

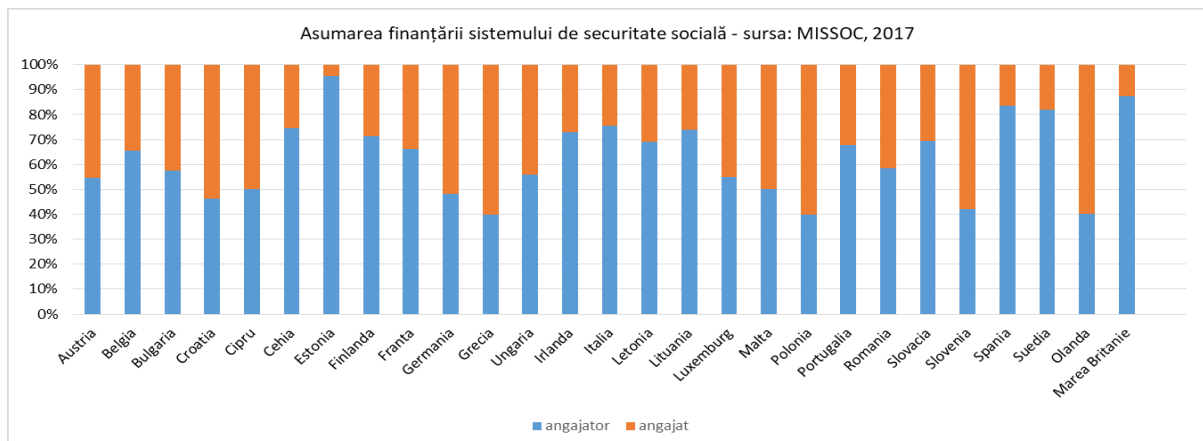


FUNDAMENTARE CAMPANIE Împotriva intenției Guvernului de a transfera contribuțiile sociale integral în sarcina angajatului

Solidaritate, responsabilitate socială, echitate, echilibru - sunt principii de bază statuate în Convențiile și Recomandările Organizației Internaționale a Muncii, dar și în Tratatul și reglementările europene. Din păcate, ca multe alte caracteristici ale unei societăți democratice mature și dezvoltate, ele nu reprezintă o preocupare pentru clasa politică din România.

