

Situația salariaților din România

Raport anual

2016

Situația salariaților din România

Raport anual

2016

SYNDEX ROMÂNIA

Autor: Ștefan Stănescu

Coordonator: Marcel Spatari

Contribuții: Diana Chelaru

CUPRINS

1.	Contextul european	4
2.	Situația macroeconomică în România	10
3.	Evoluția numărului de salariați	20
4.	Analiza remunerației	26
5.	Acțiuni sindicale și revendicări	22
6.	Calitatea și rezultatele negocierilor colective (anchetă)	40
	Bibliografie	46

1.

Contextul european

Pe parcursul anului 2015 Uniunea Europeană a fost supusă mai multor încercări din punct de vedere economic, politic și social: slăbirea monedei europene, o nouă criza a datoriilor Greciei, care a fost la un pas de default, scăderea consumului, rata șomajului ridicată, criza refugiaților și amenințarea destrămării Uniunii odată cu reintroducerea controalelor la vamă ca urmare a atentatelor de la sfârșitul lui 2015. Mai mult, Marea Britanie va supune la referendum menținerea sa în Uniune. Echilibrul politic și economic al Europei pare a fi testat din toate părțile.

Chiar și în aceste condiții, Uniunea Europeană a reușit în 2015 să înregistreze o creștere economică de 1,9%, ca urmare a evoluțiilor pozitive în majoritatea țărilor membre. Pentru 2016 și 2017 se așteaptă ca economia regiunii să își continue avansul în același ritm. România se regăsește printre țările cu cea mai mare creștere în 2015 (3,7%), înaintea unor economii mature precum Germania, Franța sau Danemarca. Printre noile țări membre, țara noastră se regăsește pe locul doi, după Cehia, având o creștere economică comparativă cu cea a Poloniei.

Evoluțiile pozitive ale economiei europene se reflectă și în nivelul investițiilor atrase. Cele mai recente date (2014) privind investițiile în Europa arată o creștere de 10% a numărului de proiecte (până la 4 341 în 2014) și o creștere de 12% a numărului de locuri de muncă nou

create (185,6 mii). Înaintarea economiei așa cum a fost observată pe parcursul ultimului an creează premisele îmbunătățirii acestor indicatori și pentru finele anului 2015.

Creșterea economică a contribuit la crearea de noi locuri de muncă, dar provocările rămân în continuare la nivelul stabilității locurilor de muncă, a ratei ridicate a șomajului în general (21,8 milioane de persoane nu aveau un loc de muncă în ianuarie 2016) și a celei șomajului în rândul tinerilor în particular, a pericolului delocalizării întreprinderilor către zonele cu costuri de producție scăzute și a deficitului de talente. Măsurile luate de Uniunea Europeană pentru a combate aceste probleme sunt încă în faze incipiente sau de implementare, iar efectele acestora se vor putea vedea într-un orizont de timp mediu și lung.

Comparația dintre creșterea economică și cea a numărului de angajați în rândul țărilor din U.E. pune în evidență evoluții diferite, chiar contradictorii. Dacă în majoritatea statelor există o corelație între creșterea numărului de angajați și evoluția PIB-ului, în țări precum România, Bulgaria, Croația sau Lituania, creșterea economică nu a generat și o creștere a numărului de locuri de muncă, înregistrându-se dimpotrivă o stagnare sau chiar o contracție a acestuia (cum se poate observa în cazul Croației). O astfel de neconcordanță poate fi rezultatul unei creșteri economice preponderent bazată pe consum și nu pe producție.

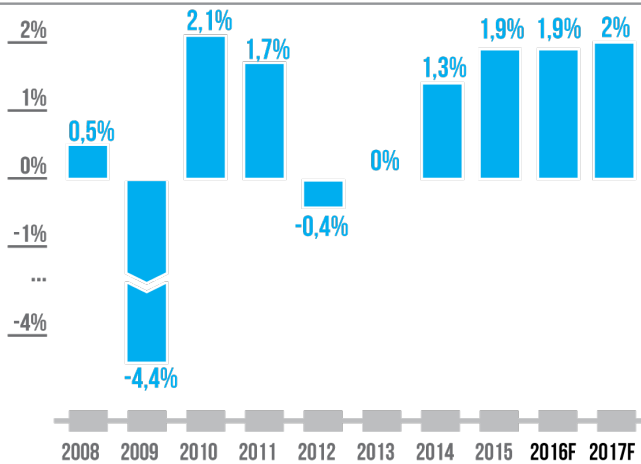


Fig. 1

Evoluția PIB la nivelul U.E.

Sursa: EUROSTAT

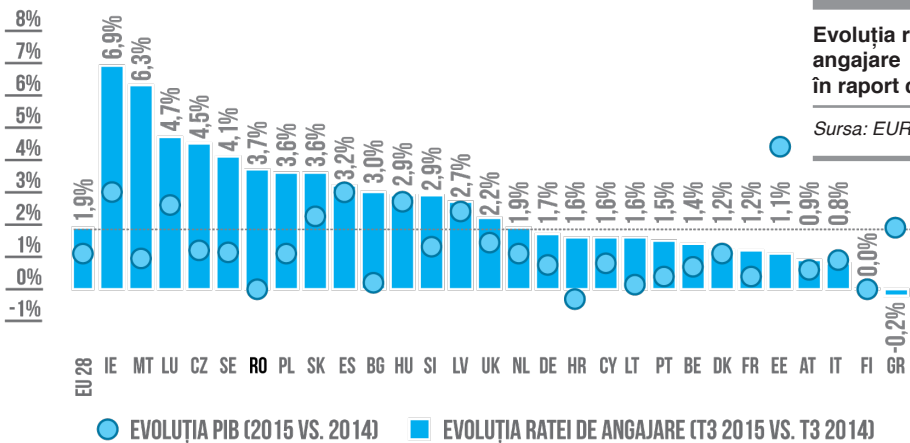


Fig. 2

Evoluția ratei de angajare în raport cu PIB

Sursa: EUROSTAT

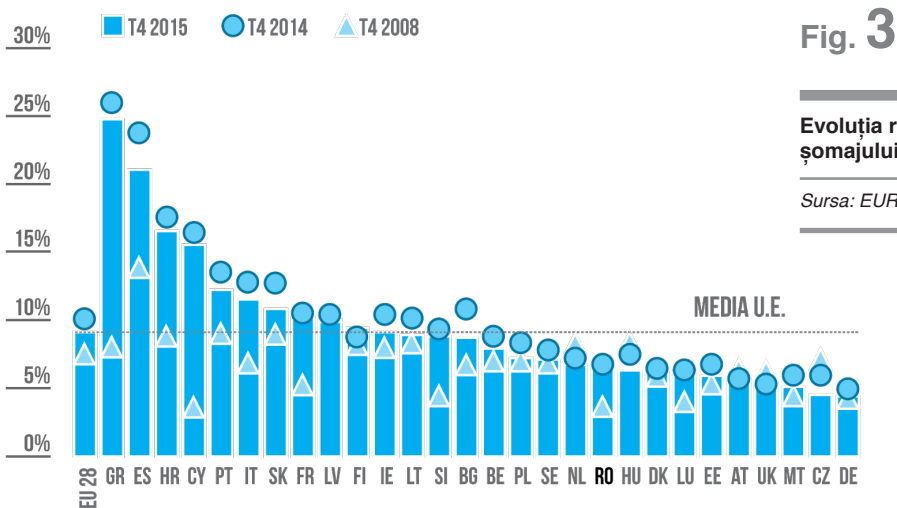


Fig. 3

Evoluția ratei șomajului

Sursa: EUROSTAT

Șomajul la nivelul Uniunii este în scădere în toate țările, mai puțin în Finlanda, arătând că Europa înregistrează o tendință pozitivă și din acest punct de vedere. Nivelul șomajului rămâne însă ridicat în Spania și Grecia, acolo unde situația este în continuare dificilă, cu toate că Spania pare a fi pe direcția cea bună, reducând rata șomajului cu peste 2,5 puncte procentuale. Șomajul în rândul tinerilor rămâne în continuare una dintre cele mai discutate probleme în cadrul Comisiei Europene. Această problemă relevă necesitatea corelării sistemelor de învățământ cu cererea existentă pe piața muncii, în condițiile în care piața muncii este din ce în ce mai dinamică, iar competențele cerute de angajatori sunt din ce în ce mai specifice.

Deficitul de competențe

Conform unui studiu la nivel mondial al companiei de recrutare de personal Manpower, aproximativ 38% din companii au declarat că se confruntă cu un deficit de talente, acesta reprezentând cel mai ridicat nivel din ultimii 7 ani. În grupul țărilor EMEA (Europa, Orientul Mijlociu și Africa), procentul este de 32% și reprezintă la rândul său un record. România este a cincea țară la nivel mondial și prima din Europa în care angajatorii au declarat că găsirea unor angajați care să aibă competențele potrivite posturilor oferite este dificilă (61% din cei intervievați). Deși este o problemă generalizată, situația din România este cu atât mai îngrijorătoare cu cât tinerii absolvenți nu fac față cerințelor impuse de angajatori. În acest context, este recomandabil să existe o legătură strânsă între mediul de afaceri, instituțiile statului și cele de învățământ (centre universitare, școli de meserii etc.), astfel încât să se poată ajunge la o armonizare a cererii și ofertei de forță de muncă.

În țara noastră, cele mai căutate poziții sunt cele de meseriași (zidari, electricieni, instalatori), ingineri, reprezentanți vânzări și șoferi, iar efectele pe care lipsa personalului calificat îl are asupra companiilor se manifestă în principal prin:

- scăderea competitivității, respectiv productivitate redusă (60% din respondenți),

- fluctuația ridicată a personalului (57%),
- diminuarea inovației și a creativității (48%),
- diminuarea abilității de a deservi clienții (42%).

Cele mai des menționate cauze de către angajatorii care nu reușesc să angajeze salariați potriviți sunt:

- lipsa competențelor profesionale specifice (48%),
- candidați insuficienți / inexistenți (37%),
- așteptări financiare mai mari decât oferta (17%) și
- lipsa experienței (15%).

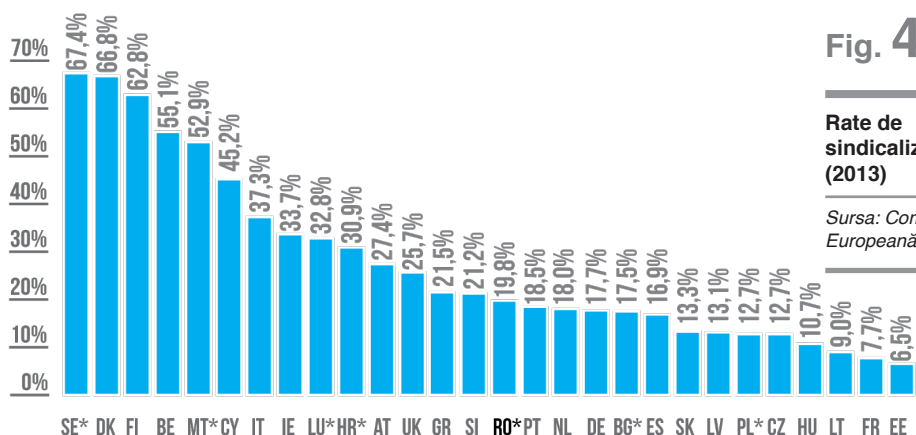
Pentru a compensa lipsa de competențe, companiile apelează preponderent la formare și dezvoltare profesională suplimentară a personalului existent (19%) sau la folosirea unor metode de recrutare neconvenționale (19%). Un aspect foarte important este acela al parteneriatelor dintre companii și instituțiile educaționale pentru dezvoltarea de programe de studii aliniate cerințelor angajatorilor, iar conform studiului, 8% din întreprinderile locale chestionate au apelat la această formă pentru a descoperi noi talente.

Costuri și competitivitate

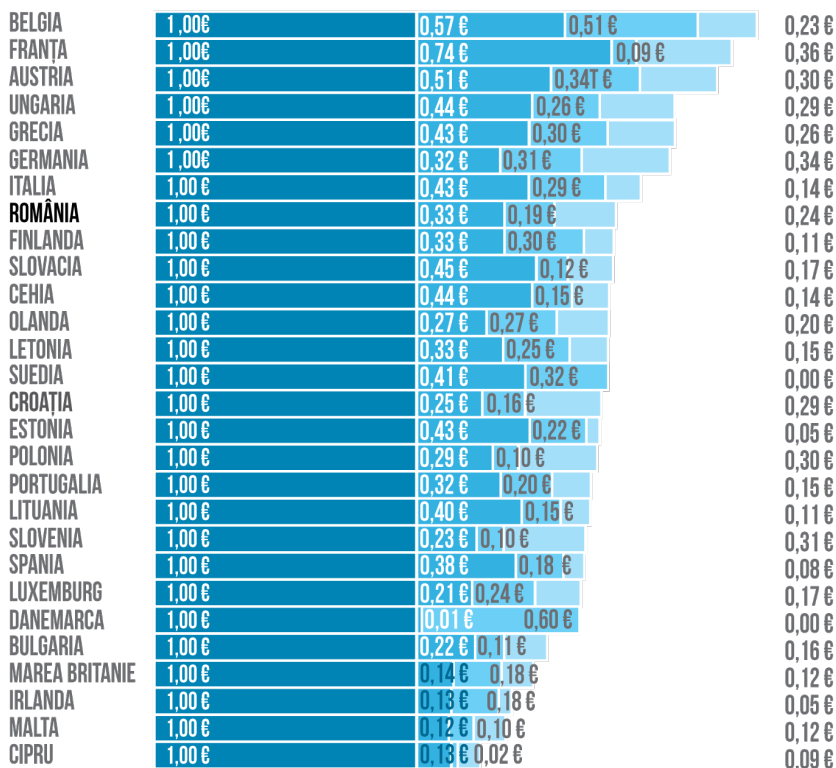
Companiile din Europa trebuie să facă față unei concurențe globale care de multe ori nu este bazată pe aceleași „reguli de joc”. U.E. este lider global în mai multe domenii, printre care protecția salariaților, sistemele sociale și măsurile de protecție a mediului înconjurător și a climei. Deși aceste aspecte sunt foarte importante pentru salariați și comunități, ele implică și costuri pentru angajatori, costuri pe care concurenții din alte regiuni, cu standarde mai puțin ridicate, nu le au.

O astfel de problemă importantă este ponderea taxelor și impozitelor plătite de angajator pentru angajați, care pot determina companiile să mute producția în țări cu un cost de producție mai scăzut, urmând două direcții principale:

- fie către estul Europei, în țări precum Polonia (producția de electrocasnice,



- REMUNERAȚIA NETĂ A SALARIATULUI
- CONTRIBUȚIA ANGAJATORULUI
- IMPOZIT PE VENIT
- CONTRIBUȚIA ANGAJATULUI



centre de servicii, producție de automobile, IT), Ungaria (producție, servicii), Slovacia (producția de automobile, centre IT, servicii), România, Cehia (producție, servicii) sau Bulgaria;

- fie în Asia; acolo unde costul de producție este foarte scăzut.

Cercetările făcute asupra **cheltuielilor cu personalul** relevă diferențe consistente la nivel european. Astfel, pentru a asigura 1 EUR net salariatului, companiile din Belgia plătesc suplimentar 1,30 EUR sub formă de taxe, în timp ce în Cipru acest cost este de doar 0,24 EUR, de peste 5 ori mai puțin. În această ierarhie România are un cost al taxelor de 0,80 EUR, fiind peste media la nivel european.

O altă problemă este **dezindustrializarea economiei europene** din cauza concurenței globale, mai ales în cazul metalurgiei. Astfel, pe lângă provocările legate de costurile ridicate de producție (în special cele energetice și cele legate de protecția mediului), industria metalurgică europeană trebuie să facă față și unui val de produse ieftine din Asia, China și Rusia. Supracapacitățile de producție ale Chinei au făcut ca exporturile acesteia să crească brusc în ultimii ani. Ca urmare, mai multe unități de producție din Europa au fost deja închise. Cel mai de actualitate subiect este legat de decizia Tata Steel de a vinde activele sale din Marea Britanie. Mai mult, în cazul în care Chinei i se va acorda statutul de economie de piață de către Organizația Mondială a Comerțului, aplicarea de taxe la import pentru aceste produse va fi și mai dificilă. Consecințele ar putea fi dezastruoase pentru miile de salariați din industria metalurgică din Europa.

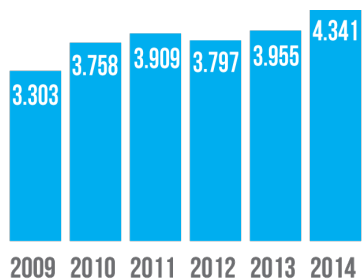
Dialog social

Cea mai mare **rată de sindicalizare** în Europa se întâlnește în statele nordice – Danemarca, Finlanda, Suedia – unde procentul se apropie de 70%. Studiile făcute la nivel european au identificat faptul că numărul de angajați sindicalizați este mai ridicat în sectorul public decât în cel privat, ca urmare a atitudinii ostile pe care angajatorii privați o au față de această formă de organizare. Rata de sindicalizare în România este estimată la 20%, pe baza celor mai recente date, dar este posibil ca raportul să fie mai scăzut ca urmare a dificultăților întâmpinate de sindicate în atragerea de noi membri, dar și a modificărilor legislative care îngreunează capacitatea organizațiilor sindicale de a negocia contracte colective și de a-și exercita funcția.

