
Model de analiză a șomajului în contextul pieței forței de muncă

Assoc. prof. Ștefan Virgil IACOB PhD (*stefaniacob79@yahoo.com*)
Petroleum – Gas University of Ploiesti / Artifex University of Bucharest
Assoc. prof. Ana Maria POPESCU PhD (*notariat.dejure@gmail.com*)
Bucharest University of Economic Studies
Ștefan Gabriel DUMBRAVĂ PhD Student (*stefan.dumbrava@gmail.com*)
Bucharest University of Economic Studies
Dana Luiza GRIGORESCU PhD Student (*danaluiza2004@yahoo.com*)
Bucharest University of Economic Studies

Abstract

În această lucrare autorii au analizat și prezentat factorii determinanți ai ratei șomajului, adică rata medie a șomajului în jurul căreia fluctuează economia. În acest sens, au fost utilizate unele ecuații, precum condiția de stare staționară pentru a pune în evidență rata șomajului în regim de echilibru, arătându-se astfel faptul că cu cât rata de separare este mai mare, cu atât rata șomajului este mai mare, iar cu cât rata de găsimă a unui loc de muncă este mai mare, cu atât rata șomajului este mai mică. Desigur, a fost avut în vedere șomajul fricțional și structural, care sunt inevitabile într-o economie în schimbare și politicile guvernamentale, care printre altele caută soluții să scadă rata șomajului prin măsuri eficiente. De asemenea, a fost avută în vedere rigiditatea salarială, care este influențată practic de sindicate și negocierile colective.

Cuvinte cheie: șomaj, echilibru, factori, politică guvernamentală, crize, evoluții.

Clasificarea JEL: C10, E20

Introducere

Șomajul este problema macroeconomică care afectează cel mai mult oamenii direct și sever. Pentru majoritatea oamenilor, pierderea unui loc de muncă înseamnă o reducere nivelului de trai și suferința psihologică. Nu este surprinzător faptul că șomajul este un subiect frecvent de dezbateră politică și despre care politicienii susțin adesea că politicile lor propuse ar contribui la crearea de locuri de muncă.

Deși problema este perenă, a devenit deosebit de importantă după criza financiară și recesiunea din 2008-2009, când rata șomajului a persistat în jur de 9% pentru câțiva ani înainte de a scădea la aproximativ 6% în 2014. Desigur, creșterea alarmantă a șomajului s-a constatat și după declanșarea

crizei pandemice, atingând maximul în anul 2020, după care a urmat o ușoară scădere, dar cu oarece oscilații datorită cumulului de crize ce au precedat criza covid19.

Economiștii studiază șomajul pentru a identifica cauzele și pentru a ajuta la îmbunătățirea politicilor publice, care îi afectează pe șomeri. Unele dintre aceste politici, cum ar fi programele de formare profesională, ajută oamenii să găsească un loc de muncă. Altele, cum ar fi asigurările, atenuează unele dintre greutățile cu care se confruntă șomerii. Legile care impun un salariu minim ridicat se consideră că ar crește șomajul în ceea ce privește populația mai puțin calificată și mai puțin experimentată.

Literature review

Studiul ratei șomajului a făcut obiectul studiului mai multor cercetători. Astfel, Bijak J. și alții (2007), Beadey D. și Hodge A. (2009) au acordat atenție în studiile lor atenție analizei sub multiple aspecte a evoluției populației pe plan mondial și rolul populației în asigurarea rezervelor forței de muncă. Anghelache C. și alții (2020) au făcut un studiu prin care au evidențiat efectul negativ pe care îl are creșterea șomajului în condițiile crizei Covid 19. Couch K.A. și alții (2013) au analizat consecințele șomajului pe termen lung. Kroft K. și Notowidigdo M.J. (2016) au prezentat elemente semnificative referitoare la asigurarea de șomaj. Nekoei A. și Weber A. (2017) au încercat să identifice modul în care calitatea locului de muncă este îmbunătățită prin extinderea beneficiilor de șomaj. Oster E. și alții (2013) au analizat relația dintre speranță limitată de viață, capital uman și investiții în sănătate. Walker A. și Maltby T. (2012) au publicat un studiu privind strategia de corelare a aspectelor demografice ca resursă pentru forța de muncă.

