



**Piața forței de muncă în
sectorul Construcții -
*analiză la nivelul României***

Rezultate studiu calitativ și cantitativ

ADRIAN VASILE HORODNIC

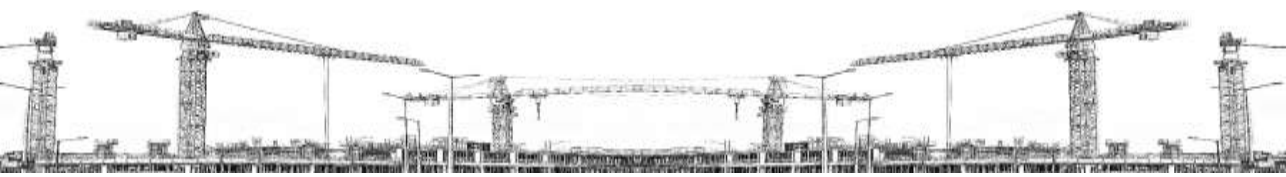
IOANA ALEXANDRA HORODNIC

Dr. Adrian Vasile HORODNIC este lector universitar (Etică și Economie în Sănătate) în cadrul Universității de Medicină și Farmacie "Grigore T. Popa" din Iași, Facultatea de Medicină. Domeniile sale de interes includ aspecte legate de economia informală, munca nedeclarată, economie în sănătate, corupție și plăți informale, subiecte pe marginea cărora a publicat peste 20 articole în jurnale academice sau capitole în cărți științifice, precum și rapoarte pentru Comisia Europeană / Platforma Europeană de Combatere a Muncii Nedeclarate.

Dr. Ioana Alexandra HORODNIC este conferențiar universitar în cadrul Universității "Alexandru Ioan Cuza" din Iași, Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor. Domeniile sale de interes includ aspecte legate de economia informală, munca nedeclarată, moralitatea fiscală, comportamentul consumatorului și productivitatea academică, subiecte pe marginea cărora a publicat peste 100 de articole în jurnale academice sau capitole în cărți științifice, precum și rapoarte pentru Comisia Europeană sau Platforma Europeană de Combatere a Muncii Nedeclarate.



**Lucrare realizată în cadrul proiectului
"ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry"
PA05/2020/510946**

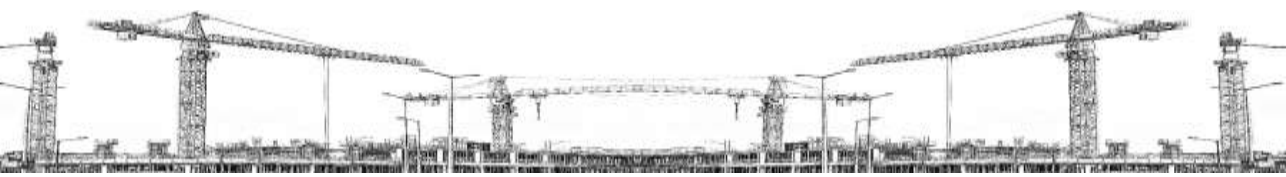


Cuprins

Rezumat	11
1. Introducere	14
2. Metodologie	21
2.1. Analiza calitativă	21
2.1.1. Culegerea datelor și eșantionul	21
2.1.2. Analiza datelor	23
2.2. Analiza cantitativă	23
2.2.1. Culegerea datelor și eșantionul	23
2.2.2. Analiza datelor	24
3. Rezultate analiza calitativă	26
3.1. Principalele probleme ale pieței muncii din domeniul construcțiilor	26
3.2. Munca nedeclarată – prevalență și probleme identificate	31
3.3. Salarizare și siguranța locului de muncă	38
3.4. Program de muncă și echilibrul viață personală – viață profesională.....	38
3.5. Condiții de muncă și probleme legate de securitatea în muncă și protecția muncii	39
3.6. Pregătire, instruire/ dezvoltare personală	40
3.7. Protecție socială și dialog social	41



4. Rezultate analiza cantitativă	44
4.1. Munca decentă	44
4.1.1. Perspectiva angajatorilor	44
4.1.2. Perspectiva muncitorilor/angajaților	54
4.2. Munca nedeclarată.....	64
4.3. Cardul social (ID card, aplicație mobilă)	92
5. Concluzii.....	102
Referințe bibliografice.....	107
ANEXE	110
Anexa nr. 1. Ghid focus-grup: angajatori sectorul construcții	111
Anexa nr. 2. Ghid focus-grup: muncitori/angajați sectorul construcții.....	119
Anexa nr. 3. Chestionar: angajatori sectorul construcții.....	126
Anexa nr. 4. Chestionar: angajați/muncitori sectorul construcții	140
Anexa nr. 5. Structură eşantion angajatori	155
Anexa nr. 6. Structură eşantion angajați/muncitori	156
Anexa nr. 7. Motive pentru utilizarea forței de muncă “la negru” sau “la gri” în funcție de caracteristicile firmei	157
Anexa nr. 8. Motive pentru utilizarea forței de muncă nedeclarate în funcție de caracteristicile firmei și caracteristicile socio-economice ale angajaților	159

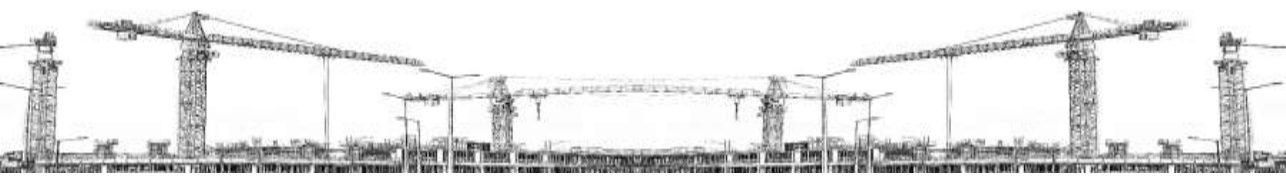


Listă Tabele

Tabelul nr. 1. Angajați - eșantion și metoda de cercetare folosită	22
Tabelul nr. 2. Angajatori - eșantion și metoda de cercetare folosită	22
Tabelul nr. 3. Structură eșantion	24
Tabelul nr. 4. Problemele pieței muncii din domeniul construcții – din perspectiva angajatorilor	26
Tabelul nr. 5. Opiniile respondenților în ceea ce privește posibilitatea introducerii unui card social/ aplicație mobilă	35
Tabelul nr. 6. Probleme legate de piața forței de muncă din construcții (raportate de către angajatori), după mărimea firmei – număr de angajați (problemă întâmpinată în mod frecvent și foarte des, %, n=614)	46
Tabelul nr. 7. Probleme legate de piața forței de muncă din construcții (raportate de către angajatori), după mărimea firmei – cifra de afaceri netă în anul fiscal precedent (problemă întâmpinată în mod frecvent și foarte des, %, n=614)	46
Tabelul nr. 8. Probleme legate de piața forței de muncă din construcții (raportate de către angajatori), după vechimea firmei (problemă întâmpinată în mod frecvent și foarte des, %, n=614)	47
Tabelul nr. 9. Probleme legate de piața forței de muncă din construcții (raportate de către angajatori), după regiunea de dezvoltare – în funcție de sediul social (problemă întâmpinată în mod frecvent și foarte des, %, n=614)	48
Tabelul nr. 10. Nemulțumiri în rândul angajaților (raportate de către angajatori), după mărimea firmei – număr de angajați (nemulțumire raportată în mod frecvent și foarte des, %, n=614)	50
Tabelul nr. 11. Nemulțumiri în rândul angajaților (raportate de către angajatori), după mărimea firmei – cifra de afaceri netă în anul fiscal precedent (nemulțumire raportată în mod frecvent și foarte des, %, n=614)	51
Tabelul nr. 12. Nemulțumiri în rândul angajaților (raportate de către angajatori), după vechimea firmei (nemulțumire raportată în mod frecvent și foarte des, %, n=614)	52
Tabelul nr. 13. Nemulțumiri în rândul angajaților (raportate de către angajatori), după regiunea de dezvoltare – în funcție de sediul social (nemulțumire raportată în mod frecvent și foarte des, %, n=614)	53
Tabelul nr. 14. Probleme asociate conceptului de munca decentă (raportate de către muncitori/ angajați), după vârsta muncitorilor/angajaților (parțial și total dezacord, %, n=1,212)	57



Tabelul nr. 15. Probleme asociate conceptului de munca decentă (raportate de către muncitori/ angajați), după educația muncitorilor/angajaților (parțial și total dezacord, %, n=1,212)	58
Tabelul nr. 16. Probleme asociate conceptului de munca decentă (raportate de către muncitori/ angajați), după ocupație (parțial și total dezacord, %, n=1,212) 60	60
Tabelul nr. 17. Probleme asociate conceptului de munca decentă (raportate de către muncitori/ angajați), după experiența profesională – în domeniul construcții (parțial și total dezacord, %, n=1,212)	61
Tabelul nr. 18. Probleme asociate conceptului de munca decentă (raportate de către muncitori/ angajați), după venit (parțial și total dezacord, %, n=1,212).....	62
Tabelul nr. 19. Probleme asociate conceptului de munca decentă (raportate de către muncitori/ angajați), după regiunea de dezvoltare – în funcție de sediul social (parțial și total dezacord, %, n=1,212)	63
Tabelul nr. 20. Estimare procent muncitori care muncesc "la negru" în construcții (din total muncitori), după caracteristicile firmei – estimare angajatori (%, n=614)	68
Tabelul nr. 21. Estimare procent muncitori care muncesc "la gri" în construcții (din total muncitori), după caracteristicile firmei – estimare angajatori (%, n=614) ...	69
Tabelul nr. 22. Estimare procent muncitori care muncesc "la negru" în construcții (din total muncitori), după caracteristicile socio-economice ale muncitorilor/angajaților – estimare muncitori/angajați (%, n=1,212).....	70
Tabelul nr. 23. Estimare procent muncitori care muncesc "la gri" în construcții (din total muncitori), după caracteristicile socio-economice ale muncitorilor/angajaților – estimare muncitori/angajați (%, n=1,212).....	71
Tabelul nr. 24. Cooperarea respondentului (muncitor/angajat) în funcție de caracteristicile socio-economice (% cooperare foarte bună, n=1,212)	76
Tabelul nr. 25. Indexul de concurență neloială și acordul de implementare a cardului social (ID card, aplicație mobilă)	94
Tabelul nr. A1. Motive pentru utilizarea forței de muncă "la negru" sau "la gri" (raportate de către angajatori), după mărimea firmei – număr de angajați (%, n=614)	157
Tabelul nr. A2. Motive pentru utilizarea forței de muncă "la negru" sau "la gri" (raportate de către angajatori), după mărimea firmei – cifra de afaceri netă în anul fiscal precedent (%, n=614)	157
Tabelul nr. A3. Motive pentru utilizarea forței de muncă "la negru" sau "la gri" (raportate de către angajatori), după vechimea firmei (%, n=614).....	158
Tabelul nr. A4. Motive pentru utilizarea forței de muncă "la negru" sau "la gri" (raportate de către angajatori), după regiunea de dezvoltare – în funcție de sediul social (%, n=614)	158



Tabelul nr. A5. Asocieri/Legături semnificative statistic pentru propunerile angajatorilor pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de caracteristicile firmei.....	159
Tabelul nr. A6. Propunerile angajatorilor pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de mărimea firmei (număr angajați) (n=614)	161
Tabelul nr. A7. Propunerile angajatorilor pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de mărimea firmei (cifra de afaceri netă, EUR) (n=614)...	162
Tabelul nr. A8. Propunerile angajatorilor pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de vechimea firmei (ani) (n=614)	163
Tabelul nr. A9. Propunerile angajatorilor pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de regiunea de dezvoltare (după localizarea sediului social) (n=614).....	164
Tabelul nr. A10. Diferențe/Legături semnificative statistic pentru propunerile muncitorilor/ angajaților pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de caracteristicile socio-economice	165
Tabelul nr. A11. Propunerile muncitorilor/angajaților pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de vârstă (n=1,212)	166
Tabelul nr. A12. Propunerile muncitorilor/angajaților pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de educație (n=1,212)	167
Tabelul nr. A13. Propunerile muncitorilor/angajaților pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de ocupație (n=1,212)	168
Tabelul nr. A14. Propunerile muncitorilor/angajaților pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de nivelul de experiență profesională (n=1,212)	169
Tabelul nr. A15. Propunerile muncitorilor/angajaților pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de venit (n=1,212)	170
Tabelul nr. A16. Propunerile muncitorilor/angajaților pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de regiunea de dezvoltare (după domiciliu) (n=1,212)	171



Listă Figuri

Figura nr. 1. Măsuri directe de reducere a muncii nedeclarate	18
Figura nr. 2. Măsuri indirecte de reducere a muncii nedeclarate.....	19
Figura nr. 3. Problemele pieței muncii din domeniul construcțiilor - din perspectiva angajaților.....	31
Figura nr. 4. Probleme legate de piața forței de muncă din construcții, raportate de către angajatori (% , n=614).....	45
Figura nr. 5. Nemulțumiri (în rândul angajaților), raportate de către angajatori (% , n=614)	49
Figura nr. 6. Angajatori cu structuri de protecție a angajaților (%)	54
Figura nr. 7. Gradul de satisfacție al muncitorilor/angajaților cu privire la condițiile de muncă (% , n=1,212)	54
Figura nr. 8. Probleme asociate conceptului de munca decentă, raportate de către angajați (% , n=1,212).....	56
Figura nr. 9. Estimare procent muncitori care muncesc "la negru"/"la gri" în construcții (din total muncitori) – estimare realizată de angajatori vs. muncitori/angajați (%).....	66
Figura nr. 10. Muncitori/angajați care cunosc persoane care muncesc nedeclarat (integral vs. parțial) în construcții (% , n=1,212)	72
Figura nr. 11. Muncitori/angajați care muncesc nedeclarat (integral sau parțial) în construcții (% , n=1,212).....	74
Figura nr. 12. Tipuri de muncă nedeclarată în construcții – muncitori/angajați (% , n=202)	75
Figura nr. 13. Munca nedeclarată (integral, parțial): după vârsta muncitorilor/angajaților.....	77
Figura nr. 14. Munca nedeclarată (integral, parțial): după educația (forma de învățământ absolvită) muncitorilor/angajaților	78
Figura nr. 15. Munca nedeclarată (integral, parțial): după ocupația muncitorilor/angajaților.....	79
Figura nr. 16. Munca nedeclarată (integral, parțial): după experiența muncitorilor/angajaților.....	79
Figura nr. 17. Munca nedeclarată (integral, parțial): după venitul net lunar (în lei) al muncitorilor/ angajaților	80

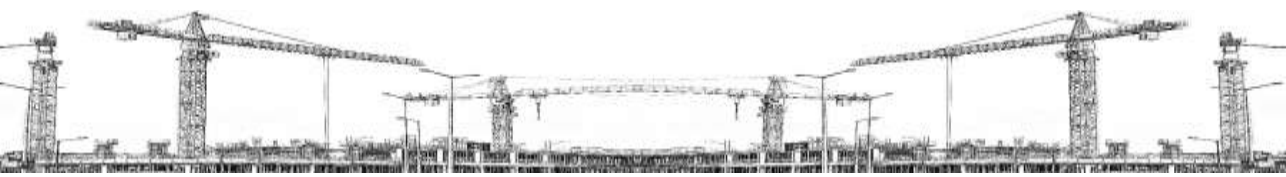


Figura nr. 18. Munca nedeclarată (integral, parțial): după starea civilă a muncitorilor/angajaților.....	81
Figura nr. 19. Munca nedeclarată (integral, parțial): după numărul de copii al muncitorilor/ angajaților.....	81
Figura nr. 20. Munca nedeclarată (integral, parțial): după domiciliul muncitorilor/angajaților.....	82
Figura nr. 21. Munca nedeclarată (integral, parțial): după regiunea de dezvoltare (domiciliul muncitorilor/angajaților).....	83
Figura nr. 22. Munca nedeclarată (integral, parțial): după mărimea firmei (număr angajați) pentru care muncesc (job principal).....	84
Figura nr. 23. Utilizarea forței de muncă "la negru" sau "la gri" și concurența nelocală – perspectiva angajatorilor.....	85
Figura nr. 24. Gradul în care firmele sunt afectate de concurenți care utilizează munca "la negru" sau "la gri" (n=346).....	86
Figura nr. 25. Motive pentru utilizarea forței de muncă "la negru" sau "la gri" - perspectiva angajatorilor (% , n=614).....	87
Figura nr. 26. Sancțiuni pentru firme în cazul utilizării muncii nedeclarate (total vs. parțial) - percepția angajatorilor (n=614).....	88
Figura nr. 27. Sancțiuni pentru cei care muncesc nedeclarat - percepția muncitorilor/angajaților.....	89
Figura nr. 28. Riscul ca o firmă să fie descoperită atunci când utilizează forță de muncă nedeclarată (total vs. parțial) - percepția angajatorilor (n=614).....	90
Figura nr. 29. Riscul de a fi descoperit când se muncește nedeclarat - percepția muncitorilor/ angajaților.....	91
Figur nr. 30. Cardul social: notorietate, utilitate și acord cu privire la implementare (angajatori vs. muncitori/angajați, n=614, n=1,212).....	92
Figur nr. 31. Cardul social (ID card, aplicație mobilă): utilitate și acord cu privire la implementare, după notorietate (angajatori vs. muncitori/angajați, n=614, n=1,212).....	93
Figur nr. 32. Utilitate card social (ID card, aplicație mobilă) în sectorul construcții (% parțial + total de acord, perspectivă angajatori vs. muncitori/angajați).....	95
Figura nr. 33. Probleme legate de piața forței de muncă din construcții identificate de către angajatori și utilitatea cardului social (ID card, aplicație mobilă) (% , n=614).....	97
Figura nr. 34. Nemulțumiri în rândul angajaților raportate de către angajatori și utilitatea cardului social (ID card, aplicație mobilă) (% , n=614).....	98
Figur nr. 35. Propunere card social (ID card, aplicație mobilă): informații care ar trebui incluse (% , perspectivă angajatori vs. muncitori/angajați).....	99



Figur nr. 36. Propunere card social (ID card, aplicație mobilă): formă (% perspectivă angajatori vs. muncitori/angajați).....	100
Figur nr. 37. Propunere card social (ID card, aplicație mobilă): opțional vs. obligatoriu (% perspectivă angajatori vs. muncitori/angajați)	100
Figur nr. 38. Propunere card social (ID card, aplicație mobilă): finanțator (% perspectivă angajatori vs. muncitori/angajați).....	101
Figur nr. 39. Propunere card social (ID card, aplicație mobilă): acces la informațiile stocate pe card (% perspectivă angajatori).....	101
Figura nr 40. Diagramă - estimare taxe colectate – suplimentar	105



Rezumat

Studiul de față a avut drept obiective 1) evaluarea pieței forței de muncă în domeniul construcțiilor, inclusiv prin estimarea prevalenței muncii nedeclarate și 2) evaluarea capacității companiilor din domeniul construcțiilor de a implementa agenda pentru o muncă decentă. Pentru a răspunde acestor obiective au fost realizate interviuri în profunzime și focus-grupuri cu 20 de persoane (10 angajați și 10 angajatori) și două anchete pe bază de chestionar (614 angajatori și 1,212 muncitori/angajați). Prin urmare, studiul a evaluat atât perspectiva angajatorilor cât și perspectiva angajaților cu privire la problematica analizată.

Principalele rezultate pot fi sintetizate astfel:

Munca decentă

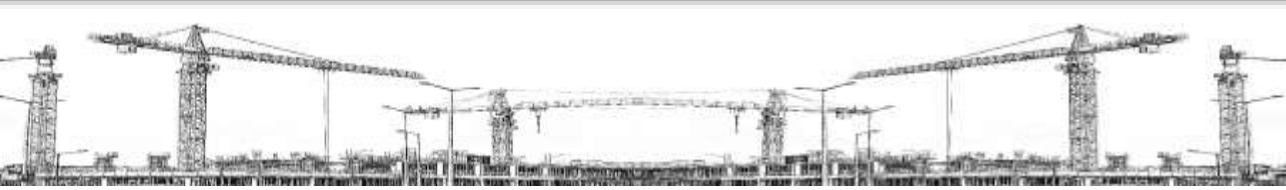
- Mai mult de jumătate dintre angajatori (54%) consideră lipsa forței de muncă o reală problemă ce le afectează activitatea; următoarele probleme menționate de către angajatori sunt, de asemenea, legate direct de forța de muncă, și anume: lipsa de responsabilitate/seriozitate a muncitorilor (50%), forța de muncă necalificată (47%), forță de muncă neinteresată să se califice sau să se specializeze (41%) și fluctuațiile de personal (35%).
- Cel mai frecvent, angajatorii se confruntă cu nemulțumiri din partea angajaților, legate de următoarele aspecte: salariu (13% dintre angajatori), numărul mediu de ore lucrate pe zi (7%), programul de lucru, relația cu colegii de muncă, modul în care slujba afectează echilibrul dintre timpul disponibil pentru viața personală și cel alocat pentru muncă, respectiv condițiile de muncă – expunerea la factori precum vibrații, praf etc. (6%, pentru fiecare nemulțumire).
- Strâns legat de conceptul de muncă decentă, angajații au raportat, în principal, probleme legate de protecția socială: 39% dintre muncitori/angajați nu se simt protejați (prin asigurările de șomaj, ajutoare sociale / guvernamentale) în ipoteza în care ar deveni șomeri, iar 23% dintre aceștia se așteaptă să întâmpine probleme financiare, odată ajunși la vârsta de pensionare.
- 35% dintre muncitori/angajați nu sunt interesați să participe la cursuri de pregătire, 21% nu își pot asigura un trai decent din banii câștigați în sectorul construcțiilor, 21% nu se simt protejați în cazul unei eventuale îmbolnăviri, iar 20% nu sunt mulțumiți de echilibrul viață profesională – viață personală. La polul opus, doar 3% dintre angajați nu consideră că sunt tratați cu respect la locul de muncă și 2% dintre aceștia declară că nu se înțeleg bine cu șefii/superiorii.



- Per ansamblu, muncitorii/angajații sunt mulțumiți de condițiile de muncă (88%).

Munca decentă - Munca nedeclarată

- Munca nedeclarată constituie o reală problemă, inclusiv pentru angajatori, 56% dintre aceștia fiind afectați de concurenți care utilizează munca "la negru" sau munca "la gri"; pe o scală de de la 1 la 10 (unde 10 înseamnă că firma este afectată în mod semnificativ), scorul mediu raportat de către angajatori este unul ridicat, de 6.92.
- Prevalența fenomenului (percepută) este ridicată:
 - 53% dintre angajatorii care și-au exprimat părerea estimează că peste 30% din forța de muncă din sectorul construcții lucrează integral nedeclarat ("la negru"), iar 52% dintre aceștia estimează că peste 30% din forța de muncă din sectorul construcții lucrează parțial nedeclarat ("la gri"); 53% dintre muncitorii/angajații care și-au exprimat părerea estimează că peste 30% din forța de muncă din sectorul construcții lucrează integral nedeclarat ("la negru"), iar 57% dintre aceștia estimează că peste 30% din forța de muncă din sectorul construcții lucrează integral nedeclarat ("la gri").
 - Mai mult de 20% dintre angajați și angajatori cunosc personal mai multe persoane care sunt implicate în muncă nedeclarată (integral sau parțial).
 - Gradul de subraportare al salariilor estimat de către respondenți este de aproximativ 40%. Cu alte cuvinte, respondenții consideră că muncitorii pentru care nu este raportat integral salariul primesc în plus venituri cu 40% mai mari față de valoarea înregistrată în contractul de muncă.
- Prevalența fenomenului (declarată) este ridicată:
 - 17% dintre angajații care au participat la studiu realizează o formă de muncă nedeclarată.
 - Cea mai mare parte dintre aceștia primesc de la angajator un salariu mai mare, diferit de cel stipulat în contractul de muncă: 5% dintre angajați primesc lunar o sumă fixă în plus față de salariul trecut în contractul de muncă; 4% dintre aceștia primesc bani în funcție de numărul total de ore lucrate, deși în contractul de muncă este prevăzută o sumă fixă; 3% primesc bani în plus la salariul trecut în contractul de muncă, în funcție de rezultatele obținute și 1% dintre angajați primesc ocazional bani suplimentari nedeclarați în plus față de salariul prevăzut în contractul de muncă. Astfel, rezultatele arată că 13% dintre respondenți se află într-o situație de subraportare a veniturilor realizate în cadrul unei relații de muncă angajat-angajator. Un procent de doar 1% dintre respondenți



lucrează integral nedeclarat, fie fără un contract de muncă pentru un angajator, fie pe cont propriu, fără forme legale (PFA, II, IF).

- Pentru abordarea problematicei muncii nedeclarate într-o manieră cât mai eficientă este nevoie de folosirea mai multor măsuri directe și indirecte, simultan. Pe baza rezultatelor acestui studiu, campanii de conștientizare și informare care să conducă la schimbarea normei sociale (măsură indirectă) și implementarea unui instrument suplimentar de control precum un card social sau o aplicație mobilă (măsură directă) reprezintă măsurile cele mai adecvate care pot ajuta la reducerea fenomenului muncii nedeclarate din sectorul construcțiilor din România.

Cardurile sociale (ID card, aplicație mobilă)

- Implementarea unui astfel de instrument s-ar bucura de un suport major atât din partea angajatorilor cât și din partea angajaților; pe o scală de de la 1 la 10 (unde 10=cardul este foarte folosit), scorul mediu raportat de către angajatori este 7.58 iar scorul mediu raportat de către angajați este 8.26; un procent de 87% dintre angajatori și 91% dintre angajați ar fi de acord cu implementarea unui asemenea instrument.
- Majoritatea angajatorilor (54%) și angajaților (51%) consideră că, în ipoteza în care s-ar implementa, cardul ar trebui să fie obligatoriu.
- 49% dintre angajatori și 52% dintre angajați consideră că acest instrument ar trebui să fie disponibil atât sub formă de card cât și sub formă de aplicație mobilă (pe telefon).



1. Introducere

Studiul de față face parte din proiectul „ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry” (finanțat prin Granturile Norvegiene 2014-2021), proiect implementat de către Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA în parteneriat cu Federația Patronatelor Societăților de Construcții și Fellesforbundet (cea mai mare federație sindicală din Norvegia). Acest studiu își propune analiza următoarelor două problematici (obiective):

- evaluarea pieței forței de muncă în domeniul construcțiilor, inclusiv prin estimarea prevalenței muncii nedeclarate;
- capacitatea companiilor din domeniul construcțiilor de a implementa agenda pentru o muncă decentă.

Pentru a colecta informații care să permită analiza celor două problematici a fost folosită o metodologie de cercetare mixtă, utilizându-se atât cercetare de tip calitativ (focus grup și interviu în profunzime) cât și cercetare de tip cantitativ (anchetă pe bază de chestionar). Dezvoltarea instrumentelor de cercetare (ghidul de focus grup / interviu în profunzime precum și chestionarul) s-a realizat pornind de la viziunile unor organizații/instituții internaționale asupra pieței forței de muncă, a muncii decente și a cardurilor sociale, după cum urmează:

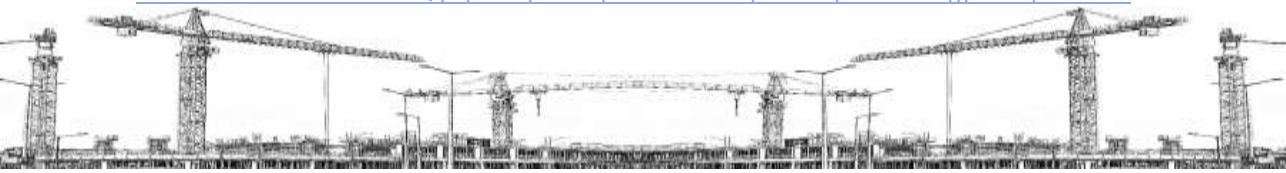
- ILO AGENDA on Decent Work¹;
- ILO Decent Work Indicators²;
- Eurofound - Decent Work definition³;
- European Commission – Decent Work definition, EU agenda on employment and decent work, The 20 Principles of the European Pillar of Social Rights⁴;

¹ https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm?fbclid=IwAR3Go285GkTC5xg_E4W4xj_yYLfjnXtKto8liDztdqLDt4xprqcAEVkdFyw

² https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang-en/index.htm?fbclid=IwAR1-uvyJJSaPLUkC4Hg60uLIxZkclLSLX-7esbLDRB86vvK7-OULA-MkFx4

³ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/decent-work?fbclid=IwAR3ZLFj2ILOkzqzmrUIaG9owohkIxPgtGF3nr5G5j07TqHEKaqfSBLeSBGA>

⁴ https://ec.europa.eu/international-partnerships/topics/employment-and-decent-work_en?fbclid=IwAR2tiTQqLqIB80q22zrZqN3o7elMSiDqdVGGVpYsBdm17gy4U6lqLU_uLw



- European Commission – European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience⁵;
- European Commission – European Professional Card – EPC⁶;
- The European Trade Union Confederation (ETUC) - five basic principles for Decent Work⁷.

În analiză au fost reținute și analizate componentele menționate cel mai frecvent în materialele enumerate mai sus. Astfel, au fost culese și analizate informații despre:

- Principalele probleme ale pieței muncii din domeniul construcțiilor;
- Prevalența și problemele legate de munca nedeclarată;
- Salarizare și siguranța locului de muncă;
- Program de muncă și echilibrul viață personală – viață profesională;
- Condiții de muncă;
- Pregătire, instruire / dezvoltare personală;
- Protecție socială și dialog social.

O atenție deosebită a fost acordată problematicii muncii nedeclarate ("la negru"), având în vedere multiplele sale efecte negative și prevalența relativ ridicată a acestui fenomen în domeniul construcțiilor. Într-adevăr, dacă se analizează rezultatele celor mai ample studii legate de munca nedeclarată desfășurate la nivelul statelor membre ale Uniunii Europene (Special Eurobarometer No. 498 din 2019 aplicat pe 26,514 respondenți; Special Eurobarometer No. 402 din 2013 aplicat pe 26,257 respondenți și Special Eurobarometer No. 284 din 2007 aplicat pe 25,346 respondenți), se poate observa că, deși la nivel global procentul de persoane care au declarat faptul că au desfășurat muncă nedeclarată a scăzut gradual (de la 5% în 2007 la 4% în 2013, respectiv 3% în 2019), în cazul sectorului de construcții, reparații și renovări, trendul a fost ascendent. Astfel, ponderea celor care desfășoară activități nedeclarate în domeniul construcții, reparații și renovări din totalul celor care au declarat că au desfășurat activități

⁵<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9723&furtherNews=yes&fbclid=IwAR2SrlmxeVBdKmvY46-y8OH78yKlaNLPxm5jpTI5q9yUiVINy7EMRr84xak>

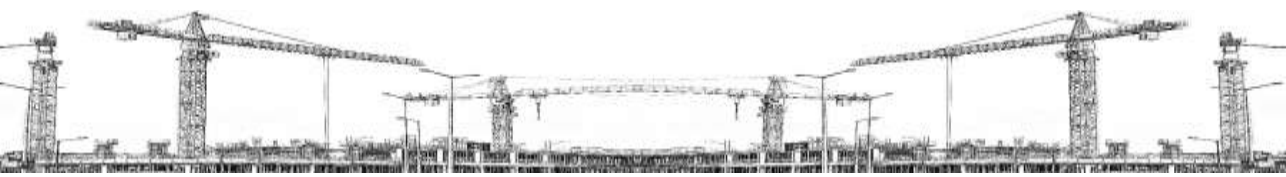
⁶ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_ro.htm

⁷ https://www.etuc.org/en/decent-work?fbclid=IwAR12dzRmOyAVVcaiPHru3YA6bhP7tQpG-SltPI_5O6N34GLfLluqF-LzF6o



nedeclarate a crescut de la 16% în 2007 la 19% în 2013, respectiv la 21% în anul 2019. Prin urmare, în 2019, la nivel European, mai mult de 20% din munca nedeclarată este realizată de muncitorii din domeniul construcțiilor. Cu toate acestea, trebuie luat în calcul faptul că aceste estimări directe reprezintă mai degrabă un prag minim deoarece, în realitate, unii respondenți sunt reticenți în a recunoaște faptul că desfășoară activități ilegale atunci când completează un chestionar (Williams și Horodnic, 2020). O estimare indirectă a prevalenței muncii nedeclarate arată că, la nivelul statelor membre, 9.3% din aportul total de forță de muncă din sectorul privat este nedeclarat, iar munca nedeclarată realizată de aceștia reprezintă 14.3% din valoarea adăugată brută din sectorul privat (Williams et al., 2017a). Conform aceluiași studiu, cel mai ridicat procent de muncă nedeclarată, de peste 25% din valoarea brută adăugată în sectorul privat este înregistrat în Lituania, România și Polonia. Astfel, luând în calcul rezultatele acestor studii, se poate observa faptul că munca nedeclarată reprezintă o reală problemă în România, fiind un fenomen extins, cu precădere în domeniul construcțiilor. Prin urmare, identificarea unor instrumente și a unor politici de reducere a muncii nedeclarate din sectorul construcțiilor ar conduce la o reducere semnificativă a muncii nedeclarate totale, la nivelul întregii economii. Acest lucru este important deoarece afectează în mod negativ atât angajații care lucrează nedeclarat cât și societatea, în ansamblul ei. Pe de o parte, acest tip de muncă nu îndeplinește criteriile muncii decente deoarece angajatul nu este protejat de legislația muncii și nu beneficiază de protecție socială. În plus, există și alte efecte negative pentru angajat, precum faptul că acesta nu își poate dovedi veniturile și nu poate beneficia de obținerea unor credite bancare. Pe de altă parte, firmele care nu angajează forță de muncă nedeclarată suferă de competiție neloială din partea firmelor care utilizează forță de muncă nedeclarată, iar guvernele obțin bugete publice mai reduse și pierd capacitatea de a controla condițiile de muncă ale angajaților nedeclarați. De asemenea, munca nedeclarată reduce puterea de negociere a sindicatelor (Francic, 2020; Gallin, 2001; Horodnic, 2016; Williams, 2009; Williams și Padmore, 2013).

Având în vedere efectele negative ale muncii nedeclarate, de-a lungul timpului a fost dezvoltată o serie vastă de măsuri și instrumente pentru a reduce acest fenomen și pentru a transforma munca nedeclarată în muncă declarată. Există două tipuri majore de abordări și măsuri politice care corespund acestor viziuni, și anume: măsuri directe și măsuri indirecte de



reducere a muncii nedeclarate (Cremers et al., 2017 și Venturi, 2017). Prin măsurile directe se urmărește să se asigure că beneficiile muncii declarate depășesc beneficiile muncii nedeclarate. Acest lucru se realizează fie prin utilizarea unor măsuri de descurajare / măsuri represive („stiks”/„bețe”) pentru a crește costurile muncii nedeclarate și/sau prin simplificarea desfășurării activității declarate folosind stimulente („carrots”/„morcovi”). Pe de altă parte, măsurile indirecte urmăresc să schimbe normele, valorile și convingerile cetățenilor cu privire la acceptabilitatea muncii nedeclarate, astfel încât acestea să fie în simetrie cu legile și reglementările din respectiva țară (de exemplu, utilizând campanii de sensibilizare și inițiative educaționale) și/sau să schimbe imperfecțiunile și neajunsurile instituțiilor formale/publice care conduc la muncă nedeclarată. Practica și rezultatele obținute în diferite țări Europene și nu numai, demonstrează că, pentru a aborda problema muncii nedeclarate într-o manieră cât mai eficientă este nevoie de folosirea mai multor măsuri simultan, deoarece măsurile directe și cele indirecte nu se exclud reciproc ci sunt mai degrabă complementare (Williams, 2020, 2017).

Figurile nr. 1 și nr. 2 prezintă o sinteză a măsurilor directe și indirecte și includ, de asemenea, o serie de exemple adaptate și utilizate pe piața construcțiilor din diferite țări ale Uniunii Europene.



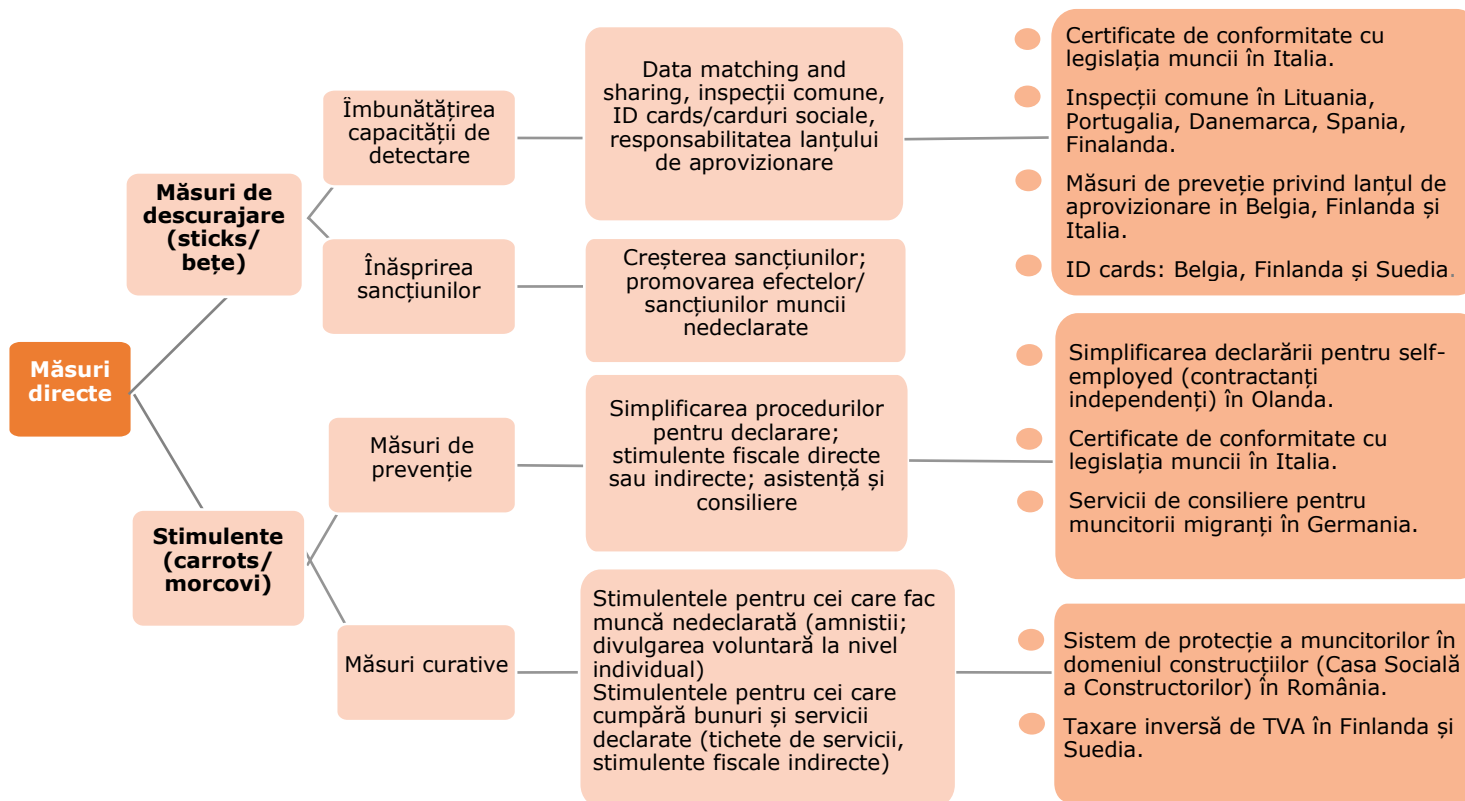


Figura nr. 1. Măsuri directe de reducere a muncii nedeclarate

Sursă: adaptat după Cremers et al., 2017 și Venturi, 2017



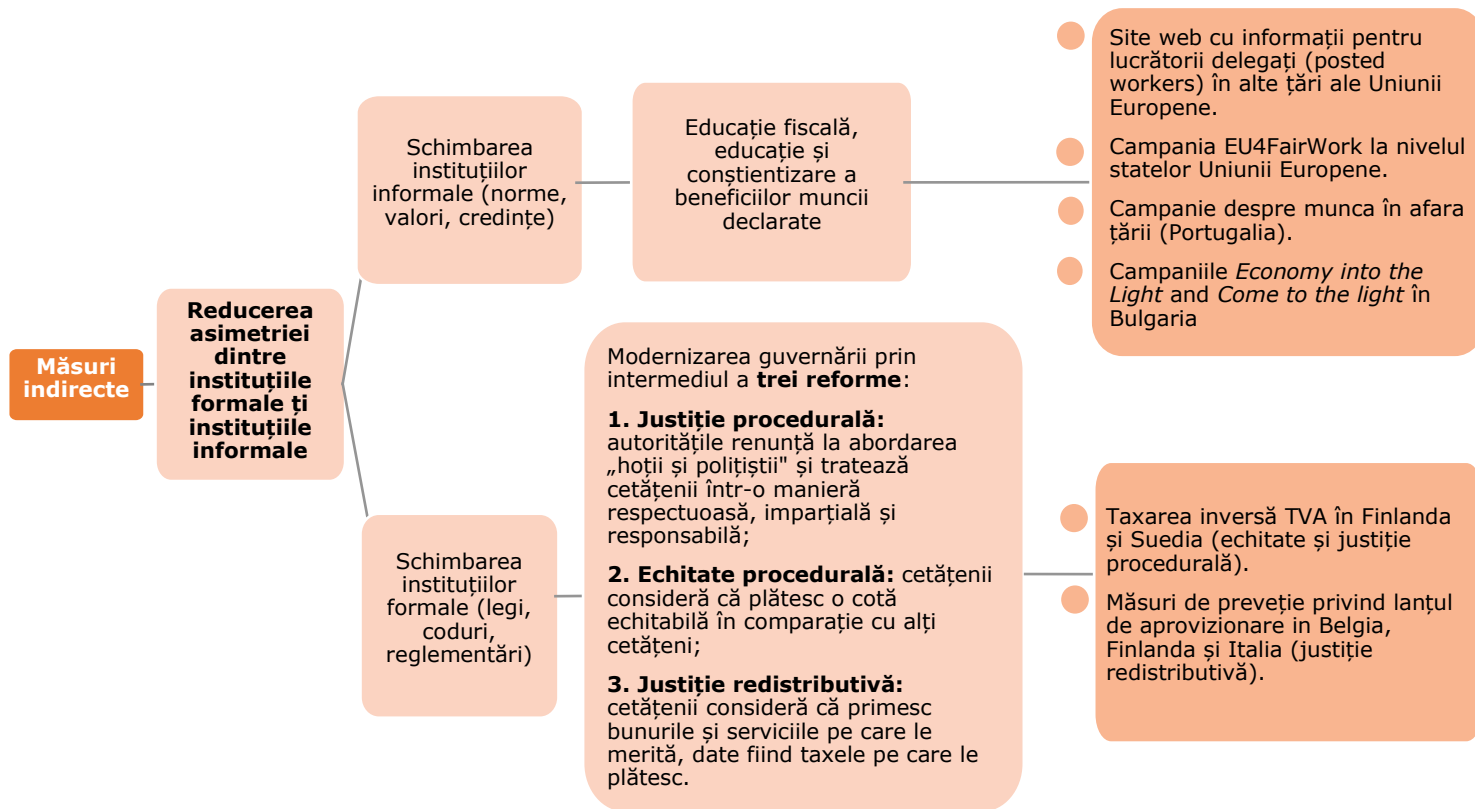


Figura nr. 2. Măsuri indirecte de reducere a muncii nedeclarate

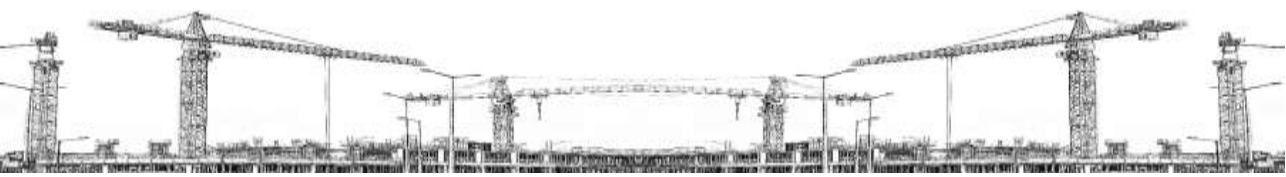
Sursă: adaptat după Cremers et al., 2017 și Venturi, 2017



Un studiu recent realizat în 11 țări din Europa (Belgia, Finlanda, Franța, Islanda, Italia, Lituania, Luxemburg, Olanda, Norvegia, Spania și Suedia) analizează cardurile sociale din domeniul construcțiilor și concluzionează că în majoritatea țărilor acest instrument a fost folosit nu doar pentru a permite identificarea muncitorilor ci și pentru a detecta și a preveni munca nedeclarată. Deși nu există o evaluare la scală largă a impactului introducerii acestor carduri asupra reducerii muncii nedeclarate, conform aceluiași studiu, introducerea unui asemenea instrument în România ar avea un impact pozitiv major în transformarea muncii nedeclarate în muncă declarată. Acest fapt reiese din faptul că, în România, conform ultimului Eurobarometru care analizează fenomenul corupției în Uniunea Europeană (Special Eurobarometer No. 498 din 2019), munca nedeclarată din domeniul construcțiilor reprezintă 33% din totalul muncii nedeclarate, reprezentând astfel aproximativ 6% din aportul total de forță de muncă din sectorul privat și aproximativ 9% din valoarea adăugată brută din sectorul privat (Williams, 2021).

Prin urmare, dat fiind impactul potențial major al introducerii unei măsuri suplimentare pentru a crește eficiența în reducerea muncii nedeclarate precum și specificul proiectului „ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry”, a fost evaluată atitudinea angajaților și angajatorilor cu privire la posibilitatea introducerii unui card social (ID card și/sau aplicație mobilă) în domeniul construcțiilor din România. Astfel, respondenții au fost consultați privind utilitatea percepută a acestui instrument, despre forma în care ar trebui implementat un asemenea instrument (card / aplicație mobilă; opțional/obligatoriu), despre elementele legate de costurile aferente precum și despre instituțiile cărora ar trebui să li se permită accesul la datele stocate prin intermediul acestui tip de instrument.

Secțiunile următoare descriu pe larg metodologia de cercetare folosită și rezultatele obținute.



2. Metodologie

Pentru a răspunde celor două obiective ale acestui studiu a fost utilizată o metodologie mixtă (analiză calitativă și analiză cantitativă), după cum este detaliat în secțiunile următoare.

2.1. Analiza calitativă

O primă etapă a studiului a constat în culegerea de informații detaliate, atât de la angajați cât și de la angajatori, prin intermediul a două metode calitative de cercetare, și anume: focus grupul și interviul în profunzime. Aceste metode au fost folosite pentru a înțelege în profunzime perspectiva celor două categorii analizate privitoare la piața muncii din domeniul construcțiilor. Informațiile colectate în această etapă au fost utilizate, de asemenea, pentru a aduce completări instrumentelor de cercetare folosite pentru etapa cercetării cantitative.

2.1.1. Culegerea datelor și eșantionul

Culegerea datelor a avut loc în perioada 15.04.2021 – 04.05.2021. Eșantionul vizat a fost de 10 angajați (atât angajați implicați direct pe șantier cât și angajați TESA) și 10 angajatori din domeniul construcțiilor. În funcție de disponibilitatea respondenților au fost desfășurate două focus grupuri (câte unul pentru fiecare categorie analizată) și o serie de interviuri în profunzime. O scurtă descriere a eșantionului precum și a metodelor de cercetare folosite este prezentată în Tabelul nr. 1 și Tabelul nr. 2.



Tabelul nr. 1. Angajați - eșantion și metoda de cercetare folosită

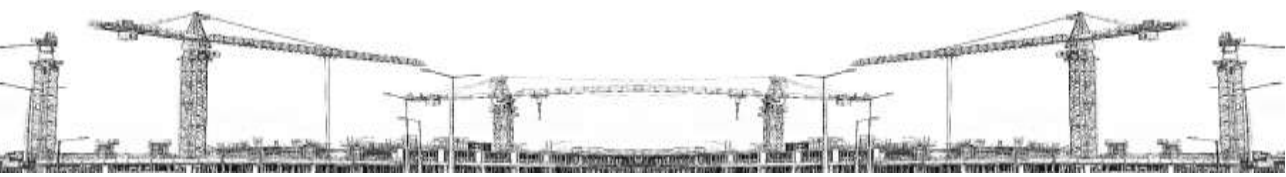
	Mărimea firmei (nr. angajați)	Experiență în construcții (ani)	Județ desfășurare activitate (preponderent)	Vârstă (ani împliniți)	Ocupație	Ultima școală absolvită	Metodă de cercetare
P1	10-249	14	Ilfov	36	Montator gips carton	Liceu	Focus Grup
P2	10-249	13	Alba	54	Electrician	Școală Profesională	Focus Grup
P3	10-249	30	Cluj	50	Mecanic utilaje	Școală Profesională	Focus Grup
P4	250+	25	Vâlcea	60	Electrician	Școală Profesională	Focus Grup
P5	10-249	1	Prahova	34	Economist	Studii universitare	Interviu în profunzime
P6	10-249	10	Timiș	50	Mecanic utilaj	Școală Profesională	Interviu în profunzime
P7	10-249	11	Timiș	34	Inginer constructor	Studii universitare	Interviu în profunzime
P 8	10-249	1	Galați	24	Asistent manager	Studii universitare	Interviu în profunzime
P9	250+	34	Cluj	61	Inginer constructor	Studii universitare	Interviu în profunzime
P10	10-249	3	Iași	29	Inginer constructor (achiziții)	Studii de master	Interviu în profunzime

Notă: operator culegere date - Eastern Marketing Insights SRL

Tabelul nr. 2. Angajatori - eșantion și metoda de cercetare folosită

	Mărimea firmei (nr. angajați)	Mărimea firmei (cifa de afaceri an precedent, EUR)	Vechime firmă	Județ desfășurare preponderent activitate	Funcție	Metodă de cercetare
P11	10-249	2.400.000	15	Iași	Administrator	Focus Grup
P12	250+	12.000.000	29	Vâlcea, Sibiu	Administrator	Focus Grup
P33	10-249	1.500.000	4	Timiș	Administrator	Focus Grup
P14	10-249	4.000.000	19	Prahova	Asistent manager	Focus Grup
P15	1-9	200.000	9	Ilfov	Administrator	Focus Grup
P16	10-249	4.000.000	20	Galați	Administrator	Focus Grup
P17	10-249	10.000.000	19	Iași	Director Resurse Umane	Focus Grup
P18	10-249	900.000	6	Ilfov	Administrator	Interviu în profunzime
P19	10-249	500.000	15	Cluj	Administrator	Interviu în profunzime
P20	1-9	300.000	13	Brașov	Director Resurse Umane	Interviu în profunzime

Notă: operator culegere date - Eastern Marketing Insights SRL



2.1.2. Analiza datelor

Pentru a înțelege cât mai bine piața muncii din domeniul construcțiilor și a analiza capacitatea companiilor din domeniul construcțiilor de a implementa agenda pentru o muncă decentă, atât focus grupurile cât și interviurile în profunzime au debutat prin a întreba respondenții care sunt, în viziunea acestora, principalele probleme cu care se confruntă un angajator, respectiv un angajat din domeniul construcțiilor. Ulterior, au fost discutate pe rând aspectele legate de asigurarea agendei pentru o muncă decentă. Aceste discuții au fost înregistrate (cu acordul respondenților și cu păstrarea anonimității respondenților) și transcrise de către prestatorul de servicii de culegere a datelor. Analiza transcrierilor a fost realizată cu softul Nvivo (soft de analiză a datelor calitative).

2.2. Analiza cantitativă

A doua etapă a studiului a constat în culegerea de informații, atât de la angajați cât și de la angajatori, prin intermediul unei anchete pe bază de chestionar (metoda cantitativă). Instrumentele de cercetare au fost realizate, după cum a fost menționat în partea introductivă, pornind de la viziunile unor organizații/instituții internaționale asupra pieței forței de muncă, a muncii decente și a cardurilor sociale. De asemenea, aceste instrumente au fost rafinate pe baza rezultatelor obținute în urma cercetării calitative.

