

Situația salariaților în România

Aprilie 2013

Prezentul studiu este bazat pe informații publice, precum informații regăsite pe site-ul Institutului Național de Statistică, informații apărute în presă, declarații etc.

Introducere

Nivelul salariilor reprezintă în România o problemă nu doar socială, dar și politică. La nivel de societate, cheltuielile salariale sunt primele vizate de către manageri când se pune în vedere reducerea cheltuielilor. De asemenea, salariul este unul din subiectele intens discutate la nivel personal în țara noastră, iar informațiile disponibile în media sunt adesea incomplete sau prezintă extremele, astfel că imaginea de ansamblu asupra salariaților este adesea inexactă.

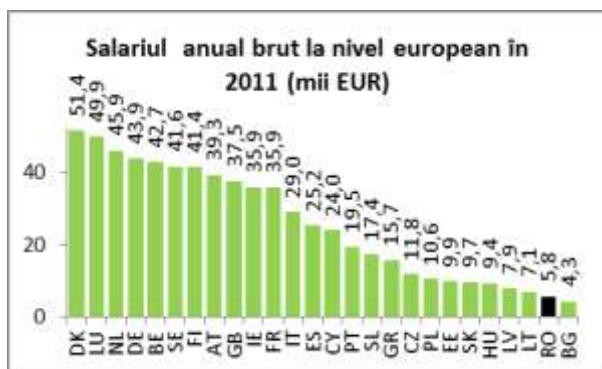
Prezentul studiu pregătit de cabinetul de expertiză **Syndex România** își propune să facă o analiză asupra situației salariaților din România, analiză care cuprinde o perioadă de mai mulți ani, incluzând criza economică. Acest aspect este foarte important deoarece nivelul salariilor din România a fost puternic impactat de disponibilizările și scăderea salariilor în sectorul bugetar, prăbușirea pieței construcțiilor, plecarea unor mari investitori (Nokia) etc.

Acest raport își propune să cuprindă o paletă cât mai mare de date privind salariile și să le coreleze cu alți factori precum Indicele prețurilor de consum (IPC), puterea de cumpărare, dar și cu deciziile politice luate în perioada analizată și care au impactat semnificativ, direct sau indirect, salariile în România.

De asemenea, acest studiu poate fi un punct de plecare în negocierile salariale care nu pot fi demarate fără a avea o bună înțelegere asupra situației la zi a salariaților din întreprindere, a situației economice a întreprinderii în contextul sectorului său de activitate și, mai larg asupra economiei românești și a situației salariale a angajaților din România.

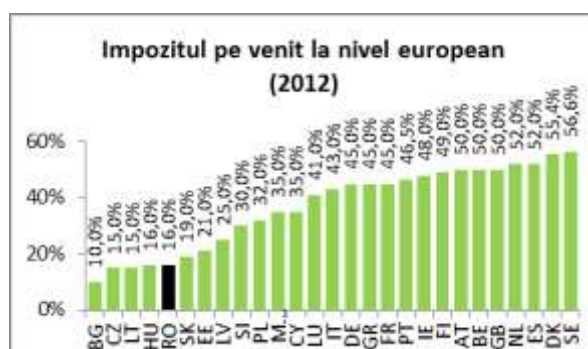
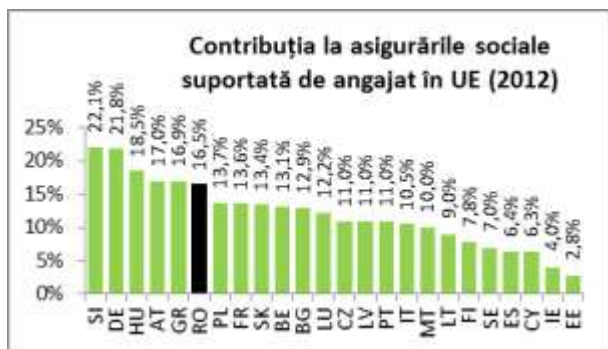
România în contextul european

Din punct de vedere al nivelului de trai și al veniturilor salariale, comparația dintre România și statele dezvoltate din Uniunea Europeană este dificilă. Totuși, considerăm necesară o analiză comparativă cu celelalte state membre deoarece este important să cunoaștem locul angajatului român în contextul uniunii, să creăm un profil al acestuia pe baza informațiilor disponibile și mai ales să concluzionăm dacă acest profil reflectă imaginea reală a angajatului român.



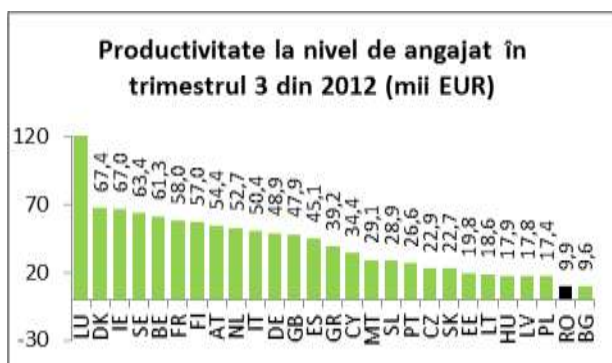
Salariul brut anual în România este la nivelul de 5,8 mii EUR conform celor mai recente date disponibile, regăsindu-se pe penultimul loc în Uniunea Europeană.

Ceea ce este foarte interesant pentru România comparativ cu celelalte țări din U.E. este nivelul salariului minim la nivel național. Salariul minim trebuie interpretat ca fiind cel mai mic nivel salarial pe care salariatul îl poate câștiga în economia respectivă. Pentru a avea comparabilitate, datele sunt prezentate în sistemul PPS (Purchasing Power Standard), ceea ce se traduce ca valoarea salariilor minime pe economie sunt echivalente într-un sistem în care toate produsele au același preț. După cum se poate observa, nivelul salariului minim în România este cel mai mic la nivel european, cu o valoare de 276 PPS, sub Bulgaria (291 PPS) și de peste 5 ori mai mic decât cel înregistrat în Luxemburg (1.478 PPS).



O analiză interesantă la nivelul U.E. este dată de procentul pe care un angajat îl suportă din venitul său ca și contribuție la sistemul asigurărilor sociale. Astfel, pe baza informațiilor regăsite pe site-ul U.E., coroborat cu datele unui studiu al KPMG¹, am reușit să identificăm rata contribuției sociale a unui angajat pentru 24 din cele 27 de state membre. După cum se poate observa, România se regăsește pe locul 6, cu o rată de 16,5%. Punând în legătură cele două grafice, putem concluziona în mare parte că, în comparație cu alte țări din U.E., angajatul român este plătit cel mai slab și în același timp are o contribuție socială ridicată ceea ce reduce consistent nivelul veniturilor sale.

Pe de altă parte, România are a treia cea mai scăzută rată a impozitului pe venit (16%) din Uniunea Europeană. Acest lucru poate fi interpretat ca o măsură de combatere a evaziunii fiscale, dar și ca o metodă de atragere a mâinii de lucru care caută variante de reducere a impozitării. După cum se poate observa, nivelurile scăzute ale impozitării sunt specifice Europei de Est, zonă în continuă dezvoltare și în care există o concurență în atragerea noilor investiții.



Un alt aspect pertinent este cel legat de productivitatea pe angajat. Acest indicator a fost calculat împărțind PIB la numărul de angajați, cifrele fiind cele oferite de EUROSTAT. Conform acestui indicator, productivitatea României este penultima la nivel european (aprox. 9,9 mii EUR/angajat), situându-se doar înaintea Bulgariei, dar la o mică diferență (9,6 mii EUR/angajat). Ambele țări sunt la o distanță mare față de următoarea țară, Polonia, a cărei productivitate se ridică la 17,4 mii EUR/angajat. Aceasta indică slaba dezvoltare a economiei românești și necesitatea investițiilor în sectoare cu valoare adăugată mare.

¹ KPMG's Individual Income Tax and Social Security Rate Survey 2012

Există totuși și indicatori care arată faptul că lucrurile nu stau chiar atât de prost. Cele mai recente date disponibile (2011), ne ajută să calculăm nivelul productivității pe unitate de salariu brut. Astfel, pentru România, o unitate de salariu brut produce un venit de 2,5 unități (de exemplu, un salariat care este remunerat cu 500 EUR va produce 1250 EUR pentru companie). Acest indicator reflectă costurile relativ mici cu salariile raportat la venit, făcând din România o destinație atractivă pentru investitori. După cum se poate observa, majoritatea țărilor care au o valoare ridicată a acestui indicator sunt țări din sud-estul Europei (țările baltice, Ungaria, Bulgaria, Cehia).

Rata șomajului

Nivelul șomajului a devenit o problemă pentru majoritatea statelor membre în perioada de criză. Cele mai afectate state, care au în continuare probleme majore în a controla fenomenul sunt Spania și Grecia, urmate de Portugalia și Lituania. Rata șomajului în Spania se ridică la nivelul de 25%, în creștere cu aproape 16% față de anul 2011. Situația este și mai gravă în Grecia, acolo unde rata șomajului este de 24%, în creștere de peste 6 puncte procentuale față de anul precedent. Criza datoriilor și reducerea investițiilor sunt principalele cauze care au dus la creșterea numărului de șomeri. Portugalia se vede afectată din cauza importanțelor schimburi economice pe care le are cu Spania, țară aflată în mare dificultate. Se prefigurează că și Italia va suferi o creștere a ratei șomajului ca efect al intrării în recesiune, dar și al creșterii taxelor și impozitelor precum și al reducerilor bugetare.

