

Mobilitatea forței de muncă în armonie cu reducerea vulnerabilităților

Prof.univ.dr. Coralia Angelescu
Ioana Coralia Zavera, Master ASE, Economie
Internațională și Afaceri Europene

Rezumat. Odată cu extinderea Uniunii Europene, o problemă a politicii economice și sociale care capătă valențe semnificative o constituie mobilitatea forței de muncă, aspect promovat și protejat ca unul din drepturile care configurează inima proiectului european.

Mobilitatea forței de muncă acționează ca un pilon din cei patru care caracterizează piața unică a Uniunii Europene. O piață a muncii mai eficientă apare odată cu politicile implementate în vederea asigurării unei economii de piață integrate și a echilibrului dintre cererea și oferta de muncă.

Pentru a beneficia integralmente de potențialul forței de muncă din Uniunea Europeană, o condiție imperativă este de a permite tuturor persoanelor nu doar să aibă acces la locuri de muncă în alte state membre, dar și să faciliteze căutarea unui loc de muncă în aceste țări.

Vulnerabilitățile de pe piața muncii, atât cea națională, cât și cea europeană în ansamblul său, induc o inflexibilitate îndelung criticată, ce se datorează unei multitudini de factori micro și macroeconomici.

O arhitectură integrativă complexă, precum piața internă unică, are nevoie de elemente pivot, între care libera circulație a lucrătorilor. Astfel că șansele tuturor lucrătorilor de pe piața muncii cresc, alături de consecințele pozitive asupra dezvoltării acestora, și asigurarea prosperității economice.

Crearea și menținerea flexibilității pieței și a promovării mobilității, însoțite de reducerea vulnerabilităților conduc la creștere sustenabilă, prosperitate, ocupare și securitate socială.

Articolul are în vedere o analiză a determinanților mobilității în cadrul Uniunii Europene, a contextului economic al României odată cu integrarea în Uniunea Europeană, dar și identificarea principalelor tendințe și vulnerabilități care caracterizează piața forței de muncă.

Cuvinte cheie: mobilitatea forței de muncă, flexibilitatea pieței muncii, vulnerabilități, factori push-pull

Determinanți ai mobilității

Deși coeziunea economică, socială și teritorială reprezintă unul dintre obiectivele pentru care UE acordă o pondere semnificativă din bugetul și activitățile sale în vederea reducerii disparităților dintre regiuni, componenta socială are, în continuare, cel mai mult de suferit.

Fenomenul mobilității apare ca urmare a unui set de determinanți care țin atât de contextul macroeconomic din țările gazdă, cât și de cel din țările de origine. Modelele economice ale migrației se bazează pe așa-numitul model *push-pull* care identifică un număr de factori negativi (*push factors*) din țara de origine și un număr de factori pozitivi (*pull factors*) care atrag migranții către țara gazdă. Factorii negativi includ schimbările demografice, politice și economice, în timp ce factorii pozitivi cuprind proximitatea culturală și demografică, avantajele comparative ale țării de destinație, precum și salariul mai mare și condiții de muncă mai bune. Motivația individului de a migra are la bază o combinație a factorilor *push* din țara de origine cu factorii *pull* din țara gazdă, ceea ce permite individului să aleagă locul unde condițiile de muncă și perspectivele de viitor sunt mai promițătoare pentru el. De aceea, deciziile individuale se sprijină pe raționamentul conform căruia sunt evaluate potențialele costuri asociate migrației (în termeni economici, sociali sau emoționali) și potențialele beneficii, căutându-se stabilirea unui echilibru între cele două categorii de costuri. Astfel, oamenii decid adesea să plece într-o altă țară pentru a răspunde anumitor aspirații, bazându-se pe ipoteza că prin această hotărâre li se va îmbunătăți calitatea vieții.

