

Modelul anglo-saxon al ocupării în contextul economic actual. Cazul Marii Britanii

Mirela Ionela ACELEANU

Academia de Studii Economice din București
mirelaaceleanu@economie.ase.ro

Rezumat. *Modelul anglo-saxon al ocupării are anumite trăsături care derivă din specificitatea sistemului politic și economic al Marii Britanii. Politicile adoptate pe piața muncii din UK au fost diferite în funcție de perioada istorică și politică, însă modelul anglo-saxon se caracterizează în principal prin flexibilitate ridicată, dar securitate scăzută. Lucrarea prezintă principalele caracteristici ale modelului anglo-saxon în domeniul ocupării, în comparație cu modelul nordic și cel mediteranean, și arată situația economică a Marii Britanii înainte și după criza actuală.*

Cuvinte-cheie: ocupare; modelul anglo saxon; piața muncii; criză; Marea Britanie.

Coduri JEL: E24, J24.

Coduri REL: 8G, 12G.

1. Puțină istorie

Marea Britanie este o economie puternică, care se caracterizează printr-un sistem politic bazat pe monarhia constituțională și care are anumite trăsături specifice în domeniul pieței muncii.

Piața muncii din Marea Britanie a cunoscut de-a lungul timpului perioade de stabilitate, dar și perioade dificile, cu nivel ridicat al șomajului, greve și instabilitate economică. Totodată, politicile adoptate pe piața muncii au fost diferite în funcție de perioada istorică și politică.

La începutul secolului 20, piața muncii din Marea Britanie era condiționată de instituții și tradiții care se dezvoltaseră treptat, în unele cazuri în decursul a câtorva secole, și acestea guvernau salariile și diferențele dintre acestea, practicile de lucru și contractele de muncă. Acordurile instituționale interacționau cu influențele economice pe termen scurt, care variaua considerabil în acele perioade. În anii interbelici ocuparea forței de muncă deplină și deficitul forței de muncă din perioada 1914 și 1920 au fost urmate de două decenii în care șomajul cronic a persistat (Glynn, Booth, 1996).

În perioada 1920-1930, șomajul era o problemă importantă cu care se confrunta Anglia, fiind un element al marii crize din anii 30, caracterizată prin scăderea volumului activității economice, scăderea consumului, a investițiilor, creșterea instabilității și a dezechilibrelor macroeconomice.

Perioada 1950-1960 s-a caracterizat printr-o stabilitate a pieței muncii, șomajul fiind scăzut, această perioadă urmând după cel de-al doilea Război Mondial, când economia era în refacere. În anii 1950 și 1960, în timp ce economia în ansamblu a continuat să crească, investițiile în industrie au crescut ca pondere în PIB, iar creșterea productivității a început să se accelereze. Între 1948-1968 rata anuală a șomajului în Marea Britanie era în medie de 1,8% și niciodată nu a depășit 2,6%. În următoarele două decenii, aceasta a crescut considerabil, mai ales în anii 1980 când a ajuns la 11% (1986). Sigur, nu doar în Marea Britanie a avut loc o creștere a șomajului în perioada anilor 80, ci în majoritatea țărilor industrializate, cu excepția Japoniei. Diferența a constat în aceea că Japonia a aplicat salarii foarte flexibile, adică acestea se modificau în funcție de productivitatea și profabilitatea firmei. Practic Marea Britanie a ales o politică ce presupunea salarii mari, dar ocupare redusă, ca o combinație pe curba cererii de muncă, pe când Japonia a ales ocupare ridicată, chiar dacă aceasta a presupus scăderea salariilor.

În literatura de specialitate, unii autori englezi consideră că în Marea Britanie au existat două perioade în care șomajul a crescut din cauza politicilor economice adoptate: prima, în anii 1980 – ca urmare a politicilor monetare și fiscale care au urmărit reducerea inflației, dar au determinat creșterea record a

șomajului, iar cea de a doua – în anii 1990, prin aplicarea unei politici monetare ce a presupus creșterea ratei dobânzii. Astfel, după o scădere a ratei șomajului la începutul anilor '90, la 5,8%, rata șomajului a crescut iarăși în 1993, la 10,3% (Artis, 1996).

Creșterea forței de muncă britanice în perioada 1971-1995 a fost, prin urmare, datorată aproape în întregime unei mai mari participări pe piața muncii a lucrătorilor de sex feminin (de la 36% în 1971 la 44% în 1995). Explicațiile sunt legate de trei cauze: în primul rând, cererea mare de forță de muncă din perioada 1960-1970 i-a determinat pe angajatori să caute forță de muncă în plus. În al doilea rând, creșterea salariului real le-a determinat pe multe femei să se angajeze, pentru a spori veniturile familiei, iar în al treilea rând, în căutarea de muncă ieftină, angajatorii au văzut o oportunitate în a face angajări part time, ceea ce se potrivea mai ales femeilor cu familii. Așa se explică creșterea puternică a ratei de activitate în rândul femeilor din perioada respectivă.

