



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPREună



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!

Salarizarea în sectorul public vs. sectorul privat

*Autori: conf. univ. dr. Liviu Voinea
Flaviu Mihăescu
lector univ.drd. Nicolae Mardari*

*Federico Lucidi - Silvia Sansonetti -
Martina Castagnola - Alina Veraschagina
- Giuseppe Fiorani*

Proiect implementat de Blocul Național Sindical



București, 2010



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPÖSDRU



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!

Salarizarea în sectorul public vs. sectorul privat

ISBN: **978-973-0-09373-5**

Material editat în cadrul proiectului

*Biroul pentru observarea pieței muncii
și a calității locurilor de muncă*

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Sectorial
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

INVESTEȘTE ÎN OAMENI !



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI AMPROSDRU



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!

Capitolul 1. Introducere și context

În orice țară sectorul public este un angajator important, astfel încât politica de stabilire a salariilor are un impact asupra întregii economii, atât la nivel micro, cât și macroeconomic.

În comparație cu sectorul privat, locurile de muncă din sectorul public sunt percepute ca fiind mai sigure, iar plata mai echitabilă, întrucât statul se străduiește de multe ori să fie un angajator "model" și nici

nu este supus unor constrângeri legate de profit. Cu toate acestea, în absența

unui cadru unificat de recompensare în sectorul public și a unor repere clare de performanță, procesul de stabilire a salariilor poate fi inegal, determinat politic și o sursă de inegalitate. Plățile din sectorul public reprezintă un subiect de dezbateră la scară largă în România, plecând de la inegalitatea percepută față de sectorul privat și de eficiența acestuia.

Această dezbateră vine în urma unei creșteri fără precedent în „nota de plată” a bugetului salariilor din sectorul public, de la 4,8 la 8,6 la sută din PIB între 2004 și 2008. Mai mult, din cauza inerției, pe de o parte, și a scăderii PIB, pe de altă parte, aceasta a crescut chiar în 2009, an de recesiune, până la 9,5% din PIB.

În ceea ce privește dimensiunea sectorului public, **acesta concentrează aproximativ 30 la sută din forța de muncă**, fondul de salarii fiind în jur de 25 la sută din cheltuielile bugetare curente. Acest lucru poate părea rezonabil comparativ cu economiile mai dezvoltate din UE (de exemplu, în Regatul Unit al Marii Britanii, 50% din cheltuielile guvernamentale sunt direcționate către salarii, ca urmare a faptului că sectorul public angajează o cincime din forța totală de muncă din Regatul Unit - a se vedea



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPÓSODRU



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!

Chatterji et al., 2007), dar încă poate fi nesustenabil pentru o economie emergentă.

Lipsa unei strategii coerente salariale în sectorul public nu a făcut decât să alimenteze dezbaterea asupra inegalității și a determinat cereri de măriri excesive de salariu.

Exemple privind inegalitatea în cadrul sectorului public sunt numeroase: pozițiile care necesită o calificare universitară prezintă un raport de 8.4 între cel mai ridicat și cel mai scăzut salariu. Desigur, diferențele de salarizare pot proveni din diferențele în materie de eficiență și responsabilitate, dar un cadru comun de evaluare a angajaților din sectorul public este de asemenea necesar.

Episodul care a declanșat dezbaterea privind salarizarea în sectorul public a avut loc înainte de izbucnirea crizei, în 2008, când a fost adoptată o lege de creștere cu 50% a salariilor în sectorul educațional public.

Deși a fost votată în unanimitate de Parlament și semnată de către președinte, legea nu a fost niciodată aplicată, având în vedere întărirea constrângerilor bugetare.

Inegalitatea salarială din sectorul public distorsionează piața forței de muncă și contribuie la inegalitatea de ansamblu. Este posibil ca, în timp ce salariile din sectorul public se situează în urma sectorului privat pentru anumite pozitii, acestea să fie mai mari în alte cazuri.

Pentru a arăta preocuparea tot mai mare privind salariile în sectorul public, una dintre condițiile pachetului de împrumuturi acordate României de către FMI în 2009 a fost adoptarea unui cadru unitar de remunerare în sectorul public.

Prin urmare, scopul cercetării noastre este de a releva factorii determinanți ai diferenței de salarizare între sectorul public și cel privat și asupra dinamicii și descompunerii inegalității salariale **între sectorul privat și public, și în sectorul public între 2004 și 2009.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPĂDȘURU



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!

Acest exercițiu de cercetare este primul de acest gen pentru România și reprezintă o contribuție valoroasă la dezbaterile politice asupra cadrului unificat de remunerare în sectorul public propus.

Există un volum mare de literatură empirică cu privire la diferența de remunerare între sectorul public și privat, începând cu Smith (1976) și Gunderson (1979).

Cititorul interesat poate consulta Disney (2007) sau Borjas (2002) pentru o examinare mai amănunțită. Trecerea noastră în revistă a literaturii se va concentra pe cele mai recente metode empirice și rezultate, precum și pe literatura de specialitate cu privire la țările în tranziție.

Una dintre contribuțiile cele mai recente în domeniu este Nattichioni și Ricci (2009), care analizează impactul reformei sectorului public asupra inegalității salariale folosind date din anii 1993-2004.

Reformele din timpul anilor 1990 au favorizat o descentralizare a puterii de negociere și a procesului de stabilire a salariilor în Italia, ceea ce a condus la o creștere de 15,5% a indicelui Gini în sectorul public pe parcursul perioadei studiate.

O altă măsură de inegalitate, raportul 90/10 (a 90-a percentilă divizată împărțită la a 10-a percentilă de salariu) a crescut cu 11%.

Utilizând o ecuație de regresie a salariului pentru fiecare cuantilă, autorii află că majorarea inegalității salariale în sectorul public este mai puțin corelată cu schimbări în variabilele explicative (gen, educație, experiență), ci cu componenta intrinsecă reziduală, ceea ce este interpretat ca și efect al reformelor salariale, adoptate în timpul anilor '90.

Melly (2005b) studiază diferențialul salarizării publice-private în Germania în anul 2000. Autorul constată că salariile sunt mai mici în sectorul public pentru bărbați (cu 8 la sută), dar mai mare pentru femei (cu 9 la sută), astfel că statul este într-adevăr un angajator "model", care încearcă să elimine diferența de remunerare între femei și bărbați.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPĂDȘURU



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!

Prin utilizarea de regresii pe cuantile, lucrarea arată, de asemenea, că statul german încearcă să reducă inegalitatea în cadrul grupului, întrucât diferența de salarizare publică-privată este mai ridicată în decilele inferioare ale salariilor.

Există și alți factori care afectează procesul de stabilire a salariilor în sectorul public, cum ar fi puterea de negociere.

În general, lucrătorii din sectorul public sunt organizați într-un sindicat, în timp ce în sectorul privat această practică este mult mai rar întâlnită (a se vedea Disney 2007), dar pe de altă parte, acest lucru este contrabalansat de faptul că statul este un angajator unitar.

Un alt factor care poate afecta salariile din sectorul public este auto-selectarea lucrătorilor pe baza vocației pentru o anumită profesie (asistent medical, profesor), sau în funcție de caracteristici de istoric personal (în special influențati de părinți care au lucrat în sectorul public - a se vedea Dustmann și van Soest 1998).

Cu toate acestea, nu ne vom concentra asupra acestor factori în lucrarea noastră: investigarea puterii de negociere nu intră în sfera acestei lucrări, în timp verificarea ipotezei privind caracteristicile parentale nu este fezabilă din cauza limitărilor impuse de existența unor date.

Componenta a literaturii în ceea ce privește diferența salarială public-privat în țările în tranziție este insignifiantă, cel mai probabil din cauza disponibilității limitate a datelor relevante.

Mai mult, în economiile în tranziție dimensiunea sectorului informal, de asemenea, influențează alegerea sectorul public și remunerațiile (Adamchik și Bedi 2000, Falaris, 2000, Reilly, Krstic, și Litchfield 2007), astfel încât estimările pot fi părtinitoare.

Posturile din sectorul public sunt întotdeauna în sectorul formal, și în cazul în care sectorul informal este considerabil, poate exista un exces de cerere pentru a obține un loc de muncă în sectorul public.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI AMPĂZDRU



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!

Cu toate acestea, datele anchetei în gospodării pe care ne bazăm cercetarea includ o întrebare privind veniturile din sectorul informal, astfel încât estimările noastre să nu suferi de această distorsiune.

Un document care se concentrează pe Estonia (Leping 2005) descoperă o diferență negativă de salariu public-privat în jumătatea superioară a distribuției salariale (salariile din sectorul privat sunt mai mari). La nivelul său maxim (decila a zecea) diferența este de 11%, fiind mai pronunțată pentru bărbați.

În ceea ce privește educația, cei care lucrează în sectorul public și dețin o diplomă universitară se bucură de o diferență de salariu pozitivă, dar numai în partea inferioară a distribuției salariale (ultimii 20%); pentru restul distribuției veniturilor diferențialul este zero și devine ușor negativ pentru angajații din primii 20%.

Adamchik și Bedi (2000) au găsit rezultate similare pentru Polonia folosind datele din 1996: o diferență negativă a salarizării în sectorul public-privat, în special pentru bărbații cu studii superioare. Diferențialul de salarizare este mic pentru persoanele fără liceu terminat, ceea ce sugerează din nou că sectorul public se confruntă cu dificultăți în păstrarea persoanelor cu studii superioare.

Un rezultat cheie al acestui studiu este să demonstreze existența unei distorsiuni a auto-selecției în sectorul public versus sectorul privat. Vom lua, de asemenea, în calcul această observație importantă și vom folosi o abordare variabilă instrumentală a regresiei pe quantile.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPĂDȘURII



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!

Capitolul 2. Rezultate empirice

Am folosit datele din 2004 - 2009 ale Anchetei Bugetelor de Familie din România (ABF) realizată de INSSE care eșantionează aproximativ 3000 de gospodării pe lună.

În aceste cercetări se înregistrează veniturile din toate sursele și caracteristicile personale. În 2004, au fost monitorizate 33200 de familii și 70733 de adulți, în timp ce în 2007 au fost monitorizate 31000 de familii și 66182 de adulți.

Din numărul total de adulți monitorizați, aproximativ 50% sunt pensionari (46.4% în 2004 și 43.6% în 2007, 39.5% în 2009). Populația activă rămasă este împărțită în șase categorii de angajați: angajați la stat, angajați la privat, mixt, angajați la cooperative, angajați în domeniul public (național sau local) și altele. Sectorul public este format din două din aceste categorii: public și stat.

Majoritatea forței active de muncă lucrează în sectorul privat, iar ponderea acestui sector a crescut între 2004 și 2009 de la 77,3% la 83,4% (în 2007 a fost 82%). Această creștere s-a efectuat, în mare parte, prin scăderea ponderii în sectorul public (firme în proprietatea statului și servicii publice), de la 20% la 15,5% (în 2007 a fost 16,5%).

Totuși, în timp ce numărul angajaților la firme de stat a scăzut ca urmare a privatizărilor, **ponderea în zona administrației publice și a serviciilor (național și local) a crescut cu 44%** (de la 3,75% la 5,15% în 2007 și la 5,4% în 2009). Prin comparație, indicele PIB real a crescut cu numai 29,5% în aceeași perioadă.

Venitul mediu este mai mare în sectorul public decât în sectorul privat: 1203 lei comparativ cu 998 lei în 2009 (+20,5%), 907 lei comparativ cu 746 lei în 2007 (21,6%) și 539 lei comparativ cu 440 lei în 2005 (22,4%).



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI AMPLOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

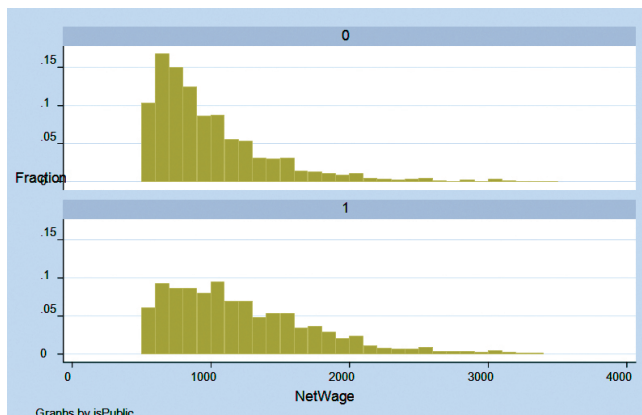


BLOCUL NAȚIONAL SINDICAL

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

Același lucru poate fi spus și despre media salariilor (1077 față de 842 în 2009, 769 față de 620 în 2007). Distribuția salariilor în domeniul public și sectorul privat (după cum se vede în Figura 1) susține, de asemenea concluzia aceasta: **aproximativ 60% din subiecți câștigă sub 1000 lei în sectorul privat, în timp ce doar aproximativ 40% se găsesc în același segment în sectorul public. Și în privința salariului minim, acesta este de două ori mai frecvent în sectorul privat.**

Figura 1. Distribuția salariilor nete în sectorul privat (deasupra) și cel public (ca fracție în total, în 2009)



Desigur, există diverși factori care influențează veniturile, și un model Mincerian de capital uman este adesea folosit în literatură pentru a le compara. Prin urmare, se presupune că veniturile depind de educație, experiență și gen. Împărțim educația în secundară (8 clase sau mai puțin), liceu (liceu sau mai puțin) și universitate (orice nivel de educație mai sus decât liceul).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPÓSODRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



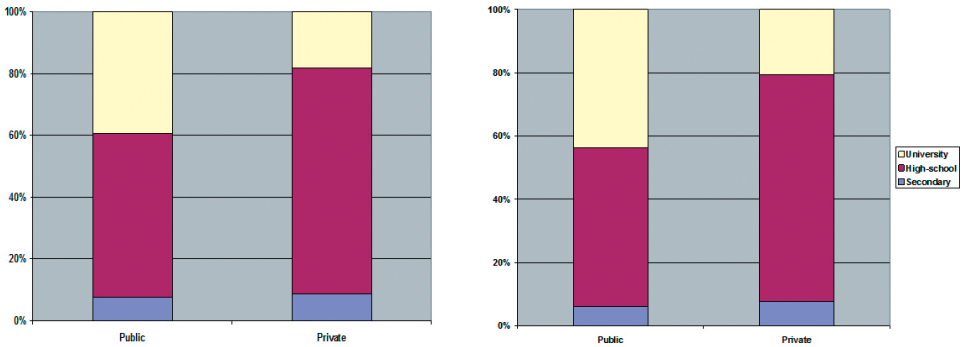
Instrumente Structurale
2007-2013



BLOCUL NAȚIONAL SINDICAL

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

Figura 2. Angajarea în sectorul public și în cel privat, după educație, 2004 (stânga) și 2009



Din figura 2 putem vedea că în sectorul public sunt angajați mult mai mulți absolvenți de universitate decât în sectorul privat – aproximativ 40%, comparativ cu 20% din totalul angajaților.

