

PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ DIN ROMÂNIA
CARACTERISTICI ȘI DEZECHILIBRE

MARIA DENISA VASILESCU

**PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ
DIN ROMÂNIA
CARACTERISTICI ȘI DEZECHILIBRE**



**EDITURA UNIVERSITARĂ
București, 2015**

Colecția ȘTIINȚE ECONOMICE

Referenți științifici: **Dr. Speranța Pirciog**, Cercetător științific gr. I, Director Științific, Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale
Prof. univ. dr. Mihai Daniel Roman, Academia de Studii Economice din București

Redactor: Gheorghe Iovan
Tehnoredactor: Ameluța Vișan
Coperta: Monica Balaban

Editură recunoscută de Consiliul Național al Cercetării Științifice (C.N.C.S.) și inclusă de Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (C.N.A.T.D.C.U.) în categoria editurilor de prestigiu recunoscut.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

VASILESCU, MARIA DENISA

Piața forței de muncă din România : caracteristici și dezechilibre / Maria Denisa Vasilescu. - București : Editura Universitară, 2015

Conține bibliografie
ISBN 978-606-28-0345-2

331.5(498)

DOI: (Digital Object Identifier): 10.5682/9786062803452

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

Copyright © 2015
Editura Universitară
Editor: 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	6
1. CEREREA DE FORȚĂ DE MUNCĂ	16
1.1. CONSIDERAȚII TEORETICE	16
1.2. ESTIMAREA ELASTICITĂȚILOR CERERII DE FORȚĂ DE MUNCĂ DIN ROMÂNIA.....	20
2. OFERTA DE FORȚĂ DE MUNCĂ	28
2.1. CARACTERISTICI ALE OFERTEI DE FORȚĂ DE MUNCĂ PE PLAN INTERNAȚIONAL.....	29
2.2. ANALIZA OFERTEI DE FORȚĂ DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA.....	34
2.3. FACTORII DE INFLUENȚĂ AI OFERTEI DE FORȚĂ DE MUNCĂ DIN ROMÂNIA.....	42
3. ȘOMAJUL ÎN RÂNDUL TINERILOR	46
3.1. CARACTERISTICI ALE ȘOMAJULUI ÎN RÂNDUL TINERILOR.....	47
3.2. ANALIZA ȘOMAJULUI ÎN RÂNDUL TINERILOR ÎN ROMÂNIA VERSUS CELELALTE STATE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE.....	56
3.2.1. <i>Evaluarea performanței pieței forței de muncă a tinerilor în statele membre UE folosind metoda înfășurării datelor (DEA)</i>	63
3.2.2. <i>Analiza factorilor determinanți ai șomajului în rândul tinerilor pe baza modelelor cu date de tip panel</i>	68
4. MIGRAȚIA ÎN ROMÂNIA – CARACTERISTICI ȘI EFECTE ...	72
4.1. TEORII ALE MIGRAȚIEI	72
4.2. MIGRAȚIA DIN PERSPECTIVA ȚĂRII DE DESTINAȚIE	82
4.3. MIGRAȚIA DIN PERSPECTIVA ȚĂRII DE ORIGINE.....	84
4.4. CARACTERIZAREA FENOMENULUI MIGRAȚIEI ÎN ROMÂNIA.....	86
4.5. IMPACTUL MIGRAȚIEI ASUPRA SALARIULUI MEDIU DIN ROMÂNIA	93
5. ANALIZA FENOMENULUI MUNCII NEDECLARATE ÎN ROMÂNIA	106
5.1. SITUAȚIA PE PLAN INTERNAȚIONAL.....	106
5.2. MUNCA NEDECLARATĂ ÎN ROMÂNIA - REZULTATE PE BAZĂ DE ANCHETĂ	109
CONCLUZII	121
BIBLIOGRAFIE	130

INTRODUCERE

Studiul pieței forței de muncă este important, deoarece buna funcționare a acesteia este vitală pentru competitivitatea economiei, atât în prezent cât și în viitor. Atunci când competitivitatea este văzută ca potențial de creștere, dimensiunea resurselor disponibile și eficiența utilizării acestora devin esențiale. Contribuția resursei umane la competitivitatea economică este determinată de mărimea ofertei de forță de muncă, de calificarea acesteia și de flexibilitatea pieței muncii.

