

BANCA
NAȚIONALĂ
A ROMÂNIEI

Caiete de studii

Nr. 44

Ștefania Cristina Iordache ▪ Mădălina Militaru
▪ Mihaela Luiza Pandioniu

Revenire economică, dar recuperare lentă a locurilor de muncă: rolul rigidităților salariale și al altor fricțiuni

Evidențe empirice fundamentate la nivel microeconomic pe baza sondajului WDN

CAIETE DE STUDII

Nr. 44

Septembrie 2016

NOTĂ

Opiniile prezentate în această lucrare aparțin în întregime autorilor și nu implică sau angajează în vreun fel Banca Națională a României.

Toate drepturile rezervate. Reproducerea informațiilor în scopuri educative și necomerciale este permisă numai cu indicarea sursei.

ISSN 1584-0883 (versiune online)

ISSN 1584-0883 (versiune e-Pub)

Revenire economică, dar recuperare lentă a locurilor de muncă: rolul rigidităților salariale și al altor fricțiuni

Evidențe empirice fundamentate
la nivel microeconomic pe baza sondajului
WDN

Ștefania Cristina Iordache*

Mădălina Militaru*

Mihaela Luiza Pandioniu*

* Direcția Studii Economice, Serviciul Analiză economică și prognoze pe termen scurt, Banca Națională a României

Cuprins

Rezumat	7
1. Introducere	9
2. Reformele pieței muncii	11
3. Detalii privind sondajul	12
4. Principalele rezultate	14
4.1. Sursele și dimensiunea șocurilor	14
4.2. Metode de ajustare	17
4.3. Revenire economică, dar recuperare lentă a locurilor de muncă	18
4.4. Percepția firmelor privind efectele reformelor implementate pe piața muncii	32
5. Concluzii	34
Bibliografie	37
Anexa 1. Sondaj WDN – Chestionar ROMÂNIA	40
Anexa 2. Variabile utilizate pentru estimări	47

Rezumat

Lucrarea de față oferă o analiză detaliată a factorilor sub acțiunea cărora reluarea creșterii economice în România în perioada postcriză nu a fost însoțită de o dinamizare similară a pieței muncii. Analiza pornește de la un set unic și bogat de date obținut la nivel microeconomic, în urma implementării în anul 2014 a primului sondaj pe piața muncii de către Banca Națională a României în cooperare cu *Wage Dynamics Network* (WDN), o rețea de cercetare a SEBC. Chestionarul a fost construit astfel încât să permită evaluarea modului în care s-a ajustat piața muncii din România în intervalul 2010-2013 și a impactului reformelor implementate în anul 2011 asupra activității firmelor. Mediul economic, așa cum transpare el din răspunsurile companiilor, a fost caracterizat în perioada vizată de sondaj de fluctuații moderate ale cererii. Firmele au manifestat o reticență relativ ridicată în a reduce salariile (nominale și reale) ale angajaților existenți, atitudine care s-a dovedit ulterior, pe baza estimării unor modele *probit*, că a crescut probabilitatea ca firma să renunțe la unii dintre salariați sau să limiteze crearea de locuri de muncă. Spre deosebire, cel puțin în perioada de revenire timpurie a ciclului de afaceri, rezultatele noastre indică o prociclicitate mai pronunțată în stabilirea salariilor noilor angajați. Dincolo de prezența rigidităților salariale, alte fricțiuni pe piața muncii care au complicat procesul de căutare a locului de muncă, respectiv a candidatului potrivit, pot fi asociate percepției unui nivel ridicat al taxării muncii, politicii salariului minim, modificărilor structurale ale economiei, dar și creșterii neconcordanței între pregătirea candidaților și cerințele angajatorilor. Deși au fost luate măsuri în direcția flexibilizării pieței muncii, firmele au perceput o influență modestă din partea reformelor, nefiind sesizate modificări notabile la nivelul cheltuielilor aferente procesului de angajare, respectiv de concediere a personalului. Totuși, estimările noastre pun în evidență unele efecte pozitive ale reformelor, în speță posibilitatea reducerii din motive economice a programului de lucru și îmbunătățirea cadrului de utilizare a contractelor de muncă temporare și pe perioadă determinată.

Cuvinte-cheie: rigiditate salarială, revenire economică, fricțiuni pe piața muncii, sondaj, WDN

Coduri de clasificare JEL: J21, J31, J32, J51, J62

1. Introducere

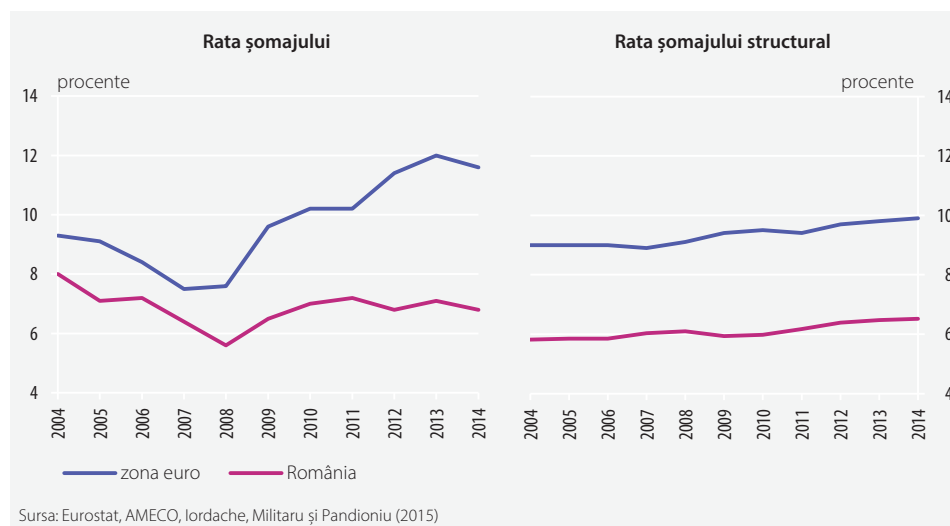
Persistența deficitului amplu de cerere și a ratei ridicate a șomajului în Europa ulterior crizei a făcut evidentă natura mai mult decât ciclică a acestor evoluții și necesitatea adoptării unor reforme structurale corective. În acest context, rețeaua de cercetare privind evoluția câștigurilor salariale a Sistemului European al Băncilor Centrale (*Wage Dynamics Network* - WDN) a lansat un nou „val” de sondaje în anul 2014, menit să obțină informațiile necesare pentru evaluarea ajustărilor recente ale pieței muncii și a impactului la nivel de firmă a reformelor implementate în ultimii ani. În acest proiect s-au implicat 25 de bănci centrale, iar sondajul a avut la bază un chestionar armonizat care a vizat perioada 2010-2013. Întrebările au fost formulate astfel încât firmele să își poată exprima opinia cu privire la sursele șocurilor care au alimentat criza la nivel european și să descrie strategia pe care au adoptat-o pentru a face față acestor șocuri, în termeni de ajustare a salariilor și a forței de muncă, dat fiind cadrul instituțional al pieței muncii la nivel național.

WDN și-a început activitatea de cercetare în anul 2006, având drept obiectiv identificarea acelor caracteristici ale evoluției salariilor și costurilor cu forța de muncă, relevante din perspectiva politicii monetare. În acest scop, au mai fost derulate două sondaje, primul în perioada 2007-2008, cu participarea a 17 bănci naționale, iar cel de-al doilea în anul 2009, implicând de această dată numai 10 bănci naționale. Un rezultat-cheie al acestor demersuri a fost reprezentat de incidența extrem de scăzută a reducerilor salariale, atât înainte, cât și după declanșarea crizei, fapt care semnalează o rigiditate pronunțată la scădere a salariului nominal și mai ales a celui real. Reticența companiilor de a tăia salariile este justificată prin potențialul efect advers asupra eficienței (atât în planul motivării individuale, cât și la nivel agregat, prin pierderea celor mai productivi salariați), dar și de dificultatea aplicării unor astfel de măsuri în contextul protecției oferite de contractele colective de muncă. În eventualitatea manifestării unui șoc (de ofertă sau de cerere), majoritatea firmelor nominalizau înainte de criză, ca strategie de ajustare, reducerea costurilor cu forța de muncă. Ulterior, rezultatele sondajului din anul 2009 au confirmat predominanța acestui tip de comportament, adaptarea la declinul cererii realizându-se mai degrabă prin reducerea costurilor, decât prin scăderea prețului, a marjei de profit sau a producției. Mai specific, ajustarea costurilor a însemnat reducerea programului de lucru sau a efectivului de angajați.

În cel de-al treilea „val” de sondaje WDN, implementat pe parcursul anului 2014, s-au implicat mult mai multe bănci centrale, printre care și Banca Națională a României, marcând de altfel și prima participare a BNR într-un proiect de acest gen. Similar experienței altor state europene, efectele crizei economice și financiare globale s-au resimțit puternic și pe piața muncii din România, efectivul de salariați comprimându-se cu peste 13 la sută în perioada 2009-2010. În consecință, autoritățile au demarat o serie de reforme structurale menite să sporească gradul de flexibilitate a pieței muncii, prin adoptarea în anul 2011 a unui nou Cod al Muncii și a Legii Dialogului Social. Însă, remediul oferit de acestea a fost probabil insuficient pentru a combate fricțiunile în creștere pe piața muncii, dată fiind persistența șomajului la valori ridicate chiar și atunci când economia a revenit la rate pozitive de creștere. Astfel, cu toate că la finele anului 2014 activitatea economică revenise la nivelul precriză, economia recuperase doar jumătate dintre locurile de muncă pierdute,

estimările BNR semnalând o extindere a șomajului structural dincolo de creșterea ciclică a acestuia, inerentă în perioadele de recesiune (Grafic 1). Spre deosebire, la nivel agregat, salariile au rămas pe o traiectorie ascendentă în toată această perioadă în pofida condițiilor economice dificile, salariul mediu nominal brut pe economie majorându-se în medie cu 5 la sută pe an.

Grafic 1. Rata șomajului și cea a șomajului structural



Setul unic și bogat de date obținut la nivel de firmă în urma sondajului derulat în anul 2014 s-a dovedit un instrument extrem de util în înțelegerea dinamicii pieței muncii în perioada 2010-2013, care marca practic finalul crizei și revenirea timpurie a economiei. Cu toate că firmele nu au identificat vreun șoc semnificativ în acest interval, majoritatea au reclamat o creștere a costurilor cu forța de muncă, tendință care probabil s-a menținut și după anul 2013 în contextul multiplelor majorări ale salariului minim brut pe economie. Strategiile adoptate de companii în scopul diminuării acestor costuri au vizat cu precădere ajustarea factorului muncă, deopotrivă de-a lungul marjei intensive și extensive, în timp ce un număr restrâns de firme au recurs la tăieri de salarii (7 la sută) și destul de multe au manifestat rigiditate la scăderea salariului nominal (18 la sută au înghețat salariile de bază) sau real (32 la sută dintre firme au indexat salariile cu inflația). Similar evidențelor empirice oferite de sondajele anterioare derulate de WDN, rigiditatea la scădere a salariului este cel mai bine explicată de teoria influenței ajustărilor salariale asupra productivității muncii (*efficiency wage theory*) și cea a contractelor implicite și explicite.

Rezultatele noastre semnaleză că aceste rigidități, alături de alte fricțiuni (politica salariului minim, percepția privind taxarea ridicată a muncii, neconcordanța dintre abilitățile candidaților și cerințele angajatorilor, dar și modificarea structurii economiei), au contribuit la o recuperare mai lentă a locurilor de muncă comparativ cu revenirea activității economice. În plus, am putut identifica anumite influențe pozitive ale reformelor adoptate în anul 2011 – aferente posibilității de a reduce programul de lucru din motive economice sau utilizării contractelor de muncă temporare sau pe perioadă determinată –, în pofida percepției generalizate a companiilor privind lipsa unor modificări materiale aduse de reforme.

Lucrarea de față își propune să prezinte rezultatele implementării sondajului WDN în România și este organizată după cum urmează. Secțiunea 2 descrie reformele structurale adoptate în anul 2011. Secțiunea 3 cuprinde detalii privind caracteristicile tehnice ale sondajului, respectiv criteriile utilizate în selecția eșantionului și reprezentativitatea acestuia. Cea de-a patra secțiune prezintă principalele rezultate ale sondajului cu privire la sursele și dimensiunea șocurilor care s-au manifestat în perioada 2010-2013, strategiile utilizate de firme pentru a-și ajusta costurile cu forța de muncă, precum și percepția companiilor privind efectele reformelor adoptate. O atenție deosebită este acordată identificării factorilor sub acțiunea cărora reluarea creșterii economice în România în perioada postcriză nu a fost însoțită de o dinamizare similară a pieței muncii. Secțiunea 5 cuprinde principalele concluzii.

2. Reformele pieței muncii

Ulterior declanșării crizei financiare internaționale, autoritățile din România au inițiat o serie de reforme structurale, menite să sporească flexibilitatea pieței muncii și să îmbunătățească maniera în care este purtat dialogul social. În consecință, în anul 2011 a fost modificată Legea privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă și au fost adoptate un nou Cod al Muncii (CM) și Legea Dialogului Social (LDS), reformele vizând în principal reglementarea contractelor de muncă și protecția angajaților.

Pentru a stimula crearea de locuri de muncă, au fost luate măsuri în direcția reducerii costurilor cu angajarea personalului prin extinderea perioadei de probă pentru noii angajați de la 30 la 90 de zile calendaristice. De asemenea, a fost permisă recrutarea succesivă pe aceeași poziție a mai multor candidați, cu o perioadă de probă cumulată de maximum 12 luni, în timp ce, conform legislației anterioare, o companie nu putea încheia în mod succesiv pentru același post mai mult de trei contracte de muncă. O altă modificare legislativă a constat în prelungirea cu un an a perioadei aferente contractelor de muncă pe perioadă determinată și a celor temporare, până la 36 de luni și, respectiv, 24 de luni. Totodată, pentru salariul acordat unui nou angajat temporar limita inferioară a fost stabilită la nivelul salariului minim brut pe economie, în timp ce anterior firmele erau obligate să plătească noii persoane recrutate un salariu similar celui acordat unui angajat deja existent în companie cu atribuții asemănătoare. O noutate adusă de legislația adoptată a constat în introducerea posibilității de a reduce programul de lucru de la 5 la 4 zile lucrătoare pe săptămână – cu diminuarea corespunzătoare a salariului oferit –, ca urmare a unei întreruperi temporare, de peste 30 de zile, a activității companiei din motive economice, tehnologice sau structurale.

Acțiuni importante întreprinse în vederea asigurării unei flexibilități mai ridicate a pieței muncii din România au vizat reformarea sistemului contractelor colective de muncă. În acest sens, contractul colectiv încheiat la nivel național a fost eliminat, fiind permise doar contractele încheiate la nivel de companie, grup de firme și sector. De asemenea, definirea sectoarelor economice pentru care se aplică un contract colectiv

de muncă a fost modificată, fiind limitat totodată și numărul acestora. Schimbările au vizat și uniunile sindicale, prin înăsprirea condițiilor de reprezentativitate a acestora la nivel de firmă (numărul membrilor de sindicat trebuie să acopere cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității, în locul a o treime în legislația anterioară). Mai mult, pentru constituirea unui sindicat este necesară în prezent participarea a cel puțin 15 angajați din aceeași companie (și nu industrie, conform reglementării precedente).

În privința sistemului asigurărilor de șomaj, noua lege a prevăzut încetarea acordării indemnizațiilor șomerilor care nu participă la programele pentru stimularea ocupării sau refuză un loc de muncă conform pregătirii ori nivelului studiilor acestora. În plus, cuantumul beneficiilor pecuniare a fost diminuat cu 15 la sută în intervalul iulie 2010 – decembrie 2011, iar începând din ianuarie 2011 nivelul acestora a fost stabilit în funcție de valoarea "indicatorului social de referință", în locul salariului minim brut pe economie. În consecință, suma acordată șomerilor s-a redus, întrucât nivelul indicatorului social de referință este net inferior câștigului minim brut pe economie și, în plus, valoarea acestuia din urmă a fost majorată în fiecare an începând cu 2011, nivelul crescând cumulativ cu 75 la sută, până la 1 050 de lei în iulie 2015.

