



Considerații asupra politicii salariului minim în România

Studiu al Confederației Patronale Concordia
realizat cu sprijinul think tank-ului
Consilium Policy Advisers Group (CPAG)



Sumar

Recent, discuțiile legate de politica salariului minim (SM) au luat un nou avânt la nivelul întregii Uniuni Europene (UE), odată cu propunerea de directivă a Comisiei Europene (CE)¹ de la sfârșitul lunii octombrie 2020. Aceasta din urmă vizează stabilirea unui cadru de referință comun care să asigure un nivel adecvat pentru SM la nivelul fiecărui stat membru. În cazul – foarte probabil – în care aceasta directivă va fi adoptată, România va avea doi ani pentru a o transpune în practică. Din această perspectivă ar fi util ca la nivel autohton discuțiile privind politica SM să acorde încă de acum o mai mare importanță armonizării criteriilor și principiilor expuse în propunerea de directiva cu realitatea economică din România.

Pe plan autohton, ca și la nivelul întregii UE de altfel, pandemia curentă are un efect marcant în special asupra sectorului de servicii și a firmelor mici și mijlocii, ambele având un număr relativ ridicat de angajați la nivelul salariului minim. Dată fiind incertitudinea privind impactul crizei epidemiologice asupra economiei atât în acest an cât și în anul viitor, pe orizontul anului 2021 creșterea SM ar trebui să vizeze cel mult menținerea puterii de cumpărare la nivel agregat, i.e. indexarea cu rata inflației, adică 3%². Această variantă ar limita creșterea costului cu forța de muncă pentru multe firme care deja se află într-o situație financiară precară, creând astfel premisele pentru o revenire ulterioară mai rapidă a activității economice. Riscul implementării unei rate mai mari de creștere a SM în 2021 poate avea implicații negative asupra: (i) ratei șomajului, (ii) numărului de firme ce își vor înceta activitatea, (iii) veniturilor bugetare și (iv) ratei inflației.

Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

2

Efectele economice ale pandemiei curente vor fi diferite de cele ale crizei financiare din urmă cu 12 ani, în primul rând ca urmare a schimbărilor structurale de pe piața forței muncii, multe dintre ele accelerate în ultimele luni de criza epidemiologică. Structura cererii în economia ex-post pandemie va fi diferită de cea ex-ante pandemie, fiind impulsionată suplimentar și de politicile UE privind schimbările climatice.

Problema de fond în România este că politica SM a fost exploatată excesiv în ultimii ani, fapt ce a denaturat, pe fond, scopul acestei politici. Peste o treime din numărul de angajați au contracte la nivelul SM, cea mai mare rată din Europa. O creștere substanțială a SM în 2021 ar aduce și mai multe contracte la nivelul SM, rigidizând și mai puternic întreaga structură salarială, fapt ce scade reziliența la șocuri a economiei. În plus, așa cum reiese din programele de guvernare ale partidelor politice pe perioada 2021-2024, rata de creștere a SM este preconizată să rămână la două cifre, cu un avans mediu de 11-12% pe an în această perioadă.

Acest avans consistent al SM poate avea un efect negativ asupra competitivității. Încă din 2017 creșterea salariilor a fost superioară creșterii productivității muncii, discrepanța între cele două crescând continuu³. Economia României este într-o situație vulnerabilă prin prisma nivelelor ridicate ale deficitelor de cont curent și bugetar. O pierdere a competitivității în acest moment ar amplifica această vulnerabilitate⁴.

Exprimat la paritatea puterii de cumpărare (PPC), SM în România este al doilea ca mărime în țările din regiune, după Polonia. Astfel, competitivitatea regională poate fi menținută, mai cu seama că țările din regiune au, în acest moment, atât poziții externe mai favorabile, cât și perspective de redresare a dezechilibrelor macroeconomice mai bune. În plus, în multe din aceste țări creșterea prognozată a SM este de o cifră în 2021.

1 CE (COM 2020), 682

2 Rata medie anuală a inflației în luna octombrie. Ideal, indexarea ar trebui să se facă cu rata inflației anticipate în 2021.

3 Așa cum o arată și 2020 European Semester Country Report – Romania

4 Analiza IMF (2020b) la nivelul UE este relevantă în acest sens.

Criza curentă și incertitudinile ridicate pe termen scurt, sugerează o abordare prudentă din perspectiva aplicării ratei de creștere a SM în 2021. În paralel, va trebui gândită o formula pentru SM mai predictibilă și în consonanță cu alți indicatori macroeconomici, parte din aceștia menționați în propunerea de Directivă a UE. Un prim set de variabile este generat de criteriile naționale – care includ, între altele, puterea de cumpărare a SM, nivelul salariului mediu brut în economie, rata de creștere și distribuția acestuia sau productivitatea muncii. Al doilea set de variabile este reprezentat, minimal, de indicatorii de adecvare – index-ul Kaitz (raportul dintre SM și salariu median/mediu⁵) sau relația dintre SM și rata riscului sărăciei.

Reducerea inegalității sau a sărăciei, unele din argumentele principale aduse de susținătorii creșterilor consistente ale SM nu se verifică în practică. În România de exemplu, în anul 2019 coeficientul Gini era la același nivel ca și în anii 2008 sau 2014, în ciuda ratelor mari de creștere pe care SM le-a avut în ultimii cinci ani. Rata sărăciei reflectă mai degrabă inactivitatea sau o activitate redusă, cauzată fie de șomaj, de un număr mare de pensionari sau de lucrătorii independenți.

În perioade de contracție economică o creștere mai mare decât rata inflației poate prelungi perioada de redresare economică ulterioară. În criza precedentă, din anul 2008, SM în România a crescut cu doar 7% pe o perioadă de 4 ani, între 2009-2012, în 2009 și 2010 rămânând neschimbat. În această perioadă rata inflației a avansat cu 22%, reducând semnificativ puterea de cumpărare a SM, astfel sprijinind creșterea economică ulterioară.

În continuare, textul are cinci secțiuni. Prima reprezintă o descriere succintă privind piața muncii în România. Aceste caracteristici sunt relevante pentru definirea politicii SM. A doua secțiune schițează câteva principii ale SM ca mijloc de politică publică în UE. A treia secțiune evaluează scenariile de creștere ale SM în România în 2021, în timp ce a patra secțiune evaluează succint – normativ - implicațiile economice ale creșterii SM. Ultima secțiune conține.

Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

3

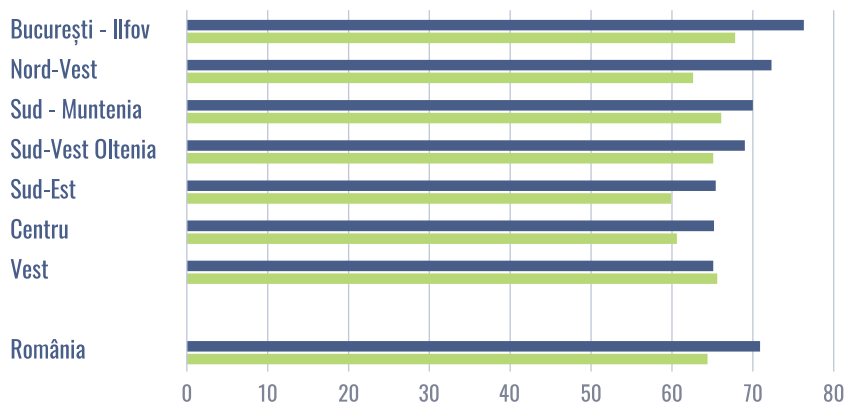
5 Indexul Kaitz cu salariu median este de preferat, mai cu seama în situația curentă a României, cu o concentrație atât de ridicată a numărului de contracte de muncă la nivelul SM. (vezi Lungu, 2018)

Descriere succintă privind piața muncii în România

România înregistrează printre cele mai scăzute rate ale ocupării⁶ din UE. Cu toate că în ultimii ani rata ocupării a înregistrat un trend crescător, România se află printre statele membre cu cea mai mică rată a ocupării, 70,9%⁷ în anul 2019, depășind doar marginal ținta națională stabilită prin Strategia 2020. De asemenea, decalajele semnificative înregistrate la nivel regional persistă.

Fig 1.
Rata ocupării la nivel regional NUTS, 20-64 de ani

■ 2019
■ 2017



Sursa:
Eurostat, cod lfst_r_lfe2emprt

Considerații
asupra politici
salariului minim
în România

4

Piața muncii este caracterizată de un grad ridicat de informalitate, care afectează eficacitatea utilizării salariului minim ca instrument de politică socială. Sectoarele cu cea mai ridicată informalitate în România sunt cele în care predomină lucrători necalificați/slab calificați: comerț, construcții și agricultură (World Bank, 2017). Davidescu și Schneider (2017) au identificat o corelație pozitivă, pe termen lung, între dinamica salariului minim și economia informală. Majorările discreționare ale salariului minim, fără a avea la bază un mecanism care să ofere predictibilitate, determină firmele să caute metode alternative de eludare a măsurilor autorităților.

România are cea mai mare pondere a angajaților în agricultură de la nivelul UE. România este în continuare caracterizată de persistența unui grad redus de urbanizare, comparativ cu celelalte state membre, care corespunde unei ponderi ridicate a populației rurale angrenată în agricultura de subzistență, nemecanizată și lipsită de performanță, sau în alte forme de muncă nesalarizată. Cea mai mare parte din populația ocupată în agricultură este reprezentată de lucrători familiali neremunerați, cu venituri mici.

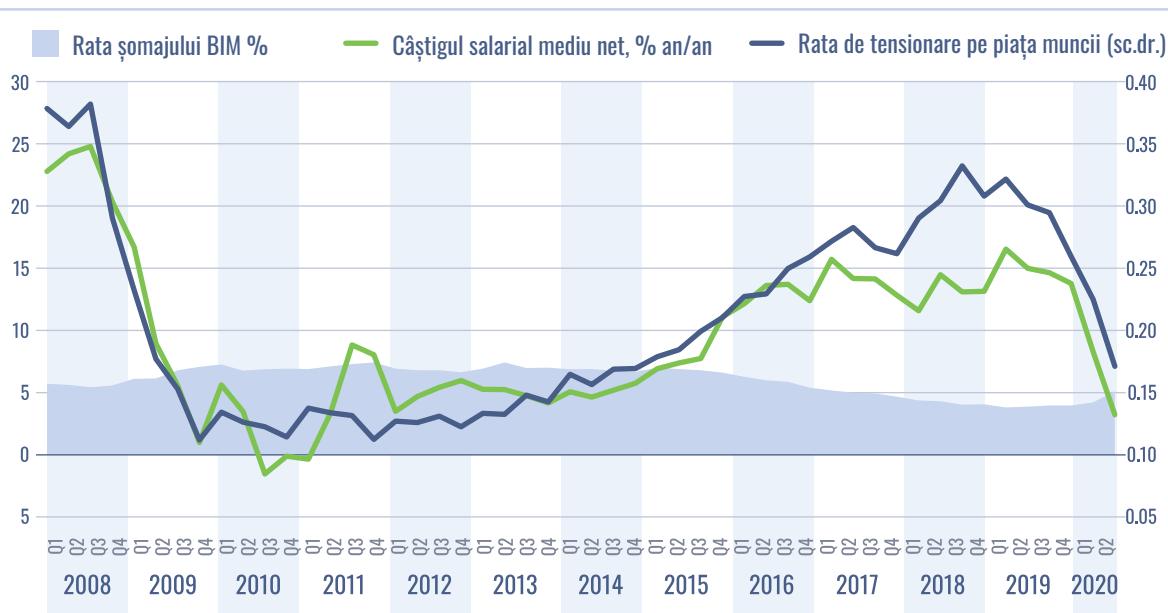
Gradul de tensionare a pieței muncii a fost unul din factorii care au menținut presiunea de majorare a câștigurilor salariale. Gradul de tensionare, generat de fluxul migraționist și de un deficit al forței de muncă cu o calificare înaltă, a contribuit, parțial, la creșterea double-digit a câștigurilor salariale din perioada 2016-2019. Fig 2 relevă corelația între dinamica gradului de tensionare și cea a câștigului salarial mediu net⁸.

6 Rata de ocupare reprezintă ponderea populației ocupate în grupa de vârstă 20-64 de ani în populația totală din aceeași grupă de vârstă.

7 Pentru categoria de vârstă 20 – 64 de ani, sursa: Eurostat, cod lfsi_emp_a.

8 A fost utilizat câștigul salarial mediu net întrucât dinamica câștigului salarial mediu brut a fost afectată în 2018 de transferului contribuțiilor de la angajator către angajați.

Fig 2. Dinamica gradului de tensionare a pieței muncii și a câștigului salarial mediu net în România



Sursa: INSSE

Considerații asupra politicii salariului minim în România

5

1. Descriere succintă privind piața muncii în România

Perioadele cu output gap⁹ pozitiv (2017-2019) au creat premisele creșterilor salariale double-digit. Deși anul 2016 a fost caracterizat de un output gap negativ, s-a înregistrat o dinamică de creștere de 13% pe fondul majorării salariilor unor categorii de bugetari, inclusiv ca urmare a plății unor diferențe salariale. Procesul de creștere accelerată a salariilor din sectorul public – cheltuiela bugetară cu salariile publice aproape s-a dublat în perioada 2016-2020 - a generat o creștere pe întreaga structură salarială din economie, punând presiuni pe rata de profitabilitate în sectorul tradables.

Începând cu T4 2019, se intensifică tendința de detensionare a pieței muncii. Gradul de tensionare a intrat pe un trend descrescător încă din a doua jumătate a anului 2018 pe fondul scăderii numărului de posturi disponibile în administrația publică și în industrie. Cel mai probabil, gradul de detensionare își va continua traiectoria descendentă ca urmare a incertitudinii ridicate ce însoțește criza sanitară, mai ales în cazul în care se mențin măsurile de restricție pentru limitarea răspândirii virusului.

Majorările salariale ad-hoc din sectorul public au exercitat presiuni asupra sectorului concurențial.