Condițiile economice mai puțin favorabile din ultimii ani au avut un impact semnificativ și asupra pieței forței de muncă, determinând serioase dezechilibre. Rata șomajului a crescut simțitor, chiar îngrijorător în unele state membre ale Uniunii Europene (Grecia, Spania, Portugalia), șomajul de lungă durată a luat amploare, există dificultăți în procesul de job-matching, crearea de noi locuri de muncă s-a redus semnificativ. Pe plan intern ne confruntăm și cu un fenomen masiv de emigrație, care afectează toate regiunile geografice și toate categoriile sociale, influențând evoluția situației demografice și piața muncii. Migrația persoanelor înalt calificate – ingineri, specialiști în domeniul tehnic, medici, asistente medicale, cercetători, cadre didactice – are implicații puternice asupra potențialului de dezvoltare economică și socială a României și pune în pericol sustenabilitatea sistemelor de sănătate și de educație. Un alt aspect îngrijorător este munca nedeclarată, cu consecințe atât asupra angajatului – salarii mai mici, diminuarea drepturilor de pensie, acces redus la serviciile medicale, condiții de muncă precare, șanse mici de avansare în carieră, cât și asupra întregii societăți – veniturile mai mici colectate la bugetul de stat subminează finanțarea și distribuția bunăstării sociale. Toate aceste dificultăți întâmpinate de piața forței de muncă îngreunează funcționarea economiei în ansamblu și frânează procesul de creștere economică.

La nivel internațional de fac eforturi deosebite pentru proiectarea și implementarea unor strategii și politici eficiente cu scopul îmbunătățirii funcționării pieței muncii. Organizații precum Comisia Europeană, Organizația Internațională a Muncii, Fondul Monetar Internațional sunt implicate activ în studiul problemelor de pe piața muncii și formularea de recomandări, încurajând guvernele naționale să trateze aceste dificultăți cu maximă seriozitate.

Având în vedere faptul că lumea în care trăim este caracterizată de o continuă schimbare, iar această dinamică excepțională atinge toate domeniile, studiul pieței forței de muncă nu se poate limita doar la analiza factorilor direct implicați în procesele de pe această piață, deoarece totul se află în interacțiune. Globalizarea, progresul tehnologic, cantitatea enormă de informații existentă în lumea virtuală și accesul facil la acestea, dezvoltarea rețelei de comunicații, schimbările de paradigmă din management – accentul pus pe leadership și atenția sporită adresată lucrătorului ca persoană unică posesoare de talente și abilități specifice, progresul în domeniul medical care a determinat creșterea speranței de viață, influențele politice la nivel global, toate acestea și nu numai, fac parte din realitatea actuală și își exercită influența asupra pieței muncii.

Astfel se ajunge la *scopul principal* al acestei lucrări: evaluarea proceselor de pe piața forței de muncă, determinarea factorilor care influențează cererea, oferta de muncă sau salariile și identificarea principalelor probleme cu care se confruntă în prezent piața muncii la nivel național: migrația, șomajul, munca nedeclarată.

Abordarea folosită este una riguroasă, punctul de plecare considerat fiind teoria economiei muncii. Peste această fundație solidă se adaugă experiența la nivel național și internațional, prin studierea unui număr semnificativ de lucrări de specialitate în domeniu, atât cele de referință cât și cele mai noi apariții. Următorul pas este identificarea și apoi adaptarea modelelor existente la particularitățile pieței forței de muncă din România și folosirea metodelor și instrumentelor de analiză cele mai potrivite unui anumit context sau set de date. Metodele folosite sunt diverse: modele econometrice pe serii de timp, modele econometrice pe date de tip

panel, modele de prognoză, metode neparametrice de evaluare a performanței. Toate acestea permit obținerea unor rezultate de încredere, extrem de interesante și utile în formularea de recomandări sau direcții de acțiune.