3. Detalii privind sondajul

Analiza prezentată în acest studiu este fundamentată pe setul unic și bogat de date obținut de Banca Națională a României în urma sondajului realizat în rândul companiilor în a doua parte a anului 2014. Chestionarul utilizat a fost armonizat la nivel european, fiind vorba despre un proiect mai amplu inițiat de WDN, la care au participat 25 de bănci centrale. Principalul obiectiv al sondajului a fost acela de a înțelege comportamentul companiilor pe piața muncii ulterior crizei financiare. Pentru îndeplinirea acestui deziderat, chestionarul a inclus un nucleu de întrebări referitoare la sursa șocurilor care au indus criza la nivel european și la strategia pe care firmele au adoptat-o pentru a face față acestor șocuri, în termeni de ajustare a dimensiunii și structurii forței de muncă, respectiv a politicii salariale. De asemenea, versiunea finală a chestionarului a fost adaptată specificului fiecărei țări, fiind luate în calcul inclusiv diferențele de ordin instituțional¹. Astfel, dată fiind importanța politicii salariului minim pentru economia românească, setul principal de întrebări a fost completat cu o secțiune dedicată acestei teme. S-au putut obține în acest mod informații privind ponderea angajaților remunerați cu salariul minim, dar și a celor încadrați pe un palier superior, care beneficiază de o majorare în cazul creșterii pragului minim.

Sondajul s-a adresat companiilor nefinanciare, înființate anterior anului 2010, care activează în industrie, construcții, comerț și servicii de piață, atât pe piața internă, cât și pe cea externă și a vizat perioada 2010-2013. Eșantionul a fost construit astfel încât rezultatele acestuia să fie reprezentative la nivelul întregii economii – s-a recurs la un sondaj stratificat simplu aleatoriu, ale cărui straturi au fost definite în funcție de

¹ Chestionarul este prezentat în Anexa 1.

domeniul principal de activitate și dimensiunea companiei, cea din urmă fiind stabilită în funcție de numărul mediu de angajați, astfel:

- clasa 1 (firme mici): 20 – 49 de angajați;
- clasa 2 (firme medii): 50 – 199 de angajați;
- clasa 3 (firme mari): cel puțin 200 de angajați.

Eșantionul a cuprins aproximativ 2 300 de companii, acoperind o treime din personalul aferent sectorului privat în anul 2013. Sondajul a avut o rată de răspuns foarte ridicată – 88 la sută din firmele cuprinse în eșantion, angajând puțin peste 1 milion de salariați, au răspuns întrebărilor adresate. Tabelul 1 oferă detalii la nivel sectorial privind structura eșantionului, gradul de reprezentativitate și rata de răspuns a companiilor. Pentru a fi reprezentative la nivelul întregii economii, rezultatele prezentate în secțiunile următoare au fost obținute agregând răspunsurile individuale ale companiilor cu ajutorul unor ponderi – fiecare pondere corespunde numărului firmelor pe care fiecare observație o reprezintă în populația totală.

Tabel 1. Baza de sondaj și eșantionul

Sector economic	Baza de sondaj		Eșantionul		Reprezentativitate (%, nr. angajați)	Rată de răspuns (%)
	Nr. firme	Nr. angajați	Nr. firme	Nr. angajați		
Industria 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

Sursa: Sondaj WDN, calculele autorilor

Abordarea de tip sondaj oferă un avantaj important întrucât se adresează în mod direct firmelor, fiind obținute astfel informații cu privire la percepția acestora asupra condițiilor economice și a modului în care au reacționat la diferite șocuri din perspectiva politicii de personal și a celei salariale. Mai mult, aceste date calitative permit identificarea unor caracteristici instituționale interesante (cum ar fi indexarea salariilor, gradul de acoperire cu contracte colective de muncă, ponderea angajaților încadrați la nivelul salariului minim brut pe economie etc.) și testarea mai multor teorii privind rigiditatea salarială, a cărei prezență este dificil de detectat doar pe baza datelor cantitative la nivel macroeconomic.

Totuși, nu trebuie ignorate riscurile pe care le implică un astfel de sondaj, având în vedere că răspunsurile companiilor sunt subiective, iar uneori pot fi semnificativ influențate de cele mai recente experiențe. De pildă, în cazul chestionarului de față, există posibilitatea ca evoluțiile din anul în care a fost implementată cercetarea statistică, 2014, să fi influențat răspunsurile companiilor, chiar dacă unele întrebări au vizat explicit intervalul 2010-2013. Prin urmare, interpretarea rezultatelor trebuie realizată cu prudență, iar pentru a confirma concluziile desprinse pe baza sondajului, este indicată și utilizarea unor informații adiacente, acolo unde este posibil.

4. Principalele rezultate

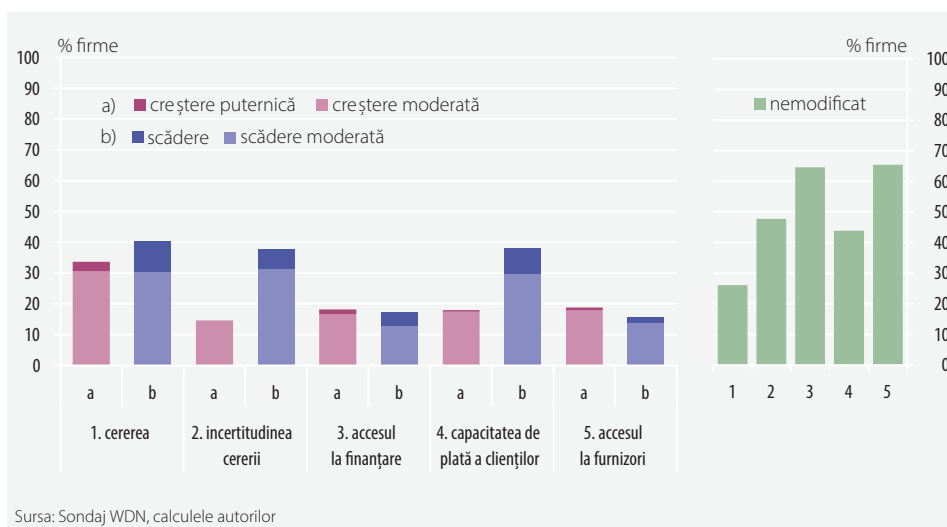
Rezultatele sondajului arată că pentru firmele care activează în România condițiile economice au fost mixte în intervalul 2010-2013, fenomen specific perioadelor de revenire timpurie, nefiind resimțite șocuri majore, doar unele schimbări moderate ale cererii. Totuși, majoritatea respondenților au identificat o creștere a costurilor cu forța de muncă, iar pentru a diminua această presiune, cei mai mulți au recurs la ajustarea schemei de personal, mai puțin a prețurilor. Astfel, adaptarea la noile condiții s-a realizat în principal de-a lungul marjei intensive, întrucât firmele au avut posibilitatea de a reduce timpul de muncă din motive economice (potrivit noii forme a Codului Muncii), dar au apelat și la marja extensivă. În această ultimă privință, este îngrijorător faptul că o parte dintre persoanele rămase fără loc de muncă nu au reușit să se angajeze nici după revenirea economiei la rate pozitive de creștere. Fenomenul se datorează atât creșterii necorelării dintre pregătirea candidaților și cerințele companiilor, cât și diminuării capacității economiei de a crea noi locuri de muncă. Prin urmare, în lucrarea de față am analizat mai îndeaproape factorii care au stat în spatele deciziei firmelor de a distruge sau crea un loc de muncă. Un rol important în reluarea creșterii cu mai puține locuri de muncă a revenit nu doar condițiilor economice dificile, ci și rigidității salariilor sau altor fricțiuni ale pieței muncii. În privința impactului reformelor, cu toate că la nivel agregat sondajul sugerează un efect marginal al acestora, răspunsurile la nivel sectorial au avut un grad ridicat de eterogenitate.

4.1. SURSELE ȘI DIMENSIUNEA ȘOCURILOR

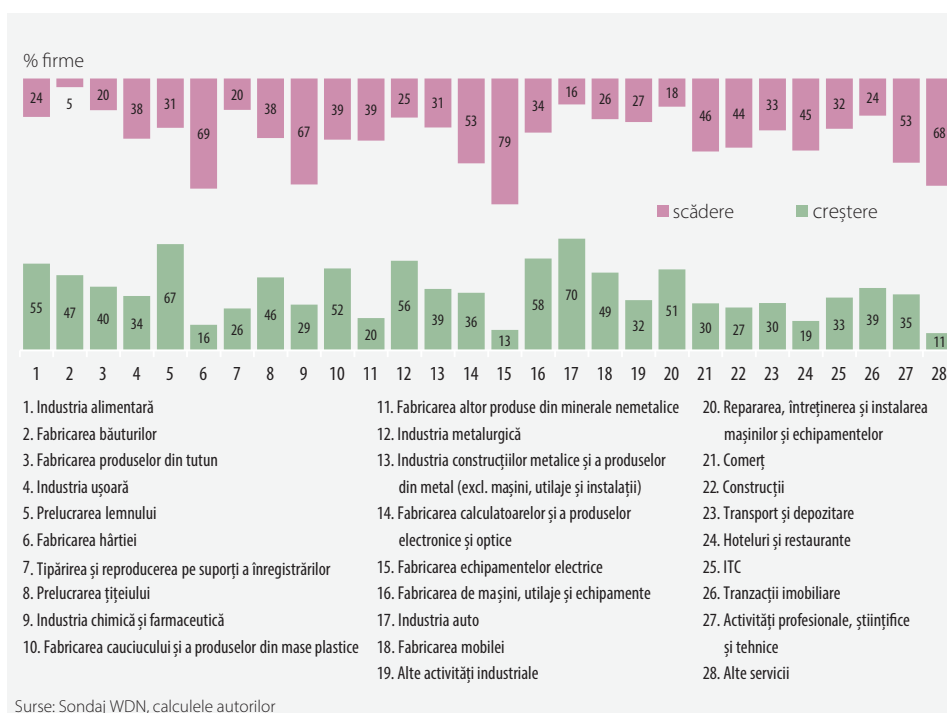
Conform rezultatelor sondajului, agenții economici din România nu s-au confruntat cu șocuri puternice în perioada 2010-2013 în ceea ce privește nivelul cererii, capacitatea de plată a clienților, accesul la finanțare și la furnizori (Graficul 2). Mai mult, în ultimele două cazuri, majoritatea companiilor au perceput mediul de afaceri ca fiind destul de stabil. Aproape 40 la sută dintre firme au avut de-a face cu o scădere a cererii (percepută în general ca moderată) și a abilității clienților de a plăti, în timp ce pentru 30 la sută dintre respondenți condițiile economice au fost favorabile (creștere moderată a cererii).

La nivel sectorial, restrângerea cererii a afectat cu predilecție firmele care operează în industria chimică, fabricarea produselor electronice și a echipamentelor electrice. În afara acestor ramuri prelucrătoare, dificultăți din partea cererii au întâmpinat și companiile din comerț, construcții și servicii de piață. În schimb, mai mult de jumătate din firmele din industria alimentară, prelucrarea lemnului, fabricarea cauciucului și a maselor plastice, a mașinilor și echipamentelor și în special industria auto au înregistrat o creștere a cererii pentru produsele realizate, de chiar 70 la sută în ultimul caz (Grafic 3).

Grafic 2. Factori care au influențat activitatea firmelor în perioada 2010-2013



Grafic 3. Evoluția cererii la nivel sectorial în perioada 2010-2013

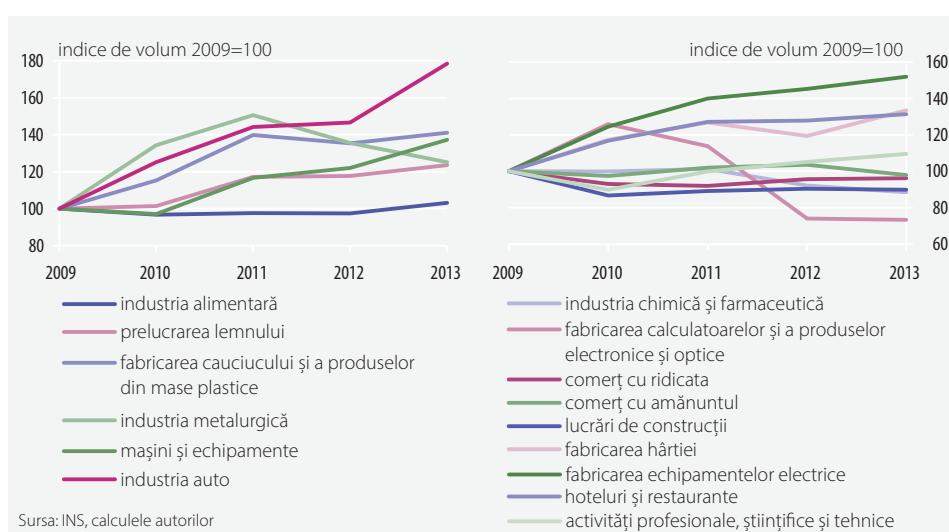


Percepția companiilor asupra modificării cererii, fie ea creștere sau scădere, este în general confirmată de datele Institutului Național de Statistică (INS) privind evoluția cifrei de afaceri (Graficul 4), cu unele excepții, precum fabricarea echipamentelor electrice, a produselor din hârtie, hoteluri și restaurante și activități profesionale, științifice și tehnice. Explicația rezidă în parte în creșterea gradului de competiție în perioada postcriză, având în vedere că numărul de companii din aceste sectoare a avansat gradual începând cu anul 2009, iar eșantionul nostru cuprinde numai firme înființate înainte de anul 2010. În cazul metalurgiei, deși mai mult de jumătate dintre companii au raportat o creștere moderată a cererii pe

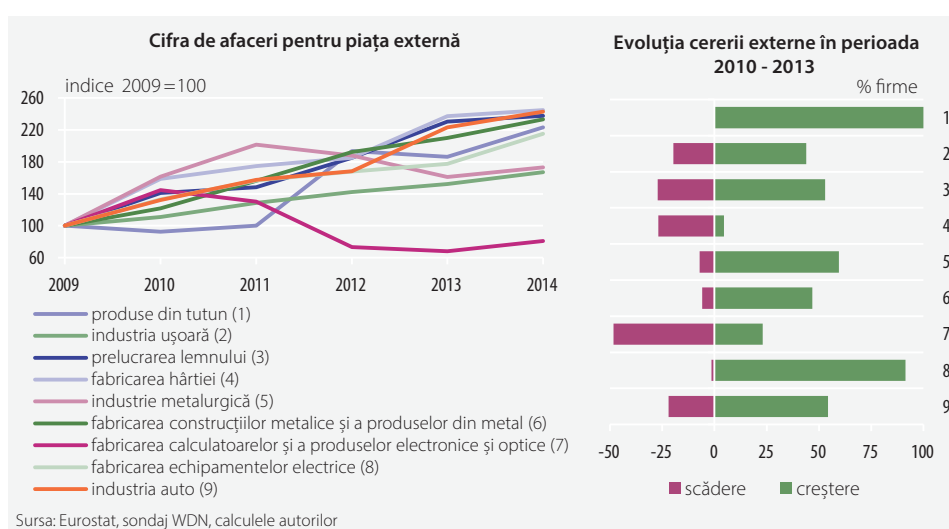
ansamblul perioadei analizate, rezultatul ascunde o evoluție profund neuniformă, revenirea puternică a activității din perioada 2010-2011 fiind urmată de restrângerea continuă a acesteia, în corelație cu evoluția cererii globale.

Din perspectiva dimensiunii, restrângerea cererii a afectat în mai mare măsură companiile mici și mijlocii comparativ cu corporațiile (entități cu peste 200 de angajați), ponderea firmelor care s-au confruntat cu o scădere a cererii fiind cu 10 puncte procentuale mai redusă în ultimul caz (aproximativ 30 la sută).

Grafic 4. Evoluția cifrei de afaceri în industrie, comerț și servicii și lucrările de construcții în perioada 2010-2013



Grafic 5. Cifra de afaceri pentru piața externă și cererea adresată principalilor exportatori



Rezultatele sondajului arată că, în general, firmele din cele mai importante ramuri industriale exportatoare² au beneficiat de o creștere a cererii externe pentru produsele lor principale în perioada 2010-2013, concluzia fiind confirmată și de datele statistice (Grafic 5). Acesta a fost în special cazul industriei auto și a ramurilor conexe, care au susținut practic revenirea economică din România ulterior declanșării crizei internaționale.

