



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

## Diferențe de salarizare între sectorul privat și cel public

### Introducere

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

În comparație cu sectorul privat, sectorul public este perceput ca fiind mai stabil și sigur în calitatea sa de angajator, în bună parte deoarece nu este supus presiunii de a căuta câștigarea unui profit. Cu toate acestea, în cadrul unui sistem de salarizare bine organizat, statul poate da naștere la discriminare din punct de vedere al salariilor atât în cadrul sistemului bugetar dar și prin comparație cu sectorul privat.

Sectorul public este un subiect important și pentru economia României, fapt accentuat în ultima perioadă de timp în principal deoarece plata salariilor bugetarilor a crescut de la 4,8 în 2004 la 8,6% din Produsul Intern Brut (PIB) în 2008 și aproape 9% în anul de recesiune 2009.

Sectorul public angajează în România aproximativ 30% din forța de muncă, costul de salarizare a acestora reprezentând aproximativ 20% din totalul cheltuielilor bugetare. Acest lucru poate părea la prima vedere rezonabil în comparație cu economii europene mai dezvoltate. De exemplu, Marea Britanie cheltuie pe salariile bugetarilor 50% din cheltuielile guvernamentale (vezi Chatterji et al, 2007), dar acest lucru este dificil de susținut pentru o economie în curs de dezvoltare, cu atât mai mult dacă acest lucru nu este realizat în acord cu evoluția productivității, subiect sensibil în România.

În ceea ce privește fenomenul discriminatoriu, este important faptul că sistemul de salarizare din mediul public influențează nivelul salariilor din mediul privat atât direct (prin diferențele nominale în ceea ce privește salariile) cât și indirect, prin inegalitățile și incoerențele din cadrul său. Astfel, în multe cazuri, sectorul public are tendința de a plăti prea puțin pentru anumite ocupații și posturi și prea mult altele.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

Parte din aceste probleme vor fi soluționate, într-un scenariu optimist, prin Legea Salarizării Unice, propusă la presiunile Fondului Monetar Internațional (FMI), ca și condiție de acordare a împrumutului făcut de România de la instituțiile financiare internaționale, conduse de FMI.

Analiza prezentă încearcă, prin utilizarea unor tehnici microeconomice de investigație a datelor individuale, să surprindă dinamica determinanților câștigurilor salariale în România în anii 2004-2007, ani pentru care au fost identificate date statistice disponibile.

Obiectivul acestui studiu este dublu:

- 1) identificarea diferențelor de salarizare între sectorul public și cel privat și factorii care le determină;
- 2) identificarea diferențelor de salarizare în interiorul sectorului public și factorii care le determină.

### Alte studii în domeniu

Există un corp de studii empirice în privința diferențelor salariale între sectorul privat și cel public, începând cu Smith (1976) și Gunderson (1979), care au la bază dezvoltarea teoretică a noțiunii de capital uman. Simultan cu aceasta, apar primele studii empirice dedicate în mod explicit studiului veniturilor obținute din practicarea diferitelor profesii, cu precădere în America și realizate în mare parte de reprezentanții Școlii de la Chicago.

Una din primele estimări ale diferenței veniturilor în funcție de ocupație apare în Statele Unite în *Dillingham Immigration Commission Report* (1911), ce cuprindea date despre câștigurile salariale în funcție de ocupație mai ales pentru imigranți. Acest tip de studii constituie cele mai bune aproximări ale teoriei moderne a capitalului uman, prin aceea că leagă veniturile de educație, prin calculul unor diferențe salariale.

Printre alte cercetări se numără cele ale lui H. Clark în *Life Earnings in Selected Occupations in the U.S.* (1937), J.R. Walsh în *Capital Concept Applied to Man* (1935), M. Friedman și S. Kuznets, *Income from Independent Professional Practice* (1945), G. Stigler și D. Blank, *The Demand and Supply of Scientific Personnel* (1957), T.W. Schultz, *Investment in Man: An Economist's View* (1959).

Două teorii economice importante construiesc în acest parcurs noțiunea modernă de capital uman, pe care se întemeiază economia cunoașterii astăzi:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

a) definirea educației unei persoane ca investiție. Modelul lui Fisher prin care se definește ca investiție orice acțiune care generează fluxuri de venituri în viitor contribuie la captarea interesului economicului pentru educație, educația fiind asociată unei investiții cu costuri și venituri proprii.

b) considerarea educației un bun intangibil. Teoria modernă a creșterii economice ce include progresul tehnic ca factor endogen pleacă de la o premisă comună importantă, și anume faptul că structura bunurilor economice include, pe lângă, bunurile tangibile, și bunuri intangibile – tehnologia și cunoștințele. Educația începe să fie studiată de economiști din perspectiva unui bun intangibil, asociată fiind cu randamente crescătoare. Educația devine în concepția economică un veritabil motor de creștere economică și în consecință un obiectiv de investiții publice<sup>1</sup>.

