



CARACTERISTICI ALE PIEȚEI MUNCII ÎN NOILE STATE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE

Alina Georgeta GLOD *
Elena Ana MOȘNEANU**

Rezumat

În prezentul articol autorii și-au propus să surprindă principalele caracteristici ale pieței muncii în noile state membre ale Uniunii Europene în actualul context al crizei financiare și economice, care își pune amprenta și pe economiile țărilor analizate. Se observă că la nivelul noilor state membre (NSM) ,deși s-au făcut demersuri importante pentru implementarea unor măsuri care să ofere o mai bună integrare a politicilor sociale și ale pieței muncii, rezultatele sunt sub așteptările scontate. O explicație pentru această stare de fapt este și menținerea unui nivel scăzut în toate noile state membre a ponderii cheltuielilor privind politicile pieței muncii și educației în produsul intern brut al țărilor analizate, comparativ cu media UE27. În contextul mondial actual, la nivelul tuturor noilor state membre piața muncii a suferit o serie de modificări structurale, forța de muncă canalizându-se spre domenii atractive, observându-se că piața muncii înregistrează o flexibilitate mai mare a salariilor și mai redusă a ocupării forței de muncă la nivel național. Lipsa unor măsuri concrete, eficiente în



* Cercetător științific, Centrul de Cercetări Financiare și Monetare "Victor Slăvescu", ACADEMIA ROMÂNĂ.

** Cercetător științific, Centrul de Cercetări Financiare și Monetare "Victor Slăvescu", ACADEMIA ROMÂNĂ.

planul politicilor publice, ce puteau fi întreprinse cu succes în anii anteriori, pot face ca domeniile „attractive” să fie mai riscante din perspectiva pierderii locului de muncă.

Abstract

In this article, the authors aimed to capture the main features of the labour market in the new EU member states in the current context of economic and financial crisis which put its imprint on the economies of countries analyzed. It could be noted that in the New Member States (NMS), although they have been important steps to implement measures to provide a better integration of social and labour market policies, however, the results are below expectations. An explanation for this state of affairs is the low level maintenance in all NMS of the share of expenditure on labour market policies and education in GDP of the countries examined, compared with the EU27 average. In the actual global context, in all New Member States the labour market has suffered a series of structural changes, labour directing towards attractive fields, being noticed that the labour market records a greater flexibility concerning wages and a lower one concerning employment at the national level. Lack of effective concrete measures in the plan of public policies, that could be successfully undertaken, can make "attractive" fields to be more risky from the perspective of losing jobs.

Cuvinte cheie: rata șomajului; creșterea economică; rata ocupării forței de muncă.

Cod JEL: E24, J01, J08, J21.

Politicile macroeconomice naționale monetare, fiscale și sociale reprezintă instrumente de „modelare” a procesului de convergență nominală, proces prin care ar trebui să fie susținută convergența reală, în conformitate cu cerințele politicii Uniunii Europene. În general, pentru atingerea convergenței și pentru gestionarea posibilelor șocuri asimetrice în situația unei crize, efortul de ajustare a politicii monetare ar trebui să fie dublat, atât înainte, cât mai ales după intrarea în zona euro, de modificarea corespunzătoare a ocupării forței de muncă și a salariului la nivelul economiilor (al unor ramuri ale acestora) din noile state membre

ale Uniunii Europene. Această reacție promptă a evoluției pieței muncii, pentru a putea combate eventualele șocuri negative ca urmare a unor crize economice, se regăsește sub conceptul de *flexibilitatea pieței muncii* și prezintă interes atât la nivel național, cât și la nivelul Uniunii Europene.

