



Banca Națională a României

Tendințe comportamentale pe piața muncii

O perspectivă microeconomică

Ștefania Cristina Iordache

Mădălina Militaru

Mihaela Luiza Pandioniu

Direcția Studii Economice

21 mai 2015



Sinopsis

- ❖ În perioada 2010-2013, cele mai multe firme din România s-au confruntat cu o reducere a cererii și cu majorarea costurilor cu forța de muncă
- ❖ Politica salarială a firmelor presupune un anumit grad de rigiditate, explicat atât prin argumente de ordin motivațional, cât și instituțional (existența unui contract colectiv de muncă)
- ❖ În prezența scăderii cererii și a unui grad ridicat de rigiditate a salariilor, firmele aleg să reducă numărul de angajați. Mai mult, rigiditatea salariilor influențează și angajările viitoare
- ❖ Decizia firmei de a renunța la un angajat și/sau cea de a crea un loc de muncă este complicată de dificultatea de a găsi oamenii potriviți, dar și de caracteristicile instituționale ale pieței muncii

De ce este importantă înțelegerea comportamentului firmelor pe piața muncii?

- ❖ La nivel micro, impulsul de politică monetară se reflectă (cu o oarecare întârziere) în **costul marginal real**
 - ✓ Costul unitar cu forța de muncă (ULC) surprinde și impactul productivității, fiind adesea utilizat ca proxy pentru costul marginal
- ❖ Viteza și eficiența cu care costul marginal se ajustează la șocuri **depind de caracteristicile pieței muncii**
 - ✓ Rigidități salariale, instituționale, neconcordanțe între cerințele postului și pregătirea candidaților
- ❖ O majorare a costurilor cu forța de muncă neacoperită de o creștere de productivitate conduce la acumularea de presiuni inflaționiste. Mai mult, generează pierderi de competitivitate, de natură să limiteze accesul pe piețele externe

Ce ne propunem?

- ❖ Trecerea în revistă a celui mai recent cadru teoretic privind funcționarea pieței muncii și a unor evidențe empirice la nivel macro
- ❖ Obținerea unor fundamente microeconomice privind tendințele comportamentale specifice agenților economici care operează pe piața din România

❖ Teorii recente privind funcționarea pieței muncii și câteva
evidențe empirice la nivel macro

„ ... ne dorim o teorie despre oamenii care își caută/găsesc un loc de muncă,
îl păstrează, îl pierde și nu despre deficitul de ore lucrate ...” (*Lucas, 1987*)

Search&Matching framework

- ❖ Cadrul teoretic privind funcționarea pieței muncii s-a dezvoltat recent în jurul procesului de căutare a locului de muncă/a candidatului potrivit (*Diamond, 1982; Mortensen, 1982; Pissarides, 1985, 2000*)
 - ✓ Șomajul și persistența acestuia rezultă în urma procesului de *search & matching*, a cărui eficiență este perturbată de fricțiunile existente pe piața muncii
 - ✓ Succesul ocupării unui loc de muncă vacant depinde de profilul angajatorului, al candidatului și de caracteristici instituționale ale pieței muncii (taxarea muncii, politica de salariu minim, contractele colective, costul angajării/concedierii etc.)

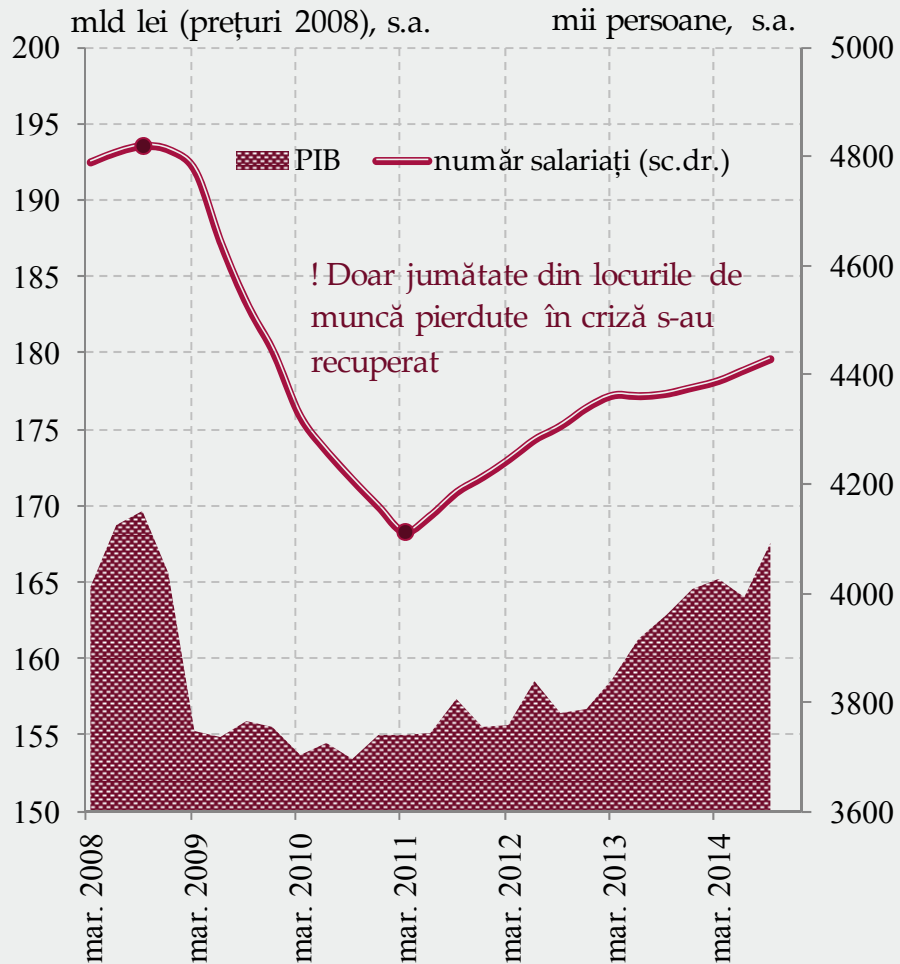
- ❖ Relația dintre capacitatea economiei de a crea locuri de muncă (numărul locurilor de muncă vacante) și excedentul ofertei de forță de muncă (rata șomajului) este surprinsă de curba Beveridge
 - ✓ Mișcările de-a lungul curbei reflectă evoluția ciclului economic, în timp ce schimbările de pantă au la bază factori structurali sau/și fricționali. Creșterea șomajului structural în perioada de revenire timpurie sugerează o putere mai redusă a impulsului de politică monetară (*Diamond, 2013*)

Rolul rigidităților salariale

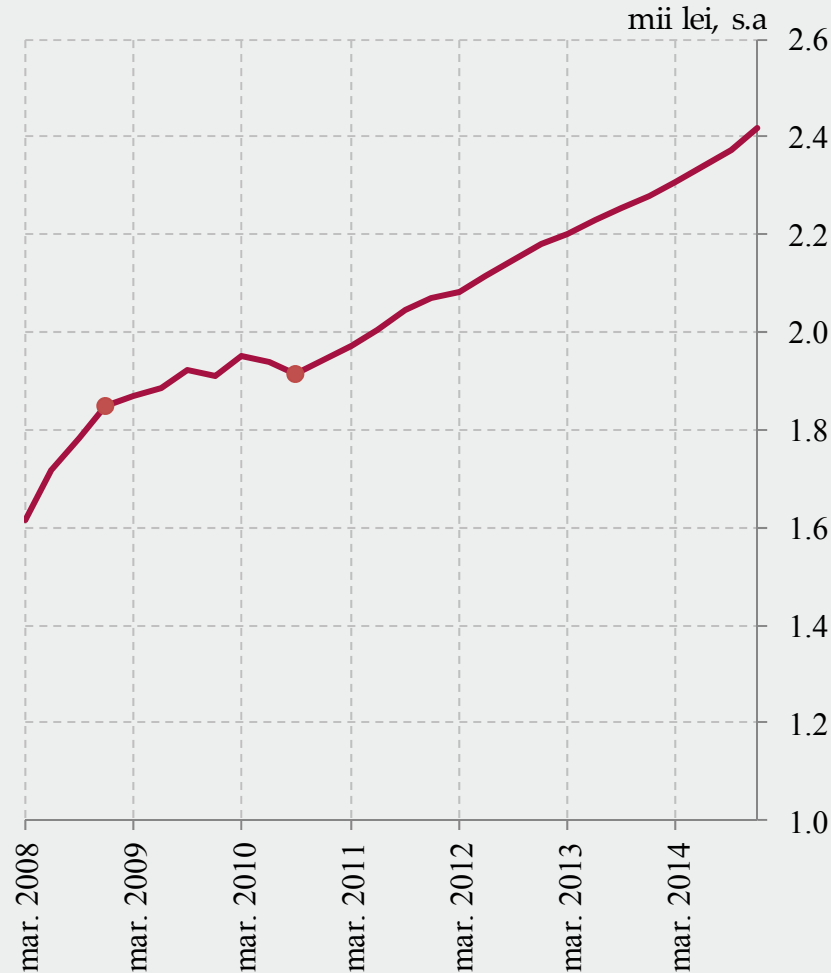
- ❖ Salariul este stabilit în urma unui proces de negociere în care fiecare parte își urmărește interesul: angajatul - funcția de utilitate și angajatorul - maximizarea profitului
 - ✓ Beneficiile personale au o ciclicitate mai redusă decât producția, prin urmare salariile sunt mai puțin influențate de ciclul economic față de șomaj (*Pissarides, 1985; Mortensen&Pissarides,1994*)
 - ✓ Ca direcții viitoare de cercetare, Pissarides (2009) subliniază importanța studiilor empirice privind rigiditatea salariilor la care se fac noi angajări în diferite stadii ale ciclului economic
- ❖ Modelele structurale de tip neo-keynesist dezvoltate în ultimii ani încorporează fricțiuni pe piața muncii, alături de un anumit grad de rigiditate a salariilor (*Gertler, Sala, Trigari, 2008*)
- ❖ Scăderea salariilor ar putea influența negativ calitatea/productivitatea muncii, astfel încât în final să aibă loc o creștere a costului unitar cu forța de muncă (*Stiglitz,1984*)