Date, rezultate și discuții

În această lucrare autorii au examinat factorii determinanți ai ratei naturale a șomajului, adică rata medie a șomajului în jurul căreia fluctuează economia. Rata naturală este rata șomajului spre care gravitează economia pe termen lung, dat fiind toate imperfecțiunile pieței muncii care împiedică lucrătorii să găsească instantaneu locuri de muncă.

În fiecare zi, unii muncitori își pierd sau renunță la locul de muncă, iar alți muncitori care sunt șomeri sunt angajați. Acest flux și reflux perpetuu determină fracția din forța de muncă adică șomer. În această lucrare am dezvoltat un model al dinamicii forței de muncă care arată ceea ce determină rata naturală a șomajului.

Vom face următoarele notații: fie L reprezintă forța de muncă, E numărul de lucrători angajați, iar U numărul de muncitori șomeri. Pentru

că fiecare muncitorul este fie angajat, fie șomer, forța de muncă este suma angajați și șomeri:

$$L = E + U.$$

Conform acestor notații, rata șomajului este U/L .

Pentru a vedea ce factori determină rata șomajului, presupunem că forța de muncă L este fixă și se concentrează pe tranziția indivizilor în forța de muncă între ocuparea E și șomaj U .

Vom nota rata de separare a locurilor de muncă, fracția de persoane angajate care își pierd sau își părăsesc locurile de muncă în fiecare lună. Astfel, fie f rata de găsim a unui loc de muncă, adică fracția a șomerilor care își găsesc un loc de muncă în fiecare lună. Împreună, rata de separare s și rata de găsim a unui loc de muncă f determină rata șomajului.

Dacă rata șomajului nu este nici în creștere, nici în scădere, adică dacă forța de muncă de pe piața este într-o stare de echilibru, atunci numărul de oameni care își găsesc locuri de muncă fU trebuie să fie egal numărul persoanelor care își pierd locurile de muncă sE . Astfel, putem scrie condiția de stare staționară ca $fU = sE$.

În fiecare perioadă, o fracțiune de s angajații își pierd locurile de muncă, iar o fracțiune f dintre șomeri își găsesc locuri de muncă. Ratele de separare a locurilor de muncă și găsim a unui loc de muncă determină rata șomajului.

Putem utiliza această ecuație pentru a găsi rata șomajului în regim de echilibru. Conform definiției forței de muncă, știm că $E = L - U$, adică numărul de angajați este egal cu forța de muncă minus numărul șomerilor. Dacă înlocuim E cu $(L - U)$ în starea de echilibru, vom avea următoarea relație:

$$fU = s(L - U)$$

Dacă, împărțim ambele părți ale acestei ecuații la L vom obține:

$$U/L = 1 + f/(f+s)$$

Această ecuație arată că rata șomajului la starea de echilibru U/L depinde de ratele de separare a locurilor de muncă s și găsim a unui loc de muncă f . Cu cât rata de separare este mai mare, cu atât rata șomajului este mai mare. Cu cât rata de găsim a unui loc de muncă este mai mare, cu atât rata șomajului este mai mică.

Pe cale de consecință orice politică care vizează scăderea ratei naturale a șomajului trebuie fie să reducă rata de separare a locurilor de muncă, fie să crească rata de găsim a unui loc de muncă. În mod similar, orice politică care afectează rata de separare a locurilor de muncă sau de găsim a unui loc de muncă modifică, de asemenea, rata naturală a șomajului.

Deși acest model este util în relația dintre rata șomajului și locul de muncă separarea și găsirea unui loc de muncă, se pune totuși întrebarea: de ce există șomajul în primul rând? Dacă o persoană și-ar putea găsi întotdeauna un loc de muncă rapid, atunci rata de găsire a unui loc de muncă ar fi foarte mare și rata șomajului ar fi aproape de zero.

În continuare vom avea în vedere două motive care stau la baza șomajului și anume căutarea unui loc de muncă și rigiditate salarială.