Conform modelului clasic Balassa – Samuelson, poziția de lider în determinarea nivelului salarial ar trebui să revină sectorului deschis către concurența internațională, sectorul tradables – în speță industria prelucrătoare. În cazul României, datele empirice sugerează că sectorul public este cel care deține rolul de lider în privința dinamicii salariilor, ceea ce conduce ulterior la majorări inferioare și neproporționale ale salariilor din sectorul tradables și sunt în general complet preluate de sectorul non-tradables. Conform unei estimări a Băncii Naționale a României, o majorare cu 10%

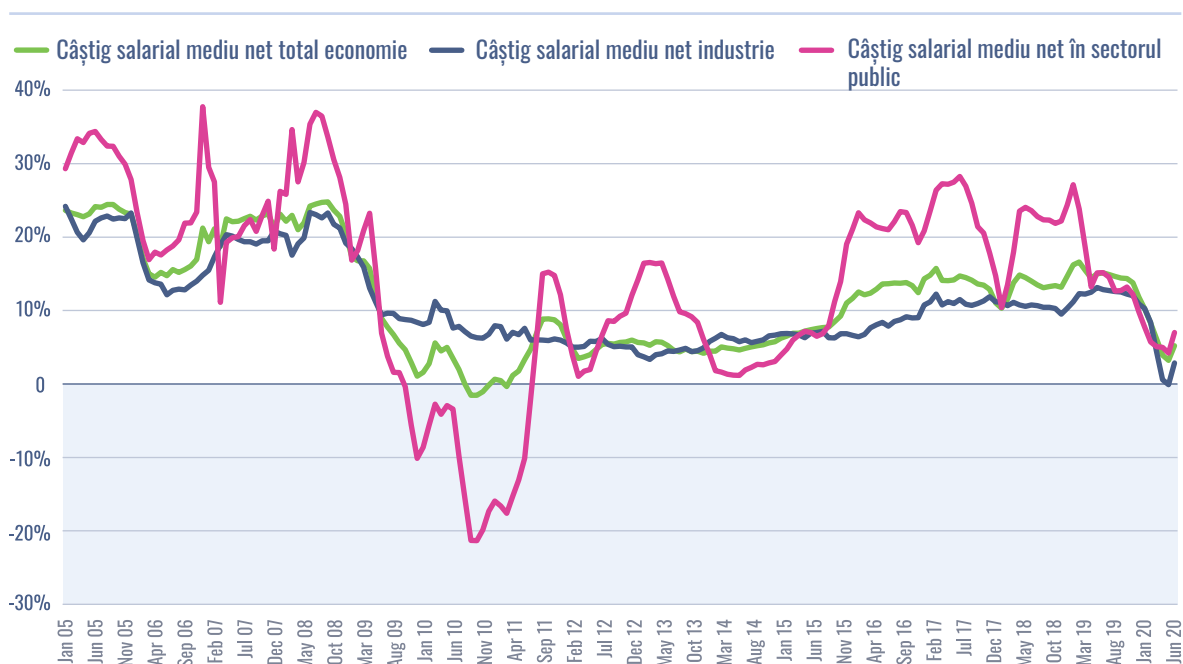
9 Decalajul de producție, deviația PIB sau output gap (în engleză) reprezintă diferența dintre ceea ce produce efectiv o economie (producția efectivă) și capacitatea sa de producție (producția potențială).

Producția potențială sau PIB-ul potențial este nivelul PIB care poate fi produs într-o economie în condițiile utilizării resurselor la capacitate normală, eficient și durabil atunci când utilajele sunt folosite conform fișelor tehnice, salariații lucrează 8 h/zi, etc., fără a genera presiuni inflaționiste. PIB potențial este un concept teoretic, un indicator macroeconomic neobservabil în mod direct (o estimare a PIB potențial se poate obține prin aplicarea filtrului Hodrick Prescott, ce elimină componenta ciclică, PIB potențial reprezentând astfel trendul PIB-ului real).

În 2019, decalajul de producție (pozitiv) a fost de 2,4% din PIB potențial, conform estimărilor Comisiei Europene (cifră preluată din baza de date Ameco). Un output gap pozitiv reprezintă situația în care cererea agregată este ridicată, iar economia funcționează peste nivelul pe care îl poate menține în mod sustenabil.

a salariilor în sectorul public conduce pe termen lung la o creștere medie anuală cu 3,5% a salariilor în industrie (BNR, 2016), în timp ce Comisia Europeană estimează o creștere cu 6,6% în sectorul tradables (European Commission, 2019).

Fig 3.: Câștig salarial mediu net (3ma, an/an)



Sursa: INSSE

Considerații asupra politicii salariului minim în România

6

Nivelul câștigului diferă semnificativ între sistemul public și cel privat, salariile în sectorul public fiind cu aproximativ 34% mai mari decât în sectorul concurențial, iar aceste decalaje nu pot fi explicate printr-o structură diferită a competențelor în cele două sectoare (European Commission, 2019a). Nivelul salarial mai ridicat în sectorul public a reprezentat un stimulent pentru angajații din sectorul privat de a își schimba locul de muncă, fie a fost folosit drept argument pentru a renegocia nivelul salarial, încurajați și de gradul ridicat de tensionare a pieței muncii. Astfel, majorările ad-hoc în sectorul public au condus la o estompare a legăturii dintre salarii și productivitatea muncii, ceea ce poate contribui la acumularea unor presiuni inflaționiste (European Commission, 2019; BNR, 2016).

1. Descriere succintă privind piața muncii în România

Fig 4.: Câștig salarial mediu net, luna iulie (% din câștigul salarial mediu net pe total economie)



Sursa: INSSE, calcule proprii

Decuplarea parțială a creșterilor salariale de dinamica productivității muncii începând cu anul 2016 a pus o presiune suplimentară pe deficitul de cont curent (World Bank, 2019). În perioada 2011-2015, costurile salariale au evoluat în tandem cu productivitatea muncii (evoluția productivității asigurând acoperirea integrală a costurilor salariale) în condițiile în care corecțiile aplicate după criza financiară au creat spațiu pentru o împărțire mai echilibrată a valorii adăugate produse în economie între factorul muncă și factorul capital. Începând cu anul 2016 apare însă o

decuplare între ritmul de creștere al costurilor salariale și productivitatea muncii (Fig 5), interval în care evoluția salarială este mai degrabă explicată de gradul de tensionare de la nivelul pieței muncii (BNR, 2017).

Fig 5:
Evoluția remunerării
muncii și a productivității
muncii (2010=100)

— Evoluția remunerării
muncii
— Creșterea reală a
productivității muncii

Notă: Remunerare muncii cuprinde
salariul net, impozitele și contribuțiile
sociale.

Sursa: Eurostat, nama_10_lp_ulc



Totuși, în pofida unui avans semnificativ înregistrat în ultimele două decenii, productivitatea muncii în România rămâne mult inferioară mediei UE. Începând cu anul 2000, productivitatea muncii a crescut abrupt în România, însă nivelul de la care a plecat era unul foarte scăzut (aproximativ 20% din media UE). În prezent, nivelul productivității muncii este de aproximativ două treimi din media UE.

Specializarea economiei românești pe activități și produse puțin complexe și cu o valoare adăugată redusă explică decalajul de productivitate față de alte țări europene și limitează totodată potențialul de creștere a productivității (FIC, 2020). Astfel, o serie de factori stau la baza decalajului de productivitate față de alte state membre: (i) integrarea României în eșaloanele inferioare ale lanțurilor valorice globale, (ii) intensitatea redusă a capitalului, (iii) investițiile reduse în tehnologii noi, (iv) comportamentul companiilor axat în principal pe câștiguri pe termen scurt, la care se adaugă o atitudine adversară la risc și o slabă dezvoltare a competențelor manageriale.

Productivitatea muncii în firmele cu capital străin este de două ori mai mare decât în firmele naționale. Firmele cu capital străin au o prezență puternică în industria prelucrătoare, care se bazează într-o proporție mai mare pe tehnologie medie și înaltă, explicând astfel decalajul de productivitate semnificativ față de alte sectoare în care predomină companiile naționale, precum sectorul agroalimentar (FIC, 2017; European Commission, 2019a).

Statisticile privind productivitatea muncii prezintă o serie de limitări, productivitatea orară fiind în general o măsură mult mai pertinentă decât productivitatea per lucrător. În condițiile în care sistemele statistice naționale se bazează pe conceptul de persoană ocupată și nu pe efectivul de salariați, structura populației ocupate poate influența statistica privind productivitatea muncii. În cazul României, ponderea salariaților în total populație ocupată rămâne relativ redusă, deși a înregistrat o dinamică ascendentă în ultimul deceniu. Astfel, o parte din decalajul de productivitate față de alte țări poate fi explicat statistic în condițiile în care productivitatea persoanelor nesalarizate (lucrători pe cont propriu și lucrători familiali neremunerați) este mult inferioară comparativ cu cea a salariaților –situație similară și în alte state precum Grecia, Italia sau Polonia.

În ultimii ani au fost înregistrate progrese în ceea ce privește specializarea companiilor exportatoare în produsele de tehnologie medie sau înaltă (mașini, electrice, produse chimice). Această tranziție susține avansul integrării României în lanțul de producție al UE, proces ce va stimula în continuare atragerea investițiilor străine directe, contribuind astfel la susținerea potențialului de productivitate și implicit la majorarea câștigurilor salariale.

Majorările salariale din ultimii ani nu au reușit să stopeze exodul de forță de muncă. Conform

Considerații
asupra politicii
salarului minim
în România

7

1.
Descriere
succintă privind
piața muncii în
România

datelor OECD, diaspora românească este a cincea ca mărime la nivel mondial. În 2016, aproximativ 3,6 milioane de români locuiau într-un stat membru OECD, marea majoritate alegând Italia, Germania sau Spania ca țară de destinație. Conform standardelor internaționale, numărul emigranților români raportat la populația totală a țării este considerat ridicat (OECD, 2019). Există în continuare o tendință clară de emigrare a cetățenilor rămași în țară - mai mult de un sfert dintre aceștia și-au exprimat dorința de a se stabili permanent într-un alt stat.

Totuși, măsuri punctuale precum majorările salariale ample din sectorul sanitar au limitat momentan exodul personalului medical. Cel puțin pe termen scurt și mediu, creșterile salariale au oferit un stimulent puternic pentru personalul din sectorul sanitar, însă este nevoie de reforme structurale în sistemul de sănătate pentru a reține personalul calificat pe termen lung.

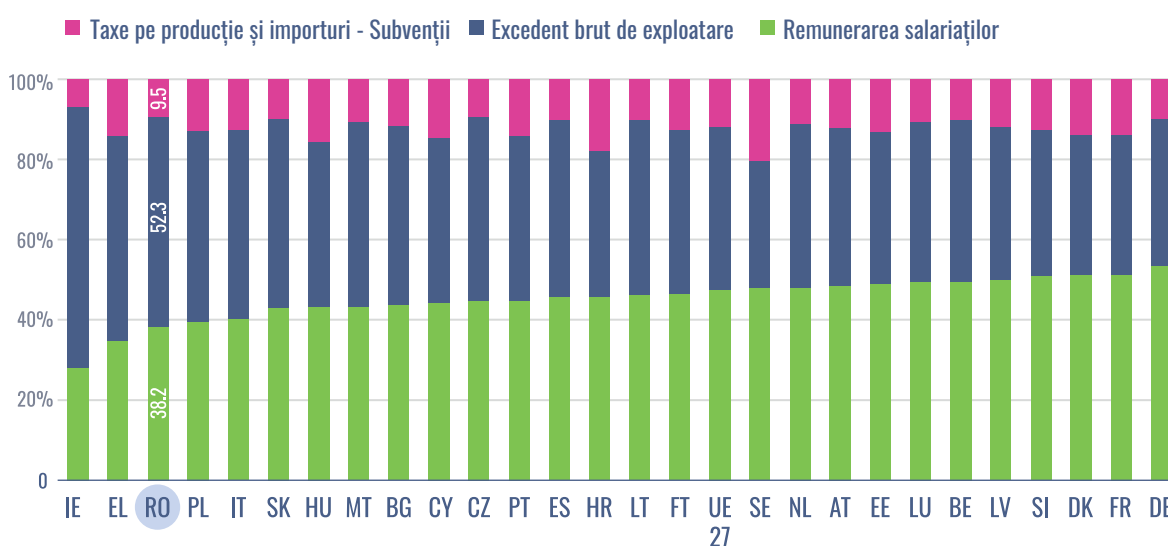
Problema tinerilor NEETs¹⁰ persistă, iar pandemia va deteriora cel mai probabil această situație. În anul 2019, mai mult de 19,4% dintre tinerii români cu vârsta cuprinsă între 20 și 34 de ani nu erau angajați, nu erau înregistrați într-o formă de învățământ și nici nu luau parte la un sistem de formare profesională. Datele statistice subliniază și o inegalitate de gen, femeile fiind mult mai afectate de acest fenomen (27,8%), spre deosebire de bărbați (11,5%).

Ca urmare a ritmului accelerat de creștere a salariilor din ultimii ani, a fost înregistrată o majorare abruptă a ponderii remunerării muncii în PIB. Criza precedentă a condus la o corecție amplă a remunerării salariaților ca pondere în PIB. Remunerarea muncii a revenit pe un trend ascendent începând cu anul 2016 (35,2% din PIB), ajungând la finalul anului 2019 la 38,2% din PIB, în continuare un nivel inferior mediei UE28 (47,5% din PIB). Dinamica pozitivă din ultimii ani s-a datorat în special tensiunilor existente pe piața muncii, majorărilor salariale din sistemul public și creșterii salariului minim. Însă, ajustată cu economia informală și numărul de angajați liber-profesioniști, remunerarea muncii a fost în linie cu cea din alte state europene chiar și înainte de criză (Kallai și Lungu 2020, forthcoming)

Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

8

Fig 6.: Contribuția la formarea PIB a muncii, capitalului și taxelor, 2019



Sursa: Eurostat, code nama_10_gdp

1.
Descriere
succintă privind
piața muncii în
România

În anul 2019, România a înregistrat cea mai mare pondere din UE a persoanelor ocupate în risc de sărăcie (15.4%), valoare mult superioară altor state din regiune: Bulgaria (9,0%), Polonia (9,9%), Ungaria (8,5%). În cazul contractelor de muncă part-time, situația este mult mai delicată întrucât 62,7% dintre angajați se află în prag de sărăcie, de patru ori mai mult comparativ cu media la nivel european (15,2%). Astfel, sărăcia în rândul persoanelor ocupate este și o rezultată a numărului

10 NEETs = young people neither in employment nor in education and training.

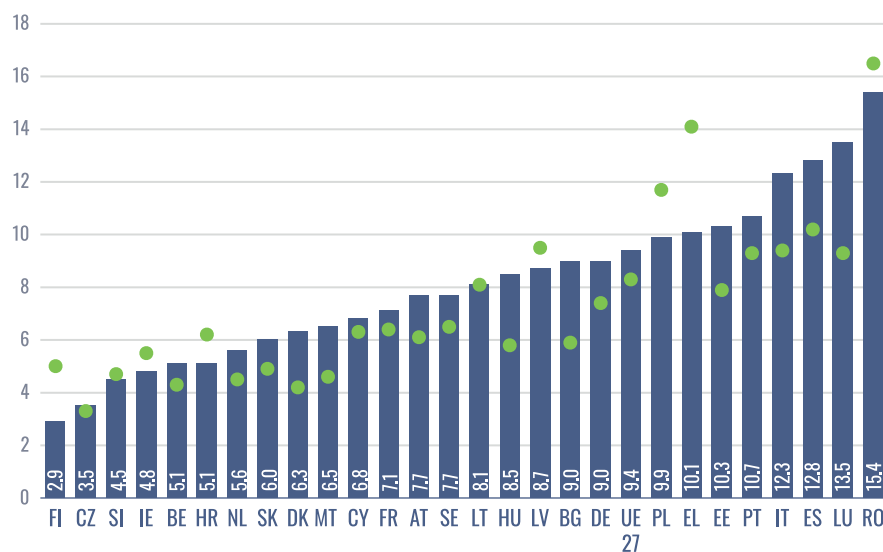
redus de ore lucrate și nu doar a nivelul scăzut al câștigului salarial (OECD, 2015).