Modelul econometric de bază în estimarea diferențelor de salarizare este cel mincerian, ce pleacă de la prezumția că există mai mulți factori care influențează salariile, după cum s-a arătat anterior. Modelul mincerian al capitalului uman este de obicei folosit în literatură pentru a studia acești factori. Jacob Mincer este considerat pionierul calculului ce leagă direct capitalul uman de nivelul și distribuția salariilor în faimoasa ecuație minceriană. În 1958, Mincer, în articolul său *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution* studiază efectul experienței pe piața forței de muncă asupra distribuției veniturilor. În esență, Mincer arată faptul că dacă singurul cost al participării la educație și formare profesională este costul de oportunitate – veniturile la care elevii/studentii renunță și cu care ar fi fost angajați pe piața muncii conform nivelului educațional actual - și dacă creșterea proporțională a veniturilor datorată educației suplimentare este constantă în timp, atunci câștigurile ar depinde în mod liniar de numărul de ani de studiu, panta acestei relații putând fi interpretată ca rata de recuperare a investiției în educație (RRIE), aceeași perspectivă având-o și Gary Becker (1964) și Bary Chiswick (1966).

Ecuația salarială minceriană are următoarea formă generală:

$$W_i = \beta_0 + \beta_1 S_i + \beta_2 X_i + \beta_3 X_i^2 + \varepsilon_i$$

Unde:

$W_i$  – este logaritmul salariului pentru individul „i”

$S_i$  – anii de școlarizare

<sup>1</sup> Zgreabăn, I, Raport de cercetare doctorală – Economia educației, abordări contemporane, 2009



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

$\varepsilon_i$  – valoarea reziduală

$X_i - X_i$  – alți factori care influențează veniturile diferiți de numărul de ani de școlarizare

Motivul pentru care coeficientul școlarizării,  $\beta_1$ , este considerat rată de discountare este acela că deciziile de școlarizare sunt luate prin egalarea a două valori actualizate, calculate una pentru un nivel al educației mai mare iar cealaltă pentru un nivel inferior<sup>2</sup>.

Una din contribuțiile recente în teoria și testarea empirică a diferențelor de salarizare aparține lui Nattichioni și Ricci (2009). Lucrarea analizează impactul reformei sectorului public asupra inegalităților salariale în Italia, folosind date de tip panel pentru perioada 1993-2004. Reformele din perioada anilor 1990 au consolidat o descentralizare a puterii de negociere și a procesului de stabilire a salariilor în Italia, care a dus la o creștere de 15,5% a indexului Gini în sectorul public pe parcursul perioadei studiate. O altă măsură a inegalității, raportul 90/100 (a nouzecea percentilă a salariilor împărțită la ce-a de-a zecea) a crescut cu 11%. Folosind o regresie bazată pe cuantile, autorii au concluzionat că creșterea inegalităților în sectorul public a fost mai puțin influențată de variabilele explicative (gen, educație, experiență), și mai mult de componenta reziduală, interpretat ca și efect al reformelor de stabilire a salariilor realizate în anii 1990.

Mellz (2005 b) a studiat diferențele de salarizare în Germania anilor 2000, folosind date longitudinale. Autorul concluzionează că salariile sunt mai scăzute în sectorul public pentru bărbați (8%), dar mai mari pentru femei (9%) și stabilește că statul german dorește să acopere diferența de salarizare între bărbați și femei ce predomină în sectorul privat.

Există și alți factori care afectează procesul de stabilire a salariilor în sectorul public, precum puterea de negociere. Din acest punct de vedere, se știe că angajații din sectorul public sunt mai activi din punct de vedere al sindicalizării decât cei din mediul privat.

În ceea ce privește țările în curs de dezvoltare, studiile empirice sunt puține. Unul dintre acestea, pe cazul Estoniei (Leping, 2005) stabilește că salariile celor din sectorul public sunt mai mici decât cele din sectorul privat, diferența fiind mai pronunțată pentru bărbați. Educația, ca factor de influență a salarizării în sectorul public, afectează pozitiv salariile, însă doar pe segmentul inferior al distribuției salariilor; pentru restul distribuției salariilor diferențele se aplatizează și devin negative pentru cei mai bogați.

---

<sup>2</sup>Zgreabăn, I, Raport de cercetare doctorală – Economia educației, abordări contemporane, 2009



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

Adamchlik și Bedi (2000) identifică rezultate similare pentru Polonia folosind date din anul 1996: diferențe negative între public-privat, mai ales pentru bărbații cu educație universitară. Există, în acest caz, diferențe minore în privința salarizării pentru indivizii cu studii liceale, ceea ce arată că sectorul public are dificultăți în a reține indivizii educați.

