



ROMANIA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSORU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BLOCUL NAȚIONAL SINDICAL

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
FONDUL SOCIAL EUROPEAN. Investește în oameni!

Calitatea ocupării și angajarea cu salarii mici

*Autori: conf.univ.dr.Liviu Voinea (coordonator cercetare Birou),
Lector univ.drd. Nicolae Mardari, conf.univ.Radu Filip, prof.dr.Vergil Voineagu
Viorica Duma, Monica Jifcu*



Experți colaboratori

Marco Pompili
Nicoleta Hrehorciuc – Caragea
Lucia Sinigaglia
Petrică Gabriel Jifcu
Cristina Solera
Francesca Bettio
Paola Villa
Giuseppe Fiorani
Federico Lucidi
Martina Castagnola
Alina Verashchagina
Andrada Busuioc



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BLOCUL NAȚIONAL SPECIAL

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘTIINȚĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Sumar Executiv

Evaluarea calității angajării reprezintă un deziderat, în condițiile în care factorii determinanți ai acesteia sunt numeroși și complecși. Chiar și cea mai restrânsă abordare a acestui concept utilizează șapte dimensiuni pentru măsurarea sa, la rândul lor acestea conținând o serie de subdimensiuni. Analiza acestora se dovedește a fi dificilă în condițiile lipsei de date referitoare la anumite aspecte (precum munca copiilor sau munca forțată), precum și a caracterului subiectiv de abordare a altora (prin sondaj). Existența unei metodologii unitare la nivelul Uniunii Europene permite, însă, extragerea unor concluzii interesante referitoare la calitatea angajării.

Percepția angajaților români cu privire la locul de muncă pe care îl ocupă este, în general, favorabilă și, de multe ori, mai bună decât la nivelul Uniunii Europene. În ceea ce privește sănătatea în muncă este interesant faptul că, deși aproape jumătate dintre angajați sunt expuși la cel puțin un factor care le poate afecta sănătatea fizică, percepția angajaților este relativ pozitivă. Puțin peste o treime cred că sănătatea sau siguranța lor sunt amenințate de munca prestată, în timp ce 60% sunt de părere că sănătatea nu le este afectată de munca prestată, valori comparabile cu cele înregistrate la nivelul UE.

Aceeași discrepanță între realitatea confirmată prin date statistice și percepție se regăsește și în ceea ce privește discriminarea. Deși variabila gen a fost identificată ca fiind principalul factor determinat al veniturilor - veniturile bărbaților sunt cu 26,58% mai mari decât cele ale femeilor, deși, în medie, femeile au mai mulți ani de educație decât bărbații – 95% dintre angajați consideră că nu sunt discriminați la locul de muncă.

Orele de lucru reprezintă un aspect problematic în calitatea angajării, flexibilitatea programului (1% din angajați) fiind scăzută, iar munca la orele atipice frecventă (36,5% din angajați). Aproape o cincime din angajați lucrează ore suplimentare, majoritatea dintre aceștia nefiind remunerați pentru această muncă depusă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘI
SOCIETATEA

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Un capitol deficitar prin comparație cu Uniunea Europeană este protecția socială, unde România are printre cele mai mici cheltuieli cu protecția socială, atât în termeni absoluți, cât și raportat la PIB.

De asemenea, România punctează foarte slab la capitolul formare profesională, numai 1,8% dintre angajați afirmând că beneficiază de formare profesională continuă, prin cursuri regulate, la intervale mai mici de un an.

Cu toate acestea, relația cu superiorii a fost apreciată de majoritatea angajaților ca fiind bună, atât prin prisma feedbackului primit, cât și a oferirii de ajutor și sprijin. Realizația cu colegii de muncă se bucură, de asemenea, de o opinie pozitivă, per total calitatea interacțiunilor la locul de muncă fiind net superioară celei raportate la nivelul Uniunii Europene.

Definitiv, dar și punct sensibil în analiza noastră îl reprezintă angajarea cu salarii mici, care nu doar întregeste imaginea calității ocupării, ci permite și realizarea unor considerații cu privire la calitatea vieții.

În urma analizelor de până acum putem încerca să ilustrăm succint câteva trăsături ale angajării cu salarii mici. Regăsim, așadar, venituri salariale mici într-un procent puțin mai mare la femei decât la bărbați, în special datorită industriei textile și comerțului, care atrag preponderent femei și oferă salarii mici. Nu există nici o corelație statistică între naționalitate și salarizarea scăzută. Se observă, însă, că sectorul privat este cel care oferă într-o pondere mai mare salarii mici: 78% dintre angajații cu salarii în primele două decile ale veniturilor salariale lucrează în firme unde forma de proprietate este privată, față de doar 12,2% la stat, restul fiind la societăți cu capital mixt, cooperatist etc. Ponderea mare a sectorului privat în angajarea cu salarii mici se datorează nu numai specificului unor activități economice, în care productivitatea este dependentă de cheltuieli reduse de personal, ci și economiei informale.

Cea mai mare parte a salariaților cu salarii mici au program complet de lucru: 98,6% dintre ei. Predomină contractele de muncă pe perioadă nedeterminată: 94%, dar considerăm că în timp situația se va schimba, odată cu apariția efectelor noului cod al muncii: salariații angajați cu salarii mici sunt cei mai vulnerabili la schimbări. Din punctul de vedere al ocupațiilor, cea mai mare pondere în numărul salariaților din primele două decile ale veniturilor salariale o au



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

meșteșugarii și lucrătorii calificați în meserii de tip artizanal, de reglare și întreținere a mașinilor și instalațiilor (27,9%), urmați de lucrători operativi în servicii, comerț și asimilați (23,8%) și abia apoi de muncitorii necalificați – 21,2%.

Există o corelație directă între veniturile salariale și educație. În categoria salariaților cu salarii mici se înscriu preponderent absolvenții de școli profesionale, complementare sau de ucenici (34,7%), apoi absolvenții de liceu (34,1%) și abia pe locul trei cei care au terminat doar învățământul gimnazial (17,3%).

Veniturile salariale ale angajaților cu salarii mici sunt formate în special din salarii brute (80,2%), 19,8% dintre ei având și alte beneficii oferite de angajator, în special bonuri de masă.

Calitatea ocupării cu salarii mici nu poate fi înțeleasă, însă, fără o corelație cu structura cheltuielilor. Pentru aceasta am calculat coșul minim de consum în 2011, plecând de la datele ultimului calcul făcut în 2003 de către Institutul Național de Statistică și actualizându-le cu inflația. A rezultat o valoare actuală a coșului minim pe gospodărie de 980,5 ron. Calculele arată că 31% dintre salarii nu acoperă coșul minim de consum, ceea ce înseamnă că salariile mici sunt insuficiente pentru întreținerea unei gospodării.

Chiar dacă salariile mici nu acoperă coșul minim de consum, o presiune suplimentară este dată de creditare. Din datele Institutului Național de Statistică reiese că rata creditării depășește cu mult rata economisirii, cheltuielile cu returnarea creditelor fiind de aproape șapte ori mai mari decât sumele economisite. În felul acesta se închide un cerc vicios: salariile mici cresc disponibilitatea îndatorării, iar îndatorarea scade șansele de ieșire din capcana veniturilor mici.

Existența însă a unui salariu, chiar și apropiat de salariul minim pe economie, este de o importanță covârșitoare pentru gospodării. Împărțind structura veniturilor totale ale gospodăriilor pe decile și coroborând-o cu veniturile totale ale gospodăriilor unde există salarii mici, observăm că gospodăriile unde există venituri salariale mici se regăsesc preponderent în decila 3,4 și 5 a veniturilor totale pe gospodării. Nu este cazul, așadar, să subliniem o chestiune bine cunoscută: importanța creșterii numărului de locuri de muncă.

Subliniem, însă, din acest punct de vedere, faptul că în doar 52,1% dintre gospodăriile din România se înregistrează venituri din activități salariale, comparativ cu un spectaculos procent



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘI PROGRESUL

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

de 80,62%, care reprezintă ponderea din total a gospodăriilor care au venituri din prestații sociale. Asistarea populației de către stat nu este benefică însă nici pentru asistați, care nu mai pot ieși din sărăcie, nici pentru economie în ansamblu, al cărei motor este munca. Totuși, pentru 33,26% dintre gospodării veniturile din prestații sociale depășesc 70% din totalul veniturilor.

Ca o primă recomandare, sugerăm importanța păstrării salariului minim pe economie, dar și calcularea acestuia în funcție de coșul minim de consum, pentru a evita situația actuală, în care aproape 30% din gospodării nu își pot acoperi cheltuielile minime din veniturile salariale dobândite. De asemenea, considerăm că politicile publice orientate spre creșterea numărului de locuri de muncă sunt esențiale atât pentru dezvoltarea economiei, cât și pentru sănătatea socială. Nu în ultimul rând, subliniem importanța calificării și formării continue, în special prin programe de protecție socială activă și din fonduri europene, în condițiile în care educația este unul dintre principalii factori care influențează șansa găsirii unui loc de muncă și obținerea unui salariu mai mare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘTIINȚĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

INTRODUCERE

În decursul celor 21 ani de tranziție, politicile sociale ale Guvernului s-au aflat într-o etapă de căutare continuă, deci nu se poate vorbi despre o politică de ocupare coerentă, iar aprecierile populației reflectă tocmai acest fapt. Cu toate că datele indică în continuare o opinie negativă a populației cu privire la activitatea statului în domeniul ocupării forței de muncă, se poate constata o îmbunătățire în timp, consecință firească a transformărilor pe piața forței de muncă, iar evaluarea pesimistă este dată și de o creștere continuă a aspirațiilor populației. Ceața permanentă în care s-a aflat piața muncii în ultimii doi ani, mersul pe băjbâite și speranța permanentă că revenirea economică este aproape au făcut rău atât companiilor, cât și angajaților deopotrivă. O privire în urmă arată că a avut loc o deteriorare de neignorat a relației dintre angajați și angajatori, a felului cum angajatorii se raportează la bani, dar mai ales a felului cum angajații se raportează la munca lor. S-a întâmplat tocmai pentru că gestionarea a tot ceea ce ține de resursele umane dintr-o companie s-a făcut pripit și, de multe ori, fără o analiză clară a scopului și a efectelor posibile. În 2009, criza financiară a însemnat restructurare și reducere de costuri.

România, confruntată cu profunde transformări ale pieței muncii, și-a concentrat eforturile pentru transpunerea în politica de ocupare a priorităților prevăzute de Agenda Lisabona revizuită. În acest sens, au fost promovate diferite măsuri și acțiuni menite să atingă unele dintre sub-obiectivele specifice domeniului calității ocupării. Totuși, din punctul de vedere al cunoașterii, România suferă, încă, de un deficit important de cercetare a domeniului în discuție care se reflectă și în insuficienta capacitate a autorităților centrale și locale de a implementa politici și acțiuni de promovare a ocupării de calitate. În ultimii ani, unele dintre institutele și organismele de cercetare din România din domeniul socio-economic (Institutul Național de Cercetare în domeniul Muncii și Protecției Sociale INCSMPS, Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii INCDPM, Academia de Studii Economice din București ASE, ș.a.) au efectuat studii și cercetări focalizate pe delimitările conceptuale și pe adaptarea sistemului de indicatori ai calității ocupării agreeți la nivel european. Aspectele legate de



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE
ECONOMICĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

evaluarea impactului diferitelor politici asupra creșterii calității ocupării nu au fost, încă, abordate de mediul de cercetare românesc. De asemenea, încă nu există un indice agregat definit și calculat al calității ocupării pentru România care să permită monitorizarea domeniului. Trebuie să menționăm că acest indice agregat nu a fost încă definit nici la nivel internațional mai ales datorită faptului că specialiștii, mediul politic și societatea civilă se află, încă, în etapa dezbaterilor conceptuale și a inițiativelor de dezvoltare de metodologii adecvate de măsurare.

Mai mult decât atât, studiile și cercetările românești subsumate domeniului calității ocupării rămân slab valorificate nu numai la nivelul factorilor de decizie, ci și la nivelul mediului economic unde gradul de transfer tehnologic este și mai redus. Din perspectiva nevoii agenților economici de produse de cercetare din sfera resurselor umane (recrutare, formare, motivare/salarizare, protecția și normarea muncii, etc.), legătura dintre mediul de cercetare și cel economic este, încă, insuficient dezvoltată, determinând pierderi de productivitate și competitivitate.

Chiar dacă nu au reușit să creeze un indice agregat, cercetările realizate până în prezent pe plan mondial au reușit însă să contureze un cadru de cercetare care ia în considerare un set de dimensiuni precum: siguranța și etica angajării, veniturile și beneficiile obținute la locul de muncă, numărul de ore de muncă și proporția între acestea și timpul liber, protecția socială, dialogul social, dezvoltarea abilităților și programele de pregătire, relațiile la locul de muncă și motivarea muncii. Toate aceste dimensiuni vin să caracterizeze calitatea ocupării. Una din principalele constatări în finalul acestor cercetări a fost faptul că veniturile salariale sunt considerate peste tot ca fiind cea mai importantă variabilă a calității ocupării. Explicația este destul de simplă și rezidă din faptul că în aproape toate societățile oamenii muncesc pentru a-și asigura un nivel de viață satisfăcător. Astfel, un loc de muncă este considerat a fi de calitate dacă reușește să asigure nivelul de viață dorit. Acesta este motivul pentru care acest studiu și-a propus să analizeze și problematica salariilor mici.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘI SOCIALĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Capitolul 1. CALITATEA OCUPĂRII – O OCUPARE MULTIDIMENSIONALĂ

Calitatea ocupării reprezintă un concept care a intrat în vizorul organizațiilor internaționale în special în ultimii ani, odată cu creșterea nivelului de trai în țările occidentale și a îmbunătățirii legislației în domeniul drepturilor omului, ceea ce a impus reconsiderarea poziției de angajat. Organizațiile internaționale au încercat stabilirea unei metodologii unitare, care să permită calcularea statistică a acestui indicator la nivelul diferitelor țări.

