



DIRECTIVA EUROPEANĂ PRIVIND SALARILE MINIME: CE ÎNSEAMNĂ PENTRU ROMÂNIA?

**WORKSHOP
INDUSTRIALL EUROPE**

25 APRILIE 2023

PREVEDERILE DIRECTIVE EUROPENE

▶ Salarii minime adecvate:

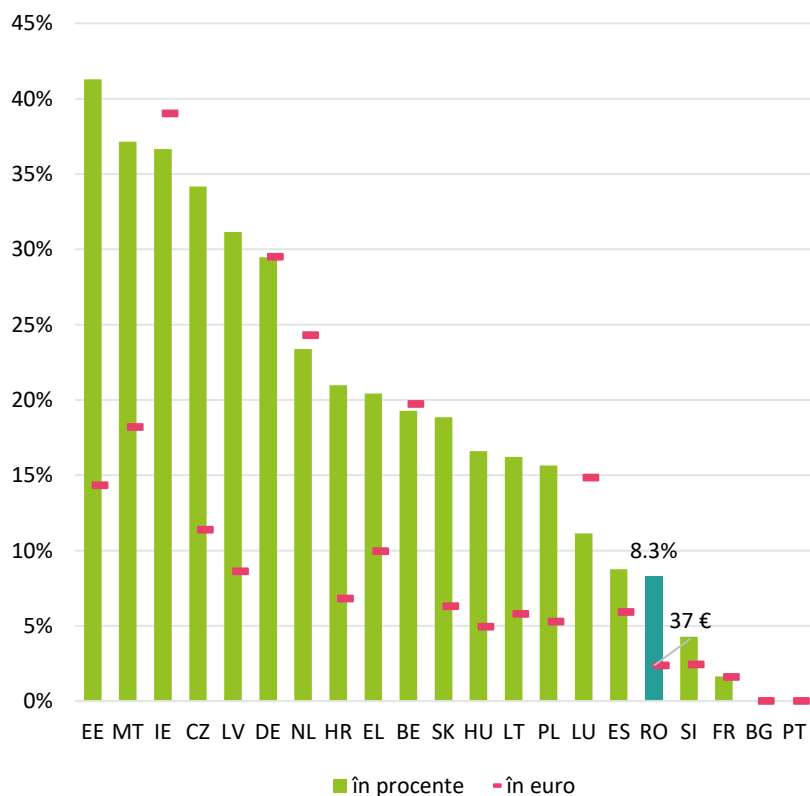
- Salariile minime sunt considerate a fi adecvate dacă sunt **echitabile în raport cu distribuția salariilor (...)** și **oferă un nivel de trai decent lucrătorilor.**
- Un **coș de bunuri și servicii** la prețuri reale stabilite la nivel național poate fi esențial pentru **determinarea costului vieții în scopul atingerii unui nivel de trai decent.**
- Respectiva evaluare s-ar putea baza pe valori de referință utilizate în mod obișnuit la nivel internațional, cum ar fi **raportul dintre salariul minim brut și 60 % din salariul median brut și raportul dintre salariul minim brut și 50% din salariul mediu brut, (...)** sau **raportul dintre salariul minim net și 50 % sau 60 % din salariul mediu net.**

▶ Promovarea negocierilor colective:

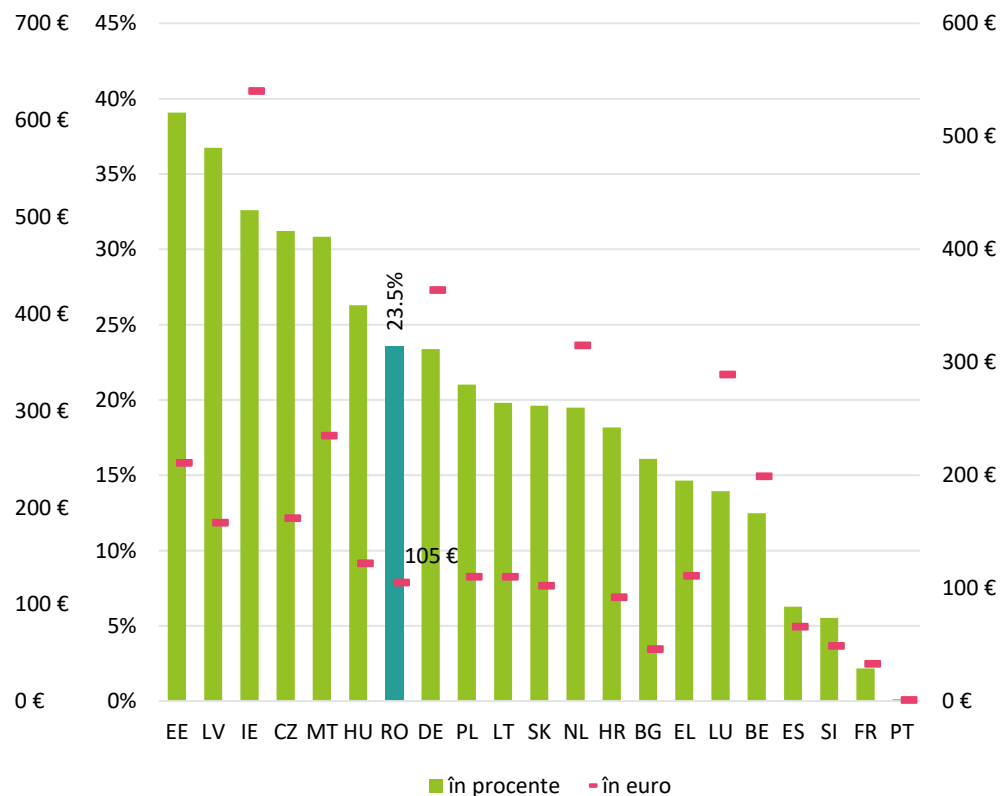
- Fiecare stat membru cu o rată de acoperire a negocierilor colective sub 80 % ar trebui să adopte **măsuri în vederea consolidării acestor negocieri colective.**
- Fiecare stat membru cu o acoperire a negocierilor colective sub un prag de 80 % ar trebui să ofere un cadru de **condiții favorabile negocierilor 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.

60% DIN SALARIUL MEDIAN SAU 50% DIN SALARIUL MEDIU?

Creșterea necesară a salariului minim pentru a atinge nivelul de 60% din salariul median (la nivelul anului 2019)