2.2.1. Culegerea datelor și eșantionul

Cele două anchete pe bază de chestionar, aplicate angajatorilor și angajaților din domeniul construcțiilor, au fost derulate în perioada 26.05.2021 – 25.06.2021. Pentru angajatori s-a folosit o eșantionare de tip probabilistic, pornind de la listele de firme din domeniul construcțiilor, chestionarele fiind aplicate telefonic. În cazul angajaților s-a utilizat o eșantionare de tip "bulgăre de zăpadă". Chestionarele au fost aplicate atât telefonic (aproximativ 13% din eșantion) cât și față în față (aproximativ 87% din eșantion). Structura eșantioanelor obținute este detaliată în Tabelul nr. 3.



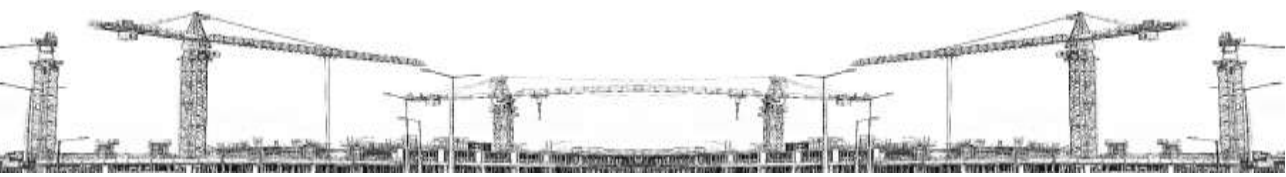
Tabelul nr. 3. Structură eșantion

Chestionare angajatori		
Regiunea de Dezvoltare	Nr. companii conform bazei de date Listă Firme	Eșantion realizat
București-Ilfov	1513	119
Centru	965	74
Nord-Est	948	84
Nord-Vest	1448	112
Sud-Est	820	65
Sud-Muntenia	848	64
Sud-Vest Oltenia	475	37
Vest	756	59
Total	7,773	614
Chestionare angajați		
Regiunea de Dezvoltare	Nr. angajați, conform bazei de date Listă Firme	Eșantion realizat
București-Ilfov	8599	316
Centru	5165	121
Nord-Est	5199	154
Nord-Vest	7638	179
Sud-Est	4474	171
Sud-Muntenia	5079	120
Sud-Vest Oltenia	3075	73
Vest	3324	78
Total	42,553	1,212

Notă: operator culegere date - Eastern Marketing Insights SRL

2.2.2. Analiza datelor

Datele au fost analizate cu ajutorul softului de analiză statistică STATA. S-au folosit în principal analize descriptive univariate și analize bivariate pentru a testa dacă există o legătură între răspunsurile oferite de respondenți și caracteristicile firmei sau datele socio-economice ale muncitorilor/angajaților. Având în vedere specificul variabilelor analizate (de tip categorial/nominal și ordinal), s-au folosit teste non-parametrice, selectate în funcție de numărul de grupuri independente analizate și de scala prin care variabilele analizate au fost măsurate. Astfel, au fost folosite următoarele teste: testul Hi pătrat (Chi-square test of independence) completat cu Fisher`s exact test pentru situațiile în care sunt înregistrate celule cu frecvențe reduse și testele Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) sau Kruskall Wallis, precum și Corelații (coeficientul Spearman). Rezultatele acestor teste sunt trecute sub tabelele de frecvență încrucișată / de contingență (cross-tabs), pentru a reliefa rezultatele semnificative statistice.



Pentru raportarea rezultatelor în tabelele încrucișate, variabilele inițiale au fost recodate într-un număr mai redus de categorii, prin unirea răspunsurilor pozitive într-o singură categorie (de exemplu: acord parțial cu acord total), respectiv a celor negative într-o singură categorie (de exemplu: dezacord parțial cu dezacord total). Acest lucru a permis o diferențiere mai bună între respondenții care au fost în favoarea, respectiv împotriva unei afirmații, precum și o creștere a gradului de încredere a testelor prin reducerea situațiilor în care anumite celule/câmpuri conțineau un număr redus de observații. În cazul variabilelor cu un număr ridicat de categorii rezultatele testelor statistice trebuie interpretate cu precauție.



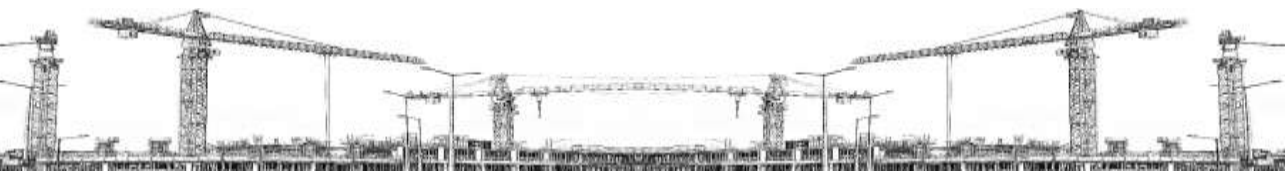
3. Rezultate analiza calitativă

3.1. Principalele probleme ale pieței muncii din domeniul construcțiilor

Principalele probleme menționate de către *angajatori* sunt strâns legate de forța de muncă, și anume: lipsa forței de muncă, fluctuațiile de personal, forța de muncă necalificată, probleme legate de calitatea personalului (de exemplu: lipsa de seriozitate sau responsabilitate, lipsa respectării procedurilor de securitate în muncă, nerespectarea programului de muncă, lipsa de interes pentru calificare și specializare etc.) și imposibilitatea de a verifica istoricul și pregătirea unui potențial angajat. Cu un număr mai scăzut de mențiuni au fost reliefate și probleme legate de existența muncii la negru, inspecțiile de lungă durată din partea autorităților și nevoia unor investiții, finanțări și facilități. Tabelul nr. 4 prezintă numărul de mențiuni ale principalelor probleme identificate de către angajatori și o serie de fragmente relevante care exemplifică existența problemelor în cauză.

Tabelul nr. 4. Problemele pieței muncii din domeniul construcții – din perspectiva angajatorilor

Problemă menționată	Număr de mențiuni	Exemple de fragmente din focus grup/ interviu în profunzime
Lipsa forței de muncă	8	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ne confruntăm cu lipsa de personal în primul rând, nu prea găsești; atât calificat, cât și necalificat [...]</i> E o mare problemă pe care o întâmpinăm, chiar o întâmpinăm. • <i>Pentru că nivelul salarial deja a crescut, oferim niște pachete salariale destul de atractive atât pentru personal calificat, cât și necalificat, cred, dar lipsa de personal își spune cuvântul.</i> • <i>Lipsa forței de muncă este o problemă care dăinuie de câțiva ani buni.</i> • <i>Degeaba faci cu subantreprenori, că tot acolo se ajunge. Tot la forța de muncă.</i>
Fluctuații de personal	8	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Aș vrea să punctez un alt aspect foarte-foarte important care de 2-3 ani este pe piața românească super-vizibil: fluctuația forței de muncă. Eu mă întâlnesc în firmă [...] cu foarte mulți muncitori,</i>



calificați sau necalificați, chiar și ingineri care pleacă de la o firmă la alta și aici vorbesc de fluctuația în interiorul României, fără să vorbim de cei care pleacă către străinătate.

- Ce aş putea să spun despre forța de muncă: eu zic că marea-marea problemă este fluctuația de forță de muncă și faptul că nimeni nu îi poate trage la răspundere pentru calitatea lor de oameni și de calificare. Ei pleacă dintr-un loc în altul, se dau drept meseriași, nu ai cum să îi verifici, te trezești că ți-au făcut prostiile în șantier, după care dispar.
- Principala problemă la noi este că azi îi angajăm și mâine nu îi mai avem. Deci foarte puțin lucrează. Firma este din 2002. Dar din 2002 -2003 mai avem câțiva oameni care îi numărăm pe degete. Restul pe care i-am avut (până la 140 de persoane – angajate), dar fluctuația este foarte mare: pleacă 9, pleacă 10, pleacă 4, pleacă în continuu și nu găsim să angajăm.
- Și problema cu plecarea forței de muncă între firme și așa mai departe e o problemă și de fidelizare și de respect între partea de management și muncitori. Dar e un sport care se practică și în special la firmele mici.

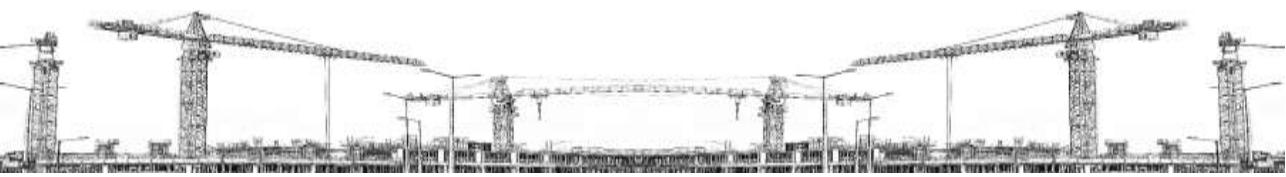
Forța de muncă
necalificată

6

- Ce angajam, nu mai au aceeași calitate, sunt mult mai slab pregătiți. Ei vin și spun că fac de toate. Când îi chem și vorbesc cu ei la interviu, toți spun că știu și tencuială și zidărie și.... orice: rigips, parchet... Dar când merge pe teren – nu mai face. Noi de ani de zile dăm anunț și pe internet și la forțele de muncă, peste tot pentru meseriași, dar vreau să vă zic că foarte puțini se aleg meseriași. Foarte, foarte puțini.
- Nu mai găsim muncitori calificați cum erau înainte. Eu lucrez din 1983, nu lucrez de două zile. Eu am foarte mulți ani de când lucrez cu forța de muncă. Am lucrat cel mai mult la resurse umane. Îmi place. Am lucrat câțiva ani și la ofertare, tot în construcții, dar apoi am trecut pe resurse umane. Înainte mai erau și din ăștia cu școli profesionale... Forța de muncă chiar dacă este, este foarte slab calificată. Cea calificată ori e afară, ori s-a pensionat, a ieșit din sector. Inclusiv noi, angajatorii ar trebui... dacă fiecare am califica, am școlariza... chiar dacă forța



	<p>de muncă se plimbă de la un angajator la altul; dacă fiecare și-ar aduce un aport...</p>
<p>Nevoie de calificare și recalificare</p>	<p>4</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Toți căutăm cu experiență, dar dacă fiecare și-ar aduce un aport în direcția asta de practică, de școlarizare, de instruire, atunci poate s-ar rezolva. Nu trebuie să așteptăm numai de la... Ar trebui să... prin forța comună a patronatelor, prin forța individuală, fiecare să aibă o contribuție. Fiecare a învățat de la alții și trebuie să învățăm și noi ceva în urmă.</i> • <i>Clar. Școlile profesionale. Ca să zic așa – reînvierea școlilor profesionale din care să iasă absolvenți. Acum există facilități acordate de stat, sau... cel puțin de câțiva ani în domeniul construcțiilor; știm: facilitățile fiscale, creșterea salariului minim la trei mii de la două mii și cât era la momentul respectiv, dar nu sunt suficiente. Probabil se impune o intervenție mai substanțială, să zic așa, din partea statului, ori prin furnizarea unor programe gratuite de școlarizare – partea de școli profesionale, cât și partea de cursuri ulterioare; în sensul de a se merge spre o recalificare, spre o reconversie din alte zone. Deși, datorită condițiilor din construcții, în special munca în condiții exterioare, destul de greu..., destul de puțini doritori înspre partea aceasta.</i> • <i>Înainte mai erau și din ăștia cu școli profesionale... Acuma știți – noi am participat și la un învățământ din ăsta dual, am făcut contract cu Colegiul de Construcții „nume”, și cu o clasă de zidari. Deci noi am plecat cu 15 zidari, la ora asta mai sunt 11. Care au plecat, nu au mai venit deloc... mă refer la elevi. Noi le-am dat bursă în fiecare lună ca să îi atragem și să ajungă și la noi din 15 măcar 5. Dar nu știu dacă vor ajunge. Anul ăsta termină. O să vedem dacă vine vreunul.</i>
<p>Lipsa de seriozitate sau responsabilitate a muncitorilor</p>	<p>4</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Dacă s-ar găsi o soluție să putem să îi monitorizăm, o dată – să știm despre cine este vorba, odată ce face o prostie să rămână cu patalama pe acel lucru și să nu îl mai angajeze nimeni, eu cred că ar fi un mare progres pentru noi și s-ar rezolva multe probleme. Adică s-ar filtra un pic piața asta, care este destul de instabilă. Acuma orice om care a plecat de la sapă e gata- mare meseriaș. Și îl luăm din lipsă de oameni. Și mulți cred din cei de față au pățit astfel de probleme în șantier.</i>



	<ul style="list-style-type: none"> • Mulți pleacă pentru că la noi... nu că e un program strict, dar la noi în primul rând trebuie să respecte programul de lucru; nu pleacă când vrea și vine când vrea. Ei cam așa sunt obișnuiți, mai ca navetiștii. Ce dacă a întârziat jumătate de oră și a venit la 7:30? Sau noi avem programul până la 4, dar el vrea la 4 să fie în tren. În momentul în care îi spunem de respectarea programului, el deodată se strâmbă. Nu-i convine. Totuși, eu zic că vrem să fim o firmă respectabilă, să avem niște oameni cu care să lucrăm și să respecte și programul de lucru și calități ..., deci toate. • Părerea mea personală este că sunt oamenii. Nu meseriașii, oamenii. Aveam de a face cu un anumit material uman [...] Nu suntem o firmă mare, suntem o firmă mică, așa că relațiile inter-personale sunt cele mai importante. Sunt foarte mulți nereserioși pe piață... vin, stau, pleacă...
<p>Personal care nu respectă procedurile de sănătate și securitate în muncă</p>	<p>4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mai rar, dar... de nerespectare a purtării echipamentului ... mai sunt. Dar nu tolerăm. Mai ales probleme de alcool, de astea... desfacem contractul de muncă indiferent dacă rămânem singuri. • Slavă Domnului, nu am avut în ultimii ani probleme, în afară de mici probleme cu disciplina: uită casca, uită să își pună bocancii, ar prefera să stea vara în papuci... astea cred că sunt la toată lumea, dar în rest nu am avut probleme. Le asigurăm echipamente de protecție a muncii..., nu este o mare problemă, la noi cel puțin. • Numai că el, cum au mai spus și alte persoane înainte, stă cu cască lângă el, stă pe schelă dacă lucrează la acoperiș și nu se leagă cu centura de schelă ca să fie asigurat, niște chestii care... noi ducem muncă de lămurire pentru că noi avem și serviciu intern de protecția muncii și serviciu extern - tocmai ca să urmărim cât mai de aproape fiecare angajat să respecte aceste reguli. Dacă nu le respectă... pe urmă e vai de noi!
<p>Inspecții pe șantier din partea autorităților și durata acestora</p>	<p>4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Controalele de la ITM sunt în general la firmele care sunt serioase și mari. Ceilalți știu să fugă în timpul controalelor. • Eu așa începe cu angajatorii, pentru că angajatorii care practică munca la negru sunt niște firme de apartament, nici nu pot fi găsite. Când le controlează sediul firmei - nu răspunde nimeni. Eu am avut

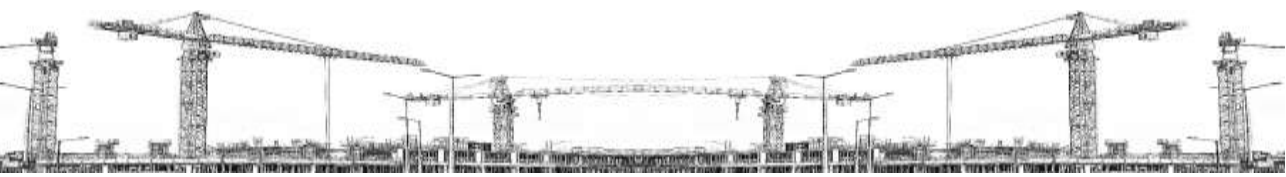


discuții de mai multe ori după controalele făcute de ITM și le-am spus: "Pe noi ne controlați de 3 ori, de nu știu câte ori pe an – noi suntem firmă destul de mare în „nume oraș” și pe ceilalți care sunt de ordinul sutelor?" "Păi, nu îi găsim pe ăia."

- *Eu poate un alt aspect aș vrea să îl menționez aici: poate modalitatea de efectuare a controalelor de către ITM pe șantiere; adică sigur, sunt foarte de acord cu controale cât de multe și nu am nicio problemă cu ele și să fie îndeșite controalele, dar faptul că..., sigur vine, verifică, având fiecare inspector posibilitatea să verifice dacă sunt angajați; accesarea REVISAL-ului este super ok; dar să mai blocheze a doua zi sau a treia zi un angajat cu responsabilități pe partea de resurse umane să meargă la control cu toate documentele firmei și cu toți angajații din ultimele 6 luni... Gândiți-vă că avem lucrări în alte județe; să se ducă directorul sau administratorul la ITM-ul din județul respectiv și să stea blocat acolo jumate de zi este foarte neplăcut. Până la urmă eu zic că cel mai important lucru – munca la negru – se verifică prin faptul că atunci, la fața locului, dacă cei găsiți pe șantier sunt angajați cu forme legale sau nu. Deci aici cred că..., nu știu, este o birocrație exacerbată, care pe mine unul mă deranjează.*
- *Însă o problemă care este inventariată și care sigur se va accentua este problema demarării noilor mari investiții.*
- *A doua chestiune ar fi lipsa finanțării. În domeniul construcțiilor se lucrează nu 12 luni pe an efectiv, că nu suntem la Mediterana aici și atunci trebuie să ai finanțări pentru a te susține și a-ți susține să nu îți plece oamenii pe perioada de iarnă. Și nu există o finanțare. Aicea.... nu de a da vina pe cineva, dar nu există un parteneriat între reprezentanții băncilor și, hai să zicem, patronate. Pentru că ar avea de câștigat ambii.*
- *Păi... așteptăm. Facilități pot să fie și prin calificări, nu numai prin pachete salariale sau prin scutiri de impozite. Școlarizări, niște baze de practică, sunt mai multe feluri de a...*
- *Legat de finanțare: pe perioada în care nu există de lucru, există o lege la noi prin care..., bine, cu contribuția de rigoare pe tot timpul anului și... e*

Nevoie de investiții,
finanțare și facilități

4



foarte puțin promovată, e un fel de șomaj, dar nu e șomaj tehnic. Ei, chestiunea că, degeaba cotizăm noi, pentru că suntem foarte puțini cotizanți. Și atunci nu se strânge suficient. Atuncea, ar trebui să fie în ajutorul respectivei legi și sectorul bancar, pentru că nu ar avea decât de câștigat.

În ceea ce privește perspectiva *angajaților*, aceștia au menționat un număr mult mai mic de probleme cu care se confruntă, existând respondenți care consideră că nu există probleme (Figura nr. 3). Și din punctul vedere al angajaților, lipsa forței de muncă (1 mențiune), fluctuațiile de personal (2 mențiuni) și lipsa calificărilor (4 mențiuni) reprezintă probleme pe care angajații din domeniul construcțiilor le resimt. De asemenea, angajații au menționat frecvent probleme legate de salarii și de programul de lucru (4 mențiuni fiecare).

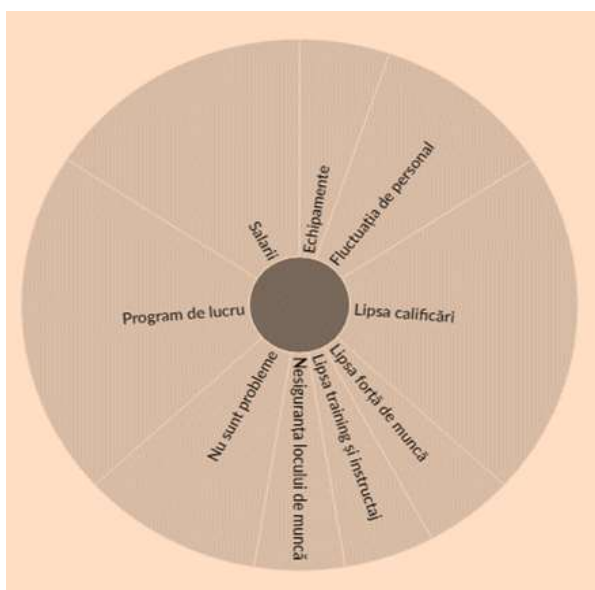


Figura nr. 3. Problemele pieței muncii din domeniul construcțiilor - din perspectiva angajaților

3.2. Munca nedeclarată – prevalență și probleme identificate

În ceea ce privește munca nedeclarată, este important de menționat faptul că respondenții, atât *angajatorii* cât și *angajații*, fac o diferențiere între munca „la negru” și munca „la gri”. Conform noilor reglementări ale Codului Muncii, munca nedeclarată (sau munca „la negru”) include și fenomenul de



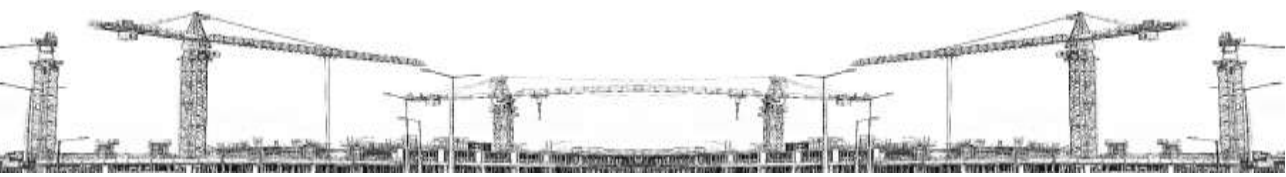
subraportare a muncii (sau munca „la gri”). Astfel, conform art. 15 din Codul Muncii, munca nedeclarată include:

- a) “primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;
- d) primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial”.

Astfel, o parte din fenomenul subraportării (cea referitoare la depășirea programului de muncă în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial) este inclusă în Codul Muncii (aria de competență a Inspecției Muncii), în timp ce alte forme de subraportare a veniturilor (precum includerea salariului minim în contractul de muncă, la care se adaugă plăți suplimentare, neînregistrare) se află sub aria de competență a ANAF. Însă, trebuie menționat faptul că toate formele de subraportare a veniturilor/salariilor sunt cunoscute în literatura de specialitate ca “plăți în plic” (*envelope wages*). “Plățile în plic” reprezintă una dintre formele principale ale muncii nedeclarate, conform literaturii științifice și practicii internaționale (European Commission, 2007; Williams și Horodnic, 2021).

Cu toate acestea, respondenții consideră *muncă nedeclarată* (sau muncă „la negru”) doar situațiile în care un individ muncește fără forme legale (nicio formă legală, fără contract de muncă), după cum se poate observa în următoarele relatări ale intervievaților:

- *Nu pot să vă dau un exemplu, dar sunt în domeniul construcțiilor între 10-20%. Și mai este pe urmă munca la gri. În sensul că sunt angajate persoane cu minimul pe economie, sau minimul pe domeniul economic al construcțiilor, dar în realitate iau mai mulți bani. Deci tot este o formă de eludare a taxelor. Și atuncea... aicea e un procent destul de mare, mai mare decât munca la negru (angajator).*
- *Da. Cu siguranță s-a redus foarte mult acest număr de persoane, nu mai este o practică atât de uzuală cum era acum 15-20 de ani, dar cred că undeva la un 5%, poate chiar 10% este în zona de negru, sau de gri (în sensul că există un minim de forme de angajare care nu reflectă neapărat nici programul, nici salarizarea). Deci undeva la un 5-10% cred că se regăsesc pe șantiere (angajator).*



- *Mai pregnantă este munca la gri, în care muncitorul are contract plătit cu salariul minim și peste acesta ca să-l stimuleze mai primește ceva într-o formă sau alta. Nu știu să vă dau detalii sub ce formă se pot ascunde în contabilitate aceste lucruri, dar acesta este mult mai frecvent (angajat).*

Prevalența estimată a fenomenului, deși considerată în scădere de către majoritatea respondenților, este destul de ridicată, între 5-10% urcând chiar până la 30% din totalul activității din domeniul construcțiilor. Din perspectiva *angajatorilor*, acest fenomen are un impact negativ asupra companiilor care respectă legislația muncii:

- *Ne afectează pentru simplul fapt că nu găsim personal, atât calificat, implicat și responsabil în branșa noastră a construcțiilor. Noi semnăm un contract, ne asumăm că îl vom finaliza într-un anume termen contractual și vreau să spun că la jumătatea contractului ne pleacă 30 de oameni odată. Asta ne cam dă peste cap ca să spun așa.*
- *Ne afectează destul de mult pentru că sunt și persoane care cer lucrul acesta. Noi nu facem lucrul acesta, deci din start sunt eliminați, pentru că nu vor să lucreze altfel. Diverse motive: ba că au conturile poprite, ba că nu au cont creat la bancă, tot felul de tertipuri.*
- *În primul rând apare o problemă de concurență nelocală, prin reducerea costurilor de taxe, impozite, cheltuieli de protecția muncii ș.a.m.d.*
- *Deci zona aceasta de foarte mici întreprinzători – foști muncitori care își iau pe lângă ei câțiva, mai iau 2-3 necalificați, contractează lucrări și îi regăsim pe toate șantierele. Și își oferă clar forța de muncă la prețuri mult mai mici, creează concurență persoanelor care țin niște departamente de HR, de contabilitate, de juridic și care au costurile aferente, formalitățile, analizele, tot ce înseamnă partea aceasta de costuri. Ei nu au și atunci pot să vină cu niște costuri... Asta le asigură și supraviețuirea. Supraviețuirea în sensul că e rentabil pentru ei, pentru că așa cum v-am zis 2, 3, 5 pe lângă fără costuri, li se dau banii la zi (ceea ce pentru persoanele respective este mult mai favorabil decât să își ia banii pe lună de la un angajator). Sunt plătiți cu ziua, nu au probleme cu migrația... În general oferă sume mai mari și atunci reușesc să mai racoleze și de la angajatorul de unde au plecat. Cam asta e situația...*

În ceea ce privește măsurile considerate utile de către respondenți pentru reducerea muncii nedeclarate, părerile sunt împărțite. În timp ce unii respondenți consideră că sporirea numărului de inspecții din partea instituțiilor de control ar fi utile, alți respondenți militează împotriva acestui tip de măsuri și pun accent mai degrabă pe educație sau facilități fiscale. O altă soluție considerată utilă de către respondenți este eliminarea construcțiilor de imobile în regie proprie. Această propunere nu este surprinzătoare având în vedere că marea majoritate a respondenților, atât angajații cât și angajatorii, consideră că munca nedeclarată este cel mai



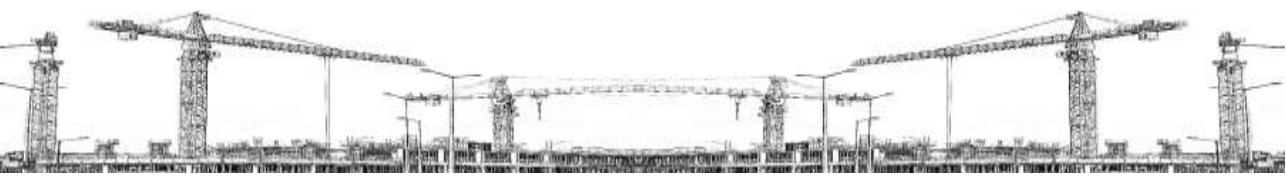
frecvent întâlnită în cazul persoanelor sau echipelor care lucrează pe cont propriu sau în cazul firmelor de mici dimensiuni.

Deși respondenții nu au menționat în mod spontan introducerea unui card social (ID card sau aplicație mobilă) ca fiind o soluție de reducere a muncii nedeclarate, din discuțiile cu aceștia se poate observa că un astfel de instrument de control ar fi util în această direcție. Într-adevăr, în opinia unora dintre respondenți legitimarea strictă a celor care au acces pe șantier ar conduce la reducerea muncii la negru, după cum reiese din următoarea afirmație:

- *Noi având părți contractante unitatea militară – MAPN-ul sau MAI-ul – acolo de la director până la necalificați toți sunt legitimați, nu poți să vii cu personal necalificat, nu există forță de muncă la negru acolo. La un astfel de contract nu te poți prezenta cu angajați la negru, este exclus.*

Important de menționat este faptul că, atât angajații cât și angajatorii consideră util un astfel de card, cu excepția unui singur respondent care consideră că un astfel de card ar spori birocrăția. Astfel, cu o singură excepție, respondenții consideră că introducerea unui astfel de instrument ar fi utilă, mai ales pentru a putea dovedi experiența și calificările angajaților. Pe de o parte, angajații consideră că ar fi mult mai simplu dacă un asemenea instrument ar exista și nu ar mai trebui să își întocmească CV-uri sau să căute adeverințe de la foștii angajatori, iar pe de altă parte, angajatorii consideră că un asemenea instrument ar fi util pentru a consulta istoricul unui angajat și calificările acestuia și, prin urmare, ar spori gradul de responsabilizare al muncitorilor din acest domeniu. Tabelul nr. 5 exemplifică atitudinea respondenților față de posibilitatea introducerii unui card social (ID card sau aplicație mobilă). Important de precizat este totuși faptul că o parte dintre *angajați* consideră că o parte dintre colegii acestora nu își vor dori un asemenea card:

- *Un procent de 30% ar dori să aibă un astfel de card și restul de 70% nu cred că doresc. Pentru că este un "du-te - vino". De exemplu, aici la noi la "nume oraș", sunt care au fost, să nu spunem 100% la toate firmele, dar la 50% din firme, au mers, s-au perindat. Aceștia despre care vă spun, nu ar dori să li se cunoască istoricul. Angajatorul știe că a fost la x firme, să-l întrebi motivul de ce a plecat, nu-ți va spune adevărul, va zice că nu a fost plătit. Deci în proporție de 70% nu ar vrea, aici mă refer la domeniul construcțiilor.*
- *Pe angajații conștiincioși și care își văd de treabă îi ajută, pe ceilalți nu prea. Adică deloc, mai mult îi dezavantajează.*



Tabelul nr. 5. Opiniile respondenților în ceea ce privește posibilitatea introducerii unui card social/ aplicație mobilă

Categorie respondent	Exemple de fragmente din focus grup/ interviu în profunzime
Angajatori	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="416 314 1138 633">• <i>Vorbind de ce ați zis dvs. mai devreme cu cardul salariatului în construcții. Până în 2003, în legislația românească era cartea de muncă. Era o modalitate..., nu era un card virtual, dar era o formă în care se regăseau toate ..., tot CV-ul salariatului: unde a lucrat, cât a lucrat, cum a plecat de unde a lucrat (demisie, acordul părților, celebra litera "I", nu știu dacă știți...). Ei, atuncea erau chestiuni în care vedeai istoricul salariatului pe respectiva carte de muncă. Și puteai să faci o idee..., subiectivă, cam cum e omul. Dacă a plecat din 3 locuri, sau din 4 locuri cu litera "I" înseamnă că are o problemă omul respectiv și atuncea tu te poți proteja.</i> <li data-bbox="416 651 1138 797">• <i>Poate ar fi un avantaj să reducă puțin fluctuația de personal de la o firmă la alta. Cred că ăsta ar fi avantajul unui astfel de card. [...] Exact. Și când pleacă de la mine la altul, sau când vine la mine de la altul aș ști, aș avea o informație despre acea persoană. În momentul de față nu există niciun fel de informație.</i> <li data-bbox="416 815 1138 997">• <i>Experiența personalului. Ar putea fi cumva menționată calificarea lui, să nu mai mergem doar pe vorbe. Mai ales că în ultimul timp nici măcar nu mai avem școli profesionale ca să vedem diplome, cu toate că am avut și angajați cu diplome, cu nota 10 la diverse școli profesionale și nu știau măcar despre ce e vorba. A fost și acest fenomen la un moment dat.</i> <li data-bbox="416 1015 1138 1124">• <i>Într-adevăr există o evidență a muncii, fluctuația lui, traseul lui, experiența lui. Poate să se menționeze cumva în acel card și dacă a avut cumva incidente la locul de muncă anterior, de ce a plecat de la locul de muncă anterior.</i> <li data-bbox="416 1142 1138 1470">• <i>Un card nu ar elimina munca la negru, în schimb ar conștientiza forța de muncă. Dacă cardul va fi completat subiectiv de către toți angajatorii și s-ar duce cu istoricul de la unul la altul, atunci s-ar conștientiza. Și s-ar vedea și golurile când nu a fost angajat și probabil în perioada aia a lucrat la negru. Singura chestie ar fi golurile dintre angajări, dintre angajatori care ar rezulta practic că ori a plecat în străinătate, ori a lucrat la negru. Deci conștientizarea forței de muncă și progresul în specializare cred că ar fi un avantaj. În condițiile în care toți angajatorii ar completa subiectiv și serios acel card. În condițiile în care nu se va completa cu suficiența acuratețe, nu va da rezultate.</i> <li data-bbox="416 1488 1138 1639">• <i>Legat de acest card, pe care l-a văzut un coleg care a fost în Anglia și s-a întors, eu zic că totuși ne-ar ajuta și pe noi în România dacă s-ar face; pentru că am afla mai multe date și exact cum au spus toți, acolo ar fi cum e cardul de sănătate, în momentul în care ar veni cu cardul ăla eu pot să aflu despre</i>

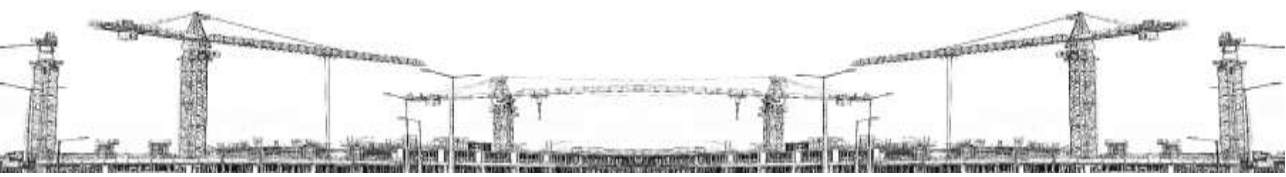


persoana care vine la angajare unde a mai lucrat, cât a lucrat... El așa vine și spune am lucrat doi ani acolo, 5 ani acolo, îmi dă niște nume de firme, dar eu nu am nimic prin care să văd că el a lucrat într-adevăr unde spune. Rămâne ce spune el de bun.

- *Ce nu mi se pare ok vizavi de ce se întâmplă pe piața muncii în general e faptul că, înainte, pe vremurile îndepărtate, exista o litera "E", dacă nu mă înșel, sau "I"... Făceai prostii, te dădea afară cu litera "I" și toată lumea știa. E un lucru care ar trebui refăcut.*
- *Să ai un card, sau o ușă la care să găsești informația vizavi de cel pe care îl angajezi. La început toți sunt (buni?), dar te trezești cu probleme. Te lasă în mijlocul lucrării. [...] Este un instrument foarte util. Nu numai util, este necesar.*
- *Deci cel mai bine în orice chestiune este transparența și afișarea tuturor calităților, calificărilor, orice... Deci asta este trendul spre care..., acum nu un fel de Big Brother, dar asta este ideal. Când ești transparent și din punctul de vedere al antreprenorului și din punctul de vedere al posibilului salariat, dacă se începe cu așa ceva și dacă și ai la îndemână un astfel de instrument, e benefic de ambele părți. Inclusiv a treia componentă care intervine între noi – statul, inclusiv statul are de câștigat [...] Statul? Păi, tot timpul el e un fel de partener, cu toate că nu prea îi place lui să i se comunice așa ceva, că el vrea să fie ceva superior, supra., care controlează, dar are și el pârgurile de a verifica mult mai bine și mult mai eficient respectivele situații. Adică: dacă este salariat; dacă este salariat – în câte locuri, dacă are asigurări la fiecare... sunt mai multe. Momentan, există și nu există pârgurii, și din punct de vedere al sistemului de sănătate, al sistemului de pensii; dacă o persoană lucrează la 2 sau 3 entități, nu știi una de alta. Nici statul nu-i chiar... Și atuncia din punctul ăsta de vedere; de aceea există parteneriat. Cel puțin în Vest eu așa știu că este, cei trei parteneri: angajatul, angajatorul și statul. La noi e angajatorul, angajatul; și statul e ceva care vine și parcă e mai presus de toți. Și asta trebuie să se schimbe.*

Angajați

- *Ar fi benefic. De ce nu? De exemplu, când te duci la o altă firmă să te reangajezi, este ca un atu, eu aș zice că e bun, benefic. Și la firmă, de exemplu, când e un control imediat, nu trebuie să vină cu un tabel, cine este, cum e, cardul l-ai arătat și este destul.*
- *Din punctul lui, sigur e ceva foarte util: 1. Nu trebuie să mai treacă prin birocrație și să îl tot întrebe, să îl pună să facă CV-uri și altele. 2. Deja se știe despre un om că se poate baza pe el, ce știe ce să facă și ce trebuie să facă. Deci, e foarte bine.*
- *Cred că ar trebui să înlăturăm un pic gândirea acesta comunistă, mă refer și din punct de vedere al angajatorului și din punct de vedere al angajatului. Acum dacă ai mai multe locuri de muncă*



adunate, aduni și experiență de la locurile de muncă, zic eu, de la mai multe forme de conducere. Acum dacă ai mai multe locuri de muncă asta nu înseamnă că te-ai plimbat neapărat sau că ai făcut o prostie anume la un loc de muncă, poate pur și simplu viața așa a luat un anume curs și a trebui să schimbi și domeniul de activitate și locul unde ai activat. Nu cred că ar fi o problemă să apară aceste carduri și dacă ai avea un istoric mai voluminos să fie un impediment din punct de vedere al angajatorului cât și al angajatului.

- Pentru angajatori ar fi avantajos să fie trecuți niște coeficienți de eficiență pe acest tip de card, ca și niște realizări, să fie conturate realizările angajatului. Faptul că se mișcă de la o firmă la alta nu este relevant, cu atât mai bine a acumulat mai multă experiență, a văzut cum se lucrează și acolo și acolo și poate omul este bun și a luat ce este bun din fiecare loc. Eu vorbesc din punct de vedere al oamenilor care chiar vor să muncească. Într-adevăr mai sunt și altfel de oameni, pădure fără uscături nu se poate.
 - Ar putea fi util pentru că muncitorul ar avea toată activitatea stocată într-un loc. Am un coleg care își face dosarul de pensionare și îi trebuie zile libere să meargă pe la foștii angajatori pentru adeverințe. Dar dacă ar avea un card din acesta unde este stocată întreaga activitate nu ar mai exista impedimentul acesta, ar fi ușor de accesat [...] Când mi-ați spus despre el, acesta a fost primul lucru ce mi-a venit în minte legat de colegul căruia îi trebuie zile libere să meargă să-și adune documentele muncii lui. Nu știu cum ar fi fezabil să reconstitui din urmă totul, sau doar din momentul emiterii lui, este aceeași poveste, pentru că sunt muncitori care își schimbă foarte des angajatorul.
 - Da, ar avea o utilitate și nu numai în construcții, ci peste tot în România, așa angajatul poate verifica termenii contractului de muncă, dacă e trecut la calificat sau necalificat. Eu cred că ar avea o utilitate pe scară largă nu numai în construcții.
-

După informațiile prezentate în secțiunile următoare, din discuțiile cu angajatorii și cu angajații nu au fost identificate probleme majore în ceea ce privește capacitatea companiilor din domeniul construcțiilor de a implementa agenda pentru o muncă decentă.



3.3. Salarizare și siguranța locului de muncă

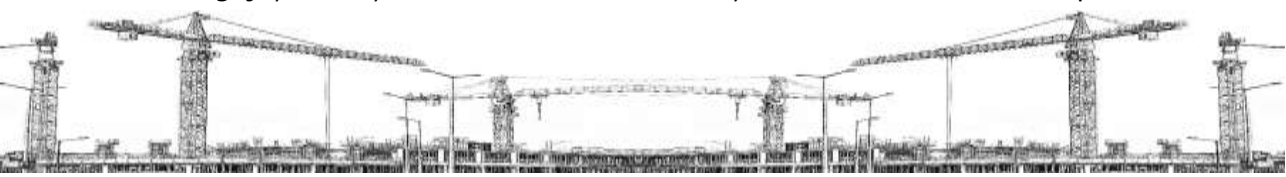
Din punctul de vedere al angajatorilor, salariile pe care le oferă angajaților au un nivel corespunzător gradului ridicat de dificultate din acest sector și sunt competitive comparativ cu salariile din alte sectoare. În rândul unor respondenți există opinia că aceste salarii nu reflectă productivitatea în muncă. Și angajații afirmă că salariile au crescut în ultima perioadă și sunt superioare celor din alte sectoare însă, după cum era de așteptat, o parte dintre aceștia consideră că salariile ar trebui să continue să crească până la un nivel apropiat salariilor din alte țări europene. În ceea ce privește siguranța locului de muncă, angajații se arată mai degrabă mulțumiți și afirmă că nu sunt probleme din acest punct de vedere și, în caz că ar fi nevoiți să își schimbe angajatorul, nu ar exista probleme în a găsi un nou loc de muncă, după cum reiese din următoarele răspunsuri legate de siguranța locului de muncă:

- *Da, asta cu siguranță, dacă cineva își dorește să rămână, cu siguranță va fi și la anul și peste doi ani, peste 5 ani dacă e serios și se ține de muncă. La noi în firmă nu s-a dat un muncitor afară.*
- *Da. Pentru cine își vede de treabă și face muncă de calitate. Lucrul bine făcut întotdeauna va fi recompensat.*
- *Construcțiile sunt un domeniu sigur. Domeniul construcțiilor sunt în continuă dezvoltare.*
- *Dacă știi să-ți faci treaba este un loc de muncă sigur. Sunt foarte multe locuri de muncă disponibile, dar nu prea se găsesc oameni. Vin persoane ce stau 2-3 zile și pleacă. Ba nu le place, ba e de vină programul, ori li se pare foarte greu și gata nu mai vin.*

Important de menționat este faptul că, atât angajații cât și angajatorii găsesc reglementările OUG 114/2018 foarte benefice.

3.4. Program de muncă și echilibrul viață personală – viață profesională

Legat de programul de muncă, marea majoritate a angajatorilor au declarat că în companiile pe care le conduc se lucrează cinci zile pe săptămână, câte opt ore pe zi. Aceștia au afirmat că se lucrează peste program sau în zilele de sâmbătă doar în situații excepționale, atunci când există un termen limită care nu poate fi depășit. În aceste cazuri, respectivele ore suplimentare sunt plătite în plus față de salariul de bază. Același lucru reiese și din discuțiile cu angajații. Aceștia au confirmat că situațiile în care se lucrează peste



program reprezintă mai degrabă o excepție și că orele de muncă suplimentare sunt plătite corespunzător:

- *Programul la noi la firmă este de 8 ore, zilele de weekend sunt libere. În cazurile în care este vorba de lucru suplimentar, se plătesc separat, se plătesc bine.*
- *În momentul în care ai de terminat o lucrare la timp și nu te încadrezi, cine se mai uită la weekend și la din astea? Și oamenii sunt foarte receptivi, atâta timp cât sunt plătiți. Trebuie să fie plătiți și apreciați, să vadă că cineva îi bagă în seamă. Așa e și normal, că oamenii își dau interesul.*
- *Programul de lucru este de opt ore. Cei care rămân sâmbătă la muncă sunt plătiți corespunzător.*
- *Cinci zile, da. Deci era înainte până a fi pandemia, era cu acordul colegilor, a patronatului mai stăteam o oră în plus. Deci nu depășea mai mult de cinci ore pe săptămână, care era tarifată.*
- *În general e de opt ore în perioada acesta de timp friguros și se trece la program de zece ore pe timp cald. Dar practic tot opt ore se adună, din motive că luna se ajunge mai târziu și vinerea se pleacă mai devreme. Sunt cazuri, din motive că șantierele sunt la distanțe mari și costul cu transportul este mai ridicat, în care s-a convenit să lucreze de luni până sâmbătă, apoi următoarea săptămână de luni până joi sau vineri dimineață. Dar apar situații când trebuie terminată o betonare sau o traversare, sau ai blocat un drum și se stă peste program pentru terminarea lucrării. Pentru aceste situații se mai dau recuperări.*

3.5. Condiții de muncă și probleme legate de securitatea în muncă și protecția muncii

Privitor la condițiile de muncă, atât angajatorii cât și angajații scot în evidență condițiile dificile de muncă din acest sector. Angajatorii afirmă că încearcă pe cât posibil să implementeze măsuri pentru a îmbunătăți condițiile de muncă ale angajaților, ca de exemplu: utilaje mai bune, echipamente de protecție și așa mai departe. Cu toate acestea, o parte dintre angajatori se plâng de faptul că unii angajați refuză să poarte echipamentul de protecție și pun astfel în pericol atât propria persoană cât și firma pentru care lucrează. Într-adevăr, majoritatea angajaților se declară mulțumiți de măsurile luate de angajatori. Cu toate acestea, o parte dintre angajați afirmă că au fost martorii unor accidente de muncă minore în cadrul firmei pentru care lucrează sau că au auzit de astfel de accidente:

- *A, sigur, bineînțeles. Au fost probleme mai mici, dar au fost, bineînțeles.*



- *Arată bine, dar întotdeauna e loc de mai bine, fiindcă se pot căuta programe care să accentueze mai mult instructajul angajaților și eventual asigurarea echipamentului de protecție. Câteodată e, vorba aia "mai merge și așa". Dar în general, nu sunt probleme cu echipamentele muncii. [...] Nu. Adică se mai întâmplă, o mică neatenție, nu te uiți pe unde calci.*
- *Da, da din păcate continuă să fie, dar ne-a ferit Dumnezeu de accidente grave, au fost câteva accidente ușoare. Este un alt specific al muncii în construcții. Dar să știți că nu se respectă un cadru legislativ ce există în țara noastră. Cadru legislativ din România este minunat pus pe hârtie, dar pe teren nu se respectă și e greu de respectat. Pentru că e greu de spus că cineva o să oprească 2 ore lucrul, pe săptămână, ca să facă instructaj de protecția muncii. Nu va face nimeni asta. Îi adună dimineața 15 minute, le citește ceva, îi pune să semneze și gata în șant, la treabă.*
- *În firmă nu a fost cazul. Recent a fost un caz în "nume oraș". Un muncitor la negru a căzut în momentul în care monta un geam la etajul 2-3. Deci astfel de incidente există, din lipsă de instructaj, neaplicarea măsurilor de protecție a muncii sau pur și simplu lipsa lor de interes. Consideră că nu li se poate întâmpla ceva sau din grabă.*

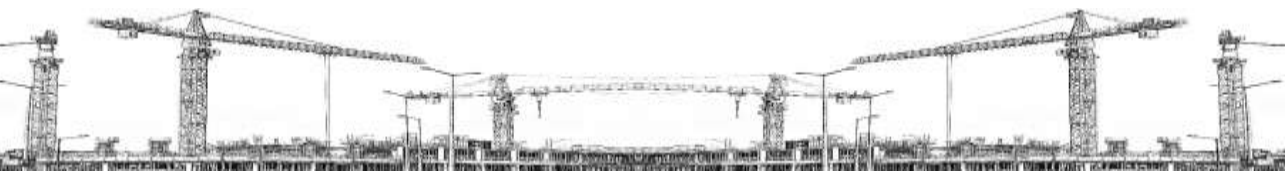
3.6. Pregătire, instruire/ dezvoltare personală

În ceea ce privește atitudinea respondenților față de cursurile de pregătire, instruire sau de dezvoltare personală, atât angajații cât și angajatorii le consideră foarte utile. Cea mai mare parte dintre *angajatori* afirmă că astfel de cursuri au fost asigurate și plătite de către companiile pe care le conduc. Într-o măsură mai mică, aceștia afirmă faptul că angajații lor au beneficiat și de cursuri asigurate de către terți, ca de exemplu de către anumiți furnizori de materiale de construcții:

Da, da, sunt (utile). Cel puțin cu cei de la „nume furnizor” îmi pare rău că nu am făcut mai mult, aveam de învățat... Adică chiar se implică oamenii. Mai sunt concursurile pe care le organizează cei de la.... rigips.

Similar, din discuțiile cu *angajații*, reiese faptul că plata acestor cursuri este asigurată de către angajator în cea mai mare parte din cazuri și că sunt percepute ca fiind foarte utile, mai ales în eventualitatea schimbării locului de muncă, acestea oferind un avantaj competitiv pe piața muncii:

- *Sunt foarte utile pentru că învăț să lucrez. Din punct de vedere financiar, dacă ai o pregătire în plus ești recompensat pentru acel lucru. Este foarte bine.*
- *La noi au vrut să participe pentru că li se dă certificat și au o calificare în plus. Dacă ai nevoie de el, oricând poți scoate certificatul și arăți că ești certificat. Noi suntem o echipă mai tânără, dispusă să facem diferite cursuri.*



Doar că unele cursuri se suprapuneau cu orele de lucru și a fost un pic mai dificil.

- [...] oamenii sunt mulțumiți, fiindcă orice instructaj pe care îl faci într-un domeniu de activitate, îți îmbunătățești activitatea, îți îmbunătățești palmaresul profesional, după care poți să mergi mai departe. Dacă te muți la altă firmă, poți să ai pretenții privitoare la un venit mai mare, tot așa cu o calificare suplimentară.

