

MUNCĂ ȘI JUSTIȚIE SOCIALĂ

SALARIUL MINIM ȘI TRAIUL MINIM DECENT

De la mituri la oportunități

Ștefan Guga (Syndex)
Aprilie 2021



În ciuda creșterii puternice din ultimul deceniu, salariul minim din România rămâne printre cele mai mici din Europa din orice punct de vedere ar fi privit. Tendința de creștere s-a temperat semnificativ în ultimii doi ani, ducând la creșterea decalajelor salariale față de occident și față de multe țări vecine.



Dezbaterea publică din România privitoare la salariul minim este în cea mai mare parte lipsită de argumente empirice, în discordanță nu doar cu realitatea, ci și cu dezbaterea mai amplă de la nivel european.



Coșul minim de consum pentru un trai decent e un instrument fundamental dacă prin politica salariului minim se urmărește îmbunătățirea nivelului de trai al populației. Bunăstarea generală nu poate fi însă asigurată strict prin creșterea veniturilor; îmbunătățirea calității serviciilor publice și a accesului la locuirea decentă trebuie o însoțească..

MUNCĂ ȘI JUSTIȚIE SOCIALĂ

SALARIUL MINIM ȘI TRAIUL MINIM DECENT

De la mituri la oportunități

în cooperare cu



Cuprins

	INTRODUCERE	3
I	CE ESTE PRODUCTIVITATEA?	5
II	SALARIUL MINIM ÎN CONTEXT ISTORIC ȘI GEOGRAFIC	9
III	UTILITATEA REDUSĂ A EXERCIȚIILOR TEORETICE	12
IV	10 MITURI DESPRE SALARIUL MINIM	16
Mitul 1	Nu avem nevoie de salariul minim.	16
Mitul 2	Creșterea salariului minim alimentează inflația.	18
Mitul 3	Creșterea salariului minim duce la scăderea ocupării / creșterea șomajului.	21
Mitul 4	Creșterea salariului minim duce la răspândirea muncii la negru.	26
Mitul 5	Creșterea veniturilor lucrătorilor cu salarii mici poate fi foarte bine obținută prin relaxare fiscală.	28
Mitul 6	Firmele pur și simplu nu își permit.	31
Mitul 7	Creșterea salariului minim trebuie să aibă loc în același ritm cu creșterea productivității.	33
Mitul 8	Creșterea salariului minim afectează competitivitatea economiei României.	35
Mitul 9	Creșterea salariului minim nu are niciun impact asupra sărăciei.	37
Mitul 10	Politica salariului minim trebuie depolitizată.	40
V	COȘUL MINIM DE CONSUM PENTRU UN TRAI DECENT ȘI OPORTUNITATEA STABILIRII UNUI SALARIU MINIM ADECVAT	43
VI	CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI	45
	ANEXA 1. CONTRACTE INDIVIDUALE DE MUNCĂ CU SALARIUL MINIM, PE SECTOARE DE ACTIVITATE, DECEMBRIE 2020 (DOAR CIM-URI CU NORMĂ ÎNTREAGĂ)	46
	ANEXA 2. CLASIFICARE CAEN PENTRU FIGURILE 11, 16, 17, 18, 20, 22	48

INTRODUCERE

Cât de mare (sau cât de mic) trebuie să fie salariul minim, în ce ritm trebuie el crescut, ce fel de lucruri trebuie luate în calcul, ce implicații au eventualele scenarii pentru salariați și pentru societate mai general vorbind, cât de des și cum trebuie purtate discuțiile despre aceste lucruri, cine ar trebui să participe la ele? Toate acestea sunt subiecte de dezbatere recurente în ultimii ani, de fiecare dată când se pune problema luării unei decizii privitoare la modificarea salariului minim, de obicei către sfârșitul fiecărui an calendaristic. Ca și în cazul altor subiecte vitale de politică economică și socială, dezbaterea publică generală și cea specializată și dedicată luării deciziilor nu sunt clar delimitate una de cealaltă, termenii și nivelul discuțiilor fiind de cele mai multe ori identici. Dezbaterea este de prea multe ori extrem de superficială, mizând pe argumente deductive și luări de poziție care nu sunt susținute de fapte și, din păcate nu de puține ori, de distorsionări mai mult sau mai puțin grave și mai mult sau mai puțin conștiente ale realității. Drept urmare, este greu să deosebim între analiză, lobby și decizie politică.

Cel puțin până în 2021, creșterea salariului minim pare să fi supraviețuit repetatelor turbulențe politice și agitației publice generale din jurul chestiunii salariale. Desigur, nu mai putem vorbi de o evoluție spectaculoasă, creșterile procentuale de două cifre tipice perioadei 2014-2018 părând foarte distante astăzi. Creșterea de 3,1% din 2021 (de la 2230 la 2300 lei brut) este cea mai mică din ultimii unsprezece ani, dacă lăsăm deoparte înghețarea salariului minim din 2010; în termeni absoluți, creșterea de 70 de lei din 2021 este cea mai mică de după 2014, când salariile din România au reintrat în mod vizibil într-o fază de creștere pronunțată, fiind mai degrabă comparabilă cu creșterile timide din perioada 2011-2013. Deci chiar dacă 3,1% este mai mult decât nimic, este destul de probabil că 2021 marchează sfârșitul perioadei de creștere a salariului minim începute în prima parte a deceniului anterior. Dacă ne uităm la criza anterioară, foarte probabil că evoluția salariului minim va fi foarte modestă în următoarea perioadă. Totuși, unele lucruri s-au schimbat fundamental față de acum zece ani, în special când vine vorba de importanța (reală și percepută) a politicii salariului minim pentru menținerea unui minimum de coeziune socială. Și nu e vorba doar de România, ci cel puțin de Uniunea Europeană, înțelegerea acestei importanțe stând la baza propunerii recente de reglementare supranațională a politicilor naționale privitoare la salariul minim.

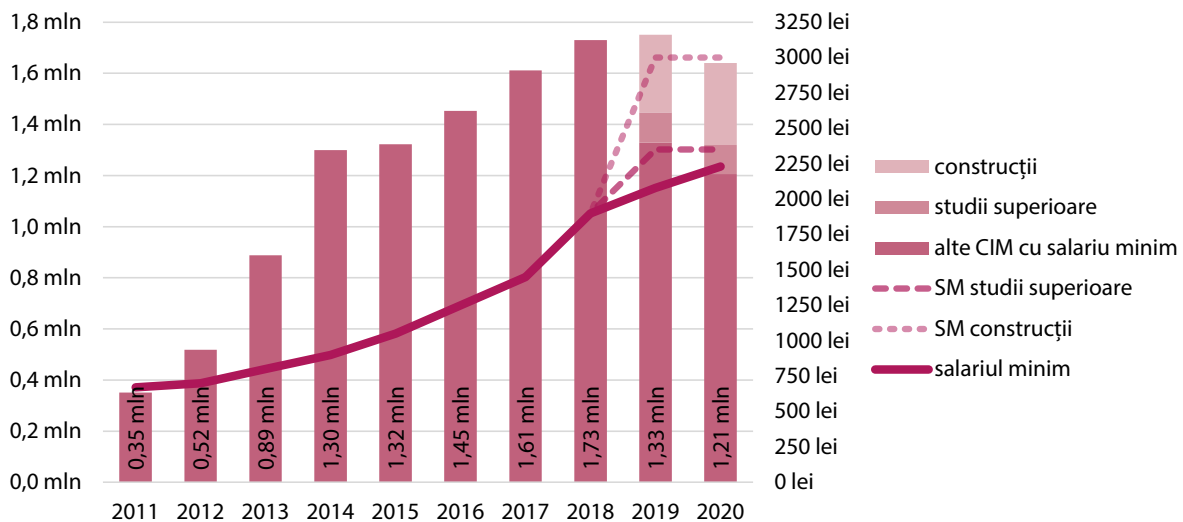
Acest studiu își propune să explice și să clarifice mizele dezbaterilor din România privitoare la salariul minim și să restabilească niște repere pentru dezbaterile viitoare. Acest

lucru este necesar, chiar dacă salariul minim din România a fost subiectul unui număr relativ important de studii publicate în ultimii ani. Din moment ce lucrurile au evoluat foarte rapid, chiar și studiile publicate cu 3-4 ani în urmă sunt astăzi depășite, trecerea timpului și apariția unor noi factori importanți în dezbatere (cum este evaluarea realistă a necesarului pentru un trai decent) scăzând relevanța acestor studii. Pe de altă parte, avem și studii care se bazează pe asumptii nerealiste și ale căror concluzii sunt dificil de pus în acord cu realitatea. În măsura în care este posibil și oportun, vom încerca să arătăm care sunt problemele și cum se face că asemenea analize se bucură totuși de o oarecare legitimitate, deși nu par să ne spună nimic esențial despre cum funcționează lucrurile de fapt.

În prima secțiune a studiului analizăm pe scurt contextul istoric și geografic în care trebuie situată problematica salariului minim: până la urmă, cum se face că a devenit ea atât de importantă în ultima jumătate de deceniu și cum stă România în această privință față de țările vecine și mai general față de țările membre UE? Ne uităm apoi la dezbaterile academice despre salariul minim și subliniem că acestea nu pot furniza soluții de politică publică: argumentele deductive și asumptiile teoretice standard nu au o utilitate reală când vine vorba de o chestiune atât de complexă, ele putând totuși să ne inducă în eroare în mod sistematic. În a treia secțiune discutăm mai în detaliu subiectul salariului minim european și propunerea recentă de directivă europeană menită să reglementeze modul în care statele membre abordează această chestiune. Argumentația care însoțește această propunere de directivă este foarte diferită de cea cu care suntem obișnuiți în România, iar propunerea în detaliu este destul de radicală dacă o privim din perspectiva situației din țară. În a patra secțiune, abordăm direct ceea ce numim „cele zece mituri despre salariul minim din România”: inutilitatea salariului minim stabilit prin lege, creșterea inflației, creșterea șomajului, creșterea ocupării informale, oportunitatea relaxării fiscale, impactul negativ asupra firmelor, decuplarea de productivitate, scăderea competitivității, impactul limitat asupra sărăciei și ideea unui „mecanism obiectiv” care să înlocuiască negocierile și decizia politică. În toate aceste cazuri avem de-a face fie cu o argumentație teoretică invalidată empiric în mod repetat, fie cu o distorsionare a realității pentru a se încadra în anumite șabloane predefinite, fie cu prezentarea unor alternative care nu pot decât să înrăutățească problemele pe care se presupune că le-ar rezolva. În fine, în ultima secțiune discutăm oportunitatea utilizării coșului minim de consum ca instrument pentru fundamentarea politicii salariului minim.

SALARIUL MINIM ÎN CONTEXT ISTORIC ȘI GEOGRAFIC

Figura 1
Numărul contractelor individuale de muncă cu normă întreagă și salariul minim în totalul contractelor cu normă întreagă, la sfârșitul anului



Sursa datelor: Inspekția Muncii

De ce este astăzi salariul minim un subiect mult mai des și intens discutat decât era în urmă cu zece ani? În primul rând, pentru că mizele directe sunt mult mai mari astăzi decât probabil în orice altă perioadă din trecutul recent. În 2020, salariul minim brut era în termeni nominali de 2,3 ori mai mare decât în 2015, de 3,7 ori mai mare decât în 2010 și de 7,2 ori mai mare decât în 2005, o creștere substanțială dacă ne raportăm la evoluția economiei naționale — produsul intern brut era în 2020 de 1,5 ori mai mare decât în 2015, de 1,9 ori mai mare decât în 2011 și de 4 ori mai mare decât în 2005. Dacă luăm în calcul creșterea generală a prețurilor, salariul minim brut era în 2020 de 2,1 ori mai mare decât în 2015, de 2,9 ori mai mare decât în 2010 și de 4,2 ori mai mare decât în 2005; în comparație, PIB-ul estimat pentru 2020 era de 1,2 ori mai mare decât în 2015, de 1,4 ori mai mare decât în 2010 și de 1,7 ori mai mare decât în 2005. Chiar și dacă ținem cont de distorsiunea introdusă de transferul de contribuții de la începutul lui 2018, salariul minim era în termeni reali în 2020 tot de peste două ori mai mare decât în urmă cu zece ani și de peste trei ori mai mare decât în urmă cu cincisprezece ani.

Miza cea mai importantă nu ține însă de aceste cifre. Până la urmă salariul minim era foarte mic la începutul anilor 2010 și,

după cum vom vedea, rămâne insuficient în ciuda creșterii la prima vedere impresionantă din ultimii ani. Ne putem da seama de importanța reală a oricărei discuții despre salariul minim dacă ținem cont că numărul salariaților remunerați cu salariul minim este astăzi de cinci ori mai mare decât în urmă cu zece ani (figura 1).¹ În 2018, peste 1,7 milioane de contracte individuale de muncă (CIM) cu normă întreagă aveau salariul de bază la nivelul minim legal (1900 de lei brut). Între timp, au fost introduse două salarii minime speciale: unul pentru studii superioare (2350 lei brut), care era specificat în 110-120 de mii de CIM-uri în 2019-2020, și altul de 3000 de lei brut, inițial gândit pentru sectorul construcții și apoi extins la alte domenii conexe — 300 de mii de CIM-uri aveau acest salariu la sfârșitul

¹ Este, desigur, vorba de o aproximare. Numărul contractelor individuale de muncă nu este identic cu numărul salariaților, însă diferențele sunt neglijabile, în special dacă luăm în calcul doar contractele cu normă întreagă. Apoi, datele furnizate de Inspekția Muncii se referă la salariul de bază, excluzând orice sporuri sau adaosuri. Este posibil ca o bună parte a salariaților care au salariul de bază la nivelul minim să primească măcar un spor sau beneficiu suplimentar, venitul realizat fiind peste nivelul minim. Pe de altă parte, un număr mare de salariați au salariul de bază foarte puțin peste nivelul minim și ar trebui automat luați în calcul într-o evaluare a importanței imediate a politicii salariului minim pentru veniturile populației.

Tabelul 1
Salariul minim brut în euro

	2010	2020	salariul din România (% din salariul din fiecare țară)	
			2010	2020
LU	1725	2142	8,0%	18,1%
IE	1462	1707	9,4%	22,8%
NL	1416	1680	9,7%	23,1%
BE	1388	1626	9,9%	23,9%
DE*		1584		24,5%
UK	1169	1583	11,7%	24,6%
FR	1344	1539	10,2%	25,3%
ES	739	1108	18,6%	35,1%
SI	734	941	18,7%	41,3%
MT	660	777	20,8%	50,0%
EL	863	758	15,9%	51,3%
PT	554	741	24,8%	52,5%
LT	232	607	59,3%	64,0%
EE	278	584	49,4%	66,6%
PL	318	583	43,2%	66,6%
SK	308	580	44,6%	67,0%
HR	391	546	35,1%	71,2%
CZ	311	546	44,1%	71,2%
RO	137	461	100,0%	84,4%
HU	257	452	53,4%	86,1%
LV	254	430	54,1%	90,4%
RO corectat*	137	389	100,0%	100,0%
BG	123	312	111,9%	124,6%

Sursa datelor: Eurostat
* Corecție ținând cont de transferul de contribuții.

Tabelul 2
Salariul minim brut la paritatea puterii de cumpărare

	2010	2020	salariul din România (% din salariul din fiecare țară)	
			2010	2020
LU	1444	1634	18,4%	44,2%
DE*		1484		48,7%
NL	1316	1443	20,2%	50,1%
BE	1270	1417	20,9%	51,0%
UK	1006	1358	26,4%	53,2%
FR	1226	1349	21,7%	53,6%
IE	1239	1277	21,4%	56,6%
ES	755	1147	35,1%	63,0%
SI	860	1068	30,8%	67,6%
PL	553	1008	48,0%	71,7%
MT	846	890	31,4%	81,1%
EL	901	876	29,5%	82,5%
LT	367	873	72,3%	82,8%
RO	265	856	100,0%	84,4%
PT	648	843	41,0%	85,7%
HR	526	769	50,5%	93,9%
CZ	442	762	60,1%	94,8%
HU	421	758	63,1%	95,4%
RO corectat*	265	723	100,0%	100,0%
SK	443	715	59,8%	101,1%
EE	388	686	68,4%	105,3%
BG	236	590	112,5%	122,4%
LV	370	547	71,7%	132,0%

Sursa datelor: Eurostat
* Corecție ținând cont de transferul de contribuții.

lui 2019, și 320 de mii la sfârșitul lui 2020. Per total, în 2019 s-a atins un maxim de 1,75 milioane de CIM-uri cu salariul minim (dintre care 1,33 milioane cu 2080 de lei brut), ceea ce însemna circa 31,5% din totalul CIM-urilor cu normă întreagă; diferența este uriașă față de 350 de mii (7,7%) în 2011. Orice modificare a salariului minim afectează astăzi în mod imediat și direct aproape unul din trei contracte individuale de muncă cu normă întreagă, față de mai puțin de unul din zece în urmă cu zece ani.

Dincolo de această creștere substanțială a impactului cantitativ al politicii salariului minim, există și o schimbare de ordin structural în peisajul politicilor salariale din România. Mai precis, după 2010 **salariul minim a rămas singura modalitate de creștere salarială colectivă de amploare, negocierile colective cunoscând un declin accelerat și politica salarială din sectorul bugetar fiind formal scoasă de sub incidența oricăror negocieri**. Odată cu revenirea economică începută în 2013, devenea evident că dinamica salarială nu urma să recupereze de la sine și într-un orizont de timp rezonabil decalajul față de evoluția generală a economiei — scăderea bruscă și puternică a părții salariale în PIB sugera că salariații au fost cei care au suportat cea mai mare parte din povara crizei și a austerității ce a urmat. Cel puțin până la reapariția deficitului de forță de muncă ieftină către sfârșitul

deceniului, era evident că negocierile individuale între angajați și angajatori nu aveau cum să inducă salariilor o evoluție măcar sincronă cu cea a activității economice.

Acest scop inițial al creșterii salariului minim s-a permanentizat rapid, odată ce a devenit clar că foarte mulți angajatori din mediul privat nu erau dispuși să crească salariile în absența unor constrângeri legislative, lucru evident dacă ne uităm la creșterea accelerată a numărului de CIM-uri cu salariul minim. Situația s-a menținut chiar și în perioada 2017-2019, când ne-am fi așteptat la o reducere a incidenței salariului minim pe piața muncii date fiind frecvența și intensitatea cu care angajatorii reclamau creșterea deficitului de forță de muncă. Așadar, importanța politicii salariului minim nu e dată doar de faptul că are un impact direct asupra unei treimi din contractele individuale de muncă cu normă întreagă, ci și pentru că rămâne un mijloc esențial pentru a impulsiona creșterea veniturilor salariaților într-un context în care negocierile colective și individuale între angajați și angajatori nu joacă un rol important.

Chiar dacă în anumite privințe România este un caz extrem, per ansamblu nu este deloc o excepție. La nivel european, perioada post-criză de la începutul deceniului trecut s-a remarcat printr-o dinamică salarială modestă într-un context

Tabelul 3
Salariul minim net la paritatea puterii de cumpărare

	% din brut*		salariu		salariul din România (% din salariul din fiecare țară)		raportat doar la prețurile alimentelor (RO % din celelalte)
	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2020
LU	86,9%	89,6%	1256	1464	15,9%	35,9%	28,2%
FR	84,4%	101,6%	1035	1370	19,3%	38,3%	40,7%
BE	82,0%	93,7%	1042	1327	19,2%	39,6%	31,8%
NL	79,5%	88,6%	1046	1278	19,1%	41,1%	29,7%
UK	83,0%	89,7%	835	1217	24,0%	43,1%	28,1%
IE	100,0%	94,0%	1239	1201	16,1%	43,7%	34,5%
DE		72,4%		1074		48,9%	38,2%
ES	93,5%	92,7%	707	1063	28,3%	49,4%	36,2%
SI	77,9%	77,9%	670	832	29,9%	63,1%	57,0%
MT	90,0%	88,6%	761	789	26,3%	66,5%	69,8%
PT	89,0%	89,0%	577	750	34,7%	70,0%	62,4%
PL	75,1%	73,0%	416	736	48,2%	71,3%	69,7%
EL	84,0%	84,0%	757	736	26,4%	71,3%	62,6%
EE	86,1%	95,0%	334	651	59,9%	80,6%	73,9%
CZ	89,0%	84,1%	393	641	50,9%	81,9%	78,3%
LT	85,1%	72,2%	313	630	64,0%	83,3%	79,0%
SK	90,1%	87,4%	399	625	50,1%	84,0%	80,1%
HR		80,0%		615		85,3%	111,2%
RO	75,4%	61,3%	200	525	100,0%	100,0%	100,0%
HU	79,4%	66,5%	334	504	59,9%	104,2%	98,9%
BG	79,1%	77,6%	187	458	107,2%	114,6%	136,5%
LV	72,7%	82,0%	269	449	74,3%	117,0%	97,8%

Sursa datelor: Eurostat
Calculare potrivit OCDE TaxBen.

de revenire economică, motiv pentru care salariul minim a devenit un instrument din ce în ce mai necesar pentru guvernele naționale.² Probabil cel mai notabil exemplu al creșterii importanței salariului minim în acest context este introducerea unui salariu minim legal în Germania în 2015.

Dacă ținem cont de toate acestea, nu trebuie să ne surprindă că decalajele salariale față de alte țări au rămas semnificative, în ciuda creșterilor importante din România. Înainte de a trece la orice comparație, trebuie subliniat foarte clar că odată cu „transferul” contribuțiilor sociale de la angajator la angajat salariul brut din România a crescut artificial, iar acest lucru distorsionează orice analiză comparativă, din moment ce datele disponibile în mod obișnuit se referă la salariile brute și nu la cele nete. Dacă vrem să obținem o înțelegere adecvată a evoluției și nivelului salariului minim din România în comparație cu celelalte țări europene trebuie în primă instanță să operăm o corecție, ținând cont că salariul brut trebuia crescut în 2018 cu 20% doar pentru a conserva salariul net, creșterea efectivă fiind doar ce s-a adăugat peste această creștere formală. În euro, salariul minim brut necorectat era în 2020 de 461 de

euro, mai mare decât în Ungaria, Letonia și Bulgaria (tabelul 1). Corecția pentru transferul de contribuții rezultă însă într-un salariu minim brut de doar 389 de euro, ceva mai mare decât în Bulgaria, însă semnificativ mai mic decât în orice altă țară estică: 86% din nivelul salariului minim din Ungaria, 71% din nivelul din Cehia și doar 67% din nivelul din Slovacia și Polonia. Decalajul față de vest este uriaș, salariul minim din România fiind în continuare de patru până la cinci ori mai mic. Desigur, creșterile din ultimul deceniu sunt vizibile, situația în anul 2010 fiind mult mai proastă. Totuși, diferențele sunt în continuare suficient de mari încât să nu putem vorbi de o apropiere sensibilă a salariului minim din România de cel din țările europene mai dezvoltate.

Dacă ne interesează puterea de cumpărare a salariului minim din fiecare țară, comparația în euro nu e pe deplin relevantă, din moment ce pot exista diferențe semnificative de prețuri între țări. Eurostat publică ajustări la paritatea puterii de cumpărare, bazate tot pe salariul minim brut (tabelul 2). Cum era de așteptat, o asemenea ajustare apropie destul de mult salariile dintre țări, micșorându-le pe cele din vest și mărindu-le pe cele din est (prețurile fiind mai mici în est, în termeni de cumpărare salariile de aici sunt comparativ mai mari decât în termeni nominali). Cu un salariu brut artificial ridicat de transferul de contribuții și cu prețuri mai mici decât în multe alte

² Vezi Fondul Monetar Internațional, „Cross-country report on minimum wages”, IMF Country Report no. 16/151, 2016 și OCDE, *OECD Employment Outlook*, 2015, capitolul 1.

state membre UE, la prima vedere România urcă semnificativ în clasamentul salariului minim la nivel european. Dacă facem însă corecția pentru transferul de contribuții, observăm că clasamentul este cel obișnuit, cu România în continuare foarte mult în spatele Sloveniei, Poloniei sau Lituaniei și sensibil sub Cehia sau Ungaria; față de țările din vest, salariul minim din România este pe la jumătate. **Dacă ignorăm distorsiunea majoră indusă de recente schimbări fiscale din România riscăm deci să ajungem la concluzii hazardate, care nu au nimic de-a face cu realitatea**, așa cum se întâmplă în studiul publicat recent sub egida Confederației Patronale Concordia, potrivit căruia „calculat la paritatea puterii de cumpărare, nivelul salariului minim din România este superior multor state din regiune, fiind al doilea după Polonia”.³ Dacă chiar ne interesează puterea de cumpărare a salariului minim, înțelegem imediat că această afirmație este cât se poate de falsă.⁴

Ne putem face o idee și mai clară despre cât de reale și importante rămân decalajele salariale față de celelalte țări europene dacă ne uităm mai în detaliu la salariile nete. Până la urmă, dacă ne interesează puterea de cumpărare, diferențele dintre salariile nete sunt cele care contează cu adevărat. Aplicând acest criteriu suplimentar, observăm că, chiar și la paritatea puterii de cumpărare, salariul minim din România stă semnificativ mai prost decât în Cehia sau Slovacia, țări față de care comparația în cifre brute era mai avantajoasă pentru România (tabelul 3). Din acest punct de vedere, decalajele față de țările din vest cresc din nou — spre exemplu, dacă salariul minim brut la paritatea puterii de cumpărare era în 2020 la 50% din nivelul salariului minim din Olanda (tabelul 2), salariul net era la doar 41%. Mai mult, dacă ținem cont că paritatea puterii de cumpărare este stabilită în funcție de un coș de consum mai mult ca sigur irelevant pentru gospodăriile cu venituri mici, putem merge mai departe și să ne raportăm strict la diferențele de preț ale alimentelor. În acest caz, decalajele cresc iarăși (vezi ultima coloană din tabelul 3): salariul minim din România era în 2020 la doar 80% față de Slovacia, 78% față de Cehia, 70% față de Polonia și 57% față de Slovenia; față de Olanda, România se situa undeva la doar 30%. Altfel spus, un salariu minim net din România îți permitea să cumperi doar 30% din coșul alimentar pe care ți l-ar fi permis un salariu minim în Olanda și doar 70% dacă ne raportăm la Polonia. Situația este cu atât mai proastă cu cât numărul de salariați plătiți la nivelul minim în România este de departe cel mai mare din UE, majoritatea țărilor vecine având sub 10% din salariați plătiți la nivelul minim. Dacă ținem cont de acest lucru, putem concluziona că decalajele salariale de ansamblu sunt chiar mai mari decât este sugerat de cifrele din tabelul 3, iar România rămâne mult în spatele chiar și unor țări ca Ungaria, care la prima vedere au un salariu minim net la paritatea puterii de cumpărare echivalent cu cel din România — doar 8% din salariații din Ungaria sunt remunerați la nivelul minim, de peste trei ori mai puțin decât în România.⁵

³ Confederația Patronală Concordia și Consilium Policy Advisers Group, „Considerații asupra politicii salariului minim în România”, 2020, p. 13.

⁴ Vezi și OCDE, *OECD Employment Outlook*, 2015, p. 38.

⁵ Comisia Europeană, *Impact assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union*, Bruxelles, 2020, p. 131.

Tabelul 4

Costul total al angajatorului pentru salariul minim

	salariul minim brut (euro)	contribuțiile sociale ale angajatorului (% din salariul brut)	costul total (salariul minim brut + contribuții)	costul din România (% din costul fiecărei țări)
LU	2142	15	2463	19,1%
FR	1539	45	2232	21,1%
BE	1626	28	2073	22,7%
NL	1680	23	2070	22,8%
DE*	1584	20	1899	24,8%
IE	1707	11	1896	24,9%
UK	1583	14	1802	26,1%
ES	1108	30	1440	32,7%
SI	941	16	1092	43,1%
EL	758	25	946	49,8%
PT	741	24	917	51,4%
MT	777	10	855	55,1%
SK	580	35	784	60,1%
EE	584	34	781	60,3%
CZ	546	34	731	64,5%
PL	583	22	713	66,1%
HR	546	17	636	74,1%
LT	607	2	618	76,3%
LV	430	24	534	88,3%
HU	452	17	528	89,2%
RO	461	2	471	100,0%
BG	312	19	371	126,9%

Sursa datelor: Eurostat, KPMG
Datele nu țin cont de eventualele reduceri sau scutiri pentru contribuțiile sociale ale angajatorilor în cazul salariului minim.

Așadar, în termeni de putere de cumpărare, salariul minim din România rămâne încă foarte redus, chiar dacă au existat progrese importante în ultimul deceniu. Și din cealaltă perspectivă — cea a costului salarial — România rămâne ferm așezată la coada clasamentului european (tabelul 4). Trebuie să ținem cont că angajatorul plătește nu doar salariul brut, ci și o parte din contribuțiile sociale, iar aceasta din urmă a fost redusă la minimum în România începând cu 2018. Deci din punct de vedere al costurilor pentru angajator, salariul minim din România este mult mai atractiv decât pare din comparația salariilor brute. **În realitate, doar în Bulgaria salariul minim rămâne mai ieftin decât în România.** Un salariat plătit la nivelul minim în România este cu 11% mai ieftin decât în Ungaria, cu 34% mai ieftin decât în Polonia, cu 35% mai ieftin față de Cehia și cu 40% mai ieftin față de Slovacia.⁶ Salariul minim din România este în continuare la un nivel foarte scăzut, lucru pe care atât angajații, cât și angajatorii îl resimt cât se poate de clar, ce-i drept în moduri diametral opuse.

⁶ Trebuie subliniat că estimările din tabelul 4 nu sunt precise pentru toate țările, din moment ce în anumite țări condițiile fiscale pot fi mai relaxate în cazul salariului minim. Eventualele distorsiuni privesc doar contribuțiile sociale plătite de angajator, în privința cărora facilitățile sunt mai rar întâlnite.

II

UTILITATEA REDUSĂ A EXERCIȚIILOR TEORETICE

Dacă vrem până la urmă să știm cât ar trebui să fie salariul minim, nu mai bine întrebăm direct specialiștii? Oricât de legitimă ar fi această întrebare (după cum vom vedea mai târziu, e mai puțin legitimă decât poate părea la prima vedere), implicațiile nu sunt deloc lipsite de ambiguitate. În primul rând, despre ce specialiști vorbim? Reflexul este să ne referim strict la economiști, chiar dacă salariul minim e văzut ca o componentă esențială pentru o politică socială eficientă și chiar dacă disciplina economiei nu are instrumentele și dispoziția necesară percepției anumitor mecanisme esențiale pentru înțelegerea implicațiilor unei politici salariale sau ale alteia. Mai mult, de prea multe ori economiștii produc analize care au prea puțin de-a face cu realitatea empirică. Iar asta nu pentru că realitatea pare prea simplă privită la suprafață, în timp ce demersul științific merge în adâncime și țintește complexitatea, ci tocmai pentru că de multe ori economiștii au o înțelegere simplistă asupra realității și pentru că recurg, din nevoie sau obișnuință, la simplificări și aproximări care în anumite situații distorsionează până la irelevanță rezultatele analizei. Trebuie totuși să recunoaștem că analizele academice privitoare la salariul minim au devenit din ce în ce mai nuanțate și mai temperate în concluzii, chiar dacă punctul de plecare rămâne de cele mai multe ori căutarea presupuselor consecințe negative ale creșterii salariului minim. Din păcate, majoritatea studiilor publicate în România au rămas ancorate într-o viziune în care creșterea salariului minim este o măsură de politică socială cu implicații economice necesar negative. Același lucru e valabil pentru discursul public al economiștilor.

Chestiunea salariului minim e probabil printre cele mai bune exemple ale dificultăților întâmpinate de disciplina economiei când vine vorba de înțelegerea unor mecanisme aparent simple (vorbim până la urmă de salariul minim, nu de inginerii financiare ultracomplexe). Mai precis, nu mecanismele în sine sunt problema: faptul că o creștere a costurilor salariale are într-un fel sau altul un impact asupra anumitor firme (cresc prețurile, crește volumul activității, crește productivitatea, se reduc sau, dimpotrivă, cresc investițiile pentru a eficientiza procesele, iar în rezultat scad sau cresc profiturile etc.) nu este ceva controversat (mecanismele în sine nu sunt dificil de identificat la nivel teoretic, după cum vom vedea în analiza miturilor privitoare la salariul minim din România). Dificultatea reală constă în constituirea unei imagini cât mai fidele a modurilor în care aceste mecanisme funcționează în realitatea concretă în mod concomitent, diversificat și nu de puține ori contradictoriu. De aici rezultă diversitatea enormă a

rezultatelor evaluărilor academice ale politicilor salariului minim.

Cel mai clar și cunoscut caz este cel al efectelor creșterii salariului minim asupra ocupării. Conform teoriei economice standard, orice creștere a salariului minim ar trebui să se resimtă în mod automat printr-o scădere a ocupării, creșterea costului cu forța de muncă ducând la o scădere proporțională a cererii de forță de muncă. Asumpția centrală aici este cea de echilibru de piață, echilibru pe care intervenția presupus externă a statului îl afectează, provocând o reacție de echilibrare din partea actorilor economici. Deși intuitiv, conceptul de echilibru, cel puțin așa cum este el definit în mod obișnuit, nu constituie o asumpție rezonabilă pentru a analiza o realitate economică complexă. Problema salariului minim și a consecințelor creșterii salariului minim nu este una teoretică și nu poate fi analizată în abstract. A spune că creșterea salariului minim duce automat la creșterea șomajului, a prețurilor sau a ocupării informale pentru că așa reiese dintr-o schemă teoretică este inacceptabil pentru orice cercetător preocupat real de această problemă. Tocmai pentru că problema este de fapt una foarte complexă, recomandarea este întotdeauna de a analiza empiric situația. Altfel spus, economiștii care își dau cu părerea despre eventualele efecte ale unei măsuri sau alteia adoptată într-un context concret fără a înțelege în detaliu atât măsura, cât și contextul sunt cel puțin iresponsabili. Oricât de redundante ar părea aceste observații, ele nu sunt sub nicio formă triviale, fiind subliniate în mod repetat de cele mai prestigioase scrieri pe subiect.⁷ De altfel, dezbateră publică din România este bazată în cea mai mare parte pe asemenea argumente lipsite de valoare empirică.⁸

Problemele nu se limitează la atât. Chiar și evaluarea empirică a impactului creșterii salariului minim s-a dovedit de-a lungul timpului extrem de dificilă. Dificultățile sunt de două feluri: teoretice și metodologice. În privința primelor, asumpția echilibrării automate și perfecte a pieței rămâne un spectru

⁷ Vezi, spre exemplu, OCDE *OECD Employment Outlook*, 2015, p. 46. Fondul Monetar Internațional, „Cross-country report on minimum wages”, IMF Country Report no. 16/151, 2016, p. 7.