Confederațiile sindicale europene poartă un dialog activ și continuu cu instituțiile U.E. pe marginea subiectelor de actualitate:

- Promovarea unui cadru legal echitabil care să ofere protecție sporită salariaților;
- Consolidarea dialogului social la toate nivelurile;
- Relansarea industriei în Europa;
- Digitalizarea industriei;
- Schimbările climatice și impactul acestora asupra locurilor de muncă;
- Criza refugiaților;
- Soluții pentru creșterea ratei de angajare, care își revine într-un ritm mult prea lent;
- Deficitul de competențe în rândul tinerilor.

NUMĂRUL DE PROIECTE



NUMĂRUL DE LOCURI DE MUNCĂ NOU CREATE (MIL)

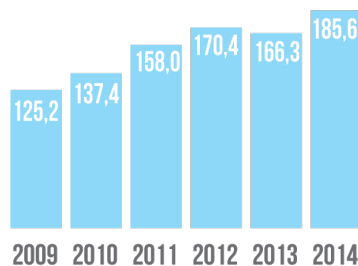


Fig. 6

Investițiile străine directe la nivel european

Sursa: E&Y
European
Attractiveness Survey

2.

Situația macroeconomică în România

Anul 2015 a adus o creștere a PIB-ului României estimată la 3,7%. Pentru prima oară de la începutul crizei, nivelul acestuia ajustat sezonier a fost mai mare decât cel al anului 2008. Cu alte cuvinte, România a reușit să pună capăt crizei economice și să înregistreze un nou nivel record al indicatorului. Creșterea este cu atât mai surprinzătoare cu cât anul trecut cele mai optimiste estimări anunțau un avans de sub 3% pentru 2015.

Conform datelor statistice, creșterea din 2015 se bazează în special pe **revirimentul consumului intern**, după ce în anii trecuți industria, agricultura și exporturile au susținut economia. Printre factorii care au influențat revenirea consumului se numără reducerea cotei TVA pentru anumite alimente la 9% și creșterea salariului minim pe economie în două tranșe pe parcursul anului.

Evoluții pozitive au fost înregistrate de următoarele sectoare:

- **Comerț:** creșterea puterii de cumpărare a populației a avut drept urmare o creștere a volumului activităților de comerț cu 6,4%. Impactul comerțului asupra creșterii PIB-ului a fost de un punct procentual.
- **Construcții:** volumul de activitate a crescut cu 8,8% după ce în anii anteriori acestea au marcat o stagnare sau o creștere modică. Impactul asupra PIB-ului a fost de 0,6 puncte.

● **Informații și comunicații:** înregistrând cea mai importantă evoluție a volumelor, de 11,8%, acest sector este în continuă dezvoltare și expansiune în ultimii ani. Cu toate că valoarea sa la formarea PIB este de 4 ori mai mică decât cea a industriei, cele două sectoare au participat în mod egal la creșterea PIB-ului în 2015. Aceasta subliniază valoarea adăugată ridicată existentă în sectorul de informații și comunicații.

Dacă în 2014 **agricultura** a fost cel mai dinamic sector, în 2015 aceasta a înregistrat o ușoară scădere. Dependența de condițiile meteorologice și fragmentarea terenurilor agricole care împiedică practicarea agriculturii la scară largă sunt cauzele care au dus la evoluția negativă înregistrată în 2015.

Impulsionarea consumului a dus la o creștere semnificativă a importurilor și o degradare a balanței comerciale. Estimările făcute de Comisia Europeană pentru următorii 2 ani reflectă în continuare o creștere a PIB-ului bazată pe consumul intern, cu o evoluție cel puțin la fel de importantă ca urmare a deciziilor luate de către guvern, printre care se numără:

- noua creștere a salariului minim pe economie începând cu luna mai 2016,
- reducerea cotei TVA la 20% de la 1 ianuarie 2016,
- reîntregirea salariilor bugetarilor din decembrie 2015.

Fig. 7

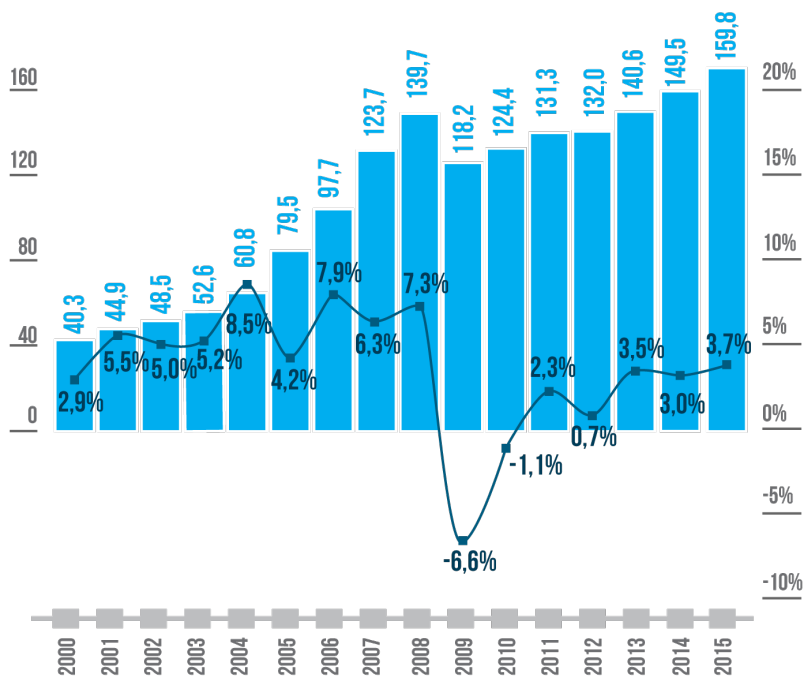
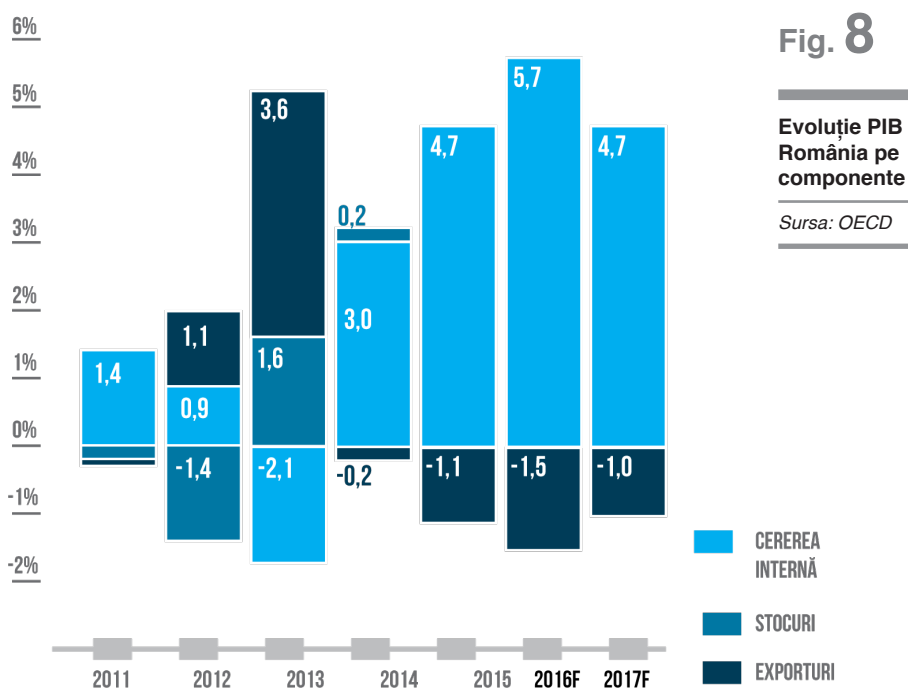


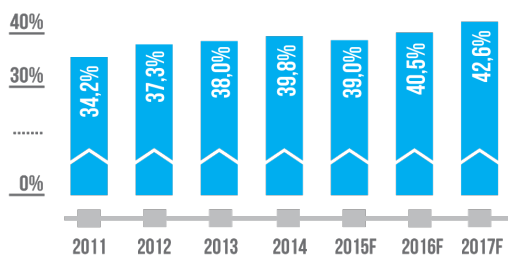
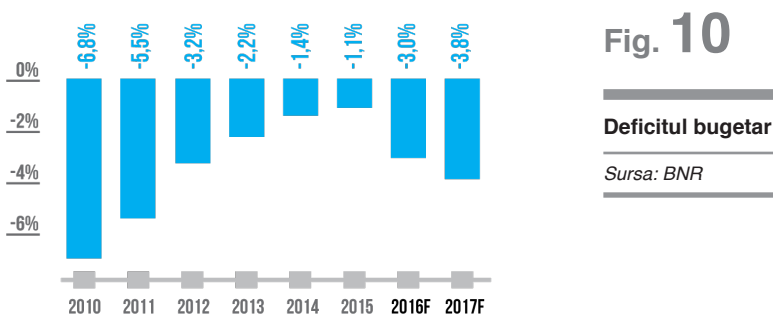
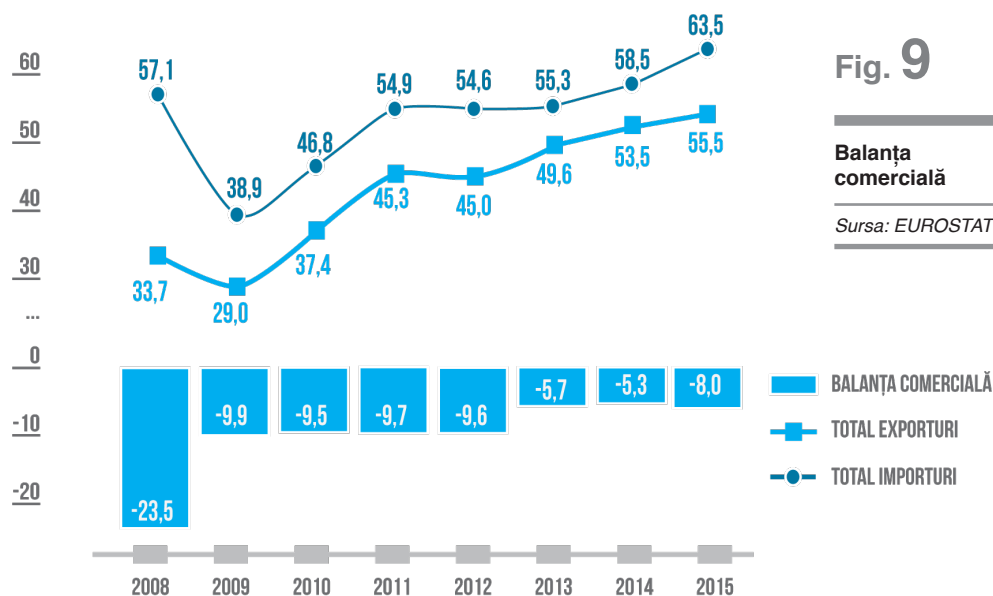
Fig. 8



Ca urmare, importurile vor continua să fie superioare exporturilor, iar deficitul comercial va continua să se adâncească.

Cu toate că cifrele sunt pozitive, creșterea economică bazată pe consum nu este o soluție viabilă pe termen lung și este criticată de reprezentanții Comisiei Europene, dar și de Consiliul Fiscal din România. Mai mult, modelul actual de creștere nu este unul care

să influențeze pozitiv bunăstarea românilor, iar estimările indică o perpetuare a situației. Raportul Comisiei arată că evoluția pozitivă a creșterii economice ca urmare a exporturilor bazate pe costuri mici și de slabă calitate, ceea ce implică la rândul ei și salarii mici, nu face decât să mențină nivelul de trai al românilor la cote minime și nu schimbă fundamental condiția salariatului român.



Perspectivile privind PIB-ul pentru următorii ani sunt consistente: Comisia Europeană a calculat o creștere de 4,2% pentru 2016 și de 3,7% pentru 2017, în timp ce cifrele Comisiei Naționale de Prognoză sunt identice pentru 2016, dar mai optimiste pentru anul 2017, de respectiv 4,2%.

Măsurile fiscale menite să încurajeze consumul vor avea un impact negativ asupra deficitului bugetar. În 2015 acesta a constituit 1,1% din PIB, iar pentru anul în curs se estimează o valoare de până la 3%. Relaxarea fiscală va reduce veniturile bugetului consolidat, iar creșterea cheltuielilor bugetare – din care aproape 50% sunt direct legate de reîntregirea salariilor bugetarilor – vor adânci valoarea deficitului până la aproape 4% în 2017. Această perspectivă a atras criticile Comisiei Europene, care subliniază că actuala politică se bazează pe reducerea cheltuielilor și nu pe o creștere a veniturilor la buget. O altă consecință ar fi aceea că datoria publică va crește la rândul său, depășind pragul de 40% din PIB. Bugetul general consolidat pentru anul 2016 reflectă o creștere cu 8% față de 2015, iar după cum s-a menționat, surplusul este orientat în proporție de 50% către cheltuielile cu personalul.

Investițiile publice bugetate pentru anul 2016 se ridică la 37,7 miliarde lei, respectiv 5,1% din PIB. Cu toate acestea, experiența ultimilor ani ne arată că realizarea acestora este adesea sub nivelul previziunilor. Spre exemplu, în 2015, ultima rectificare bugetară

a redus cheltuielile de infrastructură cu 3,15 miliarde lei, iar impactul pe termen lung asupra economiei poate fi unul semnificativ, având în vedere nevoia urgentă de dezvoltare a infrastructurii, fapt deplâns în nenumărate rânduri de investitorii străini.

Situația companiilor

Pe fundalul creșterii macroeconomice, indicatorii de activitate a companiilor din țara noastră urmează un trend crescător.

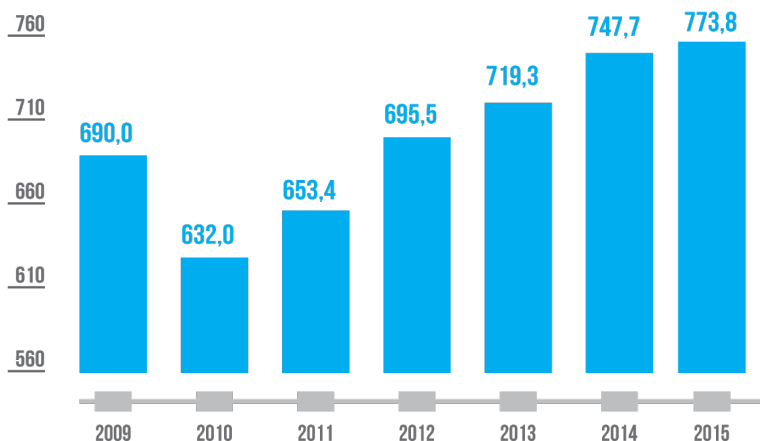
Numărul întreprinderilor din România a crescut în 2015 cu 3,5%, conform datelor statistice ale Oficiului Național al Registrului Comerțului, în ritm cu creșterea economică. Această evoluție se reflectă și în numărul de salariați din economie, care a cunoscut o dinamică pozitivă, deși mai puțin accentuată, de respectiv 2,8%.

Cifra de afaceri agregată a companiilor românești în 2015 nu a fost încă publicată, dar ne așteptăm la o creștere mai semnificativă decât în 2014 având în vedere îmbunătățirea indicatorilor macroeconomici, dar în special creșterea consumului. Același lucru este valabil și pentru indicatorii de profitabilitate. Aceștia relevă o îmbunătățire a situației companiilor: rata de rentabilitate operațională (EBITDA) a crescut de la 30,6% în 2013 la

Fig. 12

Numărul de
companii active

Sursa: INS



aproape 32% în 2014, iar rata profitabilității de la 5,5% la 5,9%.

Schimbarea legislației privind insolvența a avut o consecință imediată: conform datelor ONRC, numărul de companii care au intrat în insolvență în 2015 a scăzut cu 51% față de 2014. Raportul Coface privind insolvențele subliniază totuși faptul că această evoluție este compensată în mare parte prin creșterea altor forme de întrerupere, cea mai semnificativă creștere fiind cea înregistrată de numărul companiilor dizolvate de respectiv 52%.

Scăderea numărului de insolvențe nu a fost urmată și de o reducere a impactului asupra salariaților. În 2015, peste 80.000 de locuri de muncă au fost afectate de intrarea în insolvență a angajatorilor, un nivel comparabil cu cel din anul precedent. Astfel, deși numărul de companii insolvente s-a înjumătățit, numărul mediu de salariați pe companie insolventă aproape s-a dublat față de anul precedent.

Principalele semnale de alarmă pe care raportul insolvențelor Coface le trage sunt:

- Numărul ridicat de companii cu cifra de afaceri mai mare de 1 milion EUR. Raportându-ne la numărul de societăți care au depus declarații financiare, ponderea acestor companii a atins nivelul de 10,7% în 2015, față de 6,3% în anul precedent;
- Disciplina de plată a companiilor nu se îmbunătățește, iar urmările negative se propagă în economie, afectând societățile cu o situație financiară sănătoasă;
- Vechimea companiilor intrate în insolvență este mai mare de la an la an.
- Numărul de salariați afectați de intrarea în insolvență a angajatorilor rămâne constant, respectiv de 80.000 de persoane.

Același raport menționează și principalele cauze ale intrării în insolvență:

- Creșterea gradului de îndatorare până la 123% în 2014, în special pe baza datoriilor pe termen scurt – a creditului furnizor – ca sursă de investiții, ceea ce a atras după sine creșterea perioadei de plată a furnizorilor;
- Dublarea ratei de colectare a creanțelor, influențată și de companiile care au intrat în anii precedenți în insolvență.

