

Situația salariaților din România

Studiu anual

2018

ediția a VI-a

Situația salariaților din România

Studiu anual

2018

SYNDEX ROMÂNIA

Autor: Ștefan Guga

Coordonator: Marcel Spatari

Contribuții: Diana Chelaru

CUVÂNT ÎNAINTE

Ajuns la a șasea ediție, studiul „Situația salariaților din România” este conceput ca un instrument de lucru pentru sindicatele din România, oferind o analiză care să faciliteze înțelegerea impactului proceselor macroeconomice și a politicilor publice asupra situației salariaților din țară. Mai general vorbind, studiul ar trebui să fie util oricui este interesat de acest subiect.

Pentru realizarea studiului au fost utilizate informații din baze de date publice, informații furnizate de organizații partenere, precum și rezultatele unei anchete la care au participat sindicate importante din România, cărora le mulțumim pentru contribuții.

Ediția din acest an acoperă perioada ianuarie 2017-martie 2018. La fel ca în edițiile precedente, studiul plasează mai întâi România în contextul economic și social european, trecând apoi la o analiză detaliată a situației macroeconomice din țară, a condițiilor de pe piața muncii, a evoluției remunerării și a schimbărilor din domeniul negocierilor colective. În plus, ultimele trei capitole reflectă contribuțiile recente ale Syndex pe subiecte de actualitate în 2017-2018: o analiză a impactului modificărilor fiscale intrate în vigoare la începutul lui 2018, o prezentare a conceptului de salariu decent și a potențialului analizelor asupra nivelului de trai al salariaților și o analiză sectorială asupra industriei de componente auto din România.

Imaginea reieșită din acest studiu este cât se poate de clară. Economia României traversează cea mai bună perioadă din ultimul deceniu, revenirea inflației fiind

un indicator pertinent al ieșirii din perioada incertă de după criză. Cel mai probabil, 2018 va deveni noul reper pozitiv din punct de vedere istoric, putând în sfârșit să lăsăm în urmă raportările la perioada pre-criză.

Dincolo de situația macroeconomică de ansamblu și de creșterea puterii de negociere a salariaților pe piața muncii, o serie de probleme structurale persistă: distribuția extrem de asimetrică a veniturilor între capital și forța de muncă; creșterea continuă a numărului salariaților remunerați cu salariul minim, simultan cu creșterea inegalităților salariale; discrepanțe majore între sectoare și între regiuni și județe când vine vorba de ocupare și salarizare; slăbiciunea negocierilor colective.

Tensiunile acumulate în ultima perioadă pe piața muncii sugerează că nevoia depășirii politicii de dezvoltare bazată pe avantajul competitiv al forței de muncă ieftine devine din ce în ce mai acută. Pentru ca acest lucru să fie posibil, negocierile colective trebuie însă să revină pe agenda autorităților publice și a întreprinderilor.

În speranța că studiul de față va oferi elemente utile în munca de reprezentare a intereselor salariaților, mulțumim sindicatelor din România pentru eforturile pe care le depun zilnic pentru îmbunătățirea situației salariaților.

Echipa Syndex România

CUPRINS

1.	Contextul european	6
2.	Situația economică în România	23
3.	Piața muncii	37
4.	Remunerarea salariaților	48
5.	Organizarea salariaților și negocierile colective	59
6.	Impactul transferului contribuțiilor sociale de la angajator la angajat	67
7.	Expertize asupra salariilor decente și a nivelului de trai al salariaților	78
8.	Studiu sectorial: industria de componente auto din România	81

1.

CONTEXTUL EUROPEAN

O ieșire incertă și inegală din stagnarea post-criză

Cel puțin la prima vedere, în 2017 economia Uniunii Europene pare să fi depășit în sfârșit incertitudinea caracteristică ultimului deceniu. Pe lângă creșterea economică de 2,5%, analizele oficiale¹ subliniază atingerea unui număr record de persoane ocupate, creșterea salariilor reale, creșterea gradului de utilizare a capacităților de producție și a exporturilor și creșterea profitabilității. Toate acestea într-un context deosebit de favorabil: creștere economică sincronizată la nivel global, costuri de finanțare în continuare foarte mici, niveluri înalte de încredere în bunul mers al economiei.

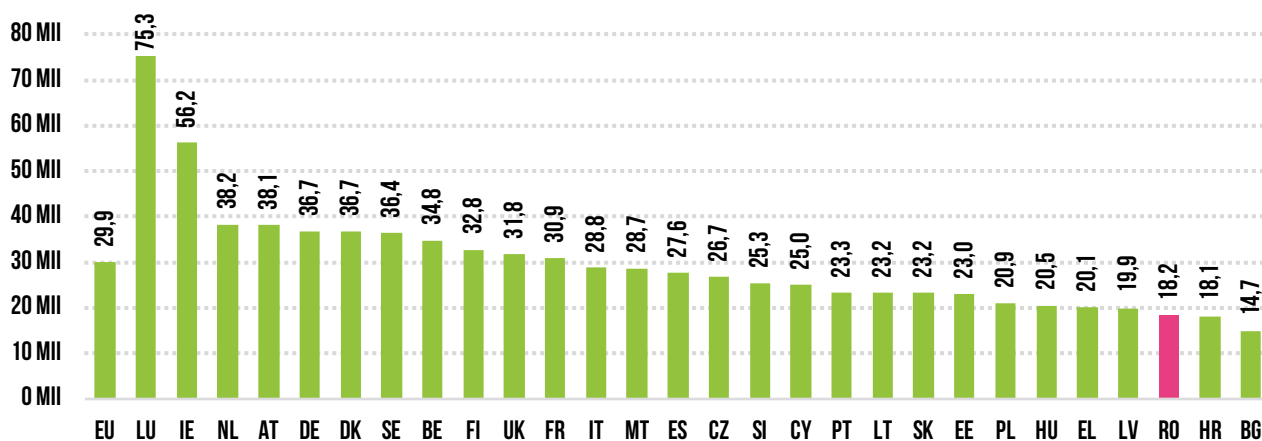
Totuși, cu excepția importantă a ocupării, această revenire este în mod cert mai slabă decât episoadele post-criză anterioare.² Există, de asemenea, destule motive de îngrijorare. Pe plan extern, măsurile de

restricționare a comerțului internațional anunțate de Statele Unite ale Americii reprezintă o amenințare serioasă pentru economia europeană, a cărei revenire depinde de evoluția pozitivă a exporturilor. Pe plan intern, efectul viitor al ieșirii Marii Britanii din Uniune rămâne o necunoscută majoră, la care se adaugă încetinirea creșterii economiei vizibilă deja la începutul lui 2018, lipsa spațiului de manevră pentru politica monetară în cazul unei noi recesiuni, inflația în continuare scăzută și tensionarea pieței muncii în contextul menținerii unui nivel ridicat de subutilizare a forței de muncă disponibilă și a degradării condițiilor de muncă. Cel puțin la fel de important, diviziunile și disensiunile interne (între țările nordice și cele sudice, între țările vestice și cele estice) rămân uriașe, neexistând nicio tendință reală de convergență și de estompare a tensiunilor acumulate în ultimii ani.

Lăsând la o parte cazul special al Irlandei, diferențele evoluției economice în est și vest sunt imediat vizibile, țările din Europa Centrală și de Est (România, Letonia,

Figura 1.1

PIB per capita la paritatea puterii de cumpărare, în 2017



Date: AMEC

1. Comisia Europeană, *European Economic Forecast*. Spring 2018, Bruxelles, mai 2018.

2. Fondul Monetar Internațional, *Europe: Managing the Upswing in Uncertain Times*, Washington, mai 2018, p. 26-29.

Tabelul 1.1

Creșterea reală a PIB per capita
(prețuri corespunzătoare anului 2010)

	2017 VS. 2016	2017 VS. 2008
UE	+2,2%	+5,3%
RO	+7,3%	+22,8%
LV	+5,7%	+17,4%
LT	+5,5%	+25,5%
IE	+5,1%	+46,7%
SI	+4,9%	+0,9%
EE	+4,9%	+13,6%
PL	+4,7%	+32,1%
HU	+4,3%	+12,8%
MT	+4,3%	+29,1%
CZ	+4,2%	+11,6%
BG	+3,9%	+21,8%
HR	+3,5%	-0,2%
SK	+3,3%	+19,4%
CY	+2,9%	-10,0%
PT	+2,9%	+1,2%
ES	+2,8%	+0,4%
NL	+2,6%	+2,8%
FI	+2,4%	-4,6%
AT	+2,3%	+2,3%
EL	+1,9%	-22,6%
DE	+1,8%	+8,5%
IT	+1,6%	-6,5%
DK	+1,6%	+1,8%
FR	+1,4%	+2,5%
BE	+1,2%	+2,8%
UK	+1,2%	+4,9%
SE	+1,0%	+8,1%
LU	+0,1%	-0,1%

Date: AMECO

țările nordice și cele sudice, între țările vestice și cele estice) rămân uriașe, neexistând nicio tendință reală de convergență și de estompare a tensiunilor acumulate în ultimii ani.

Lăsând la o parte cazul special al Irlandei, diferențele evoluției economice în est și vest sunt imediat vizibile, țările din Europa Centrală și de Est (România, Letonia, Lituania, Slovenia, Estonia, Polonia, Ungaria, Cehia, Bulgaria, Croația Slovacia) înregistrând creșteri ale produsului intern brut pe cap de locuitor semnificativ mai mari decât țările occidentale (tabelul 1). Cu 7,3%

creștere a PIB per capita în 2017, România a înregistrat de departe cea mai bună evoluție din UE. Dacă diferențele est-vest sunt vizibile din punct de vedere al creșterii economice din 2017, comparația dintre 2017 și 2008 indică o discrepanță semnificativă între nordul și sudul continentului. Pe lângă dezastrul evident din Grecia, unde PIB per capita a scăzut cu aproape un sfert între 2008 și 2017, Cipru, Italia, Portugalia și Spania completează un tablou dezolant al economiei țărilor sudice, care mai au încă foarte mult până pot spune că au depășit efectele crizei declanșate la sfârșitul deceniului trecut. În orice caz, acesta este doar un motiv pentru care, în ciuda evoluției pozitive din 2017, reperul în termeni economici și social rămâne anul 2008.

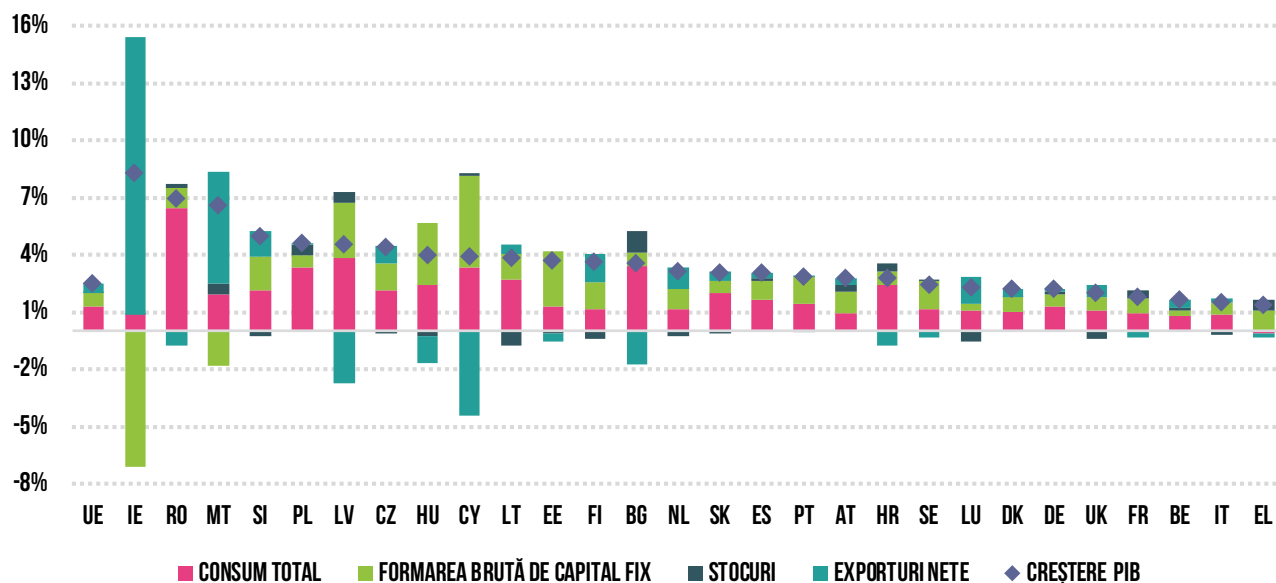
În ciuda ratelor de creștere mult mai mari decât înregistrate de țările din Europa Centrală și de Est, decalajele față de țările occidentale rămân uriașe (figura 1.1). Spre exemplu, în ciuda unei creșteri reale a PIB per capita de 21,8% între 2008 și 2017 (tabelul 1.1) și chiar și ținând cont de diferențele de prețuri, Bulgaria abia dacă depășește jumătate din media Uniunii Europene, iar România nu ajunge la două treimi. În acest caz, așa-zisul efect de bază își face pe deplin simțită prezența: rate de creșteri semnificativ mai mari nu înseamnă prea mult dacă punctul de plecare este foarte jos. Așadar, din perspectiva ideii de convergență socioeconomică în interiorul Uniunii Europene, lucrurile nu stau deloc așa pozitiv cum pot părea la prima vedere.

În ce privește motoarele creșterii economice din 2017, situația nu mai este însă atât de eterogenă, chiar dacă diferențele sunt importante (figura 1.2). Cu excepția Greciei și a Irlandei, creșterea consumului a jucat un rol central în mai toate țările europene și în special România, Polonia, Lituania, Bulgaria și Croația. Exporturile nete au constituit motorul principal al creșterii în Irlanda, Malta și Luxemburg, într-o foarte mare măsură datorită politicilor fiscale extrem de favorabile corporațiilor multinaționale, care fac din aceste țări semiparadisuri fiscale în interiorul UE³. Importurile au fost semnificativ mai mari decât importurile Letonia, Ungaria, Cipru și Bulgaria și, ceva mai puțin, în România, Estonia, Croația, Suedia, Franța și Grecia. Cu două excepții (Irlanda și Malta), este notabil că investițiile în mijloace fixe (formarea brută de capital fix) au crescut în toate țările membre UE. În ciuda revenirii continue începută în 2016, rata investițiilor rămâne însă sub nivelul anului 2008 (figura 1.3). În plus, majoritatea investițiilor curente au în continuare în vedere înlocuirea echipamentelor existente și mai puțin extinderea capacităților de producție sau dezvoltarea de noi produse. Trebuie avut în vedere faptul că reducerea ratei investițiilor din ultimul deceniu a dus la degradarea progresivă a echipamentelor, crescând așadar nevoia de înlocuire a acestora. Chiar dacă înlocuirea echipamentelor existente rămâne principalul scop al investițiilor, în

3. Potrivit unui studiu publicat de Fondului Monetar Internațional, nu mai puțin de un sfert din creșterea economică a Irlandei din 2017 poate fi atribuită exporturilor de telefoane iPhone. Totodată, FMI subliniază că aceste cifre nu se reflectă în mod real în economia Irlandei, din moment ce producția nu se află pe teritoriul acestei țări, compania Apple folosindu-se doar de avantajele fiscale oferite de guvernul irlandez pentru a-și maximiza profiturile nete. Vezi Fondul Monetar Internațional, *World Economic Outlook. April 2018*, Washington, p. 34.

Figura 1.2

Creșterea PIB pe componente de cerere în Uniunea Europeană, 2017



Date: AMECO

comparație cu 2016, în 2017 se observă o ușoară creștere a investițiilor pentru extinderea capacităților și dezvoltarea de noi produse.⁴

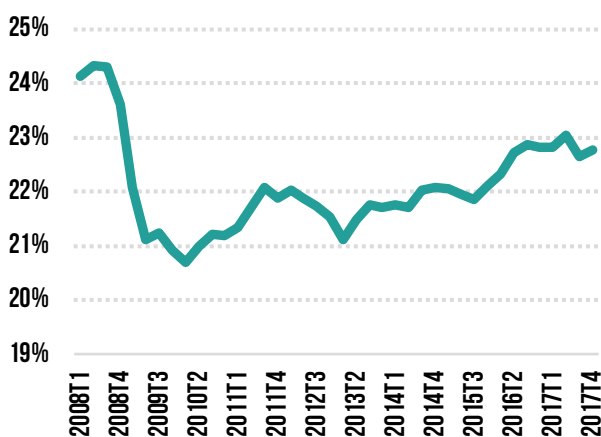
În ce privește poziția investițională internațională, diferențele rămân notabile, Germania menținându-și un excedent de cont curent foarte mare (8%), în timp ce Grecia, Franța, Letonia, Slovacia, România, Marea Britanie și Cipru au înregistrat și în 2017 deficite (figura 1.4). Față de 2008, însă, toate țările și-au îmbunătățit semnificativ poziția investițională, cu excepția Luxemburgului, Austriei, Finlandei și Suediei. Relațiile comerciale dintre țări sunt cât se poate de vizibile în figura 1.4: excedentului comercial de bunuri al Germaniei îi corespund deficite în majoritatea țărilor din est și sud, care sunt însă exportatoare nete de servicii. Țările occidentale (Germania, Danemarca, Suedia, Italia, Finlanda, Belgia și Franța) beneficiază însă de pe urma investițiilor directe în străinătate, înregistrând venituri primare pozitive. Pe de altă parte, țările occidentale înregistrează deficite ale veniturilor secundare, ca urmare a sumelor de bani trimise de lucrătorii migranți înapoi în țările estice. De asemenea, este vizibil că țările care ușurează „optimizarea fiscală” la nivel internațional (Malta, Irlanda, Luxemburg, Cipru) înregistrează niveluri ieșite din comun ale tranzacțiilor internaționale. Așadar, în spatele unei aparente echilibrare a poziției investiționale internaționale în interiorul UE stau în continuare discrepanțe majore.

În afara Franței și Luxemburgului, toate țările din UE și-au redus nivelul datoriei publice în 2017, datoria României scăzând de la 37,4% din PIB la 35%. Totuși,

în comparație cu 2008, nivelul datoriei publice rămâne foarte ridicat pentru foarte multe țări, inclusiv pentru România. De remarcat și aici discrepanțele regionale: țările sudice sunt cele mai îndatorate, iar cele estice cele mai puțin îndatorate. Menținerea unor niveluri ridicate de îndatorare limitează cheltuielile publice și, din moment ce creșterea datoriei publice a fost un instrument vital în gestionarea efectelor crizei de acum 10 ani, pune sub semnul întrebării capacitatea statelor de a reacționa în fața unei eventuale noi recesiuni.

Figura 1.3

Rata brută a investițiilor în Uniunea Europeană pentru corporațiile nonfinanciare (în % din valoarea adăugată brută)



Date: Eurostat

4. Fondul Monetar Internațional, *Europe: Managing the Upswing in Uncertain Times*, Washington, mai 2018, p. 24-25.

Figura 1.4

Contul curent în țările Uniunii Europene, 2017 (% din PIB)

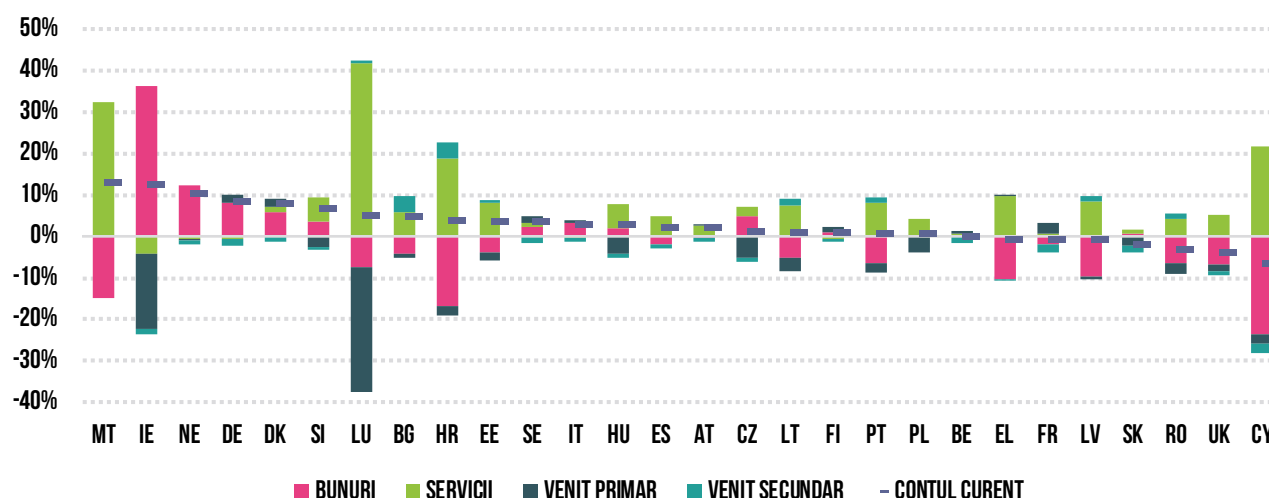


Figura 1.5

Nivelul datoriei publice în Uniunea Europeană (% din PIB)

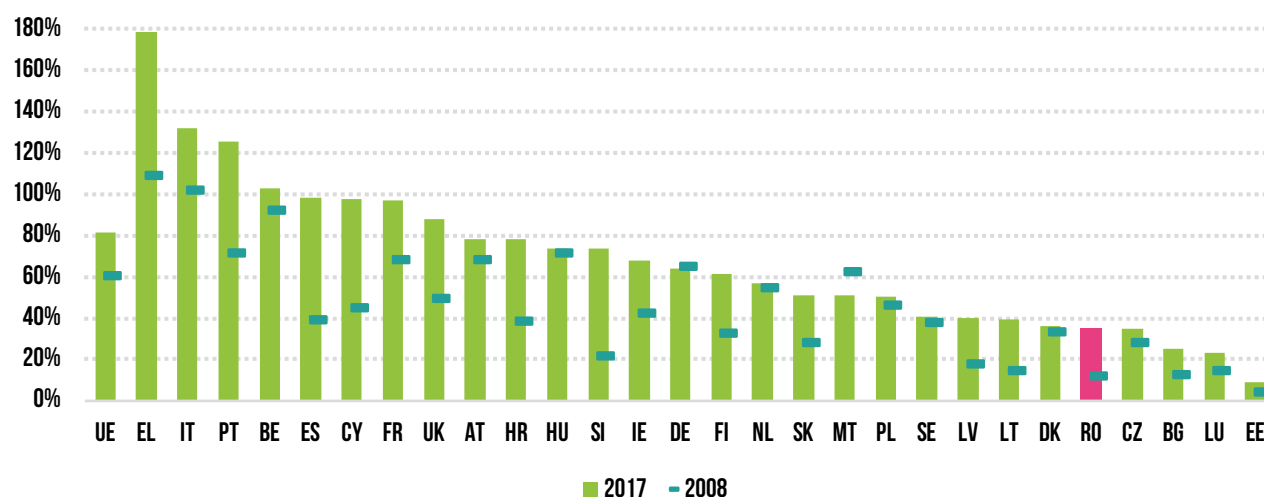
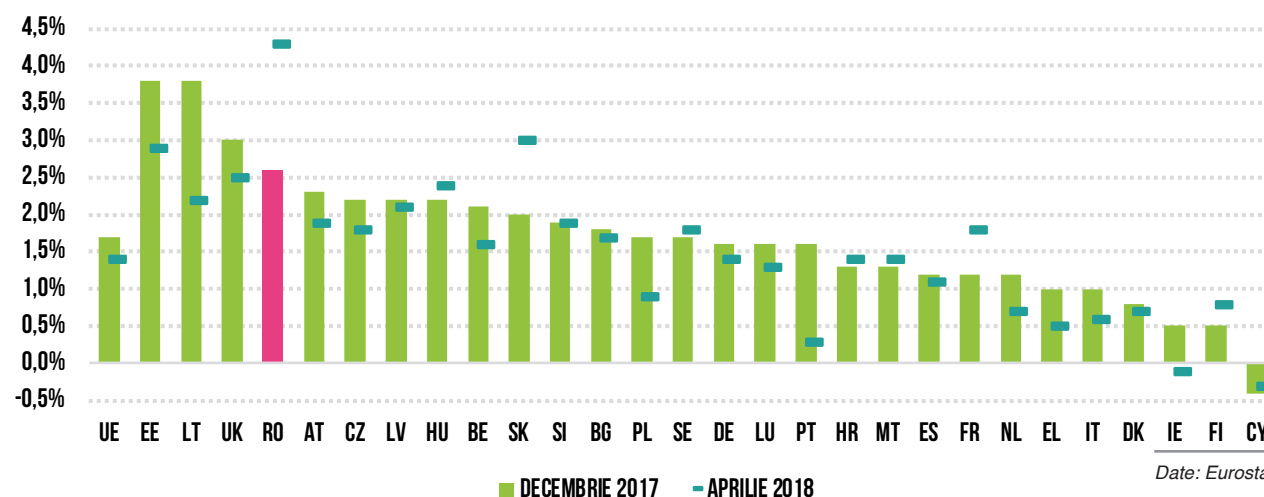


Figura 1.6

Rata inflației în Uniunea Europeană (% față de aceeași lună din anul precedent)



Date: Eurostat

Problema datoriei publice persistă și datorită inflației relativ scăzute: rata inflației în Uniunea Europeană era de doar 1,7% în decembrie 2017, scăzând la sub 1,5% în aprilie 2018. Chiar dacă per ansamblu inflația nu crește în ciuda revenirii economice și a menținerii unei politici monetare relaxate, diferențele dintre țări sunt notabile, rata inflației tinzând să fie mai mare în țările din Europa Centrală și de Est. De remarcat că în aprilie 2018 România a înregistrat de departe cea mai mare inflație din Uniunea Europeană, prețurile bunurilor de consum fiind în medie cu 4,3% mai mari decât în aprilie 2017 (față de 1,4% media UE). Previziunile oficiale indică o creștere ceva mai semnificativă a inflației în UE abia începând cu 2019, lucru care depinde însă de echilibrarea situației de pe piața muncii și de o creștere mai susținută a salariilor, acestea nefiind încă vizibile în ciuda revenirii generale a economiei europene.⁵

Pentru salariați, situația pe piața muncii e în continuare ambiguă

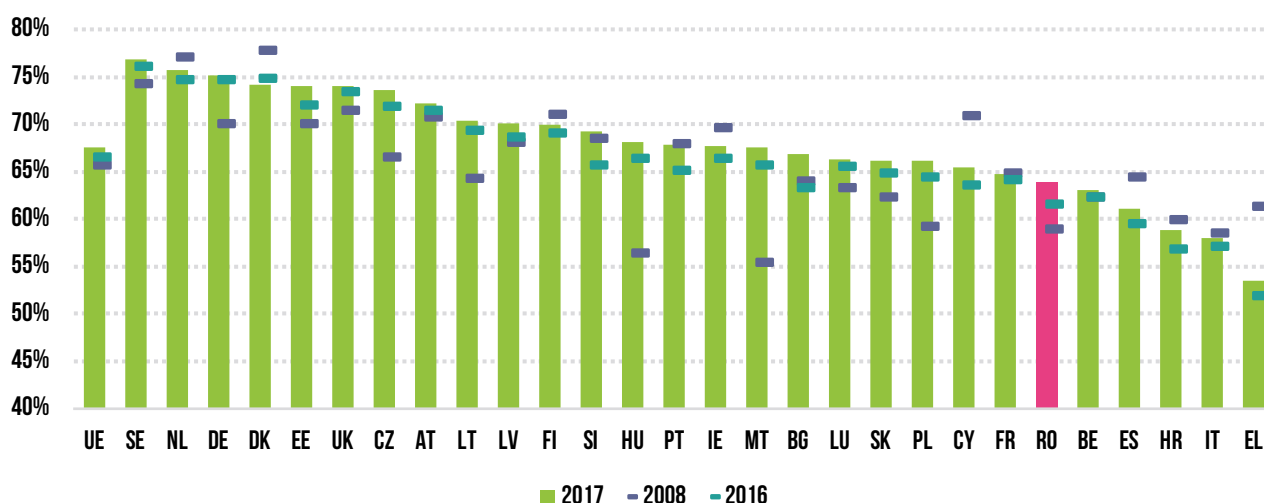
La nivelul întregii Uniuni Europene, populația ocupată depășise vârful anterior al anului 2008 încă din 2016. 2017 a marcat o creștere cu încă un punct procentual al ratei ocupării: 67,6% din populația cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani era ocupată, față de 66,6% în 2016 și 65,7% în 2008 (figura 1.7). Și aici trebuie notate diferențe semnificative, ocuparea menținându-se mai scăzută în raport cu perioada pre-criză în țările sudice (Grecia, Italia, Spania, Portugalia, Cipru), precum și în unele țări nordice (Olanda, Danemarca, Finlanda, Irlanda, Franța). Chiar dacă țările estice (în special Cehia, Lituania, Ungaria, Polonia și România) au

înregistrat cele mai pozitive evoluții ale ratei ocupării în ultimul deceniu, în cifre absolute Germania a înregistrat de departe cea mai semnificativă creștere: raportat la 2008, în 2017 populația ocupată a Germaniei era mai numeroasă cu 2,6 milioane de persoane, rata ocupării crescând de la 70,1% la 75,2%. O bună parte a acestei creșteri se datorează expansiunii industriei prelucrătoare germane și a evoluției pozitive a exporturilor — cum am văzut deja, Germania este cel mai mare exportator de bunuri într-o Europă în care cele mai multe țări sunt importatoare nete. În comparație cu anul 2016, cele mai importante creșteri ale ratei ocupării au avut loc în Slovenia și Bulgaria (+3,5 puncte procentuale), dar și Portugalia (+2,6) România (+2,3), Croația (+2) și Slovenia (+2). Deși sunt încă sub nivelul anului 2008, 2017 a fost un an relativ bun pentru țările sudice, cea mai mare creștere în cifre absolute (+466 de mii) fiind înregistrată în Spania. Populația ocupată din Marea Britanie continuă să crească într-un ritm semnificativ (+360 de mii de persoane față de 2016 și +2 milioane față de 2008).

Sectorial, ocuparea în industria prelucrătoare a înregistrat un avans important, de peste 500 de mii de persoane raportat la 2016 (tabelul 1.2). 2017 a marcat un an clar pozitiv pentru ramuri importante ale industriei prelucrătoare europene. Metalurgia, spre exemplu, a beneficiat de creșterea prețurilor și de aplicarea măsurilor anti-dumping față de importurile din China sau Rusia, iar industria auto este în plină eferescență datorită creșterii susținute a cererii după ani buni de stagnare. Totuși, ocuparea în industria prelucrătoare este încă departe de nivelul anului 2008 (-8% în 2017). Ținând cont de avansul substanțial al sectorului servicii (în special activitățile profesionale, științifice și tehnice, informații și comunicații, hoteluri și restaurante,

Figura 1.7

Rata ocupării (% din populația de 15-64 de ani)



Date: Eurostat

Tabelul 1.2

Evoluția ocupării în Uniunea Europeană, pe sectoare de activitate

	2017 VS. 2016, CREȘTERE ÎN CIFRE ABSOLUTE	CREȘTERE PROCENTUALĂ	
		2017 VS. 2016	2017 VS. 2008
TOTAL	+3,3 MILIOANE	+1,5%	+2,1%
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	+523,9 MII	+1,5%	-7,8%
SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ	+464,5 MII	+1,9%	+16,9%
CONSTRUCȚII	+349,0 MII	+2,3%	-17,5%
ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE	+320,2 MII	+2,6%	+22,8%
INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	+218,4 MII	+3,2%	+11,6%
TRANSPORTURI	+214,3 MII	+1,8%	+3,2%
COMERȚ	+208,4 MII	+0,7%	-0,1%
HOTELURI ȘI RESTAURANTE	+208,3 MII	+1,9%	+16,6%
ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII	+178,6 MII	+3,3%	+4,7%
SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI SUPORT	+169,5 MII	+1,8%	+19,0%
EDUCAȚIE	+147,2 MII	+0,9%	+10,6%
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE, ASIGURĂRI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC	+132,6 MII	+0,9%	-1,8%
DISTRIBUȚIA APEI, SALUBRITATE	+71,2 MII	+4,2%	+10,9%
ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE ȘI RECREATIVE	+65,9 MII	+1,7%	+15,5%
TRANZAȚII IMOBILIARE	+39,8 MII	+2,2%	+12,5%
PRODUȚIA ȘI DISTRIBUȚIA DE ENERGIE	-6,1 MII	-0,4%	+0,3%
INTERMEDIERI FINANCIARE ȘI ASIGURĂRI	-18,2 MII	-0,3%	-1,2%
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	-25,6 MII	-3,3%	-19,5%
AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT	-77,8 MII	-0,8%	-17,7%

Date: Eurostat

Figura 1.8

Locuri de muncă create și dispărute în 2017 ca urmare a restructurărilor în Europa

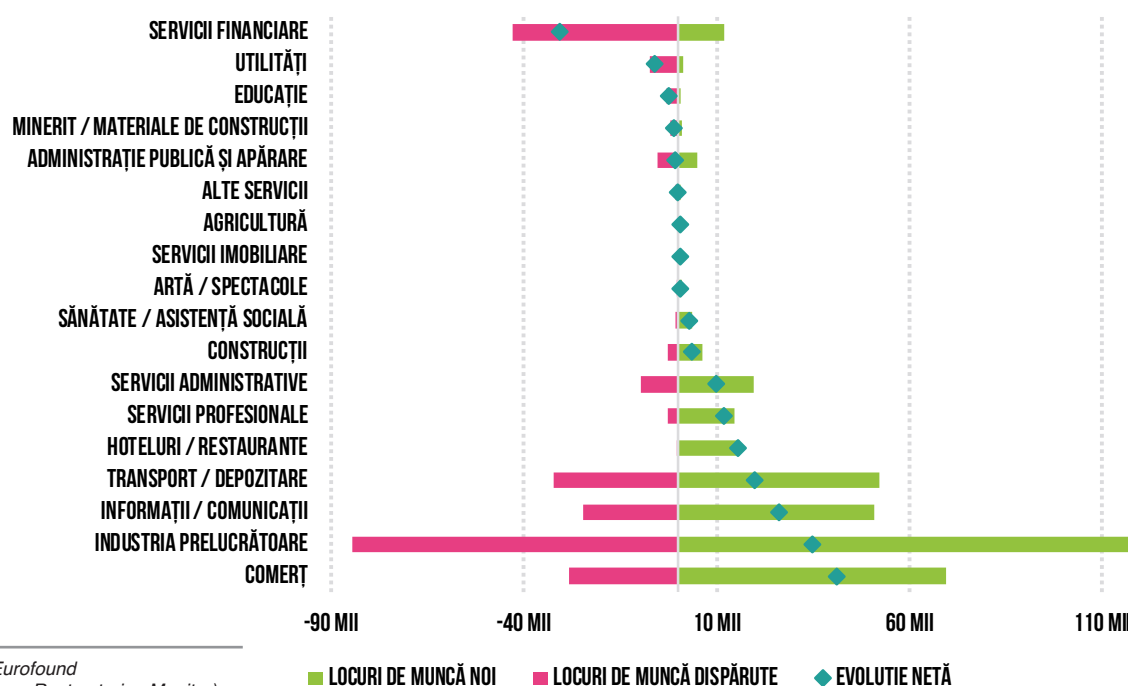
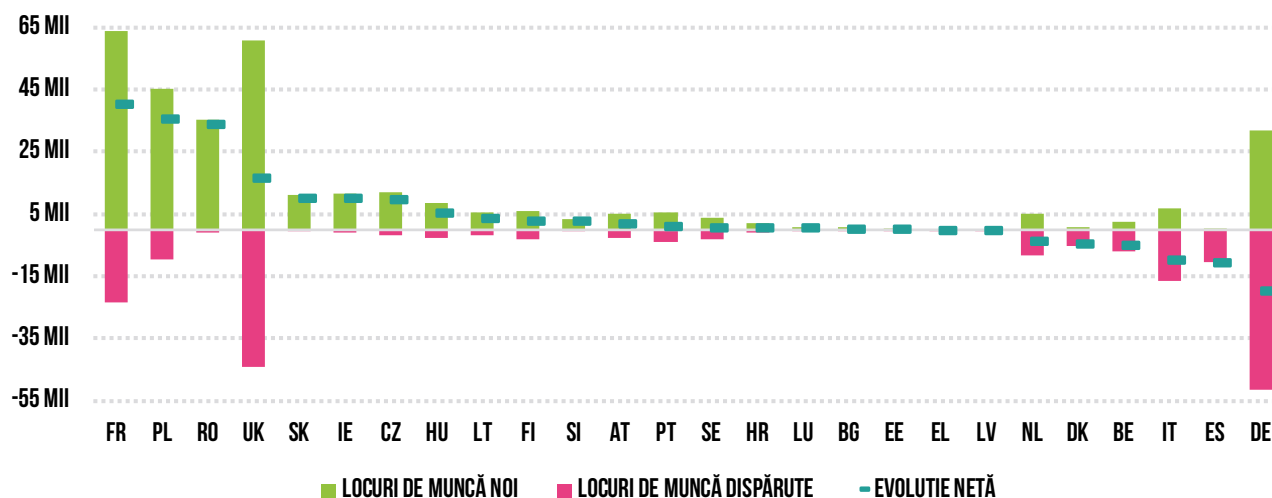
Date: Eurofound
(European Restructuring Monitor)

Figura 1.9

Locuri de muncă create și dispărute în 2017 ca urmare a restructurărilor în Europa



Date: Eurofound (European Restructuring Monitor)

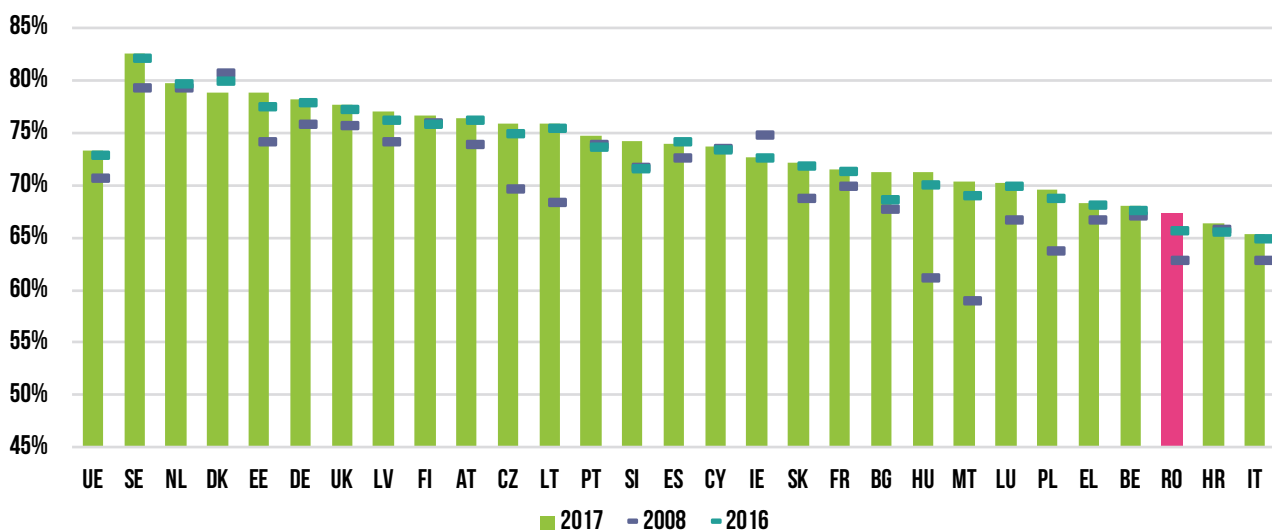
servicii administrative și suport), o posibilă interpretare ar sublinia o continuă transformare structurală a economiei europene — într-adevăr, potrivit unui raport al Organizației Internaționale a Muncii ocuparea în industrie stagnează la nivel mondial, serviciile reprezentând principalul motor al creșterii.⁶ Dacă ne uităm la agricultură și la industria extractivă, putem vorbi într-adevăr de un declin structural și în Europa. Pe de altă parte, în sectoare precum construcțiile, ciclicitatea este evidentă: în ciuda creșterii importante din 2017 (+349 mii de persoane, sau plus 2,3% față de

2016), diferența față de 2008 rămâne imensă (-18%). În absența unei noi recesiuni, creșterea continuă a prețurilor locuințelor în toată Europa va da însă în mod cert un impuls activităților de construcții în anii următori.

