

MACROECONOMIE

Capitolul 11 PIAȚA MUNCII

Un subsistem al economiei de piață concurențiale este piața muncii pe care se fac tranzacții cu factorul muncă.

Piața muncii reprezintă spațiul economic în care se întâlnesc și negociază purtătorii cererii și ofertei de muncă; ea se prezintă ca un sistem de mijloace și relații de comunicare prin intermediul cărora se stabilesc condiții pentru angajarea salariaților, se negociază salariile, se influențează mobilitatea forței de muncă pe locuri de muncă, firme, zone etc.

Ea este o piață derivată, care primește influențele celorlalte piețe și generează efecte care se regăsesc în toate sectoarele economico-sociale.

Piața muncii este cea mai reglementată piață și înregistrează influențe din partea mai multor factori.¹

11.1. Oferta de muncă

Oferta de muncă reprezintă resursele de muncă de care dispune societatea la un moment dat, care posedă aptitudinile fizice și intelectuale necesare pentru o muncă, dețin sau caută un loc de muncă salariat, fiind disponibile pentru a-l ocupa imediat. Ea este formată din totalitatea salariaților, la care se adaugă persoanele apte de muncă aflate în căutare de locuri de muncă salariate, cum sunt: șomerii, absolvenții diverselor instituții de învățământ etc.

Mărimea ofertei de muncă este influențată de diverși factori, cum sunt:

- dimensiunea salariului;
- gradul de independență economică al indivizilor;
- durata muncii;
- cantitatea de bunuri și servicii dorite a fi achiziționate de individ;
- sistemul de educație și formare profesională;
- securitatea ocupării etc.

Oferta de muncă se află în relație pozitivă cu salariul, fiind mai mare când prețul muncii este mai mare și mai mică atunci când acesta este mai redus.

¹ Ioan Done: „Specificul pieței muncii” în *Salariul și motivația muncii* - Editura Expert, București, 2000

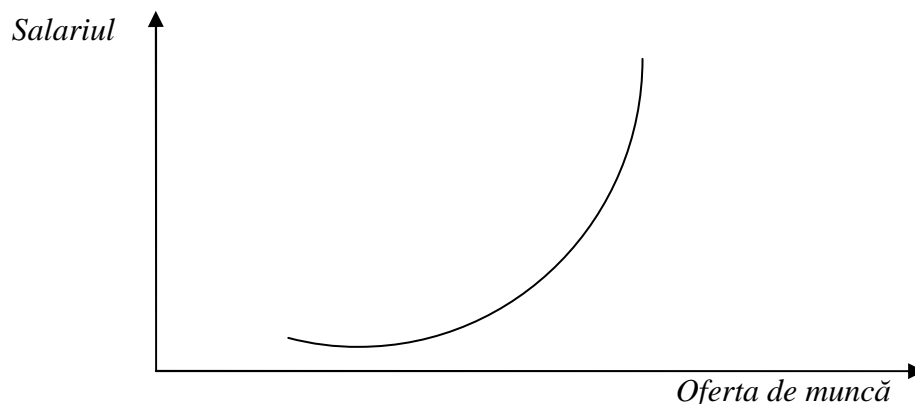


Fig.10. Curba ofertei de muncă.

Oferta de muncă poate fi uneori perfect inelastică. De exemplu, în cazul unei ramuri economice care utilizează în exclusivitate forță de muncă strict specializată, care nu poate fi găsită pe termen scurt, are o ofertă perfect inelastică.

Salariile sunt plăți către lucrătorii care au contracte de angajare și nu instrumente de reglare fină a cererii și ofertei curente de muncă. Ele nu sunt modificate pentru a se asigura egalitatea cererii cu oferta de muncă.

În economia reală există tendința ca angajații să primească salarii nominale constante sau care nu oscilează proporțional cu creșterea sau reducerea cererii pentru produsele firmei. Efectele modificării cererii pentru produsele firmei se reglează prin fluctuarea profitului și a ocupării. Contractele de angajare care stabilesc salariile nominale pe o perioadă de câțiva ani, acționează pentru realizarea tendinței amintite.

Dobândirea capitalului uman specific firmei și creșterea experienței în muncă sunt de natură să încurajeze angajarea pe termen lung, în ciuda faptului că s-a dovedit că productivitatea lucrătorilor crește rapid pe măsură ce se câștigă experiență, atinge un vârf, după care scade pe măsură ce înaintează în vârstă.