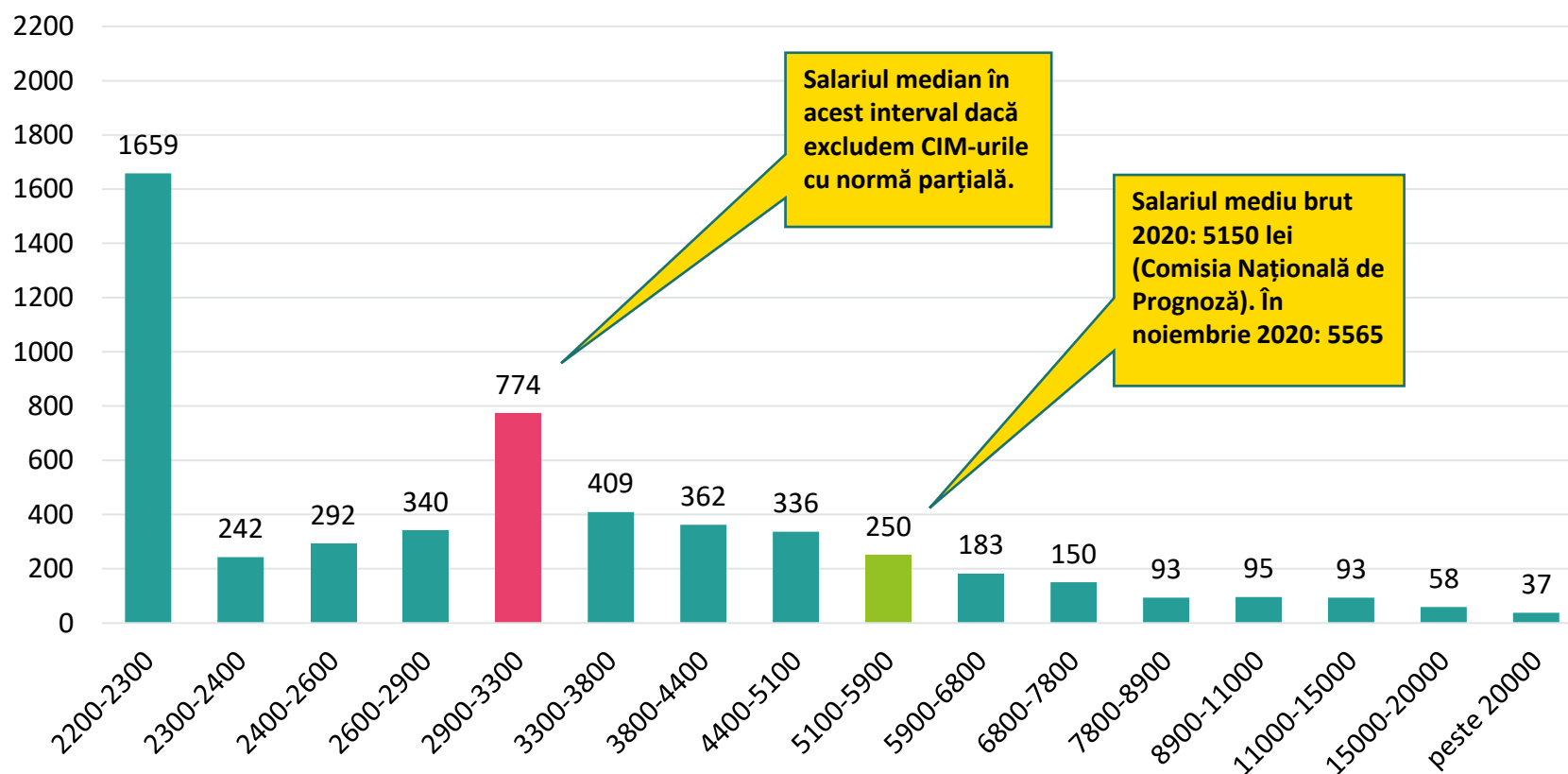


Creșterea necesară a salariului minim pentru a atinge nivelul de 50% din salariul mediu (la nivelul anului 2019)



DISTRIBUȚIA SALARIILOR E PUTERNIC DISTORSIONATĂ

Distribuția CIM-urilor cu normă întreagă pe intervale de salarizare, decembrie 2020 (mii)



DECALAJUL DINTRE SALARIUL MINIM ȘI SALARIUL MEDIU

	2011	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
salariul minim	670 lei	1450 lei	1900 lei	2080 lei	2230 lei	2300 lei	2550 lei	3000 lei
salariul mediu	1980 lei	3223 lei	4357 lei	4853 lei	5213 lei	5535 lei	6120 lei	6865 lei
minim / mediu	33.8%	45.0%	43.6%	42.9%	42.8%	41.6%	41.7%	43.7%
50% din salariul mediu	990 lei	1612 lei	2179 lei	2427 lei	2607 lei	2768 lei	3060 lei	3433 lei
creștere necesară pentru salariul minim	47.8%	11.1%	14.7%	16.7%	16.9%	20.3%	20.0%	14.4%

