

Casetă. Efectul deficitului de forță de muncă asupra dinamicii salariale și numărului de angajați

Deficitul de forță de muncă a devenit o problemă din ce în ce mai răspândită în economiile avansate, dar și în cele emergente din Europa Centrală și de Est, inclusiv în România. Acestea din urmă se confruntă cu evoluții demografice adverse, precum fenomenul de îmbătrânire a populației sau cel al emigrației, dar și cu dificultăți ale sistemului de educație de a se adapta nevoilor specifice de pe piața forței de muncă din punct de vedere al calificărilor. Cu toate acestea, evidențele cantitative privind impactul acestor deficiențe asupra unor indicatori relevanți ai pieței muncii în economiile din regiune sunt relativ limitate.

Un număr relativ redus de studii analizează impactul deficitului de forță de muncă asupra dinamicii salariilor și a numărului de angajați pentru anumite țări sau sectoare. De exemplu, *Morissette* (2022) arată, în cazul economiei Canadei, faptul că acele companii care așteaptă să se confrunte cu lipsa forței de muncă au o probabilitate mai ridicată de a majora salariile. Pentru Suedia, includerea unei variabile care surprinde lipsa relativă de forță de muncă în ecuația dinamicii salariale (curba Phillips a pieței muncii) îmbunătățește acuratețea statistică a acesteia (*Frohm*, 2021). *Kolling* (2022) utilizează variabile instrumentale pentru identificarea unui efect pozitiv al deficitului de forță de muncă asupra cuantumului salariilor acordate de firmele din Germania. *Groiss și Sondermann* (2023) extind această abordare metodologică la nivelul unui *panel* de țări ale Uniunii Europene, estimând un impact direct al deficitului de forță de muncă asupra dinamicii salariale, în timp ce efectul direct asupra numărului de salariați nu a reușit a fi semnificativ din punct de vedere statistic.

În cazul României, piața muncii a manifestat, în ultimele trimestre, anumite semnale de detensionare (Grafic 2.10), cum ar fi diminuarea ratei locurilor de muncă vacante ori decelerarea dinamicii anuale a numărului de salariați. Cu toate acestea, deficitul de personal calificat pare să reprezinte o caracteristică persistentă a pieței forței de muncă, cu o evoluție mai puțin corelată cu cea a ciclului economic, fiind primordială o consecință a deficiențelor de ordin structural amintite anterior. Deficitul de forță de muncă reprezintă o constrângere majoră în numeroase domenii de activitate, cu o mențiune specială în cazul firmelor din sectorul construcțiilor.

Caseta de față estimează impactul direct al deficitului de forță de muncă asupra unor variabile relevante ale pieței muncii din România. Seturile de date folosite constau în informații bilanțiere ale companiilor nefinanciare cu acționariat privat, iar pentru construcția variabilei privind deficitul de forță de muncă sunt utilizate informații din *Sondajul privind accesul la finanțare al companiilor nefinanciare din România* (FCNEF)¹, derulat de BNR și care are corespondent la nivelul fiecărei bănci centrale din componența SEBC². Eșantionul de analiză cuprinde circa 11 000 de

¹ Detalii cu privire la metodologia sondajului se găsesc la adresa: [https://www.bnr.ro/Cercetarea-statistica-privind-accesul-la-finan%C8%9Bare-al-companiilor-nefinanciare-din-Romania-\(FCNEF\)-18393.aspx](https://www.bnr.ro/Cercetarea-statistica-privind-accesul-la-finan%C8%9Bare-al-companiilor-nefinanciare-din-Romania-(FCNEF)-18393.aspx)

² Detalii cu privire la sondajul desfășurat la nivelul SEBC se găsesc la adresa: https://www.ecb.europa.eu/stats/ecb_surveys/safe/html/index.en.html

companii, asigurându-se reprezentativitate la nivel sectorial și regional, iar perioada supusă analizei este intervalul 2017-2021, alegerea acestuia fiind constrânsă inclusiv de gradul de disponibilitate a datelor din sondaj³.

Variabila care cuantifică de o manieră sintetică „deficitul de forță de muncă” măsoară problemele resimțite de firme în ceea ce privește disponibilitatea forței de muncă, evaluate pe o scară de la 1 (impact foarte mare al deficitului de forță de muncă asupra activității companiei) la 5 (niciun impact al deficitului de forță de muncă asupra activității companiei). Pe baza acestei variabile, a fost creat un indicator alternativ pentru deficitul de forță de muncă, de tip binar, care primește valoarea 1 atunci când o firmă întâmpină probleme foarte mari sau mari cu forța de muncă (valorile 1 și 2 ale variabilei descrise anterior) și, respectiv, 0 pentru situațiile în care deficitul de forță de muncă nu reprezintă o problemă semnificativă (intervalul de valori 3-5).