Există trei abordări principale a conceptului de calitate a ocupării:

- Organizația Internațională a Muncii (International Labour Organization's) a utilizat conceptul de „muncă decentă” (Decent Work), care a luat forma unei Agende bazată pe patru obiective strategice: crearea de locuri de muncă, garantarea drepturilor la locul de muncă, extinderea protecției sociale și promovarea dialogului și a rezolvării conflictelor;
- Comisia Europeană a definit un set de 31 de indicatori (European Commission Quality of Work Indicators), care acoperă 10 dimensiuni ale calității în muncă: calitatea intrinsecă a job-ului; deprinderile, învățarea pe tot parcursul vieții și dezvoltarea carierei; egalitate de sexe; sănătate și siguranță la locul de muncă; flexibilitate și securitate; incluziune și acces la piața muncii; organizarea muncii și balanța muncă-viață; dialog social și implicarea în muncă, diversitate și non-discriminare; performanța totală a muncii.
- Observatorul European al Condițiilor de Muncă (EWCO) realizează în mod regulat un sondaj privind ocuparea, denumit European Working Conditions Survey, unde sunt, de asemenea, definiți o serie de indicatori în măsură să ofere informații cu privire la calitatea muncii și probleme legate de angajare în statele membre și la nivelul UE.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘTIINȚĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

The United Nations Economic Commission for Europe realizează o sinteză a celor trei abordări¹, definind șapte dimensiuni ale calității ocupării, metodologie pe care o vom aborda și noi în studiul de față.

Cele șapte dimensiuni identificate de UN Economic Commission for Europe sunt:

1. Siguranța și etica angajării
 - a. Siguranța la locul de muncă
 - b. Munca copiilor și munca forțată
 - c. Tratatamentul corect la angajare
2. Venituri și beneficii la angajare
 - a. Venitul
 - b. Beneficii bănești non-salariale
3. Orele de lucru și echilibrul muncă-viață personală
 - a. Orele de lucru
 - b. Înțelegeri privind orele de lucru
 - c. Echilibrarea muncă-viață personală
4. Securitatea angajării și protecția socială
 - a. Securitatea angajării
 - b. Protecția socială
5. Dialogul social
6. Dezvoltarea deprinderilor și formare profesională
7. Relațiile de muncă și motivația muncii
 - a. Relațiile de muncă
 - b. Motivația muncii

Întrucât o parte dintre dimensiunile de mai sus au fost abordate deja în studii anterioare din cadrul acestui proiect, vom alocă o parte mai restrânsă acestora, amintind principalele concluzii, dezvoltând aspectele care nu au fost discutate. Între acestea, un loc special îl vom acorda veniturilor, ca unul dintre principalii factori determinanți ai calității angajării ci și ai calității vieții.

¹ Measuring Quality of Employment (2010)



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘTIINȚĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Siguranța și etica angajării se referă la un set de indicatori care oferă informații generale cu privire la siguranța fizică la locul de muncă, precum și practicile legate de etică ale angajatorilor (precum munca forțată, cea a copiilor sau probleme legate de discriminare, hărțuire, etc.). La nivelul Uniunii Europene sunt calculați o serie de indicatori care evaluează această dimensiune, iar la nivelul României multe dintre aspectele cuprinse în această dimensiune sunt surprinse în cadrul unui sondaj privind condițiile de muncă, European Working Conditions Survey.

Siguranța la locul de muncă se referă la accidentele de muncă, gradul de expunere la risc în timpul muncii, dar și aspecte legate de calitatea locului de muncă, precum zgomotul ridicat, lucrul cu substanțe chimice sau poziții incomode de lucru. La nivelul UE, în ultimii ani a avut loc o scădere a numărului de accidente grave și fatale, după cum se poate observa în tabelul de mai jos.

Tabelul 1.1. Accidente grave și fatale la locul de muncă (număr de accidente raportat la 100.000 persoane angajate; 1998=100)

Țara	Accidente fatale				Accidente grave			
	1998	2002	2006	Variație (%) 1998 - 2006 ²	1998	2002	2006	Variație (%) 1998 - 2006 ³
UE 27	-	91	81	-19%	:	88	76	-24%
Belgia	100	82	81	-19%	100	72	60	-40%
Bulgaria	100	85	106	6%	100	84	58	-42%
Cehia	100	87	67	-33%	100	89	78	-22%
Danemarca	100	65	87	-13%	100	82	84	-16%
Germania	100	112	95	-5%	100	82	66	-34%
Estonia	100	81	57	-43%	100	125	120	20%
Irelanda	100	100	83	-17%	100	100	107	7%
Grecia	100	104	103	3%	100	83	55	-45%
Spania	100	79	64	-36%	100	103	85	-15%
Franța	100	65	50	-50%	100	99	82	-18%
Italia	100	42	58	-42%	100	83	69	-31%
Cipru	-	107	107	7%	-	92	86	-14%
Letonia	100	123	79	-21%	100	108	91	-9%

² Variația procentuală pentru UE 27 este calculată pentru perioada 2000 – 2006, deoarece nu există date disponibile înainte de anul 2000. Variația procentuală pentru Cipru este calculată pentru perioada 1999 – 2006 deoarece nu există date disponibile înainte de anul 1999.

³ Variația procentuală pentru UE 27 este calculată pentru perioada 2000 – 2006, deoarece nu există date disponibile înainte de anul 2000. Variația procentuală pentru Cipru este calculată pentru perioada 1999 – 2006 deoarece nu există date disponibile înainte de anul 1999. Variația procentuală pentru Olanda este calculată pentru perioada 1999 – 2005 deoarece nu există date disponibile după de anul 2005.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSORU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ

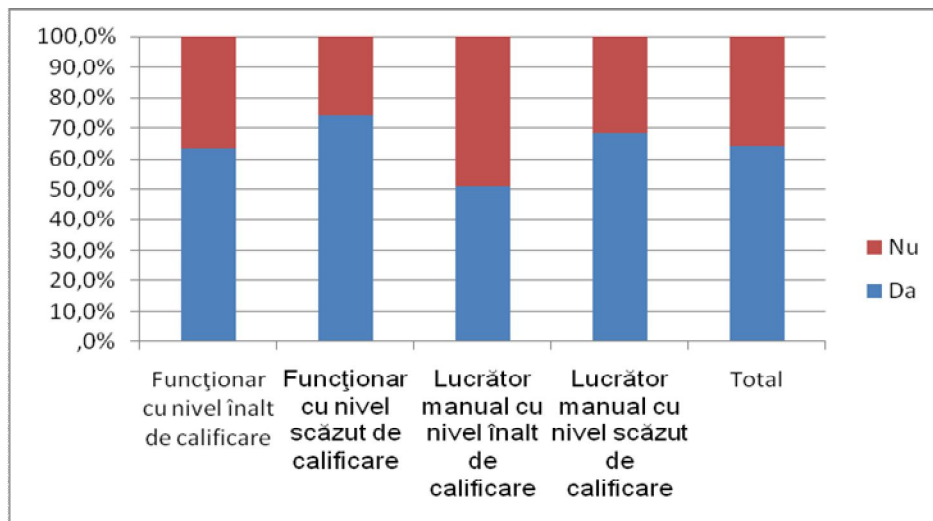
„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Țara	Accidente fatale				Accidente grave			
	1998	2002	2006	Variație (%) 1998 - 2006 ²	1998	2002	2006	Variație (%) 1998 - 2006 ³
Lituania	100	115	117	17%	100	86	101	1%
Luxemburg	100	52	37	-63%	100	109	78	-22%
Ungaria	100	109	68	-32%	100	84	74	-26%
Malta	100	30	58	-42%	100	91	85	-15%
Olanda	100	90	79	-21%	100	100	:	0%
Austria	100	100	82	-18%	100	84	72	-28%
Polonia	100	89	82	-18%	100	76	88	-12%
Portugalia	100	98	68	-32%	100	74	76	-24%
România	100	95	92	-8%	100	104	94	-6%
Slovenia	100	141	149	49%	100	94	70	-30%
Slovacia	100	65	76	-24%	100	77	64	-36%
Finlanda	100	82	63	-37%	100	85	88	-12%
Suedia	100	91	115	15%	100	101	82	-18%
Regatul Unit	100	85	81	-19%	100	108	75	-25%

Sursa: EUROPEAN STATISTICS ON ACCIDENTS IN WORK

În ceea ce privește expunerea la factori fizici de risc, România este țara în care angajații sunt cei mai expuși din întreaga Uniune Europeană la inhalarea de fum și vapori. În pofida acestui fapt, puțin peste o treime din angajații români cred că sănătatea sau siguranța lor sunt amenințate de munca prestată, în timp ce 60% sunt de părere că sănătatea nu este afectată de munca prestată.

Graficele 1.1-2.
Credeți că
sănătatea sau
siguranța dvs. sunt
amenințate de
munca pe care o
prestați? (2010)
România





GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013

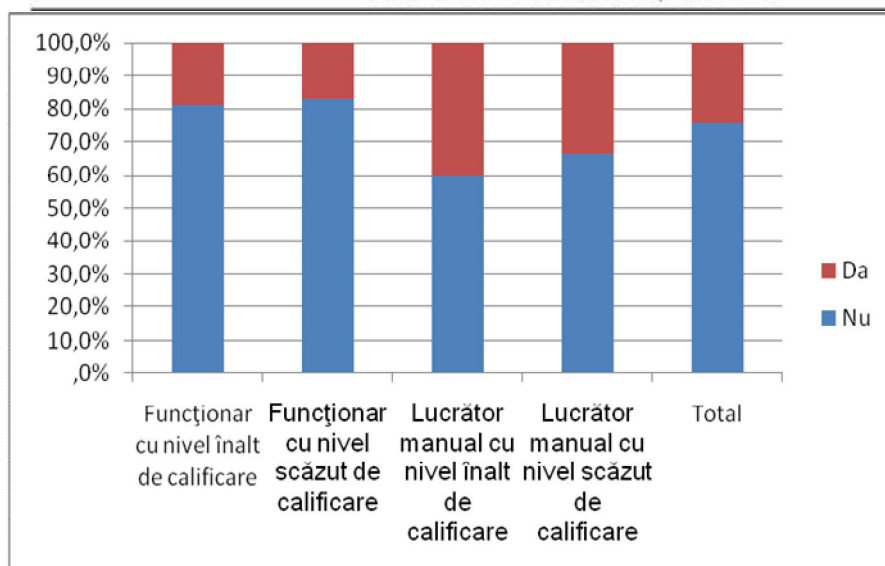


Instrumente Structurale
2007-2013



BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!



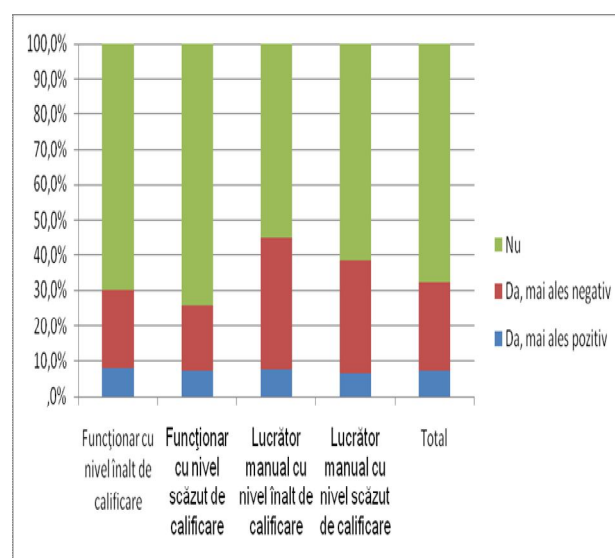
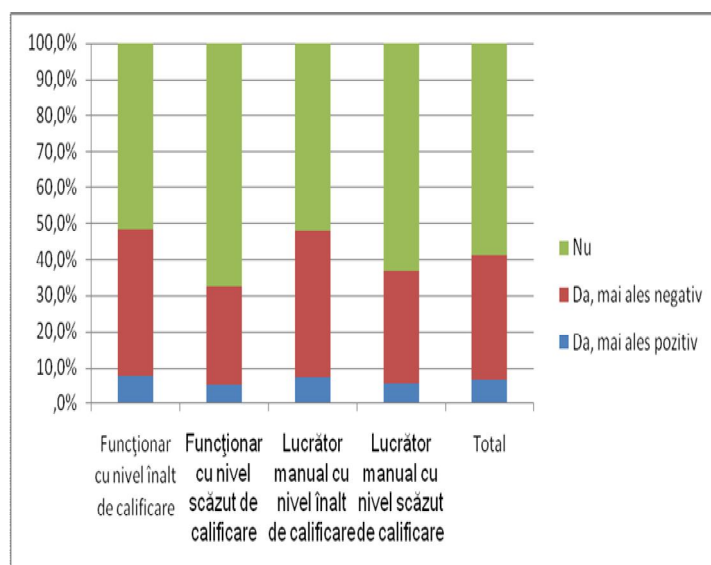
UE 27

Sursa: European Working Conditions survey 2010, prelucrările autorilor

Graficele 1.3-4. Credeți că munca pe care o prestați vă afectează sănătatea?

