

ANALIZA INEGALITĂȚILOR SALARIALE PE PIAȚA MUNCII DIN REPUBLICA MOLDOVA

Alic BÎRCĂ, Prof. univ., dr. hab.
Academia de Studii Economice din Moldova
alicbir@yahoo.com

Rezumat. În prezentul demers științific este abordată problema inegalităților salariale în Republica Moldova. În lucrare s-a folosit metoda statistică, utilizând informațiile oferite de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova. Astfel, a fost analizat numărul de salariați pe anumite nivele de salarii, precum și pe cele mai reprezentative domenii de activitate din Republica Moldova.

Cuvinte-cheie: muncă, loc de muncă, competențe profesionale, nivel de calificare, salarii, inegalitate salarială.

Abstract. In this scientific endeavor the issue of wage inequality in the Republic of Moldova is addressed. The paper used the statistical method, using the information provided by the National Bureau of Statistics of the Republic of Moldova. Thus, the number of employees was analyzed on certain salary levels, as well as on the most representative fields of activity in the Republic of Moldova.

Keywords: work, job, professional skills, level of qualification, salaries, wage inequality.

JEL Classification: E24, J21, J23, J31

Pe parcursul ultimelor decenii, polarizarea muncii, în general, și a locurilor de muncă, în special, a constituit subiect de cercetare pentru o multitudine de cercetători din diferite țări. Analizând literatura de specialitate, constatăm că există mai multe criterii ce pot fi luate în considerație la polarizarea muncii și anume: schimbările tehnologice axate pe competențe profesionale specifice, creșterea nivelului educațional, liberalizarea comerțului, creșterea sectorului serviciilor, preferințele angajatorilor, politicile statului în domeniu, schimbările organizaționale, nivelul salariului și inegalitățile salariale etc. Luând în considerație spectrul larg de criterii ce pot fi luate în considerație la polarizarea muncii și a locurilor de muncă, în lucrarea de față vom aborda problema salariului și a inegalităților salariale.

În vederea explicării fenomenului creșterii inegalității salariale, ca urmare a unor acțiuni inegale, unii cercetători în domeniu au înaintat unele ipoteze. Una dintre ele ține de diferențele de productivitate. Companiile care înregistrează un nivel înalt de productivitate depășesc celelalte întreprinderi și au posibilitatea de a oferi salarii mult mai mari tuturor angajaților, în comparație cu alte companii (Belsler, Vazquez-Alvarez, 2017; Dustman, Ludsteck, Schonberg, 2009). O altă ipoteză ține de gruparea întreprinderilor în funcție de performanța economică: companiile sunt din ce în ce mai specializate, iar angajații cei mai performanți migrează spre cele mai de succes companii (în cadrul regiunii, sectorului economic etc.) (Autor, Katz, Kearney, M. S. 2008).

În ultimii ani, pentru a reduce nivelul inegalității salariale, mai multe țări au introdus acțiuni de stabilire sau consolidare a salariului minim (Acemoglu, D., Autor, D. 2011). Salariile minime joacă un rol important în asigurarea faptului că salariații sunt tratați într-un mod corect și compatibil cu noțiunile de demnitate umană și respect. Pe lângă nivelul salariului minim, politicile în domeniul salarizării, evidenței orelor de muncă și a altor condiții de muncă pot contribui, în mod substanțial, la promovarea dialogului social și a negocierilor colective (Aberg, 2003), precum și la asigurarea unei partajări juste tuturor din avantajele progresului economic (Beaudry, Green, 2003).

În Republica Moldova, este dificil de observat anumite tendințe în ceea ce privește polarizarea locurilor de muncă și inegalitățile salariale, deoarece Biroul Național de Statistică nu prezintă informații în ceea ce privește nivelul salariului pe categorii de ocupații profesionale sau în funcție de nivelul educației și al competențelor profesionale. În aceste condiții, este dificil de realizat o corelație între polarizarea locurilor de muncă și cea a inegalităților salariale. Totuși,

pentru a vedea cum se polarizează salariații în funcție de nivelul salariului, în **Figura 1** este prezentată repartizarea salariaților în funcție de câștigul salarial, în anii 2015 și 2019.