Evoluția pozitivă a ocupării este vizibilă și în datele privitoare la restructurări (figura 1.8). În comerț, industria prelucrătoare, IT, transport și unele sectoare de servicii impactul net al restructurărilor anunțate în 2017 este net pozitiv. Singurul sector unde restructurările contribuie la un declin continuu al ocupării este cel al serviciilor

Figura 1.10

Rata de activitate (% din populația cu vârste între 15 și 64 de ani)



Date: Eurostat

6. Organizația Internațională a Muncii, *World Employment and Social Outlook. Trends 2018*, Geneva, 2018, p. 30- 32.

financiare, unde impactul crizei izbucnite acum zece ani încă își face simțite efectele, în combinație cu o tendință accelerată de digitalizare și automatizare.

Chiar dacă restructurările nu au avut un impact de ansamblu semnificativ asupra ocupării (doar 4% din creșterea din 2017 la nivelul Uniunii poate fi atribuită impactului net al restructurărilor), diferențele dintre țări sunt sugestive. Cea mai mare parte a locurilor de muncă pierdute sunt în țările vestice (Germania, Marea Britanie, Franța, Italia etc.). Chiar dacă în Franța, Marea Britanie și Germania au fost create multe locuri de muncă noi, dinamica este net favorabilă țărilor din est, și în special Poloniei și României. Așadar, chiar și strict din perspectiva impactului restructurărilor (și a datelor în mod cert incomplete privitoare la acestea), tendința de relocalizare a locurilor de muncă din vest către est continuă în mod vizibil. Toate acestea în ciuda revenirii economice generale și, după cum vom vedea, a preocupării crescânde față de avansul salariilor și de

tensionarea pieței muncii în întreaga Europă Centrală și de Est.

În 2017, România, Bulgaria și Slovenia au înregistrat creșteri mai mult sau mai puțin semnificative al ratei de activitate (figura 1.10) — altfel spus, o parte mai mare a populației în vârstă de muncă a fost activă economic în 2017 față de 2016 (+2,6 puncte procentuale în Bulgaria și Slovenia, +1,7 în România). Rata de activitate variază foarte mult între țările europene: dacă în Suedia 83% din populația cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani este activă economic, în Italia vorbim de doar 65%. Țările din est continuă să înregistreze rate de activitate în mod sistematic mai reduse decât țările occidentale, moștenirea dezindustrializării și pensionărilor anticipate în masă din anii 1990 și 2000 făcându-și în continuare simțită prezența. Creșterea mai accelerată a ratei de activitate în Europa Centrală și de Est vine mai puțin ca urmare a dinamicii cererii de forță de muncă și mai mult ca urmare a evoluției demografice, cohortele

Figura 1.11

Tinerii inactivi (care nu sunt nici ocupați, nici nu parcurg un ciclu de educație sau formare, % din populația cu vârste între 15 și 34 de ani)

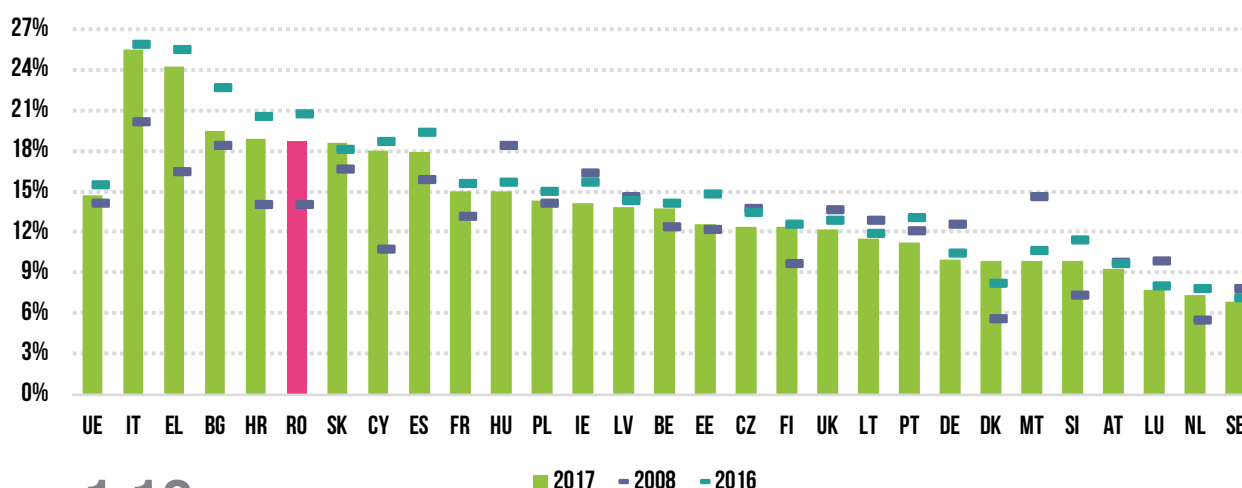
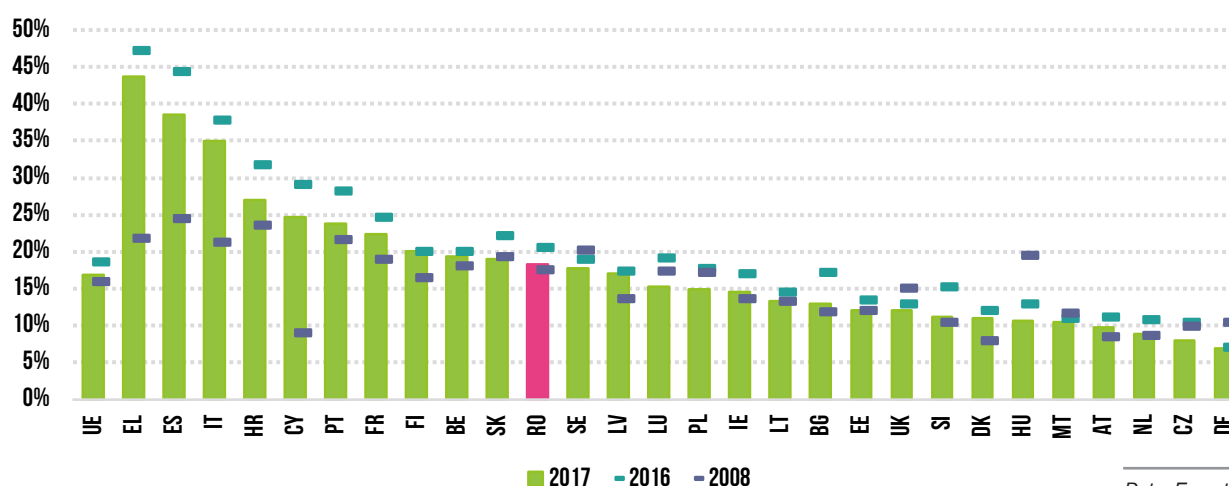


Figura 1.12

Rata șomajului în rândul tinerilor (% din populația activă cu vârsta sub 25 de ani)



Date: Eurostat

persoanelor pensionate anticipat și celor care s-au retras către lucrul pe cont propriu după disponibilizări depășind treptat pragul de 65 de ani.

Această explicație este însă doar parțială. Problema inactivității nu caracterizează doar generațiile adulte de muncitori industriali din Europa Centrală și de Est, fiind deosebit de acută și în cazul tinerilor. Într-adevăr, ponderea tinerilor inactivi în populația cu vârste cuprinse între 15 și 34 de ani este cea mai mare tocmai în țările cu rate mici de activitate pentru toată populația în vârstă de muncă (vezi figurile 11 și 10). Cu excepția Slovaciei și Danemarcei, în 2017 ponderea tinerilor inactivi s-a redus raportat la 2016 în toate țările Uniunii Europene, fără a schimba însă în mod radical peisajul de ansamblu: diferențele dintre Suedia, unde doar 7% din tineri sunt inactivi și Italia (26%) sau România (19%)

sunt imense. Mai mult, în destule țări situația este în continuare mult mai proastă decât în 2008 — când, spre exemplu, în România doar 14% din tineri erau inactivi. În zona euro, de altfel, creșterea netă a ocupării după 2008 a avut loc în rândul persoanelor de 50 de ani și peste, numărul locurilor de muncă deținute de persoane de sub 50 de ani scăzând continuu, fără a înregistra o revenire semnificativă în ultima perioadă.⁷ Această problemă nu ține strict de calificarea persoanelor tinere, din moment ce per ansamblu avem de-a face cu o tendință persistentă de subutilizare a calificărilor sau de angajare a persoanelor supracalificate.⁸

Chiar și ignorând ratele mari de inactivitate în rândul tinerilor, în multe țări șomajul rămâne o problemă majoră pentru populația de sub 25 de ani (figura 1.12). Chiar dacă în 2017 a scăzut în toate țările din UE, șomajul în

Figura 1.13

Rata șomajului în Uniunea Europeană (% din populația activă)

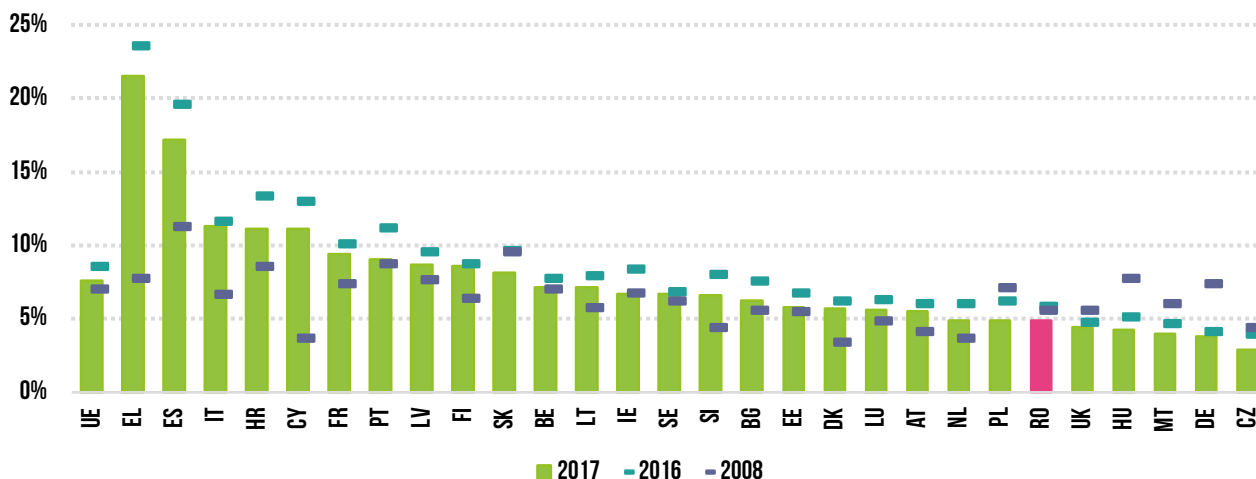
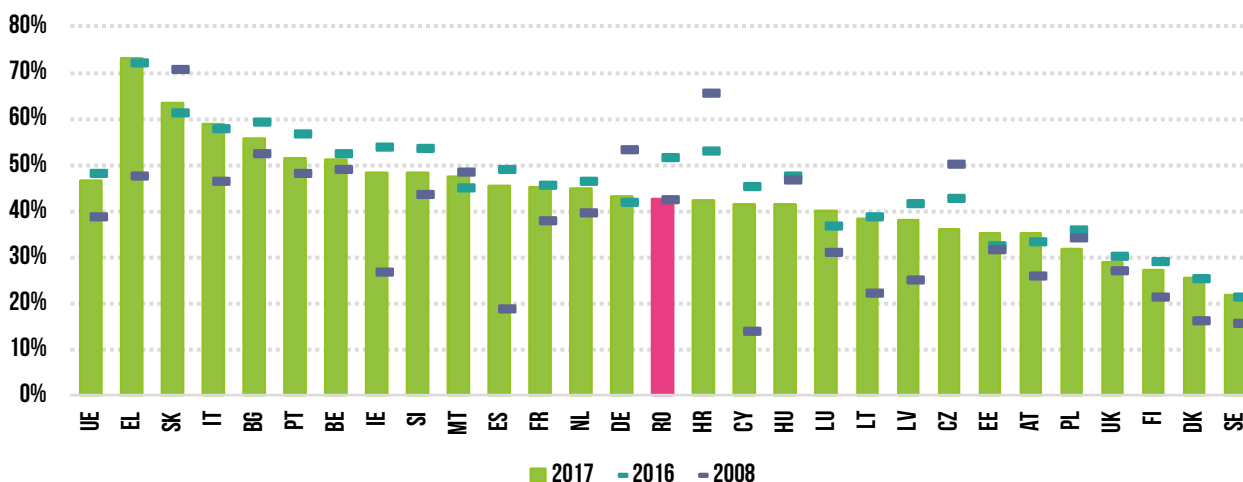


Figura 1.14

Șomajul de lungă durată în UE (% din total șomeri cu vârsta între 20 și 64 de ani)



Date: Eurostat

7. Comisia Europeană, *European Economic Forecast. Spring 2018*, Bruxelles, mai 2018, p. 38.

8. Institutul Sindical European, *Benchmarking Working Europe 2018*, Bruxelles, 2018, p. 30.

rândul tinerilor rămâne foarte mare în țările sudice (44% în Grecia, 39% în Spania, 35% în Italia). Diferențele dintre est și vest nu sunt atât de evidente din acest punct de vedere, față de media UE de 16,8% șomajul tinerilor fiind relativ redus în Cehia (7,9%) și Ungaria (10,7%) și relativ ridicat și Slovacia (18,9%) și România (18,3%). De notat și că raportat la 2008 șomajul tinerilor a scăzut semnificativ doar în 7 țări, crescând în schimb foarte mult în sudul continentului. În România, șomajul tinerilor este încă ușor peste nivelul anului 2008.

Scăderea șomajului tinerilor din 2017 nu a redus decât marginal decalajul foarte mare față de rata totală a șomajului, care per ansamblul UE a scăzut cu un punct procentual față de 2016, de la 8,6% la 7,6% (figura 1.13). Șomajul a scăzut de altfel în toate țările membre, însă în țările sudice rămâne mult peste nivelul lui 2008. Cu excepția țărilor baltice și a Sloveniei, Europa Centrală și de Est înregistrează o evoluție vizibil mai pozitivă, ratele șomajului din Polonia, România, Ungaria sau Cehia atingând minime istorice în 2017, semnificativ mai mici decât în 2008. Cu o rată a șomajului de doar 2,9%, Cehia se apropie de o așa-zisă „ocupare completă”, în care șomajul practic nu există (situație echivalentă cu o rată a șomajului de 2%). În vestul continentului, excepția majoră este încă o dată Germania, unde șomajul în 2017 era de aproape două ori mai mic decât în 2008 (3,8% față de 7,4%). Această evoluție corespunde revirimentului industriei prelucrătoare germane și consolidării poziției Germaniei ca principal exportator de bunuri în interiorul UE. Scăderea rapidă a șomajului în țările estice și în Germania a dus la tensionarea rapidă a pieței muncii în aceste țări, împingând în sus salariile și crescând spațiul de manevră al organizațiilor sindicale.

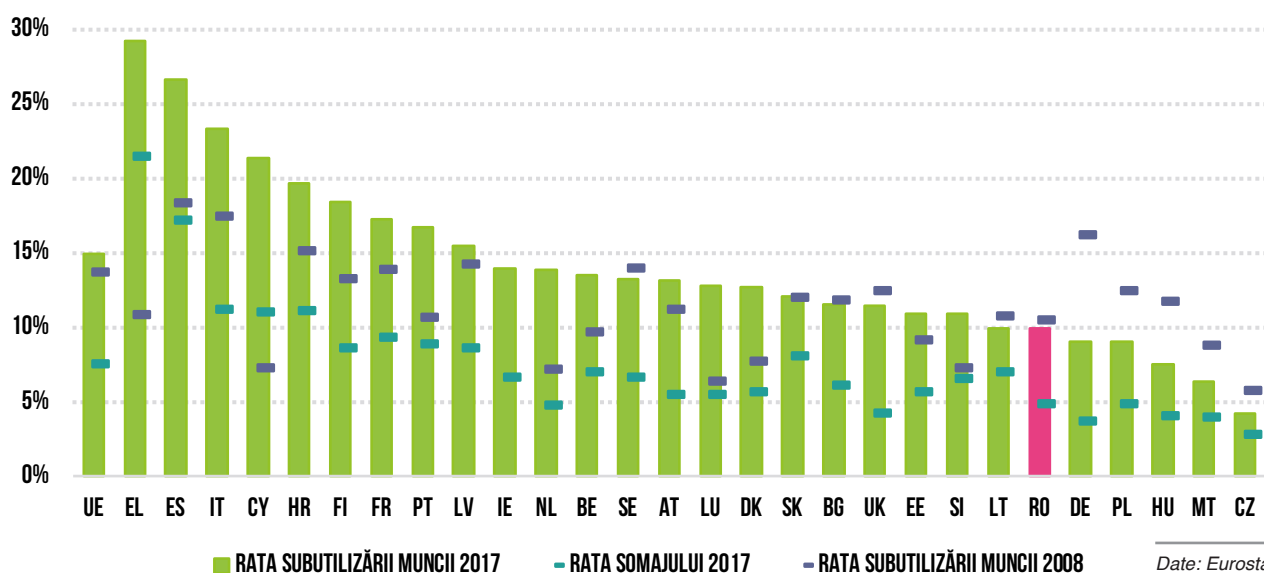
Din perspectiva șomajului de lungă durată (ponderea persoanelor care sunt șomeri de cel puțin un an în

totalul persoanelor șomere) perspectiva este ușor diferită (figura 1.14), acesta rămânând peste nivelul anului 2008 în majoritatea țărilor UE. În ciuda șomajului total redus, în Slovacia, Bulgaria, Germania, România și Ungaria, șomerii de lungă durată reprezintă în continuare peste 40% din totalul persoanelor șomere. Dacă rata ridicată din Grecia nu reprezintă o surpriză, problemele structurale ale pieței muncii par serioase în special în Slovacia, unde șomajul de lungă durată reprezintă nu mai puțin de 63% din totalul șomajului.

Șomajul nu dă însă decât o idee parțială despre lipsa ocupării, scăderea spectaculoasă a ratei șomajului din ultima perioadă fiind pusă sub semnul întrebării dacă privim lucrurile dintr-o perspectivă mai largă a subutilizării muncii. Există o serie întreagă de categorii de persoane care nu sunt considerate șomere deși sunt active economic și nu sunt pe deplin ocupate: persoanele care lucrează cu normă parțială deși și-ar dori un loc de muncă cu normă întreagă, persoanele care își caută un loc de muncă dar nu sunt disponibile imediat (incluzând persoanele care sunt disponibile dar încep lucrul peste cel puțin trei luni de zile sau își caută în mod pasiv un loc de muncă) și persoanele care sunt disponibile și vor să lucreze însă nu își caută un loc de muncă (numiți și lucrători descurajați). Dacă raportăm numărul total al acestor persoane (inclusiv șomerii) la populația activă extinsă (care include persoanele care își caută un loc de muncă dar nu sunt disponibile și lucrătorii descurajați), ajungem la o rată a subutilizării muncii, care, în funcție de situație, poate fi mult mai relevantă decât rata șomajului pentru a evalua situația de pe piața muncii. Într-adevăr, cu excepția Cehiei, în 2017 rata subutilizării muncii era mult mai mare decât rata șomajului în toate țările UE, diferențele fiind notabile și în cazul unor țări cu șomaj foarte redus ca Germania, Marea Britanie sau Olanda. Raportat la 2008, rata subutilizării muncii era mai mare în 2017 în majoritatea țărilor, și mai ales în cele

Figura 1.15

Subutilizarea muncii în UE (% din forța de muncă extinsă)



sudice. De cealaltă parte, în Germania și în unele țări estice (Polonia, Ungaria, Cehia), subutilizarea muncii a scăzut semnificativ chiar și față de perioada pre-criză. În România, subutilizarea muncii era în 2017 ușor sub nivelul anului 2008 (10%, respectiv 11%), menținându-se totuși la un nivel dublu față de rata șomajului. Așadar, chiar dacă evoluția ocupării pare foarte pozitivă, situația de pe piața muncii nu este chiar atât de bună pe cât pare la prima vedere.

În ce privește calitatea ocupării, situația este și mai proastă. Ocuparea cu normă parțială și cu durată determinată s-a menținut și în 2017 la niveluri mai ridicate decât în 2008, stagnând în raport cu 2016 (figurile 16 și 17). România este printre puținele țări unde, conform datelor Eurostat, ocuparea cu normă parțială și cu durată determinată a scăzut raportat la 2008, chiar dacă în privința României validitatea acestor date este cel puțin chestionabilă (vezi capitolul despre piața muncii). La

nivelul întregii Uniuni Europene, situația lucrătorilor cu contracte cu normă parțială sau cu durată determinată nu este deloc una bună: în 2017, 54% din salariații cu contracte cu durată determinată și 26% din salariații cu contracte cu normă parțială și-ar fi dorit contracte cu durată nedeterminată, respectiv cu normă parțială, ei neavând însă de ales în acest sens. Creșterea ocupării din ultimii ani s-a bazat în mare parte pe crearea de locuri de muncă cu durată determinată sau cu normă parțială, lucru vizibil în decalajul dintre numărul total de ore lucrate și numărul de persoane ocupate (figura 1.18), decalaj care a început din nou să se mărească în 2017. Mai general, creșterea ocupării nu a fost însoțită de o creștere a calității locurilor de muncă disponibile, în ciuda declinului accelerat înregistrat în anii de criză. Potrivit Institutului Sindical European, degradarea calității locurilor de muncă din ultimul deceniu nu ține doar de remunerare sau de formele de ocupare (durată determinată, normă parțială) și de siguranța locurilor

Figura 1.16

Ocuparea cu normă parțială (% din populația ocupată)

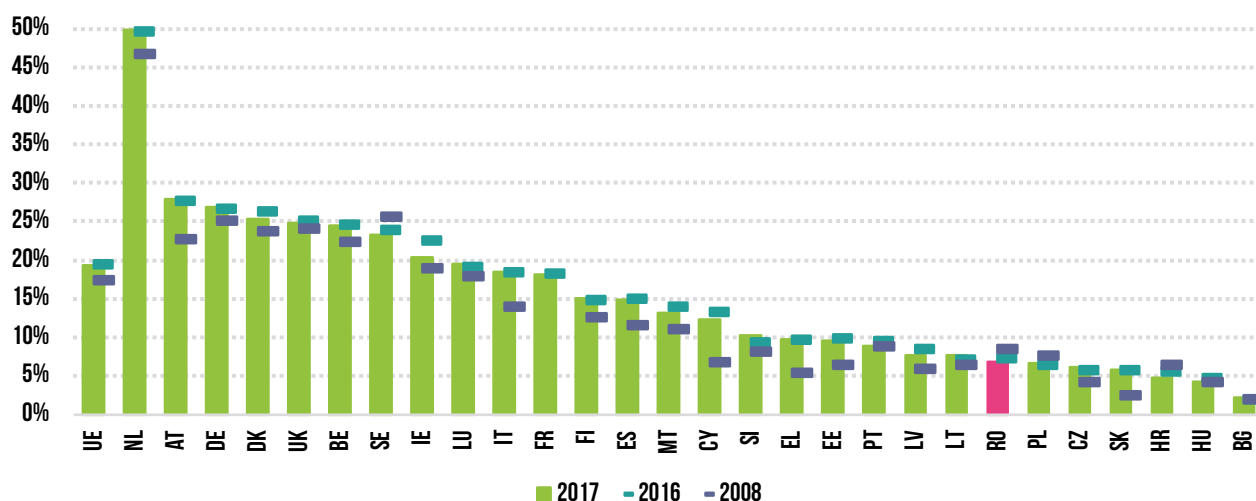
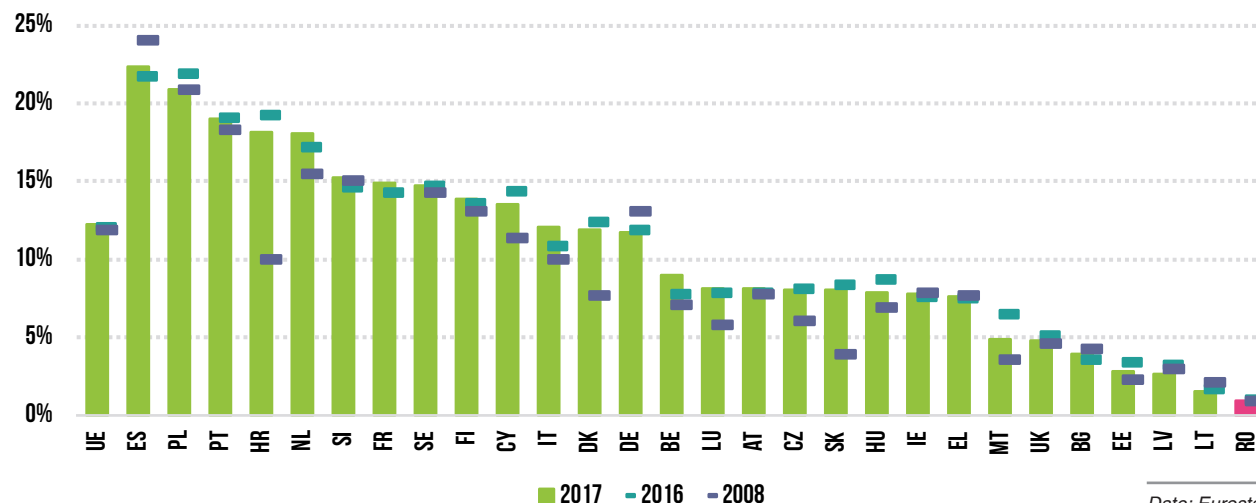


Figura 1.17

Ocuparea cu durată determinată (% din populația ocupată)

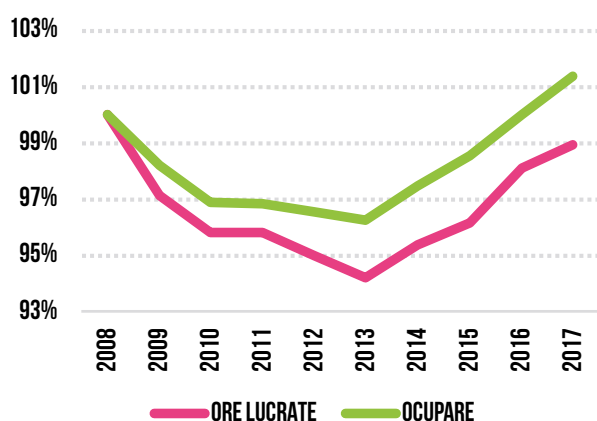


Date: Eurostat

de muncă, ci și de condițiile efective de muncă, de echilibrul dintre viața profesională și cea personală, sau de posibilitățile salariaților de a-și apăra interesele în fața angajatorilor.⁹ Acestea sunt efecte directe ale politicilor de dereglementare a relațiilor de muncă, politici care au înclinat balanța și mai mult în favoarea angajatorilor, fără a contribui în mod semnificativ la revenirea pieței muncii.¹⁰

Figura 1.18

Evoluția numărului de persoane ocupate și a numărului de ore lucrate în UE (2008 = 100%)



Date: Eurostat

Remunerarea salariaților pierde în continuare teren față de evoluția economică de ansamblu

În ciuda revenirii economice și a creșterii ocupării, remunerarea salariaților a înregistrat o creștere modestă în 2017. Per ansamblul Uniunii Europene, remunerarea reală per salariat a crescut doar cu 0,7% în raport cu 2016 (tabelul 1.3), în timp ce rata ocupării a crescut cu 1,5% și PIB-ul per capita cu 2,2%. Stagnarea relativă a remunerării a făcut ca până și Banca Centrală Europeană sau Fondul Monetar Internațional să semnaleze nevoia unor creșteri salariale mai importante în Europa.¹¹

Diferențele dintre țări sunt însă foarte mari. Cu excepția Irlandei, remunerarea salariaților a crescut semnificativ practic numai în Europa Centrală și de Est, continuând să scadă în țările sudice și stagnând în țările vestice. De-a lungul ultimului deceniu, remunerarea salariaților din țările sudice a scăzut cu până la 15,3% în Grecia și 4,1% în Portugalia. Dacă în Germania, Franța, Marea Britanie, Olanda sau Spania remunerarea a înregistrat

Tabelul 1.3

Evoluția remunerării reale medii per salariat

	2017 VS. 2016	2017 VS. 2008
UE	+0,7%	+5,9%
RO	+10,2%	+16,4%
BG	+6,3%	+58,0%
CZ	+5,2%	+14,1%
LV	+4,7%	+23,6%
LT	+4,7%	+17,5%
HU	+4,1%	-6,6%
IE	+3,3%	+4,9%
SK	+2,7%	+26,0%
PL	+2,0%	+22,5%
EE	+1,4%	+11,7%
DE	+1,0%	+6,6%
FR	+1,0%	+9,9%
UK	+0,9%	+4,1%
SI	+0,8%	+5,1%
LU	+0,7%	+0,7%
NL	+0,4%	+7,7%
AT	+0,1%	+2,4%
SE	+0,0%	+9,0%
BE	-0,2%	+1,0%
DK	-0,2%	+5,9%
PT	-0,2%	-4,1%
IT	-0,3%	-0,4%
EL	-0,6%	-15,5%
CY	-0,8%	-3,1%
ES	-0,8%	+6,1%
MT	-1,1%	+3,4%
FI	-2,0%	-1,1%
HR	-2,3%	-9,8%

Date: AMECO

creșteri relativ modeste față de 2008, în Europa Centrală și de Est creșterile au fost cel puțin la prima vedere cu adevărat spectaculoase: +58% în Bulgaria, + 26% în Slovacia, +23,6% în Letonia sau +22,5% în Polonia. În perioada mai recentă, România și Bulgaria au înregistrat cele mai mari creșteri: +10,2%, respectiv +6,3% în 2017 față de 2016. Din nou, trebuie să luăm în calcul efectul de bază: din moment ce punctul de plecare este mult mai jos în țările estice, creșterile nu sunt în realitate atât de mari raportat la cele din vest.

9. Agnieszka Piasna, „Bad jobs” recovery? European Job Quality Index 2005-2015, Bruxelles, Institutul Sindical European, 2017.

10. Agnieszka Piasna și Martin Myant (editori), *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*, Bruxelles, Institutul Sindical European, 2017.

11. Banca Centrală Europeană, *ECB staff macroeconomic projections for the euro area*, Frankfurt, Septembrie 2016, p. 9. Fondul Monetar Internațional, *World Economic Outlook. October 2017*, Washington, p. 73-116.

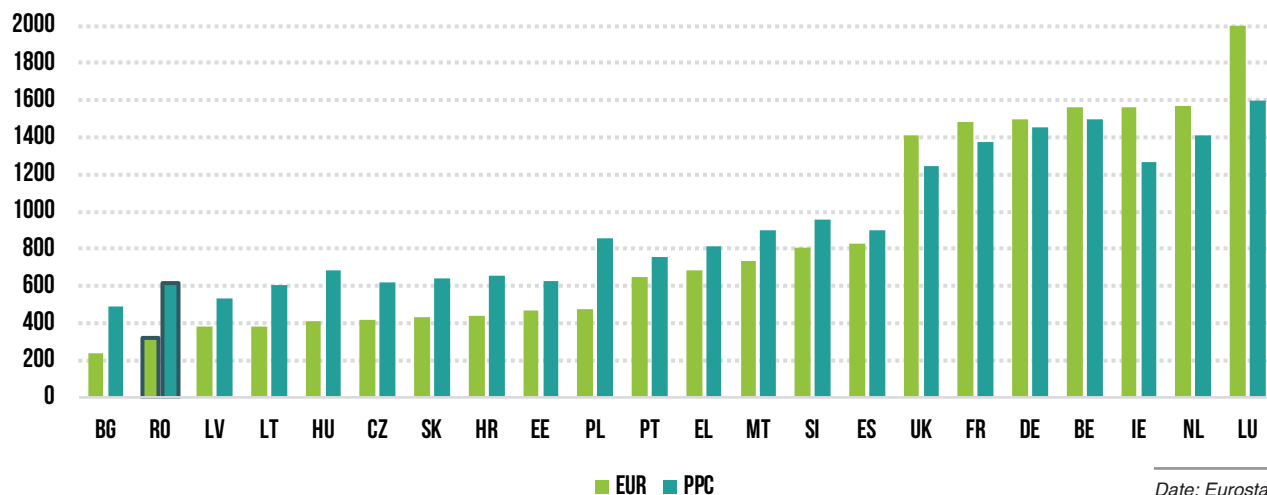
Tabelul 1.4

Creșterea reală salariului minim în Uniunea Europeană

ÎN EURO			LA PARITATEA PUTERII DE CUMPĂRARE		
	2017 VS 2016	CREȘTERE MEDIE ANUALĂ 2010-2017		2017 VS 2016	CREȘTERE MEDIE ANUALĂ 2010-2017
HU	+15,1%	+4,9%		+12,2%	+5,1%
RO	+14,0%	+10,7%		+14,8%	+10,7%
CZ	+12,4%	+2,8%		+8,5%	+3,4%
PL	+11,7%	+4,5%		+6,4%	+5,1%
BG	+8,2%	+9,2%		+8,2%	+10,6%
SK	+5,9%	+3,6%		+5,9%	+3,9%
ES	+5,9%	+0,5%		+5,9%	+1,4%
EE	+5,5%	+5,2%		+5,5%	+4,4%
HR	+5,3%	+0,6%		+3,6%	+2,0%
PT	+3,5%	+1,0%		+1,4%	+0,9%
DE	+2,3%	+0,9%		+2,3%	-0,5%
LU	+1,8%	+0,5%		+1,8%	-0,2%
IE	+0,8%	+0,4%		+0,8%	-0,3%
NL	+0,5%	+0,1%		+0,5%	-0,4%
SI	+0,2%	+0,2%		+0,2%	+0,5%
LV	-0,2%	+4,4%		-0,2%	+3,8%
BE	-0,2%	-0,0%		-0,2%	+0,6%
FR	-0,2%	+0,3%		-0,2%	+0,5%
MT	-0,2%	+0,0%		-0,2%	-0,7%
EL	-1,1%	-3,5%		-1,1%	-1,7%
LT	-3,6%	+5,5%		-3,6%	+5,5%
UK	-4,6%	+0,6%		+1,5%	+1,0%

Figura 1.19

Salariul minim brut în Europa în euro și la paritatea puterii de cumpărare, 2017 Semestrul 2



În orice caz, este clar că în prezent dinamica salarială arată cu totul altfel în estul continentului decât în rest. Chiar dacă ratele mai mari de creștere economică și tensionarea mai accelerată a pieței muncii în țările din est împing în sus remunerarea salariaților, decalajele dintre țările estice și cele vestice rămân în continuare enorme, convergența salariilor în interiorul Uniunii fiind în continuare o chestiune pur teoretică. Potrivit unui studiu recent, diferențele salariale dintre vestul și estul Uniunii Europene nu pot fi atribuite vreunei diviziuni a muncii dintre țări, căreia să îi corespundă diferențe de calificare și, implicit, de remunerare a salariaților.¹² Dimpotrivă, cele mai mari diferențe salariale se observă în cazul muncii calificate din sectoarele racordate la circuite economice transnaționale, cum este industria prelucrătoare. Decalaje importante există și în ce privește remunerarea personalului din sectorul bugetar și din sectoarele care oferă servicii complexe pe piețele interne. Pe de o parte, aceste decalaje încurajează emigrarea lucrătorilor calificați din est către vest. Pe de altă parte, ele sugerează existența unui potențial de creștere susținută a salariilor în Europa Centrală și de Est fără a periclita în vreun fel evoluția pozitivă a economiilor din această regiune. Din contră, după cum o demonstrează ultima perioadă, creșterea economică a fost chiar impulsionată de creșterea remunerării salariaților. Chiar dacă rămân obiective îndepărtate, pentru țările estice dezvoltarea unor piețe interne solide și abandonarea modelului de dezvoltare bazat pe costurile reduse ale forței de muncă sunt singurele opțiuni pe termen mediu și lung.