România

UE 27



Sursa: European Working Conditions survey 2010, prelucrările autorilor

În ceea ce privește etica la angajare, România se confruntă cu discrepanțe salariale majore între femei și bărbați care au același nivel de pregătire. Cel mai mare impact asupra salariilor îl are genul persoanei. Conform rezultatelor obținute în urma unei cercetări privind



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



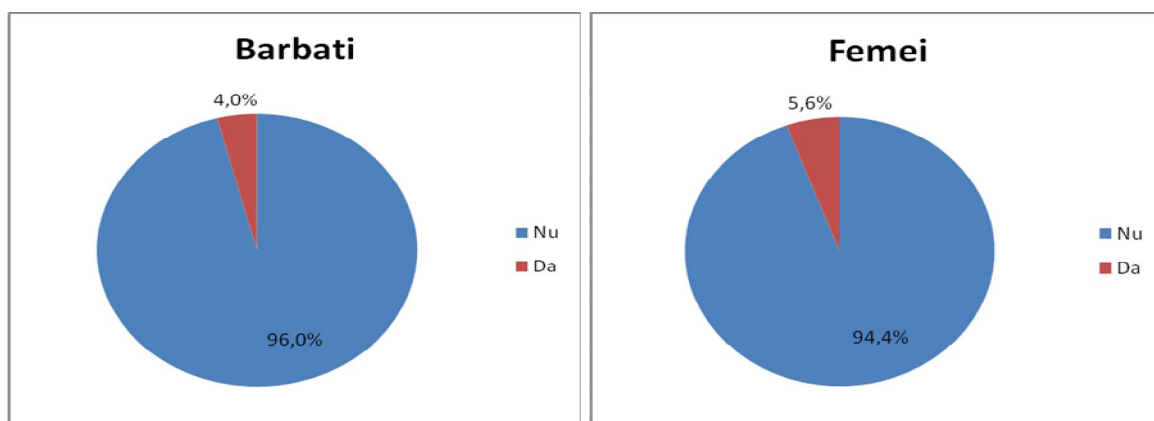
BUCURIA NAȚIONALĂ ȘTUDIALĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

determinanții salariului⁴, veniturile bărbaților sunt cu 26,58% mai mari decât cele ale femeilor, deși, în medie, femeile au mai mulți ani de educație decât bărbații.

Cu toate acestea, discriminarea pare să nu fie o problemă pentru angajații români, majoritatea covârșitoare (95%) afirmând că nu au fost victime ale discriminării la locul de muncă în ultimele 12 luni. În pofida rezultatelor de mai sus, care arată diferențe salariale semnificative între bărbați și femei, acestea din urmă par să nu perceapă acest tip de discriminare (după cum se poate observa din tabele de mai jos).

Graficele 1.5-6. Percepția asupra discriminării

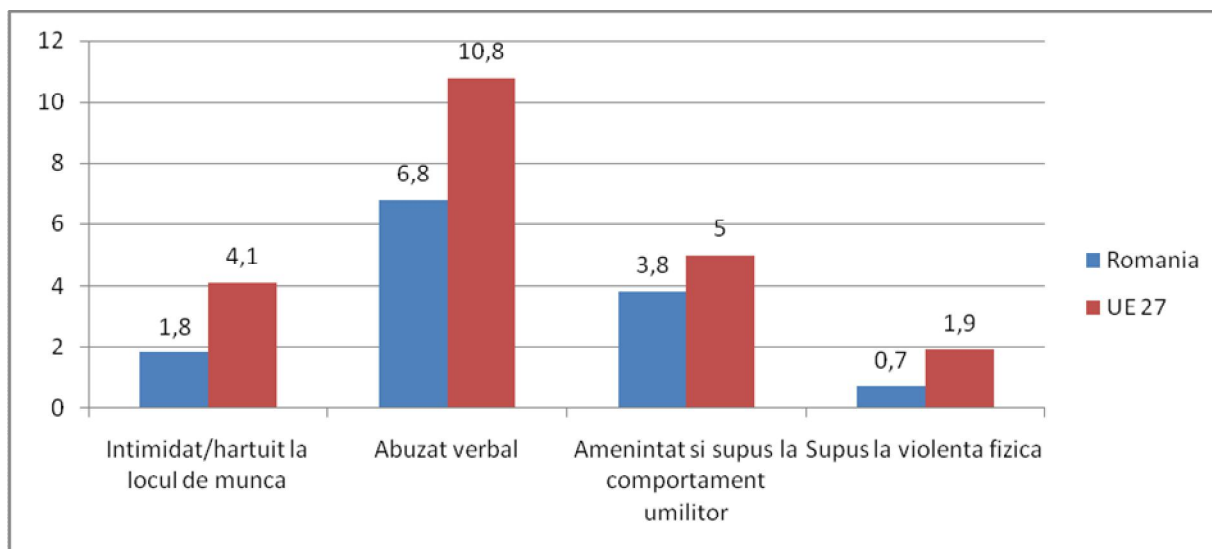


Sursa: European Working Conditions survey 2010, prelucrările autorilor

Din acest punct de vedere, angajații români beneficiază de o calitate a locului de muncă mai ridicată decât majoritatea colegilor lor din Uniunea Europeană, la nivelul celor 27 de state membre, în medie, 6,2% dintre angajați considerându-se ca fiind discriminați. De altfel, și procentele privind intimidarea și hărțuirea, violența verbală sau fizică sau comportamentul umilitor la locul de muncă sunt mult mai scăzute în România prin comparație cu media UE.

⁴ Zgreaban (Ion), Irina Elena, Educatia in perspectiva economica. Studiu de caz:Romania. Teza de doctorat, Bucuresti, 2011, ASE

Graficul 1.7. Indicatori privind etica la locul de muncă, comparație între România și UE (%)



Sursa: European Working Conditions survey 2010, prelucrările autorilor

Veniturile și beneficiile la angajare reprezintă un aspect care va fi tratat pe larg în partea a doua a acestui studiu.

Numărul de ore de lucru și modul de împărțire a acestora reprezintă un aspect important al calității locului de muncă. Lucrul care depășește durata normală de 8 ore/zi sau lucrul la ore atipice este foarte solicitant pentru angajat, putând să-i afecteze sănătatea fizică și psihică. Nu în ultimul rând, trebuie să existe un echilibru între orele de lucru și timpul liber.

În privința orelor de lucru, un aspect important este dat de existența unui program clar de lucru, program care să permită, de exemplu, luarea copiilor de la școală. Importantă în condițiile actuale este și flexibilitatea programului de lucru.

Aceste aspecte privind orele de lucru și echilibrul muncă-viață personală pe piața muncii din România au fost surprinse într-unul din studiile anterioare ale Observatorului pieței muncii, realizat în noiembrie 2010, elementele semnificative fiind următoarele:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘI SOCIALĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

- Programul de lucru este complet (99% din cazuri) și fix (87,5% din cazuri).
- Numai 1% din angajați își pot stabili programul de lucru și 11% își pot stabili modul de lucru. Numai 8% din angajați își pot modifica în mod obișnuit cu 1 oră programul de lucru.
- 36,5% din angajați prestează muncă atipică (lucrează seara, noaptea, sâmbăta, duminica). Astfel, 16% din angajați lucrează frecvent seara și 8% lucrează frecvent noaptea; 21% din angajați au lucrat 2 sau mai multe sâmbete în ultima lună (raportat la momentul administrării chestionarului), iar 10,4% au lucrat 2 sau mai multe duminici în ultima lună. Aceste procente mari vin în contradicție cu inflexibilitatea programului.
- 52,2% dintre cei care prestează muncă atipică apreciază că aceasta nu este convenabilă pentru viața lor personală. Ponderea femeilor afectate este mai mare (55,4%) decât a bărbaților (49,9%).
- 28% din angajați lucrează în schimburi. Dintre aceștia, mai puțin de jumătate se consideră afectați de acest mod de lucru (46,5%).
- 18,6% din angajați fac în mod frecvent ore suplimentare, cel mai adesea neremunerate. Când intersectăm răspunsurile la întrebarea privind frecvența orelor suplimentare cu cele de la întrebarea privind remunerarea orelor suplimentare, vom observa că 31,3% dintre cei care efectuează des ore suplimentare nu sunt deseori plătiți pentru ele, iar alți 37,5% uneori nu sunt plătiți pentru ele. Dintre cei care nu sunt deseori plătiți pentru ore suplimentare, 67,7% lucrează în mod obișnuit ore suplimentare.

Securitatea angajării și protecția socială a fost, de asemenea, abordată în cadrul unei cercetări anterioare, de unde a rezultat că, per ansamblu, cheltuielile de protecție socială, în termeni absoluți dar și în termeni relativi, raportate la PIB sau la puterea de cumpărare, sunt mult mai mici în România comparativ cu celelalte state membre UE. Doar Letonia are un procent mai mic al cheltuielilor cu protecția socială în PIB decât România. Pe categorii de cheltuieli, ca pondere în total cheltuieli de protecție socială, nu apar mari discrepanțe între România și media zonei euro. Excepție fac cheltuielile pentru ajutorul de șomaj, de cinci ori mai mici în România, și cele pentru locuit, de opt ori mai mici în România ca pondere în total. În schimb, avem cheltuieli mai mari pentru evitarea excluziunii sociale, pentru pensii de invaliditate, dar și pentru alocațiile către mame și copii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Dialogul social se referă la dreptul muncitorilor de a se organiza, de a face greve și de a negocia colectiv cu angajatorii și guvernul, ceea ce este considerat ca fiind un aspect pozitiv al calității angajării. Dat fiind rolul important pe care această dimensiune în are calitatea angajării, ea va fi tratată pe larg într-un studiu viitor.

Dezvoltarea deprinderilor și trainingul, cea de-a șasea dimensiune, a reprezentat unul dintre punctele tratate în cadrul studiului „Condiții de muncă, satisfacție și performanță la locul de muncă”, publicat în noiembrie 2010. Principalele concluzii au fost că formarea profesională rămâne un deziderat, cu un procent infim, de numai 1,8% dintre angajați care beneficiază de formare profesională continuă, prin cursuri regulate, la intervale mai mici de un an. Peste 70% din angajați spun că firmele în care lucrează nu oferă nici un tip de formare profesională.

Relațiile de muncă și motivația muncii reprezintă factori importanți ai satisfacției la locul de muncă, cu impact pozitiv asupra performanței și, implicit, asupra calității angajării. În timp ce prima subdimensiune, relațiile de muncă, se referă la aspectele sociale legate de locul de muncă, motivația muncii are o conotație subiectivă, depinzând de caracteristicile individuale.

Aspectul relațional privește atât dialogul între aceleași poziții ierarhice, cât și între angajați și superiori. O atmosferă destinsă, o bună comunicare cu supervizorii, primirea de feedback din partea acestora, posibilitatea rezolvării neînțelegerilor și a conflictelor prin comunicare reprezintă doar câțiva factori care determină o atitudine pozitivă la locul de muncă, sporind calitatea muncii.

Angajații români beneficiază și din acest punct de vedere de un mediu de lucru mai plăcut sau cel puțin similar cu cel al colegilor lor din Uniunea Europeană, atât relațiile cu superiorii, cât și cei cu colegii fiind apreciate ca pozitive. În tabelul..... se observă că aproape trei pătrimi din respondenți primesc ajutor și sprijin din partea colegilor și a superiorilor. De asemenea, mai mult de jumătate sunt încurajați să participe în luarea deciziilor importante, iar trei pătrimi primesc feedback cu privire la munca depusă. Mai puțin de jumătate, însă, sunt consultați înainte de stabilirea sarcinilor muncii lor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSUDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



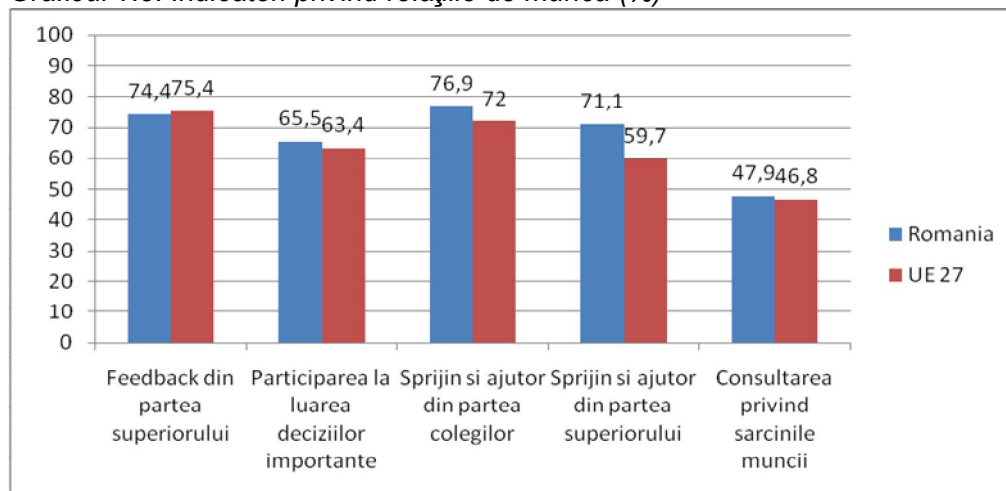
Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘTIINȚĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