În ceea ce privește experiența americană, Krueger și Summers (1988) au evidențiat diferențe de salarii substanțiale și persistente între diferite ramuri de activitate din Statele Unite, variind între +37% și -38% în jurul salariului mediu.

Diferențierile salariale coexistă cu discriminarea, în principal între bărbați și femei. Studiile empirice pun de asemenea în evidență faptul că, pentru condiții de muncă și caracteristici individuale similare, femeile sunt plătite în medie mai puțin decât bărbații, controlând influența unor factori cu putere explicativă. Deși diferența între câștigurile salariale tinde să se reducă în ultimii ani, datorită introducerii legislației pentru promovarea oportunităților egale între sexe, precum și a unei conștientizări crescute a existenței problemei, în SUA și Marea Britanie se pot identifica variații în salarii de 20 – 30%, chiar și după ce au fost excluși factori legați de capitalul uman și de caracteristicile locului de muncă<sup>3</sup>.

În România, un studiu amplu dedicat studiului diferențelor de salarizare îi aparține cercetătorului Păună C. și se intitulează „Discriminarea salarială în România – evoluție și explicații”. Studiul citat utilizează ca bază de informații Ancheta Integrată în Gospodăria pentru anii 1995 și 2000. Concluziile principale sunt următoarele:

1) În anul 2000, coeficientul variabilei educație (coeficientul educației cuantifică creșterea veniturilor datorată unui an adițional de școală) este aproximativ 6% pentru bărbați și puțin mai mare pentru femei, respectiv 7%. Prin comparație, rata de rentabilitate a educației în lucrarea de referință a lui Mincer din 1974 este de 10.7%;

2) În ceea ce privește experiența, în studiul lui Mincer, coeficientul acestei variabile era în jur de 8%, în timp ce în cazul analizei citate coeficienții obținuți variază între 1.5% și 3.1%;

3) Referitor la impactul stării civile asupra câștigurilor, analiza arată că bărbații căsătoriți primesc salarii mai mari decât cei necăsătoriți pe medie cu 10% în 1995, diferența crescând la 16% în 2000, în timp ce femeile căsătorite primesc salarii cu aproximativ 2% mai

<sup>3</sup> “Discriminarea salarială în România – evoluție și explicații”, Păună, C., accesat la 1 iunie 2010, [http://www.ipe.ro/RePEc/WorkingPapers/cs19\\_2.pdf](http://www.ipe.ro/RePEc/WorkingPapers/cs19_2.pdf)



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

mici decât cele necășătorite. Aceasta arată un posibil caz de discriminare, dar și o eventuală segregare ocupațională;

4) În ceea ce privește naționalitatea, pentru anul anul 1995 toate naționalitățile (cea română a fost exclusă) au coeficienți negativi, dar nici unul dintre aceștia nu este semnificativ. În cazul ecuației pentru anul 2000, se constată o discriminare pozitivă pentru bărbații de etnie germană. Autorul atenționează însă că uneori, coeficienții semnificativi, negativi sau pozitivi, asociați unor anumite etnii pot capta fenomene care nu au nimic de a face cu discriminarea. De exemplu po surprinde fenomene legate de piața muncii în zonele cu populație majoritară din etnia respectivă.

În cazul rromilor nu se constată coeficienți semnificativi diferiți de zero, iar în anul 2000 aceștia sunt pozitivi, infirmând ipoteza încetățenită că rromii sunt discriminați din punct de vedere al salariului. În general, studii efectuate pentru țări ca Republica Cehă, Slovacia au găsit că etnicii rromi sunt plătiți cu salarii care pot fi cu până la 50% sub salariul persoanelor similare, dar de naționalități diferite.

5) Forma de proprietate a angajatorului este o altă variabilă introdusă în ecuația salariilor în studiul amintit. Se constată că salariații din companiile de stat au în general salarii peste salariații din companiile cu capital privat. Această tendință este identificată, dar nu evidentă, în ecuația din anul 1995, dar se accentuează în anul 2000, când coeficienții devin mai mici, dar și semnificativi. Astfel, un loc de muncă într-o companie cu capital de stat îți asigură un salariu cu 6% mai mare decât într-o firmă similată privată.

Dintre toate firmele surprinse în eșantion însă cooperativele sunt entitățile care plătesc salarii cele mai scăzute, cu 30% sub salariul într-o companie de stat. Firmele cu salarii atractive sunt firmele cu capital mixt, care plătesc cu până la 5% peste companiile de stat.

