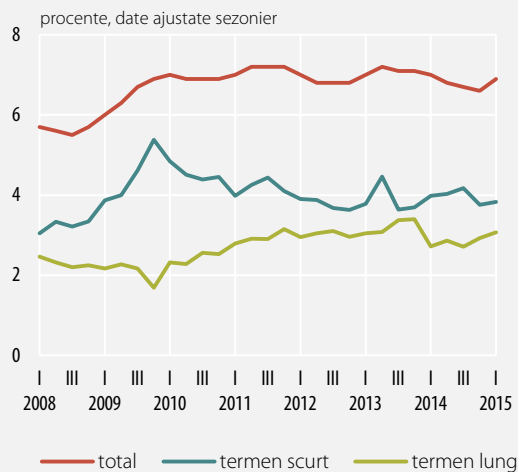


O perspectivă asupra șomajului structural în România

1. Definiție

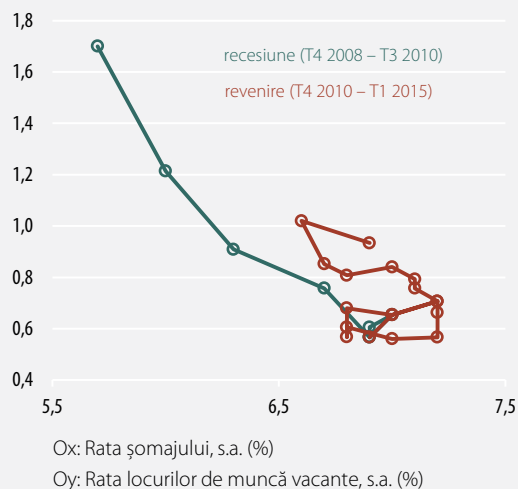
Șomajul structural reprezintă acel tip de șomaj care nu rezultă din fluctuațiile ciclului economic, ci este determinat de neconcordanța dintre cerințele angajatorilor și caracteristicile lucrătorilor disponibili (de exemplu, pregătirea sau plasamentul geografic). O astfel de neconcordanță este generată de modificări fundamentale în structura economiei (la nivel demografic sau tehnologic, de pildă), astfel încât șomajul structural este considerat de tip permanent, o ameliorare a acestuia fiind posibilă doar pe termen lung.

Grafic A. Rata șomajului



Sursa: Eurostat, calcule BNR

Grafic B. Curba Beveridge



Sursa: Eurostat, calcule BNR

evoluează în sens contrar, iar schimbările de pantă sugerează acțiunea unor factori structurali. Astfel, o eficiență sporită în procesul de căutare a locului de muncă, respectiv a candidatului potrivit (*search &*

2. Evaluare analitică

Izbucnirea crizei financiare și economice globale a condus și în România la o contracție puternică a activității economice (cu circa 8 la sută în 2009 și 2010), care a atras după sine și un declin substanțial al numărului de angajați, reflectat inițial de creșterea șomajului pe termen scurt (cu durată de cel mult un an). O parte dintre șomeri nu au reușit însă să se reangajeze nici după ce economia a revenit la rate pozitive de creștere, ponderea șomajului pe termen lung dublându-se în intervalul 2010 – T1 2015 (Grafic A). Fenomenul, numit în literatura de specialitate „efect de histeris”, reprezintă un prim indiciu al creșterii șomajului structural și este determinat de faptul că, pe măsură ce se extinde perioada în care o persoană se află în căutarea unui loc de muncă, probabilitatea de succes scade, ca urmare atât a deteriorării în timp a abilităților și competențelor sale, cât și a modificării cerințelor companiilor privind pregătirea candidaților.

Indicii privind extinderea șomajului structural în România oferă și evoluția curbei Beveridge (Grafic B), care ilustrează relația dintre cererea de forță de muncă, aproximată prin rata locurilor de muncă vacante, și oferta de muncă disponibilă, surprinsă de rata șomajului.

Mișcările de-a lungul curbei reflectă, în general, influența ciclului economic, atunci când rata șomajului și cea a locurilor de muncă vacante

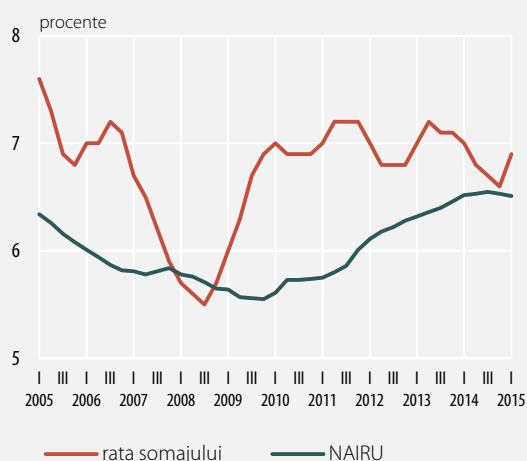
matching) determină o modificare a pantei curbei Beveridge spre interior, în timp ce o reducere a eficienței, relevantă de creșterea simultană a celor doi indicatori, generează modificarea pantei spre exterior.