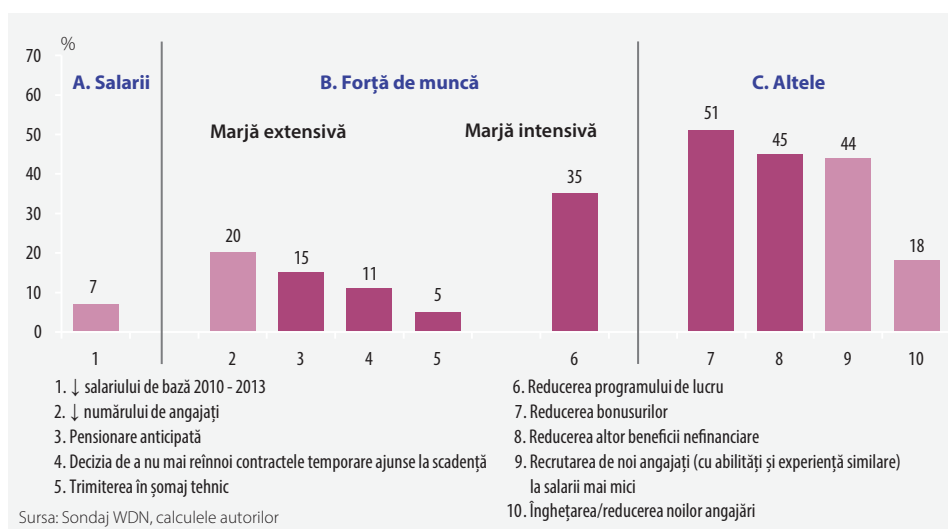
Conform sondajului, incertitudinea privind cererea s-a diminuat în perioada 2010-2013, și mai ales în cazul companiilor care s-au confruntat cu scăderea moderată a acesteia. Cu alte cuvinte, firmele respective au operat într-un context economic caracterizat de un nivel mai redus, dar stabil al cererii (neafectat de șocuri semnificative). Numai 18 la sută dintre firme au declarat că accesul la finanțare a devenit mai dificil (pe fondul condițiilor mai restrictive de creditare), procentul fiind confirmat de un alt sondaj BNR dedicat acestei teme. Pondere importantă a companiilor pentru care accesul la finanțare nu s-a modificat (60 la sută) reflectă de altfel una dintre cele mai importante concluzii ale sondajului menționat anterior, respectiv tendința generală a firmelor românești, inclusiv a celor care au înregistrat pierderi, de a-și finanța investițiile din surse interne.

4.2. METODE DE AJUSTARE

Costurile cu forța de muncă reprezintă aproximativ o treime din costurile totale ale companiilor, cea mai mare presiune fiind resimțită în industria ușoară, fabricarea calculatoarelor și a produselor electronice și optice, fabricarea echipamentelor electrice, precum și în sectorul serviciilor de piață. Pe parcursul perioadei 2010-2013, mai mult de 70 la sută dintre companii au înregistrat o creștere a acestor cheltuieli și este foarte probabil ca acest trend să fi continuat ulterior anului 2013, alimentat de cele patru majorări ale salariului minim brut pe economie.

Scăderea cererii și a capacității de plată a clienților a determinat companiile să apeleze la diferite strategii pentru a reduce costurile cu forța de muncă sau pentru a limita creșterea acestora (Grafic 6). În acest context, aproximativ jumătate dintre firme au redus sau chiar au eliminat bonusurile și alte beneficii (altele decât cele financiare) și au recrutat angajați cu abilități și experiență similare la salarii mai mici. La polul opus, doar 7 la sută dintre companii au redus salariile de bază, indicând astfel un grad ridicat de rigiditate la scădere a salariului nominal (DNWR). Ajustarea factorului muncă s-a realizat cu precădere pe seama marjei intensive, astfel că puțin peste o treime din companii au modificat programul de lucru, reflectând în acest mod și unul dintre efectele pozitive ale reformelor implementate pe piața muncii în anul 2011. Totuși, a existat și o ajustare semnificativă la nivelul marjei extensive, în condițiile în care 20 la sută dintre firme au apelat la concedieri individuale și/sau colective. În plus, 18 la sută dintre companii au înghețat sau au redus noile angajări, astfel încât, la finele anului 2014, doar jumătate dintre locurile de muncă pierdute în urma declanșării crizei au fost recuperate, în pofida redresării aproape integrale a producției.

² Ramuri care realizează pe piața externă mai mult de jumătate din veniturile totale.

Grafic 6. Strategii utilizate de firme pentru a-și reduce costurile cu forța de muncă

4.3. REVENIRE ECONOMICĂ, DAR RECUPERARE LENTĂ A LOCURILOR DE MUNCĂ

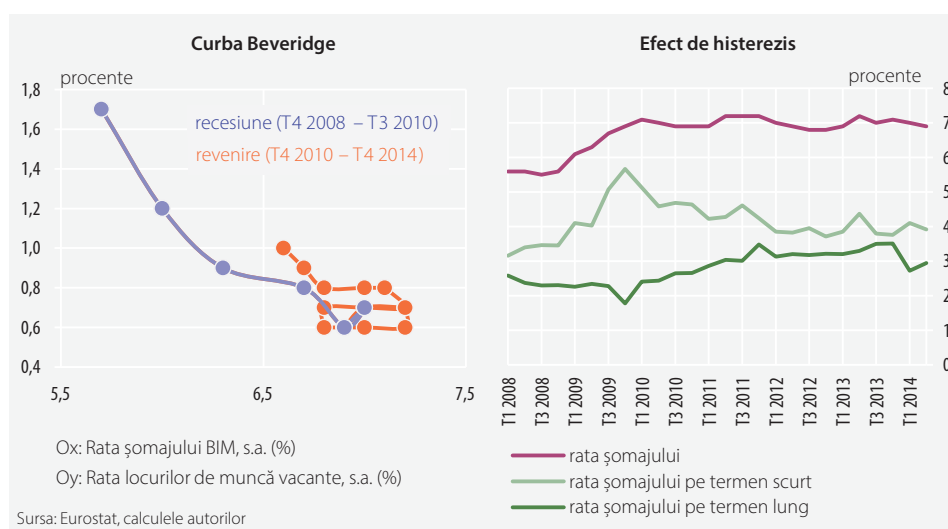
După cum menționam în secțiunile anterioare, criza economică și financiară la nivel global a condus la o contracție puternică a activității economice în România în perioada 2009-2010, care a însemnat și pierderea a circa 700 de mii de locuri de muncă. Cele mai afectate sectoare au fost industria (aproape jumătate din pierdere) și construcțiile, unde sunt încadrate cele mai multe persoane cu o calificare scăzută. Ajustarea sectorului construcțiilor, excesiv dezvoltat în perioada precriză, și schimbarea structurii economiei în favoarea unor ramuri mai competitive, cu un conținut tehnologic mai ridicat (cum este cazul industriei auto și al serviciilor ITC), au imprimat economiei o capacitate mai scăzută de a crea locuri de muncă în perioada postcriză. În plus, a devenit dificil pentru companii să ocupe pozițiile vacante, dată fiind lărgirea discrepanței dintre cerințele postului și abilitățile candidaților. Rezultatul acestor tendințe a fost o revenire economică lipsită de refacerea proporțională a numărului de locuri de muncă, astfel încât atunci când activitatea economică a revenit la nivelul precriză (începutul anului 2015), doar jumătate din locurile de muncă pierdute fuseseră recuperate.

Pentru a înțelege mai bine răspunsul pieței muncii din România la criză, precum și în perioada ce a urmat, această secțiune își propune să identifice factorii care au influențat decizia firmei de a distruge sau de a crea un loc de muncă, pornind de la literatura dezvoltată de Diamond, Mortensen și Pissarides (1982, 1994) în jurul procesului de căutare și potrivire (*search&matching*) a candidaților, respectiv pozițiilor vacante. În acest cadru teoretic, se poate vorbi de o căutare activă atât din partea candidatului, cât și a companiei, care se pun de acord dacă acceptă sau resping un loc de muncă, respectiv un nou angajat. Condiționat de poziția ciclică a economiei, decizia de a distruge sau de a crea o nouă poziție depinde strict de valoarea sa netă, prezentă sau viitoare, determinată ca diferență între productivitatea angajatului și

costurile aferente. Acestea din urmă depind nu doar de salariul negociat, ci și de taxe sau de timpul necesar găsirii candidatului potrivit, care poate fi mai lung pe o piață cu fricțiuni. Fricțiunile pot fi generate de nepotrivirea abilităților, locația geografică diferită, schimbări structurale ale economiei sau de calitatea infrastructurii de comunicare. Căutarea bidirecțională amintită este reflectată de traiectoria și turnurile curbei Beveridge, care reprezintă o ilustrare grafică a tuturor combinațiilor înregistrate în timp între rata locurilor de muncă vacante și cea a șomajului. Întrucât acest proces de căutare și potrivire este unul de durată, piața muncii nu va consemna niciodată o ocupare deplină a forței de muncă, existând mereu un nivel al șomajului diferit de zero.

În cazul României, după cum se poate vedea în Graficul 7, mișcările de-a lungul curbei din perioada 2009-2010 reflectă recesiunea, rata șomajului și cea a locurilor de muncă vacante evoluând în sens opus. Începând cu anul 2011 însă, sunt evidente multiplele schimbări de pantă spre exterior, relevate de creșterea simultană a celor doi indicatori, fenomen care semnalează o scădere a eficienței în procesul de căutare și potrivire, pe seama interferenței fricțiunilor, pe care această secțiune încearcă să le identifice.

Grafic 7. Rata șomajului și curba Beveridge



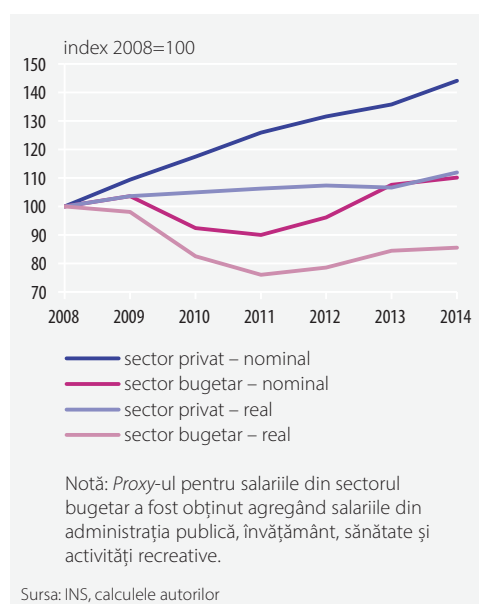
Mai multe fricțiuni pe piața muncii vor genera de regulă o rată mai ridicată a șomajului pe termen lung, dificil de combătut în absența unor politici active. În cazul României, efectele recesiunii s-au reflectat în creșterea rapidă și abruptă a șomajului pe termen scurt (cu o durată de mai puțin de un an) – care s-a corectat doar parțial atunci când economia a revenit la rate pozitive de creștere –, conducând astfel la majorarea șomajului pe termen lung. Fenomenul, cunoscut în literatura de specialitate ca „efect de histerezis”, indică faptul că odată cu prelungirea perioadei în care o persoană își caută un loc de muncă șansele sale de reușită scad, ca urmare atât a deteriorării abilităților persoanelor respective, cât și a schimbării cerințelor companiilor.

Dacă ne îndreptăm atenția către salarii, pare firesc să fie mai puțin corelate cu ciclul economic comparativ cu rata șomajului, doar dacă ne gândim la legătura lor strânsă cu beneficiile nemateriale, cum ar fi valoarea activităților casnice sau a petrecerii timpului liber (Pissarides, 2011). Într-adevăr, Robert Hall (2005) arată că salariile

depind de mediana istorică, în timp ce șocurile de cerere par a exercita asupra lor numai o influență modestă. Interesul de a studia rolul rigidității salariale asupra volatilității șomajului datează încă de pe vremea lui Keynes și s-a menținut și în teoriile ulterioare dezvoltate pentru piața muncii, fără a fi însă obținute rezultate concludente. Totuși, Shimer (2005) punctează necesitatea încorporării unei forme a rigidității salariilor în cadrul teoretic descris anterior (*search and matching framework*), în scopul de a surprinde mai bine fluctuațiile șomajului. De asemenea, Pissarides (2011) subliniază importanța evaluării gradului de rigiditate a salariilor noilor angajați în fiecare fază a ciclului economic.

Ce se află în spatele rigidității salariilor? Ar trebui să luăm în considerare rigiditatea nominală la scădere, pe cea reală sau ambele? Până în acest moment nu există un răspuns clar la aceste întrebări în literatura de specialitate, dar putem identifica trei direcții de gândire privind sursele rigidității salariilor: teoria contractelor (implicite și explicite), teoria privind influența ajustărilor salariale asupra productivității muncii (*efficiency wage theory*) și teoria *insider-outsider*. Teoria contractelor are la bază ipoteza că angajații și firmele deopotrivă au nevoie de o formă de asigurare atunci când intră într-o relație contractuală, care poate lua forma unei înțelegeri tacite sau a uneia scrise, așa cum sunt contractele colective de muncă. După cum arăta Stiglitz (1984), teoria contractelor poate explica prezența rigidității salariilor, însă nu reușește să relice fluctuațiile ciclice ale șomajului; în această privință teoria privind influența ajustărilor salariale asupra productivității muncii este superioară, întrucât leagă direct rigiditatea salariilor de productivitate. Astfel, reducerea salariului poate avea o influență negativă asupra motivației angajatului, afectându-i productivitatea, măsura dovedindu-se în final ineficientă. O altă abordare în explicarea rigidității pleacă de la puterea de negociere a persoanelor deja angajate față de cele aflate în căutarea unui loc de muncă, i.e. teoria *insider-outsider* propusă de Lindbeck și Snower (1988). Aceste teorii nu se exclud reciproc, fiind indicată testarea tuturor pentru o înțelegere aprofundată a modului de funcționare a pieței muncii.

Grafic 8. Salariul mediu brut



Cu excepția unei tăieri de 25 la sută a salariilor în sectorul public realizată în anul 2010, ca parte a unui pachet mai amplu de măsuri fiscale menite să echilibreze soldul bugetului de stat, salariul brut (real și nominal) mediu pe economie s-a situat în general pe o traiectorie ascendentă în România, chiar și în anii de recesiune (Grafic 8). Totuși, este dificil de cuantificat doar pe baza datelor la nivel macroeconomic care a fost contribuția rigidității salariilor în această evoluție, pentru că este posibil ca traiectoria să reflecte și manifestarea unor efecte de compoziție, întrucât concedierile au vizat în primul rând posturile cu un nivel scăzut de calificare.

Perspectiva microeconomică devine foarte utilă în acest context, căci permite nu doar evaluarea gradului de rigiditate a salariilor din economie, ci și înțelegerea factorilor care îl determină. În această privință, orice exercițiu empiric care își propune să surprindă dinamica pieței muncii ar trebui, în măsura în care este posibil, să se bazeze pe fundamente microeconomice.

Obiectivul acestei secțiuni este de a evalua importanța rigidităților salariale, dar și a altor fricțiuni pe piața muncii, precum și a influenței exercitate de poziția ciclică a economiei în decizia firmei de a distruge sau de a crea un loc de muncă. În acest scop, am utilizat modelul *Probit*, care ne permite să înțelegem firmele pornind de la datele calitative, prin modelarea probabilității de apariție a comportamentului de concediere sau de înghețare a angajărilor în faza de revenire timpurie a ciclului economic. Rezultatele obținute arată că în prezența rigidității nominale la scădere a salariilor, șansele ca o firmă să dea afară o parte din angajați cresc cu circa 20 de puncte procentuale. Decizia depinde însă și de alți factori, printre care: condițiile economice nefavorabile, schimbările structurale din economie, percepția unui deficit de forță de muncă cu pregătirea adecvată sau alte caracteristici specifice firmelor.

