UE. Ponderea este de asemenea mică în estul și sudul Europei, față

de vest, unde rata de participare la educația pentru adulți este de 5–8% pentru acest grup de vârstă (participarea la educația pentru adulți este foarte mare, peste 12%, în țările nordice – este cea mai mare în Danemarca, 18%). Această rată de participare (de 1%) la instruirea continuă caracterizează ambele genuri, în Ungaria (Institute of Economics, 2009: p. 69–70).

Tabelul nr. 5

Rata de participare a angajaților la educație și *training*-uri (formale sau nonformale), în funcție de ultimul nivel de studii absolvit, în 2007

Țara	Studii superioare	Studii medii	Studii primare și gimnaziale
UE-27	57,9	34,7	17,5
Bulgaria	52,7	39,2	15,1
Cehia	62,4	36,6	14,8
Estonia	60,6	35,9	19,7
Letonia	58,5	27,2	11,0
Lituania	61,9	24,9	8,8
Ungaria	19,4	8,6	2,6
Polonia	54,4	15,8	4,7
România	20,6	7,0	1,3
Slovenia	67,6	39,0	12,7
Slovacia	61,8	40,8	14,2

Sursa: Eurostat, tabelul „Participation rate in education and training by highest level of education attained”, în baza de date online *Education and training*, disponibil pe site-ul [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database), accesat la 14.09.2011.

În cazul numărului mediu de ore de educație și *training* (formale sau nonformale), pe fiecare participant, pentru grupa de ocupații „manageri, profesioniști și tehnicieni”, situația în cazul țărilor foste socialiste se schimbă: țările cu rate mici de participare a angajaților la astfel de cursuri nu au și un număr mic de ore de participare per angajat participant, dimpotrivă ele au valorile cele mai ridicate ale indicatorului, mult chiar peste media UE-27 (România 174 ore, Ungaria – 180 ore, la care se adaugă și Letonia cu 191 ore) (Eurostat, baza de date online *Education and training*). Valorile cele mai mici se regăsesc în Slovenia (85 ore) și Cehia (99 ore), celelalte țări înregistrând valori intermediare.

### 3. O PRIVIRE COMPARATIVĂ ASUPRA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ ALE ANGAJAȚILOR, ÎN INDUSTRIE ȘI SERVICII INTENSIV-COGNITIVE, ÎN UNGARIA

Data fiind lipsa unor indicatori sociali relevanți și deci a unor date statistice relevante pentru tema de cercetare, am considerat necesară completarea acestor informații cu o analiză secundară a unor date obținute dintr-o cercetare realizată de

echipa în cadrul căreia s-a desfășurat stagiul. În cercetarea realizată de colectivul de cercetători din Departamentul „Sociologia organizațiilor și a muncii” al Institutului de Sociologie al Academiei Ungare (în colaborare cu un colectiv de cercetare japonez), intitulată *Inovarea organizațională în sectorul industriei prelucrătoare și în cel al serviciilor de business intensiv-cognitive*, desfășurată în iunie–iulie 2008, au fost examinate, printre altele, principalele caracteristici structurale ale firmelor din aceste sectoare, alcătuirea managementului și modelele transferului practicilor de business, caracteristicile inovației organizaționale și practicile de dezvoltare a cunoașterii angajaților în aceste firme (implicit, formarea profesională a angajaților și gradul lor de autonomie). În primul trimestru din 2008, în Ungaria existau 4 049 companii cu peste 10 angajați în domeniul business service<sup>1</sup> și 2 345 în industria prelucrătoare, pentru cercetare fiind selectat un eșantion de 200 de companii pentru fiecare din cele două sectoare; interviurile au fost realizate cu top managerii firmelor respective.

Marea majoritate a firmelor din industrie au fost create la începutul anilor '90, pe când majoritatea KIBS la începutul anilor 2000. Capitalul maghiar autohton reprezintă cea mai mare pondere în ambele sectoare (două treimi din totalul companiilor investigate), totuși, în grupul firmelor din industrie ponderea capitalului străin este de două ori mai mare decât în sectorul KIBS (21% față de 10%). Majoritatea firmelor (patru cincimi) operează individual, nefăcând parte dintr-un grup sau rețea, ceea ce nu înlesnește procesele de învățare organizațională sau de inovare, firmele ce fac parte din grupuri fiind mai inovative decât cele independente (doar 20% din firmele din industrie și 18% din KIBS sunt membre ale unor grupuri); în cazul firmelor membre ale unor grupuri, KIBS sunt supervizate de la sedii centrale din Ungaria, pe când în industrie sediile centrale sunt predominant în alte țări, de exemplu Austria, Germania, Japonia (Mako și alții, 2009: p. 3, 28).