În faza de recesiune economică, scăderea pronunțată a cererii de forță de muncă a condus la majorarea ratei șomajului, curba Beveridge urmând o traiectorie descendentă. Începând cu anul 2011 însă, curba a suferit multiple schimbări de pantă spre exterior, ceea ce indică o ineficiență mai ridicată a procesului de *search & matching* și, în consecință, o creștere a șomajului structural.

3. Estimare econometrică

În literatura de specialitate există multiple încercări de cuantificare a șomajului structural. O măsură frecvent utilizată în acest scop este NAIRU, definit ca acea rată a șomajului care nu generează presiuni asupra inflației. Întrucât NAIRU nu este o mărime direct observabilă, economiștii au aplicat pe parcursul timpului diverse metode de estimare, mai des utilizată fiind în prezent cea bazată pe diferite forme ale curbei Phillips (cu așteptări adaptive sau anticipative privind inflația).

Grafic C. Șomajul structural



Sursa: Eurostat, calcule BNR

În realizarea estimării pentru România s-a pornit de la forma curbei Phillips propusă de Gordon, care exprimă evoluția inflației în funcție de deficitul de cerere (aproximat prin deviația șomajului de la NAIRU), anticipații adaptive privind inflația și șocuri explicite de ofertă¹. Rezultatele obținute pe baza acestei metodologii sugerează că rata șomajului structural a oscilat în perioada 2005-2010 în jurul valorii de 5,8 la sută, însă ulterior aceasta s-a înscris pe o traiectorie ascendentă, ajungând la începutul anului 2015 la circa 6,5 la sută (Grafic C).

O tendință similară a fost identificată și la nivelul zonei euro, estimările realizate de OCDE, FMI și CE punând în evidență majorarea șomajului structural în perioada 2008-2013. Potrivit analizelor

BCE, evoluția poate fi explicată, cel puțin în parte, prin amploarea fenomenului de distrugere a locurilor de muncă din unele state membre, care a condus la reducerea ratei de angajare și la dublarea ponderii șomerilor pe termen lung comparativ cu perioada anterioară crizei.

4. Determinanții șomajului structural

Majorarea șomajului structural în România în perioada 2011-2015, relevantă de creșterea șomajului pe termen lung, de schimbările de pantă spre exterior ale curbei Beveridge, dar și de majorarea NAIRU, reflectă, în esență, o deteriorare a gradului de corelare între caracteristicile cererii și cele ale ofertei de muncă (*skill mismatch*). În plus, capacitatea economiei românești de a crea locuri de muncă s-a diminuat de la debutul crizei, realitate care indică, pe de o parte, re poziționarea economiei pe o structură mai competitivă, orientată spre ramuri cu o înzestrare tehnologică superioară, dar, pe de altă parte, reflectă influența inhibitoare a unor caracteristici instituționale ale pieței muncii (acoperirea cu contracte

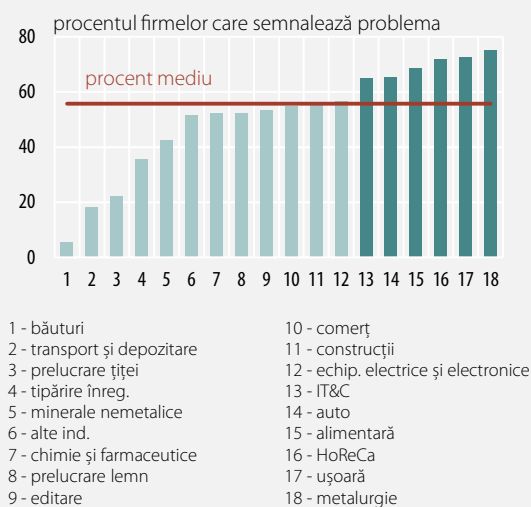
¹ Pentru detalii, a se vedea lucrarea „Relația inversă dintre inflație și șomaj în România. Cât de puternică este în perioada postcriză?” susținută la ediția a VII-a a Colocviilor de politică monetară.

colective, nivelul taxării muncii, politica salariului minim). O influență în sensul creșterii șomajului structural exercită caracteristicile demografice ale țării, migrația sau îmbătrânirea populației reducând șansele companiilor de identificare a candidaților potriviți.

Skill mismatch

În intervalul 2009-2011, recesiunea a distrus pe ansamblul economiei circa 700 de mii de locuri de muncă, pierderea fiind localizată în special în industrie (circa jumătate) și în construcții, aceste sectoare având în structura angajaților cele mai ridicate ponderi ale muncitorilor necalificați. Redimensionarea unor sectoare dezvoltate excesiv în perioada precriză (construcțiile) și modificarea structurii producției