Lucrarea este compusă din cinci capitole, plus partea finală destinată sintetizării celor mai importante rezultate obținute și prezentării principalelor concluzii și recomandări.

Primul capitol, *Cererea de forță de muncă*, descrie una dintre componentele esențiale ale pieței muncii. Într-un context mai amplu, cererea de muncă reflectă vitalitatea și viabilitatea unei economii, precum și modul de funcționare a mecanismelor sale. Furnizarea de locuri de muncă pentru toți indivizii dispuși să lucreze este un element fundamental în proiectarea strategiilor de dezvoltare și un factor al echilibrului social și politic. În aceste condiții, este lesne de înțeles interesul crescut pentru înțelegerea factorilor care stimulează, echilibrează și consolidează cererea de muncă.

Analiza realizată în cadrul acestui capitol are ca scop identificarea particularităților cererii de forță de muncă din România și estimarea elasticității salariului, a capitalului și a output-ului în raport cu ocuparea forței de muncă. Se folosește funcția condiționată a cererii de muncă pentru a controla posibilele șocuri ale cererii de produse, împreună cu impactul acestora asupra cererii de muncă. Modelul folosit are la bază o funcție de producție de tip Cobb-Douglas, iar variabilele utilizate se referă la: produsul intern brut (pentru output), rata ocupării (munca), formarea brută de capital fix (capitalul) și câștigul salarial mediu brut lunar (variabilă de control pentru costul forței de muncă). Analiza cantitativă ia în considerare date trimestriale pentru estimarea unui model pe serii de timp, utilizând metoda celor mai mici pătrate.

Capitolul 2 este destinat investigării *Ofertei de forță de muncă*. Se începe cu prezentarea situației la nivel internațional, ilustrându-se importanța acestei teme prin intermediul vastei literaturi de specialitate care indică interesul cercetătorilor pentru determinanții ofertei de muncă.

La modul general, dimensiunea resurselor de muncă este sub influența factorilor demografici și socio-economici. Factorii

demografici vizează rata de natalitate, de mortalitate, speranța de viață, fluxurile migratorii, în timp ce factorii socio-economici pot include educația, dezvoltarea economică (salariile, nivelul PIB pe locuitor), dar și legislația din domeniul muncii.

Analiza ofertei de forță de muncă din România începe cu o scurtă prezentare a economiei românești de după anii '90 cât și o analiză statistică detaliată a situației din România din punct de vedere al evoluției unor indicatori strâns legați de partea de ofertă de forță de muncă: rata ocupării, câștigul salarial, absolenții de învățământ postliceal și universitar, ratele de natalitate și mortalitate, dar și numărul de emigranți, respectiv imigranți.

Modelarea cantitativă a vizat determinarea principalilor factori de influență ai ofertei de muncă și s-a bazat pe estimarea econometrică a unui model cu date de tip panel, folosind informații pentru toate cele 42 de județe ale țării noastre. Ca variabile ale modelului au fost utilizați indicatorii precizați mai sus, dovedindu-se impactul semnificativ al acestora asupra ofertei de forță de muncă.

Cel de-al treilea capitol, *Șomajul în rândul tinerilor*, tratează o problemă de mare actualitate. În multe economii, tinerii sunt de două-trei ori mai predispuși decât adulții la șomaj, iar problema este în creștere rapidă în aproape fiecare regiune a lumii. Deși tinerii de azi reprezintă cea mai educată generație de până acum, atât țările industrializate cât și cele în curs de dezvoltare nu reușesc să crească oportunitățile de angajare pentru ei. Lipsa de oportunități este, desigur, legată de starea generală a economiei și de situația ocupării forței de muncă, dar este, de asemenea, un rezultat al neconcordanțelor între competențele pe care tinerii le posedă și competențele cerute de piața forței de muncă. Toți acești factori pot duce la perioade lungi de șomaj sau la angajarea tinerilor pe posturi mai slab calificate, aspecte care nu sunt numai în detrimentul tinerilor, ci au un impact negativ semnificativ și asupra economiei și a societății în general.