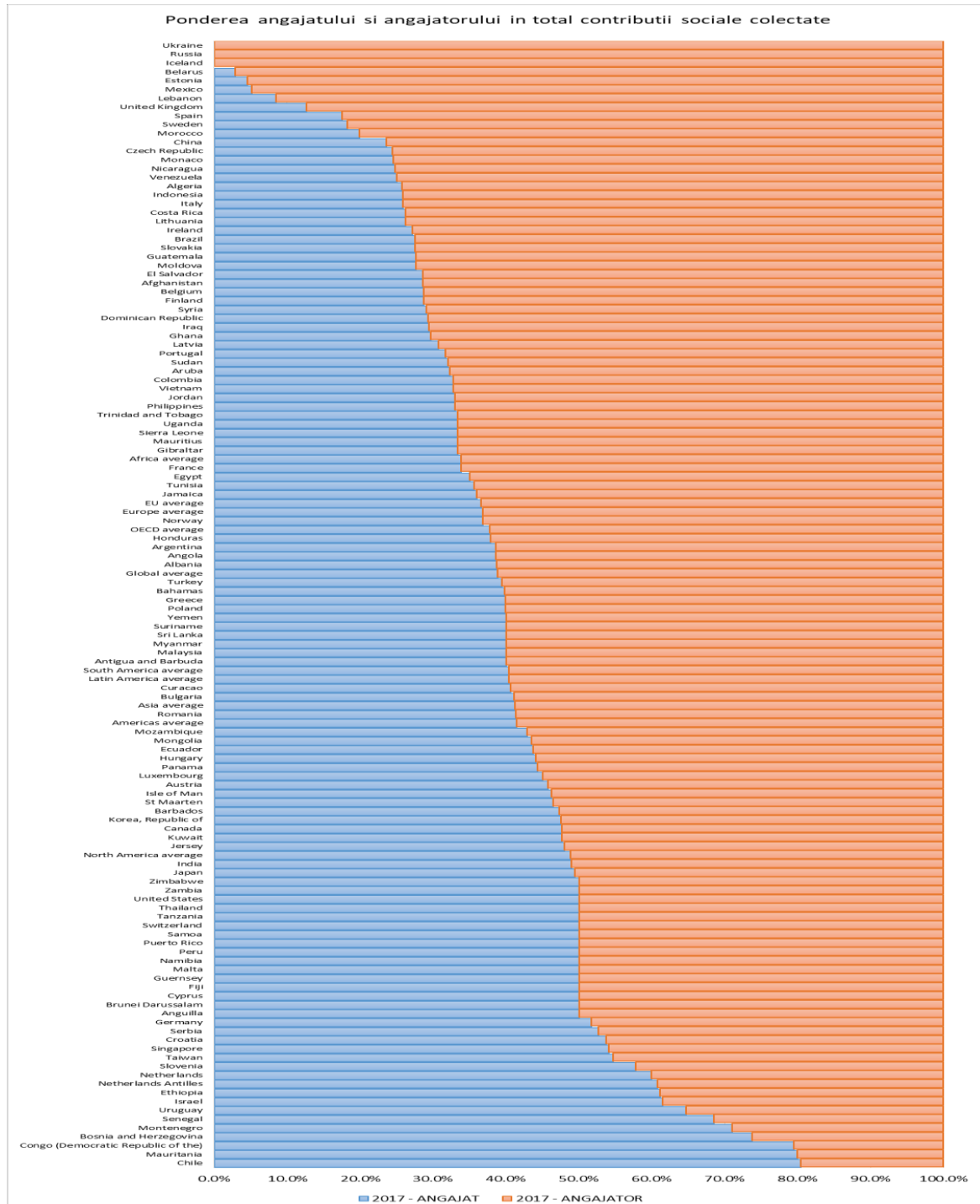
Intenția Guvernului României de a transfera contribuțiile sociale exclusiv în sarcina angajatului, este una care dovedește felul în care guvernarea ignoră nu doar legislația europeană în vigoare, dar și nevoile și drepturile cetățenilor români, obligați să fie cobai pentru măsuri și politici netestate nicăieri în lume. Prin urmare, considerăm această decizie a actualului guvern de a transfera integral în sarcina salariaților responsabilitatea finanțării sistemului de pensii și asigurări de sănătate – ca fiind o măsură incoerentă, hazardată și total defavorizantă față de cel în slujba căruia ar trebui să fie guvernarea: poporul român.

În nici o țară din Europa finanțarea sistemului de securitate socială nu se asigură exclusiv de către angajat, pentru că vorbim de solidaritate și de responsabilitate socială asumată în mod echilibrat între angajat și angajator.



Practica europeană arată o asumare împreună – angajat și angajator – a finanțării sistemului de securitate socială.

La nivel mondial, din 119 țări care au în implementare un sistem de protecție socială și a căror fiscalitate este monitorizată¹, nici măcar una nu are în întregime această sarcină alocată exclusiv angajatului.



¹ <https://home.kpmg.com/xx/en/home/services/tax/tax-tools-and-resources/tax-rates-online/social-security-employer-tax-rates-table.html>

România va fi de la 1 ianuarie 2018 singurul stat din Uniunea Europeană în care contribuțiile la sistemul de securitate socială vor fi asumate integral de angajat.

Acest transfer al responsabilității finanțării sistemelor de securitate socială către angajat înseamnă de fapt:

☒ **Toate riscurile demografice și de sustenabilitate a sistemului de pensii și a celui de sănătate vor fi transferate către salariat**, fapt ce va genera un război între presiunea fiscală pe salariat și adecvarea veniturilor pentru beneficiari. Cele 2 sisteme – sistemul public de pensii și cel de asigurări de sănătate - sunt oricum greu sustenabile, în acest moment raportul între salariați și pensionari fiind de aprox 1:1. În sistemul de asigurări de sănătate erau la sfârșitul anului 2016 - 17.130.940 persoane asigurate – aprox 11,4 milioane plătesc contribuții de asigurări sociale. Pentru aproape 6 milioane de contribuabili (alții decât salariații), contribuția la fondul de sănătate este extraordinar de redusă, aprox 5 milioane de salariați asigură peste 80% din finanțarea sistemului de asigurări de sănătate. Chiar dacă în mod ostentativ recunoașterea fragilității sistemul de securitate socială din România, majoritatea rapoartelor de monitorizare, indiferent că ne referim la Comitetul European pentru Drepturi Sociale (Consiliul Europei) sau Comitetul de Experți pentru aplicarea Convențiilor și Recomandărilor (OIM) au atras atenția Guvernului României cu privire la nivelul extrem de redus al indemnizațiilor acordate ca beneficii ale sistemului de asigurări sociale.

În fiecare an, cu unele fluctuații generate de evoluția salariului minim, bugetul de stat a trebuit să intervină cu subvenții pentru acoperirea deficitului sistemului public de pensii sau cel al fondului unic de asigurări de sănătate. Mai ales în aceste condiții decizia de a tăia finanțarea acestor sisteme pare a fi de neexplicat.

☒ **Măsura încalcă flagrant convenții internaționale ratificate de România cu privire la sistemele de securitate socială, recomandări ale OIM sau directive europene prin renunțarea la principiile solidarității și asumării echitabile și echilibrate a sarcinii finanțării.**

a.1 Convenția nr. 102/1952 a Organizației Internaționale a Muncii (O.I.M.) - Art 71 alin 2 – "Totalul cotizațiilor de asigurări suportate de

salariații protejați nu trebuie să depășească 50% din totalul resurselor financiare alocate pentru protecția salariaților, a soțiilor și copiilor lor.”.

a.2 Directiva Consiliului nr. 80/987/CEE privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția salariaților în cazul insolvenței angajatorului, transpusă prin Legea 200/2006.

a.3 Recomandarea OIM nr 202/2012 privind protecția socială - „Solidaritate în finanțarea sistemelor de securitate socială și totodată urmărirea unui echilibru optim între responsabilitățile și interesele celor ce finanțează și/sau beneficiază de schemele de securitate socială”.

a.4 Recomandarea OIM 67 /1944 - ”Costul prestațiilor, inclusiv costul administrării, ar trebui distribuit între persoanele asigurate, angajatori și contribuabili, în așa fel încât să fie echitabil față de persoanele asigurate, și totodată, să se evite înrăutățirea situației persoanelor asigurate ce au venituri mici, precum și orice fel de perturbare a activității.”

☒ **Rămân fără finanțare: asigurările de șomaj, asigurările în caz de accidente de muncă și boli profesionale, garantarea creanțelor salariale în cazul insolvenței angajatorului, asigurarea pentru concedii medicale și indemnizații.** Neoficial se anunță că acestea vor fi preluate în plată de bugetul de stat, oficial nu se cunoaște ce se va întâmpla cu aceste prestații.



Această decizie contribuie la precarizarea situației lucrătorilor români în spațiul european și este o discriminare la nivel de drepturi, prin dispariția principiului contributivității în cazul celor 4 componente mai sus menționate.

Libera circulație a lucrătorilor este unul din drepturile fundamentale ale cetățenilor europeni, fără coordonarea sistemelor de securitate socială din statele membre această libertate ar fi imposibil de exercitat.

