



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



**BLOCUL NATIONAL
SINDICAL**

Transpunerea în România a Directivei 2041/2022 privind salarile minime adecvate

RADU SOVIANI

LAURA BRASOVEANU





Transpunerea în România a Directivei 2041/2022 privind salariile minime adecvate

Radu Soviani

Laura Brașoveanu

1. Ce reprezintă pentru România Directiva 2041/2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană

Directiva 2041/2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană reprezintă, conform fundamentării sale, cadrul pentru:

- a) un grad corespunzător de adecvare a salariilor minime legale, cu scopul de a asigura condiții de trai și de muncă decente;
- b) promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor;
- c) îmbunătățirea accesului efectiv al lucrătorilor la drepturile de protecție a salariului minim.

În sensul Directivei, salariile minime sunt considerate a fi adecvate „dacă sunt echitabile **în raport cu distribuția salariilor** în statul membru relevant și oferă un nivel de trai **decent** lucrătorilor pe baza unui contract de muncă cu normă întreagă.

Gradul de adecvare a salariilor minime legale este determinat și evaluat de fiecare stat membru (**nu de către Comisia Europeană**) și ar trebui să ia în considerare:

- i) puterea de cumpărare;
- ii) nivelurile și evoluțiile productivității naționale pe termen lung;
- iii) nivelul salariilor, distribuția și creșterea lor.

Directiva sugerează că, printre alte instrumente, **un coș de bunuri și servicii la prețuri reale stabilite la nivel național** poate fi esențial pentru determinarea costului vieții în scopul atingerii unui nivel de trai decent. **Cu alte cuvinte, unui salariu minim adecvat.**

De asemenea, Directiva sugerează (și nu impune) că statele membre ar putea alege unul dintre indicatorii utilizați în mod obișnuit la nivel internațional, pentru evaluarea adecvării salariului minim, cum ar fi:

- 1.1. **Raportul dintre salariul minim brut și 60% din câștigul salarial median brut** (adică salariul minim brut să urmeze nivelul de 60% din mediană). **Salariul median** se referă la nivelul de câștig care împarte salariații în 2



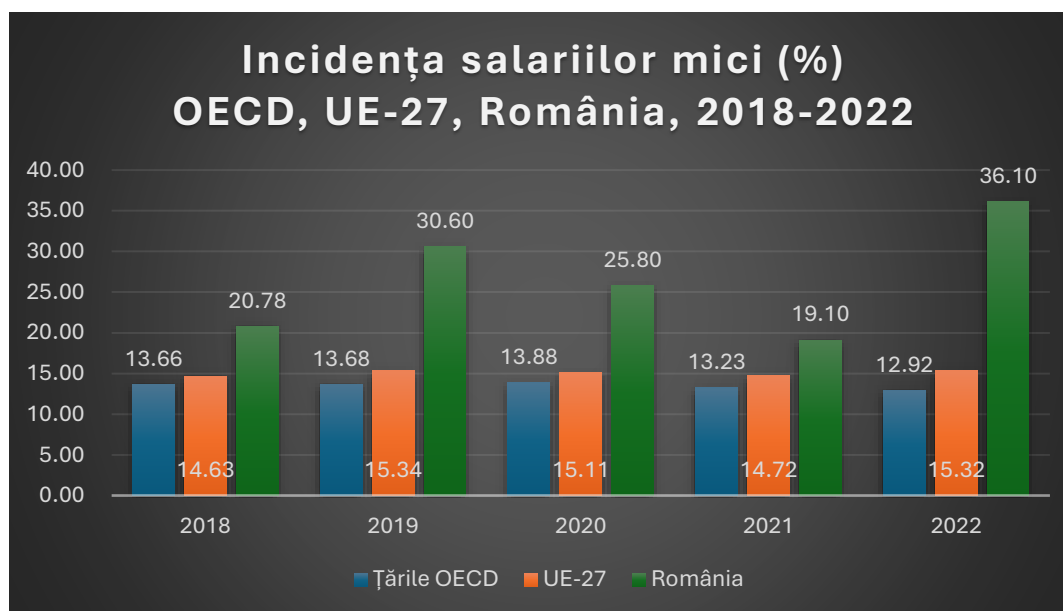


părți egale: jumătate care câștigă mai puțin decât mediana și cealaltă jumătate, mai mult decât mediana.

Cercetările în cadrul studiilor realizate anterior de BNS care au condus la estimarea salariului median brut pentru luna iunie 2024 arată că la acest moment, raportul dintre salariul minim brut și salariul median era de 60,1%, în linie cu estimările și dinamica estimată de OECD.

Conform OECD, în 2023, acest raport ajunsese la 56,2%, în creștere de la 54,7%. Deci, alegerea acestui indicator pentru evaluarea adecvării salariului minim în România nu este potrivit pentru că:

- pe de-o parte, ar însemna că în luna iunie 2024, România ar avea deja un salariu minim adecvat, ceea ce contrazice însă chiar definiției care presupune simultan ca și „distribuția salariilor să fie echitabilă”, ceea ce nu e, România având un milion de angajați cu salariul minim pe economie (unul din 5) și o pondere de 2,5 ori mai mare a angajaților cu salarii mici în total forță salariale (1/3) față de media Uniunii Europene.
- pe de altă parte, pentru că de la 1 iulie 2024 s-a majorat salariul minim brut de la 3.300 de lei la 3.700 de lei (+12,12%), iar mediana (câștigul salariatului „din mijlocul” distribuției forței de muncă salariate) nu are motive să se modifice doar din majorarea administrativă a salariului minim, ar însemna că la nivelul lunii iulie 2024, noul salariu minim brut ar ajunge la 67,4% din mediana estimată, deci, dacă s-ar folosi acest criteriu salariul minim ar fi deja „adecvat”, însă, fără respectarea distribuției echitabile (criteriu în Directivă)



Grafic 1.1: Incidența salariilor mici în România, țările OECD, UE-27, în perioada 2018-2022.

Sursa datelor: OECD, consultare 27.06.2024

Așa cum se observă și în grafic, în România, potrivit datelor OECD disponibile până la orizontul de raportare 2022, incidența salariilor mici (angajați plătiți sub nivelul de



2/3 din mediana câștigului brut) în România este de aproape 2,4 ori mai mare în România decât media Uniunii Europene.

Estimările făcute în cadrul studiilor realizate anterior de BNS au extins orizontul datelor și arată că această tendință s-a păstrat și până în iunie 2024. Rezultatele cercetării noastre arată că, în iunie 2024, incidența salariilor mici, deși a mai scăzut **până la 34,6%** (de la 36,10%), rămâne mai mult decât dublă față de media Uniunii Europene.

	OECD – 2022	Rezultatele cercetării pentru iunie 2024
Ponderea salariului minim brut raportat la mediană	54,7%	60,1%
Incidența angajaților cu salarii mici	36,1%	34,6%

Tabel 1.1: Ponderea salariului minim brut raportat la mediană și incidența angajaților cu salarii mici.

Sursa datelor: OECD, Rezultatele cercetării.

Cu alte cuvinte, **dacă în Uniunea Europeană, raportul celor cu salarii mici este de 3 salariați cu venituri mici din fiecare 20 de salariați, în România, raportul este de 7 salariați cu venituri mici la fiecare 20 de angajați.**

Inechitatea distribuției salariale din România este demonstrată și de ponderea angajaților care câștigă sub **salariul mediu pe economie**, așa cum demonstrează grafiul realizat pe baza datelor obținute de cercetare de la Inspekția muncii: doar 2 din 10 salariați au venituri mai mari decât cel mai recent câștig salarial mediu brut disponibil în urma comunicărilor INS.



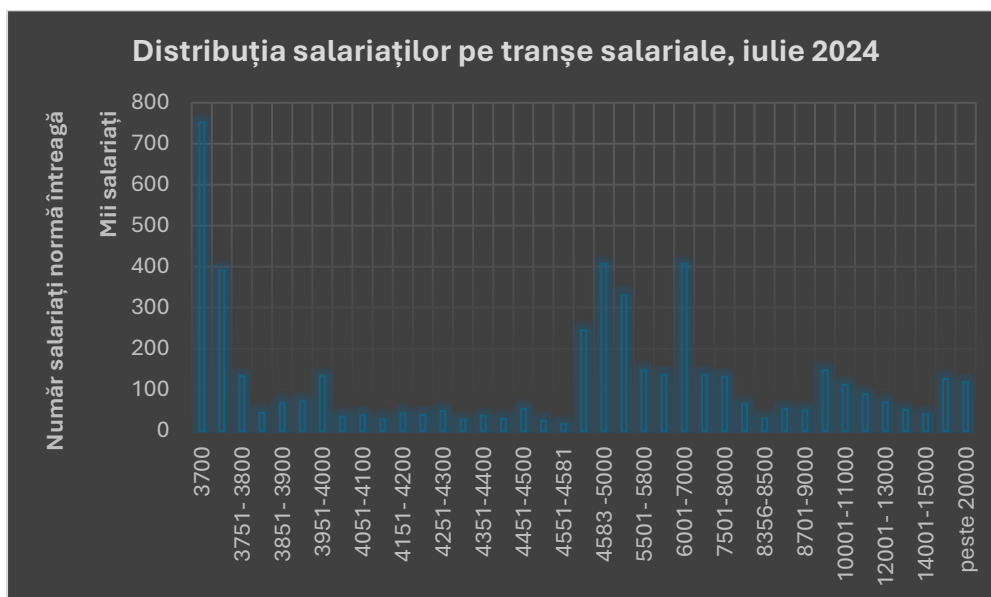
Grafic 1.2. Ponderea salariaților din România care câștigă cel mult salariu mediu pe economie.

Sursa datelor: Inspekția Muncii, data consultării 26 Iulie 2024.

În termeni simpli, grafiul arată că pentru 80% dintre salariații din România, a ajunge să câștige salariul mediu **este pentru moment o aspirație** și nu o realitate.



Acest lucru este întărit și de studiul distribuției câștigurilor salariale, pe tranșe de venit, care reflectă cât de mulți salariați sunt poziționați fix la salariul minim garantat de plată și în zona salariilor mici, așa cum va detalia cercetarea.



Grafic 1.3. Numărul de salariați din România, distribuit de tranșe de venit..

Sursa datelor: Inspekția Muncii, data consultării 26 Iulie 2024.

În concluzie, alegerea posibilului criteriu menționat în Directivă ca opțiune, respectiv ca salariul minim să reprezinte 60% din mediană, este potrivit în statele cu o distribuție echitabilă a salariilor (**și unde și mediana este mai ridicată**), și nu în cele precum România, unde o forță enormă de muncă (unul din 5 salariați) este angajată pe salariul minim pe economie, și aproape încă pe atât „în preajma salariului minim” (angajații cu venituri mici), așa cum vom arăta.

*

- 1.2. **Raportul dintre salariul minim brut și salariul mediu brut de 50%**(adică salariul minim brut să fie considerat adecvat dacă atinge jumătatea salariului mediu brut).

Potrivit datelor OECD (pe orizontul de timp până în 2023), în România, comparația salariului minim brut cu mediana și cu salariul mediu brut conduce la concluzia că nivelul salariului minim a fost întotdeauna mai apropiat de raportul de 60% față de mediană decât față de raportul de 50% din câștigul mediu brut.

	OECD - 2022	OECD - 2023	Rezultatele cercetării pentru iunie 2024 (Salariu minim în vigoare, 3.300 lei)
Ponderea salariului minim brut din câștigul salarial mediu brut	40%	41,05%	38,9%
Ponderea salariului minim brut raportat la mediană	54,7%	56,2%	60,1%



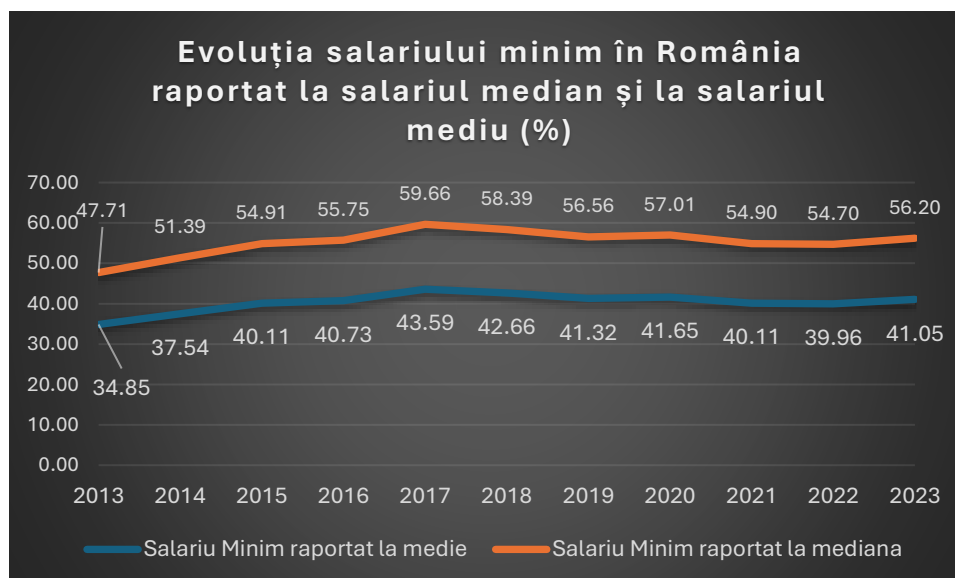


Tabel 1.2: Ponderea salariului minim brut raportat la mediană și incidența angajaților cu salarii mici.

Sursa datelor: OECD, Rezultatele cercetării, calcule proprii.

Notă: Salariul mediu brut comunicat de INS pentru luna iunie 2024 este de 8.480 de lei.

De altfel, observând grafic evoluția ponderii salariului minim în salariul median, respectiv în salariul mediu brut, observăm că în ceea ce privește raportul față de salariul mediu, nivelul minim al salariului pare să se fi consolidat în jurul valorii de 40%.



Grafic 1.4 Evoluția ponderii salariului minim în salariul median/salariu mediu, în România, în perioada 2013-2023.

Sursa Datelor: OECD, consultare August 2024

Pentru a evalua dacă acest criteriu este mai potrivit pentru România decât legarea salariului minim de un procent din mediană, pot fi avute în vedere două perspective:

- a) Dacă majorările salariale pentru cei cu salarii minime ar fi mai consistente, **criteriu îndeplinit**, întrucât salariul minim din România a ajuns deja la 60% din mediană;
- b) Dacă de această majorare ar beneficia un număr mai mare de angajați decât salariul minim.

Din această a doua perspectivă, este necesar să evaluăm datele pe tranșe de venit aferente lunii iulie 2024 (Sursa datelor, Inspekția Muncii), respectiv câți salariați sunt raportați ca având venituri de până la 50% din salariul mediu brut.

Cum câștigul salarial mediu brut comunicat de INS pentru luna iunie 2024 (cele mai recente date disponibile) este de **8.480 de lei**, valoarea de referință de 50% din indicator se cifrează la **4.240 de lei**.

Tranșa de venit	Număr angajați în tranșă
3.700 de lei salariu minim garantat	718.477



Tot cu 3.700 de lei (alți angajați din agricultură/industrie alimentară unde există alt salariu minim sectorial, respectiv 3.436 de lei.	34.076
3700-4300 de lei	1.824.701
Total tranșă 3.700-4.300 fără cei cu salariu minim sectorial	1.790.625
% din forța de muncă salariată cu normă întreagă (5.486.604 salariați)	32,6%

Tabel 1.3: Numărul salariaților cu normă întreagă și care câștigă cel mult jumătate din salariul mediu (iulie 2024).

Sursa datelor: Calcule proprii pe baza datelor de la Inspekția Muncii, iulie 2024

Primii beneficiari sunt **718.477** de salariați angajați la 1 iulie 2024 cu salariul minim brut garantat în plată (3.700 de lei), **dar o a doua rundă de beneficiari** este reprezentată de toți salariații cu venituri între 3.700 de lei și 4.300 de lei (mai puțin un număr de 34.076 de salariați din agricultură/industria alimentară remunerați brut cu 3.700 de lei lunar, domenii în care salariul minim sectorial este inferior, respectiv 3.436 lei, dar există și angajați remunerați cu 3.700 de lei (sau peste).

Deci, numărul de potențiali beneficiari ai legării salariului minim de nivelul de 50% din câștigul salarial brut urcă de la **13,1%** din salariații din România (**care sunt angajați fix pe salariul minim brut garantat în plată**), la **32,6%** din forța de muncă angajată în România, cu normă întreagă.

În concluzie, din perspectiva creșterii puterii de cumpărare și a diminuării diferențelor salariale dintre cei cu venituri mici și cei cu venituri sub medie (80% au venituri sub media națională), opțiunea de a lega evoluția salariului minim de câștigul 50% din salariul mediu brut este de natură să aducă majorări pentru o treime din forța de muncă din România.

*

1.3. Alți indicatori propuși de Directivă și valori de referință pentru stabilirea și actualizarea salariului minim.

1.3.1. Directiva menționează de asemenea ca posibili indicatori „raportul dintre salariul minim net și 50% sau 60% din salariul mediu net.

Pentru a evalua dacă este oportună, în condițiile actuale, legarea de salariul net a salariului minim pe economie, este necesar să privim și contextul macroeconomic actual, pentru a evalua dacă mai degrabă ar putea fi prefigurată în viitor o majorare de impozitare în România (potențial inclusiv în ceea ce înseamnă salariile, ceea ce ar afecta în sensul diminuării veniturilor nete), sau nu.