Perioada 1979-1990 a fost marcată de reformele adoptate de Margaret Thatcher, care au adus Angliei beneficii pe termen lung, dar care au fost foarte dure pe termen scurt. Acestea au promovat libera inițiativă privată, au redus intervențiile guvernului în economie, au realizat privatizarea unor întreprinderi de stat. O parte din acțiunile sale au fost nepopulare, mai ales reducerea cheltuielilor statului cu serviciile sociale, cu sănătatea și educația și limitarea puterii sindicatelor. Guvernul Thatcher a promovat regulile concurenței și reglarea liberă a pieței, astfel încât să rămână pe piață doar firmele competitive. Chiar dacă aceste măsuri au dus la reducerea inflației și la creșterea productivității, șomajul a crescut puternic, au apărut tensiuni sociale, greve, creșterea sărăciei și a inegalității. Sistemul de taxe și impozite a fost și el supus reformelor fiind simplificat în 1988, iar nivelul maxim de impozitare a fost redus. Acest lucru a făcut din Marea Britanie un peisaj atractiv pentru investițiile străine care au înflorit în această perioadă.

Politicile aplicate de Marea Britanie începând cu 1996 în domeniul pieței muncii au pus accent pe flexibilitatea pieței muncii, considerându-se că aceasta asigură creșterea productivității muncii, prin faptul că lasă libere forțele pieței, iar cererea și oferta se autoreglează eficient.

Politicile pieței muncii aplicate în Anglia după 1996 sunt foarte diferite față de cele aplicate de M. Thatcher în 1979. Evoluțiile în ocuparea forței de muncă, șomajului și comportamentului salarial în ultimii ani sugerează că schimbările politice din acel moment au creat o piață a muncii mai flexibilă, în special cu privire la capacitatea mai mare a angajatorilor de a angaja și concedia și la creșterea flexibilității salariilor (Buxton, 1998).

În perioada 1997-2007 politica internă a guvernului condus de T. Blair a presupus mărirea semnificativă a cheltuielilor publice pentru sănătate și

educație și introducerea de reforme bazate pe economia de piață în aceste domenii. Mandatul lui Blair a dus la introducerea salariului minim național, taxe pentru învățământul superior și reforme constituționale, politica sa concentrându-se pe inițierea unei reforme sociale numite *New Labour* și pe deschiderea față de Uniunea Europeană.

În prezent piața muncii din Anglia se confruntă cu unele probleme, în contextul crizei actuale, cele mai importante fiind legate de șomajul ridicat în rândul tinerilor și de efectele aplicării programului de austeritate.

Marea Britanie a adoptat ca măsuri de austeritate pentru depășirea crizei actuale creșterea cotei TVA de la 17,5% la 20%, reducerea bugetelor alocate ministerelor, reducerea locurilor de muncă din sectorul bugetar.

Cel mai mare domeniu economic englezesc, și anume domeniul serviciilor, a înregistrat pierderi în ultimii ani, ca urmare a crizei. Cele mai mari pierderi s-au înregistrat în industria manufacturieră și în construcții.

Lira sterlină a crescut față de euro, ceea ce reprezintă o problemă, în condițiile scăderii cererii și totodată o pierdere de competitivitate a exporturilor britanice în zona euro, destinație a 47% din exporturile britanice.

Rata șomajului a crescut și, potrivit prognozelor Centrului CEBR (Centre for Economic and Business Research), va continua să crească până la nivelul anului 2016, cea mai afectată zonă fiind nord-estul Marii Britanii, unde se înregistrează un șomaj de 12%.

Politica ocupațională din prezent se bazează pe flexibilizarea pieței muncii, ceea ce presupune o libertate mai mare de acțiune din partea angajatorilor, însă nu are susținere din partea sindicatelor.

2. Modelul anglo-saxon în domeniul ocupării forței de muncă

Modelul anglo-saxon în domeniul ocupării se caracterizează prin flexibilitate ridicată, dar securitate scăzută. Acest model presupune un nivel mai mic al cheltuielilor decât al celorlalte modele (de exemplu față de cel nordic). Particularitatea sa principală este asistența sa socială de ultimă instanță. Subvențiile sunt direcționate într-o măsură mai mare pentru populația aptă de muncă și într-o măsură mai mică pentru pensii. Accesul la subvenții este condiționat de angajare (de exemplu, acestea sunt condiționate de lucrul anterior).

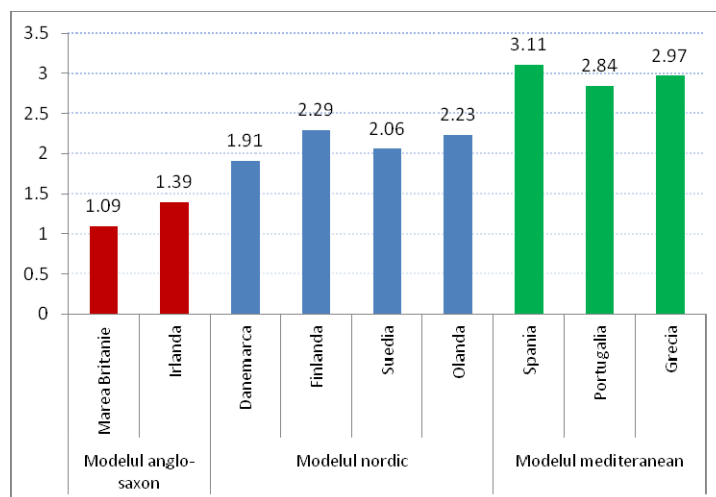
Politicile active în domeniul pieței forței de muncă sunt importante. În schimb, sindicatele au o mai mică putere de luare a deciziilor decât în alte modele, acesta fiind unul dintre motivele care explică dispersia mai mare a veniturilor și numărul mai mare de locuri de muncă cu salarii mici.