Există însă și țări în care rata șomajului a scăzut, cel mai bun exemplu fiind cel Letoniei (dacă în 2010 rata șomajului depășea nivelul de 20%, la sfârșitul anului 2012 acesta atingea un nivel de 13,5%) sau al Lituaniei (scădere de la 18% la 12,3%). România a avut o evoluție pozitivă, reușind să reducă în 2012 rata șomajului până la nivelul de 7%, unul dintre cele mai bune niveluri din Uniunea Europeană, similar cu cel al Cehiei și mai bun decât al altor țări din regiune precum Bulgaria (12,2%) sau Ungaria (10,9%).

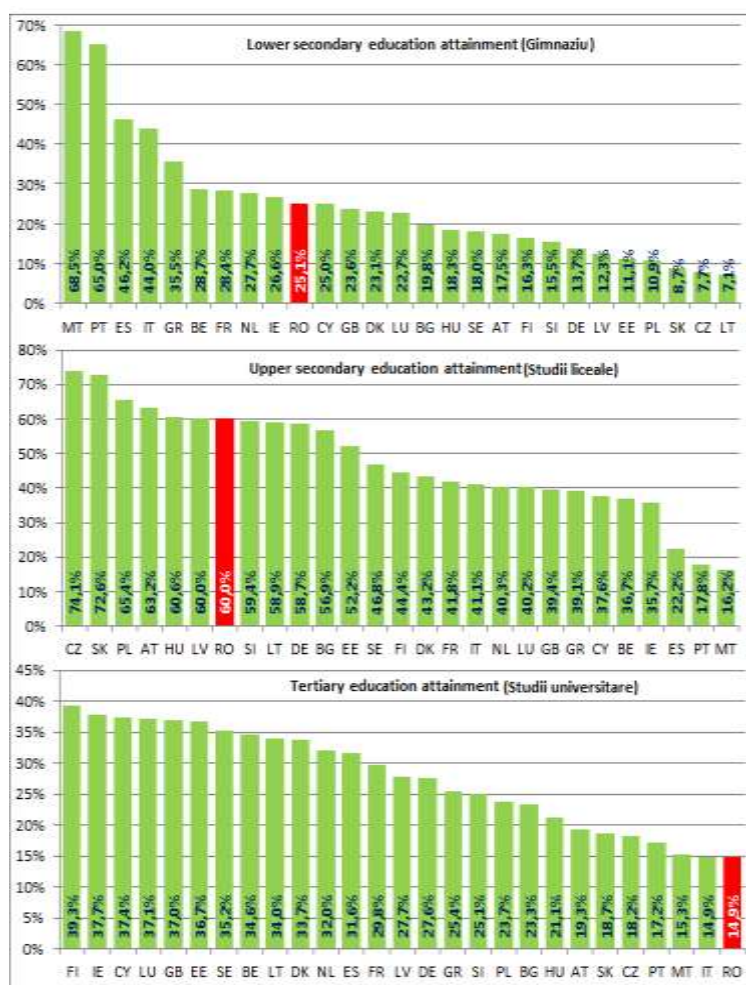
	2012	2011	Δ
ES	25,1%	21,66%	↗
GR	24,1%	17,72%	↗
PT	15,7%	12,93%	↗
LV	15,1%	16,33%	↘
IE	14,9%	14,72%	↗
SK	14,0%	13,62%	↗
LT	13,0%	15,25%	↘
BG	12,2%	11,29%	↗
CY	12,1%	7,92%	↗
HU	10,9%	10,95%	↘
IT	10,6%	8,42%	↗
FR	10,3%	9,63%	↗
PL	10,2%	9,63%	↗
EE	10,1%	12,51%	↘
SI	9,0%	8,23%	↗
GB	7,9%	8,04%	↘
DK	7,7%	7,58%	↗
FI	7,7%	7,78%	↘
SE	7,7%	7,51%	↗
BE	7,4%	7,18%	↗
RO	7,0%	7,41%	↘
CZ	7,0%	6,73%	↗
MT	6,5%	6,53%	↘
DE	5,5%	5,95%	↘
NL	5,3%	4,43%	↗
LU	5,0%	4,83%	↗
AT	4,3%	4,16%	↗

Nivelul educației

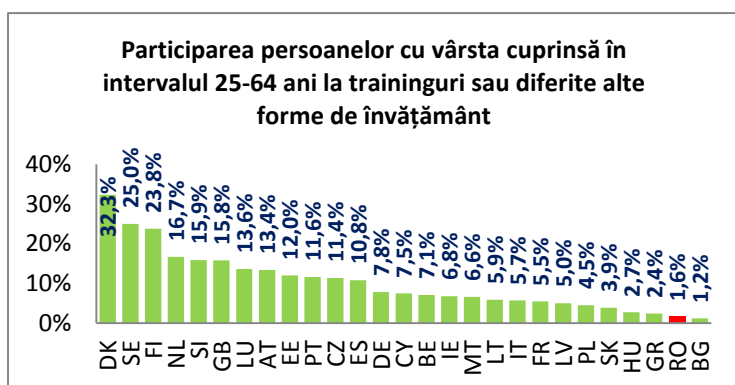
Estimăm că există o relație pe termen lung între nivelul educației și nivelul salarial din fiecare țară. Conform Eurostat, populația cu vârstă cuprinsă între 25 și 64 de ani este împărțită pe trei paliere: gimnaziu, studii liceale și studii universitare. În România, procentul celor care au studii superioare este cel mai mic la nivel european, alături de Italia – 14,9%. Totuși, din persoanele fără studii superioare cea mai mare parte are studii liceale, ceea ce situează România pe locul 7 în U.E. la acest indicator.

Nu știm dacă putem stabili o legătură directă între nivelul de instruire și rata șomajului, însă am putea evidenția câteva lucruri interesante, precum:

- În țări cu rata șomajului ridicat precum Spania, Grecia sau Portugalia, nivelul celor cu studii gimnaziale are cote foarte ridicate, fiind printre primele în top: 65% (PT), 46,2% (ES), 35,5% (GR)
- În Italia, țară care a avut o creștere importantă a ratei șomajului în ultimul an, ponderea celor care au doar studii de nivel gimnazial este 44%, iar în privința celor cu studii superioare, după cum am menționat, este pe ultimul loc (14,9%). Nu putem afirma că Italia va ajunge în situația Spaniei, dar similitudinile cu această țară și cu România merită semnalate.



Învățarea pe tot parcursul vieții

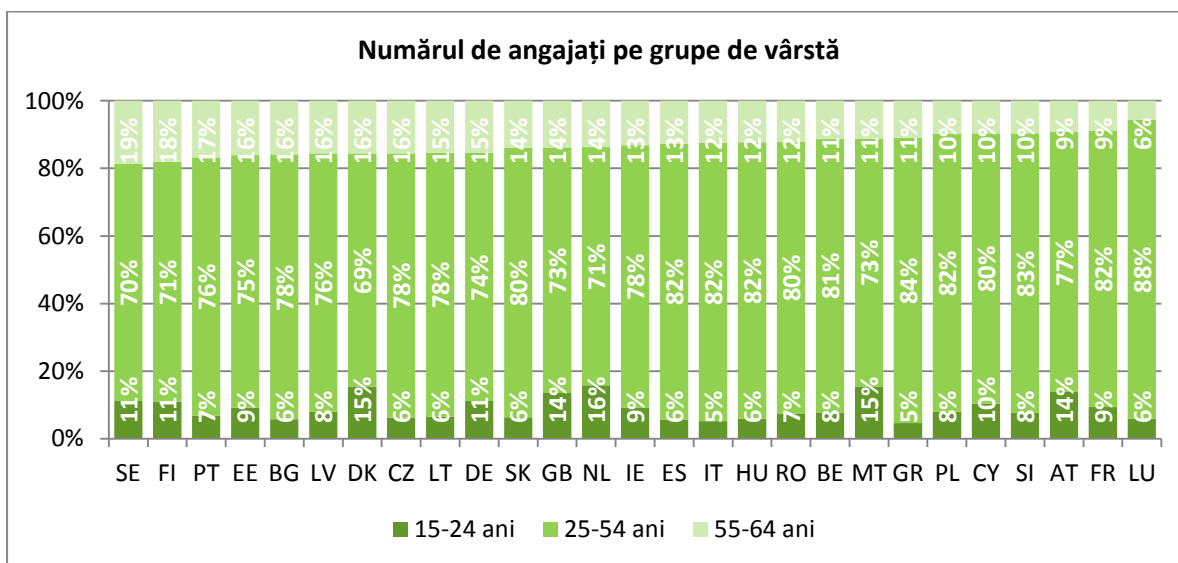


După cum se știe, studiile universitare în România se termină pentru majoritatea la vârsta de 26 de ani, iar după această vârstă nu mai există continuitate, cu excepția trainingurilor de specializare oferite de compania angajatoare. În graficul alăturat se poate vedea procentul din cei cu vârsta cuprinsă între 25-64 de ani care au urmat studii sau traininguri în anul 2011. România se află

din nou pe penultimul loc, depășind doar Bulgaria la acest capitol. Doar 1,6% din populația activă beneficiază în România de învățare continuă.

O continuă pregătire și instruire au un efect pozitiv atât asupra câștigurilor salariale cât și a nivelului de trai. Acest lucru este confirmat și de faptul că pe primele 3 locuri se regăsesc țările scandinave, recunoscute ca fiind țările în care se trăiește foarte bine. În țările mai sus menționate, săptămâna de lucru este printre cele mai reduse la nivel european, ceea ce acordă mai mult timp angajatului pentru dezvoltarea personală dar și profesională, aducând un plus de valoare companiei angajatoare.