Un motiv pentru șomaj este că este nevoie de timp pentru a se potrivi lucrătorii și locurile de muncă.

Modelul de echilibru al pieței agregate a muncii presupune că toți lucrătorii și toate locurile de muncă sunt identice și, prin urmare, că toți lucrătorii sunt la fel de potriviți pentru toate locurile de muncă. Dacă acest lucru ar fi adevărat și ar fi piața muncii în echilibru, atunci pierderea locului de muncă nu ar cauza șomaj: un muncitor disponibilizat și-ar găsi imediat un nou loc de muncă la salariul de pe piață.

De fapt, lucrătorii au preferințe și abilități diferite, iar locurile de muncă au atribute diferite. În plus, fluxul de informații despre candidații la post și locurile de muncă vacante sunt imperfecte, iar mobilitatea geografică a lucrătorilor nu este instantanee. Din aceste motive, căutarea unui loc de muncă adecvat necesită timp și efort, iar acest lucru tinde să reducă rata de găsire a unui loc de muncă. Într-adevăr, pentru că diferite locuri de muncă necesită competențe diferite și oferă salarii diferite, este posibil ca șomerii să nu accepte prima ofertă de muncă pe care o primesc. Șomajul cauzat de timpul necesar lucrătorilor pentru a-și căuta un loc de muncă se numește șomaj fricțional.

Șomajul fricțional este inevitabil într-o economie în schimbare. Din multe cauze, tipurile de bunuri pe care firmele și gospodăriile le solicită variază timp. Pe măsură ce cererea de bunuri se schimbă, la fel și cererea de muncă care produce acele bunuri se schimbă. De exemplu invenția computerului personal a redus cererea de mașini de scris și cererea de muncă în producția de mașini de scris. În același timp, a crescut cererea de forță de muncă în industria electronică. În mod similar, pentru că regiuni diferite produc diferite bunuri, cererea de muncă poate fi în creștere într-o regiune a țării și în scădere în alta. O creștere a prețului petrolului poate provoca cererea pentru ca forța de muncă să crească în statele producătoare de petrol, dar pentru că petrolul scump înseamnă benzină scumpă, face conducerea mai puțin atractivă și poate scăderea cererii de forță de muncă în statele producătoare de automobile.

Economiștii numesc o schimbare în compoziția cererii între industrii sau regiuni, adică o schimbare sectorială. Pentru că schimbările sectoriale au loc mereu și pentru că este nevoie de timp pentru ca lucrătorii să schimbe sectoarele, există întotdeauna șomaj fricțional.

Schimbările sectoriale nu sunt singura cauză a separării locurilor de muncă și a șomajului fricțional. În plus, lucrătorii se trezesc în mod neașteptat fără muncă când firmele lor eșuează, atunci când performanța lor la locul de muncă este considerată inacceptabilă sau când abilitățile lor specifice nu mai sunt necesare. De asemenea, lucrătorii pot renunța la locul de muncă pentru a schimba cariera sau a se muta în diferite parti ale tarii. Indiferent de cauza pierderii locului de muncă, lucrătorul va avea nevoie de timp și efort pentru a găsi un nou loc de muncă. Atâta timp cât cererea și oferta de muncă în rândul firmelor se schimbă, șomajul fricțional este inevitabil.

Multe politici guvernamentale caută să scadă rata naturală a șomajului prin reducerea șomajului fricțional. Astfel, agențiile guvernamentale de ocupare a forței de muncă difuzează informații despre locurile de muncă vacante pentru a potrivi mai eficient locurile de muncă. Programele de recalificare finanțate din fonduri publice sunt concepute pentru a ușura tranziția lucrătorilor de la industriile aflate în declin la cele în creștere. Dacă aceste programe reușesc să crească rata de găsire a unui loc de muncă, ele scad rata naturală de șomaj.

Alte programe guvernamentale cresc din neatenție cantitatea de șomaj fricțional. Una dintre acestea este asigurarea de șomaj. În cadrul acestui program, șomerii primesc o parte din salariu pentru o anumită perioadă de timp după ce și-au pierdut locul de muncă. Deși termenii precisi ai programului diferă de la an la an și de la stat la stat, un muncitor obișnuit acoperit de asigurări de șomaj în Statele Unite primește aproximativ jumătate din salariul său anterior pentru mai bine de jumătate de an. În multe țări europene, programele de asigurări pentru șomaj sunt semnificativ mai generoase.