Fig. 7:
Rata sărăciei în rândul
persoanelor ocupate

■ 2019
● 2007

*pentru Croația, prima dată disponibilă este 2010, în loc de 2007.
**IE, BE, SK, FR, DE, UE27, IT, LU: 2018 în loc de 2019
Notă: ponderea salariaților aflați în risc de sărăcie se calculează ulterior aplicării transferurilor sociale (sunt incluse pensiile, ajutoarele de șomaj etc.). Se consideră că un salariat se află în risc de sărăcie dacă obține un venit disponibil mai mic de 60% din venitul median înregistrat la nivel național.

Sursa: Eurostat



Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

9

1.
Descriere
succintă privind
piața muncii în
România

Evoluția pieței muncii în contextul pandemiei de Coronavirus

Piața muncii a evoluat relativ stabil în contrast cu reculul puternic al activității economice, în principal ca urmare a măsurilor de sprijin adoptate de autorități. Criza sanitară a distorsionat puternic activitatea economică la nivel european, având însă doar un impact moderat asupra pieței muncii ca urmare a măsurilor adoptate de statele membre. În România, facilitățile directe (șomaj tehnic) și indirecte (măsuri de susținere a lichidității, IMM Invest, amânări de taxe) au reușit să limiteze efectele pandemiei asupra pieței muncii, prevenind o majorare abruptă a ratei șomajului. Măsura șomajului tehnic a permis menținerea locurilor de muncă, oferind salariaților un suport financiar similar celui acordat de alte state europene.

Disponibilitățile sunt concentrate în rândul personalului cu salarii reduse.

Criza sanitară a adâncit mai ales dinamica nefavorabilă a angajării în industrie (pre-existentă crizei). Similar situației la nivel european, industria prelucrătoare a fost cea mai afectată - reducerile de personal fiind concentrate în România în industria auto și industria ușoară.

În industria auto, efectivul de salariați se contracta încă dinainte de izbucnirea pandemiei ca urmare a deteriorării cererii extra-comunitare, a tensiunilor comerciale dintre SUA și China și a noilor reglementări privind emisiile de CO₂.

În ceea ce privește industria ușoară, declinul ocupării a început încă din anul 2015, odată cu accentuarea contracției producției, cel mai probabil ca urmare a relocării activității economice în țări cu forță de muncă mai ieftină, acesta fiind un sector cu utilizare intensivă a forței de muncă.

Din categoria serviciilor de piață, cele mai afectate au fost serviciile administrative, transporturi terestre și HoReCa.

Pe de altă parte, sectorul construcțiilor și ITC au înregistrat o dinamică pozitivă, indicând reziliență. Sectorul ITC a rămas robust și poate juca un rol important în relansarea economică, în special în contextul noului instrument european de Redresare și Reziliență ce urmărește digitalizarea economiei.

În ceea ce privește sectorul construcțiilor, acesta a fost impulsionat de proiectele de infrastructură publică. Totuși, pe termen scurt și mediu persistă o serie de riscuri, în special la nivelul sectorului nerezidențial: (i) înghețarea dezvoltării unor proiecte până la revenirea sentimentului de încredere în rândul investitorilor, (ii) preferința anumitor companii pentru menținerea telemuncii, cu un impact negativ asupra cererii pentru clădirile de birouri. Totodată, la nivelul sectorului rezidențial, incertitudinea ridicată poate conduce la o amânare a achizițiilor de bunuri imobiliare. Pe de altă parte, Planul Național de Redresare și Reziliență va impulsiona cel mai probabil sectorul construcțiilor ingineresti începând cu anul 2021 – rămâne însă un semn de întrebare legat de capacitatea autorităților de a implementa rapid aceste proiecte.

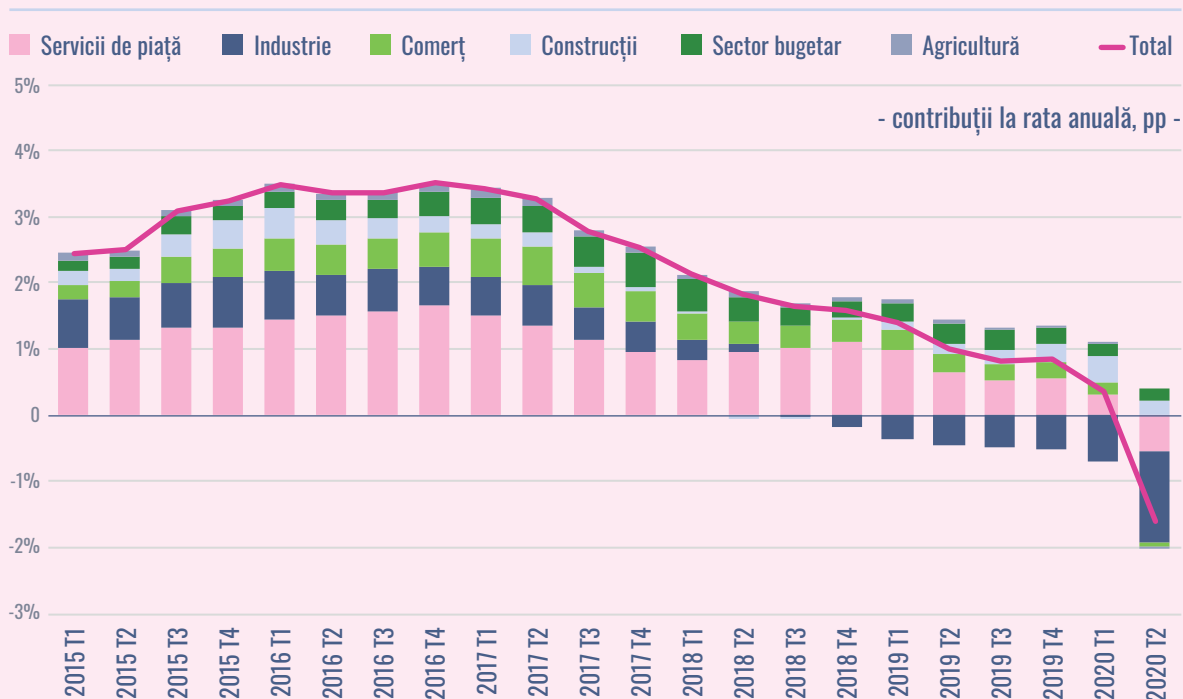
Temperarea semnificativă a ritmului de creștere a salariilor este explicată în mare parte de opțiunea companiilor de a apela la facilitatea șomajului tehnic. Totuși, odată cu reluarea activității economice, câștigurile salariale medii nete și-au accentuat ritmul de creștere. Evoluția câștigului salarial este explicată pe de o parte de măsurile adoptate de către autorități, dar și de impactul asimetric al pandemiei la nivel sectorial (o concentrare mai mare a disponibilizărilor în rândul personalului cu salarii reduse).

Considerații
asupra politicii
salarului minim
în România

10

1.
Descriere
succintă privind
piața muncii în
România

Fig 8. Efectivul de salariați în economie



Sursa: INSSE, calcule proprii

Restrângerea oportunităților de angajare - rata locurilor de muncă vacante și-a continuat traiectoria gradual descendentă, accentuându-se semnificativ tendința de detensionare a pieței muncii. Deși pe termen mediu se așteaptă o îmbunătățire a oportunităților de angajare ca urmare a continuării sprijinului guvernamental (sondaj DG ECFIN), înrăutățirea situației epidemiologice în majoritatea statelor europene și reintroducerea restricțiilor poate deteriora această perspectivă.

Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

11

1.
Descriere
succintă privind
piața muncii în
România

2.

Salariul minim ca instrument de politică publică

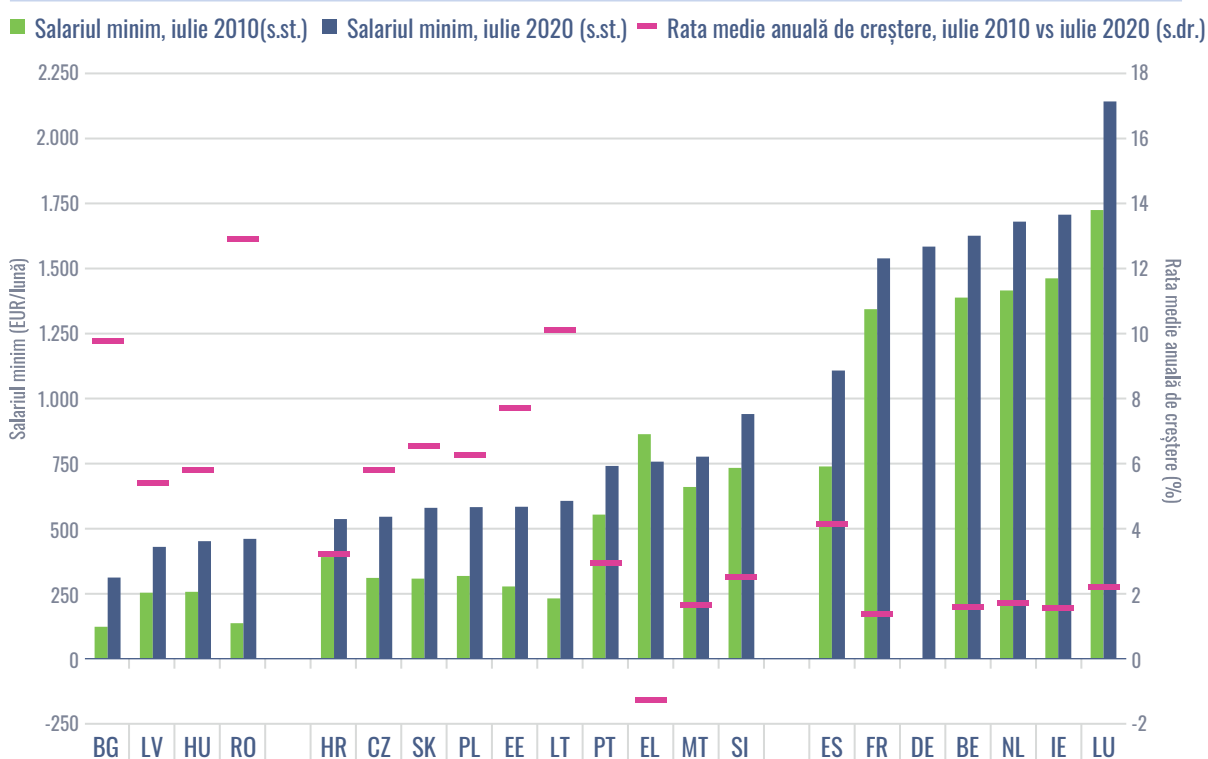
Motivația pentru existența unui SM este asigurarea unui trai decent pentru salariații necalificați/slab-calificați. Obiectivul principal al politicii SM vizează asigurarea unui standard de viață decent pentru lucrătorii cu venituri mici, și totodată, diminuarea nivelului de sărăcie în rândul familiilor cu unul sau mai mulți membri salariați (ILO, 1970, ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en, European Pillar of Social Rights - Principle 6). În practică însă, în condițiile unei piețe libere funcționale, rolul SM ca instrument de politică este discutabil. Cu toate acestea, în ultimii ani chiar și economii cu tradiție de piețe libere, precum Marea Britanie spre exemplu, au introdus SM. Mai mult, SM a devenit un subiect de actualitate la nivelul UE.

La nivelul UE, 21 de state membre folosesc SM ca instrument de politică publică (excepție fac Danemarca, Italia, Cipru, Austria, Finlanda și Suedia). În general, politica salariului minim are o importanță aparte în Europa Centrală și de Sud-Est în condițiile în care o pondere mai mare de salariați sunt afectați de această măsură comparativ cu statele din vestul sau nordul continentului (IMF, 2016). De asemenea, odată cu majorările ample ale salariului minim în regiune, a crescut și ponderea salariaților remunerați la nivelul salariului minim, aceștia fiind concentrați îndeosebi în sectorul serviciilor (în special HoReCa) și industria ușoară. În general, la nivelul regiunii, guvernele dețin controlul în stabilirea salariului minim, în timp ce comisiile specializate formate din experți independenți nu au un rol formal, iar mecanismele obiective lipsesc de cele mai multe ori.

Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

12

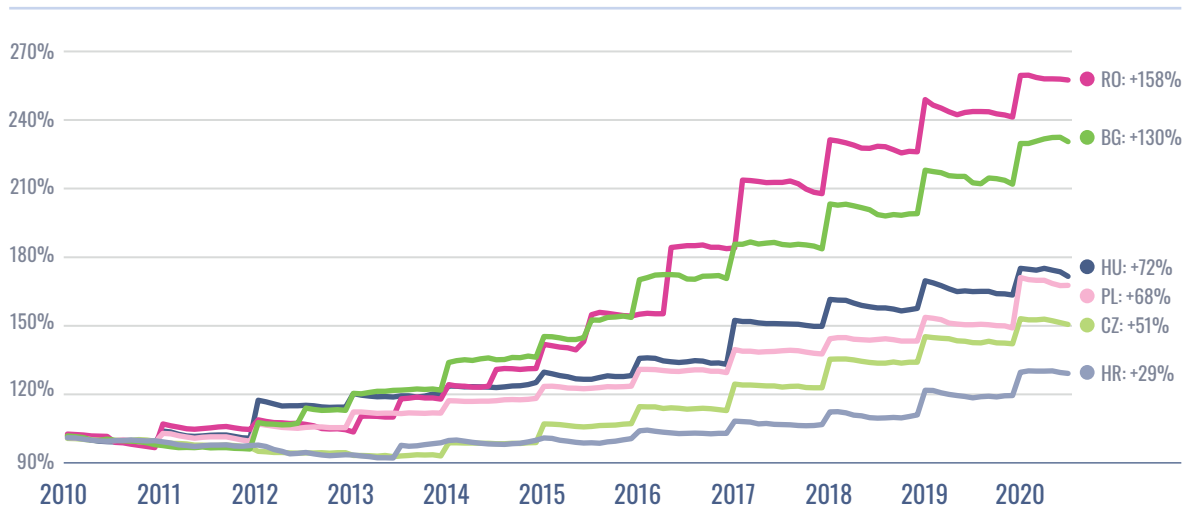
Fig.9: Salariul minim (iul.2020 vs iul.2010), euro/lună și %



Sursa: Eurostat, earn_mw_cur

În ultimul deceniu, majorarea salariului minim în România a fost cea mai abruptă din rândul statelor membre ale UE atât în termeni nominali cât și în termeni reali. Trebuie însă ținut cont de faptul că majorările salariale sunt raportate la o bază scăzută. Totodată, era de așteptat ca salariile să crească cu o viteză mai mare comparativ cu celelalte state membre în condițiile în care economia României se afla într-un proces de convergență.