Referitor la dimensiunea companiei și la arhitectura organizațională a firmei, domină firmele mici (53% din cele din industrie și 79% dintre KIBS) cu o structură plată; totuși, în industrie, ponderea firmelor mijlocii este de peste două ori mai mare decât în rândul KIBS. În special în cazul KIBS, structura plată reprezintă modelul dominant. Numărul de niveluri ierarhice dintre poziția cea mai înaltă și cea mai joasă a unei organizații influențează mult flexibilitatea și capacitatea de a învăța a unei organizații; în ambele sectoare, peste două treimi din firme au cel mult două niveluri ierarhice; totuși, o pondere mai mare din KIBS nu au niciun nivel ierarhic sau au numai unul (66,8% față de 40,1% în industrie) (Mako și alții, 2009: p. 28–30).

Managerii autohtoni predomină în firmele cu capital străin din ambele sectoare (în special în departamente cheie precum cercetare-dezvoltare), totuși, în industrie, ponderea managerilor străini este de două ori mai mare decât în KIBS.

---

<sup>1</sup> KIBS – activități de servicii intensiv-cognitive oferite altor companii, de exemplu servicii IT, juridice, cercetare-dezvoltare, publicitate, marketing, relații publice, soluții de management etc.

Managerii locali din industrie nu au libertatea de a folosi propriile strategii de business autonom față de compania mamă, de aceea, în ambele sectoare, o mare parte din firme folosesc „adaptarea creativă” (hibridizarea), adaptând standardele companiei mamă la condițiile locale. Și, referitor la practicile de HR, procesul de hibridizare este dominant (Mako și alții, 2009: p. 35–38).

În ce privește inovarea organizațională (se face distincția între inovarea radicală, structurală și cea incrementală, procedurală), inovarea incrementală caracterizează ambele sectoare (aceasta nu este întâmplător, deoarece inovarea structurală necesită schimbări în relațiile de interes și de putere dintre actorii organizaționali, iar o inovare incrementală de succes poate fi realizată și fără o schimbare radicală în relațiile din interiorul firmei) – totuși, în KIBS forme de inovare structurală precum „lucrul bazat pe proiecte” sunt mai utilizate decât în industrie (35% față de 22%), iar în industrie sunt mai utilizate „grupurile interdisciplinare de lucru” (21% față de 13%). În privința inovării incrementale, sectorul industrie e caracterizat prin aplicarea unor procese precum „sisteme de audit și calitate”, „delegarea supervizării calității”, „rotația posturilor”, pe când pentru KIBS *benchmarking*-ul este utilizat mai des ca factor de inovare organizațională. Cel mai important motiv pentru inovarea organizațională, în ambele sectoare, este creșterea eficienței activităților de zi cu zi. În privința TIC, deși în ambele sectoare TIC este folosit pentru operații de rutină precum comunicarea și coordonarea (pentru a reduce costurile acestora), o pondere de două ori mai mare din KIBS folosesc TIC pentru cercetare (Mako și alții, 2009: p. 43–44).

Tabelul nr. 6

Tipuri de inovare organizațională

Tipuri de inovare organizațională	Industrie	KIBS
<b>Inovare organizațională structurală</b>		
Lucru bazat pe proiecte	22%	35%
Organizare plată ( <i>lean</i> )	8%	10%
Grupuri de lucru interprofesionale (interdisciplinare)	21%	13%
<b>Inovare organizațională procedurală</b>		
Sisteme de asigurare a calității și audit	52%	22%
Colectarea de sugestii de la angajați	45%	50%
Lucru în echipă	42%	42%
Benchmarking (compararea permanentă a rezultatelor cu obiectivele propuse)	27%	37%
Controlul calității efectuat de angajați fără funcții de conducere	45%	24%
Rotația job-urilor	26%	10%

Sursa: Mako și alții, 2009: 45.

Abilitățile și educația formală sunt condiții necesare, dar nu suficiente, pentru inovare, la care se adaugă abilitatea persoanei de a-și folosi calificările într-o situație concretă la locul de muncă. În ceea ce privește cerințele pentru diferite

abilități, în ambele sectoare sunt cerute: abilități tehnico-profesionale și experiență plus abilități practice; surprinzător, abilități precum rezolvarea de probleme, creativitatea, abilități manageriale, cunoștințe PC, comunicarea, sunt de o mai mică importanță; în ambele sectoare, învățarea bazată pe experiență la locul de muncă (consultarea cu managerii sau cu alți angajați, instruire la locul de muncă, vizitarea de expoziții și târguri profesionale) e mai apreciată decât educația formală. Există însă și diferențe: în KIBS, angajatorii susțin, mai mult decât cei din industrie, participarea angajaților la instruire formală, cursuri organizate de firmă sau doar finanțate de firmă (Mako și alții, 2009: p. 54–55).