Luând în considerare principalele elemente ale analizei flexibilității modelelor ocupaționale, diferența dintre modelul aplicat de Marea Britanie și celelalte state constă în următoarele aspecte:

- protecția ocupării este redusă;
- ajutoarele de șomaj nu sunt generoase;
- cheltuielile publice pentru piața muncii sunt printre cele mai reduse din țările OECD;
- nivelul de taxare nu este foarte ridicat.

Dacă analizăm fiecare element important în caracterizarea modelelor ocupaționale, și anume protecția ocupării, generozitatea ajutoarelor de șomaj, cheltuielile cu politicile pieței muncii, îndeosebi cu politicile active și povara fiscală, putem să observăm trăsăturile modelului anglo-saxon în raport cu alte două modele ocupaționale importante – cel nordic și cel mediteranean.

Din punct de vedere al *protecției ocupării*, Marea Britanie înregistrează cele mai scăzute valori din Uniunea Europeană, ceea ce înseamnă că nu există o implicare majoră a statului în reglementarea normelor de concediere și de realizare a contractelor temporare. În acest fel firmele acționează rapid la schimbările de pe piață, adaptându-se mai ușor la eventualele șocuri, însă unii angajați își pot pierde ușor locurile de muncă. Această flexibilizare a contractelor de angajare sau concediere este considerată a fi un element necesar în reformele actuale de pe piața muncii din Anglia.



Sursa: Danielle Venn (2009), Legislation, collective bargaining and enforcement: updating the OECD employment protection indicators, www.oecd.org/els/workingpapers, <http://www.oecd.org/dataoecd/36/9/43116624.pdf>

Figura 1. Indicele de protecție a ocupării (OECD, 2009)

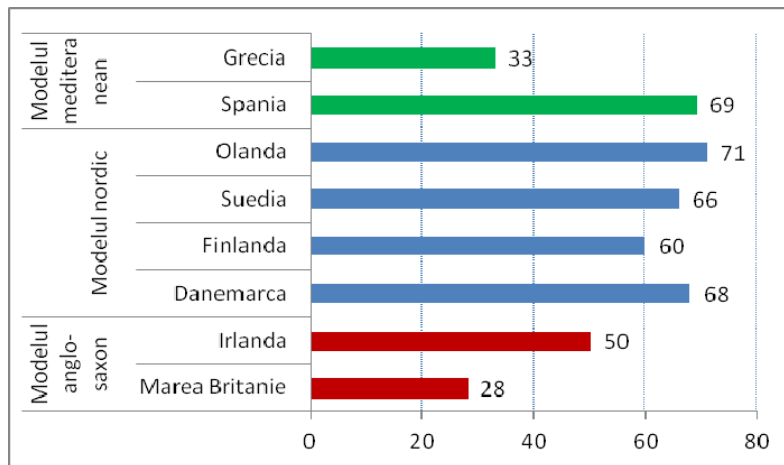
În graficul de mai sus (figura 1) se observă și diferențele dintre modelul anglo-saxon și celelalte două modele surprinse în analiză. Țările nordice au o protecție a ocupării mai ridicată, însă cea mai ridicată protecție a ocupării se înregistrează în țările mediteraneene, care sunt și cel mai afectate de criza actuală din punct de vedere al mărimii șomajului și al altor dezechilibre de pe piața muncii. Aceasta se poate explica prin faptul că existența rigidității pe piața angajărilor și a concedierilor îi determină pe angajatori să fie reticenti în a face angajări, reducându-se astfel fluxurile de locuri de muncă, cu efect negativ asupra ocupării.

Astfel, modelul anglo-saxon are la bază reglementări destul de flexibile ale pieței muncii, în absența unui sistem de protecție pentru șomeri. În cadrul acestui model, creșterea flexibilității pune în pericol securitatea salariaților. Având în vedere că în contextul actual crește cererea pentru lucrători calificați și scade cea pentru lucrători necalificați, salariile celor necalificați scad la nivelul salariului minim, reglementat prin lege. Dar, tocmai datorită nivelului stabilit pentru salariul minim, productivitatea este insuficientă pentru a compensa costurile salariale, ceea ce duce la reducerea numărului de lucrători necalificați. Prin urmare, persoanele necalificate ajung să facă față unor bariere puternice de integrare pe piața muncii, ceea ce duce la lipsa securității muncii și a venitului.

Generozitatea ajutorului de șomaj este redusă în Marea Britanie, ceea ce se observă și în graficul de mai jos (figura 2). Și din acest punct de vedere Marea Britanie înregistrează cele mai mici valori față de țările analizate.

În Marea Britanie ajutorul de șomaj se acordă atunci când cel ce îl solicită a lucrat 12 luni din ultimii doi ani, perioada maximă de acordare fiind de șase luni. Acesta se stabilește în sumă fixă, fiind în mărime de 10% din salariul mediu. La finalizarea perioadei de acordare a ajutorului de șomaj se acordă asistență de șomaj, pe perioadă nelimitată, în sumă fixă (10% din salariul mediu), dar fără să se depășească suma de 3.400 lire pe an.

Cele mai ridicate niveluri ale ajutoarelor de șomaj se înregistrează în modelul nordic al ocupării.