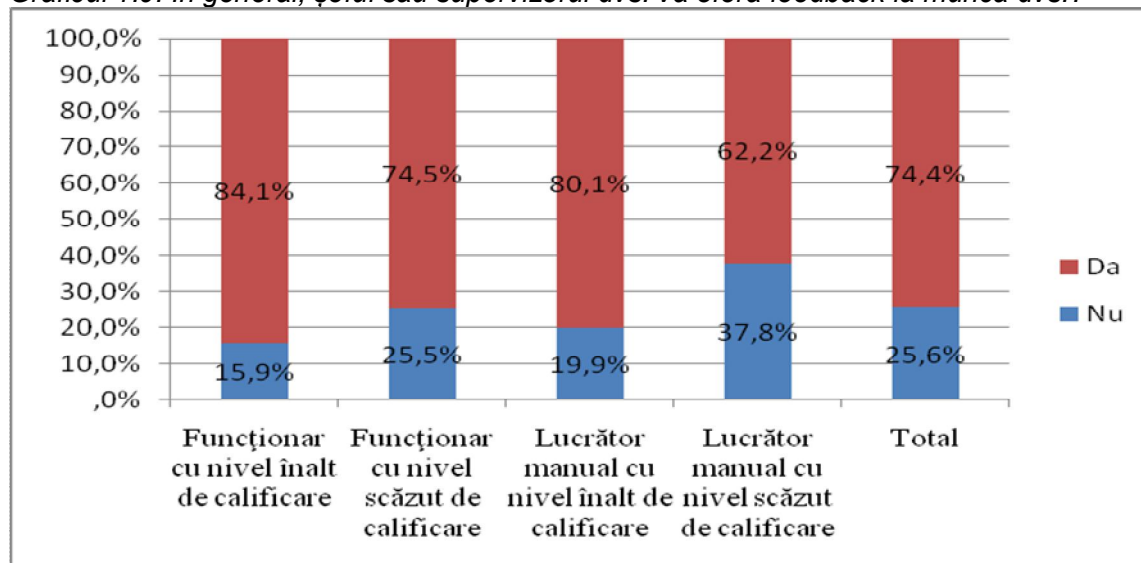
Graficul 1.8. Indicatori privind relațiile de muncă (%)



Sursa: European Working Conditions survey 2010, prelucrările autorilor

La nivelul angajaților români, există însă o serie de diferențe între percepția la nivelul diverselor categorii privind indicatorii mai sus menționați. Astfel, în ceea ce privește feedbackul la munca depusă, doar 68,7% dintre femei spun că angajatorii își exprimă opinia referitoare la munca depusă, în timp ce procentul bărbaților este de 79,3%. Diferențe importante există și în funcție de diferențierea pe tipuri de profesie, aprecierea cu privire la munca depusă fiind mai frecventă în rândul angajaților cu nivel înalt de calificare (Tabel....).

Graficul 1.9. În general, șeful sau supervisorul dvs. vă oferă feedback la munca dvs.?



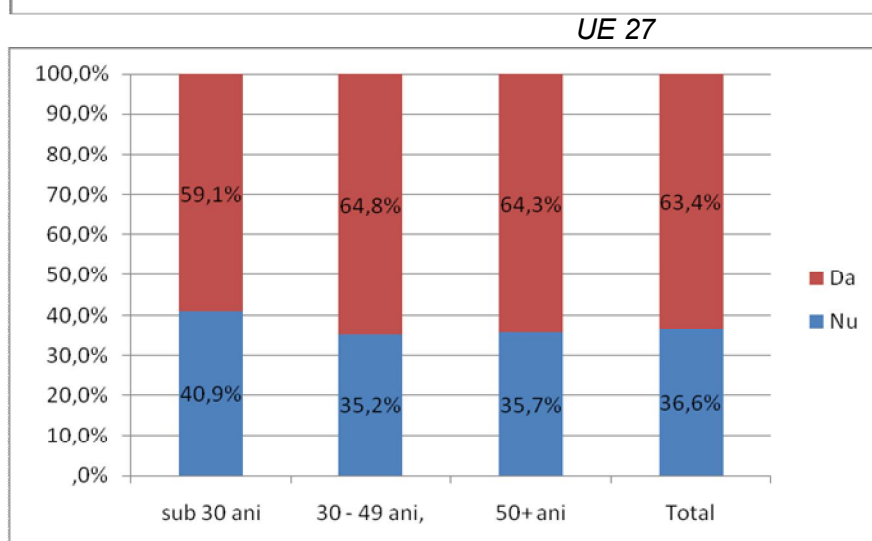
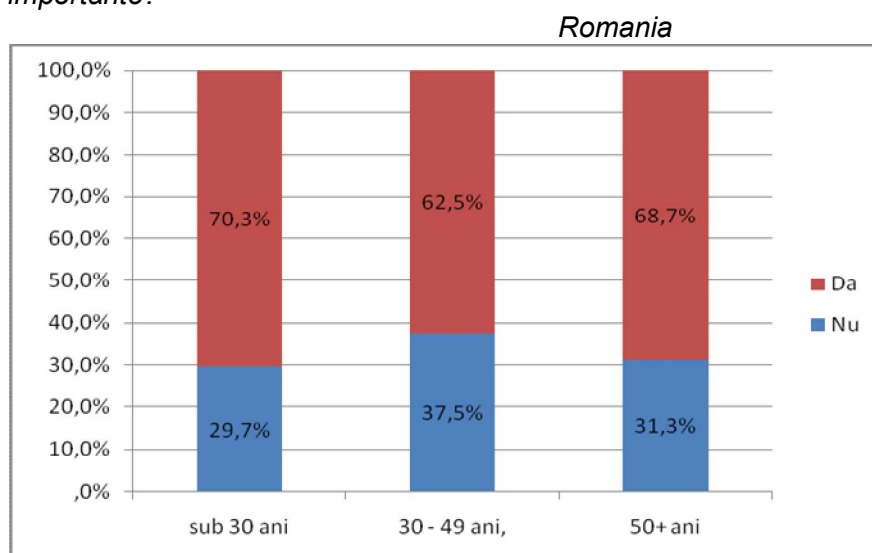
Sursa: European Working Conditions survey 2010, prelucrările autorilor



„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

O diferență asemănătoare se remarcă și în ceea ce privește participarea la luarea deciziilor importante – doar 62,6% dintre femei afirmă că șeful sau supervisorul le încurajează să participe în luarea deciziilor importante, față de 67,7% respondenți bărbați. Interesant este faptul că cel mai mare procent (70%) al celor care afirmă că sunt încurajați să participe în procesul decizional fac parte din grupa de vârstă tânără, de până la 30 de ani, situație contrară față de cea la nivelul UE, această categorie a înregistrat cea mai slabă implicare în procesul decizional (doar 59%).

Graficele 1.10-11. Șeful sau supervisorul dvs. vă încurajează să participați la luarea deciziilor importante?



Sursa: European Working Conditions survey 2010, prelucrările autorilor



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘTIINȚĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

În ceea ce privește consultarea înainte de stabilirea sarcinilor muncii, categoria cea mai favorizată este cea a funcționarilor cu un grad ridicat de calificare, peste 72% dintre aceștia răspunzând pozitiv la această afirmație, față de numai 33% dintre lucrătorii manuali cu un nivel scăzut de calificare.

Motivația muncii este cel de-al doilea aspect avut în vedere în cadrul acestei dimensiuni și unul dintre cele mai delicate din întreaga paletă care definește calitatea angajării, prin prisma caracterului său puțin tangibil. Aspecte precum utilitatea muncii depuse, capacitatea organizației de a motiva angajatul sau satisfacția de natură financiară sau personală referitoare la locul de muncă sunt doar câteva moduri prin care poate fi apreciat nivelul de motivație al angajatului.

Deși aproape 90% dintre angajații români spun că au sentimentul că munca lor este utilă, doar trei pătrimi afirmă că sunt mulțumiți de actualele condiții de la locul de muncă și doar o pătrime crede că este bine plătită pentru munca depusă. Mai puțin de jumătate dintre angajații respondenți cred că organizația pentru care lucrează îi motivează să ofere ce au mai bun la locul de muncă. Per total, însă, atitudinea este pozitivă, indicând faptul că angajații apreciază calitatea locului de muncă din acest punct de vedere ca fiind bună.

De altfel, percepția angajaților români cu privire la locul de muncă pe care îl ocupă este, în general, favorabilă și, de multe ori, mai bună decât la nivelul Uniunii Europene. Interesant este faptul că, în multe dintre cazuri, deși cifrele statistice indică o calitate mai slabă a angajării (precum cifrele privind sănătatea și securitatea la locul de muncă sau discriminarea), percepția angajaților este pozitivă. Dar, deși România punctează la dimensiunile în care prevalează abordarea subiectivă (în principal cele legate de relațiile interumane), statisticile ce caracterizează alte dimensiuni (formare profesională, ore de lucru, venituri) indică o slabă calitate a angajării.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘI PROGRESUL

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Capitolul 2. DIMENSIUNEA “SALARIUULUI MIC”

Chiar dacă poate părea curios, nu este chiar atât de simplu de definit ce înseamnă "salariu mic". Evident însă că fiecare dintre noi avem o reprezentare asupra "micimii" veniturilor: doar ne calculăm zi de zi banii de pâine și iaurt - în fine nu chiar toți facem asta, totuși o largă majoritate a românilor o face, din moment ce țara noastră concurează cu statele din America Latină în ceea ce privește indicele Gini al distribuției (la noi al concentrării!) veniturilor. Dar chiar și cei care au suficienți bani de pâine, iaurt, prepelițe, mercedesuri și vile se pot autocompătimi pentru că nu au îndeajuns cât să-și cumpere, de exemplu, un jumbo jet. Această omenească relativitate acoperă un larg evantai de nevoi, dorințe și ambiții a căror insațiabilitate nu mai necesită nici un fel de comentariu. Comentarii se pot face însă pe marginea relației dintre muncă și retribuția primită în schimb – aceasta este o posibilă direcție a abordării, dar și pe marginea unei povești cu o mică tentă umanist-creștină numită "satisfacerea nevoilor minime".

Justa retribuție, sau echitatea în relațiile patron-angajat, este și astăzi o problemă la fel de fragedă și ingenuă ca și atunci când, pentru prima dată, un vânător-culegător s-a supărat că el vânează-culege și altul îi mănâncă cu nesimțire "rodul muncii". Băta de rigoare aplicată pe spinarea profitorului a luat în timp diferite chipuri și înfățișări, culminând apoteotic în construcții teoretice stufoase. Socialism, capitalism, marxism-leninism, apoi liberalism, neoliberalism, conservatorism, neoconservatorism și –de ce nu - keynesianism, postkeynesianism sau milton-friedmanism, toate –ismele au fost inventate pentru a pune în ordine o dezordine – adică de ce unii au și alții nu, sau unii au mai mult iar alții mai puțin. S-au inventat și o serie de principii – de exemplu principiul redistribuirii, care însă este într-o dispută "principală" cu garantarea proprietății, care se înțelege mai bine cu principiul egalității de șanse, însă tot nu e clar nimănui cum am putea avea toți șanse egale. Poli-perspectiva, sau, altfel spus, acea atitudine tolerantă și înțelegătoare în care primește toată lumea o bomboană pentru că și tu, și tu, și tu – toți avem dreptate, nu conduce până la urmă la nici o soluție, motiv pentru care cercetarea de față își



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

propune să amâne pentru după criză discuțiile teoretice, concentrându-se pe întrebarea dezarmant de simplă: de câți bani are nevoie un român ca să trăiască. În 2011.

Un posibil răspuns la această întrebare se poate căuta utilizând un instrument statistic ușor de înțeles: coșul minim de consum. Este expresia valorică a unui coș de bunuri care este considerat ca fiind consumul minim lunar necesar unui individ. Proporția cea mai mare din acest coș este reprezentată de bunurile alimentare, în timp ce bunurile nealimentare – precum costurile cu locuința, îmbrăcămintea, etc. – au, în general, o pondere de aproximativ 30%.

În România, conceptul de coș minim de consum lunar (CMCL) a fost introdus oficial în anul 2000, printr-o Ordonanță de Urgență (217/24 noiembrie 2000), fiind definit ca "elementul esențial de fundamentare a salariului minim pe economie, a politicii salariale și a altor politici în domeniul social". Valoarea coșului minim era calculată trimestrial de către Institutul Național de Statistică, pe baza prețurilor și tarifelor din ultima lună a trimestrului și era aprobată prin Hotărâre de Guvern. Calculul era realizat la nivelul unei gospodării, considerată ca fiind compusă, în medie, de 2,804 persoane.

CMCL a fost, însă, folosit pentru o perioadă redusă (Tabelul 2.1.), începând cu luna iunie 2003 calculul acestuia fiind omis, pentru ca în 2004 aprobarea și, implicit, utilizarea sa ca fundament pentru calcularea salariului minim pe economie, să fie eliminată prin lege.