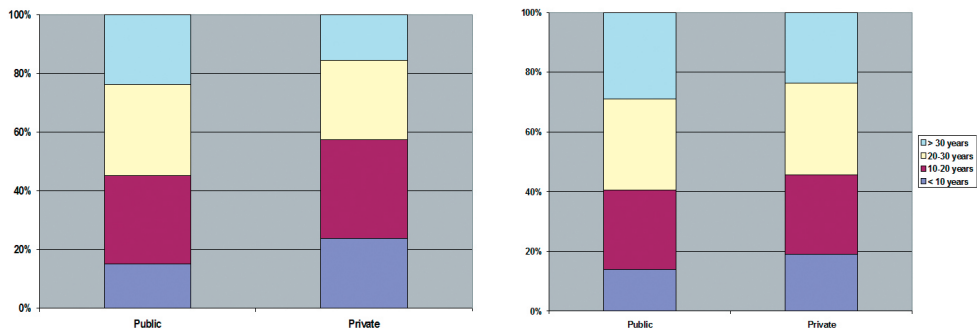
Procentul absolvenților de facultate a crescut, de asemenea, între 2004 și 2009, în ambele sectoare. Acest fenomen poate fi explicat prin faptul că forța de muncă a devenit mai educată pe măsura ce angajații cu educație secundară s-au pensionat și din ce în ce mai mulți din noii intrați pe piața forței de muncă au studii universitare.

Un alt factor care determină veniturile este experiența. Experiența se calculează plecând de la ipoteza că educația începe la 7 ani și scăzând această vârstă și anii petrecuți în școală din vârsta subiecților.

Studentii la zi și elevii de liceu care au un venit sunt luați în considerare cu un an de experiență. Această măsurătoare are dezavantaje, deoarece nu ia în considerare scolarizările la locul de muncă, studiile cu frecvență redusă finalizate după intrarea pe piața forței de muncă sau perioadele de somaj. Totuși, niciun studiu la nivel național nu oferă informații atât de detaliate.

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

Figura 3. Angajarea în sectorul public și în cel privat, după experiență, 2004 (stânga) și 2009



Sectorul public angajează mai multe persoane cu experiență (30 de ani sau mai mult) și mai puține persoane fără experiență (mai puțin de 10 ani experiență), după cum arată figura 3.

Un motiv pentru această situație este sistemul mai generos de pensii din domeniul public – unii angajați (armata, ministerul de interne, etc) beneficiind de un “ultim salariu” la ieșirea la pensie. Un alt motiv este că o slujbă în domeniul public este văzută ca fiind mai sigură și mai ușoară. Acest lucru duce, probabil, la un proces de auto-selecție, în care angajații seniori preferă slujbele în sectorul public.

Pe lângă acestea, se observă o îmbătrânire a populației, întrucât numărul mediu de ani de experiență era 20 în 2004 și 21 în 2009.

Există cel puțin doi factori care contribuie la această stare: în primul rând, persoanele care lucrează după vârsta de pensionare și, în al doilea rând, tinerii care pleacă la muncă în străinătate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPĂDȘURU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



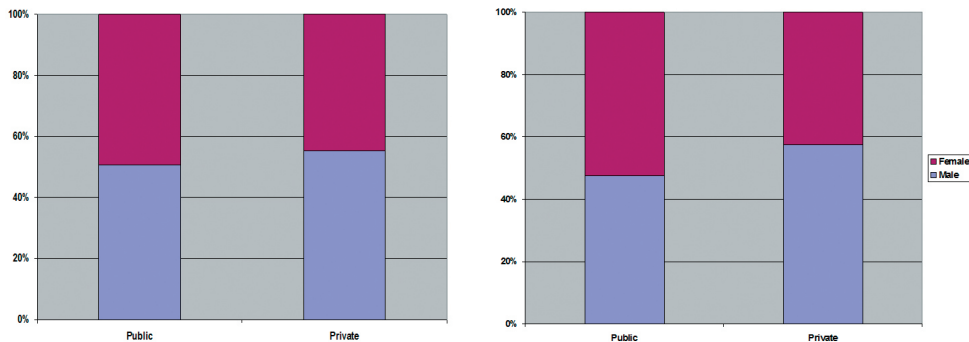
Instrumente Structurale
2007-2013



BLOCUL NAȚIONAL SINDICAL

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

Figura 4. Angajarea în sectorul public și în cel privat, după gen, 2004 (stânga) și 2009



Distribuția pe sexe în sectorul public a forței de muncă este echilibrată, în timp ce, în sectorul privat, componenta masculină are pondere mai mare. Acest fapt este evident în figura 4. Există ipoteza care se bazează pe faptul că discriminarea sexuală salarială este mai mică în domeniul public. Această ipoteză va fi ulterior respinsă de analiza datelor. Este, de asemenea, evident în figura 4 că între anii 2004 și 2009 procentul femeilor care lucrează în sectorul privat a scăzut, ceea ce poate fi cauzat de scăderea procentului total de femei în forța de muncă (de la 46,4% la 45,1%) dar și de condițiile mai bune care au stimulat natalitatea în această perioadă (și implicit au determinat rămânerea acasă a multor mame tinere).

În concluzie, în condițiile în care atât educația cât și experiența sunt mai mari în domeniul public, și veniturile ar trebui să fie mai mari. Pentru a descompune veniturile după cei trei factori menționați mai sus și pentru a testa existența unui factor determinant, trebuie să raportăm veniturile la educație, experiență, sex, starea civilă (mamele singure tind să câștige mai puțin, deoarece acordă mai puțin timp muncii și mai mult timp familiei) și tipul de contract de muncă (deoarece studiul nu oferă date despre orele lucrate, această variabilă înglobează și pe cei cu venituri mici din slujbe part-time).



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPÎNSURIIFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente 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!

Tabel 1. Regresie, variabila dependentă: log salarii

2004 Regression with robust standard errors

Number of obs = 19900
F(13, 19886) = 496.14
Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.2803
Root MSE = .41363

lntotal_v	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
isPublic	.1008676	.0072239	13.96	0.000	.0867081	.1150271
edu_secundar	-.1894695	.0104926	-18.06	0.000	-.2100359	-.168903
edu_univ	.4431672	.008953	49.50	0.000	.4256185	.460716
we5	-.2337702	.0152213	-15.36	0.000	-.2636052	-.2039351
we10	-.1514313	.0133554	-11.34	0.000	-.177609	-.1252536
we15	-.073863	.0118243	-6.25	0.000	-.0970396	-.0506863
we20	-.0613117	.0113221	-5.42	0.000	-.0835041	-.0391194
we30	-.0050546	.0118943	-0.42	0.671	-.0823685	.0182593
we35	-.0338079	.0120275	-2.81	0.005	-.0573828	-.0102329
we40	-.0553433	.0159611	-3.47	0.001	-.0866284	-.0240583
single	-.0863215	.0086011	-10.04	0.000	-.1031804	-.0694625
sex	-.1921611	.0064109	-29.97	0.000	-.204727	-.1795951
tem_contr~t	-.2223568	.0177971	-12.49	0.000	-.2572406	-.187473
_cons	6.082697	.009444	644.08	0.000	6.064186	6.101208

2007 Regression with robust standard errors

Number of obs = 21411
F(13, 21397) = 519.06
Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.2973
Root MSE = .40887

lntotal_v	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
isPublic	.0823839	.0077974	10.57	0.000	.0671003	.0976675
edu_secundar	-.2195448	.0109006	-20.14	0.000	-.2409108	-.1981788
edu_univ	.4881003	.0086891	56.17	0.000	.4710691	.5051315
we5	-.1256544	.0148946	-8.44	0.000	-.1548491	-.0964598
we10	-.0656193	.0129332	-5.07	0.000	-.0909693	-.0402693
we15	-.0512792	.0120381	-4.26	0.000	-.0748748	-.0276836
we20	-.0086376	.0111776	-0.77	0.440	-.0305465	.0132712
we30	.0108428	.011179	0.92	0.358	-.0122664	.033952
we35	.0100091	.012858	0.78	0.436	-.0151935	.0352117
we40	-.0561406	.0139799	-4.02	0.000	-.0835423	-.0287389
single	-.0934938	.0084796	-11.03	0.000	-.1101143	-.0768732
sex	-.2078639	.0064684	-32.14	0.000	-.2205424	-.1951854
tem_contr~t	-.1937828	.020364	-9.52	0.000	-.2336978	-.1538679
_cons	6.55193	.0090439	724.46	0.000	6.534203	6.569657



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI AMPLASURUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente 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!

2009 Regression with robust standard errors

Number of obs = 18524
F(13, 18510) = 496.48
Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.3394
Root MSE = .36978

Intotal_v	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
isPublic	.0854219	.0080215	10.65	0.000	.069699	.1011449
edu_secundar	-.2382964	.010237	-23.28	0.000	-.2583618	-.2182311
edu_univ	.4833396	.0089336	54.10	0.000	.4658288	.5008503
we5	-.1165323	.0151077	-7.71	0.000	-.1461448	-.0869198
we10	-.0611849	.0133189	-4.59	0.000	-.0872912	-.0350787
we15	-.0380598	.0118101	-3.22	0.001	-.0612086	-.014911
we20	-.0202394	.0112986	-1.79	0.073	-.0423858	.001907
we30	.0062406	.011558	0.54	0.589	-.0164142	.0288954
we35	.0127284	.0123997	1.03	0.305	-.0115762	.0370329
we40	-.0352865	.0124098	-2.84	0.004	-.0596108	-.0109622
single	-.0760644	.0085884	-8.86	0.000	-.0928985	-.0592303
sex	-.2093369	.0065013	-32.20	0.000	-.2220801	-.1965938
term_contr~t	-.2791973	.0234526	-11.90	0.000	-.3251666	-.233228
_cons	6.850064	.0087238	785.22	0.000	6.832965	6.867164

Tabelul 1 arată rezultatele regresiei modelului Mincerian din 2004, 2007 și 2009. Rezultatele sunt în concordanță cu teoria: salariile cresc odată cu educația și experiența și scad pentru femei și pentru angajații part-time. **Rezultatele arată o superioritate în domeniul public: la aceleași caracteristici și pregătire, un angajat din sectorul public câștiga cu 41 lei în plus în 2004, 64 lei în 2007 și 85 lei în 2009.** Totuși, această abordare presupune că ambele sectoare tratează caracteristicile Minceriane în același fel. De exemplu, impactul deținerii unei diplome universitare se presupune că este același în ambele setoare. Rezultatele din tabelul 2 relaxează această presupunere, adăugând un termen de interacțiune pentru fiecare variabilă independentă. O nouă variabilă (care se termină cu “_IPP” de la “interacțiunea public-privat”) este creată din fiecare variabilă independentă după cum urmează: $IndepVariabile * IsPublic = IndepVariabile_IPP$. Această variabilă, separă, deci, impactul unei caracteristici în sectorul privat și în cel public.

În cazul în care coeficientul edu_univ_ipp (angajați cu studii universitare care lucrează în sectorul public) este semnificativ și pozitiv, atunci putem trage concluzia că sectorul public remunerează mai mult angajații cu studii superioare comparativ cu sectorul privat.



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI AMPLASURU



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!

Tabel 2. Regresie, variabila dependentă: log salarii, presupunere Minceriană relaxată

2004 Regression with robust standard errors

Number of obs = 19900
F(25, 19874) = 268.60
Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.2887
Root MSE = .41134

Intotal_v	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
isPublic	.2342416	.0196479	11.92	0.000	.1957301 .272753
edu_secundar	-.1457782	.0119218	-12.23	0.000	-.169146 -.1224104
edu_secund~p	-.1418516	.023797	-5.96	0.000	-.1884958 -.0952074
edu_univ	.4945379	.0133552	37.03	0.000	.4683606 .5207152
edu_univ_ipp	-.1043876	.0177027	-5.90	0.000	-.1390864 -.0696889
we5	-.1693246	.0183441	-9.23	0.000	-.2052806 -.1333686
we5_ipp	-.2308214	.0317011	-7.28	0.000	-.2929581 -.1686847
we10	-.1140831	.0160961	-7.09	0.000	-.1456327 -.0825334
we10_ipp	-.1050199	.0287103	-3.66	0.000	-.1612945 -.0487453
we15	-.0574706	.0144628	-3.97	0.000	-.0858189 -.0291223
we15_ipp	-.0388602	.0249318	-1.56	0.119	-.0877285 .0100081
we20	-.0452022	.01391	-3.25	0.001	-.0724669 -.0179375
we20_ipp	-.0382988	.0237301	-1.61	0.107	-.0848117 .0082141
we30	.0154157	.0150651	1.02	0.306	-.0141132 .0449446
we30_ipp	-.0519191	.0245081	-2.12	0.034	-.099957 -.0038812
we35	-.0187894	.0156154	-1.20	0.229	-.0493969 .011818
we35_ipp	-.0393297	.0245917	-1.60	0.110	-.0875314 .008872
we40	-.0272687	.0217481	-1.25	0.210	-.0698969 .0153594
we40_ipp	-.0567925	.0325878	-1.74	0.081	-.1206674 .0070823
single	-.0907571	.0107462	-8.45	0.000	-.1118206 -.0696936
single_ipp	.0085041	.0177178	0.48	0.631	-.0262243 .0432325
sex	-.1648167	.0080442	-20.49	0.000	-.1805841 -.1490494
sex_ipp	-.0685551	.0133496	-5.14	0.000	-.0947213 -.0423888
term_contr~t	-.1923952	.0225845	-8.52	0.000	-.2366628 -.1481276
term_contr~p	-.0610184	.0366331	-1.67	0.096	-.1328224 .0107855
_cons	6.033682	.0114056	529.01	0.000	6.011326 6.056037

2007 Regression with robust standard errors

Number of obs = 21411
F(25, 21385) = 277.69
Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.3022
Root MSE = .40754

Intotal_v	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
isPublic	.129402	.0204633	6.32	0.000	.0892924 .1695117
edu_secundar	-.1844423	.0120583	-15.30	0.000	-.2080775 -.1608072
edu_secund~p	-.1553972	.0270134	-5.75	0.000	-.2083454 -.1024489
edu_univ	.5120887	.0111523	45.92	0.000	.4902293 .5339481
edu_univ_ipp	-.0666335	.0178097	-3.74	0.000	-.101542 -.0317251
we5	-.0988344	.0170086	-5.81	0.000	-.1321726 -.0654962
we5_ipp	-.1415553	.0341938	-4.14	0.000	-.2085778 -.0745329
we10	-.0589863	.0148461	-3.97	0.000	-.0880858 -.0298868
we10_ipp	-.0219106	.0299523	-0.73	0.464	-.0806193 .0367982