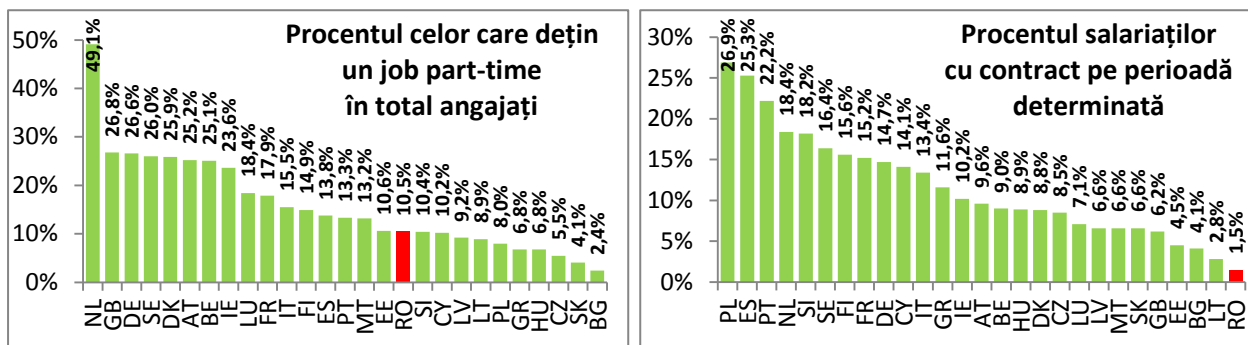
Vârsta salariaților



Graficul de mai sus arată numărul de angajați pe grupe de vârstă în țările Uniunii Europene. Este de semnalat faptul că în multe țări dezvoltate, precum Suedia, Finlanda sau Danemarca, ponderea celor cu vârsta peste 55 de ani se apropie de 20% din totalul de salariați. În context, piramida forței de muncă din România este relativ echilibrată.

Flexibilitatea în muncă

Alte aspecte cu privire la situația angajaților pe care le vom discuta în continuare sunt legate de flexibilitatea oferită de contractele pe care aceștia le încheie cu angajatorii. Jobul part-time este prima din opțiunile pe care un angajat le are la îndemână. Un astfel de job se potrivește perfect studenților sau celor care își doresc un al doilea job. În Europa, aceasta variantă este des întâlnită, iar țara cu cel mai mare procent este Olanda, acolo unde majoritatea femeilor lucrează part-time. Explicațiile constau în satisfacția pe care acest tip de job îl oferă angajaților, posibilitatea de a avea joburi cu grad înalt de pregătire, flexibilitatea timpului pentru îngrijirea copilului. În România, procentul celor care lucrează part-time este de în jur de 10% și este asociat în special muncii pe perioada studiilor.

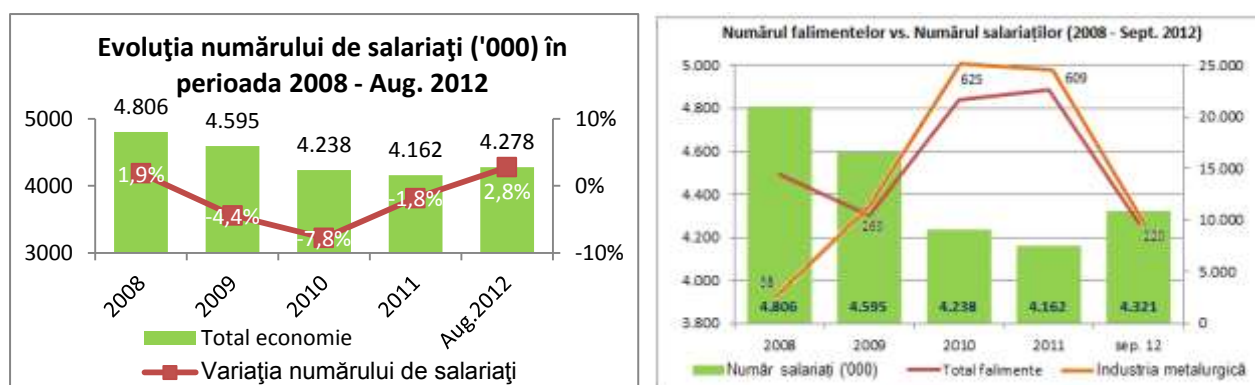


Cealaltă măsură care ne ajută să ne facem o părere despre flexibilitatea pieței muncii în țara noastră este numărul contractelor pe perioadă determinată. Procentul angajaților care au contracte pe muncă pe perioadă determinată variază de la țară la țară și este puternic influențat de cultura locală. Astfel, ultimul loc al României în acest clasament poate fi explicat prin concepția conform căreia contractul de muncă pe perioadă determinată reflectă instabilitate și discontinuitate, ceea ce ar conduce la un nivel de trai scăzut și nevoia de a căuta un loc de muncă în permanență.

În concluzie, comparativ cu celelalte țări din Europa, salariatul român este relativ tânăr și reprezintă încă o forță de muncă căutată datorită competitivității salariale, dovadă fiind rata șomajului mai mică față de celelalte țări din regiune. Productivitatea pe unitate de salariu a muncitorilor români este în jumătatea de sus a clasamentului european, dar nivelul de pregătire educațională/profesională este încă relativ slab. În fine, siguranța locului de muncă și a veniturii care ar asigura nevoile de bază este pentru salariatul român o valoare mai importantă decât flexibilitatea ocupațională.

Evoluția forței de muncă în România

Prezentul studiu cuprinde și o analiză a evoluției numărului de salariați în funcție de sexe, forma de organizare a companiei sau grupe de salarii de bază, încercând totodată să coreleze evoluțiile cu realitățile economice din piață.



Conform datelor INSSE, **numărul mediu de salariați** a cunoscut o scădere abruptă în perioada de criză, cea mai importantă fiind în 2010 (-8%). 2010 a fost anul când companiile au implemmentat măsurile de restructurare/reorganizare în vederea reducerii cheltuielilor, cele salariale fiind cel mai ușor de ajustat prin reducerea numărului de angajați. De asemenea, scăderea comenzilor pentru anumite ramuri ale economiei a dus la închiderea temporară sau chiar definitivă a unor secții de producție, angajații acestora fiind disponibilizați. Per total, în perioada de criză (2009-2011), economia românească a pierdut peste 600.000 de locuri de muncă. Bucureștiul a fost cel mai afectat, pierzând peste 70.000 locuri de muncă¹, urmat de județe precum Timiș, Hunedoara, Argeș, Prahova, Iași, Bacău, Galați și Constanța, acolo unde au fost disponibilizați peste 20.000 de angajați.

¹ <http://www.econtext.ro/dosar--2/analiza/harta-disperarii-topul-judetelor-dupa-numarul-persoanelor-care-au-fost-concediate-in-cei-trei-ani-de-criza-vezi-cati-angajati-s-au-vaporizat-din-judetul-tau.html>

Criza nu a afectat doar numărul de salariați ci și **numărul companiilor** care activau pe piața românească. Astfel, în anii de criză 2009-2011 aproape 55.000 de companii au intrat în faliment¹, cele mai multe falimente înregistrându-se în 2010 și 2011, în jur de 22.000 pe an. Cel mai mare număr de falimente se înregistrează în domeniul comerțului cu ridicata și amănuntul, acestea fiind constant pe primul loc, datorită numărului mare de comercianți. Majoritatea firmelor intrate în faliment sunt microîntreprinderi. Este de notat efectul puternic pe care criza l-a avut asupra companiilor din industria metalurgică acolo unde companiile sunt mari, iar impactul social este ridicat. Conform datelor disponibile, dacă în 2008 numărul falimentelor în această ramură era de 38, în numai 2 ani acesta a crescut până la 625. Aceste evoluții au afectat puternic societatea românească, influențând nivelul și calitatea muncii. Totuși, în anul 2012 numărul falimentelor s-a diminuat puternic, iar numărul salariaților a crescut, prefigurând evoluții pozitive în perioadele următoare.

În **sectoarele bugetare** numărul de angajați a scăzut considerabil din mai multe cauze :

- Reducerea efectivelor ca urmare a închiderii de unități sau a reorganizării (ex. reorganizarea sistemului sanitar).
- Măsurile guvernamentale de reducere a salariilor bugetarilor, ceea ce a condus la reducerea efectivelor.
- Emigrarea în masă către alte țări, cum este cazul doctorilor și al asistenților medicali.
- Menținerea politicii de înghețare a angajărilor și a regulii de 1 la 7 (o angajare la 7 plecări)

În ceea ce privește sectorul Construcțiilor, reducerea bruscă a numărului de salariați se explică prin stagnarea proiectelor atât la nivel public cât și la nivel privat, tendința de scădere menținându-se pe toată perioada crizei.

Perioada de recesiune nu a afectat toate **sectoarele de activitate** în mod egal, existând și companii care în perioada 2008 – Aug. 2012 au cunoscut creșteri anuale constante ale numărului de salariați cum ar fi cele din sectorul IT (în principal datorită calității bune a forței de muncă recunoscută internațional ; +38%) și cele ce activează în Fabricarea autovehiculelor de transport rutier (+18,7%).