COȘUL DE CONSUM PENTRU UN TRAI MINIM DECENT

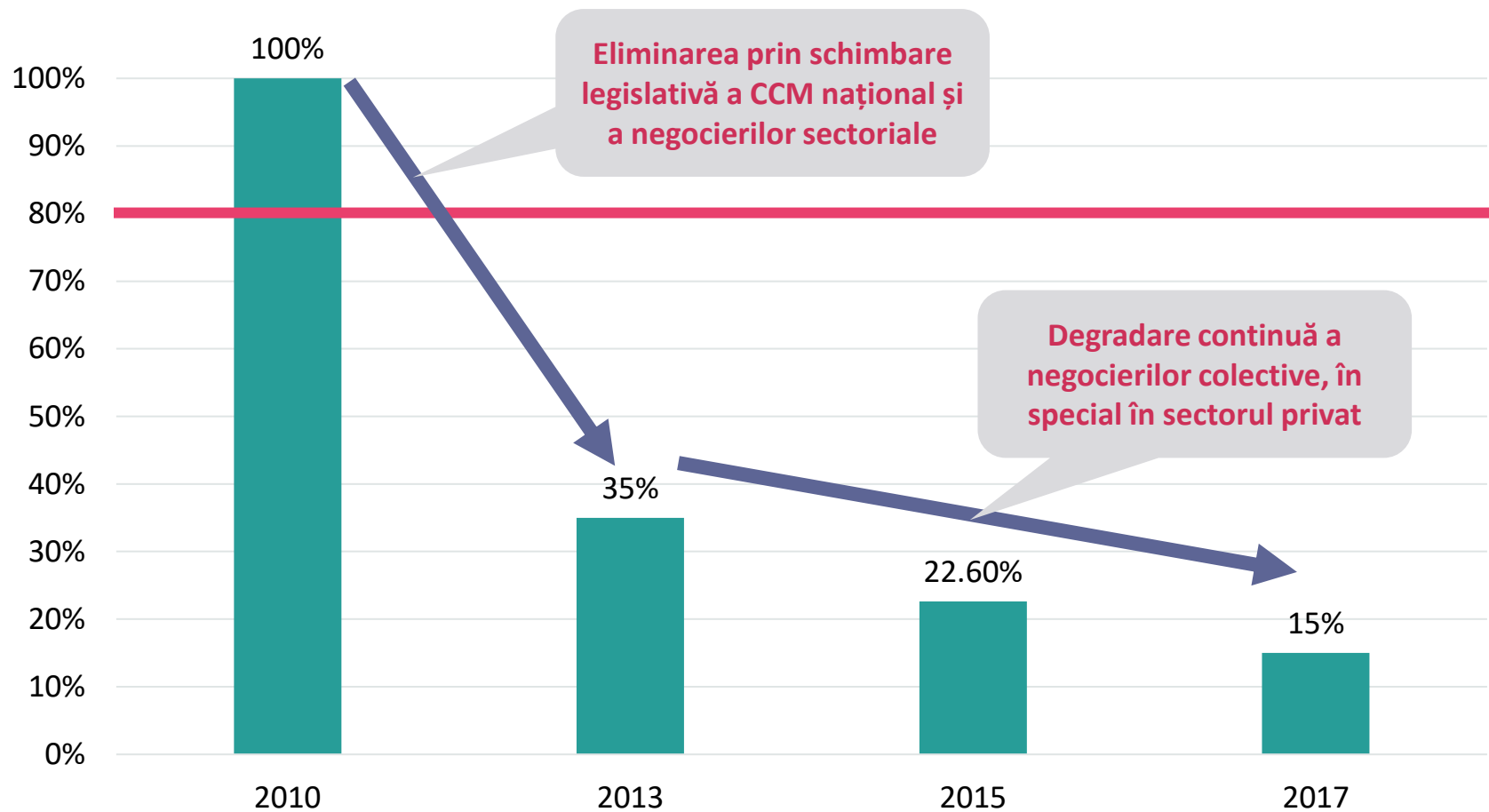
Capitol de cheltuieli	Sept. 2021	Sept. 2022	variație anuală
	cost lunar (lei)		
(1) Alimentația	1598	1898	+18.8%
(2) Îmbrăcăminte și încălțăminte	706	853	+20.9%
(3) Locuința	1732	2273	+31.2%
(4) Dotarea locuinței	234	246	+5.1%
(5) Cheltuieli cu locuința	552	739	+34.0%
(6) Produse de uz casnic și igienă personală	256	274	+6.7%
(7) Servicii	533	563	+5.5%
(8) Educație și cultură	592	641	+8.4%
(9) Îngrijirea sănătății	121	132	+9.1%
(10) Recreere și vacanță	251	253	+0.7%
(11) Fondul de economii al familiei	658	787	+19.7%
TOTAL	7233	8659	+19.7%

Calcul pentru o familie de 2 adulți și 2 copii. Salariul minim ar trebui să fie la 50% din valoarea coșului minus o alocație pentru copii: 4087 lei (net, circa 7000 lei brut).

DE CE SALARIILE MINIME ADECVATE ȘI PROMOVAREA NEGOCIERILOR COLECTIVE?

- ▶ Constatarea că ponderea salariilor mici în distribuția totală a salariilor e mai mică în țările în care marea majoritate a lucrătorilor sunt acoperiți de contracte colective de muncă.
- ▶ Cazul României ilustrează perfect situația în care creșterile semnificative și susținute ale salariului minim nu asigură nici pe departe un trai minim decent și sunt însoțite de creșterea inegalităților salariale.
- ▶ În țări ca România, creșterile salariului minim din ultimul deceniu au venit drept compensare pentru declinul accelerat al negocierilor colective.
- ▶ În cazul României, este însă realistă ținta de 80% grad de acoperire a negocierilor colective? În ce condiții s-ar putea atinge această țintă? Ar fi suficient pentru asigurarea unor salarii adecvate, care să acopere necesarul pentru un trai minim decent?

Acoperirea negocierilor colective în România (% din total salariați)



Graph A9.3: Collective bargaining coverage in the EU, 2000-2018



NOUA LEGE A DIALOGULUI SOCIAL

- ▶ Modificările relevante aduse Legii Dialogului Social la începutul lui 2023:
 - Scăderea pragurilor de reprezentativitate pentru organizațiile sindicale la nivel de companie (de la 50% la 35%) și la nivel de sector (de la 7% la 5%).
 - Obligativitatea negocierilor colective în întreprinderile cu cel puțin 10 angajați (față de 21 anterior).
 - Obligativitatea negocierilor la nivel de sector de activitate.
 - Reducerea pragului pentru extinderea contractelor la nivel de sector (de la 50% la 35%).
 - Posibilitatea unui CCM național, dacă se atinge pragul de 20% acoperire pentru organizațiile patronale. Extinderea CCM național se poate face de către Guvern.