În ceea ce privește crearea de locuri de muncă, principalele obstacole identificate de firme vizează percepția unui nivel ridicat al taxelor, condițiile economice incerte, precum și dificultatea de a găsi personal calificat corespunzător. Mai mult, prezența rigidităților salariale (reale și nominale la scădere) limitează probabilitatea creării unui nou post, cumulat cu 8 puncte procentuale. Un alt prag salarial relevant în recuperarea mai lentă a locurilor de muncă comparativ cu activitatea economică este reprezentat de salariul minim, având în vedere că o jumătate dintre companiile intervievate au declarat că o creștere a salariului minim le va limita posibilitățile viitoare de a-și extinde schema de personal. Un alt rezultat interesant al acestei lucrări vizează politica salarială aferentă noilor angajați în perioada de revenire timpurie a ciclului economic, în condițiile în care mai mult de 40 la sută din firme au înlocuit personalul existent cu angajați noi cărora le-au acordat salarii mai mici. Rezultatul sugerează că salariile noilor veniți sunt mai prociclice în această fază a ciclului economic, dar și că puterea de negociere a angajaților existenți față de cei aflați în căutarea unui loc de muncă este destul de redusă.

4.3.1. Demersul empiric

Definiția pe care o utilizăm în această lucrare pentru a descrie rigiditățile salariale este cea propusă de Babecky *et al.* (2009) și se referă la acele obstacole în calea ajustării salariilor, identificate pe baza frecvenței înghețării salariilor și a indexării acestora cu inflația. Prin urmare, rigiditatea la scădere a salariului nominal este cuantificată ca reprezentând proporția firmelor care au înghețat salariul de bază în perioada 2010 -2013. Având în vedere că majoritatea firmelor au perceput o incertitudine ridicată a condițiilor economice, fenomen specific perioadelor de redresare timpurie a economiei, și că doar jumătate dintre companiile care au înghețat salariile s-au confruntat cu un declin al cererii, am plecat de la ipoteza că toate firmele din eșantion au fost susceptibile de a se confrunța cu acest tip de rigiditate. Pentru a surprinde rigiditatea salariului real (RWR) am utilizat ponderea companiilor care au indexat salariile cu rata inflației în perioada 2010-2013.

Ulterior, am estimat probabilitatea ca o firmă să se confrunte cu DNWR sau RWR pe baza a două modele *probit*³. Această abordare ne-a permis să testăm dacă diferite variabile asociate caracteristicilor companiei sau angajaților săi au contribuit la majorarea probabilității ca firma să manifeste astfel de rigidități. Variabilele testate au fost ponderea angajaților care au încheiat un contract de muncă pe durată nedeterminată, structura personalului în funcție de abilități și vechimea la locul de muncă, motivele identificate de firme ca piedici pentru reducerea salariilor, gradul de acoperire a contractelor colective și concurența pe piață.

O altă sursă de rigiditate a salariilor este legată de politica salariului minim, care a devenit foarte relevantă în cazul României, dat fiind că salariul minim brut a crescut cu 75 la sută față de anul 2010. Evoluția acestuia nu a reprezentat o sursă de îngrijorare până la finele anului 2013, întrucât majorarea era corelată cu evoluția prețurilor din economie, beneficiind totodată de îmbunătățirea continuă a productivității muncii. În ultima perioadă însă, ritmul de creștere a salariului minim a accelerat, decuplându-se de dinamica prețurilor într-un context în care sprijinul din partea productivității s-a diminuat, conducând în același timp la o comprimare a distribuției salariale în jurul valorilor mai reduse.

Pentru a investiga factorii care au determinat revenirea creșterii economice fără refacerea proporțională a locurilor de muncă, am folosit pe lângă răspunsurile companiilor și informații concrete privind evoluția numărului lor de angajați, utilizând baza de date a Ministerului Finanțelor Publice. Astfel, am construit două variabile binare: prima dintre ele este egală cu 1 dacă numărul locurilor de muncă distruse a fost superior celor create la nivelul firmei în perioada 2010-2013 (cu alte cuvinte numărul de angajați a scăzut) și 0 în celelalte cazuri; cea de-a doua a fost construită într-un mod similar, fiind egală cu 1 dacă numărul net al locurilor de muncă create a fost nesemnificativ (modificare cuprinsă între ± 1 la sută). Ulterior, am corelat aceste informații cu cele obținute în sondaj estimând probabilitatea ca fiecare eveniment să fi avut loc în funcție de o serie de factori, reprezentați tot sub forma unor variabile binare, pentru: contracția cererii, scăderea accesului la finanțare, incertitudinea condițiilor economice, prezența rigidităților salariale (nominale la scădere și reale) și alte fricțiuni pe piața muncii referitoare la taxarea ridicată a muncii, insuficiența personalului calificat corespunzător sau modificările sectoriale în economie. De asemenea, au fost testate și o serie de variabile continue, precum ponderea contractelor de muncă mai flexibile (temporare, pe durată determinată sau nedeterminată cu timp parțial) sau a cheltuielilor cu forța de muncă în totalul costurilor companiei.

Având în vedere că salariul minim este perceput ca o barieră pentru crearea de locuri de muncă (în special pentru tineri și muncitori slab calificați), secțiunea din chestionar dedicată acestui subiect a inclus explicit o întrebare referitoare la importanța majorării salariului minim pentru înghețarea angajărilor, companiile acordând un calificativ de la 1=irelevant la 4=foarte relevant. Mai departe, pe baza unui model de tip *ordered probit*, am utilizat această variabilă pentru a estima probabilitatea ca firma să limiteze crearea de noi locuri de muncă în situația majorării salariului minim brut pe economie, condiționată de: (i) factori specifici firmei, precum ponderea angajaților încadrați la salariul minim și a celor indirect afectați, proporția cheltuielilor cu forța de muncă în totalul costurilor

³ Lista cu variabilele testate în estimări poate fi consultată în Anexa 2.

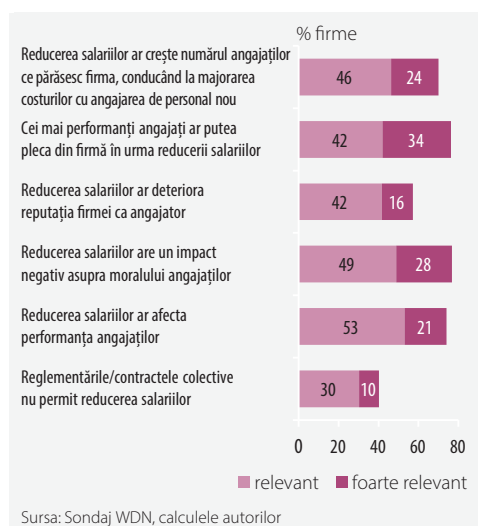
companiei, competiția percepută pe piață, ponderea angajaților cu o vechime la locul de muncă mai mare de cinci ani și dimensiunea firmei; (ii) caracteristicile instituționale ale pieței muncii, precum existența contractelor colective de muncă și percepția firmelor asupra taxării muncii, dar și (iii) factori asociați contextului economic aferent perioadei 2010 – 2013, și anume contracția cererii, reducerea prețului practicat de companie, incertitudinea mediului de afaceri, creșterea unor costuri de achiziție (materii prime, materiale consumabile etc.) și a costului finanțării, ajustarea numărului de angajați prin concedieri individuale și/sau colective sau șomaj tehnic și reducerea altor beneficii.

În vederea evaluării gradului de flexibilitate manifestat în stabilirea salariilor noilor angajați în perioada de redresare timpurie a ciclului de afaceri, ne-am uitat la răspunsurile companiilor la întrebarea din sondaj menită să indice măsura în care acestea au înlocuit angajații existenți cu persoane noi (cu abilități și experiență similare) la salarii mai mici, acordând o notă de la 1=deloc la 4=semnificativ. Și în acest caz, probabilitatea acestui eveniment a fost evaluată pe baza estimării unui model *ordered probit*, care a inclus în setul de variabile explicative relevante: caracteristicile firmei (dimensiunea, ponderea angajaților cu un contract de muncă flexibil, orientarea către export), condițiile economice, rigiditatea salariilor angajaților existenți în companie și alte fricțiuni, în special taxarea muncii.

4.3.2. Politica salarială

În perioada 2010-2013, politica salarială a firmelor s-a dovedit destul de inflexibilă, numai 7 la sută dintre acestea luând decizia de a scădea salariile de bază pentru a reduce costurile cu forța de muncă. Aceeași idee este susținută și de manifestarea unei rigidități nominale la scădere destul de ridicată, 18 la sută dintre companii înghețând salariile. În același timp, rigiditatea reală a salariilor a fost chiar mai pronunțată, 32 la sută dintre firme declarând că au indexat salariile cu inflația din trecut. Comportamentul de stabilire a salariilor a fost influențat și de multiplele majorări ale salariului minim pe economie, fiind vizați direct cel puțin 22 la sută dintre angajații sectorului privat și indirect, încă 9 la sută, întrucât unele firme au declarat că au fost nevoite să crească și salariile angajaților încadrați peste pragul minim.

Grafic 9. Motivele din spatele DNWR



Rigiditatea nominală la scădere a salariului

DNWR este destul de ridicată în România, 18 sută dintre firme luând decizia de a îngheța salariile în perioada 2010-2013. Întrebați despre motivele care au stat în spatele acestei decizii, 75 la sută dintre companii au indicat teama că reducerea salariilor ar putea avea o influență negativă asupra moralului și productivității angajaților, confirmând astfel teoria privind influența ajustărilor salariale asupra productivității muncii (Grafic 9). După cum am menționat anterior,

au fost testate și alte teorii despre DNWR, prin intermediul modelului *Probit*, iar tabelul 2 include factorii (inclusiv efectele marginale) care s-au dovedit relevanți în comportamentul firmelor din România.

Tabel 2. Factori care influențează apariția DNWR – estimări *probit*

Variabilă	Coeфициent	AME
C	-1,80**	
% angajați cu vechime peste 5 ani	0,90***	19,58
Cei mai performanți angajați ar putea părăsi compania	0,46***	7,80
<i>pseudo R-pătrat</i>		0,04
Nr. obs.		2 035
Notă: *, ** și *** indică acei coeficienți semnificativi statistic pentru un nivel de încredere de 90%, 95%, respectiv 99%; AME reprezintă în medie efectul marginal.		
Sursa: Sondaj WDN, estimările autorilor		

Estimările noastre au relevat doi factori cu o influență statistică semnificativă asupra DNWR, și anume: teama de a nu pierde angajații cei mai productivi (+8 puncte procentuale) și ponderea angajaților cu o vechime de peste 5 ani (+20 la sută). De altfel, vechimea în muncă reprezintă una dintre cele mai importante cauze ale prezenței DNWR și la nivelul UE (Babecky *et al.*, 2009), însă legătura acestui factor cu o anumită teorie privind comportamentul pe piața muncii este mai puțin directă față de cazul pierderii angajaților eficienți. Faptul că o firmă cu o pondere mai mare a personalului cu o vechime ridicată este mai reticentă în a tăia salariile ar putea confirma teoria contractelor implicite, dar ar putea indica și o putere mai mare de negociere a angajaților existenți față de cei aflați în căutarea unui loc de muncă. Această ultimă implicație este înfirmată însă de ponderea ridicată a firmelor (44 la sută) care au înlocuit angajați cu alții noi pe salarii mai mici în perioada 2010-2013. Rezultatul amintit sugerează în plus și că salariile noilor angajați sunt mai prociclice în perioada de revenire timpurie a ciclului economic.

Un studiu recent asupra rigidității nominale la scădere a salariilor din România (Iordache, Militaru, Pandioniu, 2013) releva un grad mai scăzut al acesteia (4 la sută), prin testarea schimbării formei distribuției modificărilor anuale ale costurilor cu forța de muncă în perioada postcriză. Evaluarea subestima însă rigiditatea salariilor, întrucât costurile cu forța de muncă includ, pe lângă salariile de bază, și o componentă mai flexibilă. De altfel, rezultatele microeconomice relevă faptul că 51 la sută dintre companii au tăiat bonusurile, iar 45 la sută au declarat că au fost nevoite să reducă beneficiile non-salariale.

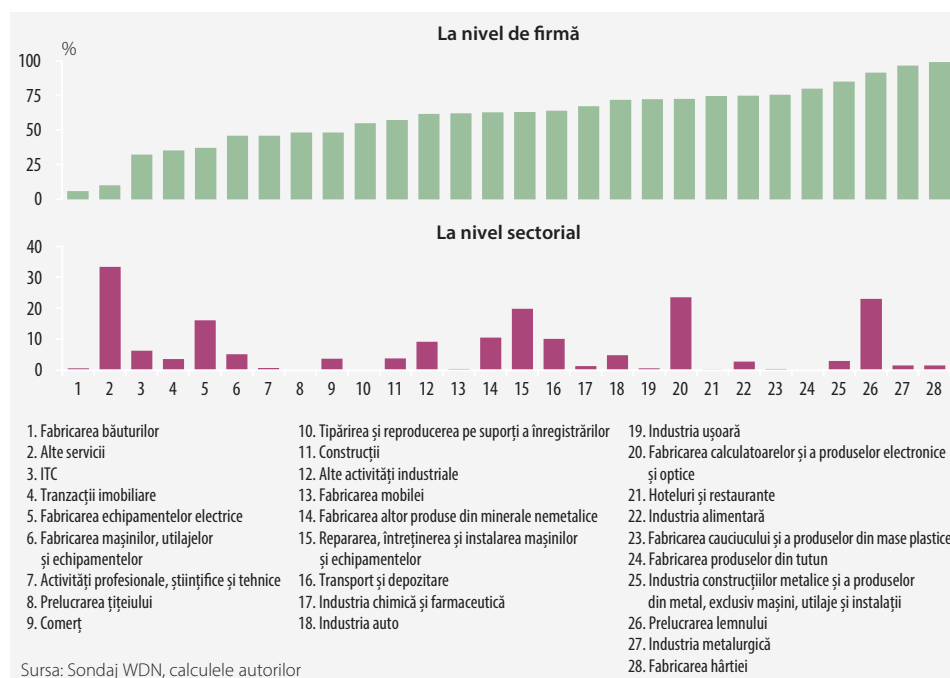
Rigiditatea reală a salariilor

Rigiditatea salariilor este mai pronunțată dacă ne uităm la RWR, 32 la sută dintre companii declarând că au indexat salariile cu inflația atât înainte de anul 2010, cât și în perioada 2010-2013. Principalul factor care favorizează apariția acestei rigidități ține de puterea de negociere a sindicatelor, estimările relevând că probabilitatea ca o firmă să modifice salariile în funcție de inflație este cu 14 la sută mai mare dacă la nivelul firmei se află în vigoare și un contract colectiv de muncă (Tabel 3).

Tabel 3. Rigiditatea la scădere a salariului real – estimări *probit*

Variabilă	Coefficient	AME
C	-0,73***	
% contracte colective	0,40***	14,00
<i>pseudo R-pătrat</i>		0,01
Nr. obs.		2 041
Notă: *, ** și *** indică acei coeficienți semnificativi statistic pentru un nivel de încredere de 90%, 95%, respectiv 99%; AME reprezintă în medie efectul marginal.		
Sursa: Sondaj WDN, estimările autorilor		

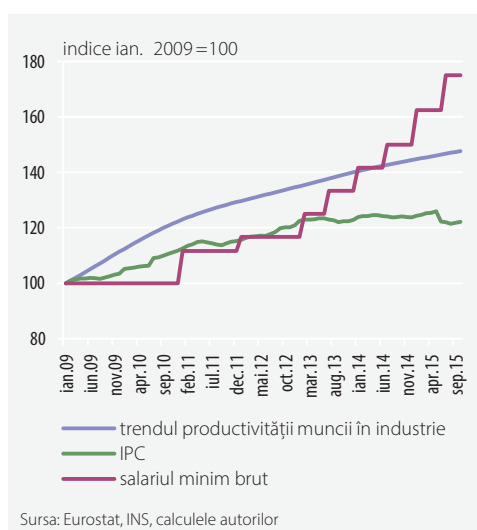
Reglementarea contractelor colective a fost modificată substanțial în România în anul 2011, când două noi cadre legislative (Codul Muncii și Legea Dialogului Social) au fost pregătite, în efortul de a lansa reformele structurale necesare pentru a flexibiliza piața muncii. În consecință, în anul 2013, numai 5 la sută dintre companii mai aveau contracte colective de muncă stabilite la nivel sectorial, cele mai multe (60 la sută dintre companii) fiind negociate la nivel de firmă (Grafic 10). Indiferent de caz, majoritatea angajaților dintr-o companie au fost acoperiți de aceste contracte colective. Contractele au fost renegociate și modificate o dată pe an sau o dată la doi ani în aproape 75 la sută din cazuri. Revenind la RWR, rezultatele sondajului pe piața muncii indică faptul că aceste contracte includ o formă implicită sau explicită de indexare la rata inflației din trecut, oferind astfel protecție angajaților în fața erodării puterii de cumpărare.