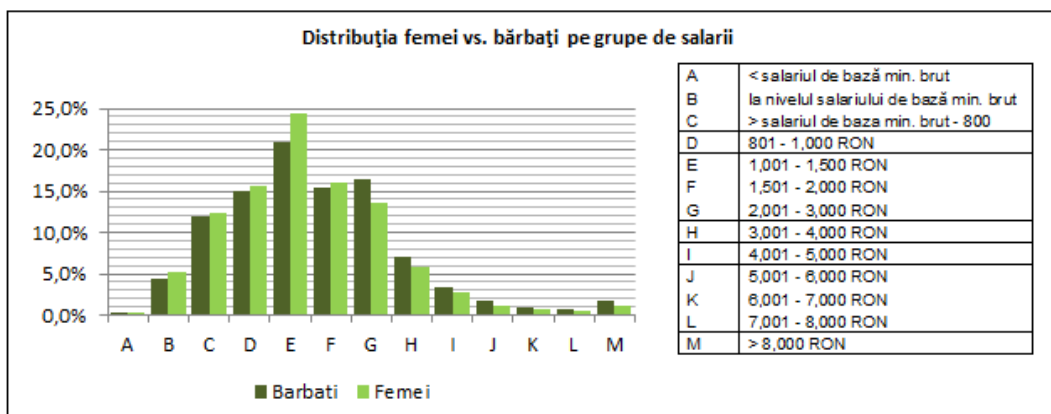
În 2012 s-a observat o creștere a numărului de angajați de aproximativ 3% față de anul anterior. Multe industrii au cunoscut creșteri ale numărului de salariați odată cu dezghețarea piețelor, principalele creșteri fiind înregistrate în sectoare precum IT (+18%), Activități de servicii administrative (+17%), Fabricarea hârtiei și a produselor de hârtie (+12%), Activități de producție cinematografică/TV (+11%) sau Alte activități extractive (+11%).

Analiza numărului de angajați pe sectoare de activitate relevă structura forței de muncă la nivel național – cei mai mulți angajați se găsesc în Învățământ, Sănătate și asistență socială și Construcții.

¹ Studii Coface -

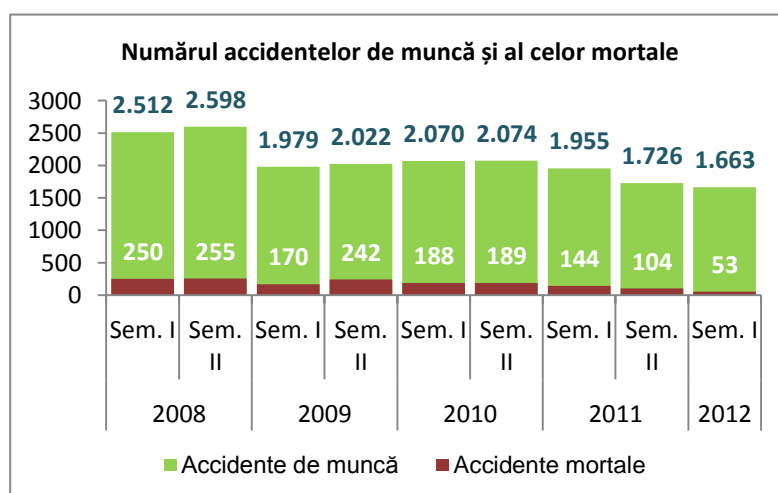
http://www.coface.ro/CofacePortal/RO/ro_RO/pages/home/cine_suntem/StiriSiEvenimente/StudiisiAnalize

Conform datelor disponibile, **structura salariaților pe sexe** în funcție de domeniul de activitate relevă o situație intuitivă, domenii precum Construcțiile, Industria grea, Agricultură etc. fiind dominate de bărbați (procentul acestora fiind între 77% și 87%). Domeniile în care femeile sunt majoritare sunt Învățământul, Intermedierile financiare și Sănătatea, respectiv Serviciile.



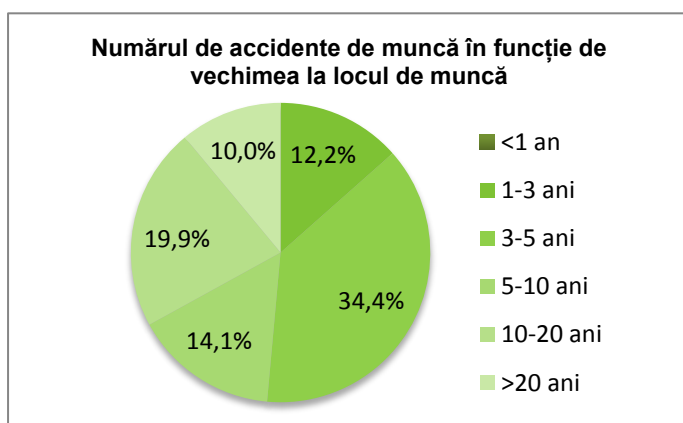
Distribuția salariaților pe sexe și pe grupe de salarii evidențiază o discrepanță în ceea ce privește salariile pe sexe: până în limita salarială de 1.500 RON, procentajul de salariați de sex feminin este superior celui de sex masculin (58,1% vs. 31,5%), situația fiind inversată pentru segmentul salarial mai mare de 1.500 RON. Deși la prima vedere ar părea că acest grafic reflectă o situație discriminatorie pe bază de sex și cu toate că nu excludem această variantă, considerăm că acest grafic ar trebui corelat cu distribuția salariaților pe sexe în funcție de sectoare de activitate precum și a salariilor medii în sectoarele de activitate respective.

Un capitol important pentru orice salariat este legat de **condițiile de muncă**. Acestea reprezintă cadrul în care salariatul își prestează munca, incluzând instrumentele de lucru, protecția integrității fizice la locul de muncă sau diferite facilități oferite de către angajator pentru buna desfășurare a activității zilnice. Acestea pot varia foarte mult, în funcție de natura postului. Pe baza datelor statistice ale Ministerului Muncii, se poate observa că începând cu anul 2008, numărul accidentelor la locul de muncă a cunoscut o scădere importantă de aproape 34% (Sem. I 2012 vs. Sem. II 2008), ceea ce denotă o îmbunătățire a condițiilor de lucru și



o mai bună implementare a măsurilor pentru protecția salariatului la locul de muncă. Aceasta chiar dacă în România se investește de aproximativ 5 ori mai puțin pentru protecția muncii decât în alte state din Europa¹.

Cele mai multe accidentări înregistrate în 2012 au fost în domeniile Extracția cărbunelui, Comerț cu amănuntul și Construcții. Dacă ne raportăm la indicele de frecvență (nr. accidentați raportat la 1000 lucrători), pe primul loc se regăsește domeniul Extracției cărbunelui cu o incidență de 10,32%, extrem de ridicată comparativ cu următoarea industrie, Fabricarea produselor din cauciuc și mase plastice – 2,23%. Din punct de vedere geografic, Bucureștiul este de departe orașul cu cel mai mare număr de accidentați – 367, adică 22% din totalul de accidentați la nivel național. Pe locul următor se află zona minieră Petroșani, cu un număr de 89 de persoane accidentate.



Peste 56% din accidentați au avut vârsta cuprinsă între 40-60 de ani, iar printre persoanele accidentate mortal procentajul acestei categorii de vârstă depășește 73%. Totuși, analizând numărul de accidente în funcție de vechimea salariaților în muncă, se observă că aproape jumătate din acestea au implicat angajați cu vechime de până la 3 ani. Acest fapt demonstrează că accidentele de muncă nu sunt direct legate de vârsta angajatului, ci mai degrabă de experiența

acestui. Prevenirea unor astfel de incidente depinde în mare măsură de instructajele periodice, cu o mai mare concentrare asupra noilor veniți, dar și de investițiile pe care compania le face în instrumente de protecție a salariaților săi.

Una dintre problemele grave la nivel național este munca fără forme legale, sau **munca la negru**. Angajatorul este avantajat întrucât va avea o cheltuială mai mică cu salariații, în timp ce aceștia din urmă nu vor putea beneficia de avantajele sistemului public de asigurare sau de contribuția la casa de pensii, ceea ce se va reflecta în remunerația primită la momentul atingerii vârstei pensionare. Trebuie menționat de asemenea că economia subterană are efecte negative asupra companiilor și economiei, deoarece statul va suprațaxa contribuabilii corecți în vederea acoperirii deficitului bugetar, iar în paralel concurența neloială va măcina economia de piață, făcând ca jucătorii corecți să își reducă activitatea sau chiar să o închidă.

Un recent studiu al Băncii Mondiale – “In from the Shadow” susține că în noile state membre ale U.E. sistemul de taxare este unul care încurajează evaziunea fiscală și munca la negru, prin aceasta referindu-se atât la taxele și impozitele directe (CAS, CASS, FS), cât și la cele indirecte (TVA). Conform aceluiași studiu, există mai multe categorii de muncitori care lucrează pe piața neagră: cei care lucrează în

¹ <http://www.curierulnational.ro/Actualitate%20Companii/2012-04-06/In+Romania+se+investeste+de+5+ori+mai+putin+in+protectia+muncii+decat+in+restul+Europei>

companii mici, cu maxim 5 angajați acolo unde evaziunea poate fi ușor de pus în practică; persoane care lucrează la companii ce nu plătesc contribuțiile sociale; persoane angajate fără contract de muncă.

Unul din motivele pentru care angajatorii preferă să nu declare plățile către salariați este mixul de taxe pe care majoritatea țărilor îl aplică și care încurajează acest tip de evaziune. Cea mai des întâlnită situație este cea în care impozitul pe venit este mult mai mic decât impozitul plătit pentru salariați, angajatorul fiind tentat de a plăti la negru angajatul pentru a-și reduce costurile. În situația inversă, compania nu ar avea motive să nu declare cheltuielile reale cu salariații, acestea fiind deductibile și deci reducând baza de calcul pentru impozitul pe venit.

Deși cei care au doar studii gimnaziale sunt cei mai predispuși de a lucra la negru, se estimează că în România 20-30% din cei care practică munca la negru au studii superioare, situație care se regăsește și în alte țări din UE precum Belgia, Cipru, Franța, Grecia sau Marea Britanie. În ceea ce privește sectoarele de activitate, munca la negru este preponderentă în construcții, turism, comerț și transport.