Din aceste motive, necesitatea unor studii amănunțite în acest domeniu este evidentă și vitală în formularea de politici specifice tinerilor, menite să faciliteze integrarea acestora pe piața muncii și să reducă rata șomajului. Totodată, merită analizate și

statele care demonstrează bune practici în domeniul ocupării tinerilor pentru a putea prelua, adapta și insera pe cât posibil aceste politici și la nivelul țărilor mai slab performante pe piața forței de muncă a tinerilor.

În acest context, am studiat problema șomajului în rândul tinerilor în România și în Uniunea Europeană, folosind ca metode de analiză modelarea econometrică cu date de tip panel și compararea statelor membre în raport cu performanța acestora pe piața forței de muncă a tinerilor, folosind metoda DEA (Analiza înfășurării datelor).

În prima etapă a cercetării, am folosit analiza înfășurării datelor (DEA) ca un model de optimizare multi-input multi-output pentru a măsura eficiența relativă a pieței forței de muncă a tinerilor în raport cu țările cele mai performante, considerate de referință. Am ales un model orientat către output și am utilizat doi indicatori de rezultate și patru care să definească resursele. Variabilele de output sunt: rata șomajului în rândul tinerilor și productivitatea muncii, sub forma produsului intern brut pe cap de locuitor. În ceea ce privește variabilele de input, am luat în considerare: rata de activitate a tinerilor, cheltuielile cu cercetarea-dezvoltarea, investițiile de capital și nivelul de educație.

În cadrul analizei de tip panel, variabila dependentă a fost rata șomajului în rândul tinerilor, în vreme ce variabilele explicative considerate au fost: produsul intern brut pe cap de locuitor, ponderea cheltuielilor cu cercetarea și dezvoltarea în produsul intern brut, ponderea cheltuielilor cu formarea brută de capital fix în produsul intern brut și ponderea insolvenților de studii superioare. Se poate observa cu ușurință că sunt aproximativ aceleași variabile ca și cele considerate în analiza DEA, lucru deloc întâmplător. Această analiză cantitativă realizată prin intermediul modelării econometrice de tip panel a avut ca scop, pe lângă determinarea magnitudinii influenței acestor indicatori asupra ratei șomajului în rândul tinerilor, și accentuarea importanței acestor factori în studiul funcționării pieței muncii, mai ales în ceea ce îi privește pe tineri.

Capitolul 4, *Migrația în România – caracteristici și efecte*, se concentrează asupra unei situații deosebit de importante pentru economia românească și tratează acest subiect extrem de riguros.

Începutul capitolului ia forma unei prezentări de ordin teoretic a principalelor teorii în domeniul migrației, sintetizând foarte bine acest domeniu amplu, cu numeroase fațete și niveluri de analiză. Rând pe rând, sunt expuse diferite teorii, împreună cu criticile aduse acestora, precum și avantajele și dezavantajele care apar mai ales din punct de vedere al sustenabilității în fața aplicațiilor empirice.

Se continuă cu o analiză la nivel internațional a principalelor efecte pe care le produce migrația. Trei perspective sunt abordate, corespunzătoare celor 3 actori implicați în actul migrației internaționale: persoanele care migrează, țara de origine și țara de destinație, ținându-se cont de faptul că fiecare dintre aceste părți are propriile interese, uneori contradictorii.

Efectul migrației asupra țărilor gazdă este un subiect de mare interes pentru țările dezvoltate, numeroase studii concentrându-se pe măsurarea și analizarea efectului imigranților asupra țării de destinație. O serie de avantaje au fost identificate în urma influxului de populație străină: angajatorii beneficiază de pe urma unei oferte de muncă flexibile și abundente, consumatorii se bucură de prețuri mai mici, întreaga economie are de câștigat de pe urma talentului imigranților și toată lumea este avantajată de faptul că imigranții acceptă locurile de muncă greu de acoperit. Printre dezavantajele care afectează țările gazdă accentul se pune mai ales pe faptul că muncitorii nativi au de suferit din cauza muncii ieftine a imigranților. Printre beneficiile pe care le resimte țara de origine se regăsesc bineînțeles remitențele, încurajate atât de țara gazdă cât și de țara de origine. Principalul cost asociat migrației pentru țara de origine este fenomenul de „brain drain” - atunci când emigranții sunt înalt calificați, țara de origine experimentează o dublă pierdere, atât cea a lucrătorului, cât și investițiile făcute în educație.

