

Majorarea veniturilor salariatilor dupa aplicarea Directivei europene se va transmite mai degraba în inflatie (analiza)

Noua majorare a salariului minim brut pe economie, de la 1 ianuarie 2025, în urma aplicarii directivei privind salariile minime adecvate în UE se va transmite mai degraba în rata inflatiei, si nu în somaj, având în vedere structura economiei si a fortei de munca din România, potrivit unei analize a Blocului National Sindical (BNS).

Conform cercetarii, rata inflatiei îi afecteaza în principal pe cei cu venituri minime si mici, motiv pentru care trebuie gândite masuri complementare majorarii salariilor în urma implementarii Directivei, "pentru protejarea celor cu venituri acum ceva mai mari, dar tot mici raportate la distributia salariilor în economie".

În ceea ce priveste posibile efecte adverse ale majorarilor salariale de la 1 ianuarie 2025, statistic, majorarea salariului minim brut pe tara se reflecta în cel puțin unul dintre urmatorii trei indicatori: cresterea somajului, scaderea profitabilitatii firmelor care au angajati cu salariul minim brut, majorarea preturilor (inflatie), arata cercetarea.

"Se observa astfel ca, în orizontul ultimilor 4 ani (2020-2024), rata somajului nu este corelata cu majorarile de salariu minim brut, o posibila explicatie fiind piata strânsa a fortei de munca (dificultatea angajatorilor de a obtine personalul de care au nevoie pentru a-si desfasura activitatea), de unde putem trage concluzia ca majorarile de salariu minim brut din perioada 2020-2024 nu s-au transmis într-o majorare a ratei somajului. Prin urmare, putem estima ca noua majorare a salariului minim brut pe economie în urma aplicarii Directivei se va transmite mai degraba în rata inflatiei, si nu în somaj. Or, cum rata inflatiei îi afecteaza în principal pe cei cu venituri minime si mici (ale caror venituri desi cresc, în urma majorarii ratei inflatiei puterea de cumparare nu urmeaza ritmul de crestere a veniturilor), trebuie gândite masuri complementare majorarii salariilor în urma implementarii Directivei, pentru protejarea celor cu venituri acum ceva mai mari, dar tot mici raportate la distributia salariilor în economie", se mentioneaza în analiza despre "Transpunerea în România a Directivei 2041/2022 privind salariile minime adecvate", semnata de economistii Radu Soviani si Laura Brasoveanu.

Potrivit raportului, în aceste conditii (translatarea în inflatie, respectiv spirala salarii-preturi) este necesar de gândit, pe termen mediu si un alt instrument pentru a asigura un trai decent, nu doar adecvarea salariului minim (la conditiile economice nationale), pentru care Directiva este un prim pas, spre exemplu, tranzitia dinspre "salariu minim garantat în plata" spre "salariu de trai" (eng. living wage).

"Un "salariu de trai" ar trebui sa aiba un nivel care sa ofere un standard decent pentru un salariat si familia sa. Asta înseamna ca trebuie sa fie suficient pentru a acoperi nevoile de baza (hrana, apa, adapost, haine, transport) si sa includa si un venit discretionar, care sa permita si oamenilor cu cele mai mici salarii sa economiseasca pentru evenimente neprevazute", sustin economistii.

Cercetarea arata ca principala vulnerabilitate care poate fi identificata în urma aplicarii Directivei este amplificarea unei spirale salarii-pret (o buna parte din salariatii vor avea salarii mai mari, iar angajatorii lor vor încerca sa translateze în preturile bunurilor si serviciilor oferite aceste majorari, rezultând preturi chiar si mai mari).

"O astfel de vulnerabilitate poate fi limitata prin utilizarea unui mix eficient de politici economice, astfel încât, celelalte politici din mix (politica monetara, politica fiscala si de venituri, politica ajustarii structurale) sa compenseze acest risc", se mai precizeaza în raport.

România a ales, prin transpunere Directivei, o valoare de referinta "orientativa" de 50% din câstigul salarial mediu

brut (și nu median), în linie cu ceea ce observăm în prezenta cercetare ca au făcut statele cu salarii mici.

Ca salariu minim nominal, România s-a aflat permanent între cele 25% state cu cele mai mici salarii minime dintre cele 22 de state ale Uniunii care au reglementat un salariu minim. Până în iunie 2024, doar Bulgaria avea un salariu minim mai mic, iar de la 1 iulie 2024, odata cu majorarea la 3.700 de lei, salarii minime mai mici decât în România sunt în Bulgaria, Ungaria și Letonia, așa cum arată cercetarea.

Guvernul a aprobat, în iunie, Legea privind stabilirea salariilor minime europene, prin care se asigură transpunerea în legislația națională a Directivei (UE) 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

Salariul minim european este prevăzut, de asemenea, și în Planul Național de Redresare și Reziliență, Jalonul 392, potrivit căruia salariul minim brut pe țară garantat în plată se va stabili în baza unui mecanism obiectiv, bazat pe o formulă clară, în consultare cu partenerii sociali.

Salariul minim brut pe țară garantat în plată va fi actualizat anual, în funcție de puterea de cumpărare, nivelul general al salariilor și distribuția acestora, rata de creștere a salariilor și productivitatea muncii la nivel național. Adecvarea acestui venit minim presupune ca salariul să nu fie mai mic de 50% din câștigul salarial mediu brut. În plus, proiectul de lege presupune întărirea rolului pe care îl au sindicatele și patronatele.

De asemenea, se prevede ca Directiva (UE) 2022/2041 se va aplica tuturor categoriilor de salariați, indiferent dacă aceștia își desfășoară activitatea în baza unui raport de muncă, raport de muncă cu caracter special (contract de mandat, contract de management, contract de activitate sportivă etc.) sau raport de serviciu.

Proiectul de act normativ mai prevede adoptarea unui plan de acțiune pentru promovarea negocierilor colective, pentru creșterea accesului salariaților la drepturi salariale negociate colectiv și la o acoperire a protecției prin contracte colective de muncă sau acorduri colective de muncă.

Se prevede, de asemenea, sancționarea nerespectării dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit prin act normativ sau a nivelului salarial minim stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil, cu amenda de la 3.000 de lei la 5.000 de lei pentru fiecare persoană careia nu i s-a garantat în plată salariul minim brut.