Grafic 10. Ponderea firmelor care au încheiat contracte colective de muncă

Salariul minim brut pe economie

În ultimii ani, o presiune suplimentară în sensul creșterii costurilor cu forța de muncă a fost exercitată de multiplele majorări ale salariului minim brut pe economie. Dacă în perioada 2009-2013, acesta creștea cumulativ cu 33 la sută, în corelație cu evoluția inflației și pe fondul unor câștiguri constante de productivitate în industrie, începând

Grafic 11. Evoluția salariului minim brut pe economie



cu anul 2014 evoluțiile au urmat traiectorii diferite. Astfel, după cum se poate vedea în Graficul 11, chiar dacă prețurile de consum au scăzut, iar evoluția productivității a fost modestă, salariul minim brut pe economie s-a majorat cu 31 la sută.

Pe baza datelor din sondaj, am putut estima că o creștere a salariului minim influențează direct salariile a cel puțin 22 la sută dintre angajații sectorului privat din România. Există însă și efecte indirecte, firmele declarând că se văd nevoite să majoreze și salariile angajaților încadrați peste pragul minim, fiind vorba de încă cel puțin 9 la sută din personalul sectorului privat.

După cum era de așteptat, cele mai vulnerabile firme sunt cele mici și mijlocii. La nivel sectorial, presiunea pe marjele de profit este mai ridicată pentru companiile din industria ușoară, industria alimentară, prelucrarea lemnului, fabricarea altor produse din minerale nemetalice, transporturi și depozitare, hoteluri și restaurante, precum și în construcții, întrucât mai mult de 40 la sută dintre angajați sunt încadrați la pragul minim pe economie. Una dintre consecințe a fost lărgirea decalajului de competitivitate intersectorială, precum și între firmele mari și IMM. Mai mult, creșterile salariului minim exercită influențe negative și asupra angajărilor. Cu cât pragul minim este mai mare, cu atât mai ridicată este bariera de intrare pe piața muncii, mai cu seamă pentru tineri și persoanele cu o calificare scăzută, în cazurile cărora nepotrivirile dintre ceea ce oferă și ceea ce se cere pe piața muncii sunt deja pronunțate.

4.3.3. Politica de personal

În contextul revenirii mai lente a numărului de locuri de muncă comparativ cu creșterea economică, în această subsecțiune am încercat să identificăm factorii (condiții economice, rigidități salariale, alte fricțiuni) care au influențat decizia firmei de a distruge sau de a crea un loc de muncă. În plus, am analizat mai îndeaproape cazul special al înlocuirii angajaților existenți cu alții noi pe salarii mai mici, întrucât oferă indicii cu privire la gradul de flexibilitate a salariilor noilor angajați, caracteristică importantă în demersul de construire a unui model structural pe piața muncii al cărui scop este să surprindă cât mai corect fluctuațiile ciclului economic.

Distrugerea locurilor de muncă

Aproximativ 20 la sută dintre companii au apelat la concedieri în perioada 2010-2013 în încercarea de a-și diminua costurile cu forța de muncă. După cum era de așteptat, probabilitatea de a renunța la unii angajați este pozitiv corelată cu condițiile economice nefavorabile, precum restrângerea cererii, accesul mai dificil la finanțare și perceperea unui grad ridicat de incertitudine al mediului economic (Tabel 4). În plus, un rol important a revenit și rigidității nominale la scădere, prezența acestora majorând probabilitatea (cu circa 20 de puncte procentuale) ca firma să fi recurs la concedieri. În același timp, companiile care utilizează contracte pe durată temporară sau determinată au demonstrat mai multă flexibilitate, probabilitatea fiind mai scăzută ca acestea să își reducă schema de personal prin concedieri individuale sau colective. În aceeași direcție a acționat și teama de a nu mai găsi ulterior personal calificat corespunzător.

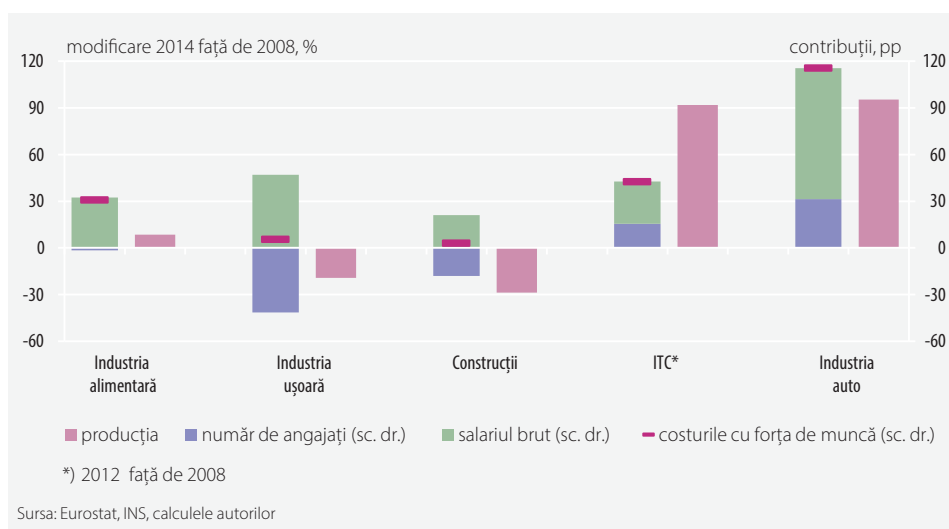
Tabel 4. Factori care influențează decizia companiilor de a reduce schema de personal – estimări *probit*

Variabilă	Coefficient	AME
C	-0,64***	
Compania a cunoscut o scădere a cererii	0,57***	20,83
Incetitudinea mediului economic	0,18**	6,35
Reducerea accesului la finanțare	0,33***	11,76
DNWR	0,52***	18,64
Dimensiunea firmei	0,12**	7,96
Insuficient personal calificat	-0,15*	-5,08
% muncitori necalificați	-0,98***	-33,69
% angajați temporar sau cu un contract pe durată determinată	-0,82***	-28,14
Industria alimentară	0,24**	8,42
Industria ușoară	0,35***	12,02
Sectorul construcțiilor	0,21**	-7,37
ITC	-0,67**	-21,37
<i>pseudo R-pătrat</i>	0,12	
Nr. obs.	1 791	
Notă: *, ** și *** indică acei coeficienți semnificativi statistic pentru un nivel de încredere de 90%, 95%, respectiv 99%; AME reprezintă în medie efectul marginal.		
Sursa: Sondaj WDN, estimările autorilor		

La nivel sectorial, putem observa o probabilitate mai ridicată de a renunța la unii angajați în cadrul firmelor care operează în industria alimentară, industria ușoară și în construcții și mai redusă la prestatorii de servicii ITC. În ultimul caz, trebuie menționat că acest sector a susținut puternic revenirea economiei românești în ultimii ani, ritmul alert de creare de locuri de muncă observat după anul 2011 conducând la depășirea efectivului salariaților din acest sector aferent perioadei precriză. O analiză mai îndeaproape a sectoarelor menționate relevă o amplificare a decalajelor de competitivitate intersectoriale, dată fiind evoluția costurilor salariale unitare (Grafic 12), la care au contribuit cel mai probabil și fricțiunile pieței muncii. Astfel, în industria alimentară, ușoară și în construcții, costurile cu forța de muncă în perioada 2009-2014 au avansat mai rapid comparativ cu producția

realizată, creșterea salariilor fiind explicată în bună măsură de ridicarea pragului minim brut de salarizare pe economie. În schimb, serviciile ITC au devenit mai competitive, ritmul de creștere a producției obținute, antrenat de cererea robustă la export, fiind de două ori mai ridicat față de modificarea costurilor salariale.

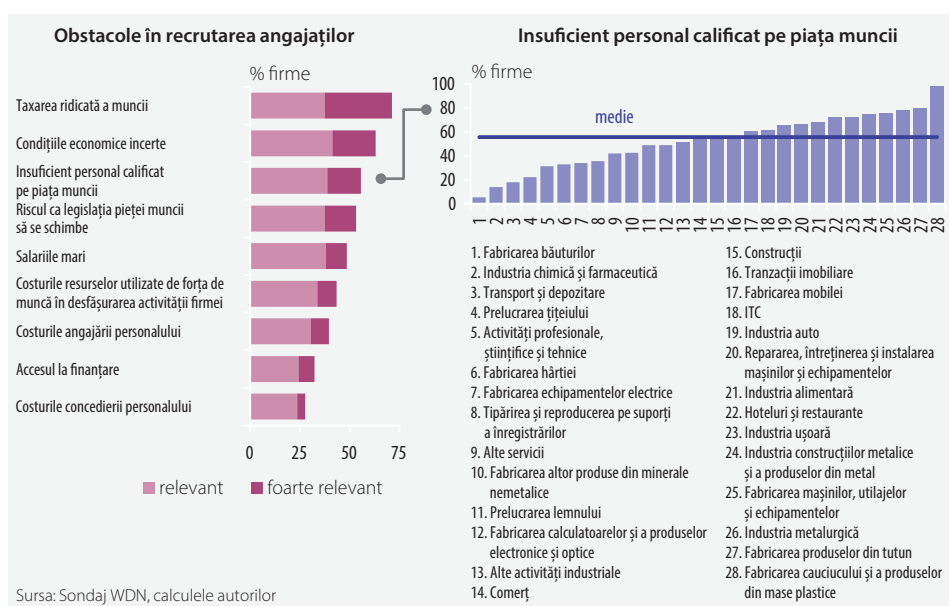
Grafic 12. Costurile cu forța de muncă și producția obținută



Crearea de locuri de muncă

Deși activitatea economică a început să își revină începând cu anul 2011, PIB ajungând la nivelul precriză în decurs de 4 ani, crearea de locuri de muncă a fost mai lentă, doar jumătate din pierdere fiind recuperată până la finele anului 2014.

Grafic 13. Obstacole în calea angajării pe contracte cu durată nedeterminată



Chestionarul a inclus în mod explicit o întrebare referitoare la principalele obstacole în fața creării de locuri de muncă, astfel că am putut identifica factorii care au condus la această refacere incompletă a ocupării comparativ cu activitatea economică (Grafic 13). În acest sens, 75 la sută dintre firme au indicat nivelul ridicat al taxării drept cea mai importantă piedică în realizarea de noi angajări. Al doilea factor vizează dificultățile aduse de recesiunea economică mediului de afaceri, multe firme considerând incertitudinea drept un impediment în dezvoltarea afacerii și extinderea schemei de personal.

Totodată, dificultatea de a găsi personal calificat corespunzător reprezintă o barieră pentru a face noi angajări, fie că este vorba de specialiști, fie de muncitori calificați. Astfel, deficitul de competență reprezintă o piedică în dezvoltarea celor mai competitive sectoare, care au susținut revenirea economică postcriză (serviciile IT, industria auto), dar și a ramurilor care se confruntă cu pierderi de competitivitate, i.e. industria ușoară, alimentară, hoteluri și restaurante.

Mai departe, cu ajutorul modelului *Probit*, am investigat și alți posibili factori care au împiedicat firmele să creeze locuri de muncă (Tabel 5). După cum era de așteptat, presiunea exercitată deja de costurile cu forța de muncă (atât ca pondere în total costuri, cât și ca variație în intervalul 2010-2013) a limitat abilitatea firmei de a face noi angajări. Mai mult, crearea unui loc de muncă depinde de rigiditatea salariilor angajaților existenți, prezența rigidității nominale la scădere și/sau a rigidității reale conducând la o probabilitate mai ridicată (cumulat cu 8 puncte procentuale) de a reduce angajările.

Tabel 5. Probabilitatea de a reduce recrutările viitoare – estimări *probit*

Variabilă	Coefficient	AME
C	-1,31***	
↑ costurilor cu forța de muncă	0,24***	4,98
RWR	0,14*	3,11
DNWR	0,21**	4,93
% costuri cu forța de muncă	0,40**	8,76
% cifră de afaceri la export	-0,17*	-3,72
% angajați temporar sau cu un contract pe durată determinată	-1,18***	-25,88
% angajați cu un contract pe durată nedeterminată cu timp parțial	-0,72*	-15,84
<i>pseudo R-pătrat</i>		0,02
Nr. obs.		1 925
Notă: *, ** și *** indică acei coeficienți semnificativi statistic pentru un nivel de încredere de 90%, 95%, respectiv 99%; AME reprezintă în medie efectul marginal.		
Sursa: Sondaj WDN, estimările autorilor		

Totuși, dacă firma a beneficiat de o creștere a cererii externe, șansele ca aceasta să limiteze crearea de noi poziții se reduc cu 4 puncte procentuale. Un comportament favorabil apare și dacă firma utilizează pe scară largă contracte temporare sau pe perioadă determinată, probabilitatea ca aceste companii să nu creeze locuri de muncă scăzând cu 26 la sută.

În contextul creșterii alerte a salariului minim brut pe economie în perioada recentă, devine importantă evaluarea impactului acesteia asupra nivelului angajărilor din economie. Chestionarul a vizat acest aspect direct, firmelor fiindu-le solicitat să evalueze relevanța majorării salariului minim în decizia de a restricționa angajările. Astfel, aproape jumătate dintre companii au răspuns că vor fi nevoite să limiteze crearea de locuri de muncă, probabilitatea unui astfel de comportament fiind bineînțeles mai ridicată în cazul firmelor care au mai mulți angajați încadrați la pragul minim (Tabel 6).

Tabel 6. Probabilitatea de a reduce angajările viitoare în situația creșterii salariului minim – estimări *ordered probit*

Variabilă	Coefficient
Eliminarea beneficiilor nefinanciare	0,22***
Compania a concediat angajați	0,18***
Compania a trimis angajați în șomaj tehnic	0,26**
Incertitudinea mediului economic	0,40***
Taxarea ridicată a muncii	0,56***
% angajați cu vechime de peste 5 ani	0,19*
% angajați cu salarii superioare nivelului minim care sunt însă afectați de o majorare a acestuia	0,38***
% angajați încadrați la salariul minim	0,86***
<i>pseudo R-pătrat</i>	0,08
No. obs.	2 010

Notă: *, ** și *** indică acei coeficienți semnificativi statistic pentru un nivel de încredere de 90%, 95%, respectiv 99%.

Sursa: Sondaj WDN, estimările autorilor

În plus, presiunea din partea ponderii ridicate a costurilor cu forța de muncă în total costuri și o relație mai lungă cu angajații (reflectedă de ponderea ridicată a salariiților cu o vechime de peste 5 ani) cresc probabilitatea înghețării angajărilor. În același sens contribuie și perceperea unui nivel ridicat al taxelor și a unui mediu economic incert. În plus, dacă firma a fost deja nevoită să renunțe la unii angajați (chiar și temporar) în perioada 2010-2013, probabilitatea să facă noi angajări este mai redusă.

Înlocuirea angajaților existenți cu alții noi pe salarii mai mici

Înțelegerea rolului rigidităților salariale în puzzle-ul volatilității șomajului rămâne un element cheie în literatura pieței muncii. Întrucât, până în acest moment, abordarea la nivel macroeconomic s-a dovedit neconcludentă (Pissarides, 2009), o înțelegere aprofundată a fenomenului necesită și o perspectivă microeconomică, având în vedere că aceasta permite identificarea unor comportamente interesante pe piața muncii în diferite faze ale ciclului economic și/sau în economii diferite. După cum am arătat deja, estimările noastre sugerează că prezența rigidității salariale (reale sau nominale la scădere) a crescut probabilitatea ca o firmă să fi apelat la concedieri sau să înghețe angajările în perioada 2010-2013. Ce putem spune însă despre salariile noilor angajați? Întrucât 44 la sută dintre respondenți au declarat că au înlocuit angajați existenți cu unii noi pe salarii mai mici, am dedus că salariile noilor angajați sunt mai prociclice față de cele ale angajaților existenți.

Analiza factorilor care favorizează apariția unui astfel de comportament relevă faptul că DNWR crește probabilitatea ca firma să înlocuiască angajații existenți cu alții noi pe salarii mai mici (Tabel 7). În aceeași direcție acționează ponderea angajaților încadrați la pragul minim, rezultat care sugerează două comportamente diferite, care nu se exclud însă reciproc. În primul rând, o companie care angajează multe persoane la pragul minim probabil nu este în căutarea unor angajați cu o pregătire superioară, nefiindu-i foarte dificil să înlocuiască angajații încadrați la salarii ușor peste pragul minim cu alții pe salarii mai mici, mai ales în contextul excesului de ofertă format pe segmentul forței de muncă cu o calificare scăzută în perioada postcriză. În al doilea rând, creșterile multiple ale salariului minim, care reprezintă o altă formă de rigiditate salarială, au pus probabil presiune asupra marjelor de profit ale firmelor, forțându-le astfel să caute strategii de reducere a costurilor.