## **Rezultate empirice și concluzii**

Pentru acest studiu au fost folosite datele din Ancheta Bugetelor de Familie pentru anii 2004 și 2007. Ancheta Bugetelor de Familie este o bază de date care conține informații complete despre sursele de venit și cheltuielile făcute de o familie, precum și informații legate de compoziția și capitalul uman aferente acesteia. Această caracteristică o face interesantă pentru studiul de față, deoarece conține informații despre salariul și caracteristicile personale ale fiecărei persoane angajate. La momentul mai-iunie 2010, când a fost elaborat acest studiu, datele aferente anului 2008 nu apăruseră la Institutul Național de Statistică în cadrul INS, și,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

mai mult, când vor apărea, nu vor fi publice. Cele două anchete citate chestionează aproximativ 3.000 de gospodării pe lună și înregistrează caracteristici personale ale indivizilor precum și veniturile din toate sursele pe care le câștigă indivizii. În 2004, 32.000 de familii cuprinzând 70.773 de adulți au fost subiecții Anchetei din 2004, în timp ce cea din 2007 cuprinde 31.600 de familii și 66.182 de adulți. Din numărul total de adulți intervieuați, aprx. 50% sunt pensionați, astfel încât nu există date despre angajare.

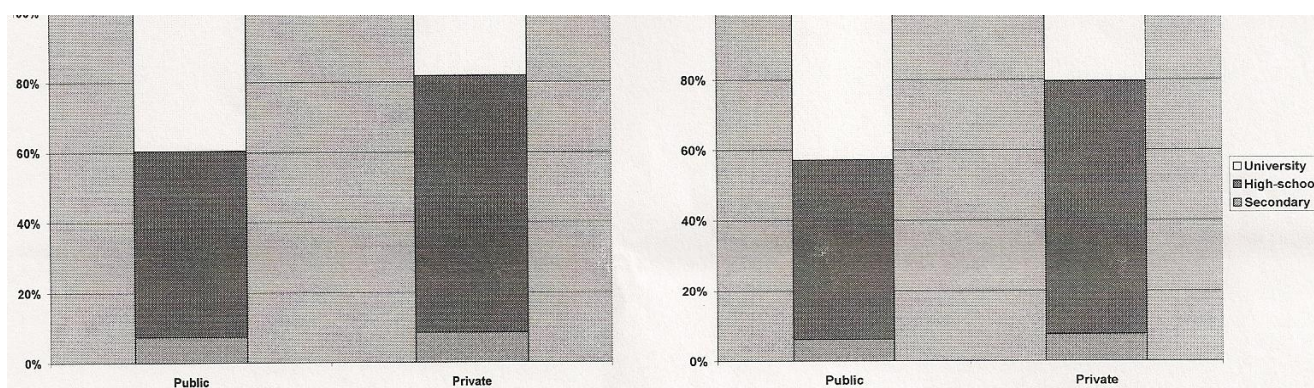
Populația activă ce rămâne după neluarea în considerare a numărului de pensionari este împărțită în șase categorii în ceea ce privește sectorul în care este angajată: stat, privat, mixt, cooperativă, public (național sau local) și alte sectoare.

Cea mai mare parte din forța de muncă activă lucrează în sectorul privat, iar ponderea acesteia a crescut între 2004 și 2007 de la 77,33% la 82%. Creșterea a avut ca și cauză principală migrația angajaților din sectorul public, a căror pondere a scăzut de la 20% la 16,5%.

Salariul mediu este mai mare în sectorul public decât în cel privat: în 2007 acesta a fost de 907 ron față de 746 ron (+21,6%) și 539 ron comparativ cu 440 ron (+22,4). Același lucru este valabil pentru salariul median (769 față de 620 ron în 2007). Distribuția salariilor în sectorul public și privat sprijină aceeași concluzie: aprx. 32% din eșantion câștigă între 300 și 500 ron în sectorul privat, în timp ce mai puțin de 20% câștigă aceleași sume în sectorul public. O pondere de 5,15% din numărul total de angajați câștigă salariul minim în 2007, mai concret, după plata impozitelor, aceștia câștigă între 300 și 360 ron, salariul minim net fiind de 315 ron. Doar 18% dintre acești angajați lucrează în sectorul public.

După cum s-a arătat în secțiunea anterioară, modelul mincerian pleacă de la prezumția că salariile depind de educație, experiență și genul persoanei. În studiul prezent, împărțim educația în gimnazială (opt clase terminate sau mai puțin), liceală (studii liceale terminate sau mai puțin) și universitare (orice studii peste nivelul liceului terminate).