În ceea ce privește piața muncii, în toate noile state membre se poate observa o creștere a *ratei de ocupare* pe perioada 2000-2007, concomitent cu o reducere a ratei șomajului. În Estonia rata de ocupare a crescut de la 60,4% în anul 2000 la 69,4% în anul 2007, în timp ce *rata de ocupare în rândul vârstnicilor* a înregistrat o creștere și mai pregnantă, de la 46,3% în anul 2000 la 60% în anul 2007, depășind astfel ținta stabilită de Consiliul de la Stockholm, din anul 2001, care prevedea ca până în anul 2010 rata de ocupare în rândul persoanelor cu vârste între 55 și 64 de ani să fie de 50%. Nu același lucru poate fi spus despre România, unde, în urma restructurărilor succesive din economie, rata de ocupare a scăzut de la 65,4% în anul 1997 la 57,6% în anul 2002, pentru ca mai apoi situația să se redreseze modest în perioada anilor 2003-2007, nedepășind 58,8% la nivelul anului 2007¹. Același trend poate fi observat și în ceea ce privește rata de ocupare în rândul vârstnicilor, anul 2002 constituind și în acest caz momentul de schimbare a evoluției acestui indicator, făcându-se resimțită o creștere graduală a ratei ocupării în rândul acestei categorii, de la 37,3% în anul 2002 la 41,4% în anul 2007. Totuși, în ciuda creșterii acestor indicatori la nivelul țării noastre, se remarcă lipsa unor politici naționale eficiente, care să încurajeze menținerea în câmpul muncii a populației vârstnice și să înlesnească schimbul inter-generațional, experiența fiind unul dintre criteriile ce dezavantajează generația tânără în vederea obținerii unui loc de muncă.

Rata șomajului se caracterizează printr-o tendință de scădere accentuată în toate noile state membre în perioada analizată, 2000-2007, menținându-se sub nivelul mediei UE27 (7,1% în anul 2007) excepție făcând Ungaria, cu 7,4%, și Slovacia, cu 11,1% la nivelul anului 2007. Dacă în Cehia și în Polonia, șomajul se manifestă cu precădere în rândul populației masculine, în România se înregistrează din acest punct

¹ Sursa: Eurostat.

de vedere o situație atipică. Astfel, șomajul în rândul populației feminine din România este mult mai scăzut decât în rândul populației masculine, ceea ce ar putea contura anumite caracteristici structurale ale pieței muncii la nivelul țării noastre. O explicație o constituie investițiile din ultimii ani în domeniul industriei ușoare (confecții) sub formă de *lohn*, folosind forța de muncă feminină bine calificată și prost plătită comparativ cu țările occidentale, precum și desființarea industriei grele unde lucrau majoritar bărbații.

Creșterea ocupării forței de muncă în noile state membre s-a menținut ridicată și în anul 2007 în domeniul construcțiilor, comerțului, transportului și comunicațiilor, domeniul cel mai atractiv pentru angajați fiind sectorul financiar, în timp ce în agricultură gradul de ocupare a scăzut, ca efect al discrepantei dintre ocuparea rurală și cea urbană. De asemenea, în ultimii ani, se observă o creștere a forței de muncă în toate noile state membre, în special datorită creșterii numărului persoanelor vârstnice intrate pe piața muncii și a scăderii retragerii numărului de persoane cu o productivitate mai mare (populația cu vârste între 25 și 54 ani), ca urmare a unei emigrări a forței de muncă mai puțin intense, comparativ cu anii anteriori.

Pe întreaga perioadă de analiză, se poate observa că la nivelul tuturor noilor state membre piața muncii a suferit o serie de modificări structurale, în sensul că forța de muncă s-a canalizat spre domenii atractive, cu o productivitate mare a muncii, însă supuse unei mari fluctuații ciclice (transporturi, construcții, comerț etc.). Acest fapt indică o capacitate bună de realocare și recalificare a forței de muncă la nivelul pieței muncii, contribuind și pe viitor la creșterea PIB și la prevenirea riscului de restrângere a pieței muncii. Trebuie precizat că aceste domenii au atras și forța de muncă străină ca urmare a unor mari creșteri salariale în raport cu cele din alte sectoare ale economiei. Totuși, lipsa unor măsuri concrete, eficiente în planul politicilor publice, ce puteau fi întreprinse cu succes în anii anteriori, pot face ca domeniile „attractive” să fie mai riscante din perspectiva pierderii locului de muncă, din cauza faptului că, fiind domenii în expansiune, dezvoltarea ulterioară este încetinită sau chiar stopată brutal de actualul context mondial, concedierile în rândul emigranților, al personalului necalificat sau al celui slab calificat fiind o soluție ieftină pentru companii.