3.7. Protecție socială și dialog social

Privitor la protecția socială asigurată angajaților, marea parte a angajatorilor afirmă că muncitorii beneficiază de toate drepturile legale ce derivă din contractul de muncă. O parte dintre angajatori declară că încercările de a oferi protecție suplimentară nu au fost apreciate de către toți angajații, după cum reiese din fragmentul următor:

- *Noi am făcut și câteva asigurări de sănătate private de curând, care nu costă absolut cu nimic pe nimeni, deci era din partea societății și am avut surpriză că unii salariați au spus că nu doresc. Le-am explicat faptul că nu e niciun cost și că dacă doresc să se ducă la un spital particular – se pot duce, poate și se întâmplă și vei avea nevoie. "Nu, mulțumesc!".*

Mai mult decât atât, unii angajatori susțin faptul că angajații sunt mai degrabă interesați de beneficiile financiare pe termen scurt și nu acordă un interes ridicat protecției sociale, motiv pentru care acceptă să lucreze pentru alți angajatori fără forme legale ("la negru"):

- *Nu. În general, nu (sunt interesați de protecția socială). Acesta este și motivul pentru care acceptă munca la negru. În momentul în care noi încercăm să îi convingem (pentru așa cum v-am spus, pleacă la colegul, la o lucrare, la particular...), iar la momentul la care noi încercăm să explicăm că va avea dezavantaje acolo, că nu i se fac forme de angajare, că nu este asigurat, că nu i se plătesc... nu, nu este un... Dacă îi spui de pensie, spune că nu o mai prinde, că oricum n-o să o ia; dacă îi spui de sănătate, spune că oricum moare..., deci nu, nu există interes din partea lor.*

Cu toate acestea, discuțiile cu angajații arată faptul că aceștia devin din ce în ce mai conșienți de importanța asigurărilor sociale, însă nu toate categoriile de angajați apreciază la fel de mult acest aspect, după cum reiese din relațiile următoare:

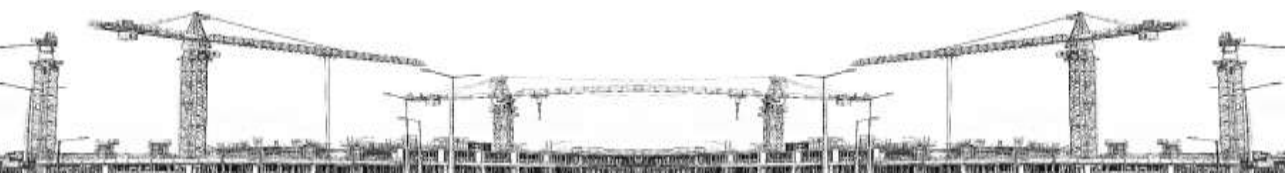
- *Înaintând în vârstă, ești din ce în ce mai conștient că este strict necesar să fie plătite și urmărești să fie plătite pentru că se apropie pensia. Tinerii nu acordă foarte mare importanță, deși dacă tu nu ai plătit, atunci ce o să faci la pensie? Dacă se întâmplă ceva, ce faci? Sunt destul de conșienți marea majoritate, adică nu acceptă să nu fie plătiți. E un drept.*



- *S-a ajuns la concluzia că, chiar trebuiesc plătite contribuțiile, trebuie să beneficiem de tot felul de asigurări. Cred că am ajuns la mentalitatea aceasta. Tinerii nu prea pun accentul pe asigurare medicală, ei sunt rezistenți, nu au nevoie de pensie dar acum se opresc automat din salariu și nu ne mai gândim la posibilitatea să nu fie plătite către stat.*
- *În ultimul timp lumea începe să conștientizeze importanța acestui fapt, în general familiștii, oamenii mai în vârstă. Tinerii preferă mai mulți bani, preferă munca la negru, gândesc că nu mai ajung la pensie. Mulți tineri ce i-am format din liceu, cu timpul și-au schimbat gândirea că e bine să ai contribuțiile plătite, adevăruri de la lucru. Dar mai greu cu muncă de convingere.*
- *Legat de contribuții acum în contextul pandemic, sunt foarte utile, lumea a început să conștientizeze că este important. Trebuie să investim și în sănătatea noastră chiar dacă nu avem nevoie la un moment dat. Nu putem să ne mai sustragem din a plăti aceste lucruri. Lumea s-a obișnuit cu această idee, de aceea am auzit pe nimeni să se plângă de acest fapt.*

Important de precizat faptul că o mare parte dintre angajatori iau măsuri suplimentare pentru a asigura continuitatea plății către angajați și pe perioadele în care condițiile meteo nu permit munca în domeniul construcțiilor. Aceștia fie sunt membri ai Casei Sociale a Constructorilor, fie au auzit de această instituție și planifică să devină membri:

- *Colaborăm cu toate facilitățile pe care le asigură Casa; am și contribuit, sau am fost atenți ca firmele beneficiare ale lucrărilor noastre să contribuie cu procentele acelea de 1,5% sau 1%, și pentru perioadele grele, când era iarnă și erau blocaje în construcții am beneficiat de facilitățile acordate de Casa Socială. Dar nu sunt prea bine cunoscute. Multe firme importante, sau semnificative nu încearcă să colaboreze sau să beneficieze de sumele astea. Chiar dacă le au în cont, nu știu de ele.*
- *Da, noi suntem membri ai Casei, folosim serviciile Casei, lucrăm cu Casa.*
- *Deocamdată nu suntem membri, dar intenționăm și noi să intrăm în Casă și să participăm la acest program.*
- *Nu sunt membru. Este foarte bună ideea și structura Casei. Eu, fiind membru și al Patronatului care este foarte apropiat de Casă, cunosc de foarte mult timp ce oferă Casa. În cazul meu particular, sigur, domeniul de activitate îmi dă șansa să lucrez și în perioada de iarnă tot timpul și pe lucrări interioare sunt full și practic, acele avantaje din perioada de iarnă în cazul meu nu se regăsesc, dar îl recomand tuturor, am firme partenere care sunt... și este un concept bun.*



În concluzie, pe baza cercetării calitative se poate afirma că atât angajații cât și angajatorii consideră că cele mai mari probleme ale pieței forței de muncă din domeniul construcțiilor sunt legate de lipsa forței de muncă și fluctuația de personal. Estimările acestora privind munca nedeclarată relevă un procent destul de ridicat (de la 5-10% la 30%), chiar dacă respondenții afirmă că această practică este în scădere. Respondenții nu văd legătura directă între introducerea unui card social (ID card, aplicație mobilă) și reducerea muncii nedeclarate însă, aproape în unanimitate, consideră util un asemenea instrument din perspectiva utilizării acestuia pentru a înregistra istoricul și calificările unui angajat.

Din discuțiile cu cele două categorii de respondenți reiese faptul că angajatorii au capacitatea de a implementa agenda pentru o muncă decentă. Angajații se declară mai degrabă mulțumiți de condițiile de muncă, de programul de muncă și de protecția socială de care beneficiază. Singurul aspect la care angajații și-ar dori îmbunătățiri este reprezentat de nivelul salarizării, care se dorește similar altor țări europene sau cel puțin cu 20-30% mai ridicat față de nivelul actual.

Rezultatele analizei calitative sunt oferite cu scop informativ, pentru a înțelege viziunea celor două categorii analizate. Rezultatele, prin natura acestui tip de cercetare, nu sunt reprezentative și, ca atare, nu pot fi generalizate pentru întreaga populație. Secțiunea următoare va prezenta rezultatele cercetării cantitative, pe două eșantioane reprezentative: angajatori și angajați.

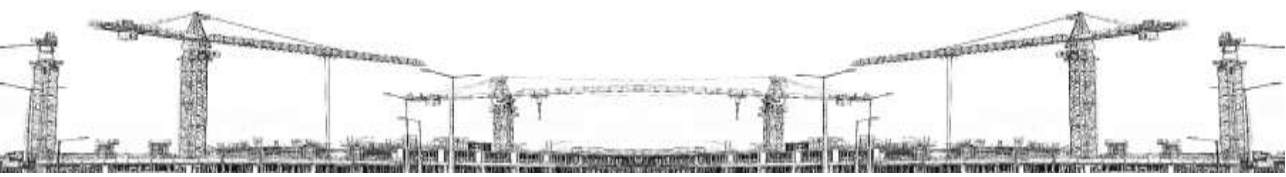


4. Rezultate analiza cantitativă

4.1. Munca decentă

4.1.1. *Perspectiva angajatorilor*

Pentru a evalua modul în care angajatorii din domeniul construcțiilor au capacitatea de a implementa agenda pentru o muncă decentă, s-a pornit de la indentificarea principalelor probleme ale pieței muncii din acest sector. După cum se poate observa din Figura nr. 4, cea mai mare problemă identificată de către angajatori este cea a lipsei forței de muncă, 39% dintre aceștia afirmând că se confruntă cu problema menționată foarte des și 15% că se confruntă în mod frecvent cu această problemă. Astfel, mai mult de jumătate dintre angajatori (54%) consideră lipsa forței de muncă o reală problemă ce le afectează activitatea. De asemenea, un număr ridicat de mențiuni (în mod frecvent și foarte des) este înregistrat și pentru alte probleme legate direct de forța de muncă, și anume: lipsa de responsabilitate/seriozitate a muncitorilor (50%), forța de muncă necalificată (47%), forță de muncă neinteresată să se califice sau să se specializeze (41%) și flunctuațiile de personal (35%).



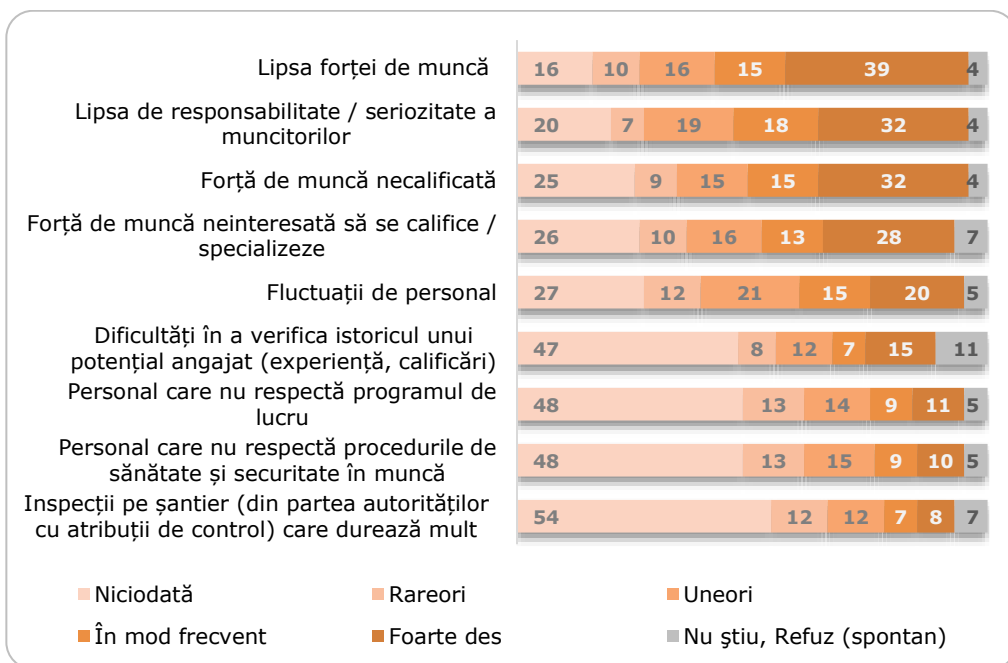


Figura nr. 4. Probleme legate de piața forței de muncă din construcții, raportate de către angajatori (% , n=614)

Tabelele nr. 6-9 scot în evidență măsura în care răspunsurile angajatorilor diferă în funcție de mărimea firmei (număr de angajați, cifră de afaceri), vechimea firmei și regiunea în care firma are sediul social.

Tabelul nr. 6 arată că răspunsurile angajatorilor în funcție de mărimea firmei măsurată prin intermediul numărului de angajați sunt omogene. O legătură semnificativă statistic este observată în cazul problemei legate de personalul care nu respectă programul de lucru și mărimea firmei. Firmele mici (1-9 angajați) și cele mari (peste 50 de angajați) se confruntă cu această problemă într-o măsură mai ridicată decât cele mijlocii (14% dintre angajatori raportând apariția acestei probleme în mod frecvent și foarte frecvent comparativ cu 23%, respectiv 25% dintre angajatorii reprezentanți ai firmelor mici sau ale celor mari).

Tabelul nr. 7 detaliază răspunsurile angajatorilor în funcție de mărimea firmei măsurată prin intermediul cifrei de afaceri. Nu sunt înregistrate legături semnificative statistic pentru niciuna dintre problemele pieței de muncă analizate. Astfel, diferențele dintre răspunsurile angajatorilor nu sunt semnificative statistic.



Tabelul nr. 6. Probleme legate de piața forței de muncă din construcții (raportate de către angajatori), după mărimea firmei – număr de angajați (problemă întâmpinată în mod frecvent și foarte des, %, n=614)

	Mărimea firmei (număr angajați):		
	1-9	10-49	50+
Lipsa forței de muncă	56	50	60
Lipsa de responsabilitate / seriozitate a muncitorilor	49	51	50
Forță de muncă necalificată	46	47	45
Forță de muncă neinteresată să se califice / specializeze	42	40	38
Fluctuații de personal	37	31	33
Dificultăți în a verifica istoricul unui potențial angajat (experiență, calificări)	22	23	23
Personal care nu respectă programul de lucru* ¹	23	14	25
Personal care nu respectă procedurile de sănătate și securitate în muncă	18	20	33
Inspecții pe șantier (din partea autorităților cu atribuții de control) care durează mult	13	18	13

*Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence – legătură semnificativă statistic între frecvența de apariție a problemei evaluate (frecvent/foarte des și niciodată/rareori/uneori) și mărimea firmei după numărul de angajați; Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză / ¹[$\chi^2 = 8.89, p < 0.05$; Fisher's exact: < 0.01]*

Tabelul nr. 7. Probleme legate de piața forței de muncă din construcții (raportate de către angajatori), după mărimea firmei – cifra de afaceri netă în anul fiscal precedent (problemă întâmpinată în mod frecvent și foarte des, %, n=614)

	Mărimea firmei (cifra de afaceri netă, EUR):				
	Până în 10.000	10.001- 30.000	30.001- 100.000	100.001- 500.000	Peste 500.000
Lipsa forței de muncă	55	55	52	55	60
Lipsa de responsabilitate / seriozitate a muncitorilor	48	54	47	56	52
Forță de muncă necalificată	49	44	44	44	51
Forță de muncă neinteresată să se califice / specializeze	46	40	41	42	46
Fluctuații de personal	30	36	42	31	35
Dificultăți în a verifica istoricul unui potențial angajat (experiență, calificări)	23	23	20	23	30
Personal care nu respectă programul de lucru	28	24	20	15	19
Personal care nu respectă procedurile de sănătate și securitate în muncă	22	21	19	15	28
Inspecții pe șantier (din partea autorităților cu atribuții de control) care durează mult	20	17	12	11	14

Notă: rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legături nesemnificative statistic între frecvența de apariție a problemei evaluate (frecvent/foarte des și niciodată/rareori/uneori) mărimea firmei după cifra de afaceri netă (EUR); $p > 0.05$; Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză



În ceea ce privește legătura dintre frecvența anumitor probleme ale pieței forței de muncă raportate de către angajatori și vechimea firmei, așa cum reiese din Tabelul nr. 8, răspunsurile sunt din nou, mai degrabă omogene. Prin urmare, problemele pieței de muncă analizate sunt întâmpinate într-o măsură relativ egală de către toți angajatorii. O legătură semnificativă este înregistrată doar în cazul lipsei forței de muncă, firmele cu o vechime de peste 6 ani raportând că întâmpină această problemă mai frecvent decât cele cu o vechime de până în 5 ani (60% sau peste 60% dintre angajatorii din firmele cu o vechime de peste 6 ani au afirmat acest lucru comparativ cu sub 50% dintre angajatorii cu o vechime a firmei de până în 5 ani).

Tabelul nr. 8. Probleme legate de piața forței de muncă din construcții (raportate de către angajatori), după vechimea firmei (problemă întâmpinată în mod frecvent și foarte des, %, n=614)

	Vechimea firmei (ani):					
	Până în 2	3-5	6-10	11-15	16-20	Peste 20
Lipsa forței de muncă* ¹	48	45	60	63	60	60
Lipsa de responsabilitate / seriozitate a muncitorilor	47	51	48	55	43	52
Forță de muncă necalificată	43	43	54	48	49	45
Forță de muncă neinteresată să se califice / specializeze	46	38	40	43	41	41
Fluctuații de personal	36	43	36	33	24	30
Dificultăți în a verifica istoricul unui potențial angajat (experiență, calificări)	20	20	26	29	17	22
Personal care nu respectă programul de lucru	18	25	22	17	19	17
Personal care nu respectă procedurile de sănătate și securitate în muncă	20	19	20	20	18	20
Inspecții pe șantier (din partea autorităților cu atribuții de control) care durează mult	12	16	19	13	12	14

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legătură semnificativă statistic între frecvența de apariție a problemei evaluate (frecvent/foarte des și niciodată/rareori/uneori) și vechimea firmei; Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză / ¹ $\chi^2 = 13.56, p < 0.05$

Similar, variațiile dintre răspunsuri în funcție de regiunea unde firma are sediul social nu sunt foarte mari. O legătură semnificativă din punct de vedere statistic este înregistrată doar în cazul fluctuațiilor de personal. După cum se poate observa în Tabelul nr. 9, această problemă este raportată mai puțin de către angajatorii din regiunea Centru (18% dintre angajatori) față de cei din București - Ilfov (44% dintre angajatori) sau din Regiunea Sud Muntenia (45% dintre angajatori).

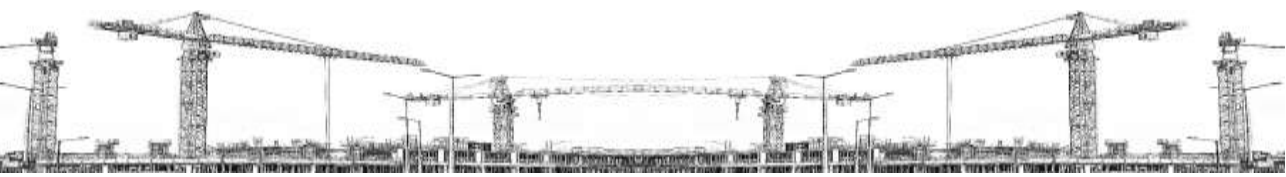


Tabelul nr. 9. Probleme legate de piața forței de muncă din construcții (raportate de către angajatori), după regiunea de dezvoltare – în funcție de sediul social (problemă întâmpinată în mod frecvent și foarte des, %, n=614)

	Regiune:							
	N-E	S-E	S	S-V	V	N-V	Centru	B-Ilfov
Lipsa forței de muncă	54	55	58	54	54	50	53	59
Lipsa de responsabilitate / seriozitate a muncitorilor	42	42	48	38	51	54	49	60
Forță de muncă necalificată	45	42	48	51	51	39	46	50
Forță de muncă neinteresată să se califice / specializeze	42	40	38	38	47	35	45	43
Fluctuații de personal* ¹	36	31	45	35	31	36	18	44
Dificultăți în a verifica istoricul unui potențial angajat (experiență, calificări)	21	25	19	24	12	23	19	29
Personal care nu respectă programul de lucru	30	22	22	16	27	15	15	20
Personal care nu respectă procedurile de sănătate și securitate în muncă	17	18	16	27	27	16	12	25
Inspecții pe șantier (din partea autorităților cu atribuții de control) care durează mult	15	18	17	16	10	17	8	13

*Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legătură semnificativă statistic între frecvența de apariție a problemei evaluate (frecvent/foarte des și niciodată/rareori/uneori) și regiunea de dezvoltare; Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză / ¹ [$\chi^2 = 17.60, p < 0.05$]*

Figura nr. 5 arată cu ce nemulțumiri se confruntă angajatorii, din partea angajaților. În primul rând, se poate observa că, în cea mai mare măsură (la peste 50% dintre angajatori), angajații sunt mulțumiți de condițiile de muncă, raportând probleme doar rareori sau chiar niciodată. Cu toate acestea, angajatorii au raportat că se confruntă în mod frecvent sau foarte des cu angajați care sunt nemulțumiți de: salariu (13% dintre angajatori), numărul mediu de ore lucrate pe zi (7% dintre angajatori), programul de lucru, relația cu colegii de muncă, modul în care slujba afectează echilibrul dintre timpul disponibil pentru viața personală și cel alocat pentru muncă, respectiv condițiile de muncă în ceea ce privește expunerea la temperatură ridicată/scăzută, zgomot, umiditate, vibrații, praf/pulberi/vapori de solvenți sau diluanți, substanțe sau produse chimice, poziții neplăcute/dureroase sau oboseitoare, transportul unor greutăți mari, mișcări repetitive ale mâinilor sau brațelor (fiecare dintre aceste motive de nemulțumire în rândul angajaților fiind raportat frecvent sau foarte des de către 6% dintre angajatori).



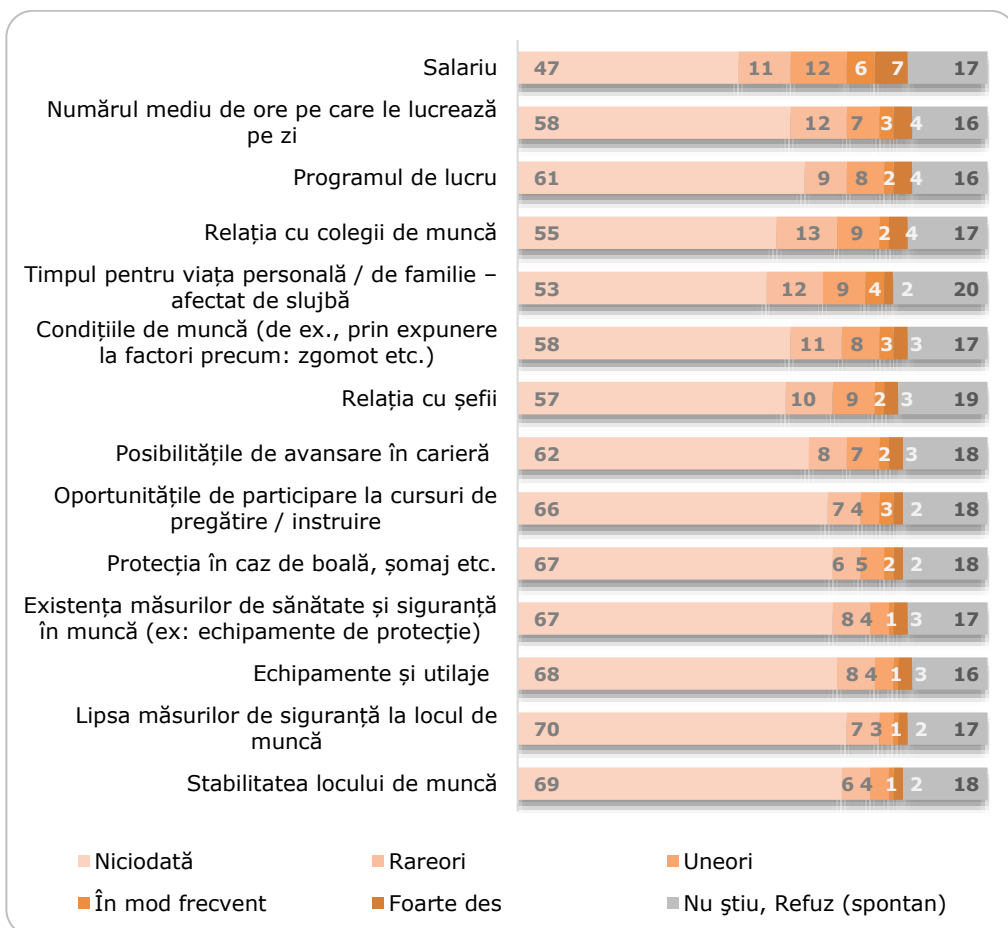


Figura nr. 5. Nemulțumiri (în rândul angajaților), raportate de către angajatori (% , n=614)

Analizând măsura în care angajații sunt mulțumiți de slujba pe care o au în funcție de mărimea firmei (măsurată ca număr de angajați), în Tabelul nr.10 se poate observa că există o legătură semnificativă statistic între gradul de nemulțumire în rândul angajaților și mărimea firmei în ceea ce privește următoarele aspecte: oportunitățile de participare la cursuri de pregătire/instruire, existența măsurilor de sănătate și siguranță în muncă (ex: echipamente de protecție) și stabilitatea locului de muncă. Niciun angajator din firmele mari, de peste 50 de angajați, nu a raportat faptul că angajații sunt nemulțumiți în mod frecvent sau foarte des de existența măsurilor de sănătate și siguranță în muncă (ex: echipamente de protecție) și stabilitatea locului de muncă, spre deosebire de angajatorii din firmele mici și medii. În



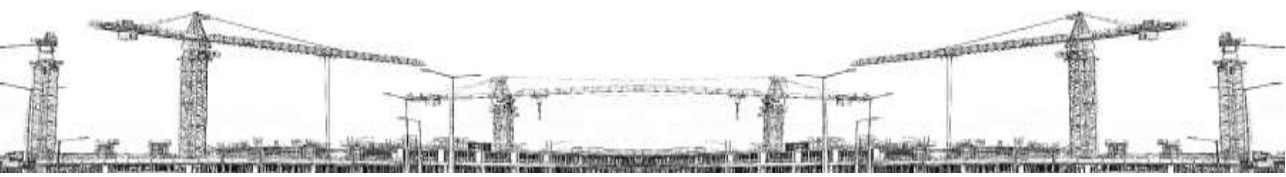
cea ce privește oportunitățile de participare la cursuri de pregătire și instruire, așa cum arată datele prezentate în Tabelul nr. 10, angajatorii din firmele medii raportează cel mai rar asemenea nemulțumiri din partea angajaților.

Tabelul nr. 10. Nemulțumiri în rândul angajaților (raportate de către angajatori), după mărimea firmei – număr de angajați (nemulțumire raportată în mod frecvent și foarte des, %, n=614)

	Mărimea firmei (număr angajați):		
	1-9	10-49	50+
Salariu	10	18	23
Numărul mediu de ore pe care le lucrează pe zi	6	6	15
Programul de lucru	6	5	8
Relația cu colegii de muncă	6	8	5
Timpul pentru viața personală / de familie – afectat de slujbă	5	9	3
Condițiile de muncă (de ex., expunere la factori precum: zgomot etc.)	5	7	3
Relația cu șefii	4	5	10
Posibilitățile de avansare în carieră	6	4	3
Oportunitățile de participare la cursuri de pregătire / instruire* ¹	7	3	5
Protecția în caz de boală, șomaj etc.	4	4	3
Existența măsurilor de sănătate și siguranță în muncă (ex: echipamente de protecție)* ²	5	3	0
Echipe și utilaje	5	3	3
Lipsa măsurilor de siguranță la locul de muncă	3	4	3
Stabilitatea locului de muncă* ³	5	2	0

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legătură semnificativă statistic între frecvența de apariție a nemulțumirii evaluate (frecvent/foarte des și niciodată/rareori/uneori) și mărimea firmei după numărul de angajați; Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză / ¹ $\chi^2 = 6.98, p < 0.05$; ² $\chi^2 = 6.57, p < 0.05$; ³ $\chi^2 = 6.04, p < 0.05$

Dacă se analizează mărimea firmei în funcție de cifra de afaceri, o legătură semnificativă statistic este identificată în relație cu mai multe aspecte ce generează nemulțumiri, și anume: posibilitățile de avansare în carieră, existența măsurilor de sănătate și siguranță în muncă (ex: echipamente de protecție), calitatea echipamentelor și utilajelor, lipsa măsurilor de siguranță la locul de muncă și stabilitatea locului de muncă. În linii mari rezultatele din Tabelul nr. 11 arată că firmele cu cifră de afaceri mai mare (de peste 30.000 EUR) întâmpină mai puține nemulțumiri din partea angajaților legate de aspectele menționate mai sus.



Tabelul nr. 11. Nemulțumiri în rândul angajaților (raportate de către angajatori), după mărimea firmei – cifra de afaceri netă în anul fiscal precedent (nemulțumire raportată în mod frecvent și foarte des, %, n=614)

	Mărimea firmei (cifra de afaceri netă, EUR):				
	Până în 10.000	10.001- 30.000	30.001- 100.000	100.001- 500.000	Peste 500.000
Salariu	11	14	11	10	19
Numărul mediu de ore pe care le lucrează pe zi	5	8	7	6	8
Programul de lucru	7	8	5	5	5
Relația cu colegii de muncă	7	9	5	5	7
Timpul pentru viața personală / de familie – afectat de slujbă	5	7	5	6	3
Condițiile de muncă (de ex., expunere la factori precum: zgomot etc.)	9	6	3	6	3
Relația cu șefii	3	6	3	4	7
Posibilitățile de avansare în carieră* ¹	7	8	6	6	1
Oportunitățile de participare la cursuri de pregătire / instruire	5	7	6	5	2
Protecția în caz de boală, șomaj etc.	8	2	2	5	3
Existența măsurilor de sănătate și siguranță în muncă (ex: echipamente de protecție)* ²	8	7	4	4	0
Echipamente și utilaje* ³	8	7	4	4	0
Lipsa măsurilor de siguranță la locul de muncă* ⁴	7	5	2	3	0
Stabilitatea locului de muncă* ⁵	7	6	2	4	1

*Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legătură semnificativă statistic între frecvența de apariție a nemulțumirii evaluate (frecvent/foarte des și niciodată/rareori/uneori) și mărimea firmei după cifra de afaceri netă în anul fiscal precedent; Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză / ¹[$\chi^2 = 7.82, p < 0.1$]; ²[$\chi^2 = 12.69, p < 0.05$]; ³[$\chi^2 = 12.69, p < 0.05$]; ⁴[$\chi^2 = 10.73, p < 0.05$]; ⁵[$\chi^2 = 10.07, p < 0.05$]*

În funcție de vechimea firmei, o legătură semnificativă statistic este identificată în relație cu aceleași aspecte ce generează nemulțumiri menționate anterior, respectiv: posibilitățile de avansare în carieră, existența măsurilor de sănătate și siguranță în muncă (ex: echipamente de protecție), calitatea echipamentelor și utilajelor, lipsa măsurilor de siguranță la locul de muncă și stabilitatea locului de muncă. Însă, de această dată, așa cum se poate observa în Tabelul nr. 12, nu există un trend descendent al nemulțumirilor angajaților atunci când crește vechimea în firmă. De exemplu, angajatorii din firmele cu 11-20 de angajați au declarat că angajații lor sunt nemulțumiți în mod frecvent sau foarte des de posibilitățile de avansare în carieră într-o măsură mai mică decât au declarat angajatorii din firmele de peste 20 de angajați.

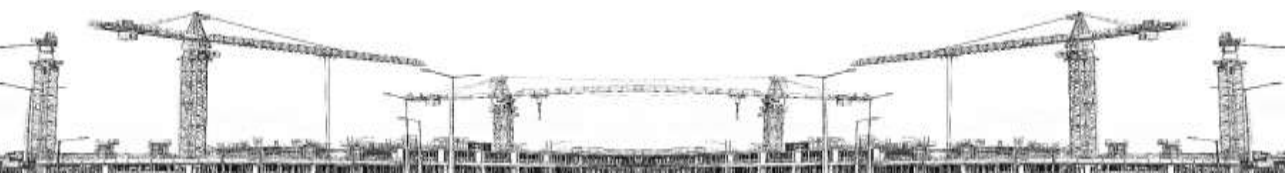


Tabelul nr. 12. Nemulțumiri în rândul angajaților (raportate de către angajatori), după vechimea firmei (nemulțumire raportată în mod frecvent și foarte des, %, n=614)

	Vechimea firmei (ani):					
	Până în 2	3-5	6-10	11-15	16-20	Peste 20
Salariu	8	12	17	16	6	19
Numărul mediu de ore pe care le lucrează pe zi	6	9	7	6	4	9
Programul de lucru	7	8	7	5	4	3
Relația cu colegii de muncă	6	7	7	6	6	4
Timpul pentru viața personală / de familie – afectat de slujbă	3	8	6	9	4	6
Condițiile de muncă (de ex., expunere la factori precum: zgomot etc.)	4	9	4	3	4	7
Relația cu șefii	4	5	7	3	6	4
Posibilitățile de avansare în carieră* ¹	6	11	4	2	1	4
Oportunitățile de participare la cursuri de pregătire / instruire	4	9	4	4	2	9
Protecția în caz de boală, șomaj etc.	3	7	4	3	4	3
Existența măsurilor de sănătate și siguranță în muncă (ex: echipamente de protecție)* ²	3	10	2	4	1	1
Echipamente și utilaje* ³	2	11	1	2	2	6
Lipsa măsurilor de siguranță la locul de muncă* ⁴	0	7	2	4	1	4
Stabilitatea locului de muncă* ⁵	3	8	4	1	1	1

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legătură semnificativă statistic între frecvența de apariție a nemulțumirii evaluate (frecvent/foarte des și niciodată/rareori/uneori) și vechimea firmei; Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză / ¹[$\chi^2 = 19.17, p < 0.01$]; ²[$\chi^2 = 18.65, p < 0.01$]; ³[$\chi^2 = 24.69, p < 0.01$]; ⁴[$\chi^2 = 11.05, p < 0.1$]; ⁵[$\chi^2 = 14.31, p < 0.05$]

După cum se poate observa în Tabelul nr. 13, nu a fost identificată o legătură semnificativă statistic între numărul de angajatori care au afirmat că se confruntă în mod frecvent sau foarte des cu anumite nemulțumiri din partea angajaților și regiunea unde firma are înregistrat sediul social.



Tabelul nr. 13. Nemulțumiri în rândul angajaților (raportate de către angajatori), după regiunea de dezvoltare – în funcție de sediul social (nemulțumire raportată în mod frecvent și foarte des, %, n=614)

	Regiune:							
	N-E	S-E	S	S-V	V	N-V	Centru	B-Ilfov
Salariu	8	17	9	5	10	12	16	19
Numărul mediu de ore pe care le lucrează pe zi	6	5	8	3	5	5	7	11
Programul de lucru	2	8	8	5	5	4	4	8
Relația cu colegii de muncă	7	11	6	5	2	8	3	7
Timpul pentru viața personală / de familie – afectat de slujbă	6	5	5	11	3	7	9	5
Condițiile de muncă (de ex., expunere la factori precum: zgomot etc.)	4	6	5	5	5	6	8	3
Relația cu șefii	4	6	8	5	2	4	1	8
Posibilitățile de avansare în carieră	4	9	6	5	7	4	5	4
Oportunitățile de participare la cursuri de pregătire / instruire	5	6	6	8	2	4	7	6
Protecția în caz de boală, șomaj etc.	4	6	5	5	3	5	4	2
Existența măsurilor de sănătate și siguranță în muncă (ex: echipamente de protecție)	2	3	8	3	3	6	7	2
Echipamente și utilaje	4	2	11	5	3	6	5	2
Lipsa măsurilor de siguranță la locul de muncă	4	2	3	5	2	5	4	2
Stabilitatea locului de muncă	5	5	5	0	2	4	5	2

Notă: rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legături semnificative statistic între frecvența de apariție a nemulțumirii evaluate (frecvent/foarte des și niciodată/rareori/uneori) și regiunea de dezvoltare; $p > 0.05$; Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză

În ceea ce privește protecția angajaților și reprezentarea acestora, se poate observa în Figura nr. 6 că peste două treimi din angajatori au declarat că în firmele pe care le reprezintă există un delegat sau o comisie pentru medicina muncii și protecția muncii (66%) și sunt organizate ședințe sau întâlniri periodice în cadrul cărora angajații să își poată exprima părerea despre ceea ce se întâmplă în organizație (70%). Îngrijorător este faptul că un procent foarte scăzut de angajatori (10%) afirmă că firma pe care o reprezintă asigură reprezentarea și apărarea drepturilor angajaților prin intermediul unui sindicat, un consiliu de lucru sau un comitet similar care să îi reprezinte pe angajați.



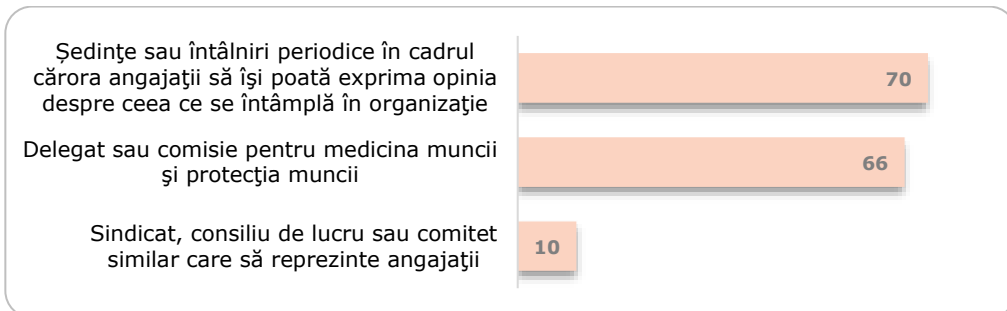
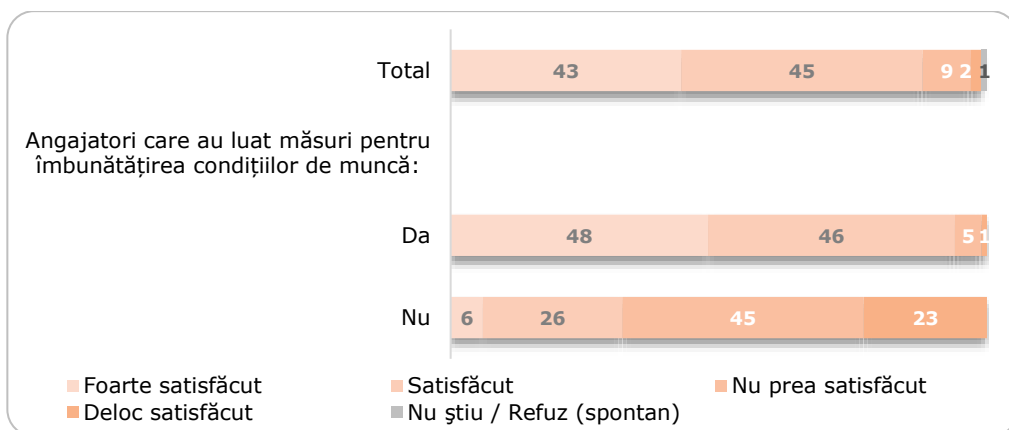


Figura nr. 6. Angajatori cu structuri de protecție a angajaților (%)

4.1.2. Perspectiva muncitorilor/angajaților

Trecând la perspectiva angajaților, se poate observa în Figura nr. 7 ca 88% dintre aceștia sunt satisfăcuți sau foarte satisfăcuți cu privire la condițiile de muncă. Cu toate acestea, există diferențe majore legate de gradul de satisfacție al angajaților cu privire la condițiile de muncă între angajații care au declarat că angajatorii au luat măsuri pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă (94% fiind satisfăcuți și foarte satisfăcuți) și cei care au declarat că angajatorii lor nu au luat astfel de măsuri (31% dintre aceștia fiind satisfăcuți și foarte satisfăcuți).



Notă: rezultate test neparametrice Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) - diferențe semnificative statistice pentru gradul de satisfacție al muncitorilor/angajaților în funcție de atitudinea angajatorilor - care au luat / nu au luat măsuri pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză / z=-12.15, p<0.01

Figura nr. 7. Gradul de satisfacție al muncitorilor/angajaților cu privire la condițiile de muncă (% , n=1,212)



Figura nr. 8 arată măsura în care diferite elemente ale muncii decente sunt asigurate de către angajatori și/sau instituțiile publice într-o măsură mai ridicată și care dintre acestea sunt mai problematice. După cum se poate observa din cele trei cele mai problematice aspecte, două sunt legate de protecția socială. Un procent de 39% dintre angajați se declară în dezacord (parțial sau total) cu afirmația conform căreia se simt protejați dacă devin/ajung șomeri datorită asigurărilor de șomaj, ajutoare guvernamentale/sociale, programe sociale etc. Similar, un număr ridicat de angajați (23%) este în dezacord cu faptul că nu vor întâmpina probleme la pensionare datorită pensiei de la stat și/sau a pensiei private. Acest lucru este deosebit de important din perspectiva participării muncitorilor în economia informală (muncă nedeclarată) deoarece arată faptul că aceștia au o percepție negativă asupra măsurii în care protecția socială corespunde nevoilor acestora, astfel reducând semnificativ beneficiile muncii declarate și, prin urmare, această percepție poate conduce la creșterea acceptabilității de a realiza muncă nedeclarată. Alte aspecte față de care angajatorii se declară în dezacord (parțial sau total) în mod frecvent, includ: interesul față de participarea la cursuri de pregătire/instruire (35%), asigurarea unui trai bun din banii câștigați în construcții (21%), protecția în cazul unei eventuale îmbolnăviri prin asigurări de sănătate, ajutor public etc. (21%), echilibru între timpul alocat muncii și cel alocat pentru viața personală / de familie (20%) și oferirea de către angajator a cursurilor de pregătire la locul de muncă (20%). La polul opus, doar 3% dintre angajați nu consideră că sunt tratați cu respect la locul de muncă și 2% dintre aceștia declară că nu se înțeleg bine cu șefii/superiorii.



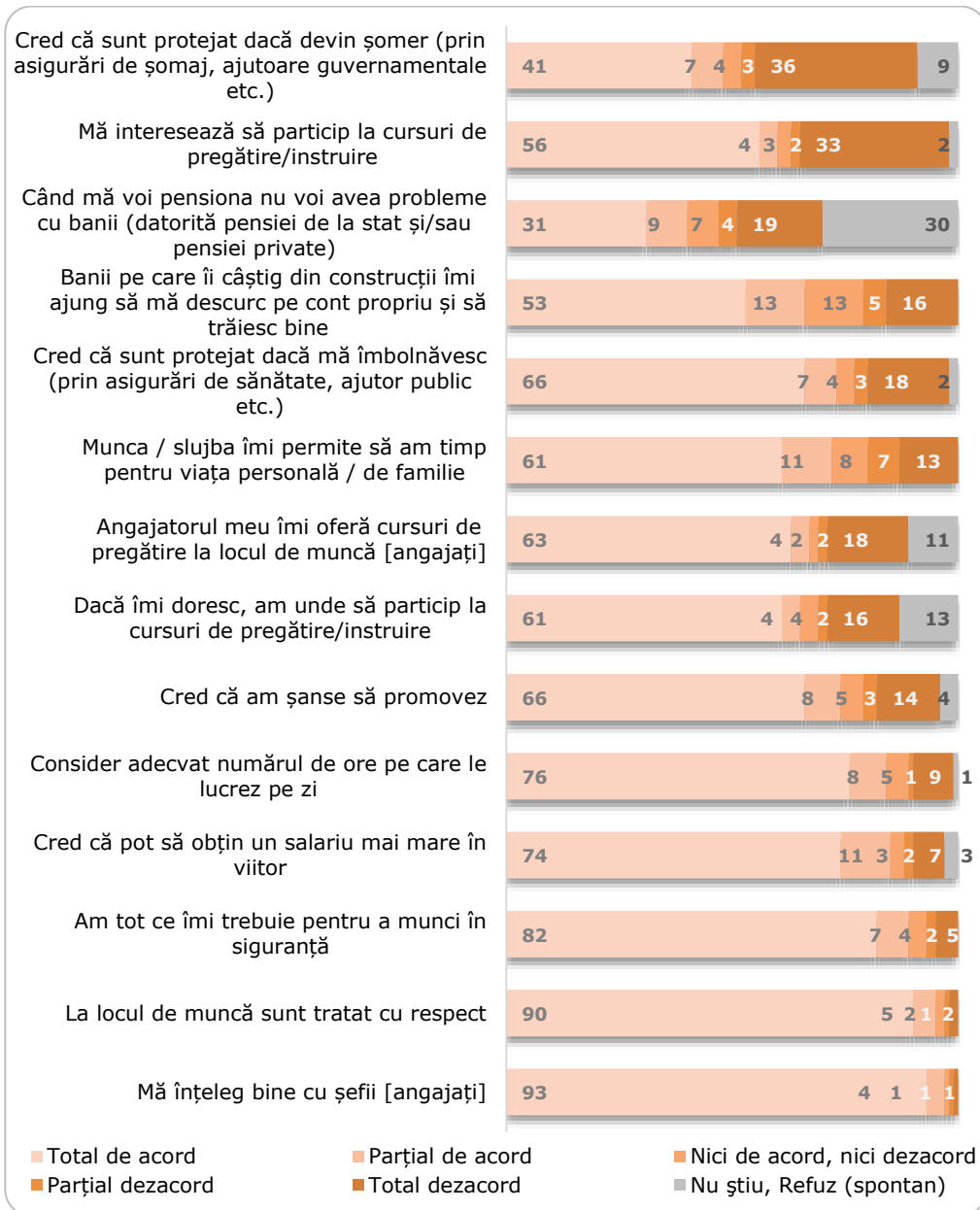


Figura nr. 8. Probleme asociate conceptului de munca decentă, raportate de către angajați (% , n=1,212)



Tabelul nr. 14 analizează legătura dintre răspunsurile angajaților cu privire la măsura în care sunt îndeplinite condițiile muncii decente și vârsta acestora. O legătură reprezentativă statistic este observată în cazul mai multor elemente ale muncii decente. În primul rând, după cum era de așteptat, angajații cu o vârstă de peste 54 de ani sunt într-o măsură mult mai mare în dezacord în ceea ce privește interesul de a participa la cursuri de pregătire/instruire. Tot aceștia sunt într-o măsură mai mare în dezacord față de angajații mai tineri cu privire la măsura în care banii câștigați în construcții asigură un trai bun, asigurarea echilibrului dintre timpul alocat muncii și cel alocat vieții personale și de familie și față de posibilitățile de promovare și de a obține un venit mai ridicat în viitor. Pe de altă parte, angajații mai tineri sunt mai nemulțumiți de relația cu șefii.

Tabelul nr. 14. Probleme asociate conceptului de munca decentă (raportate de către muncitorii/ angajați), după vârsta muncitorilor/angajaților (parțial și total dezacord, %, n=1,212)

	Vârsta (ani împliniți):				
	<25	25-34	35-44	45-54	>54
Cred că sunt protejat dacă devin șomer (prin asigurări de șomaj, ajutoare guvernamentale etc.)	42	40	39	38	35
Mă interesează să particip la cursuri de pregătire/instruire* ¹	25	24	34	37	58
Când mă voi pensiona nu voi avea probleme cu banii (datorită pensiei de la stat și/sau pensiei private)	20	25	22	20	28
Banii pe care îi câștig din construcții îmi ajung să mă descurc pe cont propriu și să trăiesc bine* ²	12	23	22	21	26
Cred că sunt protejat dacă mă îmbolnăvesc (prin asigurări de sănătate, ajutor public etc.)	16	25	22	17	23
Munca / slujba îmi permite să am timp pentru viața personală / de familie* ³	16	20	18	20	21
Angajatorul meu îmi oferă cursuri de pregătire la locul de muncă [angajați]	20	22	22	20	15
Dacă îmi doresc, am unde să particip la cursuri de pregătire/instruire	17	20	17	19	17
Cred că am șanse să promovez* ⁴	7	10	14	19	36
Consider adecvat numărul de ore pe care le lucrez pe zi	9	12	10	9	9
Cred că pot să obțin un salariu mai mare în viitor* ⁵	4	5	10	10	16
Am tot ce îmi trebuie pentru a munci în siguranță	4	7	7	7	7
La locul de muncă sunt tratat cu respect	2	5	2	4	1
Mă înțeleg bine cu șefii [angajați]* ⁶	4	3	0	1	2

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legătură semnificativă statistic între acordul cu privire la problema evaluată (total/parțial de acord, nici acord / nici dezacord, parțial/total dezacord) și vârsta muncitorului/angajatului; Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză / ¹[$\chi^2 = 66.06, p < 0.01$]; ²[$\chi^2 = 20.70, p < 0.01$]; ³[$\chi^2 = 18.03, p < 0.05$]; ⁴[$\chi^2 = 71.86, p < 0.01$]; ⁵[$\chi^2 = 24.19, p < 0.01$]; ⁶[$\chi^2 = 15.20, p < 0.1$]



Tabelul nr. 15 detaliază răspunsurile angajaților cu privire la problemele asociate conceptului de muncă decentă și educația acestora. Ca și în cazul analizei în funcție de vârstă, o legătura semnificativă statistic este observată în cazul mai multor elemente ale muncii decente atunci când sunt analizate în funcție de educația angajaților.

Tabelul nr. 15. Probleme asociate conceptului de munca decentă (raportate de către muncitori/ angajați), după educația muncitorilor/angajaților (parțial și total dezacord, %, n=1,212)

	Formă de învățământ:		
	Primar, secundar inferior	Secundar superior,terțiar nonuniversitar	Terțiar (superior)
Cred că sunt protejat dacă devin șomer (prin asigurări de șomaj, ajutoare guvernamentale etc.)* ¹	34	39	51
Mă interesează să particip la cursuri de pregătire/instruire* ²	32	37	19
Când mă voi pensiona nu voi avea probleme cu banii (datorită pensiei de la stat și/sau pensiei private)* ³	19	23	26
Banii pe care îi câștig din construcții îmi ajung să mă descurc pe cont propriu și să trăiesc bine* ⁴	27	20	18
Cred că sunt protejat dacă mă îmbolnăvesc (prin asigurări de sănătate, ajutor public etc.)* ⁵	19	19	40
Munca / slujba îmi permite să am timp pentru viața personală / de familie* ⁶	20	19	21
Angajatorul meu îmi oferă cursuri de pregătire la locul de muncă [angajați]* ⁷	23	19	21
Dacă îmi doresc, am unde să particip la cursuri de pregătire/instruire	21	18	16
Cred că am șanse să promovez	16	17	15
Consider adecvat numărul de ore pe care le lucrez pe zi* ⁸	8	9	24
Cred că pot să obțin un salariu mai mare în viitor	9	9	7
Am tot ce îmi trebuie pentru a munci în siguranță	7	6	11
La locul de muncă sunt tratat cu respect	4	3	4
Mă înțeleg bine cu șefii [angajați]	0	2	2

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legătură semnificativă statistic între acordul cu privire la problema evaluată (total/parțial de acord, nici acord / nici dezacord, parțial/total dezacord) și educația muncitorului/angajatului; Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză / ¹[$\chi^2 = 12.87, p < 0.05$]; ¹[$\chi^2 = 15.47, p < 0.01$]; ³[$\chi^2 = 16.81, p < 0.01$]; ⁴[$\chi^2 = 9.94, p < 0.05$]; ⁵[$\chi^2 = 27.09, p < 0.01$]; ⁶[$\chi^2 = 21.24, p < 0.01$]; ⁷[$\chi^2 = 13.65, p < 0.01$]; ⁸[$\chi^2 = 20.49, p < 0.01$]

Se poate observa că cei cu un nivel mai scăzut de educație (primar și secundar superior) se consideră mai bine protejați prin asigurări de șomaj și ajutoare guvernamentale în situația în care ar deveni șomeri, se consideră mai protejați prin asigurări de sănătate și ajutor public dacă se îmbolnăvesc,



apreciază într-o mai mare măsură că nu vor avea probleme cu banii când se vor pensiona datorită pensiei de la stat și/sau pensiei private și sunt mai mulțumiți de numărul de ore lucrate pe zi. Pe de altă parte, absolvenții de învățământ terțiar sau superior sunt mai interesați să participe la cursuri de pregătire/instruire și sunt mai mulțumiți de traiul asigurat cu veniturile câștigate în sectorul de construcții.

Legături semnificative statistic sunt observate și în funcție de ocupația respondenților, după cum se poate observa în Tabelul nr. 16. Diriginții de șantier, arhitecții, inginerii și personalul administrativ se simt mai puțin protejați prin asigurări de șomaj și ajutoare guvernamentale în situația în care ar deveni șomeri, se consideră mai puțin protejați prin asigurări de sănătate și ajutor public dacă se îmbolnăvesc și consideră într-o măsură mai mică faptul că slujba le asigură un echilibru între viața personală și viața profesională, fiind mai nemulțumiți cu privire la numărul de ore lucrate pe zi. Pe de altă parte, muncitorii necalificați sunt într-o mai mare măsură în dezacord cu afirmația conform căreia angajatorii le oferă cursuri de pregătire la locul de muncă, însă, în același timp, alături de muncitorii calificați și de tehnicieni, maiștrii sau șefii de echipă sunt mai puțin interesați în a participa la astfel de cursuri față de diriginții de șantier, ingineri sau personalul administrativ.



Tabelul nr. 16. Probleme asociate conceptului de munca decentă (raportate de către muncitori/ angajați), după ocupație (parțial și total dezacord, %, n=1,212)

	Ocupație:				
	Muncitor necalificat	Muncitor calificat	Tehnician / Maistru / Șef de echipă	Diriginte șantier / Inginer / Arhitect	Personal support / admin, altele
Cred că sunt protejat dacă devin șomer (prin asigurări de șomaj, ajutoare guvernamentale etc.)* ¹	37	37	40	57	56
Mă interesează să particip la cursuri de pregătire/instruire* ²	33	37	38	13	25
Când mă voi pensiona nu voi avea probleme cu banii (datorită pensiei de la stat și/sau pensiei private)	23	22	28	19	28
Banii pe care îi câștig din construcții îmi ajung să mă descurc pe cont propriu și să trăiesc bine	24	20	24	15	16
Cred că sunt protejat dacă mă îmbolnăvesc (prin asigurări de sănătate, ajutor public etc.)* ³	17	20	28	47	28
Munca / slujba îmi permite să am timp pentru viața personală / de familie* ⁴	18	20	14	23	25
Angajatorul meu îmi oferă cursuri de pregătire la locul de muncă [angajați]* ⁵	24	17	22	21	22
Dacă îmi doresc, am unde să particip la cursuri de pregătire/instruire* ⁶	26	15	12	11	9
Cred că am șanse să promovez	17	18	22	6	16
Consider adecvat numărul de ore pe care le lucrez pe zi* ⁷	9	9	14	30	13
Cred că pot să obțin un salariu mai mare în viitor	8	10	6	2	3
Am tot ce îmi trebuie pentru a munci în siguranță	8	6	8	6	9
La locul de muncă sunt tratat cu respect	4	3	2	2	0
Mă înțeleg bine cu șefii [angajați]* ⁸	4	1	4	0	0

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legătură semnificativă statistic între acordul cu privire la problema evaluată (total/parțial de acord, nici acord / nici dezacord, parțial/total dezacord) și vârsta muncitorului/angajatului; Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză / ¹[$\chi^2 = 30.65, p < 0.01$]; ²[$\chi^2 = 15.80, p < 0.05$]; ³[$\chi^2 = 40.47, p < 0.01$]; ⁴[$\chi^2 = 24.73, p < 0.01$]; ⁵[$\chi^2 = 51.09, p < 0.01$]; ⁶[$\chi^2 = 31.23, p < 0.01$]; ⁷[$\chi^2 = 32.74, p < 0.01$]; ⁸[$\chi^2 = 20.23, p < 0.05$]

Tabelul nr 17. detaliază răspunsurile angajaților cu privire la problemele asociate conceptului de muncă decentă și experiența lor profesională. O legătură semnificativă statistic este observată în cazul a trei elemente analizate, și anume: interesul de a participa la cursuri de pregătire și instruire, oportunitățile de avansare și relația cu șefii. Cei cu peste 20 de ani de experiență sunt mai puțin interesați de cursurile de pregătire și instruire,



consideră într-o mai mică măsură că au șanse de promovare, însă au o relație mai bună cu superiorii.