Faptul că asigurarea de șomaj crește rata naturală a șomajului nu implică neapărat că măsura politică este greșită. Programul are avantajul de a reduce incertitudinea lucrătorilor cu privire la veniturile lor. Mai mult, inducerea lucrătorilor să respingă ofertele de locuri de muncă neatractive poate duce la potriviri mai bune între muncitori și locuri de muncă. Evaluarea costurilor și beneficiilor diferitelor sisteme de asigurare de șomaj este o sarcină dificilă care continuă să fie un subiect de multe cercetare.

Economiștii propun adesea reforme la sistemul de asigurări de șomaj care ar reduce nivelul șomajului. O propunere comună este de a solicita ca o firmă care concediază un muncitor să suporte costul total al șomajului. Un astfel de sistem se numește 100% experiență evaluată, deoarece rata pe care fiecare firmă o plătește în sistemul de asigurări pentru șomaj reflectă pe deplin experiența în șomaj a propriilor lucrători. Majoritatea programelor actuale sunt parțial experiență evaluată. În cadrul acestui sistem, atunci când o firmă concediază un lucrător, acesta este taxat doar pentru o parte a indemnizațiilor

de șomaj ale lucrătorului, restul provenind din veniturile generale. Deoarece o firmă plătește doar o fracțiune din costul șomajului pe care îl provoacă, ea are un stimulent să concedieze lucrători atunci când cererea de forță de muncă este temporar scăzut. Prin reducerea acestui stimulent, reforma propusă poate reduce prevalența disponibilizărilor temporare.

Un alt motiv pentru șomaj este rigiditatea salariilor. Nivelul salariilor se adaptează la un nivel la care oferta de muncă este egală cu cererea de muncă. În modelul pieței muncii în echilibru salariul real se adaptează echilibrului dintre oferta și cererea de muncă. Cu toate acestea, salariile nu sunt întotdeauna flexibile.

Uneori, salariul real este blocat peste nivelul de compensare a pieței. Când salariul real este peste nivelul care echilibrează cererea și oferta, cantitatea de muncă oferită depășește cantitatea cerută. Firmele trebuie într-un fel să raționeze locuri de muncă limitate în rândul muncitorilor. Rigiditatea salariului real reduce rata de găsire a unui loc de muncă și crește nivelul șomajului.

Șomajul rezultat din rigiditatea salariilor și raționalizarea locurilor de muncă este uneori numit șomaj structural. Muncitorii sunt șomeri nu pentru că ei caută activ locurile de muncă care se potrivesc cel mai bine abilităților lor individuale, ci deoarece există o nepotrivire fundamentală între numărul persoanelor care doresc să lucreze și numărul de locuri de muncă disponibile.

Când salariul real depășește nivelul de echilibru și oferta de muncitori depășește cererea, ne-am putea aștepta ca firmele să scadă salariile pe care le plătesc. Șomajul structural apare deoarece firmele nu reușesc să reducă salariile în ciuda unei surplus de ofertă de muncă. Aici identificăm trei cauze ale rigidității salariului: legi privind salariul minim, puterea de monopol a sindicatelor și salariile eficiente.

Economiștii cred că salariul minim are cel mai mare impact asupra șomajului în rândul adolescenților. Salariile de echilibru ale adolescenților tind să fie scăzute pentru două motive. În primul rând, pentru faptul că adolescenții sunt printre cei mai puțin calificați și cei mai puțin experimentați membri ai forței de muncă și ei tind să aibă o productivitate marginală scăzută. Al doilea aspect este acela că adolescenții primesc adesea o parte din veniturile lor sub formă de compensare pentru formare la locul de muncă.

Mulți economiști au studiat impactul salariului minim asupra angajării adolescenților. Acești cercetători compară variația în timp a salariului minim cu variația numărului de adolescenți la locurile de muncă.