Figura 1: Ponderea angajaților în funcție de educație în sectorul public și privat (2004 – stânga, 2007- dreapta)





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



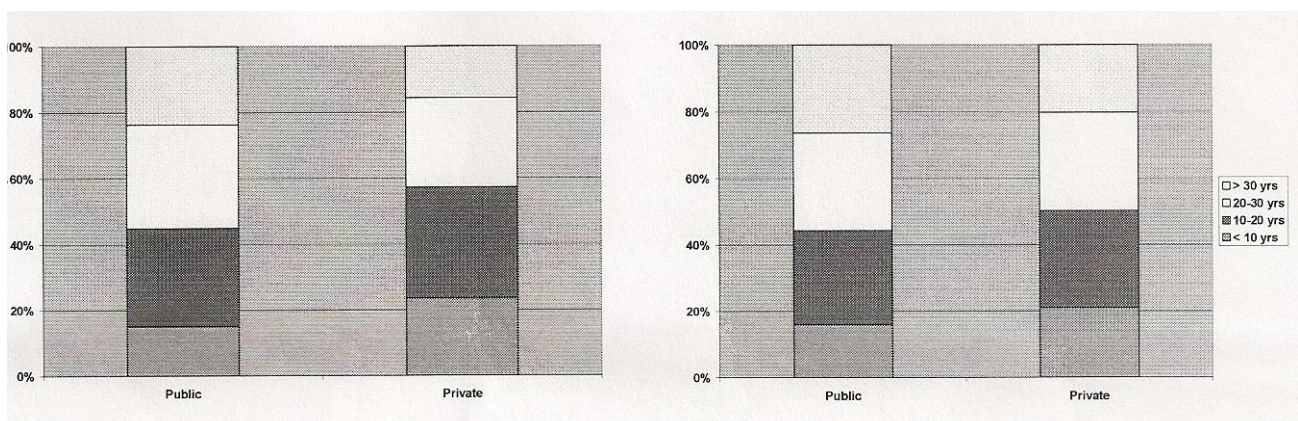
UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

Sursa: calculul autorului

Se observă că sectorul public angajează în mod semnificativ mai mulți absolvenți de studii superioare față de sectorul privat – aprx. 40% comparativ cu 20% din numărul total de angajați. Ponderea angajaților cu studii superioare a crescut între 2004 și 2007, pentru ambele sectoare, public și privat. Acest lucru poate fi explicat prin faptul că forța de lucru a devenit tot mai educată, în timp ce angajații cu studii gimnaziale se pensionează, din ce în ce mai mulți noi intrați pe piața muncii au studii superioare.

Un alt determinant al câștigurilor salariale este experiența pe piața muncii. Calculăm experiența presupunând că educația începe la șapte ani; scădem astfel din vârsta subiectului acești ani, la care se adaugă perioada petrecută în școală (opt ani pentru educație gimnazială, cinsprezece pentru liceu, etc.). Pentru studenții sau liceenii care lucrează este luat în considerare un an de experiență. Această tip de simplificare are limitările sale, deoarece nu ține cont de formarea la locul de muncă, studiile part-time finalizate după intrarea pe piața muncii și nici de problema șomajului. Din păcate, niciun studiu reprezentativ la nivel național nu oferă astfel de informații detaliate.

Figura 2: Structura angajării după experiență în sectorul public și privat (2004 – stânga, 2007- dreapta)



Sursa: calculul autorului

În consecință, putem spune că sectorul public angajează angajați cu mai multă experiență (30 de ani + de experiență) dar și mai puțin experimentați (mai puțin de 10 ani de experiență). Unul din motive este sistemul de pensii mai generos în sectorul public; anumiți