Fluxurile intra-UE se datorează manifestării în măsură din ce în ce mai mare a factorilor *push* și *pull*, care explică motivațiile oamenilor care își părăsesc țara. Un factor *pull* din țările gazdă este întotdeauna interconectat cu un factor *push* din țările de origine. Aspecte precum oportunități mai bune pe piața muncii, condiții de trai mai bune, pot amplifica procesul mobilității și pot deveni factori *pull* dacă țara de origine nu oferă asemenea posibilități, dar pot fi descrise și ca factori *push*. În acest caz, se observă o legătură clară între cele două tipuri de factori. Pentru cetățenii UE motivațiile diferă comparativ cu cele ale cetățenilor din țările în dezvoltare (Dhéret, 2013). Perioada premergătoare crizei a fost una caracterizată, în principal, apreciază același autor, de intrări ale lucrătorilor din țările din Europa Centrală și de Est (TECE) către cele din Europa de Vest. În această perioadă, se remarcă preponderența factorilor *pull* ca determinanți ai mobilității, fapt atestat de decalajul economic dintre Europa de Vest și principalele țări de origine. De exemplu, România și Bulgaria au înregistrat un PIB pe locuitor cu

puțin peste 30% din media UE27 din anul 2005, comparativ cu Polonia, Lituania și Letonia, care înregistrau puțin peste 50%. Aceste diferențe semnificative la nivelul randamentului economic s-au remarcat și la nivelul veniturilor, factor de tip *pull* extrem de important pentru cetățenii UE10.

Spre deosebire de etapa globală a crizei, pentru care există informații despre motivațiile indivizilor de a se mișca (European Commission, 2010), pentru perioada care a precedat criza nu sunt efectuate sondaje. În ceea ce privește fluxurile de migrație, se poate observa o revenire spectaculoasă din anul 2010. Un aspect interesant este acela că mobilitatea în Europa nu se concentrează doar asupra fluxurilor est-vest. Fluxuri pe axa nord-sud au devenit evidente, în special din țările aflate la periferie către țările din centrul continentului. Noul trend poate fi explicat atât de apariția factorilor de tip *push* în sudul Europei (în principal, creșterea șomajului), cât și de relansarea economică din alte țări, precum Germania.

Existența unei corelații între fluxurile de emigranți și creșterea ratei șomajului constituie temă predilectă pentru analiza Institutului pentru Studiul Muncii (*Institute for the Study of Labour*), specialiștii căruia semnalează o diferență față de fluxurile intra-UE din perioada anterioară crizei, în care șomajul nu a reprezentat principalul determinant în decizia de emigrare (Bertoli ș.a., 2013). Este interesant de observat care sunt motivațiile cetățenilor europeni de a părăsi țara de origine, așa cum sunt prezentate în raportul Comisiei. Acesta arată că rolul cel mai important îl ocupă motivațiile de ordin economic și cele legate de muncă, în special pentru muncitori și șomeri. Dintre aceștia, 24% au declarat că ar dori să plece într-o altă țară datorită oportunităților de angajare, în timp ce 43% s-ar muta pentru a câștiga mai mulți bani.

Alături de factorii de tip *pull* și *push* se remarcă și factori suplimentari, care explică de ce oamenii se deplasează către anumite țări. Unul dintre cei mai importanți astfel de factori îl constituie așa-numitul „efect de rețea” (*network effect*), definit ca fiind „conexiunea dintre indivizii din țările gazdă și prietenii, respectiv rudele rămase în țara de origine” (Heinz & Ward-Warmedinger, 2006). Efectele în rețea sunt relevante și pentru evidențierea celor două coridoare est-vest. Într-adevăr, raportul Comisiei arată că acesta este un criteriu important pentru cetățenii din noile state membre, 68% dintre aceștia afirmând că au rude sau prieteni în țările în care doresc să lucreze, în timp ce 51% din UE15 au procedat întocmai din aceleași considerente. În plus, astfel de legături reduc durata perioadei de adaptare, din moment ce există deja o structură socială în țările gazdă.

Impactul mobilității asupra pieței muncii

Mobilitatea forței de muncă permite pieței muncii a UE să asigure echilibrul cererii și ofertei transfrontaliere, inclusiv completarea în ceea ce privește necesarul de competențe ce nu poate fi satisfăcut la nivel național. Forța de muncă se poate deplasa dinspre zonele în care cererea este scăzută către zone unde aceasta este ridicată. În plus, o piață unică reală a forței de muncă poate contribui la reducerea dezechilibrelor dintre regiunile Europei și reprezintă un instrument puternic pentru atragerea forței de muncă talentate și calificate din afara Europei.