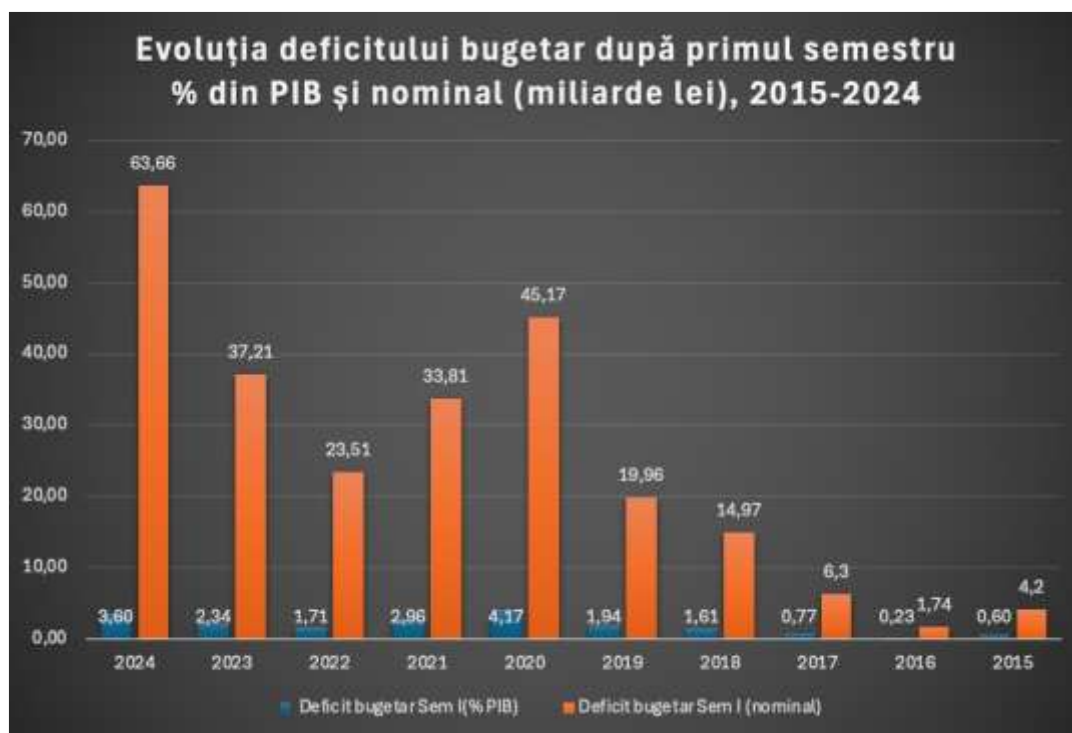
Principalul indicator de urmărit în acest sens este evoluția deficitului bugetar și perspectivele sale în dinamică: lărgirea lui semnalează o puternică posibilitate de majorare de taxe și impozite, inclusiv supra nivelului salariilor.





Pentru cercetare am analizat în dinamică datele din execuția bugetară pentru primele 6 luni ale anului 2024, când deficitul bugetar s-a situat la 3,6% din PIB, nivel deteriorat semnificativ față de estimările inițiale (când deficitul bugetar pentru întreg anul era programat la nivelul de 5% din PIB. Estimările recente ale Consiliului Fiscal plasează chiar posibilitatea ca deficitul bugetar pentru anul 2024 să urce spre 8% din PIB, ceea ce înseamnă o inversare față de anul 2023 (când deficitul bugetar pe metodologie europeană a fost de 6,6% din PIB și pe cheltuieli efective de 5,7% din PIB).

Așadar, pe baza datelor disponibile de la Ministerul Finanțelor, centralizarea noastră arată o înrăutățire fără precedent a finanțelor publice la finalul primului semestru din România (analiză semestrială) astfel încât deficitul bugetar după 6 luni a ajuns la 3,6% din PIB, respectiv 63,66 miliarde de lei (12,8 miliarde Euro).



Grafic 1.5. Evoluția deficitului bugetar la jumătatea exercițiului fiscal, evoluție semestrială, 2015-2024

Sursa datelor: Ministerul Finanțelor

Astfel, cu excepția anului pandemic 2020 (când deficitul bugetar la 6 luni a fost de 4,17% din PIB și generat de cauza obiectivă de închidere a economiei) finanțele publice au înregistrat în prima jumătate a anului 2024 cel mai avansat declin din ultimii 10 ani. Ca și consecință, datoria publică a ajuns la 52,5% din PIB (852,82 miliarde lei, respectiv 171,59 miliarde Euro), iar costurile de finanțare au rămas ridicate (în prezent la nivelul de 6,6% pentru titlurile emise pe 10 ani). Drept consecință, cheltuielile cu dobânzile au ajuns să reprezinte mai mult de un sfert din deficitul bugetar, respectiv 1% din PIB doar în primele 6 luni.



Nominal, deficitul bugetar după primele 6 luni, a fost chiar mai mare decât cel din perioada de închidere a economiei, respectiv primele 6 luni din anul 2020 (63,66 miliarde de lei față de 45,18 miliarde lei).

Evoluția în dinamică a principalelor capitole din bugetul general consolidat sugerează înrăutățirea în continuare a finanțelor publice, având în vedere că pentru perioada analizată, veniturile bugetare s-au majorat într-un ritm net inferior (+13,5%) față de dinamica înregistrată de cheltuieli (+21,2%).

Raportat la perspectiva colectărilor din impozite (sursele principale de finanțare, alături de fondurile europene, care au înregistrat și ele o dinamică negativă în primele 6 luni din 2024 comparativ cu perioada similară din 2023, respectiv -11,7%) dimensiunea deficitului bugetar sugerează posibile modificări în sensul majorării taxării, întrucât:

- 63,66 miliarde lei (deficitul bugetar semestrial) reprezintă **mai mult decât toate încasările din TVA** în această perioadă (57,09 miliarde lei);
- Deficitul de 63,66 miliarde lei reprezintă mai mult decât încasările însumate pe alte 3 capitole bugetare mari (42,3 miliarde lei încasări în semestrul I), respectiv veniturile însumate din
 - Impozit pe profit;
 - Impozit pe salarii și pe venit;
 - Alte impozite pe venit, profit și câștiguri de capital.

În concluzie, în contextul dinamicii fără precedent de deteriorare a finanțelor publice din România și consolidării amenințării derivate de majorare a impozitelor pentru consolidare bugetară, legarea salariului minim din economie de un anumit nivel din salariul mediu net apare ca suboptimală.

1.3.2. Directiva menționează de asemenea alte 2 posibile instrumente

* „Printre alte instrumente, un coș de bunuri și servicii **la prețuri reale** stabilite la nivel național poate fi **esențial** pentru determinarea costului vieții în scopul atingerii unui prag decent. Pe lângă necesitățile materiale, cum ar fi hrana, îmbrăcămintea și locuințele, ar putea fi luată în considerare și necesitatea de a participa la activități culturale, educaționale și sociale”;

* și că „evaluarea s-ar putea baza pe valori de referință asociate indicatorilor la nivel național, cum ar fi compararea salariului minim net cu pragul de sărăcie și puterea de cumpărare a salariilor minime”

Or, cum definirea și folosirea unui coș la prețuri reale este foarte dificil de realizat pe termen scurt (în esență ar trebui cuantificată fiecare cheltuială ale celor cu salarii minime și mici, ponderi, inclusiv o componentă de economisire pentru cheltuieli neprevăzute) **și nu există pentru moment prețurile reale stabilite la nivel național pentru ceea ce intră într-un astfel de coș.**

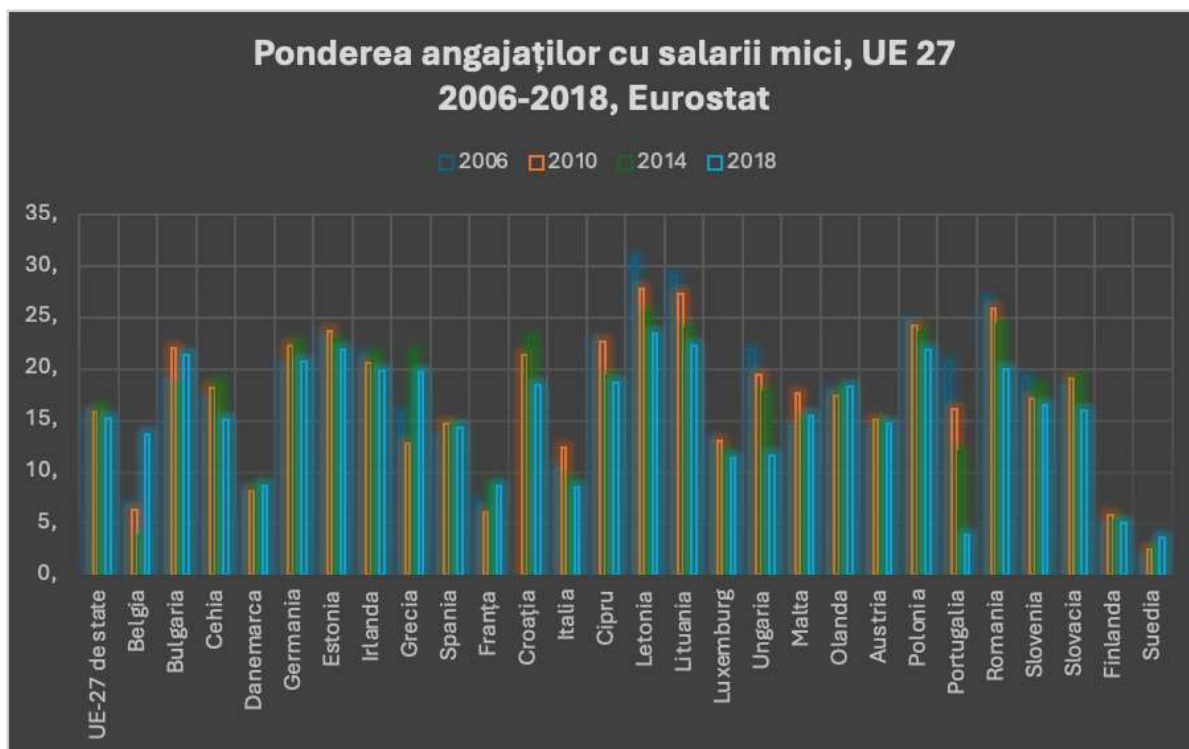
Privind experiența Norvegiei și Danemarcei, ar putea fi necesar între 1 și 2 ani pentru o amplă cercetare în definirea acestui coș.





Spre exemplu, în Norvegia, în Martie 2023 a fost înființată „Comisia Salariilor Mici”, cu termen până la jumătatea anului 2024 de a livra un raport asupra salariilor mici la nivel național. Comisia este formată din parteneri sociali și experți independenți și are ca mandat să analizeze dimensiunea și dinamica dezechilibrelor dintre nivelurile salariale generale și cei cu salarii mici, dar și **determinanții** acestor dezechilibre, inclusiv rolul negocierilor colective în limitarea acestor dezechilibre.

Subliniem că potrivit datelor Eurostat, la nivelul anului 2018 (pe baza datelor care au putut fi finalizate în anul 2022), Norvegia avea o pondere a celor cu salarii mici **aproape la jumătate** din media Uniunii Europene, respectiv 8,71% față de 15,22% în UE, în timp ce România era indicată cu o pondere a celor cu salarii mici de 20,01%, conform graficului.



Grafic 1.6: Incidența salariilor mici în economiile Uniunii Europene, 2018,

Sursa Datelor: Eurostat, date extrase în iunie 2024

1.4. **Ce trebuie să ia în considerare statele membre când stabilesc o formula de actualizare a salariul minim adecvat.** Cum arată salariile minime din Uniunea Europeană (iulie 2024).

Directiva propune folosirea unui mecanism de stabilire **la nivel național a unui set de criterii împreună cu o formulă de actualizare a salariului minim brut.**

În esență dar fără să impună acest lucru, Directiva leagă nivelul de salariu minim „adecvat” de traiul decent al salariaților angajați cu normă întreagă și lasă la dispoziția statelor membre evaluarea „gradului de adecvare” în funcție de evoluțiile



socioeconomice naționale, inclusiv creșterea ocupării forței de muncă, competitivitatea și evoluțiile regionale și sectoriale.

Ceea ce sugerează imperios Directiva este indicatorii pe care statele membre trebuie să îi ia în considerare pentru a ajunge la un trai decent și anume:

- a) Puterea de cumpărare;
- b) Nivelurile și evoluțiile productivității naționale pe termen lung;
- c) Nivelul salariilor, distribuția și creșterea lor.

Pe termen lung, acest lucru ar trebui să conducă **nu la un salariu minim european** (pentru că particularitățile diferă de la țară la țară) ci la un proces de adecvare a salariului minim național spre un nivel de trai decent, care să urmărească particularitățile și evoluției fiecărei economii.

De altfel, convergența la un salariu minim stabilit la nivel european este imposibilă, întrucât, la nivelul lunii iulie 2024, plaja de variație a acestora era între 477 de Euro în Bulgaria și 2.570 de Euro în Luxemburg, România având al 4-lea cel mai mic salariu minim din Uniune (după Bulgaria, Ungaria, Letonia), așa cum arată rezultatele cercetării. Datele centralizate și calculele făcute în prezenta cercetare arată că, din cele 22 de state ale Uniunii Europene **care au implementat un salariu minim garantat în plată**, România este pe poziția 19.

Tabelul următor prezintă distribuția pe quartile, astfel încât se poate constata că România se află în quartila 1 în întreaga perioadă analizată (2019-2024), respectiv printre 25% dintre țările cu cel mai scăzut nivel al salariului minim brut, alături de Cehia, Slovacia, Letonia, Ungaria și Bulgaria. În tabel am identificat cu roșu țările care au cel mai scăzut nivel al salariului minim brut (cu valori inferioare quartilei 1), cu portocaliu pentru 25% dintre țările care au un nivel scăzut, galben pentru 25% dintre țările cu nivel ridicat al salariului minim brut și cu verde 25% dintre țările care au cel mai ridicat nivel.

	2019-S1	2019-S2	2020-S1	2020-S2	2021-S1	2021-S2	2022-S1	2022-S2	2023-S1	2023-S2	2024-S1	2024-S2
Belgium	1,594	1,594	1,594	1,626	1,626	1,626	1,658	1,842	1,955	1,955	1,994	2,070
Bulgaria	286	286	312	312	332	332	332	363	399	399	477	477
Czechia	519	525	575	546	579	596	652	655	717	729	764	755
Germany	1,561	1,561	1,544	1,544	1,585	1,602	1,634	1,739	1,997	1,997	2,054	2,054
Estonia	540	540	584	584	584	584	654	654	725	725	820	820
Ireland	1,656	1,656	1,656	1,707	1,724	1,724	1,775	1,775	1,910	1,910	2,146	2,146
Greece	684	758	758	758	758	758	774	832	832	910	910	968
Spain	1,050	1,050	1,108	1,108	1,108	1,108	1,126	1,167	1,167	1,260	1,323	1,323
France	1,521	1,521	1,539	1,539	1,555	1,555	1,603	1,646	1,709	1,747	1,767	1,767
Croatia	506	507	546	546	563	567	624	622	700	700	840	840
Cyprus	:	:	:	:	:	:	:	:	940	940	1,000	1,000
Latvia	430	430	430	430	500	500	500	500	620	620	700	700
Lithuania	555	555	607	607	642	642	730	730	840	840	924	924
Luxembourg	2,090	2,090	2,142	2,142	2,202	2,202	2,257	2,313	2,387	2,508	2,571	2,571
Hungary	464	461	487	452	442	476	542	504	579	624	697	675
Malta	762	762	777	777	785	785	792	792	835	835	925	925
Netherlands	1,616	1,636	1,654	1,680	1,685	1,701	1,725	1,756	1,934	1,995	2,070	2,134
Poland	523	529	611	583	614	619	655	642	746	811	978	998
Portugal	700	700	741	741	776	776	823	823	887	887	957	957
Romania	446	439	466	461	458	467	515	516	606	604	663	743
Slovenia	887	887	941	941	1,024	1,024	1,074	1,074	1,203	1,203	1,254	1,254
Slovakia	520	520	580	580	623	623	646	646	700	700	750	750
cuartile												
cuartila 1	519	520	575	546	579	584	646	642	704	706	778	771
cuartila 2	684	700	741	741	758	758	774	792	838	863	941	963
cuartila 3	1,521	1,521	1,539	1,539	1,555	1,555	1,603	1,646	1,583	1,625	1,656	1,656





Tabel 1.4. Salariul minim în statele membre ale Uniunii Europene (22 de state au implementat salariu minim, 2019-2024, distribuție pe quartile.

