

CES ROMANIA

STUDIUL

COSUL MINIM

**Instrument viabil in stabilirea salariului minim national
si al politicilor sociale in Romania?**



Studiu realizat de:

Barbuta Rodica – editor coordonator

Mesteru S. Doina – expert principal

Hentea Mariana – expert documentare

Cociorvei Doina – expert documentare

Cu sprijinul reprezentantilor CES Romania:

Minea Radu – vicepresedinte CES

Suliman Marian – secretar general CES

2014

CUPRINS

1. Context - Contextul abordarii problematicei salariului minim si politicilor sociale in Romania si in Europa
2. Capitolul I - Definirea “cosului minim de consum” sau standardelor similare in Europa si in Romania
3. Capitolul II - Analiza comparativa a metodologiilor de stabilire a salariului minim pe baza cosului minim sau altor standarde, in tarile UE si in Romania. Ce alte elemente, considerate obligatorii, se utilizeaza in tarile UE pentru stabilirea salariului minim ?
4. Capitolul III - Analiza comparativa a metodelor de stabilire a politicilor sociale pe baza cosului minim in tari ale UE si in Romania. Ce alte metode, instrumente sunt utilizate in tarile UE pentru definirea si in aplicarea politicilor sociale ?
5. Capitolul IV - Importanta alinierii Romaniei la standardele moderne utilizate in alte tari europene in elaborarea politicilor salariale si sociale, pentru asigurarea unui standard de viata decent al lucratorilor, pentru asigurarea accesului angajatorilor la mana de lucru calificata si pentru dezvoltarea economica a Romaniei
6. Capitolul V - Rolul CES Romania in elaborarea de politici si initiative legislative pentru imbunatatirea metodologiei de stabilire a salariului minim si politicilor sociale
7. Bibliografie

ANEXE

1. Modele de fise de venituri si cheltuieli realizate in IRLANDA, in 2011 pentru 3 tipuri de gospodarii din mediul urban, pentru fundamentarea NMW – salariului minim national (1 fisa in limba romana + 2 fise originale - in limba engleza)
2. *Cosul de consum al populatiei corespunzator minimului de trai decent si de subzistenta* – Adina Mihaescu, Institutul de Cercetare a Calitatii Vietii – 2010
3. *Veniturile și cheltuielile gospodăriilor populației în trimestrul III 2013 - Cercetarea statistică a bugetelor de familie (ABF)* – Institutul National de Statistica
4. *Cosul minim de consum pentru persoanele varstnice (2013, oct.) + Coordonatele nivelului de trai al pensionarilor din România (2009)* – Consiliul National al Persoanelor Varstnice
5. *Salarii, Productivitate, Flexibilitate si Securitate - Abordarea unor probleme romanesti in context European*

Cosul minim – instrument viabil in stabilirea salariului minim national si al politicilor sociale in Romania?

Contextul abordarii problematii salariului minim si politicilor sociale in Romania si in Europa

Inca de acum doi ani, Comisia Europeana a propus introducerea salariului minim in toate tarile europene in care acest element de securitate sociala nu era introdus (ca de ex. Germania), precum si cresterea nivelului acestui salariu minim, mai ales in tarile in care nivelul acestuia era considerat prea scazut fata de costul real al vietii.

Aceasta deoarece in multe tari, mai ales in estul Europei, dar nu numai, a avea un job nu te scuteste de saracie. Pe langa numarul mare de someri, exista un procent insemnat de populatie – mai mult de 8% (la nivel UE) din cei care au un loc de munca, care, conform datelor EUROSTAT, traiesc cu salarii care ii tin sub limita saraciei.

“Riscul de saracie printre cei care muncesc pe salariu este mare, mai ales in tarile cu o distributie inechitabila a veniturilor si un nivel scazut al salariului minim, in special pentru persoanele cu contracte temporare, cu norma partiala sau pentru gospodariile monoparentale” este specificat in Comunicatul Comisiei, intitulat *‘Towards a job-rich recovery’*, din Aprilie 2012.

Pe fondul acestei situatii, inrautatite de criza economica, Comisia Europeana a propus introducerea salariului minim in toate tarile membre si ridicarea nivelului acestui salariu minim, acolo unde este posibil.

“Stabilirea unui nivel minim al salariului poate ajuta la stoparea cursei distructive catre un cost cat mai mic al mainii de lucru si este un factor important in asigurarea unei calitati decente a locurilor de munca”, citeaza acelasi comunicat.

Cele mai multe tari europene au introdus deja salariul minim, dar nivelul acestui salariu minim variaza semnificativ, de la tara la tara si variaza si fata de nivelul salariului mediu pe economie. In Romania, salariul minim este la o patrime din nivelul salariului mediu, in timp ce in Irlanda, de exemplu este mai mult decat jumătate din valoarea salariului mediu, potrivit datelor furnizate de Observatorul European al Relatiilor Industriale.

Dar exista si tari in care nu exista deloc un astfel de etalon minim privind valoarea muncii. Printre aceste tari se numara Germania, Italia, Austria si tarile scandinave.

In timp ce in Italia si Austria exista specificat un salariu minim in *Contractele colective* agreate la nivelul fiecarui sector, aproape o treime din lucratorii din Germania nu au dreptul la un salariu minim. Si multe din aceste tari se impotrivesc introducerii unui salariu minim la nivelul intregii economii.

Comisia Europeana nu poate decat sa sugereze introducerea acestui etalon si revizuirea politicilor sociale, dar decizia in acest domeniu apartine doar guvernelor fiecarui stat in parte.

Cu toate acestea, Comisia Europeana nu a incetat sa incurajeze statele membre in adoptarea unor masuri de crestere a salariilor, care sustine cresterea consumurilor agregate si dezvoltarea economiei.

O exceptie de la aceste recomandari o constituie Grecia, care are deja un salariu minim intre 50 si 100% din salariul mediu si programe de asistenta sociala prea generoase, fata de situatia economica in care se afla.

“Cresterea salariilor trebuie sa tina cont de competitivitatea economica a statelor membre” mentioneaza comunicatul CE. In orice caz, prioritatea CE ramane *“stabilirea unor salarii care sa asigure competitivitate economica si o securitate a veniturilor”*.

Comisia Europeana propune de asemenea statelor membre sa gaseasca solutii de a muta povara taxelor de la salarii spre alte campuri, cum sunt de exemplu taxele de mediu, consum sau proprietate, pentru a scadea costurile cu forta de munca (la angajatori) si a favoriza angajarea unui numar mai mare de oameni.

De aceea, multe state membre au ca scop reducerea contributiilor sociale, care constituie o *“parte a leului”* din pachetul de taxe platit de angajator si angajati.

Pentru a lupta impotriva unui procent foarte mare de someri, Comisia Europeana sugereaza si masura introducerii subventiilor pentru anagajari, pentru a motiva anagajatorii sa creeze noi locuri de munca, care sa favorizeze grupurile cele mai vulnerabile – in special tinerii.

Promovarea auto-angajarii si transformarea muncii informale si ne-declarate intr-un angajament legal se numara de asemenea printre prioritatile Comisiei Europene pentru a combate somajul si saracia in Europa.

Instrumente de fundamentare a nivelului salariului minim

Ca urmare a cizei economice globale Romania, ca si multe alte tari europene se confrunta cu cresterea procentului de populatie care traieste la limita sau sub pragul saraciei. Printre persoanele afectate de acest fenomen se numara si angajati sau membri ai familiilor in care exista doar un salariu sau alt tip de venituri (pensie, venit minim garantat, ajutoare sociale), situate sub limita a ceea ce specialistii in politici publice denumesc *“living wage”* sau *“family wage”*.

In teoriile privind politicile publice, acest **living wage** este venitul minim necesar pentru un om care munceste pentru a-si satisface nevoile de baza. **Acesta nu este nivelul de subzistenta**, care ia in calcul doar nivelul biologic minim – care inseamna adapost, haine si hrana.

In unele tari europene, ca Anglia si Elvetia, standardul de **living wage** inseamna ca o persoana care munceste 40 de ore pe saptamana, fara nici un alt venit suplimentar, trebuie sa poata sa isi permita cheltuielile de baza pentru sine si familia sa (dimensiunea familiei fiind pentru exemplele citate de 4 persoane). In aceste cheltuieli de baza sunt incluse hrana, utilitatile, transportul, cheltuielile de sanatate, un minim de activitati recreative, un curs/an de ridicare a propriilor competente, ingrijirea copiilor si taxele legale comune. Nu sunt incluse cheltuieli pentru asigurari, alte taxe sau dobanzi la imprumuturi. Specialistii o denumesc *“linia de saracie”* a unei familii.

Din nefericire, in ciuda campaniilor derulate de activisti si organizatii sociale, in putine tari europene se tine cont de standardul de **living wage** in calcularea salariului minim sau a venitului minim garantat / ajutoarelor sociale.

In Romania, in anul 2000 a inceput calcularea salariului minim pe economie tinand cont de un **“cos minim de consum lunar”** al unei *“familii statistice medii”* formata din 2,804 persoane. Dupa o metodologie aprobata de Comisia Natională de Indexare (CNI), care a functionat ca organ consultativ pe langa Guvernul Romaniei, s-a reusit sa se adopte structura, componentele si valoarea cosului minim de consum lunar (CMCL), raportat la preturile lunii octombrie 2000 prin OUG 217/2000, aprobata apoi prin Legea 554/2001. Cosul minim de

consum lunar pentru *"familia de 2,804 persoane"* cuprindea cheltuielile cu hrana si cu produse nealimentare – confectii, tricotaje, incaltaminte, carti si rechizite scolare, medicamente, articole de igiena si altele, si servicii – apa, canal, salubritate, energie electrica, energie termica, gaze, abonament radio-tv, telefon, transport public, servicii medicale, impozite si taxe si altele.

Valoarea CMCL era actualizata trimestrial de Institutul National de Statistica, valorile fiind aprobate prin hotarare de Guvern.

Ultima hotarare s-a dat in 2003, pentru cosul din trimestrul II al anului respectiv. Mai apoi CMLC nu s-a mai publicat. De altfel, in 2004 aprobarea CMCL a fost eliminata prin lege, nemaiconstituind fundament pentru calcularea salariului minim pe economie.

De atunci, atat in Romania cat si in alte tari europene, care nu au sau nu tin cont de un astfel de standard, realitatile politicilor salariale au aratat ca necorelarea salariului cu acest tip de standard minim a dus la cresterea numarului de persoane care muncesc, dar traiesc sub limita saraciei.

Tinand cont ca nivelul venitului garantat si altor ajutoare sociale, precum si cel al unui procent semnificativ de pensii din Romania se afla mult sub nivelul salariului minim, care nu atinge pragul aceluia CMLC, gasim explicatia procentului foarte mare al persoanelor care traiesc sub nivelul pragului de saracie.

Expertii in politici sociale si macro-economie promoveaza de mult ideea ca nici o economie in care forta de munca este platita doar la limita supravietuirii sau sub acest prag nu poate progresa.

In acest context, Consiliul Economic si Social din Romania si-a propus sa elaboreze studiul: **Cosul minim – instrument viabil in stabilirea salariului minim national si al politicilor sociale in Romania ?**

Scopul studiului: Analiza comparativa a standardelor pe baza carora se stabileste valoarea salariului minim si nivelul diferitelor plati incluse in politicile sociale, din Romania si alte tari europene, in vederea stabilirii rolului CES in elaborarea de politici si initiative legislative pentru imbunatatirea metodologiei.

Etapele studiului:

1. Stabilirea capitolului studiului si a metodologiei de elaborare a studiului
2. Definirea termenului de "cos minim" in UE si Romania (in contextul socio-economic actual)
3. Analiza comparativa a metodologiilor de stabilire a salariului minim pe baza cosului minim sau altor standarde, in tarile UE si in Romania. Ce alte elemente, considerate obligatorii, se utilizeaza in tarile UE pentru stabilirea salariului minim ?
4. Analiza comparativa a metodelor de stabilire a politicilor sociale pe baza cosului minim in tari UE si in Romania. Ce alte metode, instrumente sunt utilizate in tarile UE pentru definirea /aplicarea politicilor sociale ?
5. Importanta alinierii Romaniei la standardele moderne utilizate in alte tari europene in elaborarea politicilor salariale si sociale, pentru asigurarea unui standard de viata decent al lucratorilor, pentru asigurarea accesului angajatorilor la mana de lucru calificata si pentru dezvoltarea economica a Romaniei

6. Rolul CES Romania in elaborarea de politici si initiative legislative pentru imbunatatirea metodologiei de stabilire a salariului minim si politicilor sociale

Durata studiului

- 6 luni – 1 Iunie – 31 Noiembrie 2014

Metodologia de elaborare a studiului

Pentru realizarea studiului, echipa de experti angajate de CES va utiliza urmatoarele instrumente metodologice:

- Studierea si analiza documentatiei existente la nivelul CES Romania
- Studierea si analiza documentatiei existente la nivelul altor CES-uri sau institutii similare din Europa cercetate – pe baza unor criterii de studiu comune.
- Analiza si sintetizarea datelor din studii anterioare realizate de institute sau echipe de cercetare, organizatii si publicatii cu preocupari in domeniu
- Realizarea de interviuri, elaborarea si aplicarea de chestionare – adresate unor experti din institute de cercetare, analisti economici si financiari, directori de companii si personalitati de prestigiu din domeniile economic, piata muncii, resurse umane, social - sintetizarea datelor rezultate in rapoarte analitice

Cu sprijinul BEX al CES, echipa de experti va colabora permanent cu un **Grup de lucru** dedicat acestui studiu, format din membri CES si experti din comisiile de specialitate, care vor avea rolul de a directiona cercetarile intreprinse de echipa de experti externi.

Echipa de experti externa va colabora permanent si cu experti din ST al CES, care vor asigura accesul expertilor externi la resursele informationale existente la nivelul CES.

Concluziile studiului vor constitui baza pentru o propunere de Plan de actiune al CES Romania in elaborarea politicilor si cadrului legislativ privind metodologiile utilizate in stabilirea salariului minim pe economie si al celorlalte venituri aferente politicilor sociale in Romania, precum si a unei schite de Aviz adresat institutiilor care joaca un rol important in elaborarea si implementarea politicilor in domeniu.

CAPITOLUL I DEFINIREA "COSULUI MINIM" IN EUROPA SI ROMANIA

Dreptul la un standard de viata minim este recunoscut ca un drept fundamental de toate instrumentele internationale privind drepturile omului si sensul acestei definitii este acela de a stabili pentru toti oamenii un minim de hrana, imbracaminte si adapost la nivelul de subzistenta.

Dreptul la un standard de viata decent a fost introdus de Art. 25 din Declaratia Universala a Drepturilor Omului si de Art.11 al Conventiei Internationale privind Drepturile Economice, Sociale si Culturale (adoptata de ONU).

Inspiratia pentru aceste drepturi, recunoscute in prezent de toate statele lumii a fost discursul din 1941 al presedintelui USA, Franklin Roosevelt - **Four Freedoms speech** - care declara ca toti oamenii ar trebui sa se bucure de *liberatatea de opinie, libertatea de credinta, libertatea de vointa si libertatea de a nu se teme.*

Indeplinirea dreptului la un standard de viata decent depinde de un numar de drepturi economice, sociale si culturale, incluzand dreptul la proprietate, la munca, la educatie si securitate sociala.

In ce priveste dreptul la munca, standardul decent de viata poate fi indeplinit numai in conditiile existentei unei remuneratii care sa asigure lucratorului si familiei sale, in schimbul muncii depuse, acoperirea tuturor conditiilor (minime) acceptabile de viata sociala, culturala, educatie, sanatate si dezvoltare profesionala – acest standard poate fi garantat doar prin dezvoltarea unor mecanisme care sa asigure lucratorului un salariu minim.

In ce priveste dreptul la securitate sociala, sistemele de asistenta sociala (mai nou caracterizate prin termenul de **welfare**), trebuie sa asigure fiecarui cetatean un nivel de viata decent.

ILO - Organizatia Internationala a Muncii a stabilit inca de la *Conventia pentru stabilirea salariului minim* din 1970 ca un salariu minim nu trebuie stabilit doar la nivelul de subzistenta si ca metodologia de stabilire a standardului de venit pentru fiecare tip de locuinta (familie) din fiecare tara trebuie sa se bazeze pe date statistice clare.

In anii 2006 – 2008, in UK – Anglia, printr-un program de cercetare derulat de CRSP si Universitatea din York, a fost stabilita MIS – Minimum Income Standard - metodologia de calculare a standardului minim de venit, pe baza careia se calculeaza nivelul (ajustarea periodica) salariului minim in Anglia.

Irlanda, in urma unor studii desfasurate pe mai multi ani, a adoptat si ea o astfel de metodologie, inca din 2005.

De asemenea, in Franta si Portugalia se desfasoara studii bazate pe metodologia MIS din UK, pentru adoptarea unor standarde specifice in calcularea salariului minim.

Dar, inainte de a prezenta metodologia propusa de ILO si pe cea aplicata de UK si celelalte state, consideram ca este necesar sa revedem definitia si evolutia termenului de salariu minim, precum si a politicilor europene care privesc acest subiect.

SALARIUL MINIM – DEFINITIE, ISTORIC, ARGUMENTE

Salariul minim reprezinta suma (orara sau lunara) cea mai scazuta pe care angajatorii o pot plati, conform legii, pentru munca celor angajati. In mod echivalent, este suma cea mai mica cu care orice angajat isi poate vinde munca.

Desi legislatia privind salariul minim a fost adoptata in multe state (europene si non-

europene), exista multe diferente de opinii privind beneficiile si neajunsurile stabilirii unui salariu minim.

Promotorii acestui concept sustin ca masurile legislative in favoarea stabilirii unui salariu minim cresc standardul de viata al fortei de munca, reduc nivelul de saracie, reduc inegalitatile sociale, cresc morivatia pentru munca si *forteaza* afacerile/ patronii sa gaseasca solutii de eficientizare a productiei.

In contrast, oponentii acestui concept sustin ca stabilirea unui salariu minim duce la cresterea saraciei, a somajului (inclusiv la scaderea dorintei de a munci) si afecteaza eficienta afacerilor, prin urmare duc la o saracire atat a clasei muncitoare, o reducere a initiativelor private cat si o saracire a clasei antreprenorilor.

ISTORIC

Un precursor al legilor moderne privind salariul minim poate fi gasit in **Ordinance of Labourers** (1349), decretata de regele Edward al III-lea, care stabilea un *salariu maxim* pentru muncitori in Anglia medievala. Regele Edward al III-lea, un bogat stapanitor de pamanturi, asemenea celorlalti lorzi, era dependent de *serbi* (tarani legati de glie) ca sa isi lucreze pamanturile. In toamna anului 1348, *ciuma neagra* a lovit Anglia si a decimat populatia. Lipsa fortei de munca a dus la cresterea salariilor, spre nemulțumirea tuturor lorzilor stapanitori de pamanturi, care l-au incurajat pe Edward sa stabileasca o suma maxima pentru salariile serbilor. O alta reglementare, care aducea amendamente primei ordonante a fost emisa in 1351 - **Statute of Labourers**, care stabilea pedepse crescute pentru toti cei care indrazneau sa plateasca forta de munca peste valoarea stabilita.

Desi primele legi au fost emise initial pentru a limita plata fortei de munca, in timp ele au devenit o forma de stabilire al unui **living wage**, reprezentand suma minima de care are nevoie o familie pentru a-si satisface nevoile.

In teoriile moderne, **living wage** este definit prin conceptul de - **minimum de trai decent**, deosebit de cel **subzistentă** - *minimum necesar pentru supravietuire*.

Un amendament al *Statute of Labourers* emis in 1389 stabilea salariile in functie de pretul alimentelor. Pe masura trecerii timpului, *judicatorul de pace*, nominalizat pentru a stabili aceste salarii maxime, a inceput sa stabileasca in mod formal si salariile minime. Aceasta practica s-a formalizat prin emiterea de catre Regele James I, in 1604 a unui act care stabilea salariul minim pentru lucratorii din industria textila.

La inceputul secolului al XIX-lea Anglia, devenita capitalista, a revocat legislatia care stabilea limitele salariului, optand in favoarea unei libertati a deciziei angajatorilor. Ca urmare, secolul XIX a fost puternic marcat de revoltele diferitelor categorii de lucratori, care au afectat multe alte state industrializate. Pe masura ce sindicatele au iesit din situatia de ilegalitate, au inceput sa fie semnate **intelegeri colective** la nivel de ramura. Aceste **collective agreements** nu au putut duce si la stabilirea unui salariu minim, uniform, la nivel national.

Abia in perioada 1890, au fost emise in Noua Zeelanda si Australia legi care au incercat sa stabileasca salariul minim la nivel national. Miscarea care a dus la aparitia legilor privind salariul minim a fost initial concentrata pe rezolvarea problemei numarului de ore si a conditiilor de munca din diferite industrii, unde asa numitele **sweatshop** aveau tendinta sa devina regula. Aceste *sweatshops* angajau un mare numar de femei si copii, pe care ii fortau sa munceasca 12-14 ore pe zi, in conditii inumane si ii plateau cu salarii mult mai mici. Proprietarii acestor industrii aveau puteri asemanatoare stapanilor de scalvi asupra acestei forte de munca si masurile de stabilire a unui salariu minim au fost considerate mijlocul prin

care puteau fi fortati macar sa plateasca mai corect.

In timp, legislatia privind salariul minim si-a schimbat obiectivele, concentrandu-se pe ideea de a ajuta angajatii si, in special familiile, sa devina independenti si sa aiba un nivel de viata decent.

Legislatia privind salariul minim

Prima lege privind stabilirea salariului minim la nivel national a fost adoptata de guvernul din Noua Zeelanda in 1894, urmata de Australia, in 1896, si de Marea Britanie, in 1909. In SUA a fost introdusa o astfel de lege in anul 1938. In Marea Britanie, legea venitului minim a fost re-introdusa si extinsa in anul 1998.

In momentul actual exista o legislatie privind venitul minim sau intelegeri colective la nivel de ramura industriala privind venitul minim in 90% din statele lumii.

In Uniunea Europeana, 21 de state membre au o legislatie privind salariul minim la nivel national si Germania va deveni in curand cel de al 22-lea stat care adopta o astfel de legislatie (in Iulie 2014 a fost introdusa in dezbatere aceasta lege, care va deveni efectiva in 2015).

Multe alte tari ca Suedia, Finlanda, Danemarca, Elvetia, Austria si Italia nu au o legislatie nationala privind salariul minim, dar se bazeaza pe negocierile dintre grupurile patronale si sindicale pentru stabilirea, prin negocieri colective, a nivelului salariului minim pentru fiecare ramura economica.

Nivelul salariului minim variaza foarte mult intre tari, nu numai in ce priveste valoarea propriu-zisa ci si dupa alte criterii – de varsta (in UK), dupa tipul de job (in SUA), in functie de perioada (niveluri lunare, in Rusia si China) sau tipurile de cheltuieli personale / de familie care sunt luate in calcul la stabilirea nivelului salariului minim.

Unele legislatii permit angajatorilor sa ia in calcul "*bacsisurile*" pe care le incaseaza lucratorii lor in stabilirea salariului minim.

India este una din primele tari in curs de dezvoltare care a introdus o politica de stabilire a salariului minim la nivel national. Este de asemenea si unul din cele mai complicate sisteme, cu mai mult de 1200 de tipuri de rate ale salariului minim.

Salarii minime informale

De multe ori exista un nivel stabilit al salariului minim, chiar in absenta unei legi care sa il reglementeze. Presiunile obisnuite din partea sindicatelor sau presiunile extra-legale din partea guvernelor sau chiar a organizatiilor de consumatori, massmedia etc. pot produce in fapt modificarea nivelului salariului minim "acceptabil". Poate fi un exemplu presiunea opiniei publice internationale asupra companiilor multinationale de a plati lucratorii din "lumea a treia" la niveluri mai apropiate de cele practicate in tarile mai industrializate. Cea mai recenta situatie de acest fel este cea publicata in anii 2000, pentru companiile care isi stabilisera sedii de productie in Asia de Sud-Est sau America latina, dar situatii similare au existat si la mijlocul sec. XX, cu companiile din Africa de vest.

Consideratii si indicatori privind stabilirea salariului minim

Printre indicatorii care pot fi utilizati in stabilirea nivelului initial al salariului minim se numara aceia care minimizeaza riscul pierderii de locuri de munca, pastrand totodata competitivitatea afacerilor la un nivel similar celui international.

Indicatorii utilizati sunt:

- conditiile economice, masurate dupa productia nominala reala si produsul intern brut;
- inflatia;
- cererea si oferta de locuri de munca;
- nivelul de salarii, distributia si diferentele intre ramuri;
- conditiile din contractele de munca;
- cresterea productivitatii;
- costul muncii;
- costurile de operare ale afacerilor;
- numarul si tenditele de faliment;
- gradul de libertate al operarii afacerilor in statul respectiv (si influenta coruptiei);
- standardul de viata;
- nivelul salariului mediu

La nivelul **operatorilor** (investitori, manageri) din sectorul de afaceri, preocuparile includ: costul crescut de operare, amenintarile privind profitabilitatea, cresterea somajului (si prin urmare cheltuieli crescute ale guvernului cu asistenta sociala, care duc la cresterea/introducerea de taxe), precum si efecte neprevazute asupra lucratorilor mai experimentati, care deja castiga la acel nivel si se vor vedea pusi pe aceeasi treapta cu cei ne-experimentati sau mai putin eficienti.

Pentru **lucratori si reprezentantii lor**, consideratiile de ordin politic sunt importante, in masura in care liderii sindicatelor incearca sa castige suport, cerand cele mai ridicate rate posibil.

Alte preocupari includ puterea de cumparare, rata inflatiei si numarul de ore de munca efectuate (orarul standard versus numarul efectiv de ore cerut de angajator).

Politicele nationale privind salariul minim pot produce si efectul de insanatosire a concurentei pe o piata, sa stimuleze productivitatea si competitivitatea, dar si sa produca falimente.

De exemplu, in Statele Unite, salariul minim promulgat prin [*Fair Labor Standards Act*](#) din 1938, a fost in mod intentionat stabilit atat de sus la nivel national, incat sa duca la falimentul fabricilor din sud, cu tehnologie inechita si care practicau niveluri exagerat de mici ale salariilor. Conform datelor furnizate de [*Economic Policy Institute*](#), nivelul salariului minim in SUA ar fi trebuit sa fie in 2013 de \$18.28, daca s-ar fi atins nivelul de productivitate prevazut. Pentru a duce la o crestere a productivitatii lucratorilor s-a propus si o crestere a salariului minim la \$22 (sau mai mult).

Modelele economice ca instrument de stabilire a beneficiilor sau pierderilor produse de introducerea salariului minim

Cererea si oferta

O analiza a cererii si ofertei fortei de munca, realizata conform modelului grafic utilizat in multe din tratatele de economie publicate in secolul XX ar arata ca, prin stabilirea unui salariu minim mai inalt decat cel al nivelului de salariu indicat de "punctul de echilibru", o lege a salariului minim ar duce la cresterea somajului. Aceasta deoarece, spune teoria, un mai mare numar de oameni ar dori sa lucreze la salarii mai mari, in timp ce numarul de job-uri cu salarii mai mari ar fi mai mic. Companiile ar fi mult mai selective in ce priveste pe cei noi angajati, in timp ce cei mai putin pregatiti si mai putin experientati ar fi exclusi de la angajare. Impunerea unui salariu minim mai ridicat va afecta in general numai angajarea in sectoarele de munca care cer o pregatire redusa, atata timp cat "salariul de echilibru" este deja la valoarea stabilita (sau sub aceasta valoare), in timp ce piata de munca in care se cer calificari si experienta mai inalta este deja la un nivel mult prea inalt pentru a fi afectata de cresterea salariului minim.

Deci, conform acestui model standard, utilizat in tratatele de economie privind dinamica cererii si ofertei fortei de munca, o crestere a salariului minim duce la o descrestere a numarului lucratorilor cu o mai slaba calificare angajati.

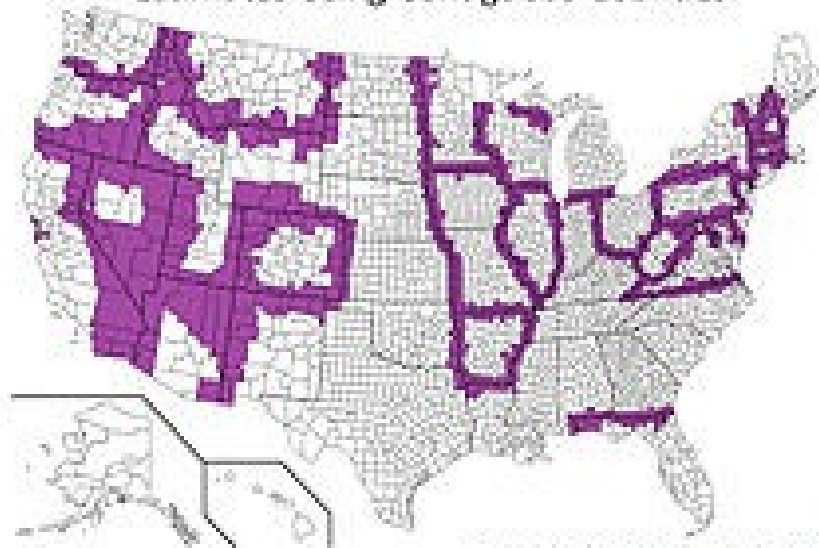
Dar datele concrete culese prin diferite studii de impact efectuate de-a lungul anilor (1970 – prezent) in mai multe tari (SUA, Anglia, Australia, China etc.) in care a fost crescut salariul minim, arata ca situatia difera de la caz la caz, in functie de o serie de alti factori si rezultatele cresterii salariului minim pot fi diferite sau cel putin mixte.