La nivelul Uniunii Europene sistemele de securitate socială nu sunt armonizate, ele sunt în responsabilitatea exclusivă a statelor membre. Cu toate acestea Uniunea a stabilit reguli cu privire la interacțiunea sistemelor de securitate socială.

Pentru a putea garanta că cetățenii fiecărui stat membru sunt acoperiți în mod continuu de unul din sistemele statelor membre, atunci când este mobil la nivel european, au fost create punți de legătură între sistemele de securitate socială naționale, astfel încât să se evite situația ca un lucrător să fie lăsat fără protecție sau să aibă dublă protecție.

În condițiile în care nu mai există contributivitate pentru cel puțin 3 din lista componentelor acoperite de coordonare, lucrătorii din România care decid să lucreze în afara țării dacă la un moment dat ar avea nevoie și ar fi îndreptățiți să primească un beneficiu al sistemului de securitate socială, nu vor putea folosi perioada cât au lucrat în țară, pentru că nu au plătit contribuții și nu pot dovedi stagiul de cotizare.

Această rescriere completă a sistemului de securitate socială ne îndepărtează de modelele de securitate socială aplicate în Europa, făcând și mai dificil procesul de coordonare cu celalalte sisteme de securitate din statele membre.

☒ **Împovărarea angajatului prin această măsură care îi va diminua veniturile.** Azi angajatul plătește contribuții sociale 16,5% și impozit pe salarii – 16%, de la 1 ianuarie salariatul va plăti contribuții sociale – 35% și impozit pe salariu 10%. Angajatorul plătește azi contribuții sociale - 22,75%, de la 1 ianuarie 2018 va plăti - 0%.

Actualmente Guvernul nu poate garanta includerea contribuțiilor angajatorului în câștigul salarial brut decât în cazul salariului minim și al salariilor din sectorul bugetar, iar în acest moment peste 25% din salariații din România sunt plătiți la nivelul salariului minim, așadar ierarhia salarială va fi în mod excesiv aplatizată.

În urma acestui transfer, la 1 ianuarie 2018, creșterea reală a salariului minim va fi 0, în sumă nominală salariul minim net pe economie va crește cu 1 leu (noul salariu minim anunțat pentru 1 ianuarie 2018 fiind de 1750 lei). Creșterea salariului minim de la 1450 la

1550, așa cum era anunțat în programul de guvernare, în condițiile păstrării actualului sistem de contribuții, ar fi însemnat creșterea salariului minim net cu 68 lei.

În fapt, Guvernul poate garanta păstrarea salariului minim net doar pentru cei care la 31 decembrie 2017 erau plătiți la nivelul salariului minim. Salariații ale căror salarii sunt situate în intervalul 1450 – 1750 vor fi la fel de expuși riscului de diminuare a salariului net.

Pentru salariații din sectorul economic, alții decât cei încadrați la nivelul salariului minim, Guvernul se bazează în acest proces pe un singur mecanism – buna credință a angajatorilor sau altfel spus ”mila lui Dumnezeu”.

Cel mai probabil salariații din sectorul privat vor suporta din salariul net acest transfer, cu unele ajustări generate de evoluția salariului minim.

Chiar dacă toți angajatorii din România ar da dovadă de bună credință, atât pentru ei cât și pentru angajați, acest proces de transfer va fi un coșmar. În baza de calcul a contribuțiilor sociale sunt incluse componente ale salariului cum ar fi sporuri, sau beneficii în bani sau în natură - care sunt sau nu permanente, drept urmare, și dacă angajatorul ar fi de acord să includă în câștigul salarial contribuțiile plătite anterior de angajator, acest proces ar fi unul extrem de greu și birocratic. Cel mai probabil în cazul componentelor ce nu sunt permanente, creșterea cotei de contribuții va fi suportată în întregime de salariat.

De exemplu, la un salariu brut de 2500 lei, salariatul va pierde până la 297 lei, adică o reducere nominală cu aproximativ 17% a salariului net.