Salariul minim este o sursă perenă de dezbatere politică. Susținătorii unui salariu minim mai mare îl consideră o modalitate de a crește veniturile lucrătorilor săraci. Oponenții unui salariu minim mai mare susțin că nu este cel mai bun mod de a ajuta muncitorii săraci.

Mulți economiști și factori de decizie politică consideră faptul că creditele fiscale sunt o modalitate mai bună pentru a crește veniturile muncitorilor săraci. Creditul pentru impozitul pe venitul realizat este suma pe care familiile muncitoare sărace au voie să o scadă din impozitele pe care le datorează.

În majoritatea țărilor europene, sindicatele joacă un rol important. Salariile muncitorilor sindicalizați nu sunt determinate de echilibrul dintre cerere și ofertă, ci prin negocieri între liderii sindicali și conducerea firmei. Adesea, acordul final ridică salariul peste nivelul de echilibru și permite firmei să decidă câți lucrători să angajeze, rezultatul este o reducere în numărul de lucrători angajați, adică o rată mai mică de găsire a unui loc de muncă și o creștere a șomaj structural.

De asemenea, sindicatele pot influența salariile plătite de firmele a căror forță de muncă nu este sindicalizată, deoarece amenințarea sindicalizării poate menține salariile peste nivelul de echilibru. Sindicatele nu numai că măresc salariile, ci și crește puterea de negociere a forței de muncă în multe alte probleme, cum ar fi orele de angajare și condiții de muncă. O firmă poate alege să-și plătească salariații cu salarii mari pentru a-i menține fericiți și a-i descuraja să formeze un sindicat.

Șomajul cauzat de sindicate și de amenințarea sindicalizării este un exemplu de conflict între diferite grupuri de lucrători, adică persoane din interior și străinii. Acei lucrători deja angajați de o firmă, cei din interior, încearcă de obicei să-și mențină salariile ridicate. Șomerii, cei din afară, pot accepta un salariu mai mic pentru a putea fi angajați.

Teoriile eficiență-salariu propun și o a treia cauză a rigidității salariului la legile privind salariul minim și sindicalizarea. Aceste teorii susțin faptul că salariile mari fac muncitorii mai productivi. Influența salariilor asupra eficienței lucrătorilor poate explica eșecul firmelor de a reduce salariile în ciuda unei surplus de ofertă de muncă.

Chiar dacă o reducere a salariului ar scădea masa salarială a unei firme, dacă aceste teorii sunt corecte, ar conduce la o productivitate scăzută a lucrătorilor și profituri mai mici pentru firmă.

Economiștii au propus diverse teorii pentru a explica modul în care nivelul salariilor afectează productivitatea muncitorului. O teorie eficiență-salariu, care se aplică în principal țărilor mai sărace, susține că salariile influențează nutriția. Muncitori mai bine plătiți își pot permite o dietă mai hrănitoare, iar lucrătorii mai sănătoși sunt mai productivi.

O a doua teorie a salariului eficient, care este mai relevantă pentru țările dezvoltate, susține că salariile mari reduc fluctuația forței de muncă. Muncitorii au părăsit locurile de muncă pentru multe motive cum sunt:

acceptarea unor poziții mai bune la alte firme, pentru a schimba cariera sau pentru a se muta în alte părți ale țării. Cu cât o firmă își plătește mai mult lucrătorii, cu atât este mai mare stimulul lor de a rămâne în firmă. Plătind un salariu mare, o firmă reduce frecvența la care lucrătorii săi renunță, reducând astfel timpul și banii pentru angajarea și formarea de noi lucrători.

O a treia teorie a salariului eficient susține faptul că calitatea medie a forței de muncă a unei firme depinde de salariul pe care îl plătește angajaților săi. Dacă o firmă își reduce salariul, cel mai bine pregătiți angajați pot ocupa locuri de muncă în alte companii, lăsând firma cu angajați inferiori, care au mai puține oportunități și alternative. Plătind un salariu peste nivelul de echilibru, firma poate reduce selecția adversă, îmbunătățește calitatea medie a forței de muncă și, prin urmare, crește productivitatea.