Tabel.2.1. Valoarea coșului minim de consum

Data		Valoarea pe gospodărie (ROL)	Valoarea pe persoană (ROL)
2000	Trimestrul IV	3.354.454 lei	1.196.310 lei
2001	Trimestrul I	3.630.859 lei	1.294.886 lei.
	Trimestrul II	3.879.177 lei	1.383.444 lei
	Trimestrul III	4.018.410 lei	1.433.099 lei
	Trimestrul IV	4.425.680 lei	1.578.345 lei
2002	Trimestrul I	4.578.287 lei	1.632.770 lei
	Trimestrul II	4.810.819 lei	1.715.699 lei
	Trimestrul III	4.861.522 lei	1.733.781 lei
	Trimestrul IV	5.283.466 lei	1.884.261 lei
2003	Trimestrul I	5.410.069 lei	1.929.411 lei
	Trimestrul II	5.526.343 lei	1.970.878 lei

Sursa: www.legestart.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘTIDICAL

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Valoarea actualizată a coșului minim de consum, chiar dacă nu va fi utilizată drept instrument de fundamentare a unor politici sociale, reprezintă un reper important în analiza veniturilor salariale, putând constitui limita inferioară de definire a salariului mic. Această valoare se situează în prezent la 980,539 lei (RON) pe gospodărie, corespunzând unui coș minim de 349,692 lei pentru o persoană. Calculul a fost realizat prin actualizarea ultimei valori calculate de INS pentru CMCL, în iunie 2003, cu rata inflației corespunzătoare perioadei iunie 2003 – mai 2010 (respectiv de 77,43%).

Surprinzător sau nu, doar 70,51% din gospodăriile din România se pot mândri că au venituri mai mari decât coșul de consum. Iată situația veniturilor totale ale gospodăriilor, împărțite pe decile:

Tabel 2.2. Distribuția veniturilor din gospodării, împărțire pe decile
Statistics

R44		
N	Valid	7,3957E6
	Missing	,0000
Percentiles	10	520,0000
	20	760,0000
	30	994,7500
	40	1267,0000
	50	1594,0000
	60	1948,0000
	70	2368,0000
	80	2960,0000
	90	3909,0000

Sursă: Institutul Național de Statistică (INS), Ancheta în Gospodării

Se observă, așadar, că 10% dintre gospodării au venituri totale mai mici de 520 ron, alte 10% se înscriu în intervalul de venituri de 520-760 ron, și încă 10% în decila 760-994 ron. Concentrarea veniturilor în România este evidentă și din această împărțire pe decile, observând că 90% din gospodării nu depășesc 3909 ron venituri totale.

Venituri totale sub valoarea coșului minim de consum înseamnă existență mai mult decât precară, sub limita sărăciei, respectiv sub limita sărăciei absolute pentru un procent semnificativ de gospodării. Însă coșul minim de consum, așa cum subliniam mai sus, fusese gândit nu doar



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘTIINȚĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

pentru a contempla dimensiunea dezastrului în care trăiesc peste cinci milioane de oameni – ar fi trebuit să fie un indicator în funcție de care să se stabilească salariul minim. O chestiune teoretică pe care însă o subliniem: un stat social, așa cum este definită România prin Constituție, nu poate abandona corelarea între salariul minim și necesitățile sociale.

Discuția legată de salariul minim nu poate face abstracție însă de numărul mic al locurilor de muncă din economia românească. În octombrie 2010 erau, de exemplu, înregistrați în statisticile oficiale 4162,5 milioane de salariați și, probabil, numărul lor a rămas același, indiferent de declarațiile laudative pe care le face anul acesta Guvernul cu privire la crearea a câteva sute de mii (!) de noi locuri de muncă. Cifra în sine însă nu arată gravitatea problemei: ne-am obișnuit să considerăm că mai sunt încă peste două milioane de români la muncă în străinătate, plus cei din sectorul informal etc. Adevărata gravitate este repede înțeleasă când vedem următoarea cifră: doar 52,10% dintre gospodăriile au venituri de natură salarială. Aceasta înseamnă că în 47,90% din gospodării nu există nici un salariat! Atunci din ce trăiesc? Cea mai mare parte din prestații sociale: 80,62% din gospodării înregistrează venituri din prestații sociale, în condițiile în care în 33,26% din gospodării, veniturile din prestații sociale reprezintă mai mult de 70% din totalul veniturilor. Ca o paranteză, veniturile din agricultură depășesc 70% din totalul veniturilor pentru doar 2,58% din totalul gospodăriilor, în condițiile în care populația așa-zis ocupată în agricultură este de 29,09 % din totalul populației ocupate.

Pentru cele 52,10% din gospodăriile care înregistrează venituri salariale, structura pe decile în funcție de cuantumul salariului este următoarea:

Tabel 2.3. Structura veniturilor salariale brute, împărțirea pe decile

Decila	Val. Castigurilor salariale brute
1	800
2	1005
3	1322
4	1620
5	1920
6	2241
7	2656
8	3216
9	4180

Sursă: INS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Se observă, așadar, ca 69% dintre gospodăriile au venituri salariale nete care depășesc coșul minim. Pe de altă parte, aceeași împărțire pe decile a veniturilor de natură salarială poate să conducă la o mai clară înțelegere a ceea ce înseamnă salarii mici. Chiar dacă indicatorul statistic cel mai des folosit pentru definirea unui salariu ca fiind mic este de 2/3 din salariul mediu pe economie, în studiul de față vor circumscrie problematica salariilor mici la primele două decile, respectiv salarii brute mai mici de 800 ron în prima decilă și salarii brute între 800 ron și 1005 ron în a doua decilă.

Plecăm, așadar, de la asumția teoretică potrivit căreia salariile mici se înscriu în primele două decile ale câștigurilor de natură salarială, cu toate că și a treia decilă ar intra foarte ușor într-o definiție a salariului mic. Ne dorim, însă, o cât mai mare apropiere de salariul minim pe economie, și descoperim că 20% dintre angajații din România sunt în acea zonă. Ne propunem să descoperim, așadar, câteva caracteristici ale salariaților plătiți cu salarii mici și, de asemenea, câteva caracteristici ale gospodăriilor în care se află salariați plătiți cu salarii mici.

În primul rând, tipul veniturilor salariale: dacă acestea sunt câștigate sau nu în baza unui contract de muncă.

AVC

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2794	99,3	99,3	99,3
2	19	,7	,7	100,0
Total	2813	100,0	100,0	

Tabel 2.4. Veniturile salariale din perspectiva existenței unui contract de muncă, decilele 1 și 2

Legendă: 1 – contract de muncă, 2 – fără contract de muncă
Sursă: INS

După cum se observă, 99,3% dintre salariații chestionați în ancheta în gospodării, aflați în decilele 1 și 2 ale veniturilor salariale, declară că lucrează în baza unui contract. Predomină încă tipul de contract pe perioadă nedeterminată:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘCOLARĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

CONTRM

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	19	,7	,7	,7
1	2643	94,0	94,0	94,6
2	151	5,4	5,4	100,0
Total	2813	100,0	100,0	

Tabel 2.5. Tipul de contract de muncă, decilele 1 și 2

Legendă: 0 – nonrăspunsuri, 1- perioadă nedeterminată, 2 – perioadă nedeterminată
Sursă: INS

Programul de lucru al salariaților cu salarii mici este într-o majoritate covârșitoare complet (98,6%), față de numai 1,4% câți au program incomplet. Chiar dacă în decilele unu și doi ale veniturilor salariale, proporția celor cu program de lucru incomplet este mult mai mică decât la nivel național (per total România sunt 9% angajați part-time), situația este explicabilă prin tipul activităților, după cum se va vedea mai jos, care se pretează preponderent programului complet.

PROGL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2775	98,6	98,6	98,6
2	38	1,4	1,4	100,0
Total	2813	100,0	100,0	

Tabel 2.6. Programul de lucru pentru decilele 1 și 2 ale veniturilor salariale

Legendă: 1 – program de lucru complet, 2 – program de lucru parțial

Sursă: INS

Deloc surprinzător, în decilele 1 și 2 ale veniturilor salariale numărul femeilor este un pic mai mare decât al bărbaților. Explicația este prezența salariilor mici în domenii de activitate cu specific al angajării femeilor precum industria textilă sau comerț.

SEX

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1395	49,6	49,6	49,6
2	1418	50,4	50,4	100,0
Total	2813	100,0	100,0	

Tabel 2.7. Primele două decile ale veniturilor salariale în funcție de sex

Legendă: 1- bărbați, 2 – femei
Sursă: INS



„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Este interesant de văzut care este forma de proprietate a întreprinderii în care lucrează, preponderent, salariații angajați pe salarii mici. Situația este următoarea:

Tabel 2.8. Forma de proprietate a angajatorilor pentru decilele 1 și 2 de venituri salariale

NAT				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	2449	87,1	87,1
	2	297	10,6	10,6
	3	49	1,7	1,7
	4	4	,1	,1
	5	14	,5	,5
	Total	2813	100,0	100,0

Legendă: 1 - de stat, 2 – privată, 3 – mixtă, 4 – cooperatistă, 5 – publică de interes național sau local, 6 – alta
Sursă: INS

Se observă, așadar, că cea mai mare parte a

angajaților cu salarii mici lucrează în întreprinderi cu capital privat (78%), față de doar 12,2% la stat. Explicația poate fi găsită ușor raportându-ne la tipul activităților care atrag salariați cu salarii mici: de regulă industria textilă (de tip lohn) și construcțiile, domenii economice care își leagă în mod direct productivitatea de salariile mici.

Dacă am fi tentați să corelăm într-un fel salariile mici cu apartenența la vreun grup etnic minoritar ne-am înșela. Calculele arată clar că în primele două decile ale veniturilor salariale nu sunt preponderenți romi sau maghiari:

FPROP				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	343	12,2	12,2
	2	2194	78,0	78,0
	3	23	,8	,8
	4	3	,1	,1
	5	242	8,6	8,6
	6	8	,3	,3
	Total	2813	100,0	100,0

Tabel 2.9. Primele două decile ale veniturilor salariale din perspectiva naționalității

Legendă: 1 – română, 2 – maghiară, 3 – romă, 4 – germană, 5 – alta
Sursă: INS

În primele două decile ale veniturilor salariale, așa

cum apar ele în Ancheta în gospodăria elaborată de Institutul Național de Statistică, apar și câteva răspunsuri cel puțin amuzante cu privire la ocupație: 4% dintre cei chestionați au declarat că se înscriu în categoria "membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘTUDII

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori în unitățile economico-sociale și politice. Se vede aceasta în tabelul următor:

OCUP

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	,4	,4	,4
2	38	1,4	1,4	1,8
3	156	5,5	5,5	7,3
4	123	4,4	4,4	11,7
5	670	23,8	23,8	35,5
6	38	1,4	1,4	36,9
7	785	27,9	27,9	64,8
8	393	14,0	14,0	78,7
9	597	21,2	21,2	100,0
10	1	,0	,0	100,0
Total	2813	100,0	100,0	

Tabel 2.10. Primele două decile ale veniturilor salariale din punctul de vedere al ocupațiilor

Legendă: 1 – membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori din unitățile economico-sociale și politice, 2 – Specialiști cu ocupații intelectuale și științifice, 3 – tehnicieni, maiștri și asimilați, 4 – Funcționari administrativi, 5 – Lucrători operativi în

servicii, comerț și asimilați, 6 – Agricultori și lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit, 7 – meșteșugari și lucrători calificați în meserii de tip artizanal, de reglare și întreținere a mașinilor și instalațiilor, 8 – operatori la instalații și asamblori de mașini și echipamente, 9 – muncitori necalificați, 10 – nonrăspunsuri.

Sursă: INS

Tabelul arată că nu numai muncitorii necalificați se înscriu în primele două decile ale veniturilor salariale, ci în cea mai mare proporție meșteșugari și lucrători calificați în meserii de tip artizanal, de reglare și întreținere a mașinilor și instalațiilor (27,9%), urmați de lucrători operativi în servicii, comerț și asimilați (23,8%) și abia apoi muncitori necalificați – 21,2%. Prezența într-o proporție atât de mare a lucrătorilor din comerț în zona salariilor mici și foarte mici se explică de asemenea prin relația directă între productivitate și salarii mici, situație reflectată și la nivelul salariului mediu: în comerț salariul mediu era în 2008 cu 20,6% mai mic decât salariul mediu pe economie. O atenție deosebită o să acordăm chestiunii educației. Nu întâmplător, cea mai des întâlnită corelație se face între nivelul educației și dimensiunea câștigului salarial. Pentru primele două decile ale veniturilor salariale, problema educației arată în felul următor:



„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

NIVE

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	,1	,1	,1
2	60	2,1	2,1	2,2
3	486	17,3	17,3	19,5
4	975	34,7	34,7	54,2
5	167	5,9	5,9	60,1
6	958	34,1	34,1	94,2
7	81	2,9	2,9	97,0
8	16	,6	,6	97,6
9	67	2,4	2,4	100,0
Total	2813	100,0	100,0	

Tabel 2.11. Primele două decile ale veniturilor salariale, în funcție de nivelul educației

Legendă: 1 – fără școală absolvită, 2 – primar, 3 – gimnazial, 4 – profesional, complementar sau de ucenici, 5 – treapta 1 de liceu, 6 – liceal, 7 – postliceal de specialitate sau tehnic de maiștri, 8 – universitar de scurtă durată (colegiu), 9 –

universitar de lungă durată. Sursă: INS

După cum se observă din reprezentarea grafică, cel mai mare procent al celor care lucrează pe salarii mici este al persoanelor care au absolvit școli profesionale, complementare sau de ucenici, urmat de absolvenții de liceu și abia apoi de cei care au terminat doar învățământul gimnazial. Este așa nu pentru că persoanele fără școală absolvită sau doar cu școală primară s-ar afla în alte decile salariale, ci pentru că persoanele care nu au școală deloc sau au doar învățământ primar de regula nu își găsesc deloc de lucru.

Legătura între educație și piața muncii este relevată și de un model statistic⁵ care, bazându-se pe datele din Ancheta Bugetelor de Familie, urmărește stabilirea principalilor determinanți ai salariului. Corelarea nivelul salariului mediu cu numărul de ani de școlarizare indică o diferență masivă între cei cu studii primare și cei cu studii superioare – la nivelul anului 2009, salariul mediu al celor din urmă a fost de peste patru ori mai mare decât al primilor. Mai mult, numai studiile superioare determină un salariu cu 75% mai mare (Tabelul 2.12)

Tabel 2.12. Nivelul salariilor medii în funcție de anii de educație

Număr de ani de școală	Salariu mediu (lei)	Diferența față de treapta inferioară (%)	Diferența față de prima treaptă (%)
4	396,62	-	-
8	724,82	82,75	82,75
12	931,68	28,53	134,9
16	1632,34	75,2	311,56

Sursa: INS

⁵ Zgreaban (Ion), Irina Elena, Educatia in perspectiva economica. Studiu de caz: Romania. Teza de doctorat, Bucuresti, 2011, ASE



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘTUDIALĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

O concluzie interesantă a studiului este aceea că, deși experiența în muncă reprezintă, de asemenea, un factor important al determinării nivelului salarial, acesta este surclasat de către educație, fapt relevat prin compararea diferențelor salariale la angajați cu experiență similară, dar cu educație diferită. Salariile celor cu 12 ani de educație sunt, în medie, cu 46% mai mici decât ale celor cu 15 sau 16 ani de educație, diferență care se menține odată cu înaintarea în vârstă (și, implicit, cu creșterea anilor de experiență). Mobilitatea de venit a celor fără educație superioară este, deci, scăzută.

Alte variabile care influențează nivelul salarial sunt regiunea de dezvoltare (cele mai mici salarii sunt în regiunea Nord Est, iar cele mai mari în București Ilfov) și mediul de rezidență (salariile în mediul rural sunt cu 23% până la 73% mai mici în mediul rural față de cel urban, în funcție de regiunea de dezvoltare).

Tabel 2.13. Nivelul salariilor medii în funcție de mediul de rezidență

Regiunea de dezvoltare	Salariu mediu (lei)		
	Total	Mediul urban	Mediul rural
Nord-Est	821,64	1041,32	602,35
Sud-Est	879,57	1088,76	694,92
Sud Vest-Oltenia	912,35	1078,71	671,08
Centru	930,55	999,23	813,37
Nord-Vest	934,27	1022,92	827,55
Sud-Muntenia	940,17	1084,13	790,27
Vest	993,3	1069,42	827,55
Bucuresti-Ilfov	1368,35	1418,71	1003,76

Sursa: INS

În cadrul regiunilor, diferențele de salarizare sunt explicate inclusiv prin nivelul diferit de educație – regiunea în care salariații au cei mai mulți ani de învățământ, respectiv București Ilfov, este și cea care înregistrează cele mai ridicate salarii. Regiunile cu cel mai mic nivel de educație sunt Sud-Est Nord-Est și Sud-Muntenia, confirmând un alt șablon sesizat anterior, și anume corelație între educație și proximitatea unităților de învățământ. Astfel, regiunea București-Ilfov concentrează cele mai multe instituții de învățământ superior, la polul opus situându-se regiunile Sud Muntenia și Sud Vest.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Un alt factor determinant este ramura de activitate, dar nivelul salarizării depinde, și în acest caz, de nivelul educației salariaților din sectorul de activitate respectiv, după cum se observă din tabelul următor.

Tabelul 2.14. Clasificarea sectoarelor de activitate în funcție de veniturile medii oferite și nivelul educației

Sectorul de activitate	Salariul mediu net (lei)	Ani medii de educație
Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale	2242,63	14,54
Transport, depozitare, comunicații	1985,19	11,4
Activități financiare, bancare, de asigurări	1567,6	14,49
Industria extractivă	1379,61	11,09
Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	1275,98	12,83
Energie electrică și termică, gaze și apă	1232,93	11,63
Învățământ	1184,17	13,68
Tranzacții imobiliare, închirieri și activități de servicii prestate în principal întreprinderilor	1104,08	12,53
Sănătate și asistență socială	1083,95	12,49
Alte activități de servicii colective, sociale și personale	1059,47	11,52
Construcții	987,92	10,12
Industria prelucrătoare	904,56	10,58
Comerțul cu ridicata și amănuntul, repararea autovehiculelor, motocicletelor și a bunurilor personale și de uz gospodăresc, hoteluri și restaurante	894,55	11,46
Agricultură, vânătoare, silvicultură, pescuit și piscicultură	535,34	8,25
Activități ale personalului angajat în gospodării particulare	489,73	8,48

Sursa: Irina Ion, prelucrările autorilor

Astfel, salariații din organizațiile extrateritoriale au cel mai ridicat nivel al veniturilor salariale (2242,63 lei), însă, în același timp, și cea mai mare acumulare de educație formalizată (14,54 ani). Într-o situație similară sunt și cei din sectorul activităților financiare, bancare și de asigurări (1567,6 lei și 14,49 ani de școlarizare), în timp ce sectoarele cel mai slab remunerate (agricultura, vânătoarea, silvicultura, pescuitul și piscicultura, alături de activități ale personalului angajat în gospodării particulare) se află pe ultimele locuri atât în ceea ce privește numărul de ani de educație, cât și nivelul salarizării.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘTIINȚĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Strânsa legătură între educație și veniturile salariale a fost testată inclusiv prin modelare econometrică, modelare care a urmărit și stabilirea diferențelor de salarizare în funcție de o serie de alți factori, precum gen, stare civilă, forma de proprietate a angajatorului, etc.

Au fost testate următoarele ipoteze:

H1: Există o relație de dependență semnificativă statistic între nivelul de educație și nivelul veniturilor, conform căreia educația are un impact pozitiv asupra creșterii veniturilor.

H2: Există diferențe de salarizare semnificative statistic între femei și bărbați pentru același nivel de educație.

H3: Există diferențe de salarizare semnificative statistic între femei și bărbați în funcție de starea civilă.

H4: Există diferențe de salarizare semnificative statistic în funcție de forma de proprietate a angajatorului.

H5: Există diferențe de salarizare semnificative statistic în funcție de naționalitate.

H6: Veniturile sunt influențate nu numai de nivelul educației și de celelalte variabile menționate anterior, ci și de industria în care individul acționează, existând diferențe de salarizare explicate de apartenența la o industrie sau alta.

H7: Există diferențe de salarizare semnificative statistic între femei și bărbați în funcție de caracteristici ale pieței de muncă la nivel local, exprimată prin apartenența la un mediu de rezidență (rural sau urban) și regiunea de dezvoltare.

Pentru a testa aceste ipoteze, au fost rulate regresii liniare, multiple, bazate pe tehnica estimării celor mai mici pătrate (OLS). Forma regresiei de la care s-a plecat este cea clasică, și anume:

$$W_i = \beta_0 + \beta_1 S_i + \beta_j X_{ji} + \varepsilon_i$$

Unde:

W_i – este logaritmul salariului pentru individul „i”



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘTIINȚĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

S_i – anii de școlarizare

j – este numărul de variabile folosite X folosite în model

X_j – sunt variabile de tip dummy

ε_i – valoarea reziduală

Metodologic, X_{ij} reprezintă caracteristici măsurabile personale și de capital uman, precum genul, experiența, naționalitatea, starea civilă, plus variabile care indică caracteristici ale pieței muncii. În acest caz, două variabile sunt folosite ca proxy-uri pentru a capta diferite atribute ale pieței muncii: regiunea de dezvoltare și mediul urban – rural. De asemenea, includem printre X_{ij} o variabilă ce reflectă condițiile particulare ale unei industrii, prin includerea în model a 1) domeniului de activitate al respondentului și 2) formei de proprietate a angajatorului. De asemenea, în model este introdusă variabila independentă „experiența la pătrat”, cu scopul de a arăta că veniturile cresc odată cu experiența până la un anumit moment, urmând în continuare să scadă odată ce aceasta crește.

Modelul cu un număr limitat de variabile, denumit modelul mincerian „restrâns”, presupune rularea următoarei regresii:

$$\ln(VEN) = \beta_1 + \beta_2 * EXPERIENTA + \beta_3 * STACIVILA + \beta_4 * ANIED + \beta_5 * EXPERIENTA \times EXPERIENTA$$

Rezultatele obținute sunt următoarele:

Table 2.15. Funcția minceriana a castigurilor pentru anul 2009

Variabila	Eșantion total			Bărbați			Femei		
	Coefficient	t-Statistic	Prob.	Coefficient	t-Statistic	Prob.	Coefficient	t-Statistic	Prob.
Experiența	0.022913	16.08059	0.0000	0.015248	7.590817	0.0000	0.028868	15.25886	0.0000
Starea civilă	0.101498	9.321803	0.0000	0.241512	15.78866	0.0000	-0.049927	-3.361877	0.0008
Anii de educație	0.112970	74.06602	0.0000	0.107939	54.24132	0.0000	0.130083	56.44608	0.0000



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘTIINȚĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Variabila	Eșantion total			Bărbați			Femei		
	Coeficient	t-Statistic	Prob.	Coeficient	t-Statistic	Prob.	Coeficient	t-Statistic	Prob.
Experiența*	-	-	0.0000	-	-	0.0000	-0.000551	-14.55058	0.0000
Experiența	0.000419	15.14543	0.0000	0.000295	7.735602	0.0000	-0.000551	-14.55058	0.0000
C	5.100679	203.7783	0.0000	5.250406	163.1066	0.0000	4.821025	124.7963	0.0000
Coeficientul de determinație		0.288039			0.292651			0.371493	

După cum se observă în datele de mai sus, cea mai mare influență asupra veniturilor o are educația. Coeficientul educației cuantifică creșterea veniturilor logaritmice datorată unui an adițional de școală. În România, un an suplimentar de educație va crește veniturile logaritmice cu 11,29% pentru eșantionul total, cu 10,79% pentru eșantionul format din bărbați și cu 13% pentru eșantionul femeilor. Diferențele între coeficienții obținuți pentru eșantioanele de bărbați și femei indică faptul că în țara noastră un an suplimentar de educație avantajează într-o mai mare măsură femeile decât bărbații. Cu alte cuvinte, impactul pozitiv asupra salariului este mai mare în cazul femeilor decât în cazul bărbaților.

O analiză interesantă este și cea referitoare la modul în care a evoluat de-a lungul timpului influența factorilor determinanți analizați mai sus asupra veniturilor. Astfel, după cum se poate observa în Tabelul 17, coeficientului aferent variabilei „ani de educație” a fost negativ în anii 1995 și 2000⁶. Raportându-ne la coeficienții obținuți pe sub-eșantioane, observăm că acesta este pozitiv și a crescut în cei 14 ani cuprinși între 1995 și 2009. Pentru eșantionul de bărbați, acesta crește de la 5,95% în 1995, la 8,30% în 2000 și la 10,79% în 2009. Pentru eșantionul de femei, coeficientul este de 7,18% în 1995, 9,75% în 2000 și, după 9 ani, ajunge la 13,08%. Această evoluție arată că în România piața muncii recompensează din ce în ce mai mult educația, „valoarea” unui an pe această „piață” crescând, raportat la veniturile câștigate.

⁶ Păuna C. (2009), *Discriminarea salarială în România – evoluție și explicații*



„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Tabelul 2.16. Funcția minceriana a castigurilor pentru anii 1995, 2000 și

Variabila/eșantion	1995			2000			2009		
	Bărbați	Femei	Eșantion total	Bărbați	Femei	Eșantion total	Bărbați	Femei	Eșantion total
Experiența	0.019419	0.014923	0.004496	0.029032	0.031016	-0.00198	0.015248	0.028868	0.022913
Starea civilă	0.093917	0.01821	0.075706	0.163853	-0.01847	0.182327	0.241512	0.049927	0.101498
Anii de educație	0.059572	0.071893	-0.01232	0.083016	0.097562	-0.01455	0.107939	0.130083	0.112970
Experiența *									
Experiența	-0.00029	-0.00012	-0.00017	-0.00049	-0.00046	-2.9E-05	0.000295	0.000551	0.000419
C	11.33883	11.02592	0.31291	13.14214	12.79941	0.34273	5.250406	4.821025	5.100679

Pentru calcularea influenței diversilor factori determinanți asupra veniturilor, este necesară includerea mai multor variabile explicative, precum mediul de rezidență, naționalitate, etc.