Ajustarea în criză s-a realizat prin numărul de angajați, în prezența rigidității la scădere a salariilor

Numărul salariaților și creșterea economică



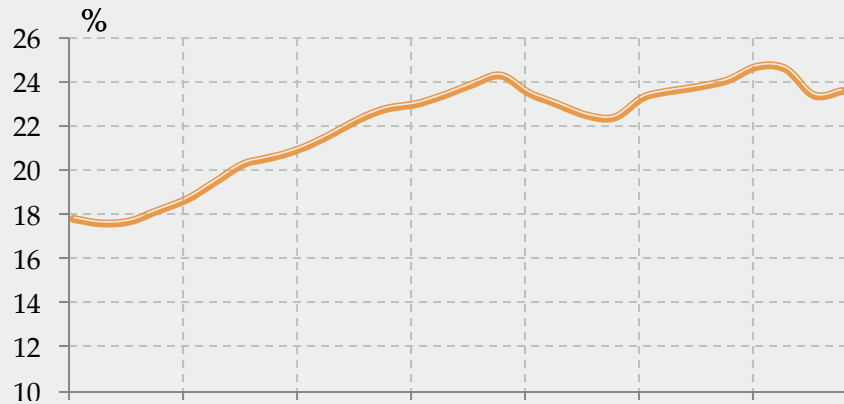
Câștigul salarial mediu brut



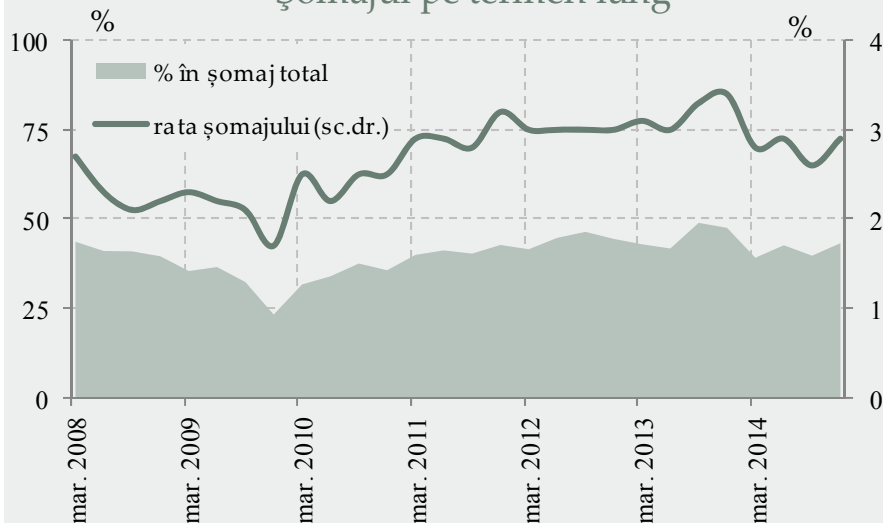
Sursa: INS

Schimbările de pantă ale curbei Beveridge în perioada 2011-2014 sugerează creșterea șomajului structural

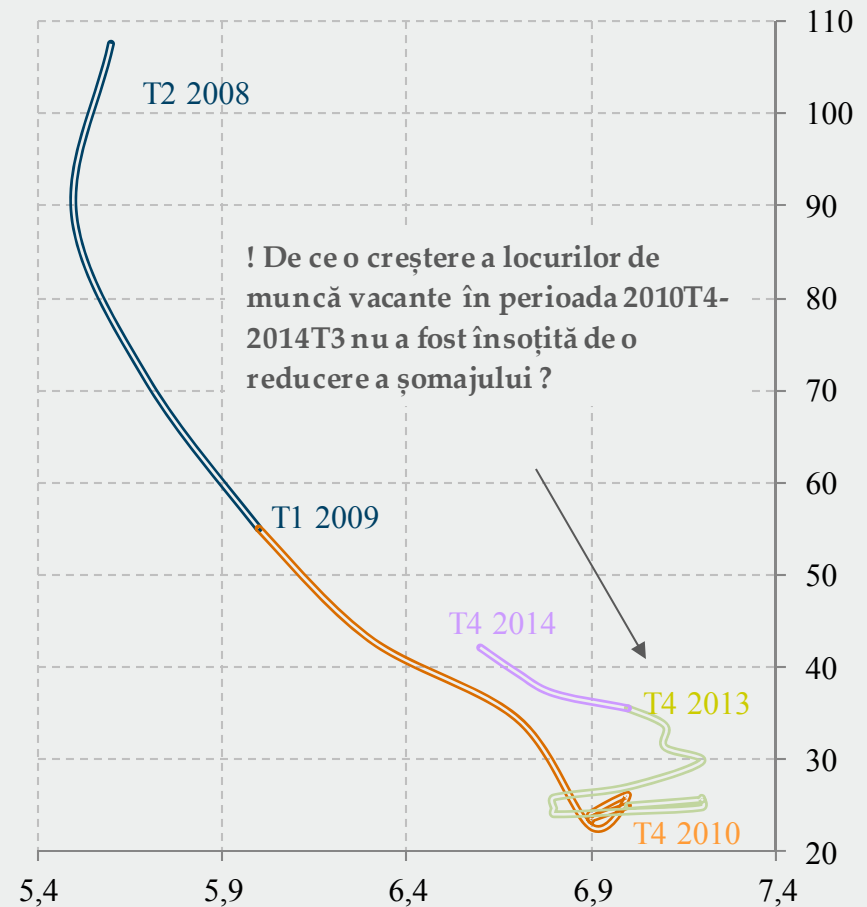
Rata șomajului în rândul tinerilor



Șomajul pe termen lung



Curba Beveridge



Ox: Rata șomajului, s.a. (%)
 Oy: Locurile de muncă vacante, s.a., 1000

Sursa: Eurostat

❖ Fundamentarea microeconomică

Preocupări la nivel european privind comportamentul firmelor pe piața muncii

- ❖ Rețeaua de cercetare privind evoluția câștigurilor salariale (WDN) înființată în anul 2006 în cadrul BCE urmărește clarificarea relațiilor dintre salarii, CFM și transmisia în prețuri
- ❖ Principalele concluzii ale activității de cercetare a WDN 2006 – 2009
 - i. Prezența rigidității reale a determinat o creștere a costului asumat (în termeni de șomaj) de politica monetară pentru stabilizarea inflației
 - ii. Persistența diferențelor privind comportamentul de indexare a salariilor determină evoluții neuniforme la nivelul ULC cu implicații directe asupra competitivității
- ❖ În cadrul WDN, a fost demarat în anul 2014 un proiect extins la nivelul UE (fiind implicate 26 de bănci centrale cu participarea pentru prima dată și a BNR), gândit în jurul a trei coordonate:
 - i. identificarea problemelor cu care s-au confruntat firmele în perioada 2010 – 2013
 - ii. studierea reacției companiilor, în termeni de ajustare a CFM - analiză detaliată a factorilor care accentuează compromisul (*trade-off*) între diminuarea forței de muncă și ajustarea salariilor
 - iii. înțelegerea principalelor obstacole în calea angajării personalului și a gradului de flexibilitate a salariilor noilor angajați

Sondajul este reprezentativ la nivelul economiei naționale și rata de răspuns a fost ridicată

- ❖ Eșantionul cuprinde 2327 de companii care activează atât pe piața internă, cât și pe piața externă și care au fost înființate înainte de 2010
- ❖ Sondaj stratificat simplu aleator cu straturile definite în funcție de:
 - ✓ activitatea principală a întreprinderii la nivel de diviziune CAEN Rev.2
 - ✓ clasa de mărime a întreprinderii bazată pe numărul mediu de salariați: 1 – firme mici (20 – 49 de salariați), 2 – firme mijlocii (50 – 199 de salariați) și 3 – firme mari (cel puțin 200 de salariați)
- ❖ A fost stabilit un număr minim de 5 companii într-un strat, iar unitățile atipice, precum și cele din clasa de mărime 3 (cu cel puțin 200 de angajați), au fost cercetate exhaustiv
- ❖ Aproximativ 90% dintre firmele cuprinse în eșantion (acoperind puțin peste un milion de angajați) au răspuns întrebărilor adresate

Sector	Bază de sondaj		Eșantion		Reprezentativitate (%, nr. sal.)	Rată de răspuns (%)
	Nr. firme	Nr. sal.	Nr. firme	Nr. sal.		
Industrie prelucrătoare	7 904	953 274	1 218	579 281	61	90
Comerț	5 576	402 152	343	176 082	44	86
Construcții	3 353	243 572	267	95 228	39	82
Servicii	5 314	534 656	499	313 637	59	86
TOTAL	22 147	2 133 654	2 327	1 164 228	55	88

Cum analizăm datele calitative?