Tabel 7. Factorii care influențează recrutarea angajaților la salarii mai mici – estimări *ordered probit*

Variabilă	Coeфициent
DNWR	0,16**
% angajați încadrați la salariul minim	0,27***
Compania a cunoscut o scădere a cererii	0,20***
% angajați cu un contract pe durată nedeterminată cu timp parțial	0,61**
% angajați temporar sau cu un contract pe durată determinată	0,49***
Dimensiunea firmei	0,08*
Companie exportatoare	-0,11**
Taxarea ridicată a muncii	0,23***
Compania a ajustat programul de muncă	0,72***
<i>pseudo R-pătrat</i>	0,06
Nr. obs.	2 020
Notă: *, ** și *** indică acei coeficienți semnificativi statistic pentru un nivel de încredere de 90%, 95%, respectiv 99%.	
Sursa: Sondaj WDN, estimările autorilor	

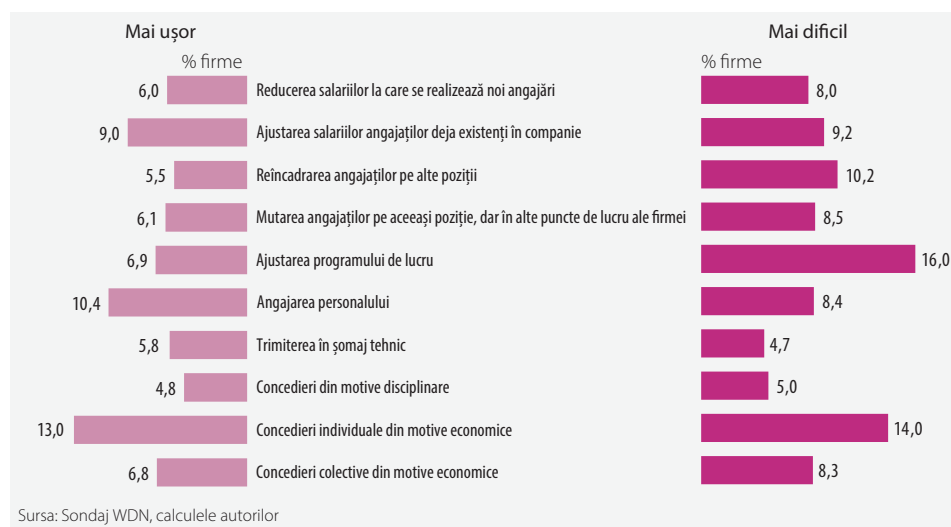
Referitor la acțiunea altor factori, rezultatele noastre arată că probabilitatea de a înlocui angajații existenți cu unii noi pe salarii mai mici crește în cazul firmelor care s-au confruntat cu o diminuare a cererii, care percep un nivel ridicat al taxelor sau care utilizează pe scară largă contracte temporare sau pe durată determinată. Ultimul caz pune în evidență, într-o anumită măsură, unul dintre amendamentele Codului muncii din anul 2011, care diminuea pragul salarial de angajare pentru contractele temporare la cel minim brut pe economie. Anterior, acesta nu trebuia să fie mai mic decât cel al angajaților existenți pe posturi care necesitau abilități și responsabilități similare.

4.4. PERCEPȚIA FIRMELOR PRIVIND EFECTELE REFORMELOR IMPLEMENTATE PE PIAȚA MUNCII

Ca răspuns la impactul puternic al crizei economice și financiare asupra ocupării forței de muncă în România, autoritățile au inițiat în 2011 unele reforme pe piața muncii, a căror prezentare detaliată este disponibilă în Secțiunea 2. Totuși, rezultatele sondajului sugerează o creștere a șomajului structural în intervalul 2010-2013, relevantă de ponderea ridicată a companiilor care au înghețat crearea de noi locuri de muncă în perioada de revenire a ciclului de afaceri (18 la sută) și cea a firmelor care nu au putut ocupa locurile de muncă vacante cu angajați calificați corespunzător (mai mult de 50 la sută). Evoluția este în concordanță și cu majorarea șomajului structural la nivel macroeconomic, observată empiric. În acest context, întrebarea care apare în mod natural este în ce măsură reformele menționate au atenuat ajustarea la nivel de firmă sau au stimulat crearea de locuri de muncă.

Întrebate direct, firmele au răspuns că nu au perceput modificări notabile în ceea ce privește costurile cu angajarea sau concedierea personalului (Grafic 14), deși la nivel sectorial imaginea pare a fi mai eterogenă. Totuși, așa cum au fost menționate în secțiunile anterioare, anumite efecte pozitive pe piața muncii pot fi indirect asociate implementării reformelor structurale.

Grafic 14. Percepția firmelor privind reformele implementate pe piața muncii



La nivel agregat, singura strategie care a fost percepută a fi relativ mai ușor de implementat a fost legată de concedierea personalului, și anume concedierile individuale din motive economice (13 la sută dintre firme). Ponderea este chiar mai mare dacă luăm în calcul doar firmele care au fost nevoite să reducă semnificativ personalul sau să modifice structura acestuia în perioada 2010-2013 și au apelat la această strategie (40 la sută dintre companii au reclamat că această acțiune a fost mai ușor de realizat, comparativ cu 10 la sută care au afirmat că a fost mai dificil), iar motivul este legat, potrivit răspunsurilor companiilor, de aplicarea legislației. Acesta este în special cazul firmelor care își desfășoară activitatea în industria de

prelucrare a lemnului, industria chimică, de fabricare a cauciucului, a calculatoarelor și a produselor electronice și optice, dar și a altor produse din minerale nemetalice, sectoare care au înregistrat o scădere semnificativă a numărului de angajați în perioada 2010-2013.

Tot în ceea ce privește costurile legate de concedierea personalului, noua legislație a permis firmelor să trimită angajații în șomaj tehnic sau să reducă programul de lucru din motive economice, cu o scădere corespunzătoare a salariului. Prin urmare, aproape 40 la sută dintre companiile care au fost nevoite să își restrângă semnificativ schema de personal în perioada 2010-2013 (peste un sfert din total firme) au apelat la astfel de măsuri. Evoluția a fost imprimată de două sectoare care s-au confruntat cu o scădere abruptă a cererii, și anume industria chimică și metalurgia. De altfel, firmele care activează în aceste sectoare au perceput și efectele pozitive ale implementării reformelor referitoare la șomajul tehnic.

Dacă ne îndreptăm atenția asupra costurilor cu angajarea forței de muncă, răspunsurile firmelor indică dificultăți în ceea ce privește crearea de locuri de muncă în intervalul 2010-2013 (Grafic 14). Acestea sunt determinate în principal de neconcordanța dintre cerințele angajatorilor și caracteristicile muncitorilor disponibili, având în vedere procentul ridicat al firmelor (Grafic 13) care au reclamat dificultăți în a găsi personal cu o calificare corespunzătoare atunci când economia a reînceput să înregistreze rate pozitive de creștere. Totuși, reformele care au privit contractele temporare și pe cele cu durată determinată au exercitat unele efecte pozitive pe piața muncii, observabile însă numai indirect, prin intermediul estimărilor *probit*. Așa cum am arătat în secțiunea anterioară, utilizarea acestor tipuri de contracte a deținut un rol-cheie în evoluția mai echilibrată a locurilor de muncă, prin scăderea probabilității firmei atât de a distruge locuri de muncă, cât și de a limita angajările viitoare. Mai mult, reducerea pragului de salarizare în cazul angajaților temporar (până la nivelul salariului minim) a permis companiilor să își ajusteze costurile cu forța de muncă prin înlocuirea personalului existent cu noi angajați încadrați la salarii mai mici.

Referitor la salariile angajaților deja existenți în companie, firmele au perceput dificultăți în creștere în ajustarea acestora în perioada 2010-2013, ceea ce confirmă rezultatele anterioare care indicau o rigiditate la scădere atât a salariilor nominale, cât mai ales a celor reale. Potrivit estimărilor noastre, ambele tipuri de rigidități au împiedicat crearea de locuri de muncă (probabilitatea de a reduce angajările viitoare scade cumulativ cu 8 puncte procentuale), iar prezența acestora este legată de teoria privind influența ajustărilor salariale asupra productivității muncii sau teoria contractelor implicite și explicite. Din perspectiva reformelor pe piața muncii, măsurile adoptate în 2011 au ținut către un sistem de negociere a salariilor mai descentralizat, prin eliminarea contractului colectiv la nivel național. Cu toate că această măsură a generat o reorientare a negocierii contractelor de la nivel național la nivelul firmei (având potențialul de a corela mai bine evoluția salariului cu performanța companiei), se pare că impactul asupra flexibilizării salariilor a fost nesemnificativ, potrivit răspunsurilor companiilor.

5. Concluzii

Criza economică și financiară la nivel internațional a lăsat urme adânci asupra economiilor europene, rata șomajului persistând la niveluri ridicate, în anumite cazuri chiar și atunci când economia a revenit la rate pozitive de creștere (situație întâlnită și în România). Aceste tendințe au semnalat natura structurală a evoluției pieței muncii, parțial contracarată în unele state prin implementarea de reforme corective.

În acest context, WDN, o rețea de cercetare la nivelul SEBC, a lansat în anul 2014 un al treilea val de sondaje cu scopul de a identifica principalele strategii utilizate de firme pentru a se ajusta pe piața muncii, precum și rolul jucat de reformele structurale în trasarea unor comportamente diferite de ajustare. Sondajul a fost implementat într-un număr ridicat de state, pe baza unui chestionar armonizat, marcând și prima participare a României la un astfel de proiect de cercetare. Lucrarea de față prezintă rezultatele acestei cercetări statistice și oferă o analiză detaliată a factorilor specifici care au determinat refacerea mai lentă a ocupării comparativ cu activitatea economică din România ulterior declanșării crizei, în pofida reformelor structurale implementate în 2011.

După o recesiune dureroasă care a costat economia românească aproximativ 700 de mii de locuri de muncă, activitatea economică s-a re poziționat pe o structură mai competitivă, orientată spre sectoare cu un conținut tehnologic mai ridicat, ceea ce a condus la o recuperare aproape integrală a pierderii de producție la finele anului 2014, în timp ce ocuparea forței de muncă a rămas mult sub nivelul precriză. Potrivit rezultatelor sondajului, în perioada 2010-2013, firmele românești nu au perceput șocuri semnificative, majoritatea raportând mai degrabă variații moderate (în sens negativ sau pozitiv) ale cererii. Aproximativ 40 la sută dintre companii s-au confruntat cu un declin al cererii și al capacității de plată a clienților (în principal firme mici și mijlocii), în timp ce 30 la sută au cunoscut condiții economice mai favorabile. În ultimul caz, o creștere moderată a cererii a fost observată în cazul principalelor sectoare exportatoare, în special în industria auto și ramurile conexe, care au devenit unul dintre motoarele creșterii economice în România ulterior declanșării crizei.

În perioada vizată de sondaj, companiile au înregistrat o creștere a costurilor cu forța de muncă, iar cele mai multe dintre ele au încercat să atenueze această presiune ajustând factorul muncă și nu prețul acestuia (salariul). Ajustarea s-a produs mai ales prin reducerea programului de lucru (marja intensivă), cu toate că firmele au apelat destul de frecvent și la concedieri (marja extensivă), o parte dintre persoanele care și-au pierdut locul de muncă rămânând în afara pieței muncii și atunci când economia și-a reluat creșterea.

La polul opus, cu excepția unei scăderi cu 25 la sută a salariilor în sectorul public în 2010, salariul mediu brut (atât nominal, cât și real) a rămas pe un trend ascendent în România, inclusiv în anii de recesiune. Dincolo de manifestarea așa-numitelor efecte de compoziție, întrucât concedierile au vizat mai ales personalul cu o calificare inferioară (deci mai slab remunerat), rezultatele noastre confirmă prezența rigidității la scădere a salariului nominal prin ponderea importantă a companiilor (18 la sută) care au înghețat salariul de bază în perioada 2010-2013. Prezența DNWR este explicată cel mai bine de teoria influenței ajustărilor salariale asupra productivității muncii

(*efficiency wage theory*), reticența companiilor de a reduce salariul fiind determinată de teama acestora de a influența negativ motivația propriilor angajați, ceea ce ar putea conduce la pierderi de productivitate. În același timp, rigiditatea salariului real a fost mai pronunțată, 32 la sută dintre firme declarând că au modificat salariul în funcție de inflație. Acest tip de rigiditate este asociat puterii de negociere a sindicatelor. În plus, procesul de stabilire a salariilor a fost influențat și de creșterile multiple ale salariului minim, având în vedere că cel puțin 22 la sută dintre angajații sectorului privat au fost direct vizați de o astfel de măsură și încă 9 la sută au fost indirect afectați, în condițiile în care unele companii au afirmat că se văd nevoite să acorde creșteri salariale și angajaților încadrați la un nivel superior pragului minim.

Utilizând datele calitative din acest sondaj și extinzând setul de date prin încorporarea numărului de angajați la nivel de firmă, obținut din baza de date a Ministerului Finanțelor Publice, am estimat modele de tip *probit* pentru a identifica factorii specifici care au stat în spatele deciziei companiilor de a distruge sau crea un loc de muncă în perioada 2010-2013.

Rezultatele noastre relevă faptul că prezența rigidității salariale a crescut șansele ca o firmă să apeleze la restrângerea schemelor de personal cu aproximativ 20 de puncte procentuale în intervalul 2010-2013. Probabilitatea distrugerii unui loc de muncă a fost de asemenea influențată de condițiile economice dificile și de modificările structurale (în plan sectorial) înregistrate în această perioadă. Companiile care au utilizat contracte temporare sau pe durată determinată au fost mai flexibile și au prezentat o probabilitate mai scăzută de a reduce efectivul forței de muncă prin concedieri individuale sau colective; în același sens a acționat și percepția firmelor privind dificultatea de a găsi personal calificat corespunzător.

În ceea ce privește crearea de locuri de muncă, percepția unui nivel ridicat al taxării, condițiile economice incerte și necorelarea dintre cerințele angajatorilor și caracteristicile potențialilor candidați au fost identificate ca reprezentând principalele obstacole în calea angajărilor. Mai mult, prezența rigidităților salariale a crescut șansele ca o companie să limiteze angajările viitoare cu aproximativ 8 puncte procentuale. Similar situației distrugerii locurilor de muncă, firmele cu o pondere mai ridicată a contractelor temporare și pe durată determinată au fost mai puțin afectate (probabilitatea de a limita crearea de locuri de muncă scade cu 26 la sută). Prin urmare, utilizarea unor asemenea contracte, care a constituit de altfel unul dintre obiectivele reformelor întreprinse în 2011, pare să fi favorizat o evoluție mai echilibrată a locurilor de muncă în perioada de revenire a ciclului economic. Un alt factor care a fost identificat a avea un impact negativ asupra creării de locuri de muncă vizează creșterea salariului minim brut pe economie. Astfel, aproximativ jumătate dintre firme au admis că au fost nevoite să reducă angajările viitoare în situația unei astfel de majorări, probabilitatea ca o companie să manifeste acest tip de comportament fiind mai mare în cazul firmelor care au cunoscut presiuni mai mari din partea costurilor cu forța de muncă sau au perceput un nivel ridicat al taxării muncii sau condiții economice incerte, printre altele.

O strategie utilizată extensiv pentru a reduce costurile în perioada 2010 - 2013 a fost reprezentată de înlocuirea angajaților existenți cu unii noi (cu abilități și experiență similare), dar pe salarii mai mici (aproape 44 la sută dintre companii), fapt care

semnalează o prociclicitate mai ridicată a salariilor noilor angajați, cel puțin în faza de revenire timpurie a ciclului economic. Analiza noastră cu privire la factorii care ar fi putut influența șansele ca o firmă să utilizeze această strategie a evidențiat rolul-cheie jucat de DNWR, alături de alți factori referitori la condițiile economice dificile, percepția privind taxarea ridicată a muncii și încheierea unor contracte temporare sau pe durată determinată.