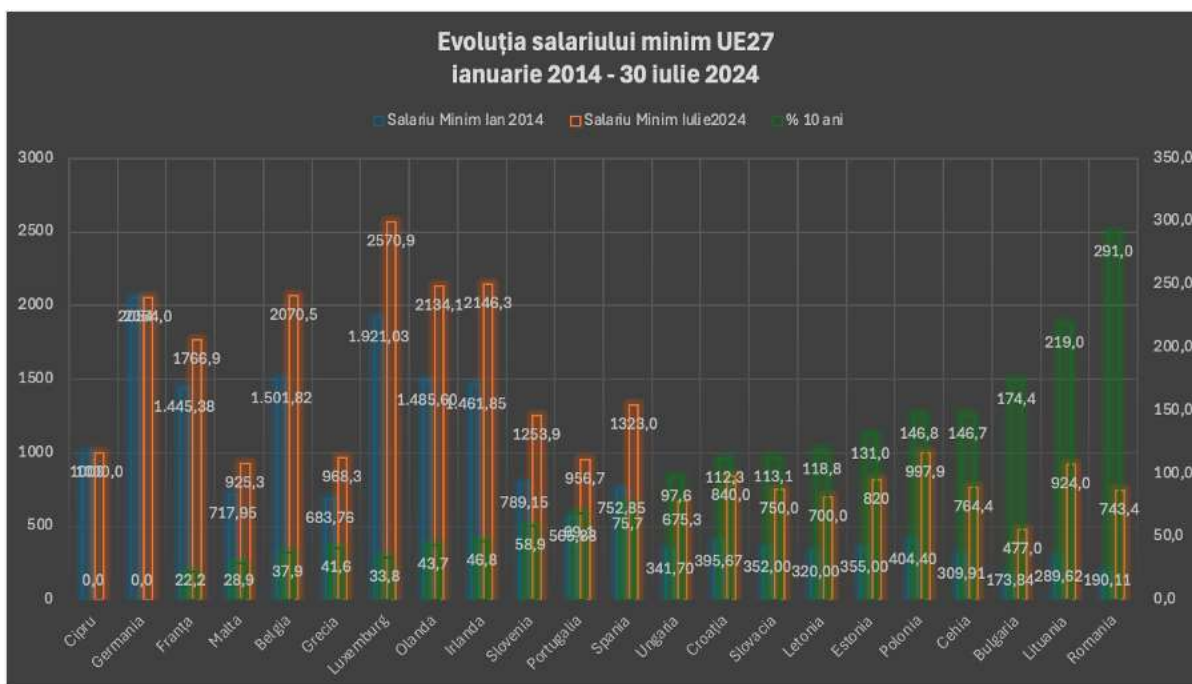
Sursa datelor: Eurostat

Calculule distribuției realizate în tabel (cele 3 quartile împart o distribuție în 4 părți egale) pe care le-am calificat în funcție de valorile salariului minim pe segmentele: i) cel mai scăzut nivel; ii) nivel scăzut; iii) nivel ridicat; iv) cel mai ridicat nivel,

arată că, indiferent de evoluția salariului minim din România, țara noastră, cu salariu minim de **743 de Euro** în iulie 2024, se plasează permanent în categoria statelor cu cel mai scăzut nivel al salariului minim (alături de Bulgaria, Ungaria, Letonia, Cehia și Slovacia) cu salarii minime brute la jumătatea anului 2024 mai mici de 771 de Euro.

În același timp, la polul opus, state precum Belgia, Germania, Olanda, Irlanda, Luxemburg, au salarii minime în iulie 2024 care pornesc de la 1656 de Euro (în cazul Luxemburgului, se înregistrează cel mai ridicat nivel, respectiv 2.571 de Euro.

Această stare de fapt s-a menținut permanent în orizontul analizat (2019-2024), în ciuda faptului că, spre exemplu, în ultimii 10 ani (2014-2024), salariul minim net în România a consemnat în Euro cea mai mare apreciere dintre toate statele Uniunii Europene, valoarea acestuia majorându-se cu 291% (aproape cvadruplare), însă fără a ieși din grupul țărilor cu cele mai scăzute salarii minime, după cum rezultă din calculele făcute în cadrul cercetării:



Grafic 1.7. Evoluția salariului minim în țările Uniunii Europene 2014-2024

Sursa datelor: Eurostat, consultare August 2024





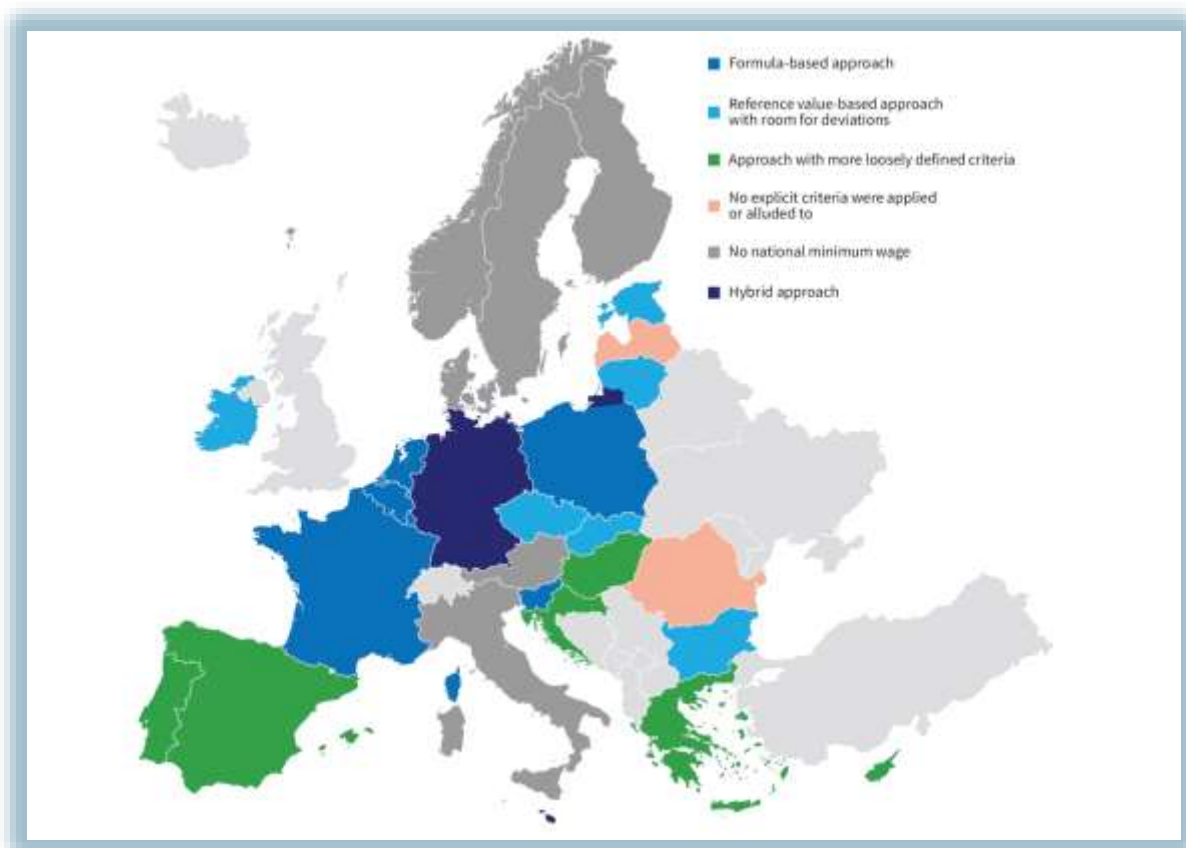
Ca și concluzie, constatând că prin neluarea în considerare în România în ultimii 10 ani a unor criterii clare de stabilire a salariului minim, precum cele indicate de Directivă și

constatând că acele criterii indicate de directivă sunt mai degrabă de natură să aducă și alte majorări ale salariului minim în România (dinamică superioară față de cea înregistrată),

putem trage concluzia că **aplicarea unei formule/raportarea la un anumit nivel față de salariul mediu brut, spre 50%, este de natură ca, prin transpunerea Directivei, să conducă la salarii minime superioare ca ritm dinamicilor înregistrate până acum.**

De altfel, directiva permite statelor membre, luând în considerare criteriile indicate, să fixeze mecanisme de stabilire a salariului mediu, într-un mod divers, așa cum arată cele mai recente studii.

Spre exemplu, studiul [Eurofund \(2024\), Minimum wages in 2024: Annual review](#), care analizează modul în care s-a făcut în 2023 actualizarea pentru salariul minim în anul 2024 pentru statele Uniunii Europene, arată cum au ales aceste state să stabilească nivelul salariului minim.



Grafic 1.8. Abordările aplicate în 2023 în considerarea criteriilor de actualizare a salariului minim pentru 2024 în UE27 și Norvegia. **Sursa datelor:** Eurofund (2024) *Minimum wages in 2024*



Prin urmare, graficul rezultat din studiul citat reflectă ce abordări au fost aplicate în 2023 pentru stabilirea salariului în anul 2024. Studiul menționează că în România (care nu transpusese încă Directiva), în 2023 pentru 2024, **nu a fost indicat niciun criteriu explicit sau disponibil**, în condițiile în care salariul minim a fost majorat în România pentru 2024 într-o primă fază la 3.300 de lei (inclusiv în ultima parte din 2023) și apoi la 3.700 de lei, cu începere din 1 iulie 2024.

În rândul statelor care au stabilit în 2023 salariul minim brut pe economie pentru 2024, se indică și tipul de abordare, spre exemplu:

- i) Stabilire în baza unei formule;
- ii) Urmarea unei valori de referință, care permite și devieri;
- iii) Abordări cu aplicare de criterii nu foarte stricte;
- iv) Fără niciun criteriu;
- v) Abordare hibridă.

În rândul statelor care în 2023 au stabilit ținte pentru salariul minim din anul 2024, studiul citat indică spre exemplu:

Țara	Ținta pentru 2024
Bulgaria	50% din salariul mediu brut calculat ca medie pentru ultimele 2 trimestre din anul precedent și primele 2 trimestre din anul curent. Spre exemplu, pentru 2024, s-a folosit media salariilor medii brute lunare pentru perioada iulie 2022-iunie 2023
Croația	Creșterea raportului dintre salariul minim și salariul mediu brut consemnat în anul curent (2023) în perioada Ianuarie-Iunie, pentru 2024
Cehia	Pe termen mediu, țintirea convergenței, gradual spre 45% sau 50% din nivelul prognozat al salariului mediu spre economie din 2028 (în condițiile în care pentru 2024 marja a fost de 41,1% sau 42,1% din salariul mediu pe economie.
Estonia	Creșterea până la 50% din salariul mediu brut până în 2027
Irlanda	Creșterea graduală până la 60% din nivelul salariului brut median orar, până în 2026
Lituania	Între 45% și 50% din salariul mediu
Slovacia	57% din salariul mediu net
România	Fără criteriu, salariul a fost majorat de 3.300 de lei la 3.700 de lei în iulie 2024
Slovenia	Majorare cu rata inflației Decembrie/Decembrie și situarea între 120% și 140% a salariului minim față de cheltuielile minime de trai
Spania	Menținerea la nivelul de 60% din salariul mediu (net)

Tabel 1.5. Selectiv, ținte aplicate în 2023 pentru stabilirea salariului minim brut în 2024

Sursa datelor: : Eurofund (2024) *Minimum wages in 2024*

În concluzie, abordările în transpunerea Directivei la nivel național (cu termen de transpunere Noiembrie 2024) au o mare flexibilitate, atâta timp cât respectă mecanismele de stabilire și de actualizare a salariului minim brut pe țară.





În plus, studiul citat detaliază și care au fost principalele criterii după care a fost stabilit în 2023 salariul minim brut pentru anul 2024, raportat la numărul de țări care folosesc respectivul criteriu (statele pot folosi mai multe criterii).

Criteriu folosit	Număr de țări care folosesc criteriul
Rata inflației	14
Alte criterii specifice naționale	10
O anumită țintă a salariului minim net	8
Rata șomajului	6
Evoluția PIB	6
Nivelul salariului și/sau al creșterii, inclusiv în ceea ce privește negocierile salariale	6
Productivitatea muncii și/sau ale dinamici	5
Ocuparea Forței de muncă (populația angajată)	4

Table 1.6. Criteriile folosite în stabilirea salariului minim brut, în 2023, pentru anul 2024 (numărul de țări care au raportat folosirea criteriului specific)

Sursa datelor: : Eurofund (2024) *Minimum wages in 2024*

2. Transpunerea Directivei în România.

2.1. Mecanismele de stabilire și de actualizare stabilite în transpunerea Directivei, pentru stabilirea și actualizarea salariului minim brut în România.

Prin transpunerea Directivei, România a stabilit următoarea procedură:

- a) **Salariul minim brut pe țară garantat în plată**, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin Hotărâre a Guvernului, după consultarea partenerilor sociali, cu actualizarea periodică, **o dată pe an**, în ultimul trimestru al anului curent pentru anul viitor;
- b) **Nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată**, se stabilește și se actualizează cu utilizarea procedurii mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

În legislația de transpunere a Directivei, legiuitorii au stabilit și corespondența dintre formula de calcul pentru salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată (**pe scurt, salariul minim brut**) și criteriile Procedurii, conform Directivei, după cum urmează:

Criteriu Directivă	Corespondență în România
1. Puterea de cumpărare a salariilor minime legale, luând în considerare costul vieții	Rata inflației (rata anuală a inflației prognozată de CNSP)
2. Nivelul general al salariilor și distribuția acestora	Raportul dintre salariul minim brut și câștigul salarial mediu brut
3. Rata de creștere a salariilor	Evoluția câștigului salarial mediu brut avut în vedere ca numitor în raportul






	dintre salariul minim brut și câștigul salarial mediu brut (progzonat de CNSP)
4. Nivelurile și evoluțiile productivității pe termen lung	Raportul dintre Produsul Intern Brut (PIB, prognozată de CNSP) și populația ocupată (prognozată de CNSP)

Ca o primă vulnerabilitate a transpunerii în România a criteriilor se observă că, **toate cele 4 corespondențe se bazează în principal pe prognoze (așteptări)** și nu pe realizări curente. Conform selecției prezentate în Tabelul 1.5, nu este neuzuală folosirea prognozelor, dar multe dintre statele care și-au stabilit ținte anuale sau multi-aniuale, folosesc în stabilirea țăintelor indicatori deja verificați (nu prognoze).

Ca un prim punct forte este țintirea încă de la început a raportului dintre salariul minim brut (care va fi stabilit pentru anul următor, așa cum reiese din calcule) și câștigul salarial mediu brut (estimat pentru anul următor), spre pragul de referință de 50% al ponderii în câștigul mediu brut, spre care tinde stabilirea salariului mediu. Așa cum am arătat deja, raportarea ca referință la procentul de 50% din salariul mediu brut **este preferabilă, în condițiile României,** țintirii unei valori din câștigul median brut sau a unui procent din câștigul salarial mediu **net.**

Transpunerea Directivei include și formula pentru stabilirea noului salariu minim brut, în condițiile în care graficul de introducere rezervă guvernului intervalul octombrie-decembrie anul curent pentru stabilirea salariului minim brut pentru anul următor



Salariul minim brut pe țară garantat în plată se stabilește sau se actualizează cu evoluția ratei inflației și cu evoluția productivității muncii prognozate, conform formulei:

$$\text{Salariu minim brut}_{t+1} = \text{Salariu minim brut}_t \cdot \left(1 + \frac{\text{rata inflației}_{t+1}}{100} + \Delta \frac{\text{PIB}_{\text{real } t+1}}{\text{Pop. ocupată}_{t+1}} \right)$$

$\frac{\text{Salariul minim brut}_{t+1}}{\text{Câștigul salarial mediu brut}_{t+1}} \cdot 100$ se compară cu valoarea pragului de referință de 50% (52% sau alte valori).

Valoarea pragului de referință se stabilește prin negociere în cadrul Consiliului National Tripartit pentru Dialog Social.

Marja de negociere: între salariul minim brut calculat pe baza formulei și cel obținut cu respectarea pragului de referință.

În cazul în care evoluția prognozată a ratei inflației indică o modificare anuală mai mică de 1%, salariul minim brut garantat în plată se ajustează doar cu creșterea productivității prognozate. În situația în care, atât evoluția prognozată a ratei inflației, cât și rata de creștere a productivității prognozate indică modificări anuale de sub 1%, salariul minim brut legal garantat în plată rămâne la nivelul anului anterior.

Caseta 1: Formula de stabilire a salariului minim net, stabilită prin transpunerea Directivei în România.
Sursa Datelor: Notă de fundamentare





Exemplu de calcul

$$\text{Salariu minim brut}_{2024} = 3300 * \{1 + 5,6/100 + [(1637/7765 - 1584/7725)/1587/7725]\} = 3581 \text{ lei}$$



$$3581/7567 = 47,3\%$$

$$7567 * 0,5 = 3784 \text{ lei}$$

$$7567 * 0,52 = 3935 \text{ lei}$$

Marjă de negociere: 3581 lei – 3784 (3935) lei

$$\text{Salariu minim brut}_{2025} = 3700 * (1 + 0,040 + 0,031) = 3963 \text{ lei}$$

$$3963/8241 = 48,1\%$$

$$8241 * 0,5 = 4121 \text{ lei}$$

$$8241 * 0,52 = 4285 \text{ lei}$$

Marjă de negociere: 3963 lei – 4121 (4285) lei

Caseta 2: Exemplu de calcul pentru salariul minim brut din anul 2024 și pentru anul 2025, diseminat în luna mai 2024, o dată cu propunerea de transpunere a Directivei și prognozele disponibile pentru 2024/2025 realizate de Comisia Națională de Strategie și Prognoză în februarie 2024.