⁸ Concluziile studiului publicat de Confederația Patronală Concordia sunt de asemenea bazate într-o foarte mare măsură pe asemenea asumptii teoretice, fără o analiză empirică minimală. Confederația Patronală Concordia și Consiliul Policy Advisers Group, „Considerații asupra politicii salariului minim în România”, 2020.

care bântuie literatura despre salariul minim, producând de multe ori rezultate ciudate. Nu puține studii insistă că nu există niciun consens în literatură și că tendința este ca studiile aprofundate să arate că creșterea salariului minim nu are efecte negative marcante (subiectul este de regulă ocuparea), după care țin totuși să demonstreze că un model statistic sau altul ne arată că efectele sunt totuși negative.⁹ Problema este una sistematică, modelele statistice folosite de regulă de economiști tinzând să ducă la asemenea concluzii, în timp ce analizele mai atente la complexitatea reală a societății tind să indice contrariul.¹⁰

Acest clivaj vechi de mai bine de douăzeci de ani nu este nici pe departe de domeniul trecutului.¹¹ Empiric, metoda „experimentelor naturale” s-a dovedit mult mai productivă, însă e dificil de reprodus în orice context și în special în cazul unor politici stabilite la nivel național.¹² Atât din motive pragmatice, cât și din motive ce țin de inerția disciplinară, modelarea statistică rămâne metoda cel mai des întâlnită în analiza politicii salariului minim. Desigur, modelele au devenit din ce în ce mai complexe și, drept urmare, concluzia standard din urmă cu douăzeci de ani (și anume, faptul că creșterea salariului minim produce automat efecte negative, în special în ce privește ocuparea) a fost abandonată în favoarea unor interpretări mult mai nuanțate.¹³

Chiar și așa, rezultatele cercetărilor despre politica salariului minim rămân remarcabil de precare. Erorile clasice de

interpretare, cum ar fi absența distincției dintre semnificația statistică și semnificația economică a unui rezultat, rămân o problemă.¹⁴ Surprinzător sau nu, disponibilitatea datelor este de asemenea un obstacol uriaș. Analizele bazate pe date exhaustive la nivel microeconomic sunt extrem de rare, suficient de rare încât Comisia Europeană să dezvolte anumite elemente cruciale din analiza de impact care însoțește propunerea de directivă privitoare la salariile minime din UE pe o asemenea cercetare realizată în Ungaria cu date de la începutul anilor 2000.¹⁵ Lipsa datelor adecvate nu este însă cea mai mare problemă, iar existența unor date mai bune nu ne-ar garanta neapărat și ajungerea la rezultate mai realiste. Până la urmă, am putea foarte bine ajunge la situația actuală, când putem întâlni analize cu rezultate radical diferite care folosesc aceleași seturi de date.¹⁶

Dacă suntem totuși atenți la cele mai recente analize, observăm că acestea lasă mult mai mult loc pentru interpretări alternative decât o fac celelalte, subliniind totodată limitele inerente ale abordării metodologice dominante. Studiile recente ale Comisiei Europene și ale Fondului Monetar Internațional nu se ascund să recunoască imposibilitatea cuantificării anumitor elemente și mecanisme vitale în înțelegerea impactului politicii salariului minim.¹⁷ Deci, nu orice poate fi explicat printr-un model statistic și chiar și ceva aparent simplu cum este creșterea salariului minim se poate

9 Un exemplu internațional în acest sens: Fondul Monetar Internațional, „A European minimum wage: implications for poverty and macroeconomic imbalances”, IMF Working Paper no. 20/59. Un exemplu local: Cristian Socol și Marius Marinaș, „Salariul minim ca instrument de politici publice — pro sau contra?”, Friedrich Ebert Stiftung, București, 2017.

10 Un diagnostic succint poate fi regăsit în Daniel Kuehn, „The importance of study design in the minimum-wage debate”, Economic Policy Institute, 2014.

11 Pozițiile clasice pot fi regăsite în David Neumark and William L. Wascher, *Minimum wages*, Cambridge MA, The MIT Press, 2008 și David Card și Alan B. Krueger, *Myth and measurement: the new economics of the minimum wage*, ediție aniversară, Princeton, Princeton University Press, 2016. Abordarea lui Neumark și Wascher este cea clasică, în timp ce Card și Krueger dezvoltă o analiză cvasi-experimentală. Rezultatele sunt în bună măsură diametral opuse. În ultimii ani, literatura de specialitate s-a aliniat din ce în ce mai mult concluziilor lui Card și Krueger, care arată că efectele negative ale creșterii salariului minim sunt fie inexistente, fie minimale și, în orice caz, contrabalansate de efectele pozitive.

12 Card și Krueger se uită la impactul creșterii salariului minim la nivel de unitate administrativă, prin comparație cu alte unități administrative foarte similare unde salariul minim nu înregistrează aceeași evoluție. Spre deosebire de analiza bazată pe modele statistice, unde erorile induse de preferințele, omisiunile și gradul de cunoaștere a autorilor, precum și de limitările tehnice inerente pot introduce distorsiuni uriașe, abordarea experimentală a lui Card și Krueger nu presupune o reconstrucție teoretică a complexității realității, ci mai degrabă o observare in situ a acesteia. În practică, însă, metoda este dificil de transpus cu precizie în afara contextelor unde politica salariului minim cade în sarcina unor autorități subnaționale. Economiiile naționale sunt de regulă prea diferite între ele, lucru care face metoda experimentală mult mai puțin practică decât abordarea standard bazată pe modelare statistică.

13 Sintezele recente bazate pe cercetări empirice arată că de cele mai multe ori creșterea salariului minim nu are un impact semnificativ asupra ocupării, iar legătura cu celelalte variabile de interes (ocuparea informală, inflația) este cel puțin neclară. Vezi, spre exemplu, OCDE, *OECD Employment Outlook*, 2015, p. 47.

14 Vezi Stephen T. Ziliak și Deirdre N. McCloskey, *The cult of statistical significance: how the standard error cost sus jobs, justice, and lives*, Ann Arbor, University of Michigan Press, 2008. O practică obișnuită este de a semnală un efect negativ al creșterii salariului minim fără a menționa cât de mare (sau de mică) este estimarea respectivului efect, fără a-l pune în context și fără a înțelege implicațiile reale (spre deosebire de cele matematice).

15 Vezi Peter Harasztosi și Atilla Lindner, „Who pays for the minimum wage?”, *American Economic Review* 109(8), 2019, p. 2693-2727. Comisia Europeană, *Impact assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union*, Bruxelles, 2020. Comisia Europeană preia în special observația că 75% din costurile suplimentare cu forța de muncă sunt transmise în prețuri, în timp ce 25% sunt absorbite de profituri, transformând-o practic într-o axioma pentru fundamentarea analizei de impact. Într-o situație normală, o asemenea extrapolare ar fi considerată cât se poate de hazardată, dar studiul lui Harasztosi și Lindner este considerat ca fiind cel mai realist din ce este disponibil, tocmai pentru că se bazează pe date exhaustive.

16 Spre exemplu, datele EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions) stau la baza atât a studiului publicat de Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale – INCSMPS în 2016 („Realizarea unui studiu referitor la nivelul salariului minim brut garantat în plată în România prin evaluarea efectelor economice și sociale ale aplicării acestuia” studiu a circulat în diverse variante, cea mai voluminoasă având peste 400 de pagini), cât și a analizei publicate recent de Comisia Europeană (*Impact assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union*). Rezultatele sunt radical diferite: studiul INCSMPS operează cu asumții rudimentare și propune un joc cu sumă nulă între eventualele câștiguri pe plan social și pierderi pe plan economic ca urmare a creșterii salariului minim, ignorând deci în întregime voluminoasa literatură din care rezultă că realitatea este alta; analiza publicată de Comisia Europeană este mult mai nuanțată și mai temperată în concluzii.

17 Comisia Europeană, *Impact assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union*, Bruxelles, 2020. Fondul Monetar Internațional, „A European minimum wage: implications for poverty and macroeconomic imbalances”, IMF Working Paper no. 20/59.

dovedi prea complicat pentru o abordare metodologică standard. Anatemă pentru mulți economiști, însă aceasta este realitatea.

Într-un raport din 2019, publicat cu ocazia aniversării a două decenii de la introducerea salariului minim la nivel național, Comisia Salariilor Scăzute (Low Pay Commission) din Marea Britanie arăta foarte clar succesul acestei măsuri în ce privește creșterea veniturilor salariaților plătiți la nivelul minim și ale salariaților în general.¹⁸ Acest lucru a fost realizat fără punerea în pericol a locurilor de muncă, în ciuda prognozelor negative elaborate de economiști. Dimpotrivă ocuparea a crescut la niveluri record, chiar dacă salariul minim a crescut de la 3,6 lire pe oră în 1999 la 8,21 lire pe oră în 2019 (5,39 lire pe oră ajustat cu inflația), mult mai rapid decât salariul mediu (dacă ritmul de creștere ar fi fost același, salariul minim ar fi trebuit să fie de doar 6,54 lire pe oră în 2019) și decât salariile minime din alte țări. Cazul Marii Britanii nu este deloc unul singular. Și pentru România analizele (realizate local sau de către instituțiile financiare internaționale) subliniază de ani de zile și în proporție covârșitoare în primul rând efectele negative ale creșterii salariului minim. Și aici ne confruntăm cu o ruptură severă între analiză și realitate.¹⁹

Să renunțăm, așadar, la orice intenție de a consulta specialiștii? Nici vorbă. Însă nici nu putem să nu recunoaștem că răspunsurile acestora nu ne vor arăta calea „adevărată” atunci când vine vorba de politica salariului minim. Chiar și lăsând la o parte faptul că politica salariului minim ține în cele din urmă, așa cum îi spune și numele, de politică și că ideea „depolitizării” și a „obiectivizării” ei este cât se poate de iluzorie, nu putem să ignorăm că se poate întâmpla ca specialiștii să știe de fapt destul de puține despre cum funcționează lucrurile în practică. O dezbateră publică reală despre salariul minim trebuie să se bazeze și să stimuleze cunoașterea științifică aprofundată pe acest subiect. Pentru a putea proceda în acest fel, trebuie mai întâi să recunoaștem că situația nu e grozavă nu doar în ce privește salariul minim în sine, ci și în ce privește cunoașterea despre acest subiect.

¹⁸ Low Pay Commission, „20 years of the National Minimum Wage. A history of the UK minimum wage and its effects”, Aprilie 2019. Comisia Salariilor Scăzute este un organ independent care asistă guvernul Marii Britanii în stabilirea salariului minim. Comisia Salariilor Scăzute este alcătuită din reprezentanți ai mediului de afaceri, ai sindicatelor și ai mediului academic. Președintele Comisiei este Bryan Sanderson, reprezentant al mediului de afaceri cu o lungă experiență de management superior.

¹⁹ Există și excepții. Vezi Frank Heemskerk, Liviu Voinea și Alexandra Cojocaru, „Busting the myth: the impact of increasing the minimum wage. The experience of Romania”, Banca Mondială, Policy Research Working Paper 8632, 2018.

III

PROPUNEREA DE REGLEMENTARE EUROPEANĂ A SALARIULUI MINIM

Este posibil ca anul 2020 să rămână în istorie nu doar ca anul pandemiei COVID-19, ci și ca anul care marchează o turnură fundamentală a Uniunii Europene vizavi de politica socială. Putem vorbi de fapt despre o schimbare de politică în general, din moment ce politica socială joacă un rol relativ marginal în funcționarea UE, primordială fiind politica economică. Într-un asemenea context, reglementarea salariului minim la nivel european intrată pe agenda Comisiei Europene în 2020 poate fi considerată cu adevărat radicală, cu atât mai mult cu cât la nivel instituțional funcționarea UE s-a remarcat mai degrabă prin temperarea creșterilor salariale în țările din sud și est: în zona euro, „devalorizarea internă” (reducerea costurilor cu forța de muncă pentru creșterea competitivității pe plan extern) este o caracteristică sistemică, în timp ce țările din est sunt sfătuite de ani de zile să limiteze creșterile salariale (din același motiv). În cazul României, consultările din cadrul Semestrului European includeau de ani de zile recomandări voalate de stopare a creșterilor salariului minim.²⁰ Să vedem acum un demers cu implicații exact opuse pare să fie complet contradictoriu, însă în spate stau tensiuni și incompatibilități interne funcționării UE.

Dacă până în prezent politica UE față de statele din Est viza conservarea avantajului competitiv al forței de muncă ieftine (deci limitarea creșterilor salariale), Propunerea de Directivă publicată la sfârșitul lui octombrie 2020 este orientată ferm către creșterea salariului minim astfel încât să poată asigura un trai decent.²¹ Ca atare, o directivă europeană reprezintă instrumentul de reglementare cel mai puternic la dispoziția UE, Comisia Europeană optând explicit în defavoarea instrumentelor consultative (inclusiv a Semestrului European). O directivă (efectiv, o lege) este necesară tocmai pentru că

subiectul este atât de important și pentru că inerția împotriva unei politici adecvate a salariului minim este imensă. Chiar dacă direcția este clară, deocamdată este prematur să spunem că schimbarea de politică a UE e ca și făcută. Decizia finală va aparține Parlamentului European, iar textul final al unei eventuale directive poate fi destul de diferit de propunerea inițială.

Caracterul radical al propunerii de directivă nu reiese doar din principala țintă — salarii minime care să asigure un trai decent în orice țară europeană — ci și din modul în care aceasta este încadrată și din mijloacele pe care propunerea le are în vizor. Desigur, elementul central este ideea ca salariul minim din fiecare țară să fie cel puțin la 60% din salariul median sau 50% din salariul mediu — vom discuta mai jos ce înseamnă aceste praguri, cum și de ce au fost ele alese și, din moment ce nu sunt identice, cum ar trebui să se opteze între unul sau celălalt. Propunerea de directivă stipulează și nevoia stabilirii unor criterii și proceduri clare de creștere a salariului minim. Primul criteriu este „puterea de cumpărare a salariilor minime legale, luând în considerare costul vieții și contribuția impozitelor și prestațiilor sociale”; altfel spus, salariul minim trebuie să asigure un trai decent, iar evaluarea gradului de adecvare trebuie să țină cont de impozitare (deci trebuie să vorbim de salariul minim net, nu brut) și de eventuale suplimente de venit pe care le primesc lucrătorii cu salariul minim. De asemenea, creșterea salariului minim trebuie să țină cont de nivelul general al salariilor din fiecare țară (trebuie să se apropie de medie sau mediană). În fine, un al treilea criteriu este productivitatea muncii, în privința căreia trebuie menționate două lucruri: directiva nu stipulează că salariul minim trebuie să crească în același ritm cu productivitatea, această cerință putând fi absurdă în anumite contexte; directiva are în vedere în primul rând asigurarea creșterilor salariale, și nu limitarea acestora, cum se are în vedere în spațiul public din România atunci când se invocă productivitatea.²²

Pe lângă reglementarea directă a politicii salariului minim, propunerea de directivă stipulează explicit nevoia de promovare a negocierilor colective pentru a atinge un grad de acoperire a contractelor colective de muncă de cel puțin

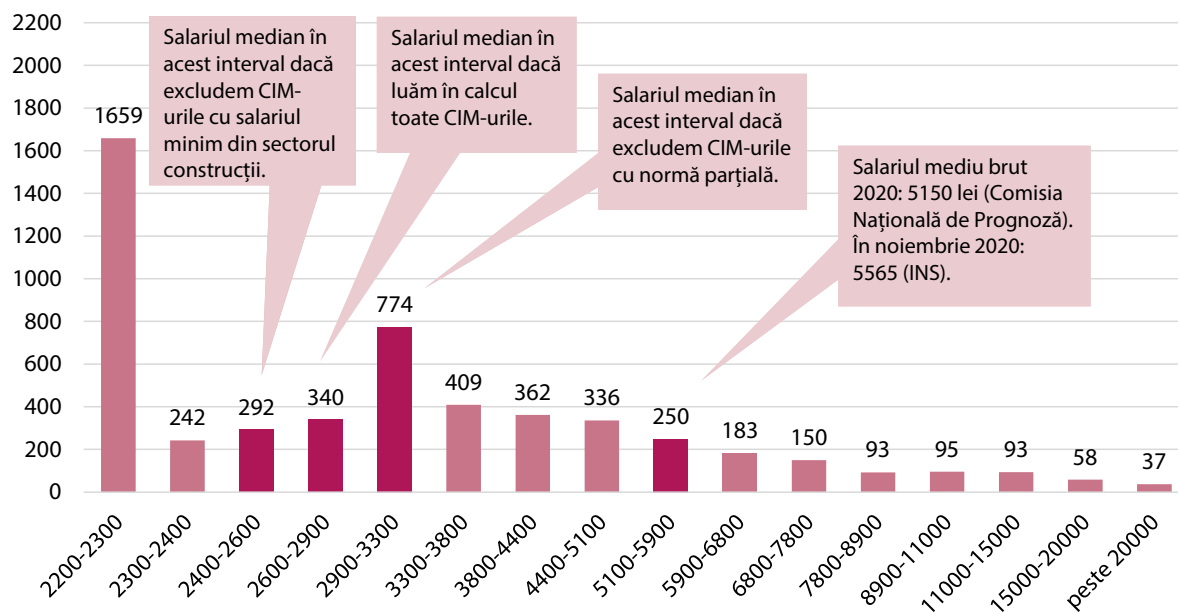
²⁰ Vezi Jamie Jordan, Vincenzo Maccarrone, Roland Erne, „Towards a socialization of the EU's new economic governance regime? EU labour policy interventions in Germany, Ireland, Italy and Romania (2009-2019)”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol 59, nr. 1, p. 191-213.

²¹ „Propunere de Directivă A Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană”, 28 octombrie 2020. Propunerea este disponibilă în toate limbile țărilor membre la adresa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020PC0682>. Procesul legislativ poate fi urmărit la adresa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/HIS/?uri=CELEX:52020PC0682>. Obiectivul trebuie să fie „asigurarea că toți lucrătorii din Uniune sunt protejați de un salariu minim corect, care să le permită un trai decent indiferent de unde lucrează”. Comisia Europeană, „Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages”, iunie 2020, p. 12.

²² Vezi Ștefan Guga, „Chestiunea productivității: controverse și clarificări”, București, Friedrich Ebert Stiftung, 2020.

Figura 2

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



Sursa datelor: Inspekția Muncii.

70% în fiecare țară. Acest obiectiv a fost stabilit ca urmare a constatării că în țările cu negocieri colective puternice salariile în general au un nivel relativ ridicat de adecvare (mai exact, salariile corespund nevoilor lucrătorilor). În forma actuală, directiva ar obliga statele membre să monitorizeze mult mai eficient subiectul salariilor, să întărească instituțiile de control și să adopte sancțiuni „eficace, proporționate și disuasive”. Această încadrare a politicii salariului minim dezvăluie o viziune exact opusă de cea a guvernanților din România, unde salariul minim este un instrument prin excelență discreționar, negocierile colective joacă un rol cu totul marginal, iar respectarea legii de către angajatori este stimulată nu prin sancțiuni ci prin facilități fiscale.

La nivel european, între 20 și 25 de milioane de lucrători ar urma să beneficieze direct de pe urma directivei. Conform analizei de impact care însoțește propunerea de directivă, acest pachet de politici ar urma să aibă un impact social semnificativ prin reducerea sărăciei și a inegalităților, stimulând totodată oferta de forță de muncă.²³ Efectele negative ar urma să fie nule sau minime — chiar și în țările în care salariul minim ar urma să crească cel mai mult, contracția ocupării ar fi de doar 1%. În cele din urmă, firmele ar urma să beneficieze nu doar de creșterea cererii de bunuri și servicii, ci și de creșterea productivității (datorită reducerii fluctuației de personal, îmbunătățirii negocierilor colective și a diminuării incertitudinii). Este firesc ca o politică ambițioasă de creștere a salariului minim să aibă și anumite efecte negative, însă importantă este magnitudinea acestor efecte (și nu doar dacă ele există sau nu) și, bineînțeles, punerea lor în balanță cu efectele pozitive. Din acest punct de vedere, evaluarea Comisiei Europene este cât se poate de clară:

efectele pozitive sunt covârșitor mai semnificative decât cele negative.

Revenind la măsura cu cel mai mare impact imediat: ce înseamnă 60% din salariul median sau 50% din salariul mediu, cum s-a ajuns la asemenea praguri și care este cea mai bună opțiune din perspectiva unui salariu minim adecvat la costul vieții? În primul rând, pentru a fi eficientă, propunerea de directivă trebuie să includă un nivel minim al salariului minim; un text vag în acest sens ar fi făcut ideea inutilă de la bun început. Pragul de 60% din salariul median sau 50% din salariul mediu este unul minimal, lăsând statelor membre spațiu de manevră pentru a crește salariul minim peste acest nivel. În al doilea rând, acest prag este în conformitate cu obiectivul limitării inegalităților salariale: legarea salariului minim de cel median sau mediu asigură o creștere a salariilor mici cel puțin în același ritm cu cele mai mari. În fine, și cel mai important, acest prag este rezultatul unui compromis. Principalul obiectiv al propunerii de directivă este să asigure salarii minime la nivelul necesarului pentru un trai decent. Problema este că acest necesar este greu de definit la nivel european și statele naționale nu obișnuiesc să îl calculeze, chiar dacă dezbaterile pe marginea acestui subiect s-au înmulțit în ultimii ani și există demersuri concrete de a identifica metodologii standard, precum și rezultate concrete în anumite țări.²⁴ La modul ideal, dacă asemenea calcule ar exista în fiecare țară membră UE, ele ar constitui praguri naționale pentru salariul minim. Aceasta este intenția de la baza propunerii de directivă.

Din moment ce estimarea necesarului pentru un trai decent nu este disponibilă în toate țările membre UE, s-a optat pentru

²³ Comisia Europeană, *Impact assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union*, Bruxelles, 2020.

²⁴ Vezi Ștefan Guga, Adina Mihăilescu și Marcel Spataru, „Coșul minim de consum lunar pentru un trai decent pentru populația României”, București, Friedrich Ebert Stiftung, 2018.

variantea cea mai simplă, cea a unui prag relativ: 60% din venitul (în acest caz, salariul) median este considerat de regulă pragul de sărăcie relativă; e important de subliniat că acest prag nu spune nimic direct despre cât de săracă este efectiv o persoană cu un asemenea venit, fiind de fapt o măsurătoare a inegalității. Sub asumția unei distribuții normale (cu o concentrare a salariaților în jurul valorii medii și o diferență mică între medie și mediană), acest prag relativ poate fi o aproximare cât de cât utilă. În alte situații — cum ar fi, spre exemplu, un număr disproporționat de mare de salariați cu salarii mult sub cel mediu, așa cum se întâmplă în România — acest reper este mai puțin util. Din acest motiv, propunerea de directivă menționează și un al doilea prag, de 50% din salariul mediu. Alegerea între cele două trebuie să se facă în funcție de obiectivul inițial: apropierea salariului minim de necesarul pentru un trai decent.

Cazul României este unul special, tocmai pentru că diferențele dintre cele două praguri sunt foarte mari. După cum vedem în figura 2, indiferent de baza în funcție de care ne orientăm pentru calculul salariului median, el este mult inferior salariului mediu. Motivul este evident: numărul foarte mare al CIM-urilor cu salariul minim trag poziția medianei în jos în distribuția salarială. Într-o asemenea situație, a insista că „salariul median variază independent de salariul minim” este cel puțin la fel de bizar ca a spune că acesta este un motiv pentru a opta pentru mediană ca punct de reper în dauna mediei.²⁵ Desigur, orice creștere a salariului minim duce în mod matematic, în absența scăderilor altor salarii, la o creștere a salariului mediu, caz în care putem să spunem că media este legată direct de valoarea minimă. Însă dacă creșterea salariului minim distorsionează puternic distribuția salarială și antrenează concentrarea salariaților în jurul minimumului legal, mediana se va apropia automat de nivelul minim; legătura este indirectă, dar există și este ușor de identificat empiric. A o ignora ar fi o eroare gravă atât din perspectiva analizei, cât și din cea a politicii publice.

Analiza de impact care însoțește propunerea de directivă europeană conține simulări pentru cele două praguri, folosind date furnizate de Eurostat pentru anul 2019. Nesurprinzător, pragul de 60% din salariul median rezultă într-o creștere modestă a salariului minim din România, de doar 37 de euro sau 8,3% (figura 3). Din moment ce vorbim de sume brute,

Figura 3
Creșterea necesară a salariului minim pentru a atinge nivelul de 60% din salariul median (la nivelul anului 2019)

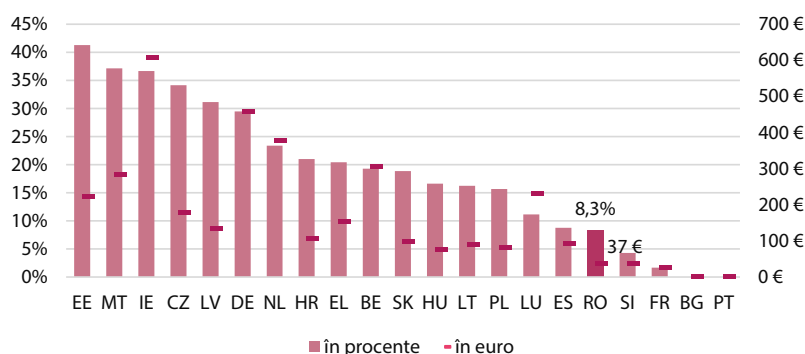
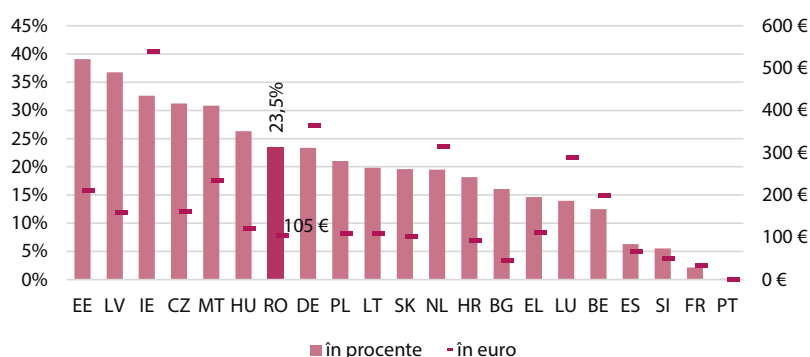


Figura 4
Creșterea necesară a salariului minim pentru a atinge nivelul de 50% din salariul mediu (la nivelul anului 2019)



Sursa datelor: Comisia Europeană, Impact assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union, Bruxelles, 2020, p. 184.

creșterea de 7,2% de la începutul lui 2020 e destul de apropiată de această valoare, deci s-ar putea crede că România e pe calea cea bună. Dar chiar și dacă facem abstracție de faptul că salariile mai mari au tins în ultimii doi ani să crească mai repede, minimul depărtându-se atât de mediană, cât și de medie, și ignorând valoarea coșului de consum pentru un trai decent, nu e greu să ne dăm seama de absurditatea concluziei că salariul minim din România este suficient pentru un trai decent doar pentru că este apropiat de mediană.

Pragul de 50% din salariul mediu este mult mai realist ca reper în România. Pentru anul 2019, Comisia Europeană estima o creștere a salariului minim de 105 euro, sau 23,5%, pentru a ajunge la acest prag (figura 4). Din nou, creșterile ulterioare ale salariului minim nu trebuie contorizate în dreptul acestei creșteri, reperul schimbându-se de la un an la altul (creșterile ulterioare ale salariului minim trebuie să acopere și creșterile salariului mediu). Astfel, dacă ne orientăm în funcție de cea mai recentă estimare a Comisiei Naționale de Prognoză (Prognoza de iarnă 2021) și alegem să calculăm pe baza salariului mediu anual pentru 2020 (5150 lei brut), salariul minim brut ar fi trebuit să crească în 2021 până la aproape 2600 de lei (+16,6%), cu 300 de lei mai mult decât creșterea reală.²⁶ Din moment ce salariul minim trebuie să acopere

²⁵ Consilium Policy Advisers Group, „Notă tehnică privind creșterea salariului minim în România”, 2018, p. 3. Confederația Patronală Concordia și Consilium Policy Advisers Group, „Considerații asupra politicii salariului minim în România”, 2020, p. 18.

²⁶ Raportat la salariul minim de 2230 lei brut, corespunzător anului 2020. De remarcat că cifrele de la Institutul Național de Statistică sunt semnificativ mai mari, media lunară pentru 2020 fiind constant mult peste media anuală publicată de Comisia Națională de Prognoză.

nevoi cât se poate de concrete și imediate, media ultimului an nu este însă cel mai bun punct de plecare. Drept alternativă, ne putem uita la cele mai recente cifre publicate de Institutul Național de Statistică: salariul mediu brut pe luna noiembrie 2020 era de 5565 de lei, ceea ce ar însemna că salariul minim în 2021 ar fi trebuit să fie 2783 de lei, o creștere de 553 de lei (sau 25%), foarte apropiată de cea estimată de Comisia Europeană cu datele din 2019.²⁷ Revenind la datele de la Comisia Națională de Prognoză, putem lua în considerare prognoza pentru salariul mediu în 2021 (5380 lei brut), caz în care salariul minim ar fi trebuit să fie 2690 de lei, creșterea fiind de 460 de lei (sau 20,6%).

La care salariu mediu trebuie să ne raportăm ar trebui să fie subiectul unei dezbateri. Ce știm sigur este că propunerea de directivă subliniază pe lângă nevoia de adecvare și nevoia de transparență: alegerea unor criterii trebuie să fie clară, justificată și în concordanță cu obiectivul vizat (asigurarea unui trai minim decent). Ca exemplu, salariul mediu din anul anterior este mai puțin relevant decât prognoza pentru anul viitor sau cele mai recente cifre lunare, iar datele prognozate sunt mai predispuse la eroare decât cele bazate pe realități efective. În orice caz, dacă Directiva va fi aprobată, **dezbaterea în România va trebui să fie despre identificarea salariului mediu pe baza căruia trebuie realizate calculele și nu dacă trebuie discutat despre salariul mediu sau salariul median.** Analiza de impact care fundamentează propunerea de directivă arată foarte clar că în cazul României beneficiile sunt maxime dacă reperul este salariul mediu și sunt minime dacă ne raportăm la salariul median. În caz contrar, reglementarea europeană nu va crește adecvarea salariului minim, întărind substanțial poziția României la coada ierarhiei salariale europene — cu excepția Bulgariei, distanța față de celelalte țări din est ar crește semnificativ.

Dacă proiectul de directivă ar fi adoptat și transpus în legislația națională astăzi, în România ar trebui să avem un salariu minim cu cel puțin 20-25% mai mare, o acoperire a negocierilor colective de cel puțin 70% (față de cel mult 20% în prezent), date transparente și la zi despre situația socio-economică a salariaților, precum și instituții de control și sancționare mult mai puternice și orientate în interesul salariaților. Suficiente motive pentru a înțelege de ce, privită din România, forma inițială a propunerii de directivă europeană pare cu adevărat radicală.

Cifrele variază destul de mult în funcție de sursă, iar implicațiile pentru politica salariului minim pot fi importante. Nu e surprinzător că propunerea de directivă face explicită nevoia clarității când vine vorba de colectarea și utilizarea datelor statistice.

²⁷ Salariul mediu net în decembrie 2020 a fost 5906 lei, însă acesta este ridicat temporar de diversele prime și beneficii acordate la sfârșit de an.

IV

10 MITURI DESPRE SALARIUL MINIM

Mizele unei politici adecvate privitoare la salariul minim sunt foarte importante, în special pentru o țară ca România, unde veniturile și nivelul de trai al salariaților sunt în continuare foarte modeste. Ciudat sau nu, chiar dacă România a înregistrat în ultimii zece ani cea mai mare creștere procentuală a salariului minim din UE, dezbaterile serioase privitoare la acest subiect se lasă așteptate. Creșterile din perioada 2014-2019 au fost semnificative, însă au fost adoptate în mod discreționar, fără o imagine clară asupra obiectivelor și criteriilor de la bază. În ultima parte a acestei perioade, părea să se contureze rutina creșterii salariului minim cu 100 de lei net la începutul anului (făcând abstracție de confuzia uriașă indusă de „transferul” de contribuții), însă politica salariului minim a rămas în esență una cât se poate de opacă. În mod previzibil, această situație a alimentat criticile față de creșterile salariului minim ca atare. Schimbarea de guvern din 2019 a fost însoțită de o pretinsă transparentizare a procesului de creștere a salariului minim, căutându-se o formulă fixă de calcul pentru creșterile salariului minim — vom vedea mai târziu, ideea unei formule „obiective” este absurdă, această formulă inițială fiind cât se poate de partizană. Chiar dacă formula respectivă prevedea ajustări într-o situație de criză, odată ce criza s-a materializat efectiv, ea a fost abandonată subit — ironic sau nu, tocmai de cei care până în 2019 reclamau nevoia de transparență și predictibilitate.