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPOTRIVA
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente 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!

we15		-.0556363	.0137489	-4.05	0.000	-.0825852	-.0286873
we15_ipp		.0249386	.0283886	0.88	0.380	-.0307052	.0805824
we20		-.0229893	.0130721	-1.76	0.079	-.0486116	.0026331
we20_ipp		.0527744	.0250272	2.11	0.035	.0037193	.1018295
we30		.0145726	.0139482	1.04	0.296	-.012767	.0419122
we30_ipp		-.0111798	.0260017	-0.43	0.667	-.0621451	.0397854
we35		-.004262	.0150279	-0.28	0.777	-.0037179	.0251938
we35_ipp		.050658	.0285976	1.77	0.077	-.0053955	.1067115
we40		-.0615803	.0163643	-3.76	0.000	-.0936556	-.029505
we40_ipp		.0343249	.0315257	1.09	0.276	-.0274679	.0961176
single		-.1087075	.0095812	-11.35	0.000	-.1274875	-.0899276
single_ipp		.0643542	.020338	3.16	0.002	.0244902	.1042182
sex		-.189117	.0074977	-25.22	0.000	-.203813	-.174421
sex_ipp		-.0643585	.014866	-4.33	0.000	-.093497	-.0352199
term_contr~t		-.166426	.0244438	-6.81	0.000	-.2143377	-.1185144
term_contr~p		-.0795823	.0437316	-1.82	0.069	-.1652996	.006135
_cons		6.539978	.0103581	631.39	0.000	6.519675	6.560281

2008 Regression with robust standard errors

Number of obs = 21515
 F(23, 21491) = 325.06
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.3106
 Root MSE = .39318

Intotal_v	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
isPublic	.1843395	.019676	9.37	0.000	.145773 .222908
edu_secundar	-.18881	.0107329	-17.59	0.000	-.2098472 -.1677726
edu_secund~p	-.1785753	.0246719	-7.24	0.000	-.2269341 -.1302164
edu_univ	.5191883	.0106679	48.67	0.000	.4982785 .5400981
edu_univ_ipp	-.0964747	.0170297	-5.67	0.000	-.1298542 -.0630951
we5	-.0943412	.0163185	-5.78	0.000	-.1263267 -.0623556
we5_ipp	-.1452594	.0316298	-4.59	0.000	-.2072562 -.0832626
we10	-.0436003	.0119208	-3.66	0.000	-.0669659 -.0202348
we10_ipp	-.0605507	.0233749	-2.59	0.010	-.1063671 -.0147342
we20	-.0258524	.0129581	-2.00	0.046	-.0512512 -.0004535
we20_ipp	-.0111569	.0242343	-0.46	0.645	-.0586579 .0364411
we30	.0115774	.014813	0.78	0.434	-.0174572 .040612
we30_ipp	.0127922	.0283657	0.45	0.652	-.0428067 .0683911
we35	.0237802	.0144877	1.64	0.101	-.0046168 .0521773
we35_ipp	-.04201	.0262743	-1.60	0.110	-.0935096 .0094897
we40	-.010282	.015168	-0.68	0.498	-.0400124 .0194485
we40_ipp	-.0437868	.0286765	-1.53	0.127	-.0999948 .0124212
single	-.0801118	.0088613	-9.04	0.000	-.0974806 -.0627431
single_ipp	.0111449	.018092	0.62	0.538	-.0243167 .0466065
sex	-.1858364	.0073318	-25.35	0.000	-.2002072 -.1714656
sex_ipp	-.0375003	.0145379	-2.58	0.010	-.0659956 -.0090005
term_contr~t	-.1453656	.0296401	-4.90	0.000	-.2034624 -.0872689
term_contr~p	-.0939833	.0511323	-1.84	0.066	-.1942064 .0062399
_cons	6.731005	.0104873	641.82	0.000	6.710449 6.751561



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI AMPLASURUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente 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!

2009 Regression with robust standard errors

Number of obs = 18524
F(25, 18498) = 266.77
Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.3450
Root MSE = .36833

Intotal_v	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
isPublic	.1510986	.0203963	7.41	0.000	.11112	.1910772
edu_secundar	-.200271	.0111644	-17.94	0.000	-.2221543	-.1783877
edu_secund~p	-.1781113	.0259996	-6.85	0.000	-.229073	-.1271496
edu_univ	.5161393	.0115925	44.52	0.000	.4934169	.5388617
edu_univ_ipp	-.1019561	.0181165	-5.63	0.000	-.1374662	-.0664461
we5	-.0975471	.0168021	-5.81	0.000	-.1304807	-.0646134
we5_ipp	-.116847	.0373341	-3.13	0.002	-.1900254	-.0436687
we10	-.0456914	.0152895	-2.99	0.003	-.0756601	-.0157226
we10_ipp	-.0610373	.0306664	-1.99	0.047	-.1211462	-.0009284
we15	-.0425992	.0133911	-3.18	0.001	-.068847	-.0163514
we15_ipp	.028763	.0280475	1.03	0.305	-.0262127	.0837387
we20	-.0234361	.0130386	-1.80	0.072	-.048993	.0021207
we20_ipp	.0167333	.0261665	0.64	0.523	-.0345554	.0680221
we30	.0000219	.0134631	0.00	0.999	-.026367	.0264108
we30_ipp	.0239546	.0263059	0.91	0.363	-.0276075	.0755167
we35	.0104843	.0145463	0.72	0.471	-.0180277	.0389963
we35_ipp	.0135005	.0278514	0.48	0.628	-.0410908	.0680918
we40	-.0358813	.0144148	-2.49	0.013	-.0641356	-.007627
we40_ipp	.0156021	.0281074	0.56	0.579	-.039491	.0706952
single	-.0840839	.0099534	-8.45	0.000	-.1035934	-.0645744
single_ipp	.0376904	.0195829	1.92	0.054	-.0006939	.0760748
sex	-.1967479	.007532	-26.12	0.000	-.2115113	-.1819845
sex_ipp	-.0404938	.0149536	-2.71	0.007	-.0698042	-.0111834
term_contr~t	-.2506892	.0272318	-9.21	0.000	-.304066	-.1973123
term_contr~p	-.0818793	.0537785	-1.52	0.128	-.1872902	.0235315
_cons	6.834274	.0099162	689.20	0.000	6.814837	6.853711

Ecartul salarial în sectorul public este în continuare pozitiv și diferit de zero și a crescut între 2007 și 2009 de la 13% la 15,1%, după ce a înregistrat o scădere de la 23,4% în 2004. Dat fiind că venitul mediu în sectorul privat a crescut de la 440 lei în 2004 la 745 lei în 2007, 914 lei în 2008 și 998 lei în 2009, în valori absolute, premiumul salarial a crescut de la 103 lei la 150 lei, relativ la această perioadă. Sectorul public atașează un premium mai mic studiilor universitare, comparativ cu sectorul privat. De exemplu, dacă venitul premium al unui absolvent de universitate era cu 51% mai mare decât al unui absolvent de liceu în 2007 și cu 51,6% mai mare în 2009, acest raport era cu 6,6%, respectiv 10,2% mai mic în sectorul public.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI AMPLOSDRU



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!

Când vine vorba de experiență, se poate observa un tipar pentru cei cu experiență puțină (mai puțin de 10 ani): aceștia câștigă mai puțin în sectorul public decât în sectorul privat.

De exemplu, în 2007, un angajat cu mai puțin de 5 ani experiență câștiga cu aproximativ 15% mai puțin în sectorul public decât în sectorul privat, pe când în 2009 diferența era de -11,7. Nu este clar din datele noastre din 2004, 2007 și 2009 că în sectorul public remunerarea este mai mare pentru cei cu experiență mai mare.

Discriminarea de sex este, de asemenea, o zonă unde sectorul public se comportă mai rău decât cel privat, dar diferența se micșorează de la -6.85% în 2004, -6,43% în 2007, -3,75% în 2008 și -4% în 2009.

Premiumul salarial este estimat în jurul mediei veniturilor, dintr-o regresie OSL. Totuși, suntem interesați să aflăm modul în care acest premium se modifică odată cu distribuția veniturilor. Pentru acest lucru, rulăm regresii pe decile cu aceleași constrângeri ca în tabelul 1 (fără termeni de interacțiune, impactul variabilelor independente fiind impus ca fiind același pentru ambele sectoare).

Rezultatele pentru 2007 sunt afișate în figura 5a, pentru 2008, în figura 5b și pentru 2009 în figura 5c.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPĂDȘURU



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!

Figura 5a: Premiumul salarial absolut (stânga, cu 95% intervale de încredere) și relativ, 2007

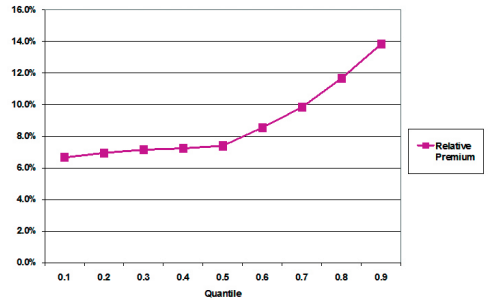
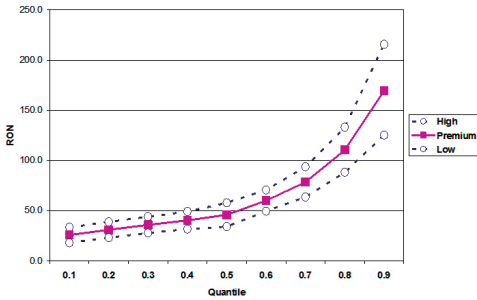
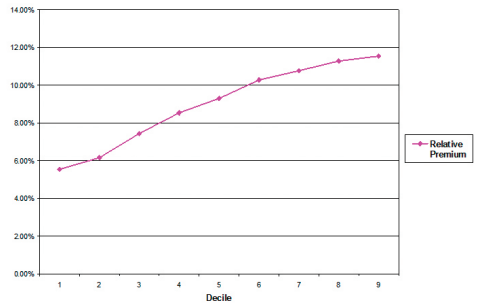
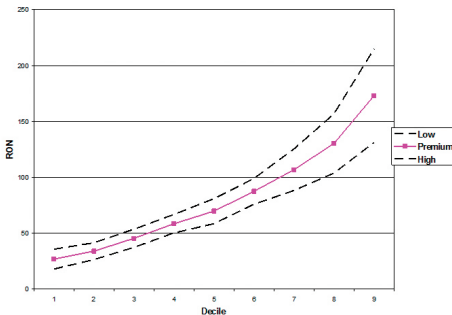
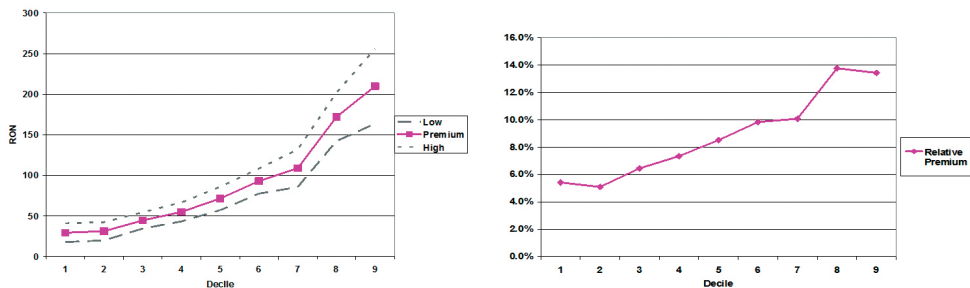


Figura 5b. Premiumul salarial absolut (stânga, cu 95% intervale de încredere) și relativ, 2008



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

Figura 5c. Premiumul salarial absolut (stânga, cu 95% intervale de încredere) și relativ, 2009



În primul grafic din figurile 5a, 5b și 5c, se vede că veniturile premium din sectorul public cresc în valori absolute, în timp ce în cel de al doilea se poate observa dinamica în procente. În 2007, premiumul creștea în special în jumătatea superioară a distribuției, aceasta arătând că sectorul public nu numai că a supraplătit, prin comparație cu cel privat, dar făcând acest lucru, a creat o distribuție inegală a veniturilor. Această inechitate a scăzut oarecum în 2008 și 2009, venitul premium fiind o curbă concavă a decilei veniturilor.

Aceste descoperiri sunt de asemenea confirmate de alte măsurători ale inechității (arătate în tabelul 3): de exemplu, a existat o scădere rapidă a coeficientului Gini în sectorul privat (2,4 puncte procentuale pe o perioadă de 5 ani), care nu a avut un corespondent similar în sectorul public. Coeficientul Gini în sectorul public a scăzut cu doar 1,4 puncte procentuale. Același lucru se poate spune despre inechitatea la vârful distribuției, observată prin raportul procentual 90/50: diferența a fost în favoarea sectorului privat în 2004 (1,985 vs 1,94) și s-a micșorat aproape de zero în 2009.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPÖSDRU



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!

Dinamica, în special între 2008 și 2009, arată că disponibilizările care au avut loc în sectorul privat în 2009, au avut loc mai mult în jumătatea de sus a distribuției veniturilor și a dus la o scădere a inechității.

În ce privește raportul p90/p10, în sectorul public inegalitatea este mai mare decât în sectorul privat, și a scăzut doar marginal în 2009 comparativ cu o scădere masivă în sectorul privat. Aceasta înseamnă că problema în sectorul public nu este dată de toate salariile, ci de top 10% dintre acestea, care sunt mult prea mari. O reformă a sectorului public care le omite pe acestea este fără conținut.

Tabel 3. Calculul inegalității

	2004		2007		2008		2009	
Statistic	Private	Public	Private	Public	Private	Public	Private	Public
p90/p10	3.016	3.466	3.133	3.634	3	3.452	2.757	3.283
p90/p50	1.985	1.949	1.967	1.973	1.92	1.854	1.807	1.799
p10/p50	0.658	0.562	0.628	0.543	0.64	0.537	0.655	0.548
Relative Mean								
Deviation	20.07%	19.91%	19.48%	20.91%	19.20%	20.01%	18.14%	18.74%
Gini	27.69%	27.56%	27.19%	29.13%	26.65%	27.96%	25.30%	26.18%

Un dezavantaj al regresiei quantile de mai sus este că impactul caracteristicilor personale (covariabile sau variabile independente) este considerat același în ambele sectoare. Mai mult, nu ține cont de diferențele în termeni reziduali (în cadrul inechității sectoarelor) în cele două distribuții, singurul lucru care diferențiază cele două distribuții de venituri fiind variabila dummy. Pentru a compensa aceste două surse de inechitate între venituri, vom folosi metoda decompoziției, pionierată de Melly (2005b) și folosită, printre alții, de Nattichioni și Ricci (2009).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPREună



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!