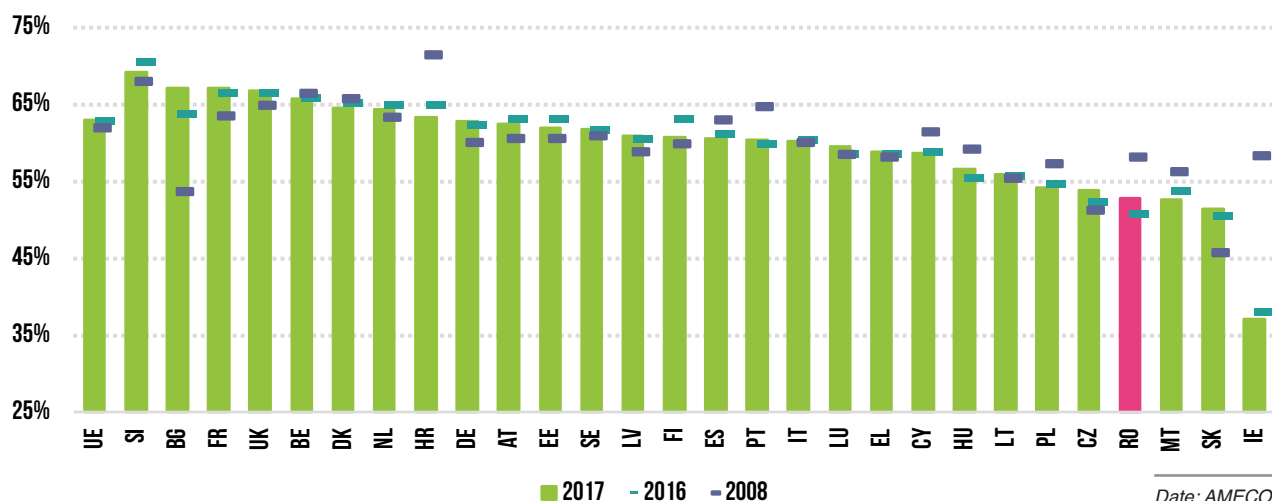
Creșterea salariilor în Europa Centrală și de Est este în continuare într-o bună măsură dependentă de politicile guvernamentale și în special de creșterea salariului minim. Și în 2017, salariul minim a înregistrat creșteri semnificative în țările estice, cu excepția Letoniei și

Lituaniei: +15,1% în termeni reali în Ungaria, +14% în România, +12,4% în Cehia, + 11,7% în Polonia (tabelul 1.4). La paritatea puterii de cumpărare (adică ținând cont de diferențele de prețuri dintre țări), cea mai mare creștere a avut loc în România (+14,8% în 2017 față de 2016), urmată de Ungaria (+12,2%), Cehia (+8,5%) și Bulgaria (+8,2%). După criza de la sfârșitul deceniului trecut, salariul minim a devenit principalul mecanism de temperare a evoluției negative a remunerării ca urmare a măsurilor de austeritate și a restrângerii severe a negocierilor colective. Astfel, în Europa Centrală și de Est, salariul minim a crescut constant începând cu 2011, înregistrând creșteri medii anuale importante: +10,7% pe an în România, + 9,2% pe an în Bulgaria, +4,9% pe an în Ungaria și +5,5% pe an în Lituania. Totuși, în ciuda menținerii acestor rate de creștere, la sfârșitul lui 2017 salariile minime din Europa Centrală și de Est erau mult sub cele din țările occidentale (figura 1.19). Acest lucru rămâne valabil și din perspectiva puterii de cumpărare oferite de salariul minim, cu excepția importantă a Poloniei, unde situația a ajuns la nivelul țărilor sudice. În euro, salariile minime din România și Bulgaria rămân departe de celelalte țări estice, chiar dacă la paritatea puterii de cumpărare diferențele s-au estompat semnificativ.

În interiorul grupului estic, efectele creșterilor salariului minim sunt însă destul de diferite. Comparând creșterea salariului minim (tabelul 1.4) cu creșterea remunerării medii per salariat (tabelul 1.3), putem observa un impact mult mai mare al creșterii salariului minim asupra remunerării medii în România (+14% creșterea salariului minim în 2017, +10,2% creșterea remunerării medii) față de Ungaria (+15,1% creșterea salariului minim, +4,1% creșterea remunerării medii). Acest lucru se datorează distribuțiilor diferite ale veniturilor salariale în cele două țări. Din moment

Figura 1.20

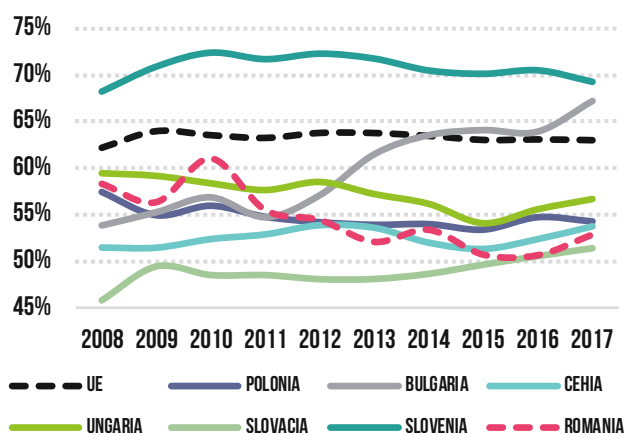
Ponderea ajustată a remunerării salariaților în PIB



12. Jan Drahokoupil și Agnieszka Piasna, *What drives wage gaps in Europe?*, Bruxelles, Institutul Sindical European, 2017.

Figura 1.21

Ponderea ajustată a remunerații salariaților în PIB în țările din Europa Centrală și de Est



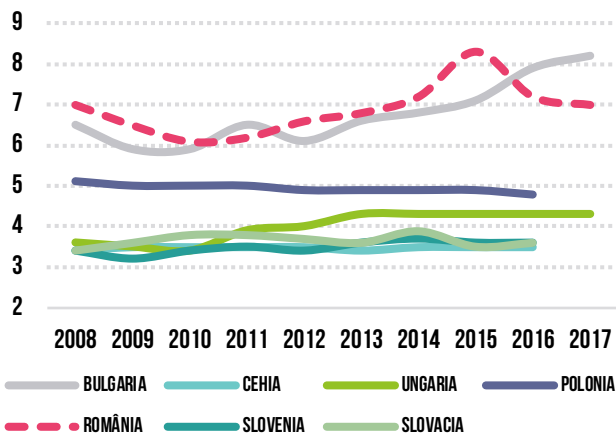
Date: AMECO

ce România are o pondere foarte mare a salariaților remunerați cu salariul minim în totalul forței de muncă salariate, impactul creșterilor salariului minim asupra remunerației medii este mult mai important decât în țările în care ponderea salariaților remunerați cu salariul minim este relativ redusă.

Creșterea susținută a salariului minim poate antrena o creștere continuă a ponderii salariaților remunerați cu salariul minim, cum este de altfel și cazul României începând cu 2011. Într-o primă fază, impactul creșterii salariului minim asupra remunerației medii nu se va resimți decât într-o măsură restrânsă, acesta crescând pe măsură ce ponderea salariaților remunerați cu salariul minim crește. O asemenea evoluție este vizibilă pentru România și posibil și pentru alte țări din Europa Centrală și de Est, precum Ungaria sau Polonia. În aceste țări, ponderea remunerației salariaților în produsul intern brut a scăzut semnificativ după 2008 și a rămas până în prezent la un nivel mult inferior perioadei pre-criză (figura 1.20). Ponderea remunerației salariaților în PIB este un indicator relevant pentru a înțelege în ce măsură salariații beneficiază de pe urma creșterii economice la care contribuie în mod direct. Cu excepția cazului special al Irlandei, după 2008 România a înregistrat cel mai puternic declin al ponderii remunerației salariaților în PIB din Uniunea Europeană. Ușoara revenire din 2017 nu schimbă cu aproape nimic această situație, inclusiv strict din perspectiva comparației cu celelalte țări estice (figura 1.21). Impactul creșterilor salariale din ultimii ani din România a avut un efect cel mult minor asupra distribuției veniturilor între muncă și capital. Nicio altă țară din Europa Centrală și de Est nu a înregistrat o traiectorie atât de puternic descendentă a ponderii remunerației salariaților în PIB în ultimul deceniu.

Figura 1.22

Inegalitățile de venit (s80/s20) în țările din Europa Centrală și de Est



Date: Eurostat

Spre deosebire de România, în Bulgaria creșterea salariilor a avut un impact distributiv major, în 2017 ea apropiindu-se de Slovenia, unde sistemul negocierilor colective este mult mai avansat decât în celelalte țări din regiune.

În ce privește distribuția veniturilor în rândul populației, însă, situația este din nou foarte diferită. Creșterile salariale din Bulgaria au antrenat deopotrivă creșterea remunerației salariaților în PIB și creșterea inegalităților de venit, în 2017 prima cincime din populație din punct de vedere al veniturilor câștigând de peste 8 ori mai mult decât ultima cincime (față de, spre exemplu, de 6 ori mai mult în 2012). În România, inegalitățile de venit s-au menținut la nivelul anului 2016, fiind în continuare foarte mari în raport cu celelalte țări din regiune (cu excepția Bulgariei).

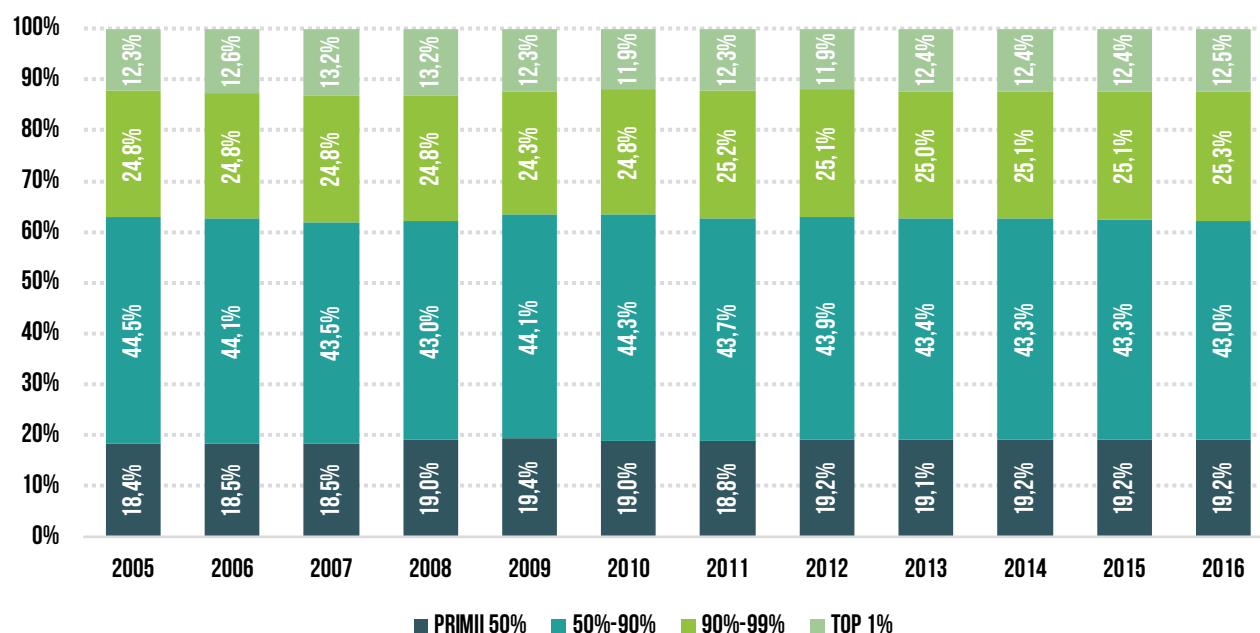
Însă creșterea inegalităților este o problemă pe întreg continentul. După cum arată cel mai recent raport asupra inegalităților la nivel mondial, ponderea în veniturile totale a celor 1% cu veniturile cele mai mari a crescut în Europa până la 12,5% în 2016, după ce a scăzuse ușor după 2008 (figura 1.23).¹³ Revenirea economică este așadar însoțită de creșterea inegalităților economice. Este vorba mai degrabă de o polarizare, principalii perdanți fiind primii 90% în ierarhia veniturilor. De remarcat că primei jumătăți a populației îi reveneau în 2016 doar 19,2% din veniturile totale.

Creșterea inegalităților la nivelul continentului ascunde diferențe interne majore, precum și rolul major al transferurilor profiturilor între regiuni și între țări. Un raport recent arată că în 2015 la nivel global companiile

13. Facundo Alvaredo, Lucas Chancel, Thomas Piketty, Emmanuel Saez, Gabriel Zucman (coord.), *World Inequality Report*, World Inequality Lab, 2018.

Figura 1.23

Distribuția veniturilor totale în Europa pe categorii de venituri



Date: World Inequality Database

multinaționale și-au transferat în mod artificial nu mai puțin de 45% din profituri în paradisuri fiscale.¹⁴ În Uniunea Europeană, peste 20% din impozitul pe profit este pierdut datorită acestor transferuri, cea mai mare parte a acestor pierderi fiind atribuite de fapt transferurilor în interiorul UE. Irlanda, Olanda, Luxemburg, Malta, Cipru și Belgia sunt principalii beneficiari ai acestor transferuri. În ce privește țările din est, un alt studiu arată că între 2010 și 2016 transferurile externe de profituri și venituri din proprietăți au reprezentat porțiuni consistente din produsul intern brut: 4,2% pentru Slovacia, 4,7% din PIB în medie pe an pentru Polonia, 7,2% pentru Ungaria, 7,6% pentru Cehia.¹⁵ Sumele depășesc cu mult transferurile inverse, dinspre restul UE către țările din est. Implicațiile pentru salariații din est sunt în mod cert negative: scăderea bugetelor naționale înseamnă servicii publice mai proaste și salarii mai mici în sectorul bugetar și, din moment ce transferul profiturilor ia de multe ori forma unui transfer de valoare adăugată intern companiilor multinaționale, subestimarea productivității muncii restrânge spațiul de manevră pentru creșterile salariale în sectorul privat. O bună parte a inegalităților de venit de la nivelul Uniunii Europene sunt așadar sistematice, ținând de modul de integrare al estului în strategiile companiilor multinaționale din vestul continentului.

Promovarea drepturilor salariaților: între declarația Pilonului European al Drepturilor Sociale și restrângerea continuă a negocierilor colective

Uniunea Europeană în continuare nu pare să aibă un răspuns la aceste probleme structurale. În noiembrie 2017 a fost lansat Pilonul European al Drepturilor Sociale, care „stabilește 20 de principii și drepturi esențiale în sprijinul unor piețe ale muncii și al unor sisteme de protecție socială echitabile și funcționale”.¹⁶ Chiar dacă este privit ca un avans important al politicii sociale europene, implicațiile practice ale Pilonului sunt cel puțin neclare, fiind vorba doar de formularea unor principii și obiective generale și nu ale unor politici publice concrete. Mai mult, aceste principii contrastează cu recomandările specifice de țară pe care Comisia Europeană le face în cadrul consultărilor semestriale — în cazul României, spre exemplu, aceste recomandări vizează încetinirea creșterii salariului minim și prevenirea efectelor de contagiune a creșterilor salariale dinspre sectorul bugetar înspre sectorul privat. Mai mult, revenirea economică din

14. Thomas Tørsløv, Ludvig Wier, Gabriel Zucman, „€600 Billion and counting: why high-tax countries let tax Havens Flourish”, Noiembrie 2017.

15. Thomas Piketty, „2018, the year of Europe”, 16 ianuarie 2018, disponibil online la adresa: <http://piketty.blog.lemonde.fr/2018/01/16/2018-the-year-of-europe/>.

16. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=ro&catId=1226>

ultima perioadă nu a fost însoțită de promovarea la nivel european a drepturilor de organizare și negociere colectivă, poziția autorităților europene rămânând favorabilă restrângerii negocierilor colective. După cum s-a văzut în ultima perioadă în Franța, dereglementarea relațiilor de muncă și șubrezirea drepturilor salariaților poate continua și în această perioadă de revenire economică și poate fi promovată de guverne care declarativ sunt dintre cele mai pro-europene.

Anul 2017 a marcat totuși o schimbare de strategie din partea organizațiilor sindicale la nivel european și național. Confederația Sindicală Europeană a lansat campania „Europa are nevoie de o mărire de salariu” ca reacție la lipsa creșterilor salariale într-un context de revenire economică și creștere susținută a ocupării. Mai pragmatic, unele sindicate au profitat de pe urma contextului strategic favorabil, organizând greve și proteste pentru a pune presiune pe angajatori și guverne. În contextul șomajului extrem de redus și a creșterii economice solide, sindicatul german IG Metall a organizat o serie de greve în industria constructoare de mașini, obținând la începutul lui 2018 o creștere salarială de 4,3% și, poate mai important, posibilitatea unui program de muncă mai relaxat pentru salariații care trebuie să acorde mai multă atenție vieții personale. În Cehia, Confederația Sindicală din Boemia și Moravia (ČMKOS) și-a continuat campania „Gata cu munca ieftină în Cehia” lansată în 2015, ținând depășirea modelului de dezvoltare bazat pe

forța de muncă ieftină și docilă. Chiar și în absența negocierilor sectoriale, strategia ČMKOS este de a coordona acțiunile sindicatelor membre și a formula la unison revendicări salariale importante, oferind asistență tehnică sindicatelor membre în cadrul negocierilor și întărindu-și prezența în mass media.

Situația de pe piața muncii a crescut puterea de negociere a salariaților în fața angajatorilor. Drept urmare, grevele au revenit pe agenda sindicală în 2017. În Germania, IG Metall a avut câștig de cauză doar după organizarea unei serii de greve de scurtă durată, care anticipau eventuale mișcări greviste de amploare. În Cehia, Slovacia și Ungaria au avut loc greve importante, care au afectat în special puternica industrie auto din aceste țări. Aceste mișcări ofensive au fost însoțite de grevele defensive din Franța, care vizează apărarea drepturilor salariaților în fața reformelor propuse de guvernarea Macron. Rămâne de văzut în ce măsură organizațiile sindicale vor putea profita de pe urma situației economice favorabile câștigării unor mărimi de salarii substanțiale și a unor drepturi suplimentare. Problema majoră rămâne cadrul instituțional al negocierilor colective, care în multe țări a cunoscut schimbări fundamentale în ultimul deceniu, schimbări care au restrâns spațiul de manevră al sindicatelor. Din acest punct de vedere, moștenirea crizei continuă să atârne greu, indiferent de evoluția pozitivă a economiei sau de promisiunile vagi ale autorităților europene.

17. Institutul Sindical European, *Benchmarking Working Europe 2018*, Bruxelles, 2018, p. 54.

18. Pentru detalii, vezi site-ul oficial al campaniei: <https://payrise.eu/>.

19. Monika Martišková și Mária Sedláková, „Reinventing the role of the Czech trade unions: halfway through the journey”, în Magdanela Bermaciak și Marta Kahancová, *Innovative union practices in Central-Eastern Europe*, Bruxelles, Institutul Sindical European, p. 57-72.

2.

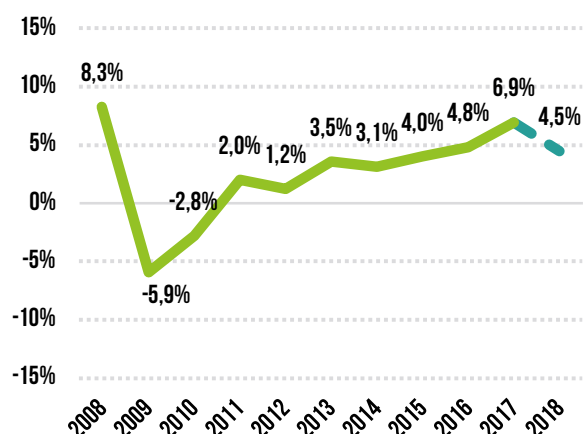
SITUAȚIA ECONOMICĂ ÎN ROMÂNIA

Situția macroeconomică de ansamblu

Economia României a continuat să crească în 2017, într-un ritm și mai accelerat față de anii anteriori. În volum, produsul intern brut a crescut cu 6,9%, apropiindu-se de nivelurile record atinse în perioada pre-criză (figura 2.1). După cum am văzut în capitolul anterior, acest ritm de creștere, care este și mai ridicat din perspectiva PIB per capita (+7,3%), este practic cel mai dinamic din Europa, depășind cu mult celelalte țări din Europa Centrală și de Est. În 2017, economia României a fost impulsionată de politica fiscală expansionistă în contextul unei politici monetare în continuare foarte relaxate, precum și a revenirii economice europene. Odată epuizate efectele politicii fiscale, creșterea este de așteptat să se reducă până la 4,5% în 2018 — un nivel în continuare ridicat în comparație cu perioada imediat următoare crizei (2011-2014). În absența unor șocuri externe, mediul economic de ansamblu din România va continua așadar să devină din ce în ce mai favorabil.

Figura 2.1

Creșterea PIB real (% față de anul precedent)



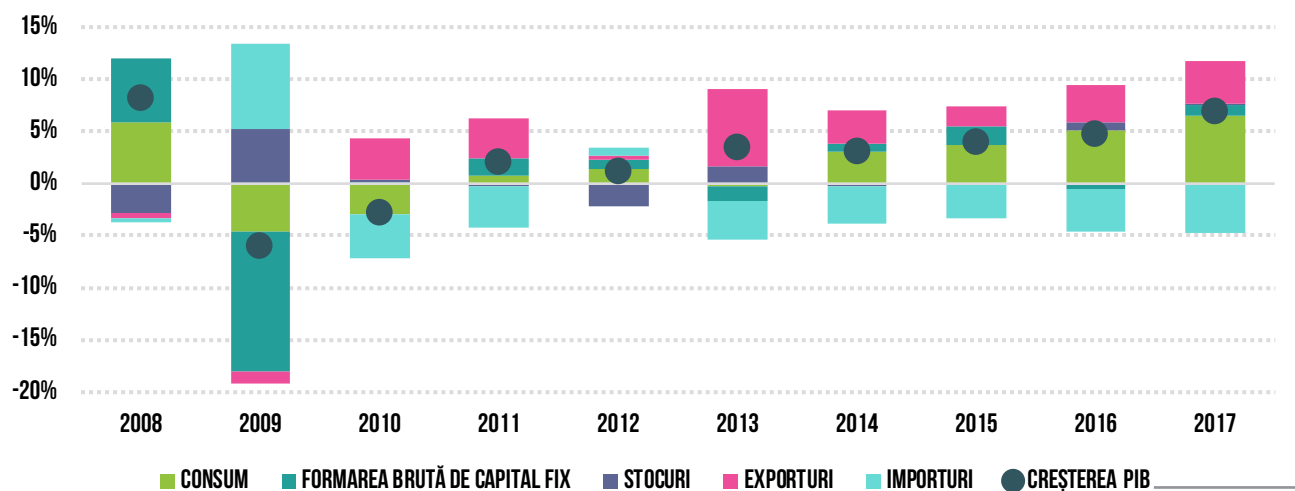
Date: AMECO și Comisia Națională de Prognoză

Din perspectiva cererii, consumul a continuat să fie principalul motor al creșterii economiei, contribuind cu 6,5 puncte procentuale, față de 5,1 în 2016 (figura 2.2). După contribuția negativă din 2016 (-0,5 puncte procentuale), investițiile (formarea brută de capital fix) au revenit pe creștere în 2017 (+1,1 puncte procentuale), chiar dacă într-o bună măsură datorită sectorului imobiliar, care a luat din ce în ce mai mult avânt pe parcursul lui 2017. Exporturile își mențin traiectoria ascendentă de după 2012, contribuind cu 4 puncte procentuale la creșterea economiei (față de 3,6 în 2016). Contribuția mai mare a exporturilor față de 2016 a fost însă pe deplin neutralizată de creșterea importurilor (-4,8 puncte procentuale în 2017 față de -4,1 în 2016). Altfel spus, contribuția exporturilor nete (exporturi minus importuri) la creșterea produsului intern brut a fost și în 2017 negativă (-0,7 puncte procentuale, față de -0,5 în 2016). Față de perioada anterioară crizei, este de remarcat totuși contribuția importantă a comerțului exterior la dinamica economică de ansamblu, exporturile crescând practic în fiecare an începând cu 2010. Consumul, care în orice caz este principalul motor al creșterii economice în mai toate țările europene, înregistrează în prezent creșteri importante, revenindu-și după o perioadă relativ lungă de scădere și stagnare (2009-2013). Deși se vorbește foarte mult despre necesitatea creșterii investițiilor, trebuie subliniat că România are în continuare o rată a investițiilor relativ ridicată: formarea brută de capital fix a reprezentat 22,6% din PIB în 2017, față de media UE de 20,1%. Desigur, cifrele sunt foarte departe de cei 37,4% din 2008, însă reducerea progresivă a ponderii investițiilor în PIB este de așteptat odată cu dezvoltarea economiei. În orice caz, 2017 și începutul lui 2018 au adus un reviriment al investițiilor, în ultimul trimestru al lui 2017 volumul acestora fiind cu aproximativ 13% mai mare decât în ultimul trimestru al lui 2016.

Din punct de vedere al veniturilor, remunerarea salariaților a constituit principalul motor al creșterii economice din 2017, contribuind cu 4,6 puncte procentuale. Spre deosebire de 2016, însă, un rol important l-a avut creșterea în volum a contribuțiilor sociale plătite de angajatori (1,6 puncte procentuale din cele 4,6 corespunzătoare remunerării salariaților). În termeni nominali, suma totală a contribuțiilor sociale ale angajatorilor a crescut cu 36% față de 2016 (de la 8,5 la 11,6 miliarde de euro). Din moment ce nu au existat modificări fiscale intrate în vigoare pe parcursul

Figura 2.2

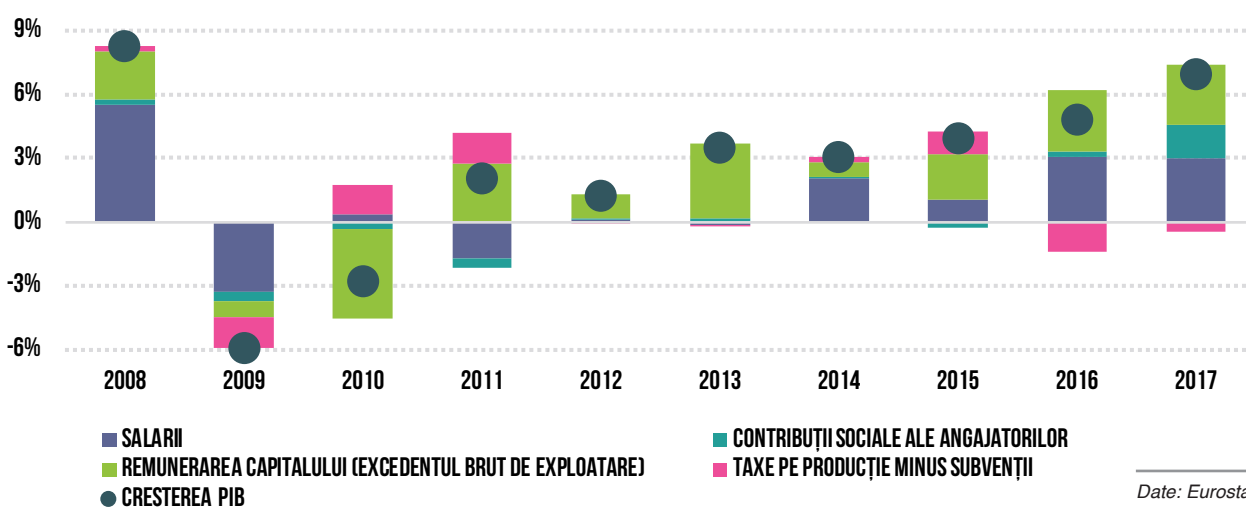
Creșterea PIB pe componentele cererii agregate



Date: AMECO

Figura 2.3

Creșterea PIB pe componente de venit



Date: Eurostat

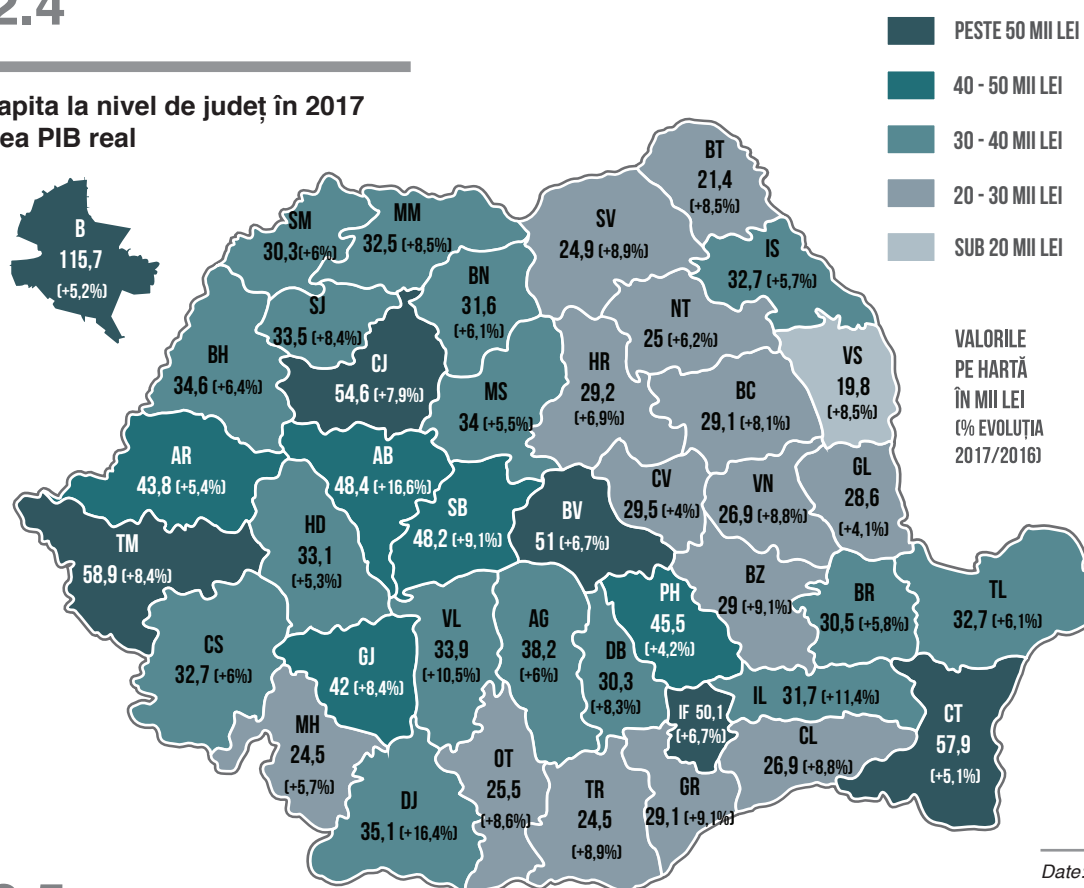
lui 2017, sursa acestei creșteri este colectarea mai bună a acestor plăți de către stat. Chiar și lăsând la o parte rolul important al contribuțiilor sociale ale angajatorilor, creșterea salariilor brute a fost și în 2017 un motor important al creșterii economice (+3 puncte procentuale, față de 3,1 în 2016). Creșterea salariilor nu a avut un impact negativ asupra remunerării capitalului, excedentul brut de exploatare contribuind cu 2,8 puncte procentuale la creșterea PIB (față de 2,9 în 2016). Altfel spus, în paralel cu creșterea importantă a salariilor, remunerarea capitalului și-a menținut evoluția pozitivă din ultimii ani, nu doar datorită creșterii consumului (alimentată de creșterea salariilor), ci și creșterii continue a exporturilor.

Din punct de vedere geografic, nu există nicio tendință reală de reducere a decalajelor imense dintre județe și regiuni (figura 2.4). Cu excepția județului Constanța, al

cărui PIB e susținut puternic de activitățile portuare și comerciale, diferențele dintre grupul județelor din vest (Arad, Timiș, Cluj, Alba), centru (Sibiu, Brașov, Argeș, Prahova) și București-Ilfov față de restul țării continuă să crească. PIB-ul județului Timiș (al doilea cel mai bogat după București) a crescut cu 8,4% în 2017, în timp ce Vaslui (cel mai sărac județ, cu un PIB per capita de 3 ori mai mic decât Timiș) a înregistrat o creștere practic identică (8,5%). Deși au înregistrat creșteri peste medie, județele sărace din nord-est, est, sud și nord-vest rămân mult în urma județelor bogate, față de care decalajele nu pot fi recuperate decât prin diferențe foarte mari și susținute ale ratelor creșterii. În plus, unele județe relativ bogate (Cluj, Timiș) continuă să înregistreze rate de creștere peste medie, lăsând și mai mult în urmă județe care au avut economii foarte puternice (Hunedoara, Iași), dar care în ultimele două decenii au intrat în declin accelerat

Figura 2.4

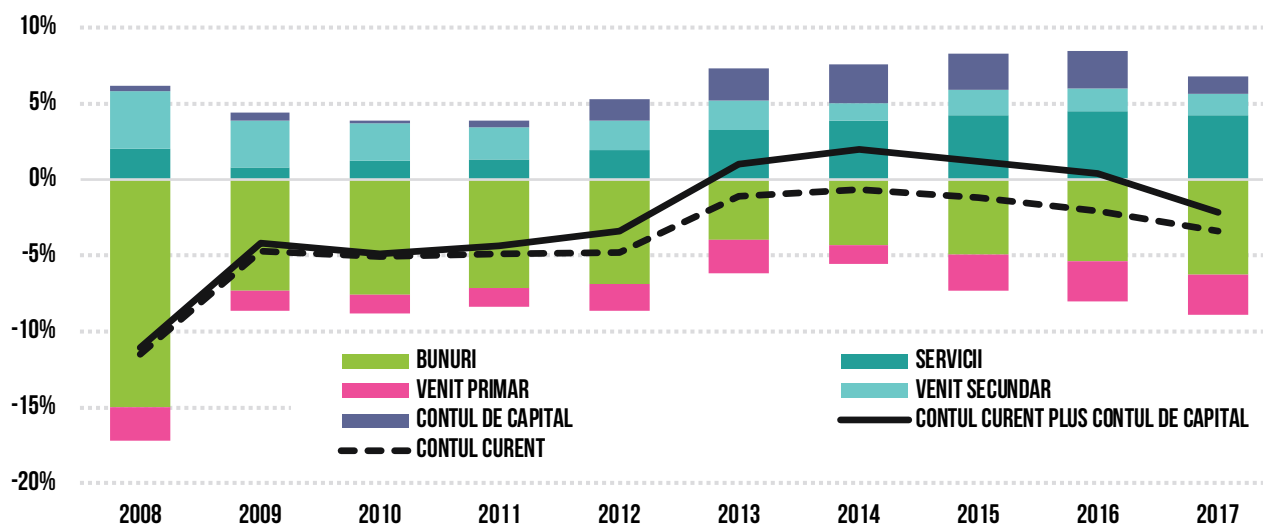
PIB per capita la nivel de județ în 2017
și creșterea PIB real



Date: AMECO

Figura 2.5

Contul curent și contul de capital, 2005-2017 (% din PIB)



Date: Eurostat

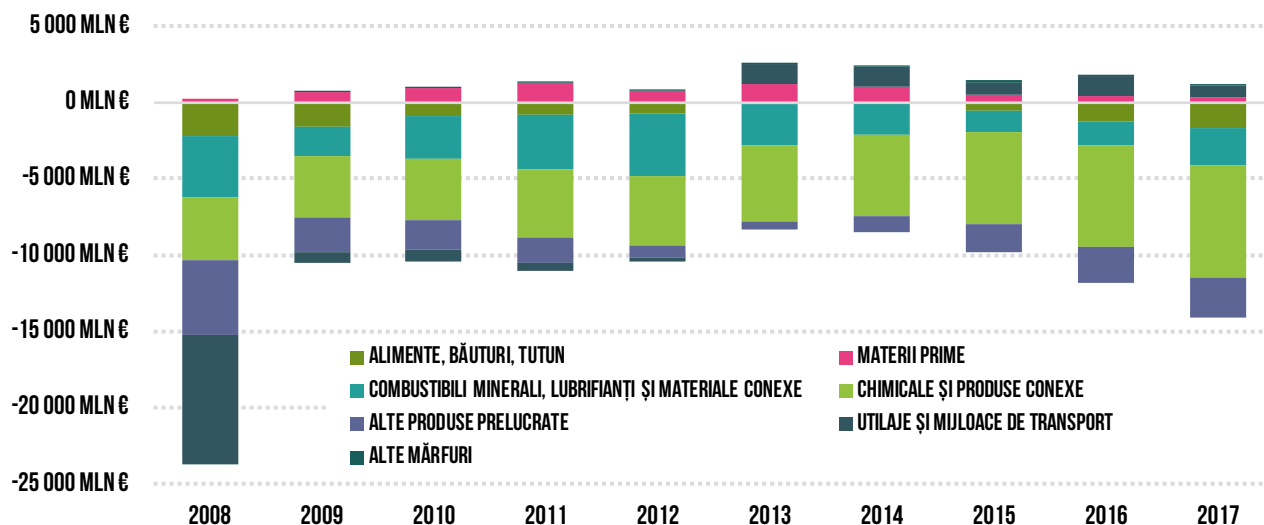
sau nu au putut ține pasul cu ritmul de creștere din centrul și vestul țării.