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est

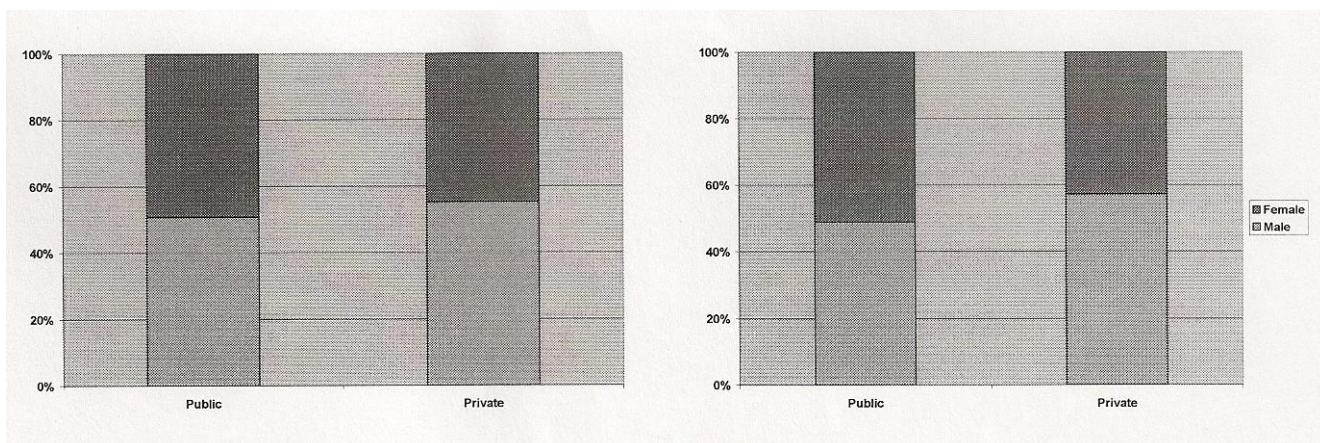


UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

angajați din sectoare precum armata, ministerul afacerilor interne, etc. beneficiază de scheme de pensionare atractive. Un alt motiv ce explică această realitate este că o slujbă la stat este asociată unui nivel mai scăzut de stres și unei mai mari siguranțe. Aceste aspecte duc probabil la procesul prin care angajații cu mai multă experiență preferă o slujbă în sectorul public. Se observă, de altfel, o îmbătrânire a populației angajate, numărul median al anilor de experiență crescând de la 20 în 2004 la 21 în 2007.

Există doi factori care au contribuit la această evoluție: indivizii care lucrează și după vârsta de pensionare și tinerii care emigrează în străinătate.

Figura 3: Structura angajării în funcție de gen în sectorul public și privat (2004 – stânga, 2007- dreapta)



Sursa: calculul autorului

Compoziția după gen în sectorul public este echilibrată, în timp ce sectorul privat angajează mai mulți bărbați, fapt semnificativ din punct de vedere al discriminării pe piața muncii. Una din explicațiile posibile este o selecție naturală între public și privat, în sensul că femeile pot tinde către preferințe mai accentuate pentru sectorul public, deoarece acesta oferă mai multă siguranță în timp. De asemenea, o altă ipoteză este aceea că discriminarea salarială pe criteriul de gen este mai puțin pronunțată în sectorul public.

De asemenea se poate observa din figura anterioară că între 2004 și 2007, ponderea femeilor care lucrează în sectorul privat a scăzut, fapt ce corespunde însă scăderii ponderii femeilor în numărul total de angajați (de la 46,4% la 45,1%).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

Având în vedere că salariile cresc în funcție de educație și experiența pe piața muncii, salariile medii în sectorul public ar trebui să fie mai mari decât cele în sectorul privat. Pentru a verifica această ipoteză, descompunem diferențele salariale în trei factori pentru a testa existența unui salariu premium prin rularea unei regresii a salariului raportat la educație, experiență, gen, stare civilă și tipul de contract (având în vedere că ancheta nu oferă date despre orele lucrate, această variabilă exprimă salarii mai mici pentru cei care lucrează part-time). Rezultatele regresiei rulate se regăsesc în Anexa 1. Acestea sunt în acord cu teoria, având în vedere că salariile cresc cu educația și experiența, fiind mai mici pentru femeii și angajații part-time. Rezultatele arată existența unei diferențe salariale de tip premium pentru cei care lucrează în sectorul public: date fiind aceleași caracteristici ale indivizilor, angajații din sectorul public au câștigat suplimentar 41 ron în 2004 și 64 ron în 2007, față de cei din mediul privat. În termeni relativi, această sumă înseamnă 9,3% din salariul mediu în sectorul privat în 2004 și 8,5% în 2007.

Acest model presupune însă că ambele sectoare – public și privat – tratează caracteristicile individuale în același mod, stabilind de exemplu că impactul deținerii unei diplome universitare este același la stat sau la privat. Relaxând această ipoteză, introducem o nouă variabilă, ce separă impactul caracteristicilor unui individ în mediul public versus cel privat și a cărei denumire se va termina cu extensia „IPP”, semnificând interacțiunea public-privat. Astfel, în cazul în care coeficientul variabilei *edu\_univ\_ipp* este semnificativ și pozitiv, vom putea stabili că sectorul public recompensează în mai mare măsură decât mediul privat angajații cu studii universitare. Rezultatele regresiei rulate se regăsesc în Anexa 2.

Salariul premium în mediul public este pozitiv și semnificativ de zero, însă a scăzut între 2004 și 2007 (de la 116 la 103 ron). Având în vedere că salariul mediu era mai ridicat în 2007, acesta înseamnă o scădere semnificativă a premiumului între 2004 și 2007, de la 26 la 14%. Sectorul public premiază în termeni monetari educația universitară, în comparație cu mediul privat. De exemplu, dacă un individ cu diplomă universitară în 2007 primea în mediul public un venit suplimentar (diferență de salariu premium) de 500 ron față de un absolvent cu studii liceale, această diferență premium este mai mică cu 80% dacă individul ar lucra în mediul privat.