Referitor la impactul reformelor pe piața muncii, atunci când au fost întrebate direct, firmele nu au indicat modificări notabile în ceea ce privește costurile cu angajarea sau concedierea personalului. Totuși, anumite efecte pozitive pe piața muncii pot fi asociate în mod indirect măsurilor întreprinse, cea mai importantă fiind legată de utilizarea contractelor de muncă temporare sau cu durată determinată care a redus probabilitatea distrugerii locurilor de muncă, respectiv limitării angajărilor viitoare.

La nivel agregat, singura strategie care a fost percepută a fi relativ mai ușor de implementat a fost legată de restrângerea schemei de personal prin concedieri individuale din motive economice. Aceasta a predominat în special în cazul firmelor care și-au desfășurat activitatea în sectoare afectate serios de criză care au înregistrat scăderi ample ale numărului de angajați în intervalul 2010 -2013.

În ceea ce privește angajarea, în pofida manifestării unor efecte pozitive ale implementării reformelor, răspunsurile companiilor indică dificultăți în creștere privind crearea locurilor de muncă, în special ca urmare a gradului ridicat de neconcordanță între cerințele companiilor și abilitățile candidaților disponibili.

Bibliografie

- Babecky, J.,
Du Caju, P.,
Kosma, T.,
Lawless, M.,
Messina, J.,
Room, T.
- Banca Centrală Europeană
- Buletin lunar, februarie 2009
- Wage Dynamics in Europe. Final Report of the Wage Dynamics Network (WDN)*, decembrie 2009
- Banca Națională a României
- Sondaj privind accesul la finanțare al companiilor nefinanciare din România, noiembrie 2015
- Banerjee, B.,
Vodopivec, M.,
Sila, U.
- Wage Setting in Slovenia: Interpretation of the Wage Dynamics Network (WDN) Survey Findings in An Institutional and Macroeconomic Context*, Bank of Slovenia Working Papers, No. 3, 2013
- Barlevy, G.
- Evaluating the Role of Labor Market Mismatch in Rising Unemployment*, Federal Reserve Bank of Chicago Economic Perspectives Third Quarter, 2011
- Boz, E.,
Durdu, B.C.,
Li, N.
- Emerging Market Business Cycles: The Role of Labor Market Frictions*, IMF Working Paper No. 237, 2012
- Cervena, M.
- Base Wage Rigidities. Evidence from a Survey of Slovak Firms*, National Bank of Slovakia Working Paper No. 3, 2012
- Christoffel, K.,
Linzert, T.
- The Role of Real Wage Rigidity and Labor Market Frictions for Unemployment and Inflation Dynamics*, IZA Discussion Paper No. 1896, 2005
- Dabusinskas, A.,
Room, T.
- Survey Evidence on Wage and Price Setting in Estonia*, Bank of Estonia Working Paper Series No. 6, 2011
- Deutsche Bundesbank
- Wage Setting in Germany – New Empirical Findings*, Monthly Report, Aprilie 2009
- Diamond, P.
- Wage Determination and Efficiency in Search Equilibrium*, Review of Economic Studies, 49(2), pp. 217-227, 1982
- Cyclical Unemployment, Structural Unemployment*, IMF Economic Review, Palgrave Macmillan, 61(3), pp. 410-455, 2013
- Dias, D.A.,
Marques, C.R.,
Martins, F.
- Wage Rigidity and Employment Adjustment at the Firm Level: Evidence From Survey Data*, Labour Economics, 23, pp. 40-49, 2013

- Druant, M.,
Fabiani, S.,
Kezdi, G.,
Lamo, A.,
Martins, F.,
Sabbatini, R.
- How Are Firms' Wages and Prices Linked? Survey Evidence in Europe*, ECB Working Paper Series No. 1084, 2009
- Gertler, M.,
Sala, L.,
Trigari, A.
- An Estimated Monetary DSGE Model with Unemployment and Staggered Nominal Wage Bargaining*, Journal of Money, Credit and Banking, 40 (8), pp. 1713-1764, 2008
- Guerazzi, M.,
Meccheri, N.
- From Wage Rigidities to Labour Market Rigidities: A Turning-Point in Explaining Equilibrium Unemployment?*, University of Pisa Discussion Papers No. 94, 2009
- Haefke, C.,
Sonntag, M.,
Van Rens, T.
- Wage Rigidity and Job Creation*, IZA Discussion Paper No. 3714, 2008
- Hall, R.
- The Rigidity of Wages and the Persistence of Unemployment*, Brookings Papers on Economic Activity, 2, pp. 301-335, 1975
- Employment Fluctuations with Equilibrium Wage Stickiness*, The American Economic Review, 95(1), pp. 50-65, 2005
- Employment Efficiency and Sticky Wages: Evidence from Flows in the Labor Market*, Review of Economics and Statistics, 87, pp. 397-407, 2005
- Iordache, S.,
Pandioniu, L.
- Sondajul privind mecanismul de formare și modificare a prețurilor în România, Banca Națională a României, Caiete de Studii nr. 36, 2014
- Iordache, S.,
Militaru, M.,
Pandioniu, L.
- Ajustări pe piața muncii din România în contextul crizei economice. Rolul salariilor, ediția a VI-a a Colocviilor de politică monetară, Banca Națională a României, 2013
- Relația inversă dintre inflație și șomaj în România. Cât de puternică este în perioada postcriză?, Caiete de Studii nr. 41, 2015
- Keeney, M.,
Lawless, M.
- Wage Setting and Wage Flexibility in Ireland. Results from a Firm-Level Survey*, ECB Working Paper Series No. 1181, 2010
- Kezdi, G.,
Konya, I.
- Wage Setting in Hungary. Evidence from A Firm Survey*, ECB Working Paper Series No. 1378, 2011
- Klau, F.,
Mittelstadt, A.
- Labour Market Flexibility*, OECD, 1986
- Lindbeck, A.,
Snower, D.
- The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge, MA: MIT Press, 1988
- Lozev, I.,
Vladova, Z.,
Paskaleva, D.
- Wage-setting Behaviour of Bulgarian Firms: Evidence from Survey Data*, Bulgarian National Bank Discussion Papers No. 87, 2011

- Messina, J.,
Du Caju, P.,
Duarte, C.F.,
Hanse, N.L.,
Izquierdo, M. *The Incidence of Nominal and Real Wage Rigidity: An Individual-Based Sectoral Approach*, Banco de Espana Documentos de Trabajo No. 1022, 2010
- Montornes, J.,
Sauner-Leroy, J.B. *Wage-Setting Behavior in France. Additional Evidence From an Ad-Hoc Survey*, ECB Working Paper Series No. 1102, 2009
- Mortensen, D.T. *The Matching Process as a Noncooperative Bargaining Game*, în *The Economics of Information and Uncertainty*, ed. John J. McCall, pp. 233-258, 1982
- Mortensen, D.T.,
Pissarides, C.A. *Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment*, *Review of Economic Studies*, 61(3), pp. 397-415, 1994
- Pissarides, C.A. *Short-Run Equilibrium Dynamics of Unemployment, Vacancies, and Real Wages*, *The American Economic Review*, 75(4), pp. 676-690, 1985
- Equilibrium Unemployment Theory*, second edition, Cambridge, MA: MIT Press, 2000
- The Unemployment Volatility Puzzle: Is Wage Stickiness the Answer?*, *Econometrica*, 77(5), pp. 1339-1369, 2009
- Equilibrium in the Labor Market with Search Frictions*, *The American Economic Review*, 101(4), pp. 1092-1105, 2011
- Shimer, R. *The Cyclical Behavior of Equilibrium Unemployment and Vacancies*, *The American Economic Review*, 95(1), pp. 25-49, 2005
- Stiglitz, J.E. *Theories of Wage Rigidity*, NBER Working Paper Series No. 1442, 1984
- Thomas, C. *Search and Matching Frictions and Optimal Monetary Policy*, *Journal of Monetary Economics*, 55(5), pp. 936-956, 2009
- Yellen, J. *Efficiency Wage Models of Unemployment*, *The American Economic Review*, 74(2), pp. 200-208, 1984.

Anexa 1

Sondaj WDN – Chestionar ROMÂNIA

I. Informații despre firmă

I.1 Care a fost primul an de activitate al firmei dvs.? _____

I.2 Care a fost structura, tipul capitalului și gradul de autonomie al firmei dvs. la sfârșitul anului 2013?

Structura:	Tipul capitalului:	Autonomia:
Firmă cu un singur punct de lucru <input type="checkbox"/>	Capital majoritar autohton <input type="checkbox"/>	Companie-mamă <input type="checkbox"/>
Firmă cu puncte de lucru multiple <input type="checkbox"/>	Capital majoritar străin <input type="checkbox"/>	Subsidiară/filială <input type="checkbox"/>
		Nu este cazul <input type="checkbox"/>

II. Modificarea condițiilor mediului de afaceri

Această secțiune se referă la principalele modificări ale mediului de afaceri cu care s-a confruntat firma dvs. în perioada 2010-2013. Vă rugăm să vă referiți la cele mai importante schimbări care au avut loc în această perioadă.

II.1 Cum au influențat următorii factori activitatea firmei dvs. în perioada 2010-2013?

Vă rugăm să marcați o singură variantă de răspuns pentru fiecare situație.

	Scădere puternică	Scădere moderată	Nemodificat	Creștere moderată	Creștere puternică
Nivelul cererii pentru produsele/serviciile oferite de firma dvs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incertitudinea privind evoluția cererii pentru produsele/serviciile oferite de firma dvs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accesul la finanțare prin intermediul canalelor financiare obișnuite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacitatea clienților de a plăti și de a respecta termenii contractuali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accesul la furnizorii dvs. obișnuiți	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II.1.A. În cazul acelor factori pentru care ați selectat o scădere puternică a activității, cum considerați că a fost influența acestora în perioada 2010-2013? Vă rugăm să marcați o singură variantă de răspuns pentru fiecare situație.

	Tranzitorie (un an)	Parțial persistentă (2-3 ani consecutivi)	De lungă durată (întreaga perioadă)
Nivelul cererii pentru produsele/serviciile oferite de firma dvs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incertitudinea privind evoluția cererii pentru produsele/serviciile oferite de firma dvs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accesul la finanțare prin intermediul canalelor financiare obișnuite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacitatea clienților de a plăti și de a respecta termenii contractuali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accesul la furnizorii dvs. obișnuiți	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II.2 În ceea ce privește accesul la finanțare, vă rugăm să indicați cât de relevante au fost pentru firma dvs. următoarele situații în perioada 2010-2013. Vă rugăm să marcați o singură variantă de răspuns pentru fiecare situație.

Notă: credit aici se referă la orice tip de credit, nu doar bancar

	Irelevant	Puțin relevant	Relevant	Foarte relevant
Imposibilitatea contractării unui credit pentru finanțarea activității curente (capitalul de lucru)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Imposibilitatea contractării unui credit pentru finanțarea de noi investiții	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Imposibilitatea contractării unui credit de refinanțare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posibilitatea contractării unui credit pentru finanțarea activității curente (capitalul de lucru), dar la un cost prea mare (dobândă și alți termeni contractuali)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posibilitatea contractării unui credit pentru finanțarea de noi investiții, dar la un cost prea mare (dobândă și alți termeni contractuali)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posibilitatea contractării unui credit de refinanțare, dar la un cost prea mare (dobândă și alți termeni contractuali)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**II.3 Cum au evoluat principalele componente ale costurilor totale în cazul firmei dvs. în perioada 2010-2013?
Vă rugăm să marcați o singură variantă de răspuns pentru fiecare componentă.**

	Scădere puternică	Scădere moderată	Nemodificat	Creștere moderată	Creștere puternică
Costurile totale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Costurile cu forța de muncă	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Costurile de finanțare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Costurile de achiziție	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alte costuri (vă rugăm specificați _____)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**II.4 Cum au evoluat principalele componente ale costurilor cu forța de muncă în cazul firmei dvs. în perioada 2010-2013?
Vă rugăm să marcați o singură variantă de răspuns pentru fiecare componentă.**

	Scădere puternică	Scădere moderată	Nemodificat	Creștere moderată	Creștere puternică
Salariul de bază sau salariul orar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Componenta flexibilă a câștigului salarial (bonusuri și alte beneficii)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Numărul de angajați cu un contract de muncă pe durată nedeterminată	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Numărul de angajați cu un contract de muncă pe durată determinată sau angajați temporar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Numărul de persoane furnizate de agenții de muncă temporară și alte persoane	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Numărul de ore lucrate pe angajat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alte componente ale costurilor cu forța de muncă (vă rugăm specificați _____)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**II.5 În ce măsură ați folosit următoarele strategii pentru a reduce costurile cu forța de muncă în perioada 2010-2013?
Vă rugăm să marcați o singură variantă de răspuns pentru fiecare strategie.**

	Deloc	Foarte puțin	Moderat	Semnificativ
Reducerea sau eliminarea primelor și a altor beneficii financiare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reducerea sau eliminarea beneficiilor, altele decât cele financiare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Modificări în ceea ce privește numărul schimburilor de lucru și/sau numărul de persoane/schimb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reducerea sau înghețarea numărului de promovări	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recrutarea de noi angajați (cu abilități și experiență similare) la salarii mai mici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pensionarea anticipată a angajaților cu salarii mari și înlocuirea acestora cu noi angajați cu salarii mai mici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altele, vă rugăm specificați _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**II.6 Cum s-au modificat în perioada 2010-2013 prețul și cererea pentru produsul/serviciul dvs. principal?
Vă rugăm să marcați o singură variantă de răspuns pentru fiecare factor.**

	Scădere puternică	Scădere moderată	Nemodificat	Creștere moderată	Creștere puternică
Cererea internă pentru produsul/serviciul dvs. principal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cererea externă pentru produsul/serviciul dvs. principal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prețul produsului/serviciului dvs. principal pe piața internă	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prețul produsului/serviciului dvs. principal pe piața externă	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Ajustarea forței de muncă

III.1 Câți angajați lucrau în firma dvs. la sfârșitul anului 2013? Dar persoane furnizate de agenții de muncă temporară și alte persoane (liber profesioniști etc.) care nu au încheiat un contract de muncă cu firma dvs.?

Număr total de angajați _____

Număr de persoane furnizate de agenții de muncă temporară și alte persoane _____

Din care:

Angajați cu un contract de muncă pe durată nedeterminată și cu normă întreagă _____

Angajați cu un contract de muncă pe durată nedeterminată cu timp parțial _____

Angajați temporar sau cu un contract de muncă pe durată determinată _____

III.2 Vă rugăm să precizați structura personalului din firma dvs. la sfârșitul anului 2013, în funcție de vechimea la locul de muncă și de categoria ocupațională?

CATEGORIA OCUPAȚIONALĂ

Manageri, tehnicieni și alți specialiști în diferite domenii (cod COR 1, 2 și 3) _____%

Funcționari administrativi și lucrători în domeniul serviciilor (cod COR 4 și 5) _____%

Muncitori calificați (cod COR 7 și 8) _____%

Muncitori necalificați (cod COR 9) _____%

TOTAL (= 100%)

VECHIMEA LA LOCUL DE MUNCĂ

Sub 1 an _____%

Între 1 și 5 ani _____%

Peste 5 ani _____%

TOTAL (= 100%)

III.3 Ați fost nevoit să reduceți semnificativ personalul sau să modificați structura acestuia în perioada 2010-2013?

Nevoia de a reduce semnificativ personalul sau de a modifica structura

DA

NU

III.3.A. Dacă da, vă rugăm să indicați ce măsuri ați adoptat atunci când devenise absolut necesar să reduceți personalul sau să modificați structura acestuia. Vă rugăm să marcați o singură variantă de răspuns pentru fiecare măsură.

	Deloc	Foarte puțin	Moderat	Semnificativ
Concedieri colective	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Concedieri individuale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Șomaj tehnic	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Șomaj tehnic cu scutire de la plata contribuțiilor de asigurări sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reducerea programului de lucru, inclusiv reducerea numărului de ore suplimentare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Decizia de a nu mai reînnoi contractele temporare de muncă ajunse la scadență	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pensionare anticipată	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Înghetarea sau reducerea noilor angajări	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reducerea numărului de persoane furnizate de agenții de muncă temporară și alte persoane	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III.4 Comparativ cu anul 2010, indicați în ce măsură următoarele acțiuni au devenit mai ușor sau mai dificil de implementat? Vă rugăm să marcați o singură variantă de răspuns pentru fiecare acțiune.