Criza a afectat mai mult anumite sectoare, generând schimbări de fond în special în ce privește caracteristicile lucrătorilor. Deși schimbările din perioada 2010-2012 diferă față de cele din anii 2008-2010, grupurile care au avut de suferit, dar și de beneficiat au rămas aceleași. Impactul sever asupra industriei și construcțiilor, unde forța de muncă este preponderent de genul masculin (aprox. 75%), evidențiază faptul că bărbații au fost afectați mai mult decât femeile. Într-adevăr, bărbații, în cei patru ani de la izbucnirea crizei, aproximativ până la jumătatea anului 2012 au reprezentat cel mai mult din cele 4.8 milioane de persoane rămase fără un loc de muncă, în timp ce numărul femeilor ocupate a rămas același. Numărul locurilor de muncă *full time* a scăzut atât pentru femei, cât și pentru bărbați, în timp ce numărul celor *part time* a crescut cu aproape 1.3 milioane.

Odată cu izbucnirea crizei, locurile de muncă pierdute au vizat persoanele de până la 50 de ani. Numărul lucrătorilor între 50-64 ani a crescut în fiecare an începând cu jumătatea anului 2008 și până la jumătatea anului 2012, așadar numărul celor angajați aparținând acestei grupe de vârstă a ajuns la aproximativ 5 milioane la sfârșitul perioadei (a crescut cu 9.6%). În rândul celor cu vârsta între 25-49 ani au fost pierdute aproape de două ori mai multe locuri de muncă, 6.2 milioane, reprezentând 6.3%. iar pentru cei cu vârsta între 18-24 ani au scăzut cu 3.6 milioane, reprezentând 16.3%. Se remarcă scăderea ratei de ocupare a tinerilor ca fiind mult mai severă, iar locurile de muncă *part time* suplimentare au fost ocupate, în principal, de cei cu vârsta de peste 25 de ani.

O atenție deosebită o solicită așa-numitul „exod al creierelor”. Termenul de *brain-drain* descrie impactul negativ asupra țărilor de origine pe care îl au ieșirile indivizilor înalt calificați. În general, țările în care este susținută ideea că mobilitatea conduce la fenomenul *brain-drain* se bazează pe două argumente. În primul rând, consideră aceste plecări ale cetățenilor un factor amenințător pentru potențialul de creștere al țării respective. În al doilea rând, sugerează că acest

fenomen determină pierderi semnificative pentru finanțele publice și randamente scăzute ale investițiilor, întrucât țara de origine a fost cea care a investit în pregătirea cetățenilor.

Apartenența la o piață unică internă constituie pentru companii un atu considerabil, deși conduce, de asemenea, la o concurență sporită în termeni generali cu privire la capitalul uman. Fenomenul *brain-drain* în sectorul privat nu este altceva decât un efect normal al pieței unice (deși este un fenomen ce are loc la scară globală) pentru aceste companii care concurează în atragerea celor mai talentați indivizi. Dacă aceștia acceptă locul de muncă oferit de o companie aflată pe teritoriul altui stat, înseamnă că nici companiile locale, nici mediul de afaceri național nu prezintă un grad de atractivitate ridicat sau nu există suficiente locuri de muncă corespunzătoare acestora. În ambele situații, ieșirile posibile constituie o parte a jocului și, totodată, o consecință normală a participării în cadrul unei economii competitive. Desigur, aceasta poate produce un cost pentru țara de origine, iar guvernul poate să eșueze în implementarea reformelor corecte pentru îmbunătățirea competitivității. În orice caz, se poate afirma că libera circulație oferă guvernelor o bună motivație de a atinge un astfel de obiectiv.

Pe măsură ce criza s-a accentuat, au devenit din ce în ce mai frecvente măsurile de creștere a liberei circulații. Mai mult, din ce în ce mai mulți migranți sunt tineri oameni de știință și cercetători din țările din sudul Europei, care se îndreaptă către țările din nord. Această tendință ar trebui considerată benefică, însă combinarea lipsei competitivității din sudul Europei cu exodul creierelor din această zonă reprezintă o cauză de îngrijorare.

Statele europene se diferențiază atât prin limbă și cultură, cât și prin instituțiile de reglementare a pieței muncii, care pot facilita mobilitatea forței de muncă. La nivelul zonei euro, mobilitatea forței de muncă s-a situat la un nivel scăzut, urmând un astfel de trend în perioada de început a crizei economico-financiare. Acest fapt, însă, s-a schimbat pe măsură ce finalul crizei a întârziat să apară, iar oamenii din țările afectate de criză au constatat că ar putea rămâne fără loc de muncă pe o perioadă îndelungată, ceea ce a condus la o creștere a migrației forței de muncă din aceste țări. În ultimii ani, numărul lucrătorilor migranți în zona euro a crescut permanent, iar direcția este mereu aceeași, din țările de la periferie către țările din nordul Europei. Deși, la prima vedere, se poate spune că unul din punctele slabe a fost remediat, zona euro se confruntă, în continuare, cu probleme la nivelul mobilității, întrucât acest din urmă val al migrației cuprinde fenomenul *brain drain*. Acest fenomen nu este cu totul nou pentru lucrătorii cu înaltă calificare, pentru cei care cunosc mai multe limbi și au o carieră internațională și se pot identifica ei înșiși

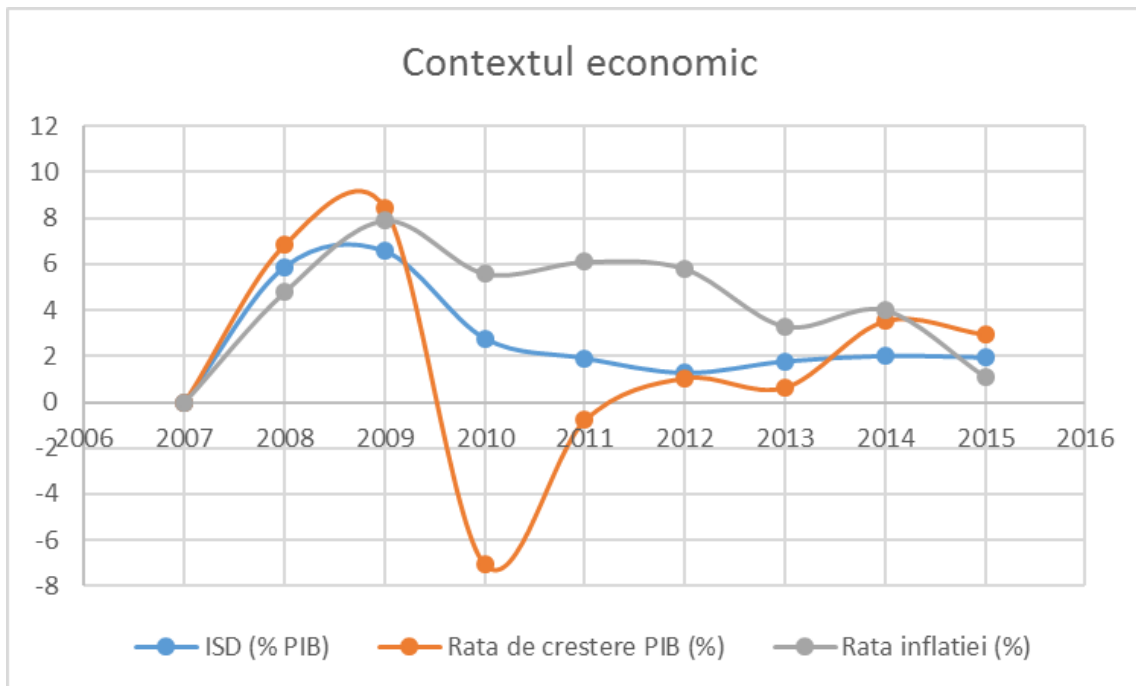
ca membri ai unei elite, luând în considerare indicatori precum nivelul venitului, standardele în educație și perspectivele în carieră.

În acest caz, însă, se constată o diferență: plecarea tinerilor nu se bazează pe simpla lor opțiune, aceștia alegând să părăsească țara de origine forțați de lipsa de perspective reale de succes în carieră, numărul acestora fiind din ce în ce mai mare. O analiză optimistă va pune accentul pe potențialele beneficii pe termen lung pentru periferie, când creșterea va fi restabilită, iar acești oameni de știință, odată ce au acumulat experiență în țările din nordul Europei se vor întoarce (*reverse brain-drain*), stimulând potențialul economic din țările de origine.

Contextul economic din România

Pentru identificarea și analiza vulnerabilităților, precum și propunerea de câteva soluții în vederea reducerii acestora, astfel încât să fie posibilă menținerea flexibilității pe piața muncii, dar și o stabilitate a pilonului social, este necesară cunoașterea contextului economic din perioada 2007-2015, luând în considerare mai mulți indicatori.

Grafic 1



Sursa: World Bank, 2016

În ceea ce privește rata de creștere a PIB-ului, investițiile străine, precum și rata inflației, se observă că rata de creștere a PIB a înregistrat o scădere bruscă, în perioada 2009-2010. De asemenea, așa cum arată datele furnizate de Banca Mondială (Grafic 1), a existat o relație inversă între investițiile străine directe, ca pondere din PIB și rata inflației și rata de creștere a PIB. Ponderea maximă a ISD a fost înregistrată în anul 2008 (6.56% din PIB), an în care au fost atinse valorile maxime și pentru ceilalți doi indicatori. Din anul 2013, rata de creștere a PIB urmează un trend ascendent, care se datorează creșterii consumului (3.73% în anul 2015). În 7 ani, ponderea ISD a scăzut mai mult de jumătate, ajungând la 2.18% din PIB.

Vulnerabilități pe piața muncii

În ceea ce privește punctele sensibile existente pe piața forței de muncă, atât în Europa, cât și în România, o perspectivă mai restrânsă se concentrează asupra impactului liberei circulații asupra țărilor și regiunilor, în special asupra diferitelor categorii de lucrători.

Pierderea locurilor de muncă a vizat, în special și pe cei cu un nivel scăzut al educației. Conform datelor furnizate de Eurostat, în timp ce în Uniunea Europeană, numărul lucrătorilor cu studii superioare a crescut semnificativ între anii 2008-2015, adăugând aproximativ 13 milioane de muncitori, numărul celor cu un nivel scăzut al educației și cei cu studii medii s-a diminuat cu 7.4 milioane, respectiv cu 436 mii din anul 2014 față de anul 2010. În România, numărul celor cu studii superioare a crescut cu 248 mii lucrători în perioada 2011-2015, a celor cu un nivel scăzut al educației s-a diminuat cu 195 mii în perioada 2014-2015. Numărul celor cu studii medii s-a redus în perioada 2012-2014 cu 236 mii muncitori. În anul 2015, numărul muncitorilor români cu studii medii au reprezentat 4.6% din numărul populației ocupate, cei cu un nivel scăzut al educației 4.8%, iar muncitorii cu studii superioare au reprezentat 2.4%.

Deși situația lucrătorilor necalificați constituie, în mod clar, o preocupare, trebuie menționat faptul că perioada de criză a agravat situația pe termen mai lung. O soluție la această problemă ar putea fi perfecționarea continuă, astfel încât cei care nu au absolvit studii superioare să poată lucra în diverse domenii, având ca punct de plecare nivelul de pregătire la care se adaugă diverse cursuri și traininguri menite să dezvolte abilități necesare domeniului respectiv.

În ceea ce privește fenomenul *brain drain* care se manifestă prin migrarea celor cu studii superioare din țara de origine către țara gazdă, Soluția pentru problema *brain drain* o constituie