In statele in care exista stabilitate economica, conditii favorabile dezvoltarii afacerilor si profitabilitatea afacerilor este buna, se produce un efect de val - "ripple effect" - cresterea salariului minim (adresata in special lucratorilor mai putin calificati), este urmata de o usoara crestere si a salariilor altor categorii de lucratori, mai bine calificati, dublata de masuri de crestere a productivitatii si, eventual (dar nu intotdeauna) de mici crestere ale preturilor produselor / serviciilor. In aceste situatii se pot observa si consecinte pozitive asupra intregii economii – cresterea consumurilor agregate si chiar a cererii de forta de munca, mai ales in zona serviciilor, restaurante, turism. Dar se pot observa si efecte adverse in cazul micilor companii, mai ales al celor aflate "pe linia de plutire" inaintea masurii cresterii salariului minim.

In foarte putine cazuri, la nivel global, se observa o usoara crestere a somajului (0,06 – 2%, in cazul unei cresteri a salariului minim cu 10%), in special la adolescenti si/sau tinerii (18-24 ani) necalificati si fara experienta. Dar pe termen lung, efectele benefice asupra economiei se pastreaza si piata muncii revine in scurt timp la o cerere de munca similara celei inregistrate inaintea cresterii salariului minim.

**** Adaptarea micilor companii la masura cresterii salariului minim este o provocare pentru echipa de management, cerand o buna cunoastere a pietei si creativitate. In cazul unor buni manageri, compania nu are de suferit.*

Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties



Source: Dube, Lester, and Reich 2010

Regiunile din SUA unde s-au desfasurat studii de impact.

Teoriile economice moderne sustin ca doar o rata excesiv crescuta a salariului minim duce la cresterea somajului, in schimb o crestere rezonabila a salariului minim duce la crestere economica deoarece, daca cei saraci au mai multi bani, vor putea cumpara mai multe bunuri si servicii, iar povara cheltuielilor statului pentru programele de asistenta sociala va scade.

O reglementare a salariului minim este necesara deoarece in multe state exista categorii de lucratori care nu au destula forta sa negocieze, iar piata muncii este in mare masura caracterizata de *monopsony* – lipsa concurentei intre angajatori pe piata de munca – cand angajatorii, in calitate de cumparatori unici la nivel zonal/national si/sau avand intelegeri la nivel de ramura (de tip monopolist) si standarde uniforme privind salarizarea dicteaza preturile pe piata de munca. In asemenea situatii, conform celor sustinute de multi economisti de talie internationala (Piero Sraffa, Pierangelo Garegnani, Robert L. Vienneau, Arrigo Opocher, Ian Steedman, Gary Fields etc.), stabilirea unui nivel al salariului minim bine calculat, poate creste atat salariile cat si anagajarea, daca valoarea salariului minim stabilit este egala sau mai mica decat valoarea obtinuta de angajator ca urmare a muncii acelui lucrator (*marginal product of labour*). De asemenea, acesti cercetatori sustin ca, in cazul unor astfel de piete *monopsonice*, salariul minim este un instrument de reglementare a pietei concurentiale, precum si un instrument al politicilor anti-trust, opunandu-se instalarii unor situatii in care piata muncii ofera o prada usoara marilor corporatii si companiilor care nu respecta regulile de etica si, de cele mai ori, nici legislatia muncii si drepturile omului.

Exista si situatii in care cresterea salariului minim nu conduce la cresterea somajului si anume in situatiile unor ramuri in care consumul este ne-elastic, cererea de produse sau servicii nefiind deloc sau prea putin afectata de o eventuala crestere a pretului, necesara in cazul in care marja de profit a angajatorului ar scadea prea mult ca urmare a *“ripple effect”*.

Desi pana in prezent au fost efectuate numeroase studii de impact sau studii empirice asupra efectelor legilor salariului minim asupra angajarii, asupra distributiei salariilor intre cei mai putin sau mai bine calificati, asupra programelor de training ale angajatilor, a efectelor asupra familiilor, asupra preturilor produselor/ serviciilor sau asupra profiturilor companiilor, precum si

analize la nivel de meta-comparatii intre aceste studii, economistii inca nu s-au pus de acord, in principal deoarece nu este logic sa iei in considerare doar aspectul cererii si ofertei de munca, fara a lua in considerare toate aspectele economice specifice fiecarei tari si contextului geo-politic si economic in care evolueaza – unele mentionate la inceputul acestui capitol.

Argumentele in favoarea legilor privind salariul minim

Supporterii sustin ca introducerea/ cresterea salariului minim are urmatoarele efecte:

- creste standardul de viata al claselor cele mai sarace si vulnerabile ale societatii, dar si al celor medii
- creste motivatia de angajare, spre deosebire de alte metode de transfer de venit (ajutoare sociale diverse, ajutoare de somaj etc.), care nu sunt legate de angajare
- stimuleaza consumul de bunuri si servicii, punand bani in mainile celor cu venituri reduse, care de obicei isi cheltuiesc intregul salariu de la luna la luna; adica duce la cresterea circulatiei banilor in intreaga economie
- incurajeaza eforturile angajatorilor de a creste eficienta productiei si de a investi in automatizare sau alte forme de eficientizare tehnologica
- inlatura mare parte din muncile prost platite, fortand lucratorii sa se formeze si sa se duca spre calificari si munci mai bine platite
- stimuleaza / creste dezvoltarea tehnologica; de multe ori costul investitiei in dezvoltare tehnologica este mai atragator pentru investitor decat plata prea mare a unei forte de munca numeroase
- creste etica muncii pentru cei care castiga foarte putin, dar se complac sa faca o munca de mantuiala de vreme ce angajatorii, care vor trebui sa plateasca mai mult, vor cere rezultate mai bune de la toti lucratorii
- descreste costurile programelor guvernamentale de ajutoare sociale, ajutoare de somaj, subsidii etc. crescand veniturile salariale ale celor care castiga prea putin fata de nivelul cerut de un trai decent.
- incurajeaza oamenii sa se angajeze, in loc sa caute sa castige bani prin mijloace ilegale, ca de exemplu furt, vanzarea de droguri etc.
- este o cale de a creste numarul de locuri de munca si de a imbunatati viata de familie – atunci cand salariile sunt prea scazute, lucratorii vor fi tentati sa lucreze ore suplimentare sau sa isi ia un al doilea job, pentru a asigura familiei un venit suficient; daca salariul creste, atunci lucratorii isi vor permite sa lucreze in orarul normal si sa petreaca mai mult timp cu familia; aceasta va duce la crearea unui alt loc de munca (cu orar intreg sau partial), pe care poate fi angajata o alta persoana.
- majoritatea locurilor de munca cu cele mai scazute salarii se regasesc in domeniile serviciilor de curatenie, securitate si ingrijire (la domiciliu, in institutii sociale sau medicale). Aceste joburi cu greu pot fi relocate in alte zone ale tarii sau in strainatate, daca angajatorii doresc sa isi reduca costurile cu forta de munca, asa cum se intampla in sectorul productiei, deoarece deservesc nevoile locale ale comunitatilor; deci in acest caz, se demonstreaza o slabiciune a argumentelor care sustin ca o crestere a salariilor duce in mod automat la pierderea de locuri de munca in favoarea zonelor cu venituri mai mici,
- un salariu minim decent este in mod indubitabil cea mai simpla si mai putin birocratica cale de a asigura celor cu venituri reduse un venit decent, in comparatie cu metodele legate de orice forme de scutiri de taxe, ajutoare sociale etc.

Argumentele impotriva legilor privind salariul minim / cresterea nivelului acestuia

Oponentii introducerii / cresterii salariului minim sustin ca acest fapt produce urmatoarele efecte:

- daca piata muncii capata un caracter protectionist, va exclude competitorii care produc bunuri si servicii cu un cost scazut si impiedica companiile sa faca fata perioadelor de criza prin reducerea costurilor salariale; aceasta genereaza numeroase ineficiente industriale si economice
- dauneaza afacerilor mici si mijlocii mai mult decat marilor companii
- reduce cererea de locuri de munca, fie prin reducerea numarului de ore cerute unui angajat (corelata cu o cerinta de crestere a productivitatii orare, dar si cu un salariu lunar mai mic), fie prin cresterea numarului de ore si reducerea numarului de job-uri din companii
- poate duce la o inflatie a preturilor bunurilor si serviciilor, chiar mai mare decat normal, in masura in care patronii incearca sa compenseze costurile mai ridicate cu forta de munca
- aduce beneficii unor categorii de lucratori, pe seama celor mai saraci si mai putin pregatiti si/sau productivi
- poate duce la excluderea unor grupuri specifice (etnice, de gen, de varsta – in special tinerii si cei peste 50 de ani) de pe piata muncii
- companiile mici, care au un buget de salarii mai mic, nu pot oferi angajatilor cei mai pretiosi (ca aport), pe care se bazeaza succesul intreprinderii, salarii suficient de atractive, in comparatie cu salariile artificial stabilite obligatoriu (prin legea care introduce / creste salariul minim) pentru plata celor mai putin pregatiti, experimentati, motivati si se vor vedea confruntati cu pierderea lucratorilor valorosi si costuri crescute de atragere si formare a unor noi lucratori buni
- este mai putin eficienta decat alte metode de compensatii sociale in reducerea saraciei si este mai dezvantajoasa pentru companii decat aceste metode
- descurajeaza educatia celor din clasele sarace, tentandu-i sa intre pe piata muncii inainte de a obtine o calificare mai inalta
- actioneaza ca un factor de discriminare fata de cei fara calificare / mai putin calificati, fara experienta, tineri, oferindu-le un salariu mai mare din start, in loc sa-i incurajeze sa capate experienta, eventual sa-si imbunatateasca formarea si sa tinda spre joburi cu un grad de calificare mai inalt, mai tarziu
- incetinesc crearea de locuri de munca pentru cei necalificati/ slab calificati / fara experienta
- creaza fenomenul de relocare a afacerilor / locurilor de munca spre zone / tari cu un cost mai scazut al fortei de munca
- creste somajul pe termen lung
- duce la cresterea preturilor produselor si serviciilor in sectoare caracterizate prin preturile mici deoarece sunt create de lucratori cu salarii mici (desi exista sectoare cum sunt cel de fast-food sau vanzari cu discount, in care alte cheltuieli sunt mult mai mari in raport cu costul fortei de munca)

Pe masura ce studiile de impact derulate in ultimii 20 de ani au aratat ca introducerea sau cresterea echilibrata a salariului minim nu duce in mod automat la scaderea locurilor de munca si/sau la o crestere semnificativa a preturilor produselor sau serviciilor, din ce in ce mai multi economisti sustin ca salariul minim este un instrument bun de echilibrare

economica; de asemenea "razboiul" argumentelor contradictorii dintre patronate si sindicate s-a calmat, ambele parti sustinand ca o politica echilibrata de plata a fortei de munca poate duce la crestere economica.

Cum este determinat nivelul salariului minim in diferitele tari ale lumii

Inca din secolul 19, sindicatele au incercat sa introduca (si sa creasca) salariul minim pentru membrii lor, dar o larga acoperire a unui salariu minim a fost stabilita in Europa abia in cea de a doua jumatate a secolului XX. Asa cum am aratat anterior, statele unde s-a stabilit mai devreme un salariu minim au fost Noua Zeelanda (1894), Australia (1896), Anglia (1909) si SUA (1938). In restul statelor, acolo unde sindicatele au fost suficient de puternice, salariul minim a fost stabilit pe baza negocierilor colective (de cele mai multe ori la nivel de ramura), dar de care beneficiau de cele mai multe ori doar membrii de sindicat, care nu erau niciodata reprezentati de marea majoritate a lucradorilor din acel domeniu. Acolo unde sindicatele au fost mai slabe, guvernele au fost cele care au stabilit salarii minime valabile pentru toti lucrorarii (cateodata extinzand prin lege salariile deja negociate cu sindicatele).

Aceste doua situatii stau la baza diferitelor sisteme ale stabilirii unui salariu minim la nivelul statelor din Europa, conform tabelului de mai jos:

Forma de reglementare	Reglementari ale statului	Negocieri colective
Salariu minim la nivel national	<i>Tari vestice:</i> Franta, Luxembourg, Olanda (Netherlands), Irlanda, UK	<i>Negocieri bi-partite:</i> Belgia, Estonia, Grecia
	<i>Tari sudice:</i> Malta, Spania, Portugalia	<i>Negocieri tri-partite:</i> Bulgaria, Polonia, Slovacia
	<i>Tari est-europene:</i> Croatia, Republica Ceha, Ungaria, Latvia, Lithuania, Romania, Slovenia	<i>Decizia unilaterală a statului, fara negocierea cu partenerii sociali</i>
Salarii minime la nivel sectorial / ocupational	Cipru	<i>Tarile nordice:</i> Danemarca, Finlanda, Suedia
		<i>Tarile continentale:</i> Austria, Germania, Italia

Different systems of minimum wage settings in Europe (source: Schulten 2012)

Referindu-ne la **experienta SUA**, unul din primele mari state ale lumii care au adoptat legislatia privind salariul minim la nivel national, inca de la inceput, acest subiect a fost controversat si tratat diferit, in functie de partidul aflat la putere si care controla Congresul – institutia chemata sa determine periodic ajustarea nivelului acestui salariu minim.

Initial, determinarea salariului minim a fost atribuita unei Comisii speciale a Congresului, compusa din legiutori, economisti si lideri din diverse domenii de afaceri, care trebuiau sa ia in considerare climatul social si economic, pentru a determina ce ajustari sunt necesare. Factori ca rata somajului, rata inflatiei si venitul mediu al familiilor trebuiau, teoretic, sa fie indicatorii pe baza caruia se stabilea nivelul salariului minim.

In realitate, niciodata nu a existat o formula stabilita prin care sa se determine nivelul salariului minim la nivel national si nici nu s-a tinut cont de evolutia preturilor / puterii de

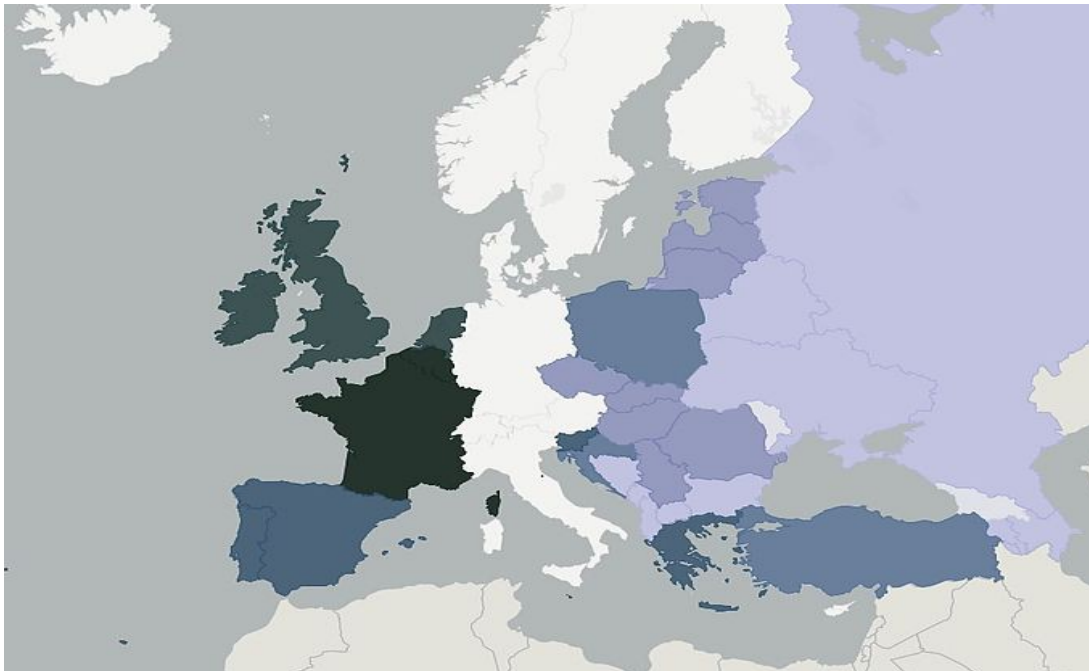
cumparare pentru ajustari, mai ales in ultimele decade. Schimbarile produse au tinut doar de vointa partidului aflat la putere, de “inspiratia” legiuitorilor care au propus schimbarile si de rezultatul dezbaterilor in Congres si al negocierilor in care au intervenit si lobby-stii diferitelor grupuri de interese, cu diferite argumente, doar aparent bazate pe date economice solide.

In timp ce Partidul Democrat a propus ajustari periodice in favoarea lucratorilor, Partidul Republican a mentinut nivelul salariului minim pentru lungi perioade de timp, indiferent de evolutia socio-economica. Ca rezultat, cea mai recenta ajustare a salariului minim in SUA, adoptata de Congres in 2007 nu se raporteaza nici macar la puterea de cumparare din 1979 !

Poate ca, intr-o buna zi, stabilirea nivelului salariului minim in SUA sa fie facuta pe baza unor indicatori economici standardizati, asa cum a propus in ultimii 40 de ani ILO - Organizatia Internationala a Muncii, dar pana in prezent, nivelul salariului minim este dictat de climatul politic al momentului.

In Europa, multe din statele vest europene, inclusiv Anglia - prima tara europeana care adoptase legislatia salariului minim national, pentru ca apoi sa o abandoneze, au sustinut multi ani, si unele inca sustin ca negocierile bi-laterale la nivel de ramura sunt mai eficiente si pot stabili un nivel mai corect al salariului minim pentru fiecare industrie specifica decat negocierile la nivel national.

Repartizarea nivelurilor salariului minim in tarile Europei unde a fost adoptata legislatia la nivel national (cu alb, tarile unde salariul este stabilit pe baza negocierilor colective)



Contr-argumentele sustinatorilor legislatiei salariului minim la nivel national vin din sfera experientelor regretabile ale unor numeroase negocieri esuate sau cu rezultate dezavantajoase pentru lucratori – datorita slabiciunii sau lipsei de experienta a sindicatelor si sunt confirmate de datele statistice ingrijoratoare – la nivelul comunitatilor, la nivel national si european, care arata o certa tendinta de crestere a paturii saracilor proveniti din randul celor care lucreaza, precum si de crestere a procentului de familii in care unul sau chiar ambii soti lucreaza, dar veniturile lor cumulate nu pot acoperi nevoile familiei pentru un trai decent.

Confruntate cu astfel de probleme, precum si cu tendintele de crestere a puterii de influenta a

trusturilor multi / internationale, Anglia si Irlanda au (re)adoptat legislatia privind stabilirea unui venit minim la nivel national in anul 1998 – 1999.

Politicele europene privind reglementarea salariului minim

In primele stagii ale proiectului Uniunii European, principala preocupare a fost stabilirea unei pietei comune, iar problemele pietei de forta de munca si cele sociale au ramas in grija guvernelor nationale. Dar, incepand din anii 60' pana in 90' competentele institutiilor europene in aceste domenii s-au largit considerabil sub presiunea fenomenelor sociale si au existat tentative de coordonare a politicilor privind salarizarea, inclusiv a salariului minim.

Carta Europeana a Consiliului Europei din 1961 a stabilit dreptul lucratorilor la un salariu corect, care sa le asigure un nivel de viata decent, iar Comitetul pentru Drepturi Sociale al Consiliului Europei a inaintat definitiile pentru ce inseamna un salariu decent in anii 1970 si 1990. Dupa adoptarea Cartei Drepturilor Sociale Fundamentale ale Lucratorilor din 1989, care include dreptul la un salariu echitabil, CE si Parlamentul Europei au facut propuneri care pot fi definite ca primele incercari de coordonare ale salariilor la nivel european (*Eldring & Alsos, 2012*). In 1993, Comisia Europeana a cerut statelor membre “sa ia masurile necesare pentru ca dreptul la un salariu echitabil al lucratorilor sa fie protejat” (*Opinion on an Equitable Wage, 190JC 248, 11 September 1993*), in timp ce un Raport al Parlamentului European le incuraja “sa stabileasca un salariu minim a carui valoare sa se raporteze intr-o proportie rezonabila la salariul mediu national” (*Schulten 2008*).

Dar, din cauza rezistentei catorva state membre, ideea a fost mai mult sau mai putin abandonata la jumatatea anilor 90', ceea ce explica excluderea subiectului salariilor din competentele EU incluse in tratatele de la Maastricht, Amsterdam si Lisabona, or lipsa oricarei mentiuni a acestui subiect in Carta Europeana a Drepturilor Fundamentale.

Dezbaterea privind coordonarea la nivel european a problemei salariului minim a reaparut in a doua decada a primului deceniu al sec. XXI, in primul rand legata de extinderea UE si de preocuparea privind impactul salariilor si nivelului social din noile state, apoi si mai puternic in contextul crizei economice. In 2007 Parlamentul European a declarat ca nivelul salariului minim este stabilit mult sub nivelul de subzistenta in multe tari, iar in anul urmator a cerut Consiliului sa cada de acord asupra unei tinte comune privind stabilirea salariului minim la nivelul a 60% din salariul mediu, cerand totodata Comisiei Europene sa studieze impactul pe care o astfel de masura ar avea-o asupra fiecarei tari.

Cu toate acestea, unii din actorii cheie din UE au ramas refractari la ideea coordonarii politicilor privind salariul minim. Pe de o parte, tarile nordice si alte tari membre unde salariile minime sunt stabilite in mod traditional pe baza negocierilor colective, s-au opus ideii, considerand ca submineaza mecanismele existente si ideea de dialog bi / tri-partit.

Germania a afacut si ea parte dintre statele oponente, dar insatisfactia mai mult sau mai putin generala privind rezultatele mecanismelor actuale de negociere a dus la o schimbare a atitudinii fata de acest subiect.

Pe de alta parte, unii din partenerii sociali, prin organismele lor de reprezentare la nivel european au aparat ideea respectarii mecanismelor specifice fiecarei tari si a drepturilor partenerilor nationali de participare la dialogul social in acest domeniu. Cu toate acestea, miscarea sindicala pare sa-si fi schimbat pozitia in ultimii ani, recomandand recent ca “acolo unde exista deja o legislatie privind salariul minim, acesta sa fie cel putin egal cu 50% sau 60% din salariul mediu” (*ETUC 2012*) – “desi nu este de recomandat sa se introduca o

legislatie nationala pentru stabilirea salariului minim in tarile unde aceste salarii sunt stabilite prin negocieri directe intre partenerii sociali”.

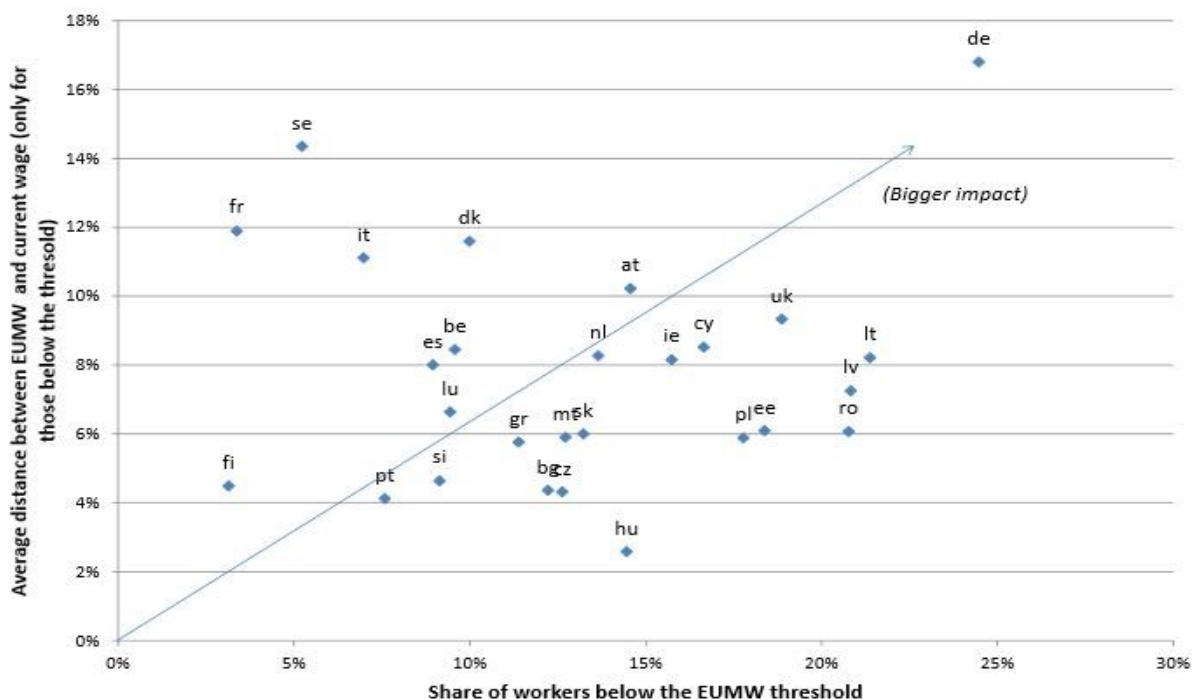
Angajatorii, pe de alta parte, sustin ca salariile minime ar trebui sa ramana doar responsabilitatea fiecarui stat in parte, conform principiului subsidiaritatii (*Business Europe 2012*).

In ce priveste **cazul Germaniei** – una din tarile care s-a impotrivit cel mai mult propunerii CE de a stabili o politica comuna la nivelul tarilor membre in ce priveste stabilirea unui salariu minim la nivel national, printr-o legislatie si un mod de calcul bazat pe formule economice similare – lectia recenta care i-a determinat pe decidenti sa-si schimbe parerea a venit dintr-un studiu comparativ realizat de *European Foundation for Living and Working Conditions* la nivelul tarilor membre ale Europei, care a aratat cu claritate ca Germania are cea mai mare si inechitabila diferenta intre diferitele salarii minime negociate la nivel de ramura, precum si cea mai mare inadecvare a acestor negocieri la realitatile socio-economice actuale din Germania.

Studiul mai sus-mentionat si-a propus, printre altele sa vada in ce masura economia fiecarei tari europene ar fi afectata de introducerea masurii propuse de UE, de stabilire a salariului minim la nivelul de 60% din salariul mediu. Una din constatările cheie a aratat ca structura salariilor si economia din Germania ar fi cele mai afectate de o astfel de masura, din doua motive:

- proportia lucratorilor cu salarii mai mici decat salariul mediu depaseste 60% din totalul lucratorilor – cea mai mare proportie fata media UE, care este de 24,5%
- mai mult de un sfert din lucratorii din Germania castiga mai putin de 60% din salariul mediu, in timp ce in Finlanda procentul este de 6,8%, in Austria de 14,6% si in UK de 18,9%. De asemenea diferenta intre cele mai joase salarii si cei care castiga peste 60% din salariul mediu este cea mai mare la nivelul UE.

Aceste date pot fi vazute in tabelul de mai jos.



Datele de ordin statistic necesare pentru stabilirea / ajustarea periodica a salariului minim – conform recomandarilor Organizatiei Mondiale a Muncii – ILO

Salariul minim, alaturi de alte masuri ale politicilor economice si sociale are drept obiective reducerea saraciei si acoperirea nevoilor minime ale fiecarui cetatean. Conceptul de salariu minim este legat de munca / angajare, fiind diferit de acela de "venit minim" (garantat) care ar trebui sa garanteze minimum conditiilor de trai, indiferent daca o persoana are sau nu un job de la care incaseaza un salariu. De multe ori, salariul minim nu poate fi singurul instrument in combaterea saraciei si in satisfacerea nevoilor tuturor lucratorilor, dar constituie nivelul sub care un lucrator nu poate fi platit si este garantat prin lege sau alt tip de contract social. Salariile minime exclud anumite bonusuri sau beneficii, in bani sau in natura, care sunt platite de angajator lucratorului pentru munca depusa de acesta.

In plus, salariul minim nu este aplicabil unor anumite categorii de lucratori (de exemplu acele care lucreaza sub un numar de ore - part-time) sau unor anumite tipuri de activitati (ucenicie, munca voluntara, internship etc.).

Tipurile de date statistice necesare pentru fixarea sau ajustarea salariului minim trebuie sa tina cont de toate aspectele care contribuie la constituirea pachetului salarial.

Criteriile pentru determinarea salariului minim

Recomandarea nr. 135 a ILO propune 6 criterii sau grupe de factori care trebuie luati in considerare in stabilirea nivelului salariului minim. Acestea sunt:

Criteriul 1: nevoile de baza ale lucratorilor si ale familiilor lor;

Criteriul 2: nivelul general al salariilor in tara respectiva;

Criteriul 3: costul vietii si schimbarile care apar in acest domeniu;

Criteriul 4: beneficiile acoperite de sistemul de asigurari sociale;

Criteriul 5: standardul de viata al altor grupuri sociale, comparativ

Criteriul 6: factorii economici, incluzand cerintele dezvoltarii economice, nivelurile de productivitate si nivelul de angajare al fortei de munca. Acest criteriu include si capacitatea de plata, asa cum este indicata de Gerald Starr in *Minimum wage fixing: An international review of practices and problems* (1993) si in *Fundamentals of minimum wage fixing* (ILO - 2005).

Ce fel de date statistice sunt necesare pentru cuantificarea acestor criterii?

Cum pot fi aceste date furnizate de un sistem adecvat de statistica a pietei muncii?

Statisticile necesare pentru Criteriul 1: Nevoile de baza ale lucratorilor si familiilor lor.