Acest capitol continuă cu detalierea situației din România în ceea ce privește tiparul migraționist, fiind identificate principalele caracteristici ale acestui fenomen dar mai ales efectele resimțite în economia românească, cu accent pe piața forței de muncă.

În perioada 1990-2000, ca urmare a tranziției economice, numărul de locuri de muncă disponibile a scăzut radical și migrația a apărut ca o reacție la incapacitatea economiei românești de a crea

locuri de muncă și de a absorbi forța de muncă existentă. Din perspectiva statului, migrația a funcționat ca o supapă de siguranță, scăzând semnificativ numărul beneficiarilor de asistență socială deoarece au părăsit țara. Astfel, migrația a redus costurile sociale ale tranziției și a redus riscul unor tensiuni sociale. În perioada 2001-2008, economia românească a crescut cu o rată medie impresionantă, iar structura acesteia a suferit modificări importante, constând în esență în trecerea de la industrie și agricultură către activități de servicii și construcții. Însă aceste domenii de activitate s-au confruntat cu un grav deficit de forță de muncă, legat direct de emigrarea forței de muncă românești. Românii preferă să muncească în străinătate în construcții, comerț, hoteluri și restaurante, servicii casnice și de îngrijire, câștigând cel puțin de două ori mai mult decât dacă ar face același lucru în țară. Și după anul 2009 deficitul de personal a fost peste media europeană, vorbindu-se deja în literatura de specialitate de un deficit structural, în mare parte determinat de emigrare.

Un alt aspect îngrijorător în România este fenomenul de „brain drain”, mai multe categorii importante de personal înalt calificat putând fi menționate: specialiști din sectorul IT, ingineri, cercetători, profesioniști din domeniul tehnic, medici și asistente medicale, cât și cadre didactice.

Studiul prezentat în capitolul 4 are ca scop cuantificarea impactului migrației asupra câștigurilor salariale din România, fiind construită pe două paliere: la nivel național și la nivelul fiecărei macroregiuni. Ca metodă de analiză este folosită estimarea econometrică a modelelor de tip panel, folosind date pe județe. Alături de numărul de emigranți, respectiv de imigranți, se utilizează ca variabile explicative rata șomajului, productivitatea muncii, numărul de absolvenți de învățământ superior și numărul de absolvenți de învățământ postliceal. Rezultatele modelelor construite permit atât evaluarea situației la nivel național, cât și compararea și identificarea particularităților celor patru macroregiuni. Totodată, datorită includerii în modele a productivității muncii, poate fi analizată o corelație deosebit de importantă pentru buna funcționare a pieței muncii, și anume cea dintre salarii și productivitate.

În capitolul 5, *Analiza fenomenului muncii nedeclarate în România*, se abordează un subiect de mare interes deoarece ocuparea informală este una dintre caracteristicile pieței forței de muncă din România, fiind o problemă larg răspândită și persistentă, chiar și în perioadele de creștere economică. Atunci când se analizează munca nedeclarată, trebuie făcută distincția între cei care lucrează la negru deoarece nu au o alternativă reală, munca informală fiind o strategie de supraviețuire și cei care se sustrag în mod deliberat de la plata impozitelor și a contribuțiilor la asigurările sociale.

Studiul realizat în cadrul acestui capitol utilizează informații obținute dintr-o anchetă reprezentativă la nivel național, datele înregistrate oferind posibilitatea de a contura profilul persoanei care lucrează la negru, de a identifica domeniile în care este frecventă munca nedeclarată sau cât se câștigă din activități informale. Analiza continuă cu investigarea motivelor pentru care o persoană s-ar implica în activități nedeclarate și studiază percepția indivizilor asupra avantajelor și dezavantajelor muncii la negru. Un aspect interesant cuprins în chestionar este legat de măsurile care ar duce la diminuarea fenomenului muncii nedeclarate, în opinia respondenților.