	Mult mai ușor	Mai ușor	Nemodificat	Mai dificil	Mult mai dificil
Concedieri colective din motive economice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Concedieri individuale din motive economice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Concedieri din motive disciplinare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trimiterea în șomaj tehnic	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angajarea personalului (costuri de recrutare, inclusiv costuri administrative)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ajustarea orelor de muncă	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mutarea angajaților pe aceeași poziție, dar în alte puncte de lucru ale firmei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reîncadrarea angajaților pe alte poziții	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ajustarea salariilor angajaților deja existenți în companie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reducerea salariilor la care se fac noi angajări	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III.4.A. Dacă la întrebarea anterioară ați remarcat anumite schimbări, căror aspecte considerați că li se datorează acestea? Vă rugăm să marcați o singură variantă de răspuns pentru fiecare aspect pentru care au fost remarcate schimbări.

	Reforme legislative	Aplicarea legislației	Schimbări în comportamentul sindicatelor	Schimbări în comportamentul individual al salariaților
Concedieri colective din motive economice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Concedieri individuale din motive economice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Concedieri din motive disciplinare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trimiterea în șomaj tehnic	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angajarea personalului (costuri de recrutare, inclusiv costuri administrative)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ajustarea orelor de muncă	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mutarea angajaților pe aceeași poziție, dar în alte puncte de lucru ale firmei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reîncadrarea angajaților pe alte poziții	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ajustarea salariilor angajaților deja existenți în companie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reducerea salariilor la care se fac noi angajări	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III.5 Cât de relevante sunt următoarele obstacole în calea angajării de personal cu contract pe o durată nedeterminată? Vă rugăm să marcați o singură variantă de răspuns pentru fiecare obstacol.

	Irelevant	Puțin relevant	Relevant	Foarte relevant
Condiții economice incerte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Insuficient personal calificat pe piața muncii	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acces la finanțare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Costurile concedierii personalului	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Costul angajării personalului	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taxarea ridicată a muncii	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salarii mari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Riscul ca legislația pieței muncii să se schimbe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Costuri ale resurselor utilizate de forța de muncă în desfășurarea activității firmei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altele (vă rugăm specificați _____)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV. Ajustarea salariilor

Această secțiune colectează informații cu privire la stabilirea salariilor și frecvența modificărilor salariale. Majoritatea întrebărilor se referă la anul 2013, iar unele întrebări urmăresc evaluarea diferențelor dintre 2010 și 2010-2013.

IV.1 Care a fost ponderea costurilor cu forța de muncă (salarii, bonusuri, contribuții, impozite, perfecționare profesională etc.) în costurile totale în anul 2013?

Costurile cu forța de muncă/Costul total _____ %

IV.2 Care a fost ponderea primelor și a altor beneficii financiare oferite în funcție de performanța angajatului și/sau a companiei în total fond de salarii în anul 2013?

_____ %

IV.3 Ați aplicat în anul 2013 un contract colectiv de muncă încheiat la nivel de firmă? Dar unul încheiat la nivel sectorial sau al unui grup de firme?

	La nivel de firmă	La nivel sectorial sau al unui grup de firme
Nu, nu există un asemenea contract	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nu, există un asemenea contract, însă nu se aplică	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Da, se aplică un astfel de contract	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ponderea angajaților acoperiți de un asemenea contract colectiv de muncă	_____ %	_____ %

IV.4 Care a fost procentul angajaților dvs. acoperiți în anul 2013 de un contract colectiv de muncă, de orice tip?

Ponderea angajaților acoperiți de un astfel de contract (aprox.) _____ %

IV.4.A. Cum s-a modificat această pondere în perioada 2010-2013 comparativ cu anul 2010?

Vă rugăm să marcați o singură variantă de răspuns.

A crescut	<input type="checkbox"/>
A rămas nemodificată	<input type="checkbox"/>
A scăzut	<input type="checkbox"/>
Nu este cazul	<input type="checkbox"/>

IV.5 Cât de des se modifică un contract colectiv de muncă aplicat în cadrul firmei dvs.?

De mai multe ori pe an	O dată pe an	Între unul și doi ani	O dată la doi ani	Mai rar decât o dată la doi ani	Niciodată/ Nu este cazul
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV.6 Care a fost ponderea angajaților afiliați unei grupări sindicale în 2013?

_____ %

IV.6.A. Cum s-a modificat această pondere în perioada 2010-2013 comparativ cu anul 2010?

Vă rugăm să marcați o singură variantă de răspuns.

A crescut	<input type="checkbox"/>
A rămas nemodificată	<input type="checkbox"/>
A scăzut	<input type="checkbox"/>
Nu este cazul	<input type="checkbox"/>

IV.7 Ați indexat salariile de bază cu rata inflației înainte de 2010? Dar ulterior anului 2010?

	Înainte de 2010		În perioada 2010-2013
Da	<input type="checkbox"/>	Da	<input type="checkbox"/>
Nu, pentru că:	<input type="checkbox"/>	Nu, pentru că:	<input type="checkbox"/>
a) Inflația era prea mică pentru a fi luată în considerare în indexarea salariilor	<input type="checkbox"/>	a) Inflația era prea mică pentru a fi luată în considerare în indexarea salariilor	<input type="checkbox"/>
b) Nu existau reguli de indexare a salariilor cu inflația	<input type="checkbox"/>	b) Nu existau reguli de indexare a salariilor cu inflația	<input type="checkbox"/>

IV.8 Care a fost procentul angajaților dvs. încadrați la nivelul salariului minim brut pe economie în anul 2013? _____%**IV.9 În cazul unei creșteri a salariului minim pe economie, creșteți și salariile angajaților încadrați pe un salariu superior nivelului minim?**

- Da
Vă rugăm specificați ponderea angajaților afectați _____%
- Nu

IV.10 Care este impactul unei creșteri a salariului minim pe economie asupra firmei dvs.? Vă rugăm să marcați o singură variantă de răspuns pentru fiecare situație.

	Irelevant	Puțin relevant	Relevant	Foarte relevant
Compania este nevoită să concedieze angajați	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compania este nevoită să realizeze mai puține angajări	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compania este nevoită să crească prețurile produselor/serviciilor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compania este nevoită să reducă alte costuri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alte situații, vă rugăm precizați _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV.11 Cât de frecvent ați modificat salariul de bază al unui angajat din principala categorie ocupațională (cea identificată a fi majoritară la întrebarea V.2) în perioada 2010-2013? Dar înainte de anul 2010? Vă rugăm să marcați o singură variantă de răspuns pentru fiecare perioadă.

	De cel puțin două ori pe an	O dată pe an	Între unul și doi ani	O dată la doi ani	Mai rar decât o dată la doi ani	Niciodată/ Nu este cazul
Înainte de 2010	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
În perioada 2010-2013	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV.12 Ați înghețat sau ați redus salariile în perioada 2010-2013? Vă rugăm să indicați anii în care ați implementat o astfel de măsură, precum și procentul angajaților afectați.

	Salariile au fost înghețate		Salariile au fost reduse			Salariile nu au fost niciodată înghețate sau reduse
	DA	% salariați afectați	DA	% salariați afectați	(reducerea salarială medie)	DA
2010	<input type="checkbox"/>	____%	<input type="checkbox"/>	____%	(____ %)	<input type="checkbox"/>
2011	<input type="checkbox"/>	____%	<input type="checkbox"/>	____%	(____ %)	<input type="checkbox"/>
2012	<input type="checkbox"/>	____%	<input type="checkbox"/>	____%	(____ %)	<input type="checkbox"/>
2013	<input type="checkbox"/>	____%	<input type="checkbox"/>	____%	(____ %)	<input type="checkbox"/>

IV.12.A. Dacă ați redus/înghețat salariile în perioada 2010-2013, care a fost principalul motiv pentru care ați recurs la o astfel de măsură? Vă rugăm să marcați o singură variantă de răspuns.

- Au scăzut profitul și/sau vânzările
- Au crescut alte costuri
- Exista riscul unor concedieri
- A fost impusă de măsurile legislative și/sau contracte colective
- Performanța angajaților a devenit nesatisfăcătoare
- Alte motive, vă rugăm specificați _____

IV.13 În ce măsură următoarele motive constituie pentru dvs. un obstacol în reducerea salariilor de bază? Vă rugăm să marcați o singură variantă de răspuns pentru fiecare măsură.

	Irelevant	Puțin relevant	Relevant	Foarte relevant
Reglementările/contractele colective nu permit reducerea salariilor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reducerea salariilor ar afecta performanța angajaților	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reducerea salariilor are un impact negativ asupra moralului angajaților	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reducerea salariilor ar deteriora reputația firmei ca angajator, ceea ce ar conduce la dificultăți în angajarea de personal nou pe viitor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cei mai performanți angajați ar putea pleca din firmă în urma reducerii salariilor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reducerea salariilor ar crește numărul angajaților ce părăsesc firma, crescând astfel costurile cu angajarea și pregătirea de personal nou	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V. Informații despre piața produsului principal

V.1 Ce procent din veniturile generate de produsul/serviciul dvs. principal se datorează vânzărilor pe piața internă și pe piața externă în anul 2013?

Piața internă _____ %

Piața externă _____ %

V.2 Cum apreciați concurența pe piața internă și/sau externă pentru produsul/serviciul dvs. principal? Vă rugăm să marcați o singură variantă de răspuns pentru fiecare tip de piață.

	Slabă	Moderată	Puternică	Foarte puternică	Nu este cazul
Piața internă	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Piața externă	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexa 2

Variabile utilizate pentru estimări

Notație	Descriere succintă	
Variabile dependente:	DNWR	Variabilă binară, 1 – firma a înghețat salariile de bază în perioada 2010-2013 și 0 altfel.
	RWR	Variabilă binară, 1 – firma a indexat salariile cu rata inflației în perioada 2010-2013 și 0 altfel.
	Compania a redus schema de personal	Variabilă binară, 1 – numărul locurilor de muncă distruse la nivelul companiei a fost mai mare decât al celor nou-create în perioada 2010-2013 (numărul total al angajaților a scăzut) și 0 altfel.
	Compania a înlocuit angajații existenți cu unii noi pe salarii mai mici	Variabila surprinde în ce măsură firmele au înlocuit angajații existenți cu unii noi, având competențe similare, dar cărora le-au acordat salarii mai mici; variabila ia valori între 1 – deloc și 4 – măsură utilizată intens.
	Reducerea noilor angajări	Variabilă binară, 1 – numărul locurilor de muncă nou-create nu a fost semnificativ (variația nu a depășit $\pm 1\%$) și 0 altfel.
	Compania majorează prețurile/salariul minim crește	Variabilă binară, 1 – compania va crește prețurile dacă salariul minim se majorează (răspunsul ia valori între 2 – puțin relevant și 4 – foarte relevant) și 0 altfel.
Variabile explicative:	Compania reduce noile angajări/salariul minim crește	Variabila surprinde dacă firma este nevoită să reducă numărul noilor angajări ca urmare a majorării salariului minim; variabila ia valori între 1 – irelevant și 4 – foarte relevant.
	% angajați cu vechime de peste 5 ani	Pondere angajaților cu o vechime de peste 5 ani.
	Cei mai performanți angajați ar putea părăsi compania	Variabilă binară, 1 – compania a declarat că un obstacol relevant în calea reducerii salariilor de bază îl constituie faptul că cei mai performanți angajați ar putea pleca (răspunsul ia valori între 2 – puțin relevant și 4 – foarte relevant) și 0 altfel.
	% contracte colective	Pondere angajaților acoperiți de un contract colectiv de muncă în anul 2013.
	Compania a cunoscut o scădere a cererii	Variabilă binară, 1 – compania s-a confruntat cu o scădere moderată sau puternică a cererii în perioada 2010-2013 și 0 altfel.
	Incertitudinea mediului economic	Variabilă binară, 1 – compania a identificat incertitudinea privind evoluția cererii drept un obstacol relevant în calea recrutării de personal cu contract pe perioadă nedeterminată și 0 altfel.
	Reducerea accesului la finanțare	Variabilă binară, 1 – compania s-a confruntat cu o reducere moderată sau puternică a accesului la sursele externe de finanțare în perioada 2010-2013 și 0 altfel.
	Dimensiunea firmei	Variabila ia valori de la 1 – companii mici (20-49 angajați) la 3 – companii mari (cel puțin 200 de angajați).
	Insuficient personal calificat	Variabilă binară, 1 – compania a identificat deficitul de personal calificat pe piața muncii drept un obstacol relevant în calea recrutării de personal cu contract pe perioadă nedeterminată și 0 altfel.
	% muncitori necalificați	Pondere muncitorilor necalificați.
	% angajați temporar sau cu un contract pe durată determinată	Pondere persoanelor angajate temporar sau cu un contract pe durată determinată.
	Industria alimentară	Variabilă binară, 1 – activitatea firmei este încadrată în industria alimentară și 0 altfel.
	Industria ușoară	Variabilă binară, 1 – activitatea firmei este încadrată în industria ușoară (textile, îmbrăcăminte, tăbăcirea și finisarea pieilor) și 0 altfel.
	Construcții	Variabilă binară, 1 – activitatea firmei este încadrată în sectorul construcțiilor și 0 altfel.
	ITC	Variabilă binară, 1 – activitatea firmei este încadrată în sectorul informațiilor și comunicațiilor și 0 altfel.
	% angajați încadrați la salariul minim	Pondere angajaților încadrați la salariul minim.
	% angajați cu un contract pe durată nedeterminată cu timp parțial	Pondere angajaților încadrați cu un contract pe durată nedeterminată cu timp parțial.
	Companie exportatoare	Variabilă binară, 1 – mai mult de 50 la sută din veniturile companiei din anul 2013 au fost realizate din vânzările pe piața externă și 0 altfel.

Notăție	Descriere succintă
Variabile explicative:	
Taxarea ridicată a muncii	Variabilă binară, 1 – compania a identificat taxarea ridicată a muncii drept un obstacol relevant în calea recrutării de personal cu contract pe perioadă nedeterminată și 0 altfel.
Compania a ajustat programul de muncă	Variabilă binară, 1 – programul de lucru a fost diminuat (moderat sau puternic) în perioada 2010-2013 și 0 altfel.
↑ Costurilor cu forța de muncă	Variabilă binară, 1 – costurile cu forța de muncă au crescut (moderat sau puternic) în perioada 2010-2013 și 0 altfel.
% costuri cu forța de muncă	Ponderea costurilor cu forța de muncă.
% cifră de afaceri la export	Ponderea veniturilor realizate din vânzările pe piața externă în total în anul 2013.
% angajați cu salarii superioare nivelului minim care sunt însă afectați de o majorare a acestuia	Ponderea angajaților încadrați pe salarii superioare nivelului minim care sunt însă afectați de o majorare a acestuia, conform declarațiilor companiei.
↓ Preț	Variabilă binară, 1 – prețul pentru produsul principal al companiei a scăzut (moderat sau puternic) în perioada 2010-2013 și 0 altfel.
↓ Q	Variabilă binară, 1 – cererea pentru produsul principal al companiei a scăzut (moderat sau puternic) în perioada 2010-2013 și 0 altfel.
↑ Cmat	Variabilă binară, 1 – cheltuielile cu materiile prime ale companiei au crescut (moderat sau puternic) în perioada 2010-2013 și 0 altfel.
↑ Cfin	Variabilă binară, 1 – costurile de finanțare ale companiei au crescut (moderat sau puternic) în perioada 2010-2013 și 0 altfel.
Contracte colective	Variabilă binară, 1 – compania a aplicat un contract colectiv în anul 2013 și 0 altfel.
Concurență ridicată	Variabilă binară, 1 – firma a perceput un nivel ridicat al concurenței pe piață și 0 altfel.
Eliminarea beneficiilor nefinanciare	Variabilă binară, 1 – firma a diminuat sau eliminat beneficiile nefinanciare în perioada 2010-2013 pentru a reduce costurile cu forța de muncă și 0 altfel.
Compania a concediat angajați	Variabilă binară, 1 – firma a realizat concedieri (individuale sau colective) în perioada 2010-2013 pentru a reduce costurile cu forța de muncă și 0 altfel.
Compania a trimis angajați în șomaj tehnic	Variabilă binară, 1 – firma a trimis angajații în șomaj tehnic în perioada 2010-2013 pentru a reduce costurile cu forța de muncă și 0 altfel.