Această abordare este similară cu descompunerea Machado și Mata (2005), dar, pe lângă descompunerea impactului inechității în impactul coeficienților și al covariabilelor, descompune, de asemenea, și primul termen în reziduali (în cadrul inechității grupului) și coeficienți (între inechitățile grupului).

Această abordare, permite efectuarea unor experimente, cum ar fi: distribuția veniturilor în domeniul public dacă s-ar aplica nivelele educaționale sau coeficienții din sectorul privat.

Pentru cuantila 50 – adică pentru regresia din jurul medianei – putem scrie:

$$w^t = X^t \beta^t(0.5) + u^t \quad (1)$$

Unde w^t este logaritmul pentru salariile individuale X^t este un vector de caracteristici individuale (covariate), $\beta^t(0.5)$ denotă o estimare a coeficienților din jurul medianei (impactul caracteristicilor), u^t este termenul eroare și t este indexul grupului

Aceeași metodologie poate fi aplicată pentru descompunerea inegalității salariale din sectorul public între 2004 și 2009 (t denotă anul), precum și pentru diferențialul salarial public-privat (t denotă sectorul).

Din ecuația de mai sus, și având în vedere cunatila condițională

$$Quant_{\tau}(w^t | X^t) = X^t \hat{\beta}^t(\tau)$$

este posibil să estimăm cea de-a τ cuantilă a distribuției reziduale a u^t (în interiorul inegalității de grup) ca și $X^t(\hat{\beta}^t(\tau) - \hat{\beta}^t(0.5))$

Utilizând aceasta și presupunând că $t = \{Stat, Privat\}$, putem, de asemenea, defini:

$$\hat{\beta}^{mS,rP}(\tau) = \hat{\beta}^S(0.5) + \hat{\beta}^P(\tau) - \hat{\beta}^P(0.5)$$

sau

$$X^P \hat{\beta}^{mP,rS}(\tau) = X^P(\hat{\beta}^S(0.5) + \hat{\beta}^P(\tau) - \hat{\beta}^P(0.5)) = X^P \hat{\beta}^S(0.5) + u^P(\tau)$$



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI AMPLOSDRU



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!

Adică putem genera o distribuție contrafactuală presupunând că impactul median al caracteristicilor în sectorul public ($\hat{\beta}^S(0.5)$) a fost aplicată sectorului privat (X^P) și cu aceeași distribuție a rezidualurilor ca în sectorul privat (din Ecuația 2, u^P). Diferența între o anumită cunantilă "sintetică" obținută utilizând $\hat{\beta}^P$ și X^P (deci o cunantilă a $\hat{w}^P = X^P \hat{\beta}^P(\tau)$), notată $Quant_{\tau}(\hat{\beta}^P, X^P)$ și cunantila $Quant_{\tau}(\hat{\beta}^{mp,rs}, X^P)$ reprezintă doar impactul modificărilor în valorile reziduale pentru acea cunantilă între regresiiile public (S) și privat (P). În același context, impactul modificării în coeficienți (în ceea ce privește regresia mediană) între regresiiile public și privat poate fi exprimat ca

$$Quant_{\tau}(\hat{\beta}^{mp,rs}, X^P) - Quant_{\tau}(\hat{\beta}^S, X^P) =$$

$$X^P [(\hat{\beta}^P(\tau) - \hat{\beta}^P(0.5)) - (\hat{\beta}^S(\tau) - \hat{\beta}^S(0.5))]$$

Și impactul modificărilor în variabilele independente astfel:

$$Quant_{\tau}(\hat{\beta}^S, X^P) - Quant_{\tau}(\hat{\beta}^S, X^S). \text{ Adunând cei trei termeni obținem:}$$

$$Quant_{\tau}(\hat{\beta}^P, X^P) - Quant_{\tau}(\hat{\beta}^{mp,rs}, X^P) + Quant_{\tau}(\hat{\beta}^{mp,rs}, X^P) - Quant_{\tau}(\hat{\beta}^S, X^P) +$$

$$Quant_{\tau}(\hat{\beta}^S, X^P) - Quant_{\tau}(\hat{\beta}^S, X^S) =$$

$$Quant_{\tau}(\hat{\beta}^P, X^P) - Quant_{\tau}(\hat{\beta}^S, X^S) \quad (3)$$

Astfel variația unei cunantile estimate a distribuției salariale (de-a lungul timpului sau între sectorul public și cel privat) poate fi descompusă între modificări în valorile reziduale, coeficienți și variabile independente.

Descompunerea premiumului salarial public-privat pentru 2007, 2008 și 2009 este prezentată în Figurile 6, 7 și 8.

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

Figura 6: Descompunerea premiumului salarial public-privat, 2007

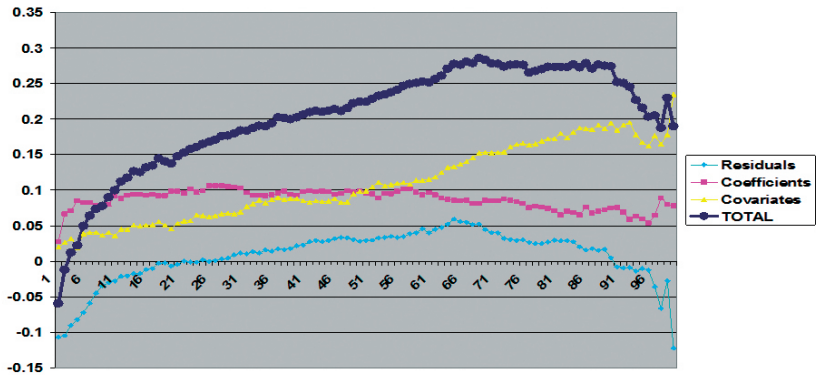
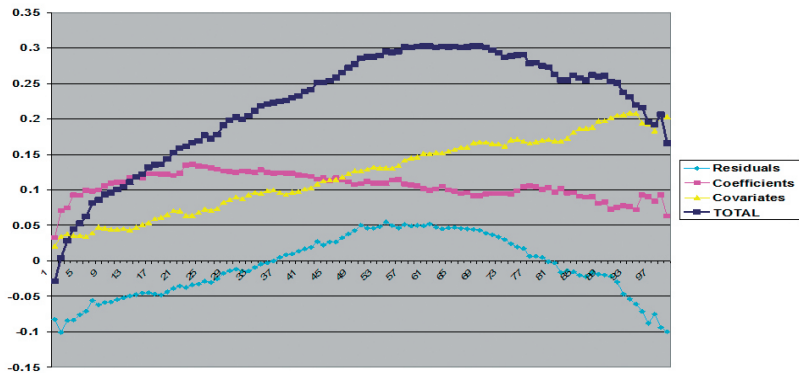
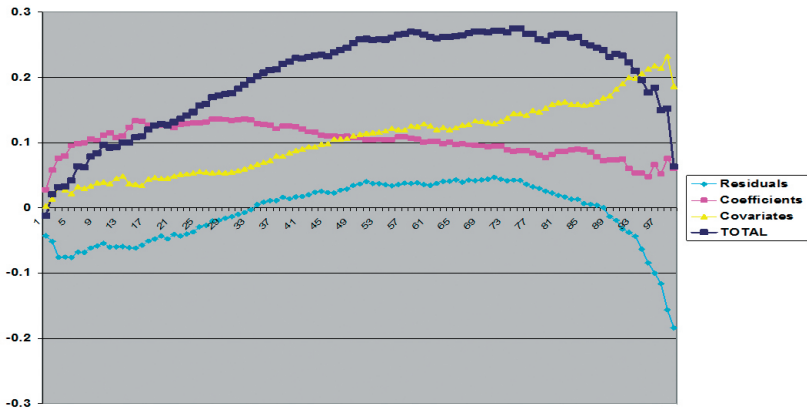


Figura 7: Descompunerea premiumului salarial public-privat, 2008



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

Figura 8: Descompunerea premiumului salarial public-privat, 2009



Premiumul salarial total este pozitiv și în creștere în salarii, dar începe să scadă după aproximativ a 75-a centilă.

Comparativ cu primul panel din Figurile 5a, b, c trebuie să subliniem că premiumul salarial total în Figurile 6, 7 și 8 include efectul modificărilor în coeficienți și valorile reziduale, în timp ce Figurile 5a, b, c arată numai efectul modificărilor în variabilele independente. Există două aspecte care afectează premiumul salarial de-a lungul cuantilelor: modificări în variabilele independente și în valorile reziduale. Al treilea factor - modificări ale coeficienților (sau impactul caracteristicilor) între sectorul public și cel privat are un efect pozitiv și o contribuție mai mult sau mai puțin constantă de 10% în cei trei ani în cauză. Acest lucru subliniază o concluzie trasă anterior: sectorul public recompensează aceleași caracteristici (educație, experiență, etc), mai bine decât cel privat.

Primul factor este diferența în variabilele independente (sau caracteristici personale), care crește în toate cuantilele salariale. Acest lucru este în întregime de așteptat, și reflectă componenta consecventă a politicii de stabilire a salariilor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPÓSDRU



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!

Alt factor este diferența în valorile reziduale, adică diferența între cât de departe sunt răspândite valorile reziduale în jurul valorii zero pentru regresia mediană (a 50-a cuantila a regresiei).

Diferența în valorile reziduale este pozitivă în mijlocul distribuției salariale și negativă în capete.

Diferența negativă în partea de sus a distribuției salariale înseamnă că există dispersie mai mult la partea de sus a distribuției salariilor din sectorul privat decât în cel public, ceea ce este de așteptat: în partea de sus a distribuției, sectorul privat plătește mai bine. Diferența negativă din partea de jos cel mai probabil provine din faptul că mulți angajați din sectorul privat castiga oficial salariul minim (neoficial câștigă mai mult), în timp ce în sectorul public nu există plăți informale. În plus, având în vedere sporurile angajaților din sectorul public, foarte puțini dintre aceștia au câștigat de fapt, salariul minim. Acest șablon - negativ în partea de sus și de jos - presupune existența unui salariu "plafon" și un nivel minim în sectorul public, nivelul minim fiind mai mare decât salariul minim.

Așa cum este evident din figurile 6 și 8, diferența dintre plafon și nivelul minim a fost mai mare în 2009 față de 2007, deci curba care arată decalajul total (în albastru) este mai abruptă între decila a 10-a și a 90-a în 2009 față de 2007.

Această constatare este, de asemenea, în concordanță cu raporturile 90/10 prezentate în Tabelul 3: raportul a fost cu 16% mai mare în sectorul public în anul 2007 (3,63 față de 3,13) și cu 19% mai mare în 2009 (3,28, comparativ cu 2,757). Aceasta arată din nou că majoritatea reducerilor au fost efectuate în sectorul privat, în special în 2009.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPOTRIVA



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!

Capitolul 3. Salariile în sectorul public din România: evoluții recente

Acordul revizuit al României cu FMI prevede o țintă de deficit bugetar de 6,8% pentru 2010. Pentru a atinge acest obiectiv, una dintre (cele mai controversate) politici luate a fost o reducere temporară cu 25% a salariilor din sectorul public, reducerea asigurărilor de șomaj, precum și eliminarea unor sporuri și prime.

Salariile din sectorul public au fost 9,5% din PIB în 2009, deci o reducere de 25% pe parcursul a 7

luni (iunie-decembrie) va determina economii de 1,4% din PIB.

Dar angajații din sectorul public plătesc, de asemenea impozite pe salarii și asigurări sociale, astfel încât o scădere cu 25% a acestor venituri va reduce sumele economisite cu 0,65% (de la 1,4% la 0,75% din PIB). Iar un alt efect secundar este o scădere a consumului și veniturilor din TVA.

Presupunând o elasticitate a venitului de 60% și o pondere a consumului total de 33%, rezultatul va fi o scădere anualizată de 0,32% din PIB a încasărilor din TVA (sau 0,18% pentru cele 7 luni - ponderea veniturilor din TVA în PIB este de 7,5%). Deci, efectul global va fi, probabil, o economie de numai 0,55% din PIB.

Un alt impact al reducerii de 25% a salariilor din sectorul public va fi o reducere a discrepantei salariale public-privat. Pe baza datelor din 2009, salariul mediu ar scădea de la 1200 lei la cca. 1030 lei, prin urmare ar închide diferența salarială.

Întrucât salariile sunt mai mari în sectorul public, acest lucru va reduce, de asemenea, inegalitatea globală a salariilor. Calculele noastre arată că coeficientul Gini per ansamblu ar scădea de la 26% la 25,5%.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPREună



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!

Cu toate acestea, problema cea mai importantă aici nu este decizia de a reduce salariile din sectorul public, nici amploarea acestei reduceri, ci justificarea pentru acest lucru. Cei mai înalți oficiali români au comparat angajatul public cu un "tip foarte gras care stă pe umerii persoanei foarte slabe angajată de sectorul privat".

Există, într-adevăr, și am subliniat chiar în lucrarea noastră, un anumit grad de inegalitate între remunerațiile din sectorul public și cele din sectorul privat. Dar acest lucru nu este suficient pentru a sprijini un astfel de argument puternic.

După cum am descoperit în lucrarea noastră, există de fapt o inegalitate mai mare în interiorul sectorului public. O scădere a tuturor salariilor din sectorul public cu același procent nu va remedia această inegalitate, ci din contră.

În ceea ce privește inegalitatea public-privat, o reducere unitară în sectorul public ar determina probabil reduceri în sectorul privat, de asemenea - pe de o parte, ca efect direct (angajații din sectorul privat ar avea puține alternative), și, pe de altă parte, ca un efect indirect al scăderii consumului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI AMPROSDRU



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!



Capitolul 4. Concluzii și recomandări

Lucrarea noastră arată existența unor premiumuri salariale mari și semnificative în sectorul public românesc între 2004 și 2009. În plus, sectorul public nu se străduiește să fie mai egalitarist și echitabil, în condițiile în care premiumul salarial crește, în termeni relativi, de-a lungul întregii distribuții salariale.

Am descompus, în continuare, premiumul salarial în efectul coeficienților, covariabilelor și rezidualilor.

Această descompunere arată că în jumătatea de jos a distribuției salariale cea mai mare parte a premiumului salarial este explicată prin diferențele în coeficienți (sectorul public recompensează diferit aceleași caracteristici personale).

În partea de sus, diferența în covariabile reprezintă cea mai mare parte a premiumului – acest lucru arată că salariile mai mari se datorează, în acest caz, caracteristicilor personale, precum educația sau experiența, ceea ce este în întregime justificabil.