Conform datelor Ministerului Muncii, în primul semestru din 2012, au fost efectuate 50.531 de controale (7,3% din totalul companiilor din România), găsindu-se 3.196 angajatori care utilizează munca nedeclarată (6,3% din total controale). Prin regula de trei simplă, se poate estima că în România aproximativ 44.000 de companii folosesc mai mult sau mai puțin această formă de angajare. Trebuie menționat faptul că aceste cifre sunt calculate pe baza controalelor raportate de Ministerul Muncii, realitatea putând fi mult mai dramatică. Astfel, conform unor date, în România numărul celor care lucrează fără forme legale se ridică la aproximativ 2 milioane, adică o treime din totalul forței de muncă. De notat totuși că această cifră cuprinde pe lângă categoriile deja menționate mai sus și salariații care, spre exemplu, primesc salariul minim pe economie, diferența fiind primită "în plic". Conform celor mai recente date, 23% din salariații români au primit cel puțin o dată în ultimul an remunerație sub această formă, suma reprezentând în jur de 70% din valoarea salariului.

Nivelul salarial în România

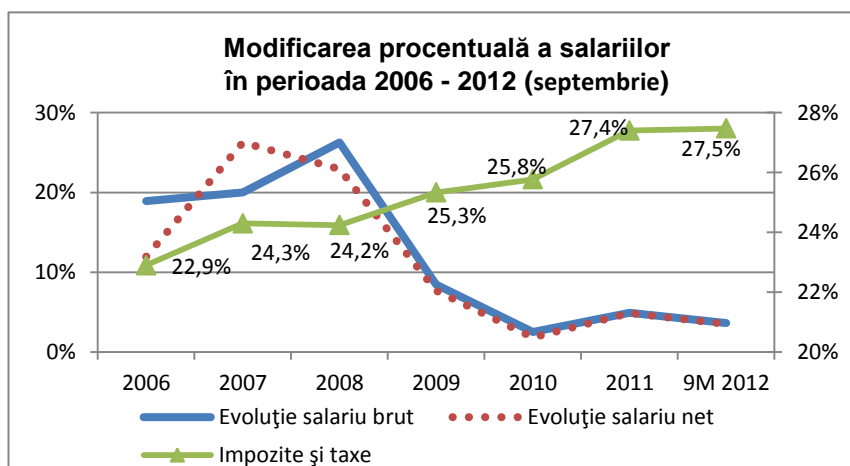
Salariul mediu brut și cel net au crescut puternic în perioada 2006 – 2008, ani în care România a cunoscut cele mai mari rate de dezvoltare economică de după 1989, iar nivelul investițiilor străine a atins cele mai importante valori.

Astfel, conform informațiilor puse la dispoziție de Institutului Național de statistică (INSSE), salariile brute au cunoscut o creștere de cel puțin 20% în fiecare an din perioada 2006 – 2008, în mare parte datorită contextului economic favorabil precum și a sentimentului pozitiv pe piețele financiare privind evoluția economiei românești. Cea mai mare creștere a salariilor brute a fost înregistrată în anul 2008, atunci când evoluția pozitivă a atins 26%. În anul următor, ritmul de creștere s-a redus simțitor până la nivelul de 8,4%. Criza economică și-a făcut simțită prezența pregnant în 2010, când salariile au crescut cu doar 2,5%. Creșterea salariilor s-a încetinit și mai mult în 2012.

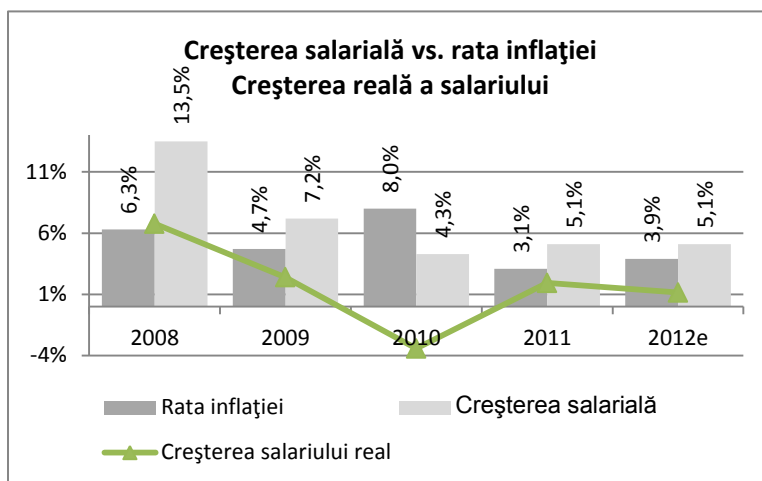
În sume absolute, valoarea salariului brut a evoluat de la o medie de 1.742 RON în 2008 la 2.106 RON în 2012, reprezentând o creștere de aproximativ 21%.

În privința salariului net, se observă o evoluție paralelă cu cea a salariului brut în ultimii 4 ani, datorată stabilității relative a taxelor și impozitelor.

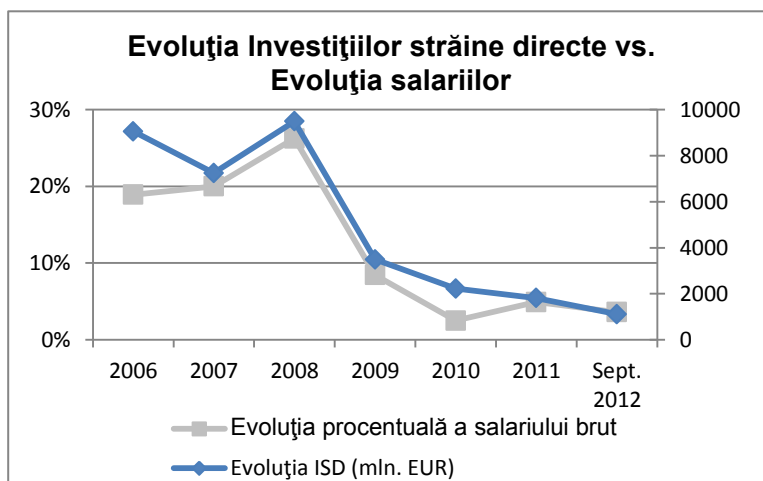
Evoluția salariilor a fost în general determinată de aplicarea unor prevederi legislative privind creșterile salariale pentru funcționarii publici, personalul din învățământ și personalul din sectorul sanitar public, precum și acordării de prime, inclusiv a celor de Paște, precum și de evoluția producției în sectoarele industriale.



Pentru a arăta evoluția reală a salariilor de-a lungul timpului, salariul net trebuie corelat cu inflația la nivel național. Syndex România a calculat creșterea salariului mediu net real în perioada 2008-2012, excluzând valoarea inflației din creșterea salarială brută. Dacă în anul 2008, când criza își făcea simțită prezența pe piețele externe, salariul net în România creștea cu aproape 7%, în anul 2010, când a fost atins punctul maxim al crizei, salariul real a scăzut cu 3,4%. Situația este datorată în primul rând înghețării salariilor, reducerii sau chiar eliminării primelor și bonusurilor, concedierilor, închiderilor de unități, dar și inflației care a avut o evoluție importantă, crescând de la nivelul de 4,7% în 2009 la 8% în 2010. Pentru anii 2011 și 2012 creșterea reală a salariilor este una marginală, de sub 2%.



De asemenea, se poate trasa o paralelă între evoluția investițiilor străine directe și evoluția salariului brut, acestea având o traiectorie similară în perioada 2006 – Sep. 2012. Modificările nivelului salarial din România au fost direct influențate de nivelul investițiilor străine directe, capitalul străin având o importanță semnificativă în ceea ce privește îmbunătățirea condițiilor de muncă, crearea locurilor de muncă cu un grad de specializare mai ridicat și implicit mai bine remunerat, stabilirea unor criterii de *benchmarking* în domeniul relațiilor de muncă.

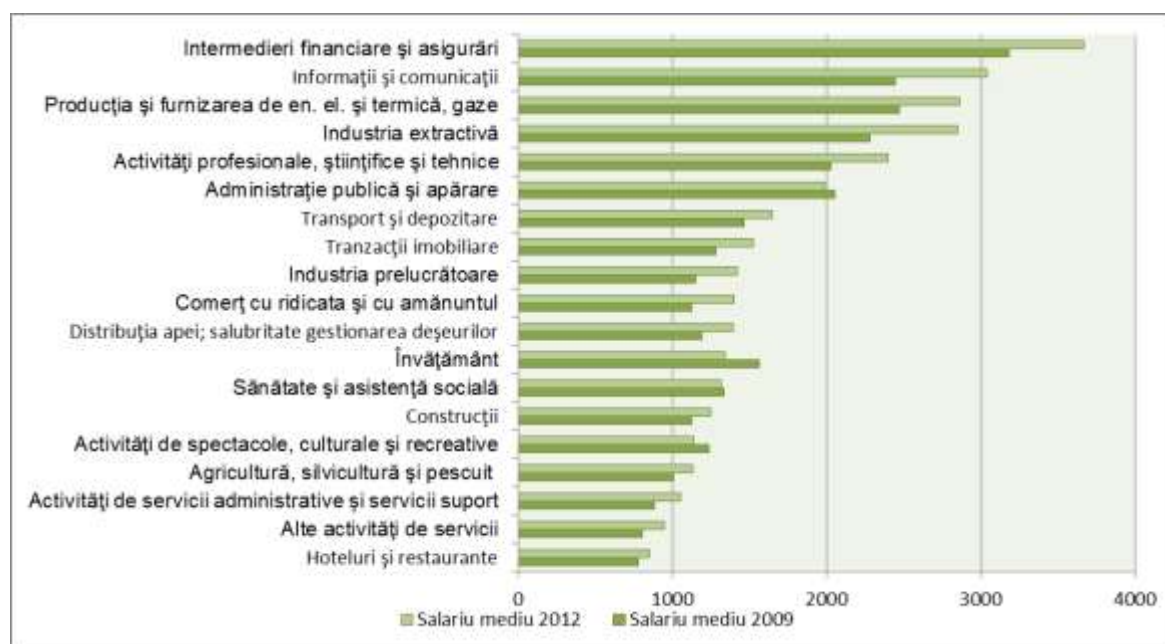


Din punctul de vedere al distribuției pe **sectoare de activitate**, cele mai mari salarii sunt câștigate de angajații din sectorul de Intermedieri financiare și asigurări, urmați de cei din Producția și furnizarea de energie electrică și de cei din Industria extractivă. Pentru aceștia din urmă, nivelul salarial este ridicat datorită sporurilor pentru mediul de lucru în care își desfășoară activitatea – cel mai elocvent exemplu fiind cel al minerilor.