Tabelul nr. 17. Probleme asociate conceptului de munca decentă (raportate de către muncitorii/ angajați), după experiența profesională – în domeniul construcții (parțial și total dezacord, %, n=1,212)

	Experiență profesională (ani):					
	Până în 2	3-5	6-10	11-15	16-20	Peste 20
Cred că sunt protejat dacă devin șomer (prin asigurări de șomaj, ajutoare guvernamentale etc.)	40	46	37	39	38	35
Mă interesează să particip la cursuri de pregătire/instruire* ¹	26	26	31	33	41	46
Când mă voi pensiona nu voi avea probleme cu banii (datorită pensiei de la stat și/sau pensiei private)	23	22	22	25	20	23
Banii pe care îi câștig din construcții îmi ajung să mă descurc pe cont propriu și să trăiesc bine	23	23	22	18	22	21
Cred că sunt protejat dacă mă îmbolnăvesc (prin asigurări de sănătate, ajutor public etc.)	17	23	21	19	25	19
Munca / slujba îmi permite să am timp pentru viața personală / de familie	19	18	21	19	22	19
Angajatorul meu îmi oferă cursuri de pregătire la locul de muncă [angajați]	22	16	23	21	22	18
Dacă îmi doresc, am unde să particip la cursuri de pregătire/instruire	18	18	23	15	19	18
Cred că am șanse să promovez* ²	14	13	12	14	20	25
Consider adecvat numărul de ore pe care le lucrez pe zi	13	10	10	6	12	9
Cred că pot să obțin un salariu mai mare în viitor	6	10	12	6	7	10
Am tot ce îmi trebuie pentru a munci în siguranță	8	8	10	2	6	7
La locul de muncă sunt tratat cu respect	5	6	3	0	1	3
Mă înțeleg bine cu șefii [angajați]* ³	6	3	1	1	1	1

*Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legătură semnificativă statistic între acordul cu privire la problema evaluată (total/parțial de acord, nici acord / nici dezacord, parțial/total dezacord) și experiența profesională a muncitorului/ angajatului; Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză / ¹[$\chi^2 = 35.33, p < 0.01$]; ²[$\chi^2 = 27.89, p < 0.01$]; ³[$\chi^2 = 30.07, p < 0.01$]*

Legături reprezentative statistic sunt observate și în funcție de venitul respondenților, după cum se poate observa în Tabelul nr. 18. Angajații cu venituri de peste 5.000 de lei se simt mai puțin protejați prin asigurări de șomaj și ajutoare guvernamentale în situația în care ar deveni șomeri, consideră într-o măsură mai mică că atunci când se vor pensiona nu vor avea probleme financiare datorită pensiei de la stat și/sau pensiei private și



sunt mai nemulțumiți cu privire la numărul de ore lucrate pe zi. Muncitorii cu venituri sub 2.500 de lei consideră într-o măsură mai mică că banii pe care îi câștigă din construcții le ajung pentru un trai bun și că slujba pe care o au le asigură un echilibru între viața personală și cea profesională. De asemenea, aceștia din urmă se declară într-o măsură mai mare în dezacord față de afirmația conform căreia pot participa la cursuri de pregătire sau instruire atunci când doresc.

Tabelul nr. 18. Probleme asociate conceptului de munca decentă (raportate de către muncitori/ angajați), după venit (parțial și total dezacord, %, n=1,212)

	Venit net (lei):			
	Sub 2500	2500- 3500	3501- 5000	Peste 5000
Cred că sunt protejat dacă devin șomer (prin asigurări de șomaj, ajutoare guvernamentale etc.)* ¹	40	38	36	58
Mă interesează să particip la cursuri de pregătire/instruire	34	36	26	30
Când mă voi pensiona nu voi avea probleme cu banii (datorită pensiei de la stat și/sau pensiei private)* ²	22	21	22	37
Banii pe care îi câștig din construcții îmi ajung să mă descurc pe cont propriu și să trăiesc bine* ³	30	23	12	7
Cred că sunt protejat dacă mă îmbolnăvesc (prin asigurări de sănătate, ajutor public etc.)	21	20	23	35
Munca / slujba îmi permite să am timp pentru viața personală / de familie* ⁴	20	20	17	16
Angajatorul meu îmi oferă cursuri de pregătire la locul de muncă [angajați]	22	19	19	19
Dacă îmi doresc, am unde să particip la cursuri de pregătire/instruire* ⁵	25	17	14	7
Cred că am șanse să promovez	17	18	12	9
Consider adecvat numărul de ore pe care le lucrez pe zi* ⁶	9	9	11	26
Cred că pot să obțin un salariu mai mare în viitor	9	10	7	0
Am tot ce îmi trebuie pentru a munci în siguranță	9	7	3	7
La locul de muncă sunt tratat cu respect	6	3	2	0
Mă înțeleg bine cu șefii [angajați]	4	2	0	0

*Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legătură semnificativă statistic între acordul cu privire la problema evaluată (total/parțial de acord, nici acord / nici dezacord, parțial/total dezacord) și venitul muncitorului/angajatului; Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză / ¹[$\chi^2 = 12.82, p < 0.05$]; ²[$\chi^2 = 14.03, p < 0.05$]; ³[$\chi^2 = 34.40, p < 0.01$]; ⁴[$\chi^2 = 21.91, p < 0.01$]; ⁵[$\chi^2 = 18.22, p < 0.01$]; ⁶[$\chi^2 = 13.41, p < 0.05$]*

Tabelul nr. 19 detaliază răspunsurile angajaților cu privire la problemele asociate conceptului de muncă decentă și regiunea unde firma pentru care lucrează are înregistrat sediul social. După cum se poate observa, există variații majore între regiuni (semnificative din punct de vedere statistic) pentru toate aspectele muncii decente evaluate, cu excepția măsurii în care



angajații se consideră protejați în eventualitatea unei îmbolnăviri, prin intermediul asigurărilor de sănătate sau al ajutorului public.

Tabelul nr. 19. Probleme asociate conceptului de munca decentă (raportate de către muncitorii/ angajați), după regiunea de dezvoltare – în funcție de sediul social (parțial și total dezacord, %, n=1,212)

	Regiune:							
	N-E	S-E	S	S-V	V	N-V	Centru	B-Ilfov
Cred că sunt protejat dacă devin șomer (prin asigurări de șomaj, ajutoare guvernamentale etc.)* ¹	29	33	40	49	45	31	43	44
Mă interesează să particip la cursuri de pregătire/instruire* ²	27	34	54	47	33	32	37	30
Când mă voi pensiona nu voi avea probleme cu banii (datorită pensiei de la stat și/sau pensiei private)* ³	19	23	24	25	38	19	21	22
Banii pe care îi câștig din construcții îmi ajung să mă descurc pe cont propriu și să trăiesc bine* ⁴	16	25	16	32	21	19	16	25
Cred că sunt protejat dacă mă îmbolnăvesc (prin asigurări de sănătate, ajutor public etc.)	18	15	23	21	26	17	23	24
Munca / slujba îmi permite să am timp pentru viața personală / de familie* ⁵	16	12	13	26	21	18	26	24
Angajatorul meu îmi oferă cursuri de pregătire la locul de muncă [angajați]* ⁶	35	10	24	27	17	14	12	22
Dacă îmi doresc, am unde să particip la cursuri de pregătire/instruire* ⁷	26	16	24	29	13	11	22	15
Cred că am șanse să promovez* ⁸	15	15	18	44	15	16	20	12
Consider adecvat numărul de ore pe care le lucrez pe zi* ⁹	9	3	4	10	10	7	17	16
Cred că pot să obțin un salariu mai mare în viitor* ¹⁰	5	9	8	12	10	7	13	9
Am tot ce îmi trebuie pentru a munci în siguranță* ¹¹	8	4	8	14	12	6	11	3
La locul de muncă sunt tratat cu respect* ¹²	2	2	9	8	3	0	4	2
Mă înțeleg bine cu șefii [angajați]* ¹³	3	2	5	4	4	1	1	1

*Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legătură semnificativă statistic între acordul cu privire la problema evaluată (total/parțial de acord, nici acord / nici dezacord, parțial/total dezacord) și regiunea de dezvoltare; Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză / ¹[χ² = 27.45, p<0.05]; ²[χ² = 68.54, p<0.01]; ³[χ² = 52.53, p<0.01]; ⁴[χ² = 25.68, p<0.05]; ⁵[χ² = 36.17, p<0.01]; ⁶[χ² = 55.96, p<0.01]; ⁷[χ² = 94.05, p<0.01]; ⁸[χ² = 95.31, p<0.01]; ⁹[χ² = 43.03, p<0.01]; ¹⁰[χ² = 25.06, p<0.05]; ¹¹[χ² = 44.82, p<0.01]; ¹²[χ² = 33.15, p<0.01]; ¹³[χ² = 25.47, p<0.05]*

În concluzie, analizând deopotrivă răspunsurile angajatorilor și răspunsurile angajaților legate de problemele asociate conceptului de muncă decentă se poate afirma că angajatorii au capacitatea de a implementa agenda pentru o muncă decentă, cei mai mulți dintre angajați declarându-se mai degrabă mulțumiți de condițiile de muncă și de programul de muncă. Angajații sunt mai degrabă nemulțumiți de aspecte legate de protecția socială: 39% dintre



muncitori/angajați nu se simt protejați (prin asigurările de șomaj, ajutoare sociale/guvernamentale) în ipoteza în care ar deveni șomeri, iar 23% dintre aceștia se așteaptă să întâmpine probleme financiare odată ajunși la vârsta de pensionare.

4.2. Munca nedeclarată

Munca nedeclarată reprezintă o piedică majoră în implementarea agendei pentru o muncă decentă. Într-adevăr, în cazul muncii nedeclarate, angajații nu beneficiază de drepturile ce decurg dintr-un contract de muncă (de exemplu: protecție socială, protecția muncii).

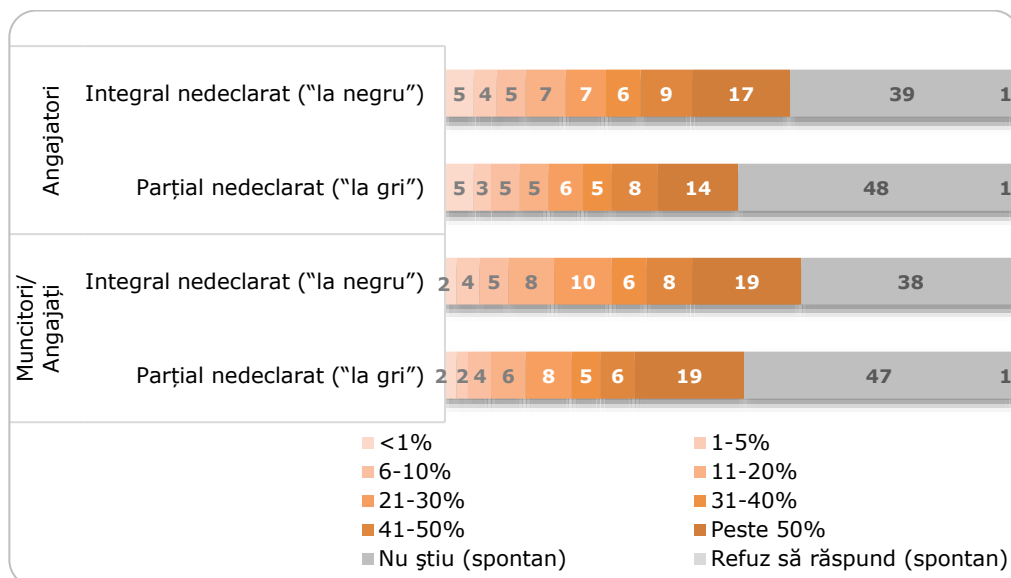
Întrucât nu există date exacte legate de prevalența muncii nedeclarate în sectorul construcțiilor din România (cu excepția Eurobarometrului din 2019 care include un număr redus de respondenți din acest sector și care, prin urmare, trebuie folosit cu precauție în extrapolări) acest studiu și-a propus estimarea prevalenței acestui fenomen. Astfel, respondenții au fost rugați să estimeze procentul muncitorilor/angajaților care muncesc "la negru" și "la gri" în construcții, raportat la total muncitori. Deși munca nedeclarată cuprinde ambele categorii ("la negru" și "la gri"), acestea au fost incluse separat deoarece s-a observat în urma interviurilor că, în practică, angajații și angajatorii consideră muncă nedeclarată doar munca "la negru" sau fără contract de muncă. Acest lucru poate fi explicat de faptul că abia în urmă cu 4 ani munca nedeclarată a fost definită în Codul Muncii, definiție care include și aspecte legate de subraportarea veniturilor (sau munca "la gri" cum este întâlnită în practică). În Figura nr. 9A se poate observa că, atât un număr ridicat de angajați (39%, respectiv 48%) cât și de angajatori (38%, respectiv 47%), au declarat că nu știu să estimeze procentul celor care muncesc "la negru", respectiv "la gri" în sectorul de construcții din România. Însă, dintre cei care au oferit un răspuns, un număr ridicat dintre aceștia estimează că fenomenul muncii nedeclarate este unul foarte des întâlnit în sectorul construcțiilor. Astfel, dacă ne raportăm la totalul respondenților (inclusiv cei care nu au știut să estimeze sau au refuzat să răspundă la această întrebare), 17% dintre angajatori și 19% dintre angajați estimează că peste 50% dintre muncitorii din sectorul construcții muncesc total nedeclarat ("la negru"). În plus, un procent de 19% dintre angajatori și angajați estimează că peste 50% dintre muncitorii din domeniul construcțiilor muncesc parțial nedeclarat ("la gri").



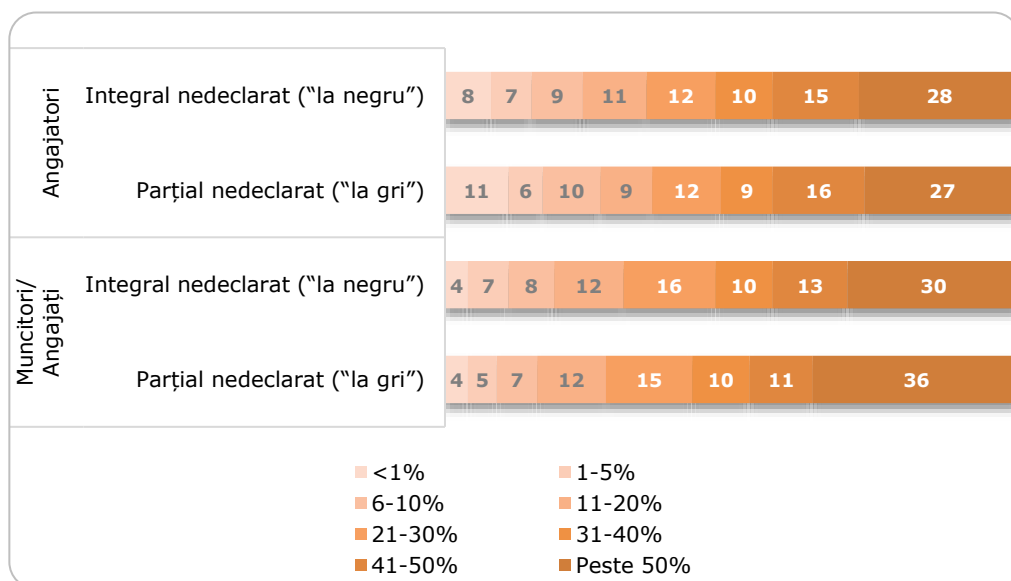
Dacă restrângem analiza la răspunsurile valide (adică la cei care au oferit o estimare a muncii nedeclarate), așa cum se arată în Figura nr. 9B, fenomenul muncii nedeclarate este perceput ca fiind foarte răspândit, atât de către angajatori cât și de către angajați. Astfel, 28% dintre angajatori consideră că peste 50% dintre muncitorii din sectorul construcții muncesc integral nedeclarat și 15% dintre angajatori consideră că aproximativ 41-50% dintre muncitorii din sectorul construcții muncesc integral nedeclarat ("la negru"). Rezultate similare sunt obținute când se analizează viziunea angajaților. Un procent de 30% dintre angajați consideră că peste 50% dintre muncitorii din sectorul construcții muncesc integral nedeclarat și 13% dintre angajați consideră că aproximativ 41-50% dintre muncitorii din sectorul construcții muncesc integral nedeclarat ("la negru"). Similar, procentul celor care estimează prevalența muncii nedeclarate ca fiind de peste 30% este destul de ridicat. Astfel, prin cumularea acestor procente, putem concluziona că 53% dintre angajatori și angajați estimează că procentul muncitorilor care lucrează integral nedeclarat în domeniul construcțiilor este de peste 30% din totalul muncitorilor din acest domeniu.

În ceea ce privește munca parțial nedeclarată ("la gri"), 27% dintre angajatori consideră că peste 50% dintre muncitorii din sectorul construcții muncesc parțial nedeclarat și 16% dintre angajatori consideră că aproximativ 41-50% dintre muncitorii din sectorul construcții muncesc parțial nedeclarat ("la gri"). În plus, un procent de 36% dintre angajați consideră că peste 50% dintre muncitorii din sectorul construcții muncesc integral nedeclarat și 11% dintre angajați consideră că aproximativ 41-50% dintre muncitorii din sectorul construcții muncesc parțial nedeclarat ("la gri"). De asemenea, procentul celor care estimează prevalența muncii nedeclarate ca fiind de peste 30% este destul de ridicat. Astfel, prin cumularea acestor procente putem concluziona că 52% dintre angajatori și 57% dintre angajați estimează că procentul muncitorilor care lucrează parțial nedeclarat în domeniul construcțiilor este de peste 30% din totalul lucrătorilor din domeniu.





A. Baza: total respondenți: 614 angajatori, 1,212 muncitori/angajați



B. Baza: total răspunsuri valide – categoriile Nu știu / Refuz (spontan) excluse din analiză

Figura nr. 9. Estimare procent muncitori care muncesc "la negru"/"la gri" în construcții (din total muncitori) – estimare realizată de angajatori vs. muncitori/angajați (%)



Pentru a estima impactul financiar asupra bugetului de stat datorat subraportării salariilor în cazul celor care muncesc "la gri" în construcții, respondenților li s-a solicitat să estimeze gradul aproximativ de subraportare al salariilor plătite angajaților de către companiile din construcții (de exemplu, dacă angajatul primește 1000 de euro, dar salariul raportat din contractul de muncă este de 700 de euro, atunci subraportarea este de 30%).

La această întrebare, doar un număr de 178 dintre respondenți au răspuns, oferind o astfel de estimare. Media obținută pe baza acestor răspunsuri este de 40.25%.

Tabelul nr. 20 scote în evidență măsura în care răspunsurile angajatorilor cu privire la estimarea prevalenței muncii intergral nedeclarate diferă în funcție de mărimea firmei (număr de angajați, cifră de afaceri), vechimea firmei și regiune (după sediul social). Astfel, se poate observa că un procent mai ridicat dintre respondenții din firmele mici (cu mai puțin de 9 angajați sau cu cifră de afaceri de până în 30.000 EUR) estimează într-o măsură mai mare că cel puțin 50% dintre muncitorii din domeniul construcțiilor lucrează integral nedeclarat. De asemenea, firmele mai noi pe piață, cu mai puțin de 2 ani de la înființare, estimează într-o măsură mai mare că cel puțin 50% dintre muncitorii din domeniul construcțiilor lucrează integral nedeclarat. Un procent de 24% dintre firmele cu vechime de până în 2 ani fac o asemenea estimare comparativ cu doar 7% dintre cele cu o vechime de peste 20 de ani. În ceea ce privește regiunea unde firma își are sediul social, rezultatele arată că angajatorii din Vest și Nord-Vest estimează o prevalență mai ridicată a muncii integral nedeclarate în domeniul construcțiilor, această diferență fiind semnificativă statistic.



Tabelul nr. 20. Estimare procent muncitori care muncesc "la negru" în construcții (din total muncitori), după caracteristicile firmei – estimare angajatori (% , n=614)

	Estimare procent – muncă "la negru"									
	1%	1-5%	6-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	Peste 50%	Nu știu	Refuz
<i>Mărimea firmei (număr angajați):</i>										
1-9	5	4	4	6	7	6	9	20	37	2
10-49	3	5	8	7	6	7	8	14	40	2
50+	2	0	5	10	12	5	8	8	50	0
<i>Mărimea firmei (cifra de afaceri netă, EUR):</i>										
Până în 10.000	3	5	7	4	11	4	11	20	34	1
10.001-30.000	6	5	4	5	6	7	6	23	35	3
30.001-100.000	6	6	4	6	5	5	13	14	40	1
100.001-500.000	3	3	6	12	4	5	12	19	35	1
Peste 500.000	3	2	7	5	12	6	8	10	46	1
<i>Vechimea firmei (ani):</i>										
Până în 2	1	5	3	3	6	7	13	24	36	2
3-5	6	3	3	7	6	6	11	17	40	1
6-10	7	3	5	12	11	5	9	16	30	2
11-15	5	8	10	2	6	6	4	17	41	1
16-20	4	4	6	8	5	5	11	18	38	1
Peste 20	0	2	4	7	10	9	7	7	52	2
<i>Regiune (sediul social)*¹:</i>										
N-E	1	2	5	8	9	10	10	18	36	1
S-E	6	5	3	5	8	6	11	17	38	1
S	2	3	0	11	5	8	12	14	45	0
S-V	24	8	8	0	5	0	8	6	38	3
V	0	5	2	8	10	2	14	27	29	3
N-V	3	6	6	9	7	4	5	20	40	0
Centru	4	1	8	3	8	10	5	10	50	1
B-Ilfov	6	5	7	5	5	7	9	18	35	3

*Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legătură semnificativă statistic între estimarea procentului de muncă "la negru" și caracteristicile firmei – regiunea de dezvoltare (sediul social); Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză / ¹[$\chi^2 = 86.01, p < 0.01$]*

În mod similar, Tabelul nr. 21 reliefează măsura în care răspunsurile angajatorilor cu privire la estimarea prevalenței muncii nedeclarate parțial diferă în funcție de mărimea firmei (număr de angajați, cifră de afaceri), vechimea firmei și regiune (după sediul social). După cum se poate observa, numărul cel mai mare de angajatori care consideră că procentul celor care lucrează parțial nedeclarat din totalul muncitorilor din sectorul de construcții este de peste 50%, a fost înregistrat în firmele cu 10-49 angajați (16% din firmele din această categorie oferind această estimare), cu cifră de afaceri netă situată în intervalul 100.001-500.000 EUR (19% dintre firme), cu o vechime de 11-15 ani (20% dintre firme) și din regiunea de Vest a țării (24% dintre firme).



Tabelul nr. 21. Estimare procent muncitori care muncesc "la gri" în construcții (din total muncitori), după caracteristicile firmei – estimare angajatori (% , n=614)

	Estimare procent – muncă "la gri"									
	1%	1-5%	6-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	Peste 50%	Nu știu	Refuz
<i>Mărimea firmei (număr angajați):</i>										
1-9	7	3	5	5	7	4	8	13	47	1
10-49	3	3	6	3	6	5	8	16	49	1
50+	0	0	7	5	2	7	13	13	53	0
<i>Mărimea firmei (cifra de afaceri netă, EUR):</i>										
Până în 10.000	6	2	9	2	9	3	9	17	42	1
10.001-30.000	8	5	4	6	9	3	7	12	43	3
30.001-100.000	7	5	5	4	5	4	11	13	46	0
100.001-500.000	4	3	2	5	5	3	12	19	46	1
Peste 500.000	1	1	8	4	5	6	8	13	54	0
<i>Vechimea firmei (ani):</i>										
Până în 2	5	5	2	3	4	7	10	17	45	2
3-5	7	5	3	4	7	5	8	11	49	1
6-10	8	1	6	4	7	6	12	10	45	1
11-15	5	3	7	5	5	0	6	20	48	1
16-20	4	1	7	8	7	5	10	10	47	1
Peste 20	2	1	6	1	6	6	6	17	55	0
<i>Regiune (sediul social)*1:</i>										
N-E	6	0	5	8	13	2	7	12	46	0
S-E	6	5	6	5	3	6	8	14	46	2
S	3	5	0	6	5	6	11	9	55	0
S-V	19	11	14	0	3	0	8	5	38	3
V	2	2	7	3	8	3	8	24	39	3
N-V	5	4	4	6	6	5	6	13	50	0
Centru	4	1	5	0	7	5	4	12	59	1
B-Ilfov	5	2	6	4	3	5	13	17	44	2

*Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legătură semnificativă statistic între estimarea procentului de muncă "la gri" și caracteristicile firmei – regiunea de dezvoltare (sediul social); Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză / $\chi^2 = 66.65, p < 0.05$*

Diferențe în ceea ce privește estimarea amplitudinii fenomenului muncii nedeclarate au fost identificate și în funcție de caracteristicile socio-economice ale muncitorilor/angajaților. Astfel, după cum arată Tabelul nr. 22, 21% dintre muncitorii necalificați consideră că mai mult de jumătate dintre muncitorii din sectorul construcțiilor muncesc integral nedeclarat comparativ cu doar 13% dintre diriginții de șantier, ingineri, arhitecți și personalul administrativ care împărtășesc aceeași opinie. Cu toate acestea, dacă luăm în calcul și procentul celor care estimează munca nedeclarată ca fiind prezentă în cazul a 41-50% din totalul muncitorilor din domeniul construcțiilor, putem observa că 30% dintre diriginții de șantier, ingineri și



arhitecți consideră că peste 41% dintre muncitorii din domeniul construcțiilor muncesc integral nedeclarat. În ceea ce privește experiența profesională, angajații cu o experiență cuprinsă între 3 și 10 ani percep într-o mai mare măsură fenomenul muncii nedeclarate ca fiind extins, la peste jumătate dintre muncitorii din domeniu. De asemenea, un procent ridicat de angajați care au estimat o prevalență de peste 50% a muncii integral nedeclarate este înregistrat în rândul celor cu reședință în regiunea Nord-Vest unde 25% dintre aceștia au împărtășit această viziune.

Tabelul nr. 22. Estimare procent muncitori care muncesc "la negru" în construcții (din total muncitori), după caracteristicile socio-economice ale muncitorilor/angajaților – estimare muncitori/angajați (% , n=1,212)

	Estimare procent – muncă "la negru"									
	1%	1-5%	6-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	Peste 50%	Nu știu	Refuz
<i>Ocupație*¹:</i>										
Muncitor necalificat	3	5	5	5	7	6	6	21	42	0
Muncitor calificat	2	4	6	8	10	6	8	18	38	0
Tehnician / Maistru / Șef de echipă	0	10	4	16	8	6	6	18	32	0
Diriginte șantier / Inginer / Arhitect	2	0	2	11	25	11	17	13	19	0
Personal support / admin, altele	3	6	3	6	19	0	16	13	31	3
<i>Experiență profesională (ani):</i>										
Până în 2	3	6	4	7	9	8	7	16	39	1
3-5	1	4	4	8	8	5	11	24	35	0
6-10	3	4	5	5	10	4	6	19	43	1
11-15	3	4	6	9	8	6	7	17	40	0
16-20	2	3	4	4	12	9	9	14	43	0
Peste 20	2	4	7	11	11	4	8	20	33	0
<i>Regiune (reședință)*²:</i>										
N-E	5	7	5	13	12	3	8	15	31	1
S-E	3	7	8	8	8	7	8	17	34	0
S	1	4	6	4	8	5	3	18	51	0
S-V	3	4	3	6	16	8	1	16	43	0
V	4	2	2	13	14	8	4	10	40	3
N-V	1	2	8	5	8	6	8	25	37	0
Centru	4	3	4	5	3	3	7	17	53	1
B-Ilfov	1	4	3	8	11	6	13	21	33	0

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legătură semnificativă statistic între estimarea procentului de muncă "la negru" și caracteristicile socio-demografice ale muncitorilor/ angajaților – ocupație, regiune (reședință); Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - exclude din analiză / ¹[$\chi^2 = 47.02, p < 0.05$]; ²[$\chi^2 = 84.03, p < 0.01$]

În mod similar, Tabelul nr. 23 prezintă diferențele în estimarea prevalenței muncii parțial nedeclarate, în funcție de caracteristicile socio-economice ale muncitorilor/angajaților. Sunt înregistrate rezultate similare în ceea ce



privește ocupația și experiența profesională, diriginții de șantier, inginerii și arhitecții precum și cei cu o experiență profesională de 3-10 ani considerând într-o mai mare măsură că acest tip de muncă nedeclarată este practicat de peste 50% dintre angajații din domeniu. Privitor la regiunea de reședință, rezultatele arată că munca parțial nedeclarată este percepută ca fiind mai răspândită de către cei din Sud, Vest și București-Ilfov.

Tablelul nr. 23. Estimare procent muncitori care muncesc "la gri" în construcții (din total muncitori), după caracteristicile socio-economice ale muncitorilor/angajaților – estimare muncitori/angajați (% , n=1,212)

	Estimare procent – muncă "la gri"									
	1%	1-5%	6-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	Peste 50%	Nu știu	Refuz
<i>Ocupație:</i>										
Muncitor necalificat	3	1	4	6	5	5	6	19	50	1
Muncitor calificat	1	3	3	6	8	5	6	19	48	1
Tehnician / Maistru / Șef de echipă	2	6	6	12	6	6	8	16	38	0
Diriginte șantier / Inginer / Arhitect	2	0	2	11	23	13	4	26	19	0
Personal support / admin, altele	3	0	6	3	16	13	9	13	34	3
<i>Experiență profesională (ani):</i>										
Până în 2	2	4	3	8	9	5	5	18	45	1
3-5	0	1	3	6	10	6	8	21	44	1
6-10	3	3	3	5	7	5	5	19	49	1
11-15	3	1	3	7	7	7	7	15	49	1
16-20	3	1	6	4	7	5	7	17	49	1
Peste 20	1	3	4	8	7	5	5	21	46	0
<i>Regiune (reședință)*1:</i>										
N-E	4	4	3	11	15	6	10	16	30	1
S-E	2	3	9	6	4	6	5	16	48	1
S	1	2	2	4	3	5	3	22	58	0
S-V	0	3	4	4	21	5	1	14	48	0
V	4	1	1	9	6	1	3	21	51	3
N-V	1	1	2	6	5	7	8	18	51	1
Centru	3	2	2	3	2	1	7	19	59	2
B-Ilfov	1	3	4	7	9	6	6	22	41	1

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legătură semnificativă statistic între estimarea procentului de muncă "la gri" și caracteristicile socio-economice ale muncitorilor/ angajaților - regiune (reședință); Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză / $\chi^2 = 98.96, p < 0.01$

Prin urmare, deși există diferențe în percepția angajaților și angajatorilor cu privire la prevalența muncii nedeclarate, rezultatele globale arată că 53% dintre angajatori și angajați estimează că procentul muncitorilor care lucrează integral nedeclarat în domeniul construcțiilor este de peste 30% din totalul muncitorilor din acest domeniu. De asemenea, 52% dintre



angajatori și 57% dintre angajați estimează că procentul muncitorilor din domeniul construcțiilor care lucrează parțial nedeclarat este de peste 30% din totalul lucrătorilor din domeniu. Deși este posibil ca procentul celor implicați în muncă nedeclarată (integral sau parțial) să fie mai scăzut, faptul că atât angajatorii cât și angajații au această percepție are un efect negativ asupra comportamentului actorilor de pe această piață. Într-adevăr, studiile anterioare arată că norma socială este corelată semnificativ cu probabilitatea de a realiza muncă nedeclarată (Alm, 2012; Horodnic și Williams, 2019, 2018; Traxler, 2010; Williams et al., 2017a). Astfel, dacă angajatorii sau muncitorii consideră că o mare parte dintre colegii lor sunt implicați în munca nedeclarată, aceștia vor avea la rândul lor o acceptabilitate mai ridicată a acestei practici și vor fi mai dispuși să adopte același comportament.

Mai mult decât atât, după cum se poate observa în Figura nr. 10, mai mult de 20% dintre angajați și angajatori cunosc personal mai multe persoane care sunt implicate în munca nedeclarată (integral sau parțial). Din nou, acest lucru crește acceptabilitatea acestei forme de muncă în rândul angajatorilor și a angajaților din domeniul construcțiilor și prin urmare, crește probabilitatea de a realiza la rândul lor muncă nedeclarată. Acest lucru este cu atât mai probabil în situația în care nu există repercursiuni asupra cunoscuților care realizează muncă nedeclarată, reducând astfel teama de a fi depistat și sancționat. Prin urmare, măsuri menite să modifice norma socială, în ceea ce privește acceptabilitatea muncii nedeclarate, ar fi utile în reducerea acestui fenomen.

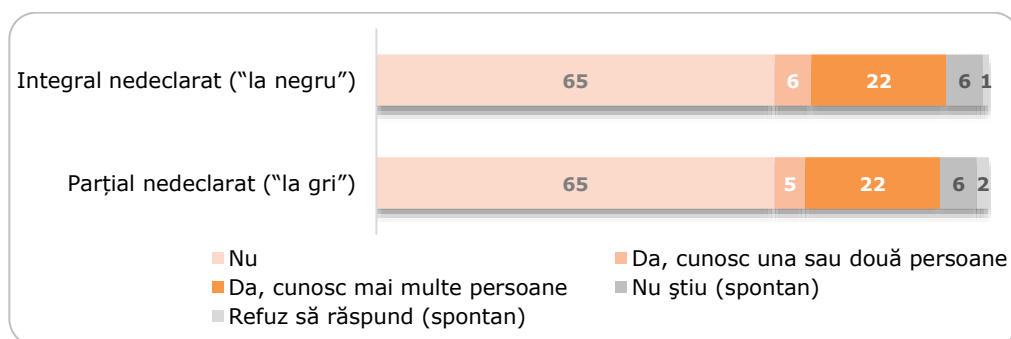


Figura nr. 10. Muncitori/angajați care cunosc persoane care muncesc nedeclarat (integral vs. parțial) în construcții (% , n=1,212)



Întrucât cercetările anterioare au arătat faptul că atunci când respondenții unui studiu sunt întrebați direct dacă realizează muncă nedeclarată sau alte activități ilicite o mare parte dintre aceștia nu recunosc (Williams și Horodnic, 2020), acest studiu nu folosește întrebări de acest gen. În schimb, studiul a urmat modelul ultimului Eurobarometru privind munca nedeclarată (European Commission, Brussels, 2020; Eurobarometer 92.1, 2019). Astfel, respondenții au fost rugați să selecteze ce situație (sau situații) li se aplică dintr-o listă de posibilități legate de modul în care își desfășoară activitatea, modul în care sunt plătiți și despre modul în care venitul realizat este declarat autorităților. Astfel, pe lângă situația referitoare la declararea integrală a veniturilor obținute de către muncitor, întrebarea a cuprins nouă scenarii diferite care implică muncă nedeclarată (fie realizată pe cont propriu, fie pentru un angajator). Scenariile analizate sunt următoarele: 1) Sunteți angajat(ă) și primiți bani în plus la salariul trecut în contractul de muncă, iar suma este mereu aceeași; 2) Sunteți angajat(ă) și primiți bani în plus la salariul trecut în contractul de muncă, în funcție de rezultatele obținute (de ex: dacă terminați lucrarea mai repede, dacă lucrarea este de calitate); 3) Sunteți angajat(ă) și salariul pe care îl primiți depinde de numărul total de ore lucrate, însă este declarat (la stat) numai o sumă fixă; 4) Sunteți angajat(ă) și salariul pe care îl primiți este fix (de ex: salariul minim), însă din când în când primiți bani suplimentari care nu sunt declarați (la stat) (de ex: bani de concediu, al 13-lea salariu, prime); 5) Sunteți angajat(ă) FĂRĂ contract de muncă; 6) Sunteți angajat(ă) (cu salariul nedeclarat sau declarat parțial la stat) dar lucrați și pe cont propriu, în timpul liber, și sunteți plătit(ă) pentru lucrări, dar nu le declarați pe toate sau nu le declarați deloc; 7) Sunteți angajat(ă) (cu tot salariul declarat la stat) dar lucrați și pe cont propriu, în timpul liber, și sunteți plătit(ă) pentru lucrări, dar nu le declarați pe toate sau nu le declarați deloc; 8) Lucrați doar pe cont propriu, fără să aveți o firmă (PFA, II, IF); 9) Lucrați doar pe cont propriu și, deși aveți o firmă (PFA, II, IF), declarați numai o parte din lucrări.

După cum se poate observa în Figura nr. 11, 17% dintre angajații care au participat la studiu se află într-una sau mai multe dintre situațiile detaliate mai sus.



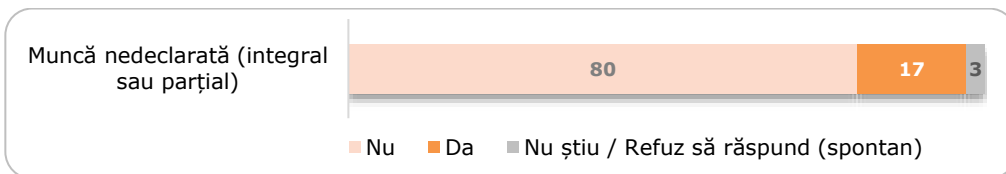


Figura nr. 11. Muncitori/angajați care muncesc nedeclarat (integral sau parțial) în construcții (% , n=1,212)

Cea mai mare parte dintre aceștia primesc de la angajator un salariu mai mare, diferit de cel stipulat în contractul de muncă. Într-adevăr, după cum se poate observa în Figura nr. 12, 5% dintre angajați primesc lunar o sumă fixă în plus față de salariul trecut în contractul de muncă, 4% dintre aceștia primesc bani în funcție de numărul total de ore lucrare deși în contractul de muncă este prevăzută o sumă fixă, 3% primesc bani în plus la salariul trecut în contractul de muncă, în funcție de rezultatele obținute (dacă termină lucrarea mai repede, dacă lucrarea este de calitate) și 1% dintre angajați primesc ocazional bani suplimentari nedeclarați în plus față de salariul prevăzut în contractul de muncă (pentru concediu, al 13-lea salariu, prime). Astfel, rezultatele arată că 13% dintre respondenți se află într-o situație de subraportare a veniturilor realizate în cadrul unei relații de muncă angajat-angajator. În plus, un procent de 4% dintre angajați, deși au venitul declarat integral la locul de muncă, realizează pe cont propriu, în timpul liber, activități plătite pe care nu le declară. Astfel, 17% dintre respondenți desfășoară muncă parțial nedeclarată ("la gri"). Un procent de doar 1% dintre respondenți lucrează integral nedeclarat, fie pentru un angajator - fără contract de muncă, fie pe cont propriu, fără forme legale (PFA, II, IF).



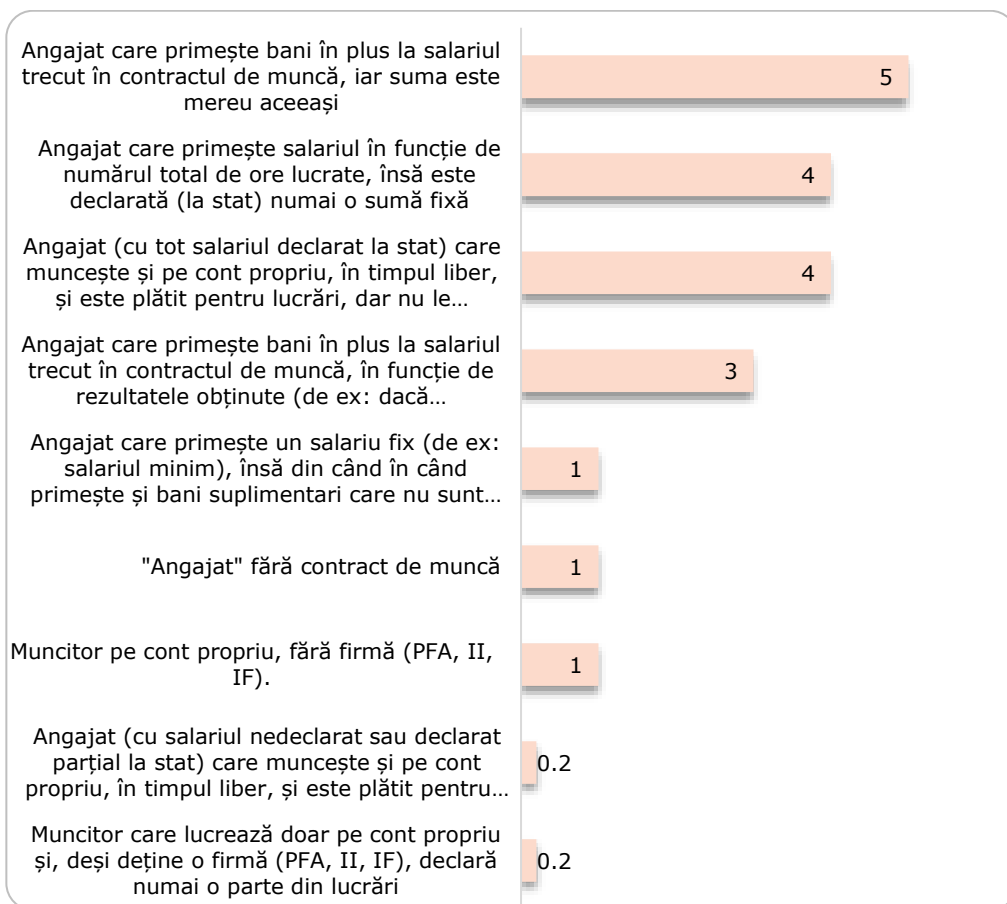


Figura nr. 12. Tipuri de muncă nedeclarată în construcții – muncitori/angajați (% , n=202)

Figurile nr. 13-22 prezintă o distribuție a celor care desfășoară o formă sau alta de muncă nedeclarată, în funcție de caracteristicile socio-economice ale muncitorilor/angajaților. Această distribuție este prezentată mai degrabă cu scop informativ, din două motive. În primul rând, după cum am precizat și mai sus, la măsurările directe ale acestui fenomen nu toți respondenții sunt sinceri și, prin urmare, o parte dintre aceștia nu recunosc că desfășoară muncă nedeclarată. În al doilea rând, așa cum arată Tabelul nr. 24, gradul de cooperare al respondenților diferă foarte mult în funcție de anumite caracteristici precum ocupație, educație sau venit. Așa cum se poate observa din tabel, tehnicienii, maeștrii, șefii de echipă, diriginții de șantier, inginerii, arhitecții și personalul de suport administrativ precum și



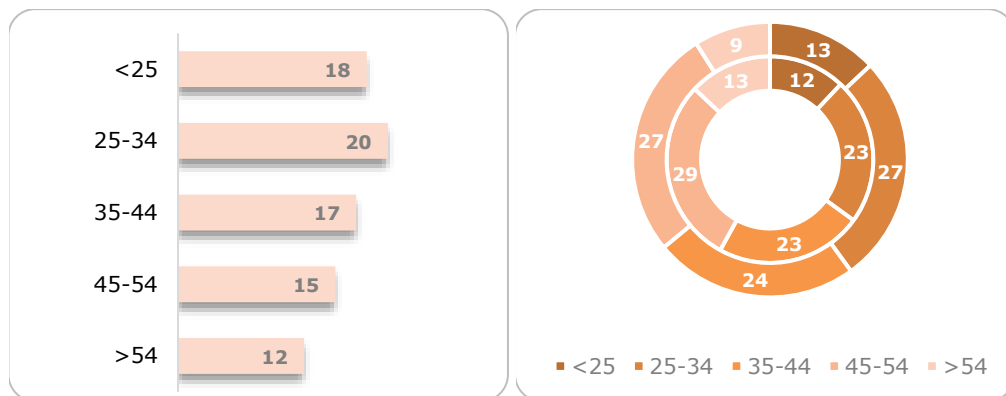
respondenții cu un venit ridicat, de peste 3.501 lei, au cooperat foarte bine într-o măsură mult mai ridicată decât muncitorii (calificați și necalificați) sau cei cu venituri de sub 3.500 lei. Prin urmare, aceștia au fost mai sinceri și este de așteptat ca, din acest motiv, să înregistreze procente mai mari de muncă nedeclarată, chiar dacă în realitate este foarte posibil ca și restul categoriilor de respondenți să fie implicați în muncă nedeclarată într-o măsură cel puțin egală, dacă nu chiar mai ridicată. Gradul mai ridicat de cooperare al muncitorilor din aceste categorii ocupaționale nu este deloc surprinzător deoarece aceste ocupații corespund unui nivel de educație mai ridicat. Astfel, acești respondenți înțeleg mai bine ce reprezintă o cercetare de piață, faptul că datele sunt confidențiale și faptul că nu se expun niciunui pericol dacă sunt sinceri. Prin urmare, rezultatele din Figurile nr. 13-22 sunt oferite doar cu scop informativ și trebuie interpretate cu precauție.

Tablelul nr. 24. Cooperarea respondentului (muncitor/angajat) în funcție de caracteristicile socio-economice și spațiale (% cooperare foarte bună, n=1,212)

Caracteristică	%	Caracteristică	%
<i>Vârsta (ani împliniți):</i>		<i>Starea civilă:</i>	
<25	63	Căsătorit(ă), partener/parteneră	68
25-34	69	Singur(ă)	63
35-44	66	<i>Număr copii:</i>	
45-54	63	0 sau 1	69
>54	69	2	65
<i>Formă de învățământ absolvită:</i>		3+	67
Primar, secundar inferior	59	<i>Mărimea firmei (nr. angajați):</i>	
Secundar superior, terțiar nonuniversitar	66	1-9	64
Terțiar (superior)	91	10-49	66
<i>Ocupație:</i>		50+	69
Muncitor necalificat	60	<i>Localitatea de domiciliu:</i>	
Muncitor calificat	65	Sat sau comună	64
Tehnician / Maistru / Șef de echipă	90	Oraș mic sau mediu	71
Diriginte șantier / Inginer / Arhitect	98	Oraș mare	68
Personal support / admin, altele	88	<i>Regiune (reședință):</i>	
<i>Experiență profesională (ani):</i>		N-E	72
Până în 2	62	S-E	75
3-5	64	S	70
6-10	67	S-V	62
11-15	66	V	56
16-20	68	N-V	48
Peste 20	68	Centru	63
<i>Venit net (lei):</i>		B-Ilfov	71
Sub 2500	66		
2500-3500	63	TOTAL	66
3501-5000	75		
Peste 5000	91		



În ceea ce privește distribuția pe vârste, așa cum se poate observa din Figura nr. 13, respondenții mai tineri sunt implicați în muncă nedeclarată într-un procent mai ridicat decât cei aparținând celorlalte categorii de vârstă (18% dintre cei cu o vârstă de până în 25 de ani și 20% din cei cu o vârstă cuprinsă între 25-34 de ani). Într-adevăr, deși respondenții cu o vârstă cuprinsă între 25 și 34 de ani reprezintă 23% din totalul muncitorilor chestionați, aceștia reprezintă 27% din totalul muncitorilor care lucrează nedeclarat (integral sau parțial). Pe de altă parte, deși respondenții cu o vârstă de peste 54 de ani reprezintă 13% din totalul muncitorilor chestionați, aceștia reprezintă doar 9% din totalul muncitorilor care lucrează nedeclarat (integral sau parțial).



A. % muncă nedeclarată (integral, parțial)

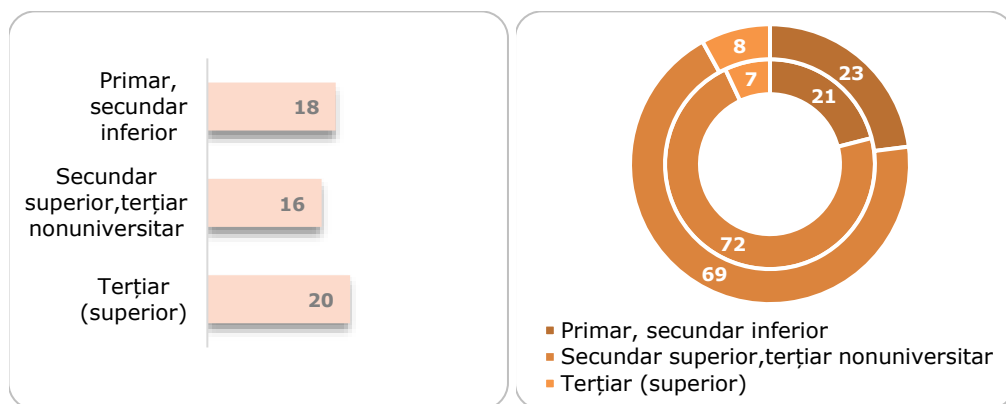
B. Interior: % din muncitorii/angajații chestionați

B. Exterior: % din muncitorii/angajații care muncesc nedeclarat (integral, parțial)

Figura nr. 13. Munca nedeclarată (integral, parțial): după vârsta muncitorilor/angajaților

În funcție de ocupație, așa cum era de așteptat, având în vedere diferențele mari privind gradul de cooperare în cadrul studiului, respondenții cu nivel de educație mai ridicat înregistrează procente mai ridicate de participare în munca nedeclarată. Cu toate acestea, așa cum se poate observa în Figura nr. 14, cea mai mare parte dintre respondenții din eșantion (72%) este formată din muncitori/angajați care au absolvit învățământul secundar superior sau terțiar nonuniversitar, respondenți care reprezintă 69% din totalul celor care desfășoară muncă nedeclarată.





A. % muncă nedeclarată (integral, parțial)

B. Interior: % din muncitorii/angajații chestionați

B. Exterior: % din muncitorii/angajații care muncesc nedeclarat (integral, parțial)

Figura nr. 14. Munca nedeclarată (integral, parțial): după educația (forma de învățământ absolută) muncitorilor/angajaților

În ceea ce privește distribuția în funcție de ocupație, din nou, așa cum era de așteptat, având în vedere diferențele mari privind gradul de cooperare în cadrul studiului, diriginții de șantier, inginerii și arhitecții înregistrează procente mai ridicate de implicare în munca nedeclarată (26% dintre aceștia). Pe de altă parte, aceștia reprezintă doar 4% din totalul angajaților chestionați și 6% din totalul celor care muncesc nedeclarat. Așa cum arată Figura nr. 15, cea mai mare parte a celor care au declarat că desfășoară muncă nedeclarată este constituită din muncitorii calificați (53%) și muncitorii necalificați (35%), categorii ce prezintă o pondere ridicată în cadrul eșantionului analizat în acest studiu.

După cum se poate observa din Figura nr. 16, nu există diferențe foarte mari privind participarea în muncă nedeclarată în funcție de numărul de ani de experiență pe care îl au angajații chestionați. O prevalență mai ridicată poate fi observată în rândul celor cu o vechime în muncă de 16-20 de ani, unde un procent de 21% dintre respondenți au declarat că lucrează nedeclarat. Într-adevăr, acest segment de respondeți reprezintă doar 14% din totalul respondenților și 17% din totalul celor care fac muncă nedeclarată.