În 2017, s-au înmulțit atenționările privitoare la creșterea deficitului de cont curent ca urmare a creșterii importurilor și a dezechilibrării progresive a balanței comerciale. Într-adevăr, impactul balanței comerciale pentru bunuri asupra contului curent a crescut de la -5,4% din PIB în 2016 la -6,3% în 2017 (figura 2.5). Totodată, excedentul

comercial pentru servicii a scăzut de la 4,5% la 4,2% din PIB. Diferența dintre veniturile din investiții și proprietăți intrate și ieșite din țară (venitul primar) s-a menținut la -2,6% din PIB, în timp ce soldul veniturilor transferate între rezidenți și nerezidenți (venitul secundar, care include remiterile de bani ale celor două plecați la muncă în străinătate) a scăzut ușor, de la 1,5% la 1,4% din PIB. Adunate, toate acestea duc la un deficit de cont curent de 3,4% din PIB, în creștere față de 2,1% în 2016.

Figura 2.6

Balanța comercială a României pentru bunuri



Date: Eurostat

Deteriorarea balanței comerciale pentru bunuri este direct legată de impulsivitatea consumului populației, dar și de importul de materii prime și produse intermediare pentru producția industrială. Importurile nete de alimente, băuturi și tutun au crescut pentru al treilea an consecutiv în 2017 (figura 2.6). Creșteri importante au înregistrat și importurile nete de combustibili, de produse chimice și de alte produse prelucrate. Excedentul comercial pentru utilaje și mijloace de transport s-a micșorat parțial datorită unei ușoare creșteri a pieței locale de automobile, însă strict din acest punct de vedere situația este radical mai bună în raport cu deficitul imens de dinaintea crizei. Această diferență se păstrează și în cazul întregului deficit de cont curent, care rămâne mult mai redus decât cel corespunzător anului 2008 și chiar perioadei 2009-2012. Investițiile străine directe atrase după 2012 atenuază însă în continuare impactul deficitului de cont curent (vezi figura 2.5, contul curent plus contul de capital). Chiar dacă se poate spune că creșterea economică din ultima perioadă a fost însoțită de presiuni crescânde asupra balanței de plăți, putând să ducă la creșterea nesustenabilă a datoriei externe a României, această problemă este de fapt una pur teoretică în momentul de față. După cum am văzut în capitolul anterior, datoria publică externă a României este una dintre cele mai mici din Uniunea Europeană și, mai mult, exprimată ca procent din PIB datoria externă a înregistrat o scădere în 2017. În plus, calendarul de rambursare a datoriei publice a devenit și mai favorabil în ultima perioadă, reducând și mai mult riscul de nesustenabilitate. Cel puțin pentru moment, chestiunea balanței de plăți nu reprezintă o amenințare reală pentru economia României.

Perspectiva sectorială

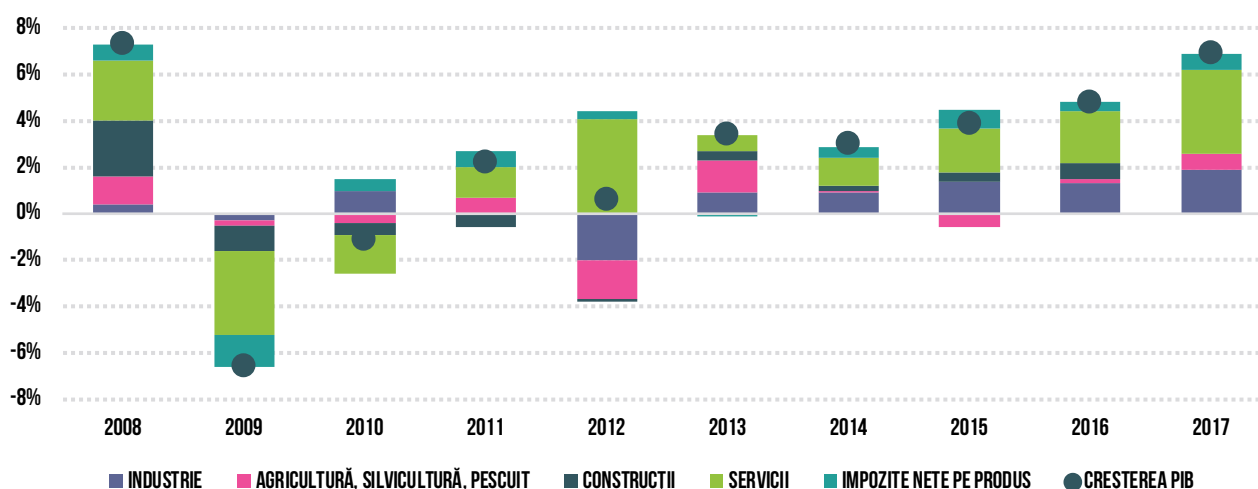
Corespunzător contribuțiilor consumului și exporturilor la creșterea economică, serviciile și industria au fost principalele resorturi ale evoluției produsului intern brut în 2017 (figura 2.7). Contribuția serviciilor a crescut semnificativ, de la 2,2 puncte procentuale în 2016 la 3,6 în 2017, în timp ce industria și-a majorat aportul la creșterea PIB de la 1,3 la 1,9 puncte procentuale. Tendința ascendentă este evidentă, atenuând efectele volatilității obișnuite din agricultură și construcții.

Cele mai dinamice ramuri după volumul producției au fost agricultura (+18,3% față de 2016), IT&C (+10,9%) și activitățile profesionale, științifice și tehnice și activitățile de servicii administrative și suport (+9,9%). Comerțul și industria au avut de asemenea evoluții pozitive ale volumului producției (+8,2% respectiv + 8%), acestea fiind cel puțin parțial influențate de creșterea prețurilor. Trebuie ținut cont că, în anumite limite, inflația este benefică din punct de vedere financiar pentru companii. Acest lucru este valabil mai ales în industrie și în construcții, însă și comerțul beneficiază atâta timp cât inflația nu duce la o scădere a apetitului populației pentru consum. Din nou, creșterea volumului producției din industrie și din comerț au cântărit foarte mult în dinamica PIB, din moment ce aceste două ramuri reprezintă 47% din PIB-ul României (figura 2.8).²⁰ În ciuda creșterii spectaculoase a producției din 2017, agricultura nu reprezintă decât 5% din PIB, evoluția acestuia depinzând în plus de factori circumstanțiali

20. După cum se vede în figura 2.8, în acest caz comerțul include activitățile de transport și depozitare, hoteluri și restaurante și reparații mijloace de transport rutier.

Figura 2.7

Creșterea PIB pe ramuri de activitate



Date: INS

Tabelul 2.1

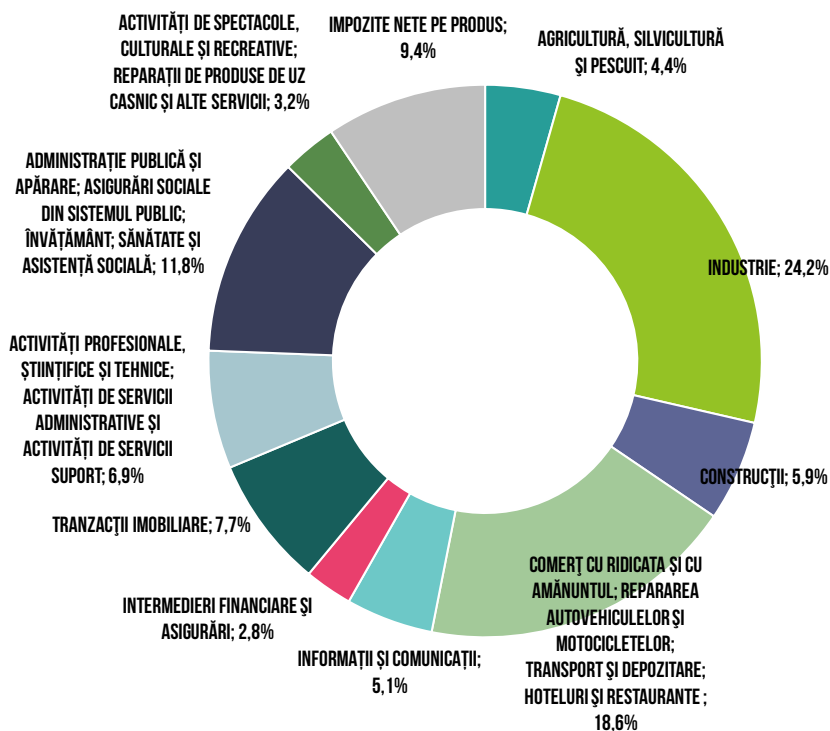
Creșterea volumului producției și a prețurilor pe ramuri de activitate

	2017 VS. 2016	
	VOLUM PRODUCȚIE	PREȚURI
AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT	+18,3%	+1,8%
INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	+10,9%	-1,8%
ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE; ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI ACTIVITĂȚI DE SERVICII SUPT	+9,9%	+2,8%
COMERȚ CU RIDICATĂ ȘI CU AMĂNUNTUL; REPARAREA AUTOVEHICULELOR ȘI MOTOCICLETELOR; TRANSPORT ȘI DEPOZITARE; HOTELURI ȘI RESTAURANTE	+8,2%	+5,6%
INDUSTRIE	+8,0%	+4,5%
ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE ȘI RECREATIVE; REPARAȚII DE PRODUSE DE UZ CASNIC ȘI ALTE SERVICII	+6,6%	+9,8%
TRANZACȚII IMOBILIARE	+3,6%	+1,1%
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE; ASIGURĂRI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC; ÎNVĂȚĂMÂNT; SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ	+2,8%	+22,1%
INTERMEDIERI FINANCIARE ȘI ASIGURĂRI	+1,4%	+6,5%
CONSTRUCȚII	-0,6%	+9,0%

Date: INS

Figura 2.8

Formarea PIB, pe ramuri de activitate, în 2017



Date: INS

Tabelul 2.2

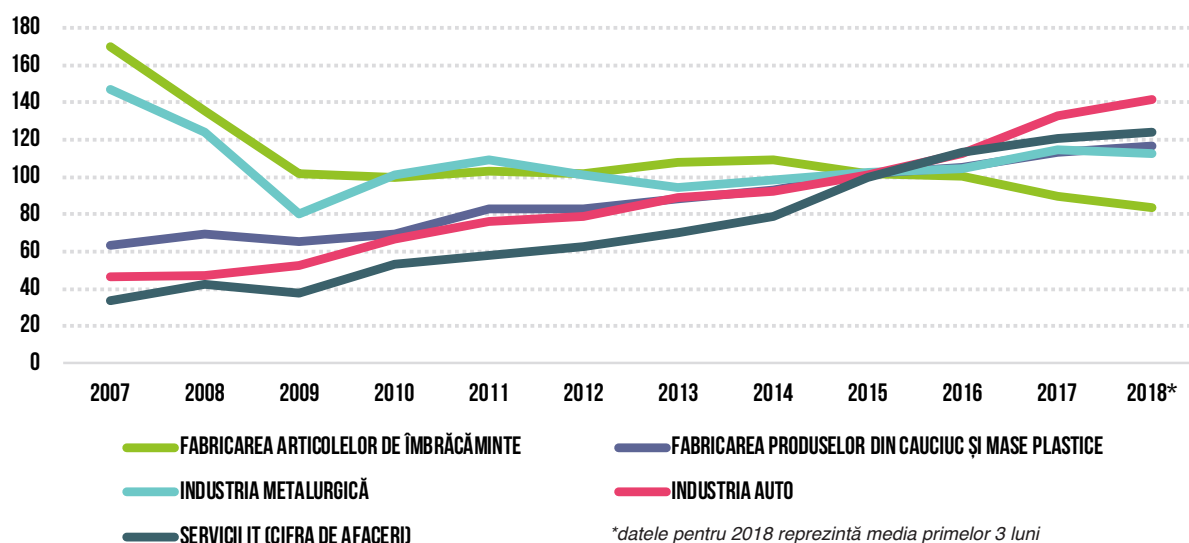
Creșterea producției pe sectoare industriale (% față de anul precedent, serie brută)

	2017 VS 2016	2016 VS 2015
INDUSTRIE (TOTAL)	+7,8%	+3,1%
INDUSTRIA EXTRACȚIVĂ	+10,2%	-11,7%
ACTIVITĂȚI DE SERVICII ANEXE EXTRACȚIEI	+40,2%	-33,3%
EXTRACȚIA CĂRBUNELUI SUPERIOR ȘI INFERIOR	+11,8%	-9,7%
ALTE ACTIVITĂȚI EXTRACTIVE	+7,0%	+3,9%
EXTRACȚIA PETROLULUI BRUT ȘI A GAZELOR NATURALE	+5,3%	-10,0%
EXTRACȚIA MINEREURILOR METALIFERE	-14,0%	+11,4%
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	+8,4%	+4,8%
FABRICAREA DE MAȘINI, UTILAJE ȘI ECHIPAMENTE	+38,2%	+0,0%
TIPĂRIREA ȘI REPRODUCEREA PE SUPTURI A ÎNREGISTRĂRIILOR	+20,1%	+3,1%
FABRICAREA CALCULATOARELOR ȘI A PRODUSELOR ELECTRONICE ȘI OPTICE	+19,4%	+19,2%
FABRICAREA AUTOVEHICULELOR DE TRANSPORT RUTIER	+17,0%	+11,6%
FABRICAREA PRODUSELOR FARMACEUTICE	+15,2%	-7,3%
FABRICAREA ECHIPAMENTELOR ELECTRICE	+10,9%	+12,9%
FABRICAREA HÂRTIEI ȘI A PRODUSELOR DIN HÂRTIE	+9,8%	+14,0%
ALTE ACTIVITĂȚI INDUSTRIALE N.C.A.	+8,7%	+2,3%
INDUSTRIA METALURGICĂ	+8,3%	+3,5%
INDUSTRIA CONSTRUCȚIILOR METALICE	+7,8%	+2,8%
FABRICAREA PRODUSELOR DIN CAUCIUC ȘI MASE PLASTICE	+6,9%	+4,3%
FABRICAREA BĂUTURILOR	+6,5%	+3,4%
FABRICAREA PRODUSELOR TEXTILE	+6,5%	-0,4%
FABRICAREA SUBSTANȚELOR ȘI A PRODUSELOR CHIMICE	+5,8%	+0,5%
FABRICAREA ALTOR PRODUSE DIN MINERALE NEMETALICE	+4,2%	+2,0%
INDUSTRIA ALIMENTARĂ	+1,8%	+9,2%
FABRICAREA ALTOR MUJOACE DE TRANSPORT	+1,7%	-14,0%
REPARAREA, ÎNTREȚINEREA ȘI INSTALAREA MAȘINILOR ȘI ECHIPAMENTELOR	+0,8%	-3,3%
FABRICAREA PRODUSELOR DE COCȘERIE, PRELUCRAREA ȚITEIULUI	+0,0%	+8,6%
TĂBĂCIREA ȘI FINISAREA PIEILOR	-1,7%	-3,0%
FABRICAREA DE MOBILĂ	-2,0%	+13,1%
PRELUCRAREA LEMNULUI, FABRICAREA PRODUSELOR DIN LEMN	-3,3%	-0,2%
FABRICAREA PRODUSELOR DIN TUTUN	-4,7%	-0,3%
FABRICAREA ARTICOLELOR DE ÎMBRĂCĂMINTE	-11,2%	-0,6%
PRODUCȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICĂ ȘI TERMICĂ	+3,4%	+0,5%

Date: INS

Figura 2.9

Indicii producției pe sectoare de activitate (medii anuale, 2015 = 100)



Date: INS

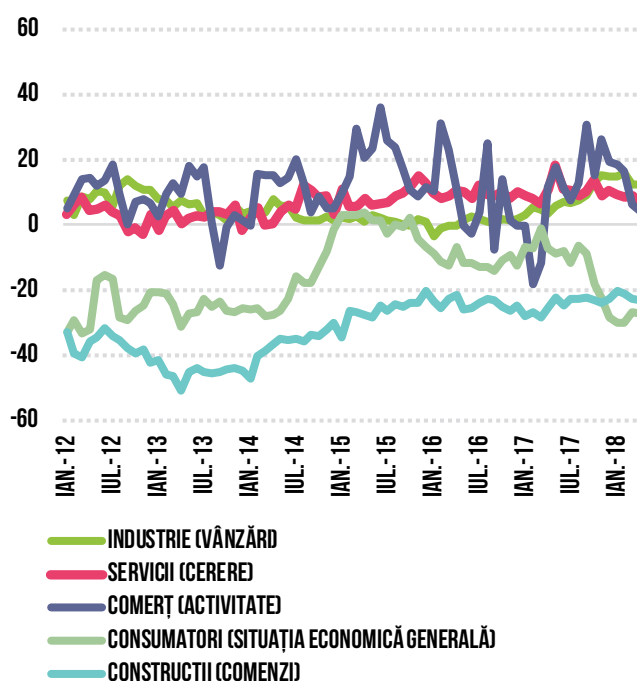
precum cei meteorologici. Cu 5,1% din PIB și doar 3,4% din totalul salariaților, sectorul IT&C își consolidează poziția în structura economiei României, chiar dacă datele disponibile arată o scădere de la 5,3% din PIB în 2016. De notat creșterea ponderii în PIB a sectorului bugetar (administrație publică și apărare, asigurări sociale din sectorul public, învățământ, sănătate și asistență socială) de la 9,8% în 2015 și 10,6% în 2016 la 11,8% în 2017. Creșterea salariilor din sectorul bugetar a avut deci un impact pozitiv și direct asupra creșterii economice din ultimii ani.

Creșterea producției pe sectoare industriale arată o volatilitate a industriei extractive (în mare: scădere puternică în 2016, creștere puternică în 2017) și o menținere a tendinței de creștere în industria prelucrătoare, mai ales în fabricarea de mașini, utilaje și echipamente, dar și în sectoare care cresc continuu de ani buni, cum este industria auto sau fabricarea calculatoarelor și a produselor electronice și optice (tabelul 2.2). Industria metalurgică a luat avânt în 2017 ca răspuns la creșterea prețurilor și a cererii la nivel european. Pe de altă parte, industrii precum fabricarea mobilei sau fabricarea articolelor de îmbrăcăminte au înregistrat scăderi în 2017, cel puțin în ultimul caz fiind vorba de un declin structural vizibil de-a lungul ultimului deceniu.

Evoluția din ultima jumătate de deceniu a indicilor producției industriale pe sectoare sugerează o transformare structurală a economiei României, cu o creștere a gradului de complexitate (figura 2.9) vizibilă în creșterea producției în industria de automobile și în sectorul de servicii IT, combinată cu o scădere a producției în industria textilă, care este strâns legată de forța de muncă ieftină și investiții reduse de capital.

Figura 2.10

Așteptări privind situația economică în următoarea perioadă



Date: DG ECFIN, date de sondaj

În același timp, industria metalurgică înregistrează o evoluție mult mai volatilă. Chiar dacă transformarea este evidentă, această interpretare trebuie tratată cu precauție. După cum arătăm în ultimul capitol al acestui studiu, creșterea din ultimii ani a producției în industria de componente auto este în continuare într-o foarte mare măsură bazată strict pe avantajul competitiv al forței de muncă ieftine și nepretențioase. Chiar și așa,

diferența față de munca din industria textilă rămâne importantă.

În ce privește așteptările privind evoluția situației economice în următoarea perioadă, datele de sondaj în rândul actorilor economici arată o îmbunătățire continuă în industrie, combinată cu o relativă stagnare a acestui indicator în servicii și construcții, o volatilitate continuă în comerț. Cel mai probabil ca urmare a creșterii accelerate a inflației din ultima perioadă, așteptările consumatorilor față de evoluția situației economice generale s-au înrăutățit vizibil începând cu a doua parte a lui 2017. Comparativ cu situația din 2008, doar în industrie putem deocamdată vorbi de o revenire continuă a încrederii în dezvoltarea viitoare a activității. Privit mai în detaliu, optimismul cadrelor de conducere din industrie se datorează mai puțin situației comenzilor noi și mai mult așteptărilor viitoare privitoare la creșterea exporturilor (figura 2.11). De notat de asemenea și ușoara tendință descendentă a indicatorului referitor la capacitatea existentă de producție. Altfel spus, capacitățile existente de producție sunt din ce în ce mai insuficiente pentru a acoperi cererea în creștere, în special pentru produse industriale pentru export.

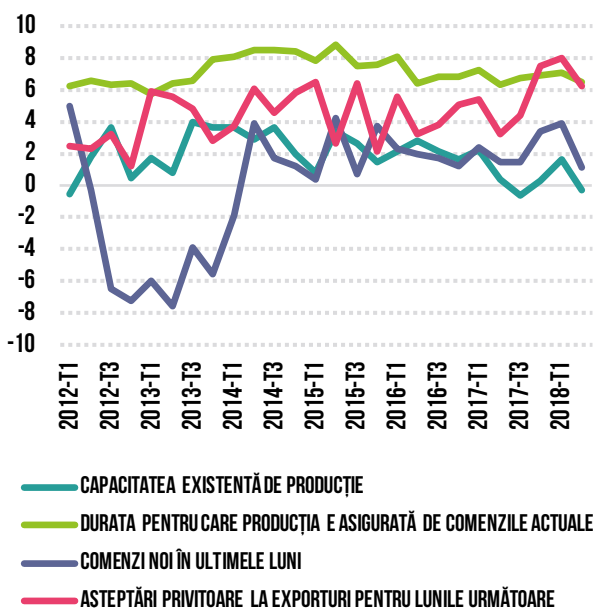
Investiții străine directe. Capital străin versus capital autohton

Cum s-a văzut deja din situația contului de capital, fluxul investițiilor străine directe (aporturi la capitalurile proprii + credite) nu a mai crescut în același ritm ca în 2016 sau 2015 (figura 2.12). Chiar dacă aporturile la capitalurile proprii au scăzut, creditarea internă companiilor a cunoscut prima creștere importantă de după 2012. În orice caz, România rămâne o destinație atractivă pentru investițiile străine, în ciuda tuturor vocilor care reclamă riscurile pierderii competitivității pe plan extern. Per total, soldul investițiilor străine directe la sfârșitul lui 2017 era de 73,5 miliarde euro, față de 70,1 miliarde în 2016. Față de 2008, soldul a crescut cu nu mai puțin de 51%, în mare parte datorită revenirii fluxurilor de investiții începând cu 2013.

Sectorial, investițiile străine directe sunt concentrate în industria prelucrătoare, construcții și tranzacții imobiliare, comerț, intermediari financiare și asigurări și în producția și distribuția de energie (figura 2.13). În industria prelucrătoare, producția de mijloace de transport, industria petrochimică și industria metalurgică dețin peste jumătate din soldul total de 22,4 miliarde de euro. Industria prelucrătoare continuă să-și mărească ponderea în soldul total de investiții străine directe, ajungând la 32% în 2016 (figura 2.13), corespunzător unei creșteri de 47% a investițiilor (de la 15 miliarde de euro la 22,4). Pentru aceeași perioadă, putem observa o reducere semnificativă a soldului investițiilor în cazul sectorului intermediari

Figura 2.11

Indicatori ai încrederii actorilor economici din industrie



Date: DG ECFIN, date de sondaj

financiare și asigurări și creșteri importante pentru construcții și tranzacții imobiliare, comerț, energie și activități profesionale și administrative. În industria prelucrătoare, principalii beneficiari ai creșterii investițiilor străine directe au fost industria mijloacelor de transport și industria petrochimică, însă o creștere importantă a avut loc și în industria produselor electronice (tabelul 2.2). Trebuie să ținem cont că o parte consistentă din investițiile străine din industria petrochimică (mai exact, fabricarea anvelopelor) sunt în fapt legate de industria mijloacelor de transport, care a devenit în ultimii ani principalul motor al creșterii investițiilor străine directe din industrie. În schimb, metalurgia, care în 2008 era cea mai importantă din acest punct de vedere, a continuat să piardă teren. La fel și în cazul industriei cimentului și a sticlei.

Geografic, Bucureștiul rămâne de departe principală destinație a investițiilor străine directe, chiar dacă ponderea lui s-a redus de la 63% din soldul total în 2008 la 59% în 2015, crescând din nou până la 60% în 2016 (figura 2.14). Ca pondere, regiunea care a beneficiat cel mai mult de pe urma investițiilor străine directe în ultimul deceniu a fost vestul țării, care s-a apropiat de regiunea centru față de care avea un decalaj de nu mai puțin de cinci puncte procentuale în 2008. În sume absolute, între 2008 și 2016 soldul investițiilor străine directe a crescut în toate regiunile, cu excepția sud-estului țării, unde soldul s-a menținut constant la 3,6 miliarde de euro. Creșteri importante au avut loc în nord-vest și vest, unde soldul s-a dublat în această perioadă. Investițiile străine din nord-est și din sud-vest rămân în continuare foarte mici în comparație cu restul

Figura 2.12

Fluxuri de investiții străine directe, 2006-2017

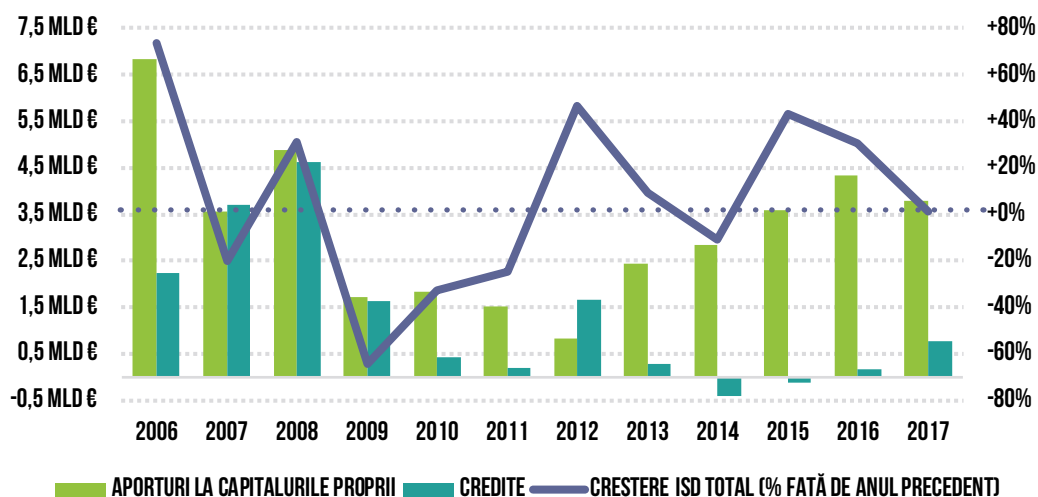
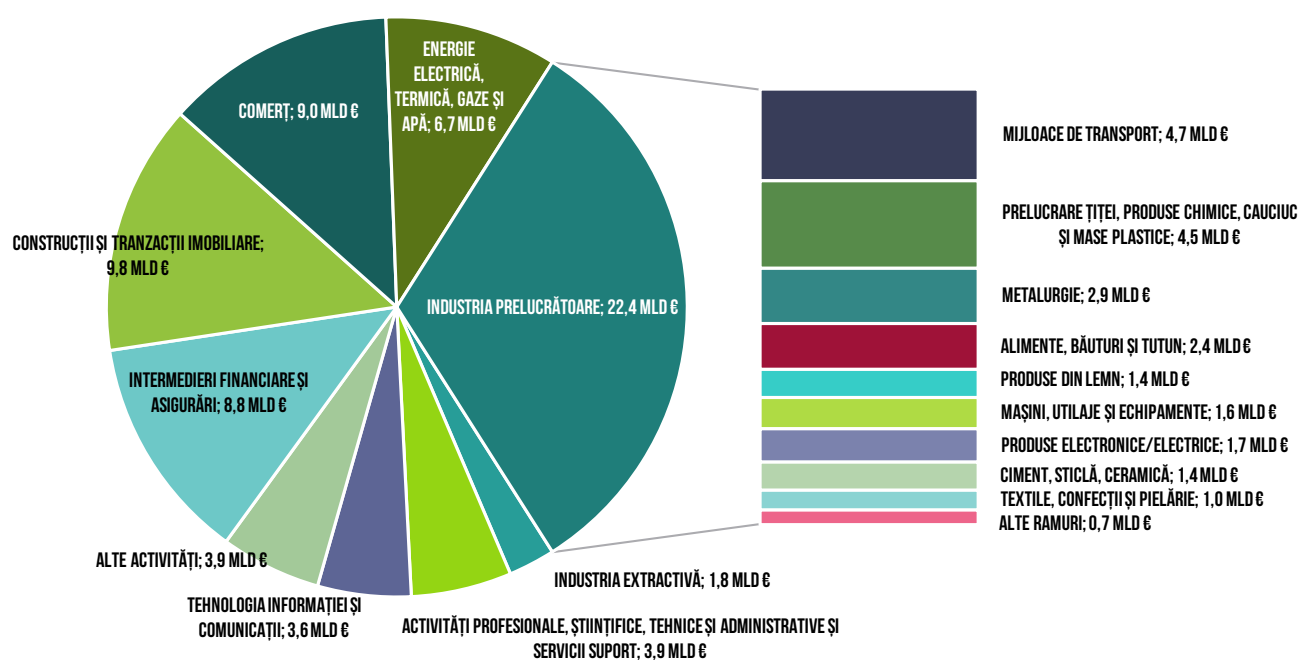


Figura 2.13

Soldul investițiilor străine directe pe sectoare de activitate, 2016



Date: BNR

țării. De asemenea, situația din sud ar fi cu totul alta dacă am exclude județul Argeș, care are o industrie auto foarte puternică, dominată de capitalul străin. Trebuie subliniat că distribuția inegală a investițiilor străine directe este parte a unei dinamici mai largi de concentrare geografică a activităților economice, în urma căreia beneficiază un număr relativ restrâns de județe (vezi figura 2.4 și discuția aferentă).

Este deja un fapt binecunoscut că acumularea investițiilor străine din ultimele decenii a produs o schimbare structurală a economiei României, sectoare importante de activitate, în special în industrie, dar și în anumite activități de servicii, fiind în prezent dominate

de capitalul străin. Diferența dintre capitalul străin și capitalul autohton se face simțită și în spațiul public, precum și în politica socioeconomică a guvernului. Din punct de vedere economic, diferențele sunt în multe privințe notabile.

Companiile străine sunt mult mai puțin numeroase (36,5 mii față de 448 mii în 2016) decât companiile cu capital autohton, însă în medie sunt mult mai mari (cifra de afaceri medie de 16,7 milioane de lei pe an față de 1,3 milioane). În ultima perioadă se observă o creștere mai accelerată a cifrei de afaceri totale a companiilor cu capital străin, evoluția fiind însă vizibil pozitivă de ambele părți (figura 2.15), chiar dacă

Tabelul 2.3

Soldul investițiilor străine directe pe sectoare de activitate, 2016 vs. 2008

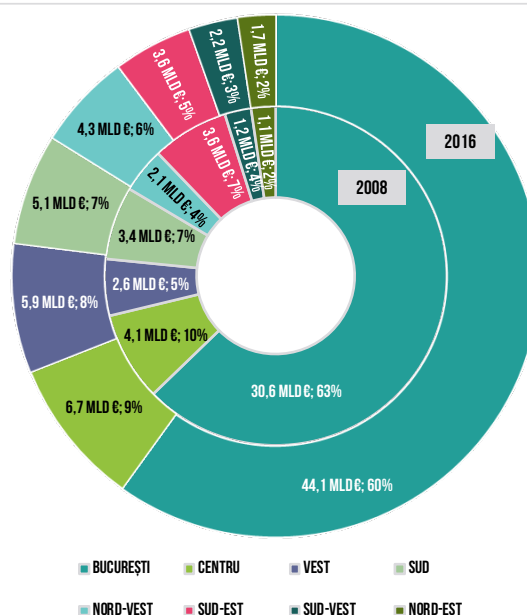
	2008	2016	2016/2008
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	15,3 MLD €	22,4 MLD €	7,2 MLD €
PRELUCRARE ȚITEI, PRODUSE CHIMICE, CAUCIUC ȘI MASE PLASTICE	2,0 MLD €	4,5 MLD €	2,5 MLD €
MIJLOACE DE TRANSPORT	2,2 MLD €	4,7 MLD €	2,5 MLD €
METALURGIE	3,3 MLD €	2,9 MLD €	-0,4 MLD €
ALIMENTE, BĂUTURI ȘI TUTUN	2,6 MLD €	2,4 MLD €	-0,2 MLD €
FABRICARE PRODUSE DIN LEMN, INCLUSIV MOBILĂ	1,0 MLD €	1,4 MLD €	0,4 MLD €
MAȘINI, UTILAJE ȘI ECHIPAMENTE	0,7 MLD €	1,6 MLD €	1,0 MLD €
FABRICAREA CALCULATOARELOR, ALTOR PRODUSE ELECTRONICE, OPTICE ȘI ELECTRIC	0,5 MLD €	1,7 MLD €	1,2 MLD €
CIMENT, STICLĂ, CERAMICĂ	1,8 MLD €	1,4 MLD €	-0,4 MLD €
TEXTILE, CONFECȚII ȘI PIELĂRIE	0,9 MLD €	1,0 MLD €	0,1 MLD €
ALTE RAMURI ALE INDUSTRIEI PRELUCRĂTOARE	0,5 MLD €	0,7 MLD €	0,3 MLD €
INTERMEDIERI FINANCIARE ȘI ASIGURĂRI	10,0 MLD €	8,8 MLD €	-1,2 MLD €
CONSTRUCȚII ȘI TRANZACȚII IMOBILIARE	6,1 MLD €	9,8 MLD €	3,7 MLD €
COMERȚ	6,1 MLD €	9,0 MLD €	2,9 MLD €
TEHNOLOGIA INFORMAȚIEI ȘI COMUNICAȚII	3,3 MLD €	3,6 MLD €	0,4 MLD €
ENERGIE ELECTRICĂ, TERMICĂ, GAZE ȘI APĂ	2,7 MLD €	6,7 MLD €	4,0 MLD €
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	2,1 MLD €	1,8 MLD €	-0,3 MLD €
ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE, TEHNICE ȘI ADMINISTRATIVE ȘI SERVICII SUP	1,6 MLD €	3,9 MLD €	2,3 MLD €
AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT	0,7 MLD €	1,8 MLD €	1,1 MLD €
TRANSPORTURI	0,5 MLD €	1,2 MLD €	0,7 MLD €
HOTELURI ȘI RESTAURANTE	0,2 MLD €	0,4 MLD €	0,2 MLD €
ALTE ACTIVITĂȚI	0,2 MLD €	0,5 MLD €	0,3 MLD €

numărul salariaților a rămas mai mult sau mai puțin același (figura 2.17). Nesurprinzător, rezultatul este creșterea productivității muncii, calculată ca cifră de afaceri pe cap de salariat. Trebuie însă să ținem cont de faptul că productivitatea muncii poate fi subestimată prin mijloace de „optimizare fiscală”, în special în cazul companiilor cu capital străin. Notabilă în acest sens este profitabilitatea mult mai redusă a acestora din urmă față de companiile cu capital autohton (figura 2.16). Acest lucru se datorează parțial specificului investițiilor străine din România, și în special a celor din industrie. Desfășurarea unor activități primordiale de asamblare, folosind materie primă și componente importate face ca cifra de afaceri să fie disproporționat de mare față de valoarea adăugată și, implicit, față de rezultatele financiare ale companiilor cu capital străin. Ambii factori (specificul activității și optimizarea fiscală) trebuie deci luați în calcul atunci când comparăm rata profitabilității în funcție de originea capitalului. În orice caz, este clar că profitabilitatea companiilor din România este în creștere, indiferent dacă vorbim de cele cu capital străin sau cu capital autohton.

În ciuda unei creșteri mai rapide a salariului mediu în companiile cu capital autohton (+14,9% în 2016 față de 2015), salariații din companiile cu capital străin sunt

Figura 2.14

Soldul investițiilor străine directe pe regiuni, 2008 vs. 2016



Date: BNR

În continuare în medie mult mai bine plătiți (mai exact, de două ori mai bine plătiți în 2016) decât salariații din companiile cu capital autohton. Acest lucru se explică mai ales prin diferențele sectoriale, capitalul străin fiind concentrat în sectoarele mai complexe, cu o intensitate mai mare a investițiilor de capital, cu nevoi mai specifice în ce privește calificarea forței de muncă. Trebuie subliniat că în ciuda acestor creșteri salariale, activitatea economică a firmelor nu a avut deloc de suferit, traiectoria cifrei de afaceri și a profitabilității fiind de altfel în mod clar pozitivă. În plus, după cum vom vedea în capitolul despre remunerare, din perspectiva valorii adăugate produse de salariații din România, salarizarea are în medie o evoluție semnificativ mai modestă decât activitatea economică de ansamblu, lucru valabil indiferent de originea capitalului.

Figura 2.16

Profitabilitatea capitalului autohton vs. celui străin (rezultat net ca % din cifra de afaceri)

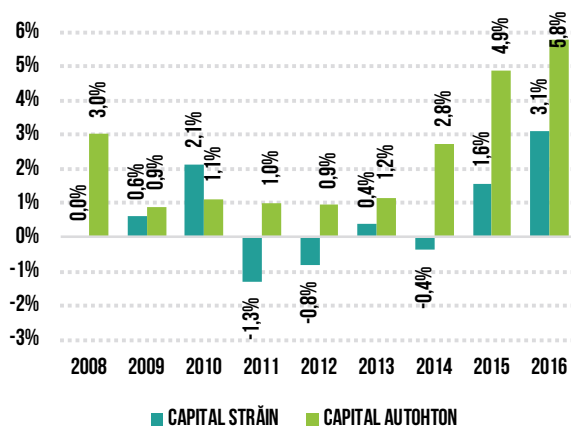


Figura 2.18

Productivitatea muncii (cifra de afaceri pe cap de salariat pe an), capital autohton vs. capital străin

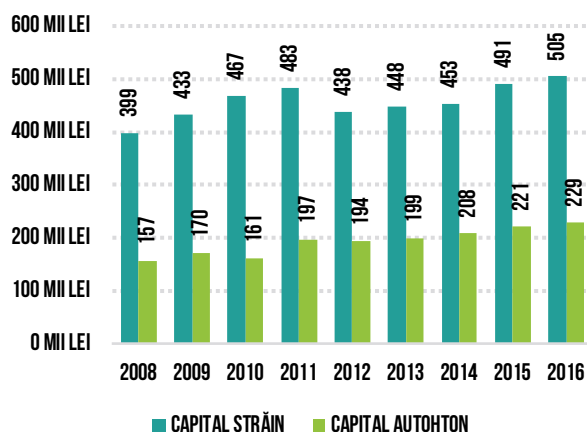


Figura 2.15

Cifra de afaceri capital român vs. străin

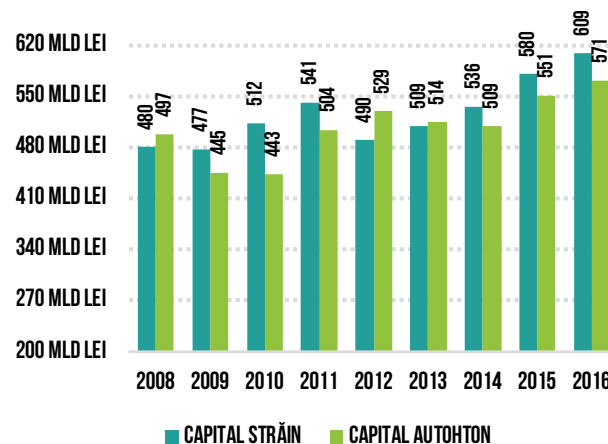


Figura 2.17

Numărul de salariați capital român vs. străin

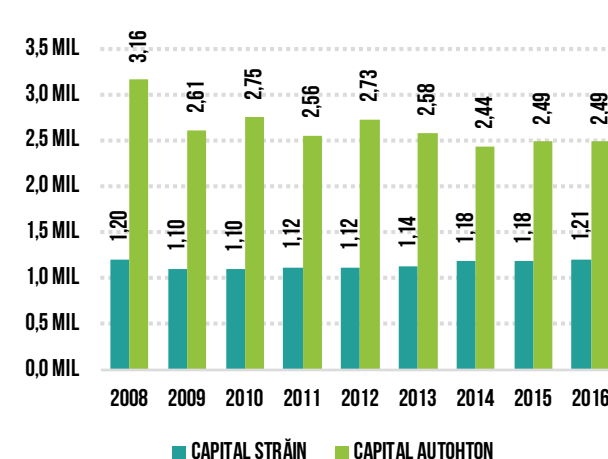
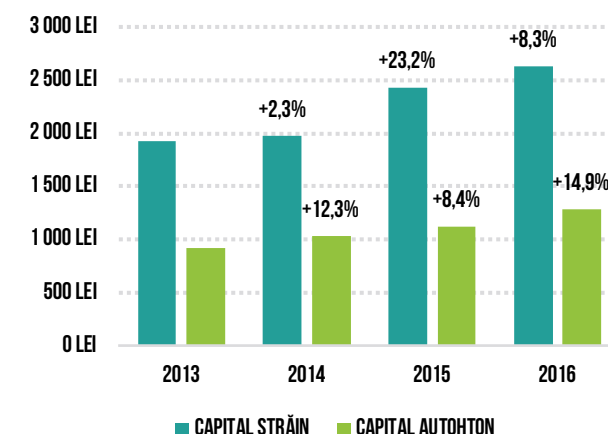


Figura 2.19

Salariul mediu net lunar, capital autohton vs. capital străin



Creșterea inflației și depășirea perioadei post-criză

Creșterea inflației era așteptată odată cu ieșirea deplină din perioada post-criză a economiei României și a economiei europene mai general vorbind. Stabilizarea situației economice din 2013 a fost însoțită de o scădere rapidă a inflației, băncile naționale europene menținând dobânzile foarte jos pentru o perioadă prelungită de timp. Odată cu revenirea economiei, este de așteptat ca prețurile să înceapă să crească și, drept reacție, ca băncile naționale să crească dobânzile de referință. În România, creșterea prețurilor din a doua parte a lui 2017 a întrecut însă orice așteptări, depășind prognozele Băncii Naționale (figura 2.20). Rata inflației a luat avânt începând cu jumătatea lui 2017, crescând de la zero în

ianuarie la 3,3% în decembrie. În primul trimestru al lui 2018, inflația a continuat să crească, atingând 5% în martie — un nivel echivalent mijlocului anului 2013.

Creșterea ratei inflației a devenit un subiect important de discuție în spațiul public în ultima perioadă. Pentru salariați și organizațiile sindicale, inflația (sau creșterea prețurilor) este importantă pentru că reprezintă o amenințare la adresa puterii de cumpărare. Bineînțeles, pentru că duce la scăderea salariilor în termeni reali, inflația trebuie să redevină un subiect important în negocierile colective. Trebuie ținut cont că inflația se măsoară de regulă ca rată de variație anuală, comparându-se prețurile înregistrate într-o anumită perioadă a unui an cu prețurile înregistrate în aceeași perioadă de timp a anului precedent — spre exemplu, o rată a inflației de 5% în martie 2018 se interpretează astfel: în martie 2018 prețurile au fost cu 5% mai mari decât în ianuarie 2017. Odată cu accelerarea inflației,

Figura 2.20

Rata inflației ianuarie 2008 - martie 2018

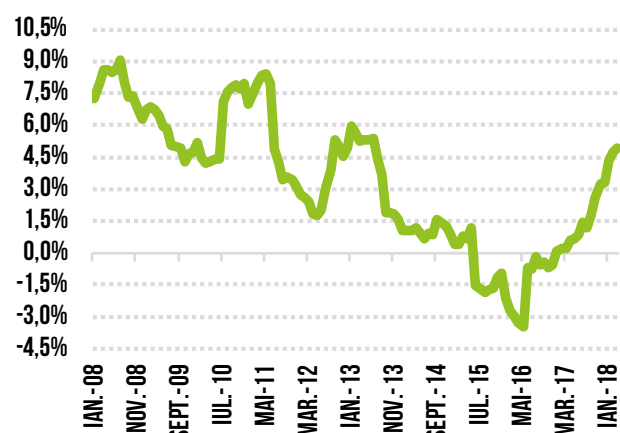


Figura 2.22

Rata inflației, armonizată pentru comparații la nivel european, ianuarie 2015 - aprilie 2018

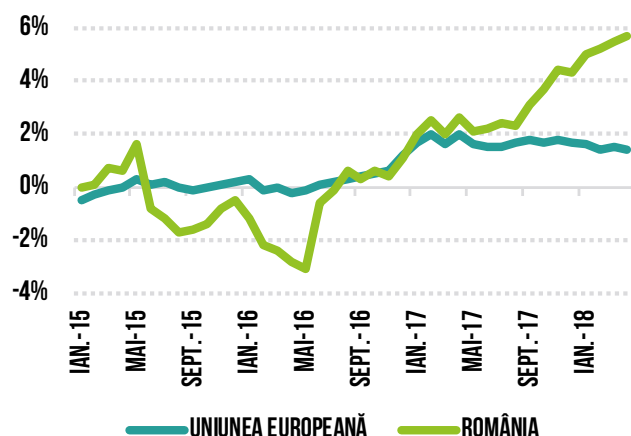


Figura 2.21

Rata inflației ianuarie 2017 - martie 2018

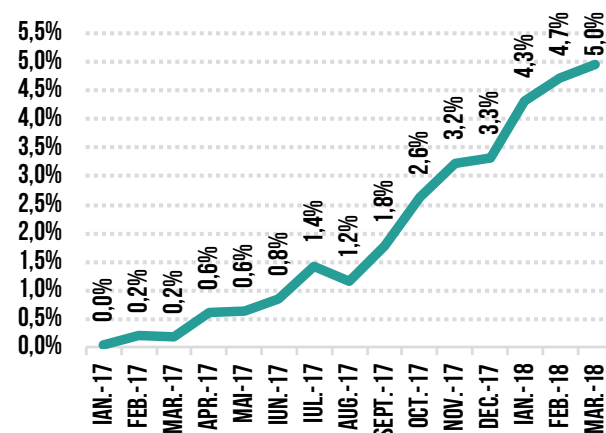
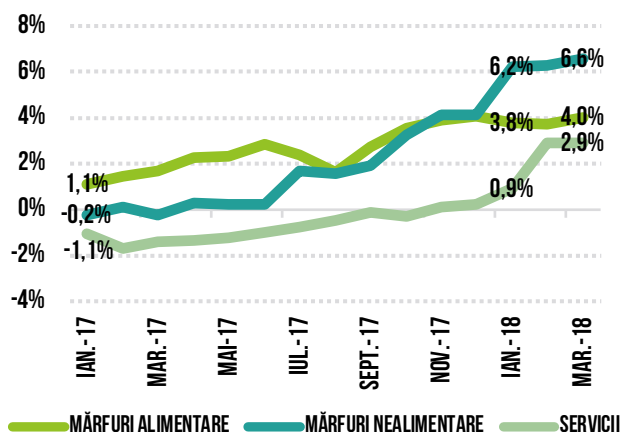


Figura 2.23

Rata inflației pe categorii, ianuarie 2017 - martie 2018



negocierile salariale trebuie să vizeze menținerea sau creșterea salariilor în termeni reali, și nu doar în termeni nominali. În fine, trebuie subliniat că în negocieri criteriul inflației nu trebuie să înlocuiască evaluarea performanțelor economice ale întreprinderilor. Și asta cu atât mai mult cu cât, în anumite limite, creșterea prețurilor constituie un avantaj pentru firme din punct de vedere financiar, acestea beneficiind de pe urma diferenței dintre costurile trecute mai mici și prețurile prezente mai mari.

Evoluția inflației din România a avut de mai mult timp o evoluție discordantă în raport cu media europeană (figura 2.22). Scăderea TVA la alimente din 2015 a dus la o scădere importantă a prețurilor în 2015, între mai 2015 și mai 2016 rata lunară a inflației fiind în consecință negativă. Creșterea inflației din a doua jumătate a lui 2017 este discordantă în raport cu creșterea modestă a prețurilor per ansamblul Uniunii Europene. Cum am văzut deja în capitolul anterior, în aprilie 2018 România înregistra cea mai mare rată a inflației din UE, urmată la ceva distanță de celelalte țări din Europa Centrală și de Est.

În România, prețurile au crescut în 2017 predominant pentru mărfuri, rata inflației pentru servicii crescând abia în primele luni ale lui 2018 și rămânând în orice caz inferioară creșterii prețurilor la mărfuri (figura 2.23). La sfârșitul lui 2017, mărfurile alimentare erau cu 3,8% mai scumpe decât la sfârșitul lui 2016, rata inflației pentru acestea crescând ușor până la 4% în martie 2018. În detaliu, cele mai importante scumpiri au avut

loc în cazul ouălor (29% în martie 2018 față de martie 2018) și untului (22,7%), iar pe categorii mai mari (figura 2.26) creșterea prețurilor s-a făcut resimțită mai ales pentru fructe (13,1%), lactate (5,3%) și carne (4,9%). În schimb, prețurile la legume au scăzut (-3,3%), în mare parte datorită unei scăderi semnificative a prețului cartofilor (-14,4%). Per ansamblu, prețurile mărfurilor nealimentare au cunoscut o creștere și mai accelerată decât cele ale mărfurilor alimentare: 6,2% în decembrie 2017 și 6,6% în martie 2018. Această creștere se datorează în cea mai mare parte creșterii prețurilor la energie și combustibili (figura 2.25), inflația în cazul ambelor depășind 10% la începutul lui 2018. Energia electrică s-a scumpit treptat începând cu luna iulie 2017, prețurile din martie 2018 fiind cu 18,2% mai mari decât în martie 2017. Gazele și energia termică au început și ele să se scumpească, însă doar din ultimul trimestru al lui 2017 și într-un ritm mult mai lent decât energia electrică. Trebuie remarcat că prețurile la energie sunt așa-zise „prețuri administrate”, însemnând că sunt reglementate într-un fel sau altul de către stat. Cântărind foarte mult în coșul de consum al populației, liberalizarea acestor prețuri a fost principala cauză a creșterii inflației din ultima perioadă. În cazul altor prețuri, cum ar fi cel al ouălor și lactatelor, prețurile au fost împinse în sus de limitarea ofertei la nivel european, și nu de un exces de cerere datorat creșterilor salariale. În plus, la începutul lui 2018 vorbim și de epuizarea efectului unor reduceri de taxe de la începutul lui 2017, printre care și scăderea TVA de la 20% la 19%. Cursul de schimb este de asemenea important, inclusiv în cazul creșterii prețurilor serviciilor de la începutul acestui an. Chiar dacă joacă

Figura 2.24

Rata inflației pentru principalele categorii de mărfuri alimentare, ianuarie 2017 - martie 2018

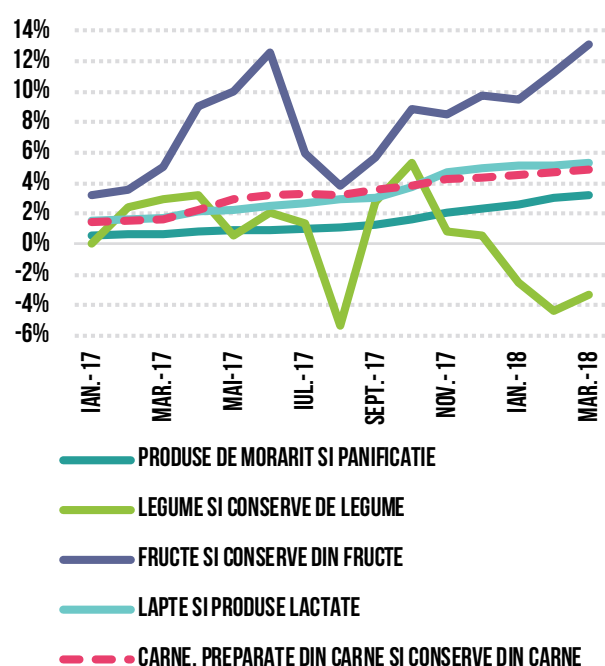
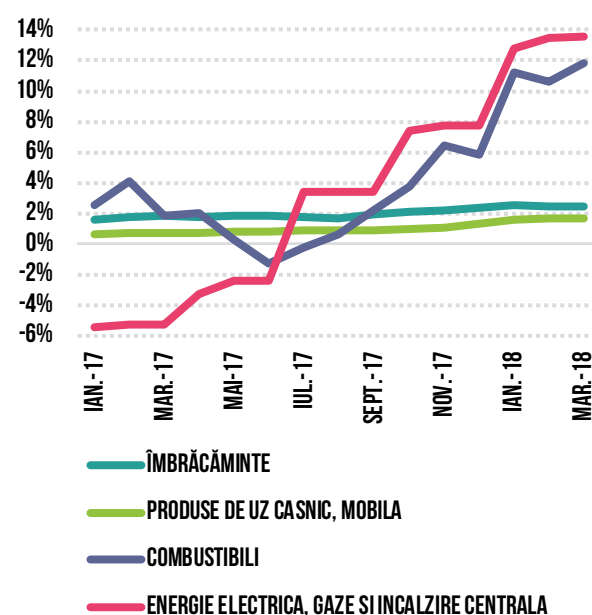


Figura 2.25

Rata inflației pentru principalele categorii de mărfuri nealimentare, ianuarie 2017 - martie 2018



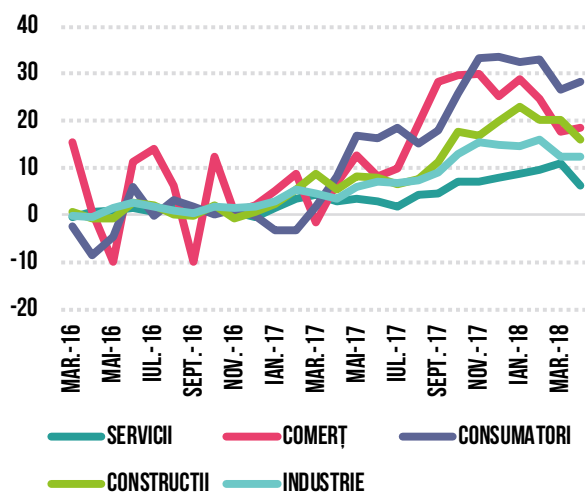
un rol în evoluția inflației, dinamica salarială nu constituie deocamdată principalul resort al creșterii prețurilor.

Un rol întotdeauna important pentru dinamica inflației îl au așteptările actorilor economici privitoare la evoluția prețurilor. Aceste așteptări au crescut de altfel în același ritm și în aceeași perioadă cu inflația (figura 2.27), menținându-se la cote înalte în special pentru consumatori, chiar dacă la nivelul companiilor din comerț temperarea de la începutul lui 2018 este evidentă. În industrie și în servicii, observăm o ușoară atenuare a așteptărilor inflaționiste la începutul lui 2018, chiar dacă acestea se mențin la cote mult mai înalte decât la începutul lui 2017. Constituind un reper major în acest sens, cea mai recentă prognoză asupra inflației publicată de BNR indică o menținere a ratei inflației în jur de 5% până în ultimul trimestru al acestui an, urmată de o ușoară scădere până la 3% în 2019. Chiar dacă se bazează pe epuizarea cel puțin parțială a efectelor politicii macroeconomice a guvernului asupra inflației până la sfârșitul lui 2018, trebuie remarcat că prognozele BNR din 2017 au subestimat evoluția ulterioară a inflației: prognoza din mai 2017 indica o rată a inflației de 2,7% pentru primul trimestru al lui 2018, iar prognoza din noiembrie 2017 indica o inflație de 3,9% pentru aceeași perioadă. În cele din urmă, rata inflației în primele trei luni ale acestui an a fost de 5%.

Concluzionând, creșterea susținută a inflației marchează depășirea perioadei incerte de după criză, în care dobânzile foarte mici erau însoțite de stagnarea prețurilor. Din moment ce duce la scăderea salariilor în termeni reali, inflația trebuie să reentre în atenția organizațiilor sindicale și să redevină un subiect în negocierile colective. Totodată, trebuie să ținem cont că inflația nu poate înlocui criteriul performanței economice

Figura 2.27

Așteptări privind evoluția prețurilor în următoarea perioadă, martie 2016 - aprilie 2018



a întreprinderilor, per ansamblu aceasta înregistrând în continuare o evoluție pozitivă. Relația dintre inflație și salarii este una vitală pentru viitorul economic al țării, însă nu în felul în care se vorbește de obicei despre ea. Mai exact, fricile alimentării inflației pe fondul unor eventuale creșteri salariale prea accentuate trebuie să țină cont de riscurile majore ale menținerii unor niveluri de salarizare mult sub productivitatea reală a salariaților și sub un nivel decent de trai. Tensionarea pieței muncii ca urmare a adâncirii așa-zisei crize a lipsei forței de muncă se datorează în cea mai mare parte remunerării insuficiente și condițiilor de muncă proaste. O creștere temporară a inflației este un preț mic în comparație cu riscurile ancorării în modelul de dezvoltare bazat pe costuri reduse cu forța de muncă, model care pare că își atinge încet limitele.

Figura 2.26

Rata inflației pentru energie, ianuarie 2017 - martie 2018

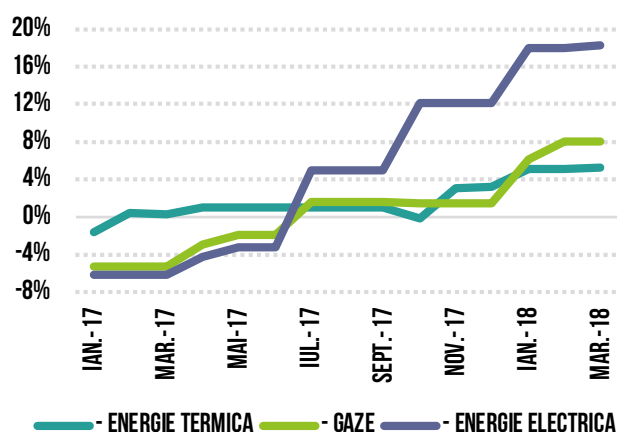
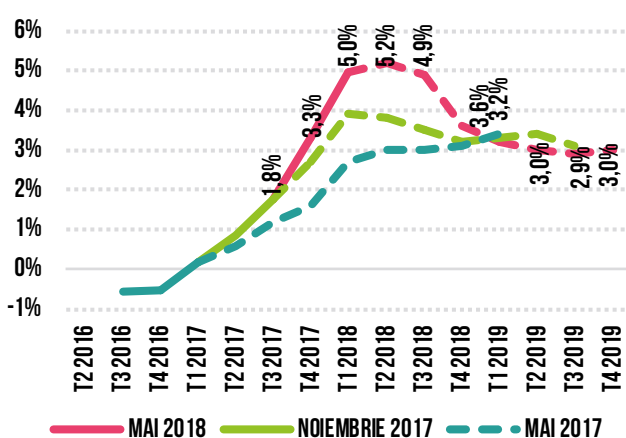


Figura 2.28

Prognoze BNR asupra inflației: mai și noiembrie 2017, mai 2018



3.

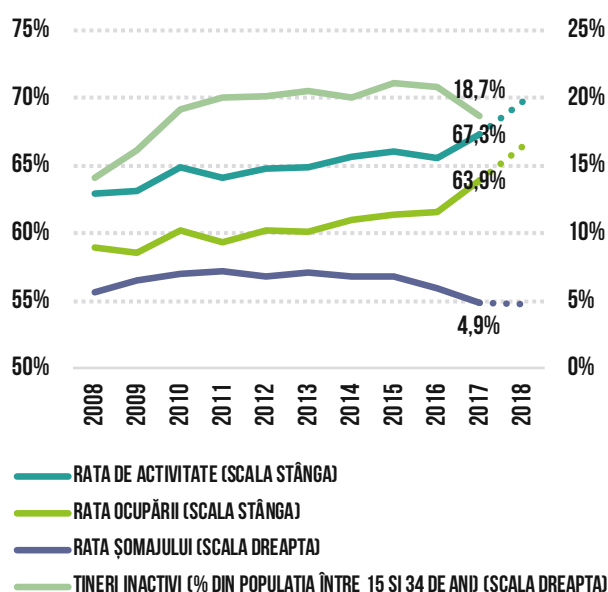
PIAȚA MUNCII

Evoluția ocupării și a șomajului

Cantitativ vorbind, în 2017 situația de pe piața muncii a continuat să se îmbunătățească. Rata ocupării (populația ocupată cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani raportată la populația totală de aceeași vârstă) a ajuns la 63,9%, față de 61,6% în 2016 și 59% în 2008 (figura 3.1). Totodată, rata de activitate (populația activă cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani raportată la populația totală de aceeași vârstă) a crescut la 67,3%, față de 65,6% în 2016 și 62,9% în 2008. Altfel spus, participarea la forța de muncă a crescut până la un nivel echivalent începutului anilor 2000 (rata de activitate în 2001 era de 68,3%, scăzând rapid în 2002 până la 64,2%). Perioadele de criză economică (dezindustrializarea de la sfârșitul anilor 1990 și începutul anilor 2000; criza de la sfârșitul anilor 2000) au dus de altfel la o contractare rapidă și forțată a

Figura 3.1

Rata de activitate, ocuparea și șomajul în România



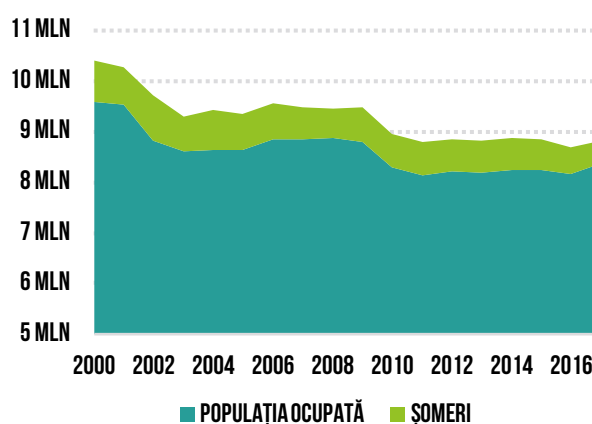
Date: Eurostat și Comisia Națională de Prognoză

populației active (figura 3.2), lucru vizibil mai ales între 2001 și 2002 (-0,7 milioane de persoane) și între 2009 și 2010 (-0,5 milioane de persoane). Creșterea ratei de activitate este parțial un efect al factorilor demografici, persoanele pensionate anticipat în anii 2000 depășind treptat vârsta de pensionare la termen. Pe de altă parte, însă, creșterea cererii de forță de muncă a convins multe persoane să revină în rândul populației active. Creșterea de 1,3% a ratei de activitate din 2017 (+116 mii persoane) este de departe cea mai importantă din ultimul deceniu, după anul 2000 fiind întrecută doar de creșterea de 2,2% din 2006, un alt an de reviriment economic. Populația ocupată a crescut și mai mult, cu aproximativ 200 de mii de persoane (+2,4%), atingând cel mai ridicat nivel de după 2009.

Cea mai mare parte a creșterii populației ocupate a revenit creșterii numărului total de salariați (figura 3.3), de la 4,76 milioane în 2016 la 4,93 milioane în 2017 (+3,5%). Pentru 2018, Comisia Națională de Prognoză prevede o depășire a pragului de 5 milioane de salariați pentru prima oară după 2008. Dacă aceste previziuni se vor adevăra, 2018 va deveni noul an de reper pentru piața muncii din România, depășindu-se numărul de salariați înregistrat înaintea crizei din 2009/2010.

Figura 3.2

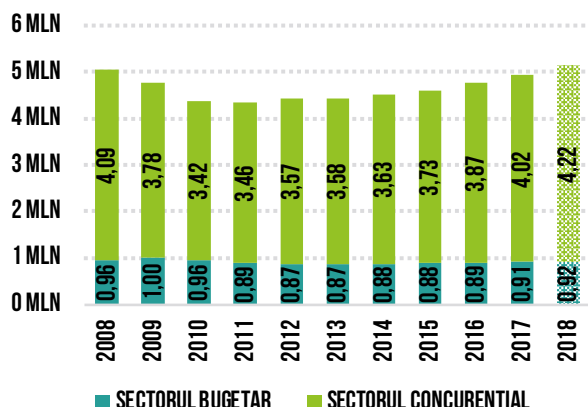
Populația ocupată, șomerii și populația activă



Date: INS

Figura 3.3

Numărul mediu al salariaților în România



De remarcat și că sectorul privat este motorul creșterii numărului de salariați, celui bugetar corespunzându-i în continuare sub 1 milion de salariați, fără nicio tendință clară de revenire la nivelurile anilor 2008/2009. Depășirea deplină a perioadei post-criză este vizibilă și în structura populației ocupate. Creșterea mai accelerată a numărului de salariați față de totalul populației ocupate a crescut ponderea acestora la 73,4% din totalul populației ocupate (figura 3.4).²¹ Este notabilă continua scădere a ponderii lucrătorilor familiali neremunerați (8,5% în 2017, față de 9,6% în 2016 și 12,6% în 2008), sub dublul impact al evoluției demografice (ieșirea treptată din rândurile populației active ca urmare a înaintării în vârstă) și evoluției pieței muncii salarizate.

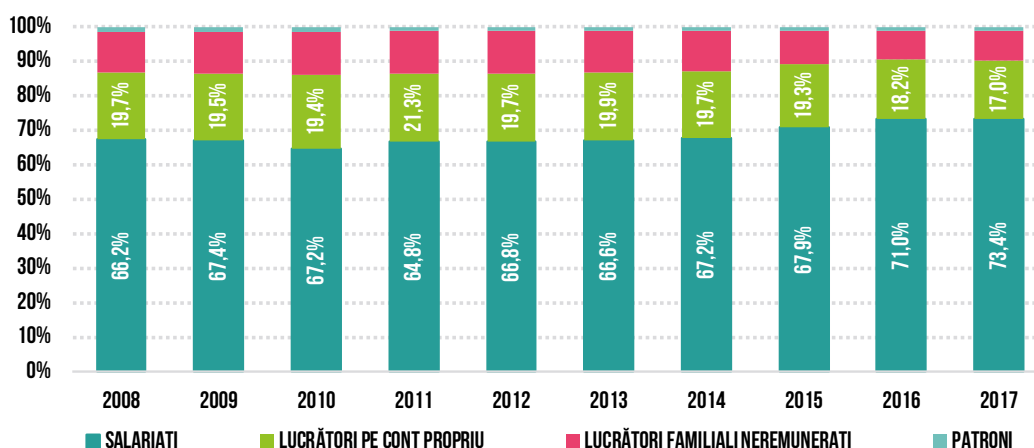
Și în ce privește piața muncii, decalajele geografice sunt foarte mari (figura 3.5). Exceptând Bucureștiul, care avea în 2017 un număr mediu de 943 de mii de salariați, județele cu cei mai mulți salariați sunt Timiș (233 mii), Cluj (219 mii) și Brașov (174 mii), acestea fiind și județele cu cea mai mare pondere a salariaților în populația totală (figura 3.6). Din acest ultim punct

de vedere, diferențele dintre regiunile țării sunt foarte mari: dacă Bucureștiul este în mod firesc mult în fața tuturor celorlalte județe (51,6% din populația totală a capitalei era salariată în 2017), decalajele între centru și vest (unde salariații reprezintă peste 20% și în multe situații peste 30% din populația totală, și estul și sudul țării (unde rareori se depășește 20%, în unele județe ponderea salariaților scăzând sub 15%) sunt imense. Mai mult, aceste decalaje par a se mări, Bucureștiul și Ilfovul înregistrând printre cele mai importante creșteri ale numărului de salariați (+5,2%, respectiv +6,8% în 2017 față de 2016). Clujul (+3,9%) și Brașovul (+3,8%) s-au situat peste media națională de +3,5%, Timișul menținându-se la nivelul acestei medii. Multe dintre județele din sud și est au înregistrat în 2017 creșteri sub medie ale numărului de salariați: Giurgiu (+0,9%), Teleorman (+1,2%), Călărași (+1,2%), Vaslui (+2,1%). Cele mai slabe evoluții au fost înregistrate în Constanța și Buzău (+0,6%). Nu putem deci vorbi de o piață a muncii omogenă la nivel național, situațiile și tendințele putând fi radical diferite de la o regiune la alta. Deși s-ar putea vorbi despre o „tensionare” a pieței muncii în București sau Timiș, e dificil de înțeles cum ar putea acest lucru să fie valabil în județe ca Giurgiu sau Suceava, unde salariații reprezintă doar 11,6%, respectiv 16% din populația totală.

În orice caz, per ansamblu combinația dintre creșterea ratei de activitate și scăderea continuă a șomajului (4,9% în 2017, față de 5,9% în 2016) sugerează o îmbunătățire semnificativă a situației salariaților pe piața muncii. După cum vom vedea, creșterea puterii de negociere a acestora în fața angajatorilor nu se traduce însă în mod automat în condiții de lucru mai bune sau salarii mai mari. Prognozele optimiste pentru 2018 (șomaj 4,8%) nu trebuie să ascundă problemele structurale persistente: ponderea tinerilor inactivi rămâne ridicată (18,7% în 2017), populația ocupată nesalarizată este încă foarte numeroasă, iar decalajele între regiuni și județe sunt în continuare imense. În plus, rata scăzută a șomajului oferă o idee

Figura 3.4

Structura populației ocupate (estimări OIM)



Date: INS, Comisia Națională de Prognoză (3.3)
OIM (3.4)

21. Estimările OIM din figura 3.4 sunt destul de diferite de datele INS, însă acestea din urmă nu sunt disponibile decât până în 2016. Spre exemplu, dacă în 2016 OIM estima ponderea salariaților în totalul populației ocupate la 71%, datele INS indicau o pondere de doar 62,8%. Dacă luăm în calcul doar sectoarele neagricole, potrivit INS ponderea salariaților în totalul populației ocupate creștea la 77,4% în 2016. În orice caz, atât datele INS, cât și datele OIM sugerează o tendință similară de creștere a ponderii salariaților în totalul populației ocupate după 2014, după o scădere relativ puternică datorată crizei. Datele diferă însă când vine vorba de evoluția ponderii lucrătorilor pe cont propriu (care crește potrivit INS și scade potrivit OIM).

Figura 3.5

Numărul mediu de salariați pe județe, 2017

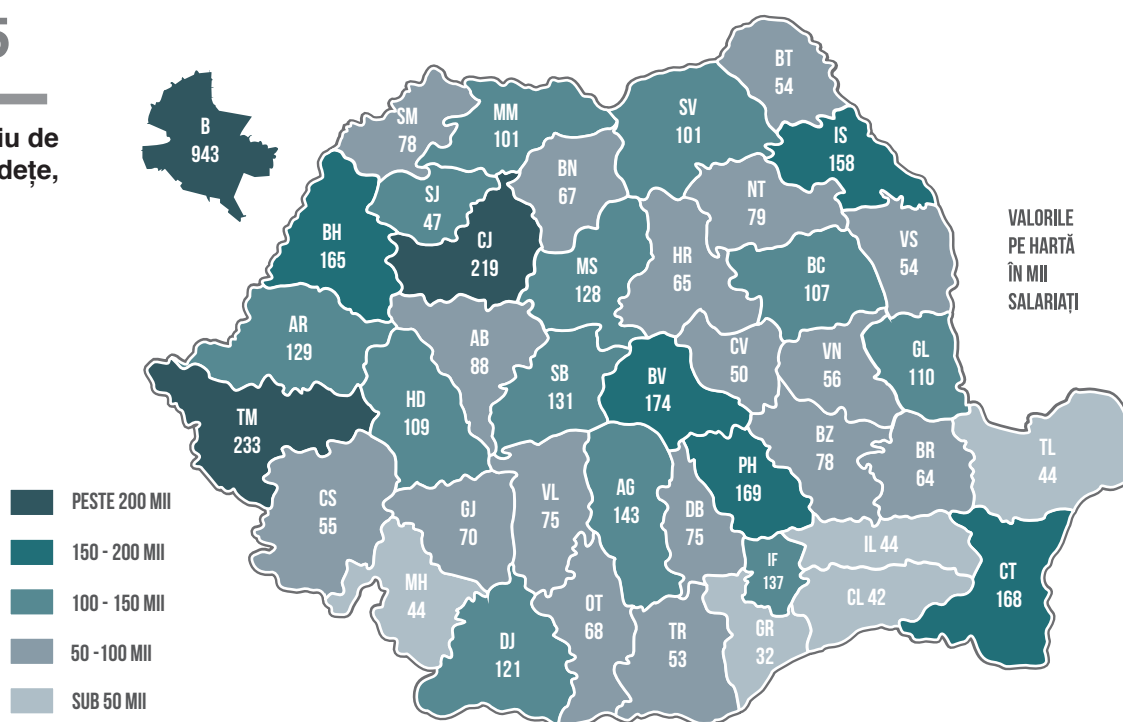
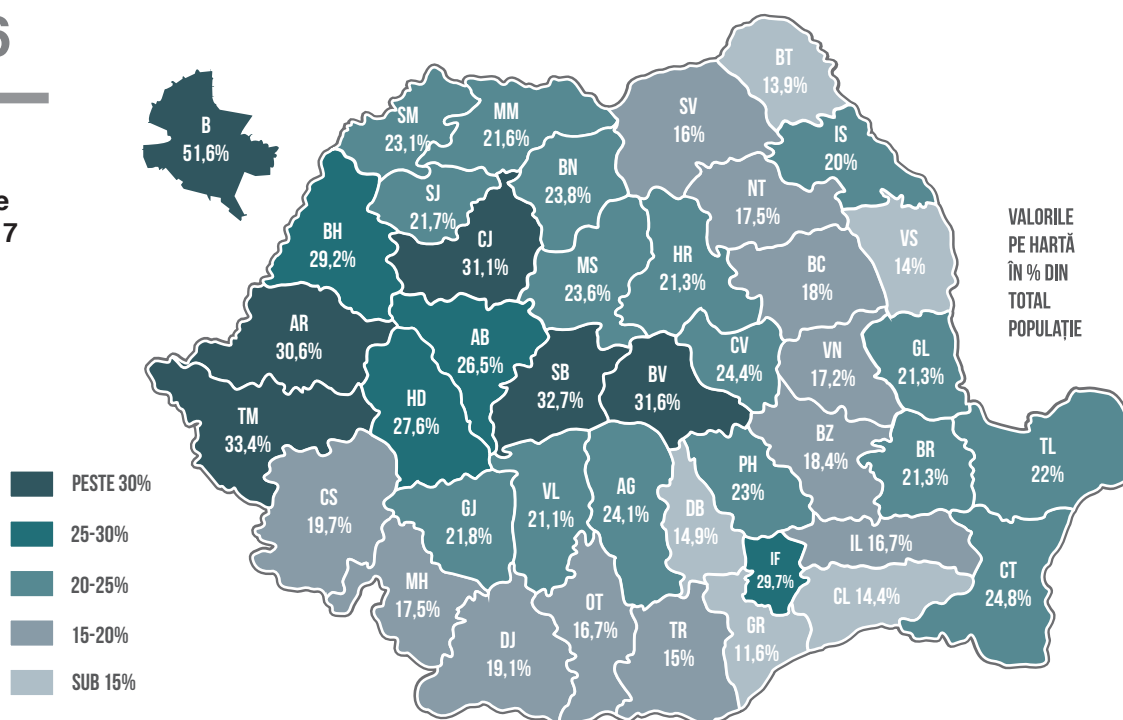


Figura 3.6

Ponderea salariaților în total populație pe județe, 2017



Date: Comisia Națională de Prognoză, INS

parțial distorsionată a situației de pe piața muncii: rata subutilizării muncii (figura 3.5) este în continuare ridicată (10% din forța de muncă extinsă), chiar dacă a scăzut sub nivelul anului 2008 (10,5%). Poate cel mai important, fenomenul „lipsei” forței de muncă ascunde tensiuni acumulate de-a lungul ultimelor decenii, în care salariile și condițiile de muncă au înregistrat evoluții sub așteptările salariaților. Rămâne de văzut în ce măsură condițiile de pe piața muncii pot într-adevăr să împingă salariile și condițiile de lucru suficient de mult încât să se ajungă în timp la un oarecare echilibru.

Perspectiva sectorială

În cifre absolute, industria prelucrătoare (+23,4 mii) și comerțul (+20,1 mii) au fost sectoarele cu cele mai mari creșteri ale numărului de salariați în 2017 (tabelul 3.1). Cum am văzut în capitolul anterior, creșterii acestora le corespunde contribuției semnificative a exporturilor și a consumului la creșterea PIB. Numărul salariaților din servicii a crescut semnificativ, cea mai mare rată a creșterii (+10,1%) fiind înregistrată în sectorul hoteluri

și restaurante. Sectorul sănătate și asistență socială a înregistrat o creștere de 5% a numărului de salariați, însă această creștere corespunde într-o bună măsură avansului serviciilor de sănătate private. Raportat la 2008, sectorul hoteluri și restaurante se dovedește din nou cel mai dinamic (+69,4%), însă mai importante par să fie creșterile înregistrate de sectorul activități de servicii administrative și suport (+60%) și informații și comunicații (+53,7%). Cel puțin per ansamblu, o parte considerabilă a creșterii numărului de salariați din ultimii zece ani corespunde dezvoltării activităților de outsourcing și a sectorului IT&C. Acestea se bazează în principal pe investiții străine directe și produc în cea mai mare parte pentru export.

Dar în spatele acestei imagini de ansamblu, industria prelucrătoare, care acoperă aproximativ un sfert (24,2%) din totalul salariaților din România, a cunoscut transformări majore pe parcursul ultimilor ani (tabelul 3.2). În 2017, cea mai mare ramură a industriei prelucrătoare din punct de vedere al numărului de salariați era industria auto, care a înregistrat o creștere de nu mai puțin de 68,2% raportat la 2008. Și în 2017 numărul salariaților din industria auto a înregistrat o creștere importantă (+11,3 mii salariați, sau +5,9%), ponderea acesteia în totalul industriei prelucrătoare ajungând la 17,2%. Creșteri importante au avut loc și în industria produselor din cauciuc și mase plastice (+44,2% față de 2008 și +8,1% față de 2016) sau în industria echipamentelor electrice (+38% față de 2008 și +8,4% față de 2016). De partea cealaltă, numărul de salariați din industria articolelor de îmbrăcăminte continuă să scadă (-7,2% în 2017 față de 2016; -39,8% față de 2008). De asemenea, pe parcursul ultimului deceniu industria construcțiilor metalice a înregistrat o scădere importantă a numărului de salariați (-20,9%), chiar dacă 2017 a fost un an pozitiv în acest sens (+1,3% față de 2016). La fel și în cazul industriei metalurgice, care a pierdut 34,5% din numărul de salariați între 2008 și 2017, crescând însă cu 2,3% în

ultimul an. Așadar, concluziile capitolului anterior vizavi de dezvoltarea industrială a țării rămân valabile și din perspectiva ocupării: industria tinde să devină ușor mai complexă, chiar dacă cu prețul declinului unor ramuri istoric puternice ca industria articolelor de îmbrăcăminte sau industria metalurgică.

Evoluția pozitivă a pieței muncii este vizibilă și în datele privitoare la restructurări publicate de Eurofound (figura 3.8). Restructurările care au vizat dispariția unor locuri de muncă s-au redus la minimum în 2017, în timp ce numărul de locuri de muncă create prin planuri majore de expansiune s-a situat pentru al doilea an consecutiv la peste 30 de mii. Chiar dacă raportat la 2016 numărul insolvențelor a rămas în 2017 mai mult sau mai puțin același (8,2 mii), numărul total al salariaților afectați de acestea a scăzut de la 69,9 mii la 47,6 mii, mult sub nivelul anilor 2014/2015 (figura 3.9). Sectorial, cele mai multe locuri de muncă au fost create prin restructurare în industria prelucrătoare, dar și în sectorul IT și în comerț.

Cel puțin la prima vedere, argumentul creșterii gradului de complexitate a economiei pare să fie susținut de evoluția ocupării în funcție de nivelul educațional al salariaților (figura 3.11). Între 2014 și 2017, numărul persoanelor ocupate care nu absolviseră liceul s-a redus cu mai bine de 20%, în timp ce numărul persoanelor ocupate absolvente de liceu și de facultate a crescut cu 4,1%, respectiv 2,4%. Cu excepția managerilor, unde numărul persoanelor ocupate s-a redus indiferent de nivelul de educație, acest lucru este valabil pentru toate categoriile mari de ocupații (profesioniști, tehnicieni, funcționari). Pe de altă parte, este posibil să avem mai degrabă de-a face cu o tendință observată mai larg la nivel european (vezi primul capitol), angajatorii preferând să angajeze persoane supracalificate. La nivel anecdotic, faptul că mulți absolvenți de facultate devin lucrători manuali în industrie sau comerț este de altfel binecunoscut și în România.

Figura 3.7

Subutilizarea muncii în România (% din forța de muncă extinsă)

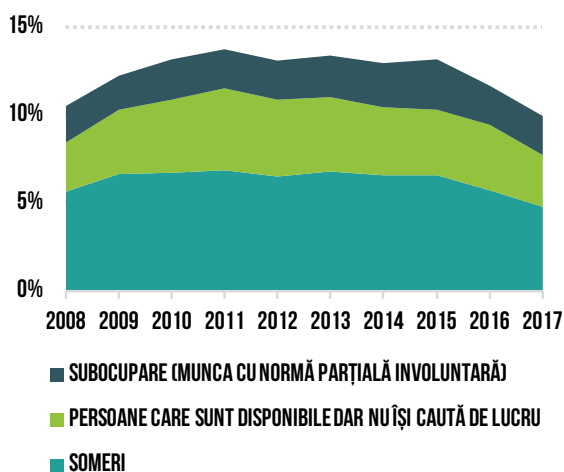
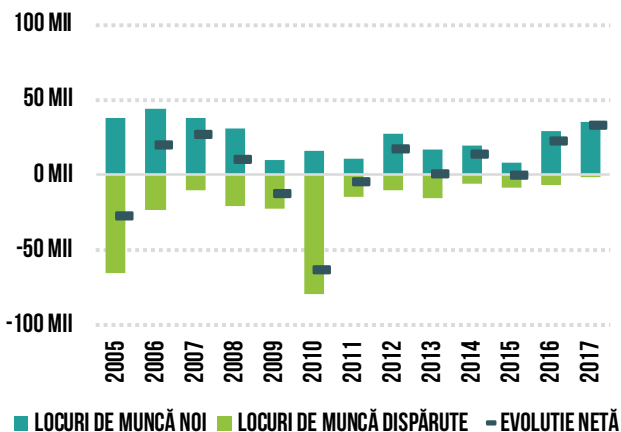


Figura 3.8

Locuri de muncă noi și locuri de muncă dispărute în România ca urmare a restructurărilor



Date: Eurostat (3.7), Eurofound European Restructuring Monitor (3.8)

Tabelul 3.1

Numărul de salariați pe sectoare de activitate

	SALARIAȚI LA SFÂRȘITUL LUI 2017	PONDEREA ÎN TOTAL SALARIAȚI	EVOLUȚIE ÎN CIFRE ABSOLUTE 2017 VS. 2016	EVOLUȚIE PROCENTUALĂ 2017 VS. 2016	EVOLUȚIE PROCENTUALĂ 2017 VS. 2008
TOTAL	4850,4 MII		+117,9 MII	+2,5%	+2,4%
INDUSTRIE	1378,6 MII	28,4%	+22,1 MII	+1,6%	-7,4%
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	1174,7 MII	24,2%	+23,4 MII	+2,0%	-4,3%
COMERȚ	776,2 MII	16,0%	+20,1 MII	+2,7%	+0,7%
CONSTRUCȚII	379,7 MII	7,8%	+4,8 MII	+1,3%	-6,6%
SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ	378,6 MII	7,8%	+18,2 MII	+5,0%	+2,7%
ÎNVĂȚĂMÂNT	355,6 MII	7,3%	-0,4 MII	-0,1%	+12,0%
ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI SUPT	280,7 MII	5,8%	+2,9 MII	+1,0%	+60,0%
TRANSPORT ȘI DEPOZITARE	263,7 MII	5,4%	+2,4 MII	+0,9%	-7,1%
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE	207,3 MII	4,3%	+4,9 MII	+2,4%	+18,2%
HOTELURI ȘI RESTAURANTE	193,5 MII	4,0%	+17,7 MII	+10,1%	+69,4%
INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	167,1 MII	3,4%	+9,5 MII	+6,0%	+53,7%
ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE	141,7 MII	2,9%	+5,9 MII	+4,3%	+35,9%
AGRICULTURĂ	112,9 MII	2,3%	+4,3 MII	+4,0%	+21,9%
DISTRIBUȚIA APEI, SALUBRITATE	101,5 MII	2,1%	+1,2 MII	+1,2%	+3,4%
INTERMEDIERI FINANCIARE ȘI ASIGURĂRI	87,9 MII	1,8%	-0,1 MII	-0,1%	-18,4%
ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE ȘI RECREATIVE	64,7 MII	1,3%	+3,8 MII	+6,2%	+65,5%
PRODUCȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE	53,0 MII	1,1%	+0,2 MII	+0,4%	+35,8%
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	49,4 MII	1,0%	-2,7 MII	-5,2%	+38,4%
ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII	45,6 MII	0,9%	+1,5 MII	+3,4%	+36,1%
TRANZACȚII IMOBILIARE	16,6 MII	0,3%	+0,3 MII	+1,8%	+28,4%

CAP.3

Tabelul 3.2

Evoluția numărului de salariați în industria prelucrătoare

	SALARIAȚI LA SFÂRȘITUL LUI 2017	PONDEREA ÎN TOTAL SALARIAȚI	EVOLUȚIE ÎN CIFRE ABSOLUTE 2017 VS. 2016	EVOLUȚIE PROCENTUALĂ 2017 VS. 2016	EVOLUȚIE PROCENTUALĂ 2017 VS. 2008
FABRICAREA AUTOVEHICULELOR DE TRANSPORT RUTIER, A REMORCILOR ȘI SEMIREMORCILOR	201,5 MII	17,2%	+11,3 MII	+5,9%	+68,2%
INDUSTRIA ALIMENTARĂ	164,2 MII	14,0%	+3,0 MII	+1,9%	+5,2%
FABRICAREA ARTICOLELOR DE ÎMBRĂCĂMINTE	116,5 MII	9,9%	-9,1 MII	-7,2%	-39,8%
INDUSTRIA CONSTRUCȚIILOR METALICE ȘI A PRODUSELOR DIN METAL	76,0 MII	6,5%	+1,0 MII	+1,3%	-20,9%
FABRICAREA PRODUSELOR DIN CAUCIUC ȘI MASE PLASTICE	61,3 MII	5,2%	+4,6 MII	+8,1%	+44,2%
FABRICAREA DE MOBILA	59,8 MII	5,1%	-1,2 MII	-2,0%	-11,7%
FABRICAREA DE MASINI, UTILAJE ȘI ECHIPAMENTE N.C.A.	54,2 MII	4,6%	+2,7 MII	+5,2%	+14,1%
FABRICAREA ECHIPAMENTELOR ELECTRICE	50,5 MII	4,3%	+3,9 MII	+8,4%	+38,0%
TABĂCIREA ȘI FINISAREA PIEILOR; ARTICOLE DE VOIAJ ȘI MAROCHINARIE, ÎNCĂLȚĂMINTE	45,4 MII	3,9%	-3,0 MII	-6,2%	-23,6%
PRELUCRAREA LEMNULUI, CU EXCEPTIA MOBILEI	43,5 MII	3,7%	-0,7 MII	-1,6%	-19,6%
FABRICAREA ALTOR PRODUSE DIN MINERALE NEMETALICE	41,5 MII	3,5%	+1,5 MII	+3,8%	-8,2%
FABRICAREA PRODUSELOR TEXTILE	39,9 MII	3,4%	+2,0 MII	+5,3%	+33,9%
FABRICAREA CALCULATOARELOR ȘI A PRODUSELOR ELECTRONICE ȘI OPTICE	35,2 MII	3,0%	+2,8 MII	+8,6%	+42,5%
FABRICAREA ALTOR MIJLOACE DE TRANSPORT	30,8 MII	2,6%	+0,4 MII	+1,3%	-19,8%
INDUSTRIA METALURGICĂ	30,7 MII	2,6%	+0,7 MII	+2,3%	-34,5%
FABRICAREA SUBSTANTELOR ȘI A PRODUSELOR CHIMICE	25,1 MII	2,1%	+0,5 MII	+2,0%	-26,2%
REPARAREA, ÎNTREȚINEREA ȘI INSTALAREA MASINILOR ȘI ECHIPAMENTELOR	20,6 MII	1,8%	+0,1 MII	+0,5%	-39,2%
FABRICAREA BĂUTURILOR	20,0 MII	1,7%	+0,1 MII	+0,5%	-29,6%
ALTE ACTIVITĂȚI INDUSTRIALE N.C.A.	15,6 MII	1,3%	+1,5 MII	+10,6%	+47,2%
FABRICAREA HĂRTIEI ȘI A PRODUSELOR DIN HĂRTIE	13,7 MII	1,2%	+0,7 MII	+5,4%	+13,2%
TIPĂRIRE ȘI REPRODUCEREA PE SUPTORI A ÎNREGISTRĂRIILOR	12,7 MII	1,1%	+0,2 MII	+1,6%	-19,6%
FABRICAREA PRODUSELOR FARMACEUTICE DE BAZĂ ȘI A PREPARATELOR FARMACEUTICE	10,8 MII	0,9%	+0,2 MII	+1,9%	+24,1%
FABRICAREA PRODUSELOR DE CĂCȘERIE ȘI A PRODUSELOR OBTINUTE DIN PRELUCRAREA TITEIULUI	3,1 MII	0,3%	-0,1 MII	-3,1%	-64,4%
FABRICAREA PRODUSELOR DIN TUTUN	2,1 MII	0,2%	+0,3 MII	+16,7%	+23,5%

Date: INS

Figura 3.9

Locuri de muncă noi și locuri de muncă dispărute ca urmare a restructurărilor în România în 2017

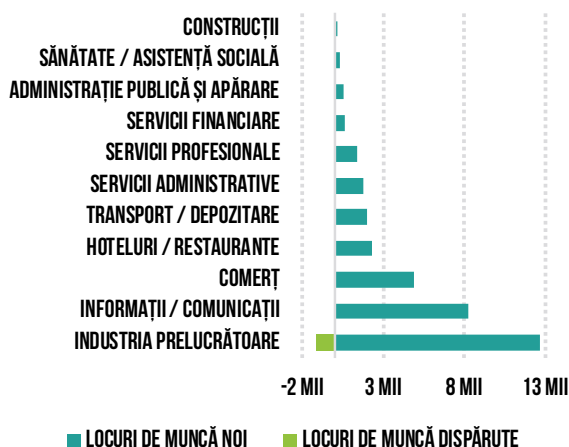


Figura 3.10

Numărul de companii intrate în insolvență și numărul angajaților afectați

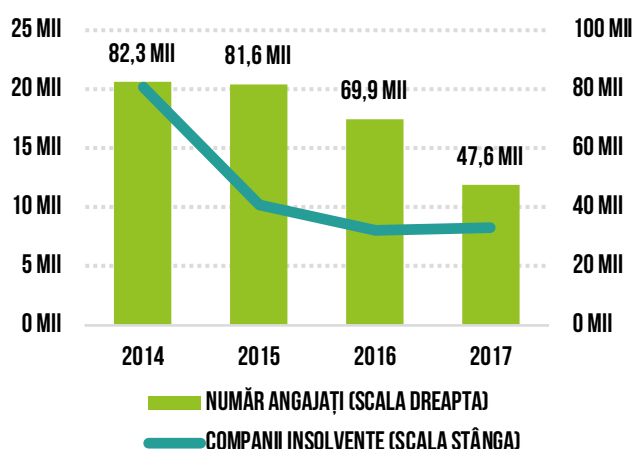
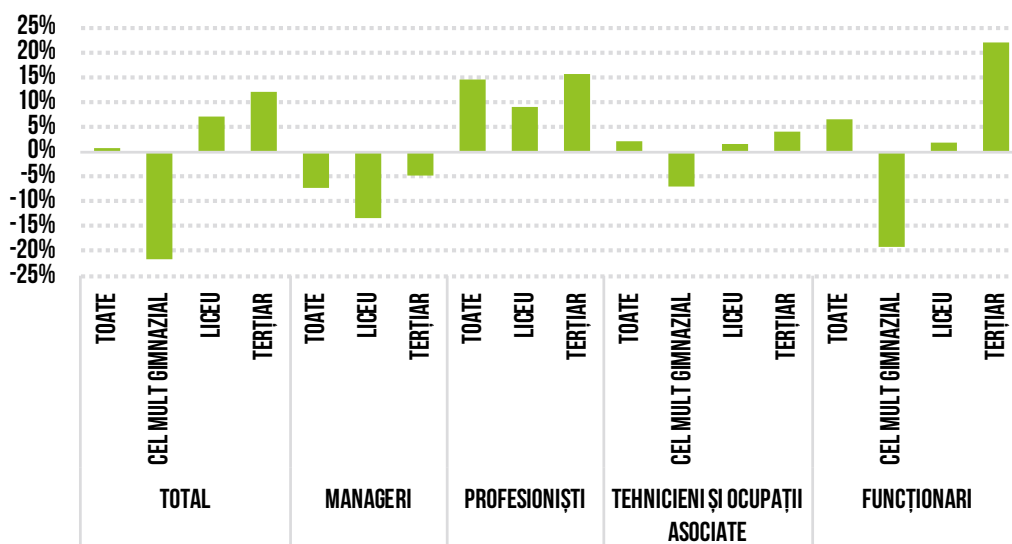


Figura 3.11

Evoluția ocupării în funcție de poziție și nivel educațional, 2017 vs. 2014



Date: Eurofound European Restructuring Monitor (3.9)
COFACE (3.10),
Eurostat (3.11)

Munca atipică și precarizarea muncii

Odată cu revenirea puternică a economiei și reechilibrarea situației de pe piața muncii după anii de criză și austeritate, se impune întrebarea dacă putem vorbi și de o creștere a calității ocupării. Altfel spus, poate această perioadă de creștere să îi repună în drepturi pe salariați, după schimbările legislative din 2011 și degradarea accentuată a condițiilor de muncă care le-a urmat? Deși este prea devreme pentru o evaluare detaliată, cel puțin din perspectiva muncii atipice (munca încadrată juridic altfel decât sub forma unui contract individual de muncă cu normă întreagă, încheiat pe durată nedeterminată) putem verifica dacă 2017 a inversat tendințele de creștere din ultimul deceniu.

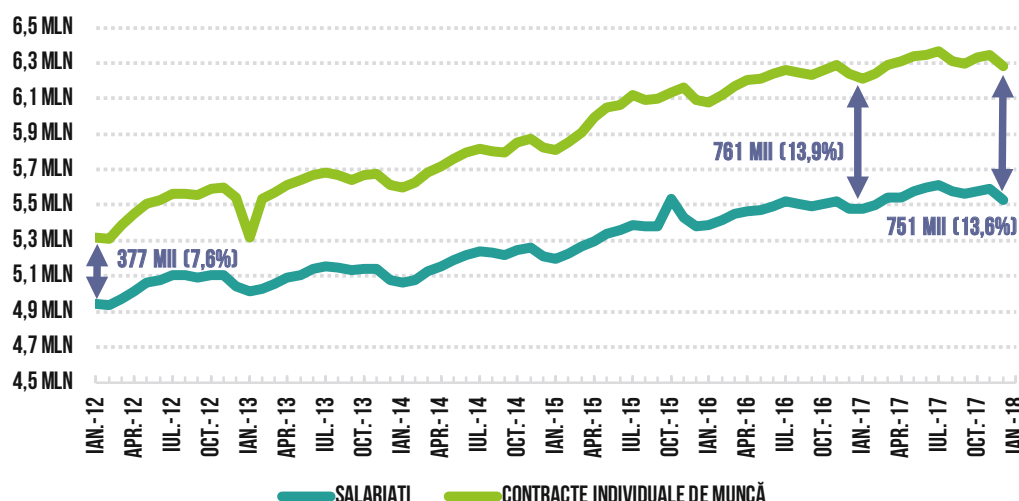
Am văzut deja că ponderea salariaților în totalul populației ocupate este în creștere, scăzând numărul

celor încadrați ca lucrători familiari neremunerați. În ce privește lucrătorii pe cont propriu și mai ales lucrătorii pe cont propriu dependenți (adică, lucrătorii pe cont propriu care se găsesc într-o situație de dependență față de beneficiarii muncii lor similară celei dintre salariați și angajatori), lucrurile nu sunt însă atât de clare. Chiar dacă datele OIM arată o scădere a ponderii lucrătorilor pe cont propriu, informațiile INS sugerează contrariul (vezi nota 1), ponderea lucrătorilor pe cont propriu rămânând foarte mare, inclusiv în sectoarele neagricole (19,4% în 2016, față de 15,1% în 2008). Altfel spus, chiar și exceptând agricultura, ponderea celor care lucrează fără contracte individuale de muncă (PFA-uri, contracte de cesionare a drepturilor de autor, contracte de prestări servicii, zilieri) este semnificativ mai mare în prezent decât în perioada anterioară crizei.

În ce-i privește pe salariați, incidența muncii atipice (ocuparea cu normă parțială sau cu contract încheiat pe durată determinată, inclusiv prin agent de muncă temporară) este dificil de cuantificat, datele furnizate de Institutul Național de Statistică și Eurostat subestimând foarte mult și în mod sistematic fenomenul muncii atipice.

Figura 3.12

Salariați și contracte individuale de muncă active, ianuarie 2012 - decembrie 2017



Date: Inspekția Muncii

CAP 3

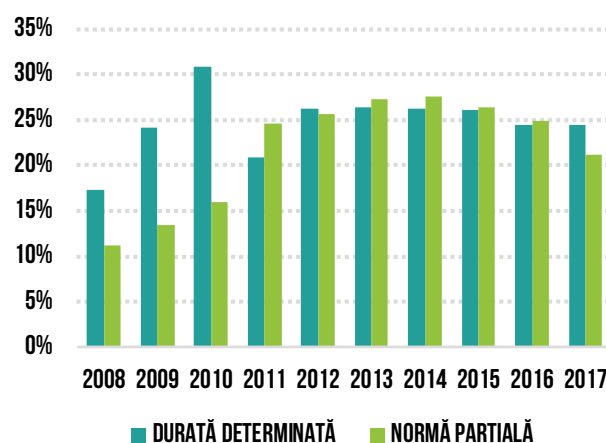
După cum am văzut în primul capitol (figura 1.17), oficial România are de departe cea mai mică pondere a persoanelor ocupate cu contract pe durată determinată din Europa (în jur de 1% din totalul populației ocupate), situația menținându-se constantă de mai bine de zece ani. O privire mai atentă asupra datelor furnizate de Inspekția Muncii arată însă o cu totul altă situație, mult mai apropiată de realitatea de zi cu zi a muncii salariate din România.

Trebuie remarcat mai întâi că diferența dintre numărul de locuri de muncă existente și numărul de salariați a scăzut în 2017 pentru prima oară după sfârșitul lui 2011 (figura 3.12), de la 761 de mii în decembrie 2016 la 751 de mii în decembrie 2017. Totodată, ponderea acestei diferențe în numărul total al contractelor individuale de muncă a scăzut de la 13,9% la 13,6%, pe fondul unei creșteri mai accentuate a numărului de salariați față de numărul de locuri de muncă, acesta din urmă depășind pragul de 6,3 milioane pentru prima oară după 2011. Așadar, putem spune că 2017 a marcat o inversare a tendinței de creștere a numărului de salariați cu mai mult de un contract individual de muncă, ceea ce ar însemna și reducerea ponderii muncii atipice pe piața muncii din România. Este vorba însă de o inversare foarte ușoară, care nu înseamnă mai nimic în peisajul mai larg al ultimului deceniu.

Privită mai în detaliu, situația pare să se fi schimbat mai ales în ce privește ocuparea cu normă parțială, ponderea contractelor individuale de muncă cu normă parțială în totalul contractelor nou-încheiate scăzând de la 25% în 2016 la 21% în 2017 (figura 3.13). Pe de altă parte, ponderea contractelor individuale de muncă cu durată determinată nou-încheiate a rămas practic aceeași (24,5%). Altfel spus, la fel ca în 2016, în 2017 aproximativ un sfert noile angajări s-au făcut cu contract pe durată determinată. În cifre absolute, numărul acestora a crescut în 2017 de la 727 de mii la 743 de mii de contracte individuale de muncă noi cu durată determinată, dintr-un total de 2,3 milioane de contracte nou-încheiate pe parcursul anului. Totodată, numărul contractelor cu normă parțială a scăzut de la 764 la 642 de mii. Este de așteptat ca, odată cu intrarea în vigoare a noului Cod Fiscal la începutul lui 2018, numărul

Figura 3.13

Ponderea contractelor de muncă cu durată determinată și normă parțială în totalul contractelor individuale de muncă noi



Date: Inspekția Muncii

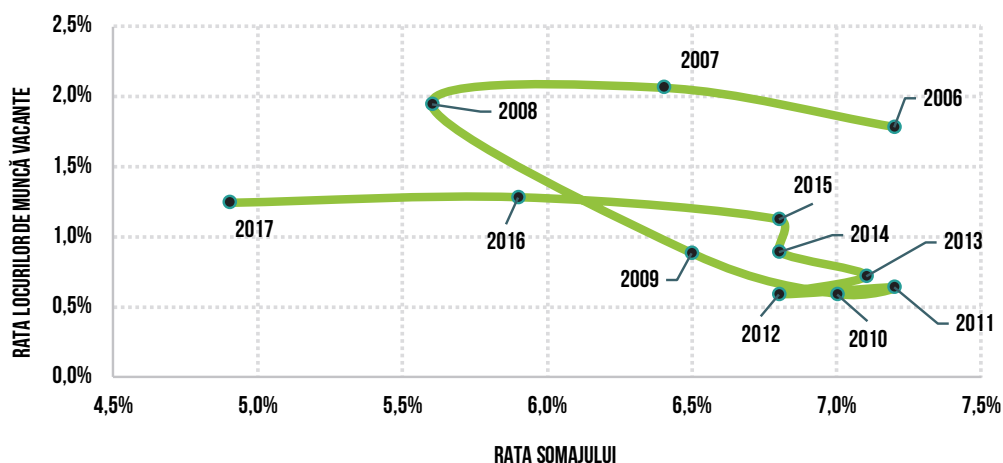
angajărilor cu normă parțială să scadă și mai mult. Este neclar dacă aceste măsuri vor încuraja transformarea contractelor cu normă parțială în contracte cu normă întreagă sau dacă vor încuraja munca la negru. Evoluția numărului de contracte cu durată determinată depinde nu numai de puterea de negociere a salariaților pe piața muncii, ci și de măsura în care economia României va depăși modelul de dezvoltare bazat pe avantajul competitiv al forței de muncă ieftine, care în mod automat înseamnă și „flexibilitate” în stabilirea duratei contractelor de muncă de către angajatori.

„Tensionarea” pieței muncii

În 2017, consensul asupra tensionării crescânde a pieței muncii datorate lipsei forței de muncă s-a extins de la Banca Națională, până la patronate, autorități publice și practic întreaga presă. Acest lucru ar rezulta din creșterea continuă a cererii de forță de muncă, în combinație cu reducerea ratei șomajului (figura 3.14).

Figura 3.14

Dinamica cererii și ofertei de forță de muncă per ansamblul țării, în perioada 2006 - 2017



Date: INS

Chiar dacă rata locurilor de muncă vacante a stagnat în 2017 (1,2%, față de 1,3% în 2016), șomajul a continuat să scadă într-un ritm accelerat, chiar sub nivelul de referință al lui 2008. Astfel, chiar dacă rata locurilor de muncă vacante rămâne semnificativ mai redusă decât înainte de criză, în combinație cu șomajul semnificativ mai mic, este clar că nivelul așa-zisei „tensionări” a pieței muncii se apropie de cel al anului 2008. Din alte puncte de vedere, totuși, situația este încă de parte de perioada pre-criză. Sondajele periodice realizate în rândul întreprinderilor arată că, chiar dacă lipsa forței de muncă a devenit o problemă din ce în ce mai acută începând cu 2015, situația în industrie și servicii este încă departe de nivelul lui 2008 (figura 3.15). Doar în construcții putem vorbi de o acutizare mai serioasă a problemei, însă chiar și la începutul lui 2018 situația era per ansamblu percepută de conducerile întreprinderilor ca mai bună decât în perioada anterioară crizei economice (figura 3.16). În orice caz, ca și atunci, înainte să vorbim despre o insuficiență obiectivă a ofertei de forță de muncă în raport cu cererea, trebuie să punem lucrurile în context: decalajele geografice, rata de activitate, condițiile de muncă, salarizarea — toate joacă roluri importante în determinarea dinamicii dintre cererea și oferta de forță de muncă. Mesajul convenabil angajatorilor, patronatelor, dar și guvernului este că lipsa forței de muncă se datorează în primul rând inapetenței pentru muncă a populației capabile să lucreze. Lucrurile stau în realitate cu totul altfel, aparenta lipsă a forței de muncă fiind unul dintre principalele simptome ale epuizării treptate a modelului de dezvoltare bazat pe atragerea investițiilor în căutare de forță de muncă ieftină.

Și în acest caz, decalajele geografice ne ajută să conturăm o cu totul altă interpretare decât cea obișnuită. Am văzut deja (figura 3.6) că ponderea salariaților în totalul populației ocupate este foarte diferită de la o regiune la alta, decalajele dintre București, centru și vest, de o parte, și sudul și estul țării, de cealaltă fiind foarte mari. Faptul că munca salariată este semnificativ mai ușor de găsit în județele din centrul și vestul țării față de sud și est este vizibil și din datele despre șomaj (figura 3.17): dacă în județe ca Mehedinți, Dolj,

Teleorman, Buzău sau Vaslui rata șomajului era în martie 2018 de peste 8,5%, în Timiș, Arad, Cluj sau Ilfov sub 2% din populația activă era șomeră. Din nou, piața muncii nu este deloc omogenă la nivel național. Dacă în anumite județe putem vorbi de ocupare completă, șomajul rămâne ridicat în multe zone din țară, lucru cu atât mai valabil dacă luăm în calcul subocuparea (persoanele care lucrează cu normă parțială pentru că nu pot găsi locuri de muncă cu normă întreagă și așa-ziii „lucrători descurajați” (persoanele care sunt disponibile, dar nu își caută în mod activ de lucru — vezi figura 3.7).

Este foarte probabil ca persoanele subocupate și lucrătorii descurajați să fie mai numeroși în județele cu șomaj mare, ducând astfel la decalaje și în ce privește oferta de locuri de muncă. Altfel spus, chiar dacă în unele județe putem vorbi despre o lipsă a forței de muncă, în destule altele trebuie să vorbim în continuare despre o lipsă a locurilor de muncă. Nesurprinzător, acestea sunt tocmai județele în care se oferă cele mai multe ajutoare sociale pentru asigurarea venitului minim garantat. Nivelul maxim este atins în județul Teleorman, unde în martie 2018 3,2% din populație beneficia de acest tip de ajutor social, însă acest lucru este irelevant pentru piața muncii din acest județ, unde rata șomajului este aproape cea mai mare din țară. La fel și în cazul județelor Buzău, Mehedinți și Vaslui. Județele cu șomaj mic sunt și cele unde ponderea beneficiarilor de ajutor social pentru asigurarea venitului minim garantat este cea mai mică: Ilfov, 0,3%; Timiș, 0,3%; Cluj, 0,5%; Arad, 0,7%. Dacă adăugăm și faptul că acest ajutor este insignifiant (suma medie în martie 2018 era de 215 lei pe lună per familie), putem înțelege foarte clar că în spatele denunțului inapetenței populației pentru muncă stă o încercare de a ascunde dimensiunea reală a „tensionării” pieței muncii precum și mecanismele care stau în spatele acestui proces.