Tabelul 2.17. Funcția de câștig pentru anul 2009

Variabila dependentă: LNVEN			
Metoda: Celor mai mici pătrate			
Eșantion (ajustat): 1 16570			
Variabila	Coeficient	t-Statistic	Prob.
Experiența	0.018593	15.05336	0.0000
Naționalitatea	0.057462	3.979092	0.0001
Starea civilă (căsătorit)	0.065946	7.014359	0.0000
Anii de educație	0.081652	53.13795	0.0000
Forma de proprietate a angajatorului (stat)	0.058604	4.622829	0.0000
Sexul persoanei (bărbat)	0.265880	31.54391	0.0000
Experiența*Experiența	-0.000294	-12.21643	0.0000
INDUSTRIA (industria manufacturieră este cea omisă, de referință)			
Agricultură, vânătoare, silvicultură, pescuit și piscicultură	-0.625424	-42.87371	0.0000
Industria extractivă	0.334141	9.693903	0.0000
Energie electrică și termică, gaze și apă	0.163743	6.027630	0.0000
Construcții	0.030775	2.122140	0.0338
Comerțul cu ridicata și amănuntul, repararea autovehiculelor, hoteluri și restaurante	-0.039816	-3.137922	0.0017
Transport, depozitare, comunicații	0.045034	2.749701	0.0060
Activități financiare, bancare, de asigurări	0.205051	6.848284	0.0000



„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Variabila dependentă: LNVEN			
Metoda: Celor mai mici pătrate			
Eșantion (ajustat): 1 16570			
Variabila	Coeficient	t-Statistic	Prob.
Tranzacții imobiliare, închirieri și activități de servicii	-0.037249	-1.124014	0.2610
Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	0.119410	6.689456	0.0000
Învățământ	0.078527	3.845307	0.0001
Sănătate și asistență socială	0.063617	3.191958	0.0014
Alte activități de servicii colective, sociale și personale	-0.046488	-2.433539	0.0150
Activități ale personalului angajat în gospodării particulare	-0.551994	-10.98340	0.0000
Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale	0.365307	2.471440	0.0135
REGIUNEA (regiunea București – Ilfov este cea omisă, de referință)			
Nord-Est	-0.326052	-19.58126	0.0000
Sud-Est	-0.232293	-13.90830	0.0000
Sud-Muntenia	-0.200465	-12.36884	0.0000
Sud Vest-Oltenia	-0.304597	-17.10383	0.0000
Vest	-0.163912	-9.318681	0.0000
Nord-Vest	-0.198424	-12.08847	0.0000
Centru	-0.153073	-9.254029	0.0000
MEDIUL DE REZIDENȚĂ			
Mediu de rezidență	0.126950	13.85015	0.0000
C	5.459321	179.8485	0.0000
R-squared	0.479356	Mean dependent var	6.667614
Adjusted R-squared	0.478437	S.D. dependent var.	0.676031

Principalele rezultate ale modelului anterior se păstrează, educația rămânând un factor cu influență majoră asupra veniturilor, însă amploarea acesteia este mai redusă - la o creștere cu un an al educației are loc o creștere cu 8,16% a logaritmului salariului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Cel mai mare impact asupra salariilor îl are genul persoanei - conform rezultatelor obținute, veniturile (logaritmice) ale bărbaților sunt cu 26,58% mai mari decât cele ale femeilor, deși, în medie, femeile au mai mulți ani de educație decât bărbații în cadrul acestui eșantion.

Venituri și cheltuieli pentru primele două decile de gospodării în funcție de veniturile salariale

Veniturile salariale sunt formate din: salarii brute, venituri în natură, venituri asimilate salariilor, indemnizații pentru incapacitate de muncă temporară și indemnizații de maternitate. La nivelul tuturor salariaților din România, ponderea covârșitoare în totalul veniturilor salariale o au salariile

brute (99%), după cum se observă din următoarea reprezentare grafică:



Graficul 2.1. Structura veniturilor din activități salariale, total gospodării

Sursa: INS

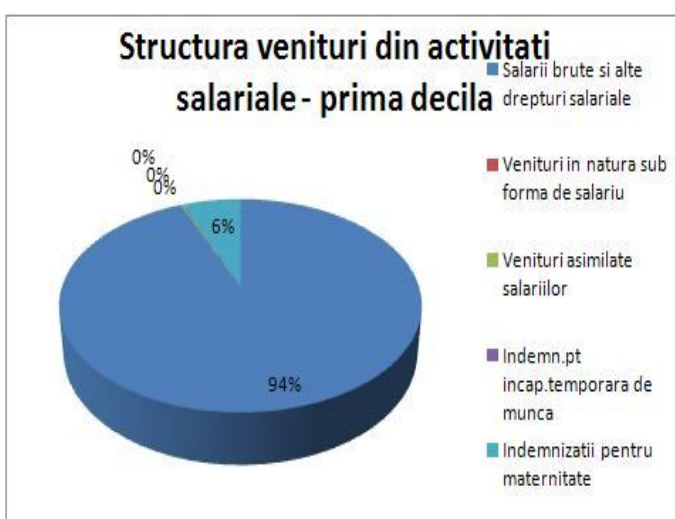
O situație diferită se regăsește la persoanele cu salarii mici. În prima decilă a salariilor, veniturile din indemnizații de maternitate reprezintă

6% din totalul veniturilor.

Graficul 2.2. Structura veniturilor din activități salariale, decila 1

Sursa: INS

Persoanele care au salarii mici nu primesc de regulă alte beneficii de la firme (doar 19,8% dintre ei primesc cu preponderență bonuri de masă, pentru că alte beneficii precum casă de serviciu, mașină de serviciu, telefon sau asigurare de viață sunt foarte rare, după cum se va vedea din următoarele tabele):





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Tabel 2.18. Beneficii acordate de angajatori persoanelor cu salarii mici (primele două decile)

Legendă: 0 – nu beneficiază, 1 – beneficiază

GRATUIT_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	2257	80,2	80,2	80,2
1	556	19,8	19,8	100,0
Total	2813	100,0	100,0	

Sursă: INS

Tabelele următoare arată distribuția altor tipuri de beneficii acordate de angajatori salariaților din primele două decile care

primesc beneficii:

Tabel 2.19. Beneficiari de casă de serviciu în primele două decile salariale

GRATUIT_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	2812	100,0	100,0	100,0
4	1	,0	,0	100,0
Total	2813	100,0	100,0	

Legendă: 0 - nu beneficiază de casă de serviciu, 4 – beneficiază de casă de serviciu

Sursă: INS

Tabel 2.20. Beneficiari de mașină de serviciu în primele două decile salariale

GRATUIT_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	2809	99,9	99,9	99,9
2	4	,1	,1	100,0
Total	2813	100,0	100,0	

Legendă: 0 – nu beneficiază, 2 – beneficiaza

Sursă: INS

Tabel 2.21. Beneficiari de asigurare de viață în primele două decile salariale

GRATUIT_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	2813	100,0	100,0	100,0

Legendă: 0 – nu beneficiază



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘTIINȚĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Sursă: INS

Tabel 2.22. Beneficiari de telefon mobil

GRATUIT_3

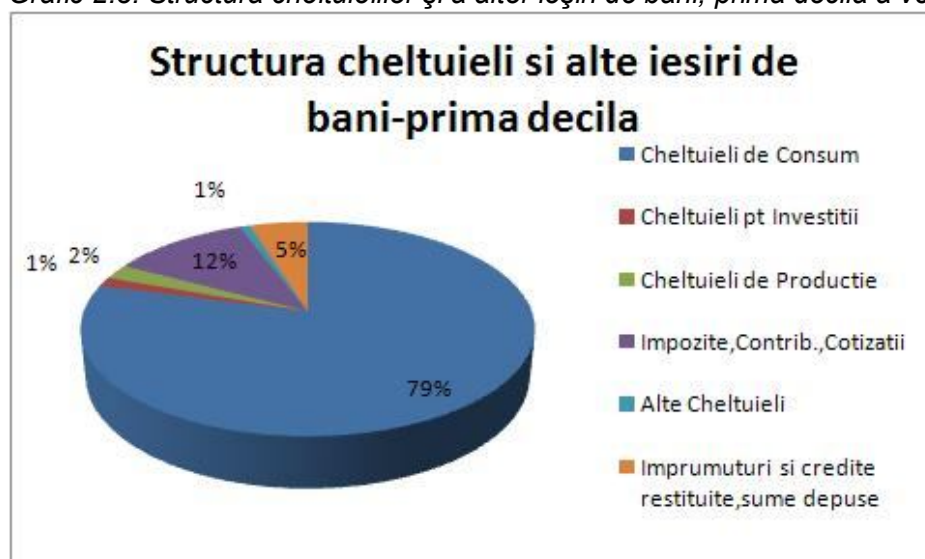
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	2811	99,9	99,9	99,9
	3	2	,1	,1	100,0
Total		2813	100,0	100,0	

Legendă: 0 – nu beneficiază, 3 – beneficiază

Sursă: INS

Veniturile nu pot fi tratate fără corelația normală cu cheltuielile. Structura statistică a cheltuielilor este formalizată sub forma următorilor indicatori: cheltuieli de consum, cheltuieli pentru investiții, cheltuieli de producție, impozite, contribuții și cotizații, alte cheltuieli, împrumuturi și credite restituite, sume depuse. Structura cheltuielilor și a altor ieșiri de bani este tratată în următoarele două tabele pentru decila 1, respectiv decila 2 a veniturilor salariale.

Grafic 2.3. Structura cheltuielilor și a altor ieșiri de bani, prima decilă a veniturilor salariale



Sursă: INS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



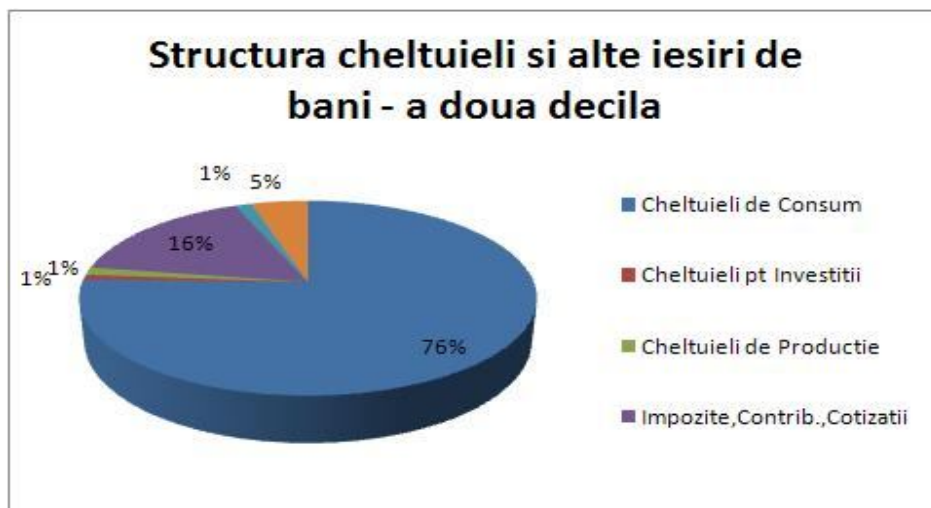
Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘTIINȚĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Grafic 2.4. Structura cheltuielilor și a altor ieșiri de bani, a doua decilă a veniturilor salariale

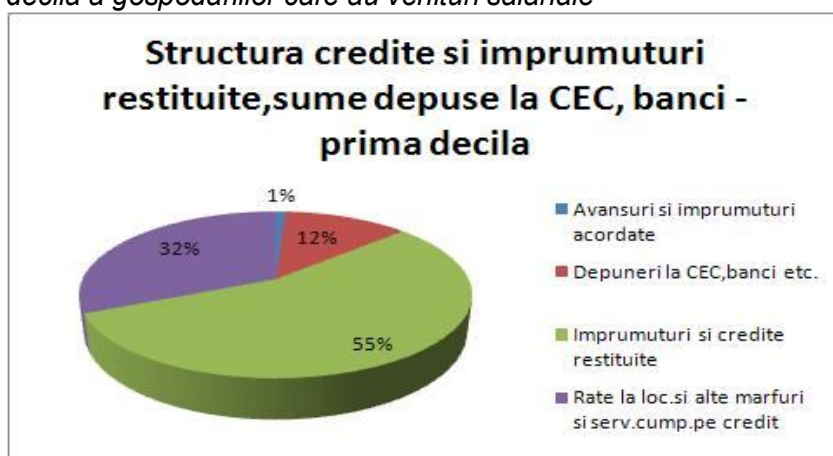


Sursă: INS

Se observă că ponderea cheltuielilor de consum în totalul cheltuielilor este mai mare în prima decilă a veniturilor salariale decât în a doua, lucru de altfel normal, pentru că un salariu mai mic înseamnă un procent mai mare afectat pentru consum.