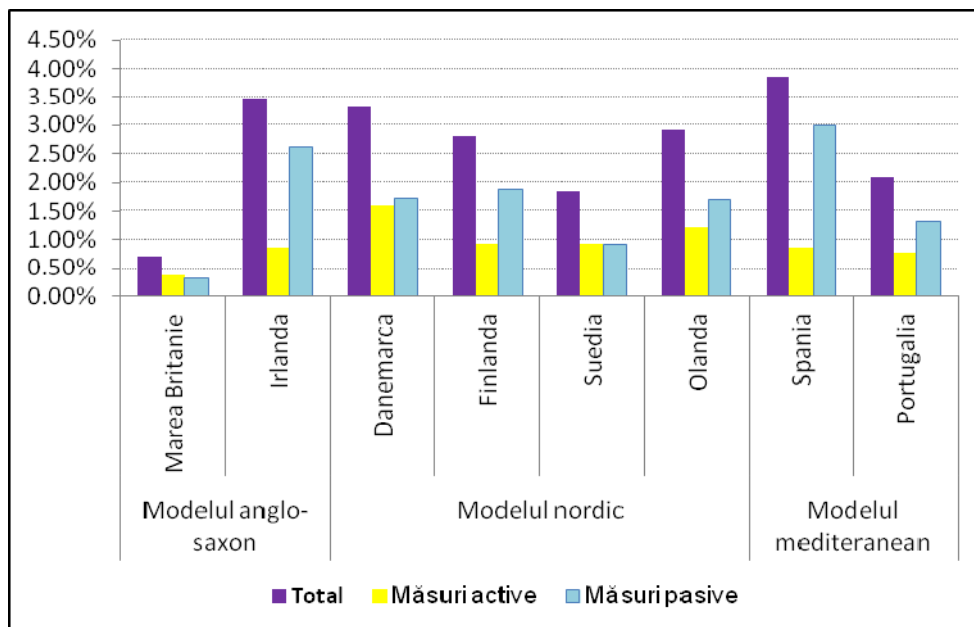


Sursa: OECD Employment Outlook, 2009, <http://www.oecd.org/dataoecd/49/31/43728718.pdf>

Figura 2. Generozitatea ajutorului de somaj (rata de înlocuire după primul an)

Politicile active de pe piața muncii au rolul de a reintegra șomerii pe piața muncii și includ servicii de plasare de locuri de muncă și programe pe piața muncii precum instruirea și crearea de locuri de muncă.

Modelul anglo-saxon se caracterizează și printr-o implicare redusă prin cheltuielile publice cu politicile de pe piața muncii, active sau pasive. Marea Britanie are cele mai mici cheltuieli cu politicile pieței muncii (la nivelul anului 2009), față de majoritatea țărilor europene. Cheltuielile publice pentru politicile active sunt de doar 0,38% din PIB, iar pentru cele pasive de 0,32%. Țările nordice au printre cele mai mari cheltuieli cu politicile pieței muncii, atât cu politicile active, cât și cu cele pasive. Țările mediteraneene au cheltuieli ridicate în special cu politicile pasive, explicația fiind legată de faptul că aceste țări se confruntă cu un șomaj foarte ridicat și încearcă să reducă tensiunile sociale prin politicile pasive.



Sursa: Public expenditure and participant stocks on LMP (Labour Market Policy), 2010, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LMPEXP#>

Figura 3. Cheltuielile publice cu politicile în domeniul pieței forței de muncă (% din PIB), 2009

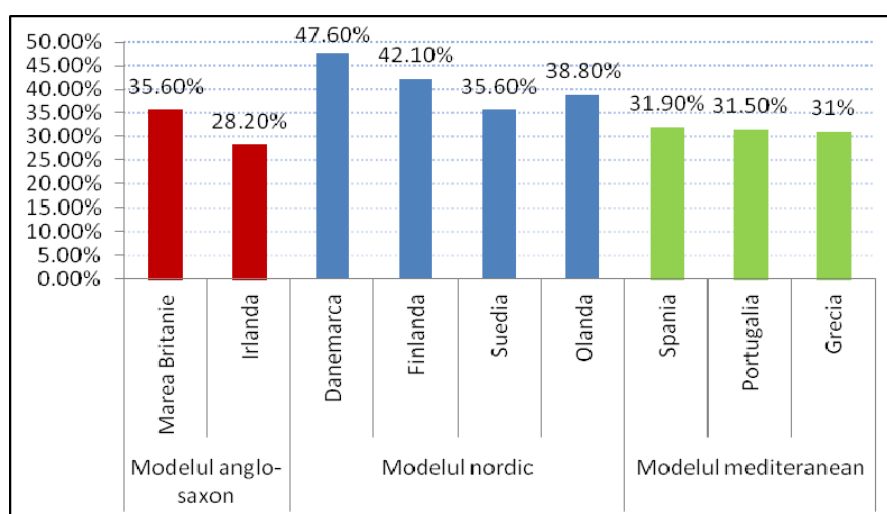
Povara fiscală nu este foarte ridicată în modelul anglo-saxon, față de modelul nordic, dar este mai ridicată decât în modelul mediteranean. Marea Britanie este o țară extrem de centralizată, în ceea ce privește colectarea taxelor, 94,1% din venituri revenind guvernului central.