În ceea ce privește experiența, se poate observa următoarea tendință: cei care au mai puțin de 10 ani de activitate pe piața muncii câștigă mai puțin în sectorul public decât în cel



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



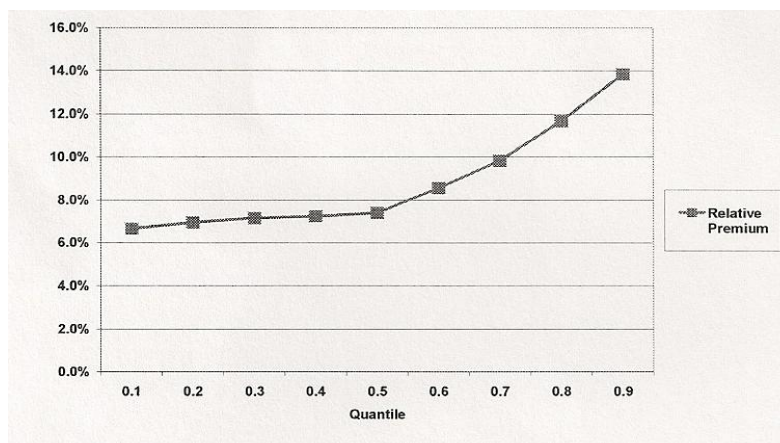
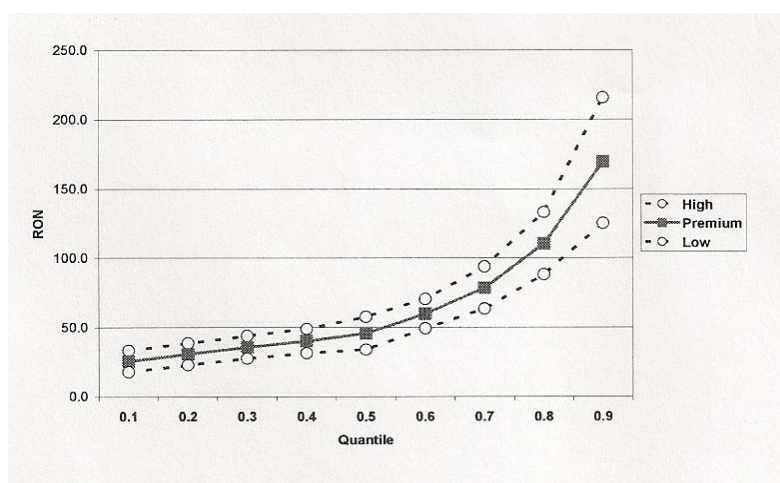
UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

privat. Nu este însă clar, din studiul nostru, dacă sectorul public îi plătește mai bine pe cei cu experiență.

În ceea ce privește discriminarea salarială, sectorul public este în urma celui privat: dacă femeile câștigau în 2007 în medie cu 128,5 ron mai puțin decât bărbații în sectorul privat, femeile câștigă cu 167 ron mai puțin în sectorul public.

O limitare a rezultatelor din tabelul 1, din Anexa 1, este aceea că salariul premium este estimat pe baza mediei și a unei regresii de tip OLS. Cu toate acestea, suntem interesați de asemenea de modul în care se prezintă această premium în relație cu distribuția salariilor. Pentru acest scop, rulăm o regresie după primul model folosit (deci fără o variabilă pentru interacțiunea public/privat – impactul caracteristicilor individuale), pe decile de câștig. Rezultatele se regăsesc în figura de mai jos:

Figura 4: Salariul premium în termeni absoluți (prima figura) și relativi (a doua figură), 2007





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

Sursa: calculul autorului

Primul tabel din figura anterioară arată că salariul premium din sectorul public crește odată cu salariile în termeni absoluți, în timp ce cel de-al doilea arată creșterea sa în termeni relativi, mai ales la jumătatea distribuției salariale. Aceasta evidențiază nu numai că sectorul public plătește mai mult față de cel privat, dar și că, prin acest lucru, are o distribuție mai inegală a salariilor.

Una din limitările regresiei bazate pe cuantile este faptul că impactul caracteristicilor personale (variabilele independente) sunt considerate a fi la fel în ambele sectoare. Mai mult, o astfel de regresie nu ia în considerare diferențele în termeni reziduali (în cazul inegalității în fiecare sector), având în vedere că singurul element care diferențiază cele două distribuții salariale este variabila dummy. Pentru a lua în calcul și aceste două surse de inegalitate a salariilor, aplicăm metoda de descompunere folosită pentru prima oară de Melly (2005 b) și ulterior de Nattichioni și Ricci (2009), printre alții. Metoda permite, de exemplu, evidențierea distribuției salariale în sectorul public prin aplicarea coeficienților educației din sectorul privat.