Spre deosebire de perioada anterioară crizei, sectoarele în care angajații sunt în marea lor majoritate bugetari au cunoscut un regres important la nivelul salarizării ca urmare a măsurilor luate de către stat pentru reducerea cheltuielilor bugetare. Aceste sectoare sunt: Administrație publică și apărare, Învățământ și Sănătate și asistență socială. O scădere a salariului net de-a lungul crizei economice a fost înregistrată și în sectorul Activități profesionale, științifice și tehnice, însă cauzele acestora nu sunt la fel de clare, acest sector cuprinzând secțiuni precum Activități juridice și de contabilitate, Activități de

arhitectură și inginerie, Publicitate și activități de studiere a pieței, secțiuni în care influența sectorului bugetar nu își face simțită prezența atât de puternic.

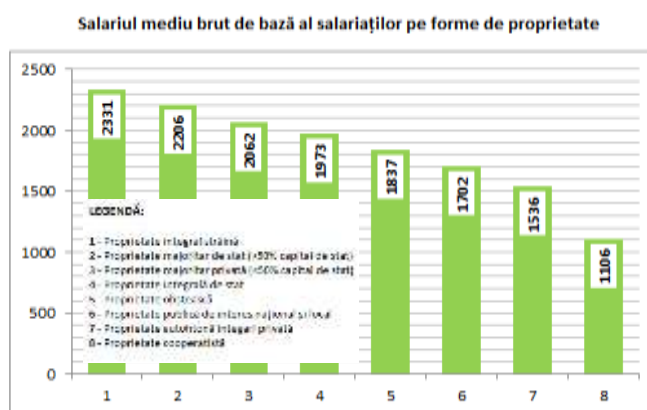
Analiza sectoarelor economice pe criteriul salariilor scoate în evidență și principalele caracteristici ale economiei românești. Cu excepția sectoarelor bugetare, industriile responsabile de furnizarea produselor de bază (energie electrică, energie termică, transport, industria extractivă) și sectorul financiar au salariile peste media națională, pe când sectoare importante precum Industria prelucrătoare, Agricultură sau Turismul nu sunt atractive din punctul de vedere al salariilor.



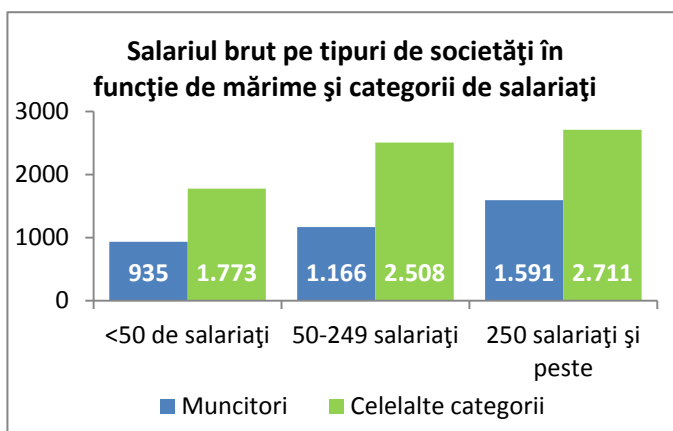
Și pe subgrupe de activități pot fi observate diferențe notabile. Deși în continuare salariații din sectorul financiar sunt cel mai bine plătiți (3.857 RON în medie), urmează salariații din industria tutunului (3.762 RON) și de cei extracția petrolului și a gazelor naturale (3.653 RON). Printre activitățile care sunt renumerate peste media națională se numără Transporturile aeriene, Activitățile de servicii în tehnologia informației și Telecomunicațiile.

La extrema de jos se regăsește sectorul de Hoteluri și restaurante, acest fapt fiind cauzat pe de o parte de sezonabilitatea specifică, iar pe de altă parte de practica împământenită a bacșișului.

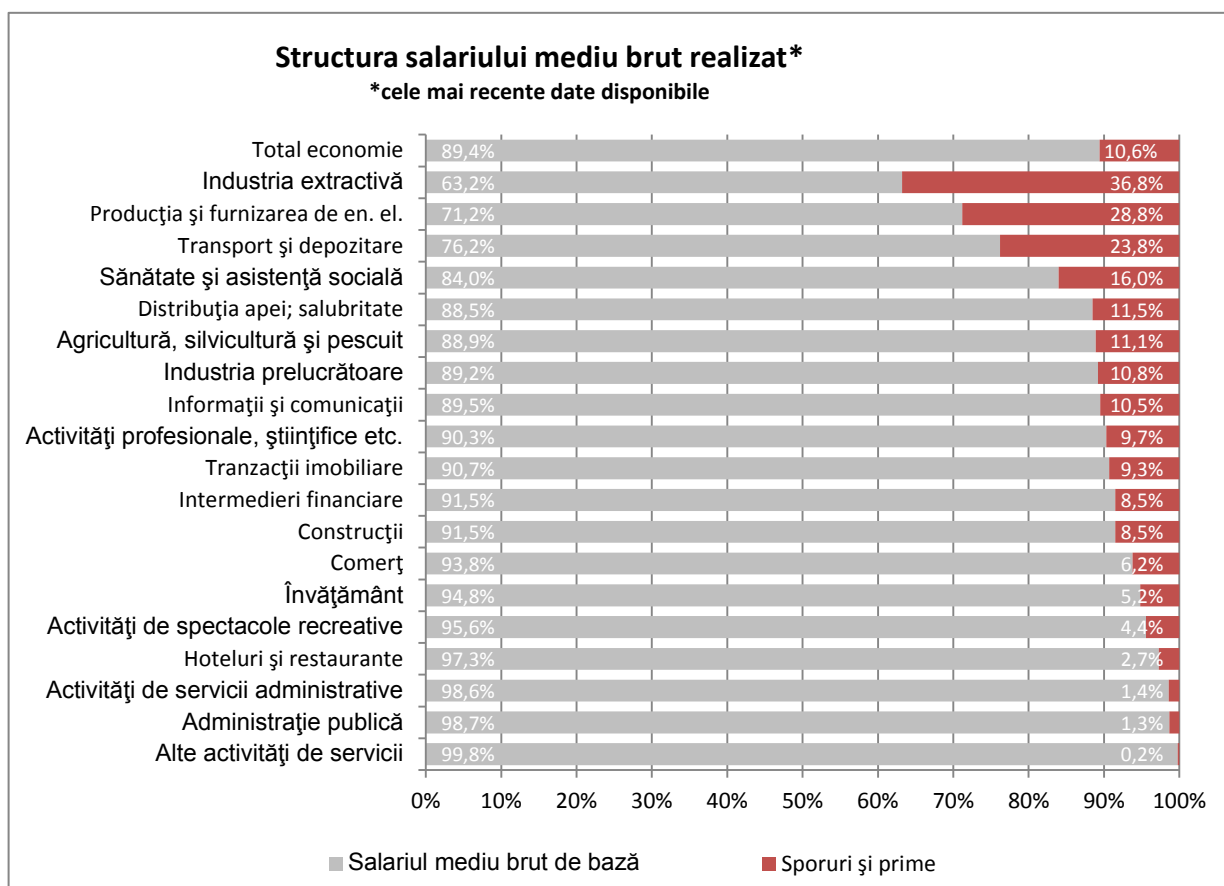
Din punctul de vedere al **proprietății**, nu este o surpriză faptul că salariile cele mai mari sunt câștigate în domeniul privat cu proprietate integral străină, după cum se poate concluziona pe baza datelor publicate de Institutului Național de Statistică, respectiv 2.331 RON în medie. Urmează salariile în companiile majoritar de stat (2.206 RON) și cele cu capital majoritar privat (2.062 RON).



Un indicator statistic foarte important pentru sindicaliști este cel referitor la nivelul salariului brut în funcție de **mărimea companiei**. Se poate observa ca odată cu creșterea numărului de salariați, valoarea salariului mediu crește. Aceasta este cea mai bună reprezentare a puterii salariaților atunci când aceștia sunt uniți. Astfel, pentru companiile având un număr de salariați cuprins între 50 și 249, salariul brut al muncitorilor crește cu 25%, iar cel al celorlalte categorii cu 41% față de companiile cu un efectiv sub 50 de persoane. Pentru societățile cu peste 250 de salariați, muncitorii au un câștig brut mai ridicat cu 36% față de categoria anterioară iar pentru celelalte categorii de salariați nivelul salariilor crește cu 9%. Mesajul este evident și subliniază importanța constituirii unor sindicate la nivel de întreprindere, care să poată reprezenta cât mai eficient interesele angajaților.

