

PIAȚA MUNCII

Munca reprezintă totalitatea resurselor umane, fizice și intelectuale antrenate în activități economice.

Piața muncii reprezintă ansamblul relațiilor dintre purtătorii cererii și ofertei de muncă prin care se stabilesc condițiile de angajare a salariaților și mărimea salariilor ce se consemnează într-un act oficial numit contract de muncă.

Pe piața muncii, exponentii ofertei sunt persoanele apte de muncă, iar exponentii cererii sunt angajatorii.

Cererea de muncă reprezintă nevoia de muncă salariată ce se formează la un moment dat într-o economie de piață.

Factorii care influențează cererea de muncă sunt:

1. Dezvoltarea economico – socială: cererea de muncă sporește în urma unui proces de creștere/dezvoltare economică și socială.
2. Cheltuielile cu salarizarea forței de muncă: este vorba de obligații de plată ale angajatorului: contribuții pentru asigurări sociale (boala, pensie, șomaj), pregătire permanentă, concedii, etc.
3. Productivitatea marginală a muncii: angajatorul face un calcul de eficiență, urmărind ca prin angajarea unui lucrător în plus firma să realizeze o producție din a cărei vânzare să încaseze o sumă mai mare decât cheltuielile suportate prin noua angajare.
4. Progresul tehnic și investițiile de capital: determină crearea de noi locuri de muncă.
5. Durata muncii: dacă durata de muncă scade, atunci cererea de muncă va spori.
6. Intervenția sindicatelor: dacă revendicările sindicatelor sunt satisfăcute, iar salariile cresc, cererea de muncă se diminuează.
7. Substituirea factorului muncă: se referă la posibilitatea ca munca să poată fi substituită rapid pe seama altor factori de producție (în special a capitalului fix)

Oferta de muncă reprezintă volumul de muncă ce poate fi depus de populația unei țări, în condiții salariale, într-o perioadă dată de timp.

Oferta de muncă se exprimă prin numărul celor care solicită un loc de muncă salarizat. Oferta de muncă are la bază procese demografice, care condiționează dinamica populației.

Factorii care influențează oferta de muncă sunt:

1. Nevoia de subzistență a salariatului și a familiei sale: oferta începe la acel nivel al salariului care asigură posibilitatea de subzistență a angajatului și a familiei sale.
2. Dinamica salariului: dacă salariul crește, oferta de muncă sporește pe piața muncii. Atunci când salariul scade, se diminuează motivația de a munci, unii oameni renunțând la locul de muncă în măsura în care au alte surse de venit din care se pot întreține.

3. Natura muncii prestate: la muncile ușoare oferta crește, în vreme ce la muncile dificile oferta scade.
4. Condițiile de muncă: în măsura în care sunt asigurate condiții bune de muncă, oferta de muncă crește.
5. Existența altor surse de venituri: existența altor surse de venituri din care oamenii se pot întreține duce la o scădere a ofertei de muncă.
6. Perspectivele de promovare sau de creștere a salariilor: oferta de muncă va crește în măsura în care există perspective de promovare sau de creștere salarială, iar acestea sunt concretizate.
7. Satisfacția oferită de munca depusă: satisfacția oferită se află în relație directă cu oferta de muncă.
8. Posibilitățile de migrare a forței de muncă: cu cât posibilitatea de a munci într-o altă țară este mai atractivă, cu atât va scădea oferta de muncă pe plan intern.

Cererea și oferta de pe piața muncă au trăsături specifice, ce nu se întâlnesc la alte tipuri de piață. Acestea sunt:

1. se formează în timp îndelungat
2. mobilitatea redusă
3. perisabilitate
4. neomogenitate

Cele patru trăsături aparțin atât cererii, cât și ofertei. Acestea individualizează cererea și oferta de muncă în raport cu cererea și oferta existente pe alte tipuri de piață.

1. Oferta de muncă presupune timp pentru creșterea și pregătirea noilor generații de salariați, iar cererea de muncă implică investiții pentru crearea noilor locuri de muncă.
2. Din punct de vedere al ofertei de muncă, oamenii nu își schimbă cu ușurință locul de muncă și localitatea unde lucrează, chiar cu riscul de a pierde o serie de avantaje economice. Cererea de muncă are și ea o mobilitate redusă pentru că mutarea unităților economice sau amplasarea celor noi presupun investiții apreciabile care nu sunt totdeauna posibile.
3. Pentru a-și onora obligațiile contractuale care de cele mai multe ori sunt presante, firmele se văd nevoite să angajeze forță de muncă necesară cât mai repede. La rândul său, o persoană care caută un loc de muncă dorește să se angajeze cât mai repede, pentru a-și asigura o sursă de venit.
4. Piața muncii este formată din mai multe segmente autonome, existând condiții inegale de muncă, de realizare profesională, de formare a salariilor.