Fig.10: Dinamica reală a salariului minim brut în statele non-euro



Notă: Pentru a calcula dinamica reală a salariului minim s-a utilizat indicele armonizat al prețurilor de consum (HICP), 2015=100. Indicele salariului minim brut real este raportat la anul de bază 2010. În cazul României, dinamica reală a salariului minim brut a fost ajustată pentru a surprinde transferul contribuțiilor de la angajator către angajat începând cu anul 2018. Sursa: Eurostat, prc_hicp_midx, earn_mw_cur

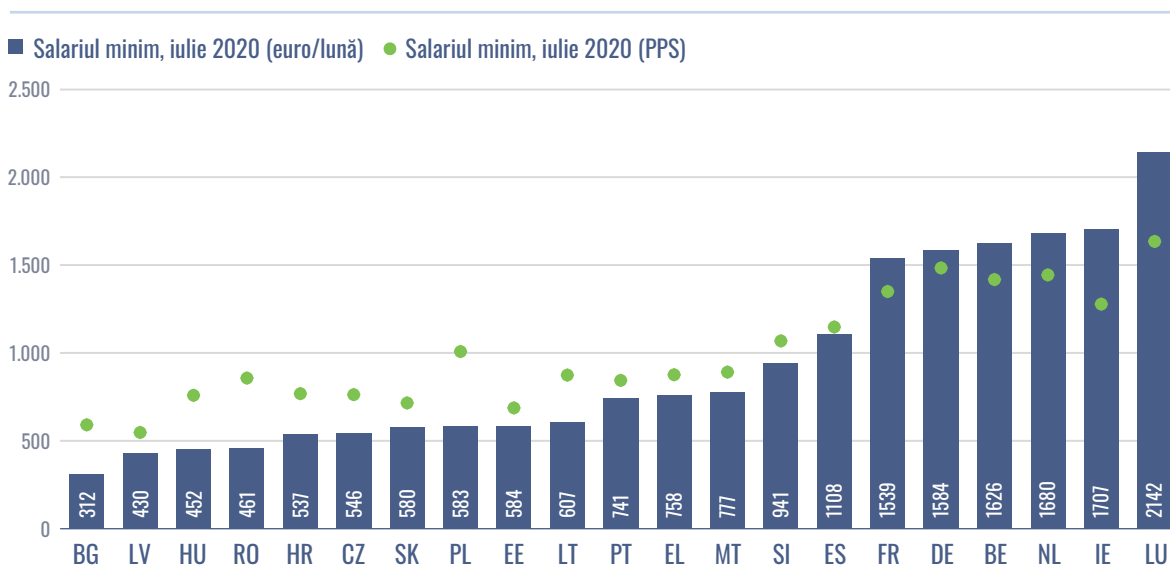
Conșiderații asupra politicii salariului minim în România

13

Calculat la paritatea puterii de cumpărare, nivelul salariului minim din România este superior multor state din regiune, fiind al doilea după Polonia. Pentru a realiza comparații cu celelalte state membre, nivelul salariului minim trebuie exprimat la paritatea puterii de cumpărare întrucât bunurile/serviciile au prețuri diferite în statele membre. Astfel, la paritatea puterii de cumpărare, discrepanțele dintre statele membre se estompează.

2. Salariul minim ca instrument de politică publică

Fig.11: Salariul minim, iulie 2020

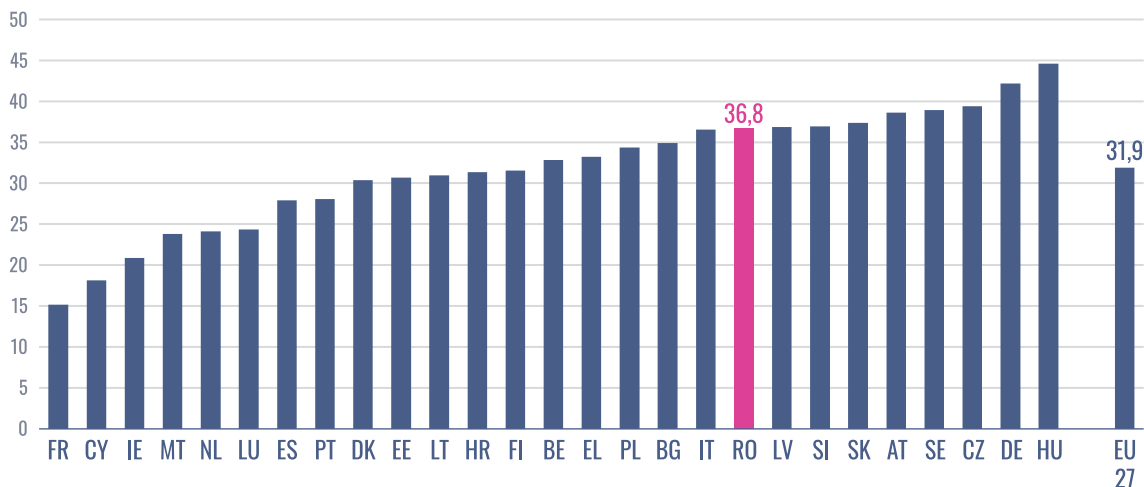


Sursa: Eurostat, earn_mw_cur

Totodată, în realizarea comparațiilor cu celelalte state, taxarea muncii și nivelul transferurilor sociale joacă un rol covârșitor, în special în condițiile în care anumite state aplică un palier unic de impozitare, iar altele au nivele progresive.

Pentru angajații cu salarii reduse, povara fiscală¹¹ (tax wedge) este mai mare decât media UE, în timp ce pentru angajații remunerați la nivelul salariului mediu povara fiscală este inferioară mediei europene. În anul 2019, povara fiscală pentru angajații cu salarii reduse (50% din salariul mediu) este mai mare în România (36,8%) comparativ cu media UE28 (31,9%), ca urmare a faptului că majoritatea statelor membre aplică o rată progresivă a impozitului pe venit¹². Astfel, povara fiscală pentru angajații cu salarii reduse este disproporțională, afectând negativ motivația de a participa formal pe piața muncii pentru această categorie de salariați.

Fig.12: Povara fiscală pentru o persoană singură ce câștigă 50% din salariul mediu (%), 2019



Considerații asupra politicii salariului minim în România

Sursa: European Commission tax and benefits indicator database based on OECD Tax-benefit Model

14

Povara fiscală pentru angajații cu salarii reduse în România este a noua cea mai ridicată din UE27. În cazul angajaților remunerați la nivelul salariului mediu, povara fiscală în România (38,3%) înregistrează un nivel ușor sub media UE28 (40,1%). Totuși, în ultimul deceniu, atât povara fiscală pentru angajații cu salarii reduse, cât și pentru angajații remunerați la nivelul salariului mediu a urmat un trend descrescător (reducându-se cu 6 puncte procentuale).

2. Salariul minim ca instrument de politică publică

În pofida majorărilor frecvente ale salariul minim, costul salarial mediu orar în România rămâne în continuare al doilea cel mai redus din UE. În ciuda majorărilor abrupte ale salariului minim și ale costurilor salariale medii în general, costul salarial mediu orar în România (7,7 euro în 2019) rămâne în continuare al doilea cel mai redus din UE, după Bulgaria (6 euro), și mult inferior celor înregistrate în celelalte state din regiune, precum Polonia (10,7 euro), Slovacia (12,5 euro), Estonia (13,4 euro), Republica Cehă (13,5 euro) sau Slovenia (19,1 euro).

Piața muncii din România este caracterizată de o pondere mare a angajaților remunerați la nivelul salariului minim (~28%), cea mai mare pondere la nivelul UE. Incluzând angajații “self-employed” ponderea depășește o treime. Această pondere subliniază diferențele structurale față de alte state europene și totodată măsura în care această politică afectează piața muncii.

11 Povara fiscală (tax wedge) reprezintă valoarea impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale plătite atât de angajator, cât și de angajat, din care se scad deducerile personale, raportată la costul total cu forța de muncă (salariul brut plus contribuțiile pentru asigurările sociale plătite de angajator). Povara fiscală pentru o persoană singură, ce câștigă salariul mediu alături de povara fiscală pentru o persoană singură ce câștigă 50% din salariul mediu sunt indicatorii folosiți ca benchmark de Eurogrup în compararea poverii fiscale pe muncă, în conformitate cu angajamentul de a reduce povara fiscală pe muncă.

12 Singurele state membre ce aplică cota unică de impozitare sunt: Bulgaria (10%), Republica Cehă (15%), Estonia (20%), Ungaria (15%) și România (10%).

Tabel: Situația privind contractele de muncă înregistrate în REVISAL, octombrie 2020

Număr salariați activi	Număr contracte active			
	Durată		Normă	
	nedeterminată	determinată	întreagă	timp parțial
5.593.118	5.935.875	529.002	5.417.180	1.047.697
Număr total contracte active: 6.464.877				

Notă: unele categorii de salariați nu fac obiectul declarării în REVISAL (funcționarii publici, militarii, personajul din Justiție, etc.)

Sursa: Inspekția Muncii

Tabel: Situația privind contractele de muncă înregistrate în REVISAL la nivelul salariului minim, octombrie 2020

Valoarea salariului minim	Număr salariați cu contracte cu normă întreagă	Număr contracte cu normă întreagă	Durată (contracte normă întreagă)	
			Nedeterminată	Determinată
2.230 RON	1.226.261	1.235.902	1.177.324	58.578
3.000 RON	330.429	335.056	314.7942	0.262

Notă: sunt calculate doar contractele active

Sursa: Inspekția Muncii

Considerații asupra politicii salariului minim în România

15

2. Salariul minim ca instrument de politică publică

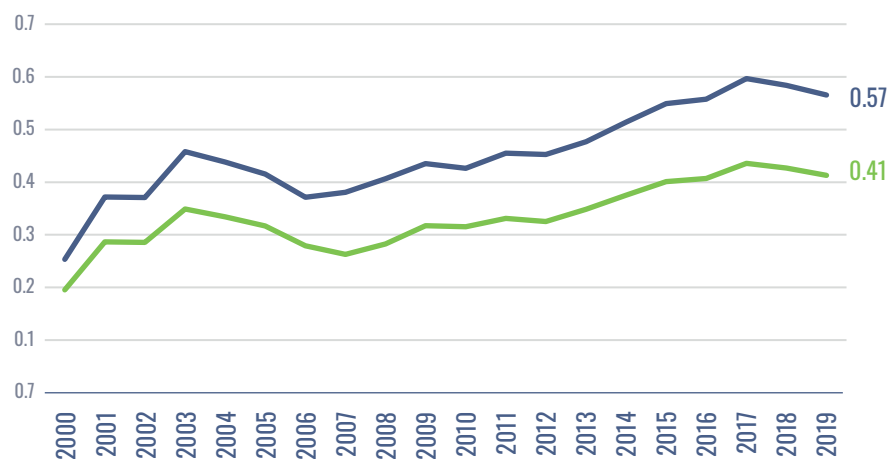
Conform analizei Institutului Național de Statistică privind profilul socio-demografic, muncitorii încadrați cu salariul minim pe economie sunt de obicei bărbați, cu vârstă cuprinsă între 35 și 44 de ani și cu nivel educațional mediu. Din punct de vedere al localizării, aceștia locuiesc cu preponderență în regiunile Sud Muntenia și București Ilfov, având contract de muncă pe durată nedeterminată (95%), fiind concentrați masiv în comerț, transporturi, HoReCa și industria alimentară.

Pe lângă nivelul absolut, trebuie analizată și poziția salariului minim în distribuția veniturilor.

Impactul negativ asupra ocupării va fi cu atât mai puternic cu cât ponderea salariului minim în salariul mediu este mai mare. IMF recomandă un prag de 40%, fără însă a oferi evidențe empirice. În cazul României, impactul negativ asupra ratei ocupării rămâne nesemnificativ și în cazul regiunilor în care salariul minim depășește 40% din salariul mediu (Pantea, 2017) - Fig. 13.

Fig.13: Ponderea salariului minim în salariul mediu pe economie și salariul median

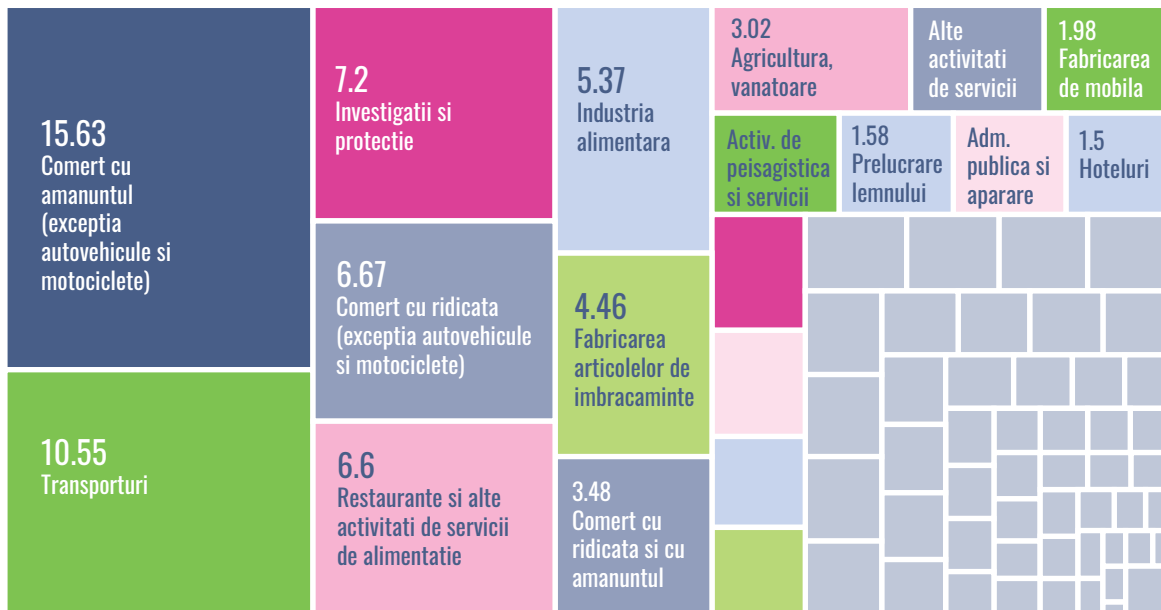
— % din salariul median
— % din salariul mediu



Sursa: OECD

Generozitatea sistemului de protecție socială poate juca un rol important. O diferență mică între indemnizația medie de șomaj/alte ajutoare sociale și salariul minim (percepția unui cost de oportunitate ridicat) poate elimina stimulentele de a munci ale lucrătorilor slab calificați (BNR, 2017). În plus, mare parte din aceste persoane sunt necalificate, trăiesc în zonele rurale, slab conectate la rețeaua de transport, nedeținând totodată informații privind oportunitățile de angajare.

