Un salariu minim european – realitate sau fantezie? | Mihaela Mitroi, EY România

Condițiile echitabile de muncă sunt centrul unei economii de piață funcționale. Cetățenii se așteaptă ca Uniunea Europeană să le ofere niveluri ridicate de bunăstare, în timp ce economia se îndreaptă către modele de creștere mai ecologice și mai digitalizate. Veniturile adecvate sunt esențiale pentru asigurarea condițiilor de muncă echitabile și a nivelului de trai decent pentru angajații europeni. Pentru a răspunde acestei provocări, la nivelul Uniunii Europene (UE), vor avea loc în perioada următoare discuții între Comisia Europeană (CE), mediul de afaceri și sindicate pentru a introduce un salariu minim și echitabil pentru toți angajații din UE. Perioada de consultare a început deja în ianuarie 2020 și va dura aproximativ șase săptămâni. Rezultatele urmează să se concretizeze într-o propunere care va fi prezentată în vara acestui an și încorporată într-un plan de acțiune ce va fi publicat în 2021.

Această propunere are scopul de a stabili o formulă de calcul a salariului minim la nivel european și nu va reprezenta o sumă anume, întrucât diferențele între salariile minime actuale în statele membre UE sunt considerabile. Mai exact, salariul minim va fi stabilit într-un mod transparent și previzibil în conformitate cu practicile naționale și respectând autonomia partenerilor sociali.

După cum se știe, în România, salariul minim se situează mult sub media salariilor statelor membre. Dacă ne uităm la datele Eurostat, la 1 iulie 2019, salariile minime lunare variau considerabil între statele membre, de la 286 euro în Bulgaria, la 2.071 euro în Luxemburg, media europeană fiind de 932 euro. Important de menționat este că pentru statele membre UE, care

nu se află în zona euro, precum Bulgaria, Cehia, Croația, Ungaria, Polonia și România, nivelul salariilor minime este influențat de cursurile de schimb utilizate pentru a converti moneda națională la euro.

Îngrijorător pentru România este și proporția angajaților care câștigă salariul minim. Datele prezentate de CE ne arată că ponderea lucrătorilor care câștigă salariul minim în UE este estimată la niveluri care variază de la sub 5% (de exemplu, în Malta, Belgia, Cehia) până la aproximativ 25% (în România). Observăm, astfel, că ocupăm ultima poziție în rândul statelor membre în ceea ce privește proporția angajaților care au fost plătiți cu salariul minim la nivel național.

> *Într-o lume în care munca nu poate fi garantată, și care, de cele mai multe ori, nu este capabilă să acopere nevoile umane de bază (hrană, locuință, sănătate, educație), există din ce în ce mai mulți susținători ai venitului de bază garantat. Deși la acest moment pare un subiect utopic, consider că merită să fie dezbătut.*

Se urmărește, astfel, stabilirea unui cadru pentru determinarea salariului minim la nivel european, mai exact, se are în vedere calcularea acestuia la aproximativ 60% din salariul mediu din statele membre. Datele Institutului Național de Statistică din noiembrie 2019 ne arătau că, în România, salariul mediu net era de aproximativ 3.200 de lei, în timp ce salariul minim pe economie era de 1.160 de lei, acesta din urmă reprezentând 36% din salariul mediu. În acest context, pentru a ajunge la 60% din salariul mediu net, salariul minim ar trebui să crească cu 760 de lei, ajungând la 1.920 lei net. Potrivit însă prevederilor legale, în 2020, salariul minim brut pe economie este stabilit la 2.230 lei, ceea ce ar însemna un salariu net de 1.346 lei. Legea bugetului stabilește un salariu mediu brut de 5.429 lei, adică 3.176 lei net. În acest context, pentru a ajunge la 60% din salariul mediu net, salariul minim ar trebui să crească cu 559

lei, ajungând la 1.905 lei net (pentru această analiză nu am luat în calcul salariul diferențiat).

La nivelul angajatorilor, creșterea salariului minim s-ar transpune într-o ușoară creștere a costurilor cu angajații. În condițiile în care costurile salariale în UE ar crește considerabil, un efect pe care am putea să îl vedem este migrarea companiilor în alte state non-UE cu un cost favorabil al forței de muncă . Însă, trebuie să avem în vedere faptul că, în momentul în care o companie decide să facă o investiție sau o dezinvestiție, costurile salariale nu sunt singurul factor de analizat.

La o primă vedere, pentru angajați, o creștere a salariului minim ar presupune venituri mai mari și un nivel al bunăstării mai mare. Totuși, acest lucru este înșelător, întrucât în acest context va crește și rata inflației ce se va resimți în prețul produselor și al serviciilor. Mai mult, în anumite cazuri, creșterea salariului minim va determina o scădere a beneficiilor sociale pentru că nu s-ar mai îndeplini criteriile de eligibilitate pentru anumite forme de sprijin. Din punctul meu de vedere, doar creșterea salariului minim nu va însemna neapărat și reducerea inegalității între cei cu salarii mari și cei cu salarii mici și nu va îmbunătăți considerabil nivelul de trai al oamenilor. Problema inegalității este amplă și pentru a o aborda este nevoie de o întreagă serie de politici publice și de măsuri.

Creșterea salariului minim este una dintre acestea, însă nu este singura soluție. Studii recente[1] [2]au demonstrat că politicile care încurajează rate mai mari de economisire și reducerea costurilor de construcție pentru gospodării pot oferi o mai bună securitate economică familiilor aflate în dificultate. În plus, este imperativ ca cetățenii să aibă acces facil la educație și la programe de formare profesională. Investițiile în capitalul uman reprezintă cea mai bună modalitate de a crește bunăstarea individuală și de a îmbunătăți forța de muncă. Echitatea în educație ar putea

aduce un standard minim de bunăstare.

Având în vedere și revoluția digitală, un pas important pentru a ajuta forța de muncă să se pregătească pentru locurile de muncă ale viitorului va fi furnizarea de noi abilități necesare pentru a face față schimbărilor de pe piața muncii. Ca atare, angajatorii vor trebui să investească mai mult în formarea angajaților lor. În plus, guvernele lumii să găsească o soluție și să stimuleze aceste investiții în capitalul uman. Astfel de stimulente ar putea acoperi, printre altele, cheltuielile cu pregătirea și educația.

În concluzie, salut ideea de a introduce un salariu minim la nivelul statelor membre, însă, pentru a-și atinge scopul, și anume creșterea bunăstării populației, trebuie avute în vedere politici publice ample în mai multe domenii ale economiei, de exemplu, în învățământ și sănătate. Să nu uităm că problema inegalității este intens dezbătută la nivel mondial, unde există inițiative de introducere a unui venit minim garantat pentru toate persoanele. Într-o lume în care munca nu poate fi garantată, și care, de cele mai multe ori, nu este capabilă să acopere nevoile umane de bază (hrană, locuință, sănătate, educație), există din ce în ce mai mulți susținători ai venitului de bază garantat. Deși la acest moment pare un subiect utopic, consider că merită să fie dezbătut.

[1] https://www.oecd.org/cfe/smes/2090740.pdf

[2] http://documents.worldbank.org/curated/en/530481521735906534/pdf/124521-REV-OUO-South-Africa-Poverty-and-Inequality-Assessment-Report-2018-FINAL-WEB.pdf