Sectoarele cele mai expuse insolvențelor în 2015 (numărul de insolvențe la 1 000 de firme active) au fost:

- Fabricarea produselor textile, a articolelor de îmbrăcăminte și încălțăminte. După cum am arătat în ediția de anul trecut a raportului, acest sector a suferit cea mai mare reducere de personal de la începutul crizei (78 mii angajați);
- Asanarea și îndepărtarea gunoaielor, salubritate și activități similare;
- Construcții – un sector care în continuare se zbate pentru a ieși din criză și care a avut o fluctuație ridicată în ultimii ani.

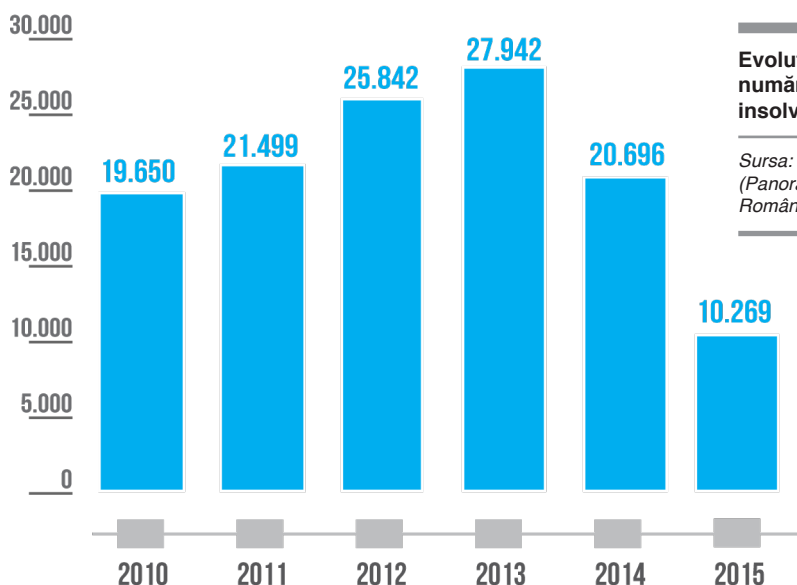
Investițiile străine directe au evoluat pozitiv în 2015 și au depășit nivelul de 3 miliarde EUR, însă în continuare valoarea acestora este de peste trei ori mai mică decât investițiile atrase în 2008. Ca și în anul precedent, companiile cu capital străin au rambursat creditele acordate de societățile-mamă, reducând astfel soldul investițiilor prin ieșiri de capital. Acest fapt poate reprezenta și un semn pozitiv, întrucât companiile locale au puterea financiară de a returna sumele împrumutate, ceea ce pe termen lung ar putea duce la expansiunea lor și la crearea a noi locuri de muncă. Aportul la capitalurile proprii a însumat 3,3 miliarde EUR, cel mai ridicat nivel de la începutul crizei economice.

O problemă importantă: accesul la credite

Unul din factorii care frânează dezvoltarea companiilor în ultimii ani și care a suscitat numeroase dezbateri este **accesul la credite**. Valoarea creditelor acordate companiilor a atins maximul de 119 miliarde lei în 2012, după care a început să scadă constant, iar la finele anului 2015, valoarea în sold a creditelor a fost cu 11% mai mică, de respectiv 105 miliarde lei.

Accesul la finanțare este extrem de important pentru companiile locale în dezvoltare, însă costul creditării și condițiile impuse de bănci cum ar fi spre exemplu garanțiile cerute de acestea fac ca de cele mai multe ori companiile să caute metode alternative de finanțare –

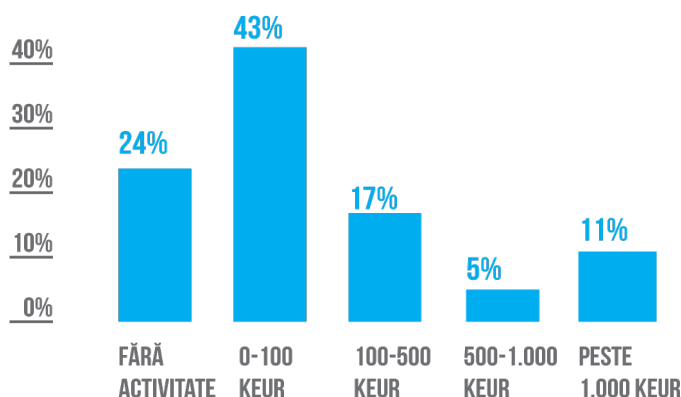
Fig. 13



Evoluția numărului de insolvențe

Sursa: Coface
(Panorama
România insolvențe)

Fig. 14



Numărul de insolvențe în funcție de cifra de afaceri

Sursa: Coface
(Panorama
România insolvențe)

care de multe ori pot pune o presiune ridicată pe situația financiară a întreprinderii – sau pur și simplu să renunțe la planurile de investiții. Astfel, se creează un lanț prin care nu doar compania în cauză pierde, ci și administrația locală și centrală, salariații ca urmare a lipsei de investiții care să îmbunătățească condițiile de muncă și în final economia pe ansamblu.

Sondajul BNR privind accesul la finanțare al companiilor nefinanciare întărește aceste concluzii, iar opinia antreprenorilor în ceea ce

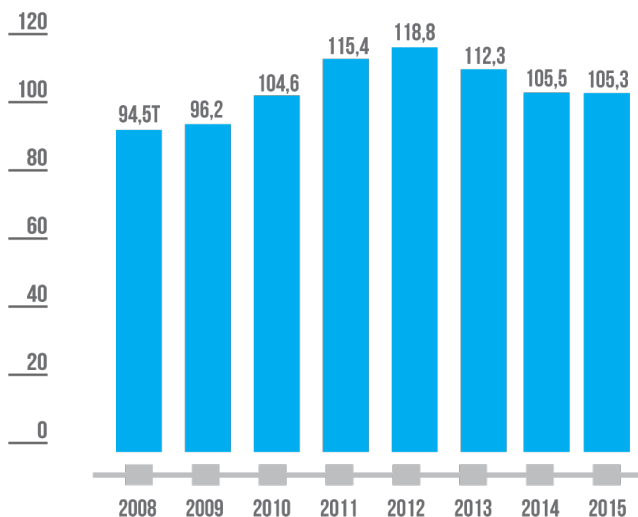
privește contractarea unui credit este majoritar negativă. Mai mult, companiile intenționează să își reducă gradul de îndatorare, ceea ce se reflectă și în reducerea soldului creditorilor. Totodată, sondajul evidențiază fragilitatea companiilor românești în raport cu rata dobânzii: astfel, o treime din întreprinderi ar fi afectate de o modificare a ratei dobânzii cuprinsă între 1 și 3 puncte procentuale.

Creșterea economică susținută din ultimii trei ani nu pare să fie suficientă pentru ca băncile

Fig. 15

Valoarea creditelor
acordate
companiilor din
România

Sursa: BNR



să reia creditarea. Criza economică este încă vie în rândul bancherilor. Gradul ridicat de credite neperformante este în proporție de 80% format din credite neperformante acordate persoanelor juridice, iar procesul de recuperare a sumelor este cu atât mai dificil cu cât societățile și-au declarat insolvența. În rezultat, băncile preferă să ofere credite companiilor care prezintă riscuri reduse, iar companiile mici au costuri foarte ridicate ale finanțării.

De la competitivitate spre performanță

Deși continuă să atragă investitori, strategia României bazată pe forță de muncă ieftină, dar necalificată, este criticată de Camera de Comerț Exterior a Franței ca fiind nesustenabilă. Printre cele mai importante probleme menționate se regăsesc:

- Infrastructura slab dezvoltată la nivel național, în special infrastructura rutieră. Constructorul francez Renault a insistat de nenumărate ori asupra construcției autostrăzii Pitești-Sibiu, amenințând chiar cu mutarea fabricii în Maroc, în cazul în care nu se vor face demersurile necesare. Mai mult, tăierea investițiilor publice precum cea făcută în cursul rectificării bugetare din septembrie 2015, va reduce posibilitatea dezvoltării infrastructurii, iar

investitorii vor căuta alte piețe mai bine pregătite din aceasta perspectivă;

- Deficitul de forță de muncă specializată care să vorbească cel puțin o limbă străină. În prezent, România este o țară avantajoasă din punct de vedere al costurilor mici, dar care de multe sunt legate de o calitate slabă a muncii prestate;
- Infrastructura în domeniul energetic este la rândul său insuficientă pentru cerințele în continuă creștere la nivel național, în special ca urmare a dezvoltării industriei. Producția de energie electrică este superioară cererii, însă deficitul rețelelor care să transporte electricitatea de la producător către consumator creează premisele unor pierderi considerabile. Estimările privind necesarul de investiții în sectorul energiei electrice se ridică la 3-4 miliarde EUR anual.

Un studiu făcut de TMF Group a evidențiat o serie de probleme cu care se confruntă investitorii străini în România:

- Schimbarea frecventă a legislației și complexitatea sistemului contabil și fiscal;
- Dificultatea de a găsi o forță de muncă calificată;
- Modificările repetate ale Codului Muncii din ultimii ani, care au dus la reacții vehemente din partea Camerelor de Comerț Exterior ale Franței și Germaniei, dar și a mai multor asociații patronale din România.

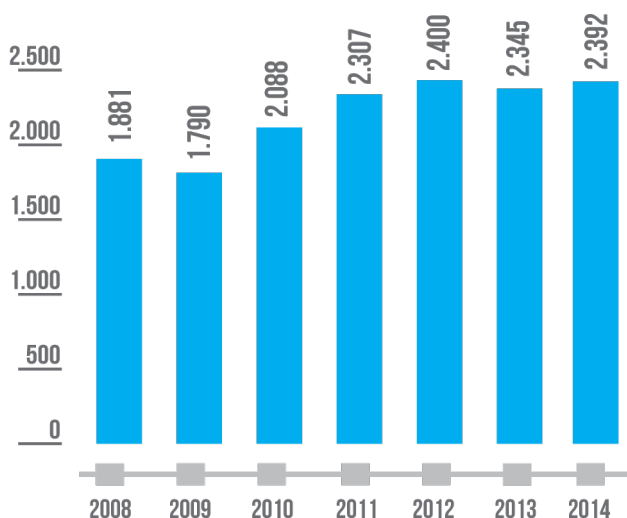


Fig. 16

**Cifra de afaceri
medie pe
companie activă**

*Sursa: Ministerul
Finanțelor*

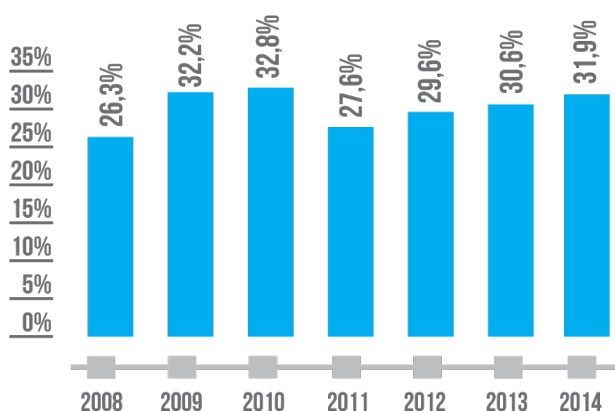


Fig. 17

**Rata medie
pe companie
a profitului
operațional**

*Sursa: Ministerul
Finanțelor*

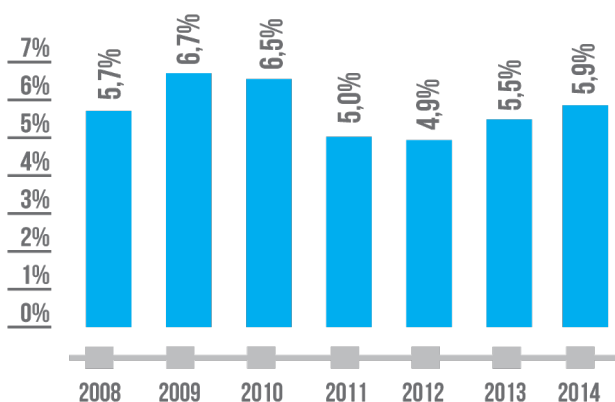


Fig. 18

**Rata medie pe
companie a
profitului net**

*Sursa: Ministerul
Finanțelor*

Alte nemulțumiri cu privire la mediul de business din România fac referire la nivelul ridicat al corupției, colaborarea dificilă cu autoritățile și lipsa susținerii investitorilor din partea statului prin reduceri de taxe și alte beneficii.

În fond, afacerile întreprinderilor din România s-au îmbunătățit an de an, arătând o creștere consistentă, investițiile au reintrat pe un trend ascendent, iar perspectivele sunt de asemenea pozitive. Cu toate acestea, există semnale de alarmă trase atât de investitorii străini cât și de oamenii de afaceri locali cu privire la o multitudine de problematici, iar pentru ca România să devină un jucător important pe piața est-europeană, guvernul va trebui să ia măsuri consistente cu privire la atragerea capitalului străin, prin investiții în puncte-cheie precum infrastructura și educația forței de muncă.

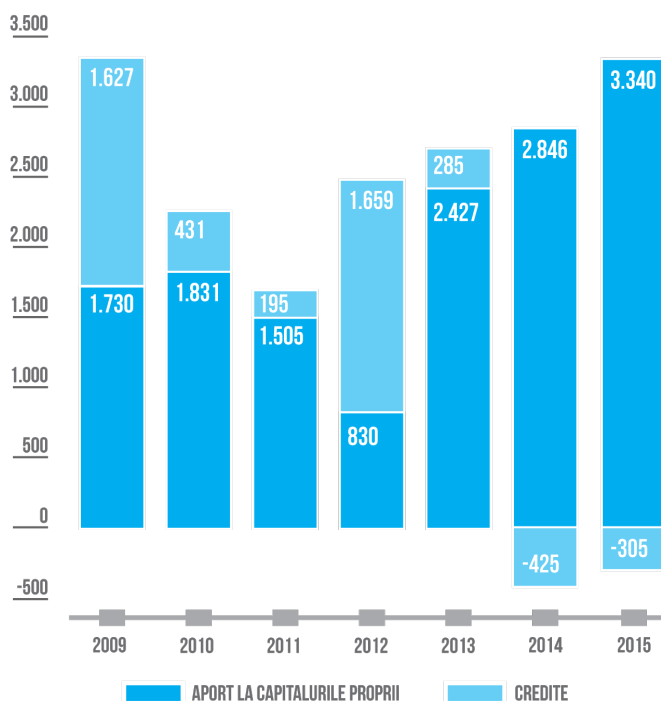


Fig. 19

Structura ISD

Sursa: BNR

3.

Evoluția numărului de salariați

Creșterea economică a României se reflectă și în creșterea numărului de angajați, însă într-un ritm mai lent, în limita a 3%. Numărul de salariați la nivel național a ajuns la 4,5 milioane, fiind în continuare sub nivelul înregistrat în 2009, și la 5,4% sub maximul atins în 2008.

Mai multe studii efectuate în rândul companiilor relevă faptul că și în 2016 se prevede o creștere a angajărilor. Astfel, un studiu Ernst&Young arată că o treime din angajatori va crește numărul de salariați în anul în curs, în timp ce sondajul Global CEO Survey 2016 elaborat de PricewaterhouseCooper comunică faptul că 56% din managerii executivi locali și-au manifestat intenția de a angaja noi salariați. Estimările studiului „*Perspectivile angajării forței de muncă*”, elaborat de firma de recrutare Manpower, arată o creștere a personalului de

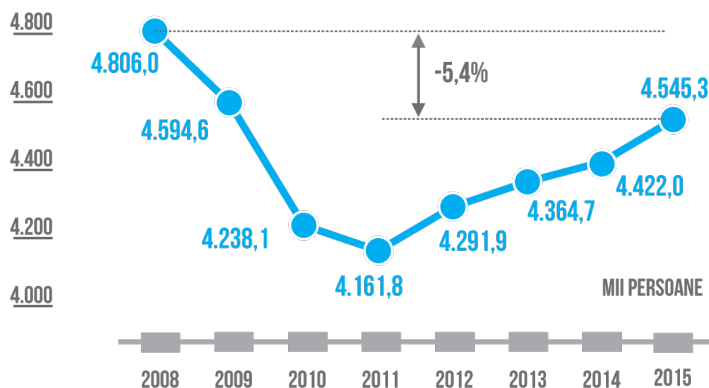
12% pentru primul trimestru din 2016, cea mai ridicată rată înregistrată printre țările europene analizate, după Slovacia. Noile locuri de muncă vor fi create în companiile mari, care prin această măsură își vor dezvolta activitățile și își vor consolida poziția pe piața locală. Distribuția teritorială a noilor angajări pune în prim-plan regiunile Centru, Nord-Vest și Vest, zone care au avut o dinamică ridicată ca urmare a investițiilor făcute de companiile din sectorul auto, dar care au vizat în principal mâna de lucru ieftină. De asemenea, poziționarea geografică a însemnat un element important în atragerea investitorilor, ca urmare a proximității față de piețele vestice.

O statistică interesantă a Inspectoratului de Muncă este aceea referitoare la numărul de contracte individuale de muncă active în

Fig. 20

Evoluția numărului de angajați 2008-2015

Sursa: INS



economie. Astfel, în septembrie 2015 erau înregistrate peste 6 milioane de contracte active, iar conform Ministrului pentru Dialog Social, numărul acestora depășea numărul de pensionari la nivel național, problemă pregnantă cu care se confruntă România de mai mulți ani. Aceste date trezesc totuși o serie de întrebări în legătură cu metodologia de calcul, definiția contractului individual de muncă, diferențele față de datele publicate de Institutul Național de Statistică cu privire la numărul de salariați.