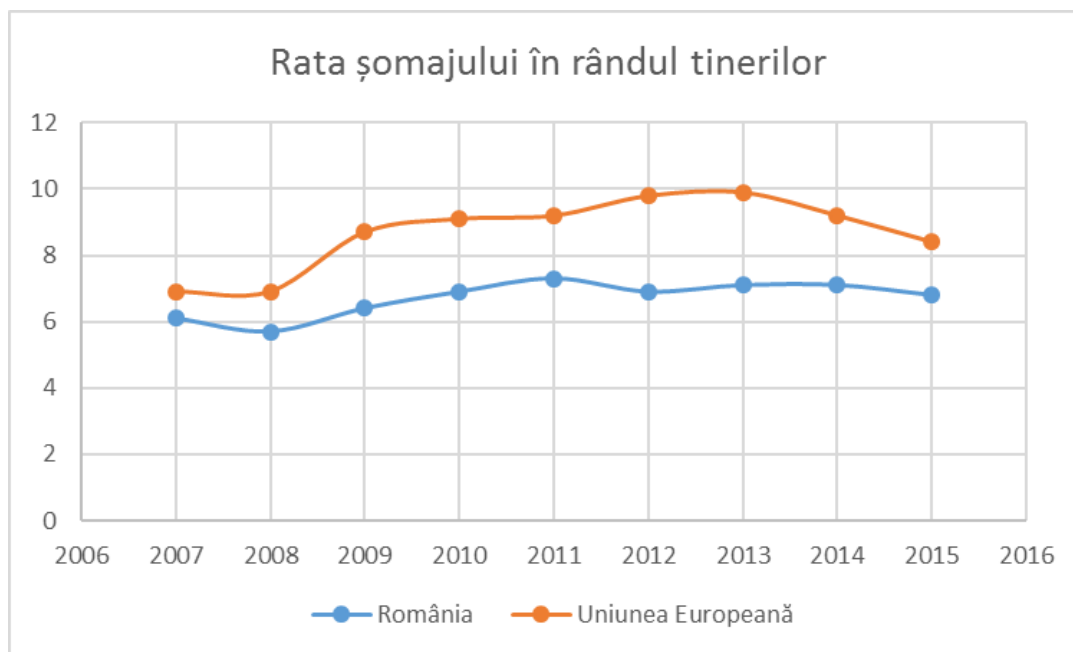
urmărirea unui trend invers celui care produce creșterea șomajului în țările din sudul Europei. Astfel, se va diminua intensitatea procesului migraționist, odată ce tinerii vor ști că au șanse de a obține un loc de muncă bun sau de a începe propria afacere în propria țară. Această soluție, însă, este puțin probabil să fie adoptată, având în vedere politicile urmate până acum.

Într-o primă etapă a crizei globale s-a manifestat o scădere a fluxurilor de mobilitate intra-UE, fenomen care a atras o diminuare a efectelor factorilor de tip *pull* (care au dominat perioada pre-criză). Țările din Europa de Vest și-au pierdut o parte din atractivitate ca urmare a evoluțiilor negative în plan economic și a ratei în creșterea șomajului.

Șomajul nu a constituit un determinant semnificativ în antrenarea mobilității, rata șomajului fiind mai mult sau mai puțin în conformitate cu media UE de 6%, de 4.1% în România în anul 2015.

Un alt punct slab care împiedică piața muncii să funcționeze optim îl constituie șomajul în rândul tinerilor. Așa cum se observă în graficul 2, România s-a aflat aproape de media europeană în ceea ce privește șomajul în rândul tinerilor, cu o rată de 6.8% din totalul șomerilor, urmând același trend cu cel din Uniunea Europeană.

Grafic 2



Sursa: Eurostat, 2016

O soluție la această problemă ar putea fi reorientarea profesională, precum și o informare completă asupra tendințelor de pe piața muncii în ceea ce privește oportunitățile de angajare.

Conform modelului capitalului uman, probabilitatea ca oamenii mai în vârstă să migreze este mai mică decât cea a tinerilor, pentru care utilitatea așteptată este mai mare. Indivizii cu un nivel al educației mai ridicat sunt mai dispuși să migreze, întrucât nu se așteaptă doar să obțină un venit mai mare, dar sunt capabili să evalueze riscurile, dispunând de o mai mare abilitate de culegere și procesare a informațiilor relevante.

Ca vulnerabilități care determină crearea unor dezechilibre pe piața muncii se pot aminti și munca informală, gradul de incluziune social sau rata șomajului în funcție de gen.

Inflexibilitatea îndelung criticată a pieței muncii atât cele naționale, cât și cea europeană în ansamblul său, se datorează unei multitudini de factori micro și macroeconomici. Creșterea participării populației feminine la forța de muncă are ca rezultat dublarea venitului pe gospodărie, dar și problema mobilității mai complexă; de aceea o mișcare (*move*) este mai puțin probabilă în acest caz. Ultimii ani au evidențiat drept cauze pentru o mobilitate a forței de muncă redusă următoarele: creșterea posibilității de întreținere a proprietății, a locuinței; transferul limitat al sistemelor de securitate socială; o recunoaștere în mică măsură a calificărilor; lipsa inovației în Europa; o scădere a locurilor de muncă datorată creșterii economice lente și îmbătrânirea populației ocupate. Astfel că sunt necesare politici de stimulare a natalității, care să determine o reducere a fenomenului de îmbătrânire.

Concluzii

Odată cu schimbarea parametrilor la nivel global, creșterea sustenabilă, prosperitatea, ocuparea și securitatea socială pot fi protejate prin crearea și menținerea flexibilității pieței și a promovării mobilității. Migrația forței de muncă determină o folosire eficientă a resurselor economice și conduce la creșterea producției.

În orice caz, indivizii care decid să părăsească țara de origine, caută soluția optimă, care aduce câștiguri mai mari din schimbarea locației. Politicile adoptate în sensul creșterii mobilității au un dublu rol: mărirea câștigurilor utilității așteptate și reducerea costurilor mobilității individului.

Migrația europeană este determinată în special de factori în strânsă legătură cu locul de muncă sau cu familia. Printre barierele din calea mobilității se regăsesc și măsurile provizorii,

barierele lingvistice și culturale, precum și preocuparea de a găsi un loc de muncă potrivit în țara gazdă. Deși există preocuparea pentru diminuarea restricțiilor din calea mobilității forței de muncă, încă se manifestă un echilibru precar între efectele deschiderii și restricțiile care se mai mențin pe piața muncii

Atât la nivelul Europei, cât și al României, creșterea șomajului în rândul tinerilor i-a afectat atât pe cei cu un nivel de pregătire ridicat, cât și pe cei cu insuficiente calificări. Deși numărul acestora din urmă a avut cea mai mare creștere, șomajul în rândul absolvenților de universitate a înregistrat valori semnificative în multe state membre. Acest fapt constituie o provocare pentru diversele politici care până acum s-au concentrat asupra îmbunătățirii ocupării în rândul tinerilor șomeri, și nu s-au confruntat cu numărul mare de tineri șomeri cu nivel de pregătire ridicat.

Un dezirat al Uniunii Europene, ca, de altfel, al fiecărui stat membru constă în elaborarea unui set de politici active pe piața muncii care să potențeze beneficiile feoimenului mobilității, dar și să diminueze vulnerabilitățile.

Bibliografie

1. Bertoli, S. ș.a. (2013), „The European Crisis and Migration to Germany: Expectations and Diversion of Migration Flows”, IZA discussion paper, No. 7170, IZA, Bonn
2. Boboc, C ș.a. (2011), „Piața muncii din România - persoane vulnerabile și vulnerabilități”, Romanian Statistical Review, nr. 5, București
3. Chung, H. ș.a. (2012), „Young people and the post-recession labour market in the context of Europe 2020”, Transfer: European Review of Labour and Research, 18(3), 301
4. Dhéret, C. ș.a. (2013), „Making progress towards the completion of the Single European Labour Market, EPC issue paper no.75
5. Heinz, F.F.; Ward-Warmedinger, M. (2006), „*Cross-border labour mobility within an enlarged EU*”, Occasional Paper Series No. 52, European Central Bank (ECB), Frankfurt
6. Kahanec, M. (2012), „Skilled Labor Flows: Lessons from the European Union”, IZA Research Report No. 49, Report under the World Bank ASEAN Labor Markets program funded by AusAid
7. Maselli, I. (2016), *The Social Pillar already exists...but more effort is needed to strengthen it*, Centre for European Policy Studies, Brussels
8. Nedeljkovic, V. (2014), „Brain Drain in the European Union: Facts and Figures”, Rethink Education Working Paper, No. 4
9. Piracha, M.; Vickerman, R. (2002), „Immigration, Labour Mobility and EU Enlargement”, Department of Economics, University of Kent, Canterbury
10. * * *, Baze de date Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
11. * * *, European Commission (2010), „*Geographical and labour market mobility*”, Special EUROBAROMETER 337
12. * * *, The World Bank, <http://data.worldbank.org/>