O a patra teorie a salariului de eficiență susține că un salariu ridicat îmbunătățește efortul muncitorului. Această teorie presupune că firmele nu pot monitoriza perfect efortul de muncă al angajaților lor și că angajații trebuie să decidă ei înșiși cât de greu vor lucra. Muncitorii pot alege să muncească din greu sau pot alege să se sustragă și riscă să fie prinși și concediați. Economistii recunosc această posibilitate ca un exemplu de hazard moral, adică tendința oamenilor de a se comporta inadecvat atunci când comportamentul lor este monitorizat imperfect. Firma poate reduce problema hazardului moral prin plata unui salariu mare.

Concluzii

Din studiul facut de autori și prezentat în acest articol se desprind unele concluzii. O primă concluzie care se desprinde din studiu este aceea că șomajul reprezintă resurse irosite în sensul în care, șomerii au potențialul de a contribui la venitul național prin angajare, dar nu o fac. Cei care caută locurile de muncă potrivite abilităților lor sunt fericiți când căutarea se termină, iar cei care așteaptă pentru locurile de muncă din firmele care plătesc salarii peste echilibru sunt fericiți atunci când poziții respective se deschid pe piață.

O altă concluzie care se desprinde din acest studiu este aceea că prin atenuarea greutății economice ale șomajului, asigurarea de șomaj crește nivelul șomajului fricțional și crește rata naturală a șomajului. Șomerii care primesc indemnizație de șomaj sunt mai puțin presați să caute noi locuri de muncă și nu dau curs ofertelor de muncă neatractive. Aceste modificări ale comportamentului șomerilor reduc rata de găsire a unui loc de muncă. În plus, pentru faptul că lucrătorii știu că venitul lor este parțial asigurat de asigurările de șomaj, este mai puțin probabil să caute locuri de muncă cu perspective stabile de angajare și mai puțin probabil să negocieze pentru garanțiile siguranței locului de muncă, iar aceste schimbări de comportament scad rata de angajare.

O altă concluzie este aceea că rigiditatea salariului real conduce la raționarea locurilor de muncă, iar dacă salariul real este blocat peste nivelul de echilibru, atunci oferta de forță de muncă depășește cererea și rezultatul este șomajul structural. De asemenea, guvernul poate provoca rigiditate salarială atunci când împiedică ca salariile să ajungă la nivelul de echilibru, iar legile privind salariul minim trebuie să stabilească un minim legal pentru salariile pe care firmele le plătesc angajații lor.

Bibliografie

1. Anghelache, C., Cioacă, S.I., Grigorescu, D.L. (2020). *The analysis of the evolution of unemployment in Romania in the conditions of the health and economic-financial crisis. Effects on economic growth*. Romanian Statistical Review, Supplement, 9, 18-33
2. Bijak, J. et al (2007). *Population and labour force projections for 27 European countries, 2002-052: impact of international migration on population ageing*. European Journal of Population, (23) 1, March 2007, 1-31
3. Couch, K.A., Reznik, G., Tamborini, C.R., Iams, H. (2013). *Economic and Health Implications of Long-Term Unemployment: Earnings, Disability Benefits, and Mortality*. Research in Labor Economics, 38, 259-305
4. Headey, D., Hodge, A. (2009). *The Effect of Population Growth on Economic Growth: A Meta-Regression Analysis of the Macroeconomic Literature*. Population and Development Review, 35 (2), 221-248
5. Kroft, K., Notowidigdo, M.J. (2016). *Should Unemployment Insurance Vary with the Unemployment Rate? Theory and Evidence*. Review of Economic Studies, 83(3), 1092-1124
6. Nekoei, A., Weber, A. (2017). *Does Extending Unemployment Benefits Improve Job Quality?*. American Economic Review, 107, 527-561
7. Oster, E., Shoulson, I. and Dorsey, E., (2013). *Limited Life Expectancy, Human Capital and Health Investments*. American Economic Review, 103 (5), pp.1977-2002.
8. Walker, A., Maltby, T. (2012). *Active ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in European Union*. International Journal of Social Welfare, 21 (s1), s117-s130