În exemplul de calcul de mai sus, se observă că:

- În cazul în care salariul minim brut pentru anul 2024 era calculat în octombrie-decembrie 2023 și implementat de la 1 ianuarie 2024 (nu era încă transpusă Directiva), nivelul de referință rezultat din formulă era de **3.581 de lei**, superior valorii stabilite în Octombrie 2023 pentru 1 ianuarie 2024 (**3.300 de lei**), dar inferior valorii introduse administrativ de **3.700 de lei ca salariu minim brut garantat în plată**, de la 1 ianuarie 2024. După procedura de negociere instituită de Directivă, el ar fi putut fi stabilit pentru 50% și 52% din salariul mediu brut prognozat în 2023 pentru anul 2024, respectiv între 50%-52% din **7.567 de lei**.

Astfel, dacă s-ar fi stabilit pentru 2024 salariul minim brut pe baza formulei, valoarea rezultată din formulă, respectiv de **3.581 de lei**, reprezenta **47,3%** din salariul mediu brut prognozat, fiind îndeplinite condițiile pentru majorare fie la 50% din salariul mediu brut prognozat (**3.784 de lei**) sau până la 52% (**3.935 de lei**), ambele valori superioare nivelului aflat în plată în mod real de 3.300-3700 de lei pe parcursul anului.

- Similar, salariul minim brut pentru 2025, dacă ar fi fundamentat pe datele disponibile în luna mai 2024 (cele mai recente date la acel moment erau prognozele Comisiei Naționale de Strategie și Prognoză pentru luna Aprilie 2024, în fapt el este fundamentat pe datele din Februarie 2024 deși era disponibilă și prognoza din Aprilie 2024), ar rezulta următoarele:
 - Salariul minim brut determinat conform formulei, în 2024, pentru 2025, ar rezulta la nivelul de **3.963 de lei** (creștere de 7,1% față de nivelul de 3.700 de





lei), respectiv **48,1%** din câștigul salarial mediu brut prognozat în februarie 2024 pentru anul 2025;

- Aplicând marja de negociere, el ar putea urca până la 50% din câștigul salarial mediu brut prognozat **în februarie 2024**, pentru anul 2025, până la 4.121 de lei, având astfel o majorare de 11,37% (față de valoarea prezentă);
- În cazul în care ar fi stabilit în urma negocierii la valoarea de 52% din câștigul salarial mediu brut prognozat pentru 2025, majorarea ar fi până la 4.285 de lei, respectiv **15,8%**.

În concluzie, aplicarea formulei pentru anul 2025, pe baza datelor disponibile în februarie 2025, ar conduce la o majorare consistentă (raportată la rata prognozată a inflației, 4% pentru anul 2024), cuprinsă între 7,1% și 15,8% față de salariul minim net aflat în plată (fără alte modificări, cum ar fi deduceri contraproductive aplicate selectiv, de natură să potențeze capcana salariilor mici, așa cum vom arăta în cercetare).

În concluzie:

- principala vulnerabilitate a formulei legiferae constă că se bazează într-o proporție prea mare pe prognoze viitoare (estimări, în condițiile în care observațiile empirice asupra confirmării/infirmării prognozelor oficiale în România arată mai degrabă neconfirmări);
- o a doua vulnerabilitate este sistemul de deduceri aplicabil, care poate îi ajuta pe cei cu salariul minim, dar vine în detrimentul celor care câștigă în preajma salariului minim, spre exemplu, aplicarea deducerii (scutirii de impozit) doar pentru cei încadrați fix cu salariul minim, în acest fel potențându-se ceea ce literatura numește „capcana salariilor mici” (o vom dezvolta în cercetare)
- limitarea acestor vulnerabilități are ca soluții fie includerea în formulă **a unor indicatori deja confirmați, din trecut**, cum spre exemplu a stabilit ținta pe care o urmărește salariul minim net și în funcție de care se stabilește viitorul salariul minim, **în funcție de nivelul fix de 50% din salariul mediu brut, dar nu estimat, ci realizat efectiv în ultimele 4 trimestre înainte de raportare.**

Pentru a putea evalua într-o măsură chiar și mai mare **modul în care introducerea unei formule îmbunătățește situația celor care câștigă salariul minim brut, în absența unor distorsiuni arbitrare precum deducerilor acordate tranșei de salariu minim și retrase celor din preajma salariului minim**, prezenta cercetare va evalua în continuare, retroactiv, cum ar fi funcționat această formulă **dacă ar fi fost aplicată începând cu anul 2020, și înlăturând astfel vulnerabilitatea prognozelor prin posibilitatea înlocuirii lor cu date confirmate statistic.**



2.2. Cum ar fi evoluat, retroactiv, salariul minim, începând cu anul 2020, dacă salariul minim era stabilit în baza formulei propuse prin transpunerea Directivei (și nu fără criterii clare).

Pentru a face această simulare cercetarea a folosit date confirmate statistic (și nu prognoze, decât pentru 2025), pentru calculul indicatorilor propuși prin criteriile derivate din Directivă, după cum urmează:

- BNR, pentru Indicele Prețurilor de Consum Mediu Anual;
- AMECO, pentru PIB real, în baza 2015;
- AMECO, pentru populația ocupată

Am aplicat formula de calcul:

$$\text{Salariul minim brut}_{t+1} = \text{Salariul minim brut}_t * (1 + \text{rata inflației}_{t+1/100} + \Delta \%(\text{PIB}_{\text{real } t+1} / \text{Pop. ocupată } t+1))$$

Iar rezultatele calculului salariu minim brut, în baza formulei, începând cu anul 2021 (bază 2020) sunt după cum urmează:

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
rata inflației (efectiv/prognozat)	2,60%	5,10%	13,80%	10,40%	4,00%	3,4%
PIB real (efectiv/prognozat)	841,1	889,1	925,6	945,5	976,7	1007,4
delta PIB real		48	36,5	19,9	31,2	30,7
populație ocupată (efectiv/prognozat)	8521,1	7755,5	7806,5	7696,4	7751,9	7789,7
PIB real / populație ocupată	0,098708	0,114641	0,118568	0,12285	0,125995	0,129325
delta PIB real / populație ocupată		0,015933	0,003927	0,004282	0,003145	0,00333
delta % PIB real / populație ocupată		16,14%	3,43%	3,61%	2,56%	2,64%
calcul salariu minim brut (baza 2020)		2704	3169	3613	3851	4083
calcul salariu minim brut (baza iulie 2024)						3924
Salariu minim brut (lei) - ianuarie		2230	2550	3000	3300	
Salariu minim brut (lei) - iunie		2300	2550	3000	3700	
		18%	24%	20%	4%	

Tabel 2.1: Calculul salariului minim brut în baza 2020, începând între 2021-2024 (date efective) și estimare pentru 2025 (date prognozate)

Sursa datelor: BNR, AMECO, calcule proprii

În ceea ce privește interpretarea rezultatelor observăm că dacă salariul de referință ar fi cel din anul 2020 (respectiv 2.230 de lei) și ținând cont de rata inflației și modificarea relativă a productivității muncii, măsurată ca raport între PIB și populația ocupată, salariul minim brut ar fi fost prin aplicarea formulei, **mai mare decât cel legiferat și efectiv cu:**

- +18% în anul 2021;
- +24% în anul 2022;
- +20% în anul 2023
- +4% în anul 2024



Folosind valorile prognozate ale inflației și productivității muncii pentru 2025, aplicarea aceleiași formule ar genera un nivel de **4.083** de pentru salariul minim brut în 2025 (49,54% din salariul mediu brut prognozat de CNP la 8.241 lei), respectiv o creștere de 10% față de nivelul actual.

Dacă salariul de referință ar fi cel din anul 2024 (de 3.700 lei), ținând cont de rata inflației și modificarea relativă a productivității muncii previzionate, aplicarea formulei de mai sus ar conduce la un salariul minim brut în anul 2025 de **3.924 lei** (o creștere cu 6% față de actualul nivel). Diferența între **3.924 de lei** rezultată din acest calcul pentru aplicarea formulei la nivelul actual de 3.700 de lei și **3.963 de lei** cât a rezultat din calculul din luna mai folosit la fundamentarea transpunerii Directivei este explicată de faptul că noi am folosit date actualizate statistic la nivelul lunii august (unele diferite față de cele semi-definitive raportate în februarie 2024 și folosite în mai 2024).

În concluzie, aplicarea formulei încă din anul 2021 (bază 2020) ar fi condus în anul 2025, în fiecare an, la salarii minime mai mari față de cele înregistrate în fiecare din cei 4 ani din calcul (2021-2024).

Mai puțin tehnic spus, angajatul cu salariul minim pe economie ar fi avut un plus de câștig brut **în ultimele 42 de luni** sumele de 5.688 de lei (în 2021), 7.428 de lei (în 2022), 6.456 de lei (în 2023, când salariul minim brut a fost de 3.000 de lei până la 1 Octombrie și 3.300 de lei până în decembrie) și 3.306 lei în prima jumătate a anului 2024.

Făcând suma, aplicarea formulei încă din anul 2021 ar fi adus salariatului angajat cu salariul minim pe economie, în ultimii 3 ani și jumătate, un plus total de câștig brut față de situația ne-existenței formulei de **22.878 de lei**, respectiv mai mult de 6 salarii minime brute din prezent (6,18 salarii), fără să ținem cont de valoarea în timp a banilor. Dacă am aplica principiul capitalizării, cu o rată specifică economiei românești, suma ar fi semnificativ mai ridicată.

În concluzie, aplicarea formulei ar fi fost și este benefică alternativei de a nu aplica nicio formulă.

Mai mult decât atât, am verificat prin calcul și cea mai simplă formulă propusă până acum într-un stat membru, respectiv cazul Bulgariei (Directiva a fost implementată deja). Așa cum am arătat, Bulgaria și-a fixat ca țintă pentru adecvare **fix valoarea de 50% din câștigul salarial mediu brut**, pe care o determină extrem de simplu, prin fixarea câștigului salarial mediu brut avut în referință la stabilirea salariului minim pentru anul următor la **media salariilor lunare din ultimele 2 trimestre ale anului precedent și primele 2 trimestre ale anului curent** (date disponibile clar încă din luna August curent), astfel încât Bulgaria poate comunica din Septembrie nivelul salariului minim brut legiferat pentru anul următor.

Formula bulgărească generează un plus de predictibilitate față de România (se cunoaște din septembrie anul curent valoarea pentru anul următor), în condițiile în care stabilirea salariului minim pentru anul următor în România poate dura până în





Decembrie anul curent, conform graficului. **În plus**, modelul bulgăresc se bazează **doar pe date deja existente (salariul mediu brut din trecut, cunoscut)** și nu are vulnerabilități legate de estimări și inexactitatea prognozelor (cum există în cazul indicatorilor din formula aplicată în România).

Astfel, cercetarea își propune să vadă și care este salariul minim net pentru 2025 (referință) rezultat din calcul, dacă se aplică în România formula bulgărească. Pentru această simulare am folosit datele de la INS privind câștigul salarial mediu brut din lunile iulie-decembrie 2023 și ianuarie-iunie 2024, deja cunoscute.

	ianuarie	Februarie	Martie	Aprilie	Mai	Iunie	Iulie	August	Septembrie	Octombrie	Noiembrie	Decembrie
Anul 2023	6831	6845	7290	7311	7229	7364	7317	7258	7350	7509	7766	8301
Anul 2024	7976	7990	8502	8532	8355	8480						

Tabel 2.2. Evoluția câștigului salarial mediu brut din România în ultimele 4 trimestre (Q3 2023-Q2 2024)

Sursa datelor: INS

Folosind datele extrase mai sus, din 2023 și 2024 deja cunoscute, calculul salariului minim brut pentru 2025 în baza formulei bulgărești, mult mai puțin complexă (fără prognoze și estimări) și raportat la 50% din media rezultată, conduce la rezultatul de **3.972 de lei** ca valoare de referință pentru anul 2025, cunoscută încă din luna August 2024.

Așa cum am arătat în cercetare, stabilirea salariului minim net pentru 2025 în baza formulei din România, conduce la referința pentru salariul minim brut pentru 2025 de **3.963 de lei** (calculul din mai 2024 pe datele estimate din februarie 2024) sau la **3.924 de lei** (calculul nostru, pe date actualizate în August 2024).

Este drept că marja de negociere prevăzută prin transpunerea Directivei în România poate situa salariul minim brut pentru 2025 în România **oriunde între 3.963 de lei și 4.285 de lei (deci și la un nivel superior față de rezultatul conform formulei bulgărești, dar și la un nivel inferior celui rezultat din aplicarea formulei bulgărești)**.

Este drept însă și faptul că, spre deosebire de formula bulgărească, cea aplicată în România **este mult mai complicată, se bazează pe prognoze (deseori inexacte), negocieri dar și întârzie în a fi comunicată mediului economic**.

În plus, mai există și un plus de impredictibilitate în privința deducerilor care se pot schimba, intempestiv în România, spre exemplu cum s-a întâmplat de la 1 iulie 2024, când persoanele teoretic mai bine pregătite decât cei angajați pe salariul minim dar care câștigau (și beneficiau de deduceri) dacă erau salarizate **în preajma salariului minim (tot cu salarii mici)**, au pierdut acest drept de deducere.

Adâncirea capcanei salariilor mici de la 1 iulie 2024 este detaliată în sub-capitolul următor, **dar până atunci, referitor la rezultatele aplicării în România a formulei bulgărești față de cea definită la nivel național**, având în vedere că sunt aproape similare, conduc la concluzia că adecvarea salariilor minime este făcută de România





ca Bulgaria, **dar mult mai complicat, se bazează pe multe presupuneri rezultate din estimări și este și mai puțin predictibil.**

3. Prevederile Directivei față de deduceri (sume neimpozabile aplicate salariului minim/salariilor mici) și capcana salariilor mici în România (în dinamică)

La punctul Aliniatul (29) Directiva fundamentează:

- „Fără a aduce atingere competenței statelor membre de a stabili salariul minim legal și de a permite variații și deduceri, este important să se evite utilizarea pe scară largă a variațiilor și deducerilor deoarece acestea riscă să aibă un impact negativ asupra gradului de adecvare al salariilor minime”;
- „Ar trebui să se asigure că variațiile și deducerile respectă principiile nediscriminării și proporționalității și să urmărească un obiectiv legitim”;
- „Exemple de asemenea deduceri ar putea fi recuperarea sumelor plătite supraevaluate sau deducerile dispuse de o autoritate judiciară sau administrativă”
- „Nicio dispoziție din prezenta Directivă nu ar trebui să fie interpretată ca impunând statelor membre obligația de a introduce variații ale salariilor minime sau deduceri din acestea”.

Iar prin Articolul 6, Directiva legiferează:

- „Atunci când statele membre permit niveluri diferite ale salariului minim legal pentru categorii specifice de lucrători sau permit deduceri care reduc remunerația plătită la un nivel inferior celui al salariului minim legal relevant, ele se asigură că respectivele variații și deduceri respectă principiile nediscriminării și proporționalității, cel din urmă incluzând urmărirea unui scop legitim”.

Cu alte cuvinte, Directiva mai degrabă se pronunță **împotriva** deducerilor la nivelul salariului minim (care îl distorsionează) și care pot fi discriminatorii. Se pronunță de asemenea împotriva unor deduceri care nu respectă principiul proporționalității și unde nu există urmărirea unui scop legitim.

Or, în proximitatea implementării Directivei în România, respectiv la ultima modificare a salariului minim brut pe economie administrativ de la 1 iulie 2024 (majorare de la 3.300 de lei la 3.700 de lei), Guvernul a aprobat prin OUG 59/2024, majorarea deducerii existente deja (200 de lei aplicată tuturor salariilor de până în 4.000 de lei) la 300 de lei, **dar de ea beneficiază doar angajații care sunt încadrați FIX cu salariul minim brut (3.700 de lei)**, chiar dacă unii dintre ei își suplimentează câștigul salarial lunar prin venituri care urcă până la 4.000 de lei (fără să aibă însă salariul de încadrare la nivelul venitului de până în 4.000 de lei, chiar dacă îl obține, lunar, recurent).





Or, prin Hotărârea de Guvern se creează în opinia noastră **o discriminare** și nu se respectă principiul **proporționalității**, stipulat de Directivă, întrucât cei încadrați cu salarii lunare între 3.701 și 4.000 de lei **nu mai au dreptul la deducere**, chiar dacă se constată situații în care veniturile lor brute lunare sunt mai mici decât cele ale salariaților angajați fix cu salariul minim plus sporuri.

Astfel de această sumă neimpozabilă (scutire) beneficiază doar angajații cu normă întreagă, la locul unde au funcția de bază, și care îndeplinesc simultan următoarele 2 condiții:

- i) sunt încadrați cu salariul minim brut pe țară;
- ii) au un venit brut lunar ce nu depășește 4.000 de lei.

În opinia noastră, o astfel de discriminare, pe lângă faptul că în sine contravine prevederilor Directivei tocmai în curs de implementare, este de natură să atragă un efect chiar mai periculos pentru economie și salariați și anume adâncirea capcanei veniturilor mici.

În literatura economică, prin capcana salariilor mici (capcana salariului redus sau a sărăciei, *în engleză low-wage trap, poverty trap*) este definită situația în care o creștere a veniturilor brute nu se translatează într-o majorare a veniturilor nete, respectiv situația în care plusul de venit este impozitat suplimentar și dispare.