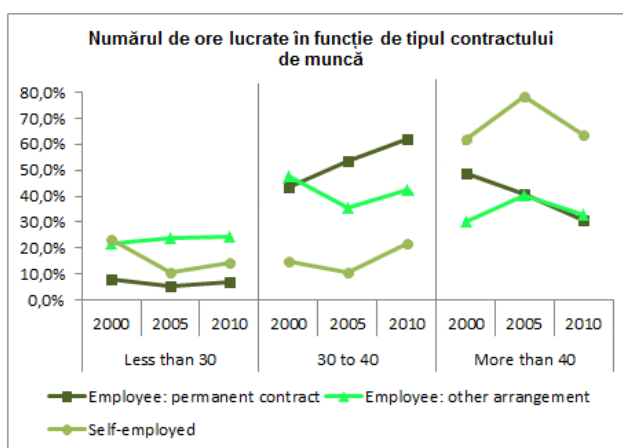


Un aspect important deja menționat anterior îl constituie **structura salariilor la nivel de ramură**. Graficul alăturat reflectă structura salariilor medii brute pentru salariații care au lucrat cel puțin 21 de zile cu program complet. Deși nu ia în calcul întreaga forță de muncă, acest grafic este relevant deoarece exclude elemente care ar putea denatura cifrele obținute (concedii medicale, absențe nemotivate etc.). După cum reiese din situația expusă, principalele sectoare de activitate în care găsim o

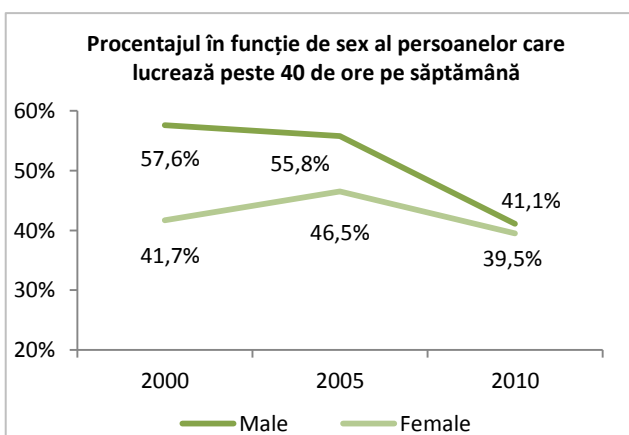


pondere ridicată a sporurilor sunt Industria extractivă (36,8%), Producția și furnizarea de energie electrică (28,8%) și Transportul și depozitare (23,8%). Totodată acestea sunt și principalele sectoare care au o medie salarială peste media națională, practic sporurile fiind cele care cresc consistent media sectorială. Principalele sporuri sunt: spor pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile (10% din salariul de bază), spor pentru condiții nocive de muncă (10% din salariul de bază) sau sporul pentru lucrul în timpul nopții (25% din salariul de bază).

Orele suplimentare reprezintă încă o componentă importantă în structura salariilor. Românii lucrează în medie 41 de ore pe săptămână, ceea ce înseamnă o oră suplimentară pe săptămână. De menționat că această cifră variază consistent în funcție de natura postului sau de modul de angajare. Conform legislației în vigoare, munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice, dar angajatorii au libertatea de a alege unilateral între acordarea de zile libere plătite sau acordarea unui spor la salariu. Această situație este defavorabilă salariatului, mai ales dacă nu există un acord între cele două părți privind modalitatea de cuantificare a orelor suplimentare și de remunerare a acestora.



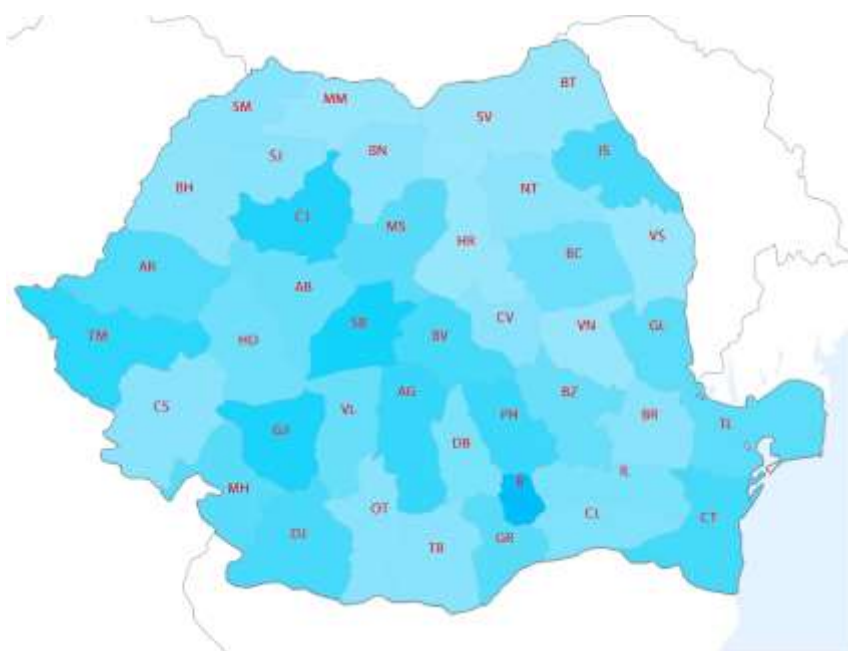
Studiul Eurofund – European Work Conditions Survey oferă o imagine mai clară asupra programului de lucru și a altor parametri pentru fiecare țară membră U.E. dar și pentru alte câteva state non-membre. Ne vom concentra asupra datelor cu privire la România, acestea fiind disponibile pentru perioada 2000-2010. Graficul alăturat reflectă numărul de ore lucrate în funcție de tipul contractului de muncă (contracte pe perioadă nedeterminată, alte tipuri de contracte și persoane fizice autorizate). Se observă o evoluție descrescătoare în ce privește numărul salariaților care lucrează peste



40 de ore pe săptămână pentru toate categoriile de intervieuați. Acest lucru este normal dacă ne gândim la criza economică care în 2010 atinsese punctul culminant iar economia se contractase, reducând activitatea și deci volumul de muncă. O altă concluzie este cea legată de faptul că majoritatea

Pe de altă parte, este de observat evoluția procentului celor care lucrează peste 40 de ore săptămânal în funcție de sex. Dacă diferența era net în favoarea bărbaților la începutul anilor 2000, situația s-a schimbat foarte mult pe parcurs, ajungând aproape de egal în 2010.

Distribuția geografică a salariilor



Culoarea mai închisă indică un salariu mediu mai ridicat

Cele mai recente date privind salariile nete la nivel național relevă o distribuție inegală în teritoriul acestora. Centrul economic se găsește în regiunea București-Ilfov acolo unde majoritatea marilor companii au sediul social și administrativ, forța de muncă calificată regăsindu-se aici. Salariile au cel mai ridicat nivel.

Pe baza datelor disponibile s-a calculat o medie aritmetică simplă a salariilor nete pe macroregiuni, așa cum sunt ele definite conform clasificării NUTS I:

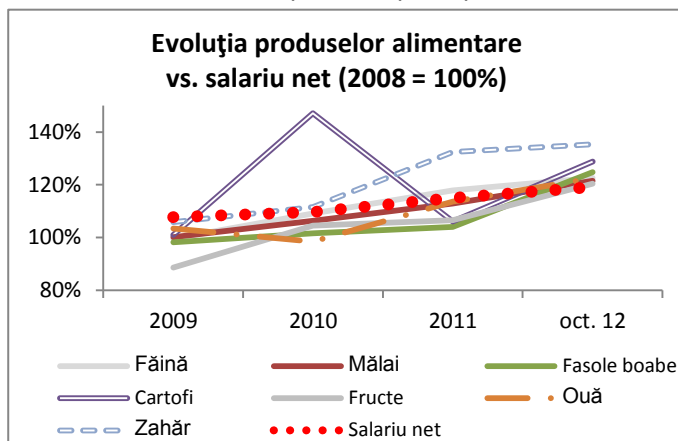
Macroregiunea	Salariul mediu
Regiunea București-Ilfov	2.273,00
Regiunea Sud-Vest	1.442,20
Regiunea Vest	1.381,00
Regiunea Centru	1.354,33
Regiunea Sud	1.283,00
Regiunea Sud-Est	1.278,83
Regiunea Nord-Vest	1.211,33
Regiunea Nord-Est	1.183,17

Salariu mediu pe județe ian-nov. 2012	
București	2 153
Ilfov	1 909
Sibiu	1 604
Gorj	1 583
Cluj	1 581
Timiș	1 527
Argeș	1 480
Prahova	1 470
Brașov	1 427
Constanța	1 422
Dolj	1 392
Iași	1 392
Arad	1 352
Giurgiu	1 338
Mureș	1 335
Mehedinți	1 328
Galați	1 315
Tulcea	1 309
Alba	1 275
Vâlcea	1 262
Buzău	1 261
Hunedoara	1 256
Bacău	1 220
Ialomița	1 213
Dâmbovița	1 208
Călărași	1 176
Satu-Mare	1 150
Olt	1 147
Sălaj	1 147
Covasna	1 142
Teleorman	1 137
Caraș-Severin	1 133
Brăila	1 132
Bihor	1 124
Bistrița-Năsăud	1 122
Neamț	1 117
Vrancea	1 087
Maramureș	1 083
Vaslui	1 078
Botoșani	1 068
Harghita	1 068
Suceava	1 056