Pe termen lung, conform teoriei, lucrătorii sunt plătiți în medie cu valoarea produsului lor marginal. Când sunt tineri, lucrătorii primesc un salariu mai mic decât valoarea produsului lor marginal, iar când se apropie de pensie, un salariu mai mare decât valoarea produsului lor marginal.

Salariul, ca preț al muncii, nu fluctuează pe termen lung pentru a elimina șomajul. El se stabilește în funcție de „climatul economic” pe termen lung. Firmele nu schimbă prețurile și salariile ca răspuns la fiecare fluctuație minoră a cererii, deoarece schimbarea ar fi costisitoare și ar necesita timp. Ele preferă să mențină prețurile constante atunci când cererea se modifică într-o mică măsură și să modifice volumul producției și numărul de angajați, ca răspuns la schimbarea cererii.

Acordarea salariilor în funcție de productivitatea lucrătorilor contribuie la ridicarea eficienței activității economice. Dacă lucrătorii sunt bine plătiți, ei vor depune, de cele mai multe ori, eforturi mai mari, iar costurile pierderii locurilor de muncă sunt ridicate. Dacă salariile sunt atât de scăzute încât lucrătorilor le este indiferent dacă rămân sau își pierd locul de muncă, productivitatea muncii lor va fi mai redusă.

Salariile mai mari pot îmbunătăți productivitatea muncii, deoarece permit o alimentație sănătoasă și o îmbunătățire a stării de sănătate generală a lucrătorului. Îmbunătățind starea de sănătate a lucrătorului, productivitatea lui marginală poate fi

înaltă. Salariile mărite sunt și un stimul pentru indivizi de a investi în propria educație și de a se califica pentru a-și mări șansele de angajare.

Sindicatelor puternice, care știu să negocieze, pot contribui la creșterea salariilor sau pot împiedica scăderea lor. De regulă, sindicatul reprezintă interesele membrilor săi, din care majoritatea sunt angajați. El nu apără neapărat interesele celor care nu sunt angajați. De regulă, salariații doresc sporirea salariilor, chiar dacă aceasta va diminua perspectivele de angajare ale șomerilor.

În unele state, sindicatele negociază la nivelul firmei, în altele, la nivelul ramurii economice sau al întregii economii. În cazurile în care *negocierea* este *descentralizată*, sindicatele pot face presiuni pentru a obține salarii mai mari pentru angajați, fără a se gândi la efectele asupra ocupării. În cazul în care *negocierea* este *centralizată*, sindicatele negociază în numele tuturor lucrătorilor angajați sau având potențialul de a fi angajați.

Oferta de muncă este influențată și de *gradul de independență economică* al indivizilor. Dacă este ridicat numărul persoanelor care nu au alte venituri pentru a trăi sau au venituri insuficiente, atunci și oferta de muncă este mai mare.

Alt factor care influențează oferta de muncă este *durata muncii*. Timpul de care dispune o persoană poate fi împărțit în timp de muncă și timp liber. Fiecare individ optează pentru o anumită distribuție între timpul de muncă și timpul liber.

Efectul de venit este tendința unei persoane salariate de a înlocui timpul de muncă cu timp liber atunci când salariul atinge un nivel ridicat, care-i permite să aibă un nivel de trai apropiat de aspirațiile lui.

Acest efect presupune că individul se bucură de o putere de cumpărare mai mare ca urmare a unor venituri mai mari, el putându-și procura mai multe bunuri, inclusiv mai mult timp liber. Pentru persoana în cauză, utilitatea marginală a timpului liber este superioară utilității marginale a bunurilor ce le obține cu salariul suplimentar.

Efectul de substituție este tendința unei persoane salariate de a înlocui o parte din timpul său liber cu timp de muncă suplimentar pentru a obține un venit mai mare. Pe măsură ce salariul orar crește, anumite persoane caută să lucreze mai multe ore, deoarece pentru ele utilitatea marginală a salariului este superioară celei a timpului liber. Efectul de substituție stimulează o persoană să lucreze mai mult timp, iar efectul de venit o stimulează să lucreze mai puțin timp.