Am considerat necesar să analizăm și relația dintre creditare și economisire pentru primele două decile salariale. Calculele se prezintă sub formă grafică în felul următor:

Grafic 2.5. Structura creditelor și împrumuturilor restituite, sume depuse la CEC, bănci, prima decilă a gospodăriilor care au venituri salariale



Sursă: INS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



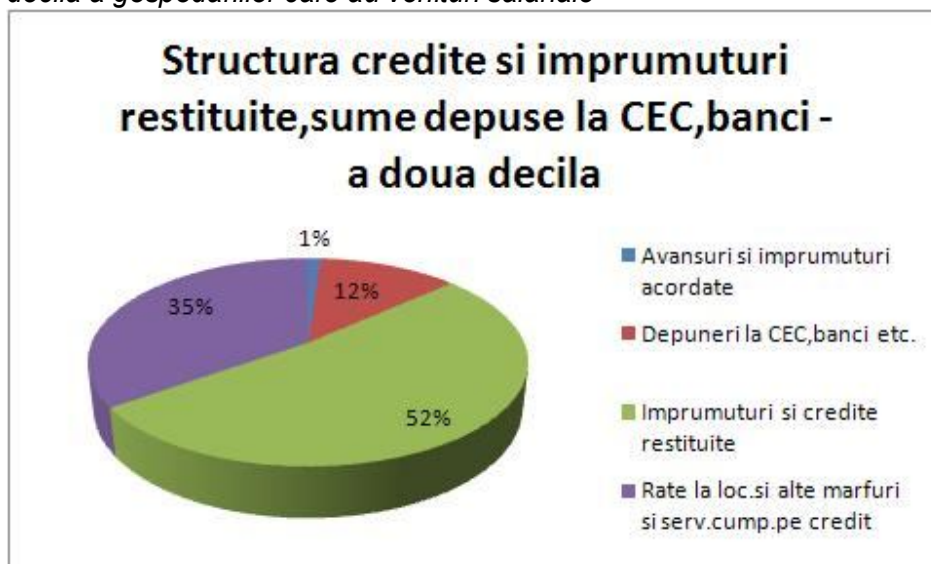
Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘTUDIALĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Grafic 2.6. Structura creditelor și împrumuturilor restituite, sume depuse la CEC, bănci, a doua decilă a gospodăriilor care au venituri salariale



Sursă: INS

Rata creditării depășește cu mult rata economisirii (55% față de 12% în prima decilă, 52% față de 12% în a doua decilă), ceea ce arată că în perioada anterioară crizei economice a existat o propensitate crescută a gospodăriilor cu salarii mici spre creditare, lipsa banilor conducând la o astfel de soluție care se dovedește însă perdantă pe termen lung.

În final ne-am pus întrebarea: unde se înscriu în situația veniturilor totale ale gospodăriilor, veniturile gospodăriilor în care există cel puțin un angajat din primele două decile ale câștigurilor salariale. Am descoperit că gospodăriile unde există cel puțin un angajat, chiar dacă având un salariu apropiat de salariul minim, se regăsesc cu preponderență în decilele 3,4 și 5 ale veniturilor totale în gospodării. Ceea ce conduce la ideea că un salariu, chiar mic, este foarte important în ecuația venitului total pe gospodărie. Tabelul de mai jos ilustrează grafic regresia dintre veniturile totale ale gospodăriilor, împărțite pe decile și veniturile totale ale gospodăriilor în care există cel puțin un salariat angajat cu salariul minim.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



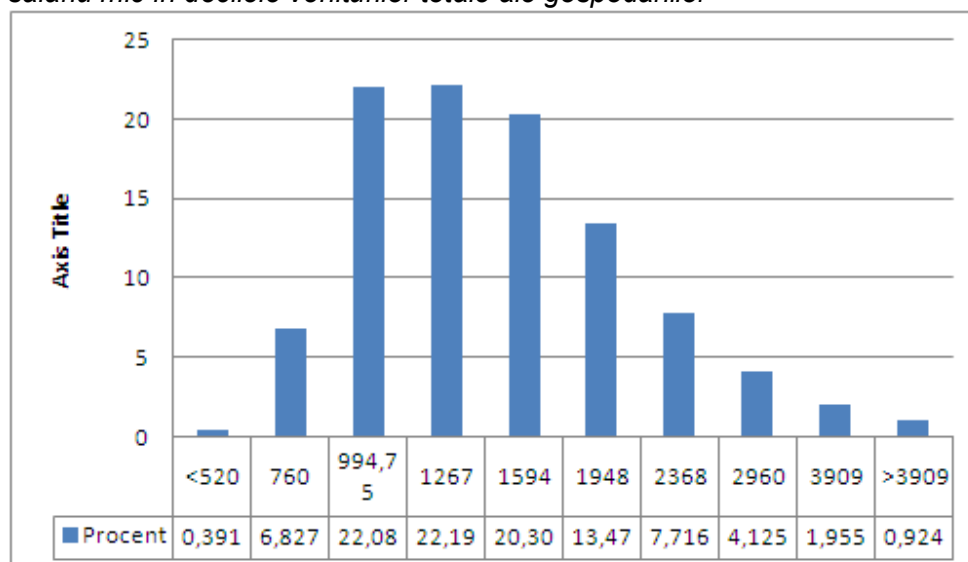
Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘTIINȚĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Grafic 2.7. Distribuția veniturilor totale ale gospodăriilor care au cel puțin un salariat angajat cu salariu mic în decilele veniturilor totale ale gospodăriilor



Sursă: INS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘCOLARĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Capitolul 3. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Evaluarea calității angajării reprezintă un deziderat, în condițiile în care factorii determinanți ai acesteia sunt numeroși și complecși. Chiar și cea mai restrânsă abordare a acestui concept utilizează șapte dimensiuni pentru măsurarea sa, la rândul lor acestea conținând o serie de subdimensiuni. Analiza acestora se dovedește a fi dificilă în condițiile lipsei de date referitoare la anumite aspecte (precum munca copiilor sau munca forțată), precum și a caracterului subiectiv de abordare a altora (prin sondaj). Existența unei metodologii unitare la nivelul Uniunii Europene permite, însă, extragerea unor concluzii interesante referitoare la calitatea angajării.

Percepția angajaților români cu privire la locul de muncă pe care îl ocupă este, în general, favorabilă și, de multe ori, mai bună decât la nivelul Uniunii Europene. În ceea ce privește sănătatea în muncă este interesant faptul că, deși aproape jumătate dintre angajați sunt expuși la cel puțin un factor care le poate afecta sănătatea fizică, percepția angajaților este relativ pozitivă. Puțin peste o treime cred că sănătatea sau siguranța lor sunt amenințate de munca prestată, în timp ce 60% sunt de părere că sănătatea nu le este afectată de munca prestată, valori comparabile cu cele înregistrate la nivelul UE.

Aceeași discrepanță între realitatea confirmată prin date statistice și percepție se regăsește și în ceea ce privește discriminarea. Deși variabila gen a fost identificată ca fiind principalul factor determinat al veniturilor - veniturile bărbaților sunt cu 26,58% mai mari decât cele ale femeilor, deși, în medie, femeile au mai mulți ani de educație decât bărbații – 95% dintre angajați consideră că nu sunt discriminați la locul de muncă.

Orele de lucru reprezintă un aspect problematic în calitatea angajării, flexibilitatea programului (1% din angajați) fiind scăzută, iar munca la orele atipice frecventă (36,5% din angajați). Aproape o cincime din angajați lucrează ore suplimentare, majoritatea dintre aceștia nefiind remunerați pentru această muncă depusă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BUCURIA NAȚIONALĂ ȘI SOCIALĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

Un capitol deficitar prin comparație cu Uniunea Europeană este protecția socială, unde România are printre cele mai mici cheltuieli cu protecția socială, atât în termeni absoluți, cât și raportat la PIB.

De asemenea, România punctează foarte slab la capitolul formare profesională, numai 1,8% dintre angajați afirmând că beneficiază de formare profesională continuă, prin cursuri regulate, la intervale mai mici de un an.

Cu toate acestea, relația cu superiorii a fost apreciată de majoritatea angajaților ca fiind bună, atât prin prisma feedbackului primit, cât și a oferirii de ajutor și sprijin. Relația cu colegii de muncă se bucură, de asemenea, de o opinie pozitivă, per total calitatea interacțiunilor la locul de muncă fiind net superioară celei raportate la nivelul Uniunii Europene.

Per total, se observă că, deși România punctează la dimensiunile în care prevalează abordarea subiectivă (în principal cele legate de relațiile interumane), statisticile ce caracterizează alte dimensiuni (formare profesională, ore de lucru, venituri) indică o slabă calitate a angajării.

Definitorie, dar și punct sensibil în analiza noastră îl reprezintă angajarea cu salarii mici, care nu doar întregeste imaginea calității ocupării, ci permite și realizarea unor considerații cu privire la calitatea vieții.

În urma analizelor de până acum putem încerca să ilustrăm succint câteva trăsături ale angajării cu salarii mici. Regăsim, așadar, venituri salariale mici într-un procent puțin mai mare la femei decât la bărbați, în special datorită industriei textile și comerțului, care atrag preponderent femei și oferă salarii mici. Nu există nici o corelație statistică între naționalitate și salarizarea scăzută. Se observă, însă, că sectorul privat este cel care oferă într-o pondere mai mare salarii mici: 78% dintre angajații cu salarii în primele două decile ale veniturilor salariale lucrează în firme unde forma de proprietate este privată, față de doar 12,2% la stat, restul fiind la societăți cu capital mixt, cooperatist etc. Ponderea mare a sectorului privat în angajarea cu salarii mici se datorează nu numai specificului unor activități economice, în care productivitatea este dependentă de cheltuieli reduse de personal, ci și economiei informale.

Cea mai mare parte a salariaților cu salarii mici au program complet de lucru: 98,6% dintre ei. Predomină contractele de muncă pe perioadă nedeterminată: 94%, dar considerăm că în timp



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

situația se va schimba, odată cu apariția efectelor noului cod al muncii: salariații angajați cu salarii mici sunt cei mai vulnerabili la schimbări. Din punctul de vedere al ocupațiilor, cea mai mare pondere în numărul salariaților din primele două decile ale veniturilor salariale o au meșteșugarii și lucrătorii calificați în meserii de tip artizanal, de reglare și întreținere a mașinilor și instalațiilor (27,9%), urmați de lucrători operativi în servicii, comerț și asimilați (23,8%) și abia apoi de muncitorii necalificați – 21,2%.

Există o corelație directă între veniturile salariale și educație. În categoria salariaților cu salarii mici se înscriu preponderent absolvenții de școli profesionale, complementare sau de ucenici (34,7%), apoi absolvenții de liceu (34,1%) și abia pe locul trei cei care au terminat doar învățământul gimnazial (17,3%).

Veniturile salariale ale angajaților cu salarii mici sunt formate în special din salarii brute (80,2%), 19,8% dintre ei având și alte beneficii oferite de angajator, în special bonuri de masă.

Calitatea ocupării cu salarii mici nu poate fi înțeleasă, însă, fără o corelație cu structura cheltuielilor. Pentru aceasta am calculat coșul minim de consum în 2011, plecând de la datele ultimului calcul făcut în 2003 de către Institutul Național de Statistică și actualizându-le cu inflația. A rezultat o valoare actuală a coșului minim pe gospodărie de 980,5 ron. Calculele arată că 31% dintre salarii nu acoperă coșul minim de consum, ceea ce înseamnă că salariile mici sunt insuficiente pentru întreținerea unei gospodării.

Chiar dacă salariile mici nu acoperă coșul minim de consum, o presiune suplimentară este dată de creditare. Din datele Institutului Național de Statistică reiese că rata creditării depășește cu mult rata economisirii, cheltuielile cu returnarea creditelor fiind de aproape șapte ori mai mari decât sumele economisite. În felul acesta se închide un cerc vicios: salariile mici cresc disponibilitatea îndatorării, iar îndatorarea scade șansele de ieșire din capcana veniturilor mici.

Existența însă a unui salariu, chiar și apropiat de salariul minim pe economie, este de o importanță covârșitoare pentru gospodării. Împărțind structura veniturilor totale ale gospodăriilor pe decile și coroborând-o cu veniturile totale ale gospodăriilor unde există salarii mici, observăm că gospodăriile unde există venituri salariale mici se regăsesc preponderent în decila 3,4 și 5 a



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BLOCUL NAȚIONAL SOCIAL

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!

veniturilor totale pe gospodărie. Nu este cazul, așadar, să subliniem o chestiune bine cunoscută: importanța creșterii numărului de locuri de muncă.

Subliniem, însă, din acest punct de vedere, faptul că în doar 52,1% dintre gospodăriile din România se înregistrează venituri din activități salariale, comparativ cu un spectaculos procent de 80,62%, care reprezintă ponderea din total a gospodăriilor care au venituri din prestații sociale. Asistarea populației de către stat nu este benefică însă nici pentru asistați, care nu mai pot ieși din sărăcie, nici pentru economie în ansamblu, al cărei motor este munca. Totuși, pentru 33,26% dintre gospodării veniturile din prestații sociale depășesc 70% din totalul veniturilor.

Ca o primă recomandare, sugerăm importanța păstrării salariului minim pe economie, dar și calcularea acestuia în funcție de coșul minim de consum, pentru a evita situația actuală, în care aproape 30% din gospodării nu își pot acoperi cheltuielile minime din veniturile salariale dobândite. De asemenea, considerăm că politicile publice orientate spre creșterea numărului de locuri de muncă sunt esențiale atât pentru dezvoltarea economiei, cât și pentru sănătatea socială. Nu în ultimul rând, subliniem importanța calificării și formării continue, în special prin programe de protecție socială activă și din fonduri europene, în condițiile în care educația este unul dintre principalii factori care influențează șansa găsirii unui loc de muncă și obținerea unui salariu mai mare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BLOCUL NAȚIONAL SPECIAL

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013”
FONDUL SOCIAL EUROPEAN investește în oameni!



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ANP/SORU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BLOCUL NAȚIONAL SINDICAL

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
FONDUL SOCIAL EUROPEAN. Investește în oameni!

Titlul programului: Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Titlul proiectului: Biroul pentru observarea pieței muncii și a calității locurilor de muncă

Editorul materialului: Blocul Național Sindical

Data publicării: IULIE 2011

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”



IULIE 2011

www.observator-bns.ro