- modelul PROBIT-

- ❖ Pe lângă analiza variabilelor cheie (rigiditatea salariilor, ajustarea pieței muncii, crearea de locuri de muncă) ca procente, putem surprinde și factorii (x_i) care cresc/scad probabilitatea ca evenimentul analizat (y_i) să aibă loc:

$$y_i = \begin{cases} 1, & y_i^* > 0 \\ 0, & y_i^* \leq 0 \end{cases}, \quad y_i^* = x_i' \beta + \varepsilon_i, \varepsilon_i \sim N(0,1)$$

$$\Rightarrow$$

$$P(y_i = 1 | x_i) = \Phi(x_i' \beta)$$

- ❖ Maximizarea funcției de *likelihood*: $\mathcal{L} = \prod_i^n \mathcal{L}(y_i)$, $\mathcal{L}(y_i) = \rho^{y_i}(1 - \rho)^{(1-y_i)} \Rightarrow \beta$

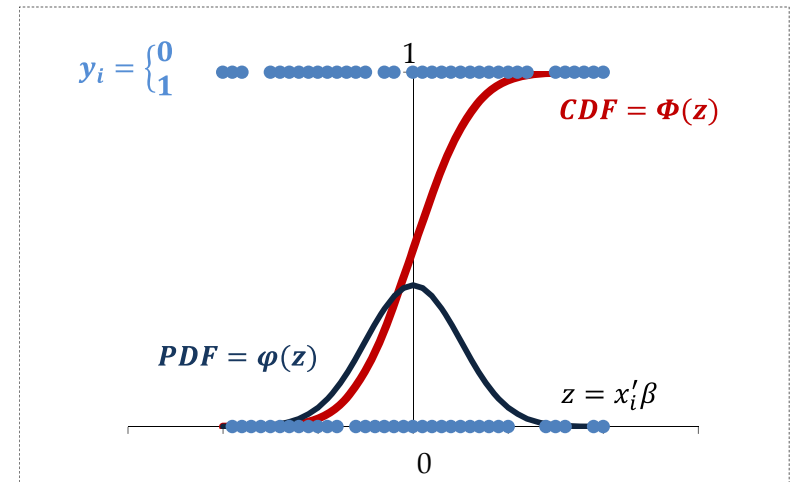
- ❖ Efectul marginal mediu pe eșantion (EMM) cuantifică influența fiecărui factor x_i asupra probabilității ca evenimentul să aibă loc :

✓ Dacă x_i - variabilă continuă: $EMM = \frac{1}{n} \sum_i \varphi(x_i' \beta) \beta$

✓ Dacă x_i - variabilă discretă:
 $EMM = \frac{1}{n} \sum_i [\Phi(x_i' \beta | x_i^k = 1) - \Phi(x_i' \beta | x_i^k = 0)]$

- ❖ O măsură posibilă de *goodness of fit* este reprezentată de procentul așteptat de observații prezise corect (*ePCP*, Herron; 1999):

✓ $ePCP = \frac{1}{n} [\sum_{y_i=1} \hat{p}_i + \sum_{y_i=0} (1 - \hat{p}_i)]$, \hat{p}_i - fitted value



Variabile utilizate în estimările PROBIT

❖ Variabile dependente: **probabilități**

- ✓ $Prob(DNWR)$ – probabilitatea ca firma să înghețe salariile
- ✓ $Prob(\downarrow nr. sal.)$ – să reducă numărul de angajați
- ✓ $Prob(\downarrow angajări)$ – să reducă angajările
- ✓ $Prob(\uparrow angajări pe salarii mai mici)$ – să înlocuiască angajații existenți în companie cu alții, cu calificări similare, dar salarii mai mici
- ✓ Reacția la o majorare a salariului minim:
 - $Prob(\uparrow pret/\uparrow SM)$ - transmisia în preț
 - $Prob(\downarrow angajări/\uparrow SM)$ - inhibarea creării locurilor de muncă

❖ Variabile explicative:

- ✓ **Discrete - binare** $x_i = \begin{cases} 0 \\ 1 \end{cases}$ și **continue** (pondere costuri cu forța de muncă în total costuri, pondere angajați încadrați la nivelul minim etc.)
- ✓ Pot fi grupate în patru mari categorii: (i) condițiile economice din perioada 2010 – 2013, (ii) strategii de ajustare a costurilor cu forța de muncă, (iii) caracteristicile firmelor și (iv) factori instituționali

Principalele aspecte vizate în analiză

1. Percepția firmelor asupra mediului de afaceri în perioada 2010-2013

2. Evoluția costurilor cu forța de muncă

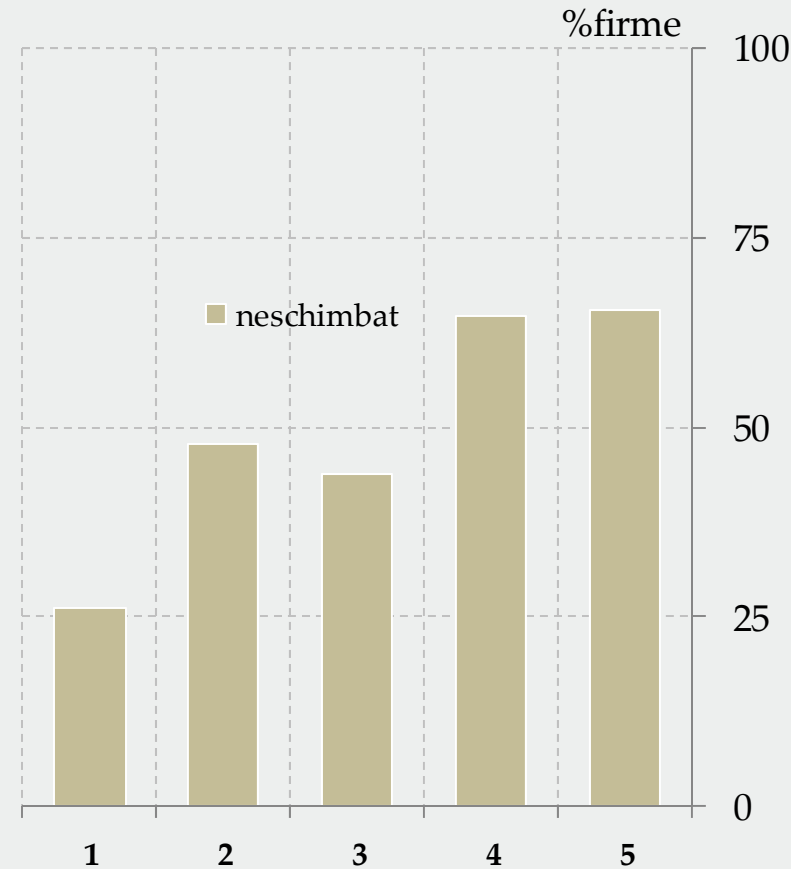
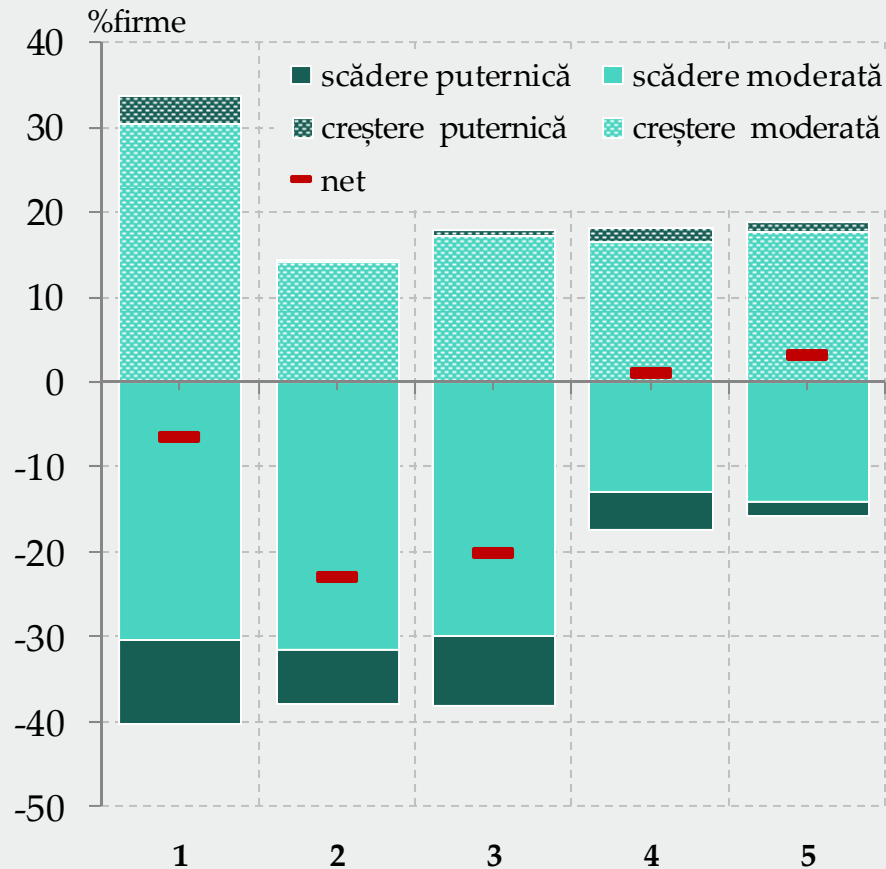
$$Cmg \sim rULC = \frac{CFM}{P \times Y} = \frac{W \times L}{P \times Y}$$

2.1. Politica salariilor

2.2. Politica de personal

! Politica de costuri a firmei este întotdeauna fundamentată pe considerente legate de maximizarea profitabilității (nu neapărat imediate)

1. Percepția firmelor asupra condițiilor economice în perioada 2010 – 2013 pune în lumină o economie cu două viteze



1. cerere 2. incertitudine cerere 3. capacitate plată clienți 4. acces finanțare 5. acces furnizori

2. Costurile cu forța de muncă

- ❖ Cum au evoluat CFM în perioada 2010-2013?
- ❖ Care sunt factorii de influență ai transmisiei creșterii CFM în prețuri?
- ❖ Care au fost strategiile adoptate pentru reducerea CFM sau limitarea creșterii acestora?
 - ✓ Politica salarială vs. politica de personal

Costurile cu forța de muncă au crescut pentru mai mult de 70 la sută dintre firme în perioada 2010-2013

- ❖ Creșterea accelerată a salariului minim brut în 2014-2015 (cu 22%) a contribuit la menținerea acestei tendințe
 - ✓ Cel puțin 22% din totalul angajaților sectorului privat sunt încadrați la **salariul minim brut** pe economie. Încă 9% sunt afectați de o majorare a salariului minim*
- ❖ Companiile stabilesc prețul ca marjă fixă sau/și variabilă peste costul unitar. Costurile cu forța de muncă reprezintă circa o treime din costuri și sunt considerate al doilea cel mai important factor pentru creșterea prețurilor (*conform sondajului realizat de BNR care vizează strategia de formare a prețului pe piața internă*)
 - ✓ 57% dintre companii au afirmat că vor crește prețurile la o majorare a salariului minim

*) estimările vizează întregul sector privat. Întrucât eșantionul utilizat este reprezentativ pentru circa două treimi din numărul angajaților din sectorul privat (respectiv pentru companiile cu minimum 20 de salariați, înființate înainte de 2010) s-a considerat ipoteza extremă că cealaltă treime câștigă peste pragul minim.