Tabel A. Rezultate estimări

	Dinamică salarială	Dinamică nr. angajați
Deficit de forță de muncă	0,07* (-0,04)	-0,1 (0,06)
Dinamică productivitate	0,09*** (-0,01)	
Salariu mediu t-1	-1,09*** (0,04)	0,4*** (0,04)
Număr angajați t-1	0,04* (0,02)	
Nr. companii	11 459	11 747
Within R2	0,59	0,16

() abateri standard

* p<0,10, ** p<0,05, *** p<0,01

Notă: Tabelul conține rezultatele estimărilor în cazul dinamicii salariale și a celei a numărului de angajați. Variabila explicativă de interes este deficitul resimțit de forță de muncă (variabilă binară, construită pe baza răspunsurilor din FCNEF). Estimările conțin variabile de control, în cazul ecuației dinamicii salariilor: dinamica productivității, salariul mediu din anul anterior, numărul de angajați din anul anterior, iar în cazul ecuației dinamicii numărului de angajați: salariul mediu din anul anterior, o variabilă binară desemnând companiile care au o creștere a cifrei de afaceri mai mare de 20 la sută. În cazul ambelor ecuații, s-au inclus adițional variabile de control pentru: dimensiunea companiei, vârstă, efecte fixe de companie/firmă și un termen de interacțiune între diviziunea CAEN Rev. 2 și efecte fixe de timp (ani).

Sursa: MF, FCNEF, estimări BNR

În analiza efectelor deficitului de forță de muncă asupra dinamicii salariilor și numărului de angajați, preocupările legate de endogenitatea variabilelor sunt semnificative. Există două tipuri de probleme care îngreunează interpretările cauzale: variabilele omise și cauzalitatea inversă. În vederea adresării acestora, estimările vor utiliza o variabilă instrumentală (instrument de tip *shift-share*, a se vedea *Bartik*, 1991) pentru a izola efectul deficitului de forță de muncă asupra dinamicii salariale și, respectiv, a variației numărului de angajați. Acest instrument este compus din produsul a două variabile, ambele exprimate la nivel de diviziune CAEN Rev. 2, conform Clasificării activităților din economia națională: prima este reprezentată de deficitul mediu de forță de muncă al unei diviziuni⁴, iar a doua se referă la ponderea companiilor care au raportat prezența unui deficit de forță de muncă în perioadele anterioare.

Rezultatele estimărilor (Tabel A) indică faptul că firmele care resimt un deficit semnificativ de forță de muncă înregistrează o dinamică salarială anuală mai ridicată (cu aproximativ 7 puncte procentuale) comparativ cu firmele care nu întâmpină probleme semnificative în ceea ce

privește disponibilitatea forței de muncă. În cazul variabilei „număr de angajați” însă, similar rezultatelor obținute de *Groiss și Sondermann* (2023) pentru un *panel*

³ Ediția din 2022 a sondajului a fost dedicată schimbărilor climatice, ceea ce a determinat o întrerupere în colectarea informațiilor privind deficitul de forță de muncă. În plus, frecvența sondajului fiind bianuală, pentru a putea întrebuița datele din sondaj în corelare cu cele bilanțiere anuale s-au calculat medii anuale ale observațiilor semestriale.

⁴ Excluzând din medie compania respectivă, i.e. cea pentru care se construiește instrumentul.

de state europene, efectul deficitului de forță de muncă nu a reieșit a fi semnificativ statistic, deși semnul coeficientului este cel așteptat (i.e. deficitul de forță de muncă are o influență negativă asupra dinamicii numărului de angajați). Acest rezultat ar putea reflecta prezența a două fenomene ce conduc la efecte de sens contrar/compensator. Pe de o parte, deficitul de forță de muncă este satisfăcut parțial prin noi angajări. Pe de altă parte, unele companii nu pot efectua angajări din cauza problemelor de la nivelul ofertei de forță de muncă sau a celor care presupun o nepotrivire între cererea și oferta de pe piața muncii.

Deși rezultatele estimărilor sunt similare celor obținute în literatura de specialitate, acestea sunt totuși caracterizate de anumite limitări. În primul rând, intervalul de timp pentru care sunt disponibile datele din sondaj cu privire la deficitul de forță de muncă este semnificativ mai restrâns decât în cazul altor state europene. În acest context, întreruperea survenită în colectarea acestor date în 2022 face dificilă o actualizare a estimărilor și pentru perioadele recente. În al doilea rând, intervalul de date cuprins în estimări este unul relativ eterogen din punct de vedere al evoluțiilor din economie, ultimii doi ani ai eșantionului fiind puternic afectați de manifestarea pandemiei. În această perioadă, agenții economici au întâmpinat numeroase dificultăți (de exemplu, probleme în lanțurile de aprovizionare), însă în paralel autoritățile au adoptat o serie de măsuri menite să sprijine diferite categorii de angajați (în particular, pe cei afectați de restricțiile de distanțare socială). Deși estimările au utilizat procedee econometrice specifice pentru a izola efectul acestor evenimente asupra variabilelor studiate (de exemplu, prin includerea efectelor fixe), rezultatele sunt, în continuare, marcate de un anumit grad de incertitudine.

Referințe

Bartik, T. J. – „Who benefits from state and local economic development policies?“, Kalamazoo, MI: WE Upjohn Institute for Employment Research, 1991

Frohm, E. – „Labor shortages and wage growth“, *ECB Working Paper Series*, No. 2576, 2021

Groiss, M., & Sondermann, D. – „Help wanted: the drivers and implications of labour shortages“, *ECB Working Paper Series*, No. 2863, 2023

Kolling, A. – „Shortage of skilled labor, unions and the wage premium: A regression analysis with establishment panel data for Germany“, *Journal of Labor Research*, 43(2), 2022, pp. 239-259

Morissette, R. – „Employer responses to labour shortages“, *Economic and Social Reports*, Statistics Canada, 2022