Așadar, istoria politicii salariului minim din România ultimului deceniu a fost și este în continuare foarte turbulentă. Aparent paradoxal, ea este și lipsită practic de orice dezbateră publică serioasă. Argumentele care apar în spațiul public sunt în cvasitotalitatea lor împotriva creșterii salariului minim. Se spune că creșterea salariului minim alimentează inflația, duce la pierderea locurilor de muncă, încurajează munca la negru, amenință existența firmelor, nu e susținută de productivitate, scade competitivitatea economiei României pe plan extern și nu are niciun impact asupra sărăciei. Aceste argumente sunt prezentate de regulă în modul cel mai superficial cu putință, ele fiind de fapt problematice chiar și pentru o analiză minimală. Din moment ce aceste afirmații s-au bucurat de o largă circulație în spațiul public din România și pentru că ele nu se susțin empiric, le putem clasifica drept mituri despre salariul minim din România. Celor șapte le putem adăuga încă trei: că există posibilitatea „obiectivizării” sau depolitizării politicii salariului minim; că problema nivelului scăzut de trai al celor cu salarii mici poate fi rezolvată prin relaxare fiscală; și, nu în ultimul rând, că salariul minim este un instrument inutil

și că lucrurile ar sta mai bine în absența lui. În total, zece mituri despre salariul minim, pe care le putem supune testului realității și argumentației raționale. Nu prin simularea realității într-un model statistic mai mult sau mai puțin impenetrabil și mai mult sau mai puțin nerealist, ci prin analiza tendințelor din ultimul deceniu din România. Dacă ne interesează cu adevărat ce efecte pot avea creșterile salariului minim asupra economiei și societății românești, cel mai bine ne uităm la ce se întâmplă efectiv în România, fără a construi modele abstracte care eșuează la cea mai sumară confruntare cu realitatea. Până la urmă, creșterea accelerată a salariului minim din ultimii ani oferă oportunitatea unui „experiment natural”, așa cum îl numesc unii cercetători.²⁸

Mitul 1

Nu avem nevoie de salariul minim.

Salariul minim reprezintă o ingerință a statului în funcționarea economiei, producând distorsiuni și ducând în cele din urmă la rezultate suboptimale atât din punct de vedere economic, cât și din punct de vedere social.

Aceasta este cea mai radicală critică privitoare la salariul minim, din moment ce contestă chiar existența lui. Conform acestei poziții, miza dezbaterilor despre creșterile salariului minim este de fapt măsura răului produs economiei și societății, cea mai bună alternativă fiind de fapt renunțarea cu totul la ideea de salariu minim garantat în plată. Argumentația poate fi deopotrivă teoretică („piața produce de una singură cele mai bune rezultate”) și empirică („avem destule exemple de țări fără salariu minim unde nivelul de trai e ridicat și performanța economică e foarte bună”). Ambele tipuri de argumente sunt eronate.

Argumentul teoretic al pieței care produce cele mai bune rezultate în mod normal nu ar trebui să necesite respingere,

²⁸ Pentru o abordare similară, vezi Frank Heemskerk, Liviu Voinea și Alexandra Cojocaru, „Busting the myth: the impact of increasing the minimum wage. The experience of Romania”, Banca Mondială, Policy Research Working Paper 8632, 2018.

din moment ce nu s-a dovedit niciodată a fi aplicabil în realitate. În cazul salariului minim, această idee s-a dovedit a fi falsă la scară largă după criza de la sfârșitul anilor 2000. În prima parte a anilor 2010 a devenit evident că, deși revenirea de după criză se confirma la nivel macroeconomic, salariile rămăneau în urmă. Dată fiind tendința generală de slăbire a negocierilor colective, salariul minim a devenit rapid una dintre cele mai importante teme de politică socioeconomică în multe țări din UE. Este, bineînțeles, și cazul României. Ne putem imagina cum ar arăta peisajul salarial astăzi dacă nu am fi avut creșteri ale salariului minim în ultimii zece ani. Milioane de salariați ar fi avut veniturile mai mici. Distribuția salarială nu ar mai fi fost așa comprimată la bază, din moment ce foarte mulți ar fi câștigat sub nivelul minim de astăzi. Inegalitățile ar fi fost considerabil mai mari, din moment ce salariile foarte mari nu sunt influențate de politica salariului minim și cel mai probabil ar fi avut aceeași traiectorie. Faptul că distribuția salarială arată cum arată astăzi este încă un indicator că „piața” nu este un mecanism care reglează automat salariile. Dacă ar fi fost așa, ne-am fi așteptat la un impact mult mai puternic al creșterilor salariului minim asupra salariilor între minim și medie, pentru a păstra un oarecare ecart între nivelul minim și nivelurile imediat superioare. Ne-am fi așteptat, de asemenea, la o reacție mult mai rapidă a salariilor la problema deficitului de forță de muncă. Absența unei politici ferme de creștere a salariului minim în România ultimului deceniu ar fi însemnat sărăcie și mai dură pentru părți considerabile din populație și emigrare în masă și mai pronunțată. Astfel privită situația, creșterea salariului minim pare o necesitate elementară, și nu o intervenție artificială a statului în bunul mers al lucrurilor.

Figura 5
Salariul minim brut orar în Europa, ianuarie 2021

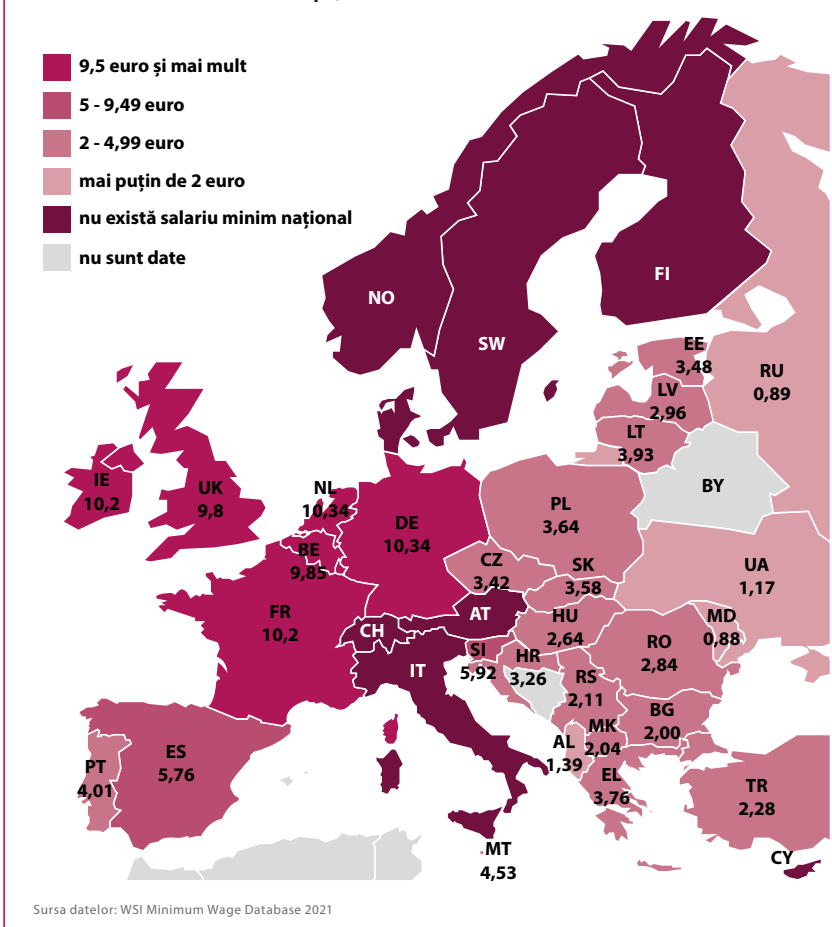
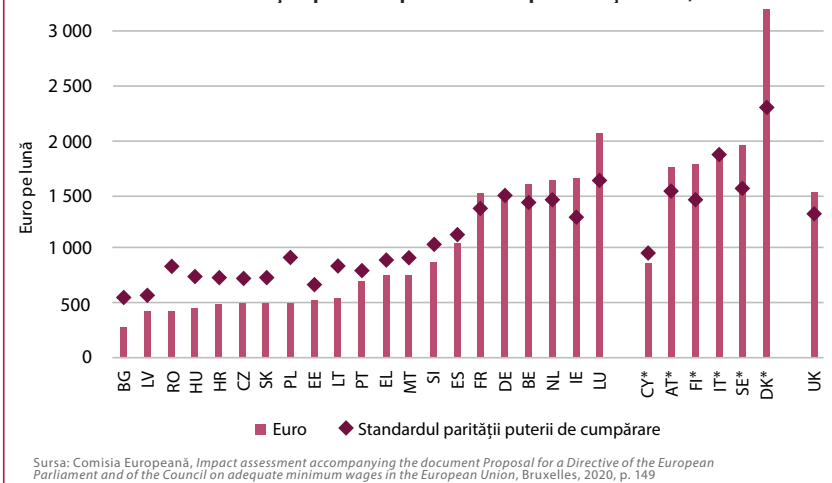


Figura 6
Salariul minim brut în euro și la paritatea puterii de cumpărare în țările UE, 2019



Argumentul empiric este de asemenea foarte șubred. Într-adevăr, în Europa există mai multe țări care nu au un salariu minim legal: Austria, Cipru, Danemarca, Finlanda, Italia, Suedia, la care se adaugă țări non-membre UE precum Elveția sau Norvegia (figura 5). Țările scandinave, care au cel mai ridicat nivel de trai din Europa, se întâmplă să se numere printre țările unde salariul minim nu este reglementat prin lege. Acest lucru nu înseamnă însă că salariul minim nu există de facto în aceste țări. Dimpotrivă, salariul minim există și este tradițional privit ca un rezultat al negocierilor colective la

nivel sectorial. Drept urmare, salariul minim nu doar că există în aceste țări, ci este de regulă mai mare decât în țările unde salariul minim este garantat legal (figura 6). Bineînțeles, vorbim de țări unde organizațiile sindicale și patronale sunt puternice și unde negocierile colective nu sunt o afacere strict formală și consultativă. Asemenea sisteme de stabilire a salariului minim au multe virtuți, însă nu pot fi transpuse pur și simplu în țări ca România, unde negocierile colective nu au cum să se bucure de un nivel similar de organizare și legitimitate. Chiar și acolo unde aceste sisteme există de mai

mult timp, ele nu rezistă decât dacă negocierile colective asigură în mod susținut corelarea salariilor cu nevoile de trai ale lucrătorilor: în Germania, slăbirea negocierilor colective a dat un imbold semnificativ inițiativei de a introduce un salariu minim legal începând cu 2015. Legătura dintre gradul de acoperire și calitatea negocierilor colective, pe de o parte, și salarizarea adecvată, pe de alta, este subliniată în propunerea de directivă europeană privitoare la salariul minim. Viziunea propunerii nu le separă, ci vizează **întărirea negocierilor colective tocmai pentru a face politica salariului minim și mai relevantă pentru populația țărilor membre.**

Rezumând:

- i. *Salariul minim există în toate țările europene, fiind stabilit fie prin lege, fie prin negocieri colective sectoriale. La prima vedere, negocierile colective se dovedesc a fi un mecanism superior, însă acesta nu poate fi transpus România, unde negocierile colective s-au degradat accelerat în ultimele două decenii.*
- ii. *După 2010, salariul minim s-a bucurat de din ce în ce mai multă legitimitate ca instrument de politică publică. Acest lucru este vizibil în unele schimbări majore, precum introducerea salariului minim legal în Germania sau concretizarea lungilor discuții despre reglementarea europeană a salariului minim într-un text legislativ concret. În Europa Centrală și de Est, creșterea nivelului de trai depinde în mare măsură de politica salariului minim, lucru care probabil nu se va schimba în viitorul apropiat.*
- iii. *Putem respinge rapid ideea intervenției nelegitime a statului prin reglementarea salariului minim imaginându-ne cum ar fi arătat lucrurile astăzi dacă nu am fi avut creșterile salariului minim din ultimii ani. Veniturile mult mai mici pentru milioane de oameni și inegalitățile mult mai pronunțate ar fi fost consecințele pe care le putem deduce imediat, la care s-ar fi adăugat nenumărate altele (emigrare și mai puternică, sărăcie și mai mare etc.).*

Mitul 2

Creșterea salariului minim alimentează inflația. Din moment ce salariații urmează să plătească prețuri mai mari pentru bunurile și serviciile pe care le consumă, creșterile salariului minim se anulează de la sine, fiind în esență inutile dacă ne interesează nivelul de trai al salariaților.

Ideea că creșterile salariale ca atare nu au de fapt un impact asupra puterii de cumpărare a salariaților din moment ce se regăsesc imediat în creșterea prețurilor a circulat destul de mult începând cu 2017, când inflația a început să crească vizibil pentru prima oară după criza de la sfârșitul deceniului anterior. Legătura potențială între creșterea salariilor și creșterea prețurilor este complexă, însă argumentul se reduce

de cele mai multe ori la ceva elementar: creșterea costului forței de muncă împinge firmele să crească prețurile bunurilor și serviciilor pe care le vând. Oricât de simplu ar părea în teorie, în practică lucrurile sunt mult mai complicate, iar cunoașterea empirică este foarte limitată. Studiul amintit mai sus despre creșterile salariului minim din Ungaria de la începutul anilor 2000 este printre puținele care prezintă dovezi clare în acest sens (creșterea prețurilor acoperă 75% din creșterile salariului minim), însă ele sunt puternic dependente de context — comportamentul firmelor din Ungaria de astăzi s-ar putea să fie foarte diferit.²⁹ Chiar și în cazul în care concluziile studiului maghiar ar fi invariabile de la un context la altul, trecerea a 75% din creșterile salariale în prețuri nu înseamnă nici pe departe că putem automat să vorbim de inutilitatea creșterilor salariale sau de „spirale inflaționiste”. Este absurd și, în anumite situații, chiar iresponsabil să introducem în discuție posibilitatea unei spirale inflaționiste cauzată de creșterea salariului minim din România. Din păcate, acest lucru se întâmplă destul de des.³⁰

Să ne uităm mai atent la mecanismele teoretice care leagă salariile de prețuri. În primul rând, trebuie să facem o distincție între bunurile și serviciile care merg la export și cele destinate pentru piața locală. Putem face abstracție în acest moment de prețurile exporturilor, subiectul fiind abordat mai jos, când discutăm problema competitivității. Dacă vorbim de prețurile bunurilor și serviciilor care se consumă pe piața autohtonă, avem două tipuri de mecanisme. În primul rând, cum am spus mai sus, prețurile pot crește pentru că cresc costurile cu forța de muncă, firmele reacționând prin scumpirea bunurilor și serviciilor. În al doilea rând, prețurile pot crește pentru că creșterile salariale impulsionează cererea de bunuri și servicii, iar oferta de bunuri și servicii nu reacționează suficient de rapid (pentru că nu există capacități de producție disponibile sau pentru că punerea lor în funcțiune e mai puțin atractivă decât vânzarea la prețuri mai ridicate). Acest dezechilibru este eliminat fie prin reducerea cererii ca răspuns la scumpiri, fie prin creșterea ofertei ca urmare a unor noi investiții atrase de îmbunătățirea rentabilității datorată noilor prețuri. Lucrurile devin și mai complexe dacă luăm în calcul că o bună parte din bunurile și serviciile consumate de populație sunt importate. Și prețurile importurilor pot crește, teoretic, ca urmare a creșterilor salariale: crește cererea, cresc importurile, balanța comercială (și contul curent) se degradează, crește cererea de valută, se devalorizează moneda națională, cresc prețurile în lei pentru bunurile și servicii importate, ceea ce duce la scăderea cererii până într-un punct de echilibru însă cu prețuri mai ridicate.

Toate acestea sunt însă chestiuni pur teoretice care nu surprind complexitatea realității. Să luăm exemplul alimentelor, a căror cerere este printre cele mai sensibile la fluctuațiile salariilor mici. Importurile de alimente ale României au crescut substanțial în ultimii ani, printre

²⁹ Peter Harasztosi și Atilla Lindner, „Who pays for the minimum wage?”, *American Economic Review* 109(8), 2019, p. 2693-2727.

³⁰ Cel mai recent exemplu: Confederația Patronală Concordia și Consiliul Policy Advisers Group, „Considerații asupra politicii salariului minim în România”, 2020.

exportatorii importanți către România fiind și țări vecine precum Ungaria sau Polonia.³¹ Cum interpretăm o scumpire a prețurilor alimentelor de import în România? Desigur, putem urmări firul causal de mai sus. Pe de altă parte, știind că industria alimentară în genere este un sector unde incidența salariului minim este relativ ridicată (potrivit datelor Inspecției Muncii, la sfârșitul lui 2020, în industria alimentară din România 44,5% din CIM-urile cu normă întreagă erau cu salariul minim) și știind că salariile minime (și salariile în general) în unele țări de unde România importă cantități importante de alimente au crescut foarte mult în ultimii ani, putem foarte bine să deducem că cel puțin o parte din creșterile prețurilor alimentelor se datorează mai degrabă creșterii costurilor cu forța de muncă din alte țări.³² În acest caz, salariile din România trebuie crescute pentru a menține (și, de ce nu, a crește) puterea de cumpărare pentru bunuri și servicii esențiale, cum sunt alimentele. O asemenea ipoteză este cel puțin la fel de plauzibilă ca cea care subliniază excesul de cerere.³³

Să revenim însă la cazul simplu al bunurilor și serviciilor de consum produse și consumate în România. Chiar și teoretic, o transmitere totală a creșterilor costurilor salariale în prețuri este o ipoteză extremă și implauzibilă. Lăsând la o parte această problemă, ne interesează nu doar cu cât ar crește prețurile bunurilor și serviciilor de consum, ci și despre care prețuri vorbim. Nu putem discuta de prețuri în abstract, din moment ce nu toți salariații sunt remunerați la nivelul minim și, lucru valabil în special în cazul României, creșterile salariului minim nu antrenează creșteri proporționale ale celorlalte salarii. Ne putem face o idee despre care prețuri ar trebui să fie afectate mai puternic dacă luăm în calcul importanța salariului minim pentru diferitele sectoare de activitate. Datele din Anexa 1 ne arată că cele mai multe contracte cu salariul minim sunt concentrate în activități de servicii: aproape 84% din salariații din activitățile de investigație și protecție (serviciile de pază, predominant) au CIM-uri cu salariul minim; 73% din categoria „alte activități de servicii” (unde intră și serviciile de igienă personală — frizerii, coafor etc.); 61% din serviciile de alimentație și 58% din activitățile veterinare (unde sunt incluși și cei care lucrează pentru fermele de animale). Primul sector industrial din punct de vedere al ponderii salariaților remunerați cu salariul minim este cel al articolelor de îmbrăcăminte (56%), urmat de industria alimentară (45%) și prelucrarea lemnului (41%). Din moment ce sectoarele au dimensiuni diferite, ordinea importanței în cifre absolute este alta: cea mai mare concentrație de salariați cu salariul minim (15,7% din totalul salariaților cu salariul minim) este în comerțul cu amănuntul, urmat de transporturi (10%) și abia

31 Despre importurile de alimente, vezi Comitetul Național pentru Supravegherea Macroprudențială, „Analiza Grupului de lucru CNSM privind diminuarea vulnerabilităților provenind din creșterea deficitului balanței comerciale cu produse agroalimentare”, 2020.

32 Nu mai este niciun secret că înțelegerea strict națională a inflației poate fi înșelătoare într-un context în care schimburile economice transnaționale se intensifică. Vezi, spre exemplu, Raphael Auer, Claudio Borio și Andrew Filardo, „The globalisation of inflation: the growing importance of global value chains”, BIS Working Papers no 602, 2017.

33 Spre exemplu, prețurile producției industriale alimentare poloneze au crescut într-adevăr simțitor începând cu 2017. Potrivit datelor publicate de Eurostat, la sfârșitul lui 2019, prețurile erau cu peste 8% mai mari decât la sfârșitul lui 2016.

apoi de serviciile de pază (7,1%); și în comerțul cu ridicata sunt foarte mulți salariați plătiți la nivelul minim (6,8% din total).

Chiar și o scurtă privire asupra acestor cifre ne dă indicii importante despre care ar putea fi impactul creșterii salariului minim asupra prețurilor prin unul din cele două mecanisme principale descrise mai sus (creșterea costului cu forța de muncă). Sectorul cel mai afectat de creșterile salariului minim este cel al serviciilor de pază. Nu doar pentru că aici avem ponderea cea mai mare a salariaților remunerați la nivelul minim legal, ci și pentru că în genere activitatea de pază nu este una care să necesite investiții de capital majore sau alte cheltuieli operaționale, costul cu forța de muncă având o pondere importantă în costurile totale. În plus, cel puțin la prima vedere companiile din acest sector au printre cele mai mici marje de manevră când vine vorba de adaptarea la creșterea costurilor cu forța de muncă prin alte mijloace decât creșterea prețurilor.³⁴ Deci ne putem aștepta ca creșterile salariului minim să aibă un impact important asupra prețurilor serviciilor de pază. Ce semnificație are însă acest lucru pentru prețurile bunurilor și serviciilor de consum? Desigur, una cu totul minoră. Serviciile de pază sunt prestate companiilor, nu direct consumatorilor, iar ponderea acestora în costurile totale ale firmelor care produc și vând bunuri și servicii către populație este în general foarte mică.

Să luăm însă cazuri mai puțin speciale: activitățile de servicii de îngrijire personală (categoria „alte activități de servicii”), sau cele de alimentație (restaurante și alte activități de servicii de alimentație). Și aici găsim o pondere foarte mare a salariaților plătiți cu salariul minim, iar costul forței de muncă are de asemenea o pondere importantă în costurile totale ale firmelor. Să presupunem că o parte importantă a creșterilor salariului minim se regăsește în prețurile acestor produse: crește salariul minim, se scumpește masa la restaurant sau tunsul la frizerie. Indiferent despre ce scumpiri vorbim de fapt, cine suportă aceste costuri suplimentare? Salariații cu salariul minim, sau persoanele cu venituri mai mari? Ținând cont că circa jumătate din populație nu își permite să cheltuiască nici măcar sume mici de bani pentru sine și circa 30% nu își permit să se întâlnească să bea sau să mănânce ceva cu prietenii sau familia nici măcar o dată pe lună, e greu de crezut că aceste costuri sunt suportate de salariații cel mai prost plătiți.³⁵ Avem

34 În acest caz, creșterea productivității este o opțiune inerent limitată. De asemenea, datele oficiale arată că profitul brut din exploatare pentru serviciile de pază este semnificativ mai mic ca procent din valoarea adăugată decât în alte activități de servicii. Interesant sau nu, datele Eurostat arată că profitul brut din exploatare în activitățile de pază a crescut de la 5,7% din valoarea adăugată în 2015 la 10,4% în 2018, aceasta fiind și perioada în care salariul minim a crescut cel mai mult. În comparație, în serviciile de transport și depozitare sau cazare și alimentație profitul brut din exploatare se situa în 2018 undeva la 40% din valoarea adăugată.

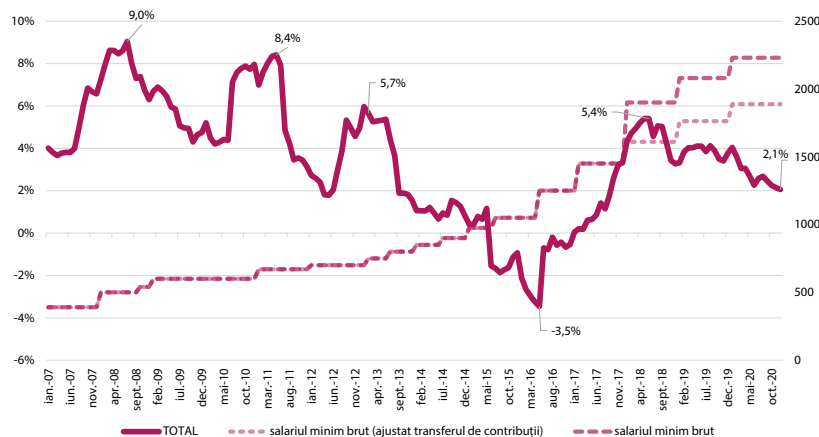
35 Conform Eurostat, în 2015 32% din persoane nu își permiteau să bea sau să mănânce ceva cu prietenii sau familia măcar o dată pe lună, în timp ce 50% nu își permiteau să cheltuiască o mică sumă săptămânală pentru sine. Datele pentru acești indicatori nu au mai fost actualizate, însă cel mai probabil aceste ponderi au scăzut între timp. Putem lua însă exemplul mersului în vacanță: în 2013, 72% din persoane nu își permiteau să meargă într-o vacanță de o săptămână măcar o dată pe an; în 2019, ponderea acestora scăzuse până la 54%. Deși creșterile salariale au contat cu siguranță, un rol extrem de important în reducerea numărului persoanelor care nu își permit să meargă în

de-a face cu un principiu mai general: în măsura în care creșterea salariului minim duce la creșterea prețurilor bunurilor și serviciilor de consum, costurile suplimentare sunt suportate de toți consumatorii, inclusiv cei cu venituri mai mari; mai mult, impactul nu este uniform, din moment ce persoanele cu venituri mai mari sunt cele care consumă mai multe servicii decât cele cu venituri mici (iar salariații cu salariul minim sunt concentrați în activitățile de servicii). Mai clar, **creșterea salariului minim tinde să aibă efecte redistributive, impactul asupra consumatorilor fiind mai puternic pentru cei cu venituri mari decât pentru cei cu venituri mici.**³⁶

Ideea (implicită în criticile aduse creșterilor salariului minim) că salariații cu salarii mici nu beneficiază în cele din urmă de pe urma creșterilor salariale pentru că acestea se regăsesc imediat în scumpiri este cât se poate de falsă. Cum am menționat deja, puterea de cumpărare a salariului minim s-a dublat în anii 2010, fapt incompatibil cu ideea că creșterile salariului minim sunt automat și în întregime consumate de creșterea prețurilor.

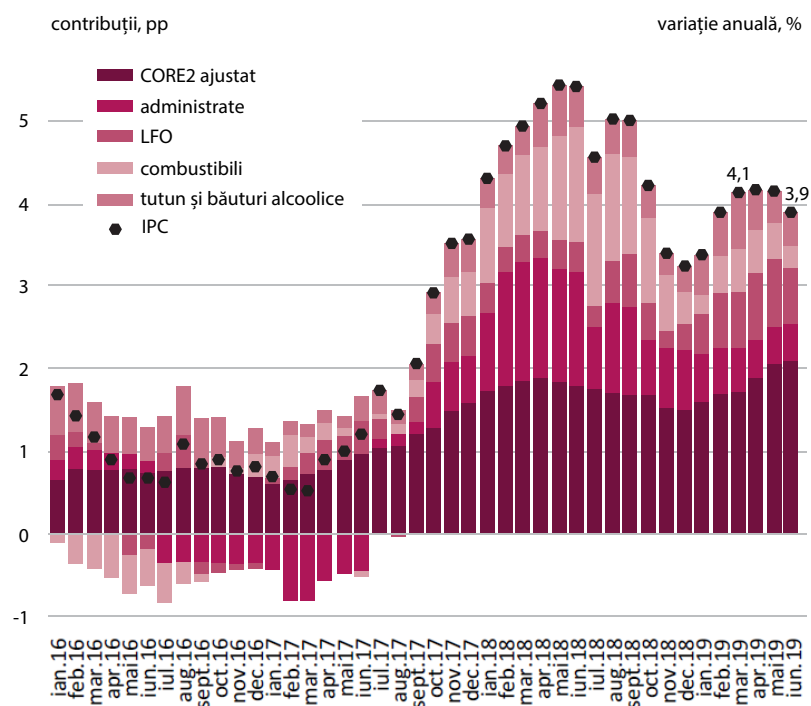
Ce s-a întâmplat, totuși, cu inflația în perioada de creștere a salariului minim din ultimul deceniu? Observăm în primul rând că vârful inflației din mai 2018 (5,4%) a fost relativ mic chiar și strict din perspectiva trecutului recent: în ianuarie 2013, inflația a fost de 6%; în mai 2011 prețurile creșteau cu 8,4% față de luna mai a lui 2010; în fine, în iulie 2008, inflația a fost de 9%, semnificativ peste orice creștere a prețurilor înregistrată în perioada de revenire economică de după 2013 (figura 7). Din acest punct de vedere, este foarte clar că grijile privitoare la inflație de după

Figura 7
Evoluția inflației și a salariului minim, 2007-2020



Sursa datelor: Institutul Național de Statistică

Figura 8
Evoluția inflației pe componente



Notă: Valorile exclud efectele directe ale reducerilor cotelor TVA.

Sursa: BNR

2017 au fost mult exagerate — vom vedea mai jos că nu putem vorbi nici pe departe de ceva care scăpase (sau amenința să scape) de sub control.³⁷

Datele din figura 7 arată că inflația nu a fost corelată pozitiv cu salariul minim decât în perioada mai 2016 – mai 2018, când inflația a crescut de la -3,5% la 5,4%, timp în care salariul minim brut (făcând abstracție de transferul de contribuții) a crescut

vacanță l-a jucat introducerea voucherelor de vacanță pentru salariații bugetari, practică preluată rapid și de unii angajatori din sectorul privat. Trebuie remarcat că, chiar dacă firmele care oferă servicii de cazare sunt printre cele mai afectate de creșterea salariului minim (45% din CIM-urile cu normă întreagă), beneficiile de pe urma creșterii cererii sunt net superioare. Între 2014 și 2018, numărul firmelor care oferă servicii de cazare a crescut cu 25%, cifra de afaceri totală a crescut cu 51% și profitul brut din exploatare cu 56%. Deci creșterea salariului minim și prosperitatea firmelor nu sunt lucruri incompatibile, chiar și în sectoare teoretic puternic afectate de evoluția salarială.

³⁶ Vezi și Peter Harasztosi și Atilla Lindner, „Who pays for the minimum wage?”, *American Economic Review* 109(8), 2019, p. 2693-2727. Comisia Europeană, *Impact assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union*, Bruxelles, 2020

³⁷ Trebuie să avem în vedere că inflația în sine nu este ceva dăunător, o crește moderată a prețurilor fiind de fapt benefică pentru firme și pentru creșterea activității economice în general. Dacă inflația ar fi rea în genere, ne-am aștepta ca Băncile Naționale să nu își fixeze ținte pozitive pentru inflație.

cu 53%. Ce a determinat creșterea prețurilor în această perioadă? În primul rând, vorbim de un punct de plecare negativ, determinat de scăderea TVA-ului la alimente introdusă în iunie 2015. Ajustând pentru schimbările fiscale, Datele Băncii Naționale a României arată că perioada de creștere a inflației a fost de fapt mult mai scurtă, între primul trimestru al lui 2017 (1,2%) și al doilea trimestru al lui 2018 (5,1%), după care a intrat pe un trend descendent. În această perioadă, creșterea salariului minim a fost de doar 29% (cu ajustarea pentru transferul de contribuții). Putem extinde perioada de referință a creșterii salariale, din moment ce impactul creșterilor salariale este de așteptat să nu fie instantaneu și ținând cont de faptul că nu doar creșterile salariale efective pot avea un rol asupra inflației, ci și așteptările privitoare la creșterile salariale viitoare. Chiar și dacă luăm perioada mai 2016 – ianuarie 2019, creșterea salariului minim a fost de doar 41% (cu ajustarea pentru transferul de contribuții). „Doar 41%” poate să pară o exagerare, însă, cum am arătat deja, creșterea salariului minim din ultimul deceniu este mult mai semnificativă, deci perioada în care am putea spune că există o relație directă între inflație și creșterea salariului minim nu este cu nimic remarcabilă.

Dacă ne uităm mai în detaliu la componentele inflației în această perioadă, observăm că cea mai mare parte a ei nu poate fi explicată printr-un exces de cerere sau costuri crescute cu forța de muncă (figura 8). Din inflația de 5,4% înregistrată în primăvara lui 2018, aproape 1,5 puncte procentuale se datorau creșterii prețurilor administrate (electricitate, gaze — creșterea prețurilor s-a datorat schimbărilor de reglementare), 1 punct procentual creșterii prețurilor la combustibili (probabil nimeni nu poate contesta că prețul petrolului nu e influențat de salariul minim din România), undeva la jumătate de punct procentual creșterii prețurilor la tutun și băuturi alcoolice (produse accizate), și circa o treime de punct procentual creșterii prețurilor LFO (legume, fructe, ouă — produse ale căror prețuri sunt volatile și pot fluctua puternic în funcție de ofertă). Componenta potențial influențabilă de creșterile salariale (CORE2 ajustat) avea o contribuție de sub 2 puncte procentuale. Așadar, vârful inflației pentru întreaga perioadă de creștere accelerată a salariului minim este în cea mai mare parte explicat de componente care nu pot avea nimic direct de-a face cu salariile în general.³⁸ Inflația a scăzut mai mult sau mai puțin continuu de la jumătatea lui 2018, deși salariul minim a continuat să crească. Primul trimestru al lui 2021 va marca cel mai probabil o revenire pe creștere a inflației, în mare parte ca urmare a liberalizării prețurilor la energia electrică; din nou, practic fără nicio legătură cu evoluția salariului minim.

Rezumând:

- i. *Chiar și strict teoretic, legătura dintre creșterea salariului minim și creșterea prețurilor bunurilor și serviciilor de consum*

³⁸ Indirect, putem desigur vorbi de faptul că salariile crescute au putut absorbi aceste creșteri de prețuri și că în absența creșterilor salariale o parte din aceste creșteri de prețuri poate nu ar fi avut loc sau ar fi fost mai limitate, însă acesta nu poate servi ca argument împotriva creșterilor salariale.

este limitată, fiind în orice caz rezultatul unor procese mult mai complexe decât ideea că creșterile salariale se resimt complet și imediat în prețuri, anulându-se de la sine.

- ii. *În măsura în care se regăsesc în prețuri, creșterile salariului minim au un efect redistributiv: salariații cu venituri mici suportă doar o parte a creșterilor, iar în contextul nivelului în continuare foarte scăzut al salariului minim față de costul unor bunuri și servicii necesare pentru un trai decent, această parte este una relativ mică.*
- iii. *Deși salariul minim a crescut semnificativ în ultimul deceniu, nu putem identifica nicio relație empirică directă între această creștere și evoluția de ansamblu a prețurilor de consum.*
- iv. *Puterea de cumpărare a salariului minim s-a dublat în ultimii zece ani. Acest fapt nu poate fi pur și simplu ignorat în favoarea unei înțelegeri eronate a cauzelor reale ale inflației.*
- v. *Ținând cont de experiența ultimului deceniu și de temperarea matematică a ratelor de creștere a salariului minim (o creștere de 100 de lei astăzi reprezintă sub 5%, în timp ce în urmă cu 5 ani reprezenta circa 10%), ipoteza unei „spirale inflaționiste” în cazul continuării unor creșteri salariale simțitoare este o absurditate.*

Mitul 3

Creșterea salariului minim duce la scăderea ocupării / creșterea șomajului. Creșterile salariului minim fac mai mult rău decât bine, din moment ce pun în pericol exact slujbele salariaților vulnerabili, care sunt de regulă plătiți cu salariul minim.