*Training*-ul la locul de muncă include activități precum privitul, ascultatul și învățatul de la alții în procesul muncii, numit „învățarea prin experiență” sau „învățarea prin interacțiune”, și tinde să ia locul educației formale. În KIBS, peste jumătate (52,7%) din angajați au participat în 2007 la un curs de instruire organizat, finanțat sau sprijinit (de ex., prin reducerea orelor de lucru) de firmă, în timp ce numai o cincime (23%) din cei din industrie; autonomia angajatului de a participa la instruire (inclusiv mastere, doctorat, conferințe) este mai mare în KIBS (16%) decât în industrie (8%); cercetări anterioare internaționale arată că angajații înalt calificați, care sunt mai numeroși în KIBS decât în industrie, e mai probabil să fie implicați în instruire decât angajații mai puțin calificați. Referitor la conținutul *training*-ului, în ambele sectoare aproape jumătate din cursuri aveau ca scop îmbunătățirea cunoștințelor specifice legate de job și două cincimi din angajați au fost implicați în cursuri specifice job-ului plus instruire generală; în ambele sectoare, sub 10% din angajați au participat la cursuri pentru a-și îmbunătăți competențele și cunoștințele generale (de limbă, comunicare etc.)

Tabelul nr. 7

Ponderea cursurilor urmate de angajați, încurajate de companii

Forme de susținere a participării angajaților la cursuri	Industrie	KIBS
Cursuri organizate și finanțate de companie	14%	31%
Cursuri selectate de angajați și finanțate de companie	8%	16%
Cursuri susținute prin reducerea orelor de lucru pe parcursul cursurilor	2%	5%

Sursa: Mako și alții, 2009: 57.

#### 4. CONDIȚIILE DE MUNCĂ ALE ANGAJAȚILOR ÎNALT CALIFICAȚI ÎN UNGARIA, ÎN OPINIA EXPERTILOR ÎN DOMENIU

Pe baza ghidului de interviu semistrukturat anexat a fost realizată o cercetare calitativă proprie, prin trei interviuri în profunzime, două cu doi experți din mediul academic din Budapesta cu preocupări științifice conexe temei mele de cercetare (dna K.S., prof. univ. dr. la Facultatea de Economie, Universitatea Corvinus din Budapesta și dl L.C., prof. univ. dr. la Departamentul de Relații Internaționale și

Studii Europene, Universitatea Central Europeană din Budapesta) și unul cu doi reprezentanți ai unei instituții guvernamentale cu rol în dialogul social tripartit la nivel național (dl director G.L. și dna secretar coordonator K.V.), cu privire la condițiile de muncă ale angajaților din Ungaria și în special ale celor cu competențe superioare, cu accent pe cazurile de bună practică la nivel macro (la nivel național, de strategii, planuri, legislație guvernamentală) sau micro (la nivel de firmă) pe care ei le cunosc. Numai astfel puteau fi explorate aspecte mai „sensibile”, precum nemulțumirile angajaților profesioniști de la stat/privat, din firme multinaționale/cu capital autohton, din industrie/servicii etc.

În ceea ce privește **condițiile de muncă pentru angajații înalt calificați** din firmele **multinaționale**, dna K.S. menționează existența unor „inegalități de piață între cerere și suport pentru angajații talentați, care trebuie să se adapteze la cerințele extrem de stricte și cultura organizațională din firmele multinaționale”, deși salariile lor sunt mai mici decât cele ale angajaților cu aceleași studii și de pe aceleași posturi din firmele-mamă, iar numărul de ore de muncă este mult mai mare: „de exemplu, în Franța, numărul mediu de ore de muncă pe an pe ansamblul economiei este de 1 500 ore, pe când în Ungaria este de 2 000 ore”. Însă, din păcate, prin noul Cod al Muncii din Ungaria, „acest tip de muncă peste program, în număr mare de ore ce depășesc ritmul normal de lucru de 40 de ore săptămânal, devine legal”: se consideră că noul Cod al Muncii va favoriza angajatorii, deschizând calea către abuzuri care vor afecta și mai mult decât până acum calitatea vieții angajaților.