Sectoare dinamice

Sectorul auto este din nou în prim-plan din punctul de vedere al numărului de salariați, realizând o creștere de 11,2% în 2015. Conform unui interviu acordat de dl. Constantin Stroe, reprezentantul Asociației constructorilor de Automobile din România, țara noastră este competitivă pe acest sector ca urmare a costului redus cu forța de muncă, cel mai mic la nivel european. Cifrele menționate sunt de 4,9 EUR pe oră, respectiv un cost total anual de 7.700 EUR pe salariat.

Tendința crescătoare se va menține și în 2016, fiind anunțate mai multe investiții la care statul va participa prin acordarea de ajutor de stat:

- EKR Elektrokontakt România, parte a grupului german Nexans, producător de cablaje, va investi 80 milioane lei într-o fabrică la Târgu-Jiu, care va crea 800 de locuri de muncă. Ajutorul de stat se ridică la 40 milioane lei;
- Grupul portughez Coindu va deschide o fabrică în județul Mehedinți care va angaja 300 de salariați.

Adoua cea mai mare creștere este înregistrată în sectorul **Hoteluri și restaurante**. Atractivitatea turistică a României a făcut ca în perioada august 2014 - iulie 2015, numărul de structuri turistice la nivel național să crească cu 11%, unitățile de tip hostel și cabane turistice având cel mai mare avans, de 21%. De asemenea, numărul de pensiuni turistice și agroturistice a crescut cu 15%. Fluxul tot mai ridicat de turiști a dezvoltat la rândul său și piața restaurantelor, a barurilor și a cafenelelor. La aceasta se adaugă și presupunerea că înăsprirea controalelor autorităților a dus de asemenea la intrarea în legalitate a multor angajați.

COMPANII DINAMICE DIN SECTORUL AUTO	LOCAȚIE	NUMĂR ANGAJAȚI
Fujikura (Japonia)	Județul Cluj	650
Grupo Antolin (Spania)	Județul Sibiu	fără informații
Federal Mogul (USA)	Ploiești	200
Takata România (Japonia)	-	creștere 500 salariați
Yazaki (Japonia)	-	creștere 1000 salariați
Leoni Wiring Systems (Germania)	-	creștere 800 salariați
Autoliv (Suedia)	-	creștere 1500 salariați
Bosch (Germania)	Județul Cluj	1500 în centrul de dezvoltare

Sectorul de **Informații și comunicații** are la rândul său o dinamică importantă în ultimul an. Cererea de personal este în continuă creștere, reflectând dezvoltarea acestui sector pe piața internă. Sectorul de IT este unul din puținele cu valoare adăugată ridicată și cu forță de muncă specializată care este la mare căutare, piața locală a muncii având, din păcate, o ofertă prea mică pentru a acoperi cererea.

Între timp, **producția de electrocasnice** începe să prindă avânt în România, companii precum Arcelik, Kärcher sau De'Longhi promițând investiții în noi unități de producție care vor duce la angajarea a 3.500 de salariați. Ajutoarele de stat pentru aceste investiții se ridică la 57 milioane de EUR.

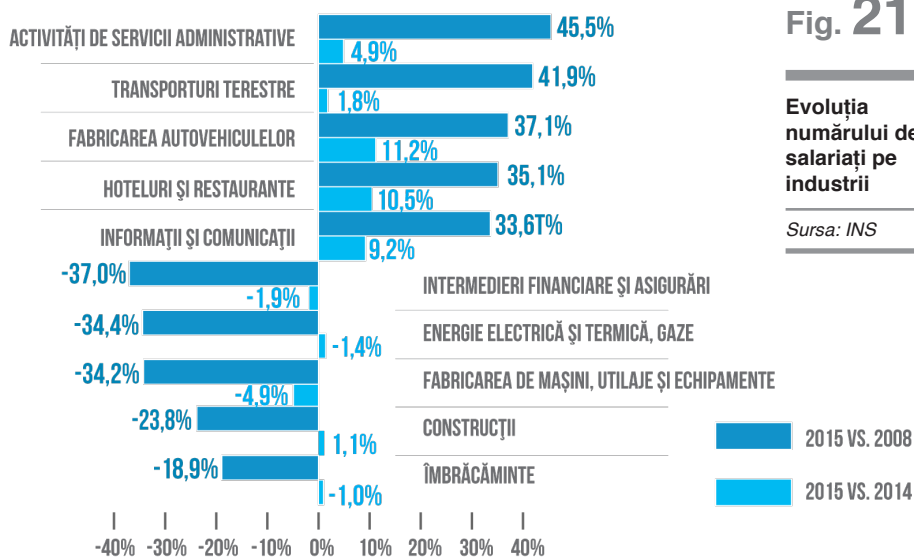
Comerțul în România a cunoscut o creștere a numărului de angajați de 2% în 2015 ca urmare a dezvoltării marilor lanțuri comerciale dar și ca reacție a creșterii consumului la nivel național. Conform unei analize a Ziarului Financiar, numărul de supermarketuri pentru primii 11 retaileri s-a triplat în perioada 2009-2014, însă numărul de angajați a crescut cu doar 56%. În același timp, ponderea comerțului tradițional a scăzut de la aproape 60% în 2008, la 43% în primul trimestru din 2015, având un impact negativ asupra numărului de angajați din rândul micilor comercianți.

În **metalurgie** numărul de salariați a stagnat în 2015, iar conform analizei de conjunctură a Institutului Național de Statistică, nu vor apărea modificări în ceea ce privește forța de muncă din sector nici în 2016.

Sectoare în regres

În **sectorul energiei electrice, termice și gaze**, restructurările făcute în rândul companiilor de stat au dus la pierderea a aproape 3 mii de locuri de muncă în 2015. Companiile vizate sunt Complex Energetic Hunedoara și Complex Energetic Oltenia. Cauzele dificultăților sunt situația economico-financiară precară a societăților, pierderile înregistrate în fiecare an, datoriile către bugetul de stat și costurile fixe ridicate. Totodată, FMI și Comisia Europeană au subliniat necesitatea restructurării companiilor de stat cu pierderi, menționând expres cele două întreprinderi, fapt ce a dus la accelerarea procesului de reorganizare. Mai mult, anul 2016 aduce un nou val de concedieri, Complex Energetic Oltenia anunțând deja o reducere a efectivelor cu 2.000 de salariați.

Industria articolelor de îmbrăcăminte și confecțiilor a înregistrat o scădere de 1,9% a numărului de salariați în 2015 față de 2014.



Acest sector a avut o evoluție constant negativă începând din 2008. Până în prezent, aproape 78 000 de angajați și-au pierdut locurile de muncă. Printre motivele care au dus la această situație se numără: scăderea numărului de comenzi la nivel european, presiunea asupra prețului de vânzare a produselor finite, nivelul salarial mic în comparație cu aptitudinile necesare, volumul de muncă ridicat și caracterul repetitiv al activității, făcând din acest job unul puțin atractiv. Companiile sunt sensibile și la evoluția salariului minim pe economie: conform Ziarului Financiar, creșterea salariului minim pe economie aduce o creștere a cheltuielilor operaționale semnificativă în rândul companiilor din sector, unde cheltuielile cu salariații pot ajunge și la 60% din cheltuielile din exploatare. În aceste condiții, pentru a-și păstra profitabilitatea, companiile aleg să reducă numărul de angajați, opțiunea de a crește prețul de vânzare nefiind una viabilă în condițiile în care concurența este bazată pe un preț cât mai mic. Din păcate, estimările pentru 2016 sunt la rândul lor negative, ca urmare a creșterii salariului minim pe economie, ceea ce va pune din nou presiune pe cheltuielile de exploatare ale companiilor și implicit pe numărul de salariați.

Sectorul bancar și al asigurărilor este în continuă scădere de la începutul crizei. Peste 8 000 de angajați au fost disponibilizați în acest interval. Paradoxal, cheltuielile cu salariații au crescut semnificativ în ultimii ani, băncile preferând să rețină specialiștii în cadrul organizației sau să atragă specialiști de la concurență plătiind un salariu mai ridicat. Acești factori dezavantajează tinerii care doresc să se angajeze în sistem. În paralel cu acest

trend se observă și o înclinație a băncilor către digitalizare, ceea ce pe termen lung va însemna o scădere a cheltuielilor și o nevoie mai mică de personal, ca urmare a reducerii numărului de sucursale din teritoriu.

Șomajul în România

Cele două rate ale șomajului – cea calculată de INS și cea calculată de Ministerul Muncii – au evoluții diferite, însă interpretarea datelor trebuie făcută ținând cont de ambii indici. Rata șomajului calculată de Agenția Națională a Ocupării Forței de Muncă (ANOFM) este în descreștere, ajungând la un nivel minim de la începutul crizei în 2009. Această evoluție reflectă diminuarea numărului de șomeri care sunt înregistrați în evidențele ANOFM, însă nu este un indicator exact al situației cu care se confruntă economia românească. Efectul pozitiv al scăderii acestei rate, în cazul în care numărul șomerilor indemnizați scade semnificativ, este reducerea cheltuielilor la bugetul de stat.

Pe de altă parte, rata calculată de INS conform metodologiei Biroului Internațional al Muncii cuprinde și persoanele apte de muncă, care nu sunt angajate, dar care nici nu s-au declarat ca fiind șomeri. Această rată este într-o ușoară creștere, rămânând în ultimii 6 ani, cu mici oscilații, în apropierea procentului de 7%. Faptul că acest procent rămâne neschimbat, în condițiile în care România a avut o creștere economică continuă în ultimii ani, iar numărul de angajați a crescut de la an la an, sugerează două elemente:

- Șomajul în România este o problemă structurală care cere imediat luarea

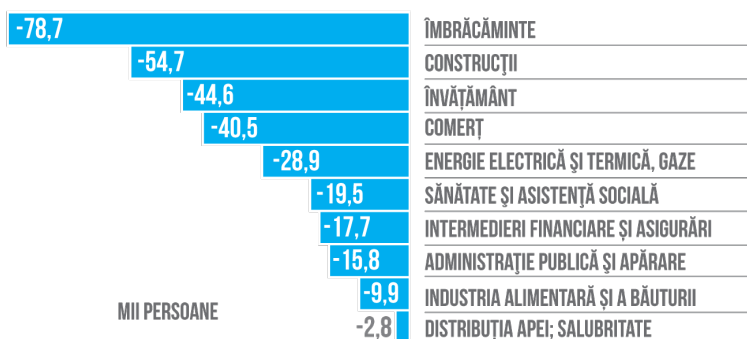


Fig. 22

Cele mai importante scăderi ale nr. de salariați 2008-2015

Sursa: INS

de măsuri cu privire la pregătirea și specializarea persoanelor aflate în șomaj, astfel încât cererea existentă pe piață să poată fi acoperită de muncitorii aflați la ora actuală în căutare de locuri de muncă. În prezent, majoritatea persoanelor fără un loc de muncă sunt persoane necalificate din agricultură sau construcții, în timp ce posturile pentru care se caută personal sunt în asamblare și confecții ;

- O parte din persoanele care declară că nu au un loc de muncă și nu sunt înregistrate ca șomeri sunt în realitate angajate la negru, evidențiind astfel o altă problemă a economiei. De data aceasta, situația prezentată este mai complexă, cu efecte negative pe termen lung și cu implicații semnificative asupra comunităților locale, veniturilor bugetare, PIB-ului României și într-un final asupra economiei românești.

De asemenea, se observă că per total numărul persoanelor în șomaj de mai puțin de un an este în scădere, iar numărul persoanelor care se regăsesc în această situație de mai mult de un an a crescut. Cu alte cuvinte, perioada în care o persoană stă în șomaj este din ce în ce mai lungă, iar cauzele pot fi variate: lipsa unei specializări, lipsa investițiilor în anumite zone ale țării sau ineficiența cursurilor de recalificare a șomerilor.

O explicație a acestei tendințe se poate găsi în distribuția pe vârste a șomerilor. Se observă o creștere a numărului de șomeri cu vârsta de peste 35 de ani, iar pentru segmentul de vârstă 35-49 de ani a fost atins un nou maxim al ultimilor 7 ani. Dintr-o anumită perspectivă, situația reflectă o tranziție la o nouă economie în care chiar dacă în mare parte producția este reprezentată în continuare de munca manuală, produsele fabricate necesită tehnologii moderne, pentru care este adesea căutată o forță de muncă tânără cu o capacitate de adaptare ridicată.

În baza datelor ANOFM se poate face un portret-robot al șomerului român: acesta este un bărbat din mediul rural, cu vârsta de peste 40 de ani și având un nivel de instruire primar, gimnazial sau profesional. Această scurtă descriere este definitorie pentru societatea actuală, iar instituțiile statului trebuie să ia măsuri concrete cu privire la specializarea reală a forței de muncă, în special în mediul rural, și mai ales să redefinească o strategie educațională care să pregătească viitorii salariați pentru o piață a muncii dinamică.

Fig. 23

**Rata
șomajului
2008-2015**

Sursa: INS

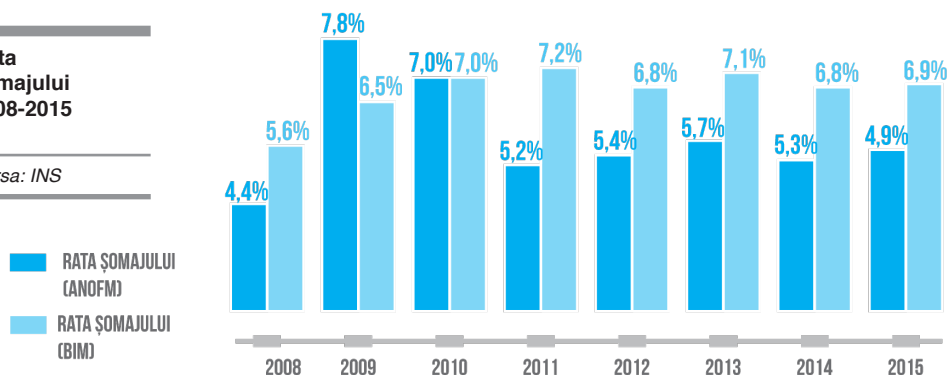
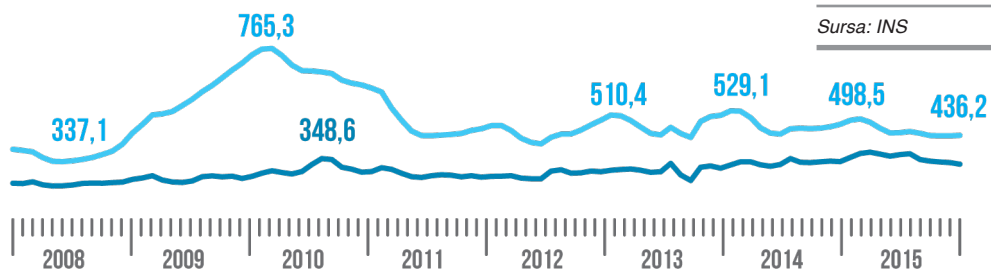


Fig. 24

— ȘOMERI ÎNREGISTRAȚI
— ȘOMERI NEINDEMNIZAȚI

**Evoluția
numărului de
șomeri
2008-2015**

Sursa: INS



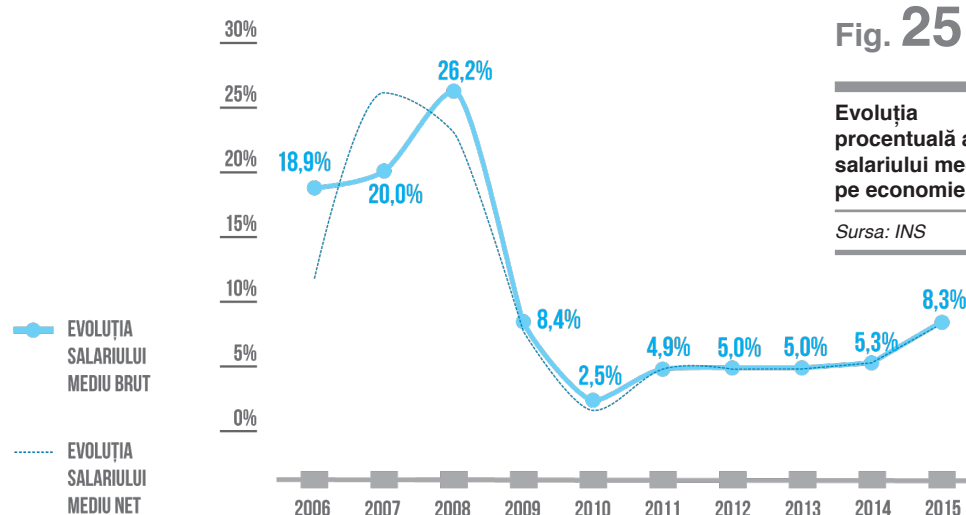
4.

Analiza remunerației

Remunerația salariaților în România este un subiect amplu dezbătut la nivel instituțional și este adesea punctul asupra căruia negocierile colective se blochează. În 2015, creșterea salariului mediu la nivel național – fără a ține cont de impactul inflației – a fost de 8,3%. Comparativ cu precedenteii 4 ani, când rata de creștere a salariului mediu se „stabilizase” în jurul cotei de 5%, recenta dinamică ar putea părea surprinzătoare. Totuși, chiar dacă este semnificativă, creșterea salariilor nu este câtuși de puțin surprinzătoare, existând o explicație simplă a acestui fenomen: evoluția salariului minim pe economie. În ianuarie 2015 salariul minim a fost majorat cu 8,3%, iar de la mijlocul

anului 2015 o nouă mărire a intrat în vigoare, de respectiv 7,7%. Astfel, în 6 luni, salariul minim pe economie a cunoscut o creștere de 16,7%. Măririle consecutive din ultimii ani sunt făcute în logica atingerii raportului de 50% dintre salariul minim și salariul mediu pe economie. Conform declarațiilor guvernului, acest raport este de 60% în celelalte țări ale Uniunii Europene.