De asemenea, analiza pe baza anchetei permite identificarea unui grup vulnerabil, persoanele de 50 de ani și peste, ca fiind cea mai mare parte dintre lucrătorii care efectuează muncă nedeclarată. Această polarizare indică neajunsurile sistemului de pensii – o mare parte dintre pensionari fiind nevoiți să-și suplimenteze veniturile prin muncă nedeclarată, dar și dificultățile acestor persoane în a-și găsi un loc de muncă formal în urma schimbărilor survenite în economie în perioada de tranziție de la economia centralizată la economia de piață. Multe dintre calificările de bază ale acestor persoane nu mai sunt de actualitate, schimbările intervenite în cererea de muncă determinând excluderea acestora de pe piața muncii. Astfel, munca la negru a devenit pentru unii dintre ei singura alternativă pentru supraviețuire și, în plus, mulți dintre ei lucrează în domenii sub nivelul de pregătire.

Întreaga cercetare întreprinsă în cadrul acestei lucrări este menită să completeze baza de cunoștințe în domeniul pieței muncii și

să ofere suport, atât la nivel teoretico-metodologic, cât și la nivel aplicativ, tuturor actorilor interesați de acest domeniu, de la simplii cititori pasionați, la studenți și nu în ultimul rând factorilor de decizie politică, direct implicați în elaborarea politicilor pe piața muncii. Cercetarea efectuată, amplă și atent structurată, este perfect aliniată cu studiile similare realizate pe plan internațional și, folosind metode de analiză complexe, conduce la rezultate empirice deosebit de interesante, cu potențial crescut de aplicabilitate.

Capitolul 1

CEREREA DE FORȚĂ DE MUNCĂ

1.1. Considerații teoretice

Teoria cererii de forță de muncă face parte dintr-un context mai larg, acela al cererii de factori de producție. Principala ipoteză este aceea că firmele utilizează munca prin combinarea acesteia cu alte inputuri, cum ar fi capitalul, cu scopul de a maximiza profiturile obținute din vânzarea produselor.

Un angajator este interesat să angajeze un lucrător atunci când venitul pe care acesta îl generează depășește costurile. În consecință, cererea de forță de muncă depinde de costul muncii, cât și de costul altor factori sau de elemente care determină câștigurile unei firme, precum eficiență muncitorilor sau prețurile de vânzare ale bunurilor produse. Costul muncii este compus din salarii și din contribuțiile către asigurările sociale suportate de angajator. Eficiența muncii depinde de tehnologia disponibilă și de cantitățile altor factori de producție (de exemplu, capitalul, energia) folosite de firmă. De asemenea, eficiența muncii depinde de calitățile fiecărui lucrător, care la rândul lor depind de caracteristici individuale de tipul motivației, dexterității și de factori obiectivi cum ar fi nivelul de educație și experiența profesională. Prețul bunurilor produse depinde de calitatea bunurilor, de preferințele consumatorilor și de caracteristicile competitorilor.

La modul general, firmele combină diferiți factori de producție, în principal forța de muncă și capitalul, pentru a produce bunuri sau servicii care sunt vândute pe piață. Producția totală a acestora și modul în care combină forța de muncă și capitalul depind de trei forțe: cererea de produse, cantitatea de muncă și de capital pe care o pot achiziționa la prețuri date și tehnologia disponibilă. Un aspect interesant în studiul cererii de forță de muncă este modul în care numărul de lucrători angajați de către o firmă este afectat de schimbările intervenite la nivelul acestor trei forțe.

Pentru a investiga modul în care numărul de salariați variază atunci când *salariile* se modifică, se presupun constante condițiile în care este furnizat capitalul, tehnologia disponibilă, precum și relația dintre prețul produselor și cererea de produse. Ce s-ar întâmpla cu cantitatea de muncă cerută în cazul în care salariul ar crește?

În primul rând, salarii mai mari implică costuri mai mari și, de regulă, prețuri mai mari. Deoarece consumatorii răspund la prețuri mai mari cumpărând mai puțin, angajatorii tind să reducă nivelul producției și al ocupării forței de muncă. Acest declin în ocuparea forței de muncă se numește efect de scară - efectul asupra ocupării forței de muncă determinat de o scară mai mică a producției.