- ▶ Sunt aceste schimbări necesare?

- ▶ Sunt ele suficiente pentru a crește semnificativ gradul de acoperire a negocierilor colective? Dacă da, care este riscul unei creșteri „artificiale”, pur numerice, fără o îmbunătățire corespunzătoare la salariilor și condițiilor de muncă?

LA NIVEL DE COMPANIE: SCHIMBĂRI MAI DEGRABĂ CALITATIVE, DECÂT CANTITATIVE

- ▶ Scăderea pragului de reprezentativitate de la 50% la 35%.
 - Rata de sindicalizare este de undeva la 20% per total și mult mai scăzută în mediul privat.
 - Posibil să faciliteze crearea de noi sindicate.
 - Împreună cu alte prevederi (restrângerea prerogativelor reprezentanților salariaților, organizarea mai facilă a grevelor etc.), impactul va fi mai degrabă de ordin calitativ: calitatea negocierilor colective ar putea crește, însă nu și gradul de acoperire per total, sau cel puțin nu într-un mod semnificativ.
- ▶ Obligativitatea negocierilor colective în întreprinderile cu cel puțin 10 salariați (față de 21 anterior).
 - Nu este obligatorie semnarea unui CCM.
 - Un sfert din salariații din economia concurențială sunt în întreprinderi cu sub 10 salariați.
 - Este această prevedere aplicabilă? Cum se verifică respectarea ei?
- ▶ Deși benefice, este greu de crezut că aceste modificări pot duce la creșterea semnificativă a acoperirii negocierilor colective, lucru pentru care sunt necesare contracte colective la niveluri superioare.

LA NIVEL DE SECTOR, MODIFICĂRILE LEGISLATIVE AR PUTEA DUCE LA O CREȘTERE IMPORTANTĂ A ACOPERIRII NEGOCIERILOR COLECTIVE

- ▶ Obligativitatea negocierilor la nivel de sector
 - Cum se aplică?
 - Semnarea unui CCM nu este obligatorie.
- ▶ Pragul pentru extindere scade de la 50% la 35%
 - În sectoarele mari, schimbarea este nesemnificativă.
 - Extinderea depinde de Guvern.
- ▶ Redimensionarea sectoarelor: de la 29 la 58 de sectoare
 - Condiție cheie în condițiile unei rate de sindicalizare scăzute și a lipsei organizării de partea patronală.
 - În continuare, unele sectoare sunt foarte mari raportat la gradul de organizare de ambele părți, ceea ce face imposibilă extinderea. În asemenea cazuri, negocierile sectoriale cel mai probabil le vor „dubla” pe cele de la nivel de companie.
- ▶ Negocierile salariale sunt în continuare interzise în sectoarele bugetare.

NEGOCIERILE LA NIVEL NAȚIONAL AR REZOLVA PROBLEMA GRADULUI DE ACOPERIRE, DAR NU AR DUCE NEAPĂRAT LA O CREȘTERE A ADECVĂRII SALARIULUI MINIM SAU A SALARIILOR ÎN GENERAL

- ▶ Semnarea unui CCM la nivel național este posibilă, dacă organizațiile patronale semnatare acoperă cel puțin 20% din salariați (excluzând sectorul bugetar).
- ▶ Teoretic, este nevoie de trei confederații patronale reprezentative pentru a avea un CCM la nivel național.
- ▶ CCM-ul național poate fi extins, cu avizul Consiliului Național Tripartit, prin hotărâre de Guvern.
- ▶ CCM-ul național nu poate include prevederi despre salariul minim.
- ▶ Chiar dacă ar exista un asemenea CCM, cum ar arăta el în condițiile organizaționale de astăzi? S-ar aplica el în mod real în toate întreprinderile? Am vorbi de o acoperire reală a negocierilor colective sau doar despre ceva mai degrabă pur formal?

CUM AR ARĂȚA UN „PLAN DE ACȚIUNE” PENTRU PROMOVAREA NEGOCIERILOR COLECTIVE ÎN ROMÂNIA?

- ▶ Negocieri la nivel de companie?
 - ...
- ▶ Negocieri sectoriale?
 - ...
- ▶ Negocieri naționale?
 - ...



syndex
KNOWLEDGE FOR ACTION



IRELAND



UNITED KINGDOM



BELGIUM



wmp consult
GERMANY



POLAND



FRANCE



ROMANIA



SPAIN