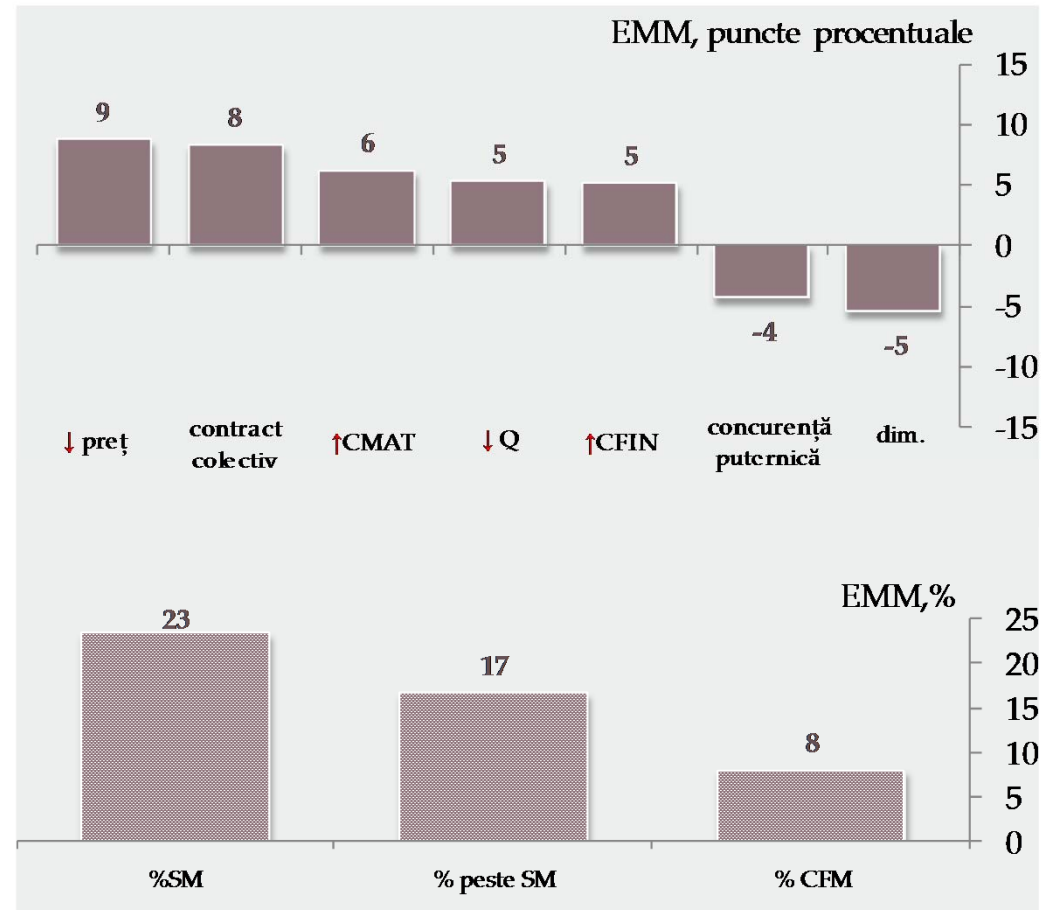
Ce factori influențează transmisia în prețuri a majorării salariului minim?

Prob.(creșterea prețului/majorarea salariului minim)

Variabilă	Coef.
c	-1,16***
% SM	0,74***
% peste SM	0,53***
% CFM	0,25*
↓ preț	0,27***
↓ Q	0,16**
↑CMAT	0,20**
↑CFIN	0,16**
contract colectiv	0,27***
concurență puternică	-0,14**
dim.	-0,08*
ePCP	0,62
Nr. obs.	1987

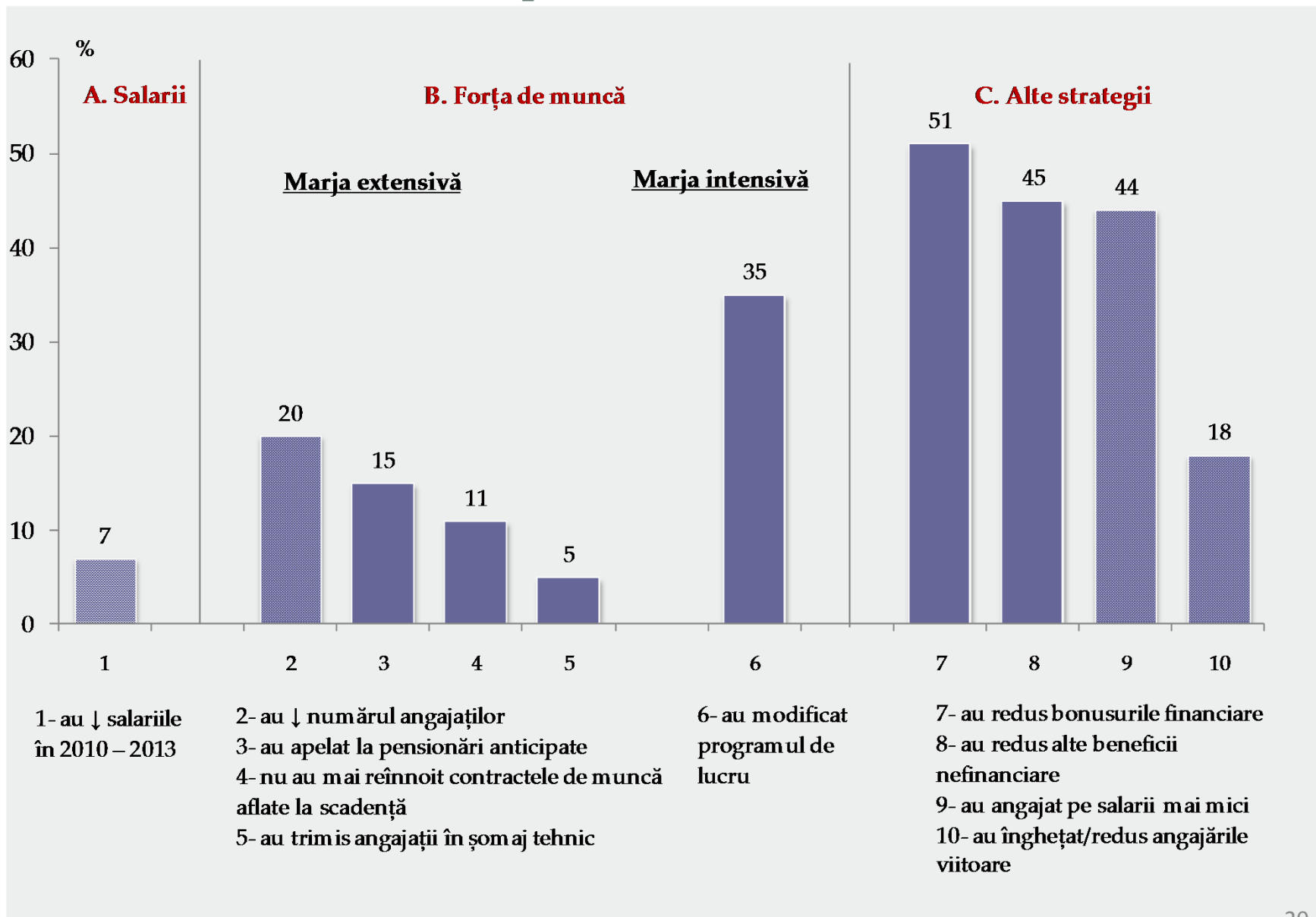


Surse de influență



Notă: *, ** respectiv *** indică un coeficient semnificativ diferit de zero la 90%, 95%, respectiv 99%

Strategii utilizate de companii în perioada 2010-2013 pentru reducerea CFM sau pentru limitarea creșterii acestora