Oferta de muncă este influențată și de *volumul bunurilor și serviciilor economice pe care îl consumă sau dorește să-l consume un om*. Procurarea unui volum sporit de bunuri necesită venituri mai mari, care pot fi obținute prin angajare. Bunurile economice cumpărate sunt componente ale consumului privat, alte componente ale acestuia fiind bunurile consumate ce provin din producția proprie.²

Sub aspect numeric, oferta de muncă reflectă interesul omului de a compara investițiile făcute pentru asimilarea capitalului uman cu veniturile pe care le va obține în viitor. *Sub aspectul calității*, oferta de muncă reflectă dorința omului de a investi în capitalul uman.

Creșterea numărului persoanelor care investesc în capitalul uman conduce la creșterea ofertei de muncă.

² Lazăr Cornel: *Demografie și statistică socială* - Editura PrintEuro, Ploiești, 2002, pag.228

În general, oferta de muncă are caracter relativ rigid, exprimând concurența imperfectă de pe piața muncii. Caracterul rigid este determinat de acțiunea unor factori economici, teritoriali, demografici, profesionali.

Factorii economici, teritoriali vizează mobilitatea teritorială redusă a factorului muncă, datorită efortului bănesc pe care îl presupune schimbarea locului de muncă în altă localitate, atașamentului de mediu economico-social, chiar dacă beneficiază de avantaje economice mai mici.

Factorii demografici, profesionali vizează mobilitatea profesională redusă a factorului muncă, datorită calificării necorespunzătoare, stării de sănătate, vârstei etc.

11.2. Cererea de muncă

Cererea de muncă reprezintă nevoia de muncă salariată care se formează într-o economie de piață concurențială, într-o perioadă de timp, exprimată prin numărul locurilor de muncă. Ea este o cerere derivată, rezultând din condițiile de producție și este formată din locurile de muncă ocupate de salariați și din locurile de muncă neocupate, fie pentru că au fost părăsite de cei ce le ocupau, fie pentru că sunt nou create.

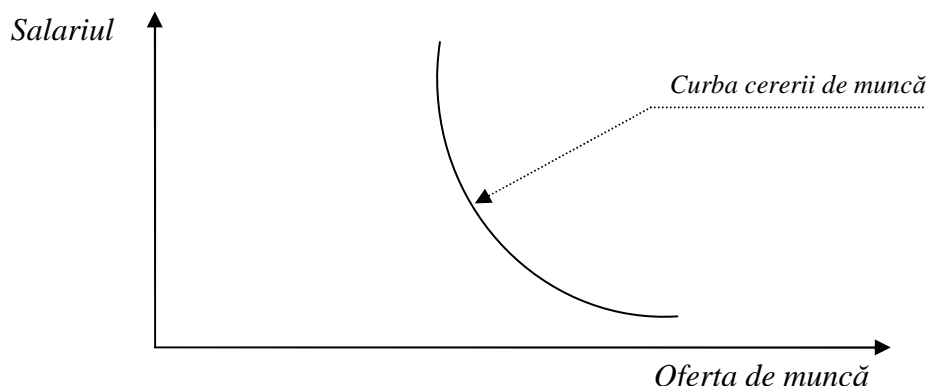


Fig.11. Curba cererii de muncă.

Cererea de muncă se află în relație negativă cu salariul, firma angajând mai multă muncă dacă salariile sunt mici și invers.

Cererea de muncă are o anumită elasticitate dacă se îndeplinesc condiții, cum sunt:

- produsul final are cerere elastică;
- munca poate fi înlocuită cu altă muncă;
- capitalul poate fi substituit cu muncă;
- costurile salariale dețin o pondere mare în costurile totale.

Elasticitatea cererii de muncă în funcție de salariu se caracterizează prin rigiditate, asigurarea cu forță de muncă trebuind să țină cont de regula de optimizare a profitului și anume: angajarea factorului muncă se face până când se ajunge la egalitatea dintre productivitatea marginală a muncii și prețul acesteia.

Evoluția cererii de muncă depinde, în primul rând, de evoluția cererii de bunuri economice, care condiționează dinamica activității economice. Creșterea cererii de

muncă înseamnă crearea de locuri de muncă, ceea ce necesită timp; prin urmare, se apreciază că pe termen scurt cererea este neschimbătoare, iar pe termen lung evoluția cererii este determinată îndeosebi de ritmul de creștere economică.