În privința tipului de organizații în care lucrează angajații înalt calificați, dna K.S. precizează că majoritatea angajaților înalt calificați din Ungaria (peste 80%) lucrează în **sectorul public** (iar 25% din totalul angajaților unguri lucrează în sectorul bugetar), de aici decurgând faptul că nemulțumirile angajaților cu ocupații intelectuale din sectorul bugetar sunt: „salarii mici, intensitate mare a muncii; intensitatea mare a muncii este o caracteristică în mediul universitar (profesorii universitari în prezent sunt foarte solicitați, trebuie să susțină multe cursuri, unele neavând legătură directă cu pregătirea lor, trebuie să meargă la un anumit număr de conferințe pe an, să publice cărți și articole, să câștige și să lucreze la proiecte de cercetare etc., chiar o colegă de-a sa de la facultate a murit subit din cauza unui infarct, cauzat cu siguranță și de suprasolicitare), la doctori în sistemul medical (există o mare migrație a medicilor din Ungaria în Anglia și Germania, în ultimul an au plecat 1 000 de medici), dar și în mediul de business. Nu există însă o intensitate atât de mare a muncii la angajații cu ocupații intelectuale din instituțiile guvernamentale, ministere, autoritățile centrale și locale”. Și dl. L.C. menționează, ca **nemulțumiri ale angajaților calificați din sectorul bugetar**: în primul rând salariile mici („deși în 2004–2008 salariile în sectorul public au fost mai mari decât în privat, apoi au scăzut brusc din cauza crizei”); apoi lipsa perspectivelor în carieră, lipsa securității locului de muncă („angajații înalt calificați deseori au mai multe job-uri pe perioade scurte la stat, apoi merg la privat”).

Revenind la nemulțumirile și dificultățile profesioniștilor din **companiile private multinaționale** din Ungaria, dna S. menționează ca fiind „foarte provocatoare adaptarea acestor angajați la standardele din Vest, în special în sectorul bancar sau IT, unde acești angajați trebuie să învețe raționalitatea, precizia, disciplina muncii, standardele stricte impuse de managementul de la firma-mamă, inclusiv prin cursuri de training, pierzând astfel din creativitate, inovare”. Din cercetările întreprinse de dânsa, dna S. a constatat că angajații unguri încearcă să întârzie aplicarea acestor standarde și reguli, pentru a avea libertate de creație și inovare, în ciuda acestor reguli. O caracteristică a multinaționalelor este aceea că „nu înființează (nu permit) în filialele din țările central și est-europene, departamente de cercetare, acestea rămânând în companiile-mamă; acest aspect nemulțumește angajații înalt pregătiți de aici, care vor să inoveze, iar pentru asta trebuie să evite regulile. Inginerii, angajații educați sunt subestimați în multe multinaționale, cunoașterea lor nu e folosită îndeajuns. Deși cei din Vest știu că în industriile creative este necesar un stil de conducere bazat pe autonomie, democratic, îl aplică doar în țările-mamă, unde dau libertate de gândire și autonomie angajaților, dar nu și în firmele-fiică” („Un exemplu în acest sens este fabrica de zahăr din orașul S., unde inginerii de acolo au vrut să inoveze și să facă zahăr caramelizat, dar firma-mamă din Franța nu le-a dat fonduri, așa că au folosit un mixer utilizat în construcții, au realizat cu succes noul tip de zahăr, apoi francezii au preluat ideea și l-au fabricat cu mijloace adecvate în Franța”).

Explicația posibilă pentru acest fenomen, din perspectiva dnei S., este că în țările-fiică aceste firme au nevoie de oameni dependenți, disciplinați; managementul din Vest are prejudecăți cu privire la angajații locali, datorită culturii socialiste în care aceștia din urmă au fost educați (inclusiv corupție, birocratie), de aceea, consideră că e necesar să-i disciplineze, neavând încredere în capacitățile lor intelectuale; expertul intervievat consideră că este nevoie de timp, de încă o generație, pentru a se schimba această percepție greșită asupra angajaților din țările foste comuniste.