Descompunerea salariului premium public-privat pentru anul 2007 se poate observa mai jos, în figura următoare, pe scară logaritmică:

Figura 5: Descompunerea salariului premium în mediul public față de privat



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



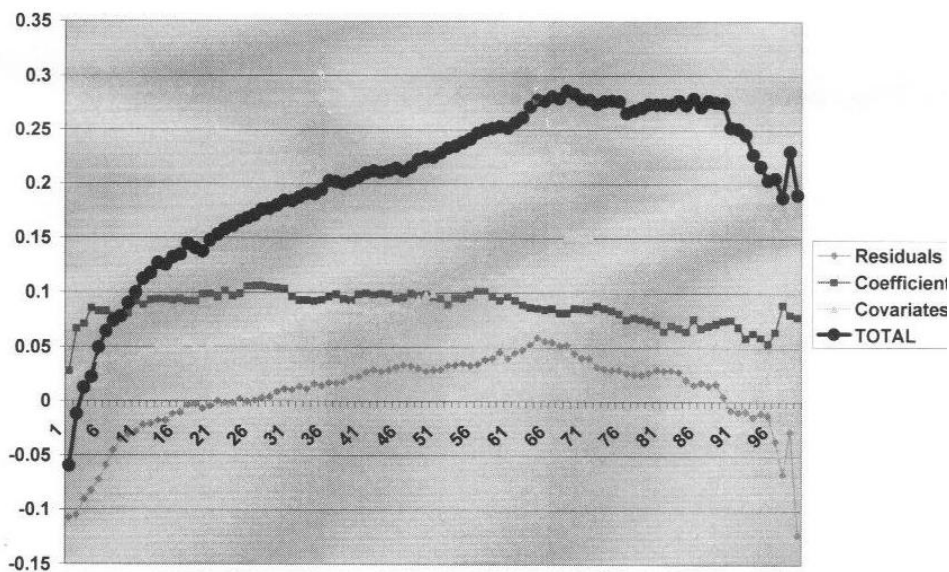
Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI



Salariul premium crește odată cu venitul, dar începe să descrească în decila a noua. În comparație cu figura 4, trebuie menționat că salariul premium total include efectele modificărilor coeficienților și reziduurilor, în timp ce figura 4 arată doar efectele modificărilor variabililor de control (independente). În timp ce modificările variabilelor independente între cuantile duc la o creștere a salariului premium, celelalte două componente se comportă diferit pentru cuantile inferioare (sub 65%) și pentru cele superioare (66-99%) din distribuția salarială.

Diferențele în coeficienți (sau recompensele pentru caracteristicile personale) între mediul privat și cel public contribuie în prima parte a distribuției salariale mai mult decât caracteristicile per se la diferențele de salarizare. Acest lucru accentuează o concluzie importantă: sectorul public recompensează mai bine aceleași caracteristici (educație, experiență, etc.) decât sectorul privat. În segmentul superior al distribuției salariale, impactul diferențelor la coeficienți se diminuează, deși rămâne pozitiv. Nu numai că sectorul public este mai generos față de cel privat, dar este însă și inconsistent în politicile salariale. Impactul diferențelor reziduurilor este pozitiv la mijlocul distribuției salariale, ceea ce înseamnă că aprox. 20% din diferențele salariale pot fi atribuite unei dispersii crescute a salariilor în sectorul public. Generozitatea sectorului public și inconsistența sa au mai puțin impact asupra diferențelor de salarizare pentru segmentul superior al distribuției salariale: caracteristicile personale contează cel mai mult, de la 50% din diferența salarială pentru cuantila 65 la aprox. 80% pentru cuantila 90.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

## Bibilografie

Adamchik, V, Bedi, V., (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

Chatterji, M., Mumford, Smith, P., (2007), „The Public-Private Sector Gender Wage Differential: Evidence from Matched Employee-Workplace Data”, IZA Discussion Papers 3158, Institute for the Study of Labor

Dustman, C., Van Soest, A., (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 wage in Bulgaria”, *Journal of Comparative Economics*, vol. 32(1), pg. 56-72, martie

Leping, K.,O., (2005), „Public-Private Sector Wage Differential in Estonia: Evidence from Quantile Regression”, Tartu University Press

Gunderson, M. (1979), „Earnings Differentials between the Public and Private Sectors”, *The Canadian Journal of Economics*, Vol. 12, nr. 2, pg. 228-242

Melly, B., (2005 a), „Decomposition of Differences in Distribution Using Quantile Regression”, *Labour Economics*, vol 12(4), pg. 577-590, august

Melly, B., (2005 b), „Public-Private Sector Wage Differentials in Germany: Evidence from Quantile Regression”, *Empirical Economics*, vol. 30(2), pg. 505-520

Naticciochi, P., Ricci, A. (2009), „Public sector reforms and the evolution of wage inequality: Evidence from Italy”, mimeo, disponibil la [www.cide.info/conf/2009/iceee2009\\_submission\\_249.pdf](http://www.cide.info/conf/2009/iceee2009_submission_249.pdf)



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI