



SEMESTRUL EUROPEAN - FIȘĂ TEMATICĂ

EVOLUȚIILE SALARIALE ȘI SISTEMELE DE STABILIRE A SALARIILOR

1. INTRODUCERE

În contextul supravegherii economice recente la nivelul UE, rolul evoluțiilor salariale în influențarea performanței macroeconomice a beneficiat de o atenție sporită:

1. Modificările salariale constituie unul dintre **canalele principale de ajustare a cererii și ofertei în domeniul muncii** și influențează în mod direct rezultatele ocupării forței de muncă. Prin urmare, o creștere salarială prea mare sau prea redusă (comparativ cu productivitatea și creșterea prețurilor) poate indica existența unor dezechilibre pe piața muncii și pe piața produselor. Acest fenomen poate induce presiuni inflaționiste sau deflaționiste și poate determina scăderea sau creșterea atractivității de a angaja și a reține lucrători în câmpul muncii. De asemenea, acesta poate afecta oferta de locuri de muncă, inclusiv deciziile de a participa pe piața muncii.
2. Evoluțiile salariale **afectează, de asemenea, competitivitatea externă a prețurilor**. Creșterile salariale pot determina costuri unitare nominale ale muncii (ULC) mai ridicate, precum și rate reale efective de schimb bazate pe ULC mai ridicate. Acest lucru se poate întâmpla atunci când creșterea salarială nu este contrabalansată cu o creștere a productivității sau atunci când nu corespunde unor modificări similare la nivelul ULC în țările

partenere, ori deprecierei ratelor de schimb nominale¹ în afara unei uniuni monetare. Contraargumentul este valabil în cazul evoluțiilor salariale care determină reducerea ULC.

3. Salariile constituie partea predominantă a veniturilor unei gospodării și au un **impact asupra cererii agregate** prin consumul realizat de gospodării și, eventual, prin investițiile realizate pentru satisfacerea cererii crescute. Dacă tendința de a cheltui veniturile salariale este mai mare decât tendința de a cheltui profiturile, creșterea salariilor poate determina o creștere a cererii interne agregate.

În plus, întrucât salariile constituie partea predominantă a veniturilor, în special a veniturilor mici, creșterile salariale pot reduce inegalitățile la nivelul veniturilor. Totuși, un nivel redus al profitabilității poate descuraja angajarea și investițiile, ceea ce afectează negativ potențialul de creștere al economiei pe termen mediu.

La evaluarea efectelor produse de evoluțiile salariale, trebuie să se țină seama de **caracteristicile specifice ale**

¹ Costurile unitare nominale ale muncii sunt definite ca fiind costul total al muncii (remunerație per salariat) pentru o unitate de producție. Acestea sunt obținute prin împărțirea remunerației per salariat la PIB-ul real pe persoană angajată (productivitatea muncii).

țarilor și de poziția acestora în ciclul economic, precum și de echilibrul interne și externe ale acestora. În mod specific, salariile nu constituie doar factori determinanți ai altor variabile economice, ci și reacții la dezechilibre apărute în alte domenii (de exemplu, la o explozie a creditelor pe fondul unor condiții financiare mai laxe).

Modernizarea sistemelor de stabilire a salariilor joacă un rol important în corectarea dezechilibrelor macroeconomice ample observate într-o serie de state membre, precum și în reducerea șomajului. Acest lucru este deosebit de important în zona euro, deoarece ajustarea costurilor și a prețurilor constituie singurul mijloc de ajustare nominală într-o uniune monetară.

Salariile nu constituie singurii factori determinanți ai competitivității internaționale: alte costuri (precum cele aferente impozitării sau asigurării respectării legislației) și gradul de competitivitate a pieței produselor afectează competitivitatea prețurilor. Competitivitatea bazată pe alte elemente decât prețurile (de exemplu, nivelurile de productivitate și evoluțiile acestora, specializarea geografică și tehnologică) joacă, de asemenea, un rol esențial.

2. IDENTIFICAREA PROVOCĂRILOR

În pofida scăderii șomajului înregistrate în 2016, creșterea salarială a fost în continuare modestă în țările din zona euro, însă s-a accelerat în unele țări din afara zonei euro. Acest lucru se poate explica prin:

- evoluțiile reduse la nivelul productivității;
- așteptările inflaționiste reduse;
- efectul unor reforme ale pieței muncii; și
- subutilizarea care subzistă pe piața muncii, întrucât este posibil ca actuala rată a șomajului să nu reflecte în mod adecvat utilizarea efectivă a resurselor pe piața muncii.

A fost observată o convergență a creșterii salariale în UE pe fondul stabilizării salariale în țările care s-au adaptat cel mai mult în timpul crizei financiare și pe fondul evoluțiilor salariale moderate în țările cu o activitate economică mai puternică.

Cele mai recente tipare salariale au în urmă ani de creștere salarială limitată sau de reducere a salariilor pentru susținerea ajustării deficitelor externe ridicate și a absorbției unei rate ridicate a șomajului. Aceasta a fost situația mai ales într-o serie de țări din zona euro care se confruntă cu nevoi mai stringente de reechilibrare, unde a fost înregistrată o ajustare a salariilor în sens descendent sau o moderare puternică a salariilor. Acest lucru a fost valabil în special în Cipru, Grecia și Portugalia.

În 2015 și 2016, evoluțiile salariale din zona euro au devenit mai puțin dispersate, întrucât salariile au fost stabilizate în țările în care au existat anterior nevoi de ajustare a acestora în sens descendent. În țările cu o situație economică mai solidă, care au fost mai puțin afectate de criză, aproape că nu a existat nicio accelerare a salariilor (figura 1)². Cea mai mare creștere salarială a fost înregistrată în România și în țările baltice.

În perioada 2014-2016, salariile au evoluat, în medie, în concordanță cu productivitatea (figura 2). Imaginea de ansamblu ascunde însă diferențe mari de la o țară la alta. O divergență notabilă între creșterea salarială și productivitate a apărut în statele baltice, Bulgaria și Slovacia (unde creșterea salarială s-a produs într-un ritm mai accelerat decât

² În țările caracterizate de excedente de cont curent înainte de 2008 (denumite uneori „țări excedentare”) a fost înregistrată o dinamică a salariilor mai redusă până la începutul crizei din 2008, când acestea au început să înregistreze o creștere mai puternică a salariilor decât alte țări. În mod concret, în Germania a existat o moderare puternică a salariilor în acea perioadă, concomitent cu o creștere a ratei de ocupare a forței de muncă în industriile exportatoare și cu o cerere internă limitată.

creșterea productivității) și în Croația, Malta și Portugalia (unde creșterea salarială a fost mai lentă).

Începând din 2008, moderarea nivelului evoluțiilor ULC a susținut ajustarea externă. După ce, în anul 2000, s-au înregistrat divergențe puternice, începutul crizei financiare a marcat începutul unei convergențe moderate a ULC, întrucât țări precum Grecia, Portugalia și Spania au început să prezinte o tendință de scădere a ULC. Aceasta s-a datorat moderării salariilor sau chiar reducerilor realizate ca răspuns la o rată mai ridicată a șomajului.

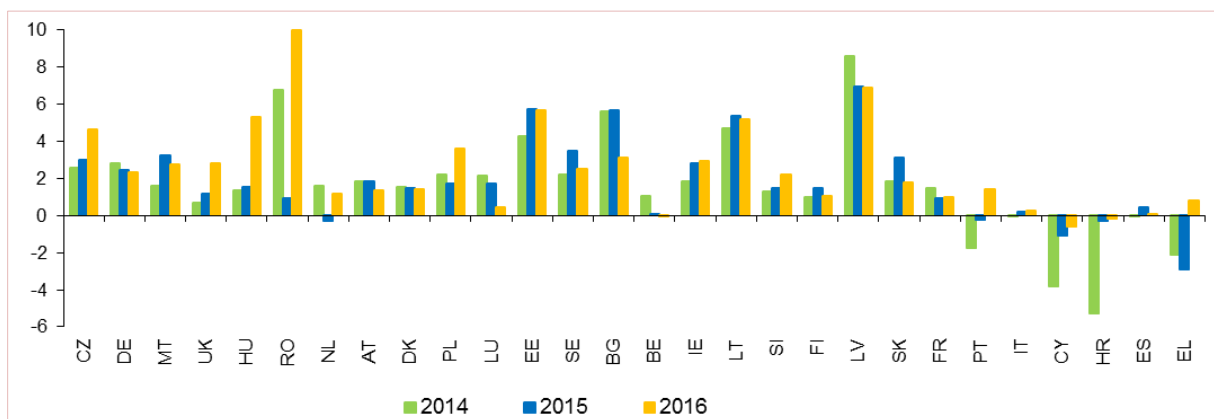
În timp ce în trecut a existat o corelație negativă puternică între variația costurilor unitare reale ale muncii (RULC) și șomaj, aceasta a devenit mai slabă în ultimii ani. Acest lucru poate indica faptul că RULC devin mai puțin reactive la rata șomajului (de exemplu, în Grecia sau Spania), întrucât s-a produs deja o ajustare semnificativă, iar o ajustare în sens descendent a salariilor reale este în continuare dificil de realizat într-un scenariu de inflație scăzută (figura 4).

De asemenea, conform datelor mai recente, fluctuațiile competitivității costurilor au constituit o reacție la poziția externă a țărilor. Țările cu cele mai mari excedente de cont curent (Germania, Irlanda, Țările de Jos și, într-o măsură mai mică, Malta și Slovenia) au înregistrat o apreciere, chiar dacă una modestă, a ratelor reale efective de schimb (REER) bazate pe ULC. În același timp, țările cu deficite de cont curent (Cipru, Finlanda, Franța) au înregistrat deprecierea REER. Lituania constituie o excepție. Până în 2015, multe țări își ajustaseră deficitele de cont curent trecute și erau aproape de echilibru sau înregistrau excedente (figura 3).

Totuși, în unele țări care încă înregistrează rate record ale șomajului, RULC au continuat să scadă în 2016, pe fondul scăderii remunerației per salariat în termeni reali, consolidată, în unele cazuri, de sporirea productivității.

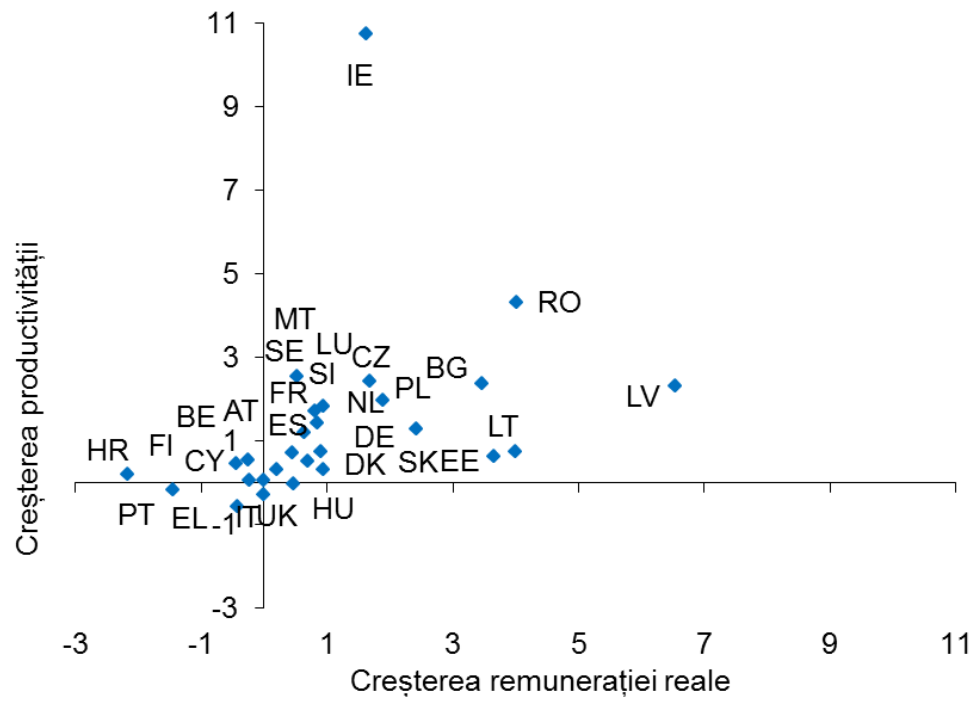
În schimb, țările baltice și Ungaria au înregistrat o creștere a RULC, ceea ce reflectă o puternică redresare a cererii interne după ajustarea îndelungată din anii anteriori și productivitatea comparativ slabă.

Figura 1 – Remunerația nominală per salariat, variație procentuală anuală



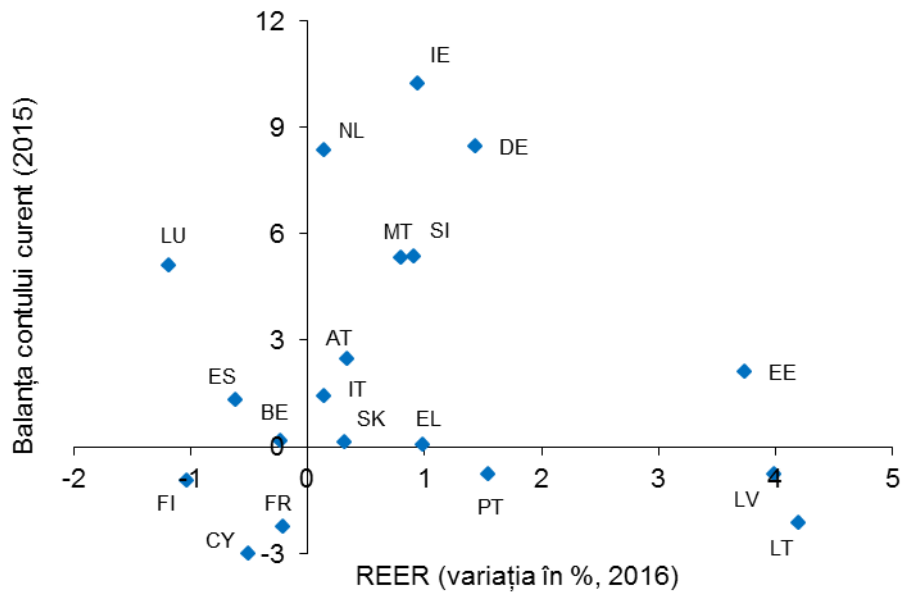
Notă: Țările sunt prezentate în ordinea crescătoare a ratei șomajului înregistrate în 2016.
Sursa: Comisia Europeană

Figura 2 – Remunerația reală per salariat și productivitatea, creștere medie anuală în perioada 2014-2016



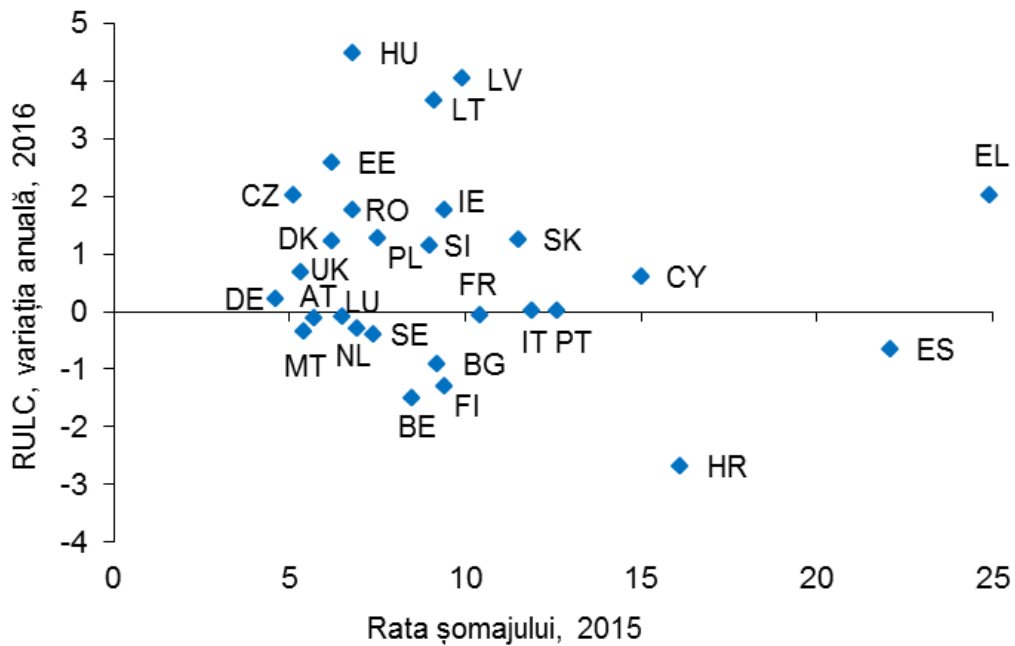
Sursa: Comisia Europeană

Figura 3 — Rata reală efectivă de schimb (REER) în 2016 și balanța contului curent în 2015



Sursa: Comisia Europeană

Figura 4 — Variația de la an la an a costurilor unitare reale ale muncii în 2016 și rata șomajului în 2015



Sursa: Comisia Europeană

3. PÂRGHII DE POLITICĂ PENTRU ABORDAREA PROVOCĂRIILOR

Evoluțiile salariale depind nu doar de interesele lucrătorilor, ale angajatorilor și ale reprezentanților acestora, ci și de **cadrul instituțional** în care aceștia lucrează.

Cadrele de stabilire a salariilor și, în special, cadrele de negociere colectivă joacă un rol important în transformarea semnalelor pieței în evoluții salariale și creșterea relevanței macroeconomice a anumitor decizii salariale. În UE există abordări diferite în ceea ce privește stabilirea salariilor. Tabelul 1 din anexă prezintă indicatori ai caracteristicilor negocierii colective a salariilor.

Printre factorii relevanți pentru evoluțiile salariale agregate se numără:

- gradul de **centralizare** (nivelul la care se produce negocierea salariilor);
- modul în care salariile reflectă diferențele la nivelul productivității (între sectoare, companii și zone geografice); și
- măsura în care negocierea ține cont de obiectivele naționale (gradul de **coordonare** între diferite niveluri).

Cu toate acestea, este dificil să se demonstreze existența unei relații solide între centralizarea negocierii salariale și rezultatele economice.

Negocierea salariilor poate fi extrem de **descentralizată** (preponderent la nivelul companiei, de exemplu, în Regatul Unit și țările baltice), extrem de **centralizată** (formarea salariilor la nivel național, de exemplu, în Belgia și Slovenia), sau poate **să aibă loc la nivel intermediar**, de regulă la nivel de sectoare (de exemplu, în Italia). Cu toate acestea, în funcție de gradul de coordonare, se pot lua decizii la mai multe niveluri.

Cu o abordare mai centralizată, există o probabilitate mai mare ca impactul evoluțiilor salariale asupra performanței întregii economii să fie luat în considerare de către participanți. O

abordare mai descentralizată ar putea favoriza creșterea eficienței, în măsura în care există o probabilitate mai mare ca salariile și productivitatea să fie aliniate la nivelul companiei, ceea ce ar putea susține o alocare mai eficientă a resurselor de forță de muncă. Aceasta înseamnă, de asemenea, o probabilitate crescută de adaptare la un șoc economic advers prin ajustarea costurilor forței de muncă, și nu a ocupării forței de muncă.

În majoritatea țărilor, unde negocierea salarială se desfășoară preponderent la nivel sectorial, acordurile de la nivelul companiilor nu pot fi mai puțin favorabile angajaților decât acordurile sectoriale. Chiar și atunci când companiile pot beneficia de excepții de la unele clauze ale contractelor colective sectoriale (și anume, în Austria sau Franța), aceste „clauze derogatorii” nu sunt puse des în practică.

Cu toate acestea, clauzele derogatorii au fost utilizate în mod frecvent în Germania în ultimii 15 ani, ceea ce a permis o flexibilitate mai mare la nivel de companie. Descentralizarea la nivel de companie poate fi asociată existenței unor sindicate puternice, cel puțin în companiile de anumite dimensiuni sau în care modelul german de codecizie (*Mitbestimmung*) implică participarea puternică a angajaților.

În funcție de abordarea din diferite țări, posibilitatea aplicării unor clauze derogatorii poate fi prevăzută în legislație sau în cadrul contractelor colective de muncă la un nivel mai înalt. Există însă o serie de țări (de exemplu, Portugalia și Spania) în care un acord la nivel de companie prevalează asupra unui acord sectorial chiar dacă acesta îi este mai puțin favorabil lucrătorului.

De asemenea, evoluțiile salariale pot depinde de gradul actual de coordonare dintre diferiții actori.

Coordonarea poate fi „orizontală” atunci când unele sectoare acționează ca lideri în stabilirea acordurilor salariale, iar celelalte le urmează („negociere model” sau „schemă model”, în special în

Austria, Germania și Suedia) sau atunci când sunt încheiate acorduri între asociații.

De asemenea, **coordonarea poate fi „verticală”** atunci când acordurile naționale, spre exemplu un acord național bipartit sau tripartit sponsorizat de către principalele organizații ale partenerilor sociali și de către guvern, stabilesc orientările pentru negocierile salariale desfășurate la nivelurile inferioare (de exemplu, în Belgia).

Coordonarea poate coexista cu negocierea descentralizată a salariilor. Aceasta a jucat un rol important în țările în care constrângerea externă impusă sectorului exporturilor este internalizată și de sectoarele care nu sunt expuse direct. Aceasta ajută la menținerea competitivității internaționale a economiei în ansamblul său.

Conduita salarială și puterea de negociere a factorilor de stabilire a salariilor sunt influențate de **densitatea angajatorilor și a sindicatelor**, precum și de **aria de acoperire a negocierii colective**. Existența unei proceduri pentru a extinde în mod legal contractele colective de muncă, conferindu-le acestora caracter obligatoriu pentru angajații care nu sunt membri ai unor sindicate sau pentru firmele nesemnate, poate extinde semnificativ aria de acoperire a contractelor colective de muncă.

Aceasta ar extinde, la rândul său, aria de acoperire a negocierii colective peste nivelurile care ar fi fost justificate doar de către densitățile organizațiilor patronale și ale sindicatelor. Aceasta este o formă de îmbunătățire a coordonării orizontale, în special la nivelul unui sector sau al unei profesii.

Chiar dacă **mecanismele de extindere** sunt frecvente în UE și vizează, în general, contractele de muncă încheiate la nivelul unei profesii sau al unui sector, există diferite abordări atunci când este vorba despre extinderea acordurilor colective.

În majoritatea țărilor, extinderea constituie rezultatul unei decizii explicite din partea guvernului și, în multe cazuri, este acordată la cererea uneia sau a ambelor părți la acordul care este propus a fi extins (de exemplu, în Germania, Franța și Țările de Jos).

În alte țări, extinderea este aproape automată (de exemplu, în Italia și Finlanda), sau este rezultatul obligării tuturor angajatorilor să fie membri ai asociațiilor patronale (de exemplu, în Austria).

Țări precum Suedia și Danemarca nu au un mecanism legal de extindere a acordurilor, însă densitatea partenerilor sociali este foarte ridicată, iar acest lucru asigură o acoperire foarte mare.

Extinderile pot contribui la depășirea problemelor de coordonare, la reducerea costurilor asociate tranzacțiilor în cazul unui mediu extrem de descentralizat și la îmbunătățirea condițiilor de muncă. Acest lucru este valabil în special în cazul sectoarelor foarte fragmentate și variate și al companiilor mici, atât timp cât extinderea nu generează probleme de competitivitate din cauza faptului că salariile sunt prea mari.

De asemenea, extinderea stabilizează reprezentarea în negocierea colectivă, întrucât acordă angajatorilor un stimulent pentru a deveni membri ai asociației patronale negociatoare. Pe termen mediu și lung, extinderea ar putea determina creșterea nivelului general al salariilor. Există dovezi solide privind faptul că nivelurile mai mari de acoperire a negocierii și o negociere mai centralizată sau coordonată, precum și o densitate mare a sindicatelor sunt asociate unei comprimări a distribuției salariilor și unei reduceri a inegalității veniturilor³.

Problema pe care o prezintă extinderea contractelor colective de muncă, precum și o abordare centralizată a stabilirii salariilor, este aceea că este posibil ca

³ Comisia Europeană, Relațiile industriale în Europa în 2008, capitolul 3.

salariile să nu poată reflecta integral diferențele de productivitate dintre companii sau dintre zonele geografice în cadrul aceluiași sector. Cu cât aceste diferențe sunt mai semnificative, cu atât crește riscul ca extinderea să determine o repartizare greșită a muncii, fiind oferite salarii mari (corespunzătoare unei ocupări scăzute a forței de muncă și unui randament scăzut) în firme cu productivitate scăzută. Același lucru este valabil și pentru șocurile care sunt specifice anumitor companii sau domenii.

Durata medie a acordurilor salariale poate să influențeze, de asemenea, flexibilitatea relativă a salariilor. Durata medie a contractelor colective de muncă variază deseori între unu și trei ani în Europa, însă poate fi mai mare în unele cazuri.

Toate țările din UE au stabilit o anumită formă de **prag salarial minim** care este fie reglementat de către guvern (salarium minim legal), fie convenit în mod colectiv de către partenerii sociali⁴. În 2016, în 22 de state membre erau în vigoare acte legislative naționale de stabilire a unui salariu minim prin statut sau printr-un acord intersectorial la nivel național. Sunt aplicate salarii minime convenite în mod colectiv la nivel de sector în Italia, Austria, Cipru, Danemarca, Finlanda și Suedia. Cipru a stabilit un salariu minim legal doar pentru câteva profesii în care angajații au o putere redusă de negociere.

Efectul unui salariu minim asupra locurilor de muncă este ambiguu. Dacă este fixat la un nivel prea ridicat, un salariu minim poate afecta negativ angajarea lucrătorilor slab remunerați și a lucrătorilor mai tineri, cu mai puțină experiență, în cazul cărora costurile pot depăși nivelurile de productivitate.

⁴ În Belgia, salariul minim este stabilit printr-un acord național încheiat între partenerii sociali. În ceea ce privește acoperirea și universalitatea, acesta este echivalent cu salariul minim legal, întrucât are caracter juridic obligatoriu în toate sectoarele.

Cu toate acestea, salariile minime pot determina creșterea stimulentei de a munci și pot ajuta la combaterea sărăciei persoanelor încadrate în muncă, chiar dacă aceste obiective pot fi realizate și prin intermediul unor prestații bine concepute pentru exercitarea unei activități profesionale. În perioadele de încetinire semnificativă a creșterii economice, stabilirea unor salarii minime adecvate poate contribui la susținerea cererii agregate și a prețurilor, reducându-se riscul cronicizării deflației. De asemenea, acestea au un impact asupra inegalității salariilor, în special asupra salariilor mici, prin menținerea unui nivel de trai adecvat pentru cei mai vulnerabili lucrători⁵.

Acționând ca praguri salariale, acestea trebuie să fie adaptate în mod suficient și oportun la contextul economic global. Creșterile salariilor minime pot acționa, de asemenea, ca un semnal pentru faptul că părți semnificative din distribuția salariilor se situează peste salariul minim.

Salariile minime legale lunare din UE variază foarte mult: de la 235 EUR în Bulgaria la 1 999 EUR în Luxemburg în iulie 2017 (figura 5). Atunci când sunt ajustate pentru a ține cont de diferențele de prețuri dintre țări, disparitățile dintre statele membre se reduc de la o serie de unu la opt (în EUR) la o serie de unu la patru [în standardul puterii de cumpărare (SPC)] (figura 6).

Nivelul salariului minim legal a variat între 40 % și 65 % din câștigurile medii în 2014 (figura 7). Cele mai ridicate valori sunt raportate pentru Portugalia, Franța și Slovenia. La capătul inferior al scării s-au situat Republica Cehă, Estonia, Irlanda și Spania.

Informații despre relevanța pe piața muncii a salariului minim sunt furnizate de cota lucrătorilor care câștigă salariul minim sau mai puțin de 105 % din salariul respectiv. Cele mai recente date din partea Eurostat se referă la luna

⁵ A se vedea, de exemplu, „Perspectivele OCDE privind ocuparea forței de muncă 2015.”

octombrie 2010 și indică diferențe considerabile în ceea ce privește „acoperirea efectivă” între țările care au un salariu minim legal (de la 0,2 % în Spania la 19,2 % în Slovenia). Este posibil ca salariile minime legale mai mari (ca procentaj din salariul mediu) să nu presupună neapărat o acoperire efectivă mai mare.

În ansamblu, acoperirea efectivă depinde și de caracteristicile forței de muncă. O acoperire efectivă relativ redusă poate reflecta, de asemenea, importanța contractelor colective de muncă la stabilirea salariilor și/sau salarii negociate la nivel individual stabilite peste salariul minim. Existența unui deficit de forță de muncă poate forța creșterea salariilor peste nivelul minim, reducându-se astfel și acoperirea efectivă.

Indexarea salariilor la nivelul întregii economii constituie o altă formă de coordonare salarială. În prezent, există mecanisme de indexare a salariilor care acoperă totalitatea sau cel puțin majoritatea angajaților în patru țări din UE: Belgia, Cipru, Luxemburg și Malta.

În aceste cazuri, ajustarea salariilor este automată și este bazată pe inflația recentă a prețurilor. Și alte state membre ale UE, în afară de cele patru state menționate, au aplicat acest sistem în trecut, însă l-au eliminat (de exemplu, Danemarca, Franța, Italia și Țările de Jos). În Spania, indexarea *ex post* era aplicată frecvent în contractele colective de muncă, dar nu mai este impusă prin lege. În Franța, Țările de Jos și Slovenia, salariul minim a fost indexat în funcție de prețuri sau de salarii, ori de ambele. În Belgia, Luxemburg și Malta, salariile minime sunt indexate conform indexării generale a salariilor.

Clauzele de indexare ar putea facilita încheierea de contracte multianuale, care asigură stabilitatea în relațiile industriale și reduc riscul apariției de conflicte recurente în legătură cu negocierile salariale. Chiar dacă sistemele de indexare pot constitui un instrument eficace pentru menținerea puterii de

cumpărare a remunerațiilor și a salariilor, acestea trebuie să fie concepute astfel încât să fie suficient de flexibile pentru a asigura competitivitatea prin costuri în raport cu partenerii comerciali ai unei țări și o capacitate de ajustare adecvată.

Indexarea mecanică a salariilor în funcție de valorile din trecut ale inflației riscă să genereze inerție și să afecteze capacitatea de ajustare.

În primul rând, indexarea poate genera cu ușurință o spirală salariu-preț și este probabil să perpetueze orice șoc nominal (de exemplu, înrăutățirea condițiilor comerciale), în special atunci când o țară face parte dintr-o uniune monetară cu rate de schimb nominale ireversibile.

În al doilea rând, indexarea rigidizează salariile reale și, în consecință, acționează împotriva ajustării pe piața muncii, inclusiv în cazul în care șocurile afectează în mod diferit fiecare sector, companie și loc de muncă.

În al treilea rând, într-un mediu cu o inflație scăzută, precum cea care există în prezent în zona euro, indexarea poate îngreuna revenirea inflației la nivelurile vizate de factorii de decizie.

Efectele macroeconomice ale indexării depind de modul în care aceasta este concepută și pusă în aplicare: printre dimensiunile relevante se numără:

- aria de acoperire (ceea ce este indexat);
- metoda de ajustare (inflația *ex ante* sau *ex post*, indicele inflației totale sau un indicator îmbunătățit);
- derogările (posibilitatea de a nu aplica indexarea);
- monitorizarea; și
- regularitatea ajustărilor.

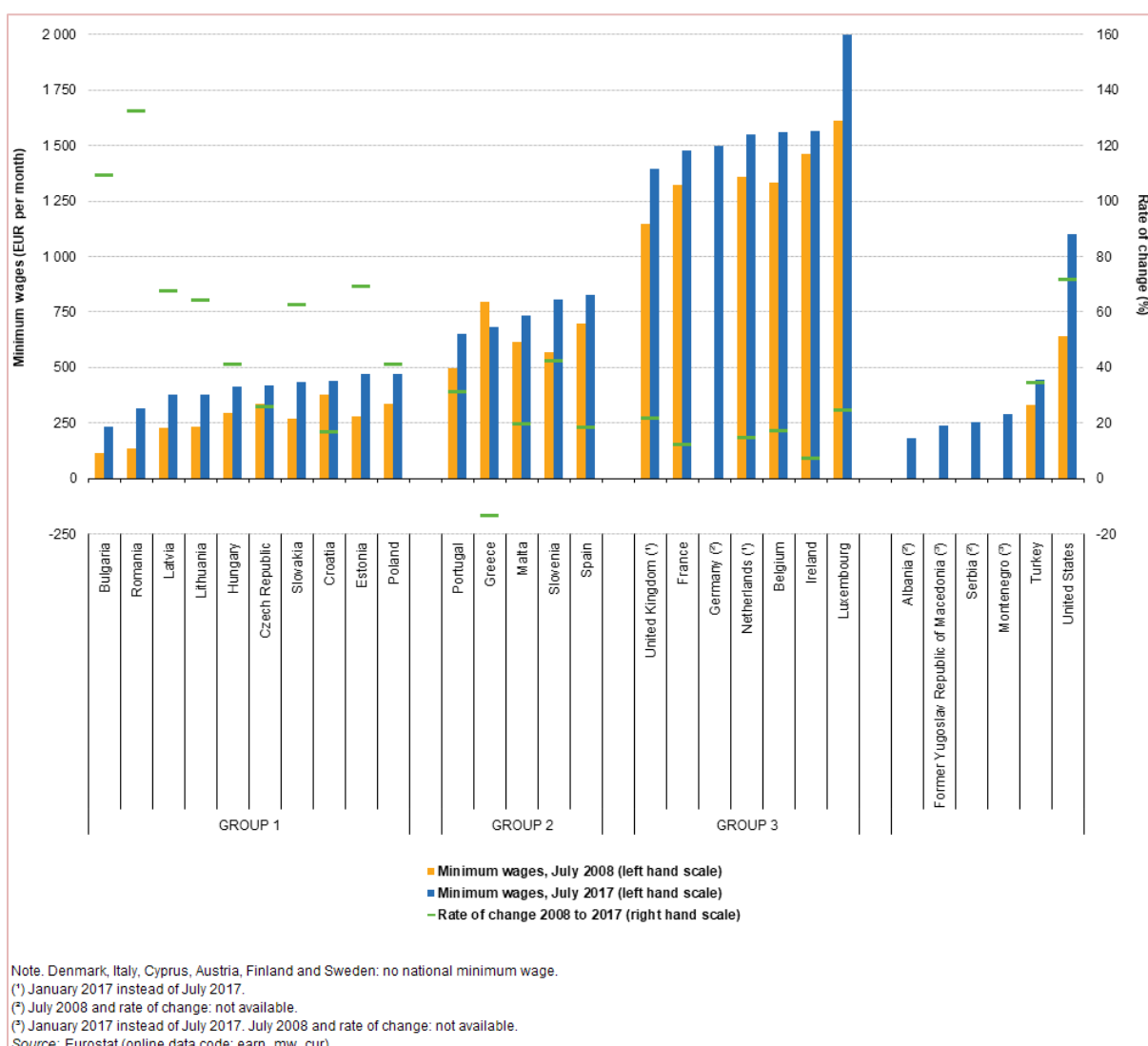
Pe lângă definirea condițiilor-cadru și implicarea în acorduri tripartite, guvernele au la dispoziție o serie de **alte pârghii** pe care le pot utiliza pentru a afecta costurile asociate forței de muncă. Printre acestea se numără salariile din

sectorul public, întrucât nivelul și condițiile ocupării forței de muncă din sectorul public, care este adesea un angajator semnificativ, pot afecta cererea și oferta de forță de muncă în sectorul privat. Fluctuațiile contribuțiilor sociale și ale impozitării directe a forței de muncă afectează costurile nesalariale ale forței de muncă și constituie, așadar, o altă modalitate de a influența costul unitar al muncii (ULC) pe termen scurt și mediu.

Diferiți factori suplimentari afectează modul în care salariile reacționează

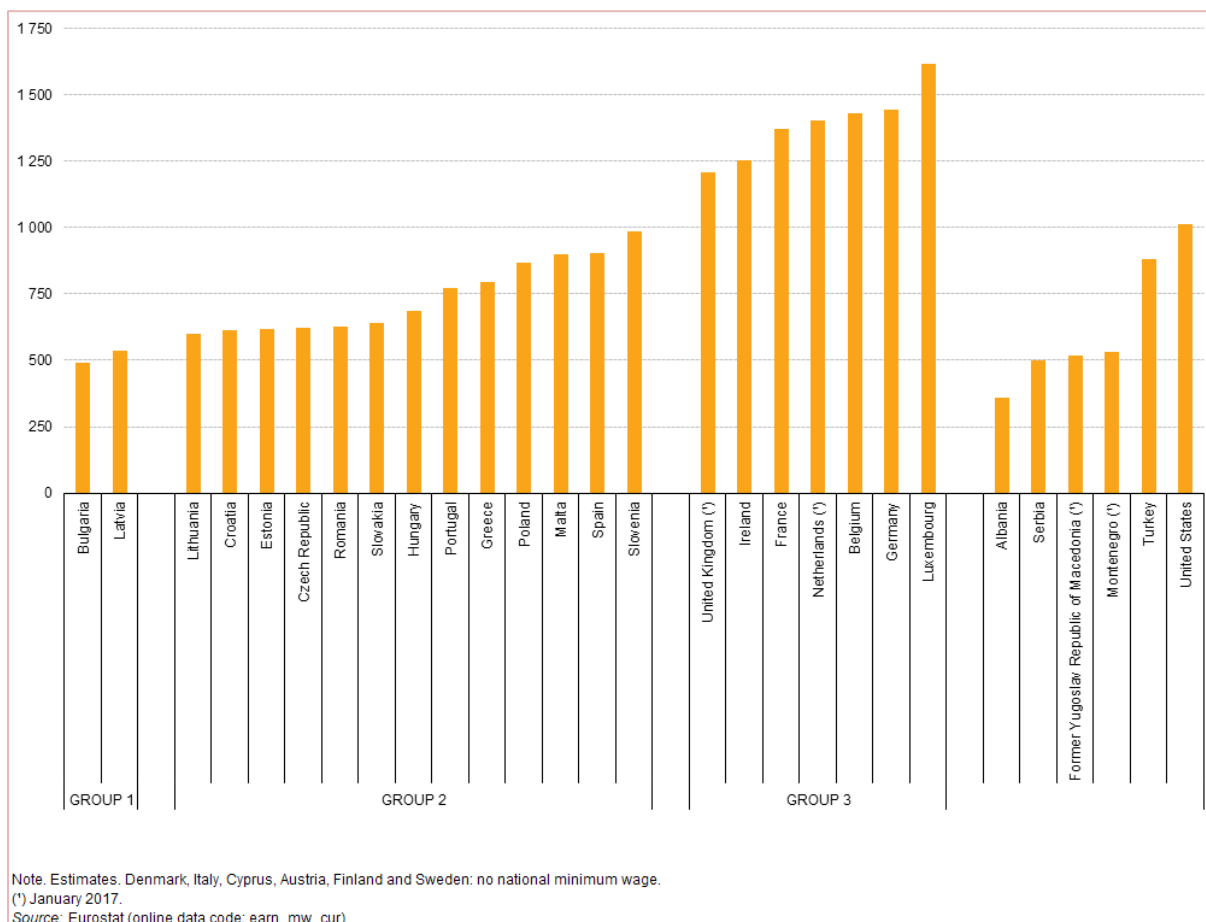
la modificările condițiilor economice, inclusiv în ceea ce privește impozitarea veniturilor salariale, legislația în domeniul protecției muncii și sistemele de prestații de șomaj. În sens mai larg, reformele de pe piața muncii pot afecta reactivitatea salariilor. Spre exemplu, modificările aduse sistemelor de prestații de șomaj și politicile de activare consolidate pot reduce salariile de rezervare (cel mai scăzut salariu la care un lucrător ar accepta un post), crescând oferta de forță de muncă și reducând, prin urmare, presiunile salariale în economie.

Figura 5 – Salariile minime legale (în euro) în statele membre ale UE, 2008 și 2017



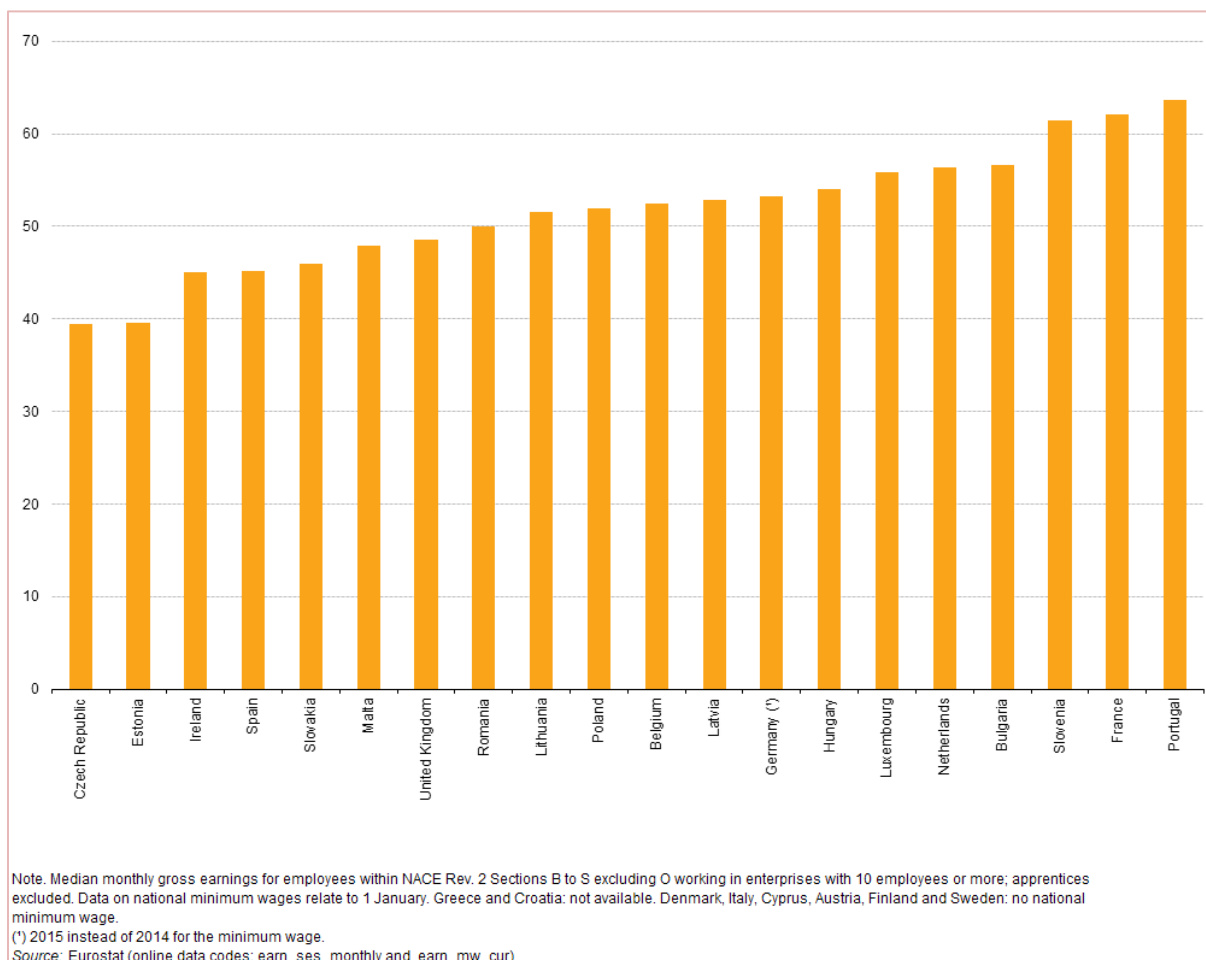
Notă: Datele se referă la cifrele lunare și sunt calculate pe baza unui număr de 12 plăți pe an (întrucât există diferențe între statele membre în ceea ce privește unitatea în care este stabilit salariul minim). Sursa: Eurostat

Figura 6 – Salariile minime legale (în SPC) în statele membre ale UE, 2017



Notă: Datele se referă la cifrele lunare și sunt calculate pe baza unui număr de 12 plăți pe an (întrucât există diferențe între statele membre în ceea ce privește unitatea în care este stabilit salariul minim). Sursa: Eurostat.

Figura 7 – Salariile minime legale ca proporție din valoarea medie a câștigurilor brute lunare medii în statele membre ale UE, 2014



Notă: Datele se referă la cifrele lunare și sunt calculate pe baza unui număr de 12 plăți pe an (întrucât există diferențe între statele membre în ceea ce privește unitatea în care este stabilit salariul minim). Sursa: Eurostat.

4. EVALUAREA POLITICILOR ACTUALE

Ca răspuns la criza din 2008, multe țări au introdus reforme ample ale sistemelor lor de stabilire a salariilor pentru a crește reactivitatea salariilor la condițiile economice. De asemenea, au fost promulgate reforme majore ca parte a pachetelor de reformă convenite în cadrul programelor de asistență financiară în Grecia, Irlanda, Portugalia, Spania și România.

Reformele de dată mai recentă includ următoarele exemple.