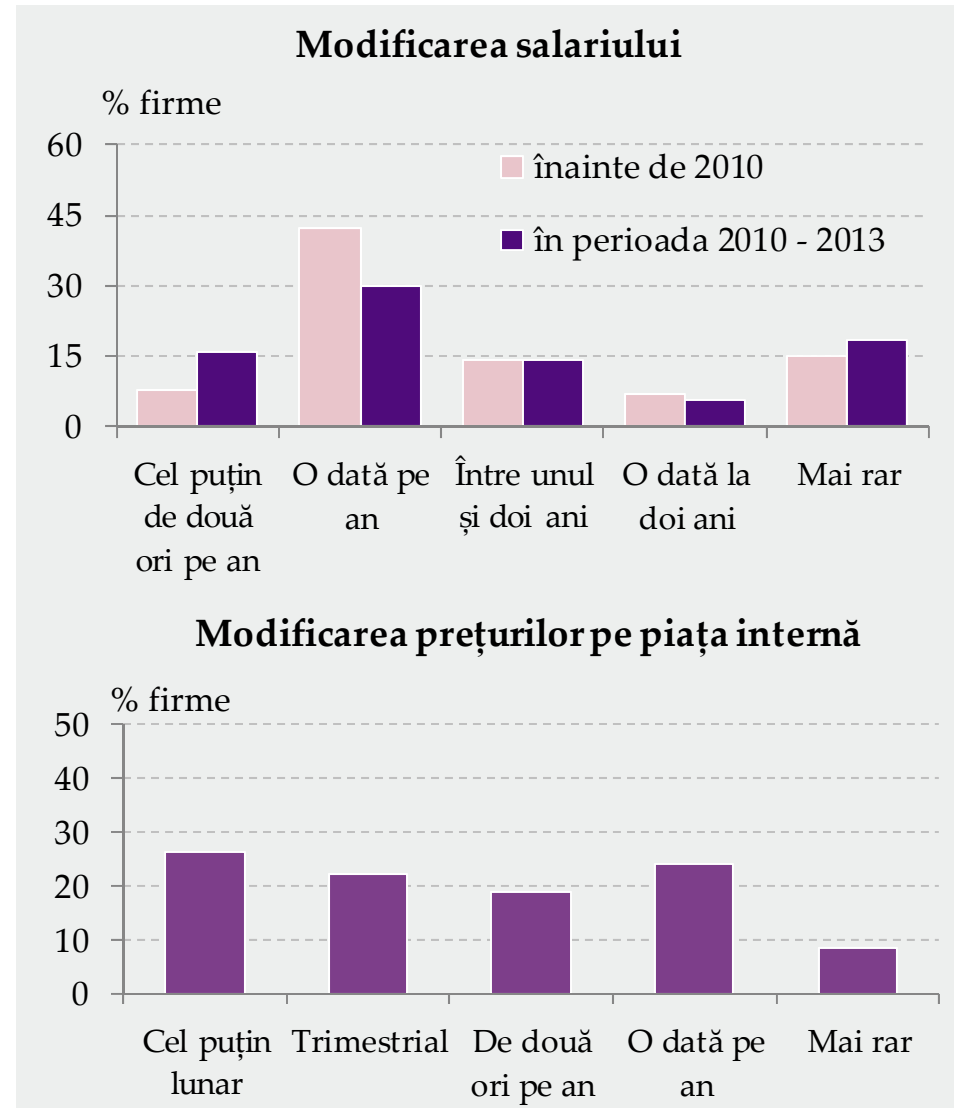


2.1 Politica salarială

- ❖ Cu ce frecvență se modifică salariile?
- ❖ Care este gradul de rigiditate salarială (nominală și reală)?

Cât de frecvent se modifică salariile? Dar prețurile?

- ❖ Majoritatea companiilor modifică prețurile cel puțin o dată la șase luni, în timp ce salariile sunt stabilite în anual sau chiar mai rar
 - ✓ Flexibilitatea mai redusă a salariilor poate explica fenomenul de inerție a inflației (*Gertler, 1999*)
 - ✓ Companiile din industria fabricării băuturilor sunt cele mai flexibile în modificarea salariilor (de cel puțin două ori pe an în peste 90% din cazuri)
 - ✓ Firmele care activează în industria echipamentelor electrice și electronice sunt cele mai rigide (modificarea salariului are loc mai rar de două ori pe an în aproximativ 40% din cazuri)



18% dintre firme au înghețat salariile de bază – indiciu al rigidității nominale a salariilor (DNWR) –

Prob.(rigiditatea la scădere a salariului nominal)

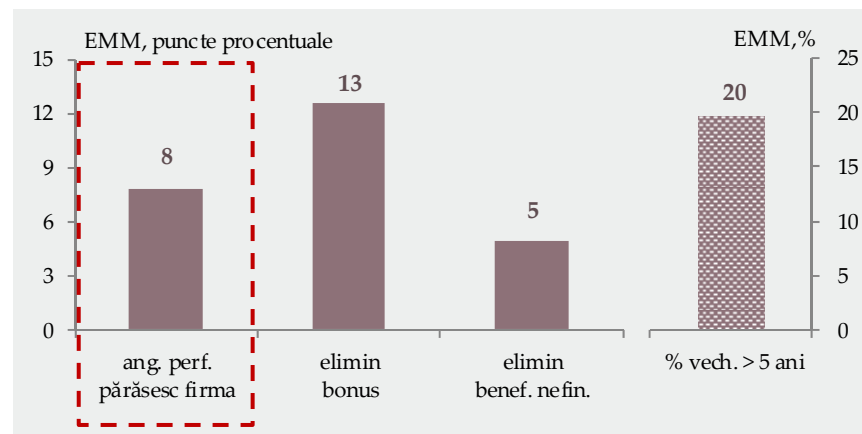
- estimări probit -

Variabilă	Coef.
C	-2,09***
% vech. > 5 ani	0,81***
ang. perf. părăsesc firma	0,37***
elimin bonus	0,52***
elimin benef. nefin.	0,20**
ePCP	0,73
Nr. obs.	2033

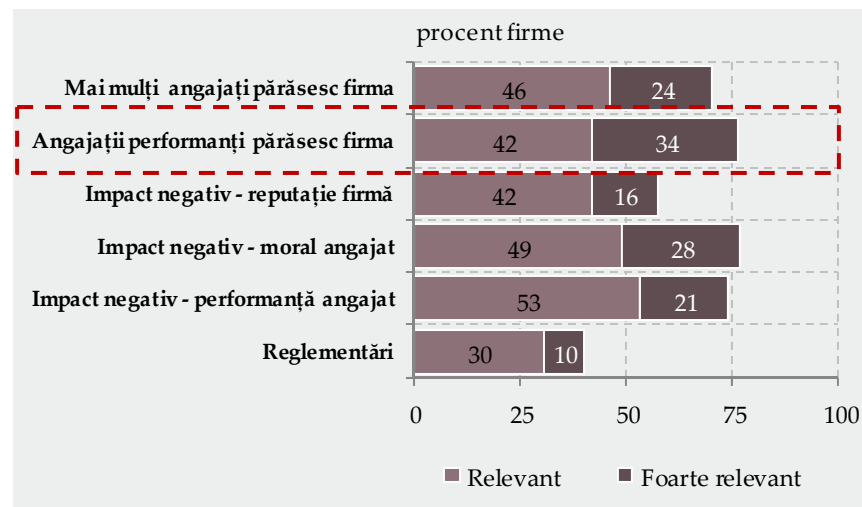
Notă: *, ** respectiv *** indică un coeficient semnificativ diferit de zero la 90%, 95%, respectiv 99%



Surse de influență



Motivații ale rigidității salariilor



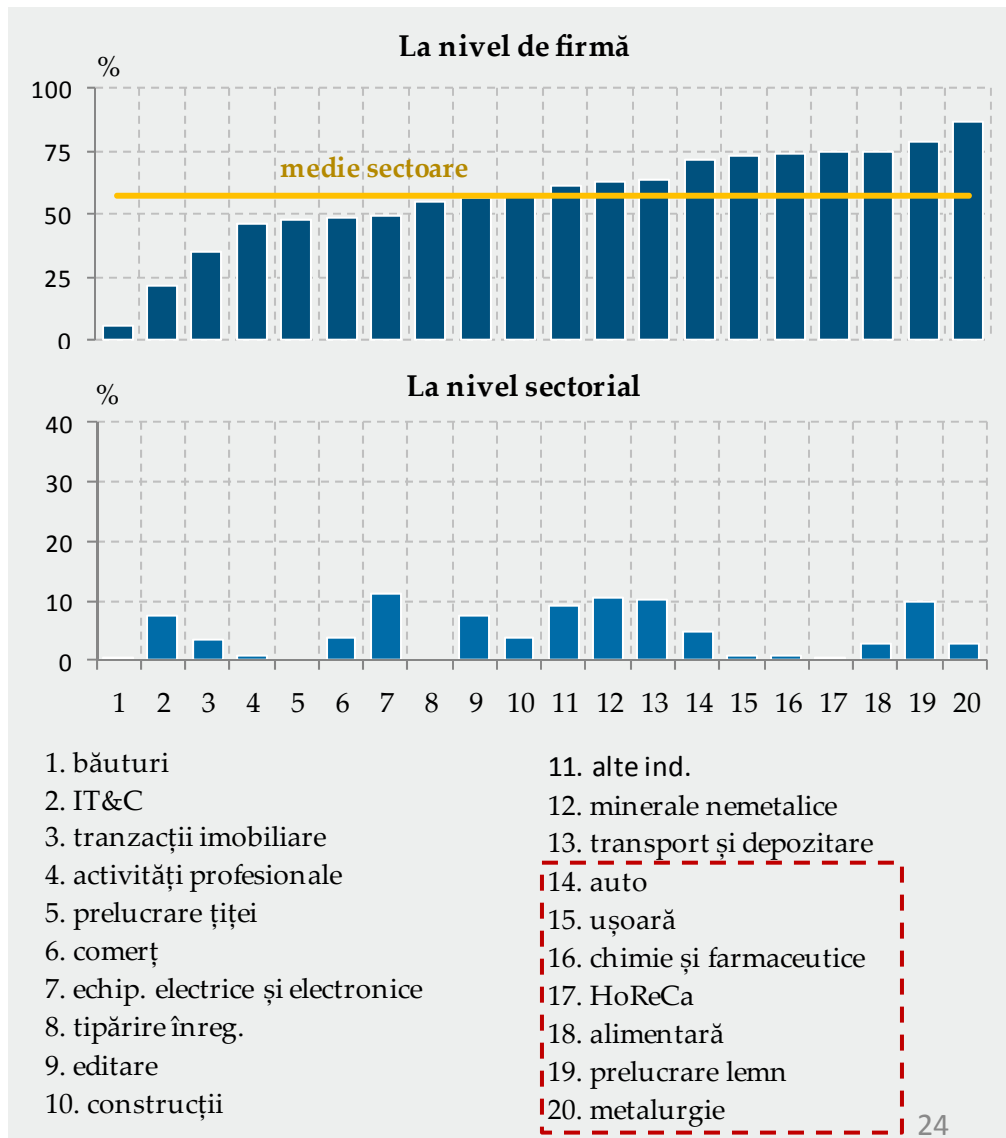
- ❖ Rigiditate nominală a salariilor mai mare în România comparativ cu cea estimată la nivelul UE (19 state membre) în anul 2009 (10%)

32% dintre companii au indexat salariile cu inflația – indiciu al rigidității reale a salariilor (RWR) –

- ❖ În prezența contractelor colective, probabilitatea indexării salariului cu inflația crește cu 14%
- ✓ Aproape 60% dintre companii au aplicat un contract colectiv de muncă la nivel de firmă, fiind acoperiți majoritatea angajaților
- ✓ 75% dintre firme modifică aceste contracte cu o frecvență cuprinsă între 1 și 2 ani (inclusiv)
- ✓ Față de anul 2010, ponderea angajaților acoperiți de un contract colectiv a crescut ușor

- ❖ Rigiditate reală a salariilor mai mare în România comparativ cu cea estimată la nivelul UE (19 state membre) în anul 2009 (17%)

Procentul firmelor care aplică un contract colectiv



2.2 Politica de personal

- ❖ Cum influențează rigiditatea salariilor decizia de creare/distrugere a unui loc de muncă?
- ❖ Ce alte fricțiuni pe piața muncii au contribuit la creșterea și persistența șomajului?
- ❖ A fost posibilă angajarea cu salarii mai mici? În ce condiții?