Nivelul de saracie si nevoile de baza ale lucratorilor si ale familiilor lor pot fi masurate utilizand:

- date privind cheltuielile medii ale familiilor cu venituri mici, pentru cumpararea de produse si servicii

- date privind marimea si compozitia familiilor / gospodariilor mixte (cu mai multe generatii / familii), in special al celor cu venituri mici

- salariile platite in mod curent muncitorilor necalificati (slab calificati)

- distributia in functie de veniturile salariale a gospodariilor

- venitul mediu al gospodariilor salariatilor

Gospodariile care vor beneficia de stabilirea nivelului salariului minim vor fi in special cele ale lucratorilor necalificati (slab calificati / fara experienta) si acesta este grupul asupra caruia trebuie sa se concentreze analiza statistica in determinarea nevoilor familiei / gospodariei.

Aceste date statistice sunt in cel mai des caz obtinute din anchete / sondaje periodice privind

nivelul de venituri si cheltuieli ale gospodariilor. Multe din acestea pot fi obtinute si din date administrative inregistrate (datele privind impozitul pe venit, rapoarte ale asistentilor sociali, inspectori de munca etc.) Datele privind numarul de membri si despre acoperirea nevoilor de baza ale membrilor intr-o gospodarie pot fi obtinute si la recensamant sau din anchete periodice asupra gospodariilor.

Statisticile necesare pentru Criteriul 2: Nivelul general al salariilor in tara

In timp ce notiunea de "salarii si venituri comparabile" ar putea sa nu fie la fel de relevanta ca alte date utilizate in stabilirea salariului minim, in practica este adesea important si cateodata este criteriul predominant in luarea deciziilor privind acest nivel (*vezi si indicatiile politicilor elaborate de CE privind raportarea la salariul mediu pe economie*)

O examinare detaliata a indicatorilor valabili privind nivelul curent al salariilor lucratorilor (si altor venituri ale lor / ale membrilor familiilor) care ar putea fi afectati de introducerea / modificarea salariului minim, la fel ca si a altor grupuri de lucratori, este punctul normal de pornire pentru stabilirea salariului minim de catre autoritati. O data ce cadrul general de salarizare este stabilit, se pot face aprecierile privind nivelul adecvat al salariului minim, luand in considerare alte criterii, cum ar fi cel al capacitatii de plata si nevoile lucratorilor.

O data ce salariul minim a fost stabilit, el trebuie ajustat periodic. Aceasta se face de cele mai multe ori prin raportarea la salariul mediu, avand in vedere mentinerea unei proportii intre salariul minim si nivelul general al salariilor. Este de asemenea necesar sa fie cunoscut numarul lucratorilor care castiga la nivelul salariului minim sau niveluri apropiate, pentru a vedea care este posibilul impact al cresterii salariului minim asupra costului general al muncii pentru angajatori.

Nivelul general al salariilor intr-o tara se poate masura pe baza statisticilor salariilor, clasificate dupa sex, ramura economica, grupuri ocupationale si locatie.

Aceste date pot fi colectate cel mai bine in timpul unor anchete periodice pre-stabilite si/ sau al recensamantului, pentru a putea fi comparate cu rapoartele companiilor.

Si anchetele asupra gospodariilor sunt utile intr-o oarecare masura, dar sunt putine gospodarii in care se tine o evidenta adecvata a veniturilor si cheltuielilor.

Stitisticile privind nivelurile curente de venituri ale muncitorilor ne/ slab calificati sunt utile pentru a evalua adecvarea lor cu nevoile lucratorului / familiei. Aceste date pot fi obtinute si din rapoartele inspectorilor de protectia muncii.

Statisticile necesare pentru Criteriul 3: Costul vietii si schimbarile care apar in acest domeniu;

Masurarea schimbarilor in "costul vietii", sau mai exact schimbarile in costurile agregate ale unui anumit "cos de bunuri si servicii" sunt cele mai utilizate. Unele tari furnizeaza date privind schimbarea costurilor medii pentru acest "cos minim" si aceste preturi sunt utile in determinarea schimbarilor necesare ale salariului minim.

Cheltuielile medii pentru un anumit tip de gospodarie (cum este acela al gospodariei cu doi adulti si doi copii, cu sursa de venit din salarii, cand capul de familie este muncitor ne/ slab calificat) pot fi luate in considerare in determinarea nivelului salariului minim. Dar aceste date nu sunt suficiente. Trebuie luate in considerare mai multe tipuri de gospodarii (ca numar de persoane, surse de venit si locatie), nu numai "familia statistica" (*in Romania, de 2,804 persoane*). Doar raportarea la date suficiente de la diferitele tipuri de familii predominante din medii diferite (urban mare / mic, rural) si la proportia acestor tipuri de familie in aceste medii poate furniza suficiente date pentru stabilirea unui salariu minim adecvat.

Schimbarile in nivelurile preturilor (in opozitie cu nivelul absolut al preturilor) se masoara in mod normal dupa un index al preturilor consumatorilor (*CPI - consumer price index*), desi

aceste date nu sunt suficient de relevante, intrucat se refera la toti consumatorii si nu in mod specific la consumurile gospodariilor cu venituri mici.

Schimbarile survenite in compozitia "*cosului de bunuri si servicii*" trebuie de asemenea luate in considerare in recalcularea nivelului salariului minim.

Evaluarea periodica a "*cosului minim*" este necesara, pentru a vedea daca salariul minim acopera toate nevoile (in schimbare) ale unei familii de lucrator/i necalificat/i.

Statisticile necesare pentru Criteriul 4: Beneficiile acoperite de sistemul de asigurari sociale;

Accesul la beneficii sociale si alte masuri care combat saracia este un criteriu important in stabilirea salariului minim. Pentru aceasta vor fi necesare urmatoarele date statistice:

- nivelul mediu al beneficiilor platite beneficiarilor
- distributia beneficilor platite (numarul beneficiarilor, clasificati dupa nivelul de venit)

Aceste date trebuie clasificate dupa caracteristicile beneficiarilor (sex, varsta, statutul de dizabilitate, statutul activitatii economice desfasurate etc.), pentru a putea distinge pe cei cu dizabilitati, varstnici, copii, someri, beneficiari de venituri minime garantate si alte tipuri de beneficiari de cei care vor trebui sa fie inclusi in categoria beneficiarilor de salarii minime.

Bazele de date ale sistemului de asigurari sociale sunt sursele cele mai potrivite pentru acest tip de informatii. De asemenea, o analiza a veniturilor si cheltuielilor gospodariilor poate furniza date privind sursele de venit si vor furniza informatii suplimentare valoroase privind alte tipuri de asistenta (non-financiara, materiala etc.) primite de membrii familiei.

Statisticile necesare pentru Criteriul 5: Standardul de viata al altor grupuri sociale, comparativ

Acest criteriu poate fi masurat cu urmatoarele date statistice:

- nivelul mediu de venituri al diferitelor grupuri sociale si distributia acestor grupuri
- nivelul mediu de cheltuieli pentru bunuri si servicii, per total si diferentiat, al diferitelor tipuri de gospodarii si al diferitelor grupuri sociale
- alte tipuri de date privind standardul de viata (numarul mediu de camere in locuinte, proportia chiriilor si intretinerii locuintelor in cheltuielile gospodariilor, numarul mediu de membri / camera, tipul de constructie – materialele din care sunt facuti peretii / acoperisul, numarul membrilor de familie cu educatie primara, secundara, liceala, universitara etc.)

Definirea grupurilor sociale poate varia de la tara la tara si poate include gospodarii cu foarte multi copii, gospodarii mono-parentale, cu persoane cu handicap, cu varstnici in ingrijire, cu persoane bolnave, someri sau alte grupuri vulnerabile.

Statisticile necesare pentru Criteriul 6: Factorii economici, incluzand cerintele dezvoltarii economice, nivelurile de productivitate si nivelul de angajare al fortei de munca

Modul de masurare al dezvoltarii economice difera, dar majoritatea sistemelor vor include in aceste masuratori urmatorii factori:

- Schimbarile in PIB produsul intern brut per persoana la preturi constante
- Schimbarile in proportia PIB aduse de agricultura, sectoarele de productie si servicii
- Schimbarile in valoarea productiei industriale la preturi constante
- Schimbarile in valoarea comertului exterior (importuri / exporturi) la preturi constante

Masurile sociale ale dezvoltarii economice trebuie sa includa si urmatoarele date statistice:

- Schimbarile in proportia numarului de copii care frecventeaza scoala
- Schimbarile in rata de alfabetizare a populatiei
- Schimbarile in numarul de gradinite / scoli / licee / spitale raportat la populatie
- Schimbarile in accesibilitatea anumitor tipuri de comunitati la servicii comunitare (retele de apa, gaze, electricitate, magazine, institutii de invatamant, servicii medicale/ spitale, servicii postale, servicii de protectie – pompieri, politie, salvare etc.

In aria activitatii economice, trebuie considerate si urmatoarele date:

- Schimbarile in rata somajului si ocuparii
- Schimbarile in procentul persoanelor angajate in sectoarele de agricultura, productie si servicii

Sunt de asemenea necesare date despre productivitatea muncii in diferitele sectoare si, in mod special schimbarile in termeni reali survenite in valoarea adaugata a muncii fiecarui angajat. Aceste date trebuie sa fie furnizate in mod specific, pe fiecare tip de industrie si regiune, deoarece datele medii sunt irelevante si pot conduce la o evaluare eronata a impactului stabilirii unui salariu minim.

Statisticile asupra productivitatii muncii pot fi obtinute pe seama unor analize periodice prestabilite sau a unor analize punctuale. Statisticile nationale utilizate pentru elaborarea bugetului pot furniza date asupra valorii estimate a valorii adaugate a muncii angajatilor, dar aceste date sunt mai mult globale si mai putin specifice unui anumit tip de industrie sau regiune. In general, putin state in curs de dezvoltare si-au dezvoltat sisteme de culegere de date privind productivitatea muncii, desi multe si-au propus aceasta.

Factorii economici influenteaza de asemenea capacitatea angajatorilor de a plati un anumit nivel al salariului minim. O apreciere cantitativa a acestei capacitati poate fi dificila, dar trebuie sa includa, minim, masurarea nivelului salariului in relatie cu:

- alte tipuri de plati (inclusiv cheltuielile cu taxele de securitate sociala si alte costuri (non-salariale) legate de forta de munca
- platile catre alte componente ale productiei (furnizori, distributie etc.) precum si rata de profit, rata de recuperare a investitiilor (rentabilitate) etc.

Din moment ce capacitatea angajatorilor variaza foarte mult intre organizatiile de diferite marimi, asemenea masuratori ar trebui, pe cat de mult posibil, sa acopere atat marile intreprinderi (si multi-nationalele) cat si, in mod special IMM-urile, inclusiv microintreprinderile, iar o atentie speciala trebuie acordata acelor care folosesc mai multa munca ne / slab calificata.

Asemenea date corelate – specifice fiecărei ramuri industriale si regiuni - e posibil sa nu fie accesibile in tarile in care nu exista stabilite modalitati periodice de culegere de date si vor trebui sa rezulte din analize speciale.

Metode / sisteme de culegere de date statistice necesare pentru ajustarea periodica a salariului minim

Metodele sau sistemele utilizate pentru stabilirea sau ajustarea periodica a salariului minim implica faptul ca decizia trebuie luata, printre altele, pe baza acoperirii tuturor ramurilor industriale, categoriilor de lucratori, regiunilor, mediilor sociale etc., atat pentru stabilirea

initiala cat si pentru ajustare.

Datele statistice de mai sus sunt necesar sa sustina ambele situatii.

Chiar dupa ce nivelul initial al salariului minim a fost stabilit, trebuie sa ramana in functie un sistem de monitorizare al tuturor factorilor descrisi mai sus, care sa furnizeze datele necesare stabilirii momentului si cuantumului in care trebuie modificat salariul minim.

Unul din factorii aditionali care trebuie luati in considerare este schimbarea preturilor fata de momentul in care salariul minim a fost stabilit anterior.

O alta problema de care trebuie sa se tina cont este aceea a diferentelor dintre tipurile de industrii si de cele regionale sau de mediu social (urban / rural), pentru ca organismul care stabileste / ajusteaza salariul minim sa fie sigur ca au fost acoperite toate nevoile fiecărei categorii de lucratori si industrii din orice regiune.

Daca astfel de date nu sunt valabile pe baza datelor statistice obtinute in prezent din analizele periodice existente, ar fi bine ca obtinerea lor sa fie facuta posibila prin modificarea (extensia) analizelor existente sau prin instituirea unor noi mecanisme de colectare / monitorizare.

Calculatorul MIS (Minimum Income Standard) pentru gospodariile din Irlanda – un model de buna practica

La momentul adoptarii legoslatiei nationale privind salariul minim (1999), **Irlanda** era una din tarile europene care se confrunta cu saracia unui mare procent de populatie, inclusiv a familiilor lucratorilor, dar si cu lipsa unui sistem si a resurselor necesare pentru colectarea tuturor datelor statistice de mai sus, necesare pentru stabilirea unui salariu minim echitbil.

In acest context, in anul 1996 s-a infiintat VSPJ – ***Parteneriatul Vincentian pentru Justitie Sociala*** – o initiativa a societatii civile, finantata din fonduri ale asociatiilor caritabile, care si-a propus doua obiective:

- educarea cetatenilor in spirit participativ – participare la vot si la negocierea problematicilor comunitatilor / nationale
- dezvoltarea de studii si sisteme de colectare a datelor pentru stabilirea unui standard corect care sa fie utilizat de institutiile de stat la stabilirea salariului minim.

In ce priveste studiile, VSPJ a realizat urmatoarele studii si analize:

- 2001 – Batalia cea lunga (*One Long Struggle*) – un studiu al gospodariilor cu venituri mici
- 2004 – Costuri reduse, dar bugete acceptabile pentru trei tipuri de gospodarii
- 2006 – Bugetul minim esential pentru sase tipuri de gospodarii din mediul urban
- 2008 – Bugetul minim esential pentru sase tipuri de gospodarii din mediul urban – Schimbari in costul MIS in perioada 2006 – 2008
- 2010 – Bugetul minim esential pentru gospodariile din mediul rural
- 2012 – Standardul venitului minim (MIS) in Irlanda
- 2013 - 2014 – Costul unui copil

Un al doilea instrument de lucru utilizat de VSPJ au fost o serie de focus-grupuri (cate trei pe

fiecare tip de gospodarie identificata), prin care participantii (inclusiv membri ai familiilor din gospodarii), dupa mai multe sesiuni de orientare (51 de sesiuni, organizate in zone urbane si rurale) au stabilit prin negociere si consens urmatoarele date pentru fiecare tip de gospodarie:

- ariile de cheltuieli si tipurile de cheltuielile specifice necesare pentru fiecare arie
- identificare bunurilor si serviciilor minim necesare pentru fiecare membru al familiei si gospodarie
- identificarea duratei de viata a fiecarui bun, a frecventei serviciilor / cheltuielilor, precum si identificarea furnizorilor (preturilor) pentru bunurile si serviciile respective

Cu alte cuvinte, prin aceste instrumente, VSPJ a identificat compozitia si costurile "**cosului minim**" pentru toate tipurile de gospodarii intalnite cel mai frecvent pe teritoriul Irlandei, identificate prin studiile anterioare.

Tipurile de gospodarii identificate

Prin studiile realizate in 2001 si 2006 s-a identificat faptul ca, in Irlanda exista o proportie de 70% de gospodarii, reprezentata de sase tipuri de gospodarii si o proportie de 30% de gospodarii cu alte structuri.

Cele **6 tipuri de gospodarii** sunt:

- cu un singur parinte (si unul sau mai multi copii) – 9%
- cu doi parinti (si unul sau mai multi copii) – 25%
- cu un adult, traind singur - 16%
- cu un cuplu de pensionari – 12%
- cu un pensionar, traind singur – 8%
- alte tipuri de gospodarii, cu structuri diverse - 30%

In studiul din 2008 s-a facut o extensie a celor sase tipuri de gospodarii pentru situatii similare, obtinand o acoperire de 81% a tipurilor de gospodarii din total, astfel:

- cu un singur parinte (si unul sau mai multi copii/ persoane in ingrijire) – 11%
- cu doi parinti (si unul sau mai multi copii// persoane in ingrijire) – 34%
- cu un adult, traind singur - 16%
- cu un cuplu de pensionari – 12%
- cu un pensionar, traind singur – 8%
- alte tipuri de gospodarii, cu structuri diverse - 19%

Ariile de acoperire identificate si tipurile de produse / servicii incluse in "cosul minim"

S-au identificat **16 arii de acoperire** ale tipurilor de cheltuieli necesar sa fie acoperite de MIS:

- Hrana
- Imbracaminte
- Ingrijire personala

- Sanatate
- Bunuri pentru locuinta
- Servicii pentru locuinta
- Comunicare
- Participare sociala si incluziune
- Chiria / rata pentru locuinta
- Combustibili pentru locuinta
- Transport
- Educatie
- Ingrijirea copilului / copiilor
- Asigurari
- Cheltuieli personale
- Economii si fonduri de urgenta (necesare pentru investitii mai mari in locuinta – reparatii, renovare, mutare in cazul modificarii nevoilor familiei sau situatii medicale deosebite)

Dintre bunuri si servicii s-au identificat un numar de 2.000, distribuite la nivelul gospodariei sau a fiecarui membru de familie, precum si costurile si "durata de viata" a fiecaruia (diferentiat pentru fiecare zona sociala – rural / urban), pentru a putea fi incluse, proportional, in bugetul saptamanal al familiei.

Prin acest proces s-au putut stabili atat tipul si valoarea cheltuielilor repartizate pe fiecare membru de familie cat si cele la nivelul intregii gospodarii, ca baza de calcul pentru valoarea "cosului minim" pentru cele 6 tipuri de gospodarii din mediul urban si pentru cele din mediul rural.

Deoarece cheltuielile la nivelul fiecarei gospodarii nu sunt statice ci evolueaza si, de asemenea sunt influentate si de accesul la diferitele beneficii sociale existente, s-au luat in calcul diferitele variante de varsta si nevoi ale copiilor si adultilor din fiecare tip de gospodarie, precum si veniturile (financiare si non-financiare) din alte surse, intocmindu-se fise de buget specifice pentru fiecare tip de gospodarie si situatie.

Aceste fise se pot regasi pe o pagina de web creata special - <http://www.budgeting.ie>

Pornind de la aceste diferite "cosuri minime", in etapa urmatoare s-a calculat nivelul mediu al unui "cos minim", care poate constitui baza de calcul a salariului minim la nivel national.

Calculatorul MIS – un instrument util pentru mai multe categorii de beneficiari

Pornind din nou de la ideea ca raportul intre veniturile si cheltuielile fiecarui tip de gospodarie evolueaza in timp, fiind dependent de diferiti factori sociali si economici, VSPJ - cu sprijinul unei echipe de experti din Anglia (seful echipei MIS UK si cercetatori de la CRSP, Centrul de Cercetari in Studii Sociale, Loughborough University) si din Irlanda (de la diverse institutii, institute de cercetare si organizatii), precum si cu o echipa extinsa de voluntari - a creat un instrument online, un calculator care utilizeaza fisele tip, si care poate fi accesat de orice tip

de persoana sau institutie/ organizatie si poate calcula nivelul de venituri si cheltuieli al oricarei gospodarii, contribuind si la monitorizarea adecvării dintre nivelul salariului minim si cheltuielile efective ale gospodariilor.

Calculatorul MIS pune la un loc veniturile (indiferent de sursa – salariu sau beneficiu social) si cheltuielile unei case, creind o fisa de buget specifica si demonstreaza adecvarea raportului dintre aceste venituri si cheltuielile minim necesare. Aceste fise individuale sunt salvate si constituie o sursa de cercetare pentru institutii / organizatii.

In gandirea celor care au creat Calculatorul MIS, el este util urmatoarelor categorii de beneficiari:

- capilor gospodariei, care doresc sa isi evalueze si programeze bugetul de venituri si cheltuieli si pentru a-si dovedi nevoia de ajustare a veniturilor
- organizatiilor care lucreaza cu persoanele private, oferindu-le servicii de asistenta in administrarea bugetului de venituri si cheltuieli al gospodariei (parte a serviciilor sociale acordate persoanelor cu handicap, someri, parinti singuri, varstnici etc.)
- informeaza diferitele categorii de parteneri sociali (inclusiv ONG) care participa la procesul de consultare in dezvoltarea de politici publice si elaborare de acte normative
- informeaza politicienii si decidentii care participa la procesul de stabilire a nivelului salariului minim si schemelor de asistenta sociala
- furnizeaza date tuturor celor care participa la procesul de acordare de imprumuturi bancare, inchirieri, negocieri legale intre creditori si imprumutati, asiguratori etc.

Acest instrument poate fi accesat online, la adresa: www.MISc.ie

Alte modele

Standardul Venitului Minim (MIS) in Anglia (UK) – Calculatorul MIS si Ghidul privind salariul minim pentru angajati si angajatori

Anglia a fost prima tara care a demarat un program extins prin care sunt calculate, pe baza unor standarde stabilite prin studii si consultari, in cadrul unor grupuri de think-tank, derulate pana in 2006, nevoile de venit ale diferitelor tipuri de gospodarii din Anglia pentru atingerea unui standard decent de viata.

Acest standard, dezvoltat in perioada 2006 – 2008 in colaborare cu Departamentul de buget al familiei de la Universitatea din York, a fost administrat in continuare de CRSP – Centrul de Cercetari in Studii Sociale si este finantat de Joseph Rowntree Foundation.

MIS este modificat anual cu rata inflatiei si se bazeaza pe cercetari derulate o data la doi ani, pentru a putea reflecta toate schimbarile in mediul social si economic.

Impactul acestui standard este foarte larg, fiind utilizat in dezbaterile privind politicile publice si legislative, de organizatii nonguvernamentale si alti beneficiari, fiind adoptat la scara larga de organismele publice si private.

Standardul a fost utilizat de CRSP pentru a analiza costul de crestere / intretinere a unui copil, Creditul Universal, nevoile unui cuplu sau ale altor categorii de persoane care traiesc sub nivelul unui venit adecvat.

Si in Anglia exista un instrument online similar cu cel din Irlanda – **calculatorul MIS**, care se poate accesa la adresa: <http://www.minimumincome.org.uk/>

De asemenea, pe pagina de web a Guvernului Angliei, poate fi gasit un **Ghid privind datele de baza si modul de calculare al salariului minim**. Acest ghid are sectiuni speciale pentru angajati si angajatori si, de asemenea, pentru alte categorii de lucratori, care nu sunt beneficiari ai salariului minim – voluntari, ucenici etc.

Adresa unde se gaseste acest ghid este:

<https://www.gov.uk/national-minimum-wage/what-is-the-minimum-wage>

Si **alte tari europene** au adoptat programul de stabilire al MIS dezvoltat de Anglia si Irlanda.

In prezent, in **Franta**, Observatorul privind Saracia si Excluziunea Sociala (al CESE Franta) finanteaza programul de cercetare pentru stabilirea standardelor de cheltuieli ale gospodariilor franceze.

Proiectul este coordonat de Centrul de cercetare pentru studierea si observarea conditiilor de viata (CRÉDOC) si de Institutul de cercetari economice si sociale (IRES), sub indrumarea echipei de experti de la CRSP din Anglia.

De asemenea, in **Portugalia** se desfasoara un program similar, derulat de Universitatea Tehnica din Lisabona si de Universitatea Catolica Portugheza, tot sub indrumarea echipei de experti de la CRSP din Anglia.

Dintre tarile din afara Europei care au adoptat un program similar de stabilire a standardului national, mentionam **Japonia**, care a adoptat si ea standardul dezvoltat de Anglia, cu oarecare modificari ce tin de specificul cultural al tarii. Cercetarea este desfasurata de *National Institute of Population and Security Research, Kanagawa University of Human Services, Japan Women's University, Saitama University, National Institute for Educational Policy Research and Keio University*, sub indrumarea echipei de experti de la CRSP.

*** In ANEXA acestui Raport sunt atasate cateva din fisele utilizate in Irlanda pentru calcularea cheltuielilor gospodariilor.

NB – Un proces de obtinere de date prin studii, focus-grupuri (sau think-thank grupuri) si de realizare a unui calculator al veniturilor gospodariilor din Romania, s-ar putea realiza printr-o colaborare cu institutii de cercetare si universitati, pe baza unui proiect de finantare sustinut de fondurile structurale europene.

CAPITOLUL II

Analiza comparativa a metodologiilor de stabilire a salariului minim pe baza cosului minim sau altor standarde, in tarile UE si in Romania.

Ce alte elemente, considerate obligatorii, se utilizeaza in tarile UE pentru stabilirea salariului minim?

Comparatii la nivel european privind salariul minim in vederea adoptarii unei politici unice la nivelul UE

Confruntate cu realitatile foarte diferite in ce priveste nivelul salariilor din tarile europene, instituti si organizatii de nivel european au derulat studii comparative, pentru a evalua situatia si a vedea care sunt solutiile pentru a nivela disparitatile existente. Modul de abordare al acestor studii a evoluat de la tipul de evaluare si comparare al salariilor la nivel de tara, avand ca obiectiv determinarea institutiilor europene de a adopta o politica unitara privind nivelul salariului minim, pana la o analiza comparativa a evolutiei salariilor in interiorul fiecarei tari, pentru a vedea daca negocierile directe la nivel de ramura nu creeza diferente prea mari intre lucradorii de nivele similare ca pregatire, din ramuri diferite.

Studiul "Minimum wages in Europe", realizat in Sept 2007 de *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, pentru Parlamentul European, pentru a defini rolul salariului minim in domeniul incluziunii sociale in Europa, a evidentiat diferentele foarte mari intre nivelurile salariului minim in diferitele tari europene si este bazat atat pe datele culese de organizatie, cat si pe datele EUROSTAT si cele ale OECD.

"Nivelul la care este stabilit salariul intre diferitele tari europene variaza foarte mult; aceasta situatie este reflectata de diferentele intre salariile medii brute (orare, saptamanale sau lunare), care difera dramatic in UE. Salariile brute in tarile membre cu nivelul cel mai mare, cum este de exemplu Luxemburg, sunt de mai mult de zece ori mai mari decat in tarile proaspat intrate in UE, cum sunt Romania si Bulgaria. De asemenea, cel mai ridicat salariu minim – de 1.570 Euro/ luna din Luxemburg, este de 17 ori mai mare decat cel mai scazut salariu minim – de 92 Euro, din Bulgaria.

Desigur, costul vietii nu este acelasi in diferitele state membre astfel ca, pentru un euro, sau echivalentul acestei monede, se poate cumpara mai mult in noile state membre, care au venituri mai scazute. Cu toate acestea, chiar si dupa convertirea la PPP – paritatea puterii de cumparare exista inca o mare diferenta intre puterea de cumparare a salariului minim in tarile Europei: conform EUROSTAT (la nivelul anului 2006) diferenta de 17 ori intre Luxemburg si Bulgaria - dupa ce se aplica PPP - este inca de sapte ori in defavoarea Bulgariei."

Aceasta variatie intre nivelul salariului minim raportat la puterea efectiva de cumparare demonstreaza ca in prea putine tari se aplicau (la nivelul anilor 2006 – 2007) metode analitice de evaluare si instrumente de masurare a nevoilor lucradorilor si familiilor – cum este cel denumit in Romania "cos minim".

"Datorita acestor diferente uriase intre salariile medii si cele minime exista o singura cale prin care se pot face comparatii valabile intre tari, si anume prin compararea nivelului salariului minim fata de salariul mediu al respectivei tari".

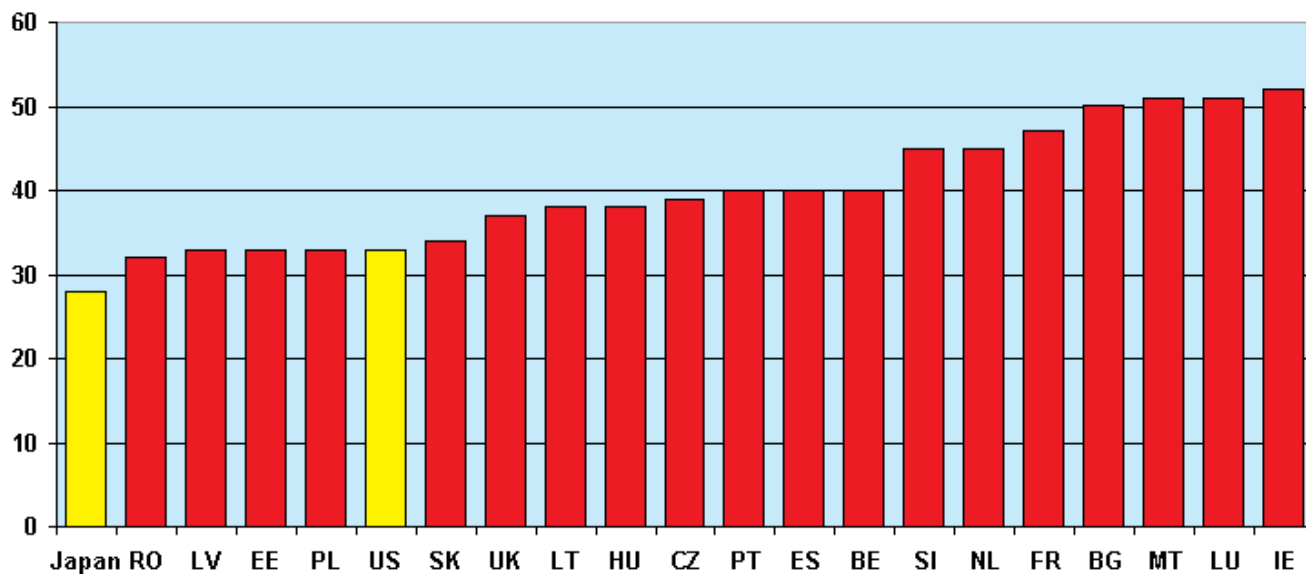
Asa cum se poate vedea in tabelul de mai jos, in tarile unde salariul minim este stabilit la nivel de stat, valoarea relativa a salariului minim variaza intre 30% si maxim 50% din valoarea salariului mediu brut.