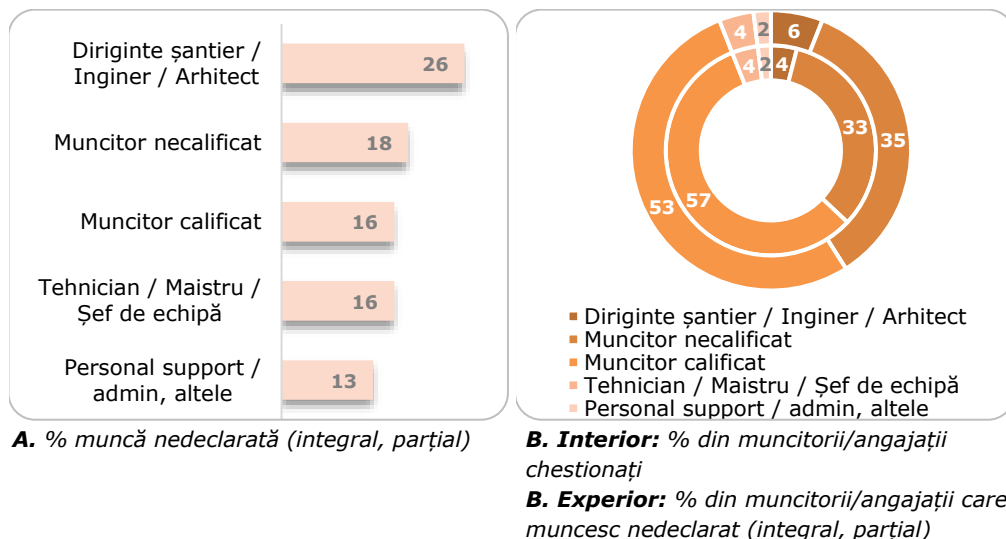


Figura nr. 15. Munca nedeclarată (integral, parțial): după ocupația muncitorilor/angajaților

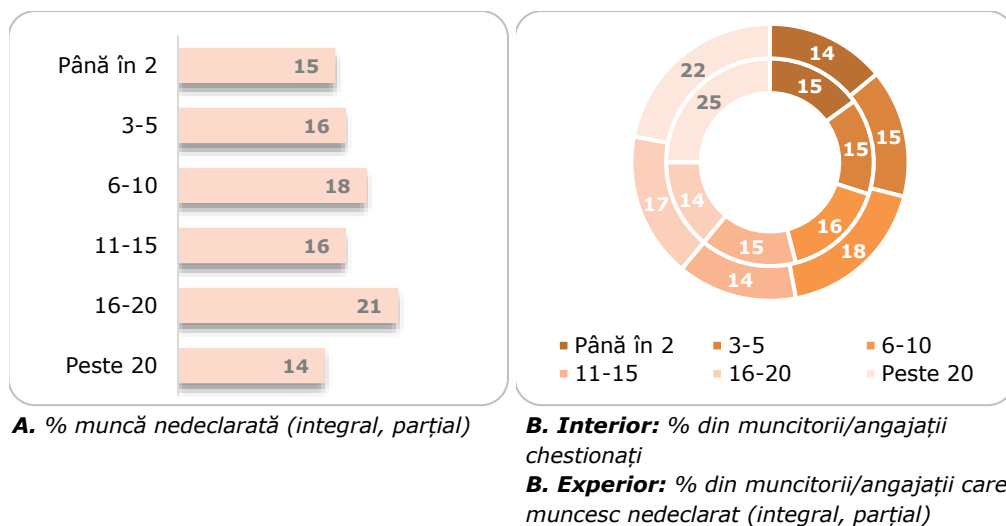
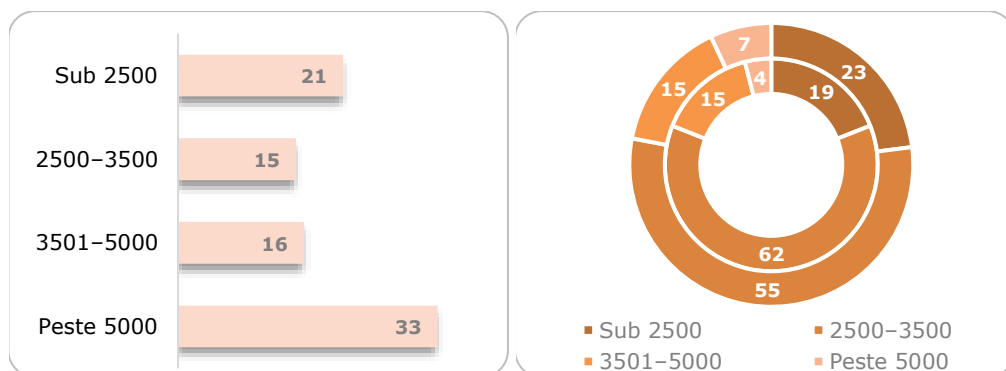


Figura nr. 16. Munca nedeclarată (integral, parțial): după experiența muncitorilor/angajaților

În ceea ce privește distribuția în funcție de venit, așa cum era de așteptat, având în vedere diferențele mari privind gradul de cooperare în cadrul studiului, cei cu un venit de peste 5.000 lei înregistrează procente mai ridicate de implicare în muncă nedeclarată (33% dintre aceștia fiind implicați



în muncă nedeclarată). Pe de altă parte, aceștia reprezintă doar 4% din totalul angajaților chestionați și 7% din totalul celor care muncesc nedeclarat. Așa cum arată Figura nr. 17, respondenții cu un venit mai mic de 2.500 lei reprezintă 19% din totalul respondenților și 23% din totalul celor care desfășoară activități nedeclarate. Cea mai mare pondere a celor care au declarat că desfășoară muncă nedeclarată este alcătuită din respondenții cu venituri medii (55% din cei cu venituri de 2.500-3.500 lei și 15% din cei cu venituri de 3.501 și 5.000 lei).



A. % muncă nedeclarată (integral, parțial)

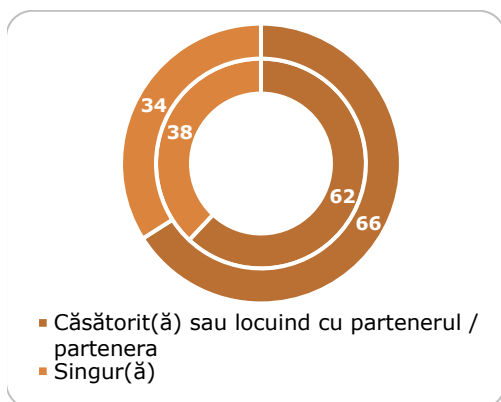
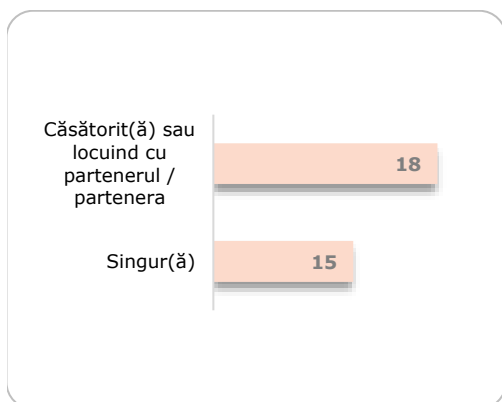
B. Interior: % din muncitorii/angajații chestionați

B. Exterior: % din muncitorii/angajații care muncesc nedeclarat (integral, parțial)

Figura nr. 17. Munca nedeclarată (integral, parțial): după venitul net lunar (în lei) al muncitorilor/ angajaților

După cum se poate observa din Figura nr. 18, nu există diferențe foarte mari privind participarea în muncă nedeclarată în funcție de starea civilă. Un procent de 18% dintre respondenții căsătoriți sau care locuiesc cu un partener de viață au declarat că lucrează nedeclarat în timp ce doar 15% dintre cei singuri au declarat acest lucru. Oricum, așa cum se poate observa în Figura nr. 18, cea mai mare parte dintre respondenții din eșantion (62%) este formată din angajați căsătoriți sau care locuiesc cu un partener de viață.





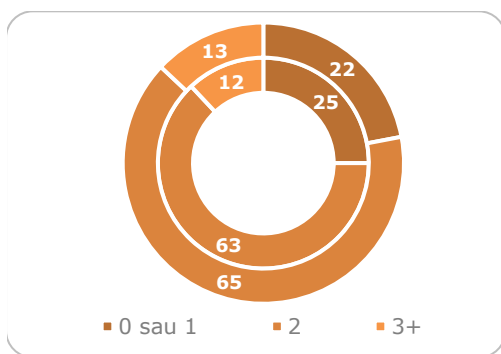
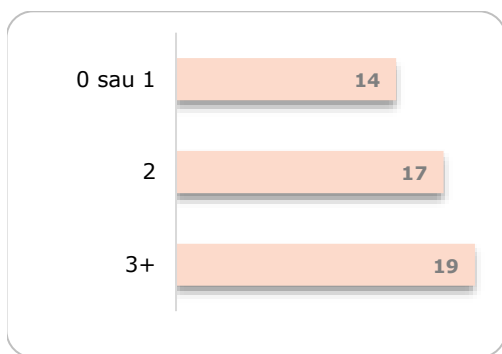
A. % muncă nedeclarată (integral, parțial)

B. Interior: % din muncitorii/angajații chestionați

B. Experi: % din muncitorii/angajații care muncesc nedeclarat (integral, parțial)

Figura nr. 18. Munca nedeclarată (integral, parțial): după starea civilă a muncitorilor/angajaților

Figura nr. 19 prezintă distribuția celor care desfășoară muncă nedeclarată în funcție de numărul de copii ai angajaților și, implicit, de mărimea gospodăriei acestora. Rezultatele arată că cei cu doi sau mai mulți copii realizează activități nedeclarate într-o măsură mai ridicată. Acest segment de respondenți reprezintă 75% din totalul celor chestionați și 78% din totalul celor care desfășoară muncă nedeclarată.



A. % muncă nedeclarată (integral, parțial)

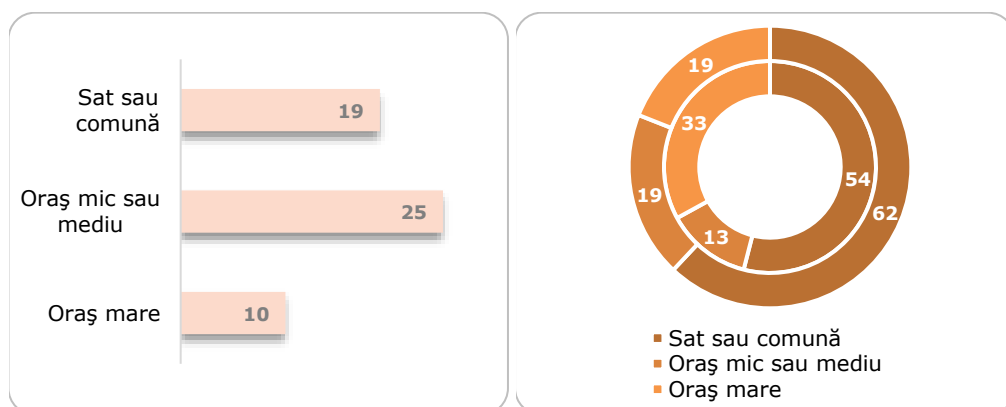
B. Interior: % din muncitorii/angajații chestionați

B. Experi: % din muncitorii/angajații care muncesc nedeclarat (integral, parțial)

Figura nr. 19. Munca nedeclarată (integral, parțial): după numărul de copii al muncitorilor/angajaților



În ceea ce privește distribuția în funcție de domiciliul respondentului, așa cum se poate observa din Figura nr. 20, muncitorii cu domiciliu într-un oraș mic sau mediu sunt implicați în muncă nedeclarată într-un procent mai ridicat decât cei cu domiciliu în mediul rural sau într-un oraș de mari dimensiuni (25% dintre aceștia desfășurând activități nedeclarate comparativ cu 19%, respectiv 10%). Cu toate acestea, așa cum se poate observa în Figura nr. 20, cea mai mare parte dintre respondenții din eșantion (54%) este formată din muncitori/angajați cu domiciliu în mediul rural, respondenți care reprezintă 62% din totalul celor care desfășoară muncă nedeclarată.



A. % muncă nedeclarată (integral, parțial)

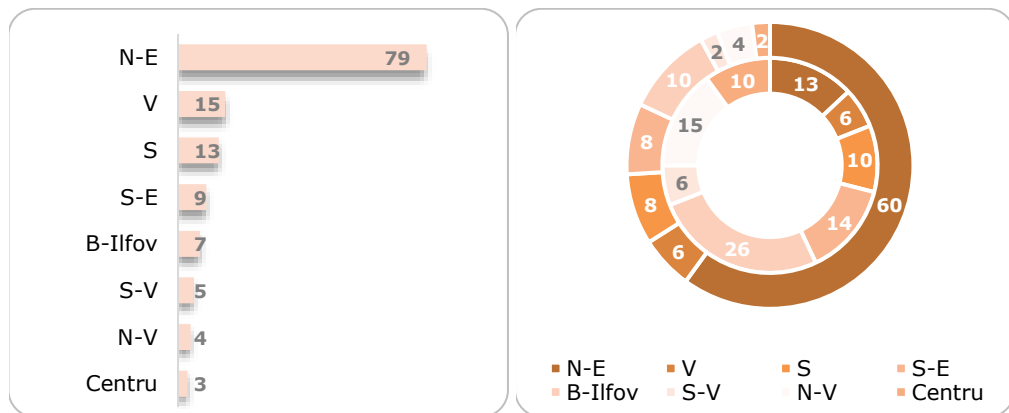
B. Interior: % din muncitorii/angajații chestionați

B. Exterior: % din muncitorii/angajații care muncesc nedeclarat (integral, parțial)

Figura nr. 20. Munca nedeclarată (integral, parțial): după domiciliul muncitorilor/angajaților

Figura nr. 21 prezintă distribuția celor care desfășoară muncă nedeclarată în funcție de regiunea de dezvoltare a României, unde respondentul are domiciliu. Diferențe majore pot fi observate. În regiunea Nord-Est 79% dintre respondenți au declarat că desfășoară activități nedeclarate în timp ce în regiunea Centru doar 3% au declarat același lucru. Într-adevăr, respondenții din regiunea Nord-Est reprezintă doar 13% din totalul respondenților și 60% din totalul celor care fac muncă nedeclarată.





A. % muncă nedeclarată (integral, parțial)

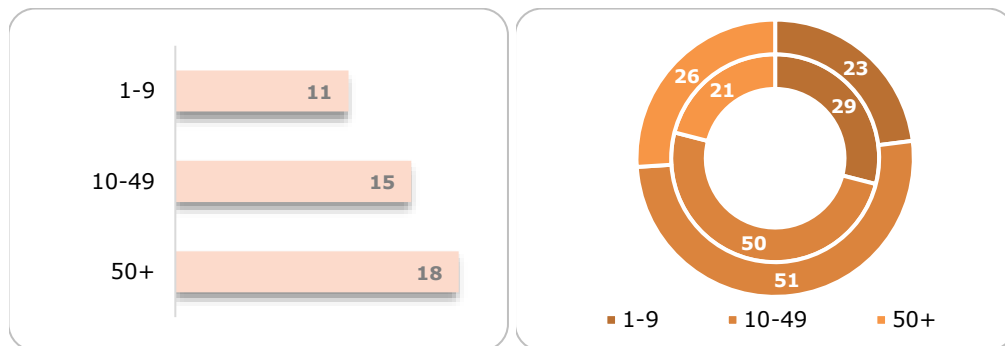
B. Interior: % din muncitorii/angajații chestionați

B. Exterior: % din muncitorii/angajații care muncesc nedeclarat (integral, parțial)

Figura nr. 21. Munca nedeclarată (integral, parțial): după regiunea de dezvoltare (domiciliul muncitorilor/angajaților)

În ceea ce privește distribuția în funcție de mărimea firmei unde muncitorul/ anagajatul are locul de muncă principal, așa cum se poate observa în Figura nr. 22, muncitorii din firmele mai mari au declarat într-un procent mai ridicat că sunt implicați în muncă nedeclarată. Acest lucru însă trebuie interpretat cu precauție deoarece, așa cum a fost precizat mai sus, o parte dintre activitățile nedeclarate analizate sunt desfășurate de către angajat pe cont propriu, în afara programului de muncă. Prin urmare, aceste rezultate nu implică în mod direct faptul că angajatorii din firmele mari folosesc mai frecvent munca nedeclarată (integral sau parțial).





A. % muncă nedeclarată (integral, parțial)

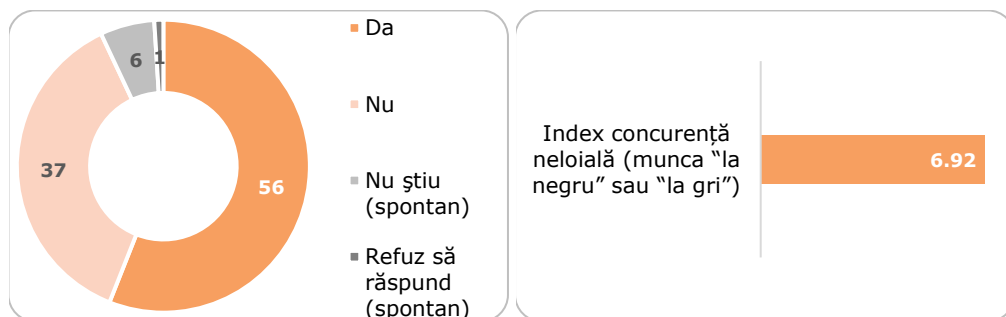
B. Interior: % din muncitorii/angajații chestionați

B. Exterior: % din muncitorii/angajații care muncesc nedeclarat (integral, parțial)

Figura nr. 22. Munca nedeclarată (integral, parțial): după mărimea firmei (număr angajați) pentru care muncesc (job principal)

În concluzie, munca nedeclarată este desfășurată de toate categoriile de angajați/muncitori din domeniul construcțiilor, chiar dacă există variații în ceea ce privește prevalența acesteia în funcție de caracteristicile socio-economice și spațiale ale respondenților. Mai mult decât atât, rezultatele globale arată că 53% dintre angajatori și angajați estimează că procentul muncitorilor din domeniul construcțiilor care lucrează integral nedeclarat ("la negru") este unul foarte ridicat, de mai mult de 30% din totalul muncitorilor din acest domeniu. În plus, 52% dintre angajatori și 57% dintre angajați estimează că procentul muncitorilor din domeniul construcțiilor care lucrează parțial nedeclarat ("la gri") este de cel puțin 30% din totalul lucrătorilor din domeniu. De asemenea, mai mult de 20% dintre angajați și angajatori cunosc personal mai multe persoane care sunt implicate în muncă nedeclarată (integral sau parțial). Cum afectează, prin urmare, faptul că atât angajatorii cât și angajații percep acest fenomen ca fiind foarte răspândit în sectorul construcției? Figura nr. 23 oferă un răspuns la această întrebare. Se poate observa că mai mult de jumătate dintre angajatori (56%) consideră că activitatea de la firma pe care o reprezintă este afectată de concurenții care utilizează munca "la negru" sau "la gri". Mai mult decât atât, în momentul în care angajatorii au fost rugați să estimeze măsura în care firmele pe care le reprezintă sunt afectate de concurenții care utilizează munca "la negru" sau "la gri" (pe o scală de la 1 la 10, unde 1 reprezintă faptul că firma este afectată în mod nesemnificativ și 10 reprezintă faptul că firma este afectată în mod semnificativ), rezultatele arată că impactul

muncii nedeclarate utilizate de concurenți este unul ridicat. Astfel, media obținută pe baza răspunsurilor este de 6,92, reliefând un impact ridicat al concurenței neloiiale datorate utilizării muncii nedeclarate.



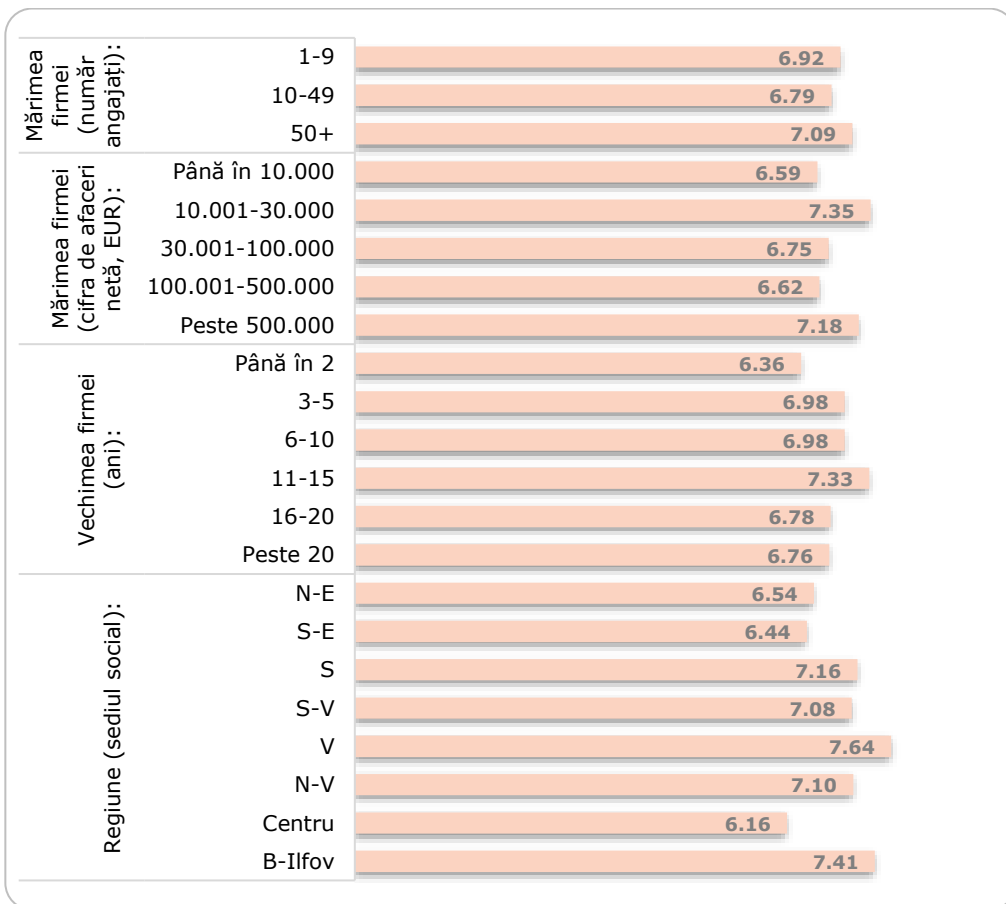
A. Firmă afectată de concurenți care utilizează munca "la negru" sau "la gri" (n=614)

B. Gradul în care firmele sunt afectate de concurenți care utilizează munca "la negru" sau "la gri" (1 = afectate în mod ne semnificativ, 10 = afectate în mod semnificativ) (n=346)

Figura nr. 23. Utilizarea forței de muncă "la negru" sau "la gri" și concurența neloială – perspectiva angajatorilor

Important de precizat este faptul că nu există diferențe semnificative în ceea ce privește gradul în care firmele se simt afectate de concurenții care utilizează munca "la negru" sau "la gri" în funcție de caracteristicile firmei (Figura nr. 24).





Nota: rezultate teste neparametrice Kruskal-Wallis - diferențe nesemnificative statistic pentru Indexul de concurență neloială în funcție de caracteristicile firmei; $p < 0.05$; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză

Figura nr. 24. Gradul în care firmele sunt afectate de concurenți care utilizează munca "la negru" sau "la gri" (Index concurență neloială, 1 = afectate în mod nesemnificativ, 10 = afectate în mod semnificativ), după caracteristicile firmei - perspectiva angajatorilor (n=346)



În ceea ce privește motivația utilizării forței de muncă "la negru" sau "la gri", din punctul de vedere al angajatorilor, motivația principală este legată de menținerea scăzută a costurilor forței de muncă (49% dintre angajatori împărtășesc această opinie) (Figura nr. 25). Diferențele în funcție de caracteristicile firmei privind opinia legată de motivele pentru care este utilizată forța de muncă nedeclarată pot fi consultate în Anexa nr. 7.

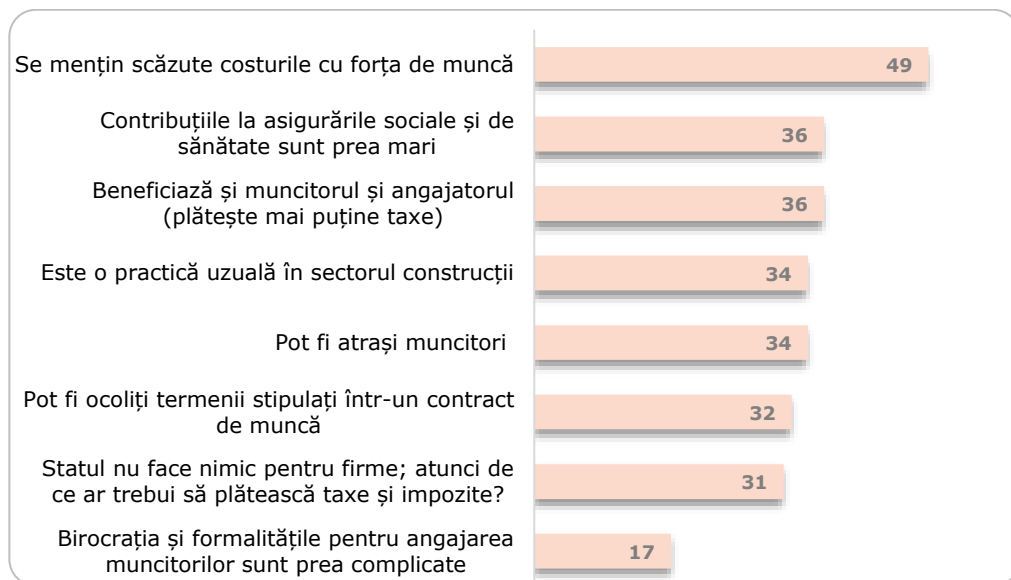


Figura nr. 25. Motive pentru utilizarea forței de muncă "la negru" sau "la gri" - perspectiva angajatorilor (% , n=614)

Având în vedere impactul negativ al muncii nedeclarate asupra actorilor pieței din domeniul construcțiilor, ce măsuri pot fi luate pentru a reduce acest fenomen și pentru a transforma munca nedeclarată în muncă declarată? Un studiu realizat în 2017 asupra autorităților de control arată că cele mai utilizate măsuri de descurajare a muncii nedeclarate de către statele membre ale Uniunii Europene sunt reprezentate de măsurile directe (Williams și Puts, 2017). Acestea includ fie înăsprirea sancțiunilor, fie îmbunătățirea capacității de depistare/detectare.

Figurile nr. 26 și 27 prezintă percepția angajaților și a angajatorilor privind nivelul sancțiunilor aplicate celor care desfășoară muncă nedeclarată. Așa cum se poate observa în Figura nr. 26, 12% dintre angajatori consideră că,



În situația în care se depistează că o firmă utilizează muncă nedeclarată (integral sau parțial), această firmă va trebui să plătească impozitele și contribuțiile sociale datorate. Un procent mai scăzut dintre angajatori consideră că aceste firme vor plăti o amendă (7% dintre aceștia împărtășesc această părere privitor la munca nedeclarată integral, respectiv 6% privitor la munca nedeclarată parțial). Însă, cea mai mare parte dintre aceștia consideră că firmele care au fost depistate că folosesc muncă nedeclarată vor trebui să plătească impozitele și contribuțiile sociale datorate și, în plus, li se va aplica o amendă (40% dintre aceștia împărtășesc această părere privitor la munca nedeclarată integral, respectiv 36% privitor la munca nedeclarată parțial). Un procent destul de scăzut dintre angajatori consideră că angajatorii care folosesc munca nedeclarată vor fi sancționați cu închisoare (6% dintre aceștia împărtășesc această părere privitor la munca nedeclarată integral, respectiv 5% privitor la munca nedeclarată parțial). În plus, un procent mai scăzut dintre angajatori consideră că angajatorii care folosesc munca nedeclarată vor fi sancționați cu altă sancțiune (9% dintre aceștia împărtășesc această părere privitor la munca nedeclarată integral, respectiv 8% privitor la munca nedeclarată parțial). Un procent destul de scăzut dintre angajatori consideră că angajatorii care folosesc munca nedeclarată vor fi sancționați cu nu știu (spontan) (22% dintre aceștia împărtășesc această părere privitor la munca nedeclarată integral, respectiv 29% privitor la munca nedeclarată parțial). În plus, un procent mai scăzut dintre angajatori consideră că angajatorii care folosesc munca nedeclarată vor fi sancționați cu refuz să răspund (spontan) (4% dintre aceștia împărtășesc această părere privitor la munca nedeclarată integral, respectiv 4% privitor la munca nedeclarată parțial).

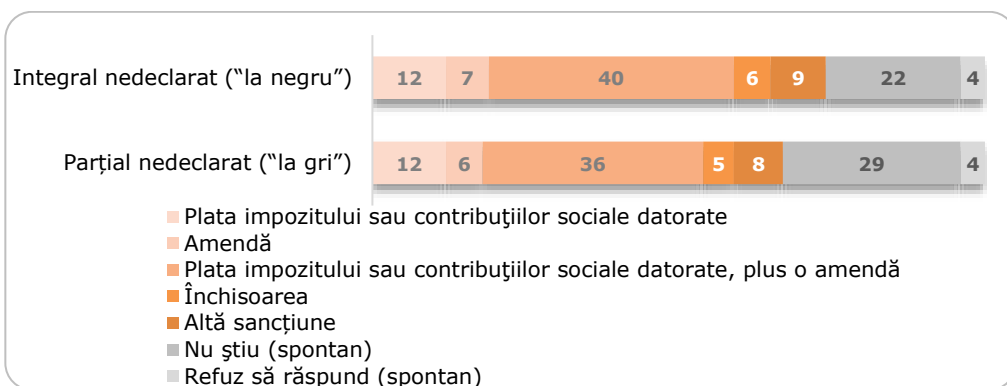


Figura nr. 26. Sancțiuni pentru firme în cazul utilizării muncii nedeclarete (total vs. parțial) - percepția angajatorilor (n=614)

Trecând la perspectiva angajaților, așa cum se poate observa în Figura nr. 27, există diferențe între percepția celor care desfășoară muncă nedeclarată și percepția celor care nu desfășoară muncă nedeclarată. În primul rând, se poate observa că 8% dintre angajații care lucrează nedeclarat consideră că, în situația în care este depistat că un angajat muncește nedeclarat (parțial sau integral), acesta nu va primi nicio sancțiune. Surprinzător, un procent mai ridicat chiar dintre angajații care nu desfășoară muncă nedeclarată (13%) consideră că angajatului nu i se va aplica nicio sancțiune dacă este depistat că muncește nedeclarat. În plus, aproximativ un sfert dintre



respondenți (și dintre cei care desfășoară muncă nedeclarată și dintre cei care nu desfășoară muncă nedeclarată) consideră că angajatul depistat că lucrează nedeclarat va trebui doar să își plătească impozitele și contribuțiile sociale datorate. În plus, 3% din totalul angajaților consideră că o asemenea situație ar conduce la aplicarea unei amenzi. Din nou surprinzător, un procent mai ridicat dintre cei care desfășoară activități nedeclarate (36%) comparativ cu cei care nu desfășoară activități nedeclarate (25%) consideră că un angajat care lucrează nedeclarat va trebui să își plătească impozitele și contribuțiile sociale datorate plus să plătească o amendă în cazul în care ar fi depistat. Prin urmare, cei care desfășoară activități nedeclarate nu percep sancțiunile pentru activitățile nedeclarate ca fiind mai scăzute față de cei care nu desfășoară astfel de activități. Acest rezultat este similar rezultatelor obținute în alte cercetări desfășurate pe toate sectoarele de activitate în Austria, Bulgaria, Croația, Germania, Macedonia de Nord, Marea Britanie sau la nivelul tuturor statelor membre ale Uniunii Europene (Feld și Larsen, 2012; Hartl et al., 2015; Horodnic și Williams, 2018; Webley și Halstead, 1986; Williams și Bezeredi, 2018; Williams și Franić, 2016, 2015; Williams et al., 2017b).

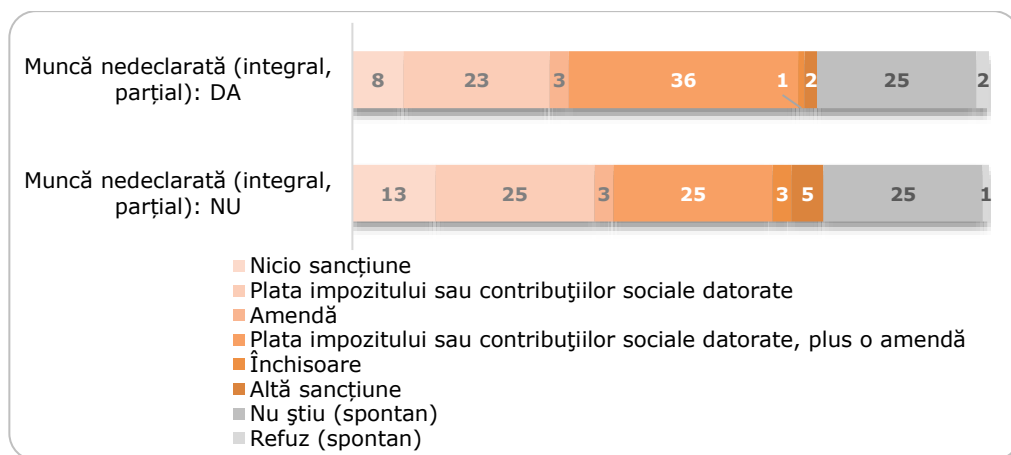


Figura nr. 27. Sancțiuni pentru cei care muncesc nedeclarat - percepția muncitorilor/angajaților (n=202, muncă nedeclarată: DA; n=970, muncă nedeclarată: NU)

Analizând percepția privitoare la riscul de a fi depistat în situația în care o firmă utilizează forță de muncă nedeclarată, după cum se poate observa în Figura nr. 28, mai puțin de o treime dintre angajatori consideră că acest risc



este unul foarte ridicat (30% dintre aceștia împărtășesc această părere privitor la munca nedeclarată integral, respectiv 26% privitor la munca nedeclarată parțial). Însă, aproximativ un sfert dintre aceștia consideră că firmele care folosesc muncă nedeclarată se supun unui risc destul de scăzut sau foarte scăzut de a fi depistați de către instituțiile de control (24% dintre aceștia împărtășesc această părere privitor la munca nedeclarată integral, respectiv 27% privitor la munca nedeclarată parțial).

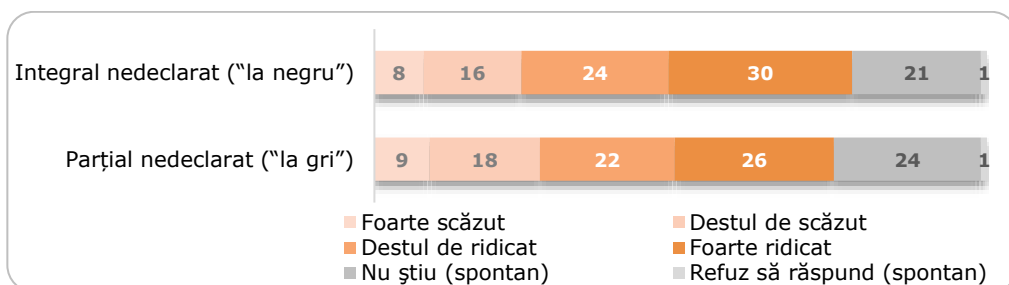


Figura nr. 28. Riscul ca o firmă să fie descoperită atunci când utilizează forță de muncă nedeclarată (total vs. parțial) - percepția angajatorilor (n=614)

Analizând perspectiva angajaților, așa cum se poate observa în Figura nr. 29, există diferențe între percepția celor care desfășoară muncă nedeclarată și a celor care nu desfășoară muncă nedeclarată privitoare la riscul la care un angajat se expune în situația în care desfășoară muncă nedeclarată. Într-adevăr, cei care desfășoară activități nedeclarate percep riscul de a fi depistat mult mai mic decât cei care nu desfășoară activitate nedeclarată. Un procent mai mult decât dublu dintre cei care desfășoară muncă nedeclarată comparativ cu cei care nu desfășoară muncă nedeclarată consideră că riscul de a fi depistat este foarte scăzut (11%, respectiv 5%) sau destul de scăzut (16%, respectiv 8%). În plus, un procent mai scăzut dintre cei care desfășoară activități nedeclarate (50%) comparativ cu cei care nu desfășoară activități nedeclarate (62%) consideră că un angajat care lucrează nedeclarat se expune unui risc foarte ridicat de a fi depistat de către instituțiile de control.



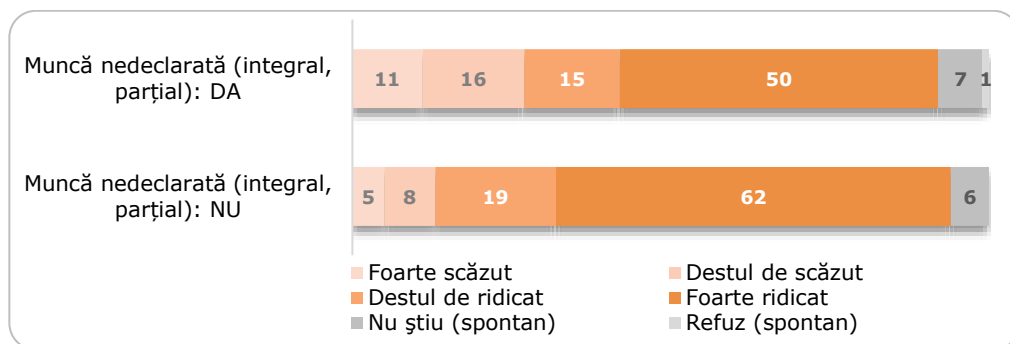


Figura nr. 29. Riscul de a fi descoperit când se muncește nedeclarat - percepția muncitorilor/ angajaților (n=202, muncă nedeclarată: DA; n=970, muncă nedeclarată: NU)

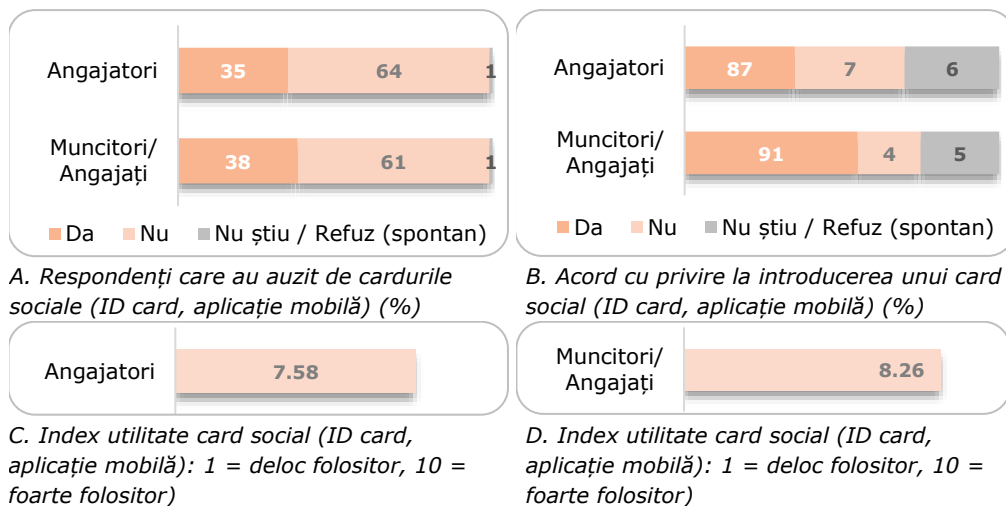
Prin urmare, cei care desfășoară activități nedeclarate percep riscul de a fi depistat dacă desfășoară activități nedeclarate ca fiind mai scăzut față de cei care nu desfășoară astfel de activități. Astfel, cu cât riscul de a fi depistat este perceput ca fiind mai scăzut, cu atât crește probabilitatea de a lucra nedeclarat. Acest rezultat este similar rezultatelor obținute în alte cercetări desfășurate pe toate sectoarele de activitate în Italia, Germania, Marea Britanie, Țările Baltice sau la nivelul tuturor țărilor membre ale Uniunii Europene (Feld și Larsen, 2012; Horodnic și Williams, 2019; Mazzolini et al., 2017; Putniș și Sauka, 2015; Webley și Halstead, 1986; Williams și Horodnic, 2017). Prin urmare, măsuri menite să crească capacitatea de depistare/detectare se dovedesc eficiente în reducerea muncii nedeclarate din domeniul construcțiilor din România. După cum este exemplificat în Figura nr. 1, există mai multe metode prin care capacitatea de detectare ar putea fi îmbunătățită, precum inspecții comune ale autorităților de control (de exemplu, în cazul României, Inspekția Muncii și ANAF), certificate de conformitate cu legislația muncii, măsuri de prevenție privind lanțul de aprovizionare și cardurile sociale (ID cards) (Cremers et al., 2017 și Venturi, 2017). În timp ce o mare parte dintre aceste măsuri ar genera costuri suplimentare bugetului de stat (de exemplu pentru creșterea numărului de angajați care să poate participa la acțiuni comune sau care să emită certificate de conformitate cu legislația muncii), alte măsuri ar putea fi implementate de către partenerii sociali și de către angajatori, fără să genereze costuri bugetului de stat și, prin efectele acestor măsuri, să genereze venituri suplimentare. O astfel de măsură este reprezentată de introducerea unor carduri sociale (ID cards, aplicații mobile) destinate angajaților din sectorul construcțiilor. Asemenea carduri au fost introduse



Într-o serie de țări din Europa (de exemplu: Belgia, Finlanda, Franța, Islanda, Italia, Lituania, Luxemburg, Olanda, Norvegia, Spania și Suedia) și au generat efecte pozitive asupra pieței muncii din sector precum: reducerea muncii nedeclarate, reducerea numărului de accidente de muncă, simplificarea procesului de angajare prin stocarea informațiilor privind calificările și experiența angajaților și așa mai departe (Williams, 2021). Secțiunea următoare își propune să identifice care este atitudinea angajaților și a angajatorilor cu privire la posibilitatea introducerii unui card social (ID card, aplicație mobilă) pentru sectorul construcțiilor din România.

4.3. Cardul social (ID card, aplicație mobilă)

Pornind de la investigarea notorietății unui asemenea instrument, așa cum arată Figura nr. 30, mai mult de o treime dintre respondenți sunt familiarizați cu ceea ce reprezintă un card social (ID card, aplicație mobilă) pentru sectorul construcțiilor (35% dintre angajatori, respectiv 38% dintre muncitori/angajați au auzit despre acest tip de instrument).



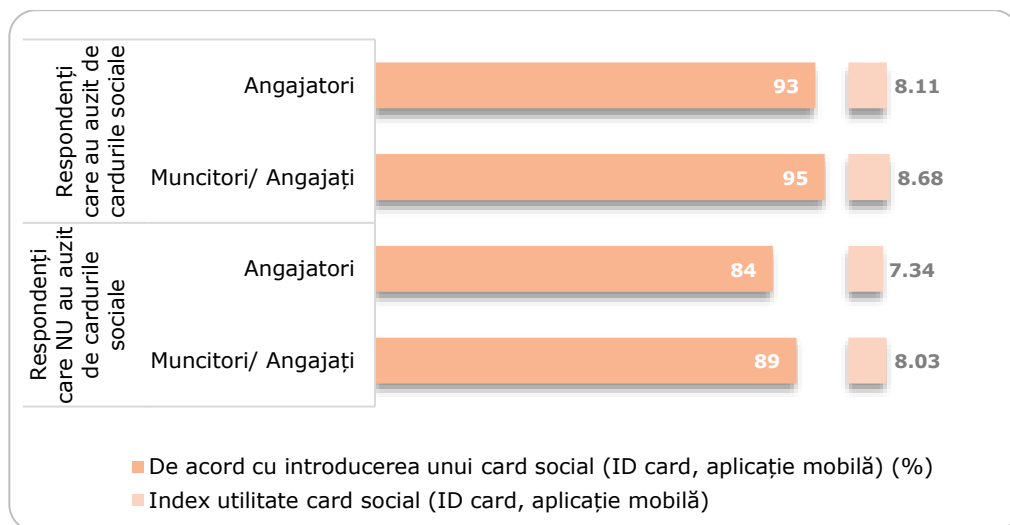
Figur nr. 30. Cardul social (ID card, aplicație mobilă): notorietate, utilitate și acord cu privire la implementare (angajatori vs. muncitori/angajați, n=614, n=1,212)

În plus, un procent foarte ridicat dintre respondenți se declară de acord cu privire la introducerea unui card social pentru sectorul construcțiilor din



România (87% dintre angajatori și 91% dintre angajați). În ceea ce privește utilitatea percepută a acestui instrument, pe o scală de la 1 la 10 (unde 1 reprezintă deloc folositor iar 10 reprezintă foarte folositor), punctajul mediu obținut pe baza răspunsurilor angajatorilor este de 7.58, respectiv 8.26 pe baza răspunsurilor angajaților. Prin urmare, utilitatea percepută a acestui instrument este una foarte ridicată.

Figura nr. 31 prezintă rezultatele privind utilitatea percepută a unui card social și rezultatele privind acordul de a implementa un asemenea instrument, defalcate pe două categorii, și anume: respondenții care au auzit despre acest tip de instrument și respondenții care nu au auzit de un asemenea instrument.



Notă: 1) rezultate teste neparametrice chi-square test of independence (pentru celule cu frecvențe reduse: Fisher's exact test) - legătură semnificativă statistic între acordul pentru implementarea unui card social și notorietate; Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză; angajatori: $\chi^2 = 3.96, p < 0.05$; muncitori/angajați: $\chi^2 = 11.22, p < 0.01$; Fisher's exact: < 0.01 ; 2) rezultate teste neparametrice Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) - diferențe semnificative statistic pentru Indexul de utilitate card social în funcție de notorietate; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză; angajatori: $z = 3.79, p < 0.01$; muncitori/angajați: $z = 6.05, p < 0.01$

Figur nr. 31. Cardul social (ID card, aplicație mobilă): utilitate și acord cu privire la implementare, după notorietate (angajatori vs. muncitori/angajați, n=614, n=1,212)



După cum era de așteptat, cei care au auzit de un asemenea instrument sunt mai deschiși față de posibilitatea implementării unui asemenea card social în sectorul de construcții din România și îl percep mai util decât cei care nu au auzit de un asemenea card. De remarcat, totuși, faptul că ambele categorii sunt de acord cu introducerea unui asemenea card într-o măsură foarte ridicată (peste 84% dintre angajatori și peste 89% dintre angajați) și consideră că acest tip de instrument este util.

Tabelul nr. 25 prezintă, în oglindă, rezultatele legate de utilitatea percepută a cardului social (sau a aplicației mobile) și rezultatele legate de măsura în care angajatorii se simt afectați de concurența nelocală din partea concurenților care utilizează munca "la negru" sau "la gri". În primul rând, se poate observa că doar 22% dintre respondenți consideră utilitatea unui asemenea instrument sub medie (oferind note de la 1 la 5) și doar 33% dintre aceștia nu se consideră afectați într-o măsură ridicată de concurenții care utilizează munca "la negru" sau "la gri". În plus, există o legătură semnificativă statistic între Indexul de concurență nelocală și Indexul de utilitate a cardului social (ID card, aplicație mobilă) (Spearman rho = 0.122, $p < 0.05$). Astfel, cu cât angajatorii se simt mai afectați de concurența nelocală cu atât consideră mai util un card social (ID card, aplicație mobilă).

Tabelul nr. 25. Indexul de concurență nelocală și acordul de implementare a cardului social (ID card, aplicație mobilă)

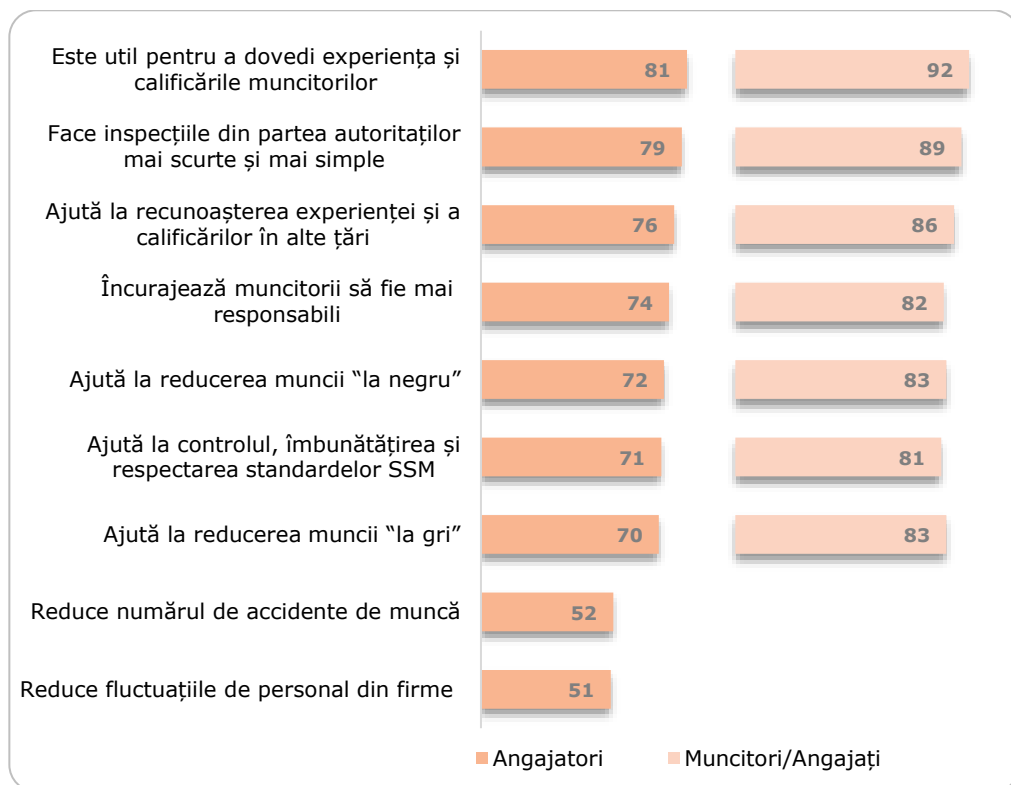
Index concurență nelocală (n=346)		Index utilitate card social (ID card, aplicație mobilă) (n=614)	
(1 = afectate în mod nesemnificativ, 10 = afectate în mod semnificativ de concurenți care utilizează munca "la negru" sau "la gri")		(1 = deloc folositor, 10 = foarte folositor)	
de la 1 la 5 (%)	de la 6 la 10 (%)	de la 1 la 5 (%)	de la 6 la 10 (%)
33	67	22	78

Notă: test corelație Spearman: legătura dintre Indexul de concurență nelocală și Indexul de utilitate a cardului social (ID card, aplicație mobilă) este semnificativă statistic ($\rho = 0.122$, $p < 0.05$); rezultate test neparametric Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) - diferențe nesemnificative statistic pentru Indexul de concurență nelocală în funcție de acordul cu privire la implementarea cardului social; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză

Figura nr. 32 detaliază răspunsurile participanților la studiu cu privire la aspectele în care implementarea unui asemenea instrument s-ar putea dovedi utilă. După cum se poate observa, angajatorii consideră instrumentul util îndeosebi pentru: dovedirea experienței și calificărilor muncitorilor (81%



dintre angajatori), facilitarea și ușurarea inspecțiilor din partea autorităților (79%), recunoașterea în alte țări a experienței și a calificărilor angajaților (73%) și încurajarea muncitorilor pentru a fi mai responsabili (74%). Pe de altă parte, angajații consideră cardul mai util pentru: dovedirea experienței și calificărilor muncitorilor (92% dintre angajatori), facilitarea și ușurarea inspecțiilor din partea autorităților (89%), recunoașterea în alte țări a experienței și a calificărilor angajaților (86%) și reducerea muncii nedecarate la negru sau la gri (83%).



Figur nr. 32. Utilitate card social (ID card, aplicație mobilă) în sectorul construcții (% parțial + total de acord, perspectivă angajatori vs. muncitori/angajați)



Figura nr. 33 prezintă legătura dintre utilitatea cardului social (ID card, aplicație mobilă) și problemele legate de piața forței de muncă din construcții - identificate de către angajatori. Considerat a fi util pentru dovedirea experienței și calificărilor muncitorilor de către 81% dintre angajatori, cardul social poate contribui la ameliorarea unor probleme legate de piața forței de muncă din construcții, precum: forță de muncă necalificată (problemă raportată de 47% dintre angajatori), forță de muncă neinteresată să se califice/specializeze (problemă raportată de 41% dintre angajatori) și dificultăți în a verifica istoricul unui potențial angajat (problemă raportată de 22% dintre angajatori). Similar, prin simplificarea și scurtarea timpului alocat inspecțiilor din partea autorităților publice (avantaj al cardului social raportat de către 79% dintre angajatori), cardul social poate contribui la ameliorarea problemelor legate de durata inspecțiilor pe șantier (problemă raportată de 15% dintre angajatori). De asemenea, considerat a fi util pentru reducerea muncii "la negru" (72% dintre angajatori) și muncii "la gri" (70% dintre angajatori), cardul social poate contribui la reducerea fenomenului concurenței neloiale din partea companiilor care utilizează munca nedeclarată (56% dintre firme fiind afectate, iar 33% fiind afectate în mod semnificativ de concurenți care utilizează munca nedeclarată). Prin urmare, așa cum arată datele prezentate în Figura nr. 33, cardul social se dovedește a fi util nu numai pentru diminuarea fenomenului concurenței neloiale generate de utilizarea muncii nedeclarate, ci și pentru ameliorarea unui set extins de probleme ale pieței forței de muncă din sectorul construcții.