Diferența de reziduale arată o plafonare și un prag minim al salariilor din sectorul public: este pozitivă în mijlocul distribuției salariale și negativă la capete. Diferența negativă în partea de sus a distribuției salariale înseamnă că sectorul privat plătește mai bine și există o coadă mai mare în partea dreaptă a distribuției salariilor.

Diferența negativă din partea de jos cel provine mai probabil din faptul că mulți angajați din sectorul privat câștigă oficial salariul minim (și neoficial mai mult), în timp ce în tot sectorul public totul este la plătit suprafață.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPÓSDRU



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!

În ciuda acestor plafoane și niveluri minime, creșterea salariilor din sectorul public în perioada de studiu (când salariile în sectorul public au crescut de la 4,8% din PIB în 2004 la 8,4% în 2008 și 9,5% în 2009 pe fondul scăderii PIB în acel an), a adus mai multă inegalitate în sectorul public: coeficientul Gini a trecut de la a fi aceeași la fiind cu circa un punct procentual mai mare în 5 ani.

Anul 2009 a fost marcat de reduceri salariale și în forța de muncă în sectorul privat, precum și reducerea bonusurilor în sectorul public. Deoarece majoritatea poverii a fost suportată de către sectorul privat, salariile din sectorul public s-au bucurat, în medie, de un premium similar ca în 2008.

Cu toate acestea, după cum arată figura 8, acest premium devine mai mic în primii 10% ai distribuției salariale, întrucât angajaților cu cele mai ridicate venituri în sectorul public le-au fost tăiate bonusurile.

Următoarele măsuri temporare de austeritate luate de guvernul român includ o reducere cu 25% a salariilor în sectorul public. Impactul scăderii salariilor în sectorul public va fi o scădere a discrepanței salariale public-privat. Pe baza datelor din 2009, salariul mediu ar coborî de la 1200 - 1030 RON, închizând, prin urmare, (necon condiționat) decalajul salarial. Întrucât salariile sunt mai mari în sectorul public, acest lucru va reduce, de asemenea, inegalitatea globală a salariilor. Calculele noastre arată că coeficientul Gini per ansamblu ar scădea de la 26% la 25,5%.

Cu toate acestea, problema cea mai importantă aici nu este decizia de a reduce salariile din sectorul public, nici amploarea acestei scăderi, ci justificarea pentru acest lucru.

Există, într-adevăr, și am subliniat în lucrarea noastră, un anumit grad de inegalitate între remunerațiile publice și cele private. Dar acest lucru nu este suficient pentru a sprijini un argument puternic.

După cum am arătat în lucrarea noastră, există de fapt inegalitate mai mare în interiorul sectorului public. Tăierea tuturor salariilor din sectorul public cu același procent nu remediază această inegalitate, ci doar o adâncește.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI AMPLOSDRU



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!

În fapt, acest studiu arată că nu există justificare suficientă din perspectiva analizei de inegalitate privind reducerea uniformă a salariilor în sectorul public.

O sursă mai bună de reducere a inegalității public – privat poate fi stimularea creșterii salariilor în sectorul privat prin creșterea salariului minim (întrucât sunt mai mulți angajați la privat plătiți cu salariul minim).

Mai mult, inegalitatea cea mai gravă nu este între sectorul public și cel privat, ci tocmai în interiorul sectorului public.

Reforma salariilor trebuie să ia în considerare pe cei cu salarii mari și foarte mari din sectorul public și care nu fac în prezent obiectul Legii salarizării unitare, să reducă numărul angajaților cu funcții de conducere (care sunt și mai bine plătiți) și să permită accesul salariaților de la stat cu salarii mici la salariile din proiectele finanțate cu bani europeni, în afara legii salarizării unitare (salariații să poată opta pe o perioadă determinată pentru salariile din fonduri europene, eliberând astfel de cheltuieli și bugetul public). În acest fel se pot reduce inegalitățile cele mai grave de salarizare, și anume acelea din interiorul sectorului public.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPÓSODRU



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!

Anexă:

Studiu asupra inegalității salariale din sistemul public și privat în Italia

1) Introducere

Această analiză prezintă caracteristicile evoluției veniturilor și a inegalităților salariale în Italia, în sectoarele public și privat și analizează diferențele dintre cele două sectoare. Studiile anterioare realizate în Italia au subliniat caracteristicile generale ale sistemului de salarizare italian (Naticchioni and Ricci¹, 2009; Cappellari, 2002²; Cappellari și Piccirilli, 2002³). Acestea au arătat că în Italia salariile din sectorul public sunt în general, mai mari decât cele din sectorul privat. Pe de altă parte, ele au subliniat, de asemenea, faptul că sectorul privat este caracterizat printr-un grad relativ ridicat de inegalitate salarială.

Analiza se concentrează asupra distribuției veniturilor în sectorul public și privat, în Italia, acoperind o perioadă până în 2008, fiind utilizate două baze de date diferite. Prima este baza de date SHIW/ABF (Survey on Household Income and Wealth/Ancheta Bugetelor de Familie), o cercetare realizată de Banca Italiei, constituită din 16.708 observații pentru perioada 2004-2008. Cea de-a doua este EU-SILC, (European Union Statistics on Income and Living Conditions/Statistici ale Uniunii Europene asupra Veniturilor și Condițiilor de Trai), care permite efectuarea de comparații între țările europene. Aceasta este disponibilă pentru anii 2004-2007, iar pentru Italia cuprinde 49.613 observații, distribuite în mod egal de-a lungul anilor. În ambele probe, folosim ca salariu de referință salariile reale lunare nete ale angajaților, valoarea netă a impozitelor și a contribuțiilor la asigurările sociale (inclusiv orele suplimentare, beneficii și bonusuri).

Naticchioni P. and Ricci A., (2009), "Decreasing wage inequality in Italy: The role of Supply and Demand for Education", Discussion Paper DE-ISFOL n.9/2009.

Cappellari, L., (2002), "Earnings Dynamics and Uncertainty in Italy: how do they differ between the private and public sectors?", Labour Economics, n.9, pp.477-496.

Cappellari L. and Piccirilli, G., (2002), "Dinamica e disuguaglianza dei salari in Italia: un confronto pubblico e privato", in Salari, Incentivi e Mobilità nell'Economia Italiana, a cura di C.Dell'Aringa e C.Lucifora.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI AMPOSDRU



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!

În următoarele subcapitole vom intra în detalii cu privire la caracteristicile bazelor de date, munca efectuată și rezultatele obținute. Cele două sondaje diferă în privința anumitor caracteristici și prin urmare, analiza poate duce la rezultate diferite.

Principalele diferențe dintre cele două cercetări privesc în special:

- Dimensiunea eșantionului (dar eșantioane etalon sunt incluse în ambele eșantioane).

- Definiția sectorului privat și public. În SHIW, această informație este furnizată de o variabilă, care face distincție între un lucrător angajat în sectorul public sau privat. În schimb, în EU-SILC, singura informație privind sectorul privat și public este sectorul de activitate, definit de NACE. Prin urmare, definim ca parte din sectorul public, sectorul NACE "administrație publică" și vom exclude din analiză sectorul "educație" și sectorul "sănătate" (care ar putea include o pondere relevantă de funcționari publici), deoarece noi nu suntem în măsură să determinăm ponderea angajaților din sectorul public și din cel privat, din cadrul acestora. În Italia, aceste sectoare aparțin în mare măsură sectorului public, dar în alte state europene situația nu este neapărat la fel. Prin urmare, am decis să luăm în considerare inegalitățile salariale între țările europene doar în "administrația publică", în sens strict.

- Intervalul de timp. EU-SILC se efectuează anual și se referă la perioada 2004-2007. SHIW se realizează la fiecare doi ani și se referă la perioada 2004-2008.

Analiza pentru Italia este realizată folosind baza de date SHIW, deoarece permite o distincție mai precisă între sectorul public și cel privat, acoperind perioade până în 2008. Folosim însă EU-SILC pentru a face comparații între țările europene în evoluția veniturilor și a inegalităților salariale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPÓSROU



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!

2) Analiza veniturilor și a inegalităților salariale cu SHIW/ABF

SHIW/ABF înseamnă Survey on Household Income and Wealth/Ancheta Bugetelor de Familie), e realizată de Banca Italiei și reprezintă sursa principală de date utilizate pentru a investiga inegalitățile salariale din Italia (vezi Naticchioni și Ricci, 2009). Cercetarea se realizează din doi în doi ani, iar noi ne-am concentrat pe perioada 2004-2008. Unitatea de analiză o reprezintă angajații cu vârsta între 15-64 ani, angajați în sectorul public și privat, atât cu contracte permanente cât și temporare (care reprezintă 1/10 din eșantion).

Ca variabilă de interes folosim salariile reale nete lunare, construite prin împărțirea salariului anual (inclusiv orele suplimentare, beneficii și bonusuri), impozite nete și contribuții sociale, la numărul de luni lucrate în timpul anului și reduse cu indicii prețurilor de consum (anul de bază 2004). Mai mult decât atât, datorită disponibilității informațiilor despre orele lucrate într-o săptămână, definim lucrătorii cu normă întreagă și pe cei care lucrează part time, prin ajustarea diferențelor de timp lucrat⁴. Apoi, pentru a elimina din analiză potențiale deviații, vom renunța la 0,5% din observații atât în coloana stânga cât și în cea dreaptă a distribuției salariale. În plus, pentru toate descriptivele utilizăm eșantioane etalon pentru a raporta statisticile eșantion la general.

În fine, definim lucrătorii din sectorul public drept acei lucrători care raportează că sunt angajați în sectorul public.

În sectorul privat sunt incluși, prin urmare, lucrătorii angajați în următoarele sectoare de activitate: agricultură, industrie, construcții, comerț, transporturi, activități financiare, imobiliare și alte servicii. În sectorul public sunt incluși acei lucrători care sunt angajați în administrația publică, apărare, învățământ, sănătate, asistență socială și asigurări sociale obligatorii. În ceea ce privește celelalte variabile de interes, le definim după cum urmează:

- *Educația este definită în patru clase: învățământul primar, gimnazial, învățământul liceal și universitar (și peste).*
- *Experiența este definită în funcție de patru clase: 0-10, 11-20, 21-30, peste 30 de ani.*

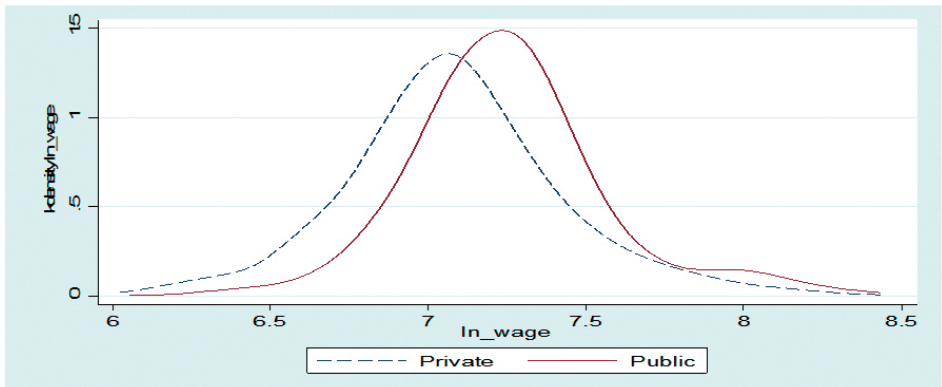
Mai specific, corectăm veniturile lunare pentru angajații part-time folosind o proporție part-time calculată prin compararea numărului de ore lucrate în raport cu numărul mediu de ore lucrate de un angajat full-time.

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

3) Tendințe generale în veniturile medii și în centile salariale

Analiza începe prin prezentarea unei imagini referitoare la distribuția veniturilor (în logaritm), în Italia, în sectorul privat și public în 2008 (figura 1). X-axis prezintă $\ln_venituri$ (veniturile urmează aproximativ o distribuție log-normală), în timp ce y-axis prezintă estimarea densității nucleului, adică frecvențe de $\ln_venituri$. Imaginea arată clar că salariile sunt mai mari în sectorul public, adică distribuția salariilor este oblică pe dreapta. În plus, veniturile din sectorul public sunt mai concentrate în jurul modului, în timp ce în veniturile din sectorul privat sunt mai dispersate, prognozând astfel, inegalități salariale mai mari în sectorul privat.

Figura 1: Distribuția salariilor în Italia, 2008, sectorul public și privat





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPÓSODRU



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!

Să analizăm acum evoluția în timp a veniturilor medii și a veniturilor în diferite puncte de distribuție în Italia, din perioada 2004-2008.

Tabelul 1 prezintă statisticile descriptive pentru venitul mediu. După cum putem vedea și după cum s-a demonstrat deja documentat, în lucrări anterioare, veniturile din sectorul public sunt mai mari decât în sectorul privat, iar această diferență a fost stabilă în timp: diferențele procentuale sunt de 14,9% în 2004 până la 14,7% în 2008.

Cu toate acestea, este de asemenea de remarcat faptul că atât în sectorul privat cât și în sectorul public, salariile reale nete au urmat un model invers în formă de U, pe parcursul perioadei de referință: acestea au crescut între 2004 și 2006, scăzând între 2006 și 2008, chiar dacă nu într-o măsură mare. În concluzie, au crescut ușor între 2004 și 2008, în ambele sectoare. Salariul mediu real în 2008 se ridică la 1.487 euro în sectorul public (în comparație cu 1.481 euro în 2004) și la 1.283 în cel privat (în comparație cu 1.276 în 2004).

Tabelul 1 : Venitul mediu în Italia, sectorul public și privat, 2004-2008 (valori etalon)

Table 1: Average Wages in Italy, Public and Private Sectors, 2004-2008 (weighted values).

Year	Sector		
	Public	Private	% Difference
2004	1,482	1,276	14.92
2006	1,515	1,306	14.83
2008	1,488	1,283	14.74

Source: SHIW



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPREună



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!

Tabelul 2 oferă o imagine a evoluției în timp a distribuției salariale în cele două sectoare. De fapt, se arată salariile la centile diferite de distribuție a salariilor și prin urmare, permite obținerea unui tablou al modificării în timp a distribuției salariilor în cadrul sectoarelor și a diferenței de remunerare în distribuția salarială, între cele două sectoare.

Tabelul 2: Centile salariale în Italia, sectorul public și privat, 2004-2008 (valori etalon)

Table2: Wage Percentiles in Italy, Public and Private Sectors, 2004-2008 (weighted values).