Creșterea salariului minim pe economie s-a resimțit în majoritatea sectoarelor în care există un număr ridicat de angajați care erau plătiți cu nivelul minim, atât în sectorul bugetar (sănătate, învățământ, administrație publică), cât și în sectorul public (agricultură,



industria prelucrătoare, activități de servicii administrative). În sectorul public, măriti ale salariilor au fost aplicate pentru profesorii debutanți și medicii rezidenți începând cu mijlocul lui 2014, efectele creșterii fiind vizibile pe un an întreg în 2015. Calculele Syndex relevă un salariu mediu net pentru bugetari de 2 758 lei – inclusiv beneficii –, în stagnare față de 2014, dar cu 50% mai mare decât salariul mediu pe economie.

Conform datelor din presă, numărul contractelor cu salariu minim brut la nivel național a fost de aproximativ 1,6 milioane în 2015, în stagnare față de 2014. Chiar dacă stagnarea este puțin probabilă, întrucât în decursul ultimului an salariul minim pe economie a fost majorat de 2 ori, problema esențială rămâne aceea că aproape o treime din totalul contractelor de muncă sunt încheiate la un cost minim pentru angajator. Procentul este unul extrem de ridicat și, după cum Syndex a evidențiat deja în rapoartele anterioare, piața muncii din România tinde să devină o piață a salariului minim, iar munca prestată de angajații români va fi caracterizată ca necalificată, ieftină și cu o valoare adăugată scăzută. Ca urmare,

creșterea salariului minim trebuie să fie în mod normal urmată de o creștere corespunzătoare a celorlalte salarii pentru a avea un efect echitabil și sustenabil.

O nouă majorare a salariului minim pe economie a intrat în vigoare de la 1 mai 2016, ajungând la valoarea de 1.250 lei brut. Conform unui comunicat de presă al Ministerului Muncii, de această creștere ar trebui să beneficieze un număr de 1.131.686 persoane, din care 1.092.364 în sectorul privat și 39.322 în sectorul bugetar. Estimările par a fi mici în comparație cu numărul contractelor de muncă încheiate la nivelul minim prevăzut de lege, iar raportul bugetari/privati este unul foarte scăzut (1 bugetar la 28 privați), în condițiile în care în 2014 raportul era de 1 bugetar la 2,5 privați. Scăderea raportului se poate explica parțial prin reîntregirea salariilor bugetarilor care a fost aprobată începând cu data de 1 decembrie 2015. Astfel, salariații din sănătate vor avea o creștere a salariilor de 25%, personalul din sistemul de învățământ va avea salariile indexate cu 15%, în timp ce restul bugetarilor vor avea o majorare de 10%. Conform calculelor Syndex, bazate pe bugetul din 2015, o mărire uniformă de 10% a

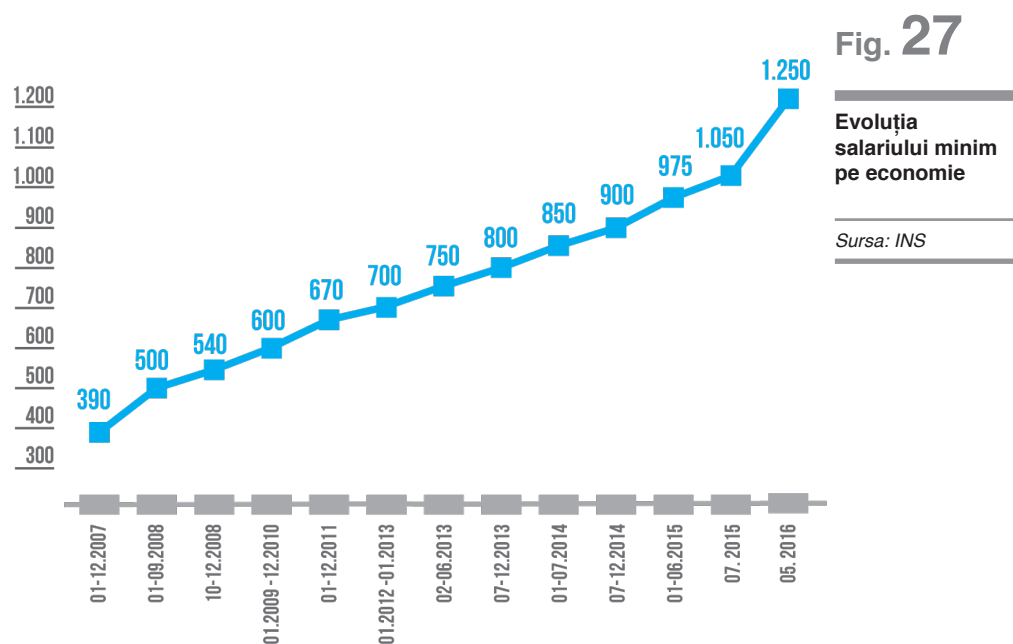
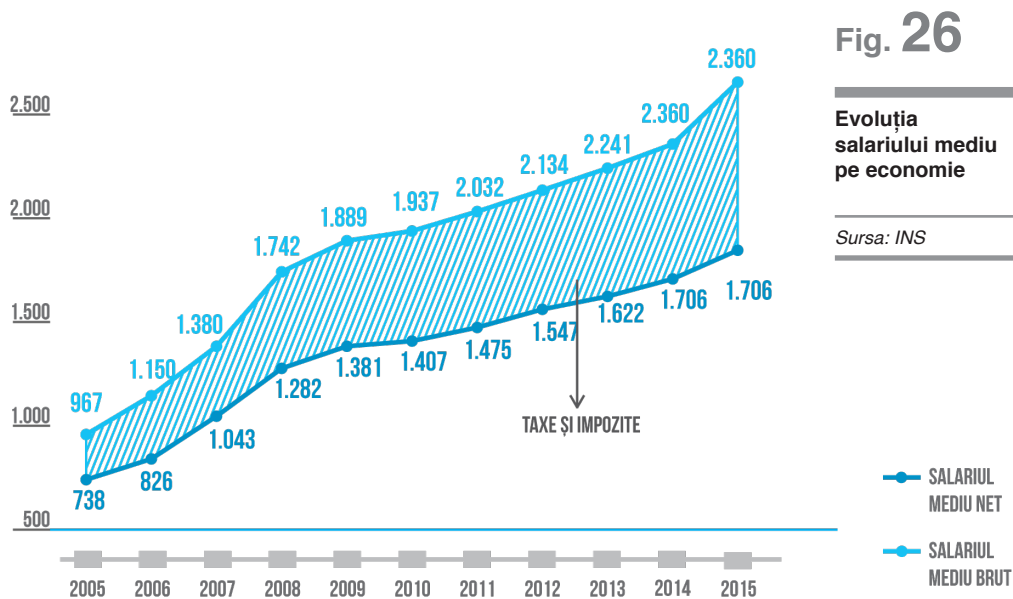
SECTOR	CREȘTERE 2015	OBSERVAȚII
Alte activități de servicii	+14,5%	Conform clasificării CAEN acest sector cuprinde locuri de muncă precum: repararea articolelor de uz gospodăresc, activități de îngrijire personală, pompe funebre etc.
Alte activități de servicii	+13,8%	Activități de leasing de personal, activități de turism, servicii de pază și protecție, activități de curățeni, activități de secretariat și servicii suport.
Industria prelucrătoare - Tăbăcirea și finisarea pieilor	+12,9%	
Industria prelucrătoare – Fabricarea de mobilă	+12,3%	
Industria prelucrătoare – Alte activități industriale	+11,1%	
Sănătate	+10,9%	Sector bugetar
Agricultură	+10,2%	
Învățământ	+9,9%	Sector bugetar
Administrație publică	+8,9%	Sector bugetar

fondului de salarizare pentru toți bugetarii va duce la o creștere a cheltuielilor de personal de aproximativ 5 miliarde de lei pentru 2016, punând presiune pe bugetul consolidat.

La aceste sume se adaugă și despăgubirile plătite de statul român către bugetarii care au dat în judecată statul român ca urmare a tăierilor făcute în perioada 2009-2010. Conform datelor

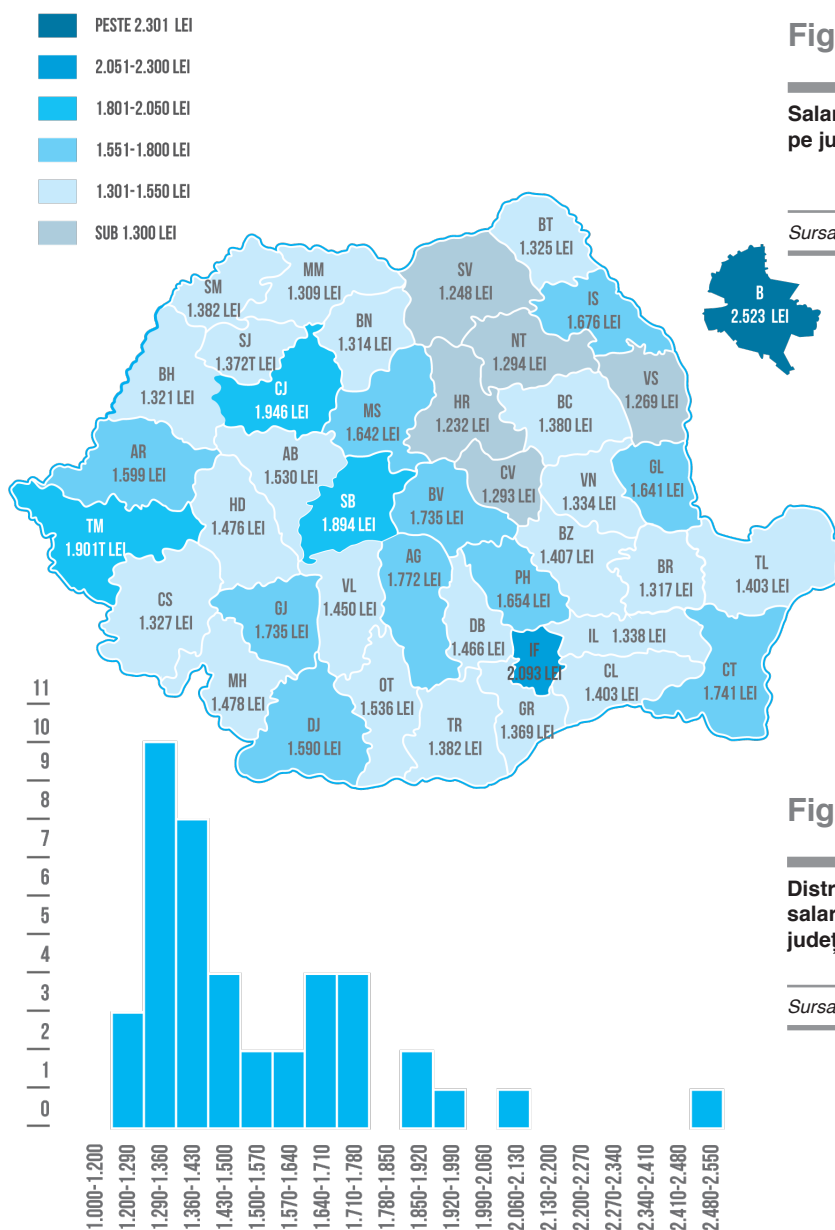
publice, suma totală se ridică la 10 miliarde de lei, iar sumele au început să fie plătite începând cu 2014, urmând ca și în anii următori efectele să fie vizibile asupra bugetului de stat și a economiei.

Una din consecințele pozitive ale salariului minim la un nivel de 1.250 lei ar putea fi reducerea muncii la gri. Totuși, există



posibilitatea ca o parte dintre salariații remunerați astfel să-și vadă veniturile micșorate ca urmare a faptului că patronii vor prefera să treacă în legalitate, anulând sumele plătite în mod direct angajaților. Pe de altă parte, munca la negru ar putea crește, fiind mai avantajos atât pentru companii cât și pentru salariați. Deși pentru anul 2015 nu au fost publicate datele cu privire la evoluția muncii la negru și la gri și nici estimările privind evaziunea fiscală

generată de acestea, estimăm că pentru 2016, se va observa o scădere în ceea ce privește munca la gri și o creștere a muncii la negru. Cel mai pesimist scenariu, prezentat în special de patronate, va fi acela în care companiile nu vor putea face față creșterii cheltuielilor salariale și vor apela la restructurări sau chiar la închiderea afacerilor, dacă pragul de rentabilitate va fi afectat.



Distribuția salariilor

În ierarhia salariilor medii, sectorul Intermedierilor financiare este pe primul loc, creșterea nivelului salarial bazându-se pe strategia companiilor de a-și păstra specialiștii și în același timp de a atrage noi angajați cu experiență. Avântul de care se bucură sectorul IT în România, valoarea adăugată adusă în economie și specializarea angajaților a făcut ca nivelul remunerației să crească cu 14,2% până la un nivel de 3.732 lei, depășind salariul mediu din Industria extractivă.

Sectorul Industriei prelucrătoare a avut o creștere de 8,7%, dar există variații importante pe sub-sectoare: pe lângă cele menționate deja, evidențiem și Industria alimentară (+10,8%), Fabricarea echipamentelor electrice (+9,9%), Prelucarea lemnului (+9,6%) sau Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte (+9,1%), acolo unde este binecunoscută practicarea salariilor la nivelul minim pe economie.

La nivel național, se observă o evoluție semnificativă a nivelului salarial în județele sărace, în special în Moldova, în centru și în sud. Per ansamblu, există un decalaj din ce în ce mai mare între acele județe care au atras investitori

Fig. 30

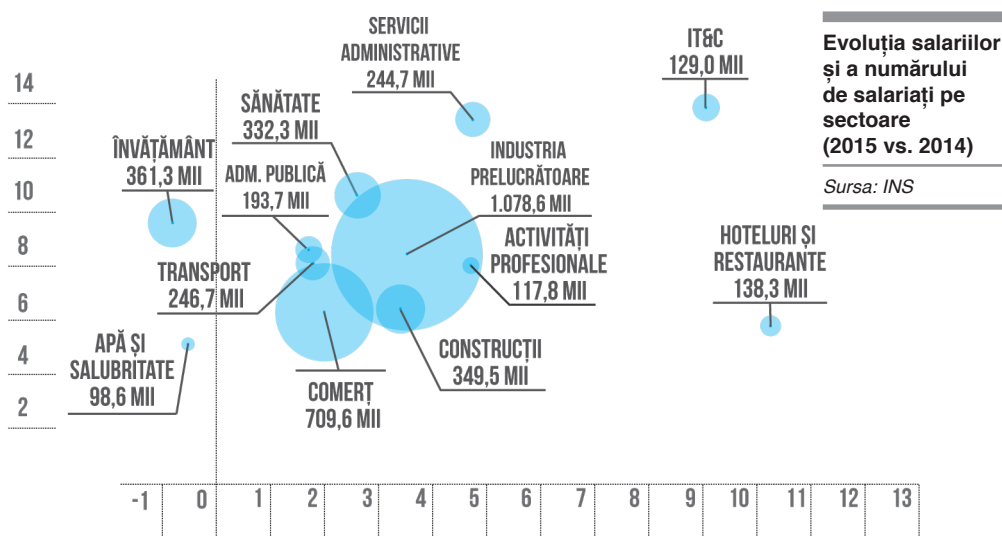
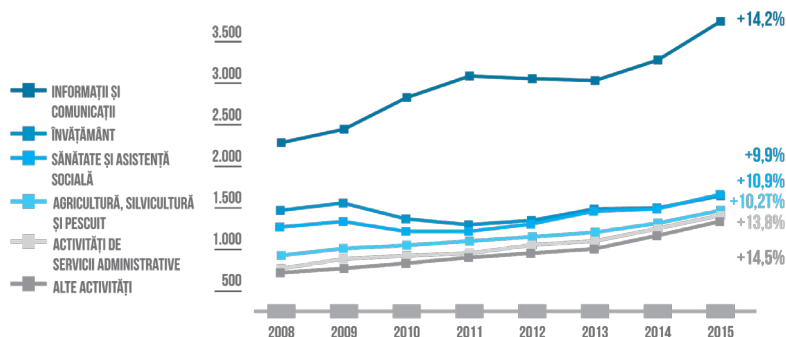


Fig. 31



cu afaceri mari (Cluj, Timiș, București) și județele în care principalul angajator este statul român. De asemenea, migrația populației, atât internă cât mai ales externă, a erodat forța de muncă activă din anumite regiuni ale țării, reducând și mai mult șansele unei redresări sociale. Se poate observa în momentul de față o legătură directă între nivelul de remunerare scăzut și dezvoltarea limitată a industriei, în paralel cu practicarea la scară largă a agriculturii de subzistență. Faptul că majoritatea județelor au salarii medii sub salariul mediu național reflectă o inegalitate socială care se adâncește de la an la an, iar statul român va trebui să ia măsuri urgente astfel încât toate regiunile țării să aibă șansa unei dezvoltări durabile.

Inflația și puterea de cumpărare

Subiectul inflației și impactul acesteia asupra puterii de cumpărare și a bunăstării salariaților a fost dezbătut în fiecare an în studiile noastre, încercând prin aceasta să oferim indicatori asupra nivelului de trai al salariaților din România.

