

**CONTRIBUȚIA POLITICII
VENITURILOR LA DEZVOLTAREA
ECONOMICO-SOCIALĂ
ȘI SUSTINEREA INTEGRĂRII
ÎN ZONA EURO**

www.editurauniversitara.ro

ELENA PELINESCU
(coordonator)

**CONTRIBUȚIA POLITICII
VENITURILOR LA DEZVOLTAREA
ECONOMICO-SOCIALĂ
ȘI SUSTINEREA INTEGRĂRII
ÎN ZONA EURO**



EDITURA UNIVERSITARĂ
București, 2012

Colecția ȘTIINȚE ECONOMICE

Redactor: Gheorghe Iovan
Tehnoredactor: Ameluța Vișan
Coperta: Angelica Mălăescu

Editură recunoscută de Consiliul Național al Cercetării Științifice (C.N.C.S.)

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

PELINESCU, ELENA

Contribuția politicii veniturilor la dezvoltarea economico-socială și susținerea integrării în zona euro / Elena Pelinescu.

București : Editura Universitară, 2012

Bibliogr.

ISBN 978-606-591-485-8

336

DOI: (Digital Object Identifier): 10.5682/9786065914858

© Toate drepturile asupra acestei lucrări sunt rezervate autorilor, nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul Editurii Universitare și al autorilor

Lucrarea reprezintă valorificarea temei de plan pe anul 2011 coordonate de doamna Dr. Elena Pelinescu din Institutul de Prognoză Economică.

Copyright © 2012
Editura Universitară
Director: Vasile Muscalu
B-dul. N. Bălcescu nr. 27-33, Sector 1, București
Tel.: 021 – 315.32.47 / 319.67.27
www.editurauniversitara.ro
e-mail: redactia@editurauniversitara.ro

Distribuție: tel.: 021-315.32.47 / 319.67.27 / 0744 EDITOR / 07217 CARTE
comenzi@editurauniversitara.ro
O.P. 15, C.P. 35, București
www.editurauniversitara.ro

CUPRINS

Introducere	7
Capitolul 1. Evoluția pieței muncii în contextul crizei economico-financiare globale	10
<i>Elena Pelinescu, Andreea Claudia Șerban</i>	
1.1. Instalarea crizei pe piața muncii în Uniunea Europeană	12
1.2. Situația pieței muncii în România înainte și în timpul crizei economice	18
1.3. Evoluții privind eficiența utilizării forței de muncă pe activități ale economiei naționale	22
1.4. Concluzii	27
Capitolul 2. Rigiditățile pieței muncii în România și țările membre UE	29
<i>Elena Pelinescu</i>	
2.1. Rigiditatea în jos a salariilor reflectată în literatură	30
2.2. Aspecte privind rigiditățile pieței muncii în România și țările UE	42
Capitolul 3. Politicile salariale în România	57
<i>Elena Pelinescu, Marioara Iordan, Brândușa Radu</i>	
3.1. Caracteristicile politicii salariale din România reflectate de literatură	58
<i>Elena Pelinescu</i>	
3.2. Evoluția salariilor în România	61
<i>Marioara Iordan, Brândușa Radu</i>	
3.2.1. Evoluția salariului pe ramurile CAEN	63
3.2.2. Salariile pe decile și disparitățile pe veniturile gospodăriilor populației	70
3.2.3. Evoluția salariilor pe macroregiuni și județe	72
3.2.4. Evoluția salariului real în România	76
3.3. Măsurile întreprinse de guvern pentru flexibilizarea pieței muncii și impactul asupra unor variabile macroeconomice	78
<i>Elena Pelinescu</i>	

Capitolul 4. Analiza impactului veniturilor migranților asupra țării de origine	86
<i>Carmen Uzlaşu</i>	
4.1. Efectele crizei economice asupra fluxurilor migratorii	87
4.2. Evoluția remitențelor în timpul crizei economice	89
4.3. Impactul migrației asupra salarizării	91
4.4. Influența crizei economice asupra pieței muncii din România	91
4.4. Concluzii	95
Capitolul 5. Modelarea pieței muncii pentru a evidenția reacția acesteia la șocuri	98
<i>Elena Pelinescu</i>	
5.1. Impactul politicilor salariale asupra creșterii economice	98
5.2. Prezentarea modelului VAR și a rezultatelor	100
5.3. Funcția de răspuns la șocuri	103
5.4. Concluzii	105
Bibliografie	106
Anexe	115