Contractul de muncă reprezintă forma juridică prin care se finalizează negocierea dintre purtătorii cererii și ai ofertei pe piața muncii. Acesta include următoarele prevederi:

1. organizarea activității pe schimburi
2. orele suplimentare și remunerarea lor
3. condiții speciale de lucru

4. sporuri acordate
5. salariul lunar
6. instruire, perfecționare
7. declanșarea și soluționarea conflictelor de muncă
8. protecția muncii

Acesta trebuie să respecte prevederile legale și să precizeze drepturi și obligații atât pentru angajat, cât și pentru angajator.

Prestarea unei munci salariale fără contract de muncă este **ilegală** și îl antrenează atât pe angajator, cât și pe angajat într-o relație interzisă de lege. Acest gen de funcționare a pieței muncii este denumit „muncă la negru” sau „piata neagră a muncii”.

Care sunt consecințele ce decurg din prestarea unei munci fără încheierea unui contract conform prevederilor legale?

Angajatul nu poate beneficia de:

1. mărire salarială
2. asigurări medicale
3. ajutor de șomaj
4. concediu
5. pensie
6. dreptul la grevă
7. salariul meritat

Un asemenea raport de muncă este în avantajul angajatorului, însă, din punctul de vedere al angajatului, acesta are doar de pierdut.

Prețul pentru locul de muncă pe care îl ocupă este foarte mare, acesta fiind reprezentat de toate drepturile și avantajele pe care legea îl oferă, dar de care nu poate beneficia.

Pentru contribuția sa la realizarea muncii ca factor de producție, posesorul forței de muncă primește o sumă de bani denumită **salariu**.

Salariul poate fi privit dintr-o dublă perspectivă: ca și cost, dar și ca venit.

Orice activitate economică presupune combinarea factorilor de producție, în cadrul cărora munca este nelipsită având un rol activ și determinant.

Din această perspectivă, salariul reprezintă un cost, o componentă a consumului total de factori de producție necesari pentru obținerea unui anumit bun economic.

Din perspectiva angajatului, salariul este un venit care i se cuvine pentru contribuția sa la producerea de bunuri și servicii.

Atât mărimea salariului, cât și diferențele dintre salarii trebuie stabilite astfel încât să se asigure motivația muncii și să încurajeze ridicarea standardului de pregătire și calificare.

Salariu minim garantat legal se stabilește la nivelul costului muncii, corespunzător unui anumit nivel al dezvoltării economico-sociale a țării respective. Limita minimă a salariului restricționează angajatorul și trebuie să asigure angajatului minimul de subzistență.

Efectul de substituție exprimă tendința unor salariați de a crește timpul de muncă în vederea obținerii unui venit mai mare (ore suplimentare).

La nivelul firmei, **salariul maxim** se stabilește la acel nivel la care egalează productivitatea marginală a muncii.

Efectul de venit reprezintă tendința salariaților cu venit mare de a restrângă timpul de muncă și de a-l mări pe cel liber.

Echilibrul pe piața muncii se stabilește la nivelul la care cererea și oferta de muncă sunt satisfăcute. Toate persoanele apte de muncă își găsesc un loc de muncă și sunt remunerate potrivit calificării.

Dacă cererea de muncă venită din partea angajatorilor este mai mică decât oferta de muncă din partea populației, fiind faptul că nivelul salariului este ridicat, numeroase persoane ar dori să se angajeze în aceste condiții, dar sunt puțini angajatori care acceptă să plătească salarii atât de mari. O parte din oferta de muncă nu va fi satisfăcută. Această situație de dezechilibru de pe piața muncii reprezintă un exces de ofertă și se numește **șomaj**.

Când cererea și oferta de muncă sunt egale, la acest nivel se formează salariul de echilibru. În cazul salariului de echilibru, atât angajatorul, cât și salariații își maximizează interesele.

Dacă cererea de muncă venită din partea angajatorilor este mai mare decât oferta de muncă din partea populației, scăderea nivelului salariului are drept consecință scăderea ofertei. Din punct de vedere al angajatorilor, nivelul scăzut al salariului ar permite angajarea unui număr mare de persoane, cererea venită din partea lor fiind mare. Pe piață nu sunt însă suficiente persoane dispuse să se angajeze la acest nivel al salariului. Această situație de pe piața muncii corespunde unui exces de cerere.

Factorii de care depind mărimea și dinamica salariului sunt:

1. **Gradul de dezvoltare economică a țării.** Mărimea salariului diferă de la țară la țară, de la zonă la zonă. Cu toate acestea, mărimea salariului înregistrează o tendință de creștere care se datorează sporirii cheltuielilor necesare formării forței de muncă, creșterii productivității muncii, diversificării nevoilor umane, creșterii cererii pe piața muncii.
2. **Natura activității desfașurate.** Salariile se diferențiază pe ramuri, subramuri, sectoare, firme, salariați, în funcție de natura muncii (grea sau ușoară), volumul de muncă, productivitatea și responsabilitatea muncii.
3. **Nivelul pregătirii profesionale și aptitudinile lucrătorilor.** Ca urmare a progresului tehnic, importanța muncii intelectuale, creative crește din ce în ce mai mult. În aceste condiții, o educație în măsură să asigure un nivel ridicat de pregătire devine tot mai importantă în găsirea unui loc de muncă adecvat, asigurarea unui salarid satisfăcător, avansarea în ierarhia socială.
4. **Motivarea în muncă.** Motivarea angajatului se impune ca o necesitate. Ea poate fi asigurată prin recompense bănești, avansarea pe baza competenței, încredințarea unor responsabilități etc.
5. **Raportul dintre cererea și oferta de muncă.** Nivelul salariului este direct influențat de raportul dintre cererea și oferta de muncă dintr-un anumit domeniu.