Grafic D. Insuficient personal calificat

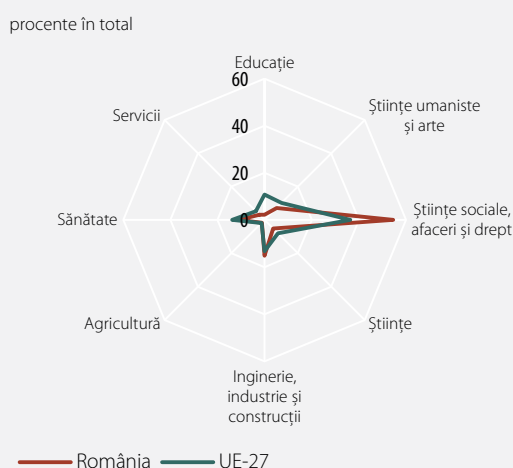


Sursa: Sondajul BNR privind comportamentul firmelor pe piața muncii

în favoarea sectoarelor mai competitive, de tipul industriei auto și al serviciilor IT&C, au amplificat neconcordanța dintre competențele solicitate de companii și cele oferite de candidații potențiali, îngreunând procesul de recuperare a locurilor de muncă pierdute (numai jumătate dintre acestea au fost recâștigate până în aprilie 2015).

Necorelarea cererii cu oferta de muncă este ilustrată de ponderea mai mare a șomerilor cu nivel redus de pregătire în totalul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, comparativ cu ponderea salariaților cu același nivel de educație în numărul total de angajați, decalajul fiind în creștere în ultimii ani. Situația este opusă în cazul persoanelor cu nivel mediu și ridicat de instruire, deficitul de ofertă fiind mai pronunțat în cazul personalului cu pregătire ridicată.

Grafic E. Absolvenți de studii superioare



Sursa: Unesco

Aceeași imagine rezultă din datele microeconomice², mai mult de jumătate dintre companiile care activează în mediul privat afirmând că unul dintre cele mai importante obstacole în realizarea de angajări este reprezentat de insuficiența personalului calificat (Grafic D).

Din perspectiva capacității sistemului educațional de a genera personal cu o calificare corespunzătoare, mai mulți indicatori sugerează deficiențe majore. În primul rând, nivelul general de pregătire rămâne foarte scăzut, rezultatele obținute la testele PISA (Programul pentru Evaluarea Internațională a Elevilor) plasând elevii români semnificativ sub media OCDE³. Printre factorii determinanți, pe

² Analiza microeconomică are la bază lucrarea „Tendențe comportamentale pe piața muncii. O perspectivă microeconomică” susținută la ediția a VIII-a a Colocviilor de politică monetară.

³ Între țările europene, scoruri similare înregistrează doar Bulgaria și Cipru, unele dintre noile state membre plasându-se chiar semnificativ peste media OCDE – Estonia, Polonia, Slovenia.

primele poziții se află deficitul de cadre didactice în mediile dezavantajate socio-economic (doar 2 la sută dintre absolvenți urmând o carieră în învățământ, comparativ cu 10 la sută în cadrul UE) și rata ridicată a abandonului școlar.

În al doilea rând, specializarea excesivă a studenților români în științe sociale, afaceri și drept (mai mult de jumătate, cu 18 puncte procentuale peste media UE-27), deficitul de absolvenți în științele exacte (Grafic E), dar și restrângerea severă a învățământului profesional (până la dispariție în unele specialități) indică necesitatea unei politici active de orientare a tinerilor spre domeniile de interes pentru economie.

Pe acest fond, rata șomajului în rândul tinerilor este foarte ridicată (peste 23 la sută), indiferent de nivelul de pregătire.

Caracteristicile instituționale ale pieței muncii

Ritmul în care economia creează noi locuri de muncă depinde în mod esențial de o serie de factori instituționali, cum ar fi nivelul de impozitare a muncii, politica salariului minim sau gradul de utilizare în economie a contractelor colective. În cazul României, potrivit unui sondaj realizat de BNR în rândul companiilor nefinanciare la finele anului 2014, 75 la sută dintre firme consideră impozitarea ridicată a muncii ca fiind cel mai important obstacol în realizarea de noi angajări. De asemenea, aproape jumătate dintre companii susțin că majorarea salariului minim afectează negativ angajările viitoare, efectul inhibitor al acestui factor devenind cu atât mai relevant în contextul creșterii accelerate a salariului minim în perioada 2014-2016.

În același sens acționează rigiditatea reală a salariilor, indusă de utilizarea pe scară largă a contractelor colective de muncă, ce oferă angajaților existenți o putere mai mare de negociere. Potrivit sondajului menționat anterior, circa 60 la sută dintre firme aplică un astfel de contract, acesta fiind de altfel principala cauză a indexării salariilor cu inflația din trecut; potrivit estimărilor interne, o astfel de practică salarială majorează cu circa 3 puncte procentuale probabilitatea ca o firmă să limiteze recrutările viitoare.

Factori demografici

Dincolo de aspectele calitative ale ofertei de forță de muncă, gradul de necorelare cu cererea este accentuat de factorii cantitativi, care decurg din modificările demografice (migrația, îmbătrânirea populației). Astfel, România s-a confruntat în ultimii ani cu o deteriorare continuă a ponderii persoanelor cu vârsta sub 40 de ani în totalul populației (de la mai mult de jumătate înainte de anul 2008 la circa 45 la sută în anul 2014), concomitent cu o scădere a natalității.