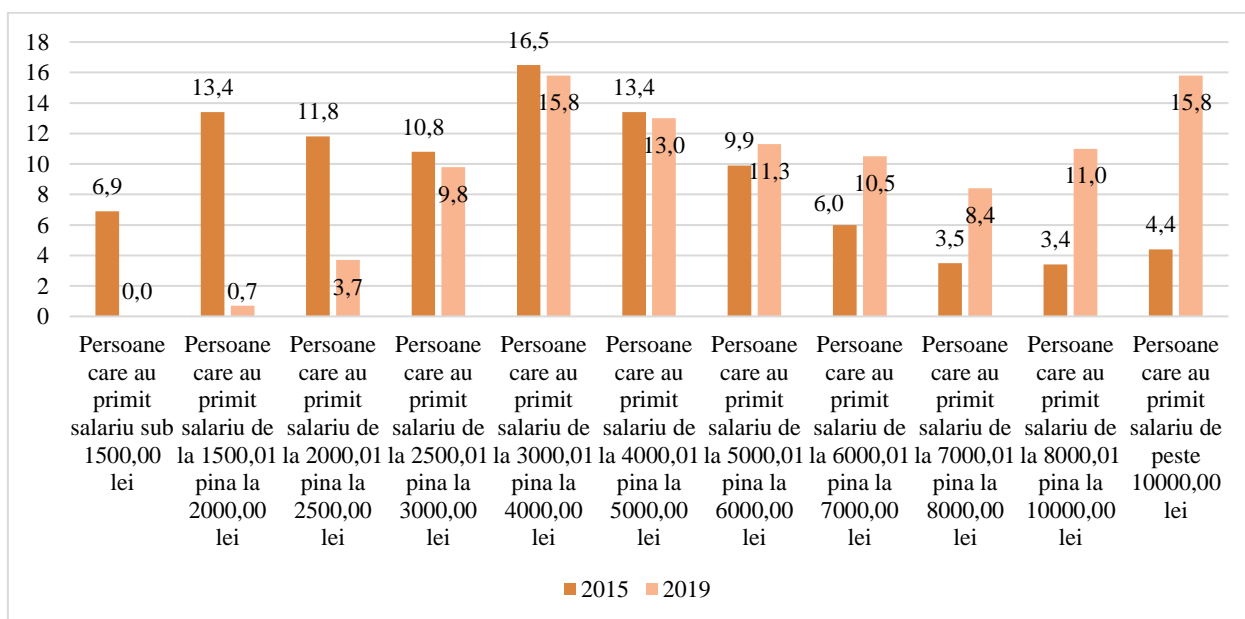


Figura 1. Repartizarea salariaților pe nivele de salarizare în anii 2015 și 2019, %

Sursa: elaborată de autor.

Analizând datele din **Figura 1**, putem observa cât de mult s-a schimbat structura salariaților în funcție de mărimea salariului lunar. Dacă în anul 2015, mai bine de 1/5 din numărul total al salariaților sau aproape 100 de mii de angajați primeau un salariu lunar în mărime de până la 2000 lei, apoi numărul celor care primeau un salariu lunar mai mare de 10000 de lei nu depășea 2000 de salariați. Spre deosebire de anul 2015, nivelul salariilor a crescut în toate domeniile de activitate, iar numărul salariaților care primeau lunar un salariu mai mare de 10 000 de lei constituia 15,8% sau aproape 70 mii persoane, în anul 2019.

Luând în considerație că salariul mediu brut lunar, în anul 2015, a fost în mărime de 4538,4 lei, din **Figura 1** putem observa că aproape 2/3 din numărul salariaților primeau un salariu inferior acestuia și puțin mai mult de 1/3 aveau un salariu mai mare. (Numărul persoanelor care au primit un salariu cuprins între 4000 și 5000 de lei au fost divizați câte 50% pentru categoria inferioară și cea superioară). Păstrând aceeași abordare și pentru anul 2019, putem constata că ponderea persoanelor care au primit un salariu superior salariului mediu lunar brut a fost de aproximativ 43% sau circa 190 mii persoane.