DI L.C. enumeră, ca nemulțumiri ale profesioniștilor din **mediul privat**, alte dificultăți, legate de: lipsa echilibrului muncă-viață privată; multe niveluri ierarhice în companiile multinaționale, sistem de management taylorian, lipsa autonomiei de a inova (trăsătură accentuată și de dna S.); lipsa calculabilității carierei, a posibilităților de a promova – promovarea se face nu pe motive profesionale, ci pe coincidențe, relații de putere, relații interpersonale. În firmele mari și mijlocii, la nivel declarativ, promovarea se face după reguli bine stabilite, proceduri ale departamentului de resurse umane, care însă în practică sunt aplicate arbitrar („de exemplu, la un post TV privat, au loc des reorganizări ale schemei organizaționale și ierarhiei, oamenii urcă și coboară în ierarhie pe baza unor motive pe care nu le află, uneori sunt concediați chiar după ce au performanțe”). O altă nemulțumire o constituie angajarea pe perioade limitate, de maximum 6 luni sau 1 an, în care, dacă angajatul nu demonstrează că este competitiv, contractul nu mai continuă

după acest interval. În ciuda nemulțumirilor numeroase ale celor deja angajați, tinerii profesioniști sunt atrași în companiile multinaționale de faptul că „dacă sunt foarte competitivi în perioada de probă, pot primi, pe lângă salarii mari, și beneficii precum mașină de serviciu, laptop, telefon mobil cu minute gratuite de convorbiri, chiar dividende (acțiuni) din acțiunile firmei”.

În ceea ce privește **cazuri de bună practică** la nivel macro, opinia dnei S. este că Guvernul nu ia măsuri pentru îmbunătățirea vieții angajaților din multinaționale și nici nu sancționează abuzurile managementului, pentru ca aceste firme străine să nu plece din Ungaria și să nu crească astfel șomajul.

Există însă și unele cazuri de bună practică în unele firme multinaționale cu filiale în Ungaria, unde condițiile de muncă sunt bune, însă sunt doar inițiative la nivel local, de firmă, nu există legislație, măsuri oficiale, guvernamentale pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă ale angajaților înalt calificați:

– „la firma cu capital suedez Erickson, există departament de cercetare în Ungaria, în firmă este o atmosferă de familie, clădirea este ca un hotel, modernă, cu mobilier modern, au palmieri, fotolii, bucătărie, angajații sunt toți oameni tineri;

– la firma mică cu capital german S.D. (ce fabrică filtre pentru transportul subteran al apei), fabrica arată ca un muzeu, cu sculpturi, picturi, restaurant și cafea, sunt 120 de angajați, din care 80% ingineri, care au autonomie să inventeze tot timpul;

– la firme de IT precum Google sau Skype, atmosfera este foarte relaxantă, familiară, sunt mese de pingpong sau biliard, se inovează tot timpul, e asemănător cu un campus studentesc”.

În ultimul timp, din ce în ce mai multe companii mici cu capital unguresc încep să pună accent pe responsabilitatea socială corporativă, care include și preocuparea pentru calitatea vieții propriilor angajați.

În interviul său, dl L.C. a adus o serie de detalii noi informațiilor oferite de dna S., dânsul menționând existența, în firmele multinaționale, ca metodă inițiată de management pentru diminuarea suprasolicitării profesioniștilor angajați, *coaching*-ului. Explicația sa pentru lipsa unor măsuri legislative la nivel național pentru protejarea angajaților înalt calificați din sectorul servicii este aceea că legislația a rămas din perioada industrială (cu accent pe norme de protecție a muncii pentru lucrători manuali din industrie, construcții), în timp ce în economie lucrurile s-au schimbat, crescând ponderea sectorului serviciilor.

Fenomenul care caracterizează în prezent relațiile de muncă între angajații înalt calificați și managementul multinaționalelor este că „firmele vor să obțină profit rapid și maxim de pe urma angajaților pe termen scurt, iar angajații nu mai sunt angajați pe viață, angajarea devine nesigură; în același timp, și salariații își doresc salarii mari, pe timp scurt, contează doar salariul pe moment, orizonturile oamenilor sunt pe termen scurt, ceea ce perpetuează sentimentul de insecuritate de ambele părți”.

Ca exemple de **bună practică la nivel micro**, se menționează „firmele multinaționale cu capital scandinav, precum Nokia, unde domină o atmosferă



deschisă, pozitivă, favorabilă relațiilor interumane; Gedeon Richter (firmă de farmaceutice) cu o atmosferă familiară, prietenoasă, bazate pe cooperare, sau firma Sony Erickson – tot o firmă cu o față umană”.

În ce privește dialogul social sau libertatea sindicală din companiile multinaționale, recunoaște că „nu există sindicate în companiile transnaționale din sectorul servicii; sindicate există în companiile naționale de stat, în transporturi, în industrie”.