6. **Mobilitatea forței de muncă.** Sporirea mobilității asigură migrarea forței de muncă dintr-o zonă în alta, dintr-un domeniu în altul, ceea ce determină o mai bună utilizare a forței de muncă disponibile.
7. **Practici discriminatorii la angajare.** Practicile discriminatorii cuprind situațiile în care angajările, acordarea salariilor, promovările se fac pe alte criterii decât cele de pregătire profesională. Unele grupuri sau categorii sociale pot fi defavorizate prin aceste practici lipsite de echitate socială.

Suma de bani pe care o primește salariatul pentru munca prestată constituie **salarial nominal**. După reținerea impozitului pe salar și a altor taxe legale, suma rămasă reprezintă salarial nominal net. Salarial nominal este o componentă a **câștigului nominal** net care include și sporurile, premiile, venitul pentru ore suplimentare etc.

Evoluția sau dinamica salariului nominal se apreciază prin calcularea indicelui salariului nominal. $ISN = SN_1 / SN_0 \times 100$,

Unde: SN_0 - salarial nominal din perioada de bază

SN_1 - salarial nominal din perioada curentă

Cantitatea de bunuri materiale și servicii de consum personal care poate fi cumpărată, la un moment dat, cu salarialul nominal net reprezintă **salarialul real**.

Cantitatea de bunuri și servicii de consum ce se poate cumpăra cu ajutorul câștigului nominal net, într-o anumită perioadă determinată, se numește **câștig real**.

Evoluția salariului real poate fi pusă în evidență de calcularea indicelui acestuia:

$$ISR = SR_1 / SR_0 \times 100$$

$$ISR = ISN / Ipc \times 100$$

unde:

SR_0 = salarial real în perioada de bază;

SR_1 = salarial real în perioada curentă;

ISN = indicele salariului nominal;

Ipc = indicele prețurilor de consum - include numai prețurile bunurilor și serviciilor de consum personal, nu și pe cel al bunurilor de capital.

Salariul real este determinat de mărimea salariului nominal, cu care este direct proporțional, și de nivelul prețurilor bunurilor economice de consum personal, cu care este invers proporțional.

$$SR = SN / Ipc$$

unde:

SR = salarial real

SN = salarial nominal

Ipc = indicele prețurilor de consum

În afara salariului individual s-au constituit și alte forme de salarizare:

- salariul colectiv;
- salariul social.

Salariul colectiv

Reprezintă o sumă globală care se acordă tuturor angajaților firmei pentru participarea la obținerea de beneficii. Se distribuie sub forma premiilor, facilităților la cumpărarea de acțiuni ale firmei.

Salariul social

Se acordă unor categorii sociale care se confruntă cu dificultăți determinate de accidente de muncă, boli profesionale, şomaj etc.

Există trei forme principale de salarizare:

- salarizarea în acord;
- salarizarea în regie;
- salarizarea mixtă.

Salarizarea în acord înseamnă remunerarea pe produse, operații, activități și se aplică acolo unde se poate măsura cantitativ munca efectuată.

Salarizarea în regie reprezintă remunerarea în funcție de timpul lucrat și se utilizează în domeniile în care munca este complexă și dificil de normat.

Salarizarea mixtă reprezintă acordarea unei sume de bani stabile pe unitatea de timp, în funcție de îndeplinirea de către salariat a unor condiții tehnice, tehnologice sau de organizare.

Pe piața muncii, salariile nu sunt determinate numai prin raportul cerere - ofertă, ci și prin intervenția altor factori sociali, politici și instituționali, precum **sindicalele, patronalele și statul**.

Sindicalele sunt asociații de lucrători care promovează și apără interesele grupului respectiv, în relațiile cu patronatul sau cu statul.

La nivel de ramură sau de industrie, se pot constitui **asociații patronale** care promovează și apără interesele întreprinzătorilor în negocierile cu sindicalele sau cu statul. În urma acestor negocieri rezultă contractele colective de muncă urmând ca, la nivel de firmă, să se încheie contractele individuale de muncă.

În primul rând, **statul** intervene pe piața muncii prin legislația muncii. Aceasta cuprinde prevederi referitoare la:

- reglementarea relațiilor de muncă
- interzicerea practicilor de muncă incorecte
- garantarea dreptului la muncă și de organizare în sindicate
- stabilirea salariului minim
- folosirea adecvată a resurselor de muncă
- orientarea forței de muncă spre alte sectoare
- programe de recalificare profesională etc.

Statul își asumă rolul patronatului atunci când revendicările provin de la sindicale din sectoarele bugetare.