Year	Sector								
	Public			Private			%Difference		
	P10	P50	P90	P10	P50	P90			
2004	987	1,333	2,167	771	1,167	1,892	24.56	13.33	13.55
2006	1,004	1,402	2,097	803	1,205	1,928	22.22	15.10	8.38
2008	995	1,377	2,004	765	1,178	1,836	26.09	15.57	8.76

Source: SHIW

Tabelul 2 arată că indiferent de centila salarială luată în considerare, salariile sunt întotdeauna mai mari în sectorul public decât în cel privat. Cu toate acestea, diferența dintre cele două variază odată cu centilele salariale. Mai ales diferența procentuală a veniturilor din sectorul privat și public scade pe măsură ce cresc centilele salariale, cu o sumă mare.

De fapt, în 2008 salariile din sectorul public sunt cu 26% mai mari decât în sectorul privat la percentila a 10-a, în timp ce salariile la percentila 90 sunt doar cu 9% mai mari. Acest fapt subliniază că diferențele de remunerare între cele două sectoare sunt mai mici la capătul superior al distribuției salariale. În ceea ce privește evoluția în timp, aceste modele se dovedesc a fi în creștere din 2004 până în 2008 la toate centilele, cu excepția celei de-a 90-a, ceea ce înseamnă că diferențele de venit dintre sectorul public și privat s-au accentuat în timp, pentru partea cea mai de jos și pentru partea mediană a distribuției salariale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPĂDȘURU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



BLOCLUL NAȚIONAL SINDICAL

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

FONDUL SOCIAL EUROPEAN. Investește în oameni!

Mai mult, este de remarcat faptul că salariile de la cea mai mare centilă scad în termeni reali de-a lungul timpului (2004-2008) în ambele sectoare, fiind mai mari sau stabile (cu excepția unei modificări în 2006) la percentila a 10-a și a 50-a. Acest lucru atrage atenția asupra unui model de reducere a inegalităților salariale în sectoare, de-a lungul timpului, în timp ce, în general, cresc inegalitățile între ele.

In continuare analizăm măsurile de inegalitate.

Tabelul 3 prezintă evoluția pentru perioada 2004-2008 a indicelui Gini și raporturile salariale centile (90-10, 90-50 și 50-10) în sectoarele privat și public.

Tabelul 3 : Indicatori de inegalitate, sectorul public și privat, 2004-2008

Table 3: Inequality Indexes in Italy, Public and Private Sectors, 2004-2008.

Year	Sector							
	Public				Private			
	Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10	Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10
2004	0.20	2.20	1.63	1.35	0.21	2.45	1.62	1.51
2006	0.18	2.09	1.50	1.40	0.19	2.40	1.60	1.50
2008	0.18	2.02	1.46	1.38	0.19	2.40	1.56	1.54

Source: SHIW

Tabelul 3 arată că indiferent de tipul de măsură a inegalității utilizat, sectorul privat se caracterizează prin niveluri mai ridicate ale inegalității salariale în raport cu sectorul public, ceea ce arată în mod constant și concluziile empirice anterioare (Naticchioni, Ricci, 2009, Cappellari și Piccirilli, 2002).

Având în vedere indicele Gini în 2008, acesta se ridică la 0.18 în sectorul public și la 0.19 în cel privat, cu o diferență procentuală de 5% între cele două. Luând în considerare rata centilei salariale a 90-a, în 2008, aceasta se ridică la 2.02 în sectorul public și la 2.40 în cel privat, cu o diferență procentuală de 19%.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI AMPLOSDRU



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!

Cu toate acestea, în timp, în cadrul sectoarelor inegalitatea salarială a scăzut, în ambele sectoare, mai puțin în rata centilei salariale a 50-a – a 10-a, care a rămas în mod substanțial constantă în 2004-2008. Prin urmare, reducerea principală de-a lungul timpului, a inegalității salariale, se explică prin scăderea salariilor reale nete la cea mai înaltă centilă, care scade atât a 90-a cât și a 10-a rație a centilei salariale cât și rata centilei salariale a 90-a și a 50-a.

În ceea ce privește diferențele în cele două sectoare, este de remarcant (analizând 2008) că, în timp ce în sectorul privat dispersia veniturilor este destul de asemănătoare în partea superioară și inferioară a distribuției salariale (rațiile centile salariale a 90-a și a 50-a se ridică la 1.56 și respectiv 1.54), pentru sectorul public, mare parte din inegalitățile salariale între centilele salariale a 90-a și a 10-a se datorează dispersiei salariilor mai mari în partea superioară a distribuției veniturilor: rata centilei salariale a 90-a și a 50-a este 1.46 față de 1.38 pentru raportul centilei a 50-a – 10-a. Această concluzie subliniază că sectorul public plătește salarii relativ ridicate pentru cele mai prost plătite categorii, comparativ cu sectorul privat.

În ansamblu, această primă imagine a subliniat câteva caracteristici specifice ale evoluției salariilor în sectorul public și privat în Italia, conforme de asemenea, cu constatările empirice anterioare.

De fapt, salariile din sectorul public sunt în general, mai mari decât cele din sectorul privat, iar diferențele dintre cele două sectoare urmează un model descrescător în centilele salariale. Pe de altă parte, inegalitatea salariilor în interiorul sectoarelor este mult mai accentuată în sectorul privat.

Mai mult, evoluția în timp indică o reducere a inegalităților salariale în sectoare, mai ales în partea superioară a distribuției salariale din cauza reducerii salariilor reale nete la cel mai înaltă percentilă.

Apoi, inegalitatea salarială este uniform repartizată între partea superioară și cea inferioară a distribuției veniturilor pentru sectorul privat, în timp ce în sectorul public este răspândită inegal, unde se arată valori mai mari în partea superioară a distribuției veniturilor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI AMPOSDRU



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!

4) Tendințe în centilele salariale în funcție de gen, educație și experiență

4.1) Gen

Acum vom privi dinamica veniturilor și a inegalității salariale ținând seama de diferențele dintre grupurile de lucrători. Vom începe concentrându-ne pe gen. Tabelul 4 prezintă salariul mediu și percentila salarială pentru bărbați și femei în sectoarele public și privat, împreună cu compoziția procentuală a două categorii de gen în cadrul sectoarelor, în 2008. De asemenea, se prezintă raportul de salarii între bărbați și femei.

Tabelul 4 : centilele salariale în Italia, în funcție de gen, sectorul public și privat, 2008 (eșantioane etalon)

Table 4: Wage Percentiles in Italy by Gender, Public and Private Sectors, 2008 (weighted values).

Year: 2008	Sector									
	Public					Private				
	Mean	P10	P50	P90	% Comp.	Mean	P10	P50	P90	% Comp.
Males	1,631	1,071	1,530	2,448	43.24	1,365	918	1,224	1,989	61.80
Females	1,377	944	1,301	1,790	56.76	1,116	708	1,071	1,568	38.20
Ratio Males/Females	1.18	1.14	1.18	1.37		1.22	1.30	1.14	1.27	

Source: SHIW.

Ca o remarcă preliminară, merită să amintim că sectorul public italian este caracterizat de o prezență relativ mai mare a femeilor în raport cu sectorul privat. De fapt, în sectorul public, ponderea femeilor este de aproximativ 57% și mai puțin de 40% în sectorul privat. În ceea ce privește salariile, salariile la toate centilele sunt mai mari în sectorul public, atât pentru bărbați cât și pentru femei.

Cu toate acestea, diferența nu urmează un model uniform în dimensiunea de gen.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPĂDȘURU



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!

De fapt, în timp ce pentru femei, consecvent cu imaginea de ansamblu, există o tendință de reducere a diferenței dintre procentul salariilor în sectorul public și privat, în cadrul distribuției salariale (de la 33% la percentila a 10-a până la 14% la cea de-a 90-a), pentru bărbați crește această diferență în distribuția salarială (de la 17% la percentila a 10-a la 23% la a 90-a).

În ceea ce privește diferența dintre sexe, indiferent de sector există dovezi de discrepanțelor salariale între femei și bărbați, deoarece salariile sunt întotdeauna mai mare pentru bărbați față de femei, la orice centile.

Luând în considerare, de pildă, salariile medii, tabelul 4 arată că salariul mediu net real din sectorul public este de 1.631 euro pentru bărbați și 1.377 euro pentru femei, cu un decalaj procentual de 18%, în timp ce în sectorul privat salariul mediu este de 1.365 euro pentru bărbați și 1.116 euro pentru femei, cu un decalaj procentual de 22%. Mai mult decât atât, raportul dintre salariile bărbaților și a femeilor la centile diferite arată că diferența salarială între femei și bărbați crește odată cu centilele salariilor din sectorul public (valori de la 14% la 37%, respectiv la percentila 10 și 90), în timp ce urmează o model în formă de U în sectorul privat (30%, 14% și respectiv 27% la centilele salariale 10, 50 și 90). Aceste trei rezultate ar trebui să fie considerate împreună, deoarece au cauze comune și sunt interdependente.

La acest rezultat contribuie numeroși factori. În primul rând, e vorba despre modelul predominant al bărbatului care câștigă pâinea, în participarea pe piața muncii și distribuția inegală a muncii de îngrijire în gospodărie între femei și bărbați, ceea ce favorizează mecanismele de selecție în funcție de gen în sectorul public/privat, la intrarea pe piața muncii, fapt care conduce la fenomenul de segregare orizontală.

Adesea, angajatorii din sectorul privat preferă să angajeze bărbați, deoarece e mai puțin probabil ca aceștia să solicite concedii pentru responsabilități familie. Femeile preferă să intre în sectorul public, care le oferă un grad mai ridicat de protecție a muncii și un acces mai ușor la instrumente de reconciliere (în ceea ce privește timpul de lucru, de exemplu, poate fi mai ușor să acceseze mecanismele de muncă part-time, de organizare a timpului sau concedii parentale și uneori administrațiile publice furnizează servicii dedicate de reconciliere pentru angajații lor).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI AMPOSDRU



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!

În al doilea rând, ar trebui subliniat de asemenea, faptul că în Italia, ca și în toate statele UE-27, un alt mecanism favorizează fenomenul de segregare orizontală: stereotipurilor de gen în privința ocupațiilor.

Există locuri de muncă ce sunt considerate tipice pentru femei sau bărbați. Stereotipurile contribuie la alegerea femeilor pentru ocupații în sectorul cultural și de îngrijire (de multe ori în sectorul public) în timp ce bărbații optează pentru sectorul tehnic și științific (de multe ori în sectorul privat). Stereotipurile sunt conduse de mecanisme culturale subtile, care ar trebui să fie contracarate deja din școală, pentru a preveni prejudecățile ce ar putea împiedica fetele și băieții să opteze pentru ocupații atipice.

În al treilea rând, trebuie considerat fenomenul de segregare verticală, în funcție de care femeile sunt sistematic excluse de la accesul la oportunități în carieră. Acest lucru este prezent atât în sectorul public cât și în cel privat și împiedică femeile să aibă acces la nivelurile superioare ale organizațiilor și prin urmare, ele câștigă sistematic mai puțin decât bărbații⁵.

Având în vedere dinamica intersectorială, imaginea arată că există o diferență mai mare în discrepanțele salariale între femei și bărbați la cel mai scăzute centile în sectorul privat (30% față de 14% pentru sectorul public la cea de-a 10-a centilă), în timp ce această diferență se dovedește a fi mai mare în sectorul public pentru percentila salarială cea mai mare (37% față de 27% pentru sectorul privat la percentila salarială 90).

Prin urmare, considerându-se proporțional, bărbații calificați apar relativ mai bine remunerați în sectorul public, în timp ce femeile necalificate se dovedesc a fi relativ mai sancționate în cel privat.

Pentru a înțelege mai bine modelul inegalităților salariale, în funcție de sectoare și gen, tabelul 5 prezintă indicele Gini și rațiile centilei salariale pentru 2008, pentru bărbați și femei.

⁵ Trebuie subliniat faptul că segregarea verticală și orizontală nu sunt independente, dar se pot întări reciproc. De exemplu, ocupațiile tipic feminine din sectorul public ar putea prezenta trepte mai scurte de carieră (considerând asistența medicală, în Italia, nu se poate accesa o carieră managerială, care este disponibilă pentru medici) și prin urmare, chiar dacă nu există mecanisme explicite de selecție pe bază de gen în sectorul public, femeile sunt de fapt împiedicate să acceseze poziții mai înalte.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPĂDȘURU



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!

Tabelul 5 : indicele de inegalitate în Italia, în funcție de gen, în sectorul public și privat, 2008 (valori etalon)

Table 5: Inequality Indexes in Italy by Gender, Public and Private Sectors, 2008 (weighted values).

Year: 2008	Sector							
	Public				Private			
	Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10	Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10
Males	0.19	2.29	1.60	1.43	0.19	2.17	1.62	1.33
Females	0.16	1.90	1.38	1.38	0.18	2.22	1.46	1.51

Source: SHIW.

Rezultatele în funcție de gen indică o imagine diferită în ceea ce privește rezultatele generale (Tabelul 3). Într-adevăr, în timp ce inegalitatea în salariul mediu este mai mare pentru femei în sectorul privat față de cel public, pentru bărbați se dovedește a fi mai mare în sectorul public. Acest lucru se datorează nivelului foarte ridicat al remunerației la percentila 90 pentru bărbați în sectorul public.

În ceea ce privește dinamica în cadrul sectorului, bărbații au un grad mai ridicat de inegalitate salarială decât femeile în sectorul public, întrucât atât rata centilelor salariale 9-10 și indicele Gini arată valori mai mari (2.29 pentru bărbați față de 1.90 pentru femei pentru rata centilelor 9-10 și 0,19 pentru bărbați față de 0.16 pentru femei, pentru indicele Gini).

Inegalitatea salarială este similară, doar ușor mai ridicată pentru femei în ceea ce privește rata centilelor 9-10, în sectorul privat (2.17 pentru bărbați față de 2.22 pentru femei, pentru raportul centilei 90-10 și 0.19 pentru bărbați, respectiv 0.18 pentru femei, pentru indicele Gini).

Luând în considerare diferențele dintre partea superioară și cea inferioară a distribuției salariale (raportul centilelor 90-50 și 50-10), este de remarcat că pentru bărbați, în ambele sectoare, inegalitatea salariilor este mai mare în partea superioară a distribuției salariale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI AMPĂSORU



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!

De fapt, în sectorul public raportul centilelor salariale 90-50 este 1.60 față de 1.43 pentru centilele 50-10, în timp ce în sectorul privat raportul centilelor salariale 90-50 este 1.62 față de 1,33 pentru centilele 50-10.

În ceea ce privește femeile, diferențe în cadrul sectoarelor sunt mai uniform distribuite în cadrul distribuției salariale, cu valori de 1.38, atât pentru ratele centilelor salariale 90-50 cât și pentru 50-10 în sectorul public, și 1.46 respectiv 1.51, în sectorul privat.

Pe ansamblu, rezultatele pentru gen evidențiază următoarele constatări.