În 2015, pentru prima dată în istoria recentă, România s-a confruntat cu o inflație negativă, cu alte cuvinte indicele prețurilor a fost în scădere.

Astfel, veniturile românilor nu au mai fost erodate de creșterea prețurilor, ci dimpotrivă nivelul acestora a contribuit la creșterea puterii de cumpărare. Printre cauzele care au dus la înregistrarea inflației negative se numără:

- Scăderea consumului;
- Scăderea prețului la combustibili;
- Reducerea cotei TVA la 9% pentru alimente.

Nu se poate vorbi însă de o deflație în adevăratul sens al cuvântului, această situație fiind una temporară, consumul urmând să crească în 2016 ca urmare a măsurilor luate privind creșterea salariului minim și a scăderii TVA. Dacă deflația presupune o reducere a consumului ca urmare a speranței că prețurile vor avea o scădere mai abruptă în viitorul apropiat, este puțin probabil ca acest comportament să apară și în România. Totuși fenomenul trebuie să fie atent supravegheat și ținut sub control pentru ca impactul asupra economiei să fie minim. O perioadă lungă de deflație poate duce la reducerea cheltuielilor în rândul companiilor, reducerea timpului de lucru și a producției și chiar la disponibilizări.

Pentru 2016, nivelul inflației s-ar putea menține la un nivel scăzut datorită reducerii TVA de

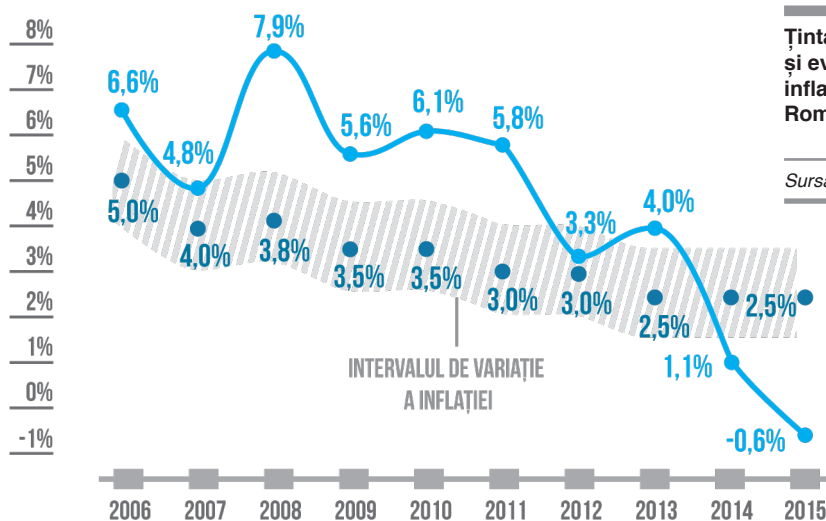


Fig. 32

Ținta de inflație
și evoluția
inflației în
România

Sursa: BNR

la 24% la 20% începând cu 1 ianuarie. Cu toate acestea, președintele Consiliului Fiscal estimează că inflația va ajunge din nou la un nivel de 2-3% în 2016.

Inflația negativă înregistrată în 2015 a dus astfel la o creștere a salariului net real de 9% față de anul anterior, mai mult decât dublul înregistrat în perioada 2013-2014. Este evident că această evoluție este una de conjunctură, urmare a cumulului de măsuri luate de guvern în ultimii doi ani, fiind puțin probabil ca ea să se reîntâlnească în următoarea perioadă. Pentru a putea atinge însă un nivel „european” al salariilor, această creștere reală ar trebui să fie menținută pentru

o perioadă de aproximativ 10 ani, însă de data aceasta bazată pe o economie puternică și nu pe măsuri fiscale.

Întrucât nivelul inflației reprezintă un indicator de referință pentru organizațiile sindicale în negocierile colective, o inflație negativă este un argument în minus pentru obținerea unor mărimi salariale, iar creșterea salariului minim devine un argument în plus pentru companii împotriva revendicărilor salariale.

Aceste evoluții, deși favorabile salariaților în general, creează o aplatizare a veniturilor la nivel de meserie. Cu alte cuvinte, munca devine

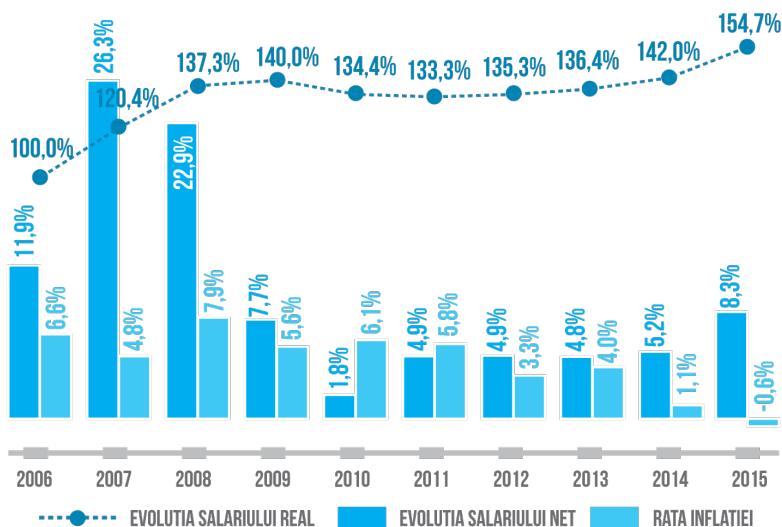


Fig. 33

**Evoluția
salariului net și a
salariului real**

Sursa: INS

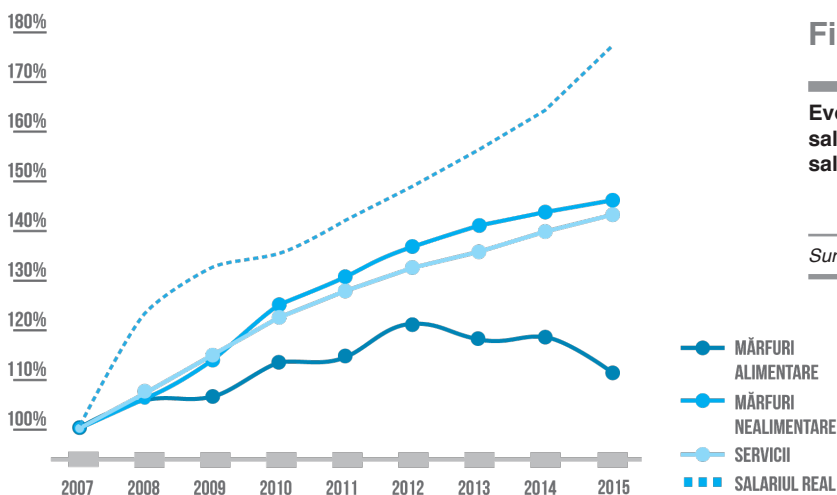


Fig. 34

**Evoluția
salariului net și a
salariului real**

Sursa: INS

remunerată asemănător, dacă nu identic, pentru atribuții diferite, uneori ștergându-se diferențele între munca calificată și cea necalificată. Astfel, negocierile colective ar trebui să evolueze către diferențierea nivelului salarial în funcție de atribuțiile, pregătirea și chiar vechimea angajaților în muncă.

Mai presus de aceste aspecte, este important să se cunoască nivelul de trai al salariatului român și în jurul acestuia ar trebui purtate negocierile.

Datele provizorii privind veniturile și cheltuielile la nivel de gospodărie, publicate de Institutul Național de Statistică, arată o capacitate de economisire aproape dublă față de anul trecut, însă considerăm că o analiză relevantă privind comportamentul consumatorilor poate fi făcută după o perioadă mai îndelungată de timp și nu imediat după mărirea veniturilor.

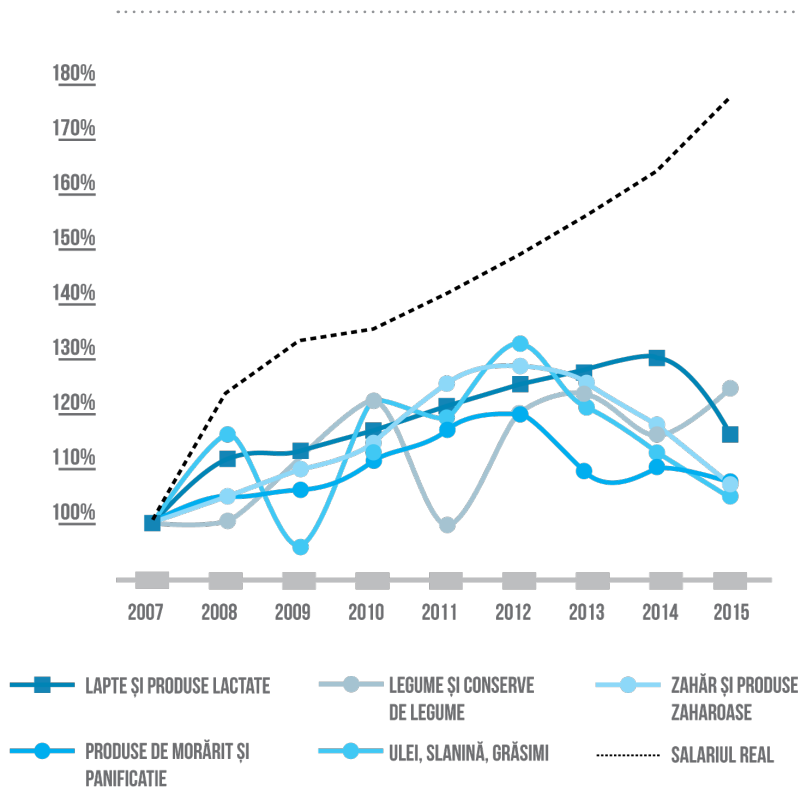
Cheltuielile de consum reprezintă aproximativ 86% din totalul cheltuielilor bănești al salariatului român, dintre care 35% sunt alocate produselor agroalimentare și băuturilor nealcoolice. Chiar dacă nivelul absolut al acestor cheltuieli este mai

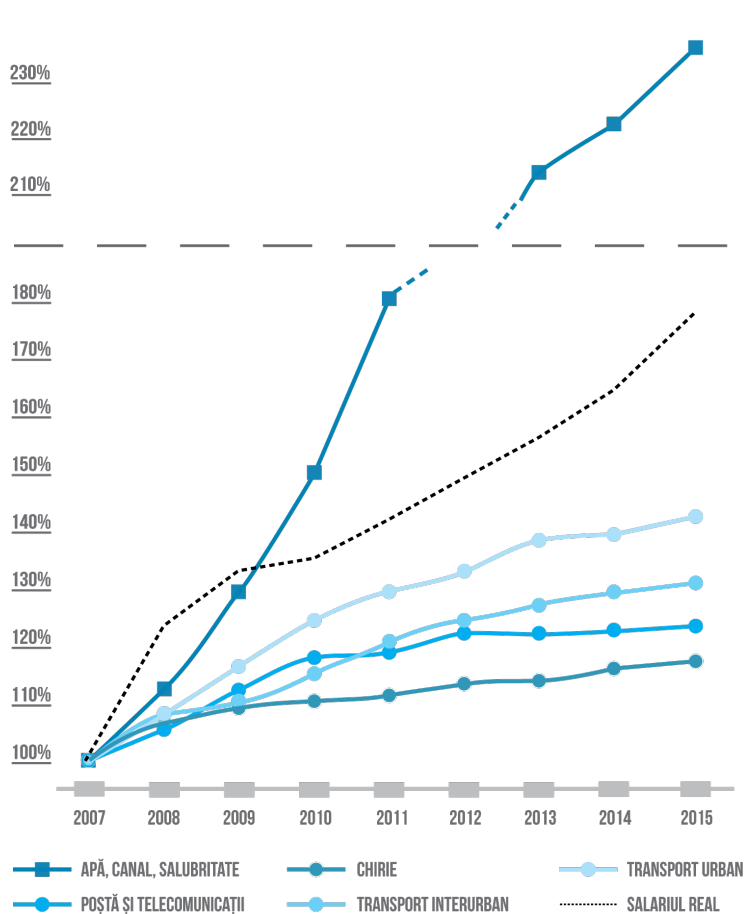
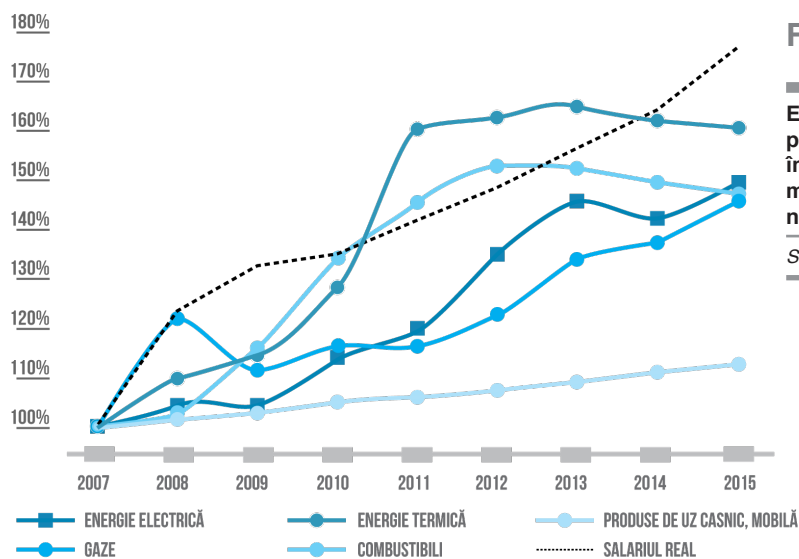
scăzut decât în anii anteriori, putem considera că ne aflăm încă în perioada de „acomodare” a consumatorilor cu noul context, respectiv prețuri mai mici și venituri mai mari. În continuare, peste 50% din cheltuielile unei gospodării sunt legate de asigurarea hranei și a utilităților, un procent mult peste nivelul înregistrat în alte state din U.E.

În vederea reducerii impactului cheltuielilor asupra bugetului gospodăriilor, evoluția salariului real trebuie să fie superioară de la an la an față de creșterea prețurilor la produsele și serviciile de bază.

Calcululele Syndex arată că pe toată perioada crizei curba salariului net real a fost superioară evoluției prețurilor pentru produsele alimentare, iar scăderea TVA-ului la 9% pentru anumite categorii de produse va menține diferența.

În cazul mărfurilor nealimentare, situația este diferită: dacă prețurile energiei termice și a combustibililor au crescut brusc până în 2011-2012, nivelul acestora s-a stabilizat în perioada următoare. Prețurile pentru energia electrică





și gaze au crescut puternic în perioada 2011-2013, impactând negativ puterea de cumpărare pentru aceste produse.

În final, pentru creșterea prețurilor a fost în general sub creșterea salariilor, mai puțin pentru serviciile de apă, canal și salubritate, care au avut dinamică net superioară creșterii salariilor în perioada 2008-2015.

Per ansamblu, chiar dacă puterea de cumpărare a gospodăriilor s-a îmbunătățit, cea

mai mare parte a cheltuielilor sunt în continuare orientate către întreținerea gospodăriei și alimente, arătând că toate modificările recente nu au schimbat în mod semnificativ situația cetățenilor.

Analiza impactului noii legislații a dialogului social din 2011

Studiul realizat în anul 2015 de Biroul Contribuției Elvețiene în parteneriat cu CNS "Cartel ALFA" și CNSLR "FRĂȚIA" este o cercetare sociologică și juridică care a analizat impactul modificărilor legislației dialogului social în rândul sindicatelor din România. Printre concluziile studiului putem enumera următoarele:

- Legea 62/2011 a adăugat noi restrângeri în exercitarea unor drepturi fundamentale precum libertatea de asociere, dreptul de negociere colectivă și corelativ de acțiune colectivă, inclusiv dreptul la grevă;
- Legea nu are în multe cazuri o justificare socială și este în afara situației existente în practică;
- Adoptarea legii a vizat eliminarea nevoii de coordonare, printr-o descentralizare practic totală a relațiilor colective de muncă. Aceasta nu a avut în vedere eficientizarea dialogului social, ci doar a restrâns aria de acoperire a contractelor colective;
- Noua lege impune un număr excesiv de membri pentru constituirea unui sindicat, în condițiile în care economia

este constituită din companii mici și mijlocii;

- Legislația actuală conține o serie de prevederi contrare principiilor internaționale și constituționale, reglementând restrictiv conflictele colective de muncă și mai ales greva. Studiul menționează că această formă de protest a devenit un fenomen extrem de rar, în ciuda faptului că situația de ansamblu a angajaților s-a înrăutățit semnificativ.

Printre recomandările studiului se numără:

- Îmbunătățirea monitorizării și generării de informații despre relațiile colective de muncă;
- Scăderea pragului de 50%+1 pentru obținerea reprezentativității organizațiilor sindicale la nivel de unitate;
- Reconsiderarea reglementărilor declanșării conflictelor colective de muncă și a grevei;
- Însășirea sancțiunilor în cazul nerespectării contractelor colective de muncă și a legislației în vigoare.

5.

Acțiuni sindicale și revendicări

Analiza mișcărilor sindicale și a revendicărilor salariaților este o inițiativă Syndex care și-a propus să cuantifice modalitățile prin care organizațiile sindicale și implicit salariații își manifestă doleanțele atunci când dialogul și negocierea au eșuat. Datele prezentate în continuare se bazează pe informațiile apărute în presa scrisă și nu reprezintă o listă exhaustivă a acțiunilor salariaților pe parcursul anului 2015.