În ultimii ani, în noile state membre, evoluțiile pozitive ale pieței muncii se datorează cu precădere ciclurilor economice favorabile, cu creșteri economice mari, ce au impulsionat cererea de muncă, însă nerezolvarea problemelor structurale continuă să-și facă resimțită prezența:

- printr-o mobilitate regională și profesională redusă;
- prin lipsa unei motivații a grupurilor sociale cu venituri mici în ceea ce privește angajarea;
- printr-o rigiditate încă ridicată a pieței muncii în ceea ce privește tipul contractelor de muncă încheiate (predomină contractele pe termen nelimitat);
- printr-o piață ipotecară încă insuficient dezvoltată.

În ceea ce privește *veniturile salariale*, dacă analizăm evoluția *veniturilor brute anuale medii în industrie și servicii* putem să concluzionăm că acestea sunt mult inferioare mediilor la nivelul UE 27 și zonei euro. Astfel, numai la nivelul anului 2005, în Bulgaria valoarea veniturilor era de 1978 euro, în România era de 3155 euro, în Letonia acest indicator atingea 4246 euro, iar în Ungaria și Cehia indicatorul respectiv depășea 7400 euro, în timp ce la nivelul UE 27 se situa la nu mai puțin de 28992,4 euro², ceea ce reprezintă aproximativ de 9 ori mai mult decât în România.

În noile state membre, deși se observă o tendință generală de scădere a *ratei șomajului în rândul tinerilor cu vârste până în 25 de ani*, în perioada 2000-2007, ea se menține totuși la cota apreciabile, fiind peste media UE 27 (15,3%), cu excepția Letoniei, Lituaniei și Cehiei, ceea ce sugerează o flexibilitate mai mare a pieței muncii în aceste trei țări. Totuși, în perioada următoare, implementarea măsurilor de flexibilizare a pieței muncii va trebui continuată în toate noile state membre, mai ales că ponderea angajaților cu contracte pe durată limitată în total angajați este de peste șapte ori mai mică în România, Estonia și Lituania și respectiv de două ori mai mică în Ungaria decât la nivelul UE 27. În ceea ce privește prognoza pentru anul 2009, în actualul context al crizei financiare globale, situația pieței muncii din noile state membre se va tempera, în sensul că modificările structurale și conjuncturale ale pieței muncii se vor face resimțite printr-o moderare a creșterii salariale și

² Sursa: Eurostat.

o creștere a șomajului pe termen scurt și lung, din cauza reducerii activității economice, mai ales în domeniul construcțiilor³.

În toate noile state membre, preocuparea pentru educație pare a fi oscilantă. Astfel, deși *procentajul populației cu vârste între 20 și 24 de ani ce au absolvit cel puțin nivelul superior al educației secundare* este mult peste nivelul UE 27 și al zonei euro, preocuparea pentru studiu nu pare să se fi transmis în rândul generației mai tinere. Astfel, *indicatorul abandonului școlar* (procentajul populației cu vârste între 18 și 24 de ani cu cel mult un nivel inferior al educației secundare și care nu este în căutarea unei instrucții în viitor) se situează la cote îngrijorătoare în România, Bulgaria, și Letonia, peste media UE 27 de 14,8%. Aceeași tendință nefavorabilă se poate observa și în ceea ce privește *învățarea pe tot parcursul vieții* (procentajul populației adulte cu vârste între 25 și 64 de ani ce participă la instrucție și educație), mai ales în România și Bulgaria. Aceste evoluții se răsfrâng asupra pieței muncii, prin influențe nefavorabile în ceea ce privește ocuparea și șomajul: - rata de ocupare se reduce, iar rata șomajului este din ce în ce mai mare, pe măsură ce nivelul de instrucție este mai scăzut. Astfel, la nivelul anului 2007, pe ansamblul țărilor baltice și Bulgariei, *rata șomajului* a fost de peste patru ori mai mare în rândul populației ce a absolvit *învățământul primar și gimnazial*, comparativ cu *nivelurile superioare ale educației terțiare*.