General vorbind, cauzele „tensionării” pieței muncii sunt cât se poate de clare. Pe de o parte, în contextul revenirii economiei la nivel european, migrația pentru muncă în străinătate a redevenit o opțiune viabilă pentru din ce în ce mai mulți cetățeni români în vârstă de muncă și

Figura 3.15

Factori care limitează activitatea în industrie și servicii: lipsa forței de muncă

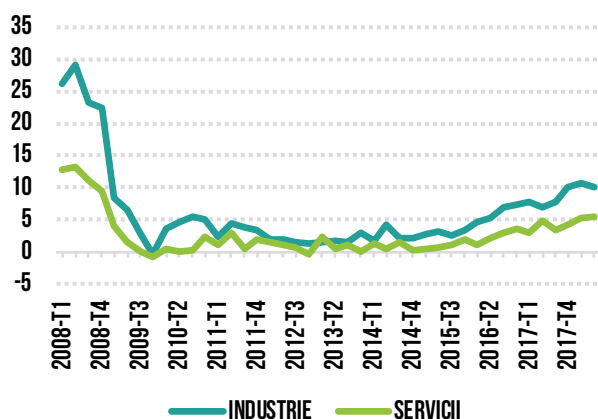


Figura 3.16

Factori care limitează activitatea în construcții: lipsa forței de muncă

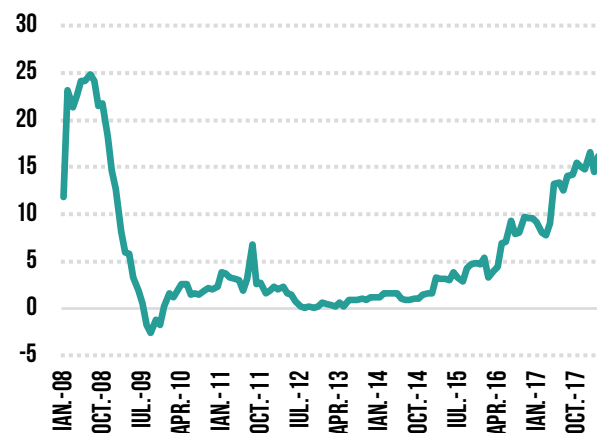
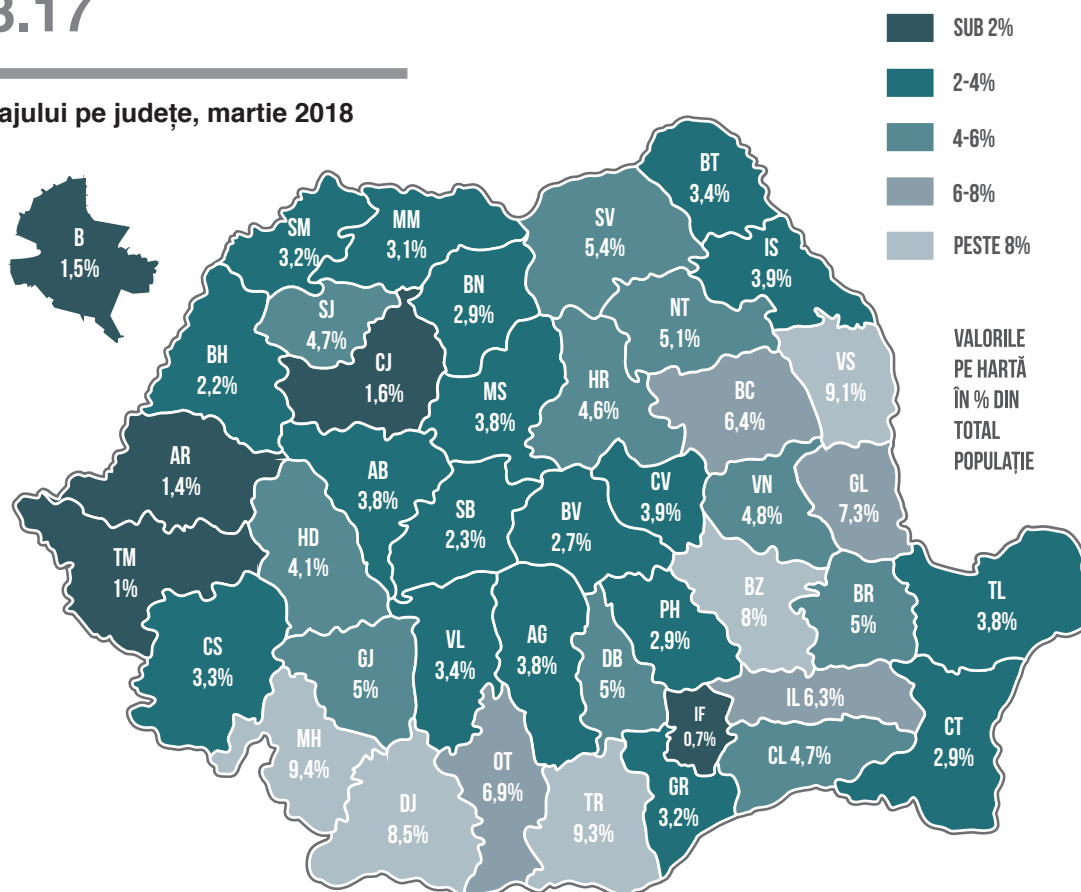


Figura 3.17

Rata șomajului pe județe, martie 2018



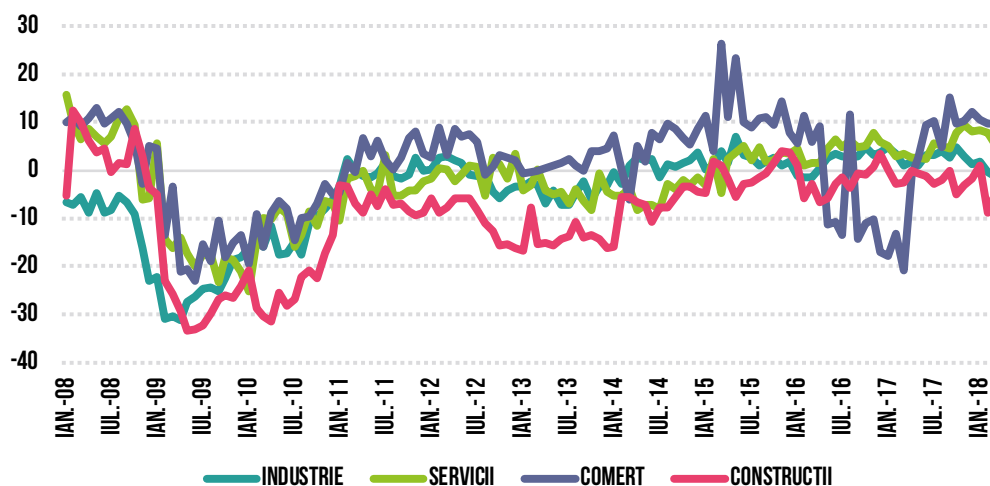
Date: DG ECFIN, date de sondaj (3.15,3.16), INS (3.17)

nemulțumiți de salarizarea și condițiile de muncă din România. Migrația în masă a scăzut progresiv oferta de forță de muncă. Pe de altă parte, revenirea economică din țară, menținerea la un nivel ridicat al fluxurilor de investiții străine directe din industrie și dezvoltarea serviciilor ca urmare a creșterii cererii interne și externe din ultimii ani au continuat să crească cererea de forță de muncă. Așteptările privind ocuparea în următoarea perioadă au înregistrat o creștere continuă începând cu 2015, în special în servicii (figura 3.18). În industrie,

acestea se situează deja la un nivel superior anului 2008, menținându-se mai mult sau mai puțin stabile după 2015. După o perioadă volatilă la sfârșitul lui 2016 și în prima jumătate a lui 2016, în comerț companiile se așteaptă ca nivelul ocupării să continue să crească, situația fiind asemănătoare perioadei pre-criză. Revenirea se face resimțită și în construcții, chiar dacă nu la același nivel ca în timpul boomului imobiliar anterior crizei. Salariații sunt conștienți de această situație: așteptările privind șomajul au scăzut

Figura 3.18

Așteptările privind ocuparea în următoarea perioadă



Date: DG ECFIN,
date de sondaj

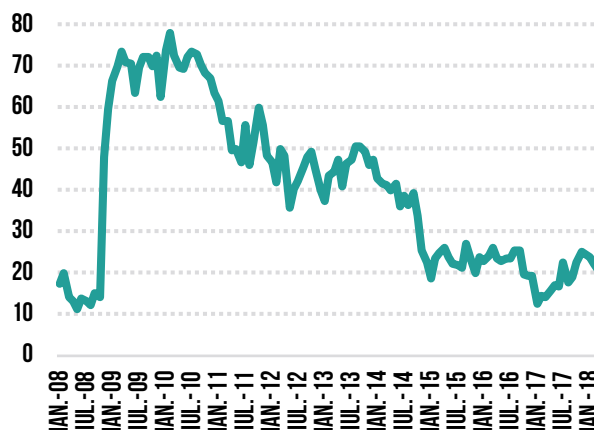
continuu de la ieșirea din criză din 2013, situându-se în prezent la un nivel echivalent lui 2008. Nesurprinzător, într-un asemenea context salariații sunt mai dispuși să își asume riscurile schimbării mai dese a locurilor de muncă. De unde și faptul că, de cele mai multe ori, când vorbim de „lipsa” forței de muncă vorbim de fapt despre creșterea ritmului de fluctuație a personalului firmelor.

Din nou, diferențele sunt importante deopotrivă între regiuni și între sectoare de activitate (figura 3.20). În sud-vestul țării rata locurilor de muncă vacante a stagnat după 2010, în timp ce rata șomajului crește rapid, înregistrând prima scădere importantă abia în 2017. Cu o rată a locurilor de muncă vacante mai mare decât media economiei regiunii, industria prelucrătoare pare să joace un rol mai important începând cu acest an. Situația este foarte diferită în vest, unde rata locurilor de muncă vacante a crescut rapid după 2012, în timp ce șomajul se menține mai mult sau mai puțin stabil; și aici industria prelucrătoare a luat mai mult avânt decât media începând după 2012. La fel se întâmplă și în nord-vest, chiar dacă aici rata locurilor de muncă vacante este semnificativ mai mică decât în vest. Și în centrul țării industria prelucrătoare s-a dovedit a fi mai dinamică decât media începând cu 2013, chiar dacă aici reducerea rapidă a șomajului a fost însoțită de o relativă stagnare a ratei locurilor de muncă vacante. Într-o măsură mult mai mică și fără un avânt deosebit al industriei prelucrătoare, acest lucru este valabil și în regiunile de nord-est și sud-est. În fine, în ciuda revenirii importante din ultima perioadă, rata locurilor de muncă vacante în regiunea București-Ilfov este încă departe de nivelul anterior crizei, chiar dacă șomajul a ajuns la un nivel similar. Situația de pe piața muncii este așadar destul de diferită de la o regiune la alta. Dacă în centrul țării se pare că putem vorbi de o oarecare lipsă obiectivă a forței de muncă, acest lucru nu poate fi valabil în sudul și estul țării, unde situația este în continuare destul de departe de cea din 2008.

După cum am arătat în primul capitol al acestui studiu, la nivel european situația din România este departe de a fi singulară. Dimpotrivă, lipsa forței de muncă pare a fi endemică în țările din Europa Centrală și de Est, dar și în Germania. Deloc întâmplător, sindicatele

Figura 3.19

Așteptările consumatorilor privind șomajul în următoarele 12 luni

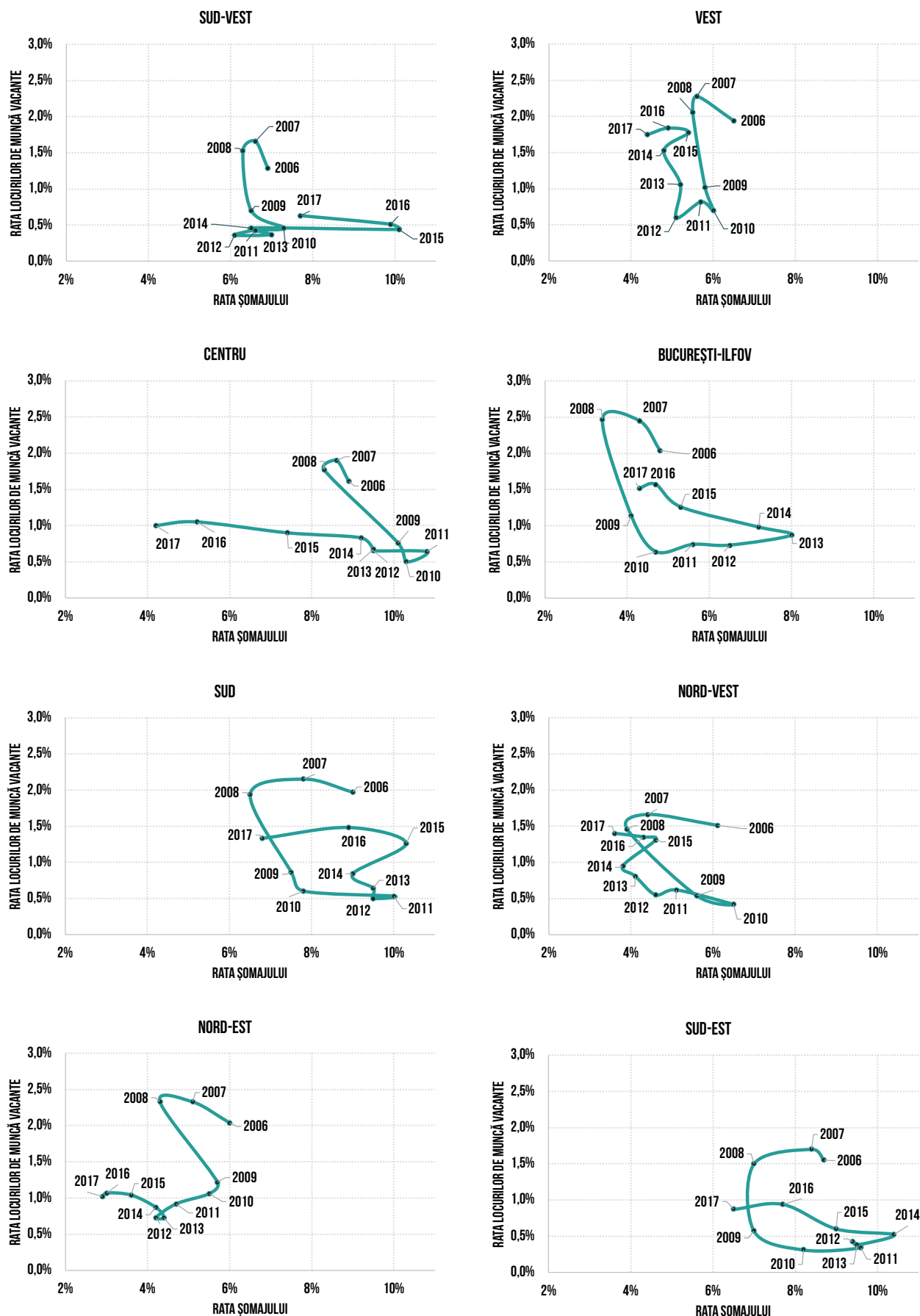


Date: DG ECFIN, date de sondaj

din Germania și Cehia, dar și din Ungaria și Slovacia au decis că un asemenea context este deosebit de favorabil din punct de vedere strategic și tactic. Într-adevăr, creșterea mai rapidă a cererii de forță de muncă în raport cu oferta crește puterea de negociere a salariaților în fața angajatorilor. Întrebarea este ce formă ia negocierea efectivă, ce mijloace sunt la dispoziția celor două părți și ce implicații are rezultatul pentru piața muncii și pentru dezvoltarea economică mai general vorbind. În România, fluctuația de personal — manifestarea predominantă a „lipsei” forței de muncă — este rezultatul direct al individualizării conflictului dintre angajați și angajatori, prin marginalizarea negocierilor colective. Revitalizarea negocierilor colective este crucială pentru soluționarea problemelor de pe piața muncii care au reapărut odată cu revenirea creșterii economiei. Acest lucru ar presupune concesii importante de partea patronală și guvernamentală, concesii menite să inverseze tendințele din ultimii ani și reechilibrarea balanței de forțe între organizațiile sindicale, angajatori și guvern. Rămâne de văzut în ce măsură organizațiile sindicale pot profita de pe urma situației favorabile de pe piața forței de muncă pentru obține aceste concesii.

Figura 3.20

Cererea și oferta de forță de muncă la nivel regional, per total economie și în industria prelucrătoare



4.

REMUNERAREA SALARIAȚILOR

Evoluția de ansamblu a remunerării

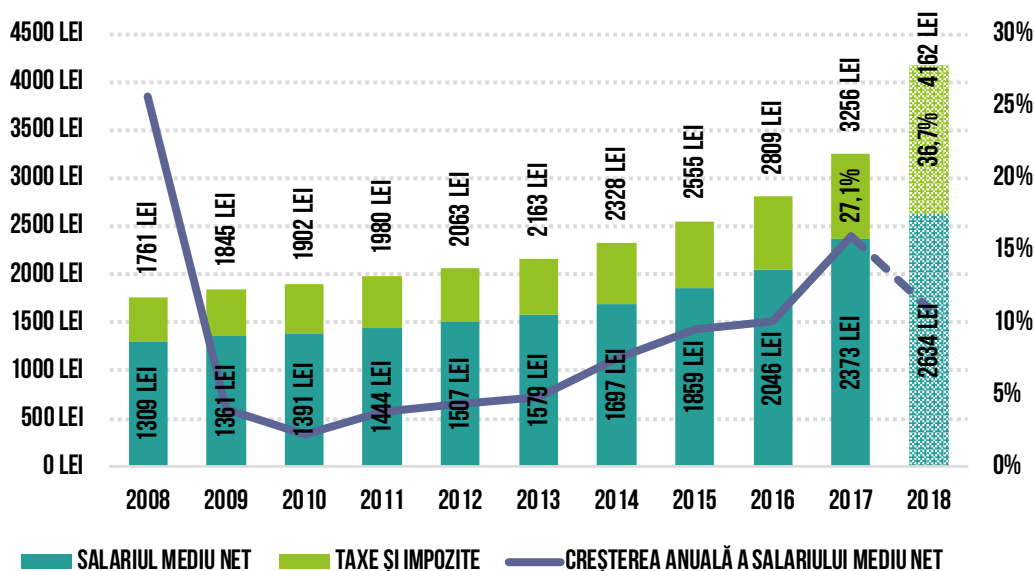
În 2017, remunerarea salariaților din România a înregistrat în sfârșit o evoluție pozitivă ceva mai pronunțată. Cum am văzut în primul capitol, creșterea cu 10,8% a remunerării reale per salariat din 2017 din România a fost cea mai mare din Uniunea Europeană. Cele mai mari creșteri salariale din ultimul deceniu au avut de altfel loc în țările Europei Centrale și de Est, iar din această perspectivă de durată România nu face excepție. La fel ca în România, și în celelalte țări din regiune creșterea salarială de ansamblu este în continuare impulsionată într-o măsură importantă de decizii guvernamentale, și în special de creșterea a salariului minim. Înainte de a pune sub semnul întrebării competitivitatea acestor economii la nivel internațional în contextul acestor rate de creștere a salariilor, trebuie să luăm în calcul diferențele salariale în continuare enorme dintre estul și vestul continentului. Mai departe, trebuie să avem în vedere că reducerea decalajelor de dezvoltare dintre cele două regiuni nu poate avea loc în contextul strategiei economice bazate pe costul redus al forței de muncă, strategie adoptată de practic

toate țările din est. În fine, trebuie să înțelegem că chestiunea productivității nu este deloc așa simplă cum pare la prima vedere. Ideea unui joc cu sumă zero între creșterea productivității și creșterea salariilor este cât se poate de falsă și păguboasă pentru dezvoltarea socioeconomică a țărilor din Europa Centrală și de Est. Din acest punct de vedere, nu poate fi vorba că salariile au crescut deja prea mult, ci, din contră, că ele pot și trebuie să crească în continuare într-un ritm accelerat. În cazul României, toate aceste teme referitoare la remunerare trebuie puse în contextul decalajelor majore dintre întreprinderile cu capital străin și cele cu capital autohton, între sectoarele de activitate și între regiuni și județe, precum și a revenirii relativ pronunțate a inflației.

În termeni nominali, salariul mediu net pe economie a crescut în 2017 cu 16%, de la 2809 lei la 3256 lei (figura 4.1). Este cea mai mare rată de creștere înregistrată după 2008, când salariul mediu net a crescut cu nu mai puțin de 25,6%. Pentru 2018, Comisia Națională de Prognoză estimează o creștere ceva mai atenuată, de 11%. Așadar, în termeni nominali, salariul mediu net este așteptat să se dubleze în raport cu 2008. Totodată, salariul mediu brut este așteptat să crească cu nu mai puțin de 27,8%, diferența datorându-se modificărilor fiscale intrate în vigoare la începutul lui 2018 (așa-zisul „transfer” de contribuții sociale de la angajator la angajat).

Figura 4.1

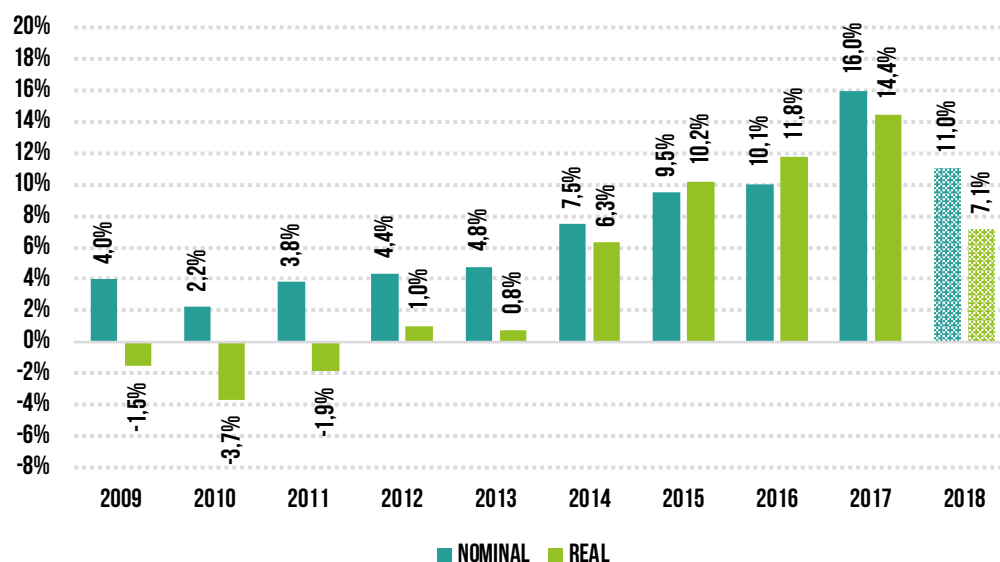
Salariul mediu net
și salariul mediu
brut



Date: INS și Comisia
Națională de Prognoză

Figura 4.2

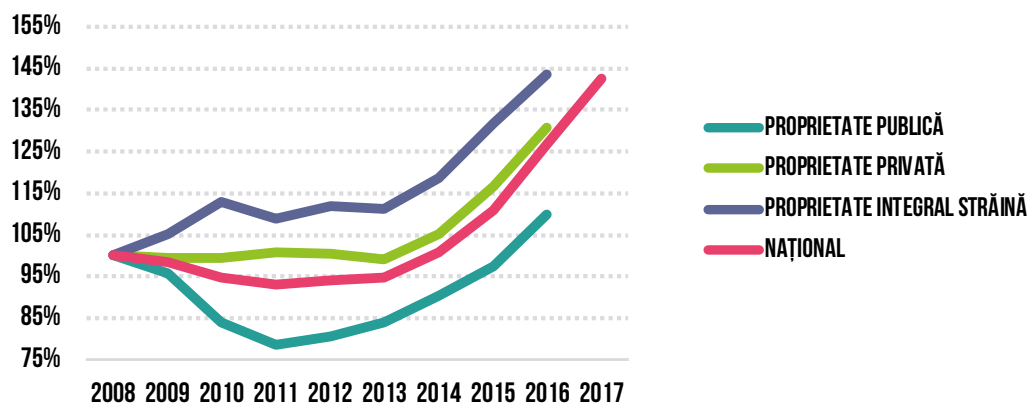
Creșterea anuală
a salariului mediu
net nominal și real
(% față de anul
precedent)



Date: INS, Comisia Națională
de Prognoză

Figura 4.3

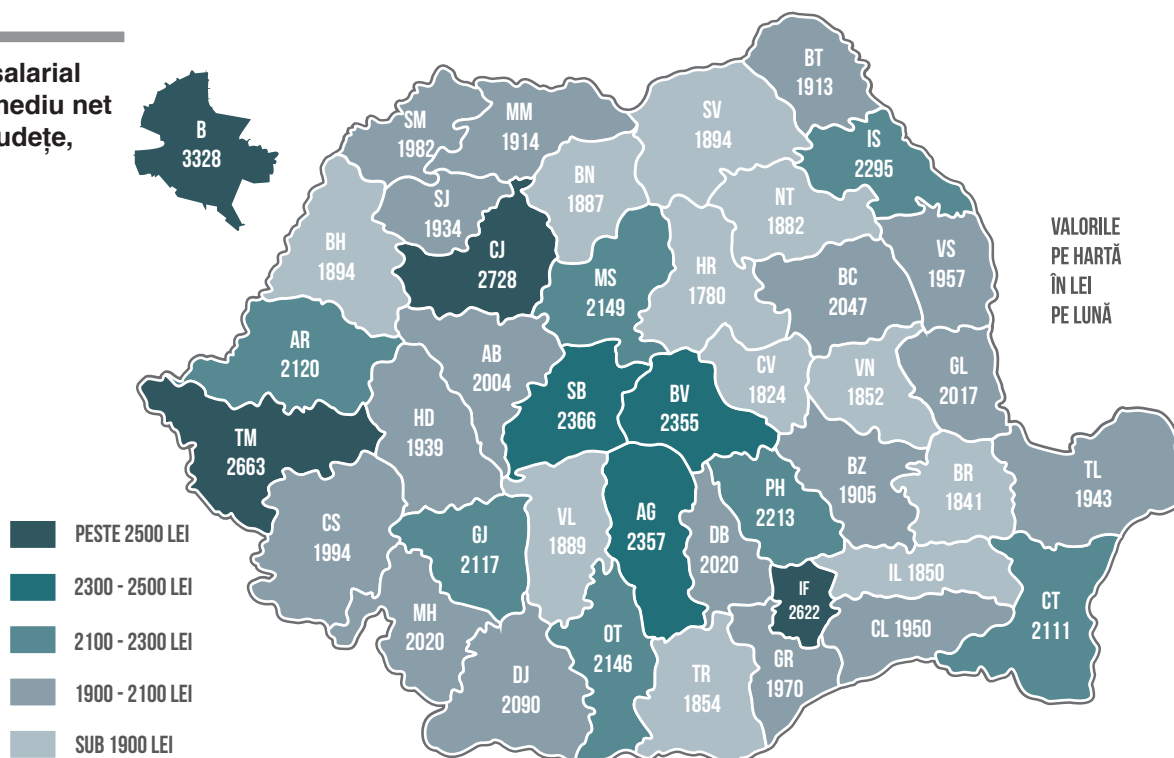
Indicele câștigului
salarial real
pe forme de
proprietate
(2008 = 100%)



Date: INS, Comisia Națională
de Prognoză

Figura 4.4

Câștigul salarial
nominal mediu net
lunar pe județe,
2017



Date: Comisia Națională de
Prognoză

Însă, după cum am văzut în capitolul anterior, începând cu 2017 inflația a redevenit o problemă de actualitate în România. Creșterea de 16% a salariului mediu net în termeni nominal a reprezentat o creștere de doar 14% în termeni reali, creșterea inflației din a doua parte a anului reducând deci creșterea puterii de cumpărare cu două puncte procentuale. Pentru 2018, diferența se anunță a fi și mai mare: cu o rată a inflației de 3,6% prognozată de BNR pentru sfârșitul anului, creșterea de 11% a salariului mediu net prognozată de Comisia Națională de Prognoză ar însemna o creștere în medie a puterii de cumpărare cu doar 7,1%. O asemenea creștere ar fi cea mai lentă din perioada 2015-2018, chiar dacă în termeni nominali creșterea salariului mediu ar fi peste nivelul perioadei 2015-2016.

Bineînțeles, decalajele salariale dintre întreprinderile cu capital străin și cele cu capital autohton (vezi figura 2.21) se păstrează și în termeni reali (figura 4.3). Revenirea economică a însemnat creșterea salariului real indiferent de forma de proprietate, chiar dacă în întreprinderile aflate în proprietatea statului creșterea per ansamblu față de 2008 este în continuare mult mai modestă decât în sectorul privat. Criticii creșterilor salariale din sectorul bugetar trebuie să țină cont de traiectoria istorică a acestor salarii, care în medie abia în 2016 se ridicaseră peste nivelul anului 2008.

Cum era de așteptat date fiind decalajele macroeconomice și de ocupare, diferențele de salarizare între județe și regiuni rămân foarte mari (figura 4.4). În 2017, salariul mediu net în București a fost cu 40% mai mare decât media națională. Pe lângă capitală, doar în județele Ilfov, Cluj și Timiș salariul mediu net a fost peste media națională. Cele mai apropiate de media salarială națională sunt județele Sibiu, Argeș, Brașov și Iași, în timp ce în Harghita, Covasna, Teleorman, Brăila, Vrancea salariul mediu net este cu aproape un sfert mai mic decât media națională. Salariul mediu net din București este cu 87% mai mare decât în Harghita. Din nou, avem de-a face cu impactul diferențelor sectoriale și al dinamicii foarte diferite a pieței muncii de la un județ la altul. Clujul este singurul județ cu salarii peste media națională unde rata de creștere s-a situat și ea peste rata medie de creștere la nivel național (+16,6% față de 2017). Punctul de plecare este însă important: chiar dacă Bucureștiul a avut o rată de creștere a salariului mediu net de doar 13,8% în 2017, în cifre absolute creșterea din București este mult peste această medie (403 lei față de 261 la nivel național). Din acest punct de vedere, se poate spune că decalajele se măresc, mai ales că județele cu salariile cele mai mici nu sunt și cele în care se înregistrează cele mai mari rate de creștere — în Harghita, spre exemplu, salariul mediu a crescut cu doar 17,2%, iar în Teleorman și Brăila cu doar 16%. Chiar dacă per ansamblu ratele de creștere par mai mari în județele cu salarii mai mici, aceste diferențe sunt infime din perspectiva reducerii decalajelor geografice de salarizare, trebuind să se mențină pentru multe decenii pentru a reduce în vreun fel palpabil aceste decalaje.

Perspectiva sectorială

Cu excepția tranzacțiilor imobiliare și a construcțiilor, a căror activitate sezonieră are un impact semnificativ asupra dinamicii salariale, în decembrie 2017 salariile medii crescuseră cu cel puțin 6% în toate sectoarele de activitate (tabelul 4.1). Lăsând la o parte industria extractivă, unde volatilitatea salariilor medii din sectorul petrolier produce o imagine distorsionată asupra evoluției salariilor, cele mai importante creșteri salariale din 2017 au fost înregistrate în sectorul administrație publică și apărare (+25,2%). Intrarea în vigoare a legii salarizării unitare în martie 2018 a dus la creșterea salariului mediu și în sectorul sănătate și asistență socială (+22,8% creștere a salariului mediu net în martie 2018 față de decembrie 2017), precum și în învățământ (+20,7% creștere a salariului mediu net în martie 2018 față de decembrie 2017). Este vorba de creșteri ale salariului net, care vin după creșterile salariului brut de la începutul anului, care au survenit ca urmare a adaptării la noile prevederi fiscale. General vorbind, în ultima perioadă creșterile salariale din sectorul bugetar au dat un imbold major creșterii salariale de ansamblu, chiar dacă salariile din sectorul privat nu au ținut în totalitate pasul cu sectoarele bugetare.

În industria prelucrătoare și în comerț, creșterile salariale au fost mai mult sau mai puțin similare cu media per total economie: +12,2% în industria prelucrătoare, +14% în comerț, +12,4% per total economie. Chiar dacă procentual pare mai mică, creșterea de 9,6% a salariului mediu brut din sectorul informații și comunicații este în cifre absolute printre cele mai mari. Indiferent de creșterea de 11,9% din 2017, sectorul hoteluri și restaurante are de departe cele mai mici salarii — de 3,6 ori mai mici decât în sectorul IT&C și cu 40% mai mici decât în industria prelucrătoare sau comerț. Inegalitățile salariale între sectoare rămân deci foarte mari, neexistând nicio tendință de reducere a acestora, cu excepția importantă a avansului semnificativ al salariilor din sectorul bugetar.

Situația este similară și dacă privim industria prelucrătoare în detaliu. De departe cele mai mari, dar și cele mai volatile, câștiguri salariale se înregistrează în ramura fabricării produselor de cocserie și a produselor petroliere. Exceptând-o pe aceasta, în 2017 salariile medii brute au crescut semnificativ în industria hârtiei (+20,1% în decembrie 2017 față de decembrie 2016), în industria alimentară (+16,6%) și în ramura fabricării de mașini, utilaje și echipamente (+14,1%). În cifre absolute, creșteri importante au avut loc și în industria metalurgică (+544 de lei, sau +13,5%), dar și în industria auto (+432 de lei, sau +12,2%) și în industria cauciucului și maselor plastice (+428 de lei, sau 13,9%). Având în continuare de departe cele mai mici salarii, în industria articolelor de îmbrăcăminte câștigul salarial mediu net era în decembrie 2017 de 2,1 ori mai mic decât în industria metalurgică și de 1,8 ori mai mic decât în industria auto. De remarcat

Tabelul 4.1

Câștigul salarial mediu pe sectoare de activitate

	CÂȘTIGUL SALARIAL MEDIU NET LA SFÂRȘITUL LUI 2017	CÂȘTIGUL SALARIAL MEDIU BRUT LA SFÂRȘITUL LUI 2017	CREȘTEREA SALARIULUI BRUT FAȚĂ DE SFÂRȘITUL LUI 2016		DIFERENȚA DINTRE SALARIUL MEDIU NET ÎN MARTIE 2018 ȘI DECEMBRIE 2017	
			ÎN LEI	ÎN PROCENTE		
TOTAL	2629 LEI	3662 LEI	+405 LEI	+12,4%		+2,9%
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	5589 LEI	7882 LEI	+2319 LEI	+41,7%		-35,8%
INTERMEDIERI FINANCIARE ȘI ASIGURĂRI	5460 LEI	7713 LEI	+1083 LEI	+16,3%		-10,8%
INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII	5292 LEI	6938 LEI	+606 LEI	+9,6%		+0,6%
PRODUCȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE	4085 LEI	5732 LEI	+409 LEI	+7,7%		-10,6%
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE	3974 LEI	5616 LEI	+1130 LEI	+25,2%		+5,2%
ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE	3724 LEI	5180 LEI	+308 LEI	+6,3%		+2,9%
SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ	2775 LEI	3897 LEI	+244 LEI	+6,7%		+22,8%
TRANSPORT ȘI DEPOZITARE	2630 LEI	3681 LEI	+328 LEI	+9,8%		-6,8%
TRANZACȚII IMOBILIARE	2605 LEI	3659 LEI	+51 LEI	+1,4%		+4,7%
INDUSTRIE	2553 LEI	3562 LEI	+418 LEI	+13,3%		-3,3%
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	2381 LEI	3316 LEI	+360 LEI	+12,2%		+0,3%
ÎNVĂȚĂMÂNT	2356 LEI	3316 LEI	+393 LEI	+13,4%		+20,7%
COMERȚ	2354 LEI	3290 LEI	+404 LEI	+14,0%		+0,8%
ACTIVITĂȚI DE SPECTACOLE, CULTURALE ȘI RECREATIVE	2290 LEI	3217 LEI	+676 LEI	+26,6%		-3,6%
DISTRIBUȚIA APEI, SALUBRITATE	2181 LEI	3041 LEI	+259 LEI	+9,3%		+2,2%
AGRICULTURĂ	2086 LEI	2912 LEI	+292 LEI	+11,1%		-3,3%
ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI SUPT	2028 LEI	2829 LEI	+346 LEI	+13,9%		-1,1%
CONSTRUCȚII	1830 LEI	2550 LEI	+115 LEI	+4,7%		+10,4%
ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII	1770 LEI	2463 LEI	+255 LEI	+11,5%		+2,0%
HOTELURI ȘI RESTAURANTE	1481 LEI	2050 LEI	+218 LEI	+11,9%		+4,1%

CAP.4

Tabelul 4.2

Câștigul salarial mediu în industria prelucrătoare

	CÂȘTIGUL SALARIAL MEDIU NET LA SFÂRȘITUL LUI 2017	CÂȘTIGUL SALARIAL MEDIU BRUT LA SFÂRȘITUL LUI 2017	CREȘTEREA SALARIULUI BRUT FAȚĂ DE SFÂRȘITUL LUI 2016		DIFERENȚA DINTRE SALARIUL MEDIU NET ÎN MARTIE 2018 ȘI DECEMBRIE 2017	
			ÎN LEI	ÎN PROCENTE		
FABRICAREA PRODUSELOR DE COCȘERIE ȘI A PRODUSELOR OBTINUTE DIN PRELUCRAREA ȚITEIULUI	7654 LEI	10889 LEI	+2255 LEI	+26,1%		-3,0%
FABRICAREA PRODUSELOR DIN TUTUN	4850 LEI	6818 LEI	+842 LEI	+14,1%		+21,5%
FABRICAREA PRODUSELOR FARMACEUTICE DE BAZĂ ȘI A PREPARATELOR FARMACEUTICE	3391 LEI	4779 LEI	+183 LEI	+4,0%		+30,1%
FABRICAREA ALTOR MIJLOACE DE TRANSPORT	3266 LEI	4578 LEI	+268 LEI	+6,2%		-1,0%
INDUSTRIA METALURGICĂ	3252 LEI	4573 LEI	+544 LEI	+13,5%		+4,7%
FABRICAREA CALCULATORILOR ȘI A PRODUSELOR ELECTRONICE ȘI OPTICE	3155 LEI	4415 LEI	+395 LEI	+9,8%		+3,5%
FABRICAREA DE MAȘINI, UTILAJE ȘI ECHIPAMENTE N.C.A.	2881 LEI	4035 LEI	+500 LEI	+14,1%		-1,8%
FABRICAREA SUBSTANȚELOR ȘI A PRODUSELOR CHIMICE	2875 LEI	4023 LEI	+402 LEI	+11,1%		-9,1%
FABRICAREA AUTOVEHICULELOR DE TRANSPORT RUTIER, A REMORCILOR ȘI SEMIREMORCILOR	2858 LEI	3979 LEI	+432 LEI	+12,2%		-10,5%
FABRICAREA BĂUTURILOR	2645 LEI	3707 LEI	-34 LEI	-0,9%		-29,9%
REPARAREA, ÎNTREȚINEREA ȘI INSTALAREA MAȘINILOR ȘI ECHIPAMENTELOR	2584 LEI	3626 LEI	+242 LEI	+7,2%		-5,5%
FABRICAREA HÂRTIEI ȘI A PRODUSELOR DIN HÂRTIE	2559 LEI	3580 LEI	+600 LEI	+20,1%		-1,8%
FABRICAREA PRODUSELOR DIN CAUCIUC ȘI MASE PLASTICE	2507 LEI	3513 LEI	+428 LEI	+13,9%		+8,4%
FABRICAREA ALTOR PRODUSE DIN MINERALE NEMETALICE	2475 LEI	3460 LEI	+173 LEI	+5,3%		+10,7%
FABRICAREA ECHIPAMENTELOR ELECTRICE	2439 LEI	3410 LEI	+304 LEI	+9,8%		-5,3%
TIPĂRIRE ȘI REPRODUCEREA PE SUPTORI A ÎNREGISTRĂRIILOR	2429 LEI	3406 LEI	+224 LEI	+7,0%		-2,3%
INDUSTRIA CONSTRUCȚIILOR METALICE ȘI A PRODUSELOR DIN METAL	2393 LEI	3345 LEI	+347 LEI	+11,6%		-8,1%
FABRICAREA PRODUSELOR TEXTILE	2087 LEI	2902 LEI	+103 LEI	+3,7%		-0,3%
INDUSTRIA ALIMENTARĂ	1879 LEI	2616 LEI	+372 LEI	+16,6%		+0,4%
ALTE ACTIVITĂȚI INDUSTRIALE N.C.A.	1863 LEI	2593 LEI	+166 LEI	+6,8%		+2,0%
PRELUCRAREA LEMNULUI, CU EXCEPȚIA MOBILEI	1786 LEI	2468 LEI	+292 LEI	+13,4%		-7,7%
TĂBĂCIREA ȘI FINISAREA PIEILOR; ARTICOLE DE VOIAJ ȘI MAROCHINARIE	1778 LEI	2457 LEI	+269 LEI	+12,3%		+3,1%
FABRICAREA DE MOBILA	1734 LEI	2402 LEI	+258 LEI	+12,0%		+2,0%
FABRICAREA ARTICOLELOR DE ÎMBRĂCĂMINTE	1564 LEI	2146 LEI	+214 LEI	+11,1%		-4,7%

Date: INS

Notă: Câștigul salarial include, pe lângă salariul de bază, totalitatea sporurilor și primelor și a drepturilor în natură cuvenite salariaților. Comparatia dintre perioade diferite ale anului trebuie deci făcută cu grijă. O bună parte din diferențele dintre câștigul salarial net din martie și cel din decembrie se datorează creșterii temporare a câștigurilor salariale la sfârșit de an, datorită includerii primelor de sărbători în câștigul salarial total.