Rigiditatea salariilor, alături de alte fricțiuni, a crescut probabilitatea ca firma să aleagă să își limiteze CFM prin renunțarea la unii angajați

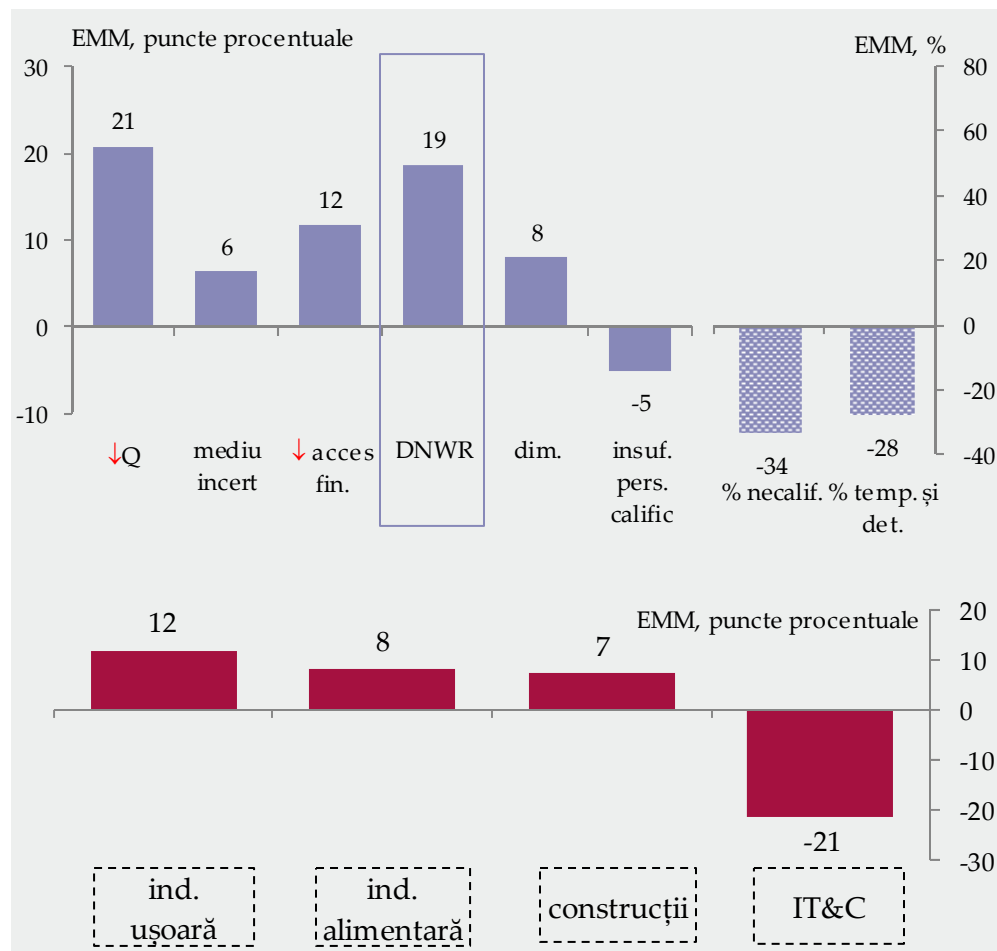
Prob.(scădere număr salariați)

- estimări probit -

Variabilă	Coef.
C	-0,6***
↓ Q	0,57***
mediu incert	0,18**
↓ acces fin.	0,33***
DNWR	0,52***
dim.	0,12**
insuf. pers. calific	-0,15*
% necalif.	-0,98***
% temp. și det.	-0,82***
ind. alimentară	0,24**
ind. ușoară	0,35***
construcții	0,21**
IT&C	-0,67***
ePCP	0,58
Nr. obs.	1791

Notă: *, ** respectiv *** indică un coeficient semnificativ diferit de zero la 90%, 95%, respectiv 99%

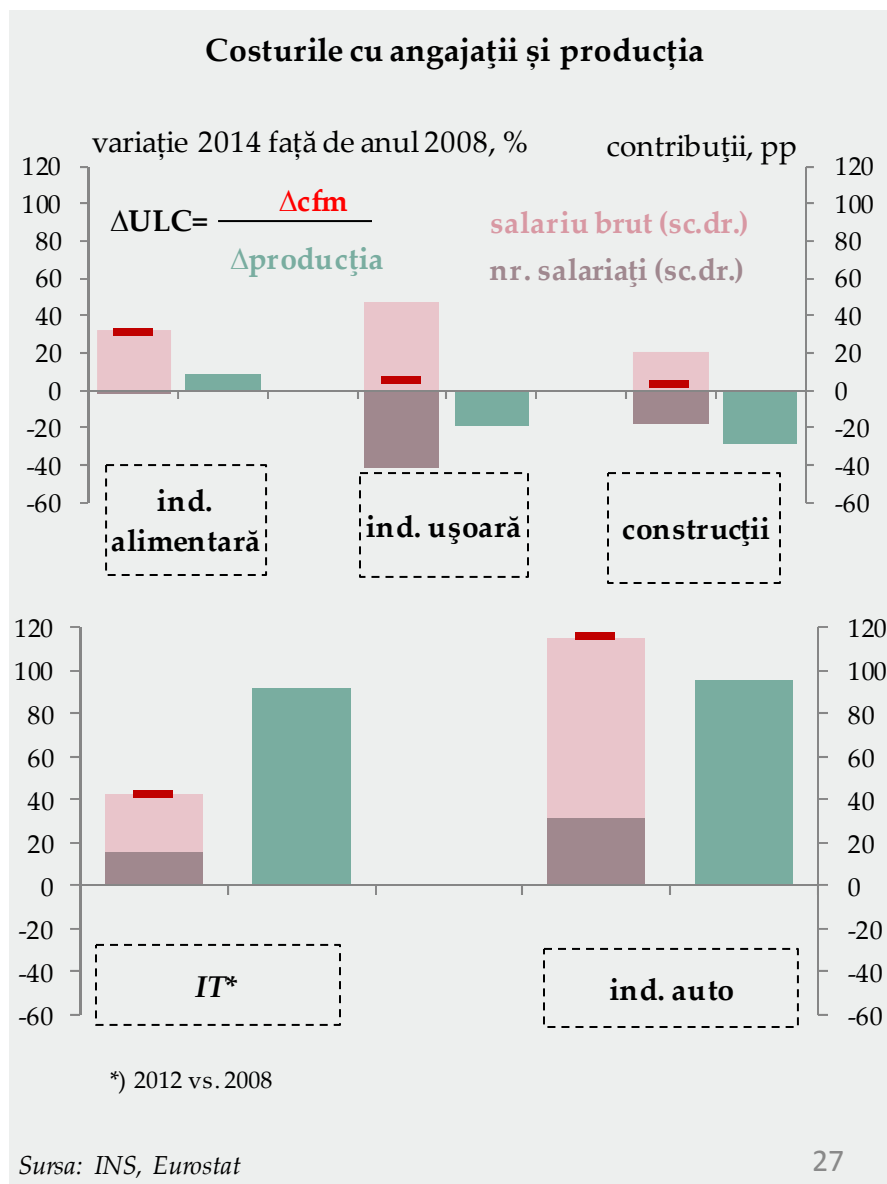
Surse de influență



- ❖ Datele la nivel micro confirmă estimările la nivel macro (estimări BNR pe baza unui model SVAR, 2013), care arătau că, în prezența rigidității salariilor, ajustarea forței de muncă în perioada post-criză s-a realizat cu precădere prin reducerea numărului de angajați