Acest fenomen se poate măsura în funcție de indicatorul **rata marginală a câștigului (RMC)**, calculat astfel:

RMC = creșterea venitului net / creșterea venitului brut.

În mod evident, valorile RMC depind de nivelul de impozitare (CAS, CASS, impozit pe venit), dar și de sumele neimpozabile și de nivelul deducerilor personale (în funcție de numărul de persoane aflate în întreținere) sau altor deduceri, unele discreționare.

Cel mai adesea, rata marginală a câștigului este pozitivă subunitară (rata este cuprinsă între 0 și 1), ceea ce indică situația în care venitul net se majorează mai puțin decât majorarea înregistrată de venitul brut.

Zero înseamnă că majorarea venitului brut nu se resimte deloc printr-o creștere a venitului net, iar 1 reprezintă situația în care majorarea este resimțită integral.

Teoretic, se poate însă ca rata marginală a câștigului să fie și negativă, situație în care creșterea venitului brut este însoțită de scăderea venitului net (generată de o creștere mai mare a impozitelor). O altă situație teoretic posibilă este cea în care rata marginală a câștigului este supraunitară, ceea ce indică o creștere a venitului net superioară creșterii venitului brut.

În cazul unor valori mai apropiate de zero (valori scăzute ale RMC), avem situația unei majorări mai reduse a venitului net față de cel brut.





În această situație, angajații care obțin salarii scăzute vor fi mai puțin stimulați de creșterile salariale, deoarece vor resimți mai puțin (doar marginal) la nivelul venitului net această creștere.

Spre exemplu, în cazul în care un angajat este încadrat cu salariul minim brut pe țară 3.700 de lei și obține recurent venituri suplimentare care majorează câștigul brut până la 3.999 de lei, el beneficiază de scutirea de 300 de lei. Dacă el însă ar urmări creșterea capacității sale urmată de majorarea salariului (să nu fie dependent de sporuri), spre exemplu de la 3.700 de lei până la 3.850 de lei, el nu este stimulat, întrucât dar ar câștiga ca salariu de încadrare 3.850 de lei, el ar pierde dreptul la suma neimpozabilă de 300 de lei și în realitate, ar câștiga net mai puțin bani, deși a obținut un salariu de încadrare mai bun.

Calculul ratei marginale a câștigului este relevant în mai multe situații, precum

- creșteri salariale generate de schimbarea locului de muncă;
- creșterea efortului de muncă (prin extinderea numărului de ore lucrate);
- schimbarea regimului de încadrare (trecerea de la o slujbă part time la una full time).
- modificări condiționate de praguri salariale ale cuantumului sumelor neimpozabile (deduceri).

O rată marginală a câștigului scăzută va afecta comportamentul salariaților, în sensul în care nu sunt motivați să obțină câștiguri salariale brute prin progres profesional, programe de reconversie profesională sau avansări în carieră și să prefere, spre exemplu, să fie dependenți de transferuri sociale ca urmare a impozitării mai ridicate, dacă se află în situația unui plus nesemnificativ de venit net ca urmare a modificării impozitării sau chiar să obțină câștiguri nete **mai mici**, deși veniturile brute sunt superioare celor ale altor salariați.

Pentru a putea observa cum a acționat majorarea salariului minim brut garantat în plată (de la 3.300 de lei la 3.700 de lei), însoțită de deducerea de 300 de lei (față de 200 de lei anterior), dar **numai pentru cei încadrați cu salariul minim**, rata marginală a câștigului prezintă o relevanță deosebită.

Așadar, capcana salariului redus se poate măsura în funcție de rata marginală a câștigului, după următoarea formulă:

Capcana salariului redus = 1 – RMC.

Capcana salariului redus are valori ridicate pentru valori scăzute ale ratei marginale a câștigului, reflectând deci situația în care creșterea venitului net încasat de angajat este inferioară creșterii venitului brut suplimentar.

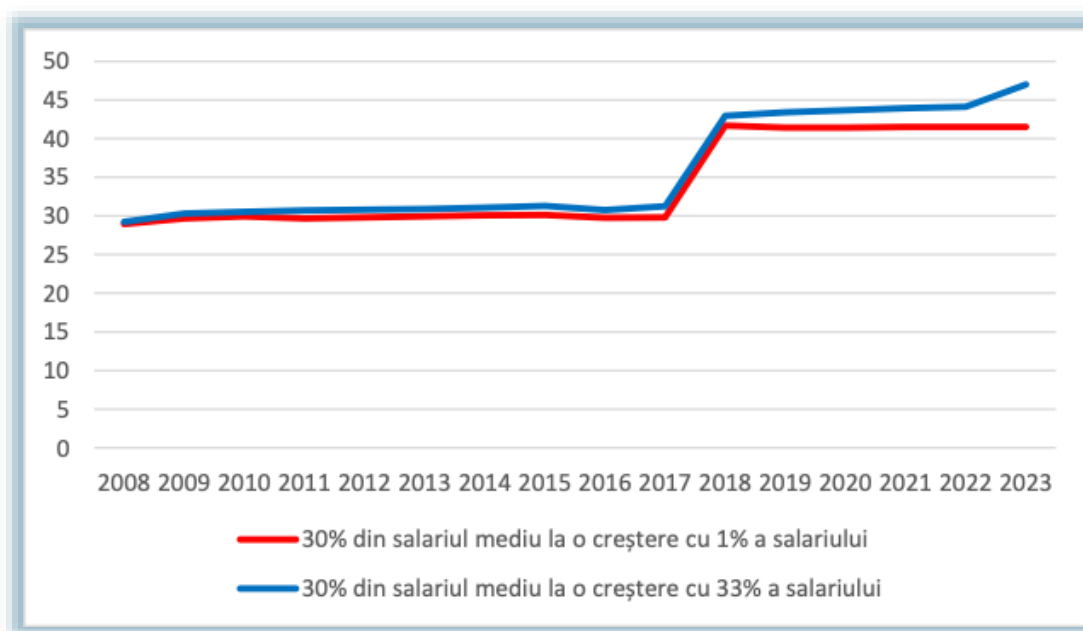
După cum este și denumită, capcana salariilor mici afectează cel mai mult persoanele cu venituri salariale scăzute, deoarece prin creșterea salariului brut este adesea





însoțită și de modificarea măsurilor de protecție socială și este folosită, alături de alți indicatori, pentru a măsura și impactul fiscalității asupra veniturilor brute, suplimentare sau nu.

Pentru a înțelege diferențele înregistrate la nivelul Uniunii Europene și evoluția în timp a acestui indicator, prezentăm în graficul următor. indicatorul low wage trap pentru România, preluat din baza de date a Comisiei Europene. Graficul arată cum se modifică indicatorul „capcana salariilor mici” în cazul unui salariat din România cu salariu mic, care câștigă, spre exemplu 30% din salariul mediu, la creșteri de 1% a salariului său, respectiv la o creștere cu 33%.



Grafic 3.1: Capcana salariilor scăzute – cazul unui angajat în România, fără familie, care câștigă 30% din salariul mediu.

Sursa datelor: https://europa.eu/economy_finance/db_indicators/tab/

Se observă așadar din acest grafic faptul că, în cazul majorărilor nesemnificative, nu există efectul amplificării capcanei salariilor mici, însă, structura salariilor din România arată că, în cazul majorărilor semnificative (în cazul simulării noastre o majorare de o treime), capcana salariilor mici se amplifică, adică plusul de venituri nete nu urmează dinamica majorărilor brute.

Majorarea de la 1 iulie 2024 a salariului minim este una semnificativă (+400 de lei într-un interval de 9 luni, respectiv +12,12%), însă modificarea legislativă de majorare a sumei neimpozabile de la 200 de lei la 300 de lei **doar pentru cei încadrați fix pe salariul minim, este de natură, așa cum vom demonstra, să amplifice capcana salariilor mici din România.**



De la 1 iulie 2024, salariul minim brut pe economie s-a majorat de la 3.300 de lei la 3.700 de lei, așadar avem o majorare a venitului brut de 400 de lei, de care vor beneficia, toți cei **719.390** de angajați anterior cu salariul minim pe economie, dintr-un total de 1.895.770 de salariați beneficiari (remunerați cu mai mult de 3.300 de lei, dar mai puțin de 3.700 de lei).

Modificarea este însoțită simultan de majorarea sumei neimpozabile pe salariul minim brut pe țară, garantat în plată, de la 200 de lei la 300 de lei, dar aplicabilă doar dacă venitul brut lunar (salariul de baza plus alte sporuri, prime etc - cu excepția tichetelor de masa și a indemnizației de hrană) nu depășește 4000 lei/lună.

Pentru a observa în ce măsură majorarea de venit brut se translatează într-o modificare a impozitării și în ce fel afectează suma netă a angajatului, cercetarea a făcut mai multe simulări, la nivelul celor plătiți cu salariul minim brut pe economie (înainte și după 1 iulie 2024), pentru un salariat care nu are persoane în întreținere (și prin urmare, deducerea personală este de 20%). Rezultatele simulării sunt prezentate în tabelele următoare:

		pana la 1 iulie 2024	din 1 iulie 2024	creștere absolută	creștere relativă
salariul minim brut pe țară, garantat în plată		3300	3700	400	12,12%
sumă neimpozabilă (*)		200	300	100	50,00%
CAS	25%	775	850	75	9,68%
CASS	10%	310	340	30	9,68%
venit net lunar		2.015	2.210	195	9,68%
deducere personala de bază	20%	660	740	80	12,12%
venit lunar impozabil		1.355	1.470	115	8,49%
impozit pe veniturile din salarii	10%	136	147	11	8,09%
suma netă încasată		2.079	2.363	284	13,66%
sarcină fiscală angajat (CAS, CASS, impozit pe venit)		1.221	1.337	116	9,50%
contribuții angajator (CAM)	2,25%	70	77	7	9,68%
RMC (rata marginală a câștigului)				71	
Capcana salariului redus				29	

Tabel 3.1.: Cazul unui angajat plătit cu salariul minim pe economie, care nu are persoane în întreținere. Calcule proprii.

Se observă așadar că în cazul angajatului încadrat cu salariul minim brut, majorarea de la 3.300 de lei la 3.700 de lei, însoțită de majorarea sumei neimpozabile de la 200 la 300 de lei, conduce la o majorare a sumei nete încasate de 284 de lei, **respectiv un plus venituri nete de 13,66%** (284 de lei, de la 2.079 lei la 2.363 de lei) prin urmare, nivelul impozitării nu este de natură să potențeze capcana salariilor mici, **însă doar pentru cei cu încadrați cu salariul minim.**

Întrucât structura salariilor din România arată o aglomerare majoră în jurul nivelului salariul minim pe economie, este necesară însă aprofundarea calculului: **cine nu mai beneficiază de suma neimpozabilă, întrucât este încadrat pe salarii în tranșa**



3.701 - 4.000 de lei (chiar dacă are în mod real un câștig mai mic decât persoana încadrată cu salariul minim, dar care obține și sporuri).

Folosind datele obținute de cercetare în urma consultării bazei de date a Inspecției Muncii de după 1 iulie 2024, respectiv după majorarea salariului minim, avem următoarea situație:

Tranșe Salariu	Nr. Salariați cu normă întreagă
3700	752553
3701- 3750	390947
3751- 3800	134276
3801- 3850	43763
3851- 3900	67085
3901- 3950	71623
3951-4000	134260

Tabel 3.2. Situația din iulie 2024 a celor angajați cu sume între 3.700-4.000 de lei

Sursa datelor: Inspecția Muncii, consultare Iulie 2024

Cu precizarea că deși datele Inspecției Muncii arată că, în iulie 2024, 718.477 de angajați sunt plătiți cu salariul minim garantat în plată, iar în situația pe tranșe de venit apar 752.553 de angajați care au nivelul salarial fix de 3.700 de lei (deci diferența este reprezentată de angajați din sectorul agricol/alimentar - unde există un salariu minim reglementat la un nivel inferior, respectiv 3.436 lei, dar există angajați – care reprezintă diferența, cu salariu brut superior, de 3.700 de lei), putem observa că:

- i) de majorarea deducerii beneficiază 718.477 de salariați (fix cei încadrați cu salariul minim brut, și toți cei cu 3.700 de lei, pentru că în sectorul alimentar/agricol există un alt nivel de salariu minim, inferior)
- ii) de majorarea deducerii **nu beneficiază** diferența celor plătiți între 3.701 lei și 4.000 de lei, respectiv 841.954 de salariați, o bună parte dintre ei pierzând dreptul la deducere.

Așadar, este mai mare numărul salariaților care au salarii superioare nivelului brut de 3.700 de lei pentru care, noile condiții de aplicare a sumei neimpozabile sunt discriminatorii.

Cu alte cuvinte, noul sistem al sumei neimpozabile **mai degrabă favorizează capcana salariilor mici, decât să o diminueze, astfel încât cei care reușesc să obțină (prin modalitățile descrise anterior) niveluri salariale brute SUPERIOARE celui minim, sunt dezavantajați.**



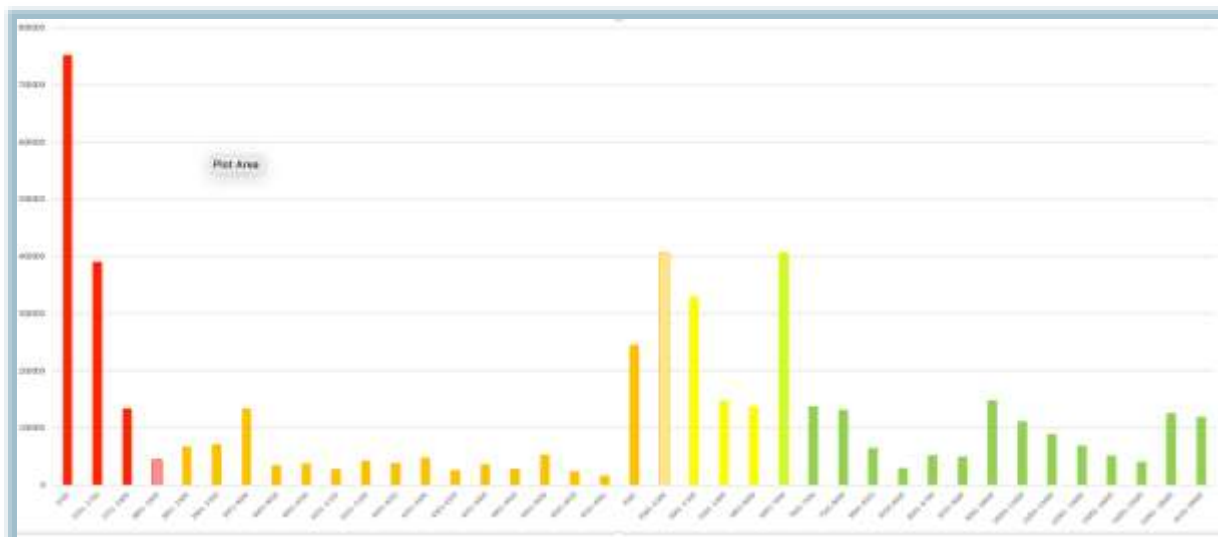


Astfel, angajații remunerați cu salariul minim, prin creșterea salariului minim ADMNISITRATIV, concomitent cu a sumei neimpozabile, au obținut un salariu net de 2.363 lei, reprezentând o creștere cu 13,66%, beneficiind de reducerea indicatorului capcana salariului redus.

În continuare cercetarea a realizat o evaluare mai complexă din perspectiva capcanei salariilor mici,

Vom simula efectele asupra ratei marginale a câștigului și capcanei salariului redus pentru **alte valori de referință ale salariului brut, pe care le vom selecta în funcție de datele privind numărul total de contracte individuale de muncă.**

În graficul următor prezentăm situația privind numărul salariaților cu normă întreagă, pe tranșe de salariu, comunicate de Inspecția Muncii la solicitarea noastră pentru luna iulie 2024.



Grafic 3.2. Distribuția salariaților cu normă întreagă, pe tranșe de venit, iulie 2024

Sursa datelor: Inspecția Muncii, consultare iulie 2024

În grafic, am asociat cu roșu cuartila 1 (contractele cu cele mai mici 25% salarii brute, cu portocaliu cuartila 2, galben pentru cuartila 3 și roșu pentru cuartila 4 (contractele cu cele mai mari 25% salarii brute).

După cum se poate constata în datele care stau la baza graficului și comunicate de Inspecția Muncii pentru iulie 2024, cuartila q1 este de 3831 lei (în intervalul 3700 lei-3800 lei sunt 25% dintre total salariați cu normă întreagă, respectiv peste 1,2 milioane de angajați.

Am realizat în continuare o analiză comparativă a salariului net, pentru a calcula rata marginală a câștigului și capcana salariului redus pentru un angajat care nu are persoane în întreținere.



	din 1 iulie 2024	cuartila 1
salariul brut	3700	3831
sumă neimpozabilă (*)	300	0
CAS	850	958
CASS	340	383
venit net lunar	2.210	2.490
deducere personala de bază	740	766
venit lunar impozabil	1.470	1.724
impozit pe veniturile din salarii	147	172
suma netă încasată	2.363	2.318
sarcină fiscală angajat (CAS, CASS, impozit pe venit)	1.337	1.513
contribuții angajator (CAM)	77	86
RMC (rata marginală a câștigului)		-34
Capcana salariului redus		134

Tabel 3.3: Cazul comparativ al unui angajat plătit cu salariul minim pe economie (3.700 de lei) și a unui salariat încadrat cu un nivel de venit brut din cuartila 1 (3.831 de lei)

Simularea arată că, în acest caz, la creșterea cu 131 de lei a salariului brut, **salariul net scade cu 45 lei**, ca urmare a pierderii dreptului la suma neimpozabilă, rata marginală a câștigului fiind negativă de -34, generând o valoare supraunitară a capcanei salariului redus.