INTRODUCERE

Politica veniturilor și rolul acesteia în asigurarea creșterii economice și stabilirea prețurilor constituie o problemă extrem de importantă în contextul actual al crizei economico-financiare, adâncită de criza datoriilor suverane a unor state din zona euro și nu numai. Pentru România, care aspiră la statutul de membră a zonei euro și care a aderat la Pactul Euro Plus, conturarea unei politici salariale corecte care să asigure creșterea economică pe termen lung la nivelul economiei în condiții de menținere a stabilității prețurilor și a competitivității constituie un obiectiv prioritar. Mecanismul de formare a salariilor este extrem de diferit atât în interiorul zonei euro cât și în țările care aspiră la intrarea în zona euro și are impact asupra inflației pe termen mediu. În acest context înțelegerea acestuia este extrem de importantă din punctul de vedere al politicii monetare. Unele date empirice arată că după formarea Uniunii Monetare salariile s-au menținut sub control sau chiar au înregistrat o tendință de scădere - diferit de ceea ce alți economiști estimaseră - și că instituțiile pieței muncii și dimensiunea țării sunt factori care influențează efectele politicii monetare unice asupra nivelului salariilor în țările membre ale Uniunii Economice Monetare. (Marzinotto, 2007).

Actuala criză economico-financiară a pus presiuni considerabile de ajustare a veniturilor salariale, tot mai multe voci susținând ideea unei coordonări a politicilor economice, inclusiv a celor salariale, atât în țările Zonei Euro, cât și în țările Uniunii Europene în scopul prevenirii dezechilibrelor macroeconomice. În ce măsură acest deziderat este posibil, rămâne încă în studiul specialiștilor, cu atât mai mult cu cât studiile realizate până în prezent au pus în evidență divergențe considerabile în ceea ce privește costurile salariale atât în țările Zonei Euro cât și în țările non-euro din Uniunea Europeană ca rezultat al nivelurilor diferite de dezvoltare, a decalajelor de productivitate și a diferențelor generate de negocierile salariale la nivel național. Nu este lipsit de importanță a menționa că sub presiunea uniunilor sindicale, încă de la sfârșitul anilor 1990 majorările salariale în țările Uniunii Europene au fost legate atât de creșterea productivității cât și de nivelul ratei inflației (Toral Pusch, 2011).

Eforturile de creștere a gradului de ocupare și de asigurare a unor retribuții corespunzătoare pentru munca prestată sunt de competența

guvernelor naționale și a partenerilor sociali. Modelul solidarității în domeniul politicilor salariale “a fost conturat pentru o economie națională în condițiile în care guvernele naționale luau deciziile finale privind fixarea politicilor de redistribuire” (Meidner, 1998 a).

Totuși, încă din 1950 sindicatele militau pentru salarii și politici de negocieri colective care să depășească cadrul național nu numai ca reflectare a obiectivului de egalitate socială ci și ca o reflectare a mărimii salariilor în cadrul unei competiții transfrontaliere în Europa (Schulten¹, 2001, p.16).

Statele membre sunt încă reticente în cedarea chiar și a unor competențe limitate către Uniunea Europeană în ceea ce privește politica socială și relațiile industriale (Streeck, 1995). Explicația acestei reticente derivă pe de-o parte din faptul că “statul social este sursa majoră a legitimității guvernelor naționale și a complexelor sisteme a sindicatelor și altor reprezentanți ai muncitorilor la nivel de firmă iar participarea acestora în luarea deciziilor la nivel național constituie o parte importantă a culturii europene” (Trubek și Mosher, 2001, p.4). Cu toate acestea, criza a accelerat procesul coordonării politicilor fiscale, mai ales în zona euro, și nu numai, pregătind trecerea spre integrarea tot mai accentuată și a politicilor salariale, având în vedere prevederile din Strategia Europa 2020. Una din întrebările la care se caută răspuns este în ce măsură modelul social european, descris în Cartea albă a politicii sociale² de către Comisia Europeană în anul 1994, bazat pe respectarea drepturilor individuale, libertatea contractelor colective, economie de piață, oportunități egale pentru toți, protecție socială și solidaritate, mai este viabil în actualele condiții economico-sociale. Președintele Traian Băsescu³ afirma că nu mai poate fi o Europă socială pe datorie, ci atenția trebuie îndreptată spre asigurarea competitivității. Convinși că progresul economic și social sunt componente inseparabile în construcția viitoare a Europei, ce depinde de nivelul de competitivitate și solidaritate, Comisia Europeană a recomandat țărilor să asigure drepturi egale tuturor participanților la piața muncii indiferent de vârstă, sex, religie, naționalitate sau handicap, ceea ce se traduce prin oportunități egale pe piața muncii mai degrabă decât prin salarii echitabile, așa cum se dorea prin politica de coeziune a salariilor (solidaristic wage policy). Nu este de neglijat însă faptul că tendințele salariilor afectează direct competitivitatea individuală a țărilor și regiunilor din cadrul EMU și că fără nici o frână a politicii monetare, nevoia unei politici restrictive de concurență în domeniul

¹ Schulten 2002, sursa <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/50461/1/362975086.pdf>; http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_38.pdf

² White Paper on social policy (COM (94) 333)

³ Cuvântare la Conferința din Aula Bibliotecii Centrale Universitare “România în UE. Cinci ani de la integrarea României în Uniunea Europeană”, 2 Februarie 2012, București

salariilor în scopul evitării reducerii competiției și a scăderii salariilor, a devenit tot mai importantă (Schulten 1999).

Lucrarea este structurată astfel: primul capitol este dedicat prezentării evoluției pieței muncii în România și țările Uniunii Europene (EU), cu accent pe aspectele specifice induse de criza economico-financiară care a început la jumătatea anului 2008. A doua parte este dedicată analizei rigidităților pieței muncii în țările UE, cu accent pe particularitățile rigidităților pieței muncii în România. Capitolul al treilea se concentrează pe politica salarială în România, prezentându-se o amplă analiză a evoluției salariilor în perioada 1990-2011 ca rezultat a politicii salariale practicate măsurile de politică salarială întreprinse de guvern și impactul măsurilor luate de guvern în sensul flexibilizării pieței muncii. Un spațiu special este dedicat în capitolul patru impactului veniturilor migrantilor asupra țării de origine, având în vedere amploarea acestui fenomen în România mai ales după anul 2000 și faptul că, în mare măsură, a avut ca motivație lipsa oportunităților pe piața muncii din România și veniturile salariale superioare obținute pe piața muncii din unele țări ale UE, în special Italia, Spania, Germania. În final este prezentat un model care pune în evidență reacția pieței muncii la diferite șocuri, evidențiindu-se capacitatea salariului și a altor indicatori ai pieței muncii de a absorbi șocurile din economie.

Capitolul 1

EVOLUȚIA PIEȚEI MUNCII ÎN CONTEXTUL CRIZEI ECONOMICO-FINANCIARE GLOBALE⁴

Dr. Elena Pelinescu

Dr. Andreea Claudia Șerban

Analiza politicii veniturilor și a contribuției acesteia la dezvoltarea economico-socială a unui stat trebuie să țină seama de caracteristicile și tendințele pieței muncii, de modificările generate de schimbările mediului economic sub presiunea crizei economico-financiară globală care s-a manifestat cu intensități diferite la nivelul regiunilor și țărilor.

Actuala criză economică s-a întins mult dincolo de granițele sectoarelor și țărilor afectate inițial, propagându-se de la un sector la altul. Criza a depășit granița dintre public și privat datorită loviturii primite de economiile naționale pe canalul datoriilor, ceea ce a generat situații împovărătoare asupra finanțelor publice. Mai mult, criza a depășit granițele naționale ale statelor dezvoltate afectând și țările în curs de dezvoltare, anulând avântul lor economic din ultimii ani. Integrarea prin globalizare a economiei lumii a făcut să nu poată exista o criză majoră în cele mai bogate țări ale lumii fără a exista implicații pentru celelalte țări.

Criza economică actuală demonstrează importanța trecerii într-o nouă eră a dezvoltării economice globale, sustenabile, bazată pe responsabilitate. Criza actuală a reconfirmat teoria fundamentală conform căreia creșterea și prosperitatea sunt interconectate și nici o regiune de pe glob nu poate înainta singură într-o economie globalizată.

Se știe că piața muncii colectează impulsuri și efecte de pe toate celelalte piețe de factori de producție, de bunuri și de servicii; ea colectează impactul tehnologiei, al intensității capitalului, al evoluției demografice, al

⁴ Această lucrare a beneficiat de suport financiar prin proiectul “Studii Postdoctorale în Economie: Program de formare continuă a cercetătorilor de elită – SPODE” cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, contract nr. POSDRU/89/1.5/S/61755

reglementărilor legislative, al construcțiilor instituționale, al piețelor monetare, valutare, financiare, modificarea veniturilor nominale ș.a. Piața muncii este însă un sistem complex care transmite și ea, la rândul ei, efectele pozitive și negative (comportamentul forței de muncă, costul salarial, gradul de investire a economiilor etc.) asupra celorlalte piețe, putând genera distorsiuni și dezechilibre în zona investițiilor, a monedei, a deficitului bugetar etc. (Răboacă, 2003). Cauzele și factorii profundelor și multiplelor schimbări apărute pe piața muncii își au rădăcinile în și în afara pieței muncii dar și în toate sferile economice și sociale ale societății omenești (schimbări demografice), din interiorul țării dar și din sfera europeană și globală.

Natura specială și importanța deosebită a modificărilor care apar pe piața muncii se datorează naturii diferite a 'mărfii' tranzacționată pe această piață. Munca se afla atât în avalul cât și în amonte de progresul tehnologic, creșterea economică și evoluțiile demografice. Spre deosebire de alte mărfuri, omul nu face orice i se spune să facă, managementul fiind din ce în ce mai mult preocupat de motivarea muncii. Pentru oameni este importantă bunăstarea și este important de asemenea să fie motivați să lucreze (Stiglitz, 2002).

Motivarea este în strânsă conexiune cu politicile salariale, cu sistemul de compensații și stimulente acordate celor ce desfășoară o activitate dar și cu generozitatea sistemelor de asigurări sociale oferite de diferite țări în funcție de modelul de stat social ales. *Realitatea a arătat că în condițiile unei generozități a sistemelor de asigurări sociale, pe fondul unor valori morale deficitare și a scăderii tendinței de responsabilizare a populației, interesul pentru muncă scade.* Alen Greenspan menționa într-un interviu acordat ziarului Globalis că generația bunului demografic a fost înlocuită de o generație tânără care, din păcate, se situează sub nivelul de educație al generației mai în vârstă cu douăzeci de ani, ceea ce a făcut ca veniturile generației de 25 de ani și sub să fie mai mici comparabil cu perioada anterioară. Acest fapt indică un declin relativ al nivelului de productivitate atins, comparativ cu perioada anterioară, bazat pe o atitudine diferită față de muncă. El amintește că cei care au ieșit la pensie au reușit să facă mai mult, cu mai puțin. Cei tineri se bazează pe sprijinul guvernului pentru creșterea bunăstării. Mulți din cei cu venituri mari nu realizează că acestea sunt subvenționate prin protecția față de concurență, față de persoanele înalt calificate ce au migrat în SUA. Aceste evoluții creează îngrijorare cu privire la nivelul de calificare și la productivitatea viitoare a forței de muncă din SUA. *Ceea ce este necesar pentru ca un muncitor să fie productiv este ca el să fie dedicat, cu responsabilitate și onestitate muncii sale* (A. Greenspan, 2011).

1.1. Instalarea crizei pe piața muncii în Uniunea Europeană

Criza economică a lovit piața europeană a muncii rezultând scăderea ratelor de ocupare și creșterea șomajului în aproape toate țările Uniunii Europene.

După trei ani de scădere constantă a șomajului, criza economică a afectat piețele muncii din Europa. În Uniunea Europeană, numărul șomerilor a crescut în fiecare lună începând cu luna martie 2008 până în octombrie 2010. În această perioadă numărul șomerilor a crescut cu 7,1 milioane de persoane în Uniunea Europeană ajungând la 23 milioane în octombrie 2010. În Uniunea Europeană creșterea maximă a fost înregistrată în ianuarie 2009 și a fost de aproximativ 800.000 de persoane într-o singură lună. Rata șomajului, reflectând șomerii raportați la forța de muncă, a crescut de la 6,7% în martie 2008 la 9,7% în octombrie 2010 (9,7% fiind rata care s-a înregistrat și la nivelul anului 2010), ulterior înregistrându-se rate sub acest nivel maxim. În Uniunea Europeană, rata șomajului de 9,7% reprezintă nivelul cel mai ridicat înregistrat după iunie 2005, cu diferențe mari de la o țară la alta, așa cum se remarcă din tabelul nr. 1.

În timp ce pentru Uniunea Europeană, privită în ansamblu, creșterea șomajului a început în mod evident în martie 2008, diferențele între țări, care subliniază niveluri distincte de dezvoltare, arată că *nu există un model uniform*. Piața muncii din fiecare stat membru variază considerabil în ceea ce privește structura și centralizarea, ceea ce a făcut ca impactul crizei să afecteze diferit fiecare țară.

În prezent statele Uniunii Europene înregistrează niveluri relativ constante ale ratelor șomajului atât în termeni absoluți cât și relativi. Sunt state precum Grecia, Bulgaria, Cipru, Spania care înregistrează creșteri ușoare ale ratelor șomajului și alte state care înregistrează deja un trend descrescător (Germania, Ungaria, România), așa cum se remarcă din datele din tabelul nr. 2. *De menționat este întârzierea cu care reacționează piața muncii la creșterea economică pe fondul proceselor de restructurare generate de modificările cererii transferate la nivelul ofertei.*