Salariile, indiferent de gen, sunt întotdeauna mai mari în sectorul public, însă diferența dintre cele două sectoare în distribuția salarială urmează modele diferite, în funcție de gen.

De fapt, aceasta crește de la percentila salarială 10 la 90, pentru bărbați, în timp ce scade pentru femei. Acest lucru este confirmat, de asemenea, de modelul observat în cadrul inegalității salariale la nivel de sector, care este mai mare pentru bărbați în sectorul public, în timp ce opusul este valabil pentru femei. Mai mult, pentru bărbați (în ambele sectoare), inegalitatea salarială se datorează în principal dispersiei mai mari în partea superioară a distribuției salariului, în timp ce pentru femei este o distribuire mai egală.

În fine, există dovezi de discrepanțe salariale între femei și bărbați în sectoarele public și privat: acestea sunt mai accentuate la cele mai mari centile salariale în sectorul public și la cele mai scăzute în sectorul privat.



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPREună



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!

4.2) Educație

Acest capitol se concentrează asupra educației. Așa cum deja am menționat, am definit patru clase de învățământ: primar, gimnazial, liceal și universitar (și peste). Tabelul 6 indică statisticile descriptive în termeni de venituri (salariul mediu, centile salariale și compoziția procentuală în funcție de nivelul de educație în cadrul sectoarelor). Se observă imediat diferența în compoziția procentuală a nivelului de educație în cadrul sectoarelor. De fapt, în sectorul public procentul de lucrători care au obținut cel puțin o diplomă universitară este semnificativ mai mare decât în sectorul privat (32.57% pentru sectorul public față de 7.22% pentru cel privat). Procentul de lucrători cu studii primare și gimnaziale este mai mare în sectorul privat (45% față de 19% pentru sectorul public). Acest lucru înseamnă că, în medie, în sectorul public sunt angajați mai mulți lucrători cu nivel mai înalt de educație și acest lucru se datorează probabil, concursurilor naționale pentru a intra în sectorul public, care, în majoritatea cazurilor, reprezintă o barieră pentru intrarea lucrătorilor mai puțin educați. Această constatare sugerează că nivelul mai ridicat al salariilor care caracterizează sectorul public este, cel puțin parțial, din cauza proporției relativ mai mari de lucrători instruiți angajați în sectorul public (efect de compoziție).

Tabelul 6 : centile salariale în Italia în funcție de educație, sectorul public și privat, 2008 (valori etalon)

Table 6: Wage Percentiles in Italy by Education, Public and Private Sectors, 2008 (weighted values).

Year: 2008	Sector									
	Public					Private				
	Mean	P10	P50	P90	% Comp.	Mean	P10	P50	P90	% Comp.
Primary	1,116	765	1,148	1,377	2.17	1,117	750	1,071	1,591	6.77
Lower Secondary	1,289	918	1,224	1,683	16.75	1,165	765	1,148	1,530	38.10
Upper Secondary	1,391	995	1,377	1,790	48.51	1,314	796	1,224	1,913	47.91
University	1,778	1,083	1,530	3,060	32.57	1,629	918	1,415	2,716	7.22

Source: SHIW.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPÓSROU



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!

În ceea ce privește salariile, tabelul 6 arată că, indiferent de nivelul de educație, în general, salariile sunt mai mari în sectorul public față de sectorul privat și cum era de așteptat, remunerație crește cu nivelul de educație în ambele sectoare.

În plus, diferențele dintre salariile în sectorul public și privat sunt în medie în scădere în cadrul distribuției salariale, dar într-o măsură diferită, în funcție de categoria de educație luată în considerare. În ceea ce privește învățământul primar, salariile sunt similare în cele două sectoare, cu excepția centilei 90, unde salariul este mai mare acum în sectorul privat (15%).

Prin urmare, sectorul privat plătește salarii mai mari pentru lucrătorii cu nivel mai scăzut de educație la cea mai mare centilă salarială a distribuției salariale. Acest fapt ar putea fi legat de un fel de prime, legate de experiență în sectorul privat. În privința celorlalte categorii de educație, diferențele dintre sectoare sunt mai uniforme.

De fapt, la cea mai mică centilă salarială, pentru studii gimnaziale, liceale și universitare, salariile din sectorul public sunt mai mari cu aproximativ 20-25% decât cele din sectorul privat. Acest lucru evidențiază un nivel general mai ridicat de remunerare în sectorul public pentru cele mai mici categorii salariale. În privința celei mai mari centile salariale, pentru învățământ liceal, salariile sunt cu aproximativ 7% mai mari în sectorul privat decât în sectorul public, constatare ce ar putea fi legată de valorizarea mai mare a experienței, în timp ce pentru studii universitare și gimnaziale, salariilor sunt cu 11-13% mai mari în sectorul public comparativ cu sectorul privat.

Prin urmare, în medie, valorizarea educației este mai mare în partea de jos a distribuției salariale din sectorul public, în timp ce pentru centilele salariale mai mari diferențele sunt mai mici și de asemenea, inversate în unele cazuri: salariile sunt mai mari în sectorul public pentru educație gimnazială și universitară, în timp ce opusul este valabil pentru învățământul primar și gimnazial. În fine, dacă luăm în considerare raportul dintre centilele salariale în cadrul sectoarelor, între nivelul de educație cel mai înalt și cel mai scăzut, tabelul 6 arată că este întotdeauna mai mare în sectorul public și crește în distribuția salarială (raportul este egal cu 1.42 la percentila 10 și 2.22 la percentila 90 pentru sectorul public și la 1.22 – centile 10 și 1.71- centile 90 -



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPREună



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!

pentru sectorul privat). Astfel, valorizarea educației este în general mai mare în sectorul public⁶. Pentru a completa imaginea, luăm în considerare caracteristicile inegalității salariale în cadrul sectorului (Tabelul 7).

Tabelul 7 : Indexuri de inegalitate în funcție de educație, public și privat, 2008 (valori etalon)

Table 7: Inequality Indexes in Italy by Education, Public and Private Sectors, 2008 (weighted values).

Year: 2008	Sector							
	Public				Private			
	Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10	Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10
Primary	0.11	1.80	1.20	1.50	0.17	2.12	1.49	1.43
Lower Secondary	0.14	1.83	1.37	1.33	0.16	2.00	1.33	1.50
Upper Secondary	0.13	1.80	1.30	1.38	0.20	2.40	1.56	1.54
University	0.22	2.82	2.00	1.41	0.25	2.96	1.92	1.54

Source: SHIW.

Consecvent cu rezultatele anterioare, există dovezi de compresie a salariilor, în general, în sectorul public. De fapt, atât indicele Gini cât și ponderea centilei salariale 90-10 sunt mai mari în sectorul privat, indiferent de nivelurile de educație. Cu toate acestea, inegalitatea salariilor este, în general, în creștere cu nivelul de educație, studiile universitare prezentând cele mai ridicate valori (ponderea centilelor 90-10: 2.82 pentru sectorul public și 2.96 pentru sectorul privat). Prin urmare, este posibil să existe o interacțiune între nivelul de educație universitară și experiență, care duce la acest nivel relativ ridicat de inegalitate, care într-adevăr, se referă în cea mai mare parte la partea superioară a distribuției salariale (ponderile centilelor salariale 90-50 și 50-10 sunt respectiv 2.00 și 1.41 în sectorul public și 1.92 și 1.54, în sectorul privat).

⁶Numai de la învățământul gimnazial la învățământul liceal la cea mai mare centilă salarială valorizarea educației este mai mare în sectorul privat (raportul între salarii la percentila 90 la învățământul liceal comparativ cu cel gimnazial este 1.07 și respectiv 1.25, în sectorul public și privat).



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPĂDȘURUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente 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!

În plus, pentru alte categorii de forme de învățământ, rezultatele ponderii centilelor salariale 90-10 sunt în general, distribuite uniform între partea superioară și inferioară a distribuției salariale (de exemplu, valori similare pentru ponderile centilelor salariale 90-50 și 50-10).

Singurele excepții sunt învățământul primar în sectorul public, în care ponderea centilelor salariale 50-10 (1.50) este mai mare decât cea a centilelor salariale 90-50 (1.20) și învățământul gimnazial, din sectorul privat, în care din nou ponderea centilelor salariale 50-10 (1.50) este mai mare decât ponderea centilei salariale 90-50 (1.33).

În final, vom prezenta statistici descriptive în funcție de nivelul de educație și de gen în scopul de a arăta dacă și în ce mod concluziile anterioare cu privire gen și la diferențele salariale în funcție de gen se modifică în funcție de nivelul de educație și dacă modelele de valorizare a educației sunt diferite între bărbați și femei. Tabelul 8 indică rezultatele.

Tabelul 8 : Centile salariale în Italia în funcție de educație și gen, public și privat, 2008 (valori etalon)

Table 8: Wage Percentiles in Italy by Education and Gender, Public and Private Sectors, 2008 (weighted values).

Year: 2008	Sector									
	Public					Private				
	Mean	P10	P50	P90	% Comp.	Mean	P10	P50	P90	% Comp.
Males										
Primary	1,149	765	1,224	1,360	1.57	1,188	788	1,148	1,635	6.98
Lower Secondary	1,367	995	1,377	1,836	25.56	1,246	880	1,209	1,683	41.39
Upper Secondary	1,505	1,102	1,492	1,989	45.83	1,421	918	1,301	2,142	44.16
University	2,123	1,224	1,760	3,443	27.04	1,859	1,071	1,622	3,060	7.47
Females										
Primary	1,096	918	1,061	1,377	2.06	958	689	906	1,301	5.04
Lower Secondary	1,153	842	1,100	1,542	11.27	1,008	679	995	1,301	34.11
Upper Secondary	1,315	995	1,301	1,617	52.91	1,166	726	1,104	1,639	51.68
University	1,566	1,071	1,454	2,219	33.76	1,328	708	1,148	2,295	9.17

Source: SHIW.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI AMPOSDRU



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!

În primul rând, tabelul 8 arată că în medie, femeile sunt mai educate decât bărbații.

Ponderea femeilor cu studii liceale și universitare este de aproximativ 87% în sectorul public și 61% în sectorul privat. Pentru bărbați, ponderea este de 73% în sectorul public și 52% în sectorul privat. Dacă analizăm doar nivelul de studii universitare, procentul de femei în sectorul public este cu 6,6% mai mare decât cel al bărbaților, în timp ce aceeași diferență în sectorul privat ajunge la 1,5%. Acest lucru confirmă ideea anterioară cu privire la prezența femeilor cu studii superioare din sectorul public.

Ținând seamă de diferența salarială în sectorul public și privat în cadrul distribuției salariale în funcție de categorii de educație, statisticile relevă mai multe rezultate interesante. De fapt, am văzut că în medie, pentru bărbați raportul dintre salariile în sectorul public și privat crește în cadrul distribuției salariale.

Când analizăm această pondere pentru diferite categorii de educație, constatările se schimbă, deoarece aceasta scade (gimnazial) sau rămâne constantă (alte clase de educație) în cadrul distribuției salariale. Acest lucru înseamnă că evidențele anterioare sunt de fapt, rezultatul unui efect de compoziție, de exemplu, în sectorul public procentul de bărbați cu studii superioare este semnificativ mai mare decât în sectorul privat și prin urmare, salariile sunt proporțional mai mari și astfel, ponderea salariilor bărbaților în sectorul public și privat se dovedește a fi în creștere în cadrul distribuției salariale.

În ceea ce privește femeile, am văzut că diferențele salariale din sectorul public și cel privat, scad în cadrul distribuției salariale. Luând în considerare interacțiunea cu nivelul de educație, modelul este în general, aceleași, indiferent de nivelul de educație. În plus, diferențele dintre sectoare sunt mai mari în termeni relativi, la nivel universitar, pentru centilele 10 și medie (50% și respectiv 30%), precum și la nivel gimnazial pentru percentila 90 (18%). Mai mult, salariile pentru femei la categoriile de învățământ superior (universitar și gimnazial) și centilă salarială cea mai mare se dovedesc a fi mai mari în sectorul privat, subliniind valorizarea mai mare a educației în sectorul privat, pentru femei bine remunerate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPĂȘURII



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!

În ceea ce privește diferența de salarizare între femei și bărbați în funcție de grupele de educație, în cadrul sectoarelor, imaginea oferă mai multe perspective interesante.

Mai întâi de toate, luând în considerare cel mai înalt nivel de educație (universitar), există un model în creștere în discrepanțele salariale între femei și bărbați în cadrul distribuției salariale, în sectorul public. În fapt, diferența de salarizare între femei și bărbați la percentila salarială 90 este de 55% și 14% la percentila 10. Pentru sectorul privat, modelul este opusul, deoarece diferența de salarizare între femei și bărbați este de 33% la percentila 90, comparativ cu 51% la percentila 10. Prin urmare, în sectorul public discrepanțele salariale între femei și bărbați, la cel mai înalt nivel de educație, sunt semnificativ de mari, chiar și în comparație cu sectorul privat. Pe de altă parte, diferența de salarizare în funcție de gen la cea mai scăzută centilă este mai mare în sectorul privat, dar nu cu mult și tinde să se reducă în cadrul distribuției salariale. Când se iau în considerare cel mai scăzute categorii de învățământ, aceste diferențe salariale între bărbați și femei se dovedesc a fi mai comprimate.

De fapt, diferența de salarizare între femei și bărbați pentru învățământul primar în sectorul public este negativă la centilele salariale 10 și 90 (femeile sunt plătite mai mult decât bărbații), în timp ce în sectorul privat este de la 14% la percentila 10 până la 26% la percentila 90. Această imagine, prin urmare, subliniază că și dacă femeile sunt, în general, mai educațe decât bărbații și cu un grad de angajare relativ mai mare în sectorul public, discrepanțele salariale în funcție de gen sunt semnificativ mai mari la cel mai înalt nivel de educație, în special în sectorul public pentru percentila cea mai mare.

Trebuie remarcat faptul că valorizarea educației este întotdeauna mai mare pentru bărbați decât pentru femei și crește în distribuția salarială, în special în sectorul public. Mai precis, ponderea centilei salariale 90-90 între nivelul de educație universitar și cel primar este semnificativ mai mare decât ponderea centilei salariale 10-10, indiferent de gen și sector.

Prin urmare, valorizarea educației are o răspândire inegală în distribuția salarială, platindu-se salarii relativ mai mari mai multor lucrători.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPREună



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!

4.3) Experiența

Ne concentrăm acum pe experiență. Definim patru clase de experiență: 0-10 ani, 11-20 ani, 21-30 ani și peste 30 de ani. Experiența variabilă a fost creată scăzând din vârsta lucrătorului vârsta sa la începutul activității profesionale.