În al doilea rând, la o majorare a salariilor (presupunând că prețul capitalului nu se schimbă, cel puțin la început) angajatorii au stimulente pentru a reduce costurile prin adoptarea unei tehnologii care se bazează mai mult pe capital și mai puțin pe muncă. Nivelul ocupării va scădea ca urmare a orientării către o modalitate de producție care folosește mai intens capitalul decât munca. Acest efect este numit un efect de substituție, pentru că odată cu creșterea salariilor, capitalul înlocuiește forța de muncă în procesul de producție.

Relația între salarii și ocupare poate fi ilustrată grafic sub forma curbei cererii de forță de muncă (figura 1.1).

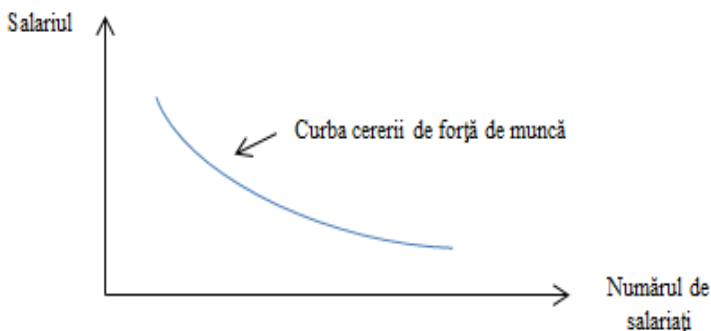


Figura 1.1. Curba cererii de forță de muncă

Această curbă are panta negativă indicând faptul că pe măsură ce salariile cresc, cererea de forță de muncă scade. Cu alte cuvinte, curba cererii de forță de muncă arată modul în care nivelul ocupării variază în funcție de modificările prețului muncii, atunci când toți ceilalți factori de influență ai cererii sunt constanți.

Dacă cererea pentru un anumit produs ar crește, presupunând că tehnologia și condițiile în care capitalul și forța de muncă sunt puse la dispoziția firmei nu se schimbă, nivelul outputului ar crește în mod clar, deoarece firma urmărește maximizarea profiturilor. Acest efect de scară va determina creșterea cererii de forță de muncă, oricare ar fi nivelul salariilor (cât timp prețurile relative ale capitalului și ale forței de muncă rămân neschimbate, nu există nici un efect de substituție). Din punct de vedere grafic, întreaga curbă a cererii de muncă se mută către dreapta (figura 1.2).

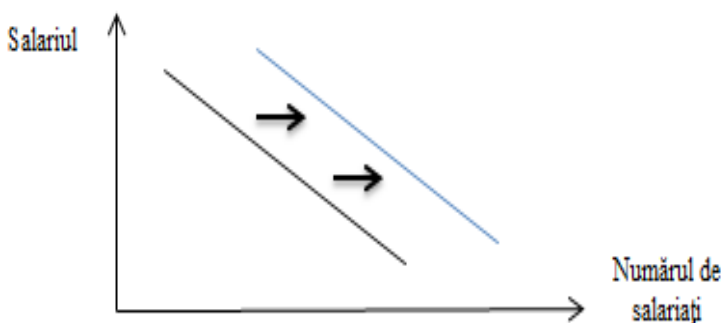
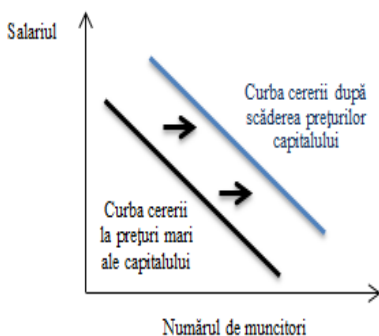


Figura 1.2. Modificarea curbei cererii de muncă datorată creșterii cererii de produse