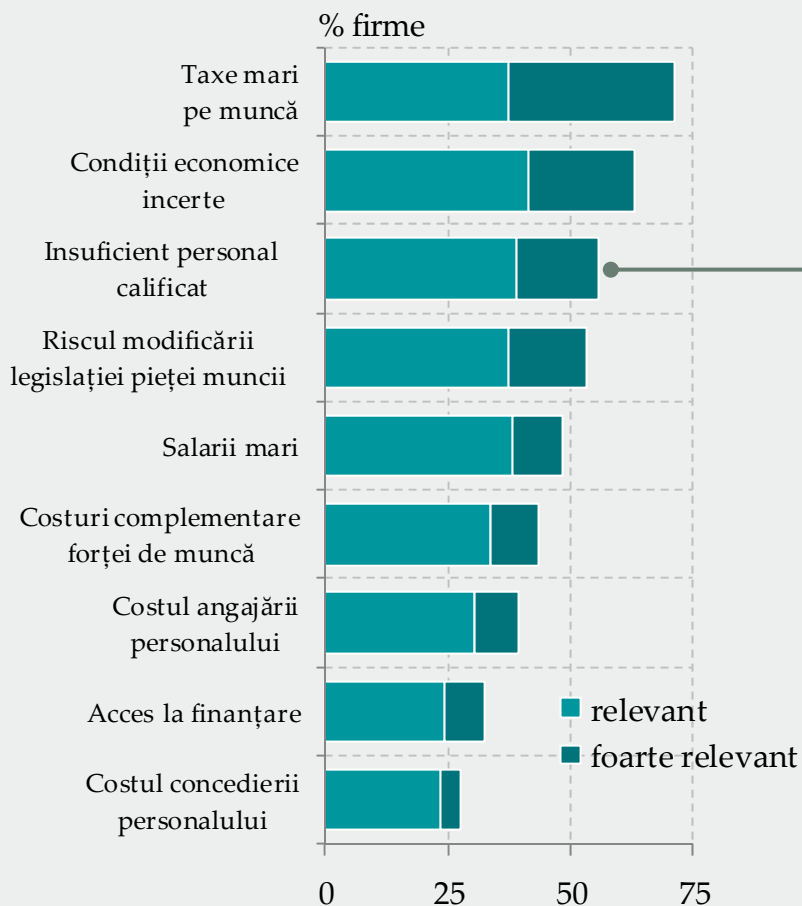
Fricțiunile pieței muncii au contribuit la accentuarea diferențelor intersectoriale în termeni de competitivitate

- ❖ În ramuri precum industria alimentară, ușoară sau construcții, creșterea CFM în perioada 2008-2014 este superioară dinamicii producției, exclusiv pe seama salariilor
 - ✓ Un rol în acest sens a revenit creșterii salariului minim brut pe economie, toate cele trei ramuri având mai mult de 40% dintre angajați încadrați la pragul minim
- ❖ Performanța companiilor din *IT* și industria auto s-a dublat, ca urmare a creșterii cererii la export
 - ✓ În industria auto variația CFM a depășit-o ușor pe cea a producției, mai mult de 72% dintre companii aplicând un contract colectiv de muncă
 - ✓ În *IT*, ritmul de creștere al CFM este de două ori mai redus față de cel al activității, sugerând potențialul de creștere al acestui sector

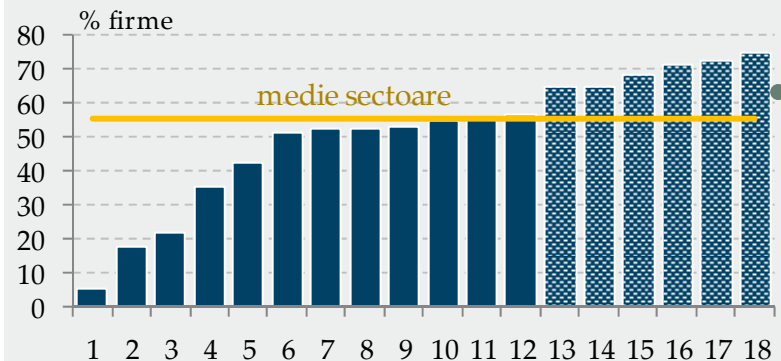


Crearea de locuri de muncă este inhibată de dificultatea de a găsi personal potrivit, ...

Obstacole pentru angajarea personalului



Insuficient personal calificat



- | | |
|-----------------------------|--------------------------------------|
| 1 – băuturi | 10 – comerț |
| 2 – transport și depozitare | 11 – construcții |
| 3 – prelucrare țigii | 12 – echip. electrice și electronice |
| 4 – tipărire înreg. | 13 – IT&C |
| 5 – minerale nemetalice | 14 – auto |
| 6 – alte ind. | 15 – alimentară |
| 7 – chimie și farmaceutice | 16 – HoReCa |
| 8 – prelucrare lemn | 17 – ușoară |
| 9 – editare | 18 – metalurgie |

➤ Cu excepția IT&C, aproximativ jumătate dintre angajați au o vechime în companie de peste 5 ani

❖ Economia are nevoie de muncitori calificați și specialiști

... dar și de rigiditatea salariilor angajaților existenți sau de creșterea costurilor cu forța de muncă

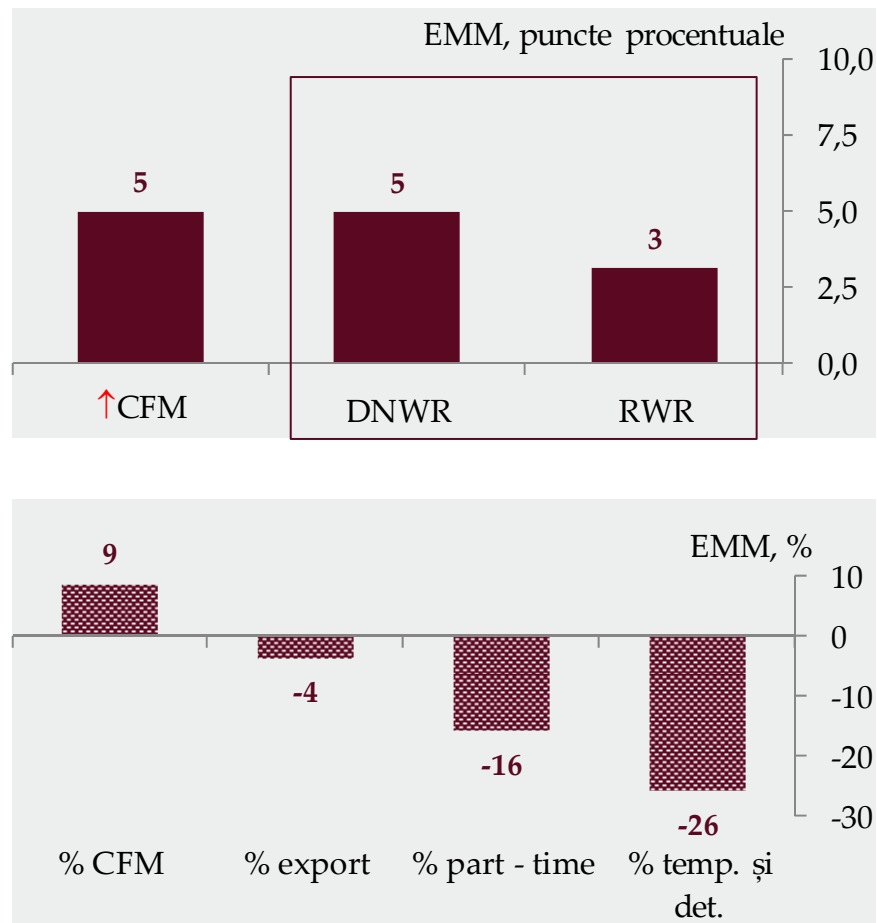
Prob.(inhibarea creării de locuri de muncă)

- estimări probit -

Variabilă	Coef.
C	-1,31 ^{***}
↑CFM	0,24 ^{***}
RWR	0,14 [*]
DNWR	0,21 ^{**}
% CFM	0,40 ^{**}
% export	-0,17 [*]
% temp. și det.	-1,18 ^{***}
% part - time	-0,72 [*]
ePCP	0,76
Nr. obs.	1925

Notă: *, ** respectiv *** indică un coeficient semnificativ diferit de zero la 90%, 95%, respectiv 99%

Surse de influență



Caz particular privind inhibarea creării de locuri de muncă – creșterea salariului minim brut pe economie –

- ❖ La \uparrow salariului minim brut pe economie, 47% dintre companii au afirmat că vor limita recrutările

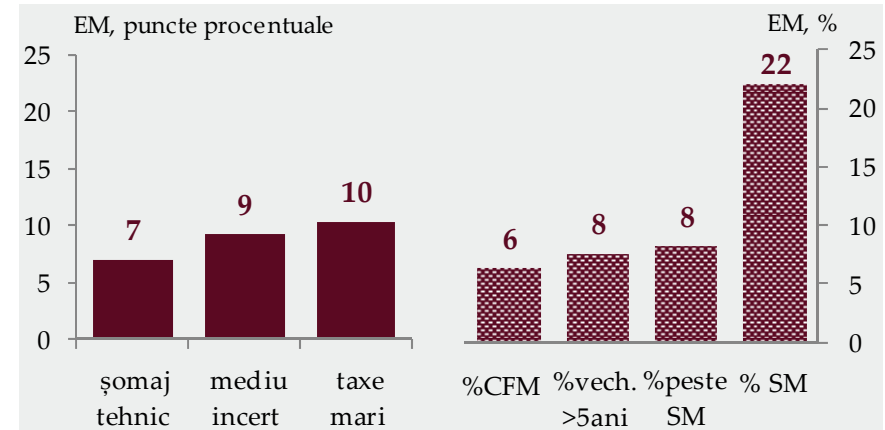
Prob.(Reduc angajările/Majorarea salariului minim)

- estimări probit -

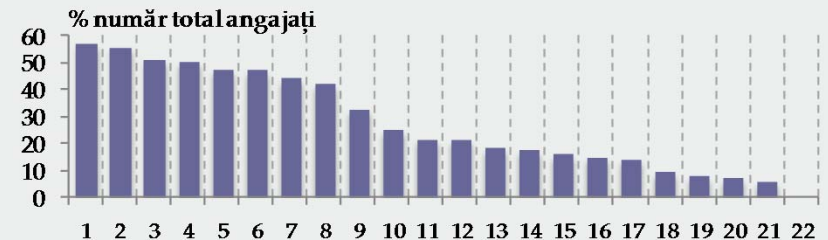
Variabilă	Coef.
c	-1,94***
dim.	-0,13**
\uparrow CMAT	0,16**
elimin benef. nefin.	0,16**
\downarrow nr. sal.	0,20**
șomaj tehnic	0,27*
mediu incert	0,40***
taxe mari	0,47***
% CFM	0,27*
% vech.> 5 ani	0,32***
% peste SM	0,34***
% SM	0,93***
ePCP	0,73
Nr. obs.	1988