Un al treilea interviu a fost realizat cu doi reprezentanți ai unei instituții guvernamentale cu rol în dialogul social tripartit la nivel național, Centrul de Dialog Social. Serviciul pentru Medierea Muncii și Arbitraj; aceasta este o instituție publică, departament al Biroului Național de Ocupare (institut guvernamental cu rol de creștere a ocupării, care oferă șomerilor informare privind locurile de muncă disponibile, consultanță, cursuri de instruire pentru șomeri, având sedii în orașe, echivalentul Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă din România), având două subdepartamente (cel referitor la dialogul social și cel referitor la medierea muncii și arbitraj).

Conform celor doi intervievați, principalele nemulțumiri ale angajaților, reprezentați de sindicate, atunci când solicită mediere din partea Comitetelor de Dialog Social, se referă, în principal, la salarii, la timpul de lucru (nu în sensul de a se dori reducerea programului sau renunțarea la orele suplimentare, ci se solicită plata orelor suplimentare, solicitare întâlnită mai ales în cadrul angajaților multinaționalelor, în care se recurge deseori la ore suplimentare), aceste solicitări fiind întâlnite cu frecvență asemănătoare atât în industrie, cât și în servicii; se adaugă, dar mai rar întâlnite, solicitări legate de sănătate și siguranță la locul de muncă (de exemplu, privind zgomotul în cadrul industriei de confecții). În privința salariului, există un salariu minim la nivel național, fixat prin lege, stabilit de Guvern, însă, chiar și așa, există sectoare precum agricultura, industria textilă, în care este o problemă pentru angajatori să ofere angajaților chiar și acest salariu, conform dnei K.V.

În ceea ce privește „acoperirea” sindicală a angajaților din firmele multinaționale, deși, ca și în România, în multe cazuri li se recomandă tacit angajaților la angajare să nu se înscrie în sindicate, există și exemple de bună practică, de exemplu lanțul de *hypermarket*-uri TESCO, cu capital englez, sau METRO, LIDL, în care există sindicate. De asemenea, există sindicate și în unele firme mici și mai ales mijlocii, cu capital autohton ungiuresc.

Angajații înalt calificați, profesioniști din mediul privat, precum și cei din media (jurnaliști), doctori, avocați, arhitecți etc., nu sunt grupați în sindicate, ci în „camere profesionale” în care intră individual. Din cunoștințele intervievaților, profesorii, cercetătorii, medicii etc. nu au sindicate.

Cei doi intervievați identifică aceleași nemulțumiri ale angajaților profesioniști din mediul public comparativ cu mediul privat, ca și cei doi intervievați din mediul academic: „Dintre angajații cu ocupații intelectuale,

salariile cele mai mici le au profesorii și doctorii din sistemul public (medicii tineri plecau în număr mare în Suedia, Austria, Germania, de aceea guvernul le oferă acum o bursă mai mare cu circa 25% lunar decât salariul minim pe economie, iar apoi, la finalul studiilor, sunt obligați o perioadă să rămână în sistemul public de sănătate), iar cele mai mari le au cei din sectorul IT și sectorul bancar, din mediul privat; nemulțumirile profesioniștilor din sectorul public sunt legate de salariu, iar ale celor din mediul privat – de programul prea lung de lucru, neplata orelor suplimentare. Nefiind grupați în sindicate, profesioniștii, în cazul nemulțumirilor, nu au cum să recurgă la forme de protest specifice sindicatelor, de aceea preferă să plece din acea companie”.

În ceea ce privește stilul de management și atmosfera organizațională din firmele multinaționale, intervievații afirmă că atmosfera din cadrul acestora e mai tensionată, stresantă, competitivă între colegi etc., pentru că și managerii acestora sunt, la rândul lor, presați de către firmele-mamă să obțină profit, acesta este principalul lor scop, ceea ce deseori poate duce la atacuri de inimă, boli pentru angajați: „Este foarte greu să te pensionezi din aceste companii, managerii nu țin în posturi angajați peste 40–45 de ani pentru că devin prea scumpi, cerând salarii mai mari, și mai ales pentru că nu mai fac față stresului, începând să aibă probleme de sănătate; în schimb, angajează tineri absolvenți de facultate, pe care îi instruesc în lumina culturii organizaționale a firmei, folosind entuziasmul și rezistența lor la suprasolicitare datorită bunei sănătăți pe care o au, ei fiind atrași în aceste posturi deoarece primesc salarii mai mari decât în IMM-uri” (intervievații adaugă că „în prezent, sectorul servicii a înflorit și a rămas în vestul Europei, iar producția a fost mutată în Est, iar mai nou în Asia, care este considerată mai ieftină de către multinaționalele din țările europene dezvoltate”). În IMM-uri există o atmosferă mai apropiată și mai familiară, angajații se ajută și lucrează în echipă, știu detalii personale (despre soț, copii) unii despre alții, dar, pe de altă parte, sunt nesigure pe piață, existând riscul să nu supraviețuiască; în ultima perioadă, de criză economică, multe IMM-uri din Ungaria au dat faliment, spre deosebire de firmele mari multinaționale, care au rezistat, fiind susținute de firmele-mamă.

În cazul în care un angajat are o nemulțumire privind condițiile de muncă, „dacă este înscris în sindicat, se adresează sindicatului, care va încerca să rezolve problema discutând cu managementul, iar dacă astfel nu se va rezolva, angajatul se va adresa Tribunalului Oficial al Muncii; în cazul în care angajatul nu este înscris în sindicat, el se va adresa direct Tribunalului Oficial al Muncii, caz rar întâlnit, deoarece de cele mai multe ori există riscul ca respectivul angajat să fie concediat”.

Sintetizând opiniile intervievaților, se constată că nemulțumirile profesioniștilor diferă în funcție de tipul de proprietate și sursa capitalului firmei, mai puțin de sectorul de activitate: astfel, principalele nemulțumiri ale celor din sectorul public (medici, profesori) sunt legate de salariul mic, ca și intensitatea mare a muncii care determină suprasolicitare; pentru cei din privat – lipsa de autonomie, de libertate de creație și inovare, ierarhia rigidă multinivel, ritm de lucru accelerat, standardele impuse de firma-mamă, lipsa echilibrului muncă- viață privată, neplata orelor

suplimentare, lipsa calculabilității carierei pe termen lung (angajare pe perioade limitate), concedieri pe motive arbitrare, lipsa unor sindicate care să le susțină drepturile (sindicate, deci dialog social organizat, există doar în industrie și companii naționale de stat, în multinaționalele din sectorul servicii sindicatele sunt doar excepții care confirmă regula). Deși rare, cazurile de bună practică sunt întâlnite în special în filialele maghiare ale unor companii multinaționale cu capital scandinav.

Se simte acut lipsa unei legislații care să vizeze îmbunătățirea condițiilor de muncă ale angajaților înalt calificați, cu accent pe dificultățile specifice întâmpinate de aceștia, legislația maghiară concentrându-se, ca și cea românească, doar pe normele de protecție a muncii pentru lucrătorii manuali din industrie, construcții. În plus, în condițiile în care sectorul servicii (și mai ales serviciile intensiv-cognitive) produce în prezent aproape două treimi din PIB, iar angajații înalt calificați, motorul unei „economii care învață”, reprezintă o pondere din ce în ce mai mare din totalul angajaților din acest sector, cu atât mai necesară devine elaborarea unor politici publice de îmbunătățire a condițiilor de muncă ale acestor angajați.

#### ANEXĂ. GHID DE INTERVIU

1. Din punctul dvs. de vedere, care sunt cele mai importante probleme care există în prezent pe piața muncii în Ungaria în general, și în special privind condițiile de muncă? Dar aspectele pozitive?

2. Din experiența dvs., care sunt în general nemulțumirile legate de locul de muncă, ale angajaților înalt calificați, în domenii specifice pentru societatea cunoașterii (IT, high-tech, educație, cercetare, activități culturale, activități financiare, consultanță, mass-media, publicitate și alte servicii intensive-cognitive etc.)? Care sunt diferențele dintre nemulțumirile acestor angajați din sectorul privat comparativ cu sectorul public? Iar în cadrul sectorului privat, care sunt diferențele dintre nemulțumirile acestor angajați din firmele mari, multinaționale și cele mici și mijlocii cu capital ungiuresc? Dar referitor la diferitele sectoare economice? Dar dintre acești angajați din sectorul serviciilor intensiv-cognitive și lucrătorii manuali din industrie sau construcții, de exemplu? Dacă aveți unele exemple din diferite firme...

3. Ne puteți oferi unele exemple de bună practică privind influența, la nivel macro, al legislației muncii și politicilor sau strategiilor oficiale în domeniul condițiilor de muncă? Dar la nivel micro, în anumite organizații, exemple de bună practică privind impactul stilului de management, sau al dialogului bipartite sau al managementului resurselor umane sau al culturii organizaționale etc., asupra îmbunătățirii calității vieții angajaților cu ocupații intelectuale?

4. Există în legislația sau strategiile actuale sau sunt luate în considerare pentru viitor unele măsuri sau reguli speciale pentru a preveni noile tipuri de boli ocupaționale, specifice pentru ocupațiile non-manuale, cum ar fi dureri de cap sau de ochi, stres, depresie, dureri de spate etc.?