Salariul brut și, respectiv, *salariul real* au crescut în noile state membre în ultimii ani, creșterea *productivității pe persoană angajată* a fost mult în urma creșterilor salariale. Sectoarele ale căror bunuri sunt necomercializabile la export (*non-tradeables*) au contribuit cel mai mult la reducerea productivității din ultimii ani, din cauza creșterii numărului de angajați din aceste sectoare cu eficiență economică scăzută, motiv pentru care angajatorii prevăd o reducere a numărului de angajați în viitorul apropiat și a investițiilor de rețehnologizare a producției. Pe ansamblul economiilor noilor state membre, creșterea salarială ar putea continua în perioada următoare ca urmare:

³ *Percepția ciclului de afaceri ca nefavorabil pe termen scurt, mai ales în acest domeniu, îi va determina pe antreprenori să prefere angajații part-time, totodată, aceștia întreprinzând și o serie de măsuri de reducere a numărului de ore lucrate, situație ce este conformă și cu noile prevederi ale legislației UE.*

- a presiunii determinate de cererea de muncă, încă destul de ridicată comparativ cu oferta;
- a presiunii inflației;
- a majorării salariului minim și a salariului din sectorul public;
- a deschiderii pieței muncii;
- a unei poziții mai bune a angajatului în negocierea cu angajatorul.

Creșterea productivității muncii, a cererii de muncă, îmbunătățirea așteptărilor pieței și o mai mare convergență a prețurilor după intrarea în Uniunea Europeană constituie motivația unor creșteri salariale. Tendințele observate în anii anteriori vor continua în perioada 2008-2010, când salariul brut mediu lunar va crește peste sau, în cel mai bun caz, în același ritm cu productivitatea muncii, remunerându-se suplimentar acele sectoare care au înregistrat o productivitate ridicată în anii trecuți.

Deși *costul unitar real al muncii* s-a dovedit a fi fluctuant în noile state membre în perioada 2000-2007, acesta a înregistrat o creștere, fapt demonstrat și de *costul orar și lunar în euro al muncii*. Aceeași tendință pronunțată de creștere a *costului unitar real al muncii* s-a manifestat în toate noile state membre, ceea ce sugerează o evoluție regională a acestui indicator, urmând ca în anul 2009 să se înregistreze o temperare a creșterii. Totuși, se poate afirma că există încă un avantaj comparativ în ceea ce privește *costul orar al muncii*, care, în anul 2005, a fost în Bulgaria de 1,55 euro, în România de 2,33 euro, în Letonia de 2,77 euro, în Lituania de 3,56 euro, în Estonia de 4,67 euro, în Cehia de 6,63 euro, comparativ cu 20,35 euro la nivelul UE27. Această situație poate încuraja și pe viitor relocarea industriei occidentale în aceste țări, datorită unui profit atractiv pentru angajatori.

În ceea ce privește *migrația forței de muncă*, motivele pentru care aceasta ar putea să nu fie reversibilă se referă la așteptările nerealiste privind salariile în țara de destinație, care ar putea să nu ofere din punct de vedere financiar posibilitatea reîntoarcerii, precum și un trai liniștit în țara de origine. De asemenea, unii angajatori în țara de destinație, nevoiți să recruteze și să instruiască permanent alți angajați, pot prefera păstrarea imigranților existenți din cauza costurilor mai scăzute.