În anul 2010, povara fiscală ca procent din PIB a fost de 35,6%, în creștere cu 0,8 %, față de anul 2009, dar mai redusă decât în anul 2008, când a atins mărimea record de 37,9%.

Structura fiscală arată o pondere relativ mare a impozitelor directe (15,8% din PIB, cel mai mare al cincilea nivel între statele membre). Impozitele directe reprezintă principala sursă de venituri (44,4% din totalul impozitelor, al doilea nivel, după Danemarca), semnificativ mai mari decât impozitele indirecte (36,9%), și mult mai mari decât contribuțiile sociale (18,7%). Veniturile din impozitul pe venit personal de 10,1% au fost la capătul de jos al unui nivel de doar sub 11%, în ultimul deceniu. În ceea ce privește taxele pe proprietate, acestea ajung la 4,2% din PIB și înregistrează cel mai mare nivel din țările OECD (Taxation Trend in the EU, 2012).

Taxele indirecte au o pondere de 13,2% la nivelul anului 2010, în creștere față de anii anteriori, ponderea cea mai mare în cadrul taxelor indirecte având-o TVA-ul, de 6,6% din PIB.

Contribuțiile la asigurările sociale reprezentau la nivelul anului 2010 6,7% din PIB, fiind împărțite în contribuții suportate de angajatori – 3,9% din PIB, contribuții ale angajaților – 2,6% din PIB și contribuții proprii sau ale celor fără loc de muncă – 0,2% din PIB. Aceste contribuții diferă pe șase clase, în funcție de venituri și de activitatea desfășurată.



Sursa: Taxation trends in the European Union, Eurostat, 2012, http://ec.europa.eu/taxation_customs/resources/documents/taxation/gen_info/economic_analysis/tax_structures/2012/report.pdf

Figura 4. Povara fiscală - taxele totale ca % din PIB (2010)

Analizând cei patru piloni care diferențiază modelele ocupaționale din diferite țări putem spune că modelul anglo-saxon pune accent pe extinderea pieței interne a Uniunii Europene, bazându-se pe protecția socială la nivel minim și pe piețele de muncă flexibile.

Pe baza acestei analize sunt prezentate în schema de mai jos principalele trăsături ale modelului anglo-saxon.

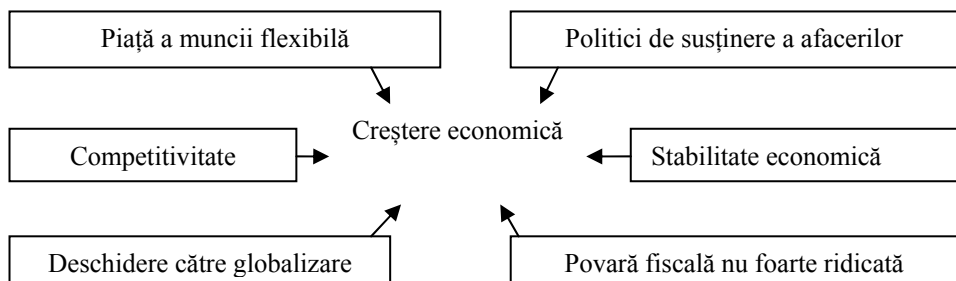


Figura 5. Principalele trăsături ale modelului anglo-saxon

Acestea pot fi considerate punctele tari ale modelului anglo-saxon, în raport cu celelalte modele. Principalele puncte slabe ale modelului anglo-saxon sunt: șomajul mare în rândul tinerilor, productivitate a muncii mai scăzută decât în țările nordice, inegalități ale veniturilor, atât regionale, cât și pe tipuri de muncă (ocupații).

3. Ocuparea forței de muncă și contextul economic actual în Marea Britanie

Situația economică a Marii Britanii este în prezent influențată de efectele crizei actuale. Marea Britanie a mai trecut prin perioade de recesiune, care, de regulă au fost depășite în 3-5 ani de la declanșare. În perioadele de recesiune se înregistrează creșterea șomajului, scăderea volumului activității economice, scăderea PIB, scăderea investițiilor, creșterea datoriei publice.

Pasquale Tridico (2012) consideră că această criză este, în special, una financiară și explică creșterea flexibilității muncii prin faptul că alături de trecerea masivă din sectorul industrial la sectorul servicii, tehnologia și inovația aduc schimbări structurale rapide, care necesită răspunsuri rapide din partea firmelor. Prin urmare, forța de muncă trebuie să se adapteze la nevoia firmelor.

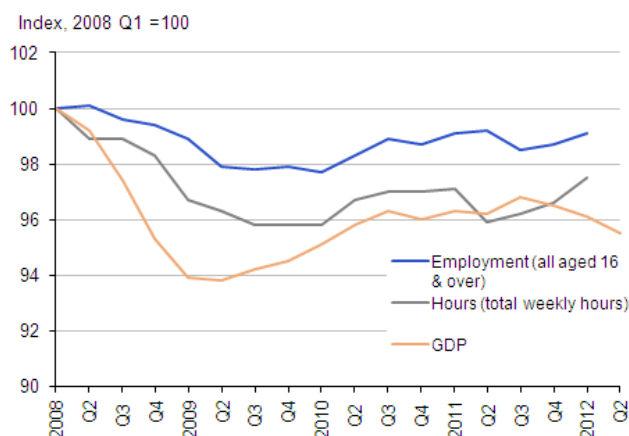
Potrivit *Institutului Național de Cercetări Economice și Sociale*, criza actuală este mai profundă decât celelalte (1929-1934, 1973-1978, 1979-1984, 1990-1994) deoarece progresul economiei de la începutul recesiunii a fost de fapt mult mai redus decât cel înregistrat în cei patru ani de după Marea Depresiune, care a început în 1930. Unii economiști consideră că Anglia poate intra într-o recesiune de tip *double-dip*, adică economia se întoarce la o nouă recesiune înainte de a fi avut o șansă de a recupera creșterea economică anterioară.