Prima observație pe care o putem face cu privire la acțiunile sindicale este legată de numărul acestora. Comparativ cu anul precedent, în 2015 am înregistrat o scădere a manifestațiilor cu aproape o cincime, iar dacă ne raportăm la anul 2013, numărul acestora s-a înjumătățit. Cele mai probabile explicații pentru acest trend descrescător ar putea fi:

- Situația salariaților, care s-a îmbunătățit în ultimii 2 ani, astfel încât există un sentiment de mulțumire în rândul acestora, existând premisele pentru acest scenariu ca urmare a majorării salariului minim pe economie, dar și a altor factori macro-economici (inflația scăzută, reducerea TVA-ului). Creșterile succesive ale salariului minim au avut de asemenea un impact pozitiv asupra satisfacției salariaților, reducând în mod direct și acțiunile de protest.
- O relativă scădere a puterii de mobilizare a angajaților, pe de o parte cauzată de modificările legislative privind

reprezentativitatea sindicatelor la nivel de unitate, ceea ce a îngrădit dreptul acestora de a apela la grevă, iar pe de altă parte scăderea încrederii angajaților în organizațiile sindicale, fapt întărit și de scăderea ratei de sindicalizare.

O a doua observație pe care o putem face este aceea legată de caracterul repetitiv al anumitor proteste la nivelul aceleiași unități, ceea ce subliniază nu doar problemele cu care se confruntă salariații în aceste companii, dar și lipsa unei soluții care să remedieze situația apărută. Dacă analizăm structura acționariatului acestor companii, se observă că acestea au capital majoritar de stat, arătând capacitatea redusă a statului român de a administra în mod eficient activele sale:

- Fortus SA Iași – companie producătoare de utilaje care este în pragul închiderii. Pe parcursul anului 2015 au fost înregistrate nu mai puțin de 5 proteste care să atragă atenția asupra condițiilor de lucru, managementului defectuos sau a întârzierilor la plata salariilor;
- Regia Autonomă pentru Activități Nucleare (RAAN) – 4 proteste prin care se dorește atragerea atenției asupra rolului companiei în sectorul energetic precum și a consecințelor în cazul închiderii acesteia;
- Complex Energetic Hunedoara (CEH) și Complex Energetic Oltenia (CEO), companii care sunt într-un amplu proces

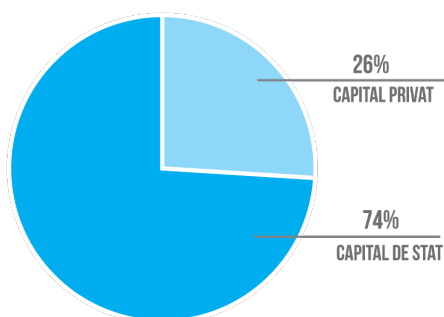


Fig. 38

Structura protestelor în funcție de capitalul companiei

Sursa: Syndex

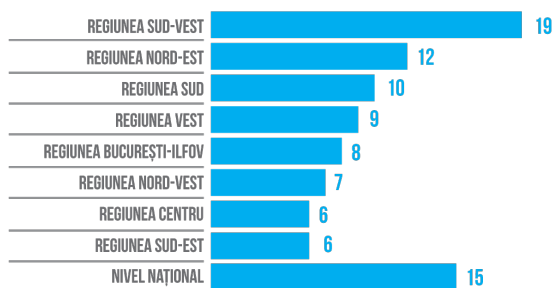


Fig. 39

Evoluția salariului net și a salariului real

Sursa: INS

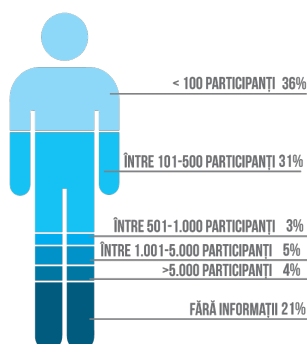


Fig. 40

Structura protestelor în funcție de nr. de participanți

Sursa: INS

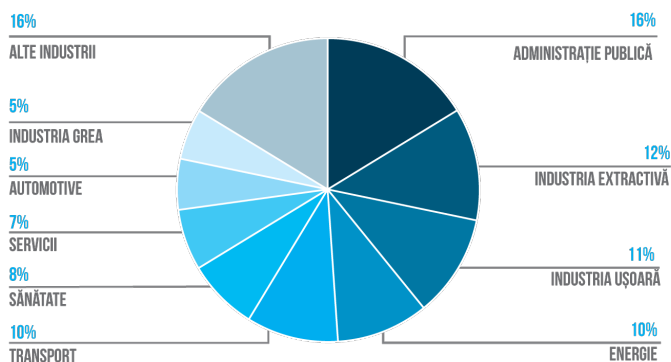


Fig. 41

Structura protestelor în funcție de sectorul de activitate

Sursa: INS

de reorganizare ca urmare a presiunilor făcute de FMI și Comisia Europeană, care au subliniat în nenumărate rânduri ineficiența acestora. Pe parcursul anului au avut loc un număr de 4 proteste la CEH și respectiv 2 la CEO;

- RATB: 2 proteste prin care se dorește atragerea atenției asupra managementului defectuos dar și a condițiilor de lucru.

În sectorul privat, au fost înregistrate câte două proteste în cazul băncii BRD (privind nesemnarea contractului colectiv de muncă) și în cadrul companiei din sectorul auto, Yazaki (condițiile de lucru și relațiile existente între manager și subordonat). De menționat că și în anii trecuți la firma Yazaki au fost proteste pe același subiect.

Numărul protestelor de nivel național a crescut în 2015 față de 2014, majoritatea manifestațiilor fiind ale salariaților din instituțiile statului. Cea mai mare manifestație a fost în sectorul Administrației publice, peste 30.000 de funcționari publici protestând în toate județele țării împotriva situației salariaților ca urmare a tăierilor bugetare din ultimii ani. De asemenea, alte manifestații importante au fost cele ale lucrătorilor din agricultură și cercetare-dezvoltare, care au tras un semnal de alarmă privind lipsa de politici la nivel guvernamental pentru cele două activități, nesemnarea unui contract colectiv de muncă pe ramură sau deficitul de noi locuri de muncă.

Este remarcabil faptul că au avut loc proteste și în companii mari cu capital privat, acolo unde, în mod tradițional, salariații au condiții de lucru bune, iar nivelul salarial este peste medie. Este vorba de companiile BRD (sectorul financiar), OMV Petrom (energie) și Telekom România (comunicații), acolo unde salariații au reproșat managementului încălcarea drepturilor salariaților și luarea deciziilor unilateral, fără consultarea reprezentanților salariaților. Acolo unde a existat un dialog, cum este cazul BRD, nemulțumirile au fost legate de inflexibilitatea conducerii cu privire la revendicările angajaților, printre care menționăm dreptul la informarea și consultarea salariaților în legătură cu proiectele de restructurare / reorganizare / optimizare cu impact asupra forței de muncă.

Din punct de vedere geografic, cele mai multe proteste au avut loc în Regiunea Sud-Vest,

aici fiind localizate cele două mari complexe energetice: CEO și CEH, dar și RAAN. A doua regiune în această ierarhie este Regiunea Nord-Est, aici fiind localizată compania Fortis Iași.

Structura protestelor în funcție de numărul de participanți relevă faptul că majoritatea manifestațiilor au fost de mică anvergură, cu mai puțin de 100 de salariați (36% din total). Jumătate din toate protestele identificate au avut mai puțin de 200 de participanți. Din păcate, nu putem stabili dacă această situație se datorează schimbărilor în bine pentru salariații din economie sau ca urmare a dezechilibrului de forțe existent între managementul companiilor și organizațiile sindicale.

Scăderea numărului de proteste poate fi interpretată din diverse puncte de vedere, însă se poate observa cu certitudine că numărul de salariați participanți la manifestații este mai mic, putând fi pus pe seama scăderii numărului de membri de sindicat, riscului profesional ridicat pe care un salariat și-l asumă prin participarea la astfel de manifestații sau scăderea gradului de nemulțumire în rândul salariaților. Cele mai mari proteste au fost organizate de către sindicate puternice cu membri în instituțiile statului sau în companii cu capital majoritar de stat (CEH, CEO, RAAN), în timp ce în sectorul privat protestele au fost spontane și dezorganizate într-o oarecare măsură, cu puține excepții (Uzinele Dacia, BRD).

Neplata drepturilor salariale este din nou cea mai des menționată cauză care a dus la proteste în rândul salariaților, urmată fiind de nivelul salarial. Faptul că aceste două motive sunt primele în topul nemulțumirilor angajaților ne indică importanța ridicată pe care un venit o are pentru o persoană salariată. Conform datelor analizate, chiar și în cazul în care salariile nu sunt achitate pe parcursul mai multor luni, salariații nu apelează la forme de protest, momentul declanșării fiind cel mai probabil atunci când situația materială este puternic afectată. Acest comportament poate fi pus pe seama faptului că statutul de salariat este mai important – în anumite limite – decât plata corectă a salariului, în contextul în care pentru anumite categorii sociale găsirea unui nou loc de muncă poate fi extrem de dificilă.

Totuși, în 2015 am înregistrat o importanță mai ridicată pe care salariații o acordă condițiilor de muncă în revendicările lor. După cum am menționat, nivelul salarial reprezintă prioritatea pentru majoritatea angajaților, însă sănătatea și securitatea la locul de muncă sunt aspecte cel puțin la fel de importante, astfel de cerințe fiind făcute atât de angajați din mediul public (lucrătorii din penitenciare), cât și din mediul privat (Yazaki, OMV Petrom, Automecanica Moreni).

Lipsa unui Contract colectiv de muncă sau nerespectarea prevederilor acestuia au fost imputate de către salariați și în 2015. În momentul în care o astfel de situație apare, organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților trebuie să ia măsuri cât mai urgente pentru a remedia situația, existând riscul ca angajații să piardă drepturile câștigate în trecut.

O bună organizare a protestelor, cu respectarea legislației, care să aibă revendicări clare și motivate poate avea un impact mare asupra opiniei publice, iar rezultate pozitive ar putea fi atinse mai ușor atunci când numărul participanților este ridicat și în același timp semnificativ în raport cu numărul de salariați din companie. Considerăm că toate formele de protest sunt îndreptățite atunci când celelalte metode eșuează (negociere, mediere etc.), apelarea la mass-media fiind o metodă complementară pentru a atrage atenția asupra problemelor cu care se confruntă salariații.

6

Calitatea și rezultatele negocierilor colective (pe baza analizei chestionarelor)

Metodologie

Syndex este prima companie din România care își propune să facă o recenzie a negocierilor colective prin prisma rezultatelor obținute, dar și o centralizare a principalelor revendicări ale sindicatelor și reprezentanților salariaților. Acest studiu se desfășoară în condițiile în care legislația actuală face și mai grea misiunea de a negocia contractul colectiv de muncă pentru organizațiile sindicale, care trebuie să îndeplinească pragul de reprezentativitate definit în lege.

În perioada februarie-martie 2016, Syndex România a derulat a doua ediție a anchetei privind negocierile colective din România. Chestionarele au cuprins atât întrebări cantitative privind rezultatele negocierilor, cât și aprecieri calitative cu privire la acestea.

Formularele au fost transmise partenerilor noștri sindicali reprezentați de organizațiile sindicale, federațiile și confederațiile sindicale la nivel local și național. Datele au fost colectate de la respondenți prin mai multe canale: e-mail, convorbire telefonică, interviu. Numărul total al respondenților a fost de 35, reprezentând o creștere față de anul 2015.

Rezultatele anchetei

Chestionarele primite acoperă o gamă largă de industrii, cele mai importante fiind Industria metalurgică, Industria ușoară și Industria chimică/petrochimie. Conform datelor primite, numărul total de salariați acoperiți de contractele colective de muncă analizate în această anchetă se ridică la 132 mii de angajați. Aceștia au fost reprezentați pe parcursul negocierilor colective în principal de organizații sindicale reprezentative (72% din cazuri), reprezentanți ai salariaților și federație reprezentativă, ambele în proporții egale. Cu toate că în rândul sindicaliştilor există o reticență destul de mare cu privire la modul în care reprezentanții salariaților sunt aleși, puterea lor de negociere în raport cu managementul companiilor sau capacitatea de a mobiliza angajații, această formă de reprezentare a angajaților a avut o contribuție importantă în ceea ce privește semnarea unor contracte colective. Eficiența acestora însă rămâne a fi demonstrată și pe termen lung.

Durata contractelor negociate rămâne în continuare, în majoritatea cazurilor, în intervalul 1-2 ani, întărind una din concluziile de anul trecut, prin care menționam că lipsa de predictibilitate a mediului de business împiedică companiile să încheie contracte colective de muncă pe o perioadă mai mare de timp.

Modificările repetate din ultimul an ale salariului minim pe economie impactează cheltuielile companiilor din România, existând riscul ca pe viitor acestea să fie mai reticente la a oferi măritri salariale sau beneficii salariaților.

Este interesant de observat faptul că în 40% din cazuri contractul colectiv de muncă nu prevede un salariu minim garantat în companie. Pe de altă parte, 17% din companii au prevăzut un salariu minim garantat care este cu maxim 100 lei mai ridicat decât nivelul minim garantat prin lege. Situația de facto subliniază încă o dată tendința de plafonare a remunerației salariaților, fără a se ține cont de calificarea acestora, condițiile de muncă sau de complexitatea sarcinilor de lucru. Totodată, aceste tendințe ar putea fi o consecință a desființării contractului colectiv la nivel național.

Negocierile colective au avut o durată mai mare decât cea estimată inițial pentru o treime din respondenți, procentul fiind mai ridicat decât cel înregistrat anul trecut. Cu toate că negocierile au fost tensionate în cazul mai multor companii, organizațiile sindicale au declanșat grevă doar în două situații, ceea ce reflectă deschiderea acestora către dialog și soluționarea diferențelor.

Pe parcursul negocierilor, unele sindicate au avut parte de suport din partea federației/confederației la care sunt afiliate, sub forma experților sindicali. Este foarte important ca pe parcursul negocierilor sindicatele să fie asistate de acești experți, pe care experiența îi recomandă pentru gestionarea momentelor cheie ale negocierii. Unele sindicatele au mai fost asistate și de experți juridici sau experți economici. Aceștia din urmă au fost prezenți pe durata a doar patru negocieri colective (11% din total). Deși utilitatea experților economici este recunoscută de către organizațiile sindicale și reprezentanții salariaților, nu doar pe durata negocierilor, ci și prin clarificările aduse privind contextul economic și social, apelul la serviciile acestora este în continuare foarte limitat. În acest context, cabinetul **Syndex își reconfirmă disponibilitatea de a oferi asistența experților săi în folosul organizațiilor sindicale/reprezentanților sindicali pe durata negocierilor colective și nu numai.**

Din răspunsurile primite rezultă că aproape 60% din sindicate nu au avut parte de niciun fel de suport specializat pe durata negocierilor. Un fapt care trebuie subliniat este acela că în cazurile în care negocierile au fost purtate de reprezentanții salariaților, aceștia nu au avut parte de asistența vreunui expert.

O treime din respondenți au declarat că pe durata negocierilor nu au avut suficientă informație financiar-economică care să permită o negociere echitabilă. În schimb, informațiile primite privind salariații au fost satisfăcătoare pentru 90% dintre sindicate și reprezentanții sindicali. Din punctul de vedere al Syndex, considerăm că nivelul de informare al salariaților ar trebui să fie mai ridicat decât cel actual.

Cel mai des întâlnite informații care sunt puse la dispoziția salariaților sunt cele legate de numărul de salariați, cheltuielile cu salariații (pe categorii) și indicatori generali din bilanți. Din păcate, aceste informații nu sunt suficiente pentru ca revendicările sindicaliștilor să fie susținute de o motivație reală și puternică. Documente esențiale care ar veni în sprijinul revendicărilor sunt bugetul de venituri și cheltuieli, studii de piață, studii privind concurența, rapoartele analiștilor financiari, planul strategic al întreprinderii sau planul de investiții, documente la care, din păcate, foarte puține sindicate au acces. În cel mai bun caz, unul din două sindicate are acces la unul din documentele menționate.

Sindicaliștii utilizează o varietate largă de indicatori care să sprijine revendicările lor pe parcursul negocierilor. Cei mai folosiți indicatori sunt de departe productivitatea salariaților și profitul companiei. Acesta din urmă însă nu este un indicator relevant pentru o companie, deoarece există multe modalități prin care poate fi manipulat. Există astfel riscul ca anumite revendicări ale salariaților să nu fie realiste sau să fie subestimate.

Inflația este indicatorul etalon în funcție de care cele mai multe sindicate stabilesc creșterile salariale cerute conducerii. Valoarea negativă a acesteia din ultimul an ar putea să influențeze în jos revendicările sindicatelor.

Una din concluziile pe care le putem trage este aceea că organizațiile sindicale/reprezentanții

salariaților folosesc indicatori care se axează foarte mult pe rezultatele companiilor în care activează, în timp ce indicatori pertinenți precum situația socială a salariaților (condițiile de trai) sau compararea cu alte societăți sunt mult mai puțin utilizați.