Imigrarea nu poate constitui o soluție la problema specialiștilor și în general a forței de muncă din toate noile state membre, soluția fiind

temporară și doar în sprijinul politicilor sociale și ale pieței muncii. Pe termen lung, creșterea natalității, a aptitudinilor și a nivelului de educație poate constitui o sursă importantă de maximizare a profiturilor companiilor și a venitului național.

În vederea creșterii competitivității și a restructurării economiei la nivelul tuturor noilor state membre, în sensul creșterii importanței acelor sectoare care impun o calificare superioară a forței de muncă și o productivitate sporită, piața muncii va trebui să se orienteze în direcția îmbunătățirii calității capitalului uman, a flexibilizării pieței muncii, prin susținerea activităților de cercetare, dezvoltare, inovare în rândul companiilor și prin măsuri active de susținere a pieței muncii. Totuși, *ponderea cheltuielilor cu politicile pieței muncii în PIB* a fost modestă la nivelul anului 2006, comparativ cu valoarea înregistrată la nivelul UE 27, situație valabilă și în domeniul *ponderii cheltuielilor cu protecția socială în PIB*, ceea ce sugerează necesitatea continuării reformelor în aceste domenii.

O nouă schimbare de paradigmă privind piața muncii este necesară în contextul politicilor macroeconomice ale Uniunii Europene și în special al noilor state membre. Acestea vor trebui să perceapă riscurile și crizele macroeconomice ca succedându-se pe intervale mai scurte de timp, policalificarea generației tinere fiind o soluție eficientă pe termen scurt și mediu, însă parțial viabilă pe termen lung. Gândirea unei strategii naționale pe termen mediu și lung despre „ce trebuie să devină societatea” și concretizarea acesteia în programele de învățământ, pe o perioadă de 10-20 de ani înaintea acestei schimbări, pot constitui soluția cea mai bună. De asemenea, corelarea deplină a politicilor fiscal-bugetare, monetare, sociale și educaționale cu necesitățile dezvoltării pieței muncii va trebui urmărită în permanență, ținându-se cont și de decalajul temporal între implementarea unor modificări în cadrul acestor politici și momentul concretizării efectelor acestora.

Bibliografie

1. Ambrosini, M., Barone, C. (2007), *Employment and working conditions of migrant workers*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
2. Babetskaia-Kukharchuk, O., Babetskii, I., Galuščák K., Hájková, D., Heřmánek, J., Holub, T., Horníková M., Horváth, R., Komárek L., Komárková, Z., Novotný, F., Oplatek, E., Radkovský, S., Rozsypal, F., Saxa, B., Soukup, P., Štiková, R. (2007), *Analyses of the Czech Republic's Current Economic Alignment with the Euro Area 2007*, Banca Națională a Cehiei.
3. Kuldjärv, M., Vertmann, T. (2008), *Kroon & Economy 2/2008, Labour Migration Developments and Lessons LearneD*, Banca Estoniei.
4. Banca Centrală Europeană (2008), *Raportul de convergență din mai 2008*.
5. Eurostat (2008), *Europe in Figures – Eurostat Yearbook 2008*.
6. Napoleon Pop și colectiv (2006), *Monitorizarea trecerii la euro a țărilor recent devenite membre ale UE. Analize și sinteze*, volumul al treilea, proiect de cercetare, Bucuresti, CCFM „Victor Slăvescu”.
7. Programele de convergență ale Estoniei, Letoniei, Lituaniei, Republicii Cehe, Poloniei, României, Slovaciei, Ungariei (2007).
8. Rapoarte ale băncilor naționale din toate noile state membre (2007, 2008).
9. The Ministry of Social Security and Labour (2006), *The Social Report 2005–2006*, Vilnius.
10. Tur, D., Viilmann, N., Saarniit, A. (April 2007), *Labour Market Review*, Eesti Pank, Economics Department Economic Policy Office, Tallinn.