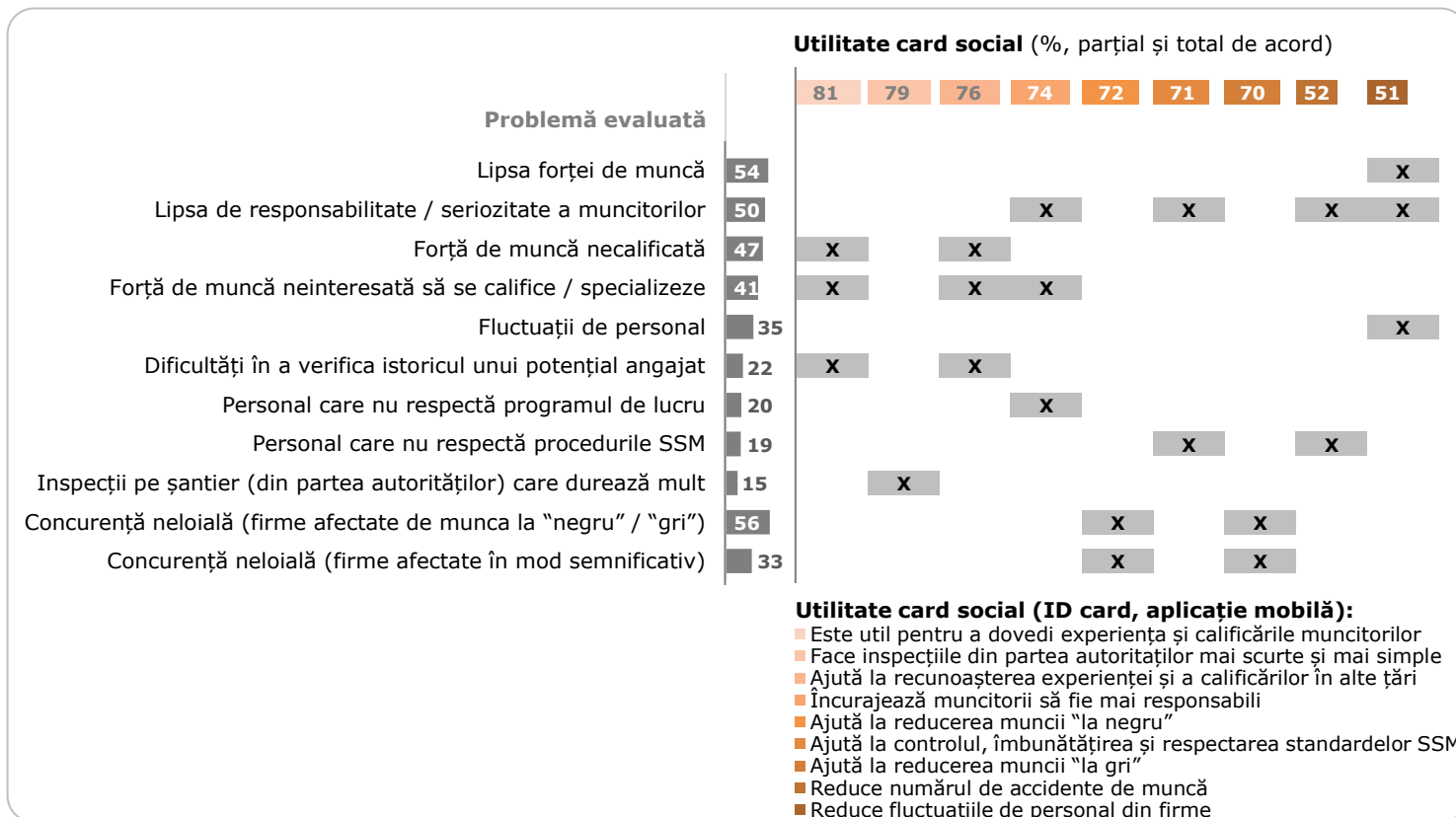


Figura nr. 33. Probleme legate de piața forței de muncă din construcții identificate de către angajatori și utilitatea cardului social (ID card, aplicație mobilă) (% , n=614)



Mai mult decât atât, conform datelor prezentate în Figura nr. 34, prin ajutorul adus în favoarea respectării standardelor de sănătate și siguranță în muncă (avantaj identificat de către 71% dintre angajatori) și prin contribuțiile aduse pentru reducerea numărului de accidente de muncă (avantaj identificat de către 52% dintre angajatori), cardul social se dovedește a fi util și pentru ameliorarea unor nemulțumiri ale angajaților (legate de măsurile de sănătate și siguranță la locul de muncă).

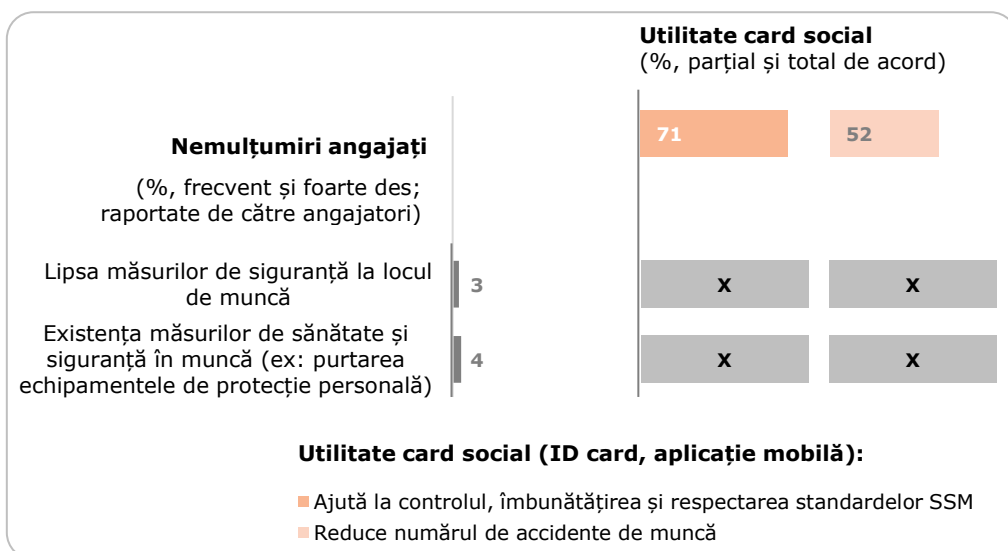
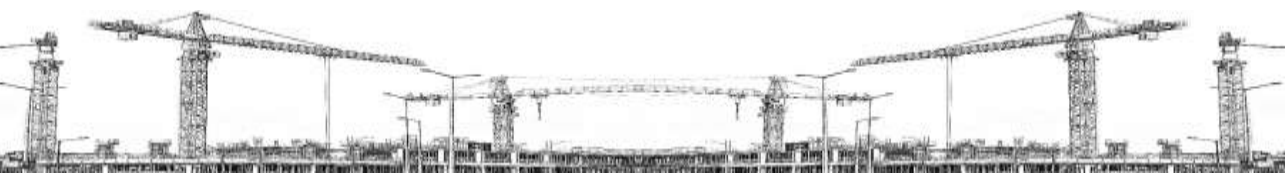
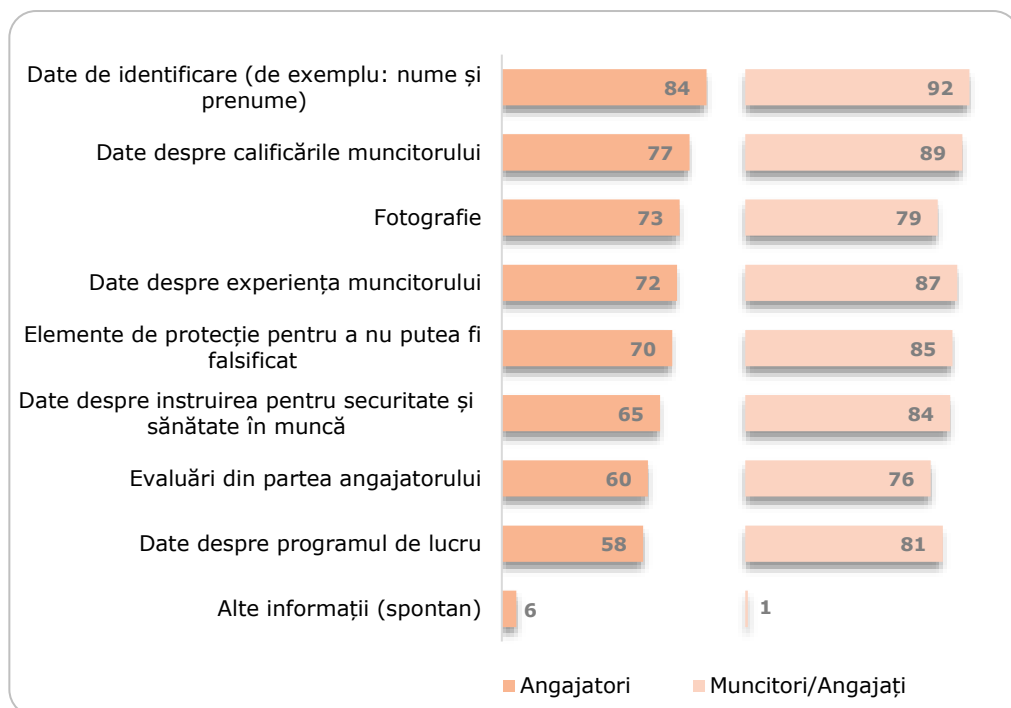


Figura nr. 34. Nemulțumiri în rândul angajaților raportate de către angajatori și utilitatea cardului social (ID card, aplicație mobilă) (% , n=614)

Figura nr. 35, detaliază răspunsurile participanților la studiu cu privire la forma în care ar trebui implementat un asemenea instrument. După cum se poate observa, elementele pe care angajatorii le consideră cele mai importante pentru a fi stocate pe card sunt: datele de identificare ale respondenților (84% dintre angajatori), date despre calificările muncitorului (77%), fotografia muncitorului (73%), date despre experiența muncitorului (72%) și elemente de protecție care să împiedice falsificarea (70%). Pe de altă parte, angajații consideră mai utile următoarele informații: date de identificare (92% dintre angajați), date despre calificările muncitorului (89%), date despre experiența muncitorului (87%), elemente de protecție care să împiedice falsificarea (85%) și date despre instruirea pentru securitate și sănătate în muncă (84%).

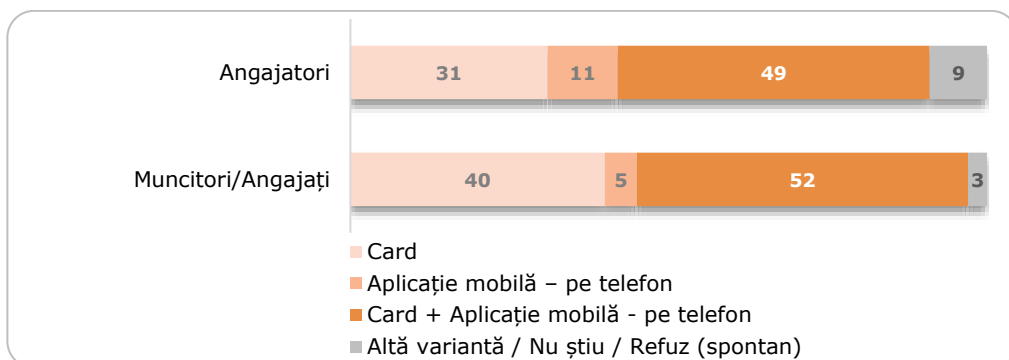




Figur nr. 35. Propunere card social (ID card, aplicație mobilă): informații care ar trebui incluse (% , perspectivă angajatori vs. muncitori/angajați)

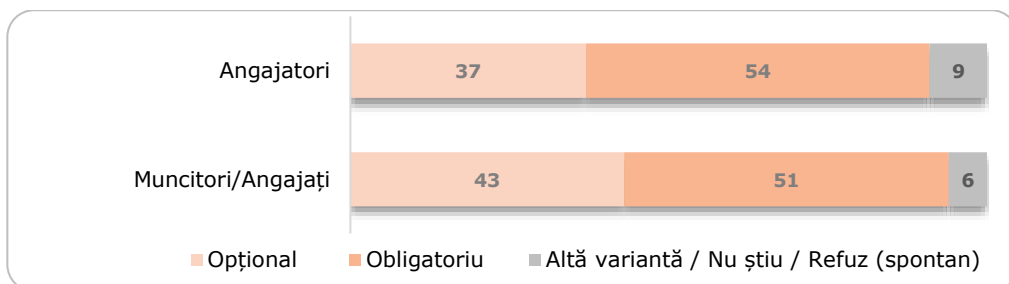
Legat de forma în care ar trebui implementat un asemenea instrument, după cum se poate observa în Figura nr. 36, cea mai mare parte dintre respondenți consideră că acest instrument ar trebui implementat atât sub forma unui ID card cât și sub forma unei aplicații mobile (49% dintre angajatori și 52% dintre muncitori/angajați).





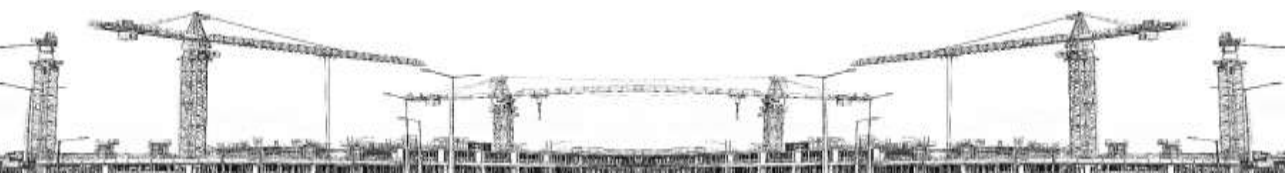
Figur nr. 36. Propunere card social (ID card, aplicație mobilă): formă (% , perspectivă angajatori vs. muncitori/angajați)

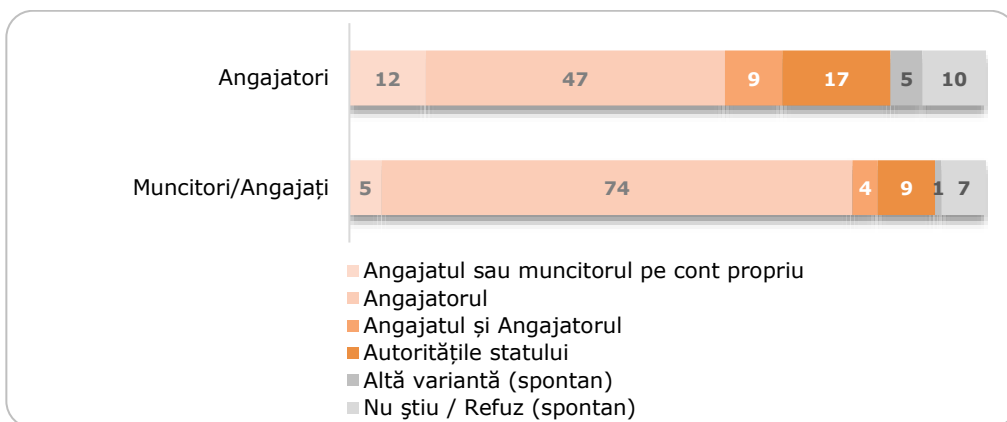
De asemenea, așa cum arată Figura nr. 37, mai mult de jumătate dintre respondenți consideră că acest instrument ar trebui să fie obligatoriu (54% dintre angajatori și 51% dintre muncitori/angajați).



Figur nr. 37. Propunere card social (ID card, aplicație mobilă): opțional vs. obligatoriu (% , perspectivă angajatori vs. muncitori/angajați)

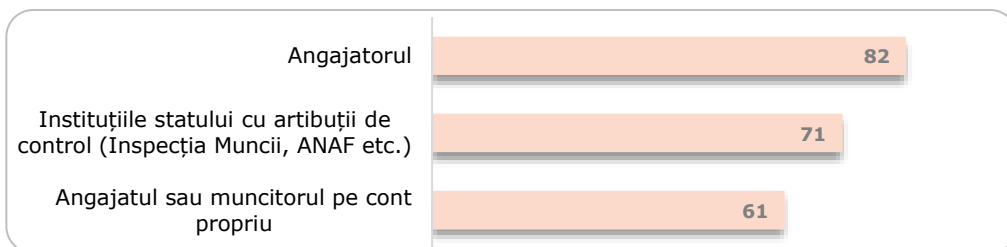
În ceea ce privește suportarea costurilor aferente implementării unui asemenea instrument, cea mai mare parte dintre respondenți consideră că angajatorii ar trebui să suporte costul acestor carduri (47% dintre angajatori și 74% dintre angajați împărtășesc această opinie) (Figura nr.38).





Figur nr. 38. Propunere card social (ID card, aplicație mobilă): finanțator (% , perspectivă angajatori vs. muncitori/angajați)

Cât despre instituțiile cărora ar trebui să li se permită accesul la datele stocate prin intermediul acestui tip de instrument, angajatorii consideră că accesul la datele stocate ar trebui să fie permis în primul rând angajatorilor și instituțiilor statului cu atribuții de control (Inspekția Muncii, ANAF) (82% dintre angajatori, respectiv 71% dintre angajatori împărtășind această opinie) (Figura nr. 39).



Figur nr. 39. Propunere card social (ID card, aplicație mobilă): acces la informațiile stocate pe card (% , perspectivă angajatori)

Prin urmare, angajații și angajatorii au o viziune relativ similară privitoare la modalitatea de implementare a unui asemenea instrument și sunt de acord într-un procent foarte ridicat cu implementarea acestuia (87% dintre angajatori și 91% dintre angajați). Conform respondenților, cardul social se dovedește a fi util nu numai pentru diminuarea fenomenului concurenței nelocale generate de utilizarea muncii nedeclarate, ci și pentru ameliorarea altor probleme ale pieței forței de muncă din sectorul construcții.



5. Concluzii

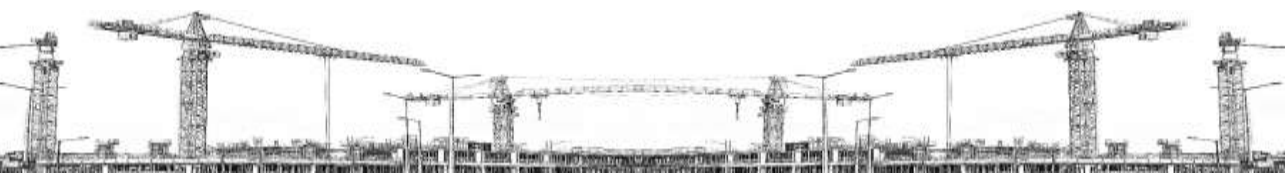
Acest studiu și-a propus evaluarea pieței forței de muncă în domeniul construcțiilor, inclusiv prin estimarea prevalenței muncii nedeclarate, precum și evaluarea capacității companiilor din domeniul construcțiilor de a implementa agenda pentru o muncă decentă. În acest scop au fost realizate interviuri în profunzime și focus-grupuri cu 20 de persoane (10 angajați și 10 angajatori) și două anchete pe bază de chestionar (614 angajatori și 1,212 muncitori/angajați).

Principalele probleme identificate pe piața forței de muncă din domeniul construcțiilor au fost legate direct de forța de muncă. Astfel, mai mult de jumătate dintre angajatori (54%) consideră lipsa forței de muncă o reală problemă. Alte probleme menționate frecvent de către angajatori includ: lipsa de responsabilitate/seriozitate a muncitorilor (50%), forța de muncă necalificată (47%), forță de muncă neinteresată să se califice sau să se specializeze (41%) și flucuațiile de personal (35%).

În general, muncitorii/angajații sunt mulțumiți de condițiile de muncă (88% dintre aceștia). Când apar nemulțumiri, acestea sunt legate de: salariu (13% dintre angajatori confruntându-se cu astfel de nemulțumiri din partea angajaților), numărul mediu de ore lucrate pe zi (7%), programul de lucru, relația cu colegii de muncă, modul în care slujba afectează echilibrul dintre timpul disponibil pentru viața personală și cel alocat pentru muncă, respectiv condițiile de muncă – expunerea la factori precum vibrații, praf etc. (6%, pentru fiecare nemulțumire).

În ceea ce privește implementarea agendei pentru o muncă decentă, angajații au raportat, în principal, probleme legate de protecția socială și nu probleme ce țin de angajatorii acestora. Astfel, 39% dintre muncitori/angajați nu se simt protejați (prin asigurările de șomaj, ajutoare sociale/guvernamentale) în ipoteza în care ar deveni șomeri, iar 23% dintre aceștia se așteaptă să întâmpine probleme financiare odată ajunși la vârsta de pensionare.

Rezultatele acestui studiu arată că munca nedeclarată constituie o reală problemă în sectorul de construcții. Pe de o parte, prevalența percepută a acestui fenomen este foarte ridicată. Nu mai puțin de 53% dintre angajatorii



și angajații care și-au exprimat părerea estimează că peste 30% din forța de muncă din sectorul construcții lucrează integral nedeclarat ("la negru"). De asemenea, 52% dintre angajatori și 57% dintre angajați estimează că peste 30% din forța de muncă din sectorul construcții lucrează parțial nedeclarat ("la gri"). Mai mult decât atât, peste 20% din angajați și angajatori cunosc personal mai multe persoane care sunt implicate în muncă nedeclarată (integral sau parțial). Pe de altă parte, prevalența declarată este, de asemenea, ridicată. Un procent de 17 dintre muncitorii/angajații care au participat la studiu realizează o formă de muncă nedeclarată. Cea mai mare parte dintre aceștia primesc de la angajator un salariu mai mare, diferit de cel stipulat în contractul de muncă. Astfel, 13% dintre respondenți se află într-o situație de subraportare a veniturilor (muncă "la gri") realizate în cadrul unei relații de muncă angajat-angajator. Doar 1% dintre respondenți lucrează integral nedeclarat ("la negru"), fie pentru un angajator fără un contract de muncă, fie pe cont propriu, fără forme legale (PFA, II, IF).

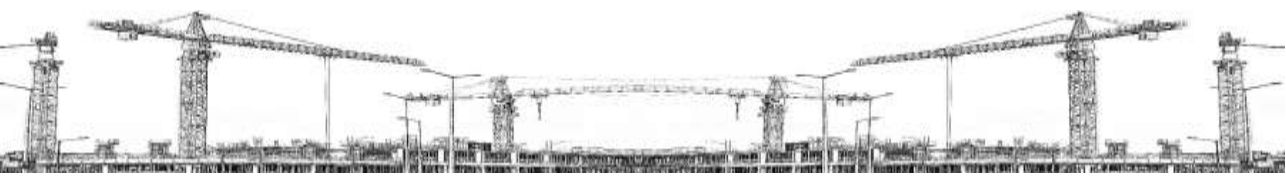
Faptul că munca nedeclarată este percepută ca fiind foarte răspândită în sectorul construcțiilor are un efect negativ asupra comportamentului actorilor de pe această piață. Studiile anterioare arată că angajatorii sau muncitorii prezintă o acceptabilitate mai ridicată a muncii nedeclarete și vor fi mai predispuși să adopte același comportament dacă aceștia consideră că o mare parte dintre colegii lor sunt implicați în munca nedeclarată (Alm, 2012; Horodnic și Williams, 2019, 2018; Traxler, 2010; Williams et al., 2017a). Astfel, pentru reducerea prevalenței muncii nedeclarete din sectorul construcții, măsuri indirecte precum campanii de conștientizare și informare sunt necesare pentru a crește încrederea că restul cetățenilor se comportă într-o manieră conformă și nu desfășoară muncă nedeclarată (adică schimbarea normei sociale existente) (Williams și Horodnic, 2020)

Pe de altă parte, în ceea ce privește măsurile directe care ar putea conduce la reducerea muncii nedeclarete, similar unor studii anterioare, rezultatele arată că măsurile care ar spori capacitatea de depistare a muncitorilor care lucrează nedeclarat ar fi mai eficiente decât înăsprirea sancțiunilor/penalităților. Într-adevăr, în timp ce nu s-a putut observa o legătură directă și negativă între nivelul penalităților și participarea în muncă nedeclarată (cei care desfășoară muncă nedeclarată nu percep nivelul sancțiunilor mai scăzut decât cei care nu desfășoară muncă nedeclarată), această legătură a fost identificată pentru nivelul riscului de a fi depistat. Astfel, respondenții care desfășoară muncă nedeclarată percep un risc mai scăzut de a fi



depistați. Acest rezultat este similar rezultatelor unor studii anterioare (Feld și Larsen, 2012; Horodnic și Williams, 2019; Mazzolini et al., 2017; Putniș și Sauka, 2015; Webley și Halstead, 1986; Williams și Horodnic, 2017). Prin urmare, măsuri menite să crească capacitatea de depistare/detectare se dovedesc eficiente în reducerea muncii nedeclarate din domeniul construcțiilor din România. În timp ce o mare parte dintre aceste măsuri ar genera costuri suplimentare bugetului de stat (de exemplu: inspecții comune ale instituțiilor de control, certificate de conformitate cu legislația muncii), alte măsuri precum introducerea unui card social (ID card, aplicație mobilă) ar putea fi implementate de către partenerii sociali și de către angajatori și ar genera venituri suplimentare bugetului de stat.

Figura nr. 40 propune o evaluare a impactului generat de o posibilă implementare a cardului social asupra bugetului de stat, prin estimarea taxelor colectate suplimentar datorită reducerii fenomenului muncii nedeclarate în construcții. Studiile anterioare au arătat faptul că măsura implementării cardurilor sociale reduce prevalența muncii nedeclarate (pentru detalii: Williams, 2021). Însă, în lipsa unor studii care să evalueze în termeni procentuali reducerea muncii nedeclarate datorită implementării cardurilor sociale, au fost propuse 2 scenarii: realist și pesimist. Conform estimărilor prezentate în studiul de față (ancheta angajatori), într-un scenariu optimist, doar 28% dintre muncitorii din construcții muncesc "la negru" și alți 27% muncesc "la gri". În scenariul realist, conform estimărilor făcute de către angajatori, 38% dintre muncitorii din construcții muncesc "la negru" și alți 37% muncesc "la gri". Prin urmare, dacă luăm în calcul nivelul salariului minim din construcții și efectivul muncitorilor care muncesc nedeclarat în construcții ("la negru" și "la gri"), într-un scenariu optimist, valoarea estimată a sumelor nedeclarate (lunar) este de aprox. 460 mil. lei pentru munca "la negru" și aprox. 52 mil. lei pentru munca "la gri". În scenariul realist, valoarea estimată a sumelor nedeclarate (lunar) este de aprox. 710 mil. lei pentru munca "la negru" și aprox. 69 mil. lei pentru munca "la gri".



Munca "la negru" (%) Integral nedeclarat Scenariu ¹⁾			Munca "la gri" (%) Parțial nedeclarat Scenariu ¹⁾		
Optimist 28.10	Realist 37.58	Pesimist 47.05	Optimist 27.42	Realist 36.50	Pesimist 45.58
Grad subraportare: 40.25%²⁾					
Efectiv salariați sectorul construcții (CAEN Rev. 2 – F. Construcții) 429.200 ³⁾					
Estimare efectiv muncitori "la negru"			Estimare efectiv muncitori "la gri"		
167740: 139509 ⁴⁾ 28231 ⁵⁾	258400: 214911 ⁴⁾ 43489 ⁵⁾		117687: 97880 ⁴⁾ 19807 ⁵⁾	156658: 130292 ⁴⁾ 26366 ⁵⁾	
Salariul minim construcții 3000 lei (brut)					
Estimare valoare sume nedeclarate (lunar, lei) ⁶⁾					
460873500	709966500		52406493	69760415	
Implementare Card Social (ID card, aplicație mobilă): reducerea muncii nedeclarate Scenariu ⁷⁾					
	Realist 20%	Pesimist 10%		Realist 20%	Pesimist 10%
Estimare sume transferate în economia formală (lunar, lei)					
	141993300	46087350		13952083	5240649
Estimare taxe colectate – suplimentar (lunar, lei)					
Varianta 1 ⁸⁾	33368426	10830527		3278740	1231553
Varianta 2 ⁹⁾	62122069	20163216		6104036	2292784
Estimare taxe colectate – suplimentar (lunar, lei), Total (muncă "la negru"+ muncă "la gri")					
Varianta 1 ⁸⁾	36647166	12062080			
Varianta 2 ⁹⁾	68226105	22456000			

¹⁾ Scenarii propuse pe baza estimărilor făcute de angajatori (din ancheta desfășurată în acest studiu). Estimările au fost făcute pe intervale (ex. : 1-5%, 6-10%). Scenariul optimist – limita de jos a intervalului, scenariul pesimist – limita de sus a intervalului, scenariul realist – mijlocul intervalului.

²⁾ Calculat pe baza estimărilor făcute de angajatori (din ancheta desfășurată în acest studiu). De exemplu, dacă angajatul primește 1000 de euro, dar salariul raportat (din contractul de muncă) este de 700 de euro, atunci subraportarea este de 30%.

³⁾ Efectiv salariați la sfârșitul lunii Iunie 2021, conform INSSE, baza de date Tempo Online (angajați cu contract, pe durata determinată sau nedeterminată, program complet sau parțial).

⁴⁾ normă întreagă

⁵⁾ timp parțial (Inspectia muncii. Raport de activitate pentru anul 2020: total contracte individuale de muncă la 31.12.2020, cu norma întreagă: 5373782, cu timp parțial: 1087484 → rată contracte cu timp parțial: 16.83%)

⁶⁾ Număr muncitori/angajați (nivel normă întreagă) x 3,000 lei + Număr muncitori/angajați (nivel timp parțial – 50%) x 1,500 lei

⁷⁾ Studiile anterioare au arătat faptul că măsura implementării cardurilor sociale reduce prevalența muncii nedeclarate (Williams, 2021). În lipsa unor studii anterioare care să evalueze în termeni procentuali reducerea muncii nedeclarate datorită implementării cardurilor sociale, au fost propuse 2 scenarii: realist și pesimist.

⁸⁾ Cu facilități fiscale: CAS 21.25% + CAM 2.25%

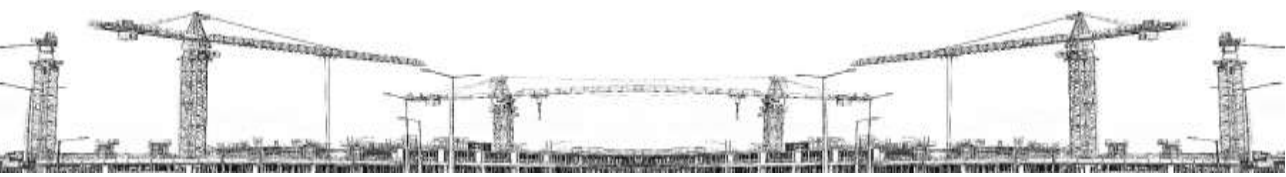
⁹⁾ Fără facilități fiscale: CAS 25% + CASS 10% + Imp. venit 10% + CAM 2.25%

Figura nr 40. Diagramă - estimare taxe colectate – suplimentar



Dacă, în ipoteză implementării cardului social, analizăm un scenariu pesimist în care implementarea acestui instrument ar reduce munca nedeclarată cu 10%, aprox. 46 mil. lei (muncă "la negru") și aprox. 5 mil. lei (muncă "la gri") vor fi transferați lunar în economia formală. Prin urmare, în scenariul pesimist (10% reducere muncă nedeclarată, cu ajutorul cardului social), taxele colectate suplimentar la bugetul de stat (muncă "la negru"+ muncă "la gri") pot fi estimate în jurul valorii de aprox. 12,1 mil. lei lunar în ipoteza cu facilități fiscale și aprox. 22,5 mil. lei lunar în ipoteza fără facilități fiscale. Într-un scenariu realist, valoarea taxelor colectate suplimentar la bugetul de stat (muncă "la negru"+ muncă "la gri") crește la aprox. 36,6 mil. lei lunar în ipoteza cu facilități fiscale și aprox. 68,2 mil. lei lunar în ipoteza fără facilități fiscale.

În concluzie, așa cum arată rezultatele acestui studiu precum și practica și rezultatele obținute în diferite țări Europene, pentru abordarea problematicii muncii nedeclarate într-o manieră cât mai eficientă este nevoie de folosirea mai multor măsuri simultan, deoarece măsurile directe și cele indirecte nu se exclud reciproc ci sunt mai degrabă complementare (Williams, 2020, 2017). Astfel, campanii de conștientizare și informare care să conducă la schimbarea normei sociale (măsură indirectă) și implementarea unui instrument suplimentar de control precum un card social (măsură directă) reprezintă măsuri care pot ajuta la reducerea fenomenului muncii nedeclarate din sectorul construcțiilor din România.

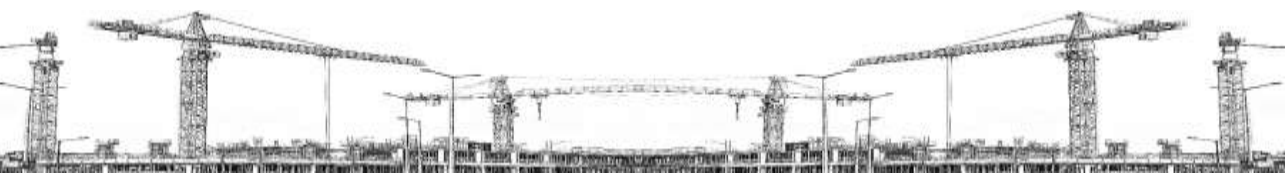


Referințe bibliografice

- Alm, J. (2012). Measuring, explaining, and controlling tax evasion: Lessons from theory, experiments, and field studies. *International Tax Public Finance*, 19(1), 54–77.
- Cremers, J., Williams, C., Hawley-Woodall, J., Nikolova, N. (2017). *Tackling undeclared work in the construction industry: A learning resource*. European Platform Tackling Undeclared Work, Brussels.
- European Commission (2007). *Stepping Up the Fight against Undeclared Work*. European Commission, Brussels.
- European Commission, Brussels (2020). *Eurobarometer 92.1 (2019)*. Kantar Public [producer]. GESIS Data Archive, Cologne. ZA7579 Data file Version 1.0.0. Available at: <https://doi.org/10.4232/1.13432>.
- Franic, J. (2020). Why workers engage in quasi-formal employment? Some lessons from Croatia. *Eastern Journal of European Studies*, 11(2), 94–112.
- Feld, L.P., Larsen, C. (2012). Self-perceptions, government policies and tax compliance in Germany. *International Tax and Public Finance*, 19, 78–103.
- Gallin, D. (2001). Propositions on trade unions and informal employment in times of globalization. *Antipode*, 33(3), 531–549.
- Hartl, B., Hofmann, E., Gangl, K., Hartner-Tiefenthaler, M., Kirchler, E. (2015). Does the sole description of a tax authority affect tax evasion? - The impact of described coercive and legitimate power. *PLoS One*, 10(4), e0123355.
- Horodnic, I.A. (2016). Cash wage payments in transition economies: Consequences of envelope wages. *IZA World of Labor*, doi: 10.15185/izawol.280.
- Horodnic, I.A., Williams, C.C. (2018). *Do Deterrents Prevent Undeclared Work? A Policy Brief. An Evaluation of the Rational Economic Actor Approach*. Policy Brief no. 1, SHADOWS: Tackling Undeclared Work in the European Union. Sheffield University, Sheffield.



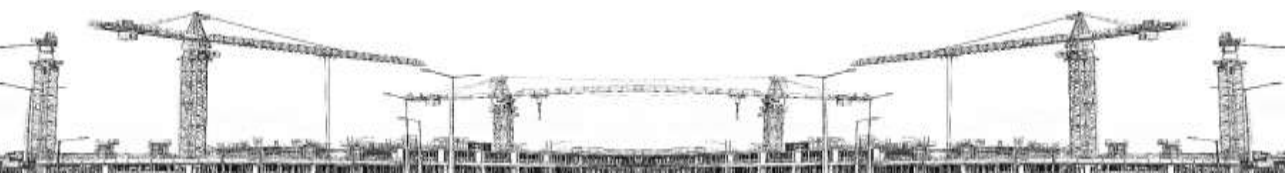
- Horodnic, I.A., Williams, C.C. (2019). Tackling undeclared work in the European Union: Beyond the rational economic actor approach. *Policy Studies*, doi: 10.1080/01442872.2019.1649384.
- Mazzolini, G., Pagani, L., Santoro, A. (2017). *The deterrence effect of real-world operational tax audits*. DEMS Working Paper Series No. 359. Department of Economics, Management and Statistics. University of Milan – Bicocca, Milan.
- Putniș, T.J., Sauka, A. (2015). Measuring the shadow economy using company managers. *Journal of Comparative Economics*, 43(2), 471–490.
- Traxler, C. (2010). Social norms and conditional cooperative taxpayers. *European Journal of Political Economy*, 26(1), 89–103.
- Venturi, D. (2017). *Tools and approaches for tackling undeclared work in the construction sector*. Practitioner Toolkit from the Construction Seminar of the European Platform Undeclared Work.
- Webley, P., Halstead, S. (1986). Tax evasion on the micro: Significant simulations or expedient experiments? *The Journal of Interdisciplinary Economics*, 1, 87–100.
- Williams, C.C. (2021). *Comparative study of the use of social identity cards in the construction sector in various European countries*. Project funded through EEA and Norway Grants 2014-2021 and called "ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry", PA05/2020/510946.
- Williams, C.C. (2020). *Tackling undeclared work in the construction industry*. European Federation of Building and Woodworkers.
- Williams, C.C. (2017). *Developing a holistic approach towards undeclared work*. European Commission, Brussels.
- Williams, C.C. (2009). Formal and informal employment in Europe: Beyond dualistic representations. *European Urban and Regional Studies*, 16(2), 147–159.
- Williams, C.C., Bezeredi, S. (2018). Evaluating policy approaches towards undeclared work: Some lessons from FYR of Macedonia. *South-Eastern Europe Journal of Economics*, 2, 171–187.



- Williams, C.C., Franic, J. (2016). Beyond a deterrence approach towards the undeclared economy: Some lessons from Bulgaria. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 18(1), 90–106.
- Williams, C.C., Franic, J. (2015). Tackling the propensity towards undeclared work: Some policy lessons from Croatia. *South East European Journal of Economics and Business*, 10(1), 18–31.
- Williams, C.C., Horodnic, I.A. (2020). *Trends in the undeclared economy and policy approaches. Evidence from the 2007, 2013 and 2019 Eurobarometer surveys*. European Commission, Brussels.
- Williams, C.C., Horodnic, I.A. (2017). Evaluating the policy approaches for tackling undeclared work in the European Union. *Environment and Planning C: Politics and Space*, 35(5), 916–936.
- Williams, C.C., Padmore, J. (2013). Envelope wages in the European Union. *International Labour Review*, 152(3–4), 411–430.
- Williams, C.C., Puts, E. (2017). *Platform Survey Report: organisational characteristics of enforcement bodies, measures adopted to tackle undeclared work, and the use of databases and digital tools*. European Commission, Brussels.
- Williams, C.C., Bejakovic, P., Mikulic, D., Franic, J., Kedir, A., Horodnic, I.A. (2017a). *An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: Estimates using the Labour Input Method*. European Commission, Brussels.
- Williams, C.C., Radvansky, M., Stefanik, M. (2017b). *The extent and nature of undeclared work in Croatia*. Twinning Project - Strengthening Policy and Capacities to Reduce Undeclared Work (CRO MOONLIGHTING).



ANEXE



Anexa nr. 1. Ghid focus-grup: angajatori sectorul construcții**GHID FOCUS-GRUP***- angajatori sectorul construcții -***INTRO****Mesaj întâmpinare și descriere succintă proiect/studiu**

Bună ziua și bine ați venit la această sesiune de discuții. Vă mulțumim pentru disponibilitatea dvs. de a participa în cadrul acestui studiu. Faptul că vă aflați aici reprezintă acordul dumneavoastră implicit de participare. Numele meu este ... din partea Eastern Marketing Insights SRL și mă aflu aici cu dvs. pentru a colecta informații în cadrul proiectului „ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry” (finanțat prin Granturile Norvegiene 2014-2021). Proiectul este implementat de către Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA în parteneriat cu Federația Patronatelor Societăților de Construcții și Fellesforbundet (cea mai mare federație sindicală din Norvegia) și, prin intermediul acestui studiu, își propune să evalueze piața forței de muncă în domeniul construcțiilor și capacitatea companiilor din domeniul construcțiilor de a implementa agenda pentru o muncă decentă. Prin urmare, având în vedere experiența dvs. de angajator în domeniul construcțiilor, am vrea să aflăm care sunt principalele probleme, care sunt principalele avantaje și cum ar putea fi îmbunătățită situația generală a pieței forței de muncă din sectorul construcțiilor.

Reguli generale

Nu există răspunsuri greșite, ci mai degrabă puncte de vedere diferite. Vă rugăm să nu ezitați să vă exprimați punctul de vedere, chiar dacă acesta diferă de ceea ce au spus alții. Suntem la fel de interesați de comentariile negative precum și de comentariile pozitive. Cu acordul dvs., vom înregistra audio discuția de astăzi deoarece luarea unor notițe în timpul discuțiilor ar conduce la omiterea unora dintre opiniile dvs. Vă asigurăm de faptul că discuția de astăzi este una confidențială, iar răspunsurile (anonimizate) vor fi utilizate pentru publicarea unui raport și a unor publicații științifice.

Icebreaker

Acestea fiind spuse, cred că am putea începe prin a ne cunoaște. Vă rog să ne spuneți cât de mare este firma pe care o reprezentați și câți ani de experiență aveți în domeniul construcțiilor, în calitate de angajator.



I. În opinia dvs., care sunt principalele probleme cu care se confruntă angajatorii din domeniul construcțiilor?

[**Notă:** toți participanții vor fi încurajați să răspundă, pentru a obține o listă cuprinzătoare. Pentru fiecare dintre problemele identificate vor fi adresate întrebări de tip follow-up pentru a obține o imagine cât mai clară asupra problemei identificate. Exemple întrebări de tip follow-up: Cât de frecvent apare problema respectivă?; Cine o cauzează?; Dacă și cum ar putea fi evitată? etc.]

2. Dar dacă ar fi să discutăm despre aspectele pozitive ale pieței muncii în domeniul construcțiilor (pentru un angajator)? Care sunt principalele avantaje de care se bucură un angajator în domeniul construcțiilor, comparativ cu angajatorii din alte domenii?

[**Notă:** Similar întrebării nr. 1, vor fi adresate întrebări de tip follow-up].

Dacă întrebările generale nu au condus la discutarea aspectelor cheie ale muncii decente (detaliat mai jos), se va continua cu întrebări care vor asigura acoperirea acestora.

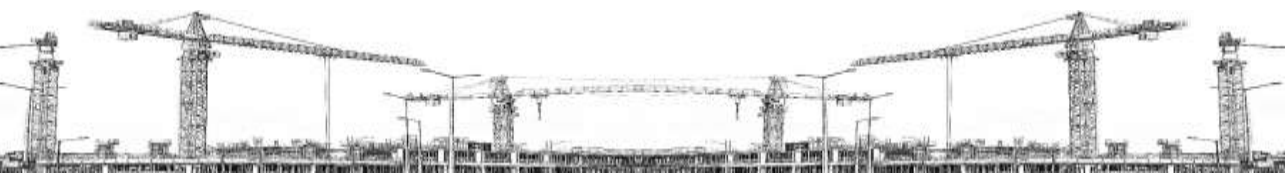
Puncte cheie de discutat / Întrebări

1. Munca nedeclarată (munca la negru, munca fără forme legale)

- Credeți că se lucrează la negru în domeniul construcțiilor? Dacă da, cât de frecvent (procent estimativ)?
- Cum arată profilul unui muncitor care lucrează *la negru*, în construcții? (limbaj accesibil, în funcție de participanți: Ce fel de muncitori lucrează la negru în construcții?)

[**Notă:** vor fi adresate întrebări de tip follow-up, pentru a obține detalii; după ce participanții crează un profil al muncitorului la negru din sectorul construcții, în caz că nu sunt adresate, se va asigura acoperirea următoarelor informații:

- Toată activitatea este la negru? Sau doar o parte din activitate?



- Muncește pe cont propriu sau pentru un angajator? Sau ambele variante? Dacă muncește pentru un angajator, pentru firme mici sau pentru firme mari?
- În timpul programului normal de muncă? Sau separat, în timpul liber, pentru un venit suplimentar?
- Care sunt motivele pentru care muncește la negru? Este o alegere sau este o condiție impusă de angajator?
- Ce avantaje/dezavantaje vede în munca nedeclarată?]

c) Cum arată profilul unui angajator care folosește muncitori la negru, în construcții?

[Notă: vor fi adresate întrebări de tip follow-up, pentru a obține detalii; după ce participanții crează un profil al angajatorului care folosește muncitori la negru în sectorul construcții, în caz că nu sunt adresate, se va asigura acoperirea următoarelor informații:

- Toată activitatea este la negru? Sau doar o parte din activitate?
- Care sunt motivele pentru care folosește muncitori la negru?
- Ce avantaje/dezavantaje are prin utilizarea forței de muncă nedeclarate?

d) Care credeți că este impactul utilizării muncii nedeclarate (de către unele companii) pentru piața generală a forței de muncă din construcții?]

e) Cum credeți că ar putea fi redusă munca nedeclarată din sectorul construcții?

[Notă:

Dacă nu există participanți cu experiență internațională care să menționeze un card de identitate (sau aplicație mobilă) folosit în domeniul construcțiilor pentru a permite accesul pe un șantier, se va testa reacția participanților în eventualitatea introducerii unui astfel de instrument.

Detalii de oferit participanților, legate de cardurile de identitate: În unele țări, accesul pe șantier este restricționat doar posesorilor de astfel de carduri. Cardul este un „instrument de certificare a lucrătorilor, care conține date electronice vizibile și stocate în siguranță și care atestă că anumite cerințe sociale și/sau de altă natură (de exemplu, calificări profesionale, instruire în domeniul sănătății și siguranței în muncă, probleme de protecție socială / securitatea muncii etc.) au fost îndeplinite de către angajatorul muncitorului și/sau de către muncitor”. (limbaj accesibil: un card cu date de identificare – nume și prenume -, uneori și fotografie, și detalii despre instructajele legate de protecția muncii, pregătire, calificări etc. – depinde



de țară). Întrebări: Credeți că ar fi util un astfel de instrument? Dacă nu, de ce? Dacă da, de ce? Dacă instrumentul este considerat util: În ce formă credeți că ar trebui implementat acest instrument? Card, aplicație mobilă sau poate aveți dvs. o altă propunere?; Credeți că un asemenea card / aplicație mobilă ar ajuta la reducerea muncii la negru în domeniul construcțiilor în România? Dacă da, de ce? Dacă nu, de ce?; Ce informații credeți că ar trebui să includă un asemenea card / aplicație mobilă? Cine ar trebui să suporte costurile pentru implementarea acestui card / aplicație mobilă (ex: angajator, angajat, o instituție a statului)? Ar trebui să fie obligatoriu sau opțional? De ce?; Cine ar trebui să aibă acces la informațiile stocate pe acest card / aplicație mobilă (ex: angajator, inspecția muncii)?]

2. Salarizare și siguranța locului de muncă

- a) Ce ne puteți spune despre salarizarea din domeniul construcțiilor?
- b) Angajatorii întâmpină dificultăți în a oferi salarii/beneficii care să satisfacă cerințele muncitorilor din domeniul construcții? Vă rog detaliați.

3. Program de muncă și echilibrul viață personală – viață profesională

- a) Ce ne puteți spune despre programul de muncă al angajaților dvs.?

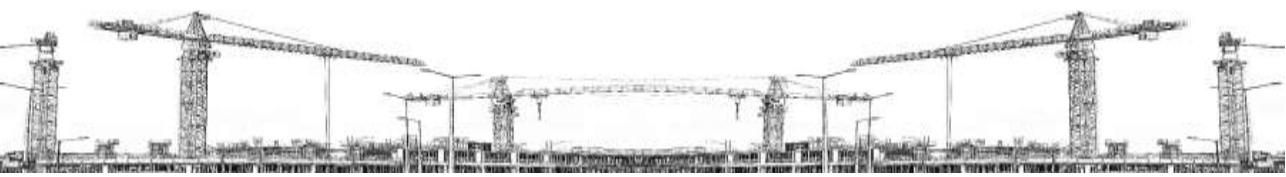
[**Notă:** Se vor verifica aspectele enumerate mai jos.

- Nr. de zile lucrate pe săptămână / nr. de ore lucrate pe zi
- Programul de muncă/ schimbări de program anunțate (sau nu) din timp
- Zile lucrate în weekend și/sau sărbători legale
- Nr. de zile libere și nr. de zile de concediu
- Timpul disponibil rămas pentru viața personală a angajaților]

4. Condiții de muncă

- a) Ce măsuri implementați și ce dificultăți întâmpinați în încercarea de a îmbunătăți condițiile de muncă ale angajaților?

[**Notă:** Participanții vor fi întrebați ce măsuri au luat pentru ameliorarea efectelor potențial negative ale următorilor factori legați de condițiile de muncă (în caz că nu au fost menționați deja): relația cu șefii/colegii; vibrații,



zgomot, praf, temperatură scăzută/ridicată, vapori de solvenți sau diluanți, căratul sau transportul unor greutăți mari, poziții neplăcute/dureroase sau obositoare, managementul calității, managementul deșeurilor etc.]

- b) Cu ce fel de probleme legate de securitatea în muncă și protecția muncii v-ați confruntat în ultimii 2 ani?

[Notă: În situația în care participanții nu răspund spontan, operatorul poate oferi câteva exemple: refuzul angajaților de a purta echipamente de protecție, echipamentele nu sunt utilizate corespunzător de către angajați (conform instructajului primit)]

5. Pregătire, instruire / dezvoltare personală

- a) Ce părere aveți despre participarea angajaților din domeniul construcțiilor la cursuri de pregătire/instruire?
- b) Aveți / Ați avut posibilitatea de a asigura cursuri de pregătire angajaților dvs.? Sunt / Au fost interesați să participe? Urmarea acestor cursuri de către angajați s-a dovedit a fi utilă pentru firmă?

6. Protecție socială și dialog social

- a) Asigurarea plăților pentru drepturile de protecție socială (contribuții asigurări sociale, contribuții sănătate) este considerată importantă de către angajații din domeniul construcțiilor?
- b) Pentru a reduce fluctuațiile de personal și/sau pentru a îmbunătăți gradul de protecție socială pentru angajații dvs., ați luat măsuri pentru asigurarea unei protecții sociale suplimentare (față de contribuțiile de protecție socială impuse de lege)? Exemple: asigurare de viață, asigurare privată de sănătate, alte beneficii.

[Notă:

*Dacă nu este menționată **Casa Sociala a Constructorilor**, se va testa dacă au auzit de existența acestei instituții și serviciile pe care le oferă și dacă le consideră utile sau nu.*

Detalii pentru moderator/moderatori: ONG care se ocupă de asigurarea protecției salariaților din activitatea de construcții și de producere a materialelor de construcții în perioada întreruperii activității datorită condițiilor meteorologice nefavorabile.