Surse de influență



Angajați încadrați la nivelul salariului minim



- | | |
|--------------------------------------|----------------------------|
| 1-hote luriși restaurante | 12-servicii administrative |
| 2-ind. alimentară | 13-activ. profesionale |
| 3-alte activități ind. | 14-înregistrări |
| 4-alte prod. din minerale nemetalice | 15-telecomunicații |
| 5-construcții | 16-ind. chimică |
| 6-prelucrare lemn | 17-tranzacții imobiliare |
| 7-ind. ușoară | 18-calculatoare |
| 8-transport și de pozitare | 19-editare |
| 9-băuturi | 20-metalurgie |
| 10-comerț | 21-prelucrare țitei |
| 11-ind. auto | 22-tutun |

Notă: *, ** respectiv *** indică un coeficient semnificativ diferit de zero la 90%, 95%, respectiv 99%

Flexibilitate ridicată a salariilor noilor angajați în faza de revenire timpurie a ciclului economic

- ❖ În perioada 2010-2013, circa 44% dintre companii au înlocuit personalul existent recrutând noi angajați la salarii mai mici

Prob.(Recrutare noi angajați la salarii mai mici)

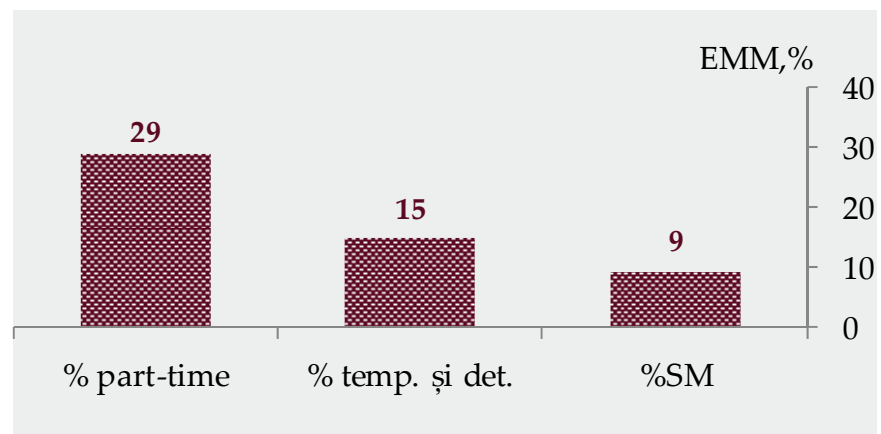
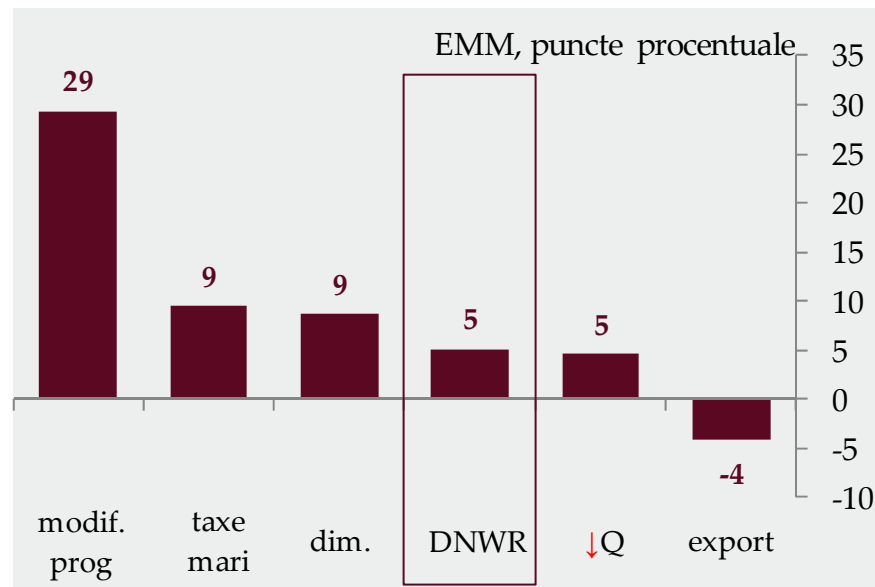
- estimări probit -

Variabilă	Coef.
c	-1,04***
↓Q	0,13**
DNWR	0,14*
dim.	0,12**
%SM	0,26**
%part-time	0,81**
%temp. și det.	0,41**
export	-0,11*
taxe mari	0,26***
modif. prog.	0,77***
ePCP	0,56
Nr. obs.	2020

Notă: *, ** respectiv *** indică un coeficient semnificativ diferit de zero la 90%, 95%, respectiv 99%



Surse de influență



Concluzii

- ❖ Percepția firmelor asupra condițiilor economice în perioada 2010 – 2013 pune în lumină o economie cu două viteze
 - ✓ Cele mai multe companii din România au perceput o scădere a cererii, a capacității de plată a clienților și a accesului la finanțare, dar a existat și un număr semnificativ de firme pentru care conjunctura economică a fost favorabilă, în general firme exportatoare
- ❖ Costurile cu forța de muncă (CFM) au crescut în perioada 2010 – 2013 pentru majoritatea companiilor
- ❖ În contextul scăderii cererii, firmele au încercat să reducă CFM sau să limiteze presiunea din partea acestora apelând cu precădere la strategii de ajustare a numărului de angajați și foarte puțin la scăderea salariilor de bază
- ❖ Salariile de bază sunt modificate cel mult o dată pe an, fiind probabil componenta de cost care induce inerție prețurilor. În plus, 18% dintre firme au înghețat salariile (rigiditate nominală), iar 32% le-au indexat cu inflația (rigiditate reală)
 - ✓ Teama pierderii celor mai productivi angajați și, respectiv, existența unui contract colectiv de muncă reprezintă principalele cauze ale rigidității salariilor

Implicații pentru politicile macroeconomice:

→ o rigiditate ridicată accentuează costul pe care dezinflația îl presupune din punct de vedere al ocupării forței de muncă și limitează flexibilitatea economiei, element important mai ales în perspectiva aderării la zona euro, care implică pierderea cursului de schimb ca ajustor macroeconomic

Concluzii (2)

- ❖ Reticența de a scădea salariile la un declin al cererii a crescut probabilitatea cu circa 20 pp ca firma să recurgă la reduceri de personal. Rigiditățile salariale (nominale și reale) cresc și șansele ca o firmă să nu facă noi angajări (efect cumulat de circa 8 pp)
 - ✓ Aproximativ jumătate dintre firmele care s-au confruntat cu o scădere a cererii au declarat că au fost nevoite să facă disponibilizări sau să înghețe angajările
- ❖ Alte fricțiuni care au influențat procesul de recrutare, accentuând concomitent și decalajele intersectoriale de competitivitate, sunt legate în principal de taxele mari pe muncă, politica salariului minim, dificultatea de a găsi personal calificat, existența contractelor colective

Implicații pentru politicile macroeconomice:

- accentuarea fricțiunilor pe piața muncii are potențialul de a afecta buna transmisie a impulsului de politică monetară, indiferent de ciclul economic
 - accentuarea decalajelor de competitivitate între sectoare poate fi atenuată prin reducerea impozitării muncii și prin măsuri de stimulare a productivității firmei (investiții în educație și infrastructură)
- ❖ Firmele au apelat în perioada 2010-2013 la strategii complementare pentru limitarea presiunii din partea CFM, aproximativ jumătate dintre acestea reducând bonusurile și alte beneficii sau substituind angajații existenți cu alții pe salarii mai mici
 - ✓ Indiciu al unei flexibilități mai ridicate a salariilor la care se fac noi angajări, cel puțin în faza de revenire timpurie a ciclului economic

Vă mulțumesc pentru atenție!

Bibliografie selectivă

- ❑ Diamond, P. A. (1982) "Wage Determination and Efficiency in Search Equilibrium", *Review of economic studies*, 49(2):217-27.
- ❑ Diamond, P. A. (2013) "Cyclical Unemployment, Structural Unemployment," *IMF Economic Review*, Palgrave Macmillan, 61(3): 410-455.
- ❑ Gertler, M., Sala, L., Trigari, A. (2008) "An Estimated Monetary DSGE Model with Unemployment and Staggered Nominal Wage Bargaining", *Journal of Money, Credit and Banking*, 40(8): 1713–1764.
- ❑ Iordache, S., Pandioniu M. L. (2014), "Sondajul privind mecanismul de formare și modificare a prețurilor în România", *Banca Națională a României, Caiet de Studii nr. 36*.
- ❑ Iordache, S., Militaru, M., Pandioniu, M. L. (2013), "Ajustări pe piața muncii din România în contextul crizei economice. Rolul salariilor", *Colocvii de politică monetară – ediția a VI-a, București, noiembrie 2013*
- ❑ Mortensen, D.T. (1982) "The Matching Process as a Noncooperative Bargaining Game." In *The Economics of Information and Uncertainty*, ed. John J. McCall, 233–58/
- ❑ Mortensen, D. T., Pissarides, C. A. (1994) "Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment." *Review of Economic Studies*, 61(3): 397–415.
- ❑ Pissarides, C. A. (1985) "Short-Run Equilibrium Dynamics of Unemployment, Vacancies, and Real Wages." *American Economic Review*, 75(4): 676–90.
- ❑ Pissarides, C. A. (2000) "Equilibrium Unemployment Theory", 2nd ed. Cambridge, MA: MIT Press
- ❑ Pissarides, C. A. (2009) "The Unemployment Volatility Puzzle: Is Wage Stickiness the Answer?" *Econometrica*, 77(5): 1339–69
- ❑ Stiglitz, J.E. (1984) "Theories of Wage Rigidity," *NBER Working Papers 1442*, National Bureau of Economic Research
- ❑ *Wage Dynamics in Europe (2009)*, Final Report of the Wage Dynamic Network