Problema ocupării este centrală în istoria deja foarte lungă a dezbaterilor privitoare la salariul minim. Decenii de-a rândul, controversa principală privitoare la creșterea salariului minim a constat în identificarea efectelor pe care creșterea salariului minim le-ar avea asupra ocupării (și, automat, asupra șomajului). Am văzut deja că această controversă a dispărut practic de la sine. În literatura de specialitate și în cele mai importante analize de impact de politică publică, este larg acceptat că creșterea salariului minim nu are niciun impact semnificativ asupra ocupării. Mai precis, chiar și în cazurile în care impactul este negativ, magnitudinea acestuia este nesemnificativă. Acest lucru nu îi oprește pe criticii creșterilor salariului minim să insiste că creșterea salariului minim are un impact negativ asupra ocupării, chiar dacă nu există nicio dovadă empirică clară în acest sens și chiar dacă majoritatea literaturii recente arată opusul.³⁹

³⁹ Doar un exemplu: Confederația Patronală Concordia și Consilium Policy Advisers Group, „Considerații asupra politicii salariului minim în România”, 2020, p. 24-25.

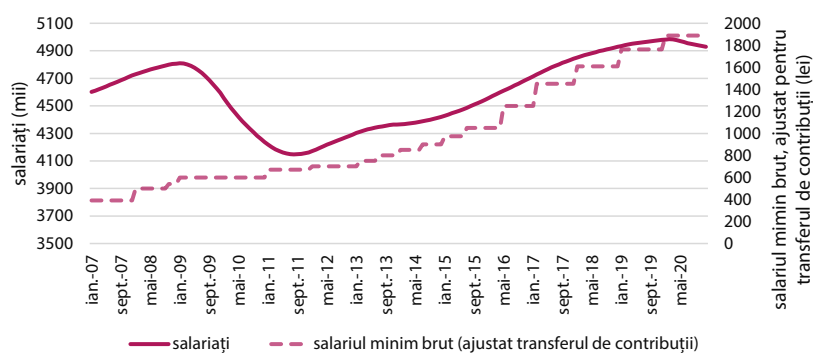
Asemenea critici menționează strict un potențial impact negativ ca atare, fără a-l discuta nici cantitativ, nici calitativ. Spre exemplu, o creștere cu 25% a salariului minim din România (echivalentă cu ridicarea acestuia la 50% din salariul mediu) ar duce la o reducere a ocupării cu 25%, 15%, 5% sau 0,05%? E lesne de înțeles că diferențele sunt destul de importante. O scădere cu 10% a ocupării poate fi catastrofală și extrem de dificil de controlat prin politici complementare, însă una de 0,05% poate fi relativ ușor de gestionat. Cum am menționat mai sus, analiza de impact publicată de

Comisia Europeană în susținerea propunerii de directivă menționează un impact negativ de circa 1% asupra ocupării în România în cazul creșterii salariului minim la 50% din salariul mediu. Bazându-ne pe „experimentele naturale” disponibile (cazul Marii Britanii, amintit mai sus, dar și cazul practic tuturor țărilor din Europa Centrală și de Est în ultimul deceniu), am putea spune că chiar și acest impact minor este supraestimat. În plus, un impact negativ redus trebuie pus în balanță cu câștigurile obținute în termeni de creștere a nivelului de trai, reducere a inegalităților ș.a.m.d. Evaluarea Comisiei Europene este din acest punct de vedere cât se poate de clară: impactul pozitiv este fără discuție superior oricărui potențial impact negativ, iar România ar fi printre principalele beneficiare ale măsurilor prevăzute de proiectul de directivă (bineînțeles, doar în cazul optării pentru pragul de 50% din salariul mediu).

Nici din punct de vedere calitativ problema nu este atât de limpede cum ar dori să fie criticii creșterilor salariului minim, care nu ezită să semnaleze că tocmai salariații cei mai vulnerabili (cei cu calificări slabe, cei aflați la început de carieră etc.) ar urma să își piardă locurile de muncă. Trebuie remarcat că avem de-a face cu un mecanism retoric similar criticii care vizează creșterea inflației: salariul minim nu trebuie crescut pentru că principalele victime sunt tocmai cei cărora li se vrea binele. În cazul inflației, salariații cu salariul minim nu vor avea o putere de cumpărare mai mare, din moment ce prețurile cresc pentru a elimina dezechilibrul introdus de creșterea salarială, ba chiar se pot trezi cu salarii reale mai mici, dacă creșterile salariale antrenează așteptări inflaționiste excesive. În cazul ocupării, fabula este mult mai simplă: salariații cu salarii mici ar trebui să nu-și dorească creșteri salariale pentru că s-ar putea foarte bine trezi că nu mai au unde să lucreze. Desigur, problema poate fi cât se poate de reală, însă trebuie văzut cu atenție dacă chiar așa stau lucrurile, dacă nu cumva există mecanisme compensatorii și, nu în ultimul rând, dacă nu cumva se afirmă implicit că soarta salariaților cu salarii mici este pecetluită, alternativele fiind locurile de muncă prost plătite sau niciun loc de muncă.

Teoretic, povestea este chiar mai simplă decât în cazul inflației. Creșterea salariului minim reprezintă o creștere a prețului forței de muncă, iar asumția echilibrului de piață ne spune că orice creștere a prețului unui bun sau serviciu duce la scăderea

Figura 9
Efectivul de salariați și evoluția salariului minim, ianuarie 2007 - decembrie 2020



Sursa datelor: Institutul Național de Statistică

cererii pentru acel bun și serviciu, până la revenirea la echilibru, la un preț mai mare și un volum mai mic. Există o serie întregă de detalii care pot fi luate în calcul: reducerea poate viza orele de muncă, și nu neapărat numărul de lucrători; sau echilibrul se poate realiza cel puțin parțial prin ajustarea ofertei (salariile devin mai atrăgătoare pentru lucrători, crește oferta de forță de muncă, care în noua situație nu poate fi absorbită decât reducând salariile ș.a. m.d.). Toate acestea nu contează foarte mult. Mai importantă este viziunea generală și concluzia că o creștere salarială (și în special una exogenă pieței, cum este cea a salariului minim) duce la scăderea numărului de salariați și/sau creșterea șomajului. Ne putem imagina foarte simplu cum funcționează aceste mecanisme în lumea reală: firmele sunt obligate să crească prețurile (am văzut în analiza inflației de ce), însă piața nu poate absorbi același volum de bunuri și servicii la prețuri mai mari, determinând firmele să-și reducă activitatea și să renunțe la o parte din salariați; sau, costurile mai ridicate cu forța de muncă afectează profiturile, făcând afacerile mai puțin interesante pentru investitori, care fie se retrag, fie își anulează planurile de investiții (argumentul funcționează atât pentru ocupare, cât și pentru perspectivele ocupării); sau, creșterea costului cu forța de muncă determină firmele să investească în mijloace de producție mai performante, care înlocuiesc o parte din munca umană, lucru care vine la pachet cu reducerea numărului de salariați. Cel puțin din acest ultim punct de vedere lucrurile sunt ambigue. Până la urmă, creșterea productivității depinde în mod fundamental de asemenea schimbări, iar rețeta dezvoltării cu muncă manuală multă și salarii mici nu a fost încă descoperită.⁴⁰

Cum stau însă lucrurile? Se verifică ipoteza impactului negativ asupra ocupării? Per ansamblu, clar nu. Lucrurile stau exact

⁴⁰ Nesurprinzător, analizele standard subliniază că înlocuirea forței de muncă cu capitalul poate fi o consecință negativă a creșterii salariului minim în țări ca România. Vezi, spre exemplu, Fondul Monetar Internațional, „Cross-country report on minimum wages”, IMF Country Report no. 16/151, 2016, p. 6. Situația reală este exact opusă: într-o economie în care intensitatea muncii este foarte mare, cu o complexitate redusă și cu un nivel scăzut de tehnologizare, o asemenea schimbare ar fi nu doar benefică, ci absolut necesară. Problema este că firmele din România nu reacționează așa cum spune teoria, preferând orice alternativă în locul creșterii productivității, care e o provocare din punct de vedere strategic și investițional. Vezi Ștefan Guga, „Chestiunea productivității: controverse și clarificări”, Friedrich Ebert Stiftung, 2020.

invers: perioada 2014-2019 este deopotrivă cea cu cele mai importante creșteri ale salariului minim și cea cu cele mai importante creșteri ale numărului de salariați, chiar și în comparație cu perioada anterioară crizei de la sfârșitul anilor 2000 (figura 9).⁴¹ Practic orice alt indicator relevant al pieței muncii — rata șomajului, rata de activitate — ne arată același lucru: deși salariul minim a crescut substanțial, ocuparea a avut o evoluție eminemant pozitivă. Nimic nu se schimbă dacă ne uităm la așteptările privitoare la ocupare: dacă creșterile salariului minim afectează potențialul de creștere a ocupării, cum se face că așteptările au rămas constant pozitive tocmai în perioada de creștere accelerată a salariului minim (figura 10)? Indiferent cât de sofisticate ar fi ele, ne putem întreba care este utilitatea analizelor care preziceau încă din urmă cu câțiva ani că creșterea salariului minim urma să aibă un impact negativ asupra ocupării.⁴²

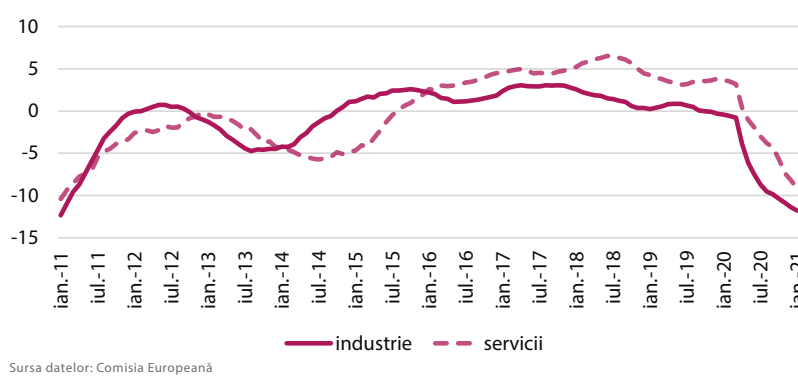
Și la acest capitol putem identifica ipoteze alternative dacă privim lucrurile din perspectivă opusă. Creșterea economică din a doua parte a anilor 2010 a fost însoțită de o creștere semnificativă a cererii de forță de muncă, problema deficitului forței de muncă resimțindu-se din ce în ce mai acut începând cu 2017. Nu vorbim însă de un deficit absolut, din moment ce rata de activitate a rămas relativ scăzută și ținând cont de numărul uriaș de oameni plecați la muncă în străinătate. Din perspectiva cererii și ofertei, deficitul de forță de muncă ar fi trebuit să dispară de la sine prin reechilibrarea pieței la un preț mai mare al forței de muncă (deci prin creșterea salariilor).⁴³ Adâncirea deficitului a arătat însă contrariul: salariile au rămas în urma situației de pe piața muncii. Din moment ce angajatorii nu s-au arătat dispuși să crească salariile ca urmare a presiunilor de pe piață (incluzând aici atât negocierile individuale, cât și pe cele colective), creșterea salariului minim poate fi văzută ca o măsură de remediere a unui eșec evident al pieței — o măsură necesară, dar nu și suficientă. Ne putem imagina cum ar fi arătat piața muncii din România dacă salariul minim ar fi fost astăzi de două sau trei ori mai mic. Putem începe apoi să discutăm despre riscurile de a nu crește salariul minim în contextul în care acesta este mult sub nevoile reale de trai, angajatorii refuză să cedeze în fața presiunilor pieței muncii și munca în străinătate rămâne o oportunitate pentru foarte mulți. Lumea reală este, desigur, mult prea complexă pentru a fi redusă la un lanț causal atât de simplu. Este însă ciudat să nu

⁴¹ Desigur, adepții ipotezei impactului negativ pot ignora această realitate flagrantă întorcându-se la asumția estimării impactului în condiții constante (*ceteris paribus*), însă politicile publice nu se fac în condiții constante, ci în lumea reală. Cheia nu este să izolezi cât mai bine efectul politicii salariului minim de alți factori, ci, tocmai, să înțelegi modul în care ea se combină cu aceștia pentru a obține rezultate reale.

⁴² Vezi, spre exemplu, INCSMPS, „Realizarea unui studiu referitor la nivelul salariului minim brut garantat în plată în România prin evaluarea efectelor economice și sociale ale aplicării acestuia”, București, 2016.

⁴³ În aceeași logică teoretică, o creștere adecvată a salariilor ar reduce semnificativ emigrarea, pe de o parte, și ar tempera cererea de forță de muncă, pe de alta.

Figura 10
Percepția conducerii firmelor asupra evoluției angajărilor în următoarele luni



Sursa datelor: Comisia Europeană

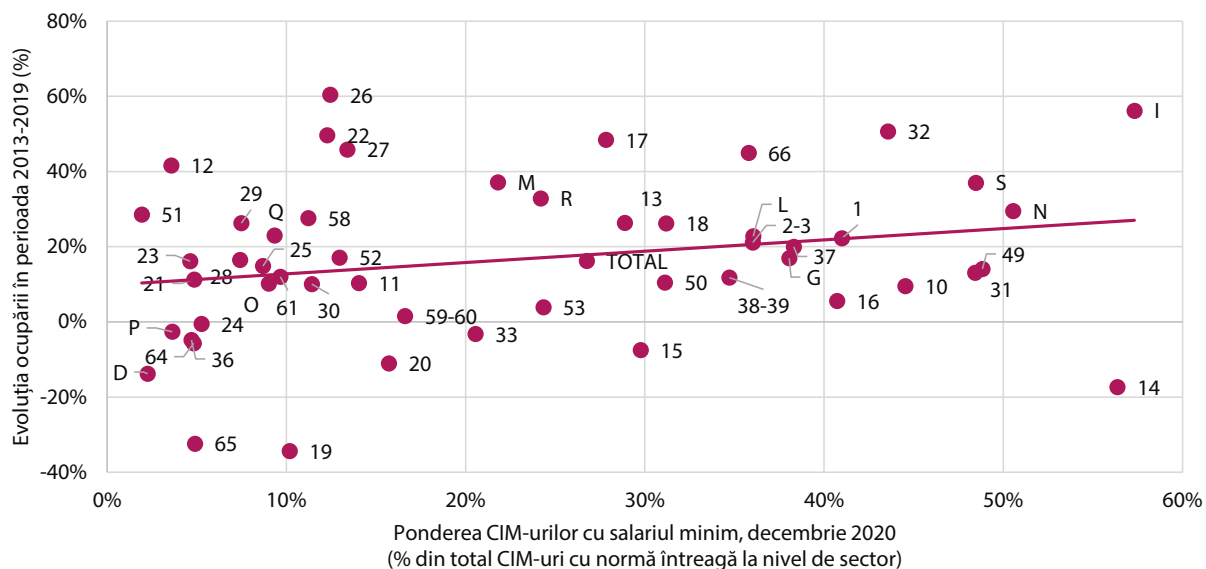
luăm în considerare o asemenea interpretare, care funcționează după aceeași logică și cu aceleași asumții ca cele care ne arată că creșterea salarială este la rădăcina problemei. În plus, fiindcă este o interpretare care se bazează pe o evaluare empirică, ea este și mult mai veridică decât orice analiză pur teoretică.

Ipoteza impactului negativ asupra ocupării nu se rezumă însă la o asemenea imagine de ansamblu. Până la urmă, creșterea salariului minim ar trebui să aibă consecințe importante doar pentru o parte a activității economice (mai precis, doar o parte din firme se confruntă cu costuri mai mari cu forța de muncă). Ne putem imagina un scenariu în care ocuparea scade în anumite sectoare de activitate și crește în altele, rezultatul de ansamblu putând foarte bine să fie unul pozitiv. Altfel spus, creșterea salariului minim poate avea un efect negativ asupra ocupării, acesta fiind însă mascat de evoluții pozitive fără legătură cu salariul minim. Bineînțeles, critica creșterii salariului minim este mult mai slabă în această situație: nu mai vorbim de o scădere ca atare a ocupării, ci de un impact negativ punctual, care poate fi foarte bine absorbit de evoluția de ansamblu a pieței muncii.

Putem vedea dacă această ipoteză a impactului punctual se verifică. Teoretic, un asemenea impact ar trebui să se concentreze în sectoarele de activitate unde predomină ocuparea cu salariul minim, din moment ce aici firmele resimt direct și imediat creșterea costului cu forța de muncă. Figura 11 ne arată corelația dintre evoluția ocupării la nivel de sector pentru perioada 2013-2019 și ponderea CIM-urilor cu salariul minim în decembrie 2020 (datele din Anexa 1). Surprinzător sau nu, corelația este pozitivă, fapt evidențiat de linia punctată din figură: ocuparea a tins să crească mai puternic în sectoarele în care predomină salariul minim decât în altele. De altfel, singurul sector unde ponderea CIM-urilor cu salariul minim este de peste 30% și unde ocuparea a scăzut în perioada de creștere a salariului minim este cel al fabricării articolelor de îmbrăcăminte, urmat la mare distanță de cel conexas al fabricării articolelor din piele. Deci, cu excepția industriei articolelor de îmbrăcăminte, ipoteza impactului negativ este invalidată din nou.

Să ne uităm mai în detaliu la acest caz singular. În primul grafic din figura 12 avem raportul dintre salariul mediu din industria articolelor de îmbrăcăminte și salariul mediu la nivel național.

Figura 11

Pondereea CIM-urilor cu salariul minim și evoluția ocupării la nivel de sector

Sursa datelor: Inspecția Muncii, Institutul Național de Statistică
Pentru clasificarea CAEN, vezi Anexa 2.

Observăm că în perioada anterioară de creștere economică accelerată (2006-2008) acest raport se micșora, salariile din această industrie rămânând în urmă. Criza și austeritatea care i-a urmat au dus la o creștere bruscă a acestui raport, industria articolelor de îmbrăcăminte recuperând în principal prin scăderea salariilor în alte sectoare. Raportul crește din nou începând cu 2014 și se menține la peste 60% până în 2018. Aceasta este perioada în care salariul minim a crescut mai rapid decât salariul mediu. Începând cu 2018, salariile din industria articolelor de îmbrăcăminte pierd din nou teren, lucru valabil mai general pentru salariile mici, rata de creștere a salariului minim scăzând sub cea a salariului mediu. În orice caz, este evident că salariații din industria textilă sunt dependenți de politica salariului minim, din moment ce altfel angajatorii nu sunt dispuși să țină pasul cu creșterile salariale impulsionate de piață.

La jumătatea anilor 2000 numărul salariaților din industria articolelor de îmbrăcăminte era de circa 300 de mii, reprezentând peste 6% din totalul salariaților din țară (graficul 2 din figura 12). Atât numărul, cât și ponderea lor a scăzut rapid în perioada de boom economic de la sfârșitul aceluși deceniu, după care a urmat o perioadă de stabilitate între 2010 și 2013, urmată apoi de o nouă fază de scădere, ceva mai lentă însă în mod evident structurală. La finalul lui 2020, în industria articolelor de îmbrăcăminte lucrau sub 85 de mii de oameni, reprezentând circa 1,7% din totalul salariaților din țară. Declinul nu poate fi negat, iar creșterile salariale cu siguranță au jucat un rol important, poate chiar determinant.

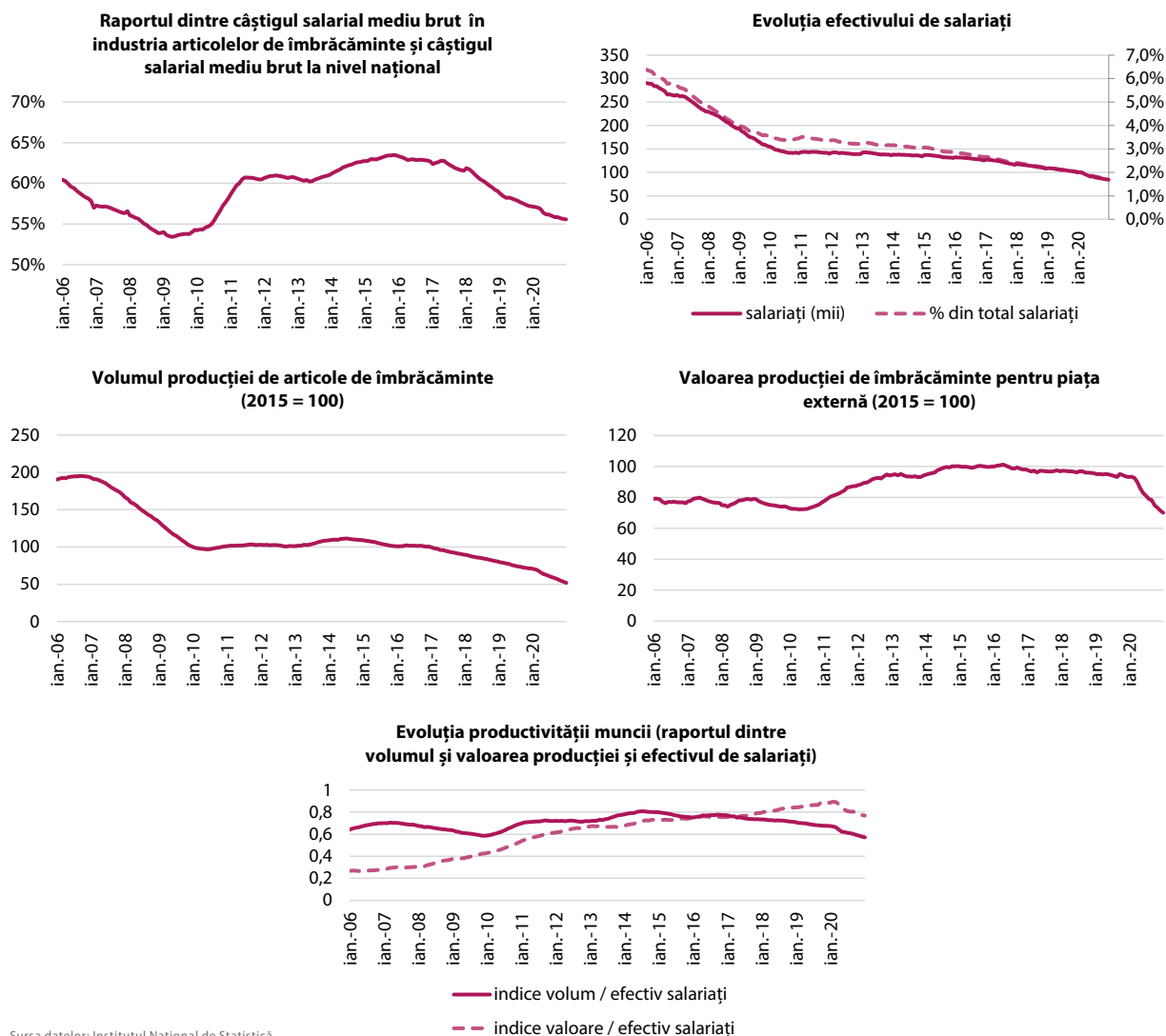
Ce face industria articolelor de îmbrăcăminte atât de specială? Avem, pe de o parte, un specific foarte clar al organizării producției, care necesită relativ puține investiții, forța de muncă fiind fără discuție principalul factor de producție. Într-o asemenea situație, variația costului forței de muncă este foarte importantă. Cheie aici este însă modelul de afaceri al industriei globale a articolelor de îmbrăcăminte. Fabricile din România

lucrează în marea majoritate în sistem lohn, nefiind direct deținute și gestionate de brandurile pentru care produc. Acest sector s-a dezvoltat în anii 1990 nu doar în România, ci în tot spațiul european postcomunist, tocmai datorită investițiilor minime și a costurilor cu forța de muncă foarte reduse. Marjele de profit ale fabricilor sunt de regulă limitate de puterea pe care brandurile globale le au pe piață, acestea din urmă putând foarte ușor realoca volumele de producție în alte fabrici. Scăderea profiturilor fabricilor este, așadar, un debușeu cu potențial limitat în adaptarea la creșterea costului cu forța de muncă. Creșterea productivității este, de asemenea limitată, din moment ce procesul de producție este eminent manual, limitele fiind de natură biologică; în anumite situații, angajații pot fi constrânși să îndeplinească norme de producție mai mari, însă dincolo de un punct acest lucru nu mai este posibil. Desigur, scumpirea forței de muncă poate fi compensată prin producția de articole cu valoare adăugată mai mare (spre exemplu, trecerea de la tricouri simple la haine sport și outdoor), ceea ce e posibil să fi avut loc în ultimul deceniu în România — producția în valoare a crescut, în timp ce în volum a scăzut.

Așadar, avem cazul unui sector de activitate unde 1) costurile cu forța de muncă au o pondere foarte mare în costurile totale; 2) potențialul de creștere a productivității este foarte limitat; 3) potențialul de creștere a prețurilor este foarte limitat; 4) producția merge predominant la export, competitivitatea pe plan internațional fiind strict una pe bază de cost, iar România este în competiție directă nu cu alte țări membre UE, ci cu țări și mai sărace din Europa de est și Asia; 5) firmele locale funcționează strict ca locații de producție, neavând control strategic de niciun fel, însă, spre deosebire de filialele din România ale companiilor multinaționale, ele vând către terți care se pot reorienta rapid și cu costuri minime către alte locații de producție. Într-o asemenea situație, într-adevăr, creșterile salariului minim pot avea o contribuție importantă la scăderea ocupării. Vorbim însă de un caz cu totul izolat.

Figura 12

Evoluția industriei articolelor de îmbrăcăminte



Sursa datelor: Institutul Național de Statistică

Deși în industria articolelor de îmbrăcăminte creșterea salariului minim poate duce la pierderea unor locuri de muncă, situația nu trebuie văzută în termeni de alb sau negru. Pe de o parte, este clar că în timp unii oameni își pierd locurile de muncă și, chiar dacă per ansamblu economiei ocuparea crește, unele efecte negative se fac resimțite la nivel individual și familial. Pe de altă parte, alternativa este stagnarea la un nivel la care salariile sunt foarte mici, condițiile de muncă proaste și nivelul de trai foarte scăzut. Este clar că situația din urmă nu este o opțiune din perspectiva politicii publice. Trebuie să acceptăm că anumite tipuri de activități trebuie să dispară pentru a permite creșterea veniturilor populației și a nivelului de trai. Însă nici a ignora costurile pe care le poate suporta o parte mai mică sau mai mare a populației nu este o opțiune pentru o politică justă. Cel puțin ca orientare, soluția nu este foarte complexă: **autoritățile trebuie să identifice și să monitorizeze acele categorii de salariați ale căror locuri de muncă pot fi în mod real amenințate de creșterile salariului minim și să acționeze prin politici compensatorii țintite.** Cum am văzut, cazul pieței muncii din România nu este foarte complicat din acest punct de vedere, efectele negative fiind de amploare redusă și ușor de identificat. Prin politici compensatorii nu

trebuie să înțelegem scutiri fiscale sau alte avantaje financiare acordate firmelor existente, ci măsuri care să crească în mod real șansele lucrătorilor afectați de a-și găsi locuri de muncă în alte sectoare de activitate. Pentru criticii creșterilor salariului minim, soluția este însă ca o parte din ce în ce mai consistentă din salariați să rămână pe termen nedeterminat cu salarii cât mai mici, lucrând în condiții cât mai proaste.

Rezumând:

- Ipoteza impactului negativ al creșterii salariului minim asupra ocupării nu este susținută de literatura de specialitate. Chiar și atunci când creșteri mai substanțiale ale salariului minim pot avea un impact negativ asupra ocupării, acesta este de regulă minor și este pe deplin compensat de câștigurile în termeni de nivel de trai.*
- Această concluzie este susținută de analiza recentă a Comisiei Europene: creșterea salariului minim din România până la 50% din salariul mediu ar avea un impact negativ minor asupra ocupării, în timp ce beneficiile ar fi semnificative (cele mai importante din toate țările membre UE).*

- iii. *Imaginaea ultimilor zece ani ne arată cât se poate de clar că chiar și creșteri considerabile ale salariului minim nu au un impact de ansamblu asupra ocupării. Dimpotrivă, creșterile salariului minim s-au dovedit absolut necesare într-un context în care firmele nu răspund la creșterea deficitului de forță de muncă prin creșterea salariilor. Din acest punct de vedere, creșterea salariului minim s-a dovedit a fi însă insuficientă.*
- iv. *Un impact negativ asupra ocupării poate fi observat doar în anumite cazuri izolate, și în special în industria articolelor de îmbrăcăminte. Concluzia este că o politică de creștere susținută a salariului minim trebuie însoțită de măsuri compensatorii care să țintească lucrătorii afectați.*

Mitul 4

Creșterea salariului minim duce la răspândirea muncii la negru. Pentru că implică o creștere a sumelor plătite sub formă de contribuții sociale și impozit pe venit, creșterea salariului minim oferă stimulente și impune constrângeri suplimentare care favorizează munca la negru. Mai general, creșterea salariului minim alimentează economia informală.

Acest mit este strâns legat de cel al scăderii ocupării. În teorie, se presupune că cei care își pierd locurile de muncă ca urmare a creșterilor salariale vor căuta să își câștige existența muncind la negru. Se presupune de asemenea că firmele sunt forțate să plătească la negru atunci când costurile cu forța de muncă cresc forțat, menținându-și activitatea prin reducerea costurilor ca urmare a neplătii contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit. Mai mult, lucrătorii chiar ar prefera să lucreze la negru, din moment ce așa pot câștiga ceva mai mult, ei fiind la rândul lor neinteresați de plata contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit. Într-o țară ca România, unde se presupune că economia informală este o problemă uriașă, se deduce că creșterea salariului minim este o amenințare macroeconomică cât se poate de serioasă.

Surprinzător sau nu, chiar dacă această preocupare apare constant atunci când e vorba de salariul minim, nu există nicio dovadă empirică clară că lucrurile ar sta așa. Studiul publicat de Confederația Patronală Concordia subliniază că „piața muncii este caracterizată de un grad ridicat de informalitate, care afectează eficacitatea salariului minim ca instrument de politică socială”.⁴⁴ Nu ne este prezentată însă nicio dovadă în acest sens, evaluarea bazându-se pe asumția că există o percepție populară larg împărtășită în acest sens și, bineînțeles, că această percepție este conformă cu realitatea. Potrivit aceluiași studiu, creșterea salariului minim este de

nedorit, povara fiscală suplimentară „afectând negativ motivația de a participa formal pe piața muncii” în cazul salariaților cu venituri mici.⁴⁵ Deci nu angajatorii sunt principalii responsabili pentru munca informală, ci lucrătorii înșiși, care au de ales între munca formală și munca informală și aleg, de bunăvoie și nesiliți de nimeni, să muncească la negru. Dacă acest lucru ar putea fi adevărat pentru lucrătorii foarte bine plătiți, care au într-adevăr de ales pe piața muncii (deși în multe privințe e greu de înțeles de ce ar opta pentru munca la negru), cei cu venituri mici sunt vulnerabili în adevăratul sens al cuvântului, inclusiv pentru că nu au puterea de a-i constrânge pe angajatori să respecte legea.

Un studiu mai aprofundat asupra acestui subiect reia această idee empiric absurdă a „cetățenilor frustrați” care optează să muncească la negru.⁴⁶ Studiul respectiv este de altfel încadrat de afirmații precum „salariul minim are o influență negativă asupra nivelului de trai prin efectele pe care le are asupra ocupării, structurii veniturilor, productivității și coeziunii sociale” sau „creșterile salariului minim care nu sunt legate de creșterea economică și performanța pe piața muncii au creat presiuni suplimentare pe distribuția salarială, împingându-i pe lucrătorii tineri și cu calificări reduse înspre șomaj și ocupare informală”.⁴⁷ Autorii nu aduc absolut nicio argumentație care să susțină asemenea afirmații, iar de dovezi empirice nici nu poate fi vorba. Cum am remarcat deja, nu este primul studiu despre România care face notă complet discordantă de la literatura de specialitate contemporană, unde asemenea judecăți rudimentare sunt excluse din start. Nesurprinzător, studiul concluzionează că creșterile salariului minim duc la creșterea ocupării informale și că ar trebui evitate în favoarea următorului set de măsuri: menținerea salariilor la un nivel scăzut față de salariul mediu; introducerea unui salariu minim chiar mai jos pentru lucrătorii tineri; subvenții și scutiri suplimentare pentru angajatori; scutiri fiscale pentru angajați. De remarcat că propunerea de directivă a Comisiei Europene recomandă exact opusul: creșterea salariului minim în vederea apropierei acestuia de salariul mediu și eliminarea tuturor excepțiilor și modalităților de ocolire a pragului minim legal.

Cum se face că concluziile acestor studii nu par să aibă nimic de-a face cu realitatea? Și în acest caz avem de-a face cu problema mai generală a lipsei cunoașterii detaliate a realității empirice din România. Chiar și cele mai recente studii, cum este cel amintit în paragraful anterior, se bazează pe cercetări deja foarte vechi, publicate la sfârșitul anilor 2000 și care analizează date care astăzi au o vechime de aproape două decenii. Economia României s-a schimbat radical de atunci, iar extrapolarea analizelor empirice de acum 20 de ani este cu siguranță o potențială sursă majoră de erori, indiferent dacă respectivele analize erau corecte sau nu. În plus, prin natura subiectului, informațiile empirice despre economia informală

⁴⁵ Ibidem, p. 24.

⁴⁶ Adriana Anamaria Davidescu și Friedrich Schneider, „Nature of the relationship between minimum wage and the shadow economy size: an empirical analysis for the case of Romania”, IZA Institute of Labour Economics, 2017, p. 14.

⁴⁷ Ibidem, p. 3, 12.