Se beneficiază de: indemnizație de protecție socială pt. max 90 zile calendaristice în perioada 1.11-31.03, în valoare de 75% din media salariului de bază brut pe ultimele 3 luni

Contribuții necesare:

- Contribuția membrilor companii de construcții: 1,5% din valoarea producției de construcții/montaj realizate și încasate, deductibilă fiscal
- Contribuția salariaților din companiile de construcții membre: 1% din salariul de bază brut
- Contribuția dezvoltatorului: 0,5% din valoarea devizului de construcție]

- c) Cum credeți că influențează sindicatele și patronatele evoluția pieței muncii și condițiile de muncă din domeniul construcțiilor?
- d) Puteți descrie pe scurt o situație în care drepturile angajatorilor din construcții au fost apărate de către un patronat?

Mulțumiri.

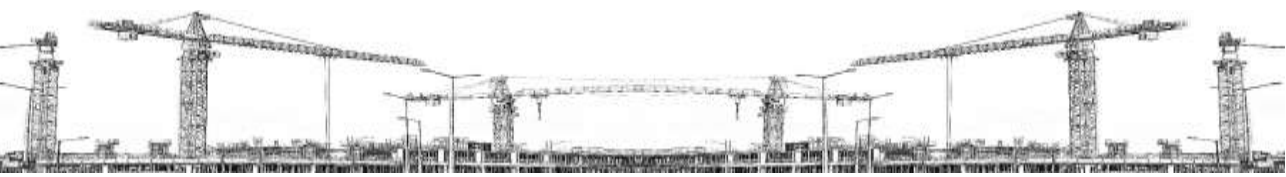
Pe baza informațiilor din acest studiu vom propune o politică publică pentru îmbunătățirea condițiilor de pe piața forței de muncă din construcții. Dacă doriți să participați în etapa de consultări, vă rog să ne lăsați un număr de telefon sau o adresă de email pentru a vă putea contacta.

Mesaj încheiere focus-grup.

Data focus-grupului:

Locul desfășurării focus-grupului:

Numele moderatorului/moderatorilor:



Detalii pentru moderator/ moderatori

Ghidul de focus-grup a fost întocmit pe baza viziunii unor organizații/instituții internaționale asupra pieței forței de muncă și muncii decente. În vederea unei bune desfășurări a prezentului focus-grup, se recomandă ca moderatorul/ moderatorii să parcurgă următoarele materiale/informații:

- ILO AGENDA on Decent work:
https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm?fbclid=IwAR3Go285GkTC5xq_E4W4xj_yYLFjnXtKto8liDztdqLDt4xprqCAEVkDfyw
- ILO Decent work indicators
https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang--en/index.htm?fbclid=IwAR1-uvyJJSaPLUkC4Hg60uLIXzkcLLSLX-7esbLDRB86vvK7-OULA-MkFx4
- Eurofound - decent work
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/decent-work?fbclid=IwAR3ZLFi2ILOkzqzmrUIaG9owohkIxPgtGF3nr5G5j07TgHEKaqfSBLeSBGA>
- European Commission – decent work definition, EU agenda on employment and decent work, The 20 Principles of the European Pillar of Social Rights
https://ec.europa.eu/international-partnerships/topics/employment-and-decent-work_en?fbclid=IwAR2tiTQqLqIB80q22zrZqN3o7eIMSiDqdVGGVpYsBdm17qy4U6lqLU_uILw
- European Commission – European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9723&furtherNews=yes&fbclid=IwAR2SrImxeVBdKmvY46-y8OH78yKIaNLpXm5jpTI5q9yUiVINy7EMRr84xak>
- European Commission – European Professional Card – EPC
https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_ro.htm
- The European Trade Union Confederation (ETUC) - five basic principles for decent work
https://www.etuc.org/en/decent-work?fbclid=IwAR12dzRmOyAVVcaiPHru3YA6bhP7tQpG-SltPI_506N34GLfLluqF-LzF6o



Date demografice participanți fous-grup

- angajatori sectorul construcții -

Participant 1	
<p>1. Marimea firmei (cifra de afaceri în anul fiscal precedent, cu aproximație): _____</p>	<p>2. Marimea firmei (număr angajați):</p> <p><input type="checkbox"/> 1-9</p> <p><input type="checkbox"/> 10-249</p> <p><input type="checkbox"/> 250+</p>
<p>3. Vechimea firmei:</p> <p><input type="checkbox"/> Mai puțin de 1 an</p> <p><input type="checkbox"/> Număr de ani: _____</p>	<p>4. Județul în care vă desfășurați preponderent activitatea: _____</p>
<p>Funcția ocupată în cadrul firmei: _____</p>	



Anexa nr. 2. Ghid focus-grup: muncitori/angajați sectorul construcții**GHID FOCUS-GRUP**

- angajați/muncitori sectorul construcții -

INTRO***Mesaj întâmpinare și descriere succintă proiect/studiu***

Bună ziua și bine ați venit la această sesiune de discuții. Vă mulțumim pentru disponibilitatea dvs. de a participa în cadrul acestui studiu. Faptul că vă aflați aici reprezintă acordul dumneavoastră implicit de participare. Numele meu este ... din partea Eastern Marketing Insights SRL și mă aflu aici cu dvs. pentru a colecta informații în cadrul proiectului „ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry” (finanțat prin Granturile Norvegiene 2014-2021). Proiectul este implementat de către Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA în parteneriat cu Federația Patronatelor Societăților de Construcții și Fellesforbundet (cea mai mare federație sindicală din Norvegia) și, prin intermediul acestui studiu, își propune să evalueze piața forței de muncă în domeniul construcțiilor și capacitatea companiilor din domeniul construcțiilor de a implementa agenda pentru o muncă decentă. Prin urmare, având în vedere experiența dvs. în domeniul construcțiilor, am vrea să aflăm care sunt principalele probleme, care sunt principalele avantaje și cum ar putea fi îmbunătățită situația generală a pieței forței de muncă din sectorul construcțiilor.

Reguli generale

Nu există răspunsuri greșite, ci mai degrabă puncte de vedere diferite. Vă rugăm să nu ezitați să vă exprimați punctul de vedere, chiar dacă acesta diferă de ceea ce au spus ceilalți participanți. Suntem la fel de interesați de comentariile negative precum și de comentariile pozitive. Cu acordul dvs., vom înregistra audio discuția de astăzi deoarece luarea unor notițe în timpul discuțiilor ar conduce la omiterea unora dintre opiniile dvs. Vă asigurăm de faptul că discuția de astăzi este una confidențială, iar răspunsurile (anonimizate) vor fi utilizate pentru publicarea unui raport și a unor publicații științifice.

Icebreaker

Acestea fiind spuse, cred că am putea începe prin a ne cunoaște. Vă rog să ne spuneți care este funcția pe care o ocupați în acest moment și câți ani de experiență aveți în domeniul construcțiilor. Lucrați individual? Sau pentru o societate comercială?



I. În opinia dvs., care sunt principalele probleme cu care se confruntă muncitorii din domeniul construcțiilor?

[**Notă:** toți participanții vor fi încurajați să răspundă, pentru a obține o listă cuprinzătoare. Pentru fiecare dintre problemele identificate vor fi adresate întrebări de tip follow-up pentru a obține o imagine cât mai clară asupra problemei identificate. Exemple întrebări de tip follow-up: Cât de frecvent apare problema respectivă?; Cine o cauzează?; Dacă și cum ar putea fi evitată? etc.]

2. Dar dacă ar fi să discutăm despre aspectele pozitive ale muncii în domeniul construcțiilor? Care sunt principalele avantaje de care se bucură un muncitor în domeniul construcțiilor, comparativ cu angajații din alte domenii?

[**Notă:** Similar întrebării nr. 1, vor fi adresate întrebări de tip follow-up].

Dacă întrebările generale nu au condus la discutarea aspectelor cheie ale muncii decente (detaliate mai jos), se va continua cu întrebări care vor asigura acoperirea acestora.

Puncte cheie de discutat / Întrebări

1. Munca nedeclarată (munca la negru, munca fără forme legale)

- Credeți că se lucrează la negru în domeniul construcțiilor? Dacă da, cât de frecvent (procent estimativ)?
- Cum arată profilul unui muncitor care lucrează la negru, în construcții? (limbaj accesibil, în funcție de participanți: Ce fel de muncitori lucrează la negru în construcții?)

[**Notă:** vor fi adresate întrebări de tip follow-up, pentru a obține detalii; după ce participanții crează un profil al muncitorului la negru din sectorul construcții, în caz că nu sunt adresate, se va asigura acoperirea următoarelor informații:

- Toată activitatea este la negru? Sau doar o parte din activitate?



- Muncește pe cont propriu sau pentru un angajator? Sau ambele variante? Dacă muncește pentru un angajator, pentru firme mici sau pentru firme mari?
- În timpul programului normal de muncă? Sau separat, în timpul liber, pentru un venit suplimentar?
- Care sunt motivele pentru care muncește la negru? Este o alegere sau este o condiție impusă de angajator?
- Ce avantaje/dezavantaje vede în munca nedeclarată din sectorul construcțiilor?]

c) Cum credeți că ar putea fi redusă munca nedeclarată?

[Notă:

Dacă nu există participanți cu experiență internațională care să menționeze un card de identitate (sau aplicație mobilă) folosit în domeniul construcțiilor pentru a permite accesul pe un șantier, se va testa reacția participanților în eventualitatea introducerii unui astfel de instrument.

Detalii de oferit participanților, legate de cardurile de identitate: În unele țări, accesul pe șantier este restricționat doar posesorilor de astfel de carduri. Cardul este un „instrument de certificare a lucrătorilor, care conține date electronice vizibile și stocate în siguranță și care atestă că anumite cerințe sociale și/sau de altă natură (de exemplu, calificări profesionale, instruire în domeniul sănătății și siguranței în muncă, probleme de protecție socială / securitatea muncii etc.) au fost îndeplinite de către angajatorul muncitorului și/sau de către muncitor”. (limbaj accesibil: un card cu date de identificare – nume și prenume -, uneori și fotografie, și detalii despre instructajele legate de protecția muncii, pregătire, calificări etc. – depinde de țară). Întrebări: Credeți că ar fi util un astfel de instrument?; Dacă nu, de ce? Dacă da, cum?; Dacă instrumentul este considerat util: În ce formă credeți că ar trebui implementat acest instrument? Card, aplicație mobilă sau poate aveți dvs. o altă propunere?; Credeți că un asemenea card / aplicație mobilă ar ajuta la reducerea muncii la negru în domeniul construcțiilor în România? Dacă da, de ce? Dacă nu, de ce?; Ce informații credeți că ar trebui să includă un asemenea card/ aplicație mobilă?; Cine ar trebui să aibă acces la informațiile stocate pe acest card/ aplicație mobilă (ex: angajator, inspecția muncii)?]

2. Salarizare și siguranța locului de muncă

- a) Sunteți mulțumiți de salariul pe care îl aveți? Dacă nu, de ce și care ar fi salariul potrivit? Salariul corespunde muncii prestate și calificării deținute?



- b) Locul dvs. de muncă este unul sigur? Credeți că veți avea acest loc de muncă și peste 12 luni?

3. Program de muncă și echilibrul viață personală – viață profesională

- a) Ce ne puteți spune despre programul dvs. de muncă?

[Notă: Se va verifica dacă participanții sunt mulțumiți de aspectele enumerate mai jos. În cazul în care sunt nemulțumiți, se vor adresa întrebări de tip follow-up pentru a identifica motivele.]

- Nr. de zile lucrate pe săptămână / nr. de ore lucrate pe zi
- Programul de muncă/ schimbări de program anunțate (sau nu) din timp
- Zile lucrate în weekend și/sau sărbători legale
- Nr. de zile libere și nr. de zile de concediu
- Timpul disponibil rămas pentru viața personală]

4. Condiții de muncă

- a) Există factori legați de condițiile de muncă ce vă nemulțumesc sau vă influențează starea de sănătate?

[Notă: Exemple factori legați de condițiile de muncă: relația cu șefii/colegii (dacă există), vibrații, zgomot, praf, temperatură scăzută/ridicată, vapori de solvenți sau diluanți, căratul sau transportul unor greutăți mari, poziții neplăcute/dureroase sau obositoare etc.]

- b) În cazul în care aveți un angajator, a luat acesta măsuri pentru a diminua influența negativă a factorilor ce caracterizează condițiile de muncă? Dacă da, care sunt acestea?

- c) Cu ce fel de probleme legate de securitatea în muncă și protecția muncii v-ați confruntat în ultimii 2 ani?

[Notă: În situația în care participanții nu răspund spontan, operatorul poate oferi câteva exemple: lipsa instructajului privind protecția muncii, lipsa echipamentului de protecție adecvat, lipsa echipamentelor / utilajelor adecvate, lipsa verificării periodice a echipamentelor / utilajelor etc.]



5. Pregătire, instruire / dezvoltare personală

- a) Ce părere aveți despre participarea la cursuri de pregătire/instruire în domeniul dvs.?
- b) Ați avut șansa să participați la cursuri de pregătire plătite sau furnizate de către angajator? Ați participat? Dacă da, cum v-au ajutat aceste cursuri?
- c) Ați participat la cursuri de pregătire plătite de dvs. personal? Dacă da, cum v-au ajutat aceste cursuri?

6. Protecție socială și dialog social

- a) Cât de important este pentru dvs. să aveți plătite contribuțiile de asigurări sociale și de sănătate (pentru a beneficia de șomaj, pensie, servicii medicale sau alte drepturi)?
- b) Cum credeți că influențează sindicatele și patronatele evoluția pieței muncii și condițiile de muncă din domeniul construcțiilor?
- c) Puteți descrie pe scurt o situație în care drepturile angajaților din construcții au fost apărate de către un sindicat?

Mulțumiri. Mesaj încheiere focus-grup.

Data focus-grupului:

Locul desfășurării focus-grupului: online, pe platforma

Numele moderatorului/moderatorilor:



Detalii pentru moderator/ moderatori

Ghidul de focus-grup a fost întocmit pe baza viziunii unor organizații/instituții internaționale asupra pieței forței de muncă și muncii decente. În vederea unei bune desfășurări a prezentului focus-grup, se recomandă ca moderatorul/ moderatorii să parcurgă următoarele materiale/informații:

- ILO AGENDA on Decent work:
https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm?fbclid=IwAR3Go285GkTC5xg_E4W4xj_yYlfjnXtKto8liDztdqLDt4xprqCAEVkDfyw
- ILO Decent work indicators
https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang--en/index.htm?fbclid=IwAR1-uvyJJSaPLUkC4Hg60uLIXZkcLLSLX-7esbLDRB86vvK7-QULA-MkFx4
- Eurofound - decent work
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/decent-work?fbclid=IwAR3ZLFj2ILOkzqzmrUIaG9owohkIxPgtGF3nr5G5j07TgHEKaqfSBLeSBGA>
- European Commission – decent work definition, EU agenda on employment and decent work, The 20 Principles of the European Pillar of Social Rights
https://ec.europa.eu/international-partnerships/topics/employment-and-decent-work_en?fbclid=IwAR2tiTQqLqIB80q22zrZqN3o7eIMSiDqdVGGVpYsBdm17gy4U6lqLU_uILw
- European Commission – European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9723&furtherNews=yes&fbclid=IwAR2SrImxeVBdKmvY46-y8OH78yKIaNLpXm5jpTI5q9yUiVINy7EMRr84xak>
- European Commission – European Professional Card – EPC
https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_ro.htm
- The European Trade Union Confederation (ETUC) - five basic principles for decent work
https://www.etuc.org/en/decent-work?fbclid=IwAR12dzRmOyAVVcaiPHru3YA6bhP7tOpG-SltPI_506N34GLfLluqF-LzF6o



Date demografice participanți fous-grup

- angajați/muncitori sectorul construcții -

Participant 1	
<p>1. Sunteți angajat sau lucrați pe cont propriu?</p> <p><input type="checkbox"/> Angajat</p> <p><input type="checkbox"/> Lucrător pe cont propriu</p> <p><input type="checkbox"/> Ambele variante</p>	<p>2. Marimea firmei (număr angajați):</p> <p><input type="checkbox"/> 1 (respondentul lucrează singur)</p> <p><input type="checkbox"/> 2-9</p> <p><input type="checkbox"/> 10-249</p> <p><input type="checkbox"/> 250+</p> <p><input type="checkbox"/> Nu știu</p>
<p>3. Experiența în construcții:</p> <p><input type="checkbox"/> Mai puțin de 1 an</p> <p><input type="checkbox"/> Număr de ani: _____</p>	<p>4. Județul în care vă desfășurați preponderent activitatea:</p> <p>_____</p>
<p>5. Vârstă (ani împliniți):</p> <p>_____</p>	<p>6. Ocupație:</p> <p>_____</p>
<p>7. Ultima școală absolvită:</p> <p>_____</p>	



Anexa nr. 3. Chestionar: angajatori sectorul construcții**CHESTIONAR**

- angajatori sectorul construcții -

CONSIMȚĂMÂNT

Bună ziua. Mă numesc ..., de la Eastern Marketing Insights SRL și desfășurăm un sondaj pentru Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA. Sondajul este desfășurat în cadrul proiectului „ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry” (finanțat prin Granturile Norvegiene 2014-2021). Proiectul este implementat de către Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA în parteneriat cu Federația Patronatelor Societăților de Construcții și Fellesforbundet (cea mai mare federație sindicală din Norvegia).

Căutăm angajatori din sectorul *construcții*, care doresc să își împărtășească opiniile cu privire la piața forței de muncă din domeniul construcțiilor și la capacitatea companiilor din domeniul construcțiilor de a implementa agenda pentru o muncă decentă. Participarea în cadrul studiului nu ar trebui să dureze mai mult de 15 minute și v-am fi profund recunoscători pentru contribuția dvs.

În cazul în care considerați o parte dintre întrebări ca fiind delicate, puteți refuza să răspundeți la întrebările respective în orice moment. Răspunsurile dumneavoastră sunt confidențiale, anonimizate complet, iar toate datele personale vor fi eliminate. Răspunsurile anonimizate vor fi utilizate pentru publicarea unui raport și a unor publicații științifice.

Pentru informații suplimentare despre acest studiu, ne puteți contacta la numărul de telefon: ...

Prin continuarea acestui interviu, vă exprimați acordul cu privire la participarea în cadrul studiului.

Q0. Răspunsul respondentului*:

0=Nu sunt de acord

1=Sunt de acord

[Dacă Q0=0, STOP INTERVIU]

***Asigurați-vă că respondentul deține una din următoarele funcții:**
administrator, manager general, asistent manager, director resurse umane.

Setare condiții / logică instrument:

Variantele de răspuns urmate de semnul "→" indică numărul întrebării la care se va trece, dacă este marcat răspunsul respectiv. În lipsa semnului "→" în dreptul răspunsului marcat, se va trece la întrebarea următoare.



Secțiunea I – Munca decentă – aspecte generale

Q1. Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă "Niciodată" și 5 înseamnă "Foarte des", cât de des se confruntă firma dvs. cu următoarele probleme legate de piața forței de muncă din construcții?

[un singur răspuns posibil, pe linie]

SCALA:

1=Niciodată

2=Rareori

3=Uneori

4=În mod frecvent

5=Foarte des

88=Nu știu (spontan)

99=Refuz să răspund (spontan)

	1	2	3	4	5	88	99
a. Lipsa forței de muncă							
b. Forță de muncă necalificată							
c. Forță de muncă neinteresată să se califice / specializeze							
d. Lipsa de responsabilitate / seriozitate a muncitorilor							
e. Fluctuații de personal							
f. Personal care nu respectă programul de lucru							
g. Personal care nu respectă procedurile de sănătate și securitate în muncă							
h. Dificultăți în a verifica istoricul unui potențial angajat (experiență, calificări)							
i. Inspecții pe șantier (din partea autorităților cu atribuții de control) care durează mult							

Q2. Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă "Niciodată" și 5 înseamnă "Foarte des", cât de des apar nemulțumiri (în rândul angajaților) legate de aspectele enumerate mai jos?

[un singur răspuns posibil, pe linie]

SCALA:

1=Niciodată

2=Rareori

3=Uneori

4=În mod frecvent

5=Foarte des

88=Nu știu (spontan)

99=Refuz să răspund (spontan)



	1	2	3	4	5	88	99
a. Numărul mediu de ore pe care le lucrează pe zi							
b. Programul de lucru							
c. Salariu							
d. Protecția în caz de boală, șomaj etc.							
e. Relația cu colegii de muncă							
f. Relația cu șefii							
g. Timpul pentru viața personală / de familie – afectat de slujbă							
h. Lipsa măsurilor de siguranță la locul de muncă							
i. Condițiile de muncă (de ex., prin expunere la factori precum: temperatură ridicată/scăzută, zgomot, umiditate, vibrații, praf / pulberi / vapori de solvenți sau diluanți, substanțe sau produse chimice, poziții neplăcute/ dureroase sau obositoare, transportul unor greutăți mari mișcări repetitive ale mâinilor sau brațelor etc.)							
j. Existența măsurilor de sănătate și siguranță în muncă (ex: purtarea echipamentelor de protecție personală)							
k. Echipamente și utilaje							
l. Stabilitatea locului de muncă							
m. Posibilitățile de avansare în carieră							
n. Oportunitățile de participare la cursuri de pregătire / instruire							

Q3. În compania sau organizația pe care o reprezentați există:
 [un singur răspuns posibil, pe linie]

SCALA:

1=Da

2=Nu

88=Nu știu (spontan)

99=Refuz să răspund (spontan)

	1	2	88	99
a. Un sindicat, un consiliu de lucru sau un comitet similar care să îi reprezinte pe angajați				
b. Delegat sau comisie pentru medicina muncii și protecția muncii				
c. O ședință sau întâlnire periodică, în cadrul căreia angajații să își poată exprima părerea despre ceea ce se întâmplă în organizație				



Secțiunea a II-a – Munca decentă – Munca nedeclarată

[Este cunoscut faptul că o parte dintre companii utilizează munca nedeclarată. Activitățile desfășurate sunt legale, cu excepția faptului că nu sunt declarate pentru a fi impozitate. Există 2 forme majore de muncă nedeclarată:

- a) "munca la negru" – muncitorul nu este declarat (nu are contract de muncă);
- b) "munca la gri" – muncitorul este angajat (cu contract de muncă), însă doar o parte din cheltuielile salariale sunt declarate; de exemplu: sunt plătite contribuțiile doar la nivelul salariului minim, restul salariului fiind nedeclarat; plăți nedeclarate pentru munca depusă în plus, ore suplimentare.

Acest studiu poate include o serie de întrebări care ar putea fi considerate delicate. Puteți refuza să răspundeți la aceste întrebări în orice moment. Aș dori să vă asigur că participarea la acest studiu este **în totalitate voluntară**. În plus, aș vrea să vă reamintesc faptul că răspunsurile colectate sunt **confidențiale** și vor rămâne absolut **anonime**.]

- Q4.** Vă rugăm să estimați procentul muncitorilor care muncesc "la negru" în construcții (din total muncitori)? Dar "la gri"?
[un singur răspuns posibil, pe coloană]

a. "la negru"

- 1=Mai puțin de 1%
- 2=1-5%
- 3=6-10%
- 4=11-20%
- 5=21-30%
- 6=31-40%
- 7=41-50%
- 8=Peste 50%
- 88=Nu știu (spontan)
- 99=Refuz să răspund (spontan)

b. "la gri"

- 1=Mai puțin de 1%
- 2=1-5%
- 3=6-10%
- 4=11-20%
- 5=21-30%
- 6=31-40%
- 7=41-50%
- 8=Peste 50%
- 88=Nu știu (spontan)
- 99=Refuz să răspund (spontan)

- Q5.** Referindu-ne la cei care muncesc "la gri" în construcții, vă rugăm să estimați gradul aproximativ de subraportare a salariilor plătite angajaților de către companiile din construcții (de exemplu, dacă angajatul primește 1000 de euro, dar salariul raportat (din contractul de muncă) este de 700 de euro, atunci subraportarea este de 30%).
[răspuns numeric]

Firmele din construcții nu raportează salariile reale cu aproximativ: _____%

88=Nu știu (spontan)

99=Refuz să răspund (spontan)



- Q6.** Considerați că firma pe care o reprezentați este afectată de cei care utilizează munca "la negru" sau "la gri" (ex: concurență neloială)?
[un singur răspuns posibil]

1=Da
2=Nu → Q8
88=Nu știu (spontan) → Q8
99=Refuz să răspund (spontan) → Q8

- Q7.** Pe o scală de la 1 la 10, unde 1 înseamnă "Afectată în mod ne semnificativ" și 10 înseamnă "Afectată în mod semnificativ", vă rog să apreciați în ce măsură este afectată firma pe care o reprezentați de cei care utilizează munca "la negru" sau "la gri"?
[likert]

Afectată în mod ne semnificativ											Afectată în mod semnificativ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

- Q8.** Ce sancțiuni, dacă este cazul, credeți că ar primi o firmă, dacă folosește forța de muncă "la negru" în construcții? Dar "la gri"?
[un singur răspuns posibil, pe coloană]

a. "la negru"

1=Plata impozitului sau contribuțiilor sociale datorate
2=Plata impozitului sau contribuțiilor sociale datorate, plus o amendă
3=Închisoarea
4=Altceva (spontan). Vă rog specificați

88=Nu știu (spontan)
99=Refuz să răspund (spontan)

b. "la gri"

1=Plata impozitului sau contribuțiilor sociale datorate
2=Plata impozitului sau contribuțiilor sociale datorate, plus o amendă
3=Închisoarea
4=Altceva (spontan). Vă rog specificați

88=Nu știu (spontan)
99=Refuz să răspund (spontan)



- Q9.** Cum ați descrie riscul ca o firmă să fie descoperită atunci când folosește forță de muncă "la negru" în construcții? Dar "la gri"?
 [un singur răspuns posibil, pe coloană]

a. "la negru"

- 1= Foarte ridicat
- 2= Destul de ridicat
- 3= Destul de scăzut
- 4= Foarte scăzut
- 88= Nu știu (spontan)
- 99= Refuz să răspund (spontan)

b. "la gri"

- 1= Foarte ridicat
- 2= Destul de ridicat
- 3= Destul de scăzut
- 4= Foarte scăzut
- 88= Nu știu (spontan)
- 99= Refuz să răspund (spontan)

- Q10.** Din următoarele, care credeți că sunt motivele pentru care unele firme din sectorul construcții aleg să folosească forță de muncă "la negru" sau "la gri"?
 [mai multe răspunsuri posibile]

Consideră că:

- 1= Mențin scăzute costurile cu forța de muncă
- 2= În acest fel pot ocoli termenii stipulați într-un contract de muncă
- 3= Astfel pot atrage muncitori să lucreze pentru ei
- 4= Birocrația sau formalitățile pentru angajarea muncitorilor sunt prea complicate
- 5= Beneficiază și muncitorul și angajatorul (plătește mai puține taxe)
- 6= Pentru ei contribuțiilor la asigurările sociale și de sănătate sunt prea mari
- 7= Este o practică uzuală în sectorul construcții
- 8= Statul nu face nimic pentru firme; atunci de ce ar trebui să plătească taxe și impozite?
- 9= Alt motiv (spontan). Vă rog specificați _____
- 88= Nu știu (spontan)
- 99= Refuz să răspund (spontan)



Secțiunea a III-a – Cardurile sociale (ID carduri)

[În unele țări se folosesc carduri de identitate (sau aplicații mobile – pe telefon) în domeniul construcțiilor, pentru a se permite accesul pe un șantier. Astfel, accesul pe șantier este restricționat doar posesorilor de astfel de carduri (sau aplicații mobile – pe telefon). Cardul (sau aplicația mobilă – pe telefon) este un „instrument de certificare a lucrătorilor, care conține date electronice vizibile și stocate în siguranță și care atestă că anumite cerințe sociale și/sau de altă natură (de exemplu, calificări profesionale, instruire în domeniul sănătății și siguranței în muncă, probleme de protecție socială / securitatea muncii etc.) au fost îndeplinite de către angajatorul muncitorului și/sau de către muncitor”. Cu alte cuvinte, acest instrument este un card (sau aplicație mobilă – pe telefon) care conține date de identificare – nume și prenume -, uneori și fotografie, și detalii despre instrucțiunile legate de protecția muncii, pregătire, calificări etc. – depinde de țară)].

Q11. Ați auzit de astfel de carduri de identitate (sau aplicații mobile – pe telefon)?
[un singur răspuns posibil]

1=Da

2=Nu

88=Nu știu / Fără opinie (spontan)

99=Refuz (spontan)

Q12. Dacă s-ar introduce un card de identitate (sau aplicație mobilă – pe telefon) în sectorul construcțiilor din România, ce informații credeți că ar trebui să conțină?
[mai multe răspunsuri posibile]

1=Date de identificare (de exemplu: nume și prenume)

2=Fotografie

3=Elemente de protecție pentru a nu putea fi falsificat

4=Date despre instruirea pentru securitate și sănătate în muncă

5=Date despre calificările muncitorului

6=Date despre experiența muncitorului

7=Date despre programul de lucru

8=Evaluări din partea angajatorului

9=Altă variantă (spontan). Vă rog specificați _____

88=Nu știu (spontan)

99=Refuz să răspund (spontan)



Q13. Dacă s-ar introduce un card de identitate (sau aplicație mobilă – pe telefon) în sectorul construcțiilor din România, cine ar trebui să suporte costurile?
[un singur răspuns posibil]

- 1=Angajatul sau lucrătorul pe cont propriu
- 2=Angajatorul
- 3=Altă variantă (spontan). Vă rog specificați _____
- 88=Nu știu / Fără opinie (spontan)
- 99=Refuz să răspund (spontan)

Q14. Dacă s-ar introduce un card de identitate (sau aplicație mobilă – pe telefon) în sectorul construcțiilor din România, cine ar trebui să poată vedea informațiile de pe acesta?
[mai multe răspunsuri posibile]

- 1=Angajatul sau lucrătorul pe cont propriu
- 2=Angajatorul
- 3=Instituțiile statului cu atribuții de control (Inspecția Muncii, ANAF etc.)
- 4=Altă variantă (spontan). Vă rog specificați _____
- 88=Nu știu (spontan)
- 99=Refuz să răspund (spontan)

Q15. Dacă s-ar introduce un card de identitate (sau aplicație mobilă – pe telefon) în sectorul construcțiilor din România, ar trebui să fie:
[un singur răspuns posibil]

- 1=Opțional
- 2=Obligatoriu
- 3=Altă variantă (spontan). Vă rog specificați _____
- 88=Nu știu / Fără opinie (spontan)
- 99=Refuz să răspund (spontan)



Q16. Dacă s-ar introduce un card de identitate (sau aplicație mobilă – pe telefon) în sectorul construcțiilor din România, ar trebui să fie sub formă de:
 [un singur răspuns posibil]

1=Card

2=Aplicație mobilă – pe telefon

3=Ambele variante

4=Altă variantă (spontan). Vă rog specificați _____

88=Nu știu / Fără opinie (spontan)

99=Refuz să răspund (spontan)

Q17. Vă rog să vă exprimați gradul dvs. de acord cu privire la următoarele afirmații legate de utilitatea unui astfel de card de identitate (sau aplicație mobilă – pe telefon) în sectorul construcțiilor din România:
 [un singur răspuns posibil, pe linie]

SCALA:

1=Total de acord

2=Parțial de acord

3=Nici de acord, nici dezacord

4=Parțial dezacord

5=Total dezacord

88=Nu știu (spontan)

99=Refuz să răspund (spontan)

	1	2	3	4	5	88	99
a. Ar ajuta la controlul, îmbunătățirea și respectarea standardelor de securitate și sănătate în muncă							
b. Ar reduce numărul de accidente de muncă							
c. Ar face inspecțiile din partea autorităților mai scurte și mai simple							
d. Ar ajuta la reducerea muncii "la negru"							
e. Ar ajuta la reducerea muncii "la gri"							
f. Ar reduce fluctuațiile de personal din firme							
g. Ar fi util pentru a dovedi experiența și calificările muncitorilor							
h. Ar putea ajuta la recunoașterea experienței și a calificărilor în alte țări							
i. Ar încuraja muncitorii să fie mai responsabili							



Q18. Per ansamblu, pe o scală de la 1 la 10, unde 1 înseamnă "deloc folositor" și 10 înseamnă "foarte folositor", cât de folositor ar fi un asemenea card de identitate (sau aplicație mobilă - pe telefon) în sectorul construcțiilor din România?

[likert]

	Deloc folositor										Foarte folositor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Q19. Dacă s-ar propune introducerea unui asemenea card (aplicație mobilă) în sectorul construcțiilor din România, ați fi de acord?

1=Da

2=Nu

88=Nu știu / Fără opinie (spontan)

99=Refuz (spontan)



Secțiunea a IV-a – Date socio-economice

Q20. Sexul respondentului:

[un singur răspuns posibil]

1=Bărbat

2=Femeie

99=Refuz (spontan)

Q21. Vârsta dumneavoastră (în ani împliniți):

[răspuns numeric]

99=Refuz (spontan)

Q22. Care este cel mai înalt nivel de studii sau cursuri de specializare absolvit?

[un singur răspuns posibil]

1=Fără școală

2=Școală primară neterminată

3=Școală primară terminată

4=Gimnaziu incomplet

5=Gimnaziu complet

6=Școală de ucenici (complementară)

7=Școală profesională

8=Liceu neterminat

9=Liceu terminat

10=Școala de maiștri

11=Școală postliceală

12=Facultate neterminată

13=Facultate – subingineri sau colegiu

14=Facultate terminată

15=Master

16=Doctorat

88=Nu știu / Fără opinie (spontan)

99=Refuz (spontan)



Q23. De câți ani ocupați poziții de conducere în firme din sectorul construcții?
[răspuns numeric]

Număr de ani: _____

0=Mai puțin de 1 an

88=Nu știu / Fără opinie (spontan)

99=Refuz (spontan)

Q24. Funcția ocupată în cadrul firmei:
[un singur răspuns posibil]

1=Administrator

2=Manager general

3=Asistent manager

4=Director resurse umane

99=Refuz să răspund (spontan)

Q25. Mărimea firmei (număr angajați):
[un singur răspuns posibil]

1=1-9

2=10-49

3=50-249

4=250+

88=Nu știu / Fără opinie (spontan)

99=Refuz să răspund (spontan)

Q26. Mărimea firmei (cifra de afaceri netă în anul fiscal precedent, cu aproximație):
[un singur răspuns posibil]

1=Sub 10.000 euro

2=10.000-20.000 euro

3=20.001-50.000 euro

4=50.001-100.000 euro

5=100.001-200.000 euro

6=200.001-300.000 euro

7=300.001-400.000 euro

8=400.001-500.000 euro

9=500.000-1.000.000 euro

10=1.000.001-2.000.000 euro

11=2.000.001-5.000.000 euro



- 12=5.000.001–10.000.000 euro
- 13=10.000.001–25.000.000 euro
- 14=25.000.001–50.000.000 euro
- 8=Peste 50.000.000 euro
- 88=Nu știu / Fără opinie (spontan)
- 99=Refuz să răspund (spontan)

Q27. Vechimea firmei:
[răspuns numeric]

- Număr de ani: _____
- 0=Mai puțin de 1 an
- 88=Nu știu / Fără opinie (spontan)
- 99=Refuz (spontan)

Q28. Județul în care firma are sediul social: _____

Q29. Județul în care firma își desfășoară preponderent activitatea (la ora actulă):

Vă mulțumesc!

C. Cooperarea respondentului:

- 1=Foarte bună
- 2=Bună
- 3=Potrivită
- 4=Slabă
- 5=Foarte slabă



Notă fundamentare itemi

Secțiune	Itemi preluați / adaptați / construiți pe baza*:
Secțiunea I Munca decentă – aspecte generale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ European Working Conditions Surveys (EWCS) [2015] ▪ The Decent Work Questionnaire [2018] (Ferraro et. Al. (2018). The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. <i>International Labour Review</i>, 157(2), 243-265) ▪ Rezultate cercetare calitativă (angajați/muncitori + angajatori) – proiect „ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry” [2021]
Secțiunea a II-a Munca decentă – Munca nedeclarată	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Special Eurobarometer 498: Undeclared work in the European Union - Questionnaire [2019] ▪ Business Environment and Enterprise Performance Survey [2013] ▪ Rezultate cercetare calitativă (angajați/muncitori + angajatori) – proiect „ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry” [2021]
Secțiunea a III-a Cardurile sociale (ID carduri)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Raport <i>Social Identity Cards in the European Construction Industry</i> – EFBWW, FIEC [2015] ▪ Rezultate cercetare calitativă (angajați/muncitori + angajatori) – proiect „ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry” [2021]
Secțiunea a IV-a Date socio- economice	<ul style="list-style-type: none"> ▪ European Working Conditions Surveys (EWCS) [2015] ▪ Special Eurobarometer 498: Undeclared work in the European Union - Questionnaire [2019] ▪ Rezultate cercetare calitativă (angajați/muncitori + angajatori) – proiect „ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry” [2021]

* Au fost integrate viziunile unor organizații/instituții internaționale asupra pieței forței de muncă și muncii decente: ILO AGENDA on Decent work; ILO Decent work indicators; Eurofound - decent work; European Commission – decent work definition, EU agenda on employment and decent work, The 20 Principles of the European Pillar of Social Rights; European Commission – European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience; European Commission – European Professional Card – EPC; The European Trade Union Confederation (ETUC) - five basic principles for decent work



Anexa nr. 4. Chestionar: angajați/muncitori sectorul construcții**CHESTIONAR**

- angajați/muncitori sectorul construcții -

CONSIMȚĂMÂNT

Bună ziua. Mă numesc ..., de la Eastern Marketing Insights SRL și desfășurăm un sondaj pentru Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA. Sondajul este desfășurat în cadrul proiectului „ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry” (finanțat prin Granturile Norvegiene 2014-2021). Proiectul este implementat de către Federația Generală a Sindicatelor FAMILIA în parteneriat cu Federația Patronatelor Societăților de Construcții și Fellesforbundet (cea mai mare federație sindicală din Norvegia).

Căutăm angajați/muncitori din sectorul *construcții*, care doresc să își împărtășească opiniile cu privire la piața forței de muncă din domeniul construcțiilor și la capacitatea companiilor din domeniul construcțiilor de a implementa agenda pentru o muncă decentă. Participarea în cadrul studiului nu ar trebui să dureze mai mult de 15 minute și v-am fi profund recunoscători pentru contribuția dvs. Răspunsurile anonimizate vor fi utilizate pentru publicarea unui raport și a unor publicații științifice.

În cazul în care considerați o parte dintre întrebări ca fiind delicate, puteți refuza să răspundeți la întrebările respective în orice moment. Răspunsurile dumneavoastră sunt confidențiale, anonimizate complet, iar toate datele personale vor fi eliminate.

Pentru informații suplimentare despre acest studiu, ne puteți contacta la numărul de telefon: ...

Prin continuarea acestui interviu, vă exprimați acordul cu privire la participarea în cadrul studiului.

Q0. Răspunsul respondentului:

0=Nu sunt de acord

1=Sunt de acord

[Dacă Q0=0, STOP INTERVIU]

Setare condiții / logică instrument:

Variantele de răspuns urmate de semnul "→" indică numărul întrebării la care se va trece, dacă este marcat răspunsul respectiv. În lipsa semnului "→" în dreptul răspunsului marcat, se va trece la întrebarea următoare.



Secțiunea I – Munca decentă – aspecte generale

Q1. Activitatea dvs. din sectorul construcții, pentru care sunteți plătit(ă), reprezintă:

[un singur răspuns posibil]

1=Ocupația principală

2=Ocupația secundară (al doilea serviciu)

88=Nu știu (spontan)

99=Refuz să răspund (spontan)

[Prin ocupație principală pentru care sunteți plătit(ă) înțelegem serviciul în care lucrați cele mai multe ore]

[De acum înainte toate întrebările se referă la locul dumneavoastră de muncă din sectorul construcții]

Q2. Sunteți angajat și/sau lucrați pe cont propriu? Bifați variantele care vi se potrivesc.

[mai multe răspunsuri posibile]

1=Angajat

2=Lucrător pe cont propriu - PFA, II, IF – fără angajați

3=Lucrător pe cont propriu - PFA, II, IF – cu angajați

4=Lucrător pe cont propriu, fără înregistrare la Registrul Comerțului / fără contract

5=Altă variantă (spontan). Vă rog specificați _____

88=Nu știu (spontan)

99=Refuz să răspund (spontan)

→ ! utilizare
chestionar angajatori

[Respondenții care sunt angajați la afacerea proprie vor fi codați - lucrători pe cont propriu]



Q3. Vă rog să vă exprimați gradul dvs. de acord cu privire la următoarele afirmații:

[un singur răspuns posibil, pe linie]

SCALA:

1=Total de acord

2=Parțial de acord

3=Nici de acord, nici dezacord

4=Parțial dezacord

5=Total dezacord

88=Nu știu (spontan)

99=Refuz să răspund (spontan)

	1	2	3	4	5	88	99
j. Când mă voi pensiona nu voi avea probleme cu banii (datorită pensiei de la stat și/sau pensiei private).							
k. Consider <i>adecvat</i> / <i>potrivit</i> / <i>ok</i> numărul de ore pe care le lucrez pe zi.							
l. Cred că sunt protejat dacă <i>devin</i> / <i>ajung</i> șomer (prin asigurări de șomaj, ajutoare guvernamentale / sociale, programe sociale etc.).							
m. Banii pe care îi câștig din construcții îmi ajung să mă descurc pe cont propriu și să trăiesc bine.							
n. Cred că sunt protejat dacă mă îmbolnăvesc (prin asigurări de sănătate, ajutor public etc.).							
o. Cred că pot să obțin un salariu mai mare în viitor.							
p. Munca / slujba îmi permite să am timp pentru viața personală / de familie.							
q. Am tot ce îmi trebuie pentru a munci în siguranță.							
r. La locul de muncă sunt tratat cu respect.							
s. Cred că am șanse să promovez / avansez (serviciu mai bun).							
t. Mă înțeleg bine cu șefii. [Numai pentru angajați]							
u. Mă interesează să particip la cursuri de pregătire/instruire.							
v. Dacă vreau, am unde să particip la cursuri de pregătire/instruire.							
w. Angajatorul meu îmi oferă cursuri de pregătire la locul de muncă. [Numai pentru angajați]							

[pregătire/instruire:

- cursuri de calificare (sau inițiere într-o ocupație)
- cursuri de specializare / perfecționare, inclusiv cele având drept scop dezvoltarea unor competențe generale, comune mai multor ocupații (utilizarea unor echipamente, utilizarea calculatorului etc.)

Prin pregătire la locul de muncă se înțelege o perioadă de instruire organizată direct la locul de muncă, planificată în avans, organizată de angajator și realizată cu



ajutorul unui instructor. De ex., instruirea practică în vederea utilizării unui nou echipament sau utilaj etc.]

Q4. În general, sunteți foarte satisfăcut, satisfăcut, nu foarte satisfăcut sau deloc satisfăcut de condițiile dvs. de muncă?

[un singur răspuns posibil]

1= Foarte satisfăcut

2= Satisfăcut

3= Nu prea satisfăcut

4= Deloc satisfăcut

88= Nu știu / Fără opinie (spontan)

99= Refuz să răspund (spontan)

Q5. Angajatorul dvs. sau persoana pentru care lucrați, a luat măsuri pentru a vă îmbunătăți condițiile de muncă?

[un singur răspuns posibil]

1= Da

2= Nu

88= Nu știu / Fără opinie (spontan)

99= Refuz (spontan)



Secțiunea a II-a – Munca decentă – Munca nedeclarată

[Este cunoscut faptul că o parte a populației muncește fără să-și declare veniturile (o parte din ele sau în totalitate) la stat (către autoritățile fiscale sau instituțiile de protecție socială). Activitățile desfășurate sunt legale, cu excepția faptului că nu sunt declarate pentru a se plăti taxe și impozite. Există 2 forme majore de muncă nedeclarată:

- c) "munca la negru" – venitul obținut nu este declarat (nu declară nimic);
- d) "munca la gri" - doar o parte din venit este nedeclarat - de exemplu, pentru munca depusă în plus, ore suplimentare, suma ce depășește salariul minim legal sau primele.

Acest studiu poate include o serie de întrebări care ar putea fi considerate delicate. Puteți refuza să răspundeți la aceste întrebări în orice moment. Aș dori să vă asigur că participarea la acest studiu este **în totalitate voluntară**. În plus, aș vrea să vă reamintesc faptul că răspunsurile colectate sunt **confidențiale** și vor rămâne absolut **anonime**.]

Q6. Aproximativ, care credeți că este procentul celor care muncesc "la negru" în construcții? Dar "la gri"?

[un singur răspuns posibil, pe coloană]

c. "la negru"

- 1=Mai puțin de 1%
- 2=1-5%
- 3=6-10%
- 4=11-20%
- 5=21-30%
- 6=31-40%
- 7=41-50%
- 8=Peste 50%
- 88=Nu știu (spontan)
- 99=Refuz să răspund (spontan)

d. "la gri"

- 1=Mai puțin de 1%
- 2=1-5%
- 3=6-10%
- 4=11-20%
- 5=21-30%
- 6=31-40%
- 7=41-50%
- 8=Peste 50%
- 88=Nu știu (spontan)
- 99=Refuz să răspund (spontan)



Q7. Cunoașteți persoane care muncesc "la negru" în construcții? Dar "la gri"?
[un singur răspuns posibil, pe coloană]

a. "la negru"

- 1=Da, cunosc una sau două persoane
- 2=Da, cunosc mai multe persoane
- 3=Nu
- 88=Nu știu (spontan)
- 99=Refuz să răspund (spontan)

b. "la gri"

- 1=Da, cunosc una sau două persoane
- 2=Da, cunosc mai multe persoane
- 3=Nu
- 88=Nu știu (spontan)
- 99=Refuz să răspund (spontan)

[mai multe persoane = mai mult de 2 persoane]

Q8. Ce pedeapsă credeți că ar primi o persoană, dacă muncește "la negru" sau "la gri" în construcții?
[un singur răspuns posibil, pe coloană]

- 1=Plata impozitului sau contribuțiilor sociale datorate
- 2=Plata impozitului sau contribuțiilor sociale datorate, plus o amendă
- 3=Închisoarea
- 4=Altceva (spontan). Vă rog specificați _____
- 88=Nu știu (spontan)
- 99=Refuz să răspund (spontan)

Q9. Cât de ridicat este riscul de a fi prins dacă muncești "la negru" sau "la gri" în construcții?
[un singur răspuns posibil, pe coloană]

- 1=Foarte ridicat
- 2=Destul de ridicat
- 3=Destul de scăzut
- 4=Foarte scăzut
- 88=Nu știu (spontan)
- 99=Refuz să răspund (spontan)

Q10. Care dintre următoarele situații vi se aplică?
[mai multe răspunsuri posibile]

- 1=Sunteți angajat(ă) și primiți bani în plus la salariul trecut în contractul de muncă, iar suma este mereu aceeași.
- 2=Sunteți angajat(ă) și primiți bani în plus la salariul trecut în contractul de muncă, în funcție de rezultatele obținute (de ex: dacă terminați lucrarea mai repede, dacă lucrarea este de calitate).
- 3=Sunteți angajat(ă) și salariul pe care îl primiți depinde de numărul total de ore lucrate, însă este declarată (la stat) numai o sumă fixă.



- 4=Sunteți angajat(ă) și salariul pe care îl primiți este fix (de ex: salariul minim), însă din când în când primiți bani suplimentari care nu sunt declarați (la stat) (de ex: bani de concediu, al 13-lea salariu, prime).
- 5=Sunteți angajat(ă) FĂRĂ contract de muncă.
- 6=Sunteți angajat(ă) (cu salariul nedeclarat sau declarat parțial la stat) dar lucrați și pe cont propriu, în timpul liber, și sunteți plătit(ă) pentru lucrări, dar nu le declarați pe toate sau nu le declarați deloc.
- 7=Sunteți angajat(ă) (cu tot salariul declarat la stat) dar lucrați și pe cont propriu, în timpul liber, și sunteți plătit(ă) pentru lucrări, dar nu le declarați pe toate sau nu le declarați deloc.
- 8=Lucrați doar pe cont propriu, fără să aveți o firmă (PFA, II, IF).
- 9=Lucrați doar pe cont propriu și, deși aveți o firmă (PFA, II, IF), declarați numai o parte din lucrări.
- 10=Niciuna dintre variantele de mai sus, tot ce câștig este declarat (la stat).
- 11=Altă situație (spontan). Vă rog specificați _____
- 88=Nu știu (spontan)
- 99=Refuz să răspund (spontan)



Secțiunea a III-a – Cardurile sociale (ID carduri)

[În unele țări se folosesc carduri sociale (sau aplicații mobile – pe telefon) în domeniul construcțiilor, pentru a se permite accesul pe un șantier. Astfel, se poate intra pe șantier doar dacă muncitorul are un astfel de card (sau aplicație mobilă – pe telefon). Cardul (sau aplicația mobilă – pe telefon) este un „instrument de certificare a lucrătorilor, care conține date electronice vizibile și stocate în siguranță și care atestă că anumite cerințe sociale și/sau de altă natură (de exemplu, calificări profesionale, instruire în domeniul sănătății și siguranței în muncă, probleme de protecție socială / securitatea muncii etc.) au fost îndeplinite de către angajatorul muncitorului și/sau de către muncitor”. Cu alte cuvinte, acest instrument este un card (sau aplicație mobilă – pe telefon) care conține date de identificare – nume și prenume -, uneori și fotografie, și detalii despre instructajele legate de protecția muncii, pregătire, calificări etc. – depinde de țară)].

Q11. Ați auzit de astfel de carduri (sau aplicații mobile – pe telefon)?
[un singur răspuns posibil]

1=Da

2=Nu

88=Nu știu / Fără opinie (spontan)

99=Refuz (spontan)

Q12. Dacă s-ar introduce un card (sau aplicație mobilă – pe telefon) în sectorul construcțiilor din România, ce informații credeți că ar trebui să conțină?
[mai multe răspunsuri posibile]

1=Date de identificare (de exemplu: nume și prenume)

2=Fotografie

3=Elemente de protecție pentru a nu putea fi falsificat

4=Date despre instruirea pentru securitate și sănătate în muncă

5=Date despre calificările muncitorului

6=Date despre experiența muncitorului

7=Date despre programul de lucru

8=Evaluări din partea angajatorului

9=Altă variantă (spontan). Vă rog specificați _____

88=Nu știu (spontan)

99=Refuz să răspund (spontan)



Q13. Dacă s-ar introduce un card (sau aplicație mobilă – pe telefon) în sectorul construcțiilor din România, cine ar trebui să plătească pentru acest card?
[un singur răspuns posibil]

- 1=Angajatul sau lucrătorul pe cont propriu
- 2=Angajatorul
- 3=Altă variantă (spontan). Vă rog specificați _____
- 88=Nu știu / Fără opinie (spontan)
- 99=Refuz să răspund (spontan)

Q14. Dacă s-ar introduce un card (sau aplicație mobilă – pe telefon) în sectorul construcțiilor din România, ar trebui să fie:
[un singur răspuns posibil]

- 1=La alegere: să își facă card / aplicație mobilă doar muncitorii care doresc)
- 2=Obligatoriu (să nu se poată intra pe șantier fără un asemenea card / aplicație mobilă)
- 3=Altă variantă (spontan). Vă rog specificați _____
- 88=Nu știu / Fără opinie (spontan)
- 99=Refuz să răspund (spontan)

Q15. Dacă s-ar introduce un card (sau aplicație mobilă – pe telefon) în sectorul construcțiilor din România, cum ați prefera să fie?
[un singur răspuns posibil]

Sub formă de:

- 1=Card (ca un card bancar sau un permis de conducere)
- 2=Aplicație mobilă – pe telefon
- 3=Ambele variante: card + aplicație mobilă, pe telefon
- 4=Altă variantă (spontan). Vă rog specificați _____
- 88=Nu știu / Fără opinie (spontan)
- 99=Refuz să răspund (spontan)



- Q16.** Vă rog să vă exprimați gradul dvs. de acord cu privire la următoarele afirmații legate de cât de folositor ar fi un astfel de card (sau aplicație mobilă – pe telefon) în sectorul construcțiilor din România:
 [un singur răspuns posibil, pe linie]

SCALA:

- 1=Total de acord
- 2=Parțial de acord
- 3=Nici de acord, nici dezacord
- 4=Parțial dezacord
- 5=Total dezacord
- 88=Nu știu (spontan)
- 99=Refuz să răspund (spontan)

	1	2	3	4	5	88	99
a. Ar ajuta la respectarea securității și sănătății în muncă							
b. Ar face inspecțiile din partea (autoritaților) statului mai scurte și mai simple							
c. Ar ajuta la reducerea muncii "la negru" și la gri"							
d. Ar fi bun pentru a dovedi experiența și calificările muncitorilor							
e. Ar putea ajuta la recunoașterea experienței și a calificărilor în alte țări							
f. Ar încuraja muncitorii să fie mai responsabili / serioși							

- Q17.** În general, pe o scală de la 1 la 10, unde 1 înseamnă "deloc folositor" și 10 înseamnă "foarte folositor", cât de folositor ar fi un asemenea card (sau aplicație mobilă – pe telefon) în sectorul construcțiilor din România?
 [likert]

Deloc folositor

Foarte folositor

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- Q18.** Dacă s-ar propune introducerea unui asemenea card (aplicație mobilă) în sectorul construcțiilor din România, ați fi de acord?