Fig.14: Ponderea contractelor cu salariul minim în total contracte la nivel de sector (%), 2019



Sursa: Comisia Națională de Strategie și Prognoză

Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

16

2.
Salariul minim
ca instrument de
politică publică

Scenarii de creștere a salariului minim în România

Majorarea salariului minim necesită *fine tuning*. La nivelul UE există un interes crescut pentru stabilirea unor criterii comune, predictibile pentru evoluția SM în fiecare țară membră, în funcție de conjunctura macroeconomică.

Dat fiind efectul pandemiei asupra economiei României, schimbarea structurii cererii și incertitudinea ridicată pentru 2021, rata de creștere a SM în anul ce vine poate juca un rol important în pasul de relansare a economiei. Tabelul de mai jos prezintă șase scenarii de creștere a SM bazate pe: (i) rata medie anuală a inflației, (ii) mecanismul utilizat de Guvern în anul 2019, (iii) recomandarea Comisiei Europene, (iv) propunerea sindicatelor europene, (v) propunerea legislativă din Parlamentul României, (vi) coșul minim de consum. În plus, s-a analizat și impactul adoptării coeficienților minimali de ierarhizare asupra distribuției veniturilor, urmărindu-se identificarea sectoarelor economice cele mai afectate.

Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

i. Scenariu de majorare a salariului minim ce vizează menținerea puterii de cumpărare

Soluția propusă este indexarea salariului minim cu rata medie anuală a inflației din luna octombrie 2020, i.e. 3%. Pandemia curentă pune o presiune puternică pe cash-flow-ul multor companii, îndeosebi din rândul celor mici și mijlocii. Menținerea puterii de cumpărare – prin indexarea bi-anuală (în ianuarie și iulie 2021) de 1.5% - ar reprezenta o soluție adecvată pentru limitarea riscurilor macroeconomice pe termen scurt (creștere costuri cu forța de muncă, disponibilizări, insolvențe, reducere venituri bugetare, creștere nivel prețuri, etc.)

ii. Scenariu de majorare a salariului minim bazat pe formula utilizată în 2019

Aplicând formula utilizată în anul 2019, rezultă o creștere a salariului minim brut cu cel puțin 4,5% (+100 RON) de la 1 ianuarie 2021. Pentru indexarea salariului minim începând cu 1 ianuarie 2020 au fost luați în considerare, ca și anul trecut, doi indicatori macroeconomici: rata anuală a inflației și creșterea reală a productivității muncii pe persoană angajată¹³. Totodată, pentru a surprinde și conjunctura macroeconomică, au fost propuse două mecanisme de corecție: (i) în funcție de rata de creștere economică și (ii) în funcție de dinamica pieței muncii¹⁴. Totuși, acestea nu reușesc să surprindă contextul economic actual, fiind necesară o îmbunătățire a întregului mecanism.

Astfel, replicând formula utilizată în anul anterior, bazată pe cei doi indicatori, rezultă o creștere a salariului minim brut de 6,5%¹⁵ pentru anul 2021. Totuși, ca urmare a unei evoluții nefavorabile a

13 Sursa datelor utilizate: rata anuală a inflației în luna octombrie (INS), creșterea reală a productivității muncii pe persoană angajată în anul 2018 (Eurostat).

14 Diferența dintre rata șomajului și rata naturală a șomajului NAWRU (non-accelerating wages rate of unemployment). NAWRU este folosit ca proxy pentru șomajul structural, reprezentând nivelul ratei șomajului ce nu generează presiuni inflaționiste.

15 Pentru acest calcul s-a utilizat rata anuală a inflației de 2.25% aferentă lunii octombrie 2020 și creșterea reală a productivității muncii pe persoană angajată în anul 2019 de 4.16%.

activității economice în contextul pandemiei¹⁶ și a incertitudinii ridicate, rata de creștere a salariului minim ar trebui redusă cu până la maxim 2 puncte procentuale, în urma negocierilor colective.

Mecanismul utilizat în 2019 prezintă o serie de avantaje, dar are și limite întrucât are tendința de a amplifica faza ciclului economic. Formula de calcul utilizată în anul 2019, împreună cu cele două formule de corecție reprezintă un mecanism relativ transparent de stabilire a salariului minim. Acesta este însă imperfect. Prin raportarea la rata anuală a inflației se păstrează puterea de cumpărare, în timp ce componenta de productivitate conferă mecanismului un caracter de sustenabilitate (Guvernul României, 2019). Totuși, rata inflației ar fi o variabilă mai potrivită. În plus, cele două mecanisme de corecție stabilite în funcție de creșterea economică și de contextul pieței muncii nu reușesc să ajusteze corespunzător rata de creștere a salariului minim în funcție de contextul macroeconomic. Spre exemplu, mecanismul nu este calibrat pentru a răspunde unei situații de criză severă (cum este contextul actual). Totodată, în situația unui decalaj inflaționist, mecanismul ar induce presiuni inflaționiste suplimentare prin faptul că nu este stabilit un prag limită pentru rata inflației.

iii. Scenariu de majorarea a salariul minim bazat pe recomandarea Comisiei Europene

În dezbaterile la nivel european, Comisia Europeană a propus inițial trei scenarii de referință pentru indexarea salariului minim: 50%, 55% și 60% din salariul median. Acestea trebuie însă corelate cu indicatorii din criteriile naționale. Unele state au depășit deja aceste praguri. Spre exemplu, în cazul României, singurul scenariu aplicabil este cel de 60% din salariul median în condițiile în care în anul 2019 salariul minim brut reprezenta deja 57% din salariul median brut¹⁷. Stabilirea salariului minim la nivelul de 60% din salariul median este în concordanță cu bunele practici la nivel internațional. Făcând analogie cu literatura de specialitate în domeniul sărăciei, salariul minim stabilit la 60% din salariul median permite angajatului (cu normă întreagă) să evite riscul sărăciei, fără a se baza pe transferuri sociale.

Utilizarea salariului median ca referință, în detrimentul salariului mediu, este de departe de preferat (Lungu, 2018) mai cu seama în condițiile curente din România unde numărul de contracte la nivelul SM este excesiv. Valoarea mediană este mai puțin susceptibilă la distorsiunile unor valori extreme, iar această referință nu este influențată de modificările salariului minim (Muller, Schulten, 2020). De asemenea, conceptul de salariu median este unul simplist, fiind ușor de înțeles de către publicul larg.

O indexare a salariului minim la 60% din salariul median echivalează cu o rată de creștere de 5,3% în anul 2021 (+117 RON). În cazul României, recomandarea Comisiei Europene trebuie calibrată în funcție de caracteristicile naționale. Astfel, indicele Kaitz (apropiat referinței de 60% din salariul median) nu reflectă un nivel ridicat al salariului minim (în valoare absolută), ci mai degrabă o pondere mare a salariaților cu venituri reduse (Mueller, Schulten, 2020). Spre exemplu, în 2017, salariul minim a atins deja nivelul de 60% din salariul median. Într-o situație similară se află și Portugalia și Bulgaria, distribuția salarială fiind influențată de măsurile de flexibilizare a pieței muncii adoptate în perioada crizei economice și financiare, ceea ce a contribuit la diminuarea puterii de negociere colectivă (Schulten, Mueller, 2015).

Ulterior, în textul Directivei, Comisia Europeană a propus atât raportarea la salariul median, cât și la salariul mediu, similar propunerilor sindicatelor europene.

iv. Scenariu de majorarea a salariul minim bazat pe propunerea sindicatelor europene

Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

18

3.
Scenarii de
creștere
a salariului
minim în
România

¹⁶ Măsurată ca diferență dintre creșterea economică prognozată de către CNP pentru anul 2021 și valoarea estimată pentru anul 2020.

¹⁷ Conform datelor OECD pe baza Anchetei Forței de Muncă (LFS). Datele surprind câștigul salarial de bază al lucrătorilor cu normă întreagă (nu sunt incluse bonusuri, plată pentru orele muncite suplimentar, etc.)

Sindicatul european au propus o combinație de indicatori pentru indexarea salariului minim (60% din salariul median și 50% din salariul mediu). Pentru a rezolva problema concentrării puternice a salariaților în partea inferioară a distribuției salariale, problemă existentă în special în Europa Centrală și de Est, sindicatele europene propun o dublă raportare: atât la salariul median, cât și la salariul mediu. În plus, în cazul statelor în care cele două referințe nu reușesc să asigure salariaților un standard de viață decent, se recomandă ca majorarea salariului minim să țină cont și de un coș minim de consum negociat de sindicate și patronate.

În cazul României, scenariu propus de sindicatele europene presupune o majorare a salariului minim cu 18,9% (+421 RON). Această majorare este semnificativă în condițiile în care în anul 2019 salariul minim reprezenta doar 41% din salariul mediu la nivelul economiei ca urmare a concentrării puternice a salariilor în partea inferioară a distribuției - salariul mediu fiind influențat atât de salariile de top (obținute în special în orașele mari), cât și de salariile din sectorul public care sunt superioare sectorului concurențial.

v. Scenariu de majorarea a salariul minim bazat pe proiectul de lege din Parlamentul României

Proiectul de lege respins recent de Parlament ce viza majorarea salariului minim nu este sustenabil (creșterea în tranșe anuale egale până în decembrie 2024 astfel încât salariul minim să ajungă la nivelul de 60% din salariul mediu brut). Proiectul, propus înainte de izbucnirea pandemiei de Coronavirus, prevedea creșterea salariului minim de la nivelul de 41% din salariul mediu brut înregistrat în anul 2019 la 60% până la sfârșitul anului 2024. Pentru a atinge această țintă, sunt necesare tranșe anuale egale de creștere de 18,5%, un nivel prea ridicat în condițiile incertitudinii generate de criza sanitară.

În plus, dacă ne raportăm la situația altor state membre, ponderea salariului minim în salariul mediu este inferioară sau fluctuează în jurul valorii de 40%. Cel mai generos salariu minim (ca pondere în salariu mediu) este înregistrat în Slovenia (52%) și Franța (50%).

vi. Scenariu de majorarea a salariul minim bazat pe coșul minim de consum

Utilizarea coșului minim de consum pentru indexarea salariului minim țintește aspecte sociale, însă este decuplat total de evoluția indicatorilor macroeconomici. Acesta este un exercițiu ipotetic, practic, implementarea lui ar crea dezechilibre macroeconomice semnificative, ce ar duce la o corecție forțată ulterior. În contextul stabilirii unui mecanism de indexare a salariului minim, acesta nu este o soluție întrucât nu surprinde elemente precum dinamica productivității muncii, dinamica salariului mediu în economie sau decalaj de producție (output gap). În plus, mulți angajați fie au și alte venituri (exceptând salariile), fie muncesc neremunerat (în agricultură). Pe de altă parte, există discrepanțe mari la nivel regional în ceea ce privește puterea de cumpărare.

Actualizarea anuală a coșului minim de consum ar putea susține o spirală inflaționistă. În definitiv, odată stabilită valoarea coșului minim de consum, actualizarea acesteia presupune o indexare utilizând indici de preț, sub asumția că nevoile gospodăriilor sunt relativ stabile pe termen scurt și mediu. Totuși, în cazul unui decalaj inflaționist, această metodă ar induce presiuni inflaționiste suplimentare.

Niciun stat membru din UE nu utilizează un mecanism de indexare a salariului minim bazat pe un coș minim de consum. În plus, stabilirea unui coș minim de consum ridică o serie de dificultăți întrucât definirea elementelor incluse în coș poate fi considerată o alegere subiectivă.

Propunerea din Parlament ce vizează indexarea salariului minim în funcție de coșul minim lunar pentru un trai decent a preluat capitolele de cheltuieli și cantitățile necesare la nivel de familie din cercetarea Fundației Friedrich Ebert Stiftung (FES) – Coșul minim de consum lunar pentru un trai

Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

19

3.
Scenarii de
creștere
a salariului
minim în
România

decent pentru populația României (2018).

Conform actualizării studiului la nivelul anului 2019, o persoană adultă singură are nevoie de 2621 RON/lună pentru un trai decent în România¹⁸. Cercetarea este bazată pe metodologia Comisiei Europene și este completată cu detalii extrase din interviuri de grup organizate în orașele mari ale României, reușind să cuprindă atât aspecte cantitative, cât și calitative (FES, 2018). O indexarea a salariului minim în funcție de coșul minim pentru un trai decent ar presupune o dublare a salariului minim în anul 2021, o imposibilitate economică. Autorii susțin că se poate realiza și o creștere etapizată pe un orizont rezonabil de timp, însă problemele de fond rămân aceleași.

Tabel: Scenarii de creștere a salariului minim în România

	Scenariu de creștere	Detalii scenariu	Rata de creștere estimată în 2021, %	Δ (RON)	Salariu minim ipotetic în 2021 (RON)
Rata medie a inflației în octombrie 2020	Mentținerea puterii de cumpărare	Ajustat pentru condiții de criza extreme	3%	67 RON	2297 RON
Mecanism utilizat în 2019	Indexat în funcție de rata anuală a inflației și creșterea reală a productivității muncii	Fără mecanism de corecție	6,5 %	145 RON	2375 RON
	Indexat în funcție de rata anuală a inflației și creșterea reală a productivității muncii	Aplicare mecanism de corecție*	4,5 %	100 RON	2330 RON
Comisia Europeană	50% salariul median	Nu se aplică**			
	55% salariul median	Nu se aplică**			
	60% salariul median		5,3%	117 RON	2347 RON
Sindicate europene	Combinăție de indicatori (60% median + 50% mediu)		18,9%	421 RON	2651 RON
Propunere legislativă Parlament	Tranșe egale de creștere anuală (dec. 2024: salariul minim = 60% din salariul mediu brut)	Tranșe egale în perioada 2021-2024	18,5%	413 RON	2643 RON
	Creștere 'one-off' (salariul minim = 60% din salariul brut)		48%	1076 RON	3306 RON
Coș minim de consum (ipotetic)			107%	2384 RON	4614 RON

* întrucât există o diferență mai mare de 2 pp între creșterea economică prognozată pentru 2021 și cea estimată pentru anul 2020, în urma negocierilor, rata de creștere a salariului minim poate fi diminuată cu până la 2 pp.

**scenariul nu se aplică României întrucât în 2019 salariul minim reprezenta deja 57% din salariul median.

Considerații asupra politicii salariului minim în România

20

3. Scenarii de creștere a salariului minim în România

18 Actualizarea studiului a presupus recalcularea valorii coșului de bunuri și servicii pe baza indicilor de prețuri – date comunicate de INS pentru luna septembrie 2019.

Astfel, valoarea coșului minim de consum pentru un trai decent pentru familia de referință (doi adulți și doi copii) este de 6954 RON/lună, pentru o familie formată din doi adulți și un copil este de 5708 RON/lună, în timp ce pentru o familie alcătuită din doi adulți fără copii este de 4262 RON/lună. Sumele se referă la salariul net.