În anul 2019, s-au păstrat aceleași tendințe privind nivelul salariilor pe domenii de activitate în Republica Moldova. Faptul că în anul 2018 a fost aprobată Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în anul 2019 au dispărut, practic, salariații care primeau salariu lunar în mărime de până la 1500 lei. În același timp, a crescut ponderea angajaților din sectorul bugetar care au primit un salariu mai mare de 10 mii lei lunar. Aproape un sfert din personalul angajat în administrația publică au primit un salariu lunar mai mare de 10 mii de lei. La fel, a crescut și ponderea persoanelor cu salarii de peste 10 mii de lei atât în învățământ, cât și în sănătate și asistență socială, acestea constituind 10,2%, respectiv – 12,2% din totalul angajaților încadrați în domeniile respective de activitate.

La fel, constatăm că cele mai mari salarii, în anul 2019, s-au înregistrat în două domenii de activitate: activități financiare și informații și comunicații. Ponderea angajaților cu salarii de peste 10 mii de lei a fost de 41,2% în activități financiare și de 53,4% - în domeniul informațiilor și comunicațiilor. În anul 2019, mai puțin de 20% din numărul angajaților din domeniul informațiilor și comunicațiilor au primit un salariu inferior salariului mediu brut lunar.

Concluzii

Studiul de față și-a propus pentru a arăta corelația dintre polarizarea muncii și inegalitatea salarială în Republica Moldova. Totodată, s-a constatat o multitudine de criterii care conduc, mai mult sau mai puțin, la polarizarea muncii și, respectiv, la inegalitatea salarială. În Republica Moldova un criteriu relevant care poate fi luat în considerație pentru abordarea problemei polarizării muncii și inegalității salariale îl reprezintă nivelul educațional, exprimat prin competențele profesionale dobândite. Or, urmare a cercetărilor efectuate, salariile cele mai mici au fost înregistrate în sectorul agrar și comerț, domenii de activitate în care este angajată forța de muncă cu competențe profesionale inferioare. La fel, politicile statului în domeniul ocupării forței de muncă și a salarizării, conduc la polarizarea muncii și inegalitatea salarială. Orice intervenție a statului în materie de salarizare poate determina creșterea sau diminuarea inegalităților salariale, fie în cadrul aceluiași domeniu de activitate sau în domenii diferite. Așadar, în Republica Moldova, nivelul salariului inferior în unele domenii de activitate sau pe anumite categorii de locuri de muncă, creează disparități salariale destul de mari în comparație cu alte domenii de activitate sau posturi de muncă, fapt ce conduce la sporirea inegalităților salariale.

Referințe bibliografice

1. Aberg, R. (2003). Unemployment persistency, over-education and the employment chances of the less educated. *European Sociological Review*, 19(2):199{216. Valabil la: <https://www.jstor.org/journal/eurosocirevi?refreqid=excelsior%3A3c12acbd250e3f5ad29bdba1b4c16d39>
2. Acemoglu, D. and Autor, D. (2011) "Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings", in: Aschenfelter, O., Layard, R. and Card, D. (2011) *Handbook of Labor Economics*, Elsevier. Valabil la: <https://economics.mit.edu/files/7006>
3. Autor, D. H., Katz, L. F., and Kearney, M. S. (2008). Trends in U.S. Wage Inequality: Revising the Revisionists. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2):300{323. Valabil la: <https://economics.mit.edu/files/586>
4. Beaudry, P. and Green, D. A. (2003). Wages and Employment in the United States and Germany: What Explains the Differences? *American Economic Review*, 93(3):573{602. Valabil la: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/000282803322156990>
5. Belser, Patrick; Vazquez-Alvarez, Rosalia. (2017) Raportul privind salariile la nivel mondial pentru 2016/2017: Diferențele salariale la locul de muncă. Biroului Internațional al Muncii. -Geneva: BIM. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9485>
6. Dustman, C., Ludsteck, J., and Schonberg, U. (2009). Revisiting the German Wage Structure. *The Quarterly Journal of Economics*, 124(2):843{881. Valabil la: <https://econpapers.repec.org/paper/izaizadps/dp2685.htm>