și că în industria băuturilor salariile par să fi scăzut ușor pe parcursul lui 2017, înregistrând totodată o scădere foarte mare în martie 2018 comparat cu sfârșitul anului precedent. Cu siguranță, o parte a scăderii înregistrate în primul trimestru al lui 2018 se datorează faptului că luna decembrie reprezintă vârful anual al câștigurilor salariale, care în această perioadă a anului includ primele și beneficiile suplimentare de sărbători și de sfârșit de an. Pe de altă parte, e posibil ca scăderea importantă din industria băuturilor să se datoreze și compensării limitate a impactului noului Cod Fiscal.

Creșterea salariului minim și (in)egalitățile salariale

La fel ca în anii precedenți, în 2017 creșterea salariului minim a jucat un rol important în dinamica salarială de ansamblu. În februarie 2017, salariul minim a fost crescut de la 1250 la 1450 lei brut, iar în ianuarie 2018 a crescut din nou, până la 1900 de lei brut, ușor superior în net față de salariul brut de 1550 de lei prevăzut înaintea transferului de contribuții sociale de la angajatori la angajați. Creșterea salariului minim prin decizie guvernamentală are sens într-un context în care angajatorii care plătesc salarii mici sunt și cei mai reticenți să le crească, iar salariații care primesc salarii mici au cea mai redusă putere de negociere în fața angajatorilor.

Însă în lipsa unor măsuri complementare care să asigure o creștere echitabilă, dacă nu proporțională, a celorlalte salarii odată cu creșterea salariului minim, efectul politicii guvernamentale din ultimii ani a fost creșterea accelerată a numărului de salariați remunerați cu salariul minim (figura 4.5.). La sfârșitul lui 2017, 30,2% din totalul contractelor individuale de muncă cu normă întreagă prevedeau un salariu de bază echivalent cu salariul minim pe economie, în creștere de la 28,4% la sfârșitul lui 2016 și 7,7% la sfârșitul lui 2011. Creșterea salariului minim de la începutul lui 2018 și noul Cod Fiscal au dus la încă o creștere importantă a numărului salariaților remunerați cu salariul minim, ponderea contractelor individuale de muncă remunerate cu acest salariu crescând la 34,5% din totalul contractelor cu normă întreagă. Această situație este inechitabilă din cel puțin două puncte de vedere. În primul rând, avem de-a face cu egalizarea salariilor în cazul multor salariați care au calificări foarte diferite și ocupă posturi cu cerințe foarte diferite. Cu fiecare creștere a salariului minim, angajatorii sunt obligați să crească salariile celor plătiți la nivelul minim, însă nu și celor plătiți ușor peste acest nivel. Acest lucru are loc practic automat, odată cu eliminarea coeficienților de salarizare din contractul colectiv de muncă la nivel național și din contractele colective de muncă sectoriale din mediul privat. În mod firesc, această egalizare produce nemulțumire de partea salariaților mai calificați, alimentând și mai mult fluctuația de personal cu care se confruntă întreprinderile.

Figura 4.5

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

Date: Inspekția Muncii

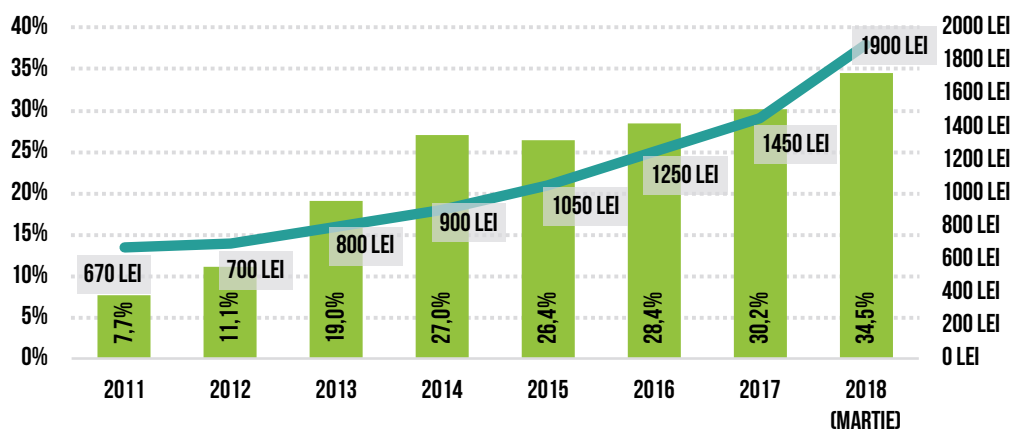
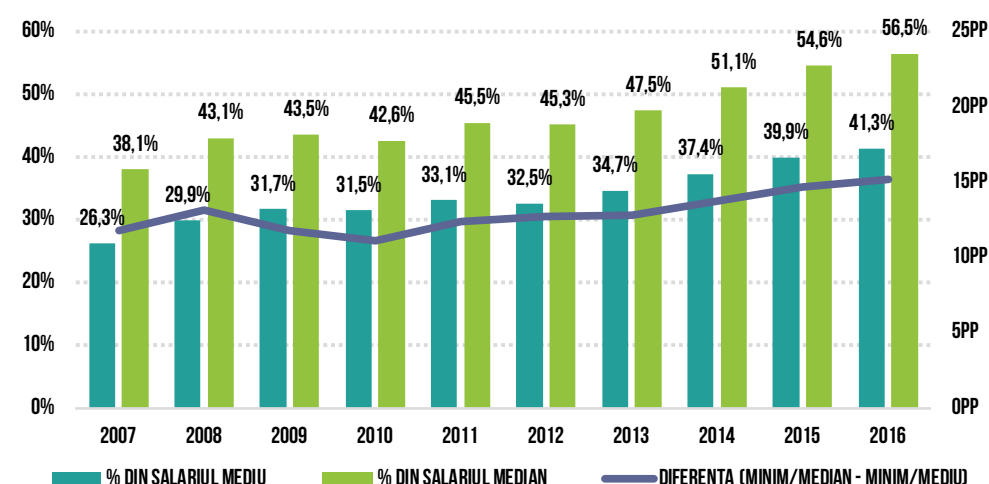


Figura 4.6

Salariul minim raportat la salariul median și la salariul mediu

Date: OCDE

Notă: Diferența este exprimată în puncte procentuale, pe axa din dreapta



În al doilea rând, avem de-a face cu o creștere a inegalităților salariale între din ce în ce mai numeroșii salariați cu salarii sub salariul mediu și relativ puținii care câștigă peste. Cu o treime din salariații cu normă întreagă remunerați cu salariul minim, este de așteptat ca practic orice creștere a acestuia să aibă un impact important asupra salariului mediu. Cum am văzut în primul capitol, aceasta este mai degrabă o particularitate a situației din România. În țări ca Ungaria, spre exemplu, creșterea substanțială a salariului minim nu a antrenat creșteri similare ale salariului mediu, cel mai probabil datorită unei proporții mai mici de salariați remunerați cu salariul minim. Relația din ce în ce mai strânsă dintre salariul minim și salariul mediu în România este vizibilă în creșterea raportului dintre cele două praguri salariale. În 2016, salariul minim depășise deja 40% din salariul mediu, în timp ce în 2008 reprezenta mai puțin de 30% din acesta (figura 4.6). Aplatizarea la bază a distribuției salariale este însă mult mai vizibilă în raportul dintre salariul minim și salariul median (pragul care împarte distribuția salarială în două părți egale numeric; jumătate din salariați au salariul sub salariul median, iar cealaltă jumătate au salariile peste acest nivel). Acest raport ajunsese la 56,5% în 2016, față de 43,1% în 2008.

Indicatorul relevant pentru evoluția inegalităților salariale este însă diferența dintre aceste două rapoarte (cel dintre salariul minim și salariul median, respectiv cel dintre salariul minim și salariul mediu). Acesta a crescut

continuu, de la 11,8 puncte procentuale în 2007 la 15,2 puncte procentuale în 2016. Practic, raportul dintre salariul minim și salariul median a crescut mai repede decât cel dintre salariul minim și salariul mediu, ceea ce înseamnă că salariile mari au crescut mai repede decât salariile de la mijlocul distribuției. Așadar, creșterea salariului minim din ultimii ani a fost însoțită, pe de o parte, de o egalizare a salariilor mici și, pe de altă parte, de o creștere a diferenței dintre salariile mici și cele mari. Paradoxal, egalizarea salarială datorată creșterii salariului minim a fost însoțită de creșterea inegalităților în ansamblul distribuției veniturilor salariale.

Acest lucru este foarte vizibil în distribuția salariilor de bază. Per total, în noiembrie 2017 nu mai puțin de 52,1% din totalul contractelor individuale de muncă aveau un salariu de bază net echivalent sau mai mic cu salariul minim (figura 4.7), în timp ce doar 2,8% din contracte aveau un salariu de bază net de peste 4900 de lei. Totodată, 82,8% din contractele individuale de muncă prevedeau un salariu de bază net de sub 2050 de lei. Cel puțin din perspectiva salariilor de bază, între noiembrie 2017 și martie 2018 dinamica inegalităților salariale pare să fi fost impulsionată mai puțin de creșterea numărului de contracte cu salariul minim (ponderea cărora de fapt a scăzut ușor, de la 52,1% la 50,4%), ci de scăderea ponderilor contractelor cu salarii de bază nete cuprinse între 1700 și 4900 de lei, combinată cu creșterile importante ale ponderilor contractelor cu salarii de bază

Figura 4.7

Distribuția contractelor individuale de muncă pe intervale de salariu de bază net

Date: Inspekția Muncii

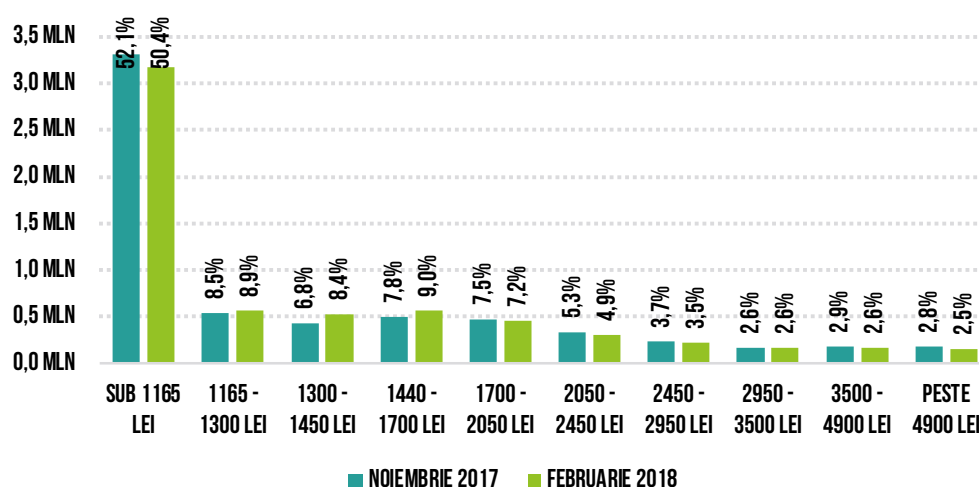
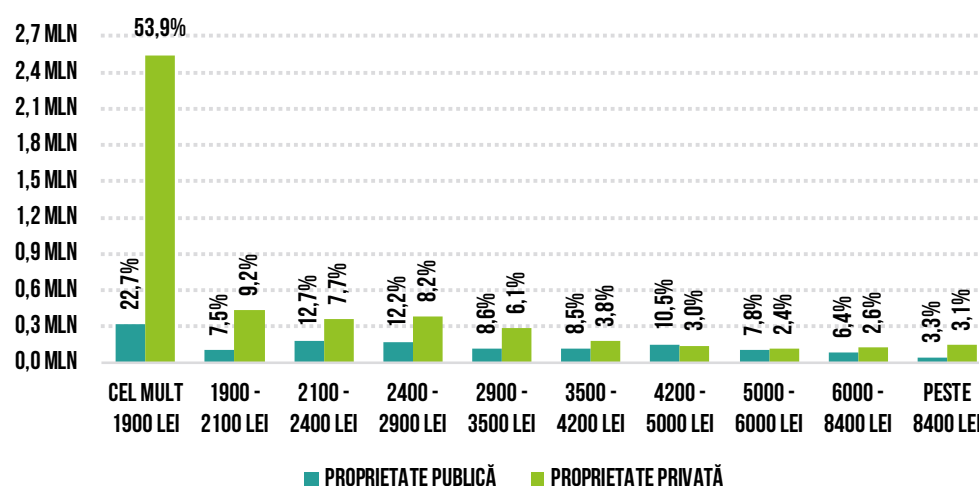


Figura 4.8

Distribuția contractelor individuale de muncă pe intervale de salarii de bază brut, pe forme de proprietate, mai 2018

Date: Inspekția Muncii



nete cuprinse între 1165 și 1700 de lei (de la 6,8% la 8,4%, spre exemplu, pentru contractele cu salarii de bază nete cuprinse între 1440 și 1700 de lei). Avem de-a face cu efectul cumulat a doi factori. În primul rând, tipic pentru economia României, locurile de muncă create între noiembrie 2017 și martie 2018 au tins să fie locuri de muncă prost plătite, cu salarii de bază nete sub 1700 de lei. În al doilea rând, este posibil ca măcar o parte din diferențele dintre noiembrie 2017 și martie 2018 să se datoreze modificărilor fiscale implementate la începutul acestui an. Altfel spus, ponderea crescută a salariilor nete mici de la începutul acestui an raportat la sfârșitul anului trecut este cel puțin parțial explicată de refuzul unor companii de a adapta salariile brute la noile prevederi ale Codului Fiscal, ducând la reducerea salariilor nete.

În primăvara lui 2018, aceste inegalități salariale erau în cea mai mare parte determinate de distribuția salariilor de bază din sectorul privat (figura 4.8). Doar 22,7% din contractele individuale de muncă din întreprinderile în proprietate publică aveau salariul de bază brut echivalent sau sub nivelul salariului minim, în comparație cu 53,9% în sectorul privat. Deci chiar dacă peste o cincime din contractele individuale de muncă din întreprinderile aflate în proprietate publică

prevedeau un salariu de bază echivalent sau mai mic cu salariul minim, ponderea acestor contracte în sectorul privat este mult mai mare — peste jumătate. Sectorul public are și o pondere mai mică a salariilor puțin superioare salariului minim (7,5% din contracte cu salariul de bază între 1900 și 2100 brut, față de 9,2% în sectorul privat), însă între 2100 și 8400 de lei situația stă invers. Doar în cazul salariilor de bază mari, de peste 8400 de lei brut, situația pare a se egaliza într-o oarecare măsură: 3,3% din contractele din sectorul public și 3,1% din contractele din sectorul privat prevăd un salariu de bază brut de peste 8400 de lei. Creșterile salariale din 2017 și de la începutul lui 2018 din sectorul bugetar au jucat cu siguranță un rol important în stabilirea acestor diferențe față de sectorul privat, însă e clar că, chiar și absența acestor creșteri, distribuția salarială din sectorul public nu ar fi fost nici pe departe atât de inegală ca în sectorul privat.

Salarizare, productivitate, competitivitate

Orice discuție despre salarizare este practic automat însoțită de punerea sub semnul întrebării a măsurii

Figura 4.9

Productivitatea și remunerarea reală a muncii (2010 = 100%)

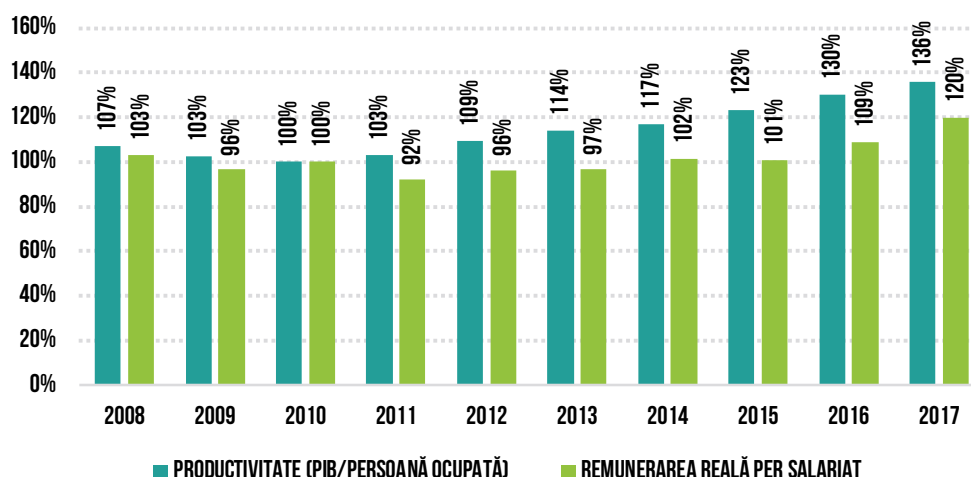
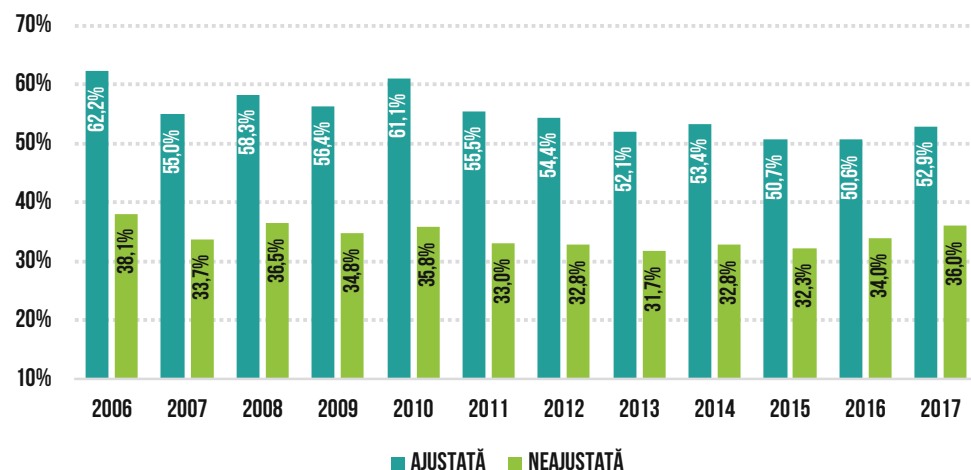


Figura 4.10

Ponderea ajustată și neajustată a remunerării salariaților în PIB

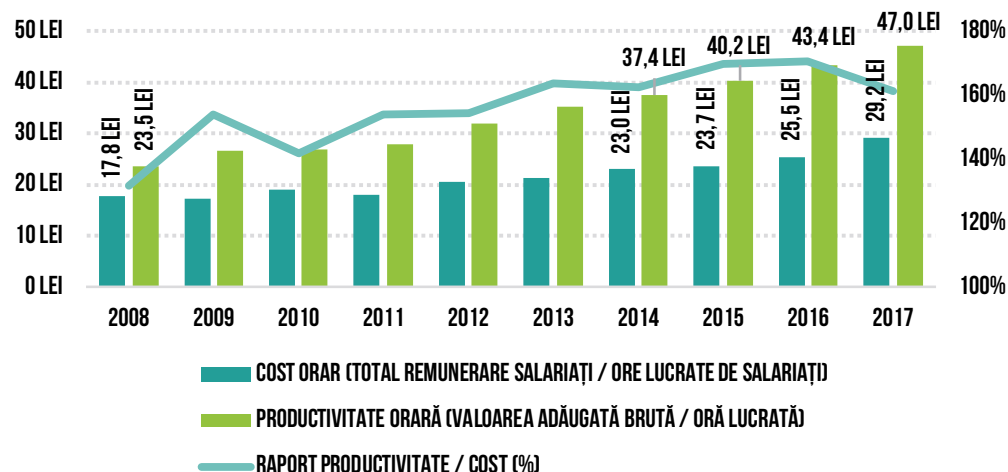


Date: INS, AMECO

Notă: Remunerarea salariaților în PIB include contribuțiile sociale ale angajatorilor. Ajustarea ponderii remunerării salariaților în PIB se face pentru a lua în calcul numărul mare de lucrători pe cont propriu, o parte a cărora sunt asimilați salariaților pentru a ajunge de la ponderea neajustată (care reprezintă strict raportul dintre remunerarea salariaților și produsul intern brut) la cea ajustată.

Figura 4.11

Productivitatea și costul orar al muncii salariale în România



Date: INS

Notă: Productivitatea orară e calculată ca raport dintre valoarea adăugată brută totală și numărul total de ore lucrate. Costul orar e calculat ca raport dintre totalul remunerării salariaților (recalculată folosind ponderea ajustată a remunerării salariaților în PIB) și numărul total de ore lucrate.

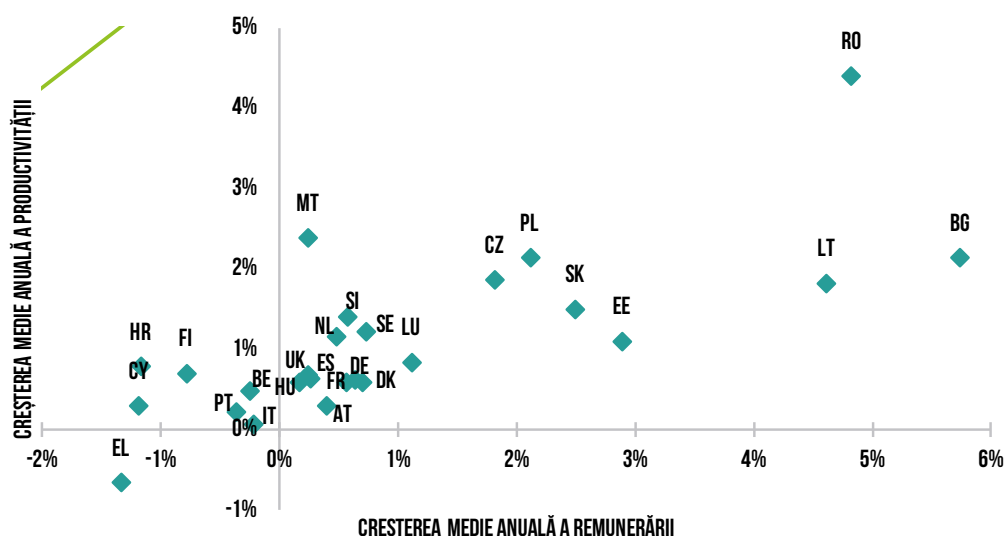
În care creșterile salariale se justifică prin creșteri de productivitate a muncii. Nu numai angajatorii și organizațiile patronale procedează în acest fel, ci și reprezentanții guvernului și cea mai mare parte a presei. Ideea că evoluția productivității nu justifică creșterile salariale din prezent și cu siguranță nu poate justifica menținerea unui ritm asemănător de creștere a salariilor în viitorul apropiat este nu numai simplistă, ci și cât se poate de falsă. În primul rând, pentru că în ultima perioadă creșterea productivității a fost vizibil mai accelerată decât creșterea remunerării, ducând la o distribuție din ce în ce mai inegală a valorii adăugate între capital și muncă. În al doilea rând, pentru că dacă luăm în calcul diferențele de costuri cu forța de muncă dintre țări, România este încă foarte competitivă, existând în continuare o marjă foarte mare de manevră pentru creșterea salariilor fără amenințarea avantajului competitiv al forței de muncă ieftine. În al treilea rând, pentru că de la un punct încolo menținerea unor salarii mici blochează creșterea productivității, dezvoltarea economică pe baza acestui avantaj competitiv trebuind înlocuită cu o politică de favorizare a activităților economice mai complexe, cu

valoare adăugată mai mare, unde costurile salariale ca atare sunt mai puțin importante în ecuația generală a productivității și profitabilității. În fine, pentru că, dată fiind importanța investițiilor străine directe, indicatorii de productivitate a muncii și profitabilitate a firmelor subestimează în mod sistematic contribuția economică reală a salariaților din România.

Raportat la 2010, nivelul productivității reale a muncii ajunsese în 2017 la 136%, în timp ce remunerarea reală per salariat era la doar 120% (figura 4.9). Altfel spus: între 2010 și 2017, productivitatea a crescut cu 36%, în timp ce remunerarea salariaților a crescut cu doar 20%. Chiar dacă decalajul s-a mai redus începând în 2016 și 2017, el rămâne unul important. În plus, trebuie luat în calcul că productivitatea crește mai repede decât salariile de mai bine de un deceniu: în 2008, productivitatea muncii era cu 7% mai mare decât în 2010, în timp ce remunerarea salariaților era doar cu 3% mai mare. Creșterea mai rapidă a productivității în raport cu salariile este poate cel mai vizibilă în scăderea rapidă din ultimul deceniu a ponderii remunerării

Figura 4.12

Creșterea medie anuală a remunerării și a productivității reale pe persoană, 2013-2017



Date: AMECO

Linia verde indică un ritm de creștere egal al productivității și al remunerării. În țările din dreapta liniei, creșterea medie a remunerării a fost mai rapidă decât creșterea medie a productivității. Și invers, în țările din stânga liniei, creșterea medie a remunerării a fost mai lentă decât creșterea medie a productivității.

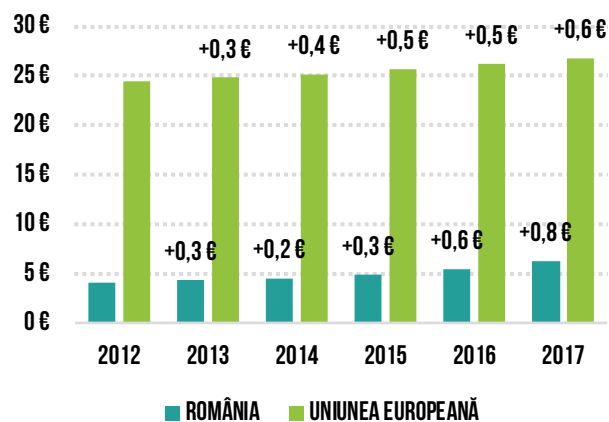
salariaților în produsul intern brut (figura 4.10). Ajustată pentru a lua în calcul numărul mare de lucrători pe cont propriu din România, ponderea remunerării salariaților în PIB a scăzut de la 62,2% în 2006 la 50,6% în 2016, înregistrând o ușoară creștere în 2017, până la 52,9%. Altfel spus, în 2017 salariații primeau sub formă de salarii și contribuții sociale 52,9% din valoarea adăugată produsă în anul respectiv, în timp ce în 2006 primeau 62,2%. Bineînțeles, remunerarea capitalului ca pondere din PIB a crescut în aceeași măsură în care remunerarea salariaților a scăzut.

Din perspectiva productivității și costului orar al muncii, situația nu poate sta prea diferit (figura 4.11). În 2008, costul mediu total al unei ore de muncă era de 17,8 lei, în timp ce valoarea adăugată produsă în medie pentru o oră de muncă era de 23,5 lei; raportul dintre productivitate și cost era de 132%. În 2016, costul mediu total al unei ore de muncă era de 25,5 lei, în timp ce valoarea adăugată produsă în medie pentru o oră de muncă era de 43,4 lei; raportul dintre productivitate și cost crescuse la 170%. Chiar și cu creșterile salariale importante din 2017, acest raport a rămas foarte ridicat raportat la perioada pre-criză: 161%. În 2017, costul orar al muncii era de 29,2 lei, în timp ce productivitatea orară crescuse la 47 lei. Chiar și din această perspectivă strict națională, concluziile sunt cât se poate de clare: productivitatea continuă să crească într-un ritm accelerat; în plus, există o marjă semnificativă pentru ca salariile să crească mai repede decât productivitatea, dată fiind mărirea decalajului dintre productivitatea și costul muncii din ultimul deceniu.

Discursul despre productivitate este întotdeauna însoțit de problema competitivității. Potrivit interpretării angajatorilor, creșterile salariale sunt rele în sine, pentru că afectează costul forței de muncă relativ la celelalte țări din UE și mai ales din Europa Centrală și de Est, cu care se presupune că România concurează în atragerea investițiilor străine. Acest lucru este cu atât mai valabil, vor spune angajatorii, cu cât creșterile salariale o iau înaintea creșterii productivității. În ediția din 2017 a

Figura 4.13

Costul mediu orar al forței de muncă în România și Uniunea Europeană



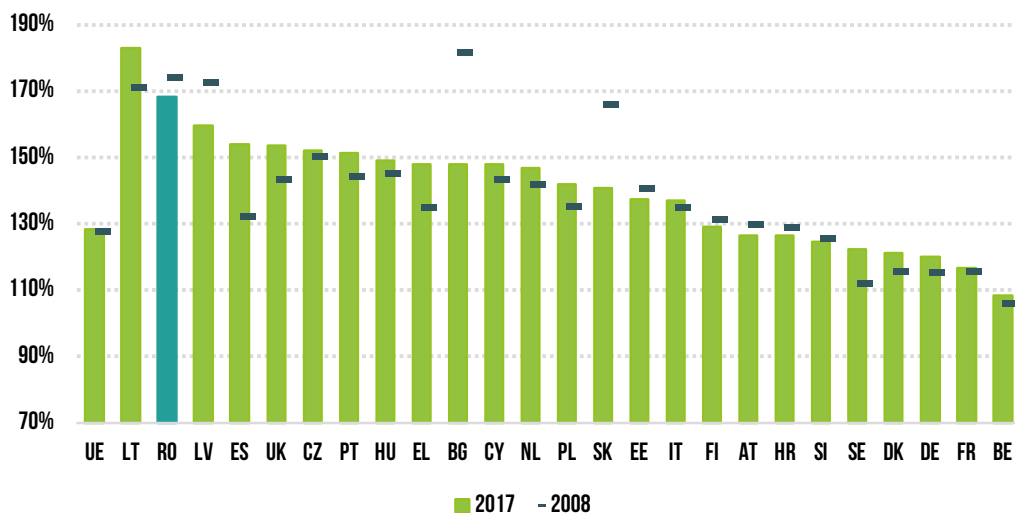
Date: Eurostat

acestui studiu, am arătat că, la nivel european, între 2013 și 2016 România a înregistrat de departe cea mai rapidă creștere a productivității muncii, ritmul de creștere al remunerării fiind totodată notabil mai redus față de alte țări din Europa Centrală și de Est. Creșterea salariilor din 2017 a împins în sus ritmul de creștere mediu al salariilor pentru perioada 2013-2017, însă pentru acest interval creșterea salariilor din România rămâne per ansamblu în linie cu creșterea productivității (figura 4.12). În schimb, în țări ca Slovacia, Estonia, Lituania și Bulgaria, salariile au crescut semnificativ mai rapid decât productivitatea. Deci, per ansamblu, chiar și luând în calcul creșterile salariale din 2017, echilibrul dintre creșterea productivității și creșterea salariilor nu este în vreun amenințat.

Însă chiar și așa avem de-a face cu o interpretare trunchiată, în continuare favorabilă angajatorilor și defavorabilă înțelegerii contribuției economice reale a salariaților. După cum am văzut mai sus, comparațiile

Figura 4.14

Productivitatea muncii raportată la costul forței de muncă în economia concurențială a țărilor UE



Date: Eurostat

Notă: Am exclus din comparație țările care funcționează ca paradisuri fiscale în interiorul UE (Luxemburg, Irlanda, Malta), unde productivitatea este crescută artificial. Despre paradisurile fiscale din interiorul UE, vezi primul capitol.

procentuale ale creșterilor productivității și salariilor nu iau în seamă diferențele în cifre absolute acumulate de-a lungul anilor, și în special în ultimul deceniu. În plus, comparațiile ratelor de creștere dintre țări sunt cel puțin parțial irelevante în absența unor cifre care să indice diferențele absolute în termeni de productivitate și mai ales de cost. În 2016, costul mediu orar al forței de muncă era în România de 4,8 ori mai mic decât costul mediu orar al forței de muncă în Uniunea Europeană (figura 4.13), în timp ce productivitatea orară a muncii în România era la 56,1% din media UE. Altfel spus, pentru o oră lucrată un salariat din România producea o valoare echivalentă cu 56,1% din cât producea în medie un salariat din UE, însă cu costuri de aproape cinci ori mai mici. Creșterea costului orar mediu al forței de muncă din România poate să pară importantă (spre exemplu, creșterea din 2017 a fost de 14,5%), însă în cifre absolute și în comparație cu situația medie din UE ea pare mult mai puțin semnificativă. De fapt, până în 2016 creșterea în euro a costului forței de muncă în România era mai lentă decât creșterea medie din Uniunea Europeană (în 2015: +0,3 euro în România, +0,5 euro în Uniunea Europeană). Chiar și cu ratele de creștere salarială mult peste media UE înregistrate în 2017, costul forței de muncă din România a crescut în medie cu doar 0,8 euro pe oră, în timp ce în UE a crescut cu 0,6 euro pe oră. Într-un asemenea ritm, diferențele de costuri se vor păstra foarte mari pentru o perioadă îndelungată de timp, fără a amenința în mod real avantajul competitiv al forței de muncă ieftine.

Putem obține o confirmare a acestei interpretări dacă ne uităm comparativ la raportul dintre productivitatea muncii și costul forței de muncă la nivel european (figura 4.14). Calculat folosind datele Eurostat pentru economia concurențială, în 2017 acest raport era de 168% pentru România, media UE fiind de 128%. Altfel spus, pentru fiecare un euro plătit salariaților din România (sub forma salariilor și a contribuțiilor sociale), valoarea adăugată produsă de aceștia era de 1,68 euro, spre deosebire de media Uniunii Europene, unde fiecare euro plătit salariaților întorcea 1,28 euro în valoare adăugată. În 2017, Lituania era singura țară unde raportul dintre productivitatea și costul muncii era mai mare decât în România (183%). Lăsând la o parte cazuri precum cel al Marii Britanii, unde importanța serviciilor financiare umflă semnificativ cifrele despre productivitate, se observă că productivitatea muncii raportată la costuri este mult mai mare în est și sud decât în țările occidentale. Diferența dintre România și țări ca Germania sau Franța, de unde vin majoritatea investițiilor străine directe, este în continuare imensă, în ciuda scăderii ușoare a raportului dintre productivitate și costuri în România raportat la nivelul anului 2008. Bineînțeles, există variații sectoriale, însă productivitatea ajustată la costuri în țările din Europa Centrală și de Est este în mod sistematic superioară celei din țările occidentale. În sectoare importante precum producția de cauciuc și mase plastice, comerț, sau servicii IT&C, productivitatea ajustată la costul muncii este mai mare în România decât în