În acest context, se constată pierderea resimțită la nivelul angajatului, ceea ce îl va lipsi de motivație să obțină creștere salarială de acest nivel.

Alte valori privite în simulare arată că, efectele cele mai mari în privința **lărgiri capcanei salariilor mici** se constată la cele mai mici venituri din preajma salariului minim, în condițiile în care prin definiție tehnică, salariații cu venituri mici sunt cei remunerați în preajma salariului minim.

În continuare, ne-am propus să analizăm la ce nivel al salariului brut se obține același salariu net ca în cazul salariului minim garantat de 3.700 lei după 1 iulie 2024.

Prin simulare sau prin *goal seek din excel* am obținut un nivel de **3.906 lei**.

Astfel, la acest nivel, prin pierderea dreptului la suma neimpozabilă de 300 lei, impozitele și contribuțiile „mănâncă” întreaga creștere a salariului brut, angajatul obținând același salariu net de 2.363 lei (CAS crește cu 127 lei, CASS crește cu 51 lei, deducerea personală de bază crește cu 41 lei, iar impozitul pe veniturile salariale crește cu 29 lei).





	din 1 iulie 2024	goal seek	modificare
salariul brut	3700	3906	206
sumă neimpozabilă (*)	300	0	-300
CAS	850	977	127
CASS	340	391	51
venit net lunar	2,210	2,539	329
deducere personala de bază	740	781	41
venit lunar impozabil	1,470	1,758	288
impozit pe veniturile din salarii	147	176	29
suma net încasat	2,363	2,363	0
sarcin fiscal angajat (CAS, CASS, impozit pe venit)	1,337	1,543	206
contribu ii angajator (CAM)	77	88	11
RMC (rata marginal a câ tigului)		0	
Capcana salariului redus		100	

Tabel 3.4: Cazul comparativ al unui angajat plătit cu salariul minim pe economie (3.700 de lei) și a unui salariat încadrat cu un nivel de venit brut 3.906 lei.

În acest caz, deoarece creșterea cu 206 lei a salariului brut se pierde integral la nivelul salariului net, capcana salariului redus este de **100**, și motivează angajatul de **să nu obțină salarii brute** peste nivelul salariului minim garantat, cu alte cuvinte, este cel mai bun exemplu pentru cum aplicarea discreționară a deducerilor **menține o mare parte din salariații cu venituri mici, în zona aceluiași venituri mici**, încurajându-l să caute remunerarea chiar cu salariul minim garantat în plată.

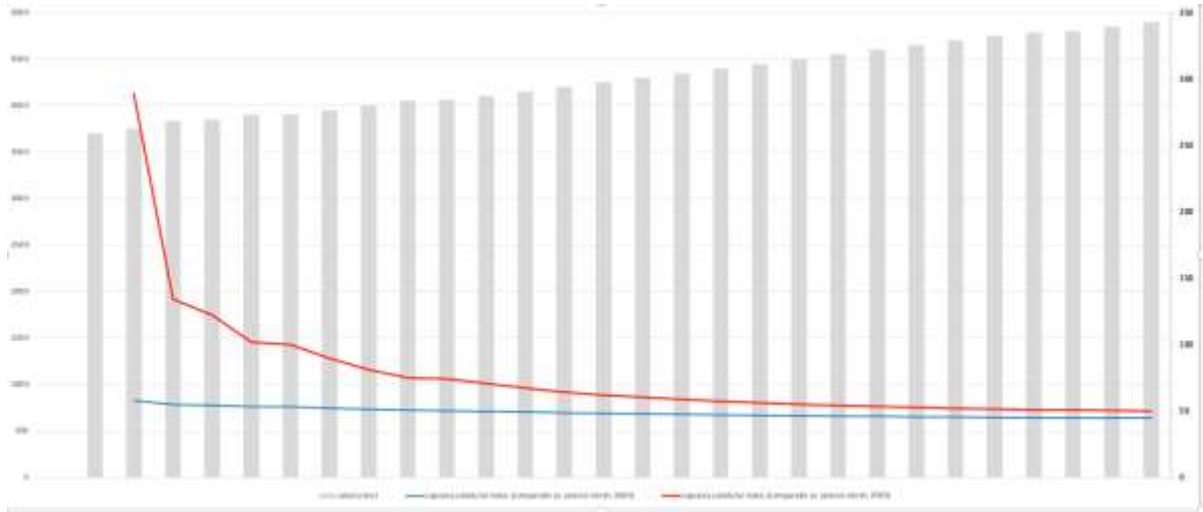
Interesant de remarcat este că, prin comparația creșterii marginale a venitului net față de creșterea venitului brut, la diferite valori ale salariului, cu situația înainte de 1 iulie 2024 (salariu minim brut de 3300 lei, cu 200 lei sumă neimpozabilă) și situația după 1 iulie 2024 (salariu minim brut de 3700 lei, cu 300 lei sumă neimpozabilă), **nivelul capcanei salariului redus este mult mai ridicat în prezent.**

Această comparație se poate urmări în graficul de mai jos, unde am realizat calcule pentru diferite valori ale salariului brut, considerând variațiile față de situația înainte și după 1 iulie 2024.

Capcana salariilor mici este reprezentată pe axa din dreapta, iar salariul brut (reprezentat prin coloane gri), pe axa din stânga.

Curba albastră reprezintă evoluția capcanei salariilor mici comparativ cu situația anterioară datei de 1 iulie (salariu minim brut de 3.300 de lei, cu deduceri nediscriminatorii), iar curba roșie reprezintă evoluția capcanei salariilor mici comparativ cu situația de după 1 iulie 2024 (salariu minim brut de 3.700 de lei și deduceri mărite și acordate **doar** pentru cei încadrați cu noul salariu minim brut).





Grafic 3.3. Capcana salariilor mici la diferite valori ale salariului brut, din preajma salariului minim brut în condițiile salariului minim de 3.300 de lei (albastru) și 3.700 de lei (roșu)

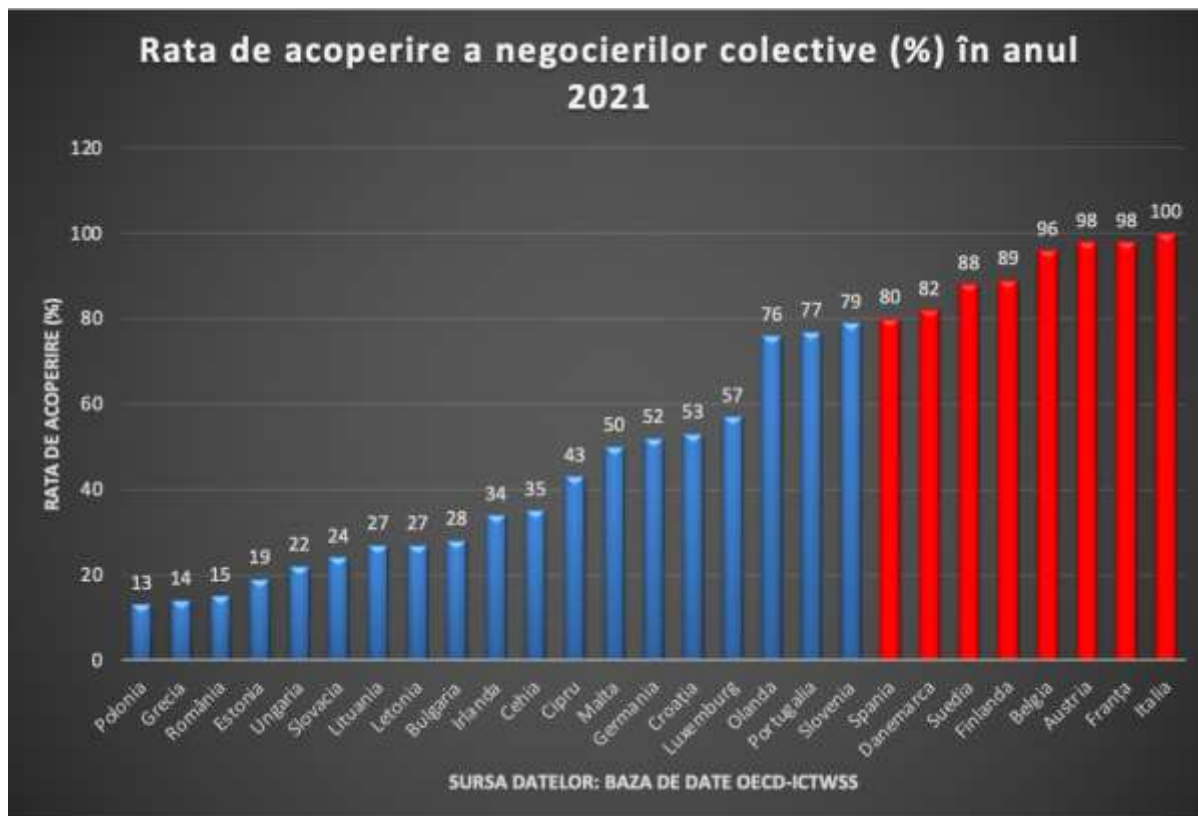
Concluziv, pe graficul realizat se observă foarte clar că, după 1 iulie 2024, capcana salariilor mici s-a amplificat semnificativ în România în urma noului sistem de deduceri, comparativ cu situația de dinainte de 1 iulie 2024.

4. Prevederile Directivei în ceea ce privește negocierile colective, ca mijloc de adecvare a salariului minim național. Corelația dintre negocieri și câștigurile salariale

În privința negocierilor colective pentru stabilirea salariilor, Directiva precizează la alineatul (25):

„Statele membre cu o acoperire mare a negocierilor colective tind să aibă un procent scăzut al lucrătorilor cu salarii mici și salarii minime ridicate. Statele membre cu un procent scăzut al persoanelor cu salarii mici au o rată de acoperire a negocierilor colective de peste 80%. Prin urmare, fiecare stat membru cu o rată de acoperire a negocierilor colective sub 80% ar trebui să adopte măsuri în vederea consolidării acestor negocieri colective (...) și să stabilească un plan de acțiune pentru a promova negocierile colective în vederea creșterii treptate a ratei de acoperire a negocierilor colective. Pentru a respecta autonomia partenerilor sociali, care include dreptul la negociere colectivă, dar exclude orice obligație de a încheia convenții colective, pragul de 80% pentru acoperirea negocierilor colective ar trebui să fie interpretat doar ca un indicator care declanșează obligația de a stabili un plan de acțiune”.

Potrivit datelor studiate de cercetare din baza de date OECD, care include rata de acoperire a negocierilor colective, la nivelul anului 2021, doar 8 state au o rată de peste 80%, în România rata fiind de 15%.



Grafic 4.1. Rata de acoperire a negocierilor colective (%) în țările UE, la nivelul anului 2021

Sursa datelor: Baza de date OECD-ICTWSS

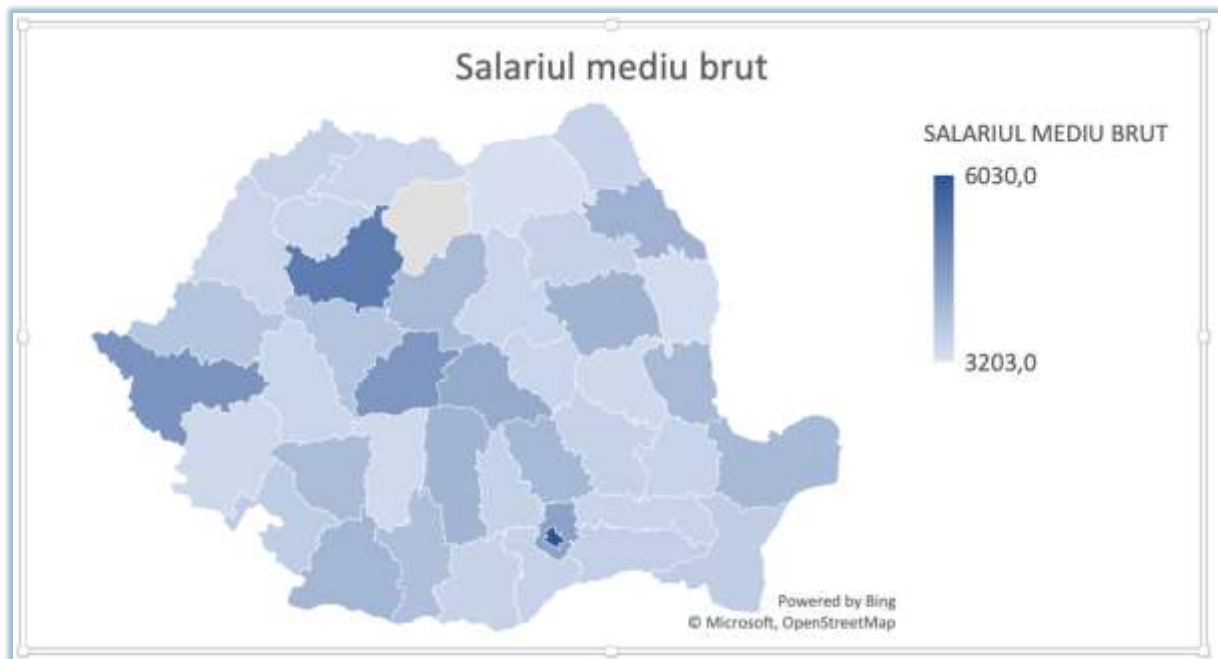
Observăm că Directiva menționează că acolo unde există o rată mare de acoperire a negocierilor colective, statele tind să aibă un procent scăzut al lucrătorilor cu salarii mici și salarii minime ridicate.

În continuare ne propunem să testăm, pentru datele disponibile pentru România și centralizate de BNS la nivelul anului 2021, pe județe a contractelor colective de muncă, dacă se manifestă și în România o corelație între rata de acoperire a negocierilor colective și nivelul salariului.

Datele prelucrate includ numărul angajatorilor din fiecare județ, numărul salariaților din județ, numărul contractelor colective de muncă, câte sunt semnate cu sindicatele, federațiile sau de reprezentanții salariaților, salariul mediu brut, etc.

La momentul prelucrării datelor disponibile din 2020 și 2021, pe județe, harta salariilor medii brute, pe județe, arăta că salariul mediu brut cel mai mic era în Bistrița (3.203 lei) și cel mai ridicat în București (6.030 lei).

Statistic, rezultă din prelucrarea seriei de date un coeficient de variație de 15%, determinat ca raport între abaterea standard și media datelor din seria salariilor medii brute județene.



Grafic 4.2. Harta salariilor medii brute/județe conform datelor din 2021.

Sursa datelor: Prelucrare BNS, situația contractelor colective de muncă 2021

Pe lângă salariul mediu brut la nivel județean, calculăm coeficientul de variație și pentru următoarele serii de date la nivel județean:

- Numărul total de contracte colective de muncă la nivel județean (date din 2021);
- Numărul de sindicate reprezentative la nivel județean (2021);
- Ponderea contractelor colective de muncă semnate cu sindicate din total, la nivel județean

Centralizarea datelor calculate mai sus, pe județe indică următoarele rezultate

Indicator	Valoare medie	Județ, valoare minimă	Județ, valoare maximă	Coeficient de variație
Salariu mediu brut/județ	3.833 lei	Bistrița, 3.203 lei	București, 6030 lei	15%
Nr. total contracte colective de muncă la nivel județean	362	Giurgiu, 35	Constanța, 886	63%
Nr. sindicate reprezentative la nivel județean	24	Harghita, 6	Prahova, București, 49	47%
Ponderea contractelor colective de muncă semnate cu sindicate din total	14%		Argeș, 50%	73%

Tabel 4.1. Indicatori folosiți pentru stabilirea corelațiilor între nivelul salariului și numărul contractelor colective de muncă. Rezultatele cercetării



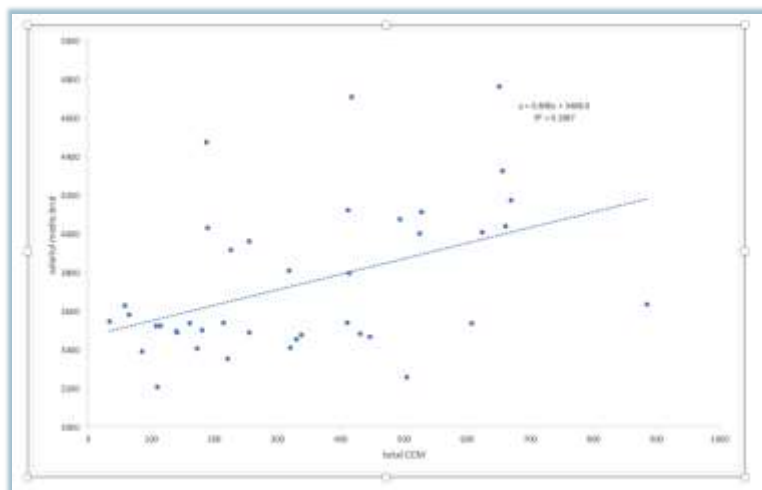
Folosind aceeași bază de date a contractelor colective de muncă, am analizat corelația dintre variabilele reprezentative.