⁴⁴ Confederația Patronală Concordia și Consilium Policy Advisers Group, „Considerații asupra politicii salariului minim în România”, 2020, p. 4.

la modul general sunt extrem de lacunare. Măsurătorile sunt complexe, indirecte și imprecise. Totuși, studii recente arată o scădere puternică a ponderii activităților informale în România până la jumătatea anilor 2010.⁴⁸ Este greu de înțeles cum se potrivesc asemenea evaluări cu ipoteza creșterii economiei informale ca urmare a creșterii salariului minim.

Heemskerck, Voinea și Cojocaru arată foarte clar că între 2000 și 2015 corelația dintre creșterea salariului minim și mărirea economiei informale este puternic negativă în cazul României.⁴⁹ Pentru verificare, ei se uită la evoluția raportului dintre numerarul aflat în circulație și masa monetară în sens restrâns (masa monetară M1, compusă din numerarul aflat în circulație și depozitele imediat convertibile în numerar). Logica este clară: din moment ce economia informală se bazează pe tranzacții în numerar, putem avea o idee despre evoluția acesteia dacă ne uităm la importanța numerarului pentru activitatea economică de ansamblu. Reproducând această analiză, putem spune că nimic nu s-a schimbat între timp: raportul dintre numerar și masa monetară M1 a scăzut continuu începând cu 2012, creșterea fiind cât se poate de evidentă și în perioada de creștere mai accelerată a salariului minim (figura 13). Corelația rămâne puternic negativă.

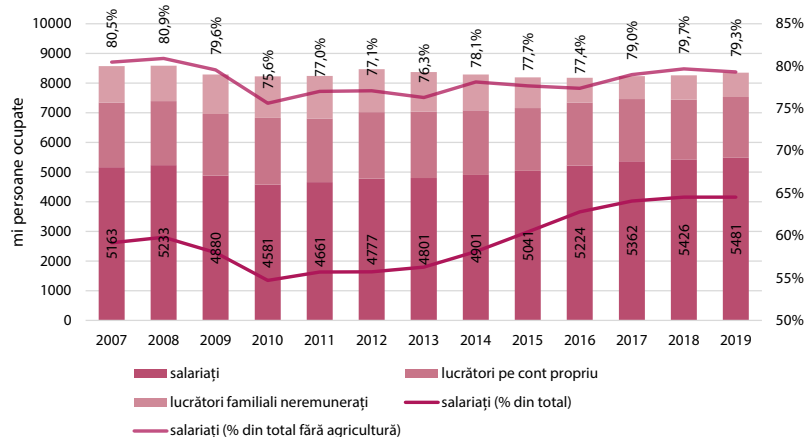
Putem din nou să elaborăm ipoteze cel puțin la fel de plauzibile ca cele ale criticilor creșterii salariului minim, pe baza aceluiași asumpții. Până la urmă, creșterea salariului minim ar trebui să fie un stimulent pentru participarea pe piața muncii formale. Este de așteptat ca angajatorii care plătesc munca la negru să nu crească plățile în același ritm cu salariul minim (la fel cum nu sunt dispuși să crească salariile în general odată cu creșterea salariului minim), scăzând diferența dintre veniturile la negru și salariul minim — bineînțeles, sub asumpția că aceste venituri sunt mai mari decât salariul minim net. În plus, putem presupune că lucrătorii cu venituri mici sunt cât se poate de interesați de sistemul de asigurări sociale publice, din moment ce acesta oferă o plasă de siguranță cu atât mai importantă pentru cei care nu își permit alternativele private contra cost. În concluzie, chiar și strict teoretic există

Figura 13
Raportul dintre numerar și masa monetară M1



Sursa datelor: BNR

Figura 14
Structura populației ocupate



Sursa datelor: Institutul Național de Statistică

suficiente argumente pentru a presupune că creșterea salariului minim duce la contracția economiei informale. O evaluare detaliată e greu de realizat în lipsa unor studii empirice ale realității din teren. Totuși, la nivel macro ne putem uita la cum a evoluat structura populației ocupate (figura 14). Observăm că începând cu 2014 numărul salariaților a crescut constant, de la 4,8 milioane în 2013 la aproape 5,5 milioane în 2019. Ponderea salariaților în totalul populației ocupate a crescut și ea de la 56% la 65%, această creștere fiind alimentată de scăderea numărului de lucrători pe cont propriu de la 2,24 milioane la 2,05 milioane și a lucrătorilor familiali neremunerați de la 1,33 milioane la 821 de mii. Această dinamică este vizibilă și dacă excludem agricultura, ponderea salariaților în populația ocupată în activități neagricole crescând de la 76% în 2013 la peste 79% în 2019. Deci o bună parte a lucrătorilor pe cont propriu și a lucrătorilor familiali neremunerați au devenit salariați exact în perioada de creștere a salariului minim; și invers, tocmai în perioadele de stagnare salarială în economia formală (2010-2013) economia informală pare să fi prosperat. Din nou, exact opusul a ce ne spun criticii creșterii salariului minim.

Să presupunem totuși că creșterea salariului minim favorizează munca la negru. Care este soluția? Desigur, putem să menținem salariul minim la un nivel foarte scăzut, ba chiar să propunem praguri și mai mici pentru anumiți lucrători și să subvenționăm suplimentar costurile angajatorilor care

⁴⁸ Leandro Medina și Friedrich Schneider, „Shadow economies around the world: what did we learn over the last 20 years?”, IMF Working Paper, 2018.

⁴⁹ Frank Heemskerck, Liviu Voinea și Alexandra Cojocaru, „Busting the myth: the impact of increasing the minimum wage. The experience of Romania”, Banca Mondială, Policy Research Working Paper 8632, 2018, p. 24-25.

oricum plătesc cele mai mici salarii. O asemenea politică este însă un nonsens dacă ne interesează dezvoltarea socială și economică a țării și bunăstarea generală a populației. Putem implementa excepții fiscale care mai de care mai agresive, cum s-a și încercat în România în perioada recentă — plata contribuțiilor și impozitului pe venit la nivel de normă întregă pentru salariații cu normă parțială sau scutirile extrem de generoase pentru salariații din construcții. Justificarea pentru acestea din urmă este extrem de discutabilă. Despre impozitarea completă a salariilor celor cu normă parțială se poate spune la fel de bine că încurajează munca la negru, iar facilitățile oferite sectorului de construcții reprezintă o subvenție extrem de generoasă pentru un sector cu un rol discutabil în dezvoltarea productivității și care cel puțin până acum produce mai degrabă efecte adverse pentru populația cu venituri mici.⁵⁰ În orice caz, pretenția că problema muncii informale poate fi rezolvată prin stimularea angajatorilor este extrem de discutabilă și este mai degrabă rezultatul recunoașterii slăbiciunii statului când vine vorba de monitorizarea și controlul activității economice. Din acest punct de vedere, recomandările Comisiei Europene sunt cât se poate de clare: eliminarea excepțiilor și facilităților, pe de o parte; întărirea monitorizării și controlului, pe de alta. Aceasta este singura soluție viabilă pentru eliminarea muncii la negru și creșterea veniturilor lucrătorilor.

Rezumând:

- i. *Ideea că creșterea salariului minim favorizează munca la negru este una preconcepută, care nu este susținută de dovezi empirice în cazul României ultimului deceniu.*
- ii. *Ipoteza reducerii muncii informale ca urmare a creșterilor salariului minim este în teorie cel puțin la fel de plauzibilă ca cea a creșterii economiei informale. Mai mult, dovezile la nivel macro ne arată că această ipoteză e mai degrabă confirmată de realitate: creșterile salariului minim au fost însoțite de o reducere a importanței economiei informale.*
- iii. *Problema economiei informale nu poate fi rezolvată prin menținerea la un nivel scăzut a salariilor (și nici prin scăderea lor), la fel cum nu poate fi rezolvată prin oferirea de avantaje suplimentare angajatorilor. Singura soluție viabilă este întărirea mecanismelor de monitorizare și control, capitol la care România stă foarte prost.*

Mitul 5

Creșterea veniturilor lucrătorilor cu salarii mici poate fi foarte bine obținută prin relaxare fiscală. Eliminarea contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit pentru salariul minim reprezintă o alternativă mai justă și mai eficientă decât creșterea salariului minim brut. Mai justă, pentru că impozitarea salariului minim este prea mare în comparație cu alte țări și cu salariile mai mari. Mai eficientă, pentru că nu presupune costuri suplimentare pentru angajatori.

Acest mit a devenit din ce în ce mai răspândit în ultima perioadă, nu în mică măsură datorită promovării de care s-a bucurat din partea unuia dintre partidele politice importante. Se pleacă de la premisa că impozitarea muncii este prea mare în România, mai ales când vine vorba de munca prost plătită. Se spune că diferența dintre salariul brut și salariul net este mult prea mare în cazul salariului minim, iar o reducere a acestei diferențe poate ajuta deopotrivă salariații, care ar urma să aibă venituri nete mai mari, cât și firmele, care nu s-ar mai confrunta cu creșteri de costuri. Aceasta este prezentată ca o soluție în urma căreia nimeni nu pierde.

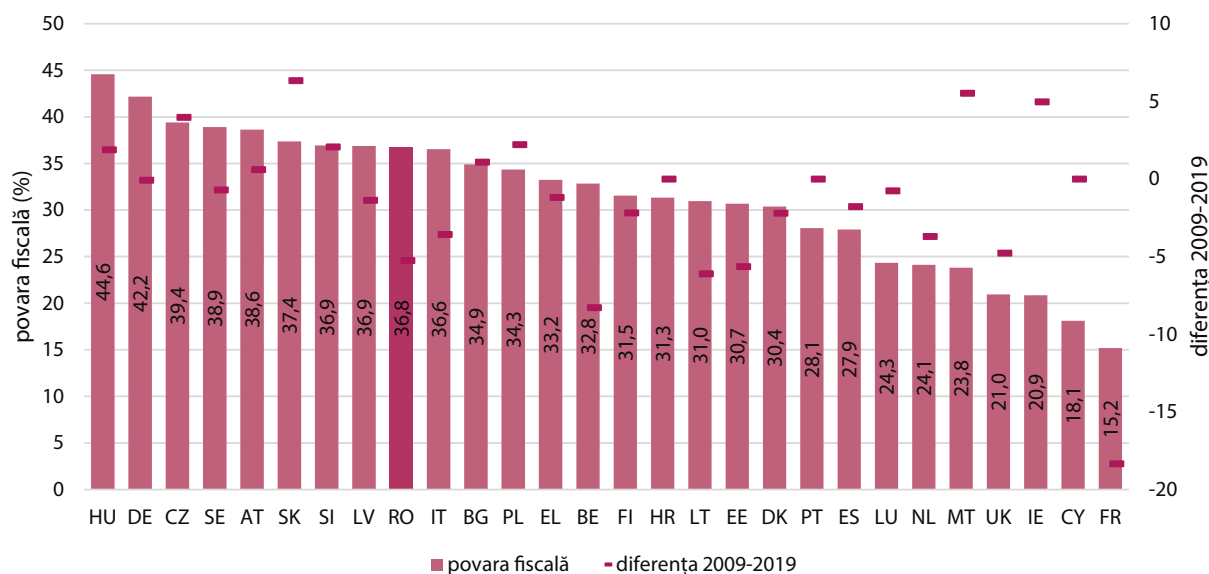
Cât de veridice sunt toate aceste lucruri? Este taxarea muncii prost plătite excesivă în România? Din punct de vedere comparativ, această afirmație e discutabilă: da, povara fiscală asupra salariilor mici este mai mare în România decât în 19 alte țări membre UE (figura 15), însă față de țări ca Ungaria, Germania sau Cehia ea este simțitor mai mică. Crezul popular că munca (și mai ales munca prost plătită) este cel mai puternic taxată în România este cât se poate de fals. În plus, în ultimul deceniu povara fiscală asupra salariilor mici din România a scăzut puternic, fiind cu peste 5 puncte procentuale mai mică în 2019 față de 2009; din acest punct de vedere, România nu e devansată decât de Belgia.

Mai departe, putem elimina din start asumția că această povară fiscală este grea pentru angajatori. Am văzut deja că doar în Bulgaria un salariat cu salariul minim este mai ieftin decât în România, în timp ce diferențele față de celelalte țări din UE, inclusiv față de cele vecine, rămân considerabile (tabelul 4). Altfel spus, angajatorii nu se pot plânge întemeiat în ce privește taxarea muncii din România. Am văzut deja că o creștere a salariului minim taxat nu înseamnă colaps economic, în ciuda vocilor care ne reamintesc constant de pericolul inflației, șomajului și muncii la negru. Desigur, propunerea reducerii sau eliminării taxării salariului minim este extrem de avantajoasă pentru angajatori, din moment ce nu presupune nicio creștere de costuri. În realitate, ea reprezintă o facilitate suplimentară într-o situație în care costurile sunt deja foarte mici.

⁵⁰ Despre lipsa locuințelor și faptul că industria imobiliară din România e orientată către locuințe foarte scumpe și de proastă calitate, vezi Ștefan Guga, Adina Mihăilescu și Marcel Spatari, „Coșul minim de consum pentru un trai decent”, Friedrich Ebert Stiftung, 2018. Problema locuirii este una cât se poate de serioasă dacă ne interesează creșterea nivelului de trai. Ea nu poate fi rezolvată prin cumul de subvenții și facilități pentru industria imobiliară.

Figura 15

Povara fiscală asupra salariilor mici



Sursa datelor: Comisia Europeană

Tabelul 5

Eficiența taxării în Europa Centrală și de Est: impozitul pe venit

	Cota legală de impozit pe venit (%)			Rata impozitare implicită/efectivă (%)			Indicele de eficiență a impozitării (%)		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
BG	10	10	10	9,4	9,5	9,7	0,94	0,95	0,97
CZ	15	15	15	11	11,4	11,6	0,73	0,76	0,77
EE	20	20	20	16,4	15,4	14,9	0,82	0,77	0,75
LV	23	23	23	18	16,3	15	0,78	0,71	0,65
LT	15	15	20	11,4	11,8	16,1	0,76	0,79	0,8
HU	15	15	15	15,9	16	14,2	1,06	1,07	0,94
PL	25	25	25	15,8	16,1	15,8	0,63	0,65	0,63
RO	16	10	10	12,8	7,1	7,9	0,8	0,71	0,79
SI	33,2	33,2	33,2	13,7	14,1	14	0,41	0,42	0,42
SK	22	22	22	12	12,4	12,8	0,54	0,56	0,58

Sursa datelor: Comisia Europeană

Tabelul 6

Eficiența taxării în Europa Centrală și de Est: contribuțiile de asigurări sociale

Tabelul 6. Eficiența taxării în Europa Centrală și de Est: contribuțiile de asigurări sociale									
	Cota legală de contribuții sociale (%)			Rata impozitare implicită/efectivă (%)			Indicele de eficiență a impozitării (%)		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
BG	32	33	33	22,7	23,1	24	0,71	0,7	0,73
CZ	48	48	48	47,9	48	48,1	1	1	1
EE	35,4	35,4	35,4	31,4	31,6	31,8	0,89	0,89	0,9
LV	34,1	35,1	35,1	21,8	23,1	23,3	0,64	0,66	0,66
LT	40	39,5	21	35,5	36,2	21,7	0,89	0,92	1,04
HU	40,5	38	38	35,8	33,9	32,2	0,88	0,89	0,85
PL	41,5	41,5	41,5	40,2	40	39,8	0,97	0,96	0,96
RO	39,4	37,3	37,3	27,3	28,9	28,9	0,69	0,78	0,78
SI	38,2	38,2	38,2	36,3	36,1	36,1	0,95	0,95	0,94
SK	45,6	48,6	48,6	47,3	46,6	45,9	1,04	0,96	0,95

Sursa datelor: Comisia Europeană

Pentru salariați, vorbim bineînțeles de o creștere a salariului net. Avem de fapt de-a face cu redistribuirea unor sume de bani de la bugetul de stat și bugetul asigurărilor sociale către angajați și angajatori. Către cine se redistribuie mai exact nu e o chestiune atât de simplă. În primă instanță, banii suplimentari ajung în buzunarul salariaților, însă dacă ținem cont că această măsură este promovată ca o alternativă la creșterea salariului minim, în timp economia este semnificativă pentru angajatori. O eliminare a taxării salariului minim l-ar ridica în sumă netă semnificativ peste jumătate din salariul mediu, deci putem presupune că de fapt angajatorii nu ar mai trebui să se confrunte cu creșteri ale salariului minim pentru ceva vreme și în orice caz nu cu creșteri importante ale salariului minim. Cine plătește, totuși, pentru o asemenea situație din care aparent atât angajatorii, cât și angajații ies câștigați?

Evident, decontarea unei asemenea măsuri se face din bugetul de stat și din bugetul asigurărilor sociale. În contextul în care foarte mulți salariați sunt plătiți la nivelul minim, impactul ar fi semnificativ. În mod cert, statul și sistemul de asigurări sociale nu își permit un asemenea cost. Este deja arhi-cunoscut faptul că România este un stat pauper din punct de vedere fiscal, veniturile din taxe și impozite fiind comparativ foarte mici.⁵¹ Dincolo de lipsa impozitării adecvate a averilor și a veniturilor mari, și în privința muncii România are rate de taxare relativ mici și, cel puțin la fel de important, o eficiență foarte redusă când vine vorba de taxarea efectivă (tabelele 5 și 6); nu trebuie să uităm de diversele scuturi și facilități fiscale acordate tocmai celor mai privilegiate sectoare — IT, construcții.⁵² Trăgând linie, problema sistemului fiscal din România este că nu poate asigura venituri suficiente pentru niște cheltuieli deja foarte scăzute: în 2019, cheltuielile totale ale statului reprezentau doar 36,2% din produsul intern brut, în comparație cu media europeană de 46,6% (tabelul 7). Problema deficitului bugetar din România nu este una de cheltuieli, ci una de venituri. Într-un asemenea context, a continua cu eliminarea impozitelor și contribuțiilor sociale pentru salariați nu poate decât să adâncească problema.

Indirect, o asemenea măsură ar avea un impact puternic negativ tocmai asupra nivelului de trai al salariaților cu venituri mici. Șubrezirea bugetelor deja foarte mici pentru servicii publice esențiale și universale cum sunt sănătatea sau educația nu poate duce decât la îngrădirea suplimentară a accesului la aceste servicii pentru cei cu venituri mici, care nu au alternativa serviciilor private oferite contra cost. Altfel spus, salariul net ar crește, însă totodată ar crește și cheltuielile pentru servicii esențiale și s-ar adânci și mai mult problemele deja foarte acute ale accesului la servicii de educație și sănătate adecvate. **Asigurarea unor servicii publice adecvate (cu acces universal și de calitate) ar crește considerabil nivelul de trai al populației în general și în special al populației cu**

51 Vezi Cornel Ban și Alexandra Rusu, „Pauperitatea fiscală a României. Ce o explică și ce se (mai) poate face,” Friedrich Ebert Stiftung, 2019 și Marcel Spataru, „Inechitatea sistemului fiscal în România. Căzul impozitului pe proprietate”, Friedrich Ebert Stiftung, 2020.

52 Despre cazul sectorului IT, vezi Ștefan Guga și Marcel Spataru, „Excepția care confirmă regula: evoluții în sectorul IT din România”, Friedrich Ebert Stiftung, 2020.

Tabelul 7

Cheltuielile statului pe domenii (% din PIB)

	Total	Servicii publice generale	Sănătate	Educație	Protecție socială
UE27	46,6	5,8	7,0	4,7	19,3
FR	55,6	5,5	8,0	5,3	23,9
FI	53,2	7,9	7,1	5,6	24,0
BE	52,1	6,9	7,6	6,2	19,4
SE	49,3	6,9	7,0	6,9	19,0
DK	49,2	6,0	8,2	6,3	21,4
IT	48,6	7,5	6,8	3,9	21,2
AT	48,4	5,7	8,3	4,8	20,1
EL	47,5	7,9	5,3	4,0	19,8
HR	47,0	5,6	6,3	4,8	14,5
HU	45,6	8,2	4,5	4,7	12,7
DE	45,2	5,7	7,4	4,3	19,7
SI	43,3	5,2	6,7	5,5	16,5
PT	42,7	6,7	6,6	4,4	16,9
SK	42,7	5,4	7,7	4,2	14,4
LU	42,2	5,0	5,0	4,7	18,0
ES	42,1	5,5	6,1	4,0	17,4
NL	42,0	4,1	7,7	5,0	15,4
PL	41,8	4,2	4,9	5,0	16,7
CZ	41,3	4,4	7,6	4,9	12,6
UK	41,0	4,3	7,7	4,9	14,8
CY	40,0	7,5	4,0	5,4	12,4
EE	38,9	3,5	5,3	6,0	13,2
LV	38,4	3,8	4,2	5,8	12,1
MT	37,1	5,6	5,5	5,3	10,8
BG	36,3	2,8	5,0	3,9	11,5
RO	36,2	4,2	5,0	3,6	11,9
LT	34,6	3,5	6,2	4,6	12,3

Sursa datelor: Eurostat

venituri mici. Acesta ar trebui să fie obiectivul, nu subminarea acestor servicii în favoarea unei creșteri iluzorii a salariilor nete.

Desigur, ne putem imagina un scenariu în care taxarea salariului minim s-ar micșora semnificativ, pierderile de venituri la bugetul de stat și la bugetul asigurărilor sociale fiind compensate de o impozitare mai echitabilă a veniturilor mari și a averilor. Deși teoretic perfect viabilă, o asemenea măsură pare utopică în contextul politic și ideologic actual. În absența unor asemenea măsuri, argumentul eliminării taxării salariului minim funcționează după o logică la fel de perversă ca cea a miturilor anterioare. Dacă în cazul celor din urmă se subliniază intenția de a proteja salariații de anumite pericole iminente, în acest caz se spune că li se dorește îmbunătățirea situației. Aceste argumente nu se bazează pe dovezi empirice, ci mai degrabă pe combinații de prejudecăți teoretice și populare. Chiar și o analiză sumară ne arată că asemenea idei sunt deconectate de realitate și nu pot avea sens într-o dezbatere serioasă despre politica salariului minim în România de astăzi.

Rezumând:

- i. *Ideea că povara fiscală asupra salariilor mici este neobișnuit de mare în România este falsă. În peisajul Europei Centrale și de Est, situația din România nu este cu nimic ieșită din comun.*

- ii. Într-o primă fază, eliminarea contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit pentru salariul minim ar acționa ca o redistribuire a unor venituri de la bugetul asigurărilor sociale și bugetul de stat către salariați. În timp, de această redistribuire ar beneficia mai mult angajatorii, pentru că măsura ar opri creșterea salariului minim brut și, implicit, a costurilor totale cu forța de muncă.
- iii. Ca urmare a unei asemenea redistribuiri, bugetul asigurărilor sociale și bugetul de stat ar fi slăbite suplimentar, ele fiind deja foarte șubrede. Consecințele unei asemenea măsuri ar fi suportate tocmai de salariații cu salarii mici, cărora li s-ar îngreși și mai mult accesul la serviciile publice.
- iv. Orice reducere a taxării salariilor mici ar trebui însoțită de o impozitare echitabilă a veniturilor mari și a averilor.
- v. Creșterea nivelului de trai al salariaților fără creșterea salariilor se poate realiza prin îmbunătățirea radicală a accesibilității și calității serviciilor publice. Eforturile și dezbaterile ar trebui orientate către acest deziderat, și nu către suplimentarea facilităților fiscale.

Mitul 6

Firmele pur și simplu nu își permit. Sectorul privat e sufocat de creșterile salariale și orice creștere suplimentară a salariului minim afectează profiturile, sărăcește bugetele de investiții și duce în cele din urmă la închiderea multor companii.

Acest mit este un corolar al celui despre ocupare. Se spune că creșterea salariului minim — ca de altfel orice intervenție a statului care nu vizează suplimentarea facilităților pentru angajatori — are efecte negative asupra activității economice private. Creșterile salariale trebuie să fie acoperite de undeva, profiturile și bugetele de investiții fiind victimele cele mai sigure. În combinație cu nevoia de a crește prețurile ca urmare a creșterii costurilor cu forța de muncă (vezi mitul 2), aceste presiuni duc în cele din urmă la închiderea multor firme.

Am văzut deja că atât în ansamblul economiei naționale, cât și la nivel de sector de activitate există o corelație pozitivă între evoluția ocupării și evoluția salariului minim, chiar și dacă ținem cont de ponderea CIM-urilor cu salariul minim. Analiza de mai sus ar trebui să fie suficientă pentru a respinge acest mit, însă putem verifica dacă nu cumva situația stă altfel din punct de vedere al profiturilor, investițiilor și demografiei întreprinderilor.

Datele la nivel sectorial sugerează că avem o ușoară corelație pozitivă între ponderea CIM-urilor cu salariul minim și evoluția profitului brut din exploatare în perioada 2013-2018 (figura 16). Printre sectoarele unde profitul brut din exploatare a înregistrat o scădere notabilă și unde avem un număr

important de CIM-uri cu salariul minim regăsim industria articolelor de îmbrăcăminte, alături de industria alimentară. Nu reluăm discuția despre prima, iar în ce o privește pe a doua este greu de crezut că creșterea salariului minim stă la rădăcina acestor probleme; schimbările structurale în special în ce privește distribuția alimentelor (avansul comerțului modern) este cu siguranță un factor mai important pentru explicarea traiectoriei industriei alimentare în ultimii zece ani. Pe de altă parte, avem sectoare unde ponderea CIM-urilor cu salariul minim este relativ mare și unde profitabilitatea a înregistrat o evoluție clar pozitivă. Vorbim în special de serviciile de alimentație, unde profitul brut din exploatare a crescut cu peste 700% între 2013 și 2018. Chiar și dacă excludem din analiză acest sector, corelația rămâne pozitivă. Ne interesează mai puțin o explicație a acestei corelații, cât constatarea că nu vedem o scădere a profiturilor pe măsură ce activitățile economice sunt mai sensibile la variațiile salariului minim.

Același lucru este valabil și în cazul investițiilor (figura 17): sectoarele cu o evoluție negativă a investițiilor per persoană ocupată și în care ponderea CIM-urilor cu salariul minim este mare sunt mai degrabă excepționale. În majoritatea sectoarelor cu pondere de peste 30% a CIM-urilor cu salariul minim investițiile au crescut în perioada de creștere maximă a salariului minim.

În fine, situația e și mai clară din perspectiva numărului de întreprinderi (figura 18). Singurele sectoare cu peste 30% CIM-uri cu salariul minim unde numărul de firme a scăzut între 2013 și 2018 sunt cel al fabricării articolelor de îmbrăcăminte și cel al comerțului cu amănuntul. În privința comerțului, această evoluție nu se datorează creșterilor salariale, ci mai degrabă tendinței de concentrare a activității ca urmare a strategiilor de expansiune ale marilor lanțuri comerciale.⁵³ Alături de evoluția profiturilor și a investițiilor, și cea a numărului de firme ne arată destul de clar că creșterea salariului minim nu a avut un impact negativ asupra mediului de afaceri.

Criticii creșterilor salariului minim pot însă merge mai departe: sigur că per ansamblu chiar și la nivel sectorial situația poate părea bună, dar acest lucru nu înseamnă că în anumite cazuri profiturile și investițiile nu au fost afectate și că anumite firme nu au fost forțate să își reducă sau să sisteze activitatea pentru că nu au putut suporta cheltuielile salariale suplimentare. Răspunsul la această critică e dublu. În primul rând, este normal ca unele firme să nu reziste în fața concurenței, iar concurența se manifestă inclusiv prin capacitatea firmelor de a acoperi costuri salariale mai mari (cu atât mai mult într-un context de deficit de forță de muncă). Cu excepția industriei articolelor de îmbrăcăminte, nu observăm un declin sectorial acolo unde creșterile salariului minim au cel mai puternic impact, deci putem presupune că firmele care ies de pe piață sunt cele mai puțin performante. Ținând cont de datele prezentate mai sus, nu are sens să ne uităm la exemple izolate dacă vrem să căutăm efectele pozitive sau negative ale creșterii salariului minim. Nu este nicio problemă de principiu că unele firme își reduc sau

⁵³ Despre concentrarea din sectorul comerț, vezi Ștefan Guga și Marcel Spataru, „Sectorul comerț în România: Un bilanț după trei decenii de transformări”, Friedrich Ebert Stiftung, 2019.

Figura 16

Ponderea CIM-urilor cu salariul minim și evoluția profitului brut din exploatare (2013-2018)

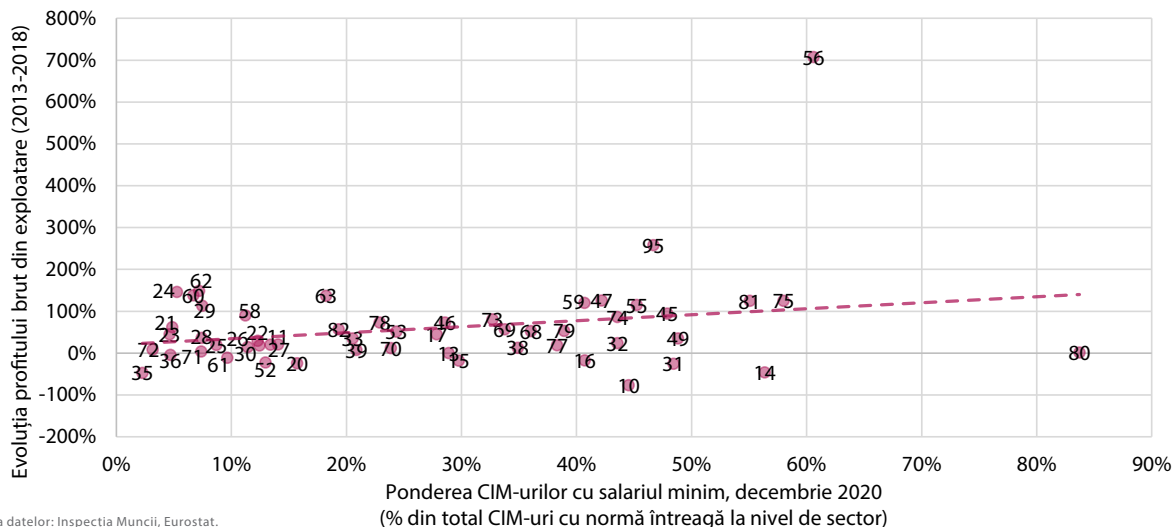


Figura 17

Ponderea CIM-urilor cu salariul minim și evoluția investițiilor per persoană ocupată (2013-2018)

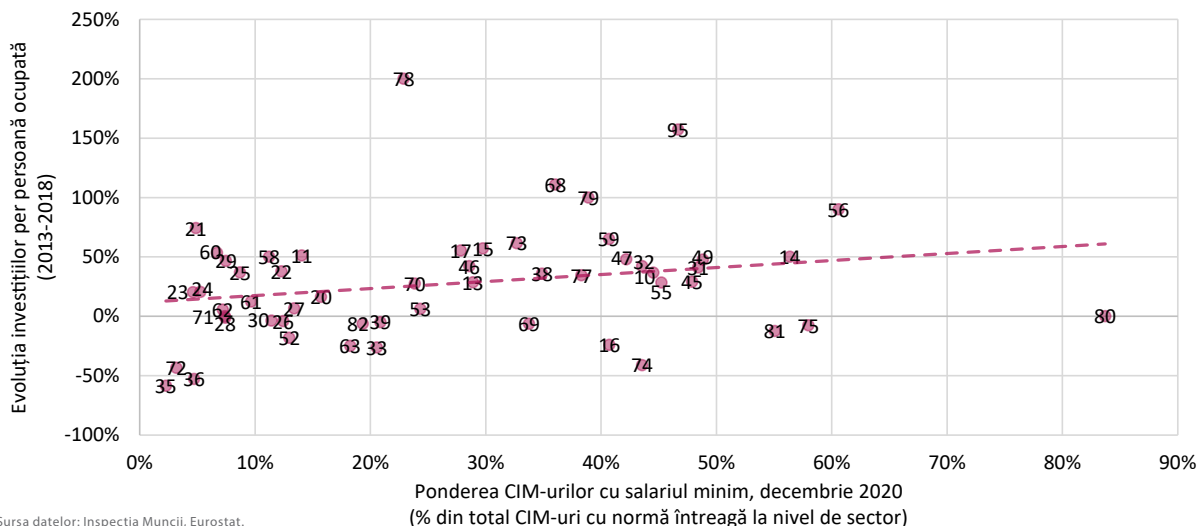
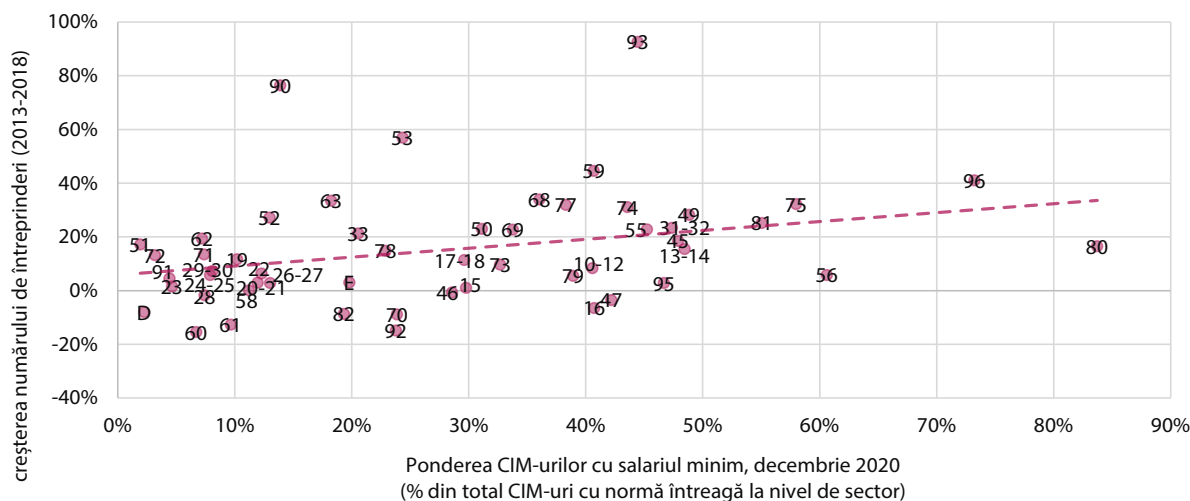


Figura 18

Ponderea CIM-urilor cu salariul minim și evoluția numărului de întreprinderi (2013-2018)



sisteză activitatea. În al doilea rând, putem spune că firmele care nu își permit să își plătească salariații la un nivel minim decent ar trebui în timp oricum să dispară. Până la urmă, gestionarii firmelor sunt cei care trebuie să se asigure că prețurile și productivitatea sunt suficiente pentru ca aceste companii să rămână pe piață. Acestea nu pot fi asigurate pur și simplu prin menținerea la un nivel scăzut a costurilor cu forța de muncă și nici prin cumul de subvenții și facilități. Atât timp cât imaginea de ansamblu rămâne pozitivă, putem spune că creșterea salariului minim e un mecanism de scoatere de pe piață a firmelor neperformante. Desigur, este un mecanism cât se poate de ineficient din acest punct de vedere, din moment ce relativ puține firme sunt afectate existențial de creșterile salariului minim, în timp ce performanța tipică a firmelor este cel mult mediocră.⁵⁴

Rezumând:

- i. *Per ansamblu, profiturile și investițiile sectorului privat nu par să fi fost afectate de creșterea salariului minim. Creșterea numărului de firme sugerează că mediul de afaceri a înregistrat o evoluție cât se poate de pozitivă tocmai în perioada de creștere accelerată a salariului minim.*
- ii. *Cazurile izolate în care firmele au fost într-adevăr afectate de creșterea salariului minim nu pot susține o politică de limitare a acestor creșteri. Până la urmă, dintr-o perspectivă de politică publică este firesc și chiar benefic ca în timp firmele care nu sunt capabile să-și plătească salariații la un nivel minim decent să dispară de pe piață.*

Mitul 7

Creșterea salariului minim trebuie să aibă loc în același ritm cu creșterea productivității. Orice dezechilibru în acest sens are un impact negativ asupra activității economice. Mai mult, creșterea salariului minim peste rata creșterii productivității este o măsură injustă, din moment ce salariații nu merită să fie plătiți mai bine dacă nu sunt și mai productivi.

Relația dintre salarii și productivitate însoțește întotdeauna orice discuție despre impactul creșterilor salariale asupra prețurilor, ocupării, profiturilor sau investițiilor, chiar dacă de cele mai multe ori acest lucru nu este explicit. Până la urmă, situația ideală e cea în care firmele răspund la creșterea costurilor prin creșterea productivității, și nu prin creșteri de prețuri, reducerea profiturilor sau a investițiilor. Relația cu ocuparea este ceva mai ambiguă: pe de o parte, dacă firmele nu cresc productivitatea, s-ar putea să fie nevoite să-și restrângă activitatea, ceea ce poate duce la o reducere a

ocupării; pe de altă parte, în anumite situații creșterea productivității poate presupune o scădere a necesarului de forță de muncă. Această critică a creșterilor salariului minim e de fapt o transpunere punctuală a discursului dominant în România despre creșterile salariale în general.⁵⁵ Critica este deopotrivă economică — nu există fundamente economice pentru creșterea salariilor dacă nu există creșteri similare de productivitate — și morală — salariații nu merită salarii mai mari pentru că nu sunt suficient de productivi.

Nici acest mit nu stă în picioare, chiar și la o analiză sumară. Nu are rost să reluăm întreaga argumentație de mai sus pentru a arăta din nou că creșterile salariului minim nu au avut un impact negativ asupra evoluției economiei, așa cum insistă criticii care invocă argumentul productivității. De ce? Motivele sunt multiple. În primul rând, dacă privim pe termen mai lung, relația dintre creșterea salariilor și creșterea productivității este destul de echilibrată, România menținându-și fără drept de apel poziția de țară foarte ieftină relativ la productivitate. Dacă ne uităm la raportul dintre productivitate (măsurată ca valoare adăugată orară) și costul cu forța de muncă vedem că în 2019 forța de muncă din România era în medie cea mai productivă din Uniunea Europeană (primul grafic din figura 19). Nu e vorba de productivitate în termeni absoluți, ci relativ la salarii. Altfel spus, chiar și după o perioadă susținută de creșteri salariale în România există un dezechilibru major în relația dintre productivitate și salarii, doar că dezechilibrul este exact inversul celui despre care auzim atât de frecvent: **salariile sunt prea mici în raport cu productivitatea muncii**. Chiar și într-o situație complet implauzibilă a stagnării productivității, România și-ar permite creșteri salariale importante fără a-și pierde locul fruntaș în ce privește forța de muncă ieftină și productivă (al doilea grafic din figura 19).

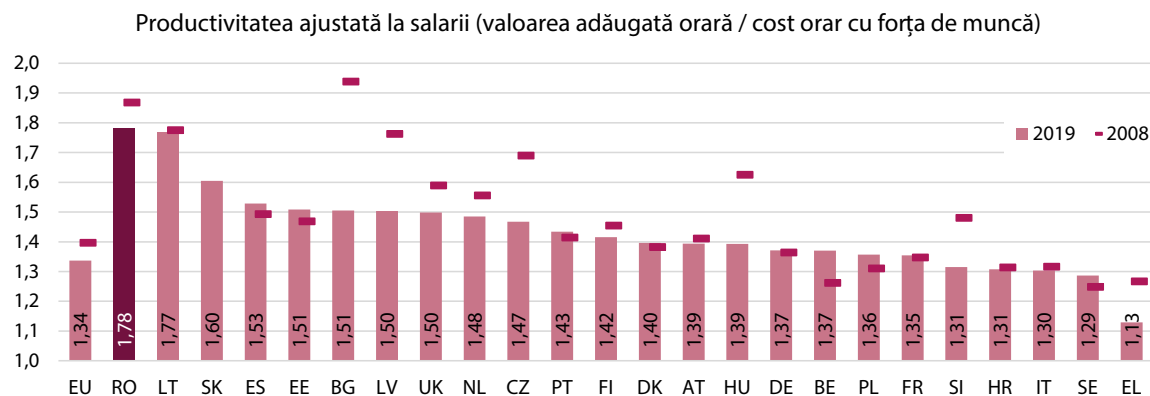
Din nou, ni se poate reclama că imaginea de ansamblu este prea distorsionată pentru a permite asemenea interpretări când vine vorba de salariul minim. Până la urmă, se poate ca angajații cu salarii mici să fie mai puțin productivi decât cei cu salarii mari chiar și atunci când ajustăm productivitatea la costul muncii. Această intuiție se dovedește a fi doar parțial adevărată. Desigur, în anumite sectoare precum industria articolelor de îmbrăcăminte sau serviciile de pază, unde avem o pondere foarte mare a CIM-urilor cu salariul minim, avem și cea mai redusă productivitate ajustată la salarii (figura 20). Cum am discutat deja, există limite obiective când vine vorba de creșterea productivității în aceste cazuri, adaptarea la costurile mai crescute cu forța de muncă trebuind să aibă loc prin alte canale, iar atunci când nu este posibil putem avea de-a face cu un declin al activității ca atare, cum se întâmplă în industria articolelor de îmbrăcăminte. Din nou, dezvoltarea economică marginalizează automat asemenea sectoare. A le deplânge declinul potențial sau real înseamnă a susține alternativa: venituri mici și condiții de muncă proaste pentru cât mai mulți oameni.

⁵⁴ Despre performanța firmelor, vezi Florin Georgescu, *Capitalul în România postcomunistă*, 3 volume, București, Editura Academiei Române, 2018.

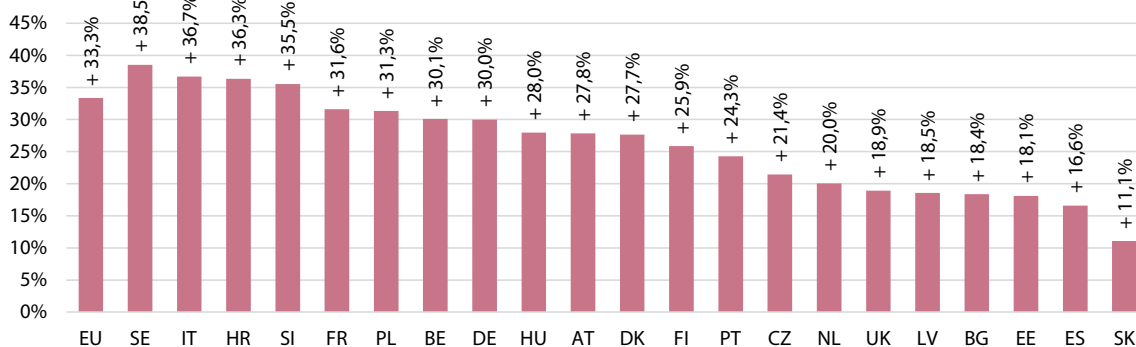
⁵⁵ Această secțiune rezumă unele argumente din Ștefan Guga, „Chestiunea productivității: controversă și clarificări”, Friedrich Ebert Stiftung, 2020. Cititorii interesați în detaliu de această problemă pot consulta acest studiu.

Figura 19

Productivitatea ajustată la salarii în perspectivă comparativă



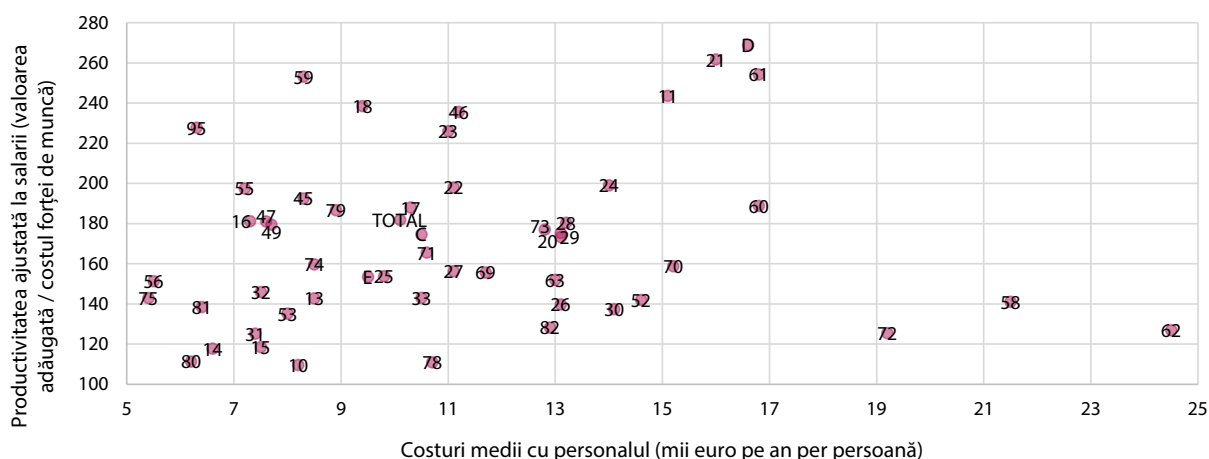
Cu cât ar trebui să crească remunerarea orară a muncii în România, fără nicio creștere a productivității, pentru a ajunge la același nivel al productivității ajustate la salarii ca în celelalte țări UE?



Sursa: Ștefan Guga, „Chestiunea productivității: controverse și clarificări”, București, Friedrich Ebert Stiftung, 2020.

Figura 20

Productivitatea ajustată la salarii și costul mediu cu personalul la nivel sectorial, 2018



Sursa: Ștefan Guga, „Chestiunea productivității: controverse și clarificări”, București, Friedrich Ebert Stiftung, 2020.

Una dintre excepțiile notabile vizibile în figura 20 este cea a sectorului IT (CAEN 62), unde productivitatea ajustată la salarii este relativ redusă, în timp ce salariile sunt în mod clar cele mai mari. O explicație a acestei poziții atipice a sectorului IT este puterea relativ mare de negociere pe care o au salariații pe piața muncii, putere de negociere care se concretizează într-un raport relativ echilibrat între remunerarea și productivitatea muncii (la același nivel, spre exemplu, cu media Germaniei din

figura 19).⁵⁶ De cealaltă parte, avem foarte multe activități unde productivitatea este relativ mare însă salariile sunt comparativ mici. Acești salariați au o putere de negociere redusă, chiar și în situația generalizată de deficit de personal, acesta fiind unul dintre principalele motive pentru care este

⁵⁶ Pentru o analiză mai detaliată a situației din sectorul IT, vezi Ștefan Guga și Marcel Spatari, „Excepția care confirmă regula: evoluții în sectorul IT din România”, Friedrich Ebert Stiftung, 2020.

nevoie de o politică adecvată a salariului minim. Povestea că cei mai prost plătiți salariați sunt și cei mai puțin productivi și că piața reglează de una singură relația dintre salarii și productivitate este doar o poveste. Bineînțeles, o poveste interesantă, care nu întâmplător pune carul înaintea boilor: până la urmă, problema nu este limitarea creșterilor salariale în limitele conferite de productivitate (în orice caz, am văzut deja că aceste limite sunt departe de a fi atinse în România), ci creșterea productivității pentru a asigura salarii decente. Din păcate, prea multe companii din România, prea mulți actori politici și prea multe voci din spațiul public ascund, ignoră sau pierd din vedere acest lucru.

Rezumând:

- i. *După ani de creștere salarială susținută, avem în continuare de-a face cu un dezechilibru între nivelul remunerării și nivelul productivității muncii. Mai precis: salariile sunt prea scăzute în raport cu cât de productivi sunt salariații. Spațiul de manevră pentru creșteri salariale peste creșterea productivității există în continuare și este substanțial.*
- ii. *Dezechilibrul dintre salarii și productivitate este mai puțin pronunțat în sectoarele de activitate unde salariații au o putere de negociere mai mare. Analiza relației dintre productivitate și salarii susține creșterea salariului minim, din moment ce salariații cu salarii mici au putere de negociere scăzută și „piața” nu stabilește de una singură niveluri salariale juste.*
- iii. *Creșterile salariale pot de fapt să servească drept imbold pentru creșterea productivității, în contextul în care foarte multe firme din România au dovedit că nu sunt interesate de bunăvoie să facă investiții și să-și dezvolte strategiile în vederea creșterii productivității.*
- iv. *Miza nu este menținerea salariilor la un nivel scăzut pentru că productivitatea e scăzută, ci creșterea productivității pentru a asigura salarii adecvate. Acest lucru se pierde din vedere, inclusiv atunci când se deplânge declinul unor sectoare de activitate care din punct de vedere obiectiv nu pot asigura decât salarii mici și condiții de muncă proaste.*

Mitul 8

Creșterea salariului minim afectează competitivitatea economiei României. Exporturile României nu mai sunt competitive și investitorii nu mai sunt atrași de România din cauza creșterii costului cu forța de muncă. Pentru a fi competitivă, România trebuie să limiteze creșterile salariale.

Logica acestui mit este similară cu cele de mai sus, suprapunându-se parțial cu mitul privitor la inflație și cel privitor la productivitate. Creșterea salariului minim înseamnă o creștere a costului cu forța de muncă, lucru care afectează activitatea exportatorilor. Din moment ce prețurile la export sunt stabilite în mod competitiv la nivel internațional, exportatorii din România pierd teren dacă le cresc costurile ca urmare a unor măsuri guvernamentale, cum este creșterea salariului minim. În plus, creșterea costului cu forța de muncă scade atractivitatea României pentru investițiile străine.

Deja nu ar mai trebui să ne surprindă că această logică teoretică se dovedește rudimentară și eronată imediat ce o confruntăm cu realitatea.⁵⁷ Să luăm mai întâi investițiile străine. Ținând cont de creșterea puternică a salariului minim (și a salariilor în general) începând cu 2014, conform acestei interpretări ar trebui să vedem o evoluție negativă, sau măcar o stagnare, a investițiilor străine. În realitate, valoarea investițiilor străine directe noi a crescut, de la sub 3,5 miliarde de euro pe an în 2013 la peste 5 miliarde în 2019 (figura 21). În toată această perioadă, fluxul de investiții străine directe a rămas pozitiv, inclusiv când vine vorba de profiturile reinvestite. Putem spune că reinvestirea profiturilor în România a devenit mai interesantă pentru întreprinderile străine, lucru cu atât mai semnificativ cu cât profiturile lor au crescut continuu.⁵⁸ Ținând cont și de datele prezentate în analiza miturilor de mai sus, putem concluziona că nu există niciun argument empiric care să susțină ipoteza scăderii atractivității economiei României pentru investițiile străine ca urmare a creșterilor salariale.

Nici când vine vorba de performanța la export nu putem identifica potențiale efecte negative ale creșterilor salariului minim. Dintre sectoarele industriale unde ponderea CIM-urilor cu salariul minim este relativ mare, doar industria articolelor de îmbrăcăminte exporta mai puțin în 2018 față de 2012 (figura 22). Problema exporturilor din România nu este de cost, din moment ce salariile rămân în continuare foarte scăzute în comparație cu alte țări, mai ales dacă ținem cont de

⁵⁷ Pentru o analiză a modului a „costului unitar cu forța de muncă” (indicatorul standard de măsurare a evoluției competitivității), vezi Ștefan Guga, „Chestiunea productivității: controverse și clarificări”, Friedrich Ebert Stiftung, 2020.

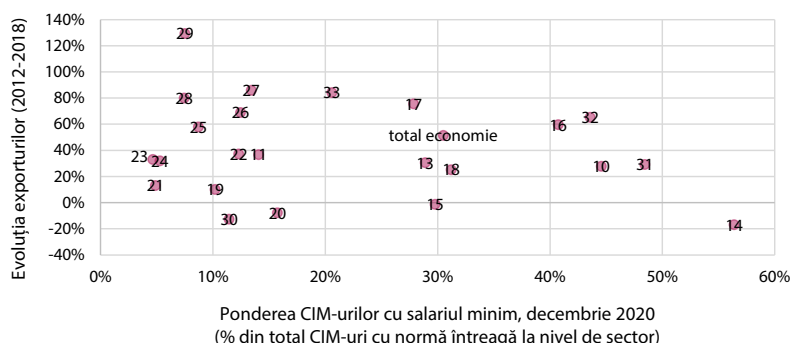
⁵⁸ Despre evoluția profitabilității, vezi Ziarul Financiar, „Capitalul privat românesc”, ediția a 5-a, 2020. De remarcat că în perioada 2010-2014, profiturile realizate de firmele cu capital străin erau scoase din firme (și cel mai probabil repatriate).

productivitate. Problema ține mai degrabă de lipsa complexității și de specializarea în activități cu valoare adăugată redusă.⁵⁹ Soluția nu pare să vină de la sine și cu siguranță nu depinde de cât de reduse sunt costurile cu forța de muncă; strategia industrială a statului și modelul de afaceri al firmelor sunt de fapt elementele vitale.

A gândi competitivitatea strict în materie de cost (mai precis, de a sublinia necesitatea menținerii cât mai jos a unor costuri deja foarte scăzute) este, așadar, o greșală care nu poate sta la baza unei concepții adecvate despre dezvoltarea socio-economică a țării. Putem însă merge chiar mai departe și să ne gândim la competitivitate în cu totul alt sens. Deficitul de forță de muncă pe care atât de mulți angajatori l-au reclamat în ultimii ani nu este ceva special, fiind un fenomen mai degrabă trans-european. Și celelalte state din Europa Centrală și de Est, precum și multe state din Occident s-au confruntat într-o măsură sau alta cu aceeași problemă. Emigrarea masivă din România ne arată nu doar că există o cerere mare de forță de muncă în alte țări din Uniunea Europeană, ci și că România nu este deloc competitivă pe o piață a muncii care până la urmă se dovedește a fi transnațională pentru o parte considerabilă din populație.

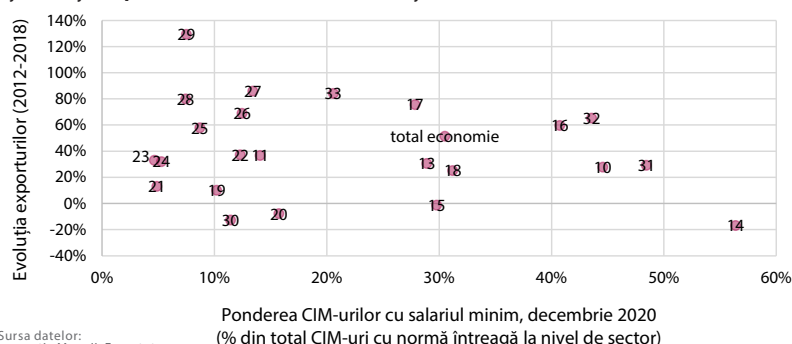
Cât de competitiv este, așadar, salariul minim din România la nivel european, nu din perspectiva acelor angajatori interesați strict de costuri cât mai mici cu forța de muncă, ci din perspectiva angajaților? Din datele prezentate în secțiunile anterioare, ar trebui să fie destul de clar că poziția competitivă a României din acest punct de vedere este la coada clasamentului european. Intuitiv, s-ar putea spune însă că România a recuperat teren în ultimii ani, însă realitatea este alta. Creșterea de 3,1% a salariului minim din 2021 este vizibil mai mică decât în majoritatea celorlalte țări membre UE din est

Figura 21
Evoluția fluxului de investiții străine directe, 2010-2019 (milioane euro)



Sursa datelor: BNR

Figura 22
Ponderea CIM-urilor cu salariul minim la nivel sectorial și evoluția exporturilor industriale între 2012 și 2018



Sursa datelor: Inspecția Muncii, Eurostat.

Tabelul 8
Evoluția salariului minim la paritatea puterii de cumpărare

	2019	2020	2021
LV	-1,5%	0,0%	16,3%
SI	5,3%	6,1%	8,9%
PL	5,3%	15,6%	7,7%
SK	5,6%	11,5%	7,4%
BG	6,5%	8,9%	6,6%
UK*	4,5%	4,6%	6,2%
LT	36,4%	9,4%	5,8%
PT	4,1%	5,8%	4,7%
HR	8,0%	8,3%	4,6%
CZ	7,6%	9,4%	4,1%
IE	1,6%	0,0%	4,1%
RO	8,3%	7,2%	3,1%
LU	3,0%	2,5%	2,8%
BE	1,4%	0,0%	2,0%
DE	2,7%	1,7%	1,9%
NL	0,2%	2,3%	1,9%
FR	1,8%	1,2%	1,0%
MT	1,4%	2,0%	1,0%
EE	5,6%	8,1%	0,0%
EL	0,4%	10,9%	0,0%
ES	22,5%	5,6%	0,0%
HU	4,5%	8,1%	0,0%

Sursa datelor: Eurostat, OCDE.

Tabelul 9
Diferența între raportul dintre salariul minim și cel median/mediu în 2019 față de 2017 (puncte procentuale)

	median	mediu
ES	8	9,5
EL	2,5	3,3
CZ	1,8	2
UK	1,3	1,6
SK	1,7	1,4
SI	1,1	1,2
PT	0,7	0,9
NL	0,3	0,4
IE	-0,1	0
EE	-0,1	-0,1
LU	-0,2	-0,2
FR	-0,2	-0,3
DE	-0,1	-0,3
BE	-0,5	-0,9
LV	-0,9	-1,2
PL	-1,3	-2,4
HU	-2	-2,8
LT	-2,4	-2,9
RO	-2,2	-3,1

Sursa datelor: Eurostat, OCDE.

59 Spre exemplu, declinul industriei articolelor de îmbrăcăminte a fost însoțit de avansul spectaculos al industriei de cablaje auto. Acest câștig de complexitate și productivitate este minim. Vezi Ștefan Guga, „Industria auto, încotro? Tendințe globale, perspective periferice,” Friedrich Ebert Stiftung, 2018.

(Estonia și Ungaria sunt singurele excepții, cel puțin până în la începutul lunii martie — tabelul 8). În comparație, salariul minim la paritatea de puteri de cumpărare a crescut în Bulgaria cu 6,6% și în Polonia cu 7,7%. Vedem că și în 2020 România a pierdut teren, chiar și cu o creștere de 7,2% a salariului minim (Bulgaria: 8,9%; Polonia: 15,6%). Comparația cu țările de destinație pentru migrația pentru muncă în străinătate din România nu este deloc mai favorabilă: atât Spania, cât și Marea Britanie au avut creșteri notabile ale salariului minim în ultimii ani, diferențele estompându-se oarecum doar pentru că bazele de calcul sunt foarte diferite (o creștere procentuală mai mică în Spania sau Marea Britanie poate ascunde o creștere a decalajului în termeni absoluți).

Dacă ne raportăm la pragurile anunțate de proiectul de directivă europeană privitor la salariile minime adecvate, vedem de asemenea că salariile din România sunt din ce în ce mai puțin competitive pentru că sunt din ce în ce mai mici față de alte țări (Tabelul 9). Potrivit datelor OECD, între 2017 și 2019, raportul dintre salariul minim și salariul median s-a micșorat cu 2,2 puncte procentuale, în timp ce raportul dintre salariul minim și salariul mediu s-a micșorat cu 3,1 puncte procentuale. Țările de destinație a migranților (Spania, Marea Britanie) sunt la polul opus, iar în peisajul Europei Centrale și de Est România înregistrează cea mai proastă performanță din acest punct de vedere.

Rezumând:

- i. *Nu există nicio dovadă empirică pentru a susține ipoteza scăderii competitivității economiei României ca urmare a creșterii salariului minim. Dimpotrivă, investițiile și exporturile au înregistrat evoluții pozitive, atât la nivel național, cât și la nivel sectorial.*
- ii. *Ideea că creșterile salariului minim afectează negativ competitivitatea pleacă de la asumția că economia României exportă bunuri și servicii ieftine și de complexitate redusă și că acest statut trebuie conservat cu orice preț. Această asumție este în contradicție cu obiectivul unei dezvoltări socioeconomice sustenabile.*
- iii. *Dacă privim competitivitatea din perspectiva pieței muncii, observăm că salariul minim (și salariile în general) din România este cât se poate de necompetitiv, consecința cea mai importantă fiind emigrarea în masă a forței de muncă. Din acest punct de vedere, România chiar a pierdut teren în ultimii ani, creșterile salariului minim fiind inferioare celor din alte state europene, asta deși salariul minim este deja semnificativ mai mic în România. Mai mult, salariul minim a pierdut teren în fața salariului median și a salariului mediu.*

Mitul 9

Creșterea salariului minim nu are niciun impact asupra sărăciei. Cea mai bună măsură de reducere a sărăciei nu este creșterea salariului minim, ci înscrierea în câmpul muncii salariate a persoanelor care lucrează fără contract individual de muncă.

Acesta este mai degrabă un mit academic, decât unul popular. Relativ multe analize de specialitate subliniază că creșterile salariului minim nu au un efect tangibil asupra sărăciei.⁶⁰ În cazuri extreme, se sugerează că salariul minim e inutil (sau chiar dăunător) din punct de vedere al politicii sociale.⁶¹ Pe de altă parte, știm că salariul minim se situează de cele mai multe ori semnificativ sub un nivel minim decent, iar punctul de vedere popular ar întări cel mai probabil ideea că cei trăiesc strict în baza salariului minim pot fi considerați oameni săraci, din moment ce nu își permit anumite lucruri esențiale ce țin de un trai minim decent.⁶² Dacă acest lucru e adevărat, este evident că nu putem vorbi de inutilitatea socială a creșterii salariului minim.

Cum reconciliem aceste două puncte de vedere diametral opuse? Să ne uităm mai întâi la primul argument pentru a vedea cum se ajunge la concluzia că creșterile salariului minim au un impact social cel mult modest. Pentru a înțelege despre ce e vorba, trebuie să ținem cont de anumite premise metodologice. În primul rând, prin sărăcie se înțelege sărăcie relativă, adică raportată la un anumit prag de venituri; nu vorbim deci despre o evaluare efectivă a nivelului de trai al oamenilor, ci mai degrabă de compararea între veniturile lor și un prag stabilit după o metodă agreeată. Pragul utilizat cel mai frecvent este cel de 60% din venitul median echivalat.⁶³ Concret, dacă populația țării ar fi compusă strict din salariați care se întrețin singuri și nu au familii, acest prag ar fi egal cu 60% din salariul median. În realitate, veniturile sunt mai variate (pe lângă salarii, există pensii, alocații, ajutoare sociale, chirii etc.), nu toate persoanele au venituri și traiul zilnic nu e

⁶⁰ Un exemplu recent: Fondul Monetar Internațional, „A European minimum wage: implications for poverty and macroeconomic imbalances”, IMF Working Paper no. 20/59.

⁶¹ Confederația Patronală Concordia și Consiliul Policy Advisers Group, „Considerații asupra politicii salariului minim în România”, 2020.

⁶² Comisia Europeană, *Impact assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union*, Bruxelles, 2020. Analiza Comisiei Europene susține că beneficiile sociale (reducerea sărăciei, a inegalităților) ale unei politici adecvate a salariului minim ar fi considerabile, în special în România. Nu există, așadar, un consens de specialitate în privința impactului asupra sărăciei. După cum vom vedea, problema poate fi tranșată dacă ne uităm mai îndeaproape la ce înseamnă exact sărăcia pe care am vrea să o reducem și ce înseamnă exact sărăcia pe care o măsurăm.

⁶³ Nu întâmplător ne întoarcem la unul dintre cele două praguri propuse în proiectul de directivă europeană, trebuind deci să reiterăm observația făcută mai sus: vorbim de convenții metodologice care în anumite situații se pot dovedi irelevante sau chiar contraproductive.

Tabelul 10
Rata sărăciei relative (%)

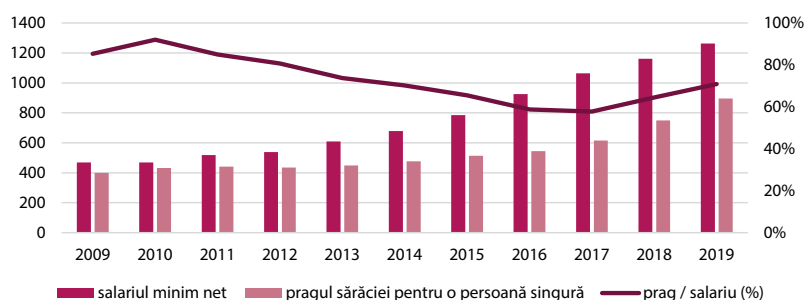
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total Populație	19,6	19,1	19,4	20,2	20,2	21,7	22,4	22,3	21,5	21,5	22,1
Populația ocupată	total	17,4	17,9	19,1	19	18,4	19,8	18,8	17,4	15,3	15,7
	salariați	4,8	5,5	5,7	5,9	4,9	5,8	5,2	5	4,2	4,9
	alte persoane ocupate	53,4	51,8	55,9	53,5	54	58,1	57,6	57,5	55	53,8
Populația neocupată	21,9	20,4	19,8	21,5	22,1	23,8	26,4	26,2	25,9	28,4	29,3
Șomeri	45,3	46,2	48,1	52,4	54,5	48,4	55,5	50,2	51,6	48	48,9
Pensionari	15,7	12,9	10,1	10,7	11,2	12,7	15,8	15,9	16,1	19,5	21,5
Alte persoane inative	31,4	31,7	34,3	36,7	37	40,9	42,1	41,8	40,8	41,9	41,9

Sursa datelor: Eurostat

organizat la nivel de individ, ci la nivel de gospodărie.⁶⁴ Dacă luăm o gospodărie formată din doi adulți și doi copii, unde doar unul dintre adulți este salariat și este plătit cu salariul minim, venitul lunar total al gospodăriei ar fi fost în anul 2019 de 1563 de lei pe lună (salariul minim net + două alocații).

Să luăm cele două cazuri. Dacă populația României ar fi egală cu cea a salariaților cu normă întreagă și dacă fiecare persoană s-ar întreține singură și ar realiza venituri dintr-un singur salariu, putem identifica pragul de sărăcie relativă în figura 2 de mai sus: 60% din 3000 = 1800 de lei pe lună, brut, pentru anul 2020. Cu un salariu minim de 2230 de lei brut, niciun salariat nu ar putea fi clasificat ca sărac, din moment ce salariul minim ar fi considerabil peste pragul de sărăcie. Dacă includem salariații cu normă parțială, atunci am putea vedea câți dintre ei câștigă sub pragul sărăciei relative (care în acest caz scade odată cu mediana, până undeva la 1600 lei brut). Matematic vorbind, rata sărăciei relative nu ar putea fi mai mare de 14%, cât era în 2020 ponderea CIM-urilor cu normă parțială cu salarii mai mici decât cel minim. Nu știm câte CIM-uri cu normă parțială aveau salariile sub 1600 de lei brut, însă cu siguranță vorbim de o pondere în total semnificativ mai mică de 14%. Important este că pentru această abordare oricine câștigă salariul minim nu poate fi sărac.

Această concluzie rămâne valabilă și dacă luăm populația de persoane singure așa cum există ea de fapt. Din moment ce foarte multe persoane nu sunt salariate (lucru valabil chiar și pentru populația ocupată — vezi figura 14) și fiindcă în general veniturile din alte surse sunt mai mici decât salariile, mediana veniturilor este situată mai jos de mediana corespunzătoare distribuției salariale. Într-adevăr, conform Eurostat pragul sărăciei relative pentru o persoană singură era în 2019 de 896 lei, mult sub salariul minim net de 1263 lei (figura 23). Creșterile salariului minim din anii anteriori au dus la creșterea acestui decalaj dintre pragul de sărăcie și salariul minim. Chiar și pentru o gospodărie de doi adulți și doi copii pragul de sărăcie publicat de Eurostat era de 1882 lei în 2019, în timp ce un salariu minim net și două alocații cumulau 1563 lei; un venit

Figura 23
Salariul minim net și pragul sărăciei pentru o persoană singură

Sursa datelor: Eurostat

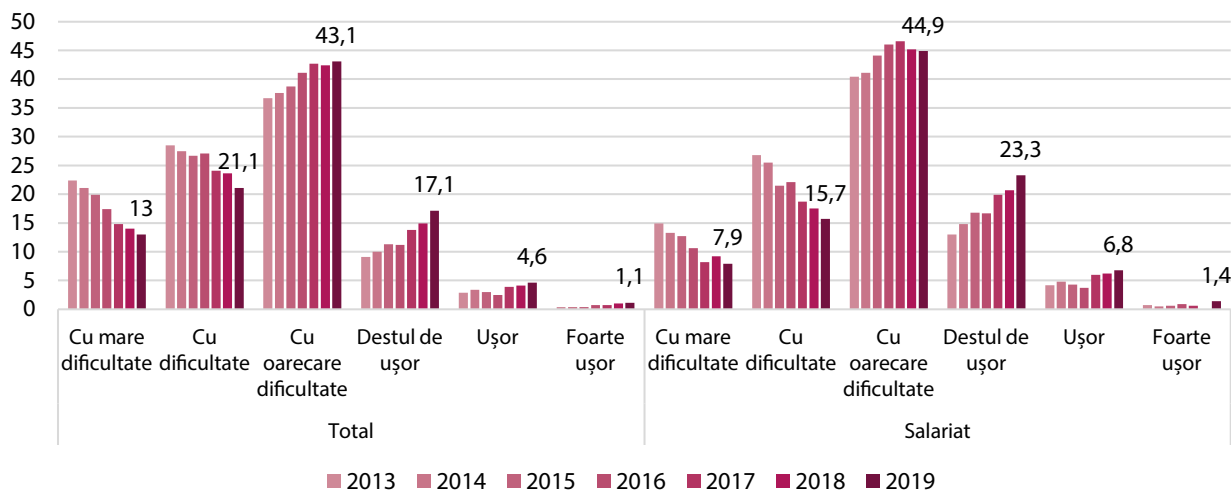
net suplimentar mic, de doar 319 lei pe lună, ar fi scos întreaga gospodărie din sărăcie din punct de vedere statistic. În aceste condiții, nu e surprinzător că rata sărăciei relative în rândul salariaților este destul de scăzută (4,9% în 2019) și că nu putem identifica vreo tendință clară de reducere a ratei sărăciei deși salariul minim a crescut semnificativ (tabelul 10). Vedem chiar că în 2019 rata sărăciei pentru totalul populației era mai mare decât la începutul deceniului, ca urmare a creșterii semnificative a sărăciei în rândul populației neocupate.

Pe scurt, dacă ne referim strict la sărăcia relativă, argumentul că salariul minim nu contribuie la reducerea sărăciei este, tehnic vorbind, corect din punct de vedere empiric. Dacă ne interesează înțelegerea substanțială a situației, acest argument nu are însă prea mult sens. Motivele sunt multiple.⁶⁵ În primul rând, am văzut deja că creșterile salariului minim pot avea un efect indirect prin stimularea intrării pe piața muncii a persoanelor nesalariate. Reducerea ratei sărăciei pentru totalul populației ocupate are cu siguranță foarte mult de-a face cu creșterea ponderii salariaților în totalul populației ocupate (vezi figura 14). Alte efecte indirecte sunt mai dificil de identificat, cum este, spre exemplu, măsura în care creșterile salariului minim cresc veniturile pentru gospodăriile care includ persoane neocupate. În al doilea rând, a spune că salariul minim nu are un efect asupra sărăciei relative atunci când aceasta este concentrată în rândul populației neocupate este o constatare evidentă, și nicidecum o observație critică. Până la urmă, cum ar putea creșterea salariului minim (sau orice creștere salarială, de altfel) să crească veniturile persoanelor neocupate? Salariul minim nu poate fi o soluție

⁶⁴ Nu mai aducem în discuție chestiunea echivalării, din moment ce ea nu este esențială pentru scopul de aici.

⁶⁵ Lășăm la o parte impactul indirect pe care l-ar putea avea creșterile salariului minim.

Figura 24
Structura gospodăriilor după măsura în care fac față cheltuielilor curente,
pe statutul ocupațional al capului gospodăriei (% din total)



Sursa datelor: Institutul Național de Statistică

pentru probleme ce nu țin de salariul minim. Ce ne arată peisajul din tabelul 10 este că șomajul înseamnă de cele mai multe ori sărăcie și că același lucru e valabil și pentru o bună parte din pensii. O politică socială adecvată nu se poate rezuma la o singură măsură, cum este creșterea salariului minim. Asta nu înseamnă că creșterea salariului minim este inefficientă și irelevantă. Numai o interpretare superficială a datelor statistice agregate și o proastă înțelegere a ce stă în spatele acestor indicatori poate duce la o asemenea concluzie.

Să revenim la salariați. Cum împăcăm faptul că rata sărăciei în rândul salariaților este de sub 5%, în timp ce peste 31% din salariații remunerați cu salariul minim (care reprezintă o proporție foarte mare din totalul salariaților din România) declară că le e greu să se descurce cu veniturile pe care le au?⁶⁶ Nu e vorba de a trăi minimal decent, ci de a te descurca. Motivul pentru care rata sărăciei relative nu surprinde această realitate nu e complicat de identificat. Am văzut mai sus că ponderea foarte mare a CIM-urilor cu salariul minim vine la pachet cu o mediană apropiată de nivelul minim, ceea ce înseamnă că matematic salariații nu pot fi considerați săraci decât în condiții excepționale. În asemenea situații, indicatorul sărăciei relative nu este util pentru măsurarea realistă a sărăciei. Riscul de sărăcie relativă este, în cele din urmă, mai degrabă un indicator al inegalității decât al sărăciei efective, iar în condițiile unei distribuții extrem de distorsionate a veniturilor, așa cum este cazul României, el nu reprezintă o aproximare nici măcar minimal adecvată a dimensiunii problemei sărăciei.

Ținând cont de aceste probleme metodologice, e mult mai potrivit să evaluăm sărăcia în mod direct. În figura 24 avem structura gospodăriilor după măsura în care fac față cheltuielilor curente, separat pentru totalul gospodăriilor și pentru cele unde capul gospodăriei este salariat. Previzibil, cele din urmă fac față ceva mai ușor cheltuielilor curente: ponderea însumată

a celor care fac față cu mare dificultate, cu dificultate și cu oarecare dificultate cheltuielilor curente era în 2019 de 68,5%, în comparație cu 77,1% pentru toate gospodăriile. O a doua observație cât se poate de evidentă este că sărăcia efectivă în rândul gospodăriilor de salariați este în realitate foarte mare: 7,9% fac față cu mare dificultate cheltuielilor curente, 15,7% fac față cu dificultate și 44,9% cu oarecare dificultate; doar 1,4% din gospodăriile de salariați fac față foarte ușor cheltuielilor curente. Deci în România salariul în general nu te salvează de sărăcie, ca să nu mai vorbim de salariul minim.⁶⁷ În fine, vedem că ponderea gospodăriilor care fac față cheltuielilor curente cu mare dificultate și cu dificultate s-a redus mai mult sau mai puțin constant în perioada 2013-2019. În contextul importanței uriașe pe care salariul minim o are pentru salariații din România, ar fi absurd să afirmăm că creșterea salariului minim nu a jucat un rol decisiv în acest sens și că vorbim de fapt de o simplă coincidență. Cel puțin la fel de absurd ar fi să afirmăm și că situația salariaților este de fapt una bună și că nu este nevoie de creșteri suplimentare reale ale salariului minim.

Rezumând:

- Observația că creșterea salariului minim nu contribuie la reducerea sărăciei este validă doar dacă acceptăm o evaluare eronată a ceea ce înseamnă să fi sărac în România contemporană. Tocmai pentru că avem o distribuție a veniturilor atât de distorsionată, indicatorii standard ai sărăciei relative nu sunt adecvați dacă vrem să înțelegem situația reală a salariaților și a populației în general.
- Dacă ne uităm la sărăcia efectivă, se observă foarte ușor că creșterea salariului minim a jucat un rol important în reducerea ei în ultima perioadă.
- Sărăcia în rândul salariaților este în continuare un fenomen de masă, iar creșterea salariului minim rămâne printre

⁶⁶ Comisia Europeană, *Impact assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union*, Bruxelles, 2020, p. 148. Eurofound, „Minimum wages in 2020: Annual review”, 2020, p. 42.

⁶⁷ De remarcat că vorbim de cheltuieli curente, nu de un trai minim decent, care este și mai scump pentru majoritatea gospodăriilor.

principalele instrumente de creștere a nivelului de trai al populației salariate și al membrilor gospodăriilor din care ea face parte.

- iv. *Per ansamblu, sărăcia este un fenomen social complex, care necesită o abordare integrată și nu poate fi rezolvată doar prin creșterea salariului minim. Abordarea problemei sărăciei necesită, spre exemplu, pensii și indemnizații de șomaj adecvate, capitole la care România înregistrează performanțe dezastruoase. Același lucru este valabil și pentru serviciile publice, care trebuie să fie accesibile și de calitate pentru întreaga populație. Afirmția că creșterile salariului minim nu rezolvă aceste probleme este pe lângă subiect.*

Mitul 10

Politica salariului minim trebuie depolitizată. Putem stabili valoarea salariului minim prin intermediul unei formule fixe, obiective și nediscutabile. Dezbaterile privitoare la salariul minim este contraproductivă, soluția fiind definirea unui mecanism obiectiv de stabilire a acestuia.

Deși îl întâlnim destul de rar sub formularea oximoronică a depolitizării politicii, acest mit ocupă un loc central în dezbaterile privitoare la salariul minim din România ultimilor ani.⁶⁸ El își are originea în recomandările UE către guvernul României din cadrul procedurilor Semestrului European, unde apare în formă incipientă pentru prima oară în 2014.⁶⁹ Este important că la vremea respectivă se vorbea mai degrabă de nevoia de a avea o procedură transparentă și clară de stabilire a salariului minim, care să includă consultări reale cu sindicatele și patronatele. Diferența dintre „procedură transparentă” și „mecanism obiectiv” este foarte mare. Ideea de „criterii obiective” apare pentru prima oară abia în 2016.⁷⁰ Ulterior, comunicările UE au jonglat, după toate aparențele, aleatoriu între necesitatea „transparenței” și cea a „obiectivității” în ce privește politica salariului minim din România.

În orice caz, intenția recomandărilor UE a fost întotdeauna destul de clară. S-a spus că salariul minim era stabilit discreționar, fără să fie pentru nimeni clar nici magnitudinea, nici frecvența creșterilor și fără ca guvernul să aibă consultări reale cu părțile interesate (în speță, reprezentanții angajaților și ai angajatorilor). Toate aceste evaluări au fost invariabil însoțite de semnale de alarmă privitoare la potențialul risc pentru

competitivitate, atenționare formulată întotdeauna relativ precaut („e posibil să existe riscul”, „s-ar putea ca pe viitor să existe riscul” ș.a.m.d.). Pe măsură ce asemenea riscuri au eșuat în a se materializa, formulările au devenit ceva mai ezoterice.⁷¹ Până la proiectul de directivă publicat în 2020, politica UE vizavi de salariul minim din România era clară: creșterile trebuie limitate cât mai mult posibil, indiferent de beneficiile lor reale.⁷²

Proiectul de directivă discutat anterior specifică foarte clar nevoia de transparență, fără a menționa nimic despre obiectivitate. Argumentul în favoarea transparenței este clar. Politica salariului minim trebuie să vizeze obiectivul creșterii nivelului de trai într-o măsură și într-un ritm rezonabile. Din acest motiv, este nevoie ca ea să se bazeze pe o evaluare adecvată a necesarului pentru un trai decent, a posibilităților economice reale (și nu ipotetice sau teoretice), să aibă loc regulat și să fie rezultatul implicării reale a organizațiilor sindicale și patronale. Este vorba, deci, de nevoia unei proceduri transparente care să vizeze obiectivul creșterii salariului minim până la un nivel minim decent. Nu este vorba de stabilirea unei formule fixe de calcul și cu atât mai puțin de identificarea unei formule presupus obiective. La modul ideal, creșterea salariului minim trebuie să reiasă din negocieri, nu dintr-o formulă sau mecanism prestabilit. Acesta este și motivul pentru care propunerea de directivă privitoare la adecvarea salariului minim stipulează îmbunătățirea negocierilor colective.

În România, solicitarea pentru transparență pare să fi fost complet abandonată în favoarea căutării unui mecanism așazis obiectiv de creștere a salariului minim — adică, a unei formule. Eforturile inițiale din 2016 s-au axat pe ideea alcătuirii unui comitet de experți care să ofere o soluție științifică. Ideea a fost tacit abandonată, nu înainte de publicarea unui studiu mamut sub egida Institutului Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale.⁷³ Studiul avea probabil drept scop să exemplifice modul în care analiza științifică poate fundamenta politica salariului minim și își propunea explicit să susțină ideea comitetului de experți. Rezultatul a fost însă extrem de chestionabil, abordarea și concluziile studiului INCSMPS fiind cât se poate de partizane. Ideea unui joc cu sumă nulă între beneficiile sociale și costurile economice ale creșterii salariului minim, centrală în studiul INCSMPS, este cât se poate de simplistă, fiind abandonată în totalitate de

⁶⁸ Pentru un exemplu în care dezideratul depolitizării este formulat explicit, vezi Fondul Monetar Internațional, „Cross-country report on minimum wages”, IMF Country Report no. 16/151, 2016, p. 26.

⁶⁹ Recomandarea Consiliului din 8 iulie 2014 privind Programul Național de reformă al României pentru 2014 și care include un aviz al Consiliului privind Programul de convergență al României pentru 2014.

⁷⁰ Recomandarea a Consiliului privind Programul Național de reformă al României pentru 2014 și care include un aviz al Consiliului privind Programul de convergență al României pentru 2016, p. 4.

⁷¹ Spre exemplu, „este posibil ca ritmul susținut de creșterea salariilor să ridice unele probleme pentru competitivitate în viitor, chiar dacă acestea nu sunt încă direct perceptibile.” Comisia Europeană, „Raportul de țară din 2020 privind România”, februarie 2020, p. 12. Semnalarea incapacității de a percepe potențiale riscuri este noutatea din 2020, în anii anteriori rapoartele de țară limitându-se la prima parte a frazei. Ne putem întreba cum putem asigura transparența (ca să nu mai vorbim de obiectivitate) dacă discuția se poartă în termeni de fenomene imponderabile.

⁷² Pentru o analiză critică, vezi Jamie Jordan, Vincenzo Maccarrone, Roland Erne, „Towards a socialization of the EU’s new economic governance regime? EU labour policy interventions in Germany, Ireland, Italy and Romania (2009-2019)”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol 59, nr. 1, p. 191-213.

⁷³ INCSMPS, „Realizarea unui studiu referitor la nivelul salariului minim brut garantat în plată în România prin evaluarea efectelor economice și sociale ale aplicării acestuia.”

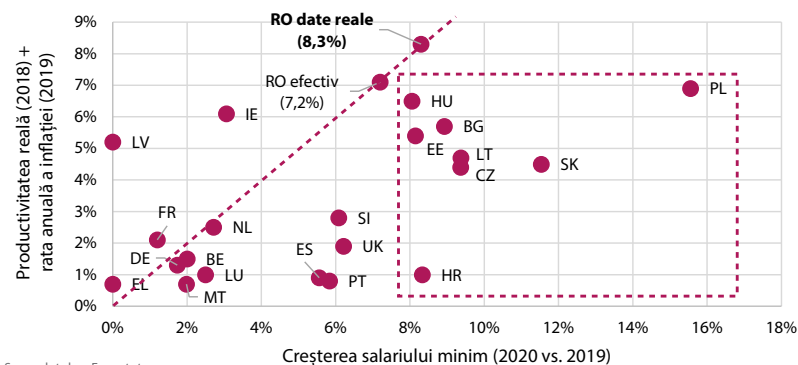
literatura de specialitate recentă. De altfel, studiile recente despre efectele creșterii salariului minim se remarcă prin sublinierea permanentă a dificultății formulării unor concluzii ferme, deși teoretic cunoașterea științifică este din ce în ce mai avansată și instrumentele disponibile sunt din ce în ce mai sofisticate. Politica salariului minim nu este neapărat mai complexă decât alte chestiuni de politică socioeconomică, însă raportat la simplitatea măsurii în sine (se crește salariul minim și atât) mizele sunt foarte mari și implicațiile sunt de amploare, de unde și conștientizarea nevoii de a circumscrie relevanța analizei științifice în procesul mai amplu al politicii publice. Ca în atâtea alte privințe, responsabilitatea politicii salariului minim nu poate fi delegată unor experți, și cu atât mai puțin unor experți care nu înțeleg limitele teoretice și practice ale expertizei.

Dorința de „depolitizare” a politicii salariului minim s-a rematerializat recent prin tentativa guvernului României de la sfârșitul anului 2019 de a introduce un mecanism de calcul pentru creșterile ulterioare ale salariului minim, mecanism care includea o formulă principală și două alternative care ar fi urmat să fie alese în anumite circumstanțe speciale. Formula principală era foarte simplă: creșterea salariului minim e egală cu inflația plus creșterea reală a productivității muncii. Incluziunea inflației este menită să garanteze că salariul minim nu scade în termeni reali, iar productivitatea ține cont de mitul numărul 7 analizat mai sus. Este această formulă una „obiectivă”? Nici nu încapă discuție că nu. În lumina analizei de mai sus, afirmația că salariul minim din România trebuie să crească în ritm cu productivitatea este mai degrabă dogmatică decât rezonabilă. Orientarea este cât se poate de conservatoare și, dat fiind contextul, extrem de prietenoasă față de angajatori.

Rezultatul a fost cea mai modestă creștere a salariului minim din Europa Centrală și de Est, excluzând cazul special al Sloveniei.⁷⁴ Trecem peste faptul că datele reale (ce-i drept, publicate ulterior deciziei de a crește salariul minim) ne arată că după formula „productivitate + inflație” creșterea salariului minim din România ar fi trebuit să fie de 8,3%, și nu de 7,2% (figura 25). Dacă am fi aplicat aceeași formulă în celelalte țări membre UE, am fi obținut creșteri ale salariului minim mai mici decât cele reale în majoritatea țărilor UE (excepțiile: Grecia, Franța, Letonia, Irlanda). În Polonia, creșterea reală în 2020 a fost de peste 15%, însă dacă guvernul polonez ar fi lucrat cu formula românească ar fi rezultat o creștere de sub 7%; diferența este semnificativă și în Slovacia, Cehia, Lituania, Bulgaria, Estonia, Croația și chiar și Ungaria. În Marea Britanie, salariul minim a crescut cu peste 6%, iar dacă ar fi aplicat

Figura 25

Formula guvernului pentru creșterea salariului minim în 2020 comparată cu creșterile efective ale salariului minim



Sursa datelor: Eurostat

formula din România creșterea ar fi fost de sub 2%; diferențe similare regăsim și în Spania, Portugalia sau Slovenia.

Cum se face că toate aceste țări nu respectă „legile obiective” din spatele formulei guvernului României? Se poate ca atâtea guverne să fie induse în eroare și să nu înțeleagă că creșterea salariului minim peste nivelul „inflație + productivitate” este o greșeală din punct de vedere economic și social? Întrebarea e retorică, însă consecințele trebuie explicitate. Formula aleasă de guvernul României nu este mai „obiectivă” decât altele, scopul vizat fiind limitarea creșterilor salariale și conservarea status quo-ului. În schimb, guvernele unor țări precum Polonia sau Cehia și-au exprimat deschis intenția de a reduce decalajele salariale față de vest și de a nu mai concura pe plan internațional ca țări *low-cost*. În contextul post-2010, atingerea acestor obiective depinde mai mult ca niciodată de o politică adecvată a salariului minim. Adecvată nu pentru investitorii în căutare de forță de muncă brută și ieftină, ci adecvată în primul rând relativ la nevoile de trai ale oamenilor.

Luarea în calcul a nivelului de trai în elaborarea politicii salariului minim nu este un capriciu subiectiv, ci un element la fel de obiectiv ca productivitatea sau inflația.

A nu lua în calcul chestiunea nivelului de trai este o decizie politică, la fel cum este și cea a adoptării unei formule pe baza evoluției inflației și a productivității. Ideea că asemenea decizii pot fi delegate unui corp de experți sau găsite în vreun manual de economie este inerent iluzorie. Decizia de a crește sau nu salariul minim, precum și stabilirea magnitudinii creșterii, este o decizie eminent politică. Prin natura sa, această decizie trebuie să se ia ținând cont în mod real de pozițiile argumentate ale organizațiilor sindicale și patronale, iar informațiile empirice și analiza de specialitate trebuie să joace un rol de instrument (și nu unul decizional). În ciuda pretenției de obiectivitate, formula utilizată de guvern pentru creșterea salariului minim din 2020 nu ține cont de argumente empirice și se bazează pe o serie de concepții eronate.

Toate acestea au devenit și mai evidente odată cu începerea discuțiilor despre creșterea salariului minim în 2021. Chiar dacă mecanismul propus la sfârșitul lui 2019 includea o ajustare automată în caz de recesiune economică și în ciuda „obiectivității” clamate, guvernul a decis să abandoneze formula prestabilită în favoarea unei creșteri doar cu rata

⁷⁴ Cu sindicate și negocieri colective foarte puternice, Slovenia nu se confruntă decât într-o măsură limitată cu decalajele socioeconomice față de occident pe care țările estice ar trebui să le elimine. Salariul minim din Slovenia este aproape de nivelul celui din Spania (vezi tabelele 1 și 2).

inflației. Consecințele le-am analizat deja: România pierde și mai mult teren în peisajul european al salariului minim, consolidându-și poziția conservatoare în discrepanță vădită cu celelalte țări est europene. Faptul că rezultatul din România este unul partizan ar trebui să fie evident dacă ținem cont că creșterea salariului minim doar cu rata inflației a fost propunerea organizațiilor patronale, pentru care aceasta era varianta „ajustată pentru condiții de criză extreme.”⁷⁵ Nu e foarte clar ce înseamnă o asemenea ajustare și nici despre ce condiții de criză extreme ar fi vorba. Justificarea care vine la pachet cu această propunere este formulată strict în termeni ipotetici și urmărește îndeaproape logica miturilor enumerate mai sus. Contrastul față de propunerea de directivă europeană este uriaș. Argumentația Comisiei Europene specifică foarte clar că pandemia este de fapt încă un argument pentru ca țările membre să pună în aplicare politici adecvate ale salariului minim. Justificarea nu este pur macroeconomică (spre exemplu, creșterea salariilor pentru a impulsiona cererea), ci urmărește foarte clar obiectivul creșterii nivelului de trai al celor mai vulnerabili lucrători într-un context în care ei riscă să devină și mai vulnerabili. Sutele de pagini de argumentație scrisă care stau în spatele propunerii de directivă nu au născut nicio dezbatere serioasă în România. În schimb, s-a mers fără explicații pe o variantă întru totul neexplicată, simplistă și partizană.

Rezumând:

- i. Ideea că politica salariului minim poate și trebuie să fie depolitizată prin adoptarea unui mecanism obiectiv de stabilire este inerent iluzorie. Politica salariului minim este și va fi întotdeauna rezultatul unei decizii politice.*
- ii. Această decizie politică poate fi discreționară și netransparentă, sau poate fi bazată pe argumente normative și empirice solide și poate să reiasă dintr-o consultare reală cu reprezentanții părților implicate. Varianta a doua este singura care poate produce rezultate optime din punct de vedere social, economic și politic, motiv pentru care este recomandată în mod explicit de autoritățile europene.*
- iii. Mecanismul de creștere a salariului minim introdus de guvernul României la sfârșitul lui 2019 este unul conservator și partizan, în discrepanță cu majoritatea celorlalte țări din Europa Centrală și de Est și cu recomandările europene privitoare la adecvarea salariului minim. Deși s-a pretins obiectiv, mecanismului propus nu ține cont de realitatea empirică, ci funcționează în logica miturilor expuse în acest studiu.*
- iv. Renunțarea la acest mecanism pentru 2021 în favoarea unei poziții chiar mai conservatoare și partizane nu s-a bazat pe consultări reale și argumente solide. Politica salariului minim din România rămâne una discreționară și netransparentă. Singura diferență față de perioada 2014-2018 este că ea s-a reorientat în interesul angajatorilor.*

⁷⁵ Confederația Patronală Concordia și Consilium Policy Advisers Group, „Considerații asupra politicii salariului minim în România”, 2020, p. 20.

V

COȘUL MINIM DE CONSUM PENTRU UN TRAI DECENT ȘI OPORTUNITATEA STABILIRII UNUI SALARIU MINIM ADECVAT

Dezideratul traiului minim decent este inerent noțiunii de salariu minim, indiferent dacă este explicitat sau nu. Ideea că orice persoană care lucrează trebuie să își permită să trăiască decent este greu de contestat, motiv pentru care trebuie inclusă în orice discuție serioasă despre salariul minim. Cum am văzut deja, propunerea de directivă europeană pleacă de la această premisă. Faptul că dezideratul traiului decent ajunge să fie echivalat cu niște praguri statistice mai mult sau mai puțin arbitrare (60% din salariul median sau 50% din salariul mediu) reiese din dificultățile cu care se confruntă autoritățile europene (și, de altfel, autoritățile în general) în a stabili cu exactitate ce înseamnă de fapt un trai decent. Această soluție de compromis nu trebuie să ne facă să pierdem din vedere obiectivul inițial: salariul minim trebuie să poată asigura un trai minim decent.

Conceptual, problema este simplă: trebuie definit un coș de consum care să includă toate bunurile și serviciile necesare pentru un trai minim decent. Metodologic, sarcina este ceva mai dificilă la nivel european, din moment ce Uniunea Europeană e compusă din țări unde nevoile, obiceiurile și concepțiile asociate traiului decent pot fi radical diferite și unde serviciile publice joacă roluri foarte diverse în viața cotidiană. Definirea unui coș de consum unic la nivel european, care să fie relevant empiric și util pentru politica publică, este practic imposibilă. Acesta este principalul motiv pentru care s-a optat pentru pragurile de 60% din salariul median și 50% din salariul mediu. Valoarea unui coș de consum pentru un trai decent rămâne un indicator superior oricărui prag statistic.

Nici la nivel național situația nu este mai bună. Coșul de consum pentru un trai decent este o noțiune inerent normativă: nu este vorba despre cum trăiesc oamenii efectiv, ci despre ce nivel de trai ar trebui să aibă. La modul ideal, concepția normativă se apropie de realitate, însă ne putem aștepta ca cu cât o țară este mai săracă, cu atât distanța dintre cele două să fie mai mare. Institutele naționale de statistică se ocupă cu ce există de fapt, nu cu ce ar trebui să existe, iar cercetările obișnuite (sondajele de opinie, spre exemplu) nu pot trece de o noțiune subiectivă a necesarului pentru un trai decent (ce cred oamenii înșiși despre cum ar trebui să arate un trai decent). Chiar dacă această noțiune subiectivă este foarte importantă și nu poate fi ignorată, ea reprezintă doar o componentă a coșului de consum pentru un trai decent. La aceasta se adaugă

o componentă obiectivă, care poate fi definită științific. Toate acestea necesită cercetări dedicate definirii unui coș de consum pentru un trai decent. Oricât de ciudat ar părea, inițiativele naționale în acest sens sunt rare și încă incipiente, chiar dacă nevoia unei asemenea estimări a devenit din ce în ce mai conștientizată odată ce politica salariului minim a crescut în importanță.

A spune că „niciun stat membru din UE nu utilizează un mecanism de indexare a salariului minim bazat pe un coș minim de consum” este o afirmație în mare parte corectă. A insinua că aceasta este o dovadă că luarea în calcul a unui coș minim de consum în stabilirea salariului minim este o greșeală sau ceva neluat în calcul nicăieri este cât se poate de neadevărat.⁷⁶ Dincolo de politica națională (spre exemplu, în Marea Britanie ideea este discutată foarte serios de câțiva ani), intenția este clară chiar și la nivel european, Comisia Europeană făcând eforturi serioase de elaborare a unei metodologii comune pentru definirea coșurilor de consum naționale.⁷⁷ Nu există niciun dubiu că stabilirea salariului minim în funcție de un coș de consum pentru un trai minim decent ar reprezenta un progres major pentru politica salariului minim. Propunerea de directivă europeană ne arată foarte clar că aceasta este direcția în care se îndreaptă lucrurile.

Din acest punct de vedere, România este într-o situație comparativ bună. Legea nr. 174/2020 stipulează fundamentarea politicii salariului minim în funcție de valoarea coșului minim de consum pentru un trai decent, al cărui conținut este anexat legii. Structura și valoarea coșului au fost stabilite pe baza unei cercetări empirice aprofundate, urmărind cele mai recente metodologii.⁷⁸ Valoarea finală a coșului de consum (6762 lei

⁷⁶ Ibidem, p. 19.

⁷⁷ Pentru detalii, vezi Ștefan Guga, Adina Mihăilescu și Marcel Spataru, „Coșul minim de consum pentru un trai decent”, Friedrich Ebert Stiftung, 2018. Această secțiune se bazează în mare măsură pe acest studiu inițial despre coșul de consum pentru un trai decent în cazul României.

⁷⁸ Nu este locul aici pentru un răspuns față de critici studiului de fundamentare a coșului minim de consum pentru un trai decent. E suficient să menționăm că aceste critici au la bază fie neînțelegeri ale demersului (faptul că vorbim de o evaluare normativă care trebuie să fie utilizabilă într-o politică publică punctuală la nivel național impune o serie de constrângeri obiective), fie o respingere apriori și cât se poate de interesată a ideii în sine. Respingerea interesată a ideii în sine

pentru o familie de doi adulți și doi copii în 2018, 7278 lei în 2020) și distanța față de salariile din România nu ar trebui să surprindă pe nimeni: până la urmă majoritatea populației face față cu dificultate chiar și cheltuielilor curente (figura 24), traiul minim decent fiindu-le inaccesibil din oficiu celor mai mulți oameni. În ce privește utilizarea valorii coșului ca obiectiv pentru politica publică, se poate discuta alegerea gospodăriei de referință. Altfel spus, luăm drept reper valoarea coșului pentru o persoană singură (2552 lei în 2018, 2818 lei în 2020), sau ne raportăm la gospodăria de doi adulți și doi copii? Realist vorbind, ar trebui să optăm pentru a doua variantă. Dacă presupunem că ambii adulți sunt salariați și ținem cont de alocațiile celor doi copii ajungem la o valoare lunară de 3430 lei venit net per adult calculată în toamna lui 2020 (față de 3297 lei în toamna lui 2018). Atât 2818 lei, cât și 3430 lei sunt valori foarte mari raportate la salariul minim net (de 2,1 și respectiv 2,5 ori mai mari), apropiindu-se mai degrabă de valoarea salariului mediu (fiind deci mult peste pragul de 50% din salariul mediu). Nu ar trebui să ne surprindă că provocarea traiului minim decent pentru toți salariații din România este una majoră. Faptul că sarcina e dificilă nu ar trebui să ne facă să respingem din prima orice încercare de a o lua în seamă. Până la urmă, miza e vitală.

Bineînțeles, acest lucru nu îi oprește pe critici să declare că vorbim de „o imposibilitate economică”, motiv pentru care ideea utilizării coșului minim de consum pentru un trai decent trebuie respinsă ca atare.⁷⁹ Din moment ce nu ne este prezentată nicio dovadă empirică, aceste judecăți rămân ancorate în precepții fără nicio legătură cu realitatea. Ar trebui să ne reamintim că „dublarea salariului minim,” pe care acești critici o reclamă ca fiind imposibilă, a avut deja loc între 2014 și 2020 (pentru salariul minim net), fără a produce colaps economic — de fapt, fără niciun efect negativ notabil. Experiența ultimilor ani și experiența celorlalte state din Europa Centrală și de Est ne arată că obiectivul unui salariu minim adecvat nu este o utopie sau o „imposibilitate economică”.

Modul în care este pusă problema este foarte important. Dacă scopul este creșterea deodată a salariului minim la nivelul necesarului pentru un trai decent (cum este sugerat de criticii menționați mai sus), atunci cu siguranță că ne putem aștepta la probleme ce țin de funcționarea economiei. Nimeni, cu excepția acestor critici, nu pune însă problema în acest fel. Dimpotrivă, **tocmai pentru că ecartul dintre valoarea coșului și valoarea salariului minim este atât de mare, s-a subliniat de la bun început nevoia ca valoarea coșului să reprezinte un obiectiv pe termen mediu pentru politica salariului minim, și nicidecum unul care trebuie îndeplinit de pe o zi pe alta.** Diferența între cele două proceduri este enormă. A spune că de fapt o creștere etapizată pe termen

mediu prezintă în cele din urmă aceleași dificultăți cu o creștere subită este o afirmație irațională.⁸⁰

Stabilirea unei proceduri de corelare între salariul minim și costul unui trai minim decent este în cele din urmă o decizie politică, în luarea căreia negocierile colective ar trebui să joace un rol fundamental. În acest studiu putem analiza doar scenarii potențiale. Putem presupune, spre exemplu, că se ia o decizie ca salariul minim să ajungă la valoarea coșului minim (luăm pentru exemplificare valoarea pentru o persoană singură) într-un termen de zece ani. Făcând abstracție de inflație și pornind de la salariul minim net din 2020, creșterea medie anuală ar trebui să fie de 7,7%. Dacă vrem să ținem cont de inflație, putem aduna la această creștere rata inflației; schimbarea nu ar fi radicală — cum am arătat deja, fricile privitoare la legătura dintre inflație și salariul minim sunt exagerate.⁸¹ Am înlocui astfel creșterea productivității în formula guvernului de la sfârșitul lui 2019 cu o creștere orientată către obiectivul traiului minim decent. Dacă ne-am ghida în continuare în funcție de productivitate, în asumția că evoluția acesteia s-ar păstra constantă la nivelul anului 2019 (lucru obiectiv imposibil, în special dacă ținem cont de pandemie), salariul minim ar crește în termeni reali cu 4,2% pe an, iar convergența cu valoarea coșului de consum s-ar realiza nu în zece, ci în optsprezece ani. În cazul în care productivitatea și-ar încetini ritmul de creștere (cum e normal să se întâmple în timp), salariul minim ar crește chiar mai lent, iar convergența ar dura și mai mult.⁸² Este un termen de peste două decenii acceptabil, sau mai degrabă trebuie să ne orientăm spre un orizont de timp mai tangibil? Acesta ar trebui să fie un subiect central de dezbatere când vine vorba de salariul minim din România. Nu e o chestiune care să poată fi tranșată de niciun studiu sau luare de poziție partizană.

nu este în principiu o problemă, atât timp cât acest lucru este făcut explicit. Dacă însă această respingere ia forma afirmațiilor despre „lipsa fundamentării” sau „subiectivitate”, ea nu poate fi catalogată decât ca rezultat al ignoranței.