Rata de creștere a PIB real (ca modificare procentuală față de anul precedent) a fost în anul 2007 de 3,6%, 1% în 2008, iar în 2009 a scăzut la 4%. În 2010 economia a înregistrat o ușoară revenire, rata de creștere a PIB fiind de

1,8%, însă în 2011 a crescut mai puțin fiind de doar 0,8%, iar în 2012 de 0,5%. Prognosele pentru 2013 anunță o revenire la 1,7%.

Oficiul Național de Statistică al Marii Britanii surprinde evoluția PIB, a ocupării și a orelor lucrate prezentată în graficul de mai jos, care evidențiază efectele crizei asupra acestor indicatori.

Așa cum se observă din grafic (figura 6) pe perioada crizei cei trei indicatori au fluctuat destul de mult, cunoscând în perioada 2008-2010, pe ansamblu, o evoluție descrescătoare. Numărul de ore lucrate pe săptămână și ocuparea înregistrează o revenire după 2011, însă PIB cunoaște o nouă scădere începând cu semestrul al treilea al anului 2011.



Sursa: Oficiul Național de Statistică (Office for National Statistics), UK, 2012.

Figura 6. PIB, ocuparea forței de muncă și numărul de ore lucrate (2008-2012)

Rata șomajului în Marea Britanie, în anul 2011, era sub media Uniunii Europene, fiind de 8%, față de 9,7%, cât a fost media UE. Însă o problemă importantă, care există nu numai în Anglia, ci și la nivelul multor țări europene, este rata șomajului în rândul tinerilor, care reprezintă 21,2% în Marea Britanie, foarte aproape de media Uniunii Europene, de 21,4%. Unele studii ale ILO consideră că șomajul mare în rândul tinerilor la nivelul UE este determinat de decalajul de competențe între ceea ce oferă instituțiile de învățământ și ceea ce cere piața muncii.

Rata șomajului în Anglia diferă și în funcție de studiile absolvite; astfel, aceasta este mai redusă în cazul absolvenților de studii superioare, atingând valoarea de 5,1%, față de 17,1% pentru absolvenții cu studii primare (2010). Această evoluție a ratei șomajului se înregistrează și în celelalte țări europene,

deoarece persoanele educate au mai multe șanse de a se adapta pe piața muncii și de a contribui la creșterea productivității muncii. Și participarea la învățarea continuă (lifelong learning) are valori pozitive în Marea Britanie, fiind de 15,8%, în anul 2011, peste media UE de 8,9%.

Durata medie de tranziție de la școală la muncă diferă de asemenea în funcție de nivelul de educație absolvit. În Marea Britanie absolvenții cu studii superioare își găsesc de lucru în medie în trei luni de la absolvire, cei cu studii secundare, în 3,3 luni, iar cei cu studii primare în 6,4 luni. Aceste perioade sunt printre cele mai reduse din UE, ceea ce arată o bună corelare între programele educaționale și cerințele pieței muncii din Marea Britanie. Există în prezent preocupări la nivelul Uniunii Europene de a analiza legătura dintre studiile absolvite și calificările cerute la locul de muncă, pentru a identifica neconcordanțele care pot apărea pe piața muncii și care pot fi *neconcordanțe pe verticală*, când nivelul de educație este peste sau sub nivelul cerut la locul de muncă, sau *neconcordanțe pe orizontală*, care apar atunci când nivelul de educație este potrivit cerințelor locului de muncă, dar tipul de educație, de competențe este neadecvat. Aceste discrepanțe pot evidenția imposibilitatea sistemului educațional de a pregăti absolvenții cu competențele cerute de piață, lipsa cererii pentru anumite calificări sau existența discriminării. Din acest punct de vedere, potrivit studiului *The European Higher Education Area in 2012*, realizat de Eurostat, și în Marea Britanie există un procent ridicat al absolvenților de studii superioare, dar ocupați în domenii care nu cer calificări superioare. Aceștia pot fi considerați supracalificați și reprezintă 26,5% din totalul absolvenților de studii superioare din Marea Britanie, cu vârsta cuprinsă între 25-34 de ani, depășind media UE de 20,6%.

Potrivit studiilor OECD, Marea Britanie se clasează printre țările de top în ceea ce privește bunăstarea și calitatea vieții (OECD, Better Life Index, 2012). Cu o populație de 61,4 milioane locuitori și cu o speranță de viață la naștere de 80 de ani, Marea Britanie are rezultate bune la mulți dintre indicatorii calității vieții.

În general, oamenii din Marea Britanie sunt mai mulțumiți de viața lor decât media OECD, 75% din oameni spun că au mai multe experiențe pozitive într-o zi obișnuită (sentimente de odihnă, mândrie, bucurie etc.) decât cele negative (durere, griji, tristețe, plictiseală etc.) (peste media OECD). Englezii își evaluează satisfacția vieții cu un scor de 6,9 puncte din 10, peste media OECD.