Coeficienții minimali de ierarhizare

Aplicarea coeficienților minimali de ierarhizare ar pune o presiune suplimentară asupra companiilor. Pe lângă majorarea salariului minim, aplicarea coeficienților minimali de ierarhizare în funcție de nivelul studiilor, gradul profesional și nivelul de calificare ar contribui la o majorare suplimentară a veniturilor, în special în rândul salariaților remunerați în jurul salariului minim. Astfel, în situația aplicării coeficienților minimali de ierarhizare, cele mai afectate sectoare: industria ușoară (îmbrăcăminte, încălțăminte, textile), HoReCa, industria alimentară.

Tabel:	Nr. crt.	Funcția, gradul profesional, nivel de calificare	Coeficient minim de ierarhizare raportat la sal minim
Coeficienți minimali de ierarhizare conform Proiectului de lege	1	Necalificați	1,00
	2	Calificați	1,20
	3	Școală profesională	1,20
	4	Studii liceale	1,20
	5	Școală postliceală	1,25
	6	Studii liceale și calificare	1,25
	7	Școală de maiștri	1,30
	8	Studii superioare de scurtă durată	1,50
	9	Studii superioare de lungă durată	1,70
	10	Studii superioare de lungă durată – cu master	1,80
	11	Studii superioare de lungă durată cu doctorat în domeniul activității desfășurate	2,00

Considerații asupra politicii salariului minim în România

21

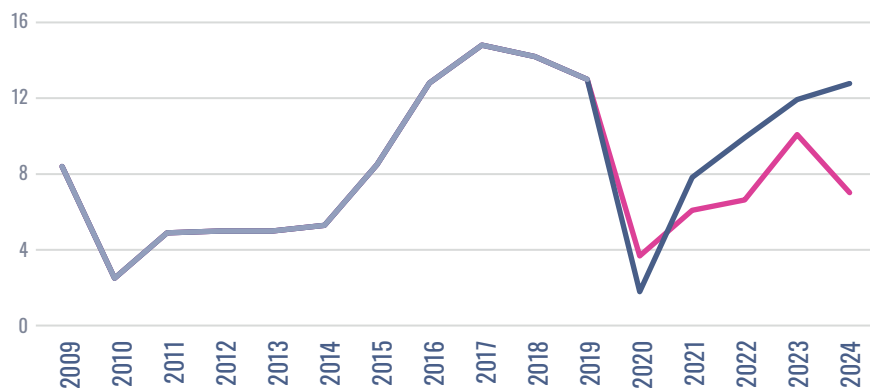
Datele din programele de guvernare ale celor două mari partide politice, PSD și PNL relevă că previziunile de creștere a salariului mediu brut în economie rămân mai degrabă optimiste în perioada 2022-2024 – dată fiind conjunctura actuală în care este nevoie de o consolidare bugetară semnificativă în anii următori.

3. Scenarii de creștere a salariului minim în România

Fig. 15: Creșterea anuală a salariului mediu brut, %

— PSD
— PNL
— Istoric

Sursa: 2020-2024 – previziuni conform programelor electorale ale PSD și PNL din noiembrie 2020. Pentru 2018 datele au fost ajustate pentru trecerea contribuțiilor de la angajator la angajat.



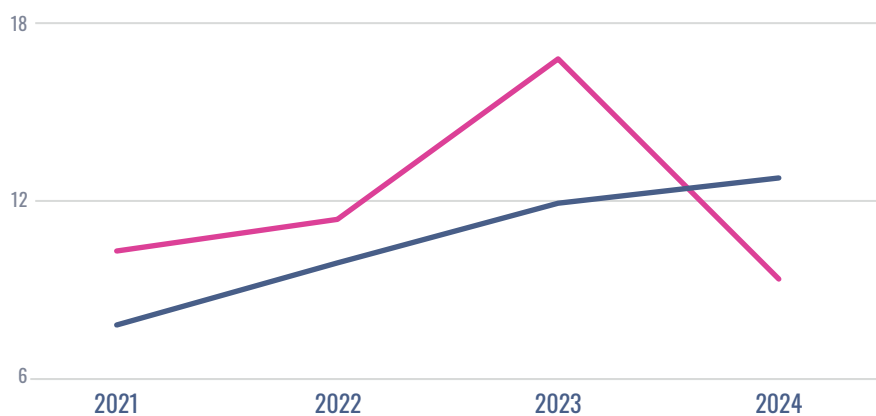
De exemplu, în perioada ulterioară crizei financiare din 2008, când a existat nevoia de consolidare fiscală, creșterea salariului mediu nominal a fost în medie în jur de 5% anual pe o perioadă de 5 ani, în care a avut loc corecția dezechilibrelor macroeconomice. Corecția a fost mai puternică în anii 2010-2013, când rata inflației a fost mai ridicată, reducând astfel rata reală a creșterii salariilor.

Creșterea SM este și ea preconizată a fi consistentă. Programul PSD vizează o creștere medie a SM de 12% în perioada 2021-2024, în timp ce un calcul indirect în cazul PNL relevă o creștere medie anuală a SM de, probabil minimum, 10.6%.

Fig. 16:
Creșterea anuală preconizată a salariului minim, %

— PSD
— PNL

Sursa: 2020-2024 – previziuni conform programelor electorale ale PSD și PNL din noiembrie 2020. În cazul PNL, creșterea SM a fost calculată implicit, din creșterea salariului mediu brut, presupunând ca SM va rămâne la 42% din salariul mediu brut în fiecare an din perioada 2021-2024.



Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

22

3.
Scenarii de
creștere
a salariului
minim în
România

Implicații ale politicii salariului minim

Impactul majorării salariului minim este resimțit neuniform. Creșterea salariului minim pare a afecta negativ doar anumite categorii de salariați (necalificați/slab calificați), anumite sectoare (în special tradables) și doar anumite companii – îndeosebi IMM-urile (OECD, 1998; Eriksson, Pytlikova, 2004; Harasztosi, Lindner, 2015; European Commission, 2016). În general, politica salariului minim poate genera o plajă largă de efecte, în funcție de trăsăturile caracteristice ale pieței muncii și de ritmul de creștere. Astfel, decidenții de politici trebuie să își bazeze deciziile pe analize empirice, pentru a calibra compromisul dintre eficiență și echitate (IMF, 2016).

Momentul majorării salariului minim este important, în principal din perspectiva ciclului economic. Astfel, impactul asupra activității economice depinde și de conjunctura economică (cel puțin impactul pe termen scurt). Într-o perioadă de expansiune, firmele pot acoperi mai ușor creșterea costurilor cu forța de muncă, efectele asupra ocupării fiind ne semnificative, în timp ce în cazul unei recesiuni majorarea salariului minim va pune cu siguranță presiune asupra profitabilității firmelor, ceea ce poate determina scăderea cererii de muncă și diminuarea ocupării, deja afectată de conjunctura economică.

Majorarea salariului minim are în general un efect de domino asupra distribuției salariale, în special în cazul salariilor apropiate de salariul minim întrucât angajații vor încerca să renegocieze nivelul salarial pentru a menține diferența față de salariul minim (IMF, 2016).

Impactul asupra inegalităților de venituri și a ratei sărăciei

Un nivel ridicat și crescător al inegalității este corelat negativ cu creșterea economică și stabilitatea macroeconomică (IMF, 2014). Problema inegalităților de venituri este intens analizată în ultimul deceniu întrucât criza financiară a inversat tendința de convergență a standardelor de viață. De asemenea, pandemia de Coronavirus are un impact asimetric, afectând în special gospodăriile sărace, salariații necalificați/slab-calificați, tinerii și femeile (IMF, 2020).

În pofida unei îmbunătățiri marginale, România rămâne în continuare una dintre cele mai inegale state membre. În ultimii ani, coeficientul Gini¹⁹ a urmat o traiectorie instabilă, fiind afectat de contextul macroeconomic și de politicile adoptate de Guvern. Astfel, acesta a evoluat favorabil înainte de criza financiară în condițiile unei creșteri economice ridicate (9,3% în 2008), situația deteriorându-se ulterior ca urmare a măsurilor de austeritate adoptate, chintila inferioară²⁰ suferind scăderi semnificative de venituri, ce au cunoscut ulterior o revenire lentă (World Bank, 2019).

Însă, așa cum se vede și din figura de mai jos, creșterea SM, per se, nu este o soluție pentru reducerea

Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

19 Coeficientul Gini este cel mai utilizat indicator în materie de inegalități de venituri. Acesta poate lua valori cuprinse între 0 și 100. O valoare nulă reprezintă situația ipotetică în care toți cetățenii unei țări primesc exact același venit (egalitate perfectă a distribuției). Dacă coeficientul Gini ar lua valoarea 100, întreg venitul realizat la nivel național ar fi direcționat către o singură persoană. Datele privind veniturile sunt obținute pe bază de chestionar și includ toate formele de venituri (salarii și alte drepturi salariale, activități independente, venituri din cedarea folosinței bunurilor, ca urmare a deținerii de titluri de participare la fonduri de investiții, a depozitelor la bănci și instituții similare, etc.)

20 Chintila inferioară cuprinde cele mai sărace 20% dintre gospodării în funcție de nivelul veniturilor obținute.

inegalității. Coeficientul Gini se afla în 2019 aproape la același nivel ca și în 2008 sau 2013, în pofida creșterii accelerate a SM din ultimii ani.

Fig.17:
Evoluția inegalităților de venituri în România – coeficientul Gini



Source: Eurostat, code ilc_di12

România înregistrează în continuare cea mai mare rată a riscului de sărăcie la nivel european (23,8%), cu 4,6 milioane de locuitori în risc de sărăcie în anul 2019 (în termeni relativi)²¹. În ultimul deceniu a existat doar o îmbunătățire marginală a ratei sărăciei, în timp ce discrepanțele regionale persistă, persoanele în risc de sărăcie fiind concentrate în special în regiunile Nord-Est Moldova (41,1%), Sud-Vest Oltenia (31,6%) și Sud-Est (31,1%), la polul opus aflându-se regiunea București – Ilfov cu doar 2,9% dintre cetățeni în prag de sărăcie. Înșă, în practică, rata sărăciei reflectă mai degrabă inactivitatea sau o activitate redusă, cauzată fie de șomaj, de un număr mare de pensionari sau de lucrătorii independenți (IMF 2020). Astfel, scăderea nivelului de sărăcie nu este corelată cu rata de creștere a SM, ci mai degrabă cu procentul celor care câștigă SM (IMF, 2020).

Considerații asupra politicii salariului minim în România

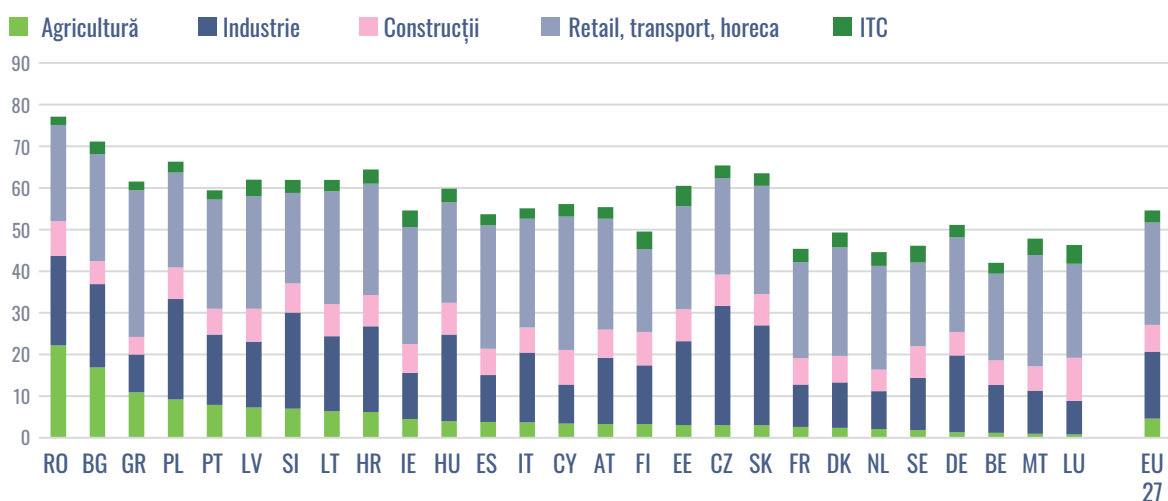
24

Impact asupra ocupării

România înregistrează cea mai mare pondere a salariaților în sectorul agricultură dintre toate statele membre (22,2% în anul 2019), de cinci ori mai mare comparativ cu media europeană.

4. Implicații ale politicii salariului minim

Fig.18: Ponderea salariaților la nivel sectorial



Notă: ultima actualizare a datelor 21.01.2016; Sursa: Eurostat

21 Conform metodologiei Eurostat, o persoană este considerată în risc de sărăcie atunci când venitul obținut este mai mic de 60% din venitul median disponibil pe adult echivalent înregistrat la nivel național. Întrucât acest prag se modifică anual în funcție de distribuția veniturilor, această metodologie surprinde o rată relativă a sărăciei.

Deși impactul mediu asupra ocupării pare a fi nesemnificativ, anumite regiuni sau categorii de salariați pot fi mai afectate. Este posibil ca anumite regiuni (în general cele mai sărace și mai puțin productive), sectoare sau categorii de salariați (tinerii și angajații slab calificați) să fie mai puternic afectate. Așadar, pot apărea efecte negative mai semnificative exact pentru cei mai vulnerabili salariați, pe care această politică încearcă să îi protejeze.

În plus, impactul diferă la nivel de sector: tradables vs non-tradables. Astfel, companiile ce activează în sectorul tradables par mai predispuse să recurgă la disponibilizări, în timp ce efectul asupra sectorului non-tradables pare a fi apropiat de zero (Harasztosi et al., 2017). Conform unei analize IMF bazată pe date micro la nivelul companiilor din Europa Centrală și de Sud-Est, incidența disponibilizărilor este cu 50% mai mare în sectoarele deschise comerțului internațional, cel mai probabil ca urmare a dificultății transmiterii costurilor suplimentare cu forța de muncă în prețuri, spre deosebire de companiile ce deservesc doar piața internă (IMF, 2016).

Pentru a limita impactul negativ asupra ocupării, IMF recomandă stabilirea salariului minim la un nivel de 40% din salariul mediu. Impactul asupra ocupării poate deveni mai semnificativ cu cât ponderea salariului minim în salariul mediu este mai mare, în condițiile în care afectează o proporție mai mare de salariați. Un raport comun IMF, ILO, OECD și WB recomandă un prag de 30-40%, fără însă a oferi evidențe empirice (G20, 2012). Spre exemplu, în cazul României, impactul negativ asupra ratei ocupării rămâne nesemnificativ și în cazul regiunilor în care salariul minim depășește 40% din salariul mediu (Pantea, 2017).

În privința impactului asupra cererii de forță de muncă, în situația unor majorări frecvente și ample ale salariului minim, companiile pot substitui forța de muncă cu capital (automatizarea procesului de producție). Acest proces este accelerat oricum în această perioadă, ca urmare a pandemiei.

Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

25

Impactul asupra profitabilității firmelor

Firmele pot reacționa la o majorare a salariului minim în diferite moduri, nu doar prin disponibilizări de personal. Astfel, în funcție și de contextul economic, companiile pot: (i) majora prețurile bunurilor/serviciilor, (ii) ajusta numărul de ore lucrate, (iii) accepta o diminuare a ratei profitabilității, (iv) îngheța celelalte salarii conducând la o aplatizare a câștigurilor salariale, (v) găsi modalități pentru a crește eficiența. De asemenea, unele firme pot compensa creșterea salariului minim prin eliminarea sau reducerea unor beneficii nesalariale.

Impactul majorării salariului minim este resimțit neuniform la nivel microeconomic, fiind mai puternic în cazul IMM-urilor (BNR, 2015, IMF 2020). Accesul la finanțare poate explica o parte din această vulnerabilitate întrucât doar o mică parte din IMM-urile din România au acces la creditare din partea băncilor. Pe de altă parte, produsele/serviciile realizate de companii mari sau multinaționale presupun de obicei o valoare adăugată mai mare și astfel, o marjă de profit mai mare, ceea ce le oferă un grad sporit de flexibilitate.

Impact asupra competitivității

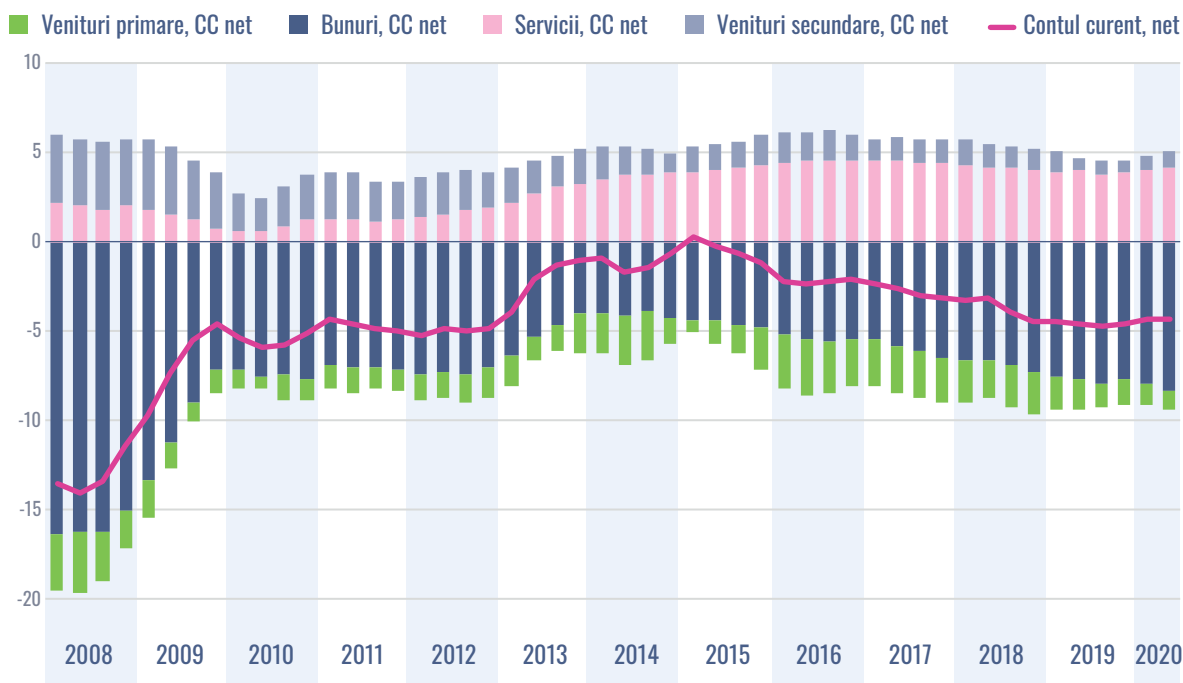
Majorarea abruptă a salariilor din ultimii ani a fost parțial atenuată de deprecierea treptată a monedei naționale, ceea ce a permis îmbunătățirea cotei de piață a exporturilor, în special printr-o prezență mai puternică pe piețele din Zona Euro. Totuși, în pofida dinamicii pozitive a exporturilor, deficitul de cont curent s-a înrăutățit constant începând cu primul trimestru din 2015, în principal pe fondul înrăutățirii balanței comerciale în condițiile în care rata de creștere a importurilor de bunuri a depășit rata de creștere a exporturilor, această dinamică fiind alimentată și de politica fiscală expansionistă.

Poziția contului curent impune o creștere prudentă a salariului minim în condițiile în care

4.
Implicații ale
politicii
salariului minim

dinamica câștigului salarial este în general corelată cu importurile de bunuri de consum. În ultimii doi ani, deteriorarea balanței comerciale a fost însoțită de modificarea componenței importurilor, importurile de bunuri de consum majorându-se mai rapid comparativ cu bunurile intermediare sau bunurile de capital. Această dinamică a fost favorizată și de politica fiscal-bugetară care a ținut creșterea venitului disponibil, ceea ce a stimulat cheltuielile de consum.

Fig. 19: Structura contului curent (% din PIB)



Sursa: Datastream

Considerații asupra politicii salariului minim în România

26

4. Implicații ale politicii salariului minim

O majorare abruptă a costurilor salariale poate submina competitivitatea externă a firmelor ce activează în sectoare tradables. În general, firmele din sectoarele tradables par a absorbi costurile mai ridicate cu forța de muncă, evitând astfel o pierdere a competitivității la nivel extern. În cazul firmelor non-tradables, transmisia salariului minim în prețuri poate fi mai puternică, însă contează și gradul de concurență din piața respectivă (Harasztosi et al., 2017).

Potențialul de erodare a competitivității este mai ridicat în condițiile în care bunurile exportate sunt mai intensive în factorul de producție muncă, cum este cazul României. Astfel, impactul este mai ridicat cu cât ponderea cheltuielilor salariale în cheltuielile totale este mai mare (Harasztosi et al., 2017).

Potențialul României este inhibat și de o serie de aspecte ale competitivității non-preț. Pe lângă majorările salariale, gradul de competitivitate al României este afectat negativ și de elemente precum: (i) lipsa infrastructurii fizice ce îngreunează transportul transfrontalier al bunurilor și limitează implicit și mobilitatea forței de muncă, (ii) calitatea slabă a serviciilor publice, (iii) resurse bugetare insuficiente alocate către sectoare cheie precum educația și sănătatea, (iv) capacitatea scăzută de inovare, (v) lipsa de predictibilitate în ceea ce privește schimbările legislative și (vi) birocrăția.

Impactul asupra ratei inflației

Majorarea salariului minim poate exercita presiuni inflaționiste, în special în cazul firmelor din sectorul non-tradables. Teoretic, o creștere a salariului minim neînsoțită de câștiguri de productivitate poate genera presiuni inflaționiste. Acest lucru se întâmplă în special în situația în care firmele pot transfera costurile suplimentare cu forța de muncă în prețuri (bunuri non-tradables). În acest caz, impactul asupra profitabilității firmelor pare a fi limitat, în timp ce consumatorii pierd din puterea de cumpărare.

Impactul majorării salariului minim poate fi diferențiat în funcție de tipul bunului comercializat. Astfel, pentru bunurile inelastice în funcție de preț, o creștere a salariului minim va conduce cel mai probabil la o majorare a prețurilor și nu la o ajustare prin ocupare. Totodată, majorarea salariului minim afectează în special sectoarele în care transmiterea creșterilor cu forța de muncă în prețuri este mai dificilă.

Impactul asupra economiei informale

Șomajul, ponderea muncii pe cont propriu (self-employment)²², taxarea indirectă și lipsa de încredere în autorități sunt principalele cauze ce determină mărimea sectorului informal din România (Davidescu, Schneider, 2017). Conform analizei empirice, ponderea economiei informale a urmat un trend descendent de la începutul mileniului până la izbucnirea crizei economice și financiare (aproximativ 28% din PIB), a crescut marginal în timpul crizei, iar ulterior s-a redus odată cu relansarea economică. Totodată, povara fiscală pe muncă pare a juca un rol determinant, în special cea a contribuțiilor la asigurările sociale.

Deși majorarea salariului minim are un efect nesemnificativ asupra economiei subterane pe termen scurt, acesta pare a încuraja munca la gri pe termen lung. Totuși, riscul ca o majorare a salariului minim să reducă gradul de conformare este limitat atunci când autoritățile aplică un mecanism transparent pentru a determina rata de creștere a salariului minim sau când majorarea este consistentă cu evoluția indicatorilor specifici pieței muncii. În plus, gradul de conformare depinde și de calitatea serviciilor publice.

Pentru a reduce fenomenul muncii la gri în unul dintre cele mai afectate sectoare – construcțiile (50% conform estimărilor Băncii Mondiale) și totodată pentru a contribui la detensionarea pieței muncii în acest sector, Guvernul a aplicat un salariul minim diferențiat, alături de o serie de facilități fiscale.

Impactul fiscal

Majorarea salariului minim riscă să genereze un impact fiscal negativ în conjunctura economică de astăzi a României. Aceasta deoarece efectul generat de creșterea SM asupra veniturilor bugetare poate să fie contrabalansat de un număr crescut de disponibilizări, creșterea costurilor sociale și reducerea – per ansamblu – a puterii de cumpărare.

Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

27

4.
Implicații ale
politicii
salariului minim

²² Conform datelor AMECO, ponderea muncii pe cont propriu înregistrată în România este printre cele mai ridicate de la nivelul UE.

Salariu minim diferențiat - sectorul construcțiilor în România

Începând cu 1 ianuarie 2019, sectorul construcțiilor beneficiază de un salariu minim diferențiat. Prin OUG 114/2019 a fost stabilit salariul de bază minim brut pe țară la 3000 RON în sectorul construcțiilor²³ (fără a include indemnizații, sporuri sau alte adaosuri). Totodată, au fost acordate o serie de facilități fiscale salariaților din sectorul construcțiilor, precum: scutirea de la plata impozitului pe venit, contribuției de asigurări sociale de sănătate (CASS) și de la plata contribuției la fondul de pensii administrat privat (Pilonul II)²⁴, precum și reducerea contribuției asiguratorie de muncă plătită de angajator (CAM).

Fig.20:
Efectivul de salariați și rata
locurilor de muncă vacante
în sectorul construcțiilor

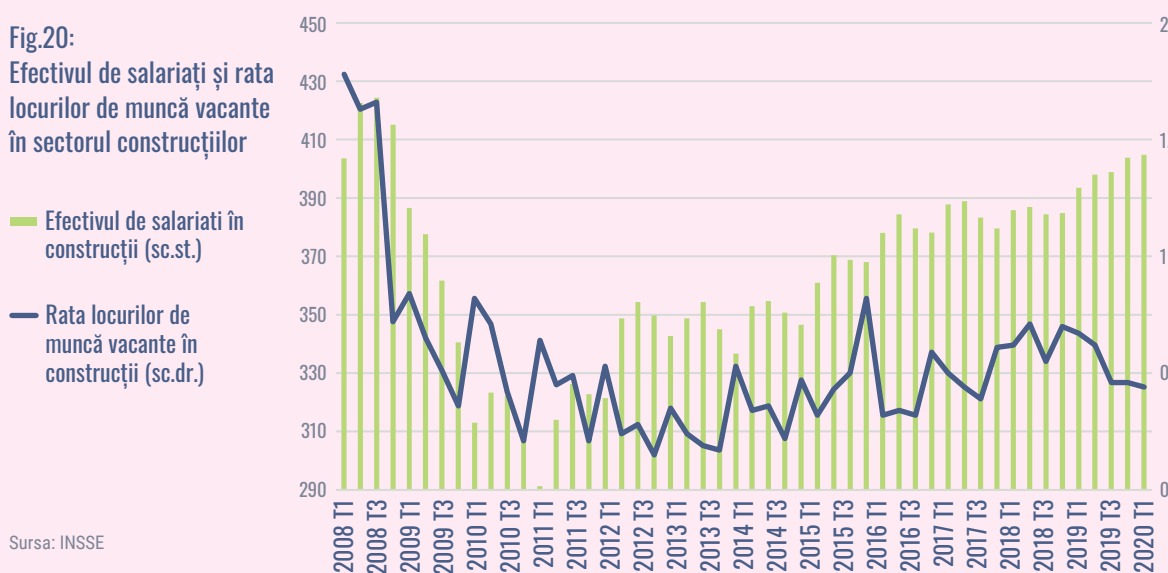
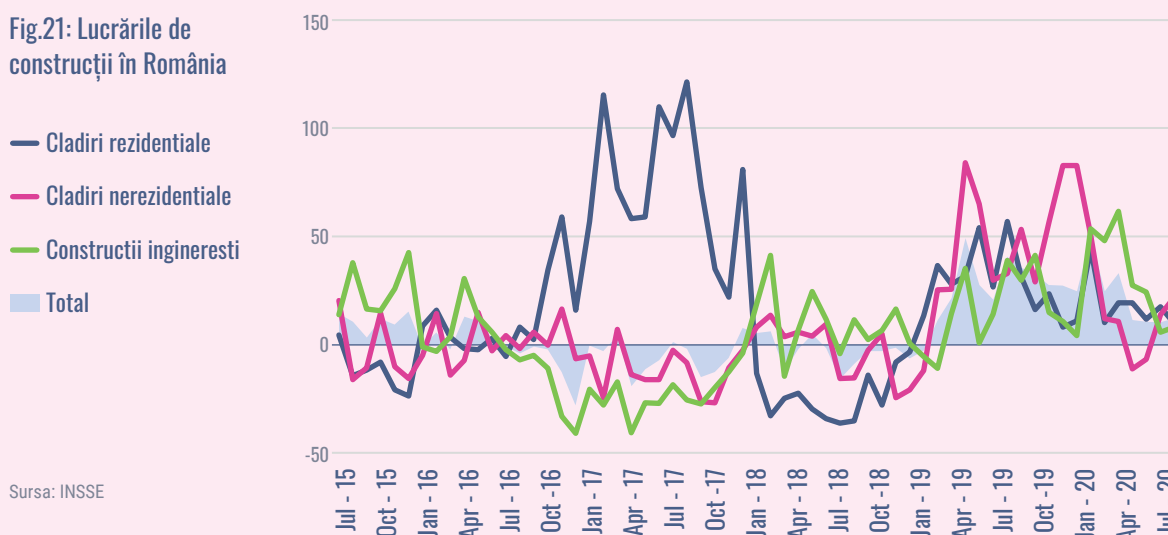


Fig.21: Lucrările de
construcții în România



Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

28

4.
Implicații ale
politicii
salariului minim

23 Ulterior, facilitățile fiscale au fost extinse către 3 noi coduri CAEN: fabricarea cimentului, fabricarea varului și ipsosului, fabricarea altor produse din minerale nemetale.

24 (i) Impozit pe venit din salarii: 0% în loc de 10%; (ii) CASS: 0% în loc de 10%; (iii) contribuția la pensii: 21,25% în loc de 25% prin scutirea de la plata contribuției la Pilonul II.