⁷⁹ Confederația Patronală Concordia și Consilium Policy Advisers Group, „Considerații asupra politicii salariului minim în România”, 2020, p. 19-20.

⁸⁰ Ibidem, p. 20.

⁸¹ Pentru exemplificare, între 2014 și 2020 (perioada de dublare a salariului minim) rata cumulată a inflației a fost de aproximativ 10% — neneglijabil, dar cu certitudine neesențial în contextul dublării salariului minim net.

⁸² Dacă luăm valoarea pentru familia de doi adulți și doi copii, creșterea ar trebui să fie de aproximativ 10% pe an pentru a obține convergența în zece ani. Dacă s-ar lua în calcul doar evoluția productivității și aceasta ar rămâne constantă la nivelul anului 2019, convergența s-ar realiza în 23 de ani — realist vorbind, termenul ar depăși trei decenii.

VI

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Chiar dacă asigură un trai în mod cert mai bun decât o făcea în urmă cu zece ani, salariul minim din România rămâne foarte mic din orice punct de vedere. Comparativ cu celelalte țări membre UE, salariul minim din România este foarte scăzut, atât pentru angajați, cât și pentru angajatori. Față de nevoile salariaților și familiilor lor, salariul minim din România este de asemenea foarte scăzut. Ținând cont de decalajele în continuare foarte mari față de celelalte țări și de situația materială foarte precară a atât de multor salariați, salariul minim ar trebui să fie un subiect major de dezbateră. La prima vedere așa și este, existând un oarecare ritual public anual de fiecare dată când se pune problema creșterii salariului minim. Nu vorbim însă de o dezbateră propriu-zisă. Istoria recentă a salariului minim din România e punctată de decizii discreționare ale guvernului, care au fost inițial criticate și, începând cu sfârșitul lui 2019, susținute de pe poziții dogmatice, în vădit dezacord cu realitatea socială și economică. Miturile despre salariul minim prezentate în acest studiu se bucură de o largă circulație în spațiul public și în ultimii doi ani au servit ca bază pentru fundamentarea politicii salariului minim.

Aparent paradoxal, țara cu unul dintre cele mai mici salarii minime și unul dintre cele mai scăzute niveluri de trai din Uniunea Europeană pare să fie prinsă complet în ofsaid de dezbateră europeană. Faptul că salariul minim a devenit din ce în ce mai important în ultimii ani nu este ceva specific României. Toate țările din Europa Centrală și de Est au înregistrat creșteri majore ale salariului minim în ultimul deceniu, în timp ce țări ca Germania sau Marea Britanie au făcut pași istorici fie prin introducerea unui salariu minim la nivel național, fie prin încercarea de racordare a acestuia la costul vieții. În 2020, Comisia Europeană a publicat o propunere de directivă pentru reglementarea adecvării salariilor minime naționale, obiectivul central fiind asigurarea unui trai minim decent pentru toți salariații din Uniune. Propunerea europeană nu vine de nicăieri, ci se bazează tocmai pe conștientizarea din ce în ce mai largă a importanței salariului minim pentru asigurarea bunăstării generale. Foarte important, pandemia este văzută ca un motiv suplimentar pentru acest demers, și cu siguranță nu ca un impediment.

Între timp, în România faza de creștere a salariului minim începută la mijlocul anilor 2010 pare să se fi încheiat. Cu o creștere relativ modestă în 2020 și o înghețare a salariului minim în termeni reali în 2021, România se confruntă deja cu decalaje salariale în creștere nu doar față de multe țări occidentale, ci și față de țările vecine. **Deși Legea 174/2020 prevede explicit ca fundamentarea politicii salariului**

minim să se facă în funcție de coșul minim de consum pentru un trai decent, autoritățile au ignorat până acum această obligație legală în favoarea unor argumente fără temei empiric și în dezacord total cu direcția în care se îndreaptă lucrurile la nivel european. Politica salariului minim din România rămâne ferm ancorată într-o gândire fabulatoare, potrivit căreia creșterea salariului minim produce automat inflație, șomaj și muncă la negru, ducând firmele la pierzanie și afectând iremediabil poziția internațională a țării. Totodată, dezideratul transparenței se dorește a fi înlocuit cu „obiectivitatea” unor formule și comitete partizane, iar legătura dintre salariu și bunăstare e sabotată de aparent nesfârșite relaxări fiscale.

Coșul minim de consum pentru un trai decent ar trebui să fie elementul principal de fundamentare a politicii salariului minim. Sarcina principală ar trebui să fie asumarea unui termen ferm pentru ca salariul minim să ajungă la nivelul valorii coșului minim — altfel spus, un termen ferm pentru ca munca salariată să poată asigura un trai minim decent. Vorbim de ceva ce s-ar putea întâmpla peste două generații, sau în decurs de un deceniu? Istoria recentă ne arată că un orizont de timp palpabil e o opțiune reală. În orice caz, decizia este politică și trebuie să fie fundamentată democratic, ceea ce înseamnă că negocierile colective și procesul electoral trebuie să joace un rol major. Depolitizarea politicii salariului minim ar fi chiar mai absurdă decât sună.

Fiindcă vorbim de o strategie de politică publică pe termen mediu, politica salariului minim ar trebui corelată cu politici complementare, care pot reduce în mod considerabil presiunea asupra salariului minim. E vorba, pe de o parte, de măsuri de creștere a veniturilor gospodăriilor; creșterea alocațiilor pentru copii este un exemplu foarte bun în acest sens, ea jucând în ultimii doi ani un rol esențial în menținerea la un nivel relativ constant a distanței dintre valoarea salariului minim și costului unui trai decent în ciuda evoluției comparativ modeste a salariului minim. Pe de altă parte, și mult mai important, ar trebui să vorbim de măsuri ce țin de îmbunătățirea calității serviciilor publice și a accesului la locuire. Oferirea unor servicii publice de calitate și implementarea unei strategii naționale care să vizeze locuințe de calitate și accesibile pentru populație în general ar reduce considerabil decalajul dintre cheltuielile necesare pentru un trai decent și mijloacele financiare directe pe care oamenii le au la dispoziție. Politica salariului minim ar trebui în mod normal să facă parte dintr-o viziune mai amplă care să vizeze bunăstarea generală a populației și nu strict creșterea veniturilor.

ANEXA 1

CONTRACTE INDIVIDUALE DE MUNCĂ CU SALARIUL MINIM, PE SECTOARE DE ACTIVITATE, DECEMBRIE 2020 (DOAR CIM-URI CU NORMĂ ÎNTREAGĂ)

Clasificare CAEN	Sector de activitate	total CIM-uri (mii)	% din total CIM-uri	% CIM-uri cu salariul minim	% din total CIM-uri cu SM
80	ACTIVITATI DE INVESTIGATII SI PROTECTIE	112	2,1%	83,7%	7,1%
96	ALTE ACTIVITATI DE SERVICII	33	0,6%	73,2%	1,8%
56	RESTAURANTE SI ALTE ACTIVITATI DE SERVICII DE ALIMENTATIE	125	2,3%	60,6%	5,8%
75	ACTIVITATI VETERINARE	11	0,2%	58,0%	0,5%
14	FABRICAREA ARTICOLELOR DE IMBRACAMINTE	87	1,6%	56,4%	3,7%
81	ACTIVITATI DE PEISAGISTICA SI SERVICII PENTRU CLADIRI	41	0,8%	55,1%	1,7%
3	PESCUIITUL SI ACVACULTURA	3	0,1%	53,8%	0,1%
49	TRANSPORTURI TERESTRE SI TRANSPORTURI PRIN CONDUCTE	269	5,0%	48,8%	10,0%
31	FABRICAREA DE MOBILA	63	1,2%	48,4%	2,3%
45	COMERT CU RIDICATA SI CU AMANUNTUL, INTRETINEREA SI REPARAREA AUTOVEHICULELOR SI A MOTOCICLETELOR	98	1,8%	47,9%	3,5%
95	REPARATII DE CALCULATOARE, DE ARTICOLE PERSONALE SI DE UZ GOSPODARESC	8	0,2%	46,7%	0,3%
55	HOTELURI SI ALTE FACILITATI DE CAZARE	34	0,6%	45,2%	1,2%
10	INDUSTRIA ALIMENTARA	164	3,0%	44,5%	5,5%
93	ACTIVITATI SPORTIVE, RECREATIVE SI DISTRACTIVE	20	0,4%	44,4%	0,7%
97	ACTIVITATI ALE GOSPODARIILOR PRIVATE IN CALITATE DE ANGAJATOR DE PERSONAL CASNIC	0	0,0%	44,1%	0,0%
32	ALTE ACTIVITATI INDUSTRIALE N.C.A.	18	0,3%	43,6%	0,6%
74	ALTE ACTIVITATI PROFESIONALE, STIINTIFICE SI TEHNICE	16	0,3%	43,6%	0,5%
47	COMERT CU AMANUNTUL, CU EXCEPTIA AUTOVEHICULELOR SI MOTOCICLETELOR	489	9,1%	42,2%	15,7%
1	AGRICULTURA, VANATOARE SI SERVICII ANEXE	101	1,9%	41,0%	3,1%
16	PRELUCRAREA LEMNULUI, FABRICAREA PRODUSELOR DIN LEMN SI PLUTA, CU EXCEPTIA MOBILEI; FABRICAREA ARTICOLELOR DIN PAIE SI DIN ALTE MATERIALE VEGETALE IMPLETITE	46	0,9%	40,7%	1,4%
59	ACTIVITATI DE PRODUCTIE CINEMATOGRAFICA, VIDEO SI DE PROGRAME DE TELEVIUINE; INREGISTRARI AUDIO SI ACTIVITATI DE EDITARE MUZICALA	4	0,1%	40,7%	0,1%
79	ACTIVITATI ALE AGENTIILOR TURISTICE SI A TUR-OPERATORILOR; ALTE SERVICII DE REZERVARE SI ASISTENTA TURISTICA	6	0,1%	38,9%	0,2%
37	COLECTAREA SI EPURAREA APELOR UZATE	1	0,0%	38,3%	0,0%
77	ACTIVITATI DE INCHIRIERE SI LEASING	8	0,2%	38,3%	0,2%
98	ACTIVITATI ALE GOSPODARIILOR PRIVATE DE PRODUCERE DE BUNURI SI SERVICII DESTINATE CONSUMULUI PROPRIU	0	0,0%	37,5%	0,0%
68	TRANZACTII IMOBILIARE	36	0,7%	36,0%	1,0%
66	ACTIVITATI AUXILIARE PENTRU INTERMEDIERI FINANCIARE, ACTIVITATI DE ASIGURARE SI FONDURI DE PENSII	15	0,3%	35,8%	0,4%
38	COLECTAREA, TRATAREA SI ELIMINAREA DESEURILOR; ACTIVITATI DE RECUPERARE A MATERIALELOR REICLABILE	53	1,0%	34,9%	1,4%
2	SILVICULTURA SI EXPLOATARE FORESTIERA	42	0,8%	34,9%	1,1%
100	Activitate economică nespecificată	40	0,7%	34,1%	1,0%
69	ACTIVITATI JURIDICE SI DE CONTABILITATE	28	0,5%	33,8%	0,7%
94	ACTIVITATI ASOCIATIVE DIVERSE	51	0,9%	32,8%	1,3%
73	PUBLICITATE SI ACTIVITATI DE STUDIERE A PIETEI	25	0,5%	32,7%	0,6%
18	TIPARIRE SI REPRODUCEREA PE SUPORTI A INREGISTRARILOR	15	0,3%	31,2%	0,4%
50	TRANSPORTURI PE APA	2	0,0%	31,1%	0,1%
15	TABACIREA SI FINISAREA PIEILOR; FABRICAREA ARTICOLELOR DE VOIAJ SI MAROCHINARIE, HARNASAMENTELOR SI INCALTAMINTEI; PREPARAREA SI VOPSIREA BLANURILOR	33	0,6%	29,8%	0,8%
13	FABRICAREA PRODUSELOR TEXTILE	35	0,7%	28,9%	0,8%
46	COMERT CU RIDICATA CU EXCEPTA COMERTULUI CU AUTOVEHICULE SI MOTOCICLETE	315	5,9%	28,6%	6,8%
17	FABRICAREA HARTIEI SI A PRODUSELOR DIN HARTIE	13	0,2%	27,8%	0,3%
53	ACTIVITATI DE POSTA SI DE CURIER	44	0,8%	24,3%	0,8%
70	ACTIVITATI ALE DIRECTIILOR(CENTRALELOR), BIROURILOR ADMINISTRATIVE CENTRALIZATE; ACTIVITATI DE MANAGEMENT SI DE CONSULTANTA IN MANAGEMENT	46	0,9%	23,9%	0,8%
92	ACTIVITATI DE JOUCURI DE NOROC SI PARIURI	27	0,5%	23,8%	0,5%
78	ACTIVITATI DE SERVICII PRIVIND FORȚA DE MUNCĂ	49	0,9%	22,9%	0,8%

Clasificare CAEN	Sector de activitate	total CIM-uri (mii)	% din total CIM-uri	% CIM-uri cu salariul minim	% din total CIM-uri cu SM
39	ACTIVITATI SI SERVICII DE DECONTAMINARE	1	0,0%	20,9%	0,0%
33	REPARAREA, INTRETINEREA SI INSTALAREA MASINILOR SI ECHIPAMENTELOR	20	0,4%	20,6%	0,3%
99	ACTIVITATI ALE ORGANIZATIILOR SI ORGANISMELOR EXTRATERITORIALE	0	0,0%	19,7%	0,0%
82	ACTIVITATI DE SECRETARIAT, SERVICII SUPT SI ALTE ACTIVITATI DE SERVICII PRESTATE IN PRINCIPAL INTREPRINDERILOR	76	1,4%	19,3%	1,1%
63	ACTIVITATI DE SERVICII INFORMATICE	16	0,3%	18,2%	0,2%
20	FABRICAREA SUBSTANTELOR SI A PRODUSELOR CHIMICE	20	0,4%	15,7%	0,2%
11	FABRICAREA BAUTURILOR	21	0,4%	14,1%	0,2%
90	ACTIVITATI DE CREATIE SI INTERPRETARE ARTISTICA	16	0,3%	13,9%	0,2%
27	FABRICAREA ECHIPAMENTELOR ELECTRICE	53	1,0%	13,4%	0,5%
52	DEPOZITARE SI ACTIVITATI AUXILIARE PENTRU TRANSPORTURI	72	1,3%	13,0%	0,7%
26	FABRICAREA CALCULATOARELOR SI A PRODUSELOR ELECTRONICE SI OPTICE	36	0,7%	12,4%	0,3%
22	FABRICAREA PRODUSELOR DIN CAUCIUC SI MASE PLASTICE	70	1,3%	12,3%	0,6%
30	FABRICAREA ALTOR MIJLOACE DE TRANSPORT	31	0,6%	11,4%	0,3%
58	ACTIVITATI DE EDITARE	21	0,4%	11,2%	0,2%
19	FABRICAREA PRODUSELOR DE COCSERIE SI A PRODUSELOR OBTINUTE DIN PRELUCRAREA TITEIULUI	2	0,0%	10,2%	0,0%
86	ACTIVITATI REFERITOARE LA SANATATEA UMANA	307	5,7%	9,8%	2,3%
61	TELECOMUNICATII	37	0,7%	9,7%	0,3%
84	ADMINISTRATIE PUBLICA SI APARARE; ASIGURARI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC	175	3,3%	9,0%	1,2%
7	EXTRACTIA MINEREURILOR METALIFERE	2	0,0%	9,0%	0,0%
25	INDUSTRIA CONSTRUCTIILOR METALICE SI A PRODUSELOR DIN METAL, EXCLUSIV MASINI, UTILAJE SI INSTALATII	93	1,7%	8,7%	0,6%
88	ACTIVITATI DE ASISTENTA SOCIALA, FARA CAZARE	28	0,5%	8,3%	0,2%
29	FABRICAREA AUTOVEHICULELOR DE TRANSPORT RUTIER, A REMORCILOR SI SEMIREMORCILOR	169	3,1%	7,5%	1,0%
28	FABRICAREA DE MASINI, UTILAJE SI ECHIPAMENTE N.C.A.	49	0,9%	7,4%	0,3%
71	ACTIVITATI DE ARHITECTURA SI INGINERIE; ACTIVITATI DE TESTARI SI ANALIZA TEHNICA	75	1,4%	7,4%	0,4%
87	SERVICII COMBinate DE INGRIJIRE MEDICALA SI ASISTENTA SOCIALA, CU CAZARE	53	1,0%	7,2%	0,3%
62	ACTIVITATI DE SERVICII IN TEHNOLOGIA INFORMATIEI	117	2,2%	7,2%	0,6%
60	ACTIVITATI DE DIFUZARE SI TRANSMITERE DE PROGRAME	10	0,2%	6,7%	0,1%
24	INDUSTRIA METALURGICA	29	0,5%	5,3%	0,1%
9	ACTIVITATI DE SERVICII ANEXE EXTRACTIEI	7	0,1%	5,1%	0,0%
65	ACTIVITATI DE ASIGURARI, REASIGURARI SI ALE FONDURILOR DE PENSII (CU EXCEPTIA CELOR DIN SISTEMUL PUBLIC DE ASIGURARI SOCIALE)	8	0,2%	4,9%	0,0%
21	FABRICAREA PRODUSELOR FARMACEUTICE DE BAZA SI A PREPARATELOR FARMACEUTICE	11	0,2%	4,9%	0,0%
64	INTERMEDIERI FINANCIARE, CU EXCEPTIA ACTIVITATILOR DE ASIGURARI SI ALE FONDURILOR DE PENSII	73	1,4%	4,8%	0,3%
36	CAPTAREA, TRATAREA SI DISTRIBUTIA APEI	55	1,0%	4,7%	0,2%
23	FABRICAREA ALTOR PRODUSE DIN MINERALE NEMETALICE	42	0,8%	4,6%	0,1%
91	ACTIVITATI ALE BIBLIOTECILOR, ARHIVELOR, MUZEELOR SI ALTE ACTIVITATI CULTURALE	11	0,2%	4,4%	0,0%
85	INVATAMANT	366	6,8%	3,6%	1,0%
12	FABRICAREA PRODUSELOR DIN TUTUN	3	0,0%	3,6%	0,0%
72	CERCETARE-DEZVOLTARE	19	0,4%	3,2%	0,0%
35	PRODUCTIA SI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICA SI TERMICA, GAZE, APA CALDA SI AER CONDITIONAT	58	1,1%	2,3%	0,1%
51	TRANSPORTURI AERIENE	4	0,1%	1,9%	0,0%
8	ALTE ACTIVITATI EXTRACTIVE	11	0,2%	1,8%	0,0%
5	EXTRACTIA CARBUNELUI SUPERIOR SI INFERIOR	14	0,3%	0,8%	0,0%
6	EXTRACTIA PETROLULUI BRUT SI A GAZELOR NATURALE	18	0,3%	0,4%	0,0%

ANEXA 2**CLASIFICARE CAEN PENTRU FIGURILE 11, 16, 17, 18, 20, 22**

- | | |
|---|--|
| 1 AGRICULTURA, VANATOARE SI SERVICII ANEXE | 55 HOTELURI SI ALTE FACILITATI DE CAZARE |
| 2 SILVICULTURA SI EXPLOATARE FORESTIERA | 56 RESTAURANTE SI ALTE ACTIVITATI DE SERVICII DE ALIMENTATIE |
| 3 PESCUITUL SI ACVACULTURA | 58 ACTIVITATI DE EDITARE |
| 5 EXTRACTIA CARBUNELUI SUPERIOR SI INFERIOR | 59 ACTIVITATI DE PRODUCTIE CINEMATOGRAFICA, VIDEO SI DE
PROGRAME DE TELEVIZIUNE; INREGISTRARI AUDIO SI ACTIVITATI
DE EDITARE MUZICALA |
| 6 EXTRACTIA PETROLULUI BRUT SI A GAZELOR NATURALE | 60 ACTIVITATI DE DIFUZARE SI TRANSMITERE DE PROGRAME |
| 7 EXTRACTIA MINEREURILOR METALIFERE | 61 TELECOMUNICATII |
| 8 ALTE ACTIVITATI EXTRACTIVE | 62 ACTIVITATI DE SERVICII IN TEHNOLOGIA INFORMATIEI |
| 9 ACTIVITATI DE SERVICII ANEXE EXTRACTIEI | 63 ACTIVITATI DE SERVICII INFORMATICE |
| 10 INDUSTRIA ALIMENTARA | 64 INTERMEDIERI FINANCIARE, CU EXCEPTIA ACTIVITATILOR DE
ASIGURARI SI ALE FONDURILOR DE PENSII |
| 11 FABRICAREA BAUTURILOR | 65 ACTIVITATI DE ASIGURARI, REASIGURARI SI ALE FONDURILOR DE
PENSII (CU EXCEPTIA CELOR DIN SISTEMUL PUBLIC DE
ASIGURARI SOCIALE) |
| 12 FABRICAREA PRODUSELOR DIN TUTUN | 66 ACTIVITATI AUXILIARE PENTRU INTERMEDIERI FINANCIARE,
ACTIVITATI DE ASIGURARE SI FONDURI DE PENSII |
| 13 FABRICAREA PRODUSELOR TEXTILE | 68 TRANZACTII IMOBILIARE |
| 14 FABRICAREA ARTICOLELOR DE IMBRACAMINTE | 69 ACTIVITATI JURIDICE SI DE CONTABILITATE |
| 15 TABACIREA SI FINISAREA PIEILOR; FABRICAREA ARTICOLELOR DE
VOIAJ SI MAROCHINARIE, HARNASAMENTELOR SI
INCALTAMINTEI; PREPARAREA SI VOPSIREA BLANURILOR | 70 ACTIVITATI ALE DIRECTIILOR(CENTRALELOR), BIROURILOR
ADMINISTRATIVE CENTRALIZATE; ACTIVITATI DE MANAGEMENT
SI DE CONSULTANTA IN MANAGEMENT |
| 16 PRELUCRAREA LEMNULUI, FABRICAREA PRODUSELOR DIN LEMN
SI PLUTA, CU EXCEPTIA MOBILEI; FABRICAREA ARTICOLELOR DIN
PAIE SI DIN ALTE MATERIALE VEGETALE IMPLETITE | 71 ACTIVITATI DE ARHITECTURA SI INGINERIE; ACTIVITATI DE
TESTARI SI ANALIZA TEHNICA |
| 17 FABRICAREA HARTIEI SI A PRODUSELOR DIN HARTIE | 72 CERCETARE-DEZVOLTARE |
| 18 TIPARIRE SI REPRODUCEREA PE SUPORTI A INREGISTRARILOR | 73 PUBLICITATE SI ACTIVITATI DE STUDIERE A PIETEI |
| 19 FABRICAREA PRODUSELOR DE COCserie SI A PRODUSELOR
OBTINUTE DIN PRELUCRAREA TITEIULUI | 74 ALTE ACTIVITATI PROFESIONALE, STIINTIFICE SI TEHNICE |
| 20 FABRICAREA SUBSTANTELOR SI A PRODUSELOR CHIMICE | 75 ACTIVITATI VETERINARE |
| 21 FABRICAREA PRODUSELOR FARMACEUTICE DE BAZA SI A
PREPARATELOR FARMACEUTICE | 77 ACTIVITATI DE INCHIRIERE SI LEASING |
| 22 FABRICAREA PRODUSELOR DIN CAUCIUC SI MASE PLASTICE | 78 ACTIVITATI DE SERVICII PRIVIND FORTA DE MUNCA |
| 23 FABRICAREA ALTOR PRODUSE DIN MINERALE NEMETALICE | 79 ACTIVITATI ALE AGENTIIOR TURISTICE SI A TUR-OPERATORILOR;
ALTE SERVICII DE REZERVARE SI ASISTENTA TURISTICA |
| 24 INDUSTRIA METALURGICA | 80 ACTIVITATI DE INVESTIGATII SI PROTECTIE |
| 25 INDUSTRIA CONSTRUCTIILOR METALICE SI A PRODUSELOR DIN
METAL, EXCLUSIV MASINI, UTILAJE SI INSTALATII | 81 ACTIVITATI DE PEISAGISTICA SI SERVICII PENTRU CLADIRI |
| 26 FABRICAREA CALCULATOARELOR SI A PRODUSELOR
ELECTRONICE SI OPTICE | 82 ACTIVITATI DE SECRETARIAT, SERVICII SUPT SI ALTE
ACTIVITATI DE SERVICII PRESTATE IN PRINCIPAL |
| 27 FABRICAREA ECHIPAMENTELOR ELECTRICE | 84 ADMINISTRATIE PUBLICA SI APARARE; ASIGURARI SOCIALE DIN
SISTEMUL PUBLIC |
| 28 FABRICAREA DE MASINI, UTILAJE SI ECHIPAMENTE N.C.A. | 85 INVATAMANT |
| 29 FABRICAREA AUTOVEHICULELOR DE TRANSPORT RUTIER, A
REMORCILOR SI SEMIREMORCILOR | 86 ACTIVITATI REFERITOARE LA SANATATEA UMANA |
| 30 FABRICAREA ALTOR MIJLOACE DE TRANSPORT | 87 SERVICII COMBinate DE INGIJIRE MEDICALA SI ASISTENTA
SOCIALA, CU CAZARE |
| 31 FABRICAREA DE MOBILA | 88 ACTIVITATI DE ASISTENTA SOCIALA, FARA CAZARE |
| 32 ALTE ACTIVITATI INDUSTRIALE N.C.A. | 90 ACTIVITATI DE CREATIE SI INTERPRETARE ARTISTICA |
| 33 REPARAREA, INTRETINEREA SI INSTALAREA MASINILOR SI
ECHIPAMENTELOR | 91 ACTIVITATI ALE BIBLIOTECILOR, ARHIVELOR, MUZEELOR SI ALTE
ACTIVITATI CULTURALE |
| 35 PRODUCTIA SI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICA SI TERMICA,
GAZE, APA CALDA SI AER CONDITIONAT | 92 ACTIVITATI DE JOCURI DE NOROC SI PARIURI |
| 36 CAPTAREA, TRATAREA SI DISTRIBUTIA APEI | 93 ACTIVITATI SPORTIVE, RECREATIVE SI DISTRACTIVE |
| 37 COLECTAREA SI EPURAREA APELOR UZATE | 94 ACTIVITATI ASOCIATIVE DIVERSE |
| 38 COLECTAREA, TRATAREA SI ELIMINAREA DESEURILOR;
ACTIVITATI DE RECUPERARE A MATERIALELOR RECICLABILE | 95 REPARATII DE CALCULATOARE, DE ARTICOLE PERSONALE SI DE
UZ GOSPODARESC |
| 39 ACTIVITATI SI SERVICII DE DECONTAMINARE | 96 ALTE ACTIVITATI DE SERVICII |
| 45 COMERT CU RIDICATA SI CU AMANUNTUL, INTRETINEREA SI
REPARAREA AUTOVEHICULELOR SI A MOTOCICLETELOR | 97 ACTIVITATI ALE GOSPODARIILOR PRIVATE IN CALITATE DE
ANGAJATOR DE PERSONAL CASNIC |
| 46 COMERT CU RIDICATA CU EXCEPTA COMERTULUI CU
AUTOVEHICULE SI MOTOCICLETE | 98 ACTIVITATI ALE GOSPODARIILOR PRIVATE DE PRODUCERE DE
BUNURI SI SERVICII DESTINATE CONSUMULUI PROPRIU |
| 47 COMERT CU AMANUNTUL, CU EXCEPTIA AUTOVEHICULELOR SI
MOTOCICLETELOR | 99 ACTIVITATI ALE ORGANIZATIILOR SI ORGANISMELOR
EXTRATERITORIALE |
| 49 TRANSPORTURI TERESTRE SI TRANSPORTURI PRIN CONDUCTE | 100 ACTIVITATE ECONOMICA NESPECIFICATA |
| 50 TRANSPORTURI PE APA | |
| 51 TRANSPORTURI AERIENE | |
| 52 DEPOZITARE SI ACTIVITATI AUXILIARE PENTRU TRANSPORTURI | |
| 53 ACTIVITATI DE POSTA SI DE CURIER | |

LISTA FIGURILOR ȘI TABELELOR

- 5 Figura 1
Numărul contractelor individuale de muncă cu normă întreagă și salariul minim în totalul contractelor cu normă întreagă, la sfârșitul anului
- 6 Tabelul 1
Salariul minim brut în euro
- 6 Tabelul 2
Salariul minim brut la paritatea puterii de cumpărare
- 7 Tabelul 3
Salariul minim net la paritatea puterii de cumpărare
- 8 Tabelul 4
Costul total al angajatorului pentru salariul minim
- 13 Figura 2
Distribuția CIM-urilor cu normă întreagă pe intervale de salarizare, decembrie 2020 (mii)
- 15 Figura 3
Creșterea necesară a salariului minim pentru a atinge nivelul de 60% din salariul median (la nivelul anului 2019)
- 15 Figura 4
Creșterea necesară a salariului minim pentru a atinge nivelul de 50% din salariul mediu (la nivelul anului 2019)
- 17 Figura 5
Salariul minim brut orar în Europa, ianuarie 2021
- 17 Figura 6
Salariul minim brut în euro și la paritatea puterii de cumpărare în țările UE, 2019
- 20 Figura 7
Evoluția inflației și a salariului minim, 2007-2020
- 20 Figura 8
Evoluția inflației pe componente
- 22 Figura 9
Efectivul de salariați și evoluția salariului minim, ianuarie 2007 - decembrie 2020
- 23 Figura 10
Percepția conducerii firmelor asupra evoluției angajărilor în următoarele luni
- 25 Figura 11
Pondere CIM-urilor cu salariul minim și evoluția ocupării la nivel de sector
- 25 Figura 12
Evoluția industriei articolelor de îmbrăcăminte
- 27 Figura 13
Raportul dintre numerar și masa monetară M1
- 27 Figura 14
Structura populației ocupate
- 29 Figura 15
Povara fiscală asupra salariilor mici
- 29 Tabelul 5
Eficiența taxării în Europa Centrală și de Est: impozitul pe venit
- 29 Tabelul 6
Eficiența taxării în Europa Centrală și de Est: contribuțiile de asigurări sociale
- 30 Tabelul 7
Cheltuielile statului pe domenii (% din PIB)
- 32 Figura 16
Pondere CIM-urilor cu salariul minim și evoluția profitului brut din exploatare (2013-2018)
- 32 Figura 17
Pondere CIM-urilor cu salariul minim și evoluția investițiilor per persoană ocupată (2013-2018)
- 32 Figura 18
Pondere CIM-urilor cu salariul minim și evoluția numărului de întreprinderi (2013-2018)
- 34 Figura 19
Productivitatea ajustată la salarii în perspectivă comparativă
- 34 Figura 20
Productivitatea ajustată la salarii și costul mediu cu personalul la nivel sectorial, 2018
- 36 Figura 21
Evoluția fluxului de investiții străine directe, 2010-2019 (milioane euro)
- 36 Figura 22
Pondere CIM-urilor cu salariul minim la nivel sectorial și evoluția exporturilor industriale între 2012 și 2018
- 36 Tabelul 8
Evoluția salariului minim la paritatea puterii de cumpărare
- 36 Tabelul 9
Diferența între raportul dintre salariul minim și cel median/mediu în 2019 față de 2017 (puncte procentuale)
- 38 Tabelul 10
Rata sărăciei relative (%)
- 38 Figura 23
Salariul minim net și pragul sărăciei pentru o persoană singură
- 39 Figura 24
Structura gospodăriilor după numărul persoanelor în care fac față cheltuielilor curente, pe statutul ocupățional al capului gospodăriei (% din total)
- 41 Figura 25
Formula guvernului pentru creșterea salariului minim în 2020 comparată cu creșterile efective ale salariului minim

AUTOR

Ștefan Guga, consultant în cadrul Syndex România, doctor în sociologie și antropologie socială (Central European University, Budapesta).

s.guga@syndex.ro

IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung România | Str. Emanoil Porumbaru | nr. 21 | apartament 3 | Sector 1 | București | România

Responsabil:

Juliane Schulte | Friedrich-Ebert-Stiftung Romania

Tel.: +40 21 211 09 82 | Fax: +40 21 210 71 91

<https://romania.fes.de>

Pentru comenzi / Contact:

office.romania@fes.de

Fără un acord scris explicit din partea Fundației Friedrich Ebert (FES), utilizarea comercială a publicațiilor și produselor media apărute sub egida FES este interzisă.



SALARIUL MINIM ȘI TRAIUL MINIM DECENT

De la mituri la oportunități



Chiar dacă asigură un trai în mod cert mai bun decât o făcea în urmă cu zece ani, salariul minim din România rămâne foarte mic din orice punct de vedere. Comparativ cu celelalte țări membre UE, salariul minim din România este foarte scăzut, atât pentru angajați, cât și pentru angajatori. Față de nevoile salariaților și familiilor lor, salariul minim din România este de asemenea foarte scăzut. Ținând cont de decalajele în continuare foarte mari față de celelalte țări și de situația materială foarte precară a atât de multor salariați, salariul minim ar trebui să fie un subiect major de dezbatere.



Aparent paradoxal, țara cu unul dintre cele mai mici salarii minime și unul dintre cele mai scăzute niveluri de trai din Uniunea Europeană pare să fie prinsă complet în ofsaid de dezbateră europeană. În 2020, Comisia Europeană a publicat o propunere de directivă pentru reglementarea adecvării salariilor minime naționale, obiectivul central fiind asigurarea unui trai minim decent pentru toți salariații din Uniune. Între timp, în România faza de creștere a salariului minim începută la mijlocul anilor 2010 pare să se fi încheiat.



Deși Legea 174/2020 prevede explicit ca fundamentarea politicii salariului minim să se facă în funcție de coșul minim de consum pentru un trai decent, autoritățile au ignorat până acum această obligație legală în favoarea unor argumente fără teme empiric și în dezacord total cu direcția în care se îndreaptă lucrurile la nivel european. Politica salariului minim din România rămâne ferm ancorată într-o gândire fabulatoare, împânzită de mituri potrivit cărora creșterea salariului minim produce automat inflație, șomaj și muncă la negru, ducând firmele la pierzanie și afectând iremediabil poziția internațională a țării.

Mai multe informații despre acest subiect pot fi găsite aici:
<https://romania.fes.de>