Intre tarile cu cea mai ridicata proportie sunt incluse Franta, Irlanda si Luxembourg.

In tarile unde salariul minim este stabilit prin negocieri colective intre partenerii sociali, nivelul salariului minim stabilit la nivel sectorial se situeaza in jurul procentului de 50% din valoarea

salariului mediu in aproape toate sectoarele de industrii sau servicii. (...)

In unele sectoare, cum este cel al constructiilor din Germania, proportia poate fi semnificativ mai ridicata, mergand pana la 70% sau mai mult din valoarea salariului mediu”.



Sursa Eurostat / OECD – Minimum wages in Europe

Comparativ cu situatia din 2007, situatia din 2014 este diferita, deoarece tarile proaspat intrate in UE in anul 2007 – Romania si Bulgaria au trecut printr-o perioada de ajustare (alinie) a costurilor la toate produsele si serviciile – care tind astazi sa se apropie de nivelul costurilor din tarile europene avansate, fara ca nivelul salariului minim (ca putere de cumparare) sa varieze prea mult.

In ce priveste situatia din **Romania**, un Studiu al ICCV - Institutului de Cercetare a Calitatii Vietii realizat in 2009 pe baza datelor de la INS si Eurostat – **Cosul de consum al populatiei corespunzator minimului de trai decent si de subzistenta**, ne arata evolutia dintre variatiile salariului mediu si salariului minim la nivel national, raportate la nivelul de trai decent, respectiv nivelul minim de subzistenta pentru o familie de 2 adulti si 2 copii si pentru pensionari, in intervalul 1990 – 2009, atat in mediul urban cat si in mediul rural.

Datele arata cu claritate ca, in timp ce nivelul salariului mediu din mediul urban a crescut (cu variatii in scadere in perioadele 1992 – 1995 si, respectiv 1998 - 2001), nivelul salariului mediu din mediul rural a scazut.

Dar cea mai dramatica situatie se inregistreaza in evolutia raportului dintre nivelul salariului minim (si puterea de cumparare) si nivelul de trai pe care il poate asigura acesta unei familii.

Astfel, in **mediul urban** raportul dintre veniturile unei familii cu doi copii (cu un salariu mediu net si doua alocatii pentru cresterea copilului) si nivelul de trai decent a variat intre 71,9% in 1990 si 104,6 in 2009, cu scaderi de pana la 37% in 1993 si 2000.

In timp ce raportul dintre veniturile aceluiasi model de familie, dar cu un salariu minim net si doua alocatii, si **nivelul de trai decent** a variat intre 45,4% in 1990 si **31%** in 2009, cu o scadere dramatica la 11,6% in anul 2000.

Raportul dintre veniturile unei astfel de familii si **nivelul minim de subzistenta** este tot (dramatic) negativ, variind intre 74,8% in 1990 si **39,9%** in 2009, cu o scadere de pana la 19,2%, tot in anul 2000.

Acelasi studiu ne arata si evolutia raportului dintre nivelul de venituri al unei familii similare din mediul rural si nivelul de trai decent, respectiv nivelul minim de subzistenta.

In **mediul rural**, raportul dintre veniturile unei familii cu doi copii (cu un salariu mediu net si doua alocatii pentru cresterea copilului, la care se adauga contra-valoarea alimentelor produse in gospodarie) si nivelul de trai decent a variat intre 83,5% in 1990 si 67,5% in 2009, cu scaderi de pana la 27-28% in 1993 si 2000.

Raportat la nivelul minim de subzistenta, procentul din 2009 este de 81,6%.

Aceasta situatie a veniturilor familiilor sub nivelul de trai decent si chiar de subzistenta timp de mai bine de doua decenii, a dus la saracirea unei mase importante de cetateni romani, atat in mediul urban cat si in mediul rural unde, in perioada de tranzitie s-au refugiat multe familii de someri, incercand sa supravietuiasca din agricultura de subzistenta.

Este unul din motivele pentru care Uniunea Europeana a cerut cu insistenta Romaniei sa ridice nivelul salariului minim pe economie.

Un alt motiv, valabil la nivel european este acela ca, desi politicile europene au cautat sa reduca disparitatile, in majoritatea tarilor, inclusiv (si mai ales) in Romania si Bulgaria, s-a constatat o crestere a procentului de persoane sarace si chiar a saraciei familiilor in care existau persoane angajate, in special familii cu persoane angajate part-time sau familii monoparentale, dar si familii in care venitul este la nivelul salariului minim.

De asemenea, unul din factorii de ingrijorare este cresterea somajului in randul tinerilor in toate tarile europene.

Sub presiunea sindicatelor si societatii civile ca si la recomandarile CE, fiecare stat a incercat sa rezolve aceste probleme in stilul propriu, de aici rezultand o mare variatie in modalitatile de stabilire si implementare a salariului minim.

Variatiile de implementare a salariului minim in Europa

Modalitatile de stabilire a salariului minim variaza de la stat la stat nu numai in ce priveste nivelul la care este stabilit acesta sau proportia fata de nivelul salariului mediu, dar si prin felul in care definesc urmatoarele:

- sectoarele si categoriile de lucratori exceptate (care nu sunt acoperite de reglementarea salariului minim);
- variatiile salariului minim pentru grupuri specifice de lucratori;
- daca rata salariului minim este stabilita la nivelul orei, saptamanii sau a unei luni de lucru (de x numar de ore);
- metodelor de stabilire si ajustare a salariului minim;
- actorilor / agentiilor care au un rol in determinarea nivelului salariului minim (stat, parteneri sociali sau comisii independente)
- al sanctiunilor aplicate companiilor / institutiilor pentru nerespectarea nivelului salariului minim.
-

Pentru a rezolva problema somajului in randul tinerilor, in multe tari s-au stabilit **rate separate ale salariului minim pentru tinerii proaspat angajati** (primul an de munca).

Principalul motiv pentru aceasta este acela ca tinerii, datorita lipsei lor de experienta si abilitati – si productivitatii scazute din aceste cauze – ar fi in mod special exclusi de la angajare, daca s-ar confrunta cu lucratori cu experienta care candideaza la aceleasi pozitii, chiar pentru job-uri platite la nivelul salariului minim. Datorita ingrijorarii generate de cresterea

somajului in randul tinerilor, nu este surprinzator ca jumatate din tarile care au un sistem de stat in stabilirea salariului minim au stabilit niveluri mai joase pentru tinerii lucratori.

Intre aceste state se numara Belgia, Republica Ceha, Irlanda, Latvia, Malta, Olanda, Polonia, Slovacia si UK.

In Belgia, de exemplu, acest *salariu sub-minim* pentru tineri este valabil pentru tinerii intre 16 si 20 de ani si incepe la nivelul de 70% din salariul minim normal pentru tinerii de 16 ani. Pentru fiecare an in plus se adauga un procent de 6% si doar la varsta de 21 de ani muncitorii belgieni au dreptul la un salariu minim integral. In alte tari cum sunt Spania si Franta, rate reduse ale salariului minim se aplica doar ucenicilor.

De asemenea, **rate diferite ale salariului minim se aplica persoanelor cu dizabilitati**, cum este de exemplu in Republica Ceha, Franta, Slovacia si Spania (situatie compensata de alocatii financiare si alte beneficii prin sistemul de asigurari).

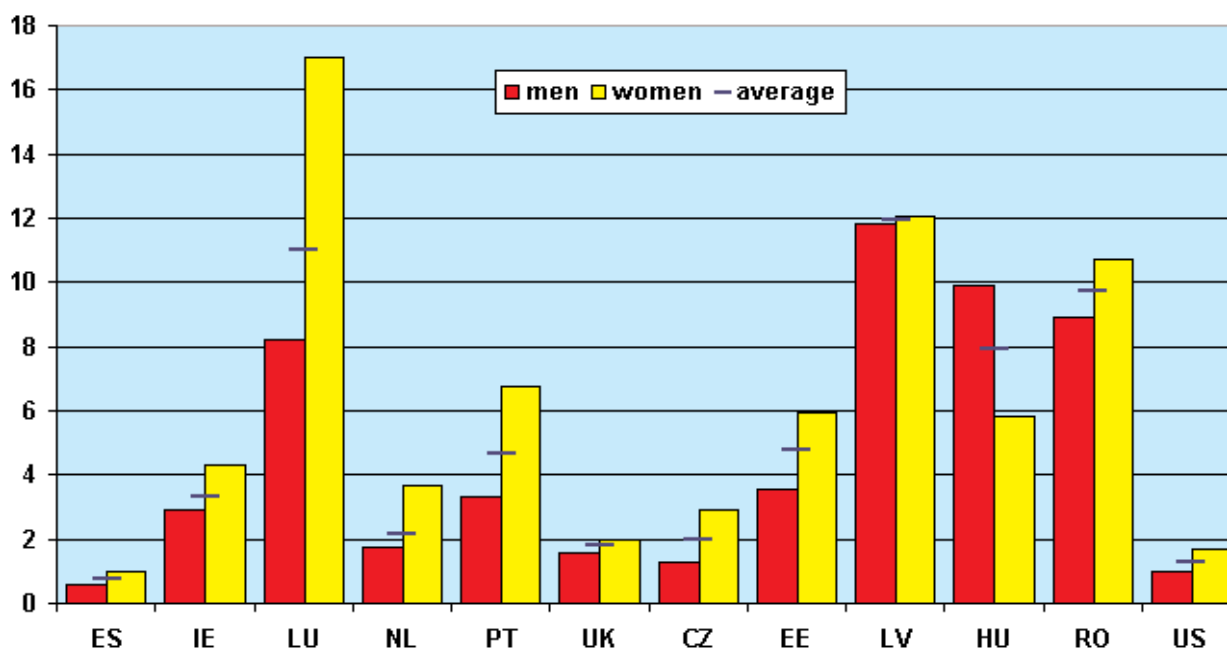
Alte baze pentru **rate variate ale salariului minim se aplica pentru job-urile cu risc mare**, care in Estonia sunt platite mai bine; **sau conform statutului social** (casatorit/ necasatorit), ca in Grecia. Exceptii exista si in serviciile publice, cum este cazul Belgiei si Frantei.

Una din problemele pe care trebuie sa le rezolve o modalitate corecta de stabilire a salariului minim la nivel de tara este si cea a inegalitatilor sociale create de salariile foarte mici din sectoare ca agricultura, productia de textile si imbracaminte, comert, hoteluri si restaurante – situatie general valabila in tarile UE. In unele tari (printre care si Romania) exista si alte sectoare afectate de salarii mici, cum sunt educatia, sanatatea, serviciile sociale.

Categoriile de persoane exceptate de la aplicarea salariului minim, in tarile unde salariul minim se negociaza intre partenerii sociali si acopera doar membrii de sindicat, sunt o alta problema care ar trebui rezolvata. In unele tari, ca Germania, doar 60% din lucratori sunt protejati de contractele negociate intre sindicate si patronate.

O alta problema o constituie si discriminarea de gen – raportul dintre numarul angajatilor barbati / femei care sunt salarizati la nivelul salariului minim.

Proportia lucratorilor platiti la nivelul salariului minim, dupa gen (sursa Eurostat 2005)



In general, salariul minim nu are in mod explicit rolul de a reduce inegalitatile si saracia, dar stabileste o rata minima sub care o relatie de angajare este considerata inacceptabila (stabilind un standard moral al platii muncii).

Dar salariile minime au in mod evident si un rol in reducerea inegalitatilor si saraciei. In ultimele decade s-a contatat o crestere a inegalitatilor in ce priveste salariile in cele mai multe economii avansate – salariile unui procent de 10%, (sau uneori doar 1%) dintre angajatii plasati in categoria superioara (gulerile albe) crescand mult mai repede fata de cele ale "gulerelor albastre" (Atkinson, 2011).

Intr-adevar stabilirea unui salariu minim decent comprima distributia salariilor si deci reduce inegalitatile, in cazul in care cresterea salariului minim nu este "compensata" de o crestere si mai mare a salariilor de top. Prin extensie, cresterea salariilor minime care afecteaza lucratorii si familiile care traiesc sub limita saraciei va duce si la reducerea saraciei.

Totusi, asa cum se poate constata la o examinare a situatiei veniturilor si cheltuielilor familiilor lucratorilor care castiga la nivelul salariului minim, reducerea saraciei nu poate fi facuta doar pe seama calcularii si instituirii unui salariu minim la nivel national – in principal deoarece situatiile si cheltuielile familiilor difera foarte mult, depinzand de numarul de membri adulti, de numarul de copii, varsta si situatia lor (necesitatile lor), localizare, stare de sanatate s.a.

De aceea, pentru reducerea saraciei in randul familiilor de lucratori si al celor aflati in situatie de somaj temporar, fiecare tara a adaugat la salariul minim un pachet de masuri sociale care intervin pentru a reglementa diferenta dintre veniturile si cheltuielile unei familii, in functie de marime si nevoile specifice.

De asemenea, in Studiul **A coordinated EU minimum wage policy**, realizat de Eurofund in Octombrie 2013, UE recomanda combinarea acestor masuri pentru reducerea inegalitatilor si saraciei.

Dar, inainte de a da exemple ale unor astfel de pachete sociale de suport, sa facem o comparatie intre modul in care se calculeaza nivelul salariului minim in Romania si modelul MIS, prezentat in raportul anterior, adoptat de UK, Irlanda, Franta si Spania.

Analiza comparativa a metodologiilor de stabilire a salariului minim pe baza cosului minim sau altor standarde, in tarile UE si in Romania

Pentru calcularea nivelului salariului minim, exista mai multe metode.

De exemplu, in Statele Unite si cateva tari europene mai bogate se foloseste **metoda structurala** creata de cercetatoarea americana Mollie Orshansky (*Orshansky Poverty Thresholds*), deoarece este mai operativa si nu necesita un volum mare de munca – o treime din consumul unei familii sunt considerate cheltuielile pentru alimente, iar pentru determinarea nivelului minim de trai pentru o familie se inmulteste aceasta cifra cu trei.

Alte tari europene, cum este Olanda sau statele nordice, au utilizat **metoda Leyda**, creata de un grup de cercetatori olandezi - *Goedhart, Halberstadt, Kapteyn, Van Praag* si altii.

Metoda porneste de la aprecierile unui esantion din populatia tarii lor, punand in valoare si aspiratiile, dorintele, pretentiile indivizilor de la viata.

Aceasta metoda a fost utilizata si la crearea **MIS – Standardul de venit minim** – realizat cu sprijinul Centrul de Cercetari in Studii Sociale al Loughborough University, Anglia.

Pentru crearea MIS, in Anglia si in Irlanda au fost utilizate atat datele furnizate de cercetatori

din domeniul sociologiei, economisti, nutritionisti etc., cat si datele culese direct de la reprezentantii diferitelor tipuri de familii din diferite zone ale tarii sau din diferite medii sociale – urban (orase mari / orase mici) sau rural.

In Romania, Institutul de Cercetare a Calitatii Vietii a utilizat **metoda normativa de tip analitic**, care stabileste cuantumul ce nu depinde de nivelurile de consum inregistrate la un moment dat, ci se bazeaza pe norme apreciate in studii de specialitate, sistematice, riguroase, care privesc dezvoltarea si manifestarea individului in viata de zi cu zi, in spatiul familial sau in societate.

Conform celor sustinute de expertii INS, "avantajele, oferite de utilizarea metodei normative in calculul minimului de trai deriva din:

- a) Rigurozitatea si obiectivitatea cuantumurilor stabilite de specialisti: sociologi, economisti, nutritionisti. In acest sens in elaborarea "cosului minim" au fost consultate si publicatiile ale INS (Institutul National de Statistica) s-au purtat discutii cu specialisti din domeniul marketingului, alti specialisti cu preocupari in consumul de bunuri si servicii al populatiei.
- b) Metoda ofera transparenta in cunoasterea detaliata a elementelor de ordin material, cultural, educational si de sanatate. Ea acopera la nivel minim bunurile si serviciile esentiale necesare individului si familiei sale, acasa si in societate, in perioada concediilor, in timpul deplasarii spre serviciu, ca si alte aspecte legate de sanatate, materiale si rechizite scolare pentru copii etc."

Aplicand o metoda derivata din metoda Bancii Mondiale, Institutului National de Statistica a fundamentat pentru luna octombrie 2000, primul **cos minim de consum lunar**, care a fost publicat ca structura si valoare in OUG nr. 217/2000.

Constructia acestui cos minim si evaluarea lui s-au bazat, in principal, pe informatiile privind consumul efectiv al populatiei, colectate prin „Ancheta Integrata in Gospodarii” (AIF), cercetare multifunctionala realizata la acea data de Institutul National de Statistica (INS), precum si pe alte date relevante pentru dimensionarea corecta a necesitatilor de consum.

Din 2001, AIF a fost inlocuita cu **Ancheta Bugetelor de Familie** (ABF), care detaliaza mai mult cheltuielile de consum din gospodarii.

Pentru constituirea **cosului minim de consum lunar** s-au avut in vedere datele privind consumul efectiv si cheltuielile gospodariilor situate in zona pragului de saracie relativa, stabilit la nivelul a 60,0% din cheltuielile medii de consum realizate de ansamblul gospodariilor. Corespunzator acestui prag, calculele de fundamentare a cosului s-au bazat pe datele referitoare la consumul si cheltuielile (detaliata pe clase de produse) a 20,0% din totalul gospodariilor cercetate si a distributiei gospodariilor dupa nivelul venitului total pe adult echivalent. Primul cos minim de consum lunar a fost calculat pentru o gospodarie de marime medie (de 2,804 persoane).

** Consideram ca e momentul sa reamintim de studiul ICCV privind corespondenta dintre nivelul de venit al unei familii cu un salariu mediu si puterea efectiva de cumparare – ca sa realizam de ce acel 60% stabilit de INS nu acopera nevoile reale ale unei familii!*

Timp de ceva mai mult de trei ani, acest "cos minim de consum", calculat la nivelul fiecarui trimestru, a stat la baza stabilirii nivelului salariului minim. Din trimestrul 3 al anului 2003, "cosul minim" nu a mai fost utilizat in stabilirea salariului minim la nivel national, ci doar in studiile efectuate de ICCV si alte institutii, iar nivelul salariului minim este stabilit la nivel guvernamental, fara a se utiliza datele furnizate de diferitele institutii – INS, ICCV, CNPV (Consiliul National al Persoanelor Varstnice), care continua sa calculeze nevoile familiilor pe baza acestui instrument – diversificand in timp acest calcul pentru mai multe timpuri de familii.

Aceste institutii, in cadrul studiilor si publicatiilor destinate guvernului si publicului larg, au atras de mai multe ori atentia asupra necorelarii dintre nivelul salariului minim sau pensiilor cu nivelul real de cheltuieli al persoanelor / familiilor.

Rezultatul acestor necorelari este evidentiat mai sus, de datele din studiul realizat de ICCV, precum si de studiile realizate anual de CNPV privind situatia persoanelor varstnice.

*** *In Anexa la Raport – Studiul "Cosul minim de consum lunar pentru persoanele varstnice" , CNPV, Oct. 2013)*

Analiza comparativa intre standardul MIS (Minimum income standard) si "cosul minim de consum" utilizat in Romania

O parte din diferentele care apar intre cele doua instrumente deriva direct din metodele utilizate la stabilirea standardelor – **pentru MIS - metoda Leyda** (consultare directa, evaluarea situatiei concrete a unui esantion larg de populatie, provenit din medii sociale diferite, date statistice clare privind proportia diferitelor tipuri de familii, o situatie clar evidentiata a relatiilor dintre veniturile din salarii si diferentele beneficii sociale) si, **pentru "cosul minim de consum" - metoda normativa de tip analitic**, bazata pe date obtinute din studii generale sau furnizate de experti.

Inainte de a analiza aceste diferente, subliniem din nou ca INS si ICCV au imbunatatit constant acest standard de-a lungul anilor, atat in ce priveste tipologiile de familii analizate, cat si actualizarea categoriilor si cheltuielilor introduse in "cos", desi el nu mai este utilizat de Guvernul Romaniei pentru stabilirea salariului minim.

Comparatii privind tipurile de familii analizate

In cadrul MIS – Minimum income standard din Anglia si Irlanda, a fost in primul rand stabilita o pondere la nivel national a diferitelor tipuri de gospodarii si au fost analizate gospodariile cu cel mai mare procentaj prezent – la nivel urban si la nivel rural.

In cadrul acestui standard **sunt analizate, cu fise separate**, urmatoarele tipuri de gospodarii:

URBAN - sase (6) modele de gospodarii – familia cu doi adulti si doi copii (cu 6 variante diferite de venituri si cheltuieli, in functie de cati adulti muncesc si de tipurile de venit), familia monoparentala cu doi copii (tot cu 6 variante de venituri si cheltuieli), familia cu un singur adult (cu 3 variante), familia cu doi adulti singuri (cu 6 variante), familia cu doi pensionari si familia cu un singur pensionar.

RURAL – cinci (5) modele de gospodarii - familia cu doi adulti si doi copii (cu 6 variante), familia cu un adult si doi copii (cu 6 variante), familia cu un singur adult (cu 3 variante), familia cu doi pensionari si familia cu un singur pensionar.

Per total sunt luate in considerare, separat, un numar de **11 tipuri de gospodarii cu 45 de variante de venituri si cheltuieli**.

In Romania, in cadrul **Anchetei Bugetelor de Familie (ABF)** realizata anual de INS si al **standardului Cosul minim de consum**, sunt analizate **4 tipuri de gospodarii**:

URBAN - familia cu doi adulti si doi copii (cu trei variante de venit – salariat, somer si agricultor!?) si familia cu doi pensionari.

RURAL - familia cu doi adulti si doi copii (cu trei variante de venit – salariat, somer si agricultor) si familia cu doi pensionari.

Per total, sunt luate in considerare **4 tipuri de gospodarii cu 8 variante de venit**.

Pentru calculul diferitelor tipologii de familii se porneste de la familia de doi adulti cu doi copii in intretinere.

Cuquanturile de consum pornesc de la necesitățile adultului activ, care capătă valoarea de 1; 0,9 - reprezintă valoarea cheltuielilor pentru al doilea adult din gospodărie, respectiv soția capului de gospodărie, 0,7 – cheltuielile pentru primul copil și 0,5 – cheltuielile pentru cel de-al doilea copil al familiei. Prin urmare familia standard (2 adulți + 2 copii) are un total de: $1 + 0,9 + 0,7 + 0,5 = 3,1$ rate de consum.

La familia de pensionari se acordă 1 capului de gospodărie și 0,9 soției acestuia. Prin urmare familia de pensionari are un total de: $1 + 0,9 = 1,9$ (în cazul familiei de pensionari s-a apreciat consumul primului pensionar, bărbat, cap de gospodărie la 0,8 din consumul adultului, bărbat activ, iar pentru a doua persoană varstnică, pensionara, femeie s-a luat în calcul 0,9 din consumul adultului bărbat, varstnic, cap de gospodărie)

Una din observațiile noastre este aceea că, din analiza făcută de INS în cadrul ABF sunt excluse familiile cele mai vulnerabile – familiile monoparentale, familiile cu mai mulți copii, familiile cu un singur adult (cu salariul parțial sau somer) și cele cu un singur pensionar.

O a doua observație este aceea că, deși analiza veniturilor și cheltuielilor acestor tipuri de familii se realizează, probabil, separat, în raportarea furnizată guvernului, cercetătorilor și publicului de către INS, situația veniturilor și cheltuielilor este inclusă într-un unic tabel integrativ general, fără diferențierea situațiilor, în funcție de tipul de familie și de mediul social.

O a treia observație este aceea că, în mod incorect, în veniturile tuturor tipurilor de familii, indiferent de mediul social sunt incluse (cu un procent unic, ponderat, de 12,0%) venituri de producție proprie (chiar și în cazul familiilor de pensionari din mediu urban!) și venituri din vânzarea de bunuri din gospodărie sau cadouri (13,7%!!), deși de cele mai multe ori, mai ales în cazul pensionarilor, vânzarea unui bun este făcută de nevoie și nu poate fi considerată un venit stabil, pe termen lung. Dacă, de exemplu, ar fi vândut un bun de mai mare valoare, pentru o sumă care este apoi depozitată în bancă pentru a fi utilizată la nevoie (de obicei nu pentru cheltuielile curente), venitul adus de depozitul în sine și de dobânda la depozit se regăsește oricum într-un alt capitol – *Venituri din proprietate*.

De asemenea, "cadourile" de tip "băcși", "atenție" etc., ar trebui să se regăsească la capitolul *Alte venituri din activități profesionale*.

În cazul cadourilor în sine, statisticienii români "uită" că, în cutumele relațiilor sociale, dacă ai primit un cadou trebuie să returnezi ceva în schimb, cadoul fiind și un gest unic și deci nu poate fi considerat un "venit" pe care să te poți baza pentru cheltuielile curente, ci o expresie a relațiilor sociale.

Comparatii privind categoriile (ariile) de cheltuieli incluse in cele doua standarde

În cadrul standardului MIS sunt incluse **16 categorii (arii) de cheltuieli specifice, distincte**, cu un număr de 2.000 de produse și servicii.

În cadrul standardului Cosul minim de consum lunar sunt incluse **6 categorii de cheltuieli generale** – cheltuieli pentru consumul alimentară (cu 34 de tipuri de produse), cheltuieli pentru marfuri nealimentare (cu 7 categorii de produse), cheltuielile pentru plata serviciilor (cu 10 categorii de servicii), cheltuielile pentru alimente și băuturi neconsumate (stocate, hrană pentru animale / pasări, cadouri, pierderi), cheltuieli pentru impozite, contribuții, cotizatii, taxe (doar cele pentru sistemul fiscal). Cea de a șasea categorie – economii / fond de urgență a fost adăugată recent, neintrând în standardul inițial pe baza căruia s-a calculat în perioada 2000 – 2003 nivelul salariului minim.

Pentru compararea acoperirii tuturor categoriilor de cheltuieli necesare unui nivel de trai decent, vom lua ca model cele 16 arii de cheltuieli din standardul MIS, unde cheltuielile sunt mai bine structurate.

CATEGORII CHELTUIELI	MIS – Minimum income standard (UK / IR)	Cosul minim de consum (RO)
Hrana	Mai multe categorii de alimente, care acopera un consum variat (in special la legume si fructe) cu nivelul de preturi ponderat intre diferitele costurile curente din diferite piete si magazine, din mediul social specific categoriei de gospodarii analizate	Mai putine categorii de alimente, limitand consumul variat; de exemplu la legume si fructe sunt calculate costurile doar la o varietate redusa, fiind alese cele cu cele mai mici preturi, care nu asigura o dieta sanatoasa nici pentru copii, adulti sau varstnici. Preturile: sunt luate in considerare cele mai scazute de la magazine tip supermarket, la care se gasesc mai mult alimente care nu sunt recomandate pentru consumul sanatos (inclusiv margarine)
Haine / imbracaminte	Categoriile de produse si durata lor de utilizare sunt stabilite prin dialog direct cu reprezentantii familiilor si tin cont de situatia reala de pe piata si de consumurile specifice pentru fiecare membru al familiei in parte	- Initial, durata de utilizare a produselor de imbracaminte / incaltaminte a fost stabilita la 10, respectiv 5 ani (copii). Desi durata a fost scurta in prezent (la 5 si 2 ani) nu tine cont de situatia reala: 1. la cele mai mici preturi poti cumpara doar produse de proasta calitate, care se strica repede; 2. copiii cresc si trebuie sa schimbe hainele si imbracaminta anual sau chiar mai des
Ingrijire personala	Sunt incluse produse de igiena si cosmetice	Sunt incluse doar produse de minima igiena
Sanatate	Sunt incluse toate tipurile de servicii medicale necesare, inclusiv pentru consultatii si servicii la dentist sau optician (se iau in considerare si serviciile acoperite de diferitele asigurari medicale valabile sau nu, pentru fiecare tip de persoana)	Sunt incluse doar medicamentele si produsele din trusa de prim ajutor si serviciile medicale gratuite (pentru cei care beneficiaza de asigurare medicala); nu acopera medicamentele (co-plata sau integral), serviciile de stomatologie sau cheltuielile pentru optician / ochelari. Nu sunt luate in considerare situatiile celor care nu beneficiaza de asigurari medicale
Bunuri pentru locuinta	Categoriile de modele de locuire, categoriile de bunuri si produse si durata lor de utilizare sunt stabilite prin dialog direct cu reprezentantii familiilor si tin cont de situatia reala de pe piata si de consumurile	Sunt luate in considerare doar doua modele de locuire – apartament cu 3 camere pentru familiile cu copii si garsoniera pentru pensionari – desi exista o varietate mai mare de modele (cu cheltuieli diferite);

	specifice pentru fiecare activitate din gospodarie	Nu este inclus mobilierul (cumparare sau re-inoire)
Servicii pentru locuinta	Gunoi Intretinere boiler / centrala alte echipamente de incalzire Spalat ferestre	Nu se regasesc in "cos"
Comunicatii	Posta, telefon, Internet, telefoane mobile	In "cos"-ul din Romania se regaseste doar abonamentul de telefon clasic
Chirie locuinta / rate cumparare	In fisele MIS nu sunt incluse cheltuielile cu chiria casei, intrucat beneficiarii de venit minim au plata chiriei suportata de primarie	Cheltuielile din acest capitol nu se regasesc in "cos", desi in foarte putine cazuri exista masuri sociale pentru asigurarea locuintei – aceasta poate fi o piedica pentru crearea de noi familii si pentru atragerea lucradorilor necesari in sectoarele economice si de servicii cu salarii mici in orasele care au nevoie de forta de munca (cum a fost cazul orasului Londra, in anii 1990 ***)
Participare sociala / incluziune	Vacante, TV, vizite, bunuri & taxe sport, fotografie, gradinarit, jucarii, cadouri sezon	In "cos"-ul din Romania se regaseste doar abonamentul TV si o suma pentru cadouri
Educatie	Uniforme, carti, rechizite, diferite produse si consumabile pentru gradinita si scoala Cursuri de pregatire profesionala	Se regasesc in "cos" - dar reprezinta doar 60% din suma cheltuita de o familie cu venit mediu Nu se regasesc in "cos"
Transport	Abonamente si alte bilete calatorie, inclusiv cele pentru viata sociala, nu doar mersul la scoala / serviciu	Sunt incluse doar 2 abonamente urbane pe o singura linie si nu sunt incluse bilete sau abonamente pentru copii – desi exista situatii diverse: serviciul unuia/ambilor soti se afla la distanta in acelasi oras sau in alta localitate; in familie exista un elev de liceu, care invata departe de locuinta – acest tip de costuri nu este prevazut/ acoperit; In afara cheltuielilor de transport cu trenul 1 data pe an, pentru concedii, nu sunt incluse eventuale cheltuieli de transport pentru viata sociala
Combustibili pentru locuinta	Gaze, energie electrica	Se regasesc in "cos", la nivelul mediu al costurilor calculate pentru cele 2 tipuri de locuire
Costuri personale	Taxe sindicat Contributii caritabile	Nu se regasesc in "cos"
Ingrijire copii	Taxe de gradinita sau pentru afterschool – sunt suportate de sistemul de beneficii sociale	Nu se regasesc in "cos" si nu sunt acoperite de sistemul de beneficii sociale

Asigurari	Asigurare locuinta Asigurari sanatate	Nu se regasesc in "cos", desi legea obliga familia si angajatii sa plateasca aceste asigurari
Economii / fond urgenta	Asigurari viata Fond de economii pentru situatii de urgenta	Nu se regasesc in "cos", desi pilonul II a devenit obligatoriu Este alocat un procent de 10%

**** In anii 1990, cand in UK salariile se negociau intre partenerii sociali, dar existau multe sectoare slab/ ne-reprezentate de syndicate, pe de o parte si, pe de alta parte preturile caselor si serviciilor erau stabilite liber pe piata, capitala Angliei, Londra, care ajunsese unul din cele mai scumpe orase in ce priveste locuirea, transportul si alte servicii s-a confruntat cu o grava criza a fortei de munca in sectoarele cu salarii mici, deoarece lucratorii din aceste sectoare nu-si mai permiteau sa traiasca in oras si migrau spre alte orase / localitati mai ieftine. Mai mult, orasul devenise neprimitor pentru familiile cu copii si, in general pentru copii si tineri.*

Aceasta criza a declansat procesul care a dus la adoptarea salariului minim, la restructurarea sistemului de beneficii sociale si la alte masuri - de infrastructura, economice si sociale care sa permita lucratorilor fie sa locuiasca si sa-si poata creste copiii in orice oras sau localitate care are nevoie de forta lui de munca sau sa circule cu usurinta intre localitatea in care locuieste si locul de munca. Aceste masuri faciliteaza totodata participarea tinerilor sau adultilor la diferitele forme de educatie de care au nevoie pentru a deveni angajabili.