☒ **Dispar contribuțiile pentru condițiile de muncă deosebite sau speciale** (plătite suplimentar de angajator), ca urmare vor dispărea și beneficiile celor ce lucrează în aceste condiții de muncă (reducerea vârstei de pensionare și a stagiului de cotizare fără afectarea nivelului drepturilor). În acest moment angajatorii ale căror locuri de muncă sunt încadrate în condiții de muncă deosebite – plătesc o cotă suplimentară de 5%, iar cei cu locuri de muncă speciale plătesc o cotă suplimentară de 10%.

În timp ce adevăratele motive pentru care actuala coaliție de guvernare și-a asumat o astfel de decizie rămân ascunse opiniei publice, argumentele lansate public în susținerea acestei inițiative nu pot fi considerate reale pentru că:

☛ **”Reducerea deficitului bugetului asigurărilor sociale și fondului de asigurări de sănătate.”:**

- *Transferul contribuțiilor de la angajator la angajat este doar o rotire între două tipuri de contribuții, ambele venituri ale bugetului de asigurări sociale / fondul de asigurări de sănătate, respectiv un transfer contabil între două capitole bugetare. În funcție de modul în care se va aplica acest transfer, se poate vorbi cel mult de o compensare între creșterile de contribuții sociale și reducerea impozitului pe salarii. Bugetul de stat subvenționează în acest moment ambele sisteme, în consecință va fi cel mult o compensare între tipuri de venituri.*

☛ **”Vor crește pensiile prin luarea în calcul inclusiv a contribuțiilor care azi sunt suportate de angajator”:**

- *Nici pensiile celor ce contribuie azi nu vor fi mai mari în viitor datorită acestei măsuri, o dată cu creșterea câștigului salarial brut individual crește cel puțin în mod similar și câștigul salarial mediu brut pe economie, știut fiind faptul că pensia se calculează plecând de la raportul între câștigul brut individual bază de calcul și câștigul salarial mediu brut pe țară aferent fiecărei luni de cotizare.*

☛ **”Reducerea birocrăției și creșterea gradului de colectare”:**

- *În acest moment angajatorul întocmește un singur ordin de plată pentru toate contribuțiile sociale, și depune o singură declarație lunară pentru toate contribuțiile, indiferent de bugetul / fondul de care aparțin și indiferent dacă sunt datorate de angajator sau de angajat. Colectarea și plata se va face în continuare tot de către angajatori, reținerea la sursă și nevirarea nu mai este considerată infracțiune în urma deciziei Curții Constituționale.*

Prin aderarea la Uniunea Europeană, cei mai mulți români au sperat la justiție socială, protecție socială și condiții de muncă și de viață decente.

Protecția socială oferă lucrătorilor siguranța unui venit în perioada de tranziție între două locuri de muncă, în perioadele de îmbolnăvire, invaliditate, maternitate sau pensionare.

Dispariția surselor de finanțare înseamnă implicit dispariția prestațiilor sau preluarea acestora de către bugetul de stat. În cazul dispariției prestațiilor mai sus menționate, România își încalcă angajamentele asumate la nivel european și internațional.

În cazul preluării acestor prestații de către bugetul de stat apare inevitabil întrebarea - de ce decizia de a concedia, de a nu investi în sănătatea

și securitatea la locul de muncă sau falimentul unui angajator trebuie asumate public de toți cei ce susțin bugetul de stat?

Securitatea socială este în același timp un cost dar și o investiție pentru angajatori. Globalizarea și politicile de ajustare impun mai mult ca oricând existența unor sisteme sustenabile de asigurări sociale.

Protecția socială trebuie să fie parte integrantă a modelului economic și social. Dreptul la muncă este garantat de Constituție, lucrătorul trebuie să aibă dreptul să-și aleagă locul de muncă și programul de lucru. Securitatea socială trebuie să faciliteze mobilitatea și dezvoltarea profesională a lucrătorilor.