Principala motivație a solicitării acestui pachet de măsuri de către patronatele din acest domeniu a avut la bază concurența neloială practică de o parte dintre firmele de construcții prin munca la gri și, implicit, dumping.

Conform unei analize preliminare realizate în cadrul Ministerului Finanțelor Publice ce a surprins perioada ianuarie-aprilie 2019, „ponderea celor înregistrați sub salariul minim în total salariați cu normă întreagă a scăzut de la 20% în aprilie 2018 (1900 salariu minim brut) la 14% în aprilie 2019 (3000 lei salariu minim brut), ceea ce indică albirea parțială a muncii la gri în acest sector”.

Totuși, informațiile trebuie interpretate cu prudență, dat fiind faptul că domeniul construcțiilor este un sector extrem de volatil. Avansul semnificativ începând din 2019 vine după 3 ani consecutivi de declin.

După implementarea OUG 114, în 2019, câștigul salarial mediu brut din construcții a înregistrat o dinamică peste cea a câștigului mediu din economie (19,3% an/an versus 13,1% an/an), evoluție care de asemenea ar putea semnala o ieșire parțială din zona gri a muncii prestate în acest sector. Totuși, trebuie menționat că acest diferențial în dinamica salarială s-a mai înregistrat și în anii anteriori. Totodată el poate fi explicat prin gradul de tensionare crescut pe piața muncii în acest sector, caracterizat de un deficit de ofertă de forță de muncă.

Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

29

4.
Implicații ale
politicii
salariului minim

5.

Remarci finale

Criza curentă și incertitudinile ridicate pe termen scurt, sugerează o abordare prudentă din perspectiva aplicării ratei de creștere a SM în 2021. Dată fiind incertitudinea privind impactul crizei epidemiologice asupra economiei, pe orizontul anului 2021 creșterea SM ar trebui să vizeze cel mult menținerea puterii de cumpărare la nivel agregat, i.e. indexarea cu rata inflației, adică 3%. Urmând ca, ulterior, pe parcursul anului 2021, în funcție și de mersul economiei, să fie dezvoltat un mecanism mai predictibil și mai bine corelat cu indicatorii macroeconomici, în linie cu propunerile CE.

Altminteri, un avans consistent al SM poate avea un efect negativ asupra competitivității. Încă din 2017, creșterea salariilor a fost superioară creșterii productivității muncii, discrepanța între cele două crescând continuu. Economia României este într-o situație vulnerabilă prin prisma nivelelor ridicate ale deficitelor de cont curent și bugetar. O pierdere a competitivității în acest moment ar amplifica suplimentar această vulnerabilitate.

Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

30

Stat membru	Majorare salariu minim 2021 - proiecții
Slovacia	7,4%
Bulgaria	6,6%
Polonia	7,7%
Lituania	5,8%
Germania	1,6% - bianual

Desigur, condițiile locale joacă un rol important. Pentru România, nevoia acută de consolidare fiscală la nivel structural, în paralel cu necesitatea reducerii deficitului de cont curent limitează rata de creștere a SM. În Germania, rațiunea creșterii SM este menținerea puterii de cumpărare a celor angajați la nivelul SM.

Este de remarcat că o creștere cu 3% a SM ar menține nivelul SM raportat la paritatea puterii de cumpărare ridicat în raport cu țările din regiune.

Referințe

1. Banca Națională a României (2015): Raportul asupra inflației, Mai 2015
2. Banca Națională a României (2016): Raportul asupra inflației, Februarie 2016
3. Banca Națională a României (2017): Raport asupra inflației, Noiembrie 2017
4. Consiliul Concurenței (2019): Comerțul exterior al României și barierele existente pe piețele europene (raport preliminar)
5. Davidescu, A.; Schneider, F. (2017): Nature of the Relationship between Minimum Wage and the Shadow Economy Size: An Empirical Analysis for the Case of Romania
6. Eriksson, T.; Pytlikova, M. (2004): Firm-level Consequences of Large Minimum-wage Increases in the Czech and Slovak Republics, *Labour*, 18(1)
7. Eurofound (2019): Labour market change. Spain's minimum wage hike: context and possible effects
8. European Central Bank (2014): The distribution of wealth and the marginal propensity to consume
9. European Commission (2016): Labour and wage developments in Europe
10. European Commission (2019): Wage dynamics in Romania
11. European Commission (2019a): Country report Romania. Including in-depth review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances
12. European Commission (2020): Second phase consultation on Social Partners under 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages. Commission staff working document
13. European Commission (2020): European Economic Forecast, Summer (Interim)
14. European Commission (2020): Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on adequate minimum wages in the European Union. October 2020, 682. Disponibil la (15 oct 2020): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN>
15. Fabo, B. și Belli, S. (2017): (Un)beliveable wages? An analysis of minimum wage policies in Europe from a living wage perspective, *IZA Journal of Labour Policy*
16. Foreign Investment Council (2020) – Foreign Direct Investment in Romania (<https://fic.ro/Documents/view/Foreign-Direct-Investment-in-Romania>)
17. Foreign Investment Council (2017) – Foreign Direct Investment Development and Importance in Romania (<https://fic.ro/Documents/view/Studiu-Investitiile-straine-directe-evolutia-si-importanta-lor-in-Romania>)
18. G20 (2012): Boosting jobs and living standards in G20 countries. A joint report of the ILO, OECD, IMF, and the World Bank

Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

19. Guvernul României (2019): Analiză de impact privind salariul minim brut garantat în plată pentru anul 2020
20. FES (2018): Coșul minim de consum lunar pentru un trai decent pentru populația României, Friedrich-Ebert-Stiftung
21. Harasztosi, P.; Lindner, A. (2017): Who Pays for the Minimum Wage?
22. Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale – INCSMPS (2016): Evaluarea efectelor economice și sociale potențiale asociate salariului minim brut garantat în plată în România și modificării acestuia.
23. International Labour Office (1970): Article 3 of the ILO's Minimum Wage Fixing Recommendations, no. 135
24. International Monetary Fund (2014): Fiscal policy and income inequality, IMF Policy Paper
25. International Monetary Fund (2016): Cross country report on minimum wages, Selected issues for the 2016 Article IV consultations with the Republic of Latvia, the Republic of Lithuania, Poland, and Romania
26. International Monetary Fund (2020): World Economic Outlook. A long and difficult ascent, October
27. International Monetary Fund (2020b): A European Minimum Wage: Implications for Poverty and Macroeconomic Imbalances WP/20/59.
28. Kallai, E.; Lungu, L. (2020 forthcoming) - CPAG Economic Policy Papers Series, No 1/2020 (disponibil curând la www.cpag.ro)
29. Lungu, L. (2018) – A Technical Note on the Increase in Minimum Wages in Romania (disponibil la www.cpag.ro)
30. Muller, T; Schuler, T (2020): The European minimum wage on the doorstep, European Economic, Employment and Social Policy
31. OECD (1998): Making the most of the minimum: statutory minimum wages, employment and poverty
32. OECD (2015): Recent labour market developments with a focus on minimum wages. OECD Employment Outlook, Chapter 1
33. Pantea (2017): Did minimum wage increases reduce employment? Panel data evidence from Romania, MPRA Paper 79863, University Library of Munich, Germany
34. OECD (2019): Talent abroad. A review of Romanian emigrants
35. Schuler, T; Muller, T (2015): European economic governance and its intervention in national wage development and collective bargaining. The triumph of failed ideas in Europe, European Economic, Employment and Social Policy
36. World Bank (2018): The distributional impact of taxes and social spending in Romania. Policy research working paper no. 8565.
37. World Bank (2019): Including institutions. Boosting resilience in Europe
38. World Bank (2019): Migration and Brain Drain, Europe and Central Asia Economic Update, Fall

Anexe

Salariul de bază minim brut în România, în perioada 2000 – 2020

Perioada		Salariul de bază minim brut (lei)	Legislație	
2000	Ian.	45	Hotărârea Guvernului nr.	296 / 1999
	Feb. - Nov.	70	Hotărârea Guvernului nr.	101 / 2000
	Dec.	100	Hotărârea Guvernului nr.	1.166 / 2000
2001	Ian.- Feb.	100	Hotărârea Guvernului nr.	1.166 / 2000
	Mar.- Dec.	140	Hotărârea Guvernului nr.	231 / 2001
2002	Ian.- Feb.	140	Hotărârea Guvernului nr.	231 / 2001
	Mar.- Dec.	175	Hotărârea Guvernului nr.	1.037 / 2001
2003	Ian.- Dec.	250	Hotărârea Guvernului nr.	1.105 / 2002
2004	Ian.- Dec.	280	Hotărârea Guvernului nr.	1.515 / 2003
2005	Ian.- Dec.	310	Hotărârea Guvernului nr.	2.346 / 2004
2006	Ian.- Dec.	330	Hotărârea Guvernului nr.	1.766 / 2005
2007	Ian.- Dec.	390	Hotărârea Guvernului nr.	1.825 / 2006
2008	Ian.- Sep.	500	Hotărârea Guvernului nr.	1.507 / 2007
	Oct.- Dec.	540	Hotărârea Guvernului nr.	1.051 / 2008
2009	Ian.- Dec.	600	Hotărârea Guvernului nr.	1.051 / 2008
2010	Ian.- Dec.	600	Hotărârea Guvernului nr.	1.051 / 2008
2011	Ian.- Dec.	670	Hotărârea Guvernului nr.	1.193 / 2010
2012	Ian.- Dec.	700	Hotărârea Guvernului nr.	1.225 / 2011
2013	Ian.	700	Hotărârea Guvernului nr.	1.225 / 2011
	Începând cu 1 feb	750	Hotărârea Guvernului nr.	23 / 2013
	Începând cu 1 iul	800	Hotărârea Guvernului nr.	23 / 2013
2014	Începând cu 1 ian	850	Hotărârea Guvernului nr.	871 / 2013
	Începând cu 1 iul	900	Hotărârea Guvernului nr.	871 / 2013
2015	Începând cu 1 ian	975	Hotărârea Guvernului nr.	1.091/2014
	Începând cu 1 iul	1.050	Hotărârea Guvernului nr.	1.091/2014
2016	Începând cu 1 mai	1.250	Hotărârea Guvernului nr.	1.017/2015
2017	Începând cu 1 feb	1.450	Hotărârea Guvernului nr.	1./2017
2018	Începând cu 1 ian	1.900	Hotărârea Guvernului nr.	846 / 2017
2019	Începând cu 1 ian	2.080	(studii medii) HG nr.	937/2018
		2.350	(studii superioare) HG nr.	937/2018
		3.000	construcții OUG	114/2018
2020	Începând cu 1 ian	2230	(studii medii) HG nr.	935/2019
		2350	(studii superioare) HG nr.	935/2019
		3000	construcții OUG	114/2018

Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

Mecanismul de stabilire a salariului minim utilizat în 2019 - conform documentului Analiza de impact privind salariul minim brut garantat în plată pentru anul 2020, elaborat de Guvernul României

Mecanismul de stabilire a salariului minim utilizat în 2019 cuprinde trei scenarii:

Scenariul I

Majorarea salariului minim brut cu rata anuală a inflației în luna octombrie (date INS) și cu creșterea reală a productivității muncii pe persoană angajată înregistrată în anul anterior (date Eurostat).

Scenariul II

În plus față de scenariul 1, se instituie unui mecanism de corecție în funcție de dinamica creșterii economice:

- în cazul în care diferență dintre creșterea economică prognozată pentru anul în care se majorează salariul minim și cea estimată pentru anul precedent este în intervalul +/- 0,5 puncte procentuale, ceea ce înseamnă un grad ridicat de stabilitate a creșterii economice, coeficientul de creștere fiind 0%;
- în cazul în care această diferență este mai mare de 0,5 puncte procentuale și până la 1,5 puncte procentuale, se adaugă sau se scade proporțional, fără a depăși 1 punct procentual;
- în cazul în care această diferență este mai mare de 2 puncte procentuale, se adaugă sau se scade proporțional, negociat, fără a depăși 2 puncte procentuale.

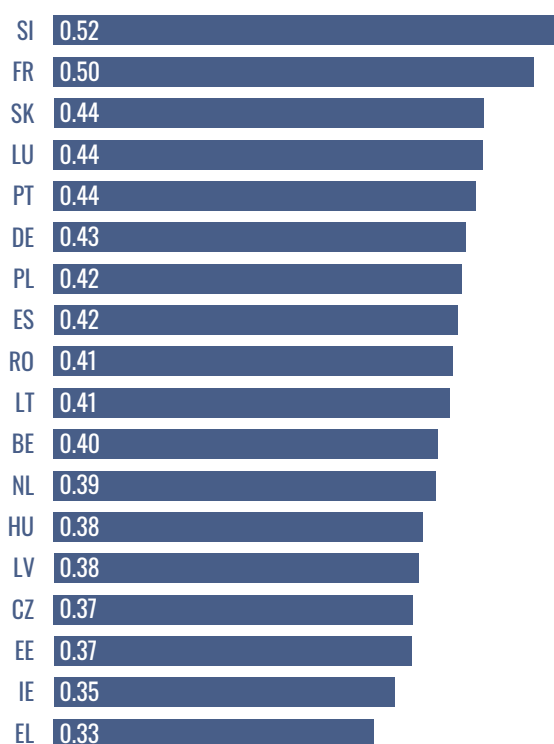
Scenariul III

În plus față de Scenariul 1, se instituie un mecanism de corecție în funcție de rata șomajului, respectiv: coeficientul de corecție este un procent din diferența dintre rata efectivă și "rata naturală" a șomajului, acesta fiind negociat cu partenerii sociali.

Considerații
asupra politicii
salariului minim
în România

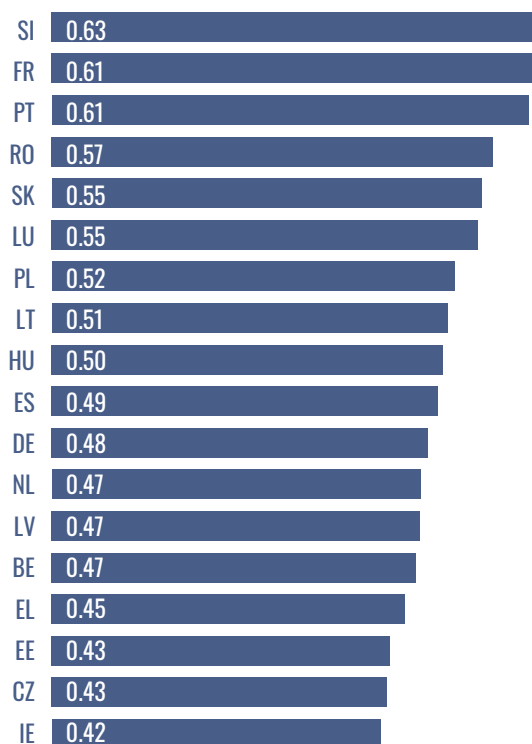
34

Fig.A1: Ponderea salariului minim brut în salariul mediu brut (2019)



Sursa: OECD

Fig.A2: Ponderea salariului minim brut în salariul median brut (2019)



Sursa: OECD