	Salariul mediu brut	Total CCM active	Nr. Sindicate reprezentative
Salariul mediu brut	1	0,59	0,47
Total CCM active	0,59	1	0,73
Nr. Sindicate reprezentative	0,47	0,73	1

Tabel 4.1. Matricea de corelație pentru variabilele salariul mediu brut, total contracte colective de muncă active, numărul de sindicate reprezentative, ponderea contractelor colective de muncă semnate cu sindicate – baza de date la nivel județean, 2021

Din matricea de corelație putem extrage o primă concluzie: salariul mediu brut este corelat pozitiv cu numărul total de contracte colective de muncă și cu numărul de sindicate reprezentative, ceea ce poate fi interpretat ca o putere mai mare de negociere a angajaților, o îmbunătățire a condițiilor de muncă și o activitate sindicală eficientă.

Cu alte cuvinte, obligația instituită de Directivă ca statele cu o rată de acoperire a negocierilor colective mai mică de 80% (cum este și România, 15%) de a adopta un plan pentru creșterea progresivă a ratei, vine în sprijinul majorării salariilor. Analizăm mai departe și estimăm econometric gradul de corelație dintre salariul mediu brut și numărul total de contracte colective de muncă la nivel județean.



Grafic 4.3. Corelația dintre salariul mediu brut și numărul total de contracte colective de muncă la nivel județean, 2021

Considerăm reprezentarea grafică de mai sus și ecuația de regresie simplă estimată

$$\text{Salariul mediu brut} = 3468,6 + 0,806 \cdot \text{total CCM} + \epsilon$$

unde 3468,6 = termen liber

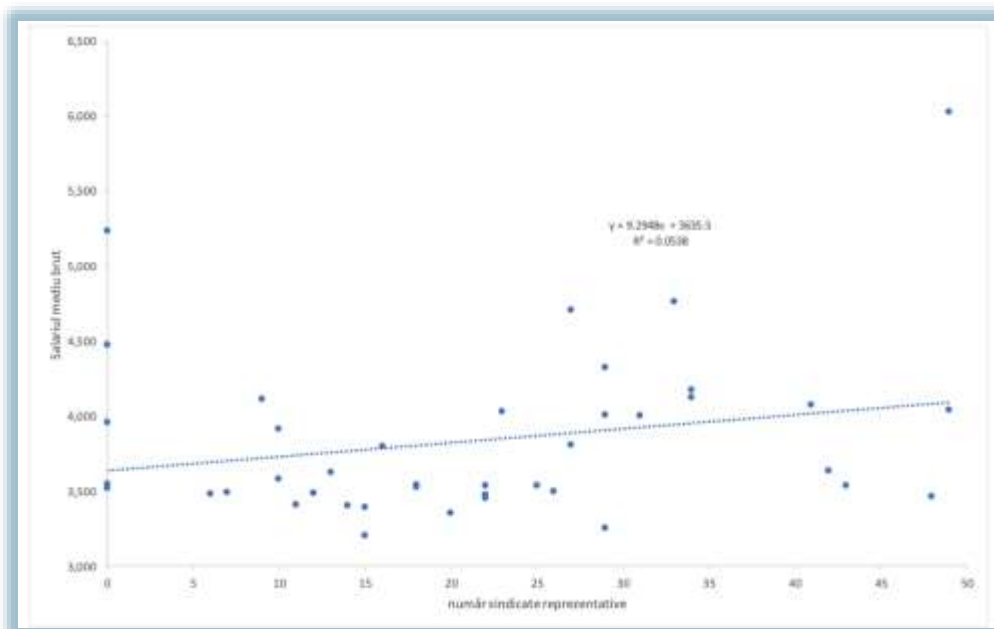


0,806 = coeficientul estimat pentru numărul total de contracte colective de muncă

ε = termenul de eroare

Astfel, se poate concluziona că între numărul total de contracte colective de muncă și salariul mediu brut la nivel de județ există o relație pozitivă, **respectiv la creșterea cu o unitate a numărului de contracte colective de muncă salariul mediu brut crește cu 0,806 unități.**

Acest coeficient indică **o a doua concluzie** și anume faptul că o extindere a negocierilor colective de muncă **adică a ratei de acoperire a negocierilor colective** generează un impact **semnificativ** asupra creșterii salariilor, ceea ce poate reflecta eficiența acestor tipuri de contracte în obținerea unor salarii mai mari și îndepărtare de nivelul mic al salariilor pentru angajați.



Grafic 4.4. Corelația dintre salariul mediu brut și numărul de sindicate reprezentative la nivel județean, 2021

Considerăm reprezentarea grafică de mai sus și ecuația de regresie simplă estimată

$$\text{Salariul mediu brut} = 3635,5 + 9,2948 \cdot \text{număr sindicate reprezentative}$$

unde 3635,5 = termen liber

9,2948 = coeficientul estimat pentru număr sindicate reprezentative

ε = termenul de eroare

Astfel, se poate concluziona că între numărul de sindicate reprezentative și salariul mediu brut la nivel de județ există o relație pozitivă, **respectiv la creșterea cu o unitate a numărului de sindicate reprezentative salariul mediu brut crește cu 9,2948 unități.**





Acest coeficient poate indica faptul că activitatea unui număr mare de sindicate reprezentative generează **un impact semnificativ asupra creșterii salariilor**, ceea ce poate reflecta puterea mare de negociere în obținerea unor beneficii salariale (posibil și a unor condiții de muncă) mai mari pentru membrii sindicatelor.

De regulă numărul de sindicate reprezentative poate fi considerat un indicator al organizării și coeziunii angajaților, astfel că o mai puternică și mai larg reprezentată organizare sindicală poate conduce **la creșteri chiar și mai mari ale salariului mediu brut**.

Cele 2 interpretări ale corelațiilor dintre salariul mediu brut și numărul total al contractelor colective de muncă, respectiv dintre salariul mediu brut și numărul de sindicate reprezentative la nivel județean, au însă și o limită și anume: se presupune că toate celelalte variabile **care ar putea influența salariul mediu brut** sunt fie constante, fie neglijabile, și că relația dintre cele două variabile este liniară.

Concluziv, există corelație semnificativă între creșterea gradului de acoperire negocierilor colective și reprezentarea sindicală și majorarea salariului mediu brut.

Având în vedere că în datele analizate de noi, în România există una dintre cele mai scăzute rate de acoperire a negocierilor colective din Uniunea Europeană (15%, doar Polonia și Grecia având un nivel inferior) și că Directiva stabilește obligativitatea unui plan de majorare a ratei spre 80% (fără să fie însă impusă obligativitatea acestei rate), **putem concluziona că prevederea Directivei vine în sprijinul majorării suplimentare a salariilor, și în special a salariilor mici, în condițiile în care România are una dintre cele mai mari ponderi ale angajaților cu salarii minime raportat la numărul total de angajați. Similar, în cazul salariaților cu venituri mici, așa cum arătăm în continuare.**

5. Salariații români beneficiari direcți ai transpunerii Directivei 2041/2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

5.1. Câți salariați are România angajați pe salariul (salariile) minime și câți (potențiali) salariați ar urma să beneficieze de majorări de la 1 ianuarie 2025.

Pentru stabilirea primilor beneficiari ai aplicării de la 1 ianuarie 2025 a Directivei, pentru prezenta cercetare am solicitat și obținut date de la Inspekția Judiciară (consultare în mai, iunie și iulie) pentru a putea observa dinamica și extrage concluzii.

Menționăm că de la 1 iulie 2024 salariul minim brut pe economie s-a majorat de la 3.300 de lei la 3.700 de lei, simultan cu modificarea sistemului acordării/neacordării deducerii (sume netabile) și majorarea de la 200 la 300 de lei, însă doar pentru salariați încadrați fix cu salariul minim brut (3.700 de lei).





România are în prezent un salariu minim brut garantat în plată (3.700 de lei) și alte 2 salarii minime brute sectoriale: 3.436 de lei pentru salariații din sectorul agricol/industria alimentară și 4.582 de lei pentru angajații din sectorul construcțiilor.

La data de referință 26 iulie 2024, potrivit datelor Inspecției Muncii centralizate pentru prezenta cercetare, România are un număr de **5.486.604 salariați cu normă întreagă** și există în vigoare **5.786.472** contracte cu normă întreagă (unii angajați au mai multe contracte cu normă întreagă)

Raportat la numărul total de contracte de muncă (inclusiv cu timp parțial), respectiv 6.679.220, rezultă că ponderea contractelor active cu normă întreagă în total contracte de muncă este de 86,63%.

Raportat la populația activă a României ([date de referință, 31 Martie 2024, INS](#)), respectiv **8.417.300 persoane**, numărul salariaților cu normă întreagă reprezintă un procent de **65,18% din populația activă**.

În privința datelor Lunii iulie 2024, ne vom raporta la numărul de salariați în economie **cu normă întreagă**, respectiv **5.486.604**.

Numărul de angajați cu salariul minim pe economie garantat în plată (3.700 de lei), respectiv: **718.477 de salariați** (iulie 2024), cărora li se adaugă persoanele angajate cu salariul minim în agricultură/industria alimentară și în construcții

Domeniu	Salariu minim (lei, iulie 2024)	Nr. Salariați normă întreagă (iulie 2024)
General (pe economie)	3.700	718.477
Agricultură și ind. alimentară	3.436	53.879
Construcții	4.582	226.174

Tabel 5.1. Numărul salariaților cu normă întreagă angajați cu salariul minim pe economie/pe ramură, **Sursa Datelor:** Inspecția Muncii, datele consultării 27.06.2024, 26.07.2024

Prin urmare, numărul total de salariați din economie angajați cu salarii minime (național sau sectorial) se cifrează la 998.530 de persoană, respectiv **18,2% din efectivul de salariați cu normă întreagă**.

Raportul dintre angajații cu salariul minim național (3.700 de lei) și efectivul de salariați (5.486.604) se situează la **13%**.

Chiar dacă de la 1 iulie 2024 nu s-au majorat și salariile minime sectoriale, este de așteptat ca, odată cu o nouă majorare a salariului minim să existe presiune și pentru majorarea acestora.

O caracteristică a structurii salariilor din România este incidența mare a angajaților cu venituri mici (*eng. Low wage workers*). Mai mult decât atât, există o mare aglomerare de salariați **în preajma salariului minim garantat în plată**.

Spre exemplu, dacă folosim metodologia Eurostat pentru a determina numărul angajaților cu salarii mici (în preajma salariului minim) ca fiind cei care câștigă până la 105% din salariul minim, avem următoarea situație potrivit datelor Inspecției Muncii,





încadrându-i, pe datele din iulie 2024, în zona angajaților cu venituri mici pe toți cei care au un câștig brut de până la 3.885 de lei.

Astfel, potrivit calculelor pe baza datelor Inspecției Muncii pentru iulie 2024, în tranșele de venit 3.700-3.900 de lei (din care îi extragem pe cei 34.076 de lei plățiți în industria alimentară/agricultură peste salariul minim sectorial de 3.456 de lei), un număr de 1.385.188 de salariați, **respectiv 25% din forța de muncă din România.**

Iar potrivit calculelor detaliate anterior în prezenta cercetare, **o majorare a salariului minim brut pentru 2025 conform formulei rezultate din transpunerea Directivei (de unde rezultă un nivel al viitorului salariu minim „de referință” pentru 2025 în jurul valorii de 3.900, care în urma negocierii ar putea urca până la 4.285 de lei), conduce la majorări salariale pentru 1.790.625 de salariați din România, respectiv 32,6%.**

Respectiv, aplicarea Directivei va conduce de la 1 ianuarie 2025 la majorarea veniturilor pentru 25 până la 33% din forța de muncă salariată cu normă întreagă, din România.

Raportat la iunie 2024 (când avem simultan date și în ceea ce privește salariul mediu brut pentru luna iunie 2024), raportul dintre salariul minim net și câștigul salarial mediu brut este de 3.300/8.480 de lei, **respectiv de 39,1%.**

Însă, având în vedere că de la 1 iulie 2024 s-a majorat salariul minim brut la 3.700 de lei (+12%), ceea ce va avea influențe în sensul creșterii și asupra câștigului salarial mediu brut din luna iulie 2024 (formula folosește prognoza pentru salariul mediu brut din 2025, dar pentru simplificare, folosim datele deja existente din iunie 2024 pe baza cărora estimăm majorarea din iulie 2024) și dacă estimăm salariul mediu brut din iulie 2024 (de după majorare) spre 8.700 de lei (de la 8.480 de lei, o creștere estimată de 2,5% față de luna iunie), atunci, **estimată**, salariul minim brut raportat **la salariul mediu efectiv**, în luna iulie s-ar cifra la **42,5%**

Însă, dacă folosim estimarea oficială de 7.725 de lei a Comisiei Naționale de Strategie și Prognoză, din prognoza realizată în Aprilie 2024 pentru întreg anul, atunci salariul minim din iulie (3.700 de lei) se ridică la 47,8% din prognoză.

Estimarea oficială a salariului pentru anul 2024 a fost și este însă puternic infirmată de realitate, întrucât în toate dintre primele 6 luni, pe date realizate, câștigul salarial mediu brut a fost mult peste prognoză, după cum arătăm;

	ianuarie	Februarie	Martie	Aprilie	Mai	Iunie
Anul 2024, salariu mediu brut, lei	7976	7990	8502	8532	8355	8480
Media primelor 6 luni	8.306 lei					
Prognoza oficială pentru 2024	7.725 de lei					



Eroare de prognoză față de primele 6 luni	de	7,5%					
---	----	------	--	--	--	--	--

Tabel 5.2. Evoluția salariului mediu brut în perioada ianuarie-iunie 2024, calcule proprii

Sursa Datelor: INS, CNSP

Prin urmare, cel mai probabil, la momentul iulie 2024, câștigul salarial minim brut raportat la salariul mediu brut real, se află în jurul valorii de 44,5%, în condițiile în care Directiva țintește pentru anul 2025 un prag de referință orientativ de 50% din câștigul salarial mediu brut al anului 2025.

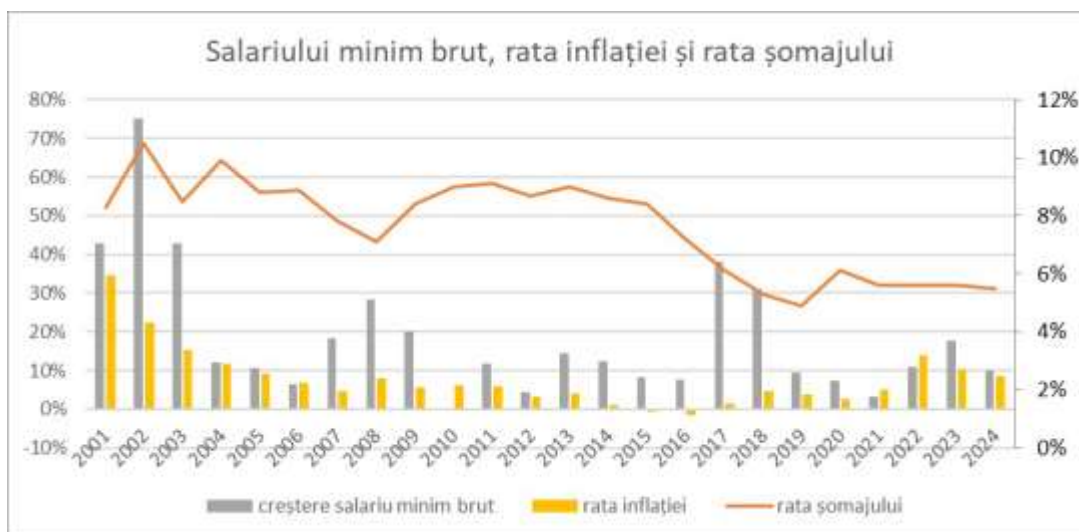
Reiterăm în acest context concluzia că aplicarea Directivei în România va conduce de la 1 ianuarie 2025 la majorarea veniturilor pentru 25 până la 33% din forța de muncă salariată cu normă întreagă, din România.

5.2. Posibile efecte adverse ale majorărilor salariale de la 1 ianuarie 2025

Statistic, majorarea salariului minim brut pe țară se reflectă, din punct de vedere al efectelor adverse, în cel puțin unul dintre următorii 3 indicatori:

- Creșterea șomajului sau
- Scăderea profitabilității firmelor care au angajați cu salariul minim brut;
- Majorarea prețurilor (inflație).

Pe baza datelor prezentei cercetări, care urmărește și gradul de corelare a ratei șomajului cu majorările trecute ale salariului minim, avem următoarea situație:



Grafic 5.1: Evoluția salariului minim brut nominal, rata inflației, rata șomajului (2001-2024).

Sursa datelor: Institutul Național de Statistică

Se observă astfel că, în orizontul ultimilor 4 ani (2020-2024), rata șomajului nu este corelată cu majorările de salariu minim brut, o posibilă explicație fiind **piața strânsă a forței de muncă** (dificultatea angajatorilor de a obține personalul de care au nevoie pentru a își desfășura activitatea), de unde putem trage concluzia că majorările de



salariu minim brut din perioada 2020-2024, nu s-au transmis într-o majorare a ratei șomajului.