- 1=Da
- 2=Nu
- 88=Nu știu / Fără opinie (spontan)
- 99=Refuz (spontan)



Secțiunea a IV-a – Date socio-demografice

Q19. Sexul respondentului:

[un singur răspuns posibil]

1=Bărbat

2=Femeie

99=Refuz (spontan)

Q20. Vârsta respondentului (în ani împliniți):

[răspuns numeric]

99=Refuz (spontan)

Q21. Care este cel mai înalt nivel de studii sau cursuri de specializare absolvit?

[un singur răspuns posibil]

1=Fără școală

2=Școală primară neterminată

3=Școală primară terminată

4=Gimnaziu incomplet

5=Gimnaziu complet

6=Școală de ucenici (complementară)

7=Școală profesională

8=Liceu neterminat

9=Liceu terminat

10=Școala de maiștri

11=Școală postliceală

12=Facultate neterminată

13=Facultate – subingineri sau colegiu

14=Facultate terminată

15=Master

16=Doctorat

88=Nu știu / Fără opinie (spontan)

99=Refuz (spontan)



Q22. De câți ani lucrați în construcții?

[răspuns numeric]

Număr de ani: _____

0=Mai puțin de 1 an

88=Nu știu / Fără opinie (spontan)

99=Refuz (spontan)

Q23. Munca dumneavoastră necesită deplasarea / prezența pe șantier?

[un singur răspuns posibil]

1=Da

2=Nu

88=Nu știu / Fără opinie (spontan)

99=Refuz (spontan)

Q24. Ocupația dumneavoastră este:

[un singur răspuns posibil]

1=Muncitor necalificat

2=Muncitor calificat

3=Tehnician / Maistru / Șef de echipă

4=Diriginte de șantier / Inginer / Arhitect

5=Personal administrativ / suport (manager, economist etc.) - TESA

6=Altă variantă (spontan). Vă rog specificați _____

88=Nu știu / Fără opinie (spontan)

99=Refuz să răspund (spontan)

Q25. Care dintre următoarele variante corespunde cel mai bine situației dvs. actuale?

[un singur răspuns posibil]

1=Căsătorit(ă) sau locuind cu partenerul / partenera

2=Celibatar(ă), (Singur(ă))

3=Altă variantă (spontan). Vă rog specificați _____

88=Nu știu / Fără opinie (spontan)

99=Refuz să răspund (spontan)



Q26. Câți copii aveți?*[răspuns numeric]*

Număr de persoane: _____

0=Nu am copii

88=Nu știu / Fără opinie (spontan)

99=Refuz (spontan)

Q27. Unde locuiți?*[un singur răspuns posibil]*

1=La sat sau comună

2=Într-un oraș mic sau mediu

3=Într-un oraș mare

6=Altă variantă (spontan). Vă rog specificați _____

88=Nu știu / Fără opinie (spontan)

99=Refuz să răspund (spontan)

Q28. Județul în care locuiți: _____**Q29.** Județul în care munciți cel mai des: _____**Q30.** Organizația / firma la care lucrați are (aproximativ):*[un singur răspuns posibil]*

1=1 angajat / muncitor (lucrează singur, pe cont propriu; inclusiv PFA, II, IF fără angajați)

2=2-9 angajați / muncitori

3=10-49 angajați / muncitori

4=50-249 angajați / muncitori

5=250+ angajați / muncitori

88=Nu știu / Fără opinie (spontan)

99=Refuz să răspund (spontan)



Q31. Venitul dumneavoastră net (în mână), lunar, în medie este:
[un singur răspuns posibil]

1=Sub 2500 lei

2=2500–3500 lei

3=3501–5000 lei

4=5001–7000 lei

5=Peste 7000 lei

88=Nu știu / Fără opinie (spontan)

99=Refuz să răspund (spontan)

Vă mulțumesc!

C. Cooperarea respondentului:

1=Foarte bună

2=Bună

3=Potrivită

4=Slabă

5=Foarte slabă



Notă fundamentare itemi

Secțiune	Itemi preluați / adaptați / construiți pe baza*:
Secțiunea I Munca decentă – aspecte generale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ European Working Conditions Surveys (EWCS) [2015] ▪ The Decent Work Questionnaire [2018] (Ferraro et. Al. (2018). The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. <i>International Labour Review</i>, 157(2), 243-265) ▪ European Union Labour Force Survey (EU-LFS) [2020] ▪ Rezultate cercetare calitativă (angajați/muncitori + angajatori) – proiect „ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry” [2021]
Secțiunea a II-a Munca decentă – Munca nedeclarată	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Special Eurobarometer 498: Undeclared work in the European Union - Questionnaire [2019] ▪ European Union Labour Force Survey (EU-LFS) [2020] ▪ Rezultate cercetare calitativă (angajați/muncitori + angajatori) – proiect „ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry” [2021]
Secțiunea a III-a Cardurile sociale (ID carduri)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Raport <i>Social Identity Cards in the European Construction Industry</i> – EFBWW, FIEC [2015] ▪ Rezultate cercetare calitativă (angajați/muncitori + angajatori) – proiect „ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry” [2021]
Secțiunea a IV-a Date socio-demografice	<ul style="list-style-type: none"> ▪ European Working Conditions Surveys (EWCS) [2015] ▪ Special Eurobarometer 498: Undeclared work in the European Union - Questionnaire [2019] ▪ Rezultate cercetare calitativă (angajați/muncitori + angajatori) – proiect „ID CARDS for Decent Work in the Construction Industry” [2021]

* Au fost integrate viziunile unor organizații/instituții internaționale asupra pieței forței de muncă și muncii decente: ILO AGENDA on Decent work; ILO Decent work indicators; Eurofound - decent work; European Commission – decent work definition, EU agenda on employment and decent work, The 20 Principles of the European Pillar of Social Rights; European Commission – European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience; European Commission – European Professional Card – EPC; The European Trade Union Confederation (ETUC) - five basic principles for decent work



Anexa nr. 5. Structură eșantion angajatori

Variabile		Procent sau Medie
Sexul respondentului	Bărbat	88
	Femeie	12
Vârsta respondentului (în ani împliniți)	medie	44
	Primar, secundar inferior	1
Educație (forma de învățământ)	Secundar superior, terțiar nonuniversitar	44
	Terțiar (superior)	54
	Nu știu / Refuz (spontan)	1
Poziții de conducere în firme din sectorul construcții (număr ani)	medie	12
	Administrator	81
Funcția ocupată în cadrul firmei	Manager general	10
	Asistent manager	2
	Director resurse umane	6
	Nu știu / Refuz (spontan)	1
Mărimea firmei (număr angajați)	1-9	63
	10-49	29
	50+	7
	Nu știu / Refuz (spontan)	1
Mărimea firmei (cifra de afaceri netă în anul fiscal precedent, cu aproximație, EUR)	Până în 10.000	15
	10.001-30.000	17
	30.001-100.000	21
	100.001-500.000	16
	Peste 500.000	16
	Nu știu / Refuz (spontan)	15
Vechimea firmei (număr ani)	Până în 2	15
	3-5	24
	6-10	16
	11-15	18
	16-20	14
	Peste 20	11
	Nu știu / Refuz (spontan)	2
Regiune	N-E	14
	S-E	11
	S	10
	S-V	6
	V	10
	N-V	18
	Centru	12
	B-Ilfov	19



Anexa nr. 6. Structură eșantion angajați/muncitori

Variabile	Procent sau Medie	
Sexul respondentului	Bărbat	97
	Femeie	3
Vârsta respondentului (în ani împliniți)	medie	41
	Primar, secundar inferior	20
Educație (forma de învățământ)	Secundar superior, terțiar nonuniversitar	72
	Terțiar (superior)	7
	Nu știu / Refuz (spontan)	1
Experiență profesională (număr ani)	medie	14
Activitate ce necesită deplasarea / prezența pe șantier	Da	94
	Nu	6
Ocupația	Muncitor necalificat	33
	Muncitor calificat	56
	Tehnician / Maistru / Șef de echipă	4
	Diriginte de șantier / Inginer / Arhitect	4
	Personal suport / administrativ / altele	3
Stare civilă	Căsătorit(ă) sau locuind cu partenerul / partenera	62
	Celibatar(ă), (Singur(ă))	38
Reședință	Sat sau comună	54
	Oraș mic sau mediu	13
	Oraș mare	33
Mărimea firmei angajatoare (număr angajați)	1-9	28
	10-49	48
	50+	20
	Nu știu / Refuz (spontan)	4
	Sub 2500	18
Venitul mediu net – lunar (lei)	2500-3500	57
	3501-5000	14
	5001-7000	2
	Peste 7000	1
	Nu știu / Refuz (spontan)	8
	N-E	13
Regiune	S-E	14
	S	10
	S-V	6
	V	6
	N-V	15
	Centru	10
B-Ilfov	26	



Anexa nr. 7. Motive pentru utilizarea forței de muncă "la negru" sau "la gri" în funcție de caracteristicile firmei

Tabelul nr. A1. Motive pentru utilizarea forței de muncă "la negru" sau "la gri" (raportate de către angajatori), după mărimea firmei – număr de angajați (% , n=614)

	Mărimea firmei (număr angajați):		
	1-9	10-49	50+
Se mențin scăzute costurile cu forța de muncă	47	53	55
Contribuții mari la asigurările sociale și de sănătate sunt prea mari	38	35	28
Beneficiază și muncitorul și angajatorul (plătește mai puține taxe)	36	35	35
Este o practică uzuală în sectorul construcții	35	32	43
Pot fi atrași muncitori	33	33	38
Pot fi ocoliți termenii stipulați într-un contract de muncă	31	31	40
Statul nu face nimic pentru firme; atunci de ce ar trebui să plătească taxe și impozite? ^{*1}	35	27	13
Birocrația și formalitățile pentru angajarea muncitorilor sunt prea complicate	18	17	18

Notă: **rezultate teste neparametrice chi-square test of independence (pentru celule cu frecvențe reduse: Fisher's exact test) - legătură semnificativă statistic pentru motivul evaluat și mărimea firmei după numărul de angajați; Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză / ¹[$\chi^2 = 11.38, p < 0.01$]*

Tabelul nr. A2. Motive pentru utilizarea forței de muncă "la negru" sau "la gri" (raportate de către angajatori), după mărimea firmei – cifra de afaceri netă în anul fiscal precedent (% , n=614)

	Mărimea firmei (cifra de afaceri netă, EUR):				
	Până în 10.000	10.001-30.000	30.001-100.000	100.001-500.000	Peste 500.000
Se mențin scăzute costurile cu forța de muncă ^{*1}	50	55	37	47	56
Contribuțiile la asigurările sociale și de sănătate sunt prea mari	35	33	37	41	31
Beneficiază și muncitorul și angajatorul (plătește mai puține taxe)	32	40	40	33	33
Este o practică uzuală în sectorul construcții	29	34	36	32	35
Pot fi atrași muncitori	33	32	34	31	38
Pot fi ocoliți termenii stipulați într-un contract de muncă	32	36	32	27	36
Statul nu face nimic pentru firme; atunci de ce ar trebui să plătească taxe și impozite? ^{*2}	33	36	33	31	15
Birocrația și formalitățile pentru angajarea muncitorilor sunt prea complicate	14	19	15	16	15

Notă: **rezultate teste neparametrice chi-square test of independence (pentru celule cu frecvențe reduse: Fisher's exact test) - legătură semnificativă statistic pentru motivul evaluat și mărimea firmei după cifra de afaceri netă (EUR); Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză / ¹[$\chi^2 = 10.65, p < 0.05$]; ²[$\chi^2 = 12.37, p < 0.05$];*



Tabelul nr. A3. Motive pentru utilizarea forței de muncă “la negru” sau “la gri” (raportate de către angajatori), după vechimea firmei (% , n=614)

	Vechimea firmei (ani):					
	Până în 2	3-5	6-10	11-15	16-20	Peste 20
Se mențin scăzute costurile cu forța de muncă	49	55	45	51	47	41
Contribuțiile la asigurările sociale și de sănătate sunt prea mari	35	35	31	32	40	46
Beneficiază și muncitorul și angajatorul (plătește mai puține taxe)	29	39	35	36	42	30
Este o practică uzuală în sectorul construcții	28	39	30	37	41	28
Pot fi atrași muncitori	30	36	33	35	30	38
Pot fi ocoliți termenii stipulați într-un contract de muncă	27	37	35	34	31	26
Statul nu face nimic pentru firme; atunci de ce ar trebui să plătească taxe și impozite?	36	38	23	28	31	29
Birocrația și formalitățile pentru angajarea muncitorilor sunt prea complicate	16	17	17	24	20	10

Notă: rezultate teste neparametrice chi-square test of independence (pentru celule cu frecvențe reduse: Fisher's exact test) - legături ne semnificative statistic pentru motivele evaluate și vechimea firmei; $p < 0.05$; Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză

Tabelul nr. A4. Motive pentru utilizarea forței de muncă “la negru” sau “la gri” (raportate de către angajatori), după regiunea de dezvoltare – în funcție de sediul social (% , n=614)

	Regiune:							
	N-E	S-E	S	S-V	V	N-V	Centru	B-Iffov
Se mențin scăzute costurile cu forța de muncă	56	38	42	49	53	55	54	42
Contribuțiile la asigurările sociale și de sănătate sunt prea mari* ¹	32	28	39	16	25	47	45	36
Beneficiază și muncitorul și angajatorul (plătește mai puține taxe)* ²	37	31	31	41	36	48	38	24
Este o practică uzuală în sectorul construcții	35	26	36	38	29	43	31	32
Pot fi atrași muncitori	33	25	31	38	42	40	38	25
Pot fi ocoliți termenii stipulați într-un contract de muncă* ³	37	32	23	38	41	38	35	18
Statul nu face nimic pentru firme; atunci de ce ar trebui să plătească taxe și impozite?	35	31	27	35	19	38	36	27
Birocrația și formalitățile pentru angajarea muncitorilor sunt prea complicate	15	15	14	19	14	26	22	13

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence (pentru celule cu frecvențe reduse: Fisher's exact test) - legătură semnificativă statistic pentru motivul evaluat și regiunea de dezvoltare; Categoria Nu știu / Refuz (spontan) - exclusă din analiză/ ¹ $\chi^2 = 20.54, p < 0.01$; ² $\chi^2 = 16.14, p < 0.05$; ³ $\chi^2 = 18.15, p < 0.05$



Anexa nr. 8. Motive pentru utilizarea forței de muncă "la negru" sau "la gri" în funcție de caracteristicile firmei și caracteristicile socio-economice ale angajaților

Tablelul nr. A5. Asocieri/Legături semnificative statistic pentru propunerile angajatorilor pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de caracteristicile firmei

Card social (ID card, aplicație mobilă)	Mărimea firmei (număr angajați)	Mărimea firmei (cifra de afaceri)	Vechimea firmei (ani)	Regiune
Notorietate				$\chi^2 = 25.69$, $p < 0.01$
Acord implementare				
Index utilitate				
Informații incluse				
Date de identificare	$\chi^2 = 18.00$, $p < 0.01$	$\chi^2 = 14.18$, $p < 0.05$		$\chi^2 = 16.22$, $p < 0.05$
Fotografie	$\chi^2 = 12.85$, $p < 0.05$			$\chi^2 = 39.26$, $p < 0.01$
Elemente de protecție pentru a nu putea fi falsificat	$\chi^2 = 9.71$, $p < 0.05$			$\chi^2 = 31.23$, $p < 0.01$
Date despre instruirea SSM	$\chi^2 = 11.44$, $p < 0.05$			$\chi^2 = 28.60$, $p < 0.01$
Date despre calificările muncitorului		$\chi^2 = 16.43$, $p < 0.05$		$\chi^2 = 17.90$, $p < 0.05$
Date despre programul de lucru				$\chi^2 = 21.55$, $p < 0.01$
Evaluări din partea angajatorului	$\chi^2 = 10.11$, $p < 0.05$	$\chi^2 = 15.53$, $p < 0.05$		$\chi^2 = 24.81$, $p < 0.01$
Finanțator			$\chi^2 = 34.50$, $p < 0.05$	
Acces la informațiile stocate				
Angajatul sau muncitorul pe cont propriu		$\chi^2 = 12.98$, $p < 0.05$		$\chi^2 = 20.88$, $p < 0.01$
Angajatorul				
Instituțiile statului cu atribuții de control		$\chi^2 = 12.21$, $p < 0.05$		$\chi^2 = 31.94$, $p < 0.01$
Opțional vs. obligatoriu	$\chi^2 = 8.05$, $p < 0.05$			
Formă				$\chi^2 = 33.43$, $p < 0.01$
Utilitate				
Ajută la controlul, îmbunătățirea și respectarea standardelor SSM	$\chi^2 = 13.69$, $p < 0.01$	$\chi^2 = 16.51$, $p < 0.05$		$\chi^2 = 30.30$, $p < 0.01$
Reduce numărul de accidente de muncă	$\chi^2 = 9.87$, $p < 0.05$			$\chi^2 = 32.84$, $p < 0.01$
Face inspecțiile din partea autorităților mai scurte și mai simple				$\chi^2 = 38.78$, $p < 0.01$
Ajută la reducerea muncii "la negru"			$\chi^2 = 28.01$, $p < 0.01$	
Ajută la reducerea muncii "la gri"			$\chi^2 = 22.15$, $p < 0.05$	
Reduce fluctuațiile de personal din firme				$\chi^2 = 41.66$, $p < 0.01$
Este util pentru a dovedi experiența și calificările muncitorilor				



Ajută la recunoașterea experienței și a calificărilor în alte țări	$\chi^2 = 17.55,$ $p < 0.05$	$\chi^2 = 30.54,$ $p < 0.01$
Încurajează muncitorii să fie mai responsabili		

Notă: rezultate teste neparametrice chi-square test of independence; pentru Indexul de utilitatea a cardurilor sociale a fost utilizat testul neparametric Kruskal-Wallis; au fost raportate legăturile/diferențele semnificative statistic



Tabelul nr. A6. Propunerile angajatorilor pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de mărimea firmei (număr angajați) (n=614)

Card social (ID card, aplicație mobilă)	Mărimea firmei (număr angajați):		
	1-9	10-49	50+
Notorietate (% , au auzit de cardul social)	34	34	35
Acord implementare (% de acord)	85	93	80
Index utilitate (10 = foarte folosit)**	7.46	7.91	7.50
Informații incluse			
Date de identificare (%)* ¹	83	91	78
Fotografie (%)* ²	72	80	63
Elemente de protecție pentru a nu putea fi falsificat (%)* ³	69	75	63
Date despre instruirea SSM (%)* ⁴	64	70	55
Date despre calificările muncitorului (%)	77	78	80
Date despre experiența muncitorului (%)	71	75	80
Date despre programul de lucru (%)	56	63	53
Evaluări din partea angajatorului (%)* ⁵	60	63	58
Finanțator (% , Angajatorul)	48	45	40
Acces la informațiile stocate			
Angajatul sau muncitorul pe cont propriu (%)	59	66	63
Angajatorul (%)	80	87	85
Instituțiile statului cu atribuții de control (%)	69	76	75
Opțional vs. obligatoriu (% , obligatoriu)* ⁶	50	63	58
Formă			
Card (%)	34	27	28
Aplicație mobilă (%)	11	13	8
Ambele variante (%)	47	55	48
Utilitate (% , parțial și total de acord)			
Ajută la controlul, îmbunătățirea și respectarea standardelor SSM (%)* ⁷	72	74	53
Reduce numărul de accidente de muncă (%)* ⁸	57	46	43
Face inspecțiile din partea autorităților mai scurte și mai simple (%)	78	85	70
Ajută la reducerea muncii "la negru" (%)	72	76	65
Ajută la reducerea muncii "la gri" (%)	69	72	65
Reduce fluctuațiile de personal din firme (%)	52	50	45
Este util pentru a dovedi experiența și calificările muncitorilor (%)	80	84	88
Ajută la recunoașterea experienței și a calificărilor în alte țări (%)	75	78	85
Încurajează muncitorii să fie mai responsabili (%)	75	77	65

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legături semnificative statistic între propunerile angajatorilor pentru implementarea unui card social și mărimea firmei (număr angajați); Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză / ¹[$\chi^2 = 18.00, p < 0.01$]; ²[$\chi^2 = 12.85, p < 0.05$]; ³[$\chi^2 = 9.71, p < 0.05$]; ⁴[$\chi^2 = 11.44, p < 0.05$]; ⁵[$\chi^2 = 10.11, p < 0.05$]; ⁶[$\chi^2 = 8.05, p < 0.05$]; ⁷[$\chi^2 = 13.69, p < 0.01$]; ⁸[$\chi^2 = 9.87, p < 0.05$] | **rezultate test neparametric Kruskal-Wallis - diferențe nesemnificative statistic pentru Indexul de utilitate card social în funcție de mărimea firmei (număr angajați); $p < 0.05$; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză



Tablelul nr. A7. Propunerile angajatorilor pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de mărimea firmei (cifra de afaceri netă, EUR) (n=614)

Card social (ID card, aplicație mobilă)	Mărimea firmei (cifra de afaceri netă):				
	Până în 10.000	10.001- 30.000	30.001- 100.000	100.001- 500.000	Peste 500.000
Notorietate (% au auzit de cardul social)	30	39	31	42	36
Acord implementare (% de acord)	89	84	90	96	86
Index utilitate (10 = foarte folosit)**	7.68	7.42	7.92	7.85	7.63
Informații incluse					
Date de identificare (%)* ¹	83	83	87	91	85
Fotografie (%)	74	71	78	75	74
Elemente de protecție pentru a nu putea fi falsificat (%)	66	69	74	76	64
Date despre instruirea SSM (%)	66	60	71	70	62
Date despre calificările muncitorului (%)	77	75	84	78	75
Date despre experiența muncitorului (%)* ²	70	66	81	78	75
Date despre programul de lucru (%)	52	58	57	72	58
Evaluări din partea angajatorului (%)* ³	54	53	69	68	63
Finanțator (% Angajatorul)	59	51	43	44	39
Acces la informațiile stocate					
Angajatul sau muncitorul pe cont propriu (%)* ⁴	48	64	65	72	66
Angajatorul (%)	78	84	85	92	85
Instituțiile statului cu atribuții de control (%)* ⁵	59	70	72	80	76
Opțional vs. obligatoriu (% obligatoriu)	52	52	59	55	63
Formă					
Card (%)	37	26	29	31	32
Aplicație mobilă (%)	10	8	15	17	5
Ambele variante (%)	50	55	47	50	53
Utilitate (% parțial și total de acord)					
Ajută la controlul, îmbunătățirea și respectarea standardelor SSM (%)* ⁶	80	73	71	76	66
Reduce numărul de accidente de muncă (%)	62	53	56	49	47
Face inspecțiile din partea autoritaților mai scurte și mai simple (%)	82	78	82	84	78
Ajută la reducerea muncii "la negru" (%)	76	74	74	77	69
Ajută la reducerea muncii "la gri" (%)	74	71	71	73	66
Reduce fluctuațiile de personal din firme (%)	55	50	58	58	48
Este util pentru a dovedi experiența și calificările muncitorilor (%)	79	85	88	89	82
Ajută la recunoașterea experienței și a calificărilor în alte țări (%)* ⁷	75	75	80	83	82
Încurajează muncitorii să fie mai responsabili (%)	77	77	78	78	72

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legături semnificative statistic între propunerile angajatorilor pentru implementarea unui card social și mărimea firmei (cifra de afaceri netă, EUR); Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză / ¹[$\chi^2 = 18.00, p < 0.01$]; ²[$\chi^2 = 12.85, p < 0.05$]; ³[$\chi^2 = 9.71, p < 0.05$]; ⁴[$\chi^2 = 11.44, p < 0.05$]; ⁵[$\chi^2 = 10.11, p < 0.05$]; ⁶[$\chi^2 = 16.51, p < 0.05$]; ⁷[$\chi^2 = 17.55, p < 0.05$] | **rezultate test neparametric Kruskal-Wallis - diferențe nesemnificative statistic pentru Indexul de utilitate card social în funcție de mărimea firmei (cifra de afaceri netă, EUR); $p < 0.05$; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză



Tabelul nr. A8. Propunerile angajatorilor pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de vechimea firmei (ani) (n=614)

Card social (ID card, aplicație mobilă)	Vechimea firmei (ani):					
	Până în 2	3-5	6-10	11-15	16-20	Peste 20
Notorietate (% , au auzit de cardul social)	37	41	31	33	28	29
Acord implementare (% de acord)	91	89	85	87	92	78
Index utilitate (10 = foarte folositor)**	7.85	7.96	7.51	7.52	7.65	6.94
Informații incluse						
Date de identificare (%)	84	85	85	83	87	81
Fotografie (%)	79	76	77	71	71	64
Elemente de protecție pentru a nu putea fi falsificat (%)	75	65	71	73	76	64
Date despre instruirea SSM (%)	69	63	62	69	67	58
Date despre calificările muncitorului (%)	76	77	80	73	82	80
Date despre experiența muncitorului (%)	71	70	76	72	73	80
Date despre programul de lucru (%)	64	54	57	60	63	57
Evaluări din partea angajatorului (%)	60	58	60	57	66	67
Finanțator (% , Angajatorul)* ¹	54	55	40	41	46	41
Acces la informațiile stocate						
Angajatul sau muncitorul pe cont propriu (%)	64	68	57	59	61	58
Angajatorul (%)	87	83	84	79	87	75
Instituțiile statului cu atribuții de control (%)	73	76	74	68	73	64
Opțional vs. obligatoriu (% , obligatoriu)	55	53	57	53	48	59
Formă						
Card (%)	28	31	32	36	35	26
Aplicație mobilă (%)	13	13	16	8	10	4
Ambele variante (%)	54	51	45	46	49	51
Utilitate (% , parțial și total de acord)						
Ajută la controlul, îmbunătățirea și respectarea standardelor SSM (%)	78	77	69	66	72	64
Reduce numărul de accidente de muncă (%)	55	57	48	48	58	49
Face inspecțiile din partea autoritaților mai scurte și mai simple (%)	82	85	76	80	80	70
Ajută la reducerea muncii "la negru" (%) ^{*2}	79	82	72	67	72	58
Ajută la reducerea muncii "la gri" (%) ^{*3}	71	79	70	64	70	59
Reduce fluctuațiile de personal din firme (%)	51	54	52	48	54	46
Este util pentru a dovedi experiența și calificările muncitorilor (%)	78	86	80	80	84	80
Ajută la recunoașterea experienței și a calificărilor în alte țări (%)	79	82	70	75	78	72
Încurajează muncitorii să fie mai responsabili (%)	76	82	72	72	71	67

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legături semnificative statistic între propunerile angajatorilor pentru implementarea unui card social și vechimea firmei (ani); Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză / ¹[$\chi^2 = 34.50, p < 0.05$]; ²[$\chi^2 = 28.01, p < 0.01$]; ³[$\chi^2 = 22.15, p < 0.05$] | **rezultate test neparametric Kruskal-Wallis - diferențe nesemnificative statistic pentru Indexul de utilitate card social în funcție de vechimea firmei (ani); $p < 0.05$; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză



Tabelul nr. A9. Propunerile angajatorilor pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de regiunea de dezvoltare (după localizarea sediului social) (n=614)

Card social (ID card, aplicație mobilă)	Regiune:							
	N-E	S-E	S	S-V	V	N-V	Centru	B-Ilfov
Notorietate (% , au auzit de cardul social)* ¹	27	43	20	51	46	43	31	25
Acord implementare (% de acord)	86	89	84	81	97	91	86	82
Index utilitate (10 = foarte folosit)* ²	7.4	8.1	7.7	7.4	8.1	7.7	7.3	7.3
Informații incluse								
Date de identificare (%)* ²	88	91	80	78	85	90	86	75
Fotografie (%)* ³	81	80	73	59	83	79	80	53
Elemente de protecție pentru a nu putea fi falsificat (%)* ⁴	76	58	67	49	81	76	84	61
Date despre instruirea SSM (%)* ⁵	75	52	64	46	80	68	73	54
Date despre calificările muncitorului (%)	83	65	80	68	83	79	81	74
Date despre experiența muncitorului (%)* ⁶	82	62	77	59	83	66	70	76
Date despre programul de lucru (%)* ⁷	65	43	64	41	69	63	62	50
Evaluări din partea angajatorului (%)* ⁸	68	40	69	54	76	57	51	61
Finanțator (% , Angajatorul)	37	51	41	62	42	56	46	43
Acces la informațiile stocate								
Angajatul sau muncitorul pe cont propriu (%)* ⁹	73	57	63	43	76	60	49	62
Angajatorul (%)	87	77	84	81	85	79	72	89
Instituțiile statului cu atribuții de control (%)* ¹⁰	76	78	69	41	90	69	74	66
Opțional vs. obligatoriu (% , obligatoriu)	51	62	53	51	69	55	53	43
Formă* ¹¹								
Card (%)	32	43	31	32	49	25	27	24
Aplicație mobilă (%)	14	11	16	5	0	12	5	18
Ambele variante (%)	49	43	44	43	46	61	57	42
Utilitate (% , parțial și total de acord)								
Ajută la controlul, îmbunătățirea și respectarea standardelor SSM (%)* ¹²	68	75	70	68	75	79	74	61
Reduce numărul de accidente de muncă (%)* ¹³	55	43	56	59	61	51	57	45
Face inspecțiile din partea autorităților mai scurte și mai simple (%)* ¹⁴	79	78	77	73	88	83	85	71
Ajută la reducerea muncii "la negru" (%)	75	80	70	68	80	75	72	64
Ajută la reducerea muncii "la gri" (%)	74	71	66	68	81	72	70	60
Reduce fluctuațiile de personal din firme (%)	52	51	47	54	64	50	46	49
Este util pentru a dovedi experiența și calificările muncitorilor (%)* ¹⁵	75	85	86	76	90	83	74	81
Ajută la recunoașterea experienței și a calificărilor în alte țări (%)* ¹⁶	68	78	80	70	88	74	78	76
Încurajează muncitorii să fie mai responsabili (%)	74	75	77	68	76	79	73	70

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legături semnificative statistic între propunerile angajatorilor pentru implementarea unui card social și regiunea de dezvoltare; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză / ¹[$\chi^2 = 25.69, p < 0.01$]; ²[$\chi^2 = 16.22, p < 0.05$]; ³[$\chi^2 = 39.26, p < 0.01$]; ⁴[$\chi^2 = 31.23, p < 0.01$]; ⁵[$\chi^2 = 28.60, p < 0.01$]; ⁶[$\chi^2 = 17.90, p < 0.05$]; ⁷[$\chi^2 = 21.55, p < 0.01$]; ⁸[$\chi^2 = 24.81, p < 0.01$]; ⁹[$\chi^2 = 20.88, p < 0.01$]; ¹⁰[$\chi^2 = 31.94, p < 0.01$]; ¹¹[$\chi^2 = 33.43, p < 0.01$]; ¹²[$\chi^2 = 30.30, p < 0.01$]; ¹³[$\chi^2 = 32.84, p < 0.01$]; ¹⁴[$\chi^2 = 38.78, p < 0.01$]; ¹⁵[$\chi^2 = 41.66, p < 0.01$]; ¹⁶[$\chi^2 = 30.54, p < 0.01$] | **rezultate test neparametric Kruskal-Wallis - diferențe nesemnificative statistic pentru Indexul de utilitate card social în funcție de vechimea firmei (ani); $p < 0.05$; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză



Tabelul nr. A10. Diferențe/Legături semnificative statistic pentru propunerile muncitorilor/ angajaților pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de caracteristicile socio-economice

Card social (ID card, aplicație mobilă)	Vârstă	Educație	Ocupație	Experiență	Venit	Regiune
Notorietate		$\chi^2 = 15.16,$ $p < 0.01$	$\chi^2 = 34.16,$ $p < 0.01$		$\chi^2 = 32.65,$ $p < 0.01$	$\chi^2 = 25.80,$ $p < 0.01$
Acord implementare	$\chi^2 = 12.14,$ $p < 0.05$					
Index utilitate		$\chi^2(2) = 12.30,$ $p < 0.01$				$\chi^2(7) = 18.48,$ $p < 0.05$
Informații incluse						
Date de identificare			$\chi^2 = 12.78,$ $p < 0.05$			$\chi^2 = 30.86,$ $p < 0.01$
Fotografie	$\chi^2 = 10.84,$ $p < 0.05$					$\chi^2 = 29.19,$ $p < 0.01$
Protecție pentru a nu putea fi falsificat						$\chi^2 = 96.33,$ $p < 0.01$
Date despre instruirea SSM						$\chi^2 = 112.34$ $p < 0.01$
Date despre calificările muncitorului						$\chi^2 = 82.01,$ $p < 0.01$
Date despre experiența muncitorului						$\chi^2 = 75.41,$ $p < 0.01$
Date despre programul de lucru	$\chi^2 = 13.89,$ $p < 0.01$		$\chi^2 = 10.12,$ $p < 0.05$	$\chi^2 = 14.16,$ $p < 0.05$		$\chi^2 = 54.09,$ $p < 0.01$
Evaluări din partea angajatorului						$\chi^2 = 110.21,$ $p < 0.01$
Finanțator	$\chi^2 = 32.50,$ $p < 0.01$	$\chi^2 = 34.27,$ $p < 0.01$	$\chi^2 = 83.59,$ $p < 0.01$			$\chi^2 = 67.64,$ $p < 0.01$
Opțional vs. obligatoriu		$\chi^2 = 17.34,$ $p < 0.01$	$\chi^2 = 18.08,$ $p < 0.01$		$\chi^2 = 16.76,$ $p < 0.01$	$\chi^2 = 17.63,$ $p < 0.05$
Formă	$\chi^2 = 15.78,$ $p < 0.05$					$\chi^2 = 36.49,$ $p < 0.01$
Utilitate						
Ajută la controlul, și îmbunătățirea și stand. SSM						$\chi^2 = 42.89,$ $p < 0.01$
Face inspecțiile din partea autoritaților mai scurte și mai simple	$\chi^2 = 17.14,$ $p < 0.05$			$\chi^2 = 18.94,$ $p < 0.05$		$\chi^2 = 28.47,$ $p < 0.05$
Ajută la reducerea muncii "la negru" și "la gri"		$\chi^2 = 12.71,$ $p < 0.05$		$\chi^2 = 19.61,$ $p < 0.05$	$\chi^2 = 13.12,$ $p < 0.05$	$\chi^2 = 80.58,$ $p < 0.01$
Este util pentru a dovedi experiența și calificările	$\chi^2 = 19.01,$ $p < 0.05$					$\chi^2 = 28.96,$ $p < 0.05$
Ajută la recunoașterea experienței și a calificărilor în alte țări		$\chi^2 = 10.34,$ $p < 0.05$				$\chi^2 = 70.89,$ $p < 0.01$
Încurajează muncitorii să fie mai responsabili					$\chi^2 = 12.71,$ $p < 0.05$	$\chi^2 = 92.50,$ $p < 0.01$

Notă: rezultate teste neparametrice chi-square test of independence; Pentru Indexul de utilitatea a cardurilor sociale a fost utilizat testul neparametric Kruskal-Wallis; au fost raportate legăturile/diferențele semnificative statistic



Tabelul nr. A11. Propunerile muncitorilor/angajaților pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de vârstă (n=1,212)

Card social (ID card, aplicație mobilă)	Vârsta (ani împliniți):				
	<25	25-34	35-44	45-54	>54
Notorietate (% , au auzit de cardul social)	35	40	41	37	34
Acord implementare (% de acord)* ¹	87	91	94	92	88
Index utilitate**	8.14	8.25	8.44	8.21	8.21
Informații incluse					
Date de identificare (%)	89	93	94	91	89
Fotografie (%)* ²	77	80	84	78	71
Protecție pentru a nu putea fi falsificat (%)	82	86	89	86	80
Date despre instruirea SSM (%)	84	82	86	85	82
Date despre calificările muncitorului (%)	84	87	91	92	87
Date despre experiența muncitorului (%)	82	84	89	89	87
Date despre programul de lucru (%)* ³	72	78	84	85	80
Evaluări din partea angajatorului (%)	71	72	78	80	73
Finanțator (% , Angajatorul)* ⁴	79	70	75	75	76
Opțional vs. obligatoriu (% , obligatoriu)	46	54	51	50	50
Formă* ⁵					
Card (%)	33	38	36	43	48
Aplicație mobilă (%)	6	5	5	4	3
Ambele variante (%)	55	55	58	48	43
Utilitate (% , parțial și total de acord)					
Ajută la controlul, și îmbunătățirea stand. SSM (%)	82	81	78	83	79
Face inspecțiile din partea autorităților mai scurte și mai simple (%)* ⁶	89	91	87	88	88
Ajută la reducerea muncii "la negru" și "la gri" (%)	78	82	80	86	86
Este util pentru a dovedi experiența și calificările (%)* ⁷	87	95	92	93	88
Ajută la recunoașterea experienței și a calificărilor în alte țări (%)	85	87	88	87	82
Încurajează muncitorii să fie mai responsabili (%)	82	81	80	84	85

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legături semnificative statistic între propunerile muncitorilor/angajaților pentru implementarea unui card social și vârsta muncitorilor/angajaților (ani); Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - exclude din analiză / ¹[$\chi^2 = 12.14, p < 0.05$]; ²[$\chi^2 = 10.84, p < 0.05$]; ³[$\chi^2 = 13.89, p < 0.01$]; ⁴[$\chi^2 = 32.50, p < 0.01$]; ⁵[$\chi^2 = 15.78, p < 0.05$]; ⁶[$\chi^2 = 17.14, p < 0.05$]; ⁷[$\chi^2 = 19.01, p < 0.05$] | **rezultate test neparametric Kruskal-Wallis - diferențe nesemnificative statistic pentru Indexul de utilitate card social în funcție de vârsta muncitorilor/angajaților; $p < 0.05$; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - exclude din analiză



Tabelul nr. A12. Propunerile muncitorilor/angajaților pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de educație (n=1,212)

Card social (ID card, aplicație mobilă)	Educație (învățământ):		
	Primar, secundar inferior	Secundar superior,terțiar nonuniversitar	Terțiar (superior)
Notorietate (% , au auzit de cardul social)* ¹	36	37	58
Acord implementare (% de acord)	91	91	92
Index utilitate** ¹	8.53	8.20	8.26
Informații incluse			
Date de identificare (%)	92	92	94
Fotografie (%)	84	78	76
Protecție pentru a nu putea fi falsificat (%)	85	86	86
Date despre instruirea SSM (%)	83	85	80
Date despre calificările muncitorului (%)	88	89	89
Date despre experiența muncitorului (%)	88	87	82
Date despre programul de lucru (%)	84	81	72
Evaluări din partea angajatorului (%)	74	77	71
Finanțator (% , Angajatorul)* ²	78	76	53
Opțional vs. obligatoriu (% , obligatoriu)* ³	51	49	73
Formă			
Card (%)	45	40	28
Aplicație mobilă (%)	5	5	6
Ambele variante (%)	45	53	64
Utilitate (% , parțial și total de acord)			
Ajută la controlul , și îmbunătățirea stand. SSM (%)	83	81	73
Face inspecțiile din partea autoritațiilor mai scurte și mai simple (%)	87	90	86
Ajută la reducerea muncii "la negru" și "la gri" (%)* ⁴	77	85	79
Este util pentru a dovedi experiența și calificările (%)	92	92	93
Ajută la recunoașterea experienței și a calificărilor în alte țări (%)* ⁵	89	86	88
Încurajează muncitorii să fie mai responsabili (%)	86	82	75

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legături semnificative statistic între propunerile muncitorilor/angajaților pentru implementarea unui card social și educația muncitorilor/angajaților; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză / ¹[$\chi^2 = 15.16, p < 0.01$]; ²[$\chi^2 = 34.27, p < 0.01$]; ³[$\chi^2 = 17.34, p < 0.01$]; ⁴[$\chi^2 = 12.71, p < 0.05$]; ⁵[$\chi^2 = 10.34, p < 0.05$] | **rezultate test neparametric Kruskal-Wallis - diferențe semnificative statistic pentru Indexul de utilitate card social în funcție de educația muncitorilor/angajaților; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză / ¹[$\chi^2(2)=12.30, p < 0.01$]



Tabelul nr. A13. Propunerile muncitorilor/angajaților pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de ocupație (n=1,212)

Card social (ID card, aplicație mobilă)	Ocupație:				
	Muncitor necalificat	Muncitor calificat	Tehnician / Maistru / Șef de echipă	Diriginte șantier / Inginer / Arhitect	Personal support / admin, altele
Notorietate (% , au auzit de cardul social)* ¹	30	40	50	62	63
Acord implementare (% de acord)	88	92	96	96	94
Index utilitate**	8.23	8.29	8.26	8.45	8.06
Informații incluse					
Date de identificare (%)* ²	88	93	94	98	97
Fotografie (%)	76	81	82	87	66
Protecție pentru a nu putea fi falsificat (%)	83	87	90	89	84
Date despre instruirea SSM (%)	82	86	88	87	72
Date despre calificările muncitorului (%)	86	90	90	96	91
Date despre experiența muncitorului (%)	85	88	86	87	84
Date despre programul de lucru (%)* ³	77	84	80	79	72
Evaluări din partea angajatorului (%)	73	77	82	68	69
Finanțator (% , Angajatorul)* ⁴	80	75	62	55	44
Opțional vs. obligatoriu (% , obligatoriu)* ⁵	46	51	56	74	69
Formă					
Card (%)	38	41	48	34	31
Aplicație mobilă (%)	5	5	8	6	3
Ambele variante (%)	53	51	40	57	66
Utilitate (% , parțial și total de acord)					
Ajută la controlul, și îmbunătățirea stand. SSM (%)	81	81	78	79	72
Face inspecțiile din partea autorităților mai scurte și mai simple (%)	89	89	86	91	81
Ajută la reducerea muncii "la negru" și "la gri" (%)	79	85	90	79	81
Este util pentru a dovedi experiența și calificările (%)	90	92	94	94	97
Ajută la recunoașterea experienței și a calificărilor în alte țări (%)	86	86	92	89	94
Încurajează muncitorii să fie mai responsabili (%)	84	82	82	72	78

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legături semnificative statistic între propunerile muncitorilor/angajaților pentru implementarea unui card social și ocupația muncitorilor/angajaților; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză / ¹[$\chi^2 = 34.16, p < 0.01$]; ²[$\chi^2 = 12.78, p < 0.05$]; ³[$\chi^2 = 10.12, p < 0.05$]; ⁴[$\chi^2 = 83.59, p < 0.01$]; ⁵[$\chi^2 = 18.08, p < 0.01$] | **rezultate test neparametric Kruskal-Wallis - diferențe nesemnificative statistic pentru Indexul de utilitate card social în funcție de ocupația muncitorilor/angajaților; $p < 0.05$; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză



Tabelul nr. A14. Propunerile muncitorilor/angajaților pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de nivelul de experiență profesională (n=1,212)

Card social (ID card, aplicație mobilă)	Experiență profesională (ani):					
	Până în 2	3-5	6-10	11-15	16-20	Peste 20
Notorietate (% , au auzit de cardul social)	33	36	35	39	44	41
Acord implementare (% de acord)	88	89	88	92	96	92
Index utilitate**	8.26	8.22	8.24	8.13	8.45	8.29
Informații incluse						
Date de identificare (%)	89	93	89	92	94	93
Fotografie (%)	78	78	78	78	85	79
Protecție pentru a nu putea fi falsificat (%)	86	86	84	85	88	87
Date despre instruirea SSM (%)	84	87	82	83	82	87
Date despre calificările muncitorului (%)	87	88	88	89	90	91
Date despre experiența muncitorului (%)	83	90	84	88	86	90
Date despre programul de lucru (%) ^{*1}	74	82	79	81	83	87
Evaluări din partea angajatorului (%)	74	74	72	78	77	80
Finanțator (% , Angajatorul)	78	71	72	77	70	76
Opțional vs. obligatoriu (% , obligatoriu)	49	49	51	46	57	53
Formă						
Card (%)	36	43	42	33	43	40
Aplicație mobilă (%)	5	4	4	7	6	4
Ambele variante (%)	54	51	50	59	51	51
Utilitate (% , parțial și total de acord)						
Ajută la controlul, și îmbunătățirea stand. SSM (%)	81	82	81	78	79	82
Face inspecțiile din partea autoritaților mai scurte și mai simple (%) ^{*2}	86	91	87	91	86	90
Ajută la reducerea muncii "la negru" și "la gri" (%) ^{*3}	80	82	77	86	84	86
Este util pentru a dovedi experiența și calificările (%)	89	91	91	95	91	93
Ajută la recunoașterea experienței și a calificărilor în alte țări (%)	84	85	85	89	91	84
Încurajează muncitorii să fie mai responsabili (%)	81	81	84	80	82	83

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legături semnificative statistic între propunerile muncitorilor/angajaților pentru implementarea unui card social și experiența profesională a muncitorilor/angajaților (ani); Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză / ¹[$\chi^2 = 14.16, p < 0.05$]; ²[$\chi^2 = 18.94, p < 0.05$]; ³[$\chi^2 = 19.61, p < 0.05$]
 | **rezultate test neparametric Kruskal-Wallis - diferențe nesențiale statistic pentru Indexul de utilitate card social în funcție de experiența profesională a muncitorilor/angajaților; $p < 0.05$; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză



Tabelul nr. A15. Propunerile muncitorilor/angajaților pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de venit (n=1,212)

Card social (ID card, aplicație mobilă)	Venit net (lei):			
	Sub 2500	2500–3500	3501–5000	Peste 5000
Notorietate (% , au auzit de cardul social)* ¹	30	37	44	74
Acord implementare (% de acord)	88	92	94	98
Index utilitate**	8.24	8.24	8.36	8.44
Informații incluse				
Date de identificare (%)	92	93	90	95
Fotografie (%)	83	79	79	77
Protecție pentru a nu putea fi falsificat (%)	83	87	89	93
Date despre instruirea SSM (%)	85	84	88	79
Date despre calificările muncitorului (%)	89	89	90	95
Date despre experiența muncitorului (%)	89	88	88	88
Date despre programul de lucru (%)	84	83	80	74
Evaluări din partea angajatorului (%)	75	79	75	65
Finanțator (% , Angajatorul)	74	77	70	72
Opțional vs. obligatoriu (% , obligatoriu)* ²	56	49	51	79
Formă				
Card (%)	41	40	35	37
Aplicație mobilă (%)	6	3	5	12
Ambele variante (%)	48	53	57	47
Utilitate (% , parțial și total de acord)				
Ajută la controlul, și îmbunătățirea stand. SSM (%)	79	82	83	86
Face inspecțiile din partea autoritațiilor mai scurte și mai simple (%)	87	90	91	93
Ajută la reducerea muncii "la negru" și "la gri" (%)* ³	78	84	85	79
Este util pentru a dovedi experiența și calificările (%)	90	92	92	95
Ajută la recunoașterea experienței și a calificărilor în alte țări (%)	85	89	80	84
Încurajează muncitorii să fie mai responsabili (%)* ⁴	83	83	81	77

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legături semnificative statistic între propunerile muncitorilor/angajaților pentru implementarea unui card social și venitul muncitorilor/angajaților; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză / ¹ $\chi^2 = 32.65, p < 0.01$; ² $\chi^2 = 16.76, p < 0.01$; ³ $\chi^2 = 13.12, p < 0.05$; ⁴ $\chi^2 = 12.71, p < 0.05$ | **rezultate test neparametric Kruskal-Wallis - diferențe nesemnificative statistic pentru Indexul de utilitate card social în funcție de venitul muncitorilor/angajaților; $p < 0.05$; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză



Tabelul nr. A16. Propunerile muncitorilor/angajaților pentru implementarea unui card social în construcții, în funcție de regiunea de dezvoltare (după domiciliu) (n=1,212)

Card social (ID card, aplicație mobilă)	Regiune:							
	N-E	S-E	S	S-V	V	N-V	Centru	B-Iflov
Notorietate (% , au auzit de cardul social)* ¹	38	36	31	23	45	51	37	37
Acord implementare (% de acord)	73	92	92	95	94	95	93	94
Index utilitate** ¹	7.59	8.25	8.10	8.10	8.31	8.42	8.50	8.51
Informații incluse								
Date de identificare (%)* ²	82	92	95	89	86	94	93	95
Fotografie (%)* ³	65	78	87	82	72	83	84	79
Protecție pentru a nu putea fi falsificat (%)* ⁴	61	86	90	85	79	92	89	92
Date despre instruirea SSM (%)* ⁵	57	81	90	86	78	93	88	91
Date despre calificările muncitorului (%)* ⁶	69	91	91	93	81	90	90	96
Date despre experiența muncitorului (%)* ⁷	67	91	87	88	77	89	90	93
Date despre programul de lucru (%)* ⁸	62	80	84	85	71	85	87	87
Evaluări din partea angajatorului (%)* ⁹	44	78	87	81	68	77	82	83
Finanțator (% , Angajatorul)* ¹⁰	66	71	78	71	78	76	84	74
Opțional vs. obligatoriu (% , obligatoriu)* ¹¹	49	44	48	67	45	60	52	48
Formă* ¹²								
Card (%)	44	47	31	42	47	37	37	37
Aplicație mobilă (%)	9	5	8	0	3	1	7	4
Ambele variante (%)	40	45	57	55	44	59	54	56
Utilitate (% , parțial și total de acord)								
Ajută la controlul, și îmbunătățirea stand. SSM (%)* ¹³	73	82	88	79	78	87	79	79
Face inspecțiile din partea autoritaților mai scurte și mai simple (%)* ¹⁴	81	88	88	88	92	95	86	90
Ajută la reducerea muncii "la negru" și "la gri" (%)* ¹⁵	67	89	83	67	87	88	83	87
Este util pentru a dovedi experiența și calificările (%)* ¹⁶	82	94	96	96	94	92	89	93
Ajută la recunoașterea experienței și a calificărilor în alte țări (%)* ¹⁷	69	84	94	92	92	88	85	90
Încurajează muncitorii să fie mai responsabili (%)* ¹⁸	73	81	86	77	85	78	87	88

Notă: *rezultate teste neparametrice chi-square test of independence - legături semnificative statistic între propunerile muncitorilor/angajaților pentru implementarea unui card social și regiunea muncitorilor/angajaților; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză / ¹[χ² = 25.80, p<0.01]; ²[χ² = 30.86, p<0.01]; ³[χ² = 29.19, p<0.01]; ⁴[χ² = 96.33, p<0.01]; ⁵[χ² = 112.34, p<0.01]; ⁶[χ² = 82.01, p<0.01]; ⁷[χ² = 75.41, p<0.01]; ⁸[χ² = 54.09, p<0.01]; ⁹[χ² = 110.21, p<0.01]; ¹⁰[χ² = 67.64, p<0.01]; ¹¹[χ² = 17.63, p<0.05]; ¹²[χ² = 36.49, p<0.01]; ¹³[χ² = 42.89, p<0.01]; ¹⁴[χ² = 28.47, p<0.05]; ¹⁵[χ² = 80.58, p<0.01]; ¹⁶[χ² = 28.96, p<0.05]; ¹⁷[χ² = 70.89, p<0.01]; ¹⁸[χ² = 92.50, p<0.01] | **rezultate test neparametric Kruskal-Wallis - diferențe semnificative statistic pentru Indexul de utilitate card social în funcție de regiunea muncitorilor/angajaților; Categoriile Nu știu / Refuz (spontan) - excluse din analiză / ¹[χ²(7)=18.48, p<0.05]