Dintre avantajele cuprinse în contractele colective de muncă, bonurile de masă sunt cele mai răspândite, acestea prezentând avantaje atât pentru companie, cât și pentru angajați. Remunerația orelor suplimentare este al doilea cel mai răspândit avantaj, urmat de primele de vacanță. Bonusul de vechime în muncă este întâlnit doar în 34% din cazuri, acesta fiind o bonificație pe care majoritatea companiilor doresc să o elimine din contractele colective în vigoare. O presiune asemănătoare este pusă și pe bonusul oferit salariaților sub forma de participare la profit. Alte beneficii menționate au fost primele de Paște și Crăciun, iar ajutoarele sociale și decontarea transportului au fost la rândul lor negociate de către sindicaliști.

Următoarele negocieri colective se vor orienta cu preponderență spre obținerea primelor de vacanță, iar jumătate din răspunsuri indică ca obiective obținerea unui bonus de performanță, a bonusului pentru vechime, a remunerației orelor suplimentare și a bonurilor de masă. Se poate de asemenea evidenția un efort al sindicaliștilor de a introduce în contractul colectiv bonificația privind vechimea în muncă, un drept care ar putea motiva stabilitatea salariaților față de angajator.

Vom remarca și interesul ridicat acordat remunerării orelor suplimentare, fapt care poate semnifica:

- pe de-o parte o incidență ridicată a acestei practici în rândul angajaților, ca urmare a gradului ridicat de încărcare a personalului, indicând o modalitate prin care companiile își reduc costurile cu salariații.
- un semnal către autoritățile din România care ar putea reanaliza prevederile Codului muncii privind munca suplimentară.

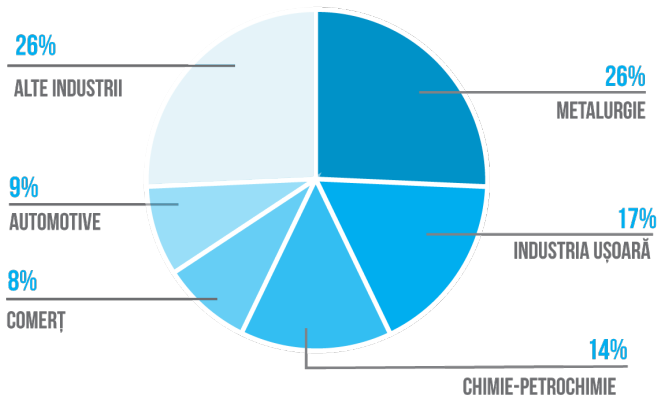
75% din cei intervievați consideră că beneficiile suplimentare reprezintă o parte importantă și foarte importantă ca pondere în venitul salariaților, de aici și accentul pe care organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților îl pun pe obținerea acestor avantaje.

În final, răspunsurile primite relevă un nivel mediu de satisfacție cu privire la formarea profesională, egalitatea în drepturi, dialogul social, beneficiile non-salariale, sănătatea și siguranța în muncă și salariu. Cel mai înalt grad de nemulțumire este exprimat față de nivelul salarial și de beneficiile non-salariale, ceea ce scoate în evidență diferența existentă între percepția valorii muncii prestate și a remunerației primite. Acest fapt confirmă statutul de țară cu forță de muncă ieftină pe care îl are România și care trebuie depășit prin dialog social, negociere, formare și o participare echitabilă la crearea și împărțirea valorii în companii a tuturor factorilor implicați: acționarii, finanțatorii, salariații, comunitățile etc.

Fig. 59

**Structura
respondenților
în funcție de
industrie**

Sursa: Syndex



**SUB CE FORMĂ AU PARTICIPAT
REPRESENTANȚII SALARIAȚILOR
LA NEGOCIERI?**

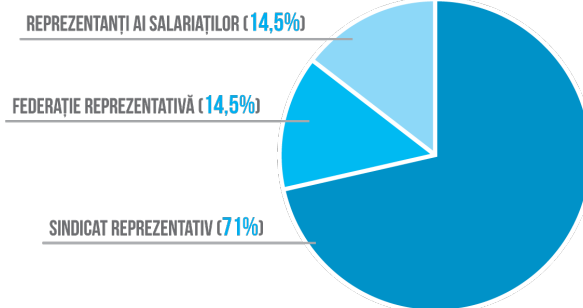


Fig. 60

**Reprezentarea
salariaților la
negocieri**

Sursa: Syndex

**NEGOCIEREA COLECTIVĂ
A ACORDULUI CURENT
A DURAT MAI MULT
DECÂT V-AȚI AȘTEPTAT?**



**PE PARCURSUL NEGOCIERILOR
COLECTIVE ALE ACORDULUI
CURENT S-A AJUNS ÎN PRAG
DE CONFLICT DE MUNCĂ, GREVE?**

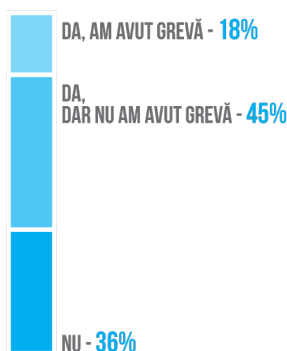


Fig. 61

**Durata
negocierilor și
conflicte de
muncă**

Sursa: Syndex

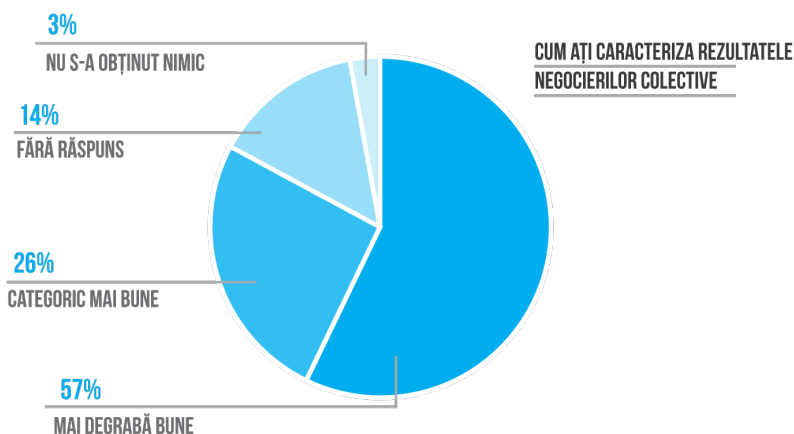


Fig. 61

**Rezultatele
negocierilor
colective**

Sursa: Syndex

Fig. 62

**AȚI BENEFICIAT DE SUSTINEREA UNUI
EXPERT ÎN CADRUL NEGOCIERILOR?**

**Accesul la
expertiză**

Sursa: Syndex

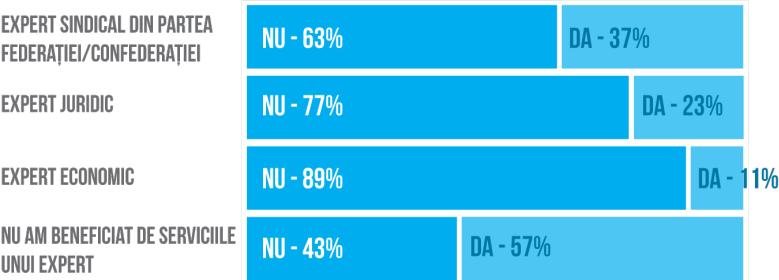


Fig. 62

**Indicatori utilizați
în negociere**

Sursa: Syndex

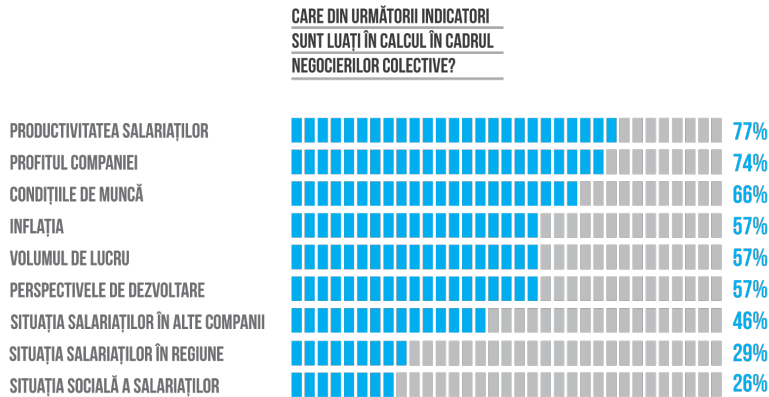
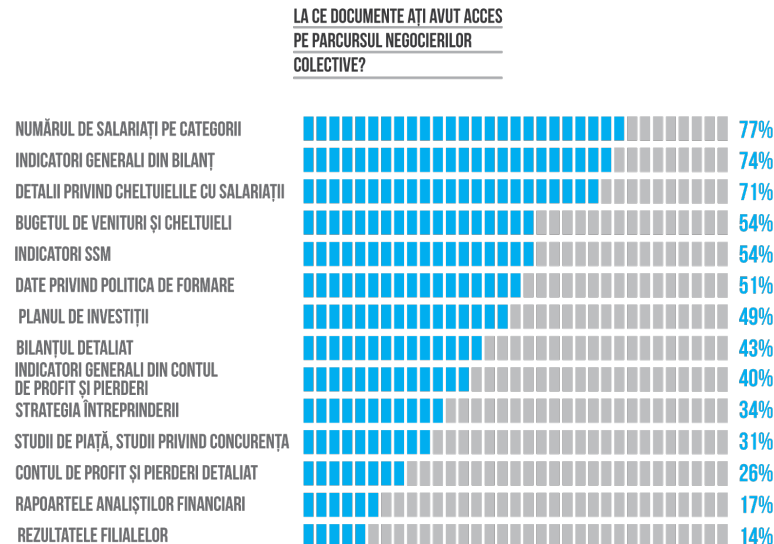


Fig. 62

**Accesul la
documente**

Sursa: Syndex



CE AVANTAJE SUNT PREVĂZUTE ÎN CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ?

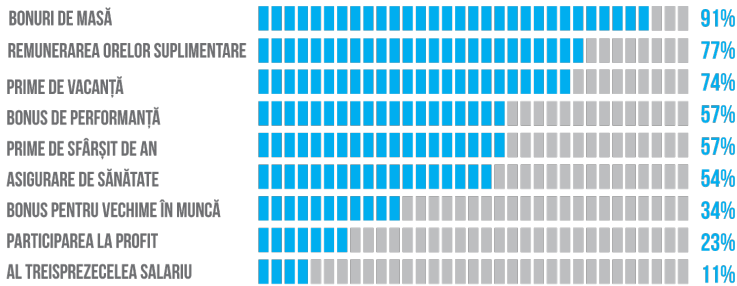


Fig. 64

Elemente
prevăzute
în CCM

Sursa: Syndex

CARE DIN URMĂTOARELE BENEFICII SE DOREȘTE A FI NEGOCIATE ÎN CADRUL URMĂTOARELOR NEGOCIERI COLECTIVE?

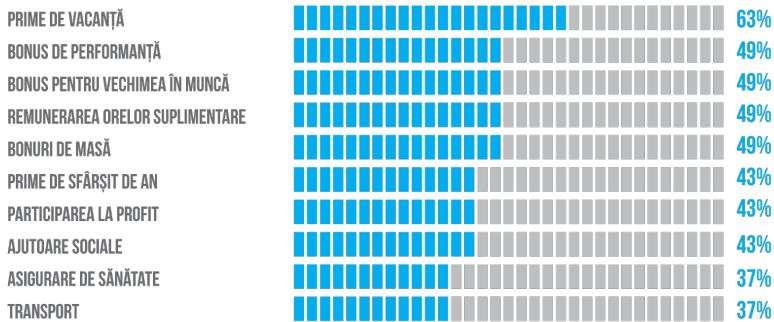


Fig. 63

Alte elemente
dorite în CCM

Sursa: Syndex

CUM APRECIĂȚI NIVELUL DE SATISFAȚIE AL SALARIAȚILOR CU PRIVIRE LA:

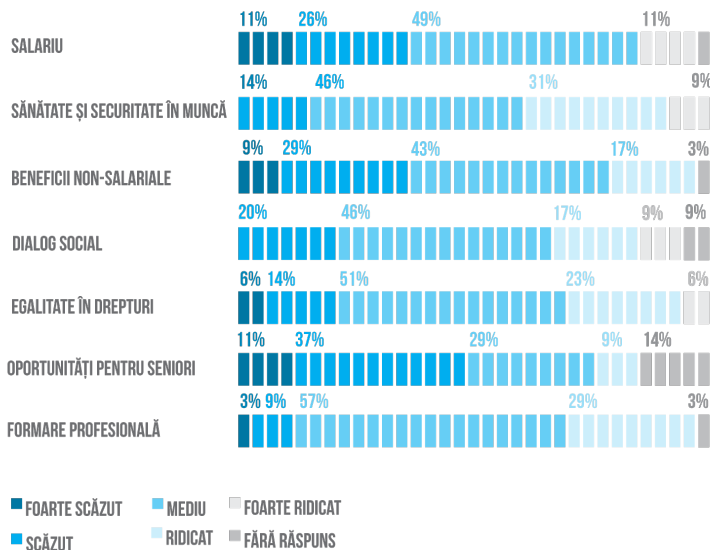


Fig. 65

Nivelul de
satisfacție al
salariaților

Sursa: Syndex

BIBLIOGRAFIE

Studii, statistici, prezentări

- European Commission, EUROSTAT database, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Institutul Național de Statistică, baza de date Tempo, <http://statistici.INSSE.ro>
- Ernst and Young, *EY's attractiveness survey*, 2015;
- Ștefan Guga, Camelia Constantin, *Analiza impactului noii legislații a dialogului social adoptate în 2011*, București, 2015;
- Manpower Grup, *Studiul Manpower privind perspectivele angajării forței de muncă – România (Q1 2016)*, 2016;
- Manpower Grup, *Deficitul de talente*, 2015;
- James Rogers, Cécile Philippe, *The Tax Burden of Typical Workers in the EU 28*, Institut Économique Molinari, Paris-Bruxelles, iulie 2015;
- Michel Servoz, Georg Fischer, *Labour Market and Wage Developments in Europe*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission, Brussels, 2015;
- Iancu Guda, *Studiul insolvențelor – România*, COFACE, februarie 2016;
- *Raportul de țară al României pentru 2016*, Comisia Europeană, Bruxelles 26.02.2016;
- *European Economic Forecast*, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, European Commission, Luxemburg, 2016;
- *Employment and Social Developments in Europe 2015*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission, Brussels, decembrie 2015;
- J. Visser, *ICTWSS Data base. version 5.0*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS, octombrie 2015.

Articole

- *Capacitatea de cazare turistică în creștere*, www.horeca.ro, 20.10.2015;
- Adina Vlad, *Ce aduce bun și rău majorarea salariului minim pe economie*, în adevarulfinanciar.ro, 30.12.2015;
- Diana Zaharia, *S-a dublat procentul angajaților cu salariul minim*, <http://www.capital.ro>, 01.10.2015;
- *Salariul minim crește de la 1.050 lei la 1.250 lei, începând cu data de 1 mai 2016*, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, comunicat de presă, 29.12.2015;

- Cristian Hostiuc, *Ce va fi în 2016: economia se va supraîncălzi, finanțele statului vor începe să se fisureze, dobânzile la lei vor crește, companiile vor avea probleme cu angajații buni, mai mulți corporatiști vor deveni mici antreprenori, iar toți vor da în "prețuri" pentru cash*, www.zf.ro, 03.01.2016;
- Cristina Roșca, *Numărul de supermarketuri s-a triplat în criză, numărul de angajați per magazin s-a înjumătățit*, www.zf.ro, 18.06.2015;
- Corina Mirea, *Producția de electrocasnice, noul „sector auto” al României? Trei mari producători de electrocasnice au anunțat investiții de 160 mil. € și 3.500 de locuri de muncă*, www.zf.ro, 26.02.2016;
- Adelina Mihai, *TMF Group: Forța de muncă bine pregătită este mai importantă decât nivelul salarial pentru investitori*, www.zf.ro, 23.12.2014;
- Mihaela Pascari, *Studiu EY: Anul acesta, 87% dintre angajatorii români vor crește salariile și numărul angajaților*, www.zf.ro, 25.02.2016;
- *Statul trebuie să plătească bugetarilor despăgubiri de 10 miliarde de lei pentru salariile tăiate cu 25%*, <http://www.capital.ro>, 29.04.2014;
- Mihnea Anastasiu, *Rata recrutărilor externe este în creștere în toate sectoarele, potrivit ediției 2015 a studiului PwC Saratoga*, <https://www.pwc.ro>, 07.12.2015;
- Dan Străuț, *Romania s-a intors la cresterea economica bazata pe consum*, <http://adevarul.ro>, 07.12.2015
- *Revolta patronilor impotriva legii sindicalistilor: Senatul - lipsit de responsabilitate cand a adoptat tacit modificarea Codului muncii*, <http://www.startupcafe.ro>, 01.10.2015;
- Alexandru Boiciuc, *O initiativa cetateneasca de modificare a Codului muncii, adoptata de Senat. Documentul aduce schimbari majore legislatiei*, <http://www.avocatnet.ro>, 03.09.2015;
- Raluca Florescu, *Ce probleme au investitorii străini în România*, <http://www.evz.ro/>, 25.01.2016;
- *Labour market shows positive signs: highest overall EU employment rate since 2008*, <http://ec.europa.eu/>, 11.02.2016;
- *Looking Back at Major Challenges to the EU in 2015*, <http://www.financialsense.com>, 23.12.2015;

Acest studiu este realizat de Syndex România, membră a grupului Syndex, și este destinat tuturor sindicatelor și reprezentanților salariaților, cărora le mulțumim pentru eforturile pe care le depun zilnic pentru îmbunătățirea situației angajaților.

Syndex România

www.syndex.eu

www.syndex.ro

contact@syndex.ro