

Cine mai are curajul sa plece la munca in strainatate?

Delia Oniga 17.05.2009

Decizia de a pleca in afara tarii este mai mult decat oricand un act de curaj. Tot mai putini se aventureaza pe piata muncii din alte tari, reticenti in fata contextului economic. Motivul celor care iau o astfel de decizie a ramas insa neschimbat: banii. Argumentele difera putin: cei care pleaca nu mai au bani sa-si plateasca creditele la banca.

Medicii, specialistii IT, traducatorii, in special cei care vorbesc germana, finlandeza, franceza sau norvegiana au sanse mai mari sa gaseasca locuri de munca in strainatate, chiar si in conditiile actuale. In vestul Europei, spre exemplu, medicii pot castiga de cinci, sase ori mai mult decat in tara, in timp ce un traducator care cunoaste doua limbi straine poate avea un salariu lunar de aproximativ 4.000 de euro.

"In tari precum Austria, Franta, Germania sau Olanda specialistii din domeniul medical sunt la mare cautare. Medicii care au inceput sa profeseze de unul, doi ani au sansa de a fi platiti cu sume de cinci, sase ori mai mari decat in Romania. Un medic de familie cu reputatie poate castiga pana la 6.000 euro lunar. Solicitati mai sunt si medici care lucreaza in psihiatrie sau terapie intensiva", spune Mihaela Scarlat, consultant in cadrul companiei de consultanta in resurse umane, Advice Human Resources. Pe de alta parte, specialistii in IT sau inginerii se numara printre singurii care mai au "curaj" sa plece in strainatate pe timp de criza, dar nu pentru a ramane definitiv acolo, ci pentru a lucra intr-un interval determinat de timp. Desi numarul locurilor a scazut considerabil, in sectorul IT mai pot fi gasite joburi disponibile in tari precum Cehia si Austria. In aceste tari salariile s-au mentinut constante chiar in ciuda crizei financiare. "Aceste pozitii erau cautate cu interes si in 2008 si in prima jumatate a anului 2009. Pe langa acestea se adaugau locurile de munca din domeniul constructiilor civile. Acest segment a avut insa de suferit. Vorbim de toate pozitiiile, incepand cu cele de muncitor necalificat pana la cele de inginer constructor, arhitect si diriginte de santier", explica Scarlat.

De asemenea, absolventii facultatilor de limbi straine au sansa, in special la inceput de an, sa candideze pentru posturi de translator la Bruxelles. Cei mai cautati sunt cei care detin cunostinte solide de germana, finlandeza, franceza sau norvegiana. In cazul lor concurenta este de peste 20 persoane pe loc, pe langa limba materna, fiind obligatoriu sa cunoasca cel putin doua limbi de circulatie internationala. Salariul unui translator este in jur de 4.000 de euro lunar, potrivit informatiilor Advice Human Resources.

Pleaca ca sa isi plateasca creditul din tara

Printre cei mai dispusi sa plece sa lucreze in strainatate se numara acele categorii profesionale care au certitudinea ca-si vor gasi un loc de munca in maxim doua - trei luni de zile. In orice caz, sunt mai putine cazurile celor care pleaca sperand ca isi vor gasi acolo un loc de munca, cum se intampla in 2000 sau 2002.

In general, cei cu varsta cuprinsa intre 30 si 35 de ani, casatoriti, cu experienta de munca de cel putin sapte ani si la un nivel de specialist in domeniul in care activeaza sunt persoanele care reusesc sa lucreze in afara tarii.

"Cei care vor sa paraseasca tara sunt in general persoane care tind sa depuna eforturi considerabile pentru a gasi un loc de munca in domeniul lor de experienta, insa nu exclud posibilitatea reorientarii profesionale", explica Scarlat.

Odata cu criza, au aparut si oameni care prefera sa lucreze in strainatate pe o perioada determinata de timp pentru a strange bani cu care sa-si plateasca creditele pe care le-au inceput in tara.

"Mai degraba cei tineri si mai putin 'legati' obisnuiesc sa plece sau cei care au angajamente financiare in tara. Multi dintre ei primesc pe langa salariu si o diurna, din care reusesc sa traiasca, fara a cheltui si salariul. In acest fel strang bani pentru creditele pe care le au de platit in tara", explica Mihai Moghior, managing partner Brainspotting, firma de recrutare specializata in domeniul IT.

Moghior explica faptul ca modelul actual pe care il urmeaza cei care parasesc tara este bazat pe incheierea unor contracte anterioare sau proiecte care dureaza o perioada determinata de timp.

Totodata, tinerii pleaca mai ales pentru a lucra ca interni in cadrul companiilor.

"Sunt mai putini cei care pleaca in strainatate, nu mai putem vorbi de un volum de masa. Oamenii si-au dat seama ca nici in strainatate nu e nicio 'Fata Morgana' si ca si alte tari au probleme", spune Moghior.

Asia, mai atractiva decat Europa

Exista doua categorii de oameni care pleaca sa lucreze in afara. In prima categorie intra cei mai rezervati sa se aventureze in strainatate, mai ales din cauza ca sunt constienti de faptul ca a crescut concurenta si ca au devenit mai riguroase criteriile de selectie.

Pe de alta parte, exista si persoane care constientizeaza ca acum este momentul sa paraseasca tara, in cazul in care simt ca nu mai au nicio posibilitate sa gaseasca un loc de munca. Foarte multi accepta ideea de a porni de jos, de a se reorienta profesional.

Avand in vedere ca numarul joburilor a scazut in Statele Unite, dar si in vestul Europei, in ultimele luni a aparut tendinta cautarii de joburi in Orientul Mijlociu, in special la nivel de specialisti sau de management.

"Destinatia s-a schimbat mult. Tot mai multi se orienteaza spre Emiratele Arabe, renuntand la Europa. Evident ca spre aceasta destinatie nu poate pleca oricine, cu orice fel de specializare. Spre o astfel de destinatie pleaca specialistii in constructii, atat cu studii medii, cat si superioare, din domenii precum petrol si gaze, energie, dar si administrativ", explica Daniela Necefor, managing partner in cadrul companiei de executive search Total Business Solutions (TBS)

De asemenea, Asia a fost mai putin afectata din perspectiva nivelului salarial, insa probleme mai serioase au fost semnalate din India. Pe de alta parte, majoritatea pietelor din Europa au raportat scaderi ale nivelului salarial.

"Este vorba despre Spania, Marea Britanie, Irlanda si Italia, care au simtit imediat si foarte acut scaderi ale nivelului mediu salarial. Tarile nordice au suferit caderi dramatice si au atras dupa ele economiile emergente din zona Letonia, Estonia, Lituania si, mergand mai departe, Polonia, Cehia si Slovacia.

Rusia are probleme serioase", spune Rudolf Fedorovici, consultant la Advice Human Resources.

Pe de alta parte, potrivit lui Fedorovici, tari ca Franta, Germania, Danemarca, Austria, Olanda, Elvetia au reusit sa reduca efectele crizei pe piata fortei de munca si se asteapta, in consecinta ca scaderile salariale sa aiba un nivel redus. Pe continentul american au avut loc scaderi salariale remarcabile in economiile majore ale Americii Centrale si de Sud, spre exemplu in Mexic, Brazilia si Argentina.

Fiecare tara isi protejeaza conationalii

In multe dintre companii ofertele salariale la angajare au scazut fata de anii trecuti. Mai mult decat atat, strainii sunt angajati numai in situatia in care au profiluri greu de gasit sau iau locul altor angajati care nu sunt dispusi sa se mute ori pentru ca cer salarii mai mici. In celelalte cazuri, companiile acorda prioritate conationalilor.

"Chiar daca iti gasesti un loc de munca in afara, acesta este mai prost platit decat inainte. Motivul este faptul ca fiecare isi acopera propriii conationali, iar daca hotarasc sa angajeze pe altcineva, o fac atunci cand este vorba de o reducere substantiala de costuri. Oricum, chiar si pentru 'locals' salariile din Europa de Vest au scazut. Este un trend international de scadere a salariilor, astfel plecatul in strainatate nu mai este la fel de interesant", explica Necefor.

De aceeași părere este Monica Vrabiescu, managing director al companiei de recrutare Hill International Romania. Ea adaugă că mulți dintre români au început deja să se întoarcă în țară, însă pe plan local sunt greu de integrat pe piața forței de muncă.

"Angajatorii sunt reticenti să angajeze români care se întorc pentru că nu pot valorifica experiența acestor persoane, preferă să-i angajeze doar în măsura în care au de făcut restructurări sau de implementat un anumit sistem", spune Vrabiescu.

În plus, românii care se întorc au, de cele mai multe ori, așteptări salariale prea mari și este posibil să le lipsească și motivația, pentru că nu dispun de instrumentele de lucru pe care le aveau în afară și nici nu se bucură de același sprijin din partea managerilor.