În 2017, ca urmare a unor negocieri intense cu partenerii sociali, Belgia și-a revizuit Legea privind competitivitatea din 1996. Obiectivul reformei este de a

preveni eventualele pierderi de competitivitate cauzate de creșterile excesive ale costului forței de muncă comparativ cu principalii parteneri comerciali ai Belgiei. Legea revizuită:

- asigură un mecanism automat de corecție;
- introduce o marjă de siguranță; și
- consolidează temeiul legal pentru „norma salarială”, care este convenită la doi ani de către partenerii sociali de la nivel intersectorial ca prag superior pentru stabilirea salariilor la nivel sectorial.

Franța a adoptat reforme la instituțiile sale de negociere a salariilor într-o serie de etape. Adoptată în 2016, legea El Khomri prevede faptul că acordurile încheiate la nivel de companie au

prioritate față de acordurile sectoriale în privința aspectelor legate de timpul de lucru, concediile plătite și primele.

Partenerii sociali ai Finlandei au stabilit, în 2016, să încheie un acord bilateral care să prevadă moderarea salarială pentru anii următori, revizuiuându-și abordarea față de negocierea colectivă, lăsând mai mult loc negocierii la nivel local.

În ceea ce privește cadrele instituționale de orientare a **stabilirii salariului minim**, înghețările temporare ale salariului minim introduse în timpul crizei au expirat în jurul anului 2013. Măsurile luate din anul 2013 până în prezent s-au axat, în principal, pe consolidarea reglementării salariilor minime, inclusiv pe introducerea unui salariu minim legal la nivel național în Germania, în anul 2015.

Reformele de dată mai recentă includ următoarele exemple.

Regatul Unit a stabilit salariul național de subzistență, în locul salariului minim, ca prag salarial pentru persoanele cu vârsta de cel puțin 25 de ani.

Irlanda a instituit o Comisie pentru salariile mici, menită să acorde consiliere guvernului cu privire la stabilirea salariului minim.

Polonia a extins aria de acoperire a salariului minim la contractanții de drept civil.

Data: 6.10.2017

5. ANEXĂ

Tabelul 1 – Caracteristicile negocierii salariale

	Union density	Coordination of wage bargaining	The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	Minimum Wage Setting	Bargaining coverage, adjusted	Extension index	Employers' organisation density
AT	27.4*	4	3	2	98.0*	3	100.0
BE	55.1*	5	5	3	96.0*	3	82.0**
BG	17.5**	2	2	5	29.0**	2	50.0**
CY	45.2*	2	2	7	45.2*	0	62.5*****
CZ	12.7*	2	1	8	47.3*	1	41.4***
DE	17.7*	4	3	1	57.6*	1	58.0***
DK	66.8*	4	3	1	84.0*	0	68****
EST	16.9*	3	3	8	77.6*	2	75*****
EE	6.5**	1	1	3	23.0**	2	25.0***
FI	69.0*	5	4	2	93.0	2	70.0**
FR	7.7*	2	3	8	98.0**	3	75.0**
UK	25.7*	1	1	6	29.5*	0	35.0*****
EL	21.5*	2	2	8	42.0*	0	43.7*****
HR	30.9**	2	2	5*	60.0*****	2*	32.0*
HU	10.7**	1	1	5	23.0*	1	40.0*****
IE	33.7*	1	1	6*	40.5*****	0	60.0***
IT	37.3*	3	3	1	80.0****	0	56.0**
LT	9.0**	1	1	5	9.9**	1	14.4**
LU	32.8**	2	2	7	59.0**	3	80.0**
LV	13.1**	1	1	8	15.0*	1	41.0*
MT	52.9**	2	1	7	62.8**	0	60*****
NL	18.0*	4	3	7	84.8*	2	85.0***
PI	12.7**	1	1	8	14.7**	1	20.0**
PT	18.5**	2	3	8*	67.0	2	38.0***
RO	19.8**	2	1	5*	35.0*	0	:
SK	13.3*	3	2	8	24.9*	2	30.5*
SI	21.2*	3	3	7	65.0*	3	60.0*
SE	67.4**	4	3	1	89.0*	0	82.0***

Notă: Datele se referă la anul 2014, cu excepția: *2013; **2012; ***2011; ****2010; *****2009; *****2008

A se vedea anexa pentru o descriere a indicatorilor ICTWSS

Sursa: Jelle Visser (2015), Baza de date ICTWSS (versiunea 5.0). Amsterdam: Institutul pentru Studii Avansate în Domeniul Muncii din Amsterdam - AIAS. Octombrie 2015. Bază de date cu acces deschis la adresa: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>

Tabelul 2 – Definierea variabilelor caracteristicilor negocierii salariale

Union Density	Union Density rate, net union membership as a proportion wage and salary earners in employment (0-100) = NUM*100/WSEE
Coordination of wage bargaining	5 = economy-wide bargaining, based on a) enforceable agreements between the central organisations of unions and employers affecting the entire economy or entire private sector, or on b) government imposition of a wage schedule, freeze, or ceiling. 4 = mixed industry and economy-wide bargaining: a) central organisations negotiate non-enforceable central agreements (guidelines) and/or b) key unions and employers associations set pattern for the entire economy. 3 = industry bargaining with no or irregular pattern setting, limited involvement of central organizations, and limited freedoms for company bargaining. 2 = mixed or alternating industry- and firm level bargaining, with weak enforceability of industry agreements 1 = none of the above, fragmented bargaining, mostly at company level
The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	5 = national or central level 4 = national or central level, with additional sectoral / local or company bargaining 3 = sectoral or industry level 2 = sectoral or industry level, with additional local or company bargaining 1 = local or company bargaining
Minimum Wage Setting	0 = No statutory minimum wage, no sectoral or national agreements 1 = Minimum wages are set by (sectoral) collective agreement or tripartite wage boards in (some) sectors; 2 = Minimum wages are set by national (cross-sectoral or inter-occupational) agreement (“autonomous agreement”) between unions and employers; 3 = National minimum wage is set by agreement (as in 1 or 2) but extended and made binding by law or Ministerial decree; 4 = National minimum wage is set through tripartite negotiations; 5 = National minimum wage is set by government, but after (non-binding) tripartite consultations; 6 = Minimum wage set by judges or expert committee, as in award-system; 7 = Minimum wage is set by government but government is bound by fixed rule (index-based minimum wage); 8 = Minimum wage is set by government, without fixed rule.
Bargaining coverage, adjusted	Employees covered by wage bargaining agreements as a proportion of all wage and salary earners in employment with the right to bargaining, expressed as percentage, adjusted for the possibility that some sectors or occupations are excluded from the right to bargain; ranges from 0 to 100.

Sursa: Jelle Visser (2015), *Baza de date ICTWSS (versiunea 5.0)*. Amsterdam: Institutul pentru Studii Avansate în Domeniul Muncii din Amsterdam - AIAS. Octombrie 2015.
Bază de date cu acces deschis la adresa: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>