Tabelul 9 prezintă statisticile descriptive în funcție de salarii (salariul mediu, centile salariale și compoziția procentuală în funcție de nivelul de educație, în cadrul sectoarelor). În primul rând, trebuie menționat faptul că în general, în sectorul public există o proporție mai mare de lucrători cu experiență.

De fapt, niveluri de experiență de peste 20 de ani sunt în jur de 56% în sectorul public și 47% în sectorul privat. Aceste dovezi ar putea fi în concordanță cu ideea că pentru a fi angajat în sectorul public, e nevoie de mai mult timp și, prin urmare, în medie, lucrătorii din sectorul public sunt mai experimentați când intră. Mai mult, în ultimii zece ani s-au aplicat politici de restricții la angajare în sectorul public, din cauza constrângerilor financiare. În consecință, vârsta medie în sectorul public este de 45 ani față de 39 ani în sectorul privat.

În ceea ce privește salariile, din nou, indiferent de nivelul de experiență, salariile sunt în general mai mari în sectorul public. Mai mult, la fiecare centilă, salariile cresc odată cu nivelul de experiență. Singura excepție este valoarea centilei 90 pentru sectorul public în clasele de experiență mai mare: de fapt, salariile sunt 2.142 euro pentru categoria 11-20 de ani de experiență, scad la 2.066 euro pentru categoria 21-30 ani de experiență și la 2.010 euro pentru experiență de peste 30 ani.

O posibilă explicație pentru această constatare ar putea fi legate de nivelul de educație în sectorul public a lucrătorilor având între 11-20 ani de experiență, față de cei având între 21-30 ani și peste 30 ani de experiență care, în medie, sunt susceptibili să aibă un nivel mai mare de educație.

Acest lucru este confirmat de date, deoarece proporția de lucrători cu educație universitară în 2008, cu experiență între 21-30 este de 34%, în timp ce pentru cei cu experiență între 21 - 30 ani acesta se ridică la 26% și la 14% pentru cei cu peste 30 ani de experiență.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPREună



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!

Tabelul 9 : Centile salariale în Italia, în funcție de experiență, sectorul public și privat, 2008 (valori etalon)

Table 9: Wage Percentiles in Italy, Public and Private Sectors by Experience, 2008 (weighted values).

Year: 2008	Sector									
	Public					Private				
	Mean	P10	P50	P90	% Comp.	Mean	P10	P50	P90	% Comp.
0-10	1,258	849	1,186	1,760	15.97	1,049	660	995	1,438	25.33
11-20	1,509	995	1,377	2,142	28.17	1,307	842	1,201	1,913	28.03
21-30	1,516	995	1,377	2,066	31.91	1,354	883	1,252	1,913	28.33
>30	1,579	1,071	1,492	2,010	23.95	1,388	918	1,235	2,142	18.32

Source: SHIW.

În ceea ce privește diferențele dintre cele două sectoare, acestea se dovedesc a fi mai mari la cel mai scăzut nivel de experiență, în cazul în care salariile din sectorul public, în medie, sunt mai mari cu aproximativ 20% (care este aproape 30% la percentila 10).

Când nivelul de experiență crește, diferențele dintre cele două sectoare se reduc ducând la o mai mare valorizare a experienței în sectorul privat. Mai mult, diferențele descreșc în cadrul distribuției salariale, indiferent de nivelurile de experiență.

În ceea ce privește diferențele în cadrul centilelor salariale, diferențele între lucrătorii cu experiență și cei cu mai puțină experiență sunt mai pronunțate în sectorul privat, cu un model în formă de U (39% la percentila 10, 24% în medie, 49% la percentila 90), fiind în scădere în sectorul public (de la 26% la percentila 10 și medie, la 14% la percentila 90).

Acest lucru este în concordanță cu ideea că în sectorul privat, valorizarea experienței are nivele mai mari decât în sectorul public. În continuare, ne concentrăm asupra inegalității salariale în cadrul categoriei de experiență (Tabelul 10).



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPREunăFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente 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!

Tabelul 10 : Indexuri de inegalitate în Italia în funcție de experiență, sectorul public și privat, 2008 (valori etalon)

Table 10: Inequality Indexes in Italy by Experience, Public and Private Sectors, 2008 (weighted values).

Year: 2008	Sector							
	Public				Private			
	Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10	Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10
0-10	0.17	2.07	1.48	1.40	0.18	2.18	1.45	1.51
11-20	0.18	2.15	1.56	1.38	0.19	2.27	1.59	1.43
21-30	0.18	2.08	1.50	1.38	0.18	2.17	1.53	1.42
>30	0.17	1.88	1.35	1.39	0.19	2.33	1.73	1.34

Source: SHIW.

Inegalitatea salariilor este, din nou, în general mai mare în sectorul privat. Cu toate acestea, nu există, în ambele sectoare, un model uniform în clasele de experiență. De fapt, concentrându-ne pe sectorul public, clasa de experiență caracterizată de o mai mare inegalitate este cea cu 11-20 ani de experiență, în cadrul căreia inegalitatea provine din partea superioară a distribuției salariale.

Acest rezultat se datorează probabil, după cum am susținut mai înainte, compoziției în funcție de educație a acestei clase de experiență. De fapt, inegalitatea este relativ mai mare pentru lucrătorii cu educație universitară. Alte categorii care relevă inegalitate salarială ridicată în sectorul public sunt lucrătorii cu experiență medie și mare (21-30 ani), precum și lucrătorii cu nivel scăzut de experiență (0-10 ani), ambele cu valori ale ponderii centilelor 90-10 de aproximativ 2.07 care sunt, de asemenea, caracterizate prin valori mai mari în ponderea centilelor salariale 90-50. Clasa de experiență rămasă (> 30) indică o compresie mai mare în cadrul centilelor salariale. În ceea ce privește sectorul privat, imaginea este ușor diferită. În special în ceea ce privește ponderea centilelor 90-10, cele mai mari diferențe sunt înregistrate în categoriile cu cea mai mare experiență (> 30) și grad mediu-scăzut de



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPÓSDRU



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!

experiență (11-20 ani). Mai mult, pentru ambele, această inegalitate se datorează dispersiei mai mari în partea superioară de distribuție salarială. Acest rezultat poate fi explicat parțial, de pildă în cazul sectorului public, de ponderea lucrătorilor cu studii superioare în grupul de lucrători cu experiență de 11-20 ani, susceptibili de a fi relativ mai educați la cea mai înaltă centilă.

Dispersia în cadrul categoriilor cu cea mai mare experiență (peste 30 ani) ar putea fi din cauza diferențelor fie în vechimea lucrătorilor⁸ sau în categoriile profesionale, între cei mai bine remunerați și cei mai prost remunerați lucrători cu experiență.

Pentru a ne forma o imagine de ansamblu vom analiza interacțiunea dintre gen și experiență (Tabelul 11). Luând în considerare compoziția de gen în cadrul sectoarelor, apar aceleași diferențe ca și înainte, respectiv sectorul public este caracterizat prin mai mulți lucrători cu experiență, indiferent de gen. Cu toate acestea, bărbații sunt, în general, mai experimentați decât femeile atât în sectorul public cât și în cel privat. De fapt, procentul de bărbați cu peste 20 ani de experiență este de aproximativ 64% în sectorul public, în timp ce pentru femei se ridică la 49%. Aceleași valori, pentru sectorul privat sunt de 50% pentru bărbați și respectiv 42% pentru femei.

În ceea ce privește salariile, este de remarcat faptul că salariile sunt întotdeauna mai mari pentru bărbați decât pentru femei, indiferent de nivelurile de experiență. Mai mult, pentru bărbați, salariile cresc în general (sau sunt egale), cu nivelurile de experiență. O excepție o constituie modelul din sectorul public pentru lucrătorii cu experiență medie-mare (21-30 ani), ale căror salarii sunt mai mici decât cele ale lucrătorilor cu experiență mediu-scăzută (11-20 ani) și a celor cu experiență mare (peste 30 ani). Pentru femei, modelele sunt similare cu cele descrise în tabelul 10, veniturile fiind în scădere, după 11-20 ani de experiență.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPREunăFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente 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!

Tabelul 11 : Centile salariale în Italia, în funcție de experiență și gen, sector public și privat, 2008 (valori etalon)

Table 11: Wage Percentiles in Italy by Experience and Gender, Public and Private Sectors, 2008 (weighted values).

Year: 2008	Sector									
	Public					Private				
	Mean	P10	P50	P90	% Comp.	Mean	P10	P50	P90	% Comp.
	Males									
0-10	1,333	842	1,285	1,836	12.51	1,125	765	1,071	1,530	23.57
11-20	1,723	1,148	1,530	2,678	23.12	1,392	918	1,249	1,989	26.70
21-30	1,623	1,094	1,492	2,295	35.43	1,447	995	1,369	1,989	28.64
>30	1,697	1,148	1,530	2,601	28.94	1,489	995	1,301	2,295	21.09
	Females									
0-10	1,219	849	1,148	1,607	18.62	946	574	918	1,285	28.16
11-20	1,390	995	1,301	1,913	32.05	1,186	786	1,148	1,607	30.15
21-30	1,416	944	1,360	1,913	29.21	1,200	765	1,102	1,752	27.82
>30	1,448	1,071	1,400	1,760	20.12	1,141	765	1,102	1,530	13.87

Source: SHIW.

Ținând seama de diferențele între sectorul privat și public, pentru bărbați, tind să fie mai mari în clasa de experiență mediu-scăzut (11-20 ani) și apoi se reduc, în special în partea dreaptă de distribuție salarială, confirmând valorizarea mai mare a experienței în sectorul privat.

Pentru femei, diferențele dintre cele două sectoare sunt în general mai mari decât pentru bărbați și raportul dintre salariul femeilor în sectorul public față de cel din sectorul privat scade odată cu creșterea clasei de experiență, mai ales în partea superioară a distribuției salariale (dar pentru cel mai înalt nivel de experiență, unde crește). Prin urmare și pentru femei există dovezi de valorizare mai mare a experienței în sectorul privat.

În ceea ce privește diferența de salarizare între femei și bărbați, aceasta crește, în general, odată cu clasa de experiență atât în sectorul privat cât și în cel public.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPÓSDRU



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!

Mai mult, în sectorul public, în concordanță cu imaginea de ansamblu în funcție de gen, diferența de salarizare între femei și bărbați, în general crește în cadrul distribuției salariale și prezintă cele mai ridicate valori la cele mai înalte clase de experiență și cele mai mari centile salariale: 50%.

În ceea ce privește sectorul privat, discrepanțele salariale în funcție de gen scad în cadrul centilelor distribuției salariale din clasa cea mai mică de experiență și nu urmează un model uniform în alte clase de experiență: pentru clasele de experiență mediu-scăzut (11-20), cea mai mare (>30), urmează un model în formă de U, în timp ce pentru clasa de experiență medie-mare (21-30), scade.

De asemenea, în sectorul privat discrepanțele salariale între femei și bărbați la cea mai mare centilă salarială și clasă de experiență este de aproximativ 50%. Prin urmare, bărbații par să se bucure de o valorizare superioară a experienței în raport cu femeile, în special la cele mai înalte centile și clasă de experiență.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECTIEI SOCIALE
ȘI ÎMPÎNSORU



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!

Bibliografie

- Adamchik, V. and V. Bedi (2000) “Wage differentials between the public and private sectors: Evidence from an economy in transition”, *Labour Economics*, 7, 203-224.
- Borjas, G. (2002) “The wage structure and the sorting of workers into the public sector”, *National Bureau of Economic Research Working Paper No. 9313*.
- Budria, S. (2006) “Schooling and the distribution of wages in the european private and public sectors.” *MRPA Paper no. 90*, available at <http://mprpa.ub.uni-muenchen.de/90/>
- Chatterji, M., K. Mumford, and P. Smith (2007) “The Public-Private Sector Gender Wage Differential: Evidence from Matched Employee-Workplace Data”, *IZA Discussion Papers 3158*, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Chernozhukov, V. and C. Hansen (2008) “Instrumental variable quantile regression: A robust inference approach,” *Journal of Econometrics*, vol. 142(1), pages 379-398, January.
- Disney, R. (2007) “Public-private sector wage differentials around the world: Methods and evidence”, *mimeo*, available at www.bristol.ac.uk/cmpo/events/2007/public/disney.pdf
- Dustmann, C., and A. Van Soest (1998) “Public and private sector wages of male workers in Germany,” *European Economic Review*, 42, 1417-1441.
- Falaris, E.M. (2004) “Private and public sector wages in Bulgaria,” *Journal of Comparative Economics*, vol. 32(1), pages 56-72, March.
- Gunderson, M. (1979) “Earnings Differentials between the Public and Private Sectors”, *The Canadian Journal of Economics*, Vol. 12, No. 2, pp. 228-242.
- Leping, K.O. (2005) “*Public-Private Sector Wage Differential in Estonia: Evidence from Quantile Regression*,” Tartu University Press
- Machado, J., and J. Mata. (2005) “Counterfactual Decompositions of



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI ÎMPĂDȘORU



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!

Changes in Wage Distributions Using Quantile Regression”, *Journal of Applied Econometrics*, 20(4), pp. 445-65.

Melly, B. (2005a) “Decomposition of differences in distribution using quantile regression,” *Labour Economics*, vol. 12(4), pages 577-590, August.

Melly, B. (2005b) “Public-private sector wage differentials in Germany: Evidence from quantile regression,” *Empirical Economics*, vol. 30(2), pages 505-520, 09

Naticchioni, P., and A. Ricci (2009) “Public Sector Reforms and the Evolution of Wage Inequality: Evidence from Italy,” *mimeo*, available at: www.cide.info/conf/2009/iceee2009_submission_249.pdf

Reilly, B., G. Krstic, and J. Litchfield (2007) “An anatomy of male labour market inequality in Serbia, 1996-2003”, *Economic Systems*, 31, 97-114.

Smith, P. (1976) “Pay differentials between federal government and private sectors workers”, *Industrial and Labour Relations Review*, No. 29, pp. 233-257.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPÓSDRU



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!

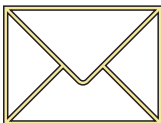
”Biroul pentru observarea pieței muncii și a calității locurilor de muncă”



Telefon/fax:
021.316.27.98
021.316.27.99

E-mail:
bns@bns.ro

Website
www.observator-bns.ro



Adresa:
Strada Turturelelor nr 11 A, etaj 3
Sector 3, București



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI AMPLOSDRU



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!

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

www.observator-bns.ro

Salarizarea în sectorul public vs. sectorul privat

ISBN: 978-973-0-09373-5

Document elaborat în cadrul proiectului
"Biroul pentru observarea pieței muncii și a calității
locurilor de muncă", implementat de Blocul Național Sindical,
cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Noiembrie 2010