5. Ce forme de protest sunt utilizate în general de angajații cu ocupații non-manuale (profesioniștii) din serviciile intensive-cognitive, sunt ei grupați în sindicate și există acorduri colective (la nivel național, sectorial sau de ramură) care îi protejează, comparativ cu angajații din industrie sau construcții, de exemplu? Dar între angajații înalt calificați din companiile multinaționale comparativ cu cei din companiile ungurești?

#### BIBLIOGRAFIE

1. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Social dialogue and conflict resolution in Hungary*, Dublin, 2004.
2. Eurostat, *Reconciliation between work and family life. Final report to the 2005 LFS ad hoc module*, Luxembourg, 2007.
3. Eurostat, *Reconciliation between work, private and family life in European Union*, Luxembourg, 2009.
4. Eurostat, baza de date online *Labour Force Survey*, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_lfs/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database), accesat la 19.8.2011.
5. Eurostat, baza de date online *Health and safety at work*, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/health/health\\_safety\\_work/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/health/health_safety_work/data/database), accesat la 21.8.2011
6. Eurostat, baza de date online *Education and training*, disponibil pe site-ul [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database), accesat la 13.09.2011.
7. Eurostat, baza de date online *LFS series – Detailed annual survey results*, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)
8. Eurostat, baza de date online *Earnings*, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)
9. Hungarian Central Statistical Office, *Working time arrangement organization 2005*, Budapest, 2005.
10. Hungarian Central Statistical Office, *Reconciliation between work and family life, 2005*, Budapest, 2006.
11. Hungarian Central Statistical Office, Working time balance 2002–2005, in *Statistical Reflections*, Issue 1 of Volume 1, 9 March 2007.
12. Hungarian Central Statistical Office, Accidents at work and work-related health problems, in *Statistical Reflections*, Issue 2 of Volume II, 5 February 2008.
13. Hungarian Central Statistical Office, Labour market characteristics 1st Quarter 2011, în *Statistical Reflections*, Issue 11 of Volume 5, 27 June 2011.
14. Hungarian Central Statistical Office, *Reconciliation between work and family life, 2010*, March 2011.
15. Hungarian Central Statistical Office, Labour market situation 2010, in *Statistical Reflections*, Issue 5 of Volume 5, 13 April 2011.
16. Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences (coord. Karoly Fazekas, Janos Kollo), *The Hungarian Labour Market. Review and analysis 2009. The Hungarian labour market – an European perspective. The failures of „uncertified” vocational training*, Budapest, 2009.
17. Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences (coord. Karoly Fazekas, Anna Lovasz, Almos Telegdy), *The Hungarian Labour Market. Review and analysis 2010. Labour Market discrimination*, Budapest, 2010.
18. Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences (coord. Karoly Fazekas, Gyorgy Molnar), *The Hungarian Labour Market. Review and analysis 2011*, Budapest, 2011.
19. MAKO, C., CSIZMADIA, P., ILLESSY, M., IWASAKI, I., SZANYI, M. (2011), *Organizational innovation and knowledge use practice: cross-country comparison (Hungarian versus Slovak business service sector)*, Institute of Economic Research Hitotsubashi University Tokyo, Japan.

20. MAKO, C., CSIZMADIA, P., ILLESSY, M., IWASAKI, I., SZANYI, M. (2009), *Organizational Innovation in the Manufacturing Sector and the Knowledge Intensive Business Services*, Institute of Economic Research, Hitotsubashi University, Tokyo, Japan.
21. MEHAUT, P. (2008), Reshaping the internal labour markets and re-articulating them to external labour markets: hypothesis from the France case, în GRUNERT, H., (coord.), *Good and "bad" external labour markets*, Mitteilungen, p. 77–86.
22. Ministry of Employment and Labour (2004), *Social dialogue, tripartite cooperation and civil dialogue*, Budapest.
23. NIELSEN, P., LUNDVALL, B.-A. (2007), Innovation, learning organizations and employment relations, în MAKO, C., MOEREL, H., ILLESSY, M., CSIZMADIA, P., (coord.), *Working it out? The labour process and employment relations in the new economy*, Akadémiai Kiadó, Budapest, p. 65–84.
24. \*\*\* *Flexible employment and social dialogue development in the CEE countries – increasing the number of good active employers' practices*, FLEMCEE, Budapest, 2010.
25. \*\*\* *The MEADOW Guidelines*, Grigny, France, January 2010.