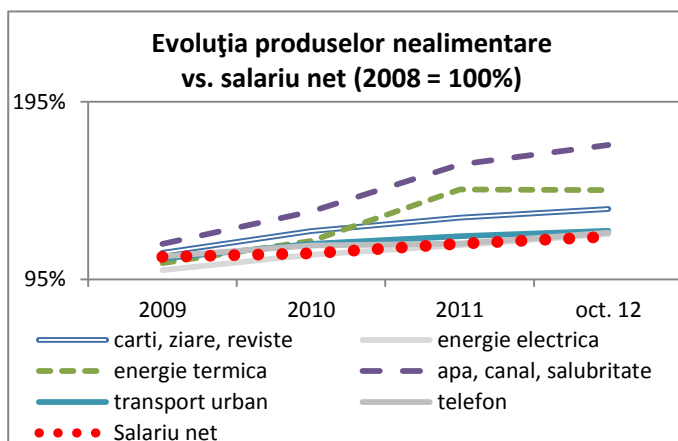
Regiunea Nord-Est este cea mai săracă din punct de vedere al nivelului salarial net, reflectând nivelul slab de dezvoltare (1.183 RON), urmată de Regiunea Nord-Vest cu un salariu mediu de 1.211 RON. Aceasta confirmă faptul că salariile cele mai mici se înregistrează în nordul țării, în județe precum Harghita (1.031 RON), Suceava (1.048 RON) sau Maramureș (1.079 RON). Situația prezentată apare ca fiind corelată în mare măsură cu șomajul și cu preponderența activităților rurale, precum și cu incapacitatea de atragere a investițiilor străine directe. Regiunea Nord-Est este marcată atât de dependența sa de agricultură, cât și de apropierea de granița cu Moldova și cu Ucraina.

Valoarea salariilor nu poate fi luată în considerare separat de **puterea de cumpărare**, așa cum am menționat deja. De aceea considerăm că o analiză mai detaliată este necesară în contextul prezentului studiu. Astfel, în fiecare an, statul român prezintă coșul minim de cumpărături ce cuprinde principalele alimente de bază necesare traiului zilnic. Acesta cuprinde produse precum pâine, legume, fructe, carne și produse din carne sau lapte și produse derivate.

În graficul alăturat este prezentată evoluția prețurilor la produse alimentare în perioada 2009-Octombrie 2012. Creșterea prețurilor la făină sau mălai din 2012 se poate explica prin seceta anului anterior și a incendiilor din Rusia. Prețul zahărului a fost influențat de creșterea prețurilor cu materia primă, energie sau combustibili, România fiind importator net al acestui produs. Este de notat faptul că produse precum carnea și laptele (inclusiv produsele adiționale) au avut o creștere mai domoală pe perioada crizei, datorită probabil reducerii consumului, ceea ce a făcut ca producătorii să nu crească prețurile.



În privința produselor nealimentare, utilitățile au cunoscut o scumpire peste nivelul de creștere al salariilor nete, energia electrică s-a scumpit cu 20%, energia termică cu 45%, iar apa cu 71%. Singurele utilități care nu au cunoscut o evoluție atât de pronunțată a prețurilor au fost gazele, însă pe viitor acest lucru se va schimba din cauza creșterii prețurilor la gazele de import. Cu toate că nu reprezintă un produs al coșului de bază, cărțile, ziarele și revistele reprezintă elemente esențiale pentru nivelul de trai al populației, prețurile pentru acestea având o creștere importantă de 35% comparativ cu anul 2008. Semnificativă este și evoluția prețurilor la transportul urban, acolo unde în mod normal este concentrată populația activă.

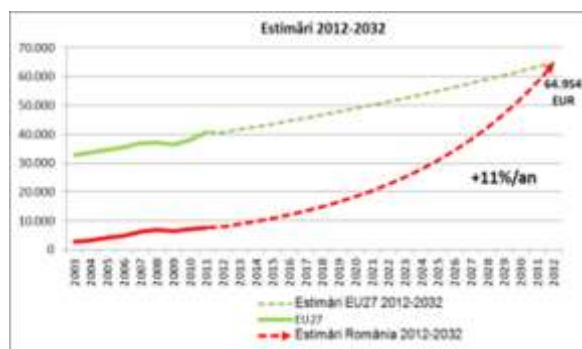
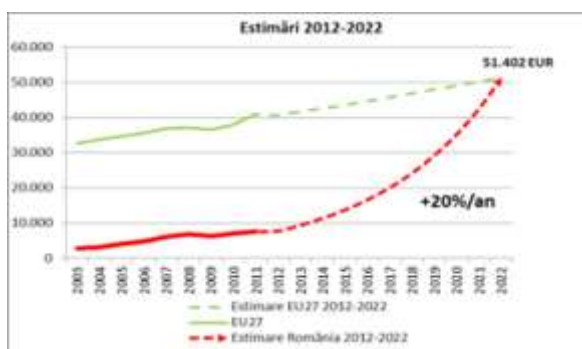


În concluzie la cele de mai sus conchidem că, în perioada de criză și în perioada imediat următoare, salariul net a evoluat insuficient pentru a putea acoperi întru totul nevoile gospodăriei. Dacă există produse pentru care prețurile au avut o creștere mai domoală, mai ales pentru unele produse alimentare, acest fapt se datorează cererii elastice pentru produsele respective (ex. carne). Pentru produsele cerealiere, legume și fructe, esențiale pentru subzistență, creșterea a fost peste cea a salariului net. Același lucru se poate spune și despre produsele nealimentare, în special utilitățile. Cu alte cuvinte, la sfârșitul anului 2012 salariatul român trebuie să facă față unor cheltuieli mai mari având la dispoziție un salariu mediu cu o putere de cumpărare mai mică.

În **viziunea Comisiei Naționale de Prognoză (CNP)¹**, viitorul salariatului român este unul optimist: creștere anuală medie a numărului de salariați de aproximativ 1,42%, scăderea ratei șomajului până la nivelul de 4,5%, creșterea salariului net cu 5% anual și a salariului real cu 1,7%. Aceste cifre se bazează pe o creștere a PIB-ului anuală de 2,4%, lucru greu de crezut în condițiile în care anul 2012 a fost mai slab decât 2011. Conform aceluiași raport, creșterea mai sus menționată vine din sectorul serviciilor, care este principala componentă a PIB-ului (peste 40% din total) dar și din revirimentul industriei. Pentru a detalia, industria extractivă va fi impulsionată doar de serviciile conexe acestei activități, extracția cărbunelui, a țițeiului și a minereului metalifer având în continuare scăderi chiar dacă nu semnificative. Industria alimentară, cea a băuturilor și a tutunului vor avea și ele creșteri importante. Industria metalurgică, după creșteri semnificative în 2010 și 2011 menite să recupereze reducerea de activitate din 2009, va cunoaște o scădere în 2012, iar în perioada următoare o creștere ușoară. Ținând cont de recente schimbări din metalurgia românească, suntem nevoiți să punem sub semnul întrebării cifrele puse la dispoziție de CNP.

Totuși, în context european, muncitorii români prin reprezentanții lor legitimi sindicatele sunt îndreptățiți să tindă la un nivel salarial echivalent cu cel din alte țări ale Uniunii Europene.

Conform estimărilor noastre, pentru ca salariul mediu din România să egaleze media europeană în 10 ani, rata anuală de creștere în termeni reali ar trebui să fie de 20%. O creștere reală de 11% pe an ar permite să ajungem la media europeană în 20 ani. Cifre care în actualele condiții economice par foarte dificil de atins, dar care trebuie să constituie un obiectiv pentru sindicate în negocierile colective pe termen lung.



¹ Proiecția principalilor indicatori macroeconomici pentru perioada 2013-2016, 25 februarie 2013

Concluzii

Pe baza raportului, se pot schița câteva caracteristici al angajatului român, în ceea ce am putea numi portretul acestuia:

- Salariatul român este unul din cei mai slab plătiți angajați la nivel european, acest lucru fiind parțial explicabil prin slaba productivitate cauzată de punctul jos de plecare a perioadei anilor 90 (economic, investițional, tehnologic).
- Piața românească a muncii rămâne în continuare atractivă datorită capacității ridicate de muncă a salariaților, adaptabilității, dar și a salariilor mici.
- Majoritatea salariaților români au studii medii, creșterea calificărilor rămânând una dintre cele mai importante provocări.
- Geografic, cele mai bune salarii se găsesc în reședințele de județ/zona București, iar cele mai mici sunt în nordul țării, unde activitățile agrare sunt predominante.
- Evoluțiile salariale nu acoperă suficient nevoile românilor.
- Piața neagră a muncii este o amenințare la adresa salariaților corecți și a stabilității acestora pe termen mediu și lung.

Totodată am identificat anumite provocări pe care piața muncii din România le întâmpină și care odată îndepărtate vor face din salariatul român o forță muncă mulțumită și deci productivă, atrăgând după sine noi investiții și creștere economică. Aceste provocări se referă la:

- păstrarea forței de muncă calificate în țară
- concurența cu piețele externe ale forței de muncă, în special în U.E.
- corelarea remunerării muncii cu rezultatele economice ale întreprinderilor, mai ales în perioadele de creștere.
- benchmarking european: remunerație echitabilă pentru o muncă egală (deschiderea spre dialogul social european)
- asigurarea puterii de cumpărare a angajaților români (pentru o muncă egală un nivel comparabil de trai)
- accesul sindicatelor la informație de calitate și consultare eficientă cu angajatorii în vederea negocierilor salariale
- protecția forței de muncă în perioadele dificile
- diminuarea muncii la negru și ale efectelor negative ale acesteia
- creșterea calității forței de muncă și încurajarea învățării pe tot parcursul vieții