În cazul în care oferta de capital se schimbă, prețurile capitalului scăzând, în condițiile în care toți ceilalți factori ar rămâne neschimbați, impactul asupra cererii de forță de muncă trebuie analizat în contextul efectului de scară și al efectului de substituție. În primul rând, atunci când prețurile capitalului scad, costurile de producție tind să scadă. Costurile reduse stimulează creșterea producției și aceste creșteri au tendința de a ridica nivelul de ocupare

dorit la un salariu dat. Astfel, efectul de scară al unei scăderi a prețurilor de capital determină creșterea cererii de forță de muncă pentru un nivel dat al salariilor. Al doilea efect al unei scăderi a prețurilor capitalului ar fi un efect de substituție, în care firmele, ca răspuns la capitalul mai ieftin, adoptă tehnologii care folosesc mai mult capitalul decât forță de muncă. Astfel de firme ar substitui munca cu capitalul și ar folosi mai puțină muncă pentru a produce o anumită cantitate de bunuri. În această situație curba cererii de forță de muncă tinde să se mute către stânga.

a) *Domină efectul de scară*



b) *Domină efectul de substituție*

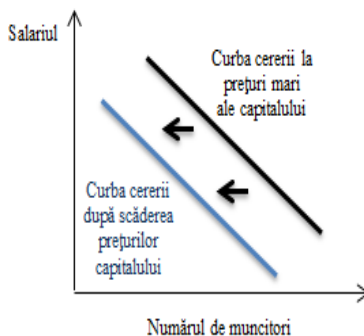


Figura 1.3. Modificări ale curbei cererii de forță de muncă determinate de scăderea prețurilor capitalului

În concluzie, o scădere a prețurilor capitalului generează două efecte opuse asupra cererii de forță de muncă. Efectul de scară va împinge curba cererii de muncă spre dreapta, în timp ce efectul de substituție o va împinge spre stânga. După cum s-a arătat în figura 1.3, oricare dintre aceste două efecte ar putea domina. Astfel, teoria economică nu oferă o predicție clară despre modul în care o scădere a prețurilor capitalului va afecta cererea de forță de muncă.

Pentru a studia cererea de forță de muncă este necesară distincția între deciziile pe termen scurt și cele pe termen lung. Pe termen scurt se presupune că firma își ajustează doar cantitatea de

muncă, stocul de capital fiind considerat fixat. Pe termen lung este posibil ca firma să înlocuiască munca prin capital.

1.2. Estimarea elasticităților cererii de forță de muncă din România

Cererea de forță de muncă reflectă vitalitatea și viabilitatea unei economii, precum și modul de funcționare a mecanismelor sale. Furnizarea de locuri de muncă pentru toți indivizii dispuși să lucreze este un element fundamental în proiectarea strategiilor de dezvoltare și un factor al echilibrului social și politic. Măsurile de stimulare, echilibrare și consolidare a cererii de muncă implică simultan: sprijinirea, dezvoltarea și menținerea motivației economice de a munci; modernizarea capacităților de producție; recalificarea și înlocuirea forței de muncă în anumite activități economice; precum și instruirea forței de muncă în conformitate cu structura prognozată a cererii de muncă.

O preocupare a teoriei economice în domeniul pieței muncii este capacitatea de reacție a ocupării forței de muncă la diferiți factori. Modelele de cerere de forță de muncă sunt frecvent utilizate în studii economice empirice. Cele mai multe analize obțin ecuația cererii de forță de muncă din condițiile de ordinul întâi ale maximizării unei funcții de profit sau, echivalent, ale minimizării unei funcții de cost pentru o firmă reprezentativă (Hamermesh, 1993). Ca alternativă, cererea de forță de muncă poate fi obținută cu ușurință pornind de la inversa unei funcții de producție (Fagan et al, 2001). Presupunând numai doi factori de producție, munca și capitalul, cea mai simplă specificație a unei funcții de producție este de tip Cobb-Douglas. Folosind o funcție cu elasticități de substituție constante (de tip CES), analiza poate fi extinsă și pentru cazul concurenței imperfecte (Morgan, 2001).

Parametrii de interes sunt, de obicei, elasticitatea salariului, a capitalul și a output-ului în raport cu ocuparea forței de muncă. Elasticitățile cererii de muncă sunt un factor cheie în multe analize de fundamentare a politicilor privind piața muncii, dar și în alte