În Marea Britanie veniturile medii pe persoană sunt de 26.552 dolari SUA pe an, peste media OECD (22.387 dolari SUA pe an). Există însă o mare diferență între cei bogați și cei săraci. De exemplu, cei mai bogați 20% din populație câștigă de șase ori mai mult decât cei mai săraci 20%. În ceea ce privește salariile, cetățenii britanici câștigă 44.008 dolari SUA pe an în medie,

mai mult decât media OECD de 34 033 dolari SUA. Însă și aici sunt diferențe mari între cei bogați care ajung la salarii de peste 80.000 dolari SUA pe an și cei săraci care obțin doar 18.000 dolari SUA pe an.

Oamenii din Marea Britanie lucrează 1.647 de ore pe an, mai puțin decât majoritatea oamenilor din OCDE, care lucrează 1.749 ore și acordă 14,8 ore pe zi pentru îngrijire personală și timp liber. 12% dintre angajații din Marea Britanie (peste media OECD de 9%) lucrează peste 50 de ore pe săptămână, ceea ce afectează raportul muncă-viață (familie).

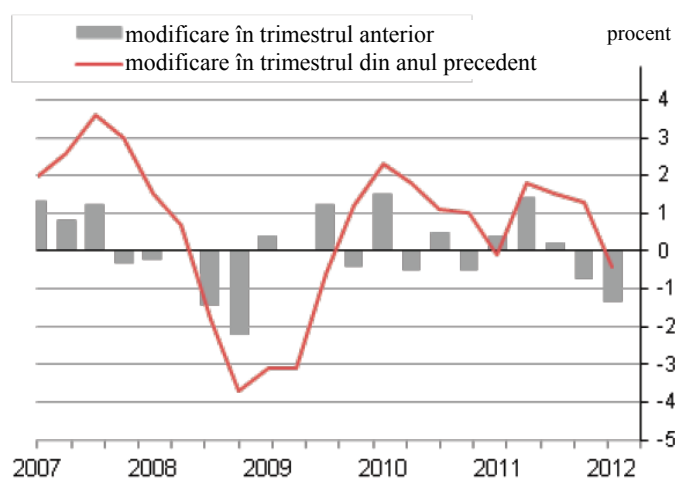
În ceea ce privește salariul minim, acesta a fost introdus în Marea Britanie în anul 1999 și diferă în funcție de vârsta angajatului. Nivelul inițial a fost stabilit la 3,60£ pe oră (tariful de adult) pentru cei în vârstă de 22 de ani și peste și un nivel mai mic de 3£ pe oră (*rata de dezvoltare pentru tineret*), pentru cei cu vârste între 18-21 de ani. Cei sub 18 ani nu au fost incluși în acest sistem până în octombrie 2004 (Butcher, 2005). Din octombrie 2004 a fost introdus și salariul minim pentru grupa de vârstă 16-18 ani, fiind de trei lire, în condițiile în care și celelalte trepte ale salariului minim au cunoscut o creștere cu aproximativ 35%. Din octombrie 2010 s-a introdus o nouă treaptă a salariului minim și pentru ucenici (*rata de ucenic*). În prezent salariul minim (brut, pe oră) este de 6,08 lire – tariful de adult (5,87£ valoare netă, pentru lucrătorii cu vârsta de 21 de ani și peste), 4,98£, rata de dezvoltare a tineretului, 3,68£ – rata pentru vârste cuprinse între 16-17 ani (pentru muncitorii peste vârsta de absolvire, dar sub 18 ani) și 2,6£ – rata de ucenicie (pentru ucenici sub 19 ani sau mai mult și cei din primul an de ucenicie). Salariul minim este anual recalculat în funcție de inflație.

Introducerea salariului minim a fost mult discutată din punct de vedere al impactului pe care îl are asupra ocupării, prin reducerea acesteia. Raportul *Salariul Minim Național, 2012* analizează impactul aplicării salariului minim asupra economiei și concluzionează că, pe ansamblu, acest impact nu a fost puternic, fiind afectată ocuparea forței de muncă doar pentru anumite grupuri și perioade. Cu toate acestea, Bryan, Salvatori și Taylor (2012) au constatat că există unele dovezi că o creștere a salariului minim a avut un impact negativ asupra numărului de ore lucrate, în special pentru lucrătorii tineri.

În septembrie 1998, înainte de introducerea salariului minim, sectoarele cu salarii mici dețineau 32% din locurile de muncă. În perioada septembrie 1998 – septembrie 2011, locurile de muncă cu salarii mici au crescut doar cu 5,2%, pe fondul creșterii totale a locurilor de muncă cu 6,4%. În anul 2010 s-a înregistrat o creștere a numărului locurilor de muncă slab plătite, în timp ce, pe ansamblul economiei, din cauza crizei totalul locurilor de muncă a scăzut. În anul 2011 cele mai multe locuri de muncă slab plătite erau înregistrate în

domeniile coafură, îngrijirea copiilor și curățenie, cei mai mulți angajați în aceste condiții fiind lucrătorii necalificați.

Productivitatea muncii a cunoscut o scădere accentuată în perioada 2007-2009 în toate sectoarele de activitate, ca efect al crizei, urmată apoi de o perioadă de fluctuații, așa cum se observă și din graficul de mai jos.