Prima concluzie care rezulta in urma acestei comparatii este, evident, ca in standardul de "Cos minim de consum" nu sunt acoperite toate necesitatile unei persoane sau unei familii.

O a doua concluzie, care rezulta atat din cercetarea ICCV, cat si din calculele realizate de-a lungul anilor de mai multi jurnalisti specializati in economie – toate facute pe baza acestui standard, cosul minim de consum – este aceea ca:

- salariul minim actual, in ciuda micilor cresteri recente nu acopera nici pe departe nevoile de viata decenta ale unei persoane sau ale unei familii si descurajeaza lucratorii cu nivel de pregatire redus/ mediu sa se angajeze (mai ales pe cei din zonele metropolitane)
- calculele facute anual de INS pe baza cosului minim sunt sub-evaluate
- exista multe modele de familii ale caror nevoi nu sunt luate in considerare la calcularea salariului minim (familiile monoparentale, familiile cu mai mult de doi copii etc.) si nu sunt acoperite (la nivelul nevoilor reale) de alte beneficii sociale

In ce priveste utilizarea standardului de cos minim de consum pentru calcularea pensiilor, ajutoarelor de somaj sau altor beneficii sociale, situatia este si mai proasta.

Situatia nivelului pensiilor si a pensionarilor rezulta din studiile publicate de Consiliul National al Persoanelor Varstnice:

"Metoda prezentata de Institutul de Cercetare a Calitatii Vietii pentru stabilirea celor doua niveluri minime de trai, nu evidentiaza in mod real cheltuielile strict necesare care cad in sarcina persoanelor varstnice, introducand ipoteze simplificate de calcul in ceea ce priveste:

- cheltuielile cu imbracamintea si incalamintea;
- transportul – care nu il include decât pe cel pe calea ferata;
- medicamentele sunt calculate numai pentru trusa de prim ajutor, in condițiile in care 23,7% din persoanele de 65 - 74 ani si 27,3% din persoanele de 75 ani si peste declara ca sufera de cel puin o boala cronica ce necesita cheltuieli lunare cu medicamentele de intretinere si analizele medicale;

- nu se are în vedere existența unor cheltuieli neprevăzute;
- cheltuielile de întreținere a locuinței nu sunt diferențiate pe sisteme de încălzire a locuinței (termoficare, gaze, combustibil lichid, lemne și carbuni, electricitate);
- spațiul de locuit este limitat la o singură cameră.

De asemenea nivelul consumului persoanelor vârstnice, apreciat ca fiind doar 0,8 față de consumul unei persoane adulte nu se susține, cum nu se susține nici axarea consumului de carne pe cea de porc, în condițiile în care majoritatea persoanelor vârstnice tin regim alimentar.

Considerăm totodată deficitar faptul că nu se are în vedere în mod distinct determinarea cheltuielilor medii pentru locuința pe tipuri de încălzire, care în perioada sezonului rece sunt mari, foarte diferite în funcție de agentul termic utilizat, și afectează direct nivelul veniturilor rămase pentru acoperirea celorlalte categorii de cheltuieli.

Trebuie să remarcăm și faptul că 53,9% din gospodăriile de pensionari locuiesc în locații cu trei sau mai multe camere, iar restul de 46,1% în locații cu 1-2 camere ceea ce, atunci când nu se poate face o separare în sistemul de încălzire, majorează semnificativ cheltuielile pentru încălzire.

De asemenea, în calculul minimului de trai decent, suma la nivelul de 10,0% din cuantumul total al cosului de consum lunar pentru constituirea unui fond de siguranță și economie, în vederea acoperirii diverselor cheltuieli pentru situații neprevăzute: boala, spitalizare, deces etc. este mica față de costurile excesiv de ridicate practicate în prezent de către furnizorii acestor servicii.

În concluzie apreciem că pragurile rezultate prin aplicarea acestei metode sunt subdimensionate și nu pot asigura în mod real un nivel decent de trai persoanelor vârstnice ale căror venituri lunare sunt în jur de 735 lei."

Ce alte elemente, considerate obligatorii, se utilizează în țările UE pentru stabilirea salariului minim?

Așa cum am menționat anterior, în țările europene, în calcularea salariului minim sunt incluse și toate tipurile de beneficii sociale existente pentru diferitele categorii de persoane sau cele pentru familie.

De exemplu în Suedia există multe beneficii sociale acordate atât persoanelor care muncesc cât și celor care nu (mai) pot munci, inclusiv pensionarilor. Dintre acestea menționăm:

- "*Barnbidrag*": Suport financiar pentru copiii de până la 16 ani, valabil în continuare și pentru studenții care urmează o facultate;
- "*Föräldrapenning*": Beneficii care dau posibilitatea părinților să vină acasă de la muncă pentru a avea grijă de copii (până la 480 de zile / copil), precum și beneficii speciale pentru a avea grijă de copilul bolnav sau cu dizabilități;
- "*Bostadsbidrag*": Indemnizații pentru casă – pentru toți cei care altfel nu și-ar permite să închirieze o casă și/ sau să susțină cheltuielile de întreținere ale unei case;
- "*Sjukpenning*", "*Sjukersättning*", "*Handikappersättning*": Beneficii (temporare sau permanente) pentru cei care sunt bolnavi sau afectați de un handicap și nu pot munci;
- "*Arbetslöshetsersättning*": Beneficii pentru someri (cu un timp limitat la maxim 300 de

zile - considerand 5 zile lucratoare/saptamana, inseamna 60 de saptamani)

- "*Alderspension*", "*Garantipension*": Pensii de varsta si pensii garantate.
- "*Försörjningsstöd*": Beneficii acordate tuturor – persoane adulte sau familii cu copii - celor care nu au venituri suficiente pentru un standard de viata decent; acestea sunt acordate doar pe baza nevoilor si acordate de serviciile sociale ale municipalitatii respective (oras / regiune).

La calcularea nivelului salariului minim se tine cont de accesul la toate aceste beneficii, la alte gratuitati, precum si la asigurarile medicale de care beneficiaza gratuit diferitele categorii de persoane.

Un astfel de model de integrare se poate vedea si in fisele gospodariilor, realizate in cadrul procesului de creare a standardului MIS in UK si Irlanda.

Din aceste fise, am putut identifica urmatoarele beneficii, valabile pentru diferitele categorii de persoane din Irlanda:

- *Local authority accommodation* - case sociale sau indemnizatii pentru chiria locuintei – lucrarile de reparatii, modernizare si intretinere a cladirii sunt de asemenea sustinute de municipalitate;
- *Family Income Supplement* - Indemnizatii pentru suplimentarea venitului familiei;
- *Child Benefit* - Suport financiar pentru copiii de pana la 16 ani, valabil in continuare si pentru studentii care urmeaza o facultate;
- *ECCE scheme* – loc gratuit la gradinita pentru prescolari
- *Back to School Clothing and Footwear Allowance* – indemnizatii pentru copiii scolari (studenti) pentru achizitionarea de haine si incaltaminte
- *Jobseekers Benefi* - Beneficii pentru someri
- *Medical card* – acest card acopera asistenta medicala generala si de urgenta, anumite facilitati la achizitionarea de medicamente, asigurarea minima de sanatate precum si taxele municipale de colectare a gunoiului

La calcularea veniturilor si cheltuielilor unei gospodarii sunt luate in considerare toate aceste beneficii, iar nivelul salariului minim este stabilit pe baza integrarii acestor date.

Recalcularea nivelului salariului minim se face atat prin re-evaluarea nivelurilor de venituri si cheltuieli cat si pe baza analizei fiselor individuale salvate de Calculatorul MIS, in care se pot vedea ne-concordantele dintre nivelul anterior stabilit al salariului minim si beneficiilor sociale si nevoile reale ale fiecarui tip de gospodarie.

Consideram ca un astfel de sistem este mult mai exact si permite o mai buna ajustare a nivelului salariului minim si a tuturor formelor de beneficii sociale (alocatii de somaj, pensii, alte alocatii financiare) la nivel de economie.

N.N - Desigur ca mai exista si alte tipuri de alocatii financiare sau facilitati acordate persoanelor care nu se pot incadra in munca, deci nu constituie o categorie care beneficiaza de salariul minim sau ajutor de somaj – persoane cu dizabilitati, pensionari.

Dintre acestea mentionam gratuitati pe transport si la servicii culturale, beneficii pentru repararea locuintelor, personal asigurat de serviciile sociale pentru diferite probleme – intretinerea locuintei si gradinilor, menaj, consiliere etc. Acestea nu intra in calculul salariului minim, dar asigura un nivel de trai decent tuturor categoriilor de cetateni.

Concluzii

"In Romania privatiunile materiale sunt semnalate la nivelul majoritatii populatiei, insa si mai accentuat la anumite segmente, dintre care: familiile de salariati si de tarani cu mai multi copii, familiile de someri si unele familii de pensionari. Consecintele saracirii, in urma pierderii locului de munca sau al unui salariu aflat pe pozitia minimului oferit in economie, cazuri mai des intalnite in mediul urban, antreneaza si alte efecte negative de ordin social, intre care: cresterea ratei mortalitatii, in special a celei infantile, cresterea ratei de divortialitate, abandonul scolar, cresterea ratei de criminalitate s.a. Pornind de la aceste probleme sociale si familii defavorizate este necesar ca oamenii de stiinta (si *guvernantii si partenerii sociali – n.n.*) sa se preocupe de saracia din societate, de categoriile de populatie marginalizate, ca si de veniturile acestor familii in vederea atingerii unui nivel minim de sanatate si demnitate." -

Adina Mihaescu, Institutul de Cercetare a Calitatii Vietii - "Cosul de consum al populatiei corespunzator minimului de trai decent si de subzistenta" (2010).

CAPITOLUL III

Analiza comparativa a metodelor de stabilire a politicilor sociale pe baza cosului minim in tari UE si in Romania.

Ce alte metode, instrumente sunt utilizate in tarile UE pentru definirea / aplicarea politicilor sociale.

"Europa sociala" post criza

Primul factor in crearea Europei sociale este un salariu minim decent. In toate tarile europene din "vechea Europa", exista un standard al venitului minim, care trebuie atins, fie printr-un salariu minim decent, fie prin politici sociale pentru persoanele aflate, temporar sau permanent, in incapacitate sa contribuie la piata muncii ca angajati. Noile state membre vor trebui si ele sa se apropie cat mai mult de acest standard.

In Raportul **European minimum wage policy – a concrete project for a social Europe** – realizat in cadrul CE in Comisia pentru Politici Economice si Angajare de catre *Thorsten Schulten and Andrew Watt* (European Economic and Employment Policy, 2007), comisarul care a condus acest studiu sublinia ca:

"Mai mult de 15% dintre toti angajatii din vechea Europa, adica mai mult de 20 de milioane de angajati, lucreaza in sectoare economice cu salarii mici (castigand salarii orare la mai putin de 2/3 din salariul mediu). Exista o perceptie larg raspandita ca EU face prea putin pentru a rezolva sau contracara o asemenea precaritate, si ca increderea liberala ca EU are o agenda politica si sociala chiar exacerbeaza aceasta problema. De aceea, syndicatele europene sunt chemate sa participe la dezbaterile curente si sa vina cu propriile propuneri privind caile de implementare a unei politici generalizate a salariului minim pentru toata Europa."

Impreuna cu majoritatea elementelor de regularizare a pietei muncii si relatiilor industriale, salariile minime si modul lor de raportare la realitatile sociale existente au fost stabilite in batalii si compromisuri care s-au desfasurat, intr-un proces istoric, la nivel national.

Unele aspecte ale unor astfel de cadre de reglementare au fost in ultimii ani subiectul unor reglementari mai mult sau mai putin intrusive, cu aplicabilitate legala din partea UE. De exemplu, regimul timpului de lucru trebuie sa se alinieze la *Directiva privind timpul de lucru*.

Alte arii, cum sunt politicile de angajare, ale pietei de munca si politicile sociale au fost

declarate de "interes comun" si subiectul unui sistem informal de stabilire a tintelor, etapelor, revizuirii, fiind subiectul unor recomandari de politici (neobligatorii), deschis interventiei actorilor politici si sociali locali (nationali), cunoscut sub numele de Metoda Deschisa de Coordonare (The Open Method of Coordination).

***The open method of coordination (OMC)**, creata ca parte a politicilor de angajare, a fost definita ca un instrument al Strategiei de la Lisabona (2000). Metoda Deschisa de Coordonare in domeniul protectiei sociale si incluziunii sociale este un instrument esential in dezvoltarea modelului unei Europe sociale. OMC este utilizata de statele membre pentru a sustine definirea, implementarea si evaluarea politicilor lor sociale si pentru a dezvolta colaborarea mutuala dintre state. OMC incurajeaza utilizarea unor instrumente stiintifice comune in evaluarea nevoilor sociale si schimbul de experienta intre state. Un instrument de guvernanta bazat pe obiective si indicatori comuni, metoda suplimenteaza instrumentele legislative si financiare ale politicilor sociale, fiind parte a implementarii coordonarii politicilor sociale la nivel european.*

In termeni generali, reglementarile au fost lasate la latitudinea statelor deoarece, istoric vorbind, acestea au fost in trecut granitele pietei muncii si ale circulatiei bunurilor si persoanelor intre tarile din Europa. Integrarea economica care a intervenit dupa constituirea EEC, in 1957, a dus la o nevoie crescuta de reglementare in cadrul noilor "granite" ale pietei europene, atat pentru a facilita miscarea factorilor de productie in cadrul acestei pieti largite, dar si pentru a preveni ca factorul "mobilitate" sa submineze reglementarile stabilite si echilibrul economic la nivel national.

Una din primele preocupari a fost aceea a transferabilitatii drepturilor de pensionare.

O alta preocupare a constituit-o faptul ca, in cursa statelor mai dezvoltate pentru atragerea factorilor de productie mobili (capital, specialisti si muncitori inalt calificati) se poate restrange abilitatea guvernelor de a impune conditii si standarde in domeniul social si al problemelor de mediu, dezlantuind o spirala descendenta, in care toate tarile vor sfarsi prin a stabili mai putine reglementari decat vor sau este optim; declinul constant al taxelor corporative in Europa este un exemplu concret in acest sens. Acestea sunt justificarile pentru impunerea unor reglementari armonizate intre toate statele membre si standarde minime la nivelul intregii Europe, care sa constituie o baza pentru toate politicile legate de piata muncii, politicile sociale integrate, politicile de protectia mediului.

Oare aceasta logica se aplica si modului in care se calculeaza salariul minim sau nivelul alocatiilor sociale?

Da, cel putin la un nivel limitat. Astazi exista o piata unica a muncii In Europa si, principiul miscarii libere a fortei de munca se aplica, asa cum se aplica si principiul libertatii de miscare al oricui cetatean european in cadrul UE.

Deja vechile aranjamente privind mobilitatea fortei de munca si migratia, stabilite anterior intre statele mai vechi si mai noi aproape au disparut, facand loc dreptului deplin la mobilitate, iar nivelul migratiei este de asteptat sa creasca.

Tarile, in special cele care apartin zonei Euro dar si celelalte, care se confrunta cu somajul dar sunt lipsite de posibilitatea de a crea cerere pe piata muncii utilizand politici monetare sau fiscale, au tendinta de a scadea salariile sub rata de crestere a productivitatii (ducand la o scadere a puterii efective a monedei). Una din modalitatile prin care o tara poate face asta este de a stopa cresterea salariului minim sau de a introduce politici care forteaza sindicatele si lucradorii aflati la nivelul cel mai de jos de remuneratie sa accepte salarii mici, afectand astfel intreaga structura a salariilor la nivel national (*cum este cazul Romaniei, unde guvernul a mizat pe pastrarea unui nivel foarte scazut al salariilor pentru atragerea investitorilor straini*).

In mod clar, o astfel de strategie nu poate fi dezirabila din perspectiva dezvoltarii Europei; din punct de vedere economic este, in cel mai bun caz, un joc cu miza 0, iar din punct de vedere social are un impact social negativ major.

Coordonarea la nivel european a politicilor privind salariul minim, precum si a standardelor in politicile sociale si de mediu este singura cale prin care se poate evita o cursa spre cresterea disparitatilor sociale din zona europeana si cresterea necontrolata a migratiei.

In lumina celor de mai sus, din motive economice si sociale este cazul ca, de la nivel european sa fie impuse macar anumite constrangeri la nivelul celor care elaboreaza politicile nationale (guvern si partenerii sociali) pentru a nu mari diferentele de salarii dintre diferitele state prin scaderea salariului minim (raportat la salariul mediu pe economie).

Pentru buna coordonare la nivel european, dar si din ratiuni economice si sociale, stabilirea unor politici comune privind salariul minim (care afecteaza in mod special anumite categorii de lucratori, pe cei cu calificari scazute si salarii mici), dar si standarde comune in stabilirea politicilor sociale si de mediu poate fi vazuta si ca un "quid pro quo" pentru public si sindicate (in special cele din tarile avansate, care se opun acceptarii lucratorilor straini), ca sa accepte ideea de piata a muncii libera, miscare libera a fortei de munca si, in mod general integrarea economica.

Asa cum propunea *Globalisation Adjustment Fund (Watt/Kemekliene 2006)*, "ideea de cadru european pentru salariul minim poate fi "vanduta" (in comunicarea cu actorii politici, sociali si marele public n.n.) ca semn al solidaritatii cu cei care se zbat sa faca fata presiunilor create de globalizare si europenizare. La un nivel mai ambitios, ea poate servi ca o expresie a ideii europene de coeziune sociala si economica si de convergenta si ca o baza de constructie, parte a unui edificiu mai larg al unei Europe sociale".

De ce este atat de important nivelul salariului minim? Pentru ca, in general, este si etalonul pentru stabilirea nivelului alocatiilor financiare acordate somerilor sau altor persoane aflate in situatii sociale dificile – persoane cu dizabilitati sau incapacitate (temporara / permanenta) de munca, alte persoane vulnerabile.

Uniunea Europeana trece printr-o criza fara precedent. In 2008, o serioasa criza a lovit economiile lumii: sistemul financiar s-a prabusit si companii importante si cu traditie, cum a fost *Lehman Brothers financial services* au dat faliment, avand ca rezultat o lovitura si mai puternica pentru sistemul bancar american. Implicatiile negative au afectat curand sistemul financiar european, mult mai vulnerabil la socuri in absenta unor institutii de reglementare, cum este cea a *American Federal Reserve (Eurispes, 2013)*. Subit, slabiciunile paradigmei dominante neo-liberale si strategiile laxe de a transfera datoriile crescande catre gospodariile private si pietele noi au devenit evidente.

Ceea ce a inceput ca o criza financiara pornita din SUA acum mai bine de sase ani, a adus toate tarile membre intr-o recesiune dubla – economica si financiara. Consecintele sunt o rata inacceptabila a somajului, in special in randul tinerilor, un risc crescut de saracie si o polarizare primejdioasa intre tarile membre, dar si in cadrul societatiilor nationale.

Tarile din sudul Europei au suferit cel mai mult din cauza instabilitatii pietei financiare, prinse intre costurile nesustenabile ale sistemelor de asigurari sociale si cerintele EU si FMI de a-si tine sub control datoriile publice.

Economiile slabe, cum sunt acelea ale Italiei, Greciei, Spaniei si Portugaliei aveau deja sisteme sub-dezvoltate de protectie sociala pentru cei vulnerabili si sisteme financiare si mai putin dezvoltate. Cu toate acestea, o serie de masuri neo-liberale de individualizare a riscurilor sociale deja incepusera inainte de criza (*Guillen & Petmesidou, 2008; ISTAT, 2012; Pizzuti, 2009*). In plus, este de notorietate faptul ca aceste tari erau caracterizate prin politizarea sistemelor de *welfare*, cu alte cuvinte de "clientelism". Strategia neo-liberala de a

arunca responsabilitatea pentru protectia sociala de la sectorul public catre sfera privata si piata libera nu a facut decat sa inrautateasca inechitatile deja existente.

Tarile din Europa centrala si de est, lovite de criza in plin proces de restructurare, au fost si ele nevoite sa-si regandeasca politicile sociale, ceea ce a dus la adancirea saraciei in tari ca Romania si Bulgaria, de exemplu.

O alta consecinta a fost deteriorarea sistemului *Open Method of Coordination* la nivel european si a dialogului social la nivel national.

Conform unui Raport comun al CE si ILO, ***Industrial relations in Europe (2012)***:

"Masurile luate ca raspuns la criza nu au mers intotdeauna mana in mana cu un dialog social efectiv, si aceasta a dus la o lipsa de consens si inechitati in suportarea costurilor crizei.

Situatia este ingrijoratoare mai ales in tarile central si est europene, unde relatiile industriale si dialogul social au ramas slabe si fragmentate. In loc sa intareasca capacitatea partenerilor sociali si pozitiile structurale ale institutiilor specifice (*ca CES-urile n.n.*), anumite reforme au subminat crearea consensului si implicarea efectiva a partenerilor sociali in masurile de adaptare necesare.

Si in alte tari, dialogul social este amenintat, mai ales in tarile care au fost supuse unor programe de restructurare de catre guverne care au impus masuri dure de consolidare fiscala, pentru a-si restabili solvabilitatea si a recastiga increderea UE. Aceste masuri au implicat reforme dureroase si nu au inclus intotdeauna un rol pentru dialogul social.

Cu toate acestea, dovezile sugereaza ca implicarea partenerilor sociali si realizarea unui consens sunt vitale daca reformele sunt gandite pe termen lung.

Dialogul social este de asemenea amenintat in sectorul public, in toata Europa. Restructurarea si modernizarea sectorului public era in plin proces in multe tari de ceva vreme, in timp ce recent, preocuparea principala a constituit-o eficientizarea. In unele tari, metodele alese pentru implementarea deciziilor nu au inclus dialogul social, ceea ce a dus la un val de conflicte de munca si demonstratii ale lucratorilor (*sindicatelor*) din sectorul public.

Situatia ingrijoratoare a situatiei relatiilor industriale (*dialogului social*) este acompaniata de o lipsa de incredere in institutii. Pentru a restabili increderea cetatenilor, trebuie sa intarim dialogul social, in special in tarile unde acesta este slab.

Reformele introduse fara respectarea dialogului social nu pot fi bine implementate sau durabile. Intr-adevar, in loc sa incetineasca reformele, dialogul social poate duce la imbunatatirea si accelerarea implementarii acestora, crescand competitivitatea economica si coeziunea sociala in acelasi timp.

Trebuie sa facem fata crizei si strategia noastra de crestere economica inteligenta, sustenabila si inclusiv trebuie continuata. Solutia la aceste provocari pe termen scurt si lung este sa creem afaceri competitive si modele sociale. Rolul dialogului social va fi crucial in atingerea acestor doua obiective. Aceasta trebuie sa fie considerat un factor cheie cand ne re-concentram pe avantajele competitive si punctele tari ale UE."

Modele de politici sociale europene

In Europa moderna, **politicile sociale** nu mai sunt considerate de mult doar modul de impartire a bugetului asigurarilor sociale si fondurilor de pensii intre alocatii de somaj, alocatii sociale si pensii. Desi in majoritatea tarilor europene **masurile sociale active** inca nu sunt suficient dezvoltate pentru a face fata numarului crescut de someri, de familii confruntate cu saracia sau imigranti, nici combinatia dintre aceste masuri active si alocatiile financiare nu sunt singurele subiecte ale politicilor sociale.

Modelul recomandat la nivelul întregii Uniuni Europene și adoptat de cele mai multe state europene "vechi" este acela de "**universal welfare state**", în care fiecărui cetățean îi sunt asigurate acoperirea tuturor nevoilor de baza, nu numai ca să poată trăi ci și acelea care îi permit să se dezvolte și să se manifeste deplin.

Conform acestui concept, în politicile sociale sunt incluse mai multe domenii, nu numai cel de "securitate socială" și anume:

- **Sanatatea** (inclusiv sanatatea și securitatea la locul de muncă)
- **Educația și accesul la resursele culturale**
- **Politicile familiale și sistemele de îngrijiri a copilului și persoanelor în nevoie**
- **Asistența socială – măsurile de securitate socială**
- **Sistemul de asistență pentru somaj și măsurile active de încadrare în muncă**
- **Sistemul de pensii și sistemele de îngrijiri la domiciliu și instituționalizate**
- **Locuirea**

Locuirea, măsurile de asigurare a accesului la o locuință decentă la un cost accesibil, nu se regăsesc la nivelul bugetelor naționale al asigurărilor sociale, fiind suportate în principal de la bugetele locale. Dar se pot regăsi de asemenea în programe guvernamentale de construcție de locuințe sociale.

Celelate drepturi sociale universale, care sunt asigurate din alte tipuri de bugete, în afara celor sociale – de stat sau locale – sunt **accesul la resurse de apă potabilă, la energie, apă caldă și căldura la prețuri accesibile**. Și, nu în ultimul rând, asigurarea unui mediu sanatos.

*La acest capitol este de remarcat efortul **Islandei** de a investi în crearea unei infrastructuri spectaculoase, cu uzine care produc energie electrică din energia geotermală, rețele care aduc apă caldă și energie electrică în cele mai izolate colțuri din fiordurile îndepărtate sau chiar pe insule izolate din mijlocul acestor fiorduri, de drumuri și lucrări de artă inginerască pentru a uni localități și ferme și asta, realizate în cea mai mare parte într-o perioadă în care era încă o colonie norvegiană și nu avea decât în mica parte controlul propriilor resurse.*

Ei bine, acest efort i-a permis o evoluție spectaculoasă, devenind una din cele mai dezvoltate (și fericite) țări din Europa, la doar câțiva zeci de ani după obținerea independenței și recastigarea controlului asupra propriilor resurse (mult mai sarace decât ale noastre!). Pana când a fost "pedepsită" pentru această performanță.. dar și-a revenit.

De asemenea, una din preocupările ultimilor ani este și **accesul persoanelor cu venituri mici (inclusiv pensionari) la finanțări din partea bancilor** – pentru a le asigura dreptul la investiții mai mari în educație, locuință sau demararea unor mici afaceri.

Toate aceste domenii fac parte din **politicile sociale** și măsurile din fiecare domeniu sunt corelate cu celelalte domenii, iar calculul "liniei de săracie" al bugetului unei persoane sau familii se face ținând cont de toate elementele ce compun pachetul de nevoi și de toate facilitățile existente.

Pornind de la conceptul de "**universal welfare state**", pe baza propriilor modele economice și a tradițiilor de ajutorare sau asistență ale persoanelor aflate în nevoie, fiecare stat și-a dezvoltat politicile sociale. Islanda, mai sus pomenită, aparține unui grup de state care, prin modelul ales – economic și social, izbutesc întotdeauna să se afle în fruntea clasamentelor.