În schimb:

- i) la nivelul anilor 2021-2022, se observă o rată a inflației mai mare decât majorările de salariu minim brut (principala cauză fiind scumpirea materiilor prime și a resurselor de energie), de unde putem extrage concluzia că în mediu inflaționist, cum este și în prezent, majorarea salariului minim brut pe țară contribuie la majorarea prețurilor (și nu la șomaj);
- ii) o recuperare a nivelului câștigului salarial real s-a produs la nivelul anului 2023 (când inflația a fost mai mică decât majorarea salariului minim brut);
- iii) la nivelul anului 2024 (până la 30 iunie 2024), majorarea salariului minim brut pe economie a fost aproape în linie cu rata inflației calculată prin indicele prețurilor de consum. Evoluția este în linie cu datele Eurostat, care arată că, în cazul majorării salariului minim brut pe țară din ianuarie 2023 până în ianuarie 2024 (3.000 - 3.300 de lei brut), dar evaluată în raport cu indicele armonizat al prețurilor de consum, în România a generat doar o creșterea reală **modestă** (+0,2%),

Prin urmare, având în vedere aceste evoluții din ultimii 4 ani, putem estima că noua majorare a salariului minim brut pe economie în urma aplicării Directivei se va transmite mai degrabă în rata inflației, și nu în șomaj.

Or, cum rata inflației îi afectează în principal pe cei cu venituri minime și mici (ale căror venituri deși cresc, în urma majorării ratei inflației puterea de cumpărare nu urmează ritmul de creștere a veniturilor), trebuie gândite măsuri complementare majorării salariilor în urma implementării Directivei, pentru protejarea celor cu venituri acum ceva mai mari, **dar tot mici raportate la distribuția salariilor în economie**.

În aceste condiții (translatarea în inflație, respectiv spirala salarii-prețuri) este necesar de gândit, pe termen mediu **și un alt instrument pentru a asigura un trai decent, nu doar adecvarea salariului minim (la condițiile economice naționale), pentru care Directiva este un prim pas, spre exemplu, tranziția dinspre „salariu minim garantat în plată” spre „salariu de trai” (eng. *living wage*).**

Un „salariu de trai” ar trebui să aibă un nivel care să ofere un standard decent pentru un salariat și familia sa. Asta înseamnă că trebuie să fie suficient pentru a acoperi nevoile de bază (hrană, apă, adăpost, haine transport) și să includă și un venit discreționar, care să permită și oamenilor cu cele mai mici salarii să economisească pentru evenimente neprevăzute.





6. Concluzii și propuneri

1. Implementarea Directivei 2041/2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, în România, este mai mult decât o simplă transpunere. Ea reprezintă un pilon fundamental pentru că influențează profund politica salarială în România. Or, politica salarială, cu efecte directe asupra pieței muncii, este una dintre cele 4 politici parte a mixului de politici economice (politica salarială și a veniturilor, politica fiscală, politica monetară și politica ajustărilor structurale). În esență, politica salarială este crucială în ceea ce privește acțiunile și celorlalte politici din mix. Or, Directiva acționează direct, spre adecvarea salariilor din economia României și, pe termen mai lung spre creșterea nivelului de trai.
2. Directiva acționează în sensul majorării salariilor angajaților încadrați cu salariul minim pe economie și a celor cu venituri mici. Or, așa cum rezultă din cercetare, estimările realizate pentru jumătatea anului 2024 (pe baza datelor disponibile până în iunie 2024), arată că România are cea mai mare pondere a salariaților cu venituri mici din Uniunea Europeană, respectiv 34,6% din forța salarială încadrată pe contracte cu timp integral. Fața de media Uniunii Europene (15,32%), incidența angajaților cu salarii mici este dublă în România, prin urmare, impactul aplicării Directivei ar urma să fie **structural**.
3. Transpunerea Directivei înlocuiește modul administrativ și de multe ori arbitrar de actualizare a salariului minim brut garantat în plată cu un mecanism predictibil, respectiv cu o formulă, care, obligatoriu, în procesul de transpunere trebuie să țină cont de mai mulți factori care influențează nivelul de trai. Directiva menționează 4 criterii pe care statele membre trebuie să le aibă în vedere când stabilesc salariul minim brut: i) puterea de cumpărare a salariilor minime legale, luând în considerare costul vieții; ii) nivelul general al salariilor și distribuția acestora; iii) rata de creștere a salariilor; iv) nivelurile și evoluțiile productivității pe termen lung. Urmare a includerii acestor factori, statele membre își aleg ținte nearbitrare față de care se raportează formula. În România, a fost aleasă valoarea de referință de 50% din câștigul salarial mediu brut, o altă valoare putând fi reprezentată de 60% din câștigul median brut, valori indicative sugerate (fără a fi impuse) de Directivă, ceea ce stabilește și un prag minim pentru ceea ce înseamnă salariu decent.
4. România a ales, prin transpunere Directivei, o valoare de referință „orientativă” de 50% din câștigul salarial mediu brut (și nu median), în linie cu ceea ce observăm în prezenta cercetare că au făcut statele cu salarii mici. Ca salariu minim nominal, România s-a aflat permanent între cele 25% state cu cele mai mici salarii minime dintre cele 22 de state ale Uniunii care au reglementat un salariu minim. Până în iunie 2024, doar Bulgaria avea un salariu minim mai mic,





de la 1 iulie 2024, odată cu majorarea la 3.700 de lei, salarii minime mai mici decât în România sunt în Bulgaria, Ungaria și Letonia, așa cum arată cercetarea.

5. De prevederile Directivei, începând cu 1 ianuarie 2025, va beneficia până la o treime din forța muncă angajată cu normă întreagă din România (aproximativ 1,8 milioane de salariați), altfel spus, toți cei cu venituri mici. Ponderea salariului minim brut în câștigul mediu brut urmează să se majoreze de la nivelul factual de circa 40% la sfârșitul lunii iunie (față de salariul mediu brut efectiv înregistrat în iunie), spre 48 până la 52% (în funcție de negocieri) din câștigul salarial mediu brut **estimat pentru 2025** de Comisia Națională de Strategie și Prognoză.
6. Țările cu salarii mari tind să folosească ca referință al doilea criteriu indicat de Directivă, respectiv mediana (60% din câștigul median brut), arată datele centralizate în cercetare. România, ca și alte state din Europa Centrală și de Est au câștiguri mediane scăzute (salariul minim brut din România chiar era la jumătatea anului la nivelul de 60% din mediană, deci ar fi fost considerat „adecvat” dacă România ar fi ales această referință). Motivul pentru care câștigul median brut este scăzut este că foarte multe salarii din România sunt aglomerate **în jurul salariului minim**. Spre exemplu, în tranșa imediat superioară nivelului salariului minim (în iulie 2024, 718.777 salariați), respectiv într-un interval superior de numai 49 de lei (tranșa 3.701-3750), sunt încadrați încă 390.947 de angajați (adică 54,4% din cei cu salariul minim brut), care astfel, virtual, câștigă tot salariul minim brut (sau chiar mai puțin, după cum arată cercetarea, în urma aplicării nepotrivite a sistemului de deduceri).
7. România a ales bine ca referință ținta de 50% din câștigul salarial mediu brut, ca și Bulgaria. Formula aleasă de România este însă mult mai complicată și se bazează pe foarte muți indicatori istoric prognozați eronat (spre exemplu rata inflației, PIB real, câștigul salarial mediu brut). Spre exemplu, dacă pentru 2024 câștigul salarial mediu brut a fost prognozat în Aprilie 2024 la nivelul de 7.725 de lei, în realitate, în fiecare din primele 6 luni ale anului, indicatorul a fost net superior. Pe de altă parte, Bulgaria, care a fixat aceeași țintă (50% din salariul mediu brut), urmărește datele deja înregistrare în economie (media salariilor pe ultimele 2 semestre anterioare stabilirii salariului minim pentru anul următor). În prezenta cercetare, am arătat, că dacă România ar fi ales formula Bulgariei (salarii din trecut, cunoscute) și nu prognoze, cu grad mare de incertitudine, rezultatul ar fi fost același. Cu alte cuvinte, în privința salariului minim brut, stabilirea și actualizarea o facem mult mai complicat decât bulgarii (impredictibil), dar rezultatul este același.





8. Unele țări s-au grăbit să aleagă și să urmărească referințele față de salariul brut sau mediană încă înainte de implementarea Directivei. Spre exemplu, în Bulgaria, încă din Februarie 2023, a fost modificat codul muncii în sensul că la 1 Septembrie al fiecărui an, salariul minim brut va fi stabilit la 50% din salariul mediu, stabilit conform formulei de mai sus. Cehia a stabilit că urmărește nivelul de 47% din salariul brut până în 2029, iar Slovacia a stabilit ținta la 57% din salariul mediu brut. În România, aplicabilitatea va fi de la 1 Ianuarie 2025, dar procesul de transpunere a Directivei a dat argumente sindicatelor în negocierea noul salariului minim (ante-implementare), valabil de la 1 iulie 2024.
9. Formula implementată în România este net avantajoasă față de ceea ce s-a întâmplat între 2021-2024 (și nearbitrară), când salariul minim brut a fost actualizat arbitrar. Cercetarea simulează ce s-ar fi întâmplat cu salariul minim brut, dacă noua formulă ar fi fost aplicată încă din 2021 (în ultimii 3 ani și jumătate). Rezultatele simulării vorbesc de la sine și arată că, angajații cu salariul minim brut ar fi câștigat (brut), suplimentar, în perioada 2021-iunie 2024, **încă 22.878 de lei**, adică încă **mai mult de 6 salarii minime brute la nivelul curent (de 3.700 de lei)**.
10. În privința deducerilor acordate la salariul minim, Directiva, fără a le interzice, mai degrabă se pronunță **împotriva** acestora care distorsionează salariului minim și mai ales pe cele din imediata apropiere a lui, și care pot fi discriminatorii. Se pronunță de asemenea împotriva unor deduceri care nu respectă principiul proporționalității și unde nu există urmărirea unui scop legitim. În acest sens, în spiritul Directivei, am demonstrat în prezenta cercetare că schimbarea sistemului de deduceri produsă în România de la 1 iulie 2024, a fost exact în contra Directivei, ba mai mult, **a amplificat capcana salariilor mici**, fiind și discriminatorie. Aplicarea în viitor a Directivei creează ar trebui să creeze condiții de predictibilitate, care să împiedice astfel de măsuri discriminatorii.
11. Directiva are și o componentă de importanță crucială în ceea ce privește negocierile colective pentru stabilirea salariilor și arată că „statele membre cu o acoperire mare a negocierilor colective tind să aibă un procent scăzut al lucrătorilor cu salarii mici și salarii minime ridicate. Statele membre cu un procent scăzut al persoanelor cu salarii mici au o rată de acoperire a negocierilor colective de peste 80%. Prin urmare, fiecare stat membru cu o rată de acoperire a negocierilor colective sub 80% ar trebui să adopte măsuri în vederea consolidării acestor negocieri colective (...) și să stabilească un plan de acțiune pentru a promova negocierile colective în vederea creșterii treptate a ratei de acoperire a negocierilor colective. Pe baza datelor din 2021, România are o rată foarte mică de acoperire a negocierilor colective (15%) și foarte departe de ținta (neobligatorie) de 80%. **Cercetarea a demonstrat prin**





modele econometrice, din câte cunoaștem noi pentru prima dată în România, raportat la salariile medii brute la nivel județean corelații puternice în sensul că: i) o extindere a negocierilor colective de muncă **adică a ratei de acoperire a negocierilor colective** generează un impact **semnificativ** asupra creșterii salariilor și ii) că există o corelație semnificativă între creșterea reprezentării sindicale și majorarea salariului mediu brut, cu un impact chiar mai mare.

12. Analizând posibilul impact (dimensiunea) în ceea ce privește creșterea salariului minim net de la 1 ianuarie 2025 și a salariilor din preajma salariului minim net, în urma aplicării Directivei (cu impact favorabil asupra până a unei treimi din forța de muncă din România angajată prin contracte de muncă cu normă întreagă), cercetarea a verificat și posibilele efecte adverse ale unor majorări semnificative, pe baza evoluțiilor din ultimii ani. Astfel, concluzia este că astfel de majorări, în condițiile structurii economiei și a forței de muncă din România, se translatează mai degrabă în majorarea ratei inflației, decât în șomaj. Astfel, principala vulnerabilitate care poate fi identificată în urma aplicării Directivei este amplificarea unei spirale salarii-preț (o bună parte din salariați vor avea salarii mai mari iar angajatorii lor vor încerca să translateze în prețurile bunurilor și serviciilor oferite aceste majorări, rezultând prețuri chiar și mai mari). O astfel de vulnerabilitate poate fi limitată prin utilizarea unui mix eficient de politici economice, astfel încât, celelalte politici din mix (politica monetară, politica fiscală și de venituri, politica ajustării structurale) să compenseze acest risc.
13. Principala concluzie pe care o desprindem este că implementarea Directivei în România va avea efecte pe termen mediu și lung **mult mai favorabile** decât ceea ce s-a întâmplat în ultimii ani. Se creează condiții de predictibilitate, de nediscriminare și se limitează posibilele erori de politică salarială, ceea ce nu înseamnă că degradarea stabilității macro-economice (analizată în cercetare prin prisma în principal a rezultatului bugetar, amenințător la adresa unor viitoare taxe și impozite majorate) nu ar putea anula o parte din câștigurile potențiale în urma implementării Directivei. Pe de altă parte, formula aleasă pentru implementare pare prea complicată și prea dependentă de variabile empiric observate în trecut ca fiind prognozate eronat, deși există alternative. Legarea ca referință de 50% din câștigul salarial mediu brut este principalul aspect pozitiv al transpunerii Directivei în România, chiar dacă formula poate fi îmbunătățită.
14. Direcții viitoare de modificare a formulei de stabilire și actualizare a salariului minim net se desprind chiar din textul Directivei (și din practica deja a altor state, analizată în cercetare, spre exemplu în Norvegia și Danemarca), respectiv **stabilirea** cu ponderi **reale** a coșului minim de consum pentru cei cu venituri mici, instrument care, **în mod real**, nu există încă în România și nu nici





nu este ușor de realizat pe termen scurt. i) „*Printre alte instrumente, un coș de bunuri și servicii la prețuri reale stabilite la nivel național poate fi esențial pentru determinarea costului vieții în scopul atingerii unui prag decent. Pe lângă necesitățile materiale, cum ar fi hrana, îmbrăcămintea și locuințele, ar putea fi luată în considerare și necesitatea de a participa la activități culturale, educaționale și sociale*”; ii) „evaluarea s-ar putea baza pe valori de referință asociate indicatorilor la nivel național, cum ar fi compararea salariului minim net cu pragul de sărăcie și puterea de cumpărare a salariilor minime”

Un astfel de coș cu „bunuri și servicii la prețuri reale stabilite la nivel național”, catalogat drept „esențial” de Directivă pentru determinarea costului vieții în scopul atingerii unui prag decent, reprezintă în esență, sugestia oferită statele Uniunii, de a face tranziția dinspre atingerea unui salariu minim „adecvat” (obiectiv al acestei Directive) spre **un salariu minim de trai**.

Salariul minim de trai (*living wage*) este diferit de salariul minim garantat în plată, în condițiile în care 22 de state din Uniunea Europeană au impus un **salariu minim garantat în plată**.

Un „salariu de trai” ar trebui să aibă un nivel care să ofere un standard decent pentru un salariat și familia sa. Asta înseamnă că trebuie să fie suficient pentru a acoperi nevoile de bază (hrană, apă, adăpost, haine transport) și să includă și un venit discreționar, care să permită și oamenilor cu cele mai mici salarii să economisească pentru evenimente neprevăzute.

Contribuția spre convergența la un salariu minim de trai înseamnă, în opinia noastră, un efort complex din partea decidenților, partenerilor sociali, salariaților, sindicatelor și mai ales și mediului de afaceri, pentru că în mod evident, toți au interesul ca salariul cel mai mic să fie suficient pentru a situa angajații peste pragul de sărăcie. „Salariul de trai” nu este o idee nouă, el există în legislația internațională (Australia) încă din 1907, când codul muncii impunea angajatorilor să plătească salariaților un nivel minim de remunerație care să permită obținerea „unui confort frugal”. Pârghii suplimentare din partea statului spre convergența dintre un salariu minim pe economie dinspre nivelul rezultat spre „un salariu de trai” ar putea fi, spre exemplu legi pentru salariul minim de trai, astfel încât corporațiile care primesc ajutor de stat sau au contracte guvernamentale să fie obligate să plătească acest nivel de salariu (după ce va fi determinat), această reprezentând în esență și o altă direcție nouă de cercetare, deschisă în urma prezentului raport de evaluare a modului și consecințelor implementării Directivei privind adecvarea salariilor minime la nivelul Uniunii Europene, în România.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



TITLUL PROIECTULUI
BNS - O CONFEDERAȚIE SINDICALĂ PENTRU MII

EDITORUL MATERIALULUI
BLOCUL NATIONAL SINDICAL —

DATA PUBLICĂRII
AUGUST 2024

„Acest document a fost pregătit pentru BLOCUL NATIONAL SINDICAL și reflectă opinia autorilor. Acest material nu reprezintă poziția CE sau a Guvernului României, care nu poartă răspunderea modului în care informația conținută în acest raport ar putea fi utilizată.”