Sursa: Oficiul Național de Statistică (Office for National Statistics), Productivitatea muncii Q1, 2012 (29 iunie 2012).

Figura 7. Productivitatea muncii pe întreaga economie (producția pe lucrător)

După scăderea puternică a productivității în anul 2009, urmează o creștere a acesteia, până în anul 2010. După 2010, scăderile înregistrate în evoluția productivității nu au mai fost puternice, rămânând de regulă în zona pozitivă, până în anul 2012. În anul 2012 se înregistrează o ușoară scădere a productivității muncii, pe lucrător, coroborată cu o ușoară creștere a costurilor cu ora de muncă.

Concluzii

Analizând aceste caracteristici ale pieței muncii din Anglia, putem concluziona că economia Angliei este afectată de criză și se confruntă cu unele dezechilibre din acest punct de vedere, dar aceste dezechilibre sunt de intensitate mai mică față de cele produse de criză în alte țări europene. Pe de altă parte, mulți indicatori macroeconomici arată că economia Angliei este puternică și prin politici adecvate poate depăși recesiunea, fără pierderi mari.

Flexibilizarea pieței muncii este o politică amplu discutată la nivel european, considerată de regulă a avea efecte pozitive pentru depășirea crizei. Cu siguranță însă trebuie avut în vedere tipul de flexibilitate potrivit fiecărei economii. De exemplu, Spania are cea mai flexibilă piață a muncii din punct de vedere al contractelor temporare (având cele mai multe contracte temporare din Uniunea Europeană) și cu toate acestea se confruntă cu cel mai ridicat șomaj. Explicația este legată de existența altor rigidități ale pieței muncii, și anume rigiditățile salariale, de mobilitate internă și legislative. În alte economii se consideră că piața muncii este rigidă pentru că nu există suficiente contracte temporare. Deci, flexibilitatea și succesul acesteia depinde de caracteristicile și particularitățile fiecărei economii.

Piața muncii din Marea Britanie se află într-un proces de flexibilizare și deschidere față de Uniunea Europeană, susținut de câteva puncte tari: stabilitate economică și politică, șomaj sub media UE, competitivitate, susținerea mediului de afaceri. Punctele slabe care afectează economia Marii Britanii sunt legate de șomajul mare în rândul tinerilor, măsurile anticriză, greu de suportat pentru unii contribuabili, creșterea datoriei publice, temeri cu privire la creșterea inflației.

În contextul actual, toate economiile sunt mai mult sau mai puțin afectate de criză, cu efecte mai mari sau mai reduse asupra pieței muncii, astfel încât refacerea stabilității pieței muncii și a economiei pe ansamblu necesită eforturi comune și politici adecvate.

Experiența Marii Britanii obținută prin depășirea altor perioade de recesiune, prin asigurarea stabilității economice și prin atingerea unui nivel ridicat al calității vieții, poate fi un model util în abordarea politicilor economice, chiar dacă această economie are anumite particularități specifice sistemului său politic.

Mulțumiri

Această lucrare a fost cofinanțată din Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, proiect numărul POSDRU/89/1.5/S/59184 „Performanță și excelență în cercetarea postdoctorală în domeniul științelor economice din România”.

Bibliografie

- Artis, M. J. (1996). *The UK Economy*, Oxford University Press, pp. 286-330
Bryan, M., Salvatori, A., Taylor, M. (2012). *The Impact of the National Minimum Wage on Earnings, Employment and Hours Through the Recession*, Research Report for the Low Pay Commission, Institute for Social and Economic Research, University of Essex

- Butcher, T. (2005). "The hourly earnings distribution before and after the National Minimum Wage", *Labour Market Trends*, Office for National Statistics, UK
- Buxton, T., Chapman, P., Temple, P. (1998). *Britain's Economic Performance*, Second Edition, Routledge, London, pp. 299-398
- Centre for Economic and Business Research (2012). "CEBR predictions for UK in 2012", <http://www.cebr.com/>
- Eurostat (2012). "Taxation trends in the European Union", http://ec.europa.eu/taxation_customs/resources/documents/taxation/gen_info/economic_analysis/tax_structures/2012/report.pdf
- Glynn, S., Booth, A. (1996). *Modern Britain. An economic and social history*, Routledge, London, UK
- McDonald, F. (2010). *Stimulating Employment and Growth: Do we need an Anglo-Saxon or a Nordic Model?*, Bradford University School of Management
- OECD (2009). "Employment Outlook", <http://www.oecd.org/dataoecd/49/31/43728718.pdf>
- OECD (2011). *Economic Surveys*, United Kingdom, March, 2011
- OECD (2012). "Better Life Index", <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>
- OECD (2010). "Public expenditure and participant stocks on LMP (Labour Market Policy)", <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LMPEXP#>
- Office for National Statistics UK (2012), "Labour Productivity Q1", UK
- Office for National Statistics UK (2012), "National Minimum Wage"
- Tridico, P. (2012). "Financial crisis and global imbalances: its labour market origins and the aftermath", *Cambridge Journal of Economics*, 36, pp. 17-42
- Venn, D. (2009). "Legislation, collective bargaining and enforcement: updating the OECD employment protection indicators", OECD, www.oecd.org/els/workingpapers, <http://www.oecd.org/dataoecd/36/9/43116624.pdf>