Modelul nordic – este unul din cele mai cunoscute modele, datorita performantelor demonstrate in a crea o stare de fericire a populatiei.

Acest model combina o economie libera cu politici sociale eficiente si are trasaturi comune in tari ca Danemarca, Finlanda, Islanda, Norvegia si Suedia.

Desi exista diferente semnificative intre aceste tari, ele impartasesc cateva trasaturi comune. Acestea includ sustinerea unui stat al bunastarii (welfare state) de tip "universalist", care poate fi comparat cu al celorlalte state care au adoptat conceptul de *welfare state*.

Modelul nordic are ca obiectiv cresterea autonomiei individuale, promovand mobilitatea individului si asigurand furnizarea/ acoperirea drepturilor fundamentale ale omului, stabilitatea economiei si angajamentul de a asigura o piata libera. De asemenea, se distinge prin accentul pus pe participarea fortelor de pe piata muncii (patronate si syndicate) la stabilirea politicilor economice si sociale, prin promovarea egalitatii de gen, printr-o distributie egala a nivelului beneficiilor sociale, o larga magnitudine in re-distribuirea veniturilor si o utilizare liberala a politicilor fiscale.

Modelul nordic este descris ca un sistem de capitalism competitiv, combinat cu un sector public foarte dezvoltat (~30% din forta de munca).

In 2013 *The Economist* a descris cele cinci tari ca fiind "*competitori economici vigurosi care rezista tentatiei de a interveni pe propria piata chiar pentru a proteja companii cu traditie, in timp ce incearca sa tempereze cele mai rele efecte ale capitalismului*" si declara ca tarile nordice "*sunt probabil cele mai bine guvernate tari din lume*".

Modelul nordic nu este un set identic de politici si reguli care se aplica in cele cinci tari; fiecare dintre ele are propriile politici economice si sociale, cateodata existand mari diferente intre vecini. De exemplu, Suedia, dupa introducerea reformelor neoliberale din ultimele decade, care au redus rolul sectorului public, s-a confruntat cu o crestere a inegalitatilor – cea mai rapida in randul tarilor OECD, ramanand totusi mai egalitarista decat majoritatea societatilor.

Publicatia economica "Modelul Nordic – Imbratisand globalizarea si impartind riscurile" (*The Nordic Model - Embracing globalization and sharing risks*), caracterizeaza sistemul astfel:

7. O retea elaborata de securitate sociala, care se adauga serviciilor publice ca educatia gratuita sau servicii de sanatate universal valabile;
8. Drepturi de proprietate puternice, o intarire a puterii contractelor si o usurinta de a deschide si opera afaceri;
9. Planuri (fonduri) de pensie publice
10. Lipsa piedicilor pentru comertul liber; aceasta este combinata cu o impartire colectiva a riscurilor (programe sociale, institutii care reglementeaza piata muncii), care au asigurat o forma de protectie impotriva riscurilor asociate deschiderii economice;
11. Putine reglementari ale pietei de produse (cele cinci tari se afla pe cele mai inalte pozitii in ierarhia OECD privind libertatea pietei);
12. Nivele scazute ale coruptiei – toate cele cinci tari se afla pe primele 11 locuri dintre cele mai putin corupte state (din cele 176 de tari analizate de Transparency International in 2012)
13. Un mare procentaj de lucratori apartinand sindicatelor (69,9% in Finlanda, 68,3% in Suedia, 54,8% in Norvegia, unde din 1938 nu se mai aplica Sistemul Ghent ca in Danemarca, Finlanda si Suedia (*Ghent system, initiat in Belgia, la Ghent - sindicatele sunt responsabile de plata beneficiilor sociale, in special cele privind somajul*))

14. Un parteneriat cu traditie intre angajatori, syndicate si guvern, in cadrul caruia acesti parteneri sociali negociaza termenii de reglementare ai locurilor de munca, in loc sa se bazeze pe reglementari legislative
15. Niveluri ridicate de cheltuieli publice (Suedia 56,6%, Danemarca 51,7, Finlanda 48,6%) unul din motive este numarul mare de angajati din educatie, sanatate si institutii guvernamentale / locale (intre 30 si 38% din forta de munca). O alta explicatie este durata mai lunga (cativa ani in cazul somerilor) si nivelul inalt al beneficiilor sociale (someri, alte categorii) – 90% din salariu in Danemarca, 80% in Suedia, comparativ cu nivelurile mai scazute - 75% in Olanda si 60% in Germania – si o durata mai scurta a timpului in care se acorda ajutorul de somaj.
16. Bugetele pentru educatie si sanatate sunt semnificativ mai mari in aceste tari decat cele ale tuturor celorlalte tari din OECD
17. Povara fiscala generala (taxele), este printre cele mai ridicate din lume – 51,1% in Suedia, 46% in Danemarca, 43,3% in Finlanda, comparativ cu 34,7% in Germania, 33,5% in Canada si 30,5% in Irlanda.
18. Conform *World Happiness Report 2013* cele mai fericite tari sunt concentrate in Nordul Europei, cu Danemarca in fruntea listei
19. Tarile nordice au primit rangul cel mai inalt pentru protectia drepturilor lucratorilor in cadrul Global Index 2014 elaborat de International Trade Union Confederation, Danemarca obtinand un scor perfect.
20. Modelul nordic este cel care a izbutit cu succes sa diminueze rata saraciei (6% in Danemarca, 7,3% in Finlanda, 6,4 in Islanda, 7.5% in Norvegia si 9,1% in Suedia.

Modelul nordic de bunastare sociala (social welfare) inseamna atat angajamentul pentru o larga coeziune sociala, o natura universala a impartirii bunastarii, pentru a asigura pastrarea individualismului, oferind protectie indivizilor si grupurilor vulnerabile, precum si prin maximizarea participarii publice in deciziile privind politicile sociale. Este de asemenea caracterizat prin flexibilitate si deschiderea la inovatie in furnizarea serviciilor sociale diverse.

Exista si diferente de implementare.

- In Danemarca a fost incurajata dezvoltarea unui sector privat puternic, implicat in furnizarea serviciilor sociale si de welfare (educatie, sanatate, consiliere-formare etc.) si politicile sociale includ si asimilarea imigrantilor;
- In Islanda, care duce o cronica lipsa de forta de munca, modelul de welfare este bazat pe *workfare model* – incurajarea participarii pe piata muncii a fiecaruia – cum si cu cat poate;
- In Finlanda sunt incluse in sistemul de servicii sociale ONG-urile (sectorul voluntar), care joaca un rol important, mai ales in ingrijirea varstnicilor;
- Norvegia se bazeaza exclusiv pe serviciile furnizate de stat.

Ca o concluzie, aceste modele de politici sunt create prin dialog social, serviciile de welfare (educatie, sanatate, consiliere si formare profesionala, consiliere pentru re-incadrarea in munca, alte tipuri de consiliere si suport) fiind asigurate in mod universal tuturor, iar nivelul alocatiilor financiare este stabilit procentual fata de salariu, atingand procente ridicate din acest salariu.

In nici una din aceste tari nu exista stabilit un nivel al salariului minim pe economie, nivelul salariilor fiind stabilit prin negocieri directe intre patronate si sindicate, la nivel de ramura si nu am gasit nici o indicatie ca in aceste negocieri s-ar utiliza un instrument comun de masurare al "liniei de saracie" cum este "cosul lunar / saptamanal de consum".

Modelul olandez de bunastare sociala

Primul pachet de legi sociale a aparut in Olanda in sec. 19. De atunci, pachetul legislativ s-a imbogatit, legislatia de astazi fiind una din cele mai complexe.

Principiul central al sistemului olandez de welfare (buna-stare) este acela ca toti membrii societatii trebuie sa fie capabili sa joace in mod egal un rol activ in societate.

Pentru olandezi, drepturile si indatoririle sociale sunt doua fete ale aceleiasi monede, ceea ce inseamna ca toti cei care sunt capabili sa munceasca trebuie sa munceasca (atat si cum pot). Printre altele, deoarece participarea ca un membru activ (muncitor) al societatii este cea mai buna de cale de evitare a excluziunii sociale. Anumite grupuri totusi, au nevoie de suport in gasirea unui loc pe piata muncii adaptat posibilitatilor lor. Aceste grupuri includ persoanele peste 50 de ani, persoanele cu dizabilitati, membrii familiilor cu venituri scazute, cei care apartin unor minoritati etnice sau de alta natura, persoanele fara adpost si cei care sufera de diverse adictii. Aceste persoane beneficiaza de asistenta personalizata in rezolvarea tuturor problemelor – consiliere vocationala, gasirea unei slujbe, gestionarea bugetului gospodariei.

Sistemul de securitate sociala este bazat pe asigurarile sociale si pe contributiile suplimentare la venit.

Una din problemele majore cu care se confrunta astazi sistemul olandez (unul din sistemele generoase de asistenta) este de a se mentine in limitele unui buget pe care statul sa-l poata sustine, fara a se ingloda in datorii.

De aceea, sistemul din Olanda se concentreaza acum, dupa criza, sa creeze masuri care sa ii permita sa faca fata nevoilor crescute si sa implice mai mult municipalitatile in crearea unui sistem functional. Autoritatile locale sunt cele in principal responsabile pentru implementarea masurilor de securitate sociala, si ele opteaza din ce in ce mai mult pentru strategii la nivel de "vecinatate", cu solutii integrate pentru problemele sociale si economice. Scopul este crearea unor comunitati in floritoare, in care fiecare rezident sa se simta implicat.

Reformele in sistemul de asistenta a persoanelor cu handicap (cu aproape un milion de beneficiari incepand din anul 2000) au inclus re-evaluarea capacitatii lor de a munci, de a se integra si masuri de sustinere in includerea intr-o forma de activitate din care sa obtina un venit. *The Equal Treatment of Disabled and Chronically Ill People Act (2003)* protejeaza persoanele cu dizabilitati de discriminare, ajutandu-le sa faca parte din societate.

De asemenea somerii pe termen lung sunt ajutati sa isi rezolve problemele, dupa incetarea ajutorului de somaj – de la cele financiare la cele psihologice, sa se pregateasca si sa se integreze profesional.

Prin *Work and Social Assistance Act* statul asigura fiecarei persoane care locuieste legal in Olanda un venit minim, suficient sa acopere costul de baza al vietii. Valoarea acestui venit variaza intre 678 si 1423 Euro, in functie de situatia familiala si anii de contributie sociala.

Acest beneficiu de asistenta sociala acopera perioada pana persoana isi gaseste un loc de munca, fiind obligata sa faca tot posibilul pentru a se angaja. Daca nu poate gasi singur, serviciile sociale sau o firma de reabilitare ii ajuta.

Ajutoarele de somaj sunt acordate pe termen de 3 – 38 de luni (depinzand de numarul de ani lucrati anterior) si reprezinta 70-75% din valoarea salariului anterior (cu o limitare la 197 euro/zi). Ajutoarele de handicap dobandit in timpul muncii se raporteaza la capacitatea restanta de munca si variaza intre 50 – 75% din salariul avut anterior, cu aceeasi limitare.

In ce priveste sistemul de pensii, valoare pensiei de stat la 1 Ian. 2014 varia intre 735 si 1469 euro, in functie de situatia familiala. Trebuind sa faca fata unui numar din ce in ce mai mare de persoane varstnice, s-a optat pentru prelungirea varstei de pensionare (65-67 ani) si pentru scaderea cuantumului pensiilor standard platite din bugeteul de stat (50% din salariul minim pentru cuplurile de pensionari care locuiesc impreuna sau impreuna cu alti membri ai familiei, 70% pentru cei care locuiesc singuri).

Desigur, Olanda se bucura de un mare numar (~1000) de sisteme de pensii private, in care salariatii pot investi pentru a avea o pensie suplimentara.

Sunt de asemenea incurajate investitiile in sisteme de economisire pentru a permite unui parinte sa stea perioade mai lungi acasa cu copiii, sa mearga la studii sau training.

Dar echilibrul munca – ingrijirea copiilor a fost imbunatatit si de noul Childcare Act, care permite mamei sa se intoarca mai devreme la serviciu sau sa lucreze mai mult de acasa. Prin aceasta masura, s-a investit foarte mult in cresterea facilitatilor de ingrijire a copiilor, inclusiv a serviciilor de sprijinire a parintilor care au diverse probleme in ingrijirea copiilor, inclusiv a celor cu risc de abandon scolar, adictii etc.

Integrarea minoritatilor este o alta provocare majora, o problema cu care se confrunta societatea olandeza. Nu toate categoriile de minoritati au probleme similare, dar persoanele de origine turca si marocana se integreaza cel mai greu, desi toti noii emigranti beneficiaza de cursuri de limba si prezentare a societatii olandeze si de consiliere si suport in gasirea unei slujbe. De aceea, guvernul a prevazut noi masuri de integrare, printre care si cursuri speciale de integrare.

Sistemul de alocatii financiare prevede si alte masuri de sprijin pentru familiile cu copii, pentru familiile pentru copiii cu dizabilitati care sunt ingrijiti acasa, beneficii maternale, inclusiv pentru mamele cu munci independente (self-employed), beneficii pentru persoanele peste 50 de ani, cu handicap partial si fara loc de munca, beneficii suplimentare pentru cei bolnavi, cu invaliditate dobandita care primesc mai putin de 70% din salariu de la angajator etc.

Pe langa alocatiile descrise mai sus, beneficiarii acestora au asigurate reduceri la transport, inclusiv la 20 de calatorii pe distante lungi si abonamente foarte avantajoase sau reduceri la muzee sau alte centre de cultura din toata tara.

Sistemul de servicii de ingrijire si cel de masuri active pentru (re)integrarea in munca este bine dezvoltat.

Valoarea indemnizatiilor sociale de baza este de 70% din salariul minim, dar la aceasta "baza" se pot adauga, dupa caz si in conformitate cu componenta familie,i si alte beneficii sociale.

Modelul italian, sub impactul crizei si imigrantilor

Criza globala din 2008 a cuprins piata financiara globala si a dus la o circulatie a capitalului necontrolata, ceea ce a facut-o diferita de crizele anterioare. In crizele anterioare, majoritate guvernelor afectate au implementat strategii Keynesiene, intervenind direct in economie, incurajand cererea de piata prin crestere de salarii si protejand angajatii de somaj, dar platind

pe termen lung consecințe negative datorită creșterii inflației și datorită datoriilor guvernamentale (Crouch, 2008; Pontusson & Raess, 2012). Criza din 2008 a lovit economii conduse de o viziune neoliberală, conform căreia instituțiile publice sunt un obstacol în calea funcționării depline a pietelor (Pizzuti, 2012). În acest context a fost abordată o nouă strategie "Keinesianismul privatizat", conform căreia s-au transferat riscurile și costurile crizei către consumatorul obișnuit, prin încurajarea consumurilor pe cardurile de credit și extinderea creditelor ipotecare, dând mâna liberă angajatorilor să facă concedieri și forțând în paralel instituțiile de stat să-și reducă cheltuielile și guvernul, deficitele bugetare. În particular, statele europene au fost din greu influențate de modelul de neoliberalism german, în care producția și exporturile sunt considerate mai importante decât creșterea consumurilor agregate. De aceea s-a acordat o mai mare importanță echilibrării bugetelor publice, pentru a se evita inflația. În ciuda acestei politici, datoria guvernului Germaniei este de 82% din PIB, doar cu puțin mai mică decât cea a UK, care este de 90% (Crouch, 2008; Pontusson & Raess, 2012).

Aceste strategii de criză au fost în detrimentul tuturor statelor din sudul Europei, mai puțin pregătite să lupte cu state care erau de mult orientate spre o economie bazată pe export, cum e Germania. Aceste state Grecia, Italia, Spania, Franța au fost lovite de recesiunea economică, creșterea șomajului, scăderea consumurilor interne și forțate să-și reducă cheltuielile, atât cele guvernamentale, cât și în toate sectoarele care țin de welfare state – asistența socială, sănătate, educație, investiții în locuire.

Italia, considerată înainte de criză una din economiile înfloritoare ale Europei, izbutind să devină dintr-un exportator de forță de muncă (în anii 60'), o economie care căuta această forță de muncă, s-a trezit atât cu un șomaj cerscut la cote alarmante, cât și cu creșterea numărului de imigranți (problema cu care se confruntă, de asemenea, toate celelalte țări sudice, în special Grecia, țară aflată cel mai aproape de zonele de conflict din Africa de Nord).

Italia are și o situație specială – în mod tradițional, economia țării este împărțită în două zone distincte – sudul, confruntat cu o sărăcie relativă și nordul, mult mai bine dezvoltat economic, bucurându-se de un nivel de bunăstare ridicat. De asemenea, nivelul de corupție care a afectat zeci de ani administrația publică și a subminat multe din reformele economice și sociale, au întârziat evoluția economică a țării și au afectat bugetul de stat.

Modelul de welfare state a fost introdus în Italia în 1978, oferind locuitorilor săi un mare număr de servicii universale, cum este cel de sănătate, prin National Health Fund. Toți cei înscrși în NHF primesc pachetul de servicii de bază. Din 1995 s-a introdus și sistemul de asigurări private, care oferă cotizanților, ca și la noi, un pachet mai larg de servicii de sănătate.

Educația este de asemenea gratuită între 6 și 18 ani și, până la 12 ani sunt gratuite și cartile de școală. Peste 12 ani, familiile sărace primesc vouchere pentru cumpărarea de materiale școlare și burse pentru universitate.

În ce privește locuințele, în 1978, prin Fair Rent Act (*Equo Canone*) s-a introdus o limitare a nivelului chiriilor, lege anulată în 1998 de Rent Act. Dar statul acordă familiilor cu venituri mici suport financiar pentru locuința și alte tipuri de servicii de suport.

De administrarea sistemului de asistență socială răspunde fiecare regiune (ceea ce duce și la perpetuarea inegalităților dintre nord și sud).

Fiecare familie sau persoană în nevoie (familii cu venituri insuficiente, cu copii / persoane cu handicap sau în alte situații de dependență) poate beneficia de un venit minim, calculat în funcție de componenta, veniturile și nevoile familiei.

Sistemul de asistență pentru șomaj, oferă un procent de 40% din salariul anterior și beneficiile

sunt acordate timp de 180 de zile. Una dintre masurile adoptate dupa criza, este transformarea agentilor de plasare a somerilor in angajatori – somerul nu mai este considerat doar beneficiar de ajutor ci un angajat al agentiei de plasare care, in perioada de angajare (cele 180 de zile) este obligat sa indeplineasca cerintele angajatorului – sa participe la formare, sa desfasoare diferite activitati, sa accepte munci pe care le gaseste agentia pentru el (de fapt contracte) part-time, pe termen determinat sau in alta localitate, intr-un cuvand tot ce considera angajatorul necesar pentru ca angajatul "sa isi merite banii".

Acelasi mod de abordare este utilizat si pentru cei care nu au mai lucrat anterior si imigranti care, in acest fel sunt ajutati sa isi gaseasca cat mai repede un loc de munca.

O alta solutie este inscrierea companiilor (cu cotizatii care constituie un fond de atenuare a socurilor economice) in Redundancy Fund (*Cassa integrazione guadagni*), infiintat inca din 1947, dar care a capatat o mai mare amploare dupa 1975. Fondul ajuta companiile aflate in dificultate sa isi pastreze lucratorii, finantand o parte din salariile acestora. In perioada cat compania incearca sa se redreseze cu acest ajutor, muncitorii respectivi primesc 80% din salariu, parte platiti de companie, parte de fond. Contractele de acest fel pot dura pana la maxim 4 ani in nord si 5 ani in sud.

Sistemul de pensii a fost considerat generos in perioada anterioara crizei, dar doar pentru pensionarii din nord, fiind bazat pe asigurarea platita in timpul vietii si anii de contributie. Reformele de la sfarsitul secolului XX au asigurat o uniformizarea nivelului pensiilor de stat (sociale) si un sistem de calculare a ratei inflatiei, pe baza caruia sunt indexate pensiile si ajutoarele sociale diverse. CNEL (Consiliul Economic si Social din IT) a elaborat unul din materialele care au stat la baza sistemului de recalculare periodica - *Modello previsionale della spesa pensionistica italiana*.

Pentru a obtine pensia de baza (sociala) este suficient sa fi lucrat / contribuit 18 ani. Pentru pensia integrala este nevoie de 40 de ani de contributie, de aceea varsta optima de pensionare este de 58 de ani pentru femei si 63 pentru barbati. Ca si in Olanda, pe langa pensia de stat, cei din sectorul privat care contribuie si la un fond privat de pensii beneficiaza de pensie suplimentara.

Concediul maternal este mai putin generos decat la noi – avand durata de 5 luni si o alocatie de 80% din venitul anterior. Mamele pot cere concediu fara plata inca 6 luni si timp de un an nu risca sa isi piarda serviciul.

Serviciile de ingrijire a copiilor, batranilor, persoanelor cu handicap, serviciile de consiliere si suport sunt destul de bine dezvoltate, bazandu-se in special pe initiativa privata (ONG-uri, cooperative sociale). Exista si o traditie dezvoltata a muncii voluntare.

Modelul de social welfare din UK

Modelul englez este unul din cele mai complexe si flexibile, asigurand sustinere financiara si/sau facilitati care acopera nevoile tuturor cetatenilor rezidenti.

Aproximativ 30 de milioane de persoane din UK (aproximativ jumatate din populatie) beneficiaza de cel putin unul din beneficiile de securitate sociala. Unele din aceste beneficii necesita o evaluare a nevoilor, altele se acorda automat in diferite situatii. Unele beneficii (contributorii), sunt conditionate de plata NICs (National Insurance contributions). Cei care obtin statutul de refugiati, chiar daca nu sunt inca rezidenti, beneficiaza de sustinere financiara, in schimb imigrantii fara rezidenta nu pot beneficia de nici un tip de sustinere.

Cele mai mult de 30 de tipuri de beneficii ale asigurarilor sociale se impart in 6 capitole:

1. beneficii pentru familiile cu copii

- alocatii pentru copii (7,9 mil. familii, 14 mil. copii) – sunt inca universale (mai mici pentru al 2-lea copil si urmasorii), dar vor fi retrase de la familiile in care unul din parinti are venituri de peste 50.000 lire / an
- creditarea taxelor pentru copii (scaderea taxelor)
- plata pentru nastere (mai mult de 2 copii)
- alocatia maternală (39 spatamani, 90% din salariu / maxim 124,88 Lire/sapt.)
- alocatia pentru baby sitter (guardian benefit) – suma fixa pentru fiecare copil

2. beneficii pentru someri

- alocatia de somer bazata pe venit
- alocatia de somer bazata pe contributia la fondul social
- grant pentru gasirea rapida a unui job
- credit pentru companii pentru incadrarea unui somer
- credit pentru companii pentru re-angajarea unei persoane concediate

3. beneficii pentru persoanele cu venituri mici

- alocatie de suplimentare a venitului
- creditarea taxelor pentru angajati (scaderea taxelor)
- beneficii pentru locuinta
- beneficii pentru taxele locale
- plati pentru fondul social

4. beneficii pentru persoane varstnice

- pensia de stat de baza (sociala) – bazata pe contributii (9765 lire/ an)
- pensia de stat de baza (sociala) – pt. cei care nu au lucrat/contribuit (3042 lire/an)
- pensie de stat bazata pe calculul mediei veniturilor (self-employers)
- credit pentru pensionari - adaus la pensia de stat (132 – 292 lire/sapt.)
- alocatie pentru plata combustibililor de iarna
- licente TV pentru persoane peste 75 de ani

5. beneficii pentru persoane bolnave sau cu dizabilitati

- beneficii pentru incapacitate de munca
- alocatie pentru angajare si suport
- alocatie de trai pentru persoane cu dizabilitati
- alocatie de trai pentru persoane cu dizabilitati severe
- alocatie pentru ingrijitori

- fonduri pentru viata independenta
- granturi pentru mobilitate
- beneficii pentru accidente de munca

6. beneficii pentru inmormantarea persoanelor

- beneficii pentru vaduve si inmormantare
- beneficii pentru moartea din accident de munca

Alte beneficii – bonusul de Craciun – 10 lire acordat beneficiarilor de alocații sociale financiare de baza

Toate alocațiile si beneficiile sunt indexate anual, in concordanta cu datele extrase din Indexul de preturi al pietei de retail (RIP)

Analiza comparativa a metodelor de stabilire a politicilor sociale pe baza cosului minim in tari UE si in Romania

Inainte de a realiza aceasta analiza, dorim sa citam cateva din recomandarile CE referitoare la implementarea programelor de reforma si de convergenta pentru 2014 din Romania.

" In 2013, Romania a primit recomandari specifice fiecărei tari referitoare la rata de activitate, la educatie si la formarea profesională, la sistemul de sanatate si la reducerea saraciei. Analiza din prezentul document de lucru al serviciilor Comisiei conduce la concluzia ca Romania a realizat progrese limitate in ceea ce priveste rata globală de activitate, reforma educatiei, parasirea timpurie a scolii, sporirea eficientei si a eficacitatii transferurilor sociale si integrarea romilor, precum si unele progrese legate de somajul in randul tinerilor si de sănătate. ... Rata de ocupare și rata de activitate continua sa fie printre cele mai scazute din UE. Femeile, tineri și bătrânii, precum și populația din zonele rurale și defavorizate sunt categoriile cele mai afectate de inactivitate. Rata tinerilor care nu sunt incadrati profesional si nu urmeaza niciun program educațional sau de formare (NEET) este considerabil peste media din UE si inregistreaza o tendinta de crestere. Avand in vedere cheltuielile foarte reduse in domeniu, participarea la programele de invatare pe tot parcursul vietii si recurgerea la politicile active in domeniul pietei fortei de munca raman printre cele mai scăzute din UE. Nu exista servicii publice de ocupare a fortei de munca personalizate si de calitate, nu se realizeaza o integrare a politicilor active si pasive in domeniul pietei muncii si nu exista servicii de asistenta pentru angajatori. Rata scazuta de ocupare in randul femeilor este explicata de disponibilitatea redusă si de accesul limitat la infrastructuri de ingrijire a copiilor de calitate si accesibile ca pret (in special pentru copiii cu varsta mai mica de 3 ani), in timp ce durata vietii active este limitata de rata scăzuta de ocupare in randul persoanelor in varsta si de masurile limitate in materie de îmbatranire activa. Romii si persoanele cu handicap se confrunta cu dificultati si mai mari in ceea ce priveste accesul pe piata oficiala a fortei de munca.

In prezent nu exista orientari clare privind stabilirea in mod transparent a unui salariu minim care sa tina seama de factorul economic, al pietei muncii si al veniturilor salariale. Salariul minim se stabileste prin lege, inasa este necesar ca procesul de stabilire a acestuia sa includa o marja redusa de discretie si o mai mare transparenta, astfel incat sa se limiteze gradul de nesiguranta si sa se identifice un echilibru intre sustinerea ocuparii fortei de munca si a competitivitatii, pe de o parte, si protejarea veniturilor salariale, pe de altă parte. In special stabilirea unor orientari clare, in urma unor consultari eficace cu partenerii sociali, ar trebui sa contribuie la asigurarea unei evolutii a salariului minim corespunzatoare condițiilor ciclice subiacente."

In toate statele europene studiate se utilizeaza un standard oarecum similar "cosului minim de consum" – standardul de venit minim (MIS) care este considerat "linia de saracie" a unei

familii, atat in stabilirea salariului minim cat si in stabilirea alocatilor financiare de suport care inlocuiesc veniturile din salarii ale persoanelor care nu pot munci (persoane cu handicap) sau pentru stabilirea pensiilor de stat ale persoanelor care nu au avut venituri (ne-contributorii) sau au contribuit doar partial la fondul de asigurari sociale.

De asemenea standardul de venit minim (MIS) este utilizat ca etalon in stabilirea pachetului de beneficii sau scutiri de taxe acordat unei familii, in functie de componenta si nevoile familiei (numarul de copii / alte persoane in nevoie din familie) si de nivelul de venituri realizate de persoanele adulte din familie.

In stabilirea nivelului de indemnizatii pentru someri, se utilizeaza ca etalon salariul minim pe economie, iar indemnizatia reprezinta doar un procent din acest salariu (care variaza, in functie de tara, intre 40 si 80% din valoarea salariului minim) si se acorda doar pe un timp limitat, de cele mai multe ori indemnizatia descrescand dupa primele luni. Aceasta deoarece toate tarile doresc sa incurajeze re-integrarea pe piata muncii a persoanelor somere.

Si majoritatea tarilor analizate au si un sistem de masuri active – evaluare, consiliere-orientare vocationala, formare pentru someri si chiar de suport pentru angajatori, care sa faciliteze incadrarea in munca a somerilor.

Dar, pe de alta parte, pentru ca familia persoanei somere sa nu sufere din cauza diminuarii veniturilor, sistemul de securitate sociala prevede alte alocatii financiare de suport a familiei si copiilor.

Somerii de lunga durata sunt preluati de sistemul de securitate sociala si primesc un venit minim, care reprezinta de asemenea un procent din valoarea salariului minim dar, ca si in cazul somerilor beneficiari de indemnizatie, familia somerului primeste un pachet de alocatii sociale care sa acopere nevoile familiei la nivelul standardului minim (liniei de saracie).

Etalonul de venit minim se aplica si in cazul pensionarilor si, in anumite situatii in care pensia de stat (minima) nu este suficienta pentru a se alinia la acest etalon, exista alte alocatii financiare sau scutiri de taxe de care pensionarii pot beneficia.

Datorita varietatii de tipuri de alocatii si suport prevazute in sistemele de politici sociale studiate (si in multe altele din tarile vest-europene, nespecificate in acest raport), aceste sisteme sunt pregatite sa asigure un standard de viata minim sau chiar decent fiecarei familii, prin utilizarea unei combinatii de masuri, adecvate specificului si nevoilor fiecarei familii.

Ceea ce dorim sa subliniem este ca standardul de "cos minim de consum" nu este utilizat in mod rigid doar la stabilirea alocatilor financiare ale persoanei, fara sa se tina cont de componenta si nevoile membrilor familiei sale.

Romania – asa cum se arata in documentul citat mai sus, desi o scurta perioada a utilizat un instrument (si acela incomplet) de stabilire a salariului minim – cosul minim de consum – in prezent nu mai utilizeaza acest standard nici in stabilirea salariului minim, nici in stabilirea politicilor sale sociale. In primul rand acest standard ar trebui imbunatatit.

Pe de alta parte, dorim sa subliniem inca o data ca standardul de "cos minim de consum" este doar o parte a standardului de venit minim (MIS), care nu se aplica unei familii "standard" ci tine cont de diferitele tipuri de familii si situatii de locuire.

CAPITOLUL IV

Importanta alinierii Romaniei la standardele moderne utilizate in alte tari europene in elaborarea politicilor salariale si sociale, pentru asigurarea unui standard de viata decent al lucratorilor, pentru asigurarea accesului angajatorilor la mana de lucru calificata si pentru dezvoltarea economica a Romaniei

Salariul minim din perspectiva multiplelor corelari economico-sociale

In Studiul "*Salariul minim – cadru pentru examinarea multiplelor intersectii*", realizat de cercetatorii *Damian Grimshaw* si *Gerhard Bosch*, in care au analizat impactul politicilor privind salariul minim in noua tari europene - Croatia, Estonia, Franta, Germania, Ungaria, Irlanda, Spania, Suedia si Anglia (UK) – autorii subliniaza importanta salariului minim ca instrument in modelarea politicilor economice si sociale ale unei tari.

"In timp ce majoritatea tarilor din Europa au stabilit un salariu minim la nivel national, operationalizarea acestor politici este o continua sursa de conflicte si tensiuni. Ca exemplu al acestei afirmatii, se pot observa de-a lungul Europei multe schimbari in directia politicilor privind salariul minim, aparand multe dezbateri privind metoda cea mai potrivita pentru stabilirea marimii si ajustarii acestui minim, precum si conflicte privind importanta relativa a intereselor guvernului, angajatorilor si sindicatelor cu privire la formularea obiectivelor politicilor privind salariul minim.

In revizuirea lor, raportata la criteriile internationale in stabilirea salariului minim, *Eyraud* si *Saget* argumenteaza ca astfel de conflicte sunt inevitabile:

Este tocmai datorita faptului ca salariul minim este un instrument puternic si flexibil al politicilor economice si sociale, a carui utilizare variaza in functie de tara, rezultand intr-o varietate de aranjamente si modele nationale. Fara indoiala, aceasta diversitate da nastere atat la probleme cat si la contradictii... (2005: 2).

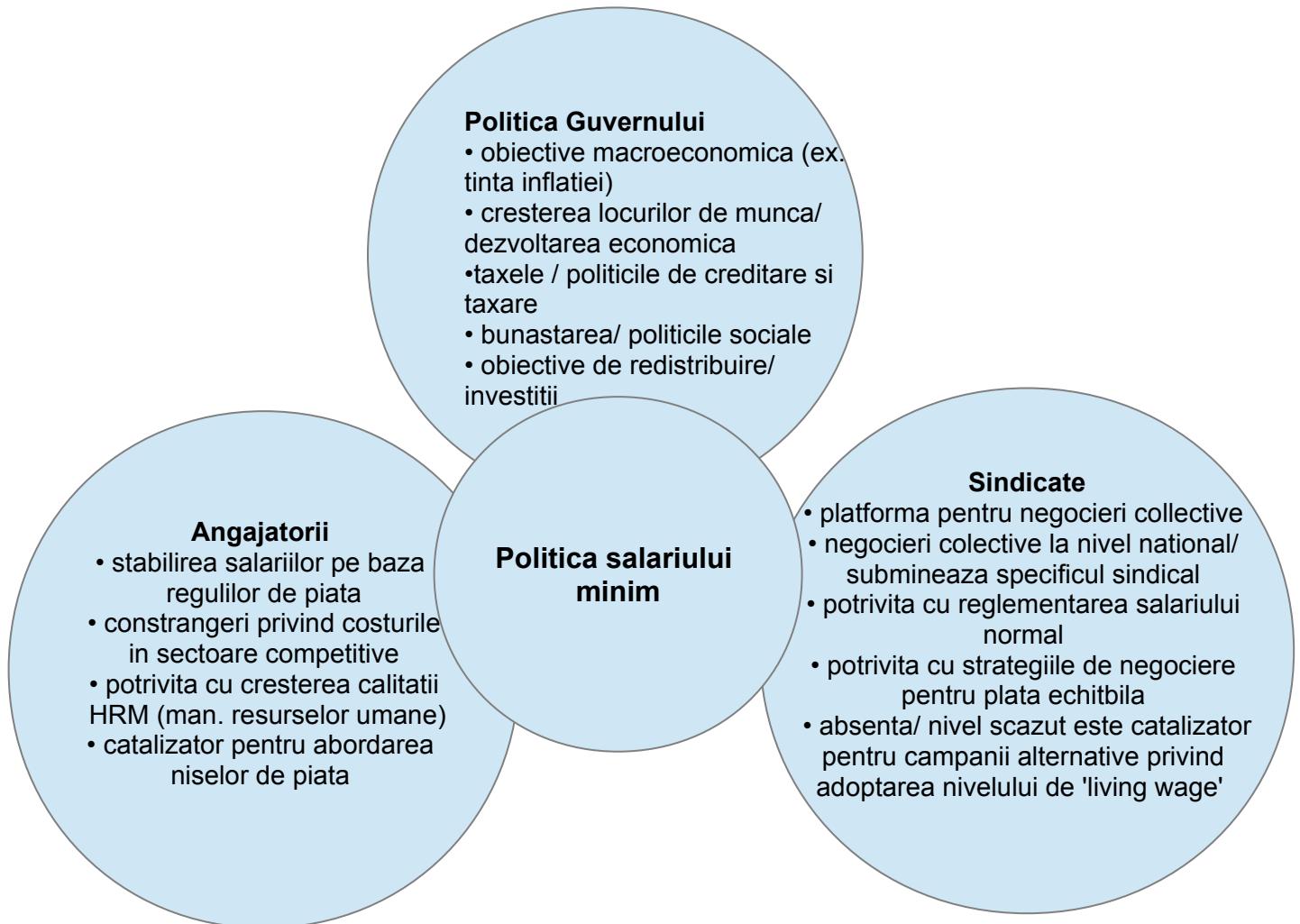
In parte, evidenta existentei unui teren contestat al acestor politici ale salariului minim, reflecta vederile contradictorii privind rolul guvernelor in reglementarea pietelor de munca. Stabilirea unui salariu minim la nivel national este unul din instrumentele de politici publice aflate la dispozitia guvernelor – impreuna cu politicile privind numarul minim de ore lucrate si numarul de zile libere platite – pentru a stabili standardele de baza pe piata muncii.

Dar, din punctul de vedere conventional al regulilor economiei de piata, statul nu are acest rol. In schimb, exista parerea ca interventia guvernului in stabilirea salariilor poate afecta activitatile private si deciziile luate de organisme individuale (sau colective) care actioneaza pe piata muncii. Acest punct de vedere a avut un mare efect in UK in anii 1980-1990, ducand la abolirea consiliilor de ramura care stabilieau salariile minime. Si poate fi luat in considerare de asemenea pentru nivelele foarte scazute ale salariilor stabilite in fostele tari comuniste din Europa de est in anii de dupa 1990 (*Standing and Vaughan-Whitehead 1995*).

Punctul de vedere contrar – distilat din studiile diferitilor economisti, sociologi specializati in relatiile de munca si specialisti in relatiile industriale (ex. *Card si Krueger 1995, Freeman 1996, Kaufman 2010, Power 1999, Rubery si Edwards 2003*) – este acela ca reglementarea salariului minim formeaza una din batiunile institutiei pietei muncii care ajuta la modelarea regulilor jocului in alocarea, rasplata si miscarea fortei de munca in cadrul pietei de munca. Din acest punct de vedere, pietele de munca sunt entitati complexe incorporate intr-un model social de norme si reguli sociale, economice si politice; deoarece sunt pietele imperfecte,

pietele de munca vor genera intotdeauna rezultate distorsionate... Mai multe studii au aratat faptul ca, cu cat este mai slaba arhitectura institutionala care guverneaza piata muncii, cu atat mai departe de predictiile "ca la carte" vor fi rezultatele."

In afara dezbaterilor teoretice dintre economisti privind rolul reglementarilor pietei muncii, exista tensiuni in lumea reala in adaptarea politicilor privind salariul minim cu diversele scopuri ale politicilor economice ale guvernului.



Interesele divergente al guvernului, angajatorilor si sindicatelor raportate la politica salariului minim

In primul rand, politica salariului minim poate intra in conflict cu o abordare a cresterii economice care incurajeaza cresterea sectoarelor economice cu salarii mici, sau sustinerea industriilor cu valoare adaugata mica, care pot fi importante pentru veniturile regionale sau ca un mecanism de atragere a somerilor pe piata muncii.

In al doilea rand, salariul minim poate fi perceput ca o posibilitate de a submina o tinta de inflatie scazuta, atunci cand ridicarea salariului minim este cuplata cu "ripple effects" (efecte de val) care duc la cresterea nivelului tuturor salariilor. Dar perceptia acestui risc variaza – nivelul riscului de inflatie depinde de nivelul salariului minim si de interactiunea acestuia cu modelul national de stabilire a salariilor.

Lasand la o parte tensiunile potentiale, politica salariului minim poate fi perceputa ca un complement al politicilor economice guvernamentale in cateva privinte. Ea poate fi perceputa ca promoveaza stabilitatea economica si angajarea integrala a fortei disponibile de munca, asa cum subliniaza *Kaufman (2010: 438-9)*: "intai, creste angajarea prin cresterea consumurilor agregate; in al doilea rand, previne deflatia si "competitia destructiva" pe piata muncii; si in al treilea rand, mentine o mai buna balanta intre cheltuire (consum) si productie". Politicile redistributive ale guvernului intaresc ultimul punct si salariul minim poate promova o societate mai echitabila prin cresterea nivelului salariului (*Heymann and Earle 2010*).

Salariul minim de asemenea stabileste o baza transparenta pentru competitia dintre companii (in ce priveste salariile) si reduce (sau previne, in functie de nivelul stabilit) riscul ca lucratorii sa traiasca sub nivelul minim de supravietuire. Un salariu minim mai mare poate de asemenea sa contribuie la a face "munca sa merite" si sa reduca tendinta somerilor de a se limita la beneficiile sociale. Intr-adevar, interactiunea dintre politicile sociale ale guvernului si politicile fiscale este deseori neglijata in evaluarea meritelor reglementarilor privind salariul minim, dar s-a dovedit a fi fundamentala in mai multe tari in anumite momente, cum sunt de exemplu Spania (inainte de 2004) sau Ungaria (in 2000-2001).

Angajatorii se presupune ca sunt, in mod tipic, rezistenti fata de introducerea unei legislatii privind salariul minim si opunandu-se politicilor interventioniste de ridicare a nivelului salariului minim, raportat la cel mediu pe economie.

Angajatorii ar putea sa nu vrea sa accepte orice constrangere privind un alt proces de stabilire a nivelului salariului in afara celui voluntar si bazat pe regulile pietei care, in opinia lor ii impiedica sa regleze plata muncii in functie de productivitatea individuala. Ei ar putea fi ingrijorati, de asemenea ca presiunile externe i-ar putea forta sa opereze crestere de preturi care ar afecta baza lor de consumatori. Si este oarecum de inteles, mai ales datorita faptului ca in multe sectoare economice in care salariatii sunt prost platiti, competitia pe piata este crescuta. Acolo unde sectorul este caracterizat de confruntarea cu competitia internationala, cu dependenta de unul sau doi clienti puternici, sau in care companii care lucreaza corect se confrunta cu companii care opereaza ilegal, mai multe studii sugereaza ca angajatorii se confrunta cu dificultati reale de a face fata costurilor asociate unei schimbari in politica privind salariul minim (*Edwards si Gilman 1999, Grimshaw si Carroll 2006, Ram et al. 2001*).

Cu toate acestea, situatia contrara este si ea valabila. O mare parte din angajatori pot intampina cu bucurie un sistem corect de standarde pentru stabilirea salariului minim, care ar face dificil pentru companiile care se bazeaza doar pe munca prost platita sau pe diferite sisteme de plati informale, sa faca concurenta companiilor care actioneaza corect fata de lucratori si stat. De asemenea, conform cu studiile experimentale privind comportamentul pietei muncii (*Falk et al. 2005*), angajatorii ar putea anticipa ca salariul minim imbunatateste regulile si loialitatea intre lucratori, crescand responsabilitatea si contributia lor la performantele companiei intr-o maniera care se potriveste cu binecunoscutul model al lui Akerlof (1982) al unei corectitudini a "schimbului de valori" intre lucratori si angajatorul lor.

Un salariu minim poate fi de asemenea un catalizator al schimbarilor in ceea ce priveste abordarea organizarii angajarii si a strategiei produsului pe piata. Pe de o parte, angajatorii ar putea percepe salariul minim ca pe o componenta necesara in strategia lor de crestere a calitatii muncii in organizatie, cu investitii in formare si salarii mai mari pentru cei de la baza, ca ingrediente pentru o mai mare productivitate si o fluctuatie mai scazuta a salariatilor (*McLaughlin 2010*).

Pe de alta parte, unii dintre angajatori ar putea raspunde unui nou salariu minim sau unei cresteri semnificative a acestuia la nivel national, prin adresarea unor nevoi de nise, unde competitia cu produsele ieftine importate este mai putin puternica (*Arrowsmith et al. 2003*) sau este bazata pe calitate, pe rapiditatea serviciului sau pe creativitate si mai putin pe cost (*Bullock et al. 2001*).

Stabilirea nivelului salariului minim la nivelul guvernului poate fi atat complementara cat si in conflict cu interesele sindicatelor – din punct de vedere al negocierilor colective sau al echitatii platii lucratorilor. Stabilirea unui salariu minim corect poate fi o platforma valoroasa pentru stabilirea strategiei si intarirea negocierilor colective. Prin descurajarea operatiunilor de afaceri "informale" si stabilirea unui standard de baza, legal, pe piata muncii, syndicatele in principiu beneficiaza de o baza mai larga pentru proprii membri, interesati sa-si imbunatateasca conditiile legale de angajare. Pe de alta parte, exista motive pentru care o politica de stabilire a salariului minim la nivel de stat poate fi perceputa ca un factor care submineaza negocierile colective si inhiba aderarea lucratorilor ne-organizati (*Aghion et al. 2008*). Un nivel al salariului minim stabilit prea jos prin decizia unilaterală a guvernului poate genera ingrijorarea sindicatelor ca va cobora nivelul mai ridicat obtinut prin acorduri colective incheiate anterior la nivelul sectorului. Si, acolo unde lucratorii percep ca salariul minim stabilit de guvern ii protejeaza mai eficient, acest fapt poate actiona ca un factor de descurajare, pentru cei care lucreaza in sectoare cu salarii mici, de a adera la syndicate sau poate face mai dificil pentru syndicate sa negocieze o crestere de salariu (*Brown 2009: 442*).

In ce priveste strategiile privind plata echitabila, un salariu minim se poate ajusta in functie de strategia sindicatului de a comprima structura platilor printre membri (mai ales datorita faptului ca, o crestere a inechitatii platii este atat cauza cat si consecinta declinului sindicalizarii lucratorilor - *Checchi et al. 2010: 102*) si poate coincide cu recomandarea UE de a aduce salariul minim la un procent similar (60%) fata de salariul mediu in toate statele europene.

De exemplu, un salariu minim stabileste un potential reper pe baza caruia un syndicat poate negocia un mai bun echilibru intre nivelele cel mai jos si cel mai ridicat al platilor in cadrul unei companii / ramuri. Poate oferi un standard fata de care syndicatul poate stabili suplimentele orare in cadrul negocierilor colective, pentru a-si convinge membrii de beneficiile faptului ca sunt membri ai sindicatului. De asemenea, datorita supra-reprezentarii femeilor printre lucratorii cei mai prost platiti, politica salariului minim poate, in anumite cazuri, sa completeze eforturile sindicatelor pentru imbunatatirea egalitatii de gen prin negocieri privind echitatea platii muncii in functie de gen (*Dickens 2000, Rubery et al. 2005*).

In orice caz, toate acestea depind de valoarea salariului minim si de directia schimbarilor. Acolo unde salariul minim este atat de scazut si este perceput fie ca irelevant fata de dinamica generala fie incapabil sa asigure un nivel (minim) de subzistenta familiei lucratorilor, atunci strategia alternativa a sindicatelor de a lupta pentru o plata corecta poate fi mai semnificativa. Aceasta tendinta a fost ilustrata de miscarile care au avut loc in USA, Australia si in unele parti ale UK, ca raspuns la dovada ca salariul minim stabilit de stat este mai mic decat cel cerut pentru standardul de viata minimal.

Studiul mentionat la inceputul acestui raport - "*Salariul minim – cadru pentru examinarea multiplelor intersectii*" - a evidentiat nu numai intersectia acestor interese, cateodata convergente, in alte cazuri divergente, dar si tipurile de co-existenta, in cele 9 tari analizate, a celor doua sisteme de stabilire a salariului minim – cel stabilit la nivel national, cu diferite formule de salariu minim stabilite prin negociere directa la nivelul companiei sau prin

negocieri colective la nivel de ramura.

Studiul evidentiaza cinci tipuri de intersectie intre cele doua sisteme: interactiunea directa (unde coexista salariul minim national cu salarii negociate la nivel de companie sau ramura), coexistenta la distanta (cand exista o diferenta intre salariul minim national si cele – de obicei mai mari - stabilite prin negocieri in diferite situatii / ramuri), salariul minim izolat (stabilit de guvern, in care negocierile colective nu au aproape nici un rol), substitute de salariu minim national (stabilite exclusiv prin negocieri colective) si substitute incomplete de salariu minim (care acopera doar anumite ramuri si lucratorii sindicalizati).

In anumite tari sau sectoare, natura calitativa si consecintele care decurg din aceste tipuri de co-existenta si intersectiune sunt in mare masura create de trei tipuri de factori:

- i) transparenta politicii salariului minim si gradul de angajare in dialogul social;
- ii) concurenta cu obiectivele politicii guvernamentale; si,
- iii) gradul de reglementare, urmarire si utilizare a alinierii la norme si de utilizare al practicilor salariilor informale / ilegale.

Primul factor se refera la proceduri. Insecuritatea si obscuritatea in politica salariului minim risca sa impuna socuri ne-anticipate pe piata muncii, in timp ce o mai mare transparenta si reglementare creaza mai mari oportunitati de negociere suplimentara din partea angajatorilor si sindicatelor. Relativ la acest factor, **rolul dialogului social** in designul si implementarea politicii privind salariul minim influenteaza gradul in care ne putem astepta sa se dezvolte aceasta politica in raport cu practicile de negociere colectiva. Acolo unde dialogul social este absent sau slab reprezentat, probabilitatea ca politica salariului minim sa raspunda multiplelor si conflictualelor obiective ale guvernului este mai puternica, riscand dislocarea sau deconectarea de modelele negocierii colective si de obiectivele partenerilor sociali in domeniul salarizarii. Acolo unde dialogul social este mai bine reprezentat, politica salariului minim ofera un forum valoros pentru parteneriatul social, cu multe efecte pozitive pentru procesul de dialog social, in general, si pentru rezultatele negocierilor colective.

Cel de al doilea factor reflecta observatia ca politica salariului minim este in mod tipic influentata de alti factori decat cei strict privind stabilirea salariilor. In mod special, recente experiente ale diferitelor tari, sugereaza ca politicile de taxe si cele sociale influenteaza intersectia dintre salariul minim si negocierile colective. Acolo unde guvernele urmaresc sa-si ridice veniturile colectate din taxe, pot face presiuni pentru o mai mare crestere a salariului minim national pentru a incuraja, de exemplu, crearea beneficiilor pentru angajarea somerilor, crescand in acelasi timp veniturile din colectarea de taxe si reducand platile care tin de social si bunastare (diferitele plati sociale, bugetele pentru sanatate, educatie), ori acolo unde exista dovada ca exista un mare numar de angajati platiti la nivelul salariului minim sau in apropierea acestui nivel, ca un mijloc direct de a creste veniturile la buget (desi riscul pierderii locurilor de munca in urma unor astfel de masuri pot strica o astfel de socoteala!).

Prin contrast, nivelul salariului minim poate servi ca un indiciu pentru platile sociale (cum sunt ajutoarele de somaj sau pensiile) si aceasta furnizeaza guvernului un set de argumente pentru atenuarea cresterii salariului minim.

Cel de al treilea factor priveste conformitatea. In general, discutia despre intersectiile duale in stabilirea salariilor tind sa presupuna o modalitate formala, legala de stabilire si

declarare a platii. Cu toate acestea, toate tarile se confrunta, intr-o masura mai mare sau mai mica, cu sisteme informale sau ilegale care conduc la probleme de utilizare incorecta sau evitare a obligativitatii de plata a salariului minim.

Una din probleme este practica unor angajatori si acceptul unor lucratori de a prezenta salariul minim ca reper in momentul in care fac declaratiile de plata pentru contributiile sociale; ceea ce se plateste in plus ca salariu este "ambalat" in diferite forme.

O a doua problema este aceea a neconformarii cu legislatia privind salariul minim in anumite sectoare sau companii, unde negocierile colective sunt absente, rezultand nivele de exploatare a fortei de munca la salarii sub minimul legal.

Si cea de a treia problema rezulta din neconformarea angajatorilor cu nivelul de salarii stabilit prin negocierea colectiva, cum este de exemplu, "reclasificarea" muncilor mai inalt calificate, pentru a evita plata unui salariu adecvat, rezultand incadrarea acestora in categoria celor care castiga doar la nivelul salariului minim, desi merita o rata mai ridicata a salariului.

Avand in vedere toate aceste interconectari si de factorii care, pornind de la politica salariului minim influenteaza evolutia economica a unui stat, urmeaza sa vedem in ce masura evolutia standardelor utilizate de stat si de partenerii sociali in evaluarea nivelului salariului minim in Romania, au un impact semnificativ si in ce domenii.

Dar inainte de aceasta, consideram necesar sa vedem daca situatia nivelului salariilor, in general este justificata de asertiunea ca in Romania productivitatea nu permite acordarea unor salarii mai mari.

Situatia salariilor in Romania

Peste 65% dintre salariatii din Romania au salarii mai mici decât salariul mediu pe tara. Fara nici o ezitare, se poate afirma ca sectorul privat din Romania este cel responsabil pentru concentrarea sporita a angajatilor in plaja cu venituri mici. Sectorul privat din Romania asigura salarii in general foarte mici (raportat la cele declarate), iar acest lucru se spune arareori – de regula, se accentueaza virtutile sectorului privat, flexibilitatea cu care a reactionat la criza, taxele pe care le plateste, etc. O analiza a structurii salariilor in economia romaneasca ne releva cateva aspecte socante: în sectorul privat, 7,9% dintre salariatii au venituri sub salariul minim brut, fata de doar 0,2% in sectorul public. Cei mai multi angajati din sectorul privat (56%) au salarii derizorii, situate intre 700 si 1500 lei brut (!), in timp ce in sectorul de stat marea majoritate (68%) au salarii intre 1501 si 4000 lei. Cat de mult se cunosc aceste date de catre decidenti si liderii de opinie, e greu de spus – cert este ca si daca ar fi cunoscute, interpretarea care li s-ar da ar fi cea deja enuntata de nenumărate ori, care ne repeta ca salariile din sectorul public sunt prea mari, statul e un „obez” care s-a cocotat pe umerii sectorului privat. Putem insa sa analizam lucrurile si din alta perspectiva. E normal ca salariile sa fie atat de mici? De ce salariile sunt atat de mici in sectorul privat? Argumentul cu lipsa de productivitate nu constituie decat o explicatie partiala: productivitatea scazuta justifica salarii mai mici, dar nu intr-atat de mici. In Romania, productivitatea muncii e usor sub 50% din productivitatea medie din UE, in timp ce salariul minim reprezinta aproximativ o zecime din salariul minim din Franta sau, in cel mai bun caz, jumatate din salariul minim al unor state noi membre UE (Lituania, Cehia, etc).

In fapt, e greu sa identificam factori obiectivi, de natura economica care sa justifice un nivel salarial atat de mic. Salariile mici tin de o decizie politica si o viziune despre strategia de dezvoltare a Romaniei, promovata in ultimii 23 de ani, indiferent de culoarea politica a guvernelor: crearea/mentinerea unui avantaj competitiv prin mentinerea nivelului jos al salarizarii. Forta de munca ieftina pentru a atrage investitorii straini – aceasta a fost chintesenta politicii de dezvoltare economica a Romaniei post-decembriste.

In loc sa se investeasca in educatie, formare si sanatate, s-a preferat adoptarea unei strategii tipice tarilor sub-dezvoltate si anume mana de munca ieftina, ignorandu-se faptul ca astfel vom intra in competitie cu o sumedenie de tari asiatice si africane unde ziua de munca e remunerată cu un dolar, iar respectarea drepturilor sociale nu exista. Faptul ca salariile mari alunga investitorii straini este o teorie neoliberală, vehiculata pentru a inhiba orice revendicare salariala.

In Franta salariul minim e de zece ori mai mare decat salariul minim in Romania, sindicatele sunt extrem de influente si piata muncii hiper-reglementata. Cu toate acestea, Franta este tara din UE cu cel mai inalt nivel al investitiilor straine si tara care se situează pe locul trei la in lume, dupa SUA si China la capitolul investitii straine.

Romania, desi are salarii mici, legislatie a muncii flexibila (din 2011) si sindicate foarte putin active in ultimii ani, nu reuseste sa devina o atractie majora pentru investitorii straini seriosi, iar volumul investitiilor e in scadere. Iar atunci cand investitorii vin, multi dintre ei nu par a ramane prea mult, cum ne arată exemplul faimos al companiei Nokia. Mai nou, si compania Renault - Dacia si-a anuntat si inceput deja re-locarea liniilor de productie in Maroc, fapt care va lasa in urma cateva mii de someri.

Cand singurul avantaj competitiv este pretul scazut al fortei de munca si nu gradul de calificare al acesteia – cum e cazul Frantei sau al tarilor nordice – este de asteptat sa incurajam investitii temporare, de scurta durata, cu investitori care nu fac investitii majore in tehnologie si isi pot reloca cu usurinta afacerile după ce au epuizat facilitatile fiscale si legale oferite de stat. Si dacă se întâmpla sa ramana, o fac adesea pe spinarea contribuabilului roman, asa cum o arata numeroasele cazuri de privatizari „de succes” din anii 2000.

Ca sa ramanem in domeniul productiei de automobile, unul din exemple este cel al companiei Ford: in 2007, prin contractul de privatizare al Automobile Craiova, Ford cumpara pentru 57 milioane de euro pachetul de actiuni de la statul român. Prin contract, Ford se angaja sa produca 250.000 de automobile pana in martie 2012. In 2012, in martie, se încheie un act additional la contract prin care termenul se prelungeste pana la 31 decembrie 2012, iar cifra de 250.000 de unitati este redusă la 60.000 de masini. Totusi, Ford produce pana la finele lui 2012 doar 30.000 de automobile. In 2013 trebuie sa plateasca penalitati in valoare de 14,2 milioane de euro dar, intre timp, a incasat un ajutor de stat de 37 de milioane de euro. Asta, in conditiile în care salariul mediu la aceasta companie este de 1750 de lei, iar numarul de locuri de muncă este de 3500.

Intr-un studiul intitulat "Salarii, productivitate, flexibilitate si securitate" (in anexa), realizat in cadrul proiectului POS-DRU "Raspunsul pietei muncii romanesti la criza: cresterea flexibilitatii si adaptabilitatii intreprinderilor si consolidarea securitatii lucratorilor" - studiu realizat de Institutul National de Cercetare Stiintifica in domeniul Muncii si Protectiei Sociale, in parteneriat cu companii specializate in consultanta de afaceri si angajarea resurselor umane, a fost analizata evolutia paralela a salariilor, puterii de cumparare efective, productivitatii

muncii si somajului in Romania, in perioada 1989 – 2012.

Una din principalele concluzii, pe langa o crestere evidenta a productivitatii si salariului nominal brut, este aceea ca puterea efectiva de cumparare a acestor salarii (aparent mai mari), a scazut continuu, ceea ce a generat, in parte si cresterea ratei de saracie in Romania.

Cifrele Eurostat arata ca numarul celor care muncesc si sunt saraci a crescut constant in ultimii ani: ponderea lor s-a ridicat la aproape 19%, de doua ori si ceva mai mult decat media la nivelul UE 27 si la distanta foarte mare fata de alti vecini, la fel de saraci, precum Bulgaria (7.7% în 2010). Munca grea si intensiva nu este nicidecum o solutie pentru iesirea din saracie: in gospodariile cu intensitate inalta a muncii, procentul celor aflati in risc de saracie este de peste 15%, de aproximativ trei ori mai mult decat media statelor UE. Ne putem, deci, „lauda” cu o forta de munca exploatarea intens si recompensata la un nivel modic.

Paradoxal – si mai ales contrar credintelor vehiculate – nu pensionarii sunt patura cea mai vulnerabila economic in Romania: din acest punct de vedere, Romania a intrat intr-un *pattern* european al normalitatii, incepand cu 2009, cand guvernul Boc a introdus pensia minima garantata si cand nivelul saraciei in randul celor aflati la pensie a inceput sa scada sensibil de la an la an. Astfel, daca în 2007 procentul pensionarilor aflati in risc de saracie era de 23%, pana in 2011 a scazut de doua ori, ajungand la 11%, o cifra "rezonabila" prin comparatie cu media europeana si mult mai mica decat ponderea saracilor proveniti din randul celor care muncesc pentru un salariu. Această situatie este anormala, in restul tarilor UE rata saraciei in randul celor care lucreaza si a celor aflati la pensie fiind relativ apropiata sau chiar inversata (de ex. Bulgaria): numai la noi, cel care munceste are sanse bune sa fie mai sarac decat cineva aflat la pensie. Bineinteles, concluzia ce se poate trage pe marginea acestei stari de fapt nu este aceea ca pensionarii sunt niste privilegiati sau ca pensia minima garantata e o cheltuiala excesiva, ci mai degraba aceea ca, in timp ce in privinta pensionarilor politicile sociale au reusit o redresare a situatiei dramatice de dinainte de 2009, in domeniul politicilor privind piata muncii, suntem mult in urma.

Cine sunt saracii care muncesc? Putinele cercetari despre "working poor" din Romania arata ca majoritatea acestora sunt lucratori pe cont propriu in agricultura, Romania detinand recordul european la acest capitol, avand cel mare mare numar de lucratori pe cont propriu din Europa ~ 31%. Salariatii au un risc mai scazut de a intra in clasa "working poor", dar reprezinta totusi un segment consistent al acestei categorii (peste 300.000 de familii).

Deloc surprinzator, salariatii saraci sunt intr-o proportie mult mai mare cei angajati cu contracte de munca pe durata determinata sau contracte part time si beneficiaza intr-o mult mai mica masura de ajutoare sociale (mai ales dupa 2008), cum ar fi subventii pentru incalzire, transport gratuit, etc.

Flexibilizarea contractelor de munca prin modificarea in 2011 a Codului Muncii – cea mai drastica „reforma” in sensul slabirii protectiei muncii dintr-un grup de 43 de state analizate de OIM, care au operat schimbari legislative semnificative intre 2007 si 2011 - nu a adus nimic bun in aceasta privinta pentru angajatii amenintati de saracie si ne putem astepta ca o crestere a contractelor pe perioada determinata si a celor part-time sa conduca la o precarizare tot mai accentuata a salariatilor. Si asta nu din voia lor sau pentru ca oamenii au retineri in a munci mai mult – un recent raport ne arata ca ponderea muncii involuntare in regim temporar sau in regim part-time este printre cele mai inalte din Europa si a crescut in intervalul 2007-2012. La noi se vorbeste despre flexibilizarea muncii, despre necesitatea de a spori numarul contractelor pe perioade scurte sau partiale, ignorandu-se ca munca part time te condamna, in Romania, la saracie crasa (58% din cei cu contracte partiale erau *working*

poor în 2011!) Ce se va întâmpla peste câțiva ani la noi, ca urmare a schimbării legislației muncii și fără plasa de siguranță a unor negocieri serioase a nivelului salariului minim, putem să estimăm uitându-ne la exemplul altor state care au trecut prin reforme ale pieței muncii, de exemplu Germania. E adevărat că numărul total al salariaților a crescut după ce social-democrații germani au flexibilizat piața muncii, dar e la fel de adevărat că joburile care au apărut după reforma au fost în marea lor majoritate locuri de muncă instabile, pe perioade determinate și slab remunerate, ceea ce a făcut ca prapăstia dintre angajații bine plătiți și cei prost plătiți să se adâncească simțitor în ultimii ani. Și, în final a condus Germania la acceptarea necesității adoptării unui salariu minim la nivel național, care să se raporteze mai bine la salariul mediu.

Printr-un fenomen similar au trecut și UK și Irlanda, înainte să adopte standardul de venit minim și sistemul de susținere a familiilor printr-o combinație a salariului minim cu măsuri de suport care să asigure tuturor membrilor familiei condiții decente de viață și de formare continuă, pentru a se menține performanți și a putea crește copiii bine pregătiți pentru viața de angajat într-un secol al înaltei tehnologii.

În România, una din probleme o reprezintă faptul că standardul utilizat pentru calculul salariului mediu – cosul minim de consum – utilizat și acela doar pentru o perioadă scurtă de timp este incomplet, așa cum am arătat în rapoartele anterioare, și nu acoperă multe din cheltuielile esențiale ale membrilor familiei.

O a doua problemă este aceea că statul a renunțat de a mai raporta salariul minim până și la acest standard imperfect și, în plus, din 2011 au fost abolite negocierile colective la nivel național și la nivel de ramură. Acum, salariul minim este decis doar prin hotărâre de guvern, fără nici o bază de calcul și fără nici o formă de dialog social, ceea ce reprezintă un mare dezavantaj pentru lucrători și se reflectă dureros în scăderea continuă a puterii de cumpărare, și, până la urmă, a consumurilor agregate, reprezentând încă o frână în calea dezvoltării economice.

Una din soluțiile pentru situația precară a forței de muncă din România, în afara opțiunii pentru un alt model de creștere economică și de alte modalități de atragere de investitori în locul celei bazată doar pe plata redusă a muncii, o constituie mărirea salariului minim în raport de salariul mediu, pe baza utilizării unui standard de calcul similar cu cel utilizat în țările europene – Anglia, Irlanda, Franța, Portugalia.

Domeniile în care nivelul salariului minim are un impact major

1. **Dezvoltarea economiei** – calcularea salariului minim pe baza unui standard corect al venitului minim (decent) și/sau raportarea salariului minim la procentul de 60% din salariul mediu (conform recomandărilor UE) - având în vedere ponderea ridicată a numărului de salariați din economia românească plătiți la nivelul salariului minim, înseamnă creșterea puterii de cumpărare a unui număr mare de persoane – ceea ce duce la creșterea consumurilor agregate, la susținerea unor ramuri economice interne, la creștere economică și, foarte posibil, la **creșterea numărului de locuri de muncă**.
2. **Educație** – combaterea tendințelor de creștere a analfabetismului în rândul copiilor proveniți din familiile extrem de sărace sau sărace și creșterea ratei de promovare a absolvenților de studii medii – datorită creșterii veniturilor alocate în familie educației –

rezultatele pe termen lung sunt cresterea competitivitatii pe piata muncii a unui numar de tineri care acum, fie ingroasa randurile somerilor, fie nu pot avea acces decat la munci necalificate si salarii foarte mici

3. **Sanatate** – cresterea calitatii serviciilor din sanatate – datorita cresterii veniturilor categoriilor de personal cele mai prost platite (si cresterii atractivitatii unor astfel de servicii pentru persoane cu un nivel de pregatire mai bun) si, totodata, cresterea nivelului general de sanatate in randul membrilor din familiile lucratorilor cu venituri mici, datorita cresterii calitatii alimentatiei si posibilitatilor de ingrijire (la timp) a persoanelor afectate de boala; scaderea absenteismului la locul de munca din cauza problemelor de sanatate – **cresterea productivitatii muncii**
4. **Servicii comunitare** – cresterea cererii pentru servicii comunitare (in special de ingrijire a copiilor), avand ca urmare si crearea de noi locuri de munca si cresterea calitatii acestor servicii, prin cresterea nivelului salariilor din aceste servicii.
5. **Dezvoltarea pe termen lung a resursei umane prin formare profesionala**, cresterea competentelor si perfectionarea continua a lucratorilor – datorita existentei unor venituri mai mari, din care o parte pot fi alocate in acest domeniu – pe termen lung si la nivelul economiei, va creste valoarea si productivitatea muncii si, pentru familiile in cauza, creste sansa integrarii lucratorilor in categorii de munca cu venituri mai mari
6. **Atragerea de investitori straini din domenii care cer munca cu inalta calificare** – posibilitatea mai mare (bazata pe un nivel mai ridicat al veniturilor familiilor) de a forma si califica o forta de munca la un nivel mai ridicat, duce pe termen mediu si lung la cresterea atractivitatii tarii pentru investitorii care cauta forta de munca inalt calificata si ale caror afaceri se bazeaza pe investitii in tehnologie – modele de afaceri care sunt caracterizate pe o mai mare stabilitate, deoarece necesita instalatii care nu se preteaza relocarilor frecvente, datorita costurilor mari de relocare
7. **Migratia fortei de munca** – scaderea tendintei de migrare a fortei de munca spre alte tari din spatiul european, prin cresterea atractivitatii si chiar a numarului de locuri de munca din Romania.

Concluzii

Asa cum am subliniat in acest raport, ca si in cele anterioare, politicile de stabilire a salariului minim la nivel national, bazate pe standarde corecte si sustinute de un dialog social efectiv, pot avea efecte economice si sociale benefice, constituind o puternica parghie aflata atat la indemana guvernului, cat si a celorlalti actori sociali.

CAPITOLUL V

Rolul CES Romania in elaborarea de politici si initiative legislative pentru imbunatatirea metodologiei de stabilire a salariului minim si politicilor sociale

Importanta implicarii CES Romania in elaborarea de politici si initiative legislative privind reglementarea relatiilor de munca

Asa cum se poate concluziona din toate studiile si documentele analizate in capitolele anterioare, majoritatea tarilor europene, inclusiv Romania, se confrunta cu cateva provocari majore, pe care cauta sa le rezolve si prin solutii care tin de reglementarea relatiilor de munca – criza economica si rate de crestere economica scazute, imbatranirea populatiei, cresterea somajului, in special in randul tinerilor si al persoanelor peste 50 de ani, dezechilibrul intre populatia activa si cea care beneficiaza de suport social, cresterea gradului de indatorare a guvernelor, globalizarea afacerilor si cresterea puterii economice si presiunii politice a marilor corporatii in raport cu guvernele, deteriorarea raporturilor de munca in defavoarea lucratorilor, cresterea saraciei unor mari mase de oameni, inclusiv a celor care au un loc de munca si familiilor acestora. Desigur, se poate constata ca nu toate tarile europene resimt toate aceste presiuni si exista mari diferente in abordarea problemelor create de aceste provocari.

In ce priveste reglementarea pietei muncii, Romania se confrunta si cu cateva provocari specifice ce tin de:

orientarea politicilor publice - favorizarea investitorilor straini (in special al celor care angajeaza forta de munca slab calificata) in detrimentul fortei de munca autohtone si chiar a capitalului autohton;

cadrul legislativ stufos si supus unor schimbari frecvente (in ultimul an s-a intreit numarul Monitoarelor Oficiale!), care nu protejeaza eficient si in mod egal toate categoriile de lucratori;

insuficienta transparenta decizionala a institutiilor care reglementeaza piata muncii

existenta unor date insuficient de relevante privind gradul de ocupare si veniturile reale ale populatiei active – datorate modului in care se face inregistrarea si raportarea de catre institutiile din sistemul ANOFM a numarului de someri, precum si modul in care se deruleaza cercetarile INS si in care acesta sintetizeaza datele privind populatia activa si veniturile gospodariilor

limitarea din ce in ce mai mare a dialogului cu institutiile din lantul de avizare (inclusiv CES), cu actorii sociali (patronate, syndicate) in stabilirea reglementarilor sau modificarilor legislative ce privesc domeniul relatiilor de munca, precum si in negocierile privind stabilirea venitului minim (salarii si ajutoare sociale);

de-reglementarea deciziilor privind nivelul salariului minim, prin eliminarea standardului de “cos minim de consum” si inexistenta oricarui alt standard (eventual mai bun) in calcularea acestui salariu minim la nivel de tara;

insuficiente investitii in ridicarea nivelului de calificare a fortei de munca;

lipsa unui sistem de control eficient al practicilor de plata a personalului la nivelul companiilor – ceea ce a dus la o mare raspandire a sistemelor informale - declaratii de salarii minime pentru personal din posturi cu calificare mai inalta, acestea fiind apoi compensate sau nu de diverse forme de plati informale, precum si existenta unui mare numar de persoane angajate cu salarii sub limita minima sau chiar ilegal.

La toate acestea se adauga existenta in Romania a unui procent foarte mare de persoane ocupate in agricultura de subzistenta sau in situatia de auto-angajat, cu venituri extrem de mici, existenta in randul populatiei active angajate cu contract de munca a unui mare procent de persoane si familii care traiesc la limita saraciei sau sub aceasta limita, deoarece veniturile per membru de familie nu se raporteaza, in multe cazuri nici macar la standardul de supravietuire.

Scaderea din ce in ce mai mare a puterii de cumparare a populatiei, evidentiata de studiile ICCV, creaza atat multiple efecte sociale defavorabile sustinerii unei populatii sanatoase si capabile sa contribuie la dezvoltarea unei economii si societati performante si genereaza totodata efecte economice dezavantajoase.

Este un mecanism care genereaza efecte in lant: mai putine produse si servicii cumparate duc la scaderea profitului sau chiar la incetarea activitatii companiilor, generand pierderea locurilor de munca \Rightarrow somaj \Rightarrow nevoia de ajutoare sociale \Rightarrow presiune asupra bugetului statului \Rightarrow declin economic.

Este evident ca una din cauzele falimentului unui mare numar de companii romanesti (numai in ultimii 2 ani au disparut de pe piata peste 100.000 de companii, in general IMM-uri) sau relocarii / inchiderii reprezentantelor din Romania ale unor companii straine - este si aceasta scadere continua a puterii de cumparare a populatiei din Romania.

Chiar si companiile care functioneaza in continuare sunt afectate de acest fenomen.

Si unul din exemplele cele mai recente este acela al companiei OMV – Petrom care, desi beneficiaza de conditii extrem de avantajoase in Romania, din cauza scaderii profitului pe piata din Romania a pierdut aproape o treime din valoarea sa cotate la bursele externe.

Daca o astfel de companie este afectata, este de asteptat ca, asupra IMM-urilor romanesti, efectul sa fie dezastruos.

Asa cum se poate vedea din cele prezentate anterior si din recomandarile UE adresate tuturor tarilor care se confrunta cu cresterea somajului si saraciei, una din solutiile aflate la indemana guvernelor si actorilor sociali este cea de crestere a nivelului salariului minim pana la nivelul de 60% din salariul mediu pe economie. Dar avem nevoie ca si nivelul salariului mediu sa creasca, deoarece, asa cum se poate vedea din studiile ICCV, salariul mediu in mediul urban este doar cu putin mai mare decat suma echivalenta aceluia "cos minim de consum" care, asa cum am vazut este incomplet, neacoperind o serie de cheltuieli necesare.

Pentru a asigura cresterea economica de care avem nevoie, in Romania sunt necesare si alte masuri, care sa stimuleze investitiile in domenii strategice, atragerea de investitori in industrii cu nivel tehnologic ridicat, crearea de noi locuri munca, reducerea drastica a coruptiei, crearea unui cadru legislativ si fiscal stabil si avantajos pentru stimularea antreprenoriatului, precum si alte masuri care sa stimuleze cresterea economica.

Dar nici una din aceste masuri nu va functiona daca nu se iau si masurile adecvate in domeniul reglementarii relatiilor de munca si cresterii salariului minim pana la nivelul de trai decent.

Aceasta presupune **existenta unui standard adecvat de masurare a nevoilor de trai ale fiecarui tip de familie** (si luarea in considerare a unui mai mare de modele de familii, conform datelor extrase din recensamantul populatiei) – **imbunatatirea si diversificarea standardului de "cos minim de consum"**, in conformitate cu sistemele de evaluare si standardele de *venit minim* create in tarile prezentate anterior (UK, Irlanda, Franta,

Portugalia), precum si **modificarea in consecinta a sistemului de evaluare periodica a nevoilor de venit ale familiilor.**

In ce priveste procesul de creare si evaluare periodica al acestui standard, el trebuie sa se bazeze pe **un real dialog social**, atat cu actorii sociali importanti, cat si cu membrii familiilor analizate, deoarece se poate constata ca metoda actuala (mai ieftina) de analiza a nevoilor populatiei nu poate furniza date suficiente de exacte.

De asemenea, presupune **reintroducerea obligatorie a standardului de venit minim in procesul de stabilire al nivelului salariului minim si al tuturor indemnizatiilor sociale si, evident introducerea in legislatia subsecventa a obligativitatii raportarii la acest standard.**

Rolul CES Romania in elaborarea de politici si initiative legislative pentru imbunatatirea metodologiei de stabilire a salariului minim si politicilor sociale

Facilitarea dialogului social

Unul din cele mai importante roluri pe care CES Romania le poate juca este cel al facilitarii unui **real dialog social pe tema relatiilor de munca**, organizand periodic **dezbateri** intre membrii sai, specialisti din institutiile implicate in cercetarea datelor statistice, a datelor privind calitatea vietii romanilor, experti din mediul universitar, institutii si organizatii implicate in asistenta somerilor si tuturor categoriilor de persoane dezavantajate, institutii administrativ-teritoriale, in vederea analizarii situatiei si tendintelor, a strangerii si compararii de date si opinii, in beneficiul propriilor membri si al tuturor celor implicati in analiza si modificarea cadrului legislativ si altor reglementari de pe piata muncii.

Din aceste dezbateri pot rezulta **teme concrete de studiu** pentru echipe de experti sau pentru grupuri de analiza extinse (*in genul think-thank groups utilizate in UK pentru elaborarea de propuneri legislative, standarde, masuri administrative si, de asemenea, utilizate in Romania pentru elaborarea legii IMM-urilor*).

De asemenea, pot rezulta teme de dezbateri pentru comisiile de specialitate ale CES, care se pot finaliza cu Avize-raport (*ca cele utilizate de CESE in relatia cu CE*), menite sa atentioneze Guvernul si Parlamentul asupra unor tendinte economice si sociale negative, care trebuie corectate prin masuri legislative sau guvernamentale (bugetare, administrative).

O astfel de activitate complexa poate fi demarata printr-un proiect de finantare (aflat in elaborare) si continuata din resurse atrase prin parteneriate, de la membrii CES co-interesati si/sau companii (cum se intampla in Olanda, Grecia, Italia).

Dezvoltarea activitatii de studii si analize complexe

Una din cele mai mari nevoi ale tuturor persoanelor sau institutiilor implicate in formularea de reglementari legislative si decizii privind relatiile de munca, cadrul fiscal sau din alte domenii, care sa aiba un impact pozitiv asupra dezvoltarii economice si cresterii nivelului de trai, sau al celor implicati/e in decizii privind nivelul salariului minim si indemnizatiilor sociale - este aceea a fundamentarii deciziei prin studii privind impactul si efectele legislatiei existente, analiza problemelor create de lipsa de armonizare a legislatiei (atat la angajatori, la angajat, dar si la nivelul institutiilor de reglementare si control), analiza tendintelor economice, tendintelor de consum, a problemelor sociale existente. O alta cerinta este si aceea a realizarii unor studii

de impact pentru orice modificare viitoare a cadrului legislativ.

Rolul CES Romania poate fi acela ca, dupa identificare domeniilor in care este nevoie de o analiza comparata si/sau aprofundata care sa se bazeze atat pe date concrete stranse de la actori sociali diversi cat si pe opinii ale unor experti din domeniile analizate, sa organizeze doua tipuri de activitati:

1. initierea (dezvoltarea activitatii) de studii (tematice, comparative, de impact etc.) – derulate de echipe de experti, cu implicarea unor reprezentanti ai CES; sintezele acestor studii pot fi puse la indemana tuturor membrilor CES dar si altor persoane / institutii implicate in decizii in domeniul abordat de tema studiului
2. organizarea periodica sau permanenta a unor grupuri de lucru tematice (*think-thank*) multidisciplinare, in care sa fie implicati reprezentanti ai actorilor sociali, ai ministerelor de resort, experti din domeniul cercetarii, din mediul universitar, organizatiilor europene / internationale specializate, precum si reprezentanti ai categoriilor de populatie vizate – avand ca obiectiv fie analize aprofundate ale unor fenomene sau tendinte economice / sociale, fie studierea impactului cadrului legislativ si formularea de noi proiecte legislative, care sa fie propuse apoi de catre CES institutiilor legislative (ministere, Parlament).

*O astfel de activitate complexa presupune si lobby pentru cresterea bugetului acordat CES, precum si accesarea unor fonduri prin proiecte de finantare specifice.
Dar rezultatele unor astfel de activitati vor duce la cresterea prestigiului CES, precum si a imporantei acordate activitatii de dialog social si opiniilor membrilor CES.*

Crearea de resurse de informare accesibile, in beneficiul propriilor membri si tuturor institutiilor / persoanelor implicate in formularea sau avizarea de reglementari legislative sau administrative

Asa cum se poate vedea si din studiul de fata, atat in Romania cat si in alte state europene sau non-europene se desfasoara in permanenta o intensa activitate de studiere a diferitelor fenomene si tendinte, care pot constitui o sursa valoroasa de informatie pentru actorii sociali si institutionali din Romania. Dar descoperirea si parcurgerea acestor informatii (dintre care multe necesita traducere) necesita un timp pe care majoritatea liderilor si decidentilor (inclusiv politicieni, parlamentari) nu il au.

De aceea, unul rolurile pe care il poate juca CES Romania este acela de a deveni un **Centru de resurse informationale**, punand la dispozitia acestora sinteze de informatii, similare cu cele publicate (online / tipar) periodic de CES Europa sau CES-uri similare din tarile europene.

Pentru sintetizarea si editarea informatiilor intr-o forma corecta dar si usor accesibila se pot crea echipe formate in majoritate de tineri (studenti, masteranzi, absolventi - in stagii de practica/ internship), coordonate de un expert. Sintezele obtinute pot fi publicate pe o platforma online creata pentru CES Romania printr-un proiect de finantare.

Acest tip de activitate este prevazut in cadrul proiectului care este in curs de elaborare.

Organizarea de evenimente de informare – constientizare privind problemele din domeniul relatiilor de munca si nevoia de reglementare mai buna in acest domeniu

De foarte multe ori, in ciuda eforturilor diferitilor parteneri sociali de a aduce la cunostinta liderilor politici sau decidentilor diversele probleme de ordin economic sau social, mare parte

din informatia transmisa nu ajunge la sursa sau nu are suficienta forta de convingere.

Consideram ca CES Romania, ca reprezentant al unor grupuri sociale de mare anvergura poate, prin organizarea unor evenimente de informare – constientizare, sa devina o voce mai puternica in peisajul institutiilor decidente, determinand dezvoltarea dialogului social, mai ales in ce priveste domeniul relatiilor de munca, dar si in alte domenii.

Participarea la procesul de elaborare al unui standard imbunatatit de "cos minim" sau venit minim

Din analiza comparativa intre standardul de "cos minim de consum" creat si utilizat in Romania si standardul de "venit minim" creat in alte tari europene s-a putut vedea ca standardul nostru este incomplet, necesitand o revizuire pentru a putea fi utilizat in mod eficient in stabilirea nivelului salariului minim si alocatiilor sociale.

Consideram ca CES ar trebui sa se implice in initierea unui proces de elaborare a unui standard mai bun, derulat pe baza unui dialog real cu membrii familiilor, asa cum se intampla in alte tari, pentru a pre-intampina reluarea aceluasi proces de elaborare al standardului pe baze statistice – deoarece, asa cum am aratat, aceste date nu pot furniza suficiente date calitative, absolut necesare in elaborarea unui standard corect.

Participarea mai activa la procesul de formulare de propuneri legislative in domeniul relatiilor de munca sau in activitatea de armonizare a legislatiei existente

Desi in legislatia actuala privind dialogul social CES Romania nu are mentionat ca rolul este elaborarea de propuneri legislative, din studierea activitatii institutiilor similare din tari europene, am constatat ca acestea fie au obtinut recunoasterea acestui rol, fie au gasit modalitati de colaborare cu institutiile implicate in elaborarea legislatiei prin care sa fie mai activ implicate in procesul de elaborare de propuneri de modificari sau initiative legislative.

Consideram ca exista posibilitatea, chiar in actualul cadru legislativ, ca CES Romania sa poata contribui la imbunatatirea legislatiei din domeniul relatiilor de munca sau altor domenii economice sau sociale, daca membrii institutiei doresc sa contribuie la aceasta.

Participarea la dezbateri la nivel european avand ca tematica relatiile de munca pentru a avea un rol mai mare in elaborarea directivelor europene in acest domeniu

Deoarece, pe de o parte, Romania are un numar foarte mare de cetateni care muncesc pe teritoriul altor state europene si, pe de alta parte, in Romania multe din problemele din domeniul relatiilor de munca sunt create de presiunea la nivel politic si guvernamental, dar si de practicile incorecte ale unor corporatii din alte state membre UE – problema resimtita si in alte tari europene, consideram ca CES Romania se poate implica mai mult, asemenea multor altor institutii similare (mai ales in ultimii 5-10) ani, in dezbaterile la nivel european si in reglementarea unor probleme din domeniul relatiilor de munca.

Crearea unui Observator al pietii muncii din Romania la nivelul CES Romania si elaborarea unor rapoarte periodice privind problematica din acest domeniu

Asa cum am putut constata din studiile precedente (*Studiul comparativ privind activitatea CES-urilor din tari europene* si *Studiul privind piata inclusiva a muncii*), castigarea de catre CES-uri a rolului de observator permanent al pietei muncii, al relatiilor de munca, precum si de institutie care elaboreaza rapoarte periodice in aceste domenii au adus institutiilor respective atat o vizibilitate si o crestere a puterii de a influenta deciziile la nivel national si european cat si un nivel de finantare mai mare.

Consideram ca si CES Romania isi poate propune, pe termen mediu, un astfel de obiectiv cum este acela al creeri unui Observator permanent al pietei muncii din Romania.

Un astfel de Observator ar putea colabora cu observatoarele similare si in monitorizarea situatiei cetatenilor romani care muncesc in alte tari europene, in urmarirea respectarii drepturilor lor.

BIBLIOGRAFIE

1. *Catre o redresare generatoare de locuri de munca (Towards a job-rich recovery)*
Comunicarea Comisiei Europene catre Parlamentul European, Consiliul European, CES Europa si Comitetul Regiunilor, Aprilie 2012
2. *European minimum wage policy – a concrete project for a social Europe - Thorsten Schulten and Andrew Watt* - European Economic and Employment Policy Brief, 2007
3. *A coordinated EU minimum wage policy?* - Enrique Fernández-Macías and Carlos Vacas-Soriano, Eurofound, October 2013
4. *Who earns minimum wages in Europe?* - François Rycx and Stephan Kampelmann – European Trade Union Institute – Report 124, 2012
5. *Industrial Relations in Europe* - European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Unit B.1 – 2012
6. *European minimum wage – a nordic outlook* - Line Eldring & Kristin Alsos - Eurofound, October 2013
7. *A European Minimum Wage Policy for a More Sustainable Wage-Led Growth Model* – Thorsten Schulten, 2010
8. *Minimum wages and collective bargaining: A framework for examining multiple intersections* - Damian Grimshaw & Gerhard Bosch - 2011
9. *The fundamentals of minimum wage fixing* – Dr. Francois Eyraud, Director of the ILO Conditions of Work and Employment Programme
10. *Statistical aspects of minimum wage determination* - Robert J. Pember and Marie-Thérèse Dupré
11. *The German Minimum Wage Debate: Lessons From An EU Comparison* – Andrew Watt, 2013
12. *MISc'ie – a Minimum Income Standard calculator for irish households* – Vincentian Partnership for Social Justice, 2013
13. *Italian Welfare in the Aftermath of the Economic Crisis: Neoliberal Reforms and Limits to the Path Dependency Approach* - Ijin Hong, Sungshin Women's University - Journal of Sociology & Social Welfare, 2013
14. *The italian social protection system – The poverty of welfare* – International Monetary Fund, European Department, 1998
15. *From austerity to permanent strain: welfare state reform in Italy and Spain* – Ana M. Guilen, University of Oviedo, Spain, 2013
16. *The principles of the social policy of the Netherlands; State of Affairs of social security, January 2014* - Ministry of Social Affairs and Employment, Netherlands
17. *Advisory Report of the UFR Committee*, Netherland, 2012
18. *Calculating the Minimum Wage*, 2014 – Department of Business, Innovation and Skills, UK Government
19. *The Nordic Model - Embracing globalization and sharing risks* - Prof. Lars Trägårdh,

Ersta Skondal University

20. *The UK experience – Building a social impact investment market* – UK National Advisory Board ti the Social Impact Investment Taskforce (UK presidency of G8) - 2014
21. *Social System in UK* - SSPTW: Europe, 2010
22. *A Survey of the UK Benefit System* – James Browne & Andrew Hood, ESRC – Economic and Social Research Council, UK, 2013
23. *Recomandare a Consiliului privind Programul national de reforma al Romaniei pentru 2014*, care include un aviz al Consiliului privind Programul de convergenta al Romaniei pentru 2014 – Comisia Europeana
24. *Cosul de consum al populatiei corespunzator minimului de trai decent si de subzistenta* – Adina Mihaescu, Institutul de Cercetare a Calitatii Vietii – 2010
25. *Veniturile și cheltuielile gospodăriilor populației în trimestrul III 2013 - Cercetarea statistică a bugetelor de familie (ABF)* – Institutul National de Statistica
26. *Cosul minim de consum pentru persoanele varstnice (2013, oct.) + Coordonatele nivelului de trai al pensionarilor din România (2009)* – Consiliul National al Persoanelor Varstnice
27. *Dezvoltare strategica sau ajustari frecvente?* - Prof. Univ. Dr. Nicolae Danila, membru CA al Bancii Nationale a Romaniei
28. *Salarii, Productivitate, Flexibilitate si Securitate - Abordarea unor probleme romanesti in context European* – material elaborat in cadrul Proiectului POS-DRU - “Raspunsul pietei muncii romanești la criza: cresterea flexibilitatii si adaptabilitatii intreprinderilor si consolidarea securitatii lucratorilor”
29. <https://www.gov.uk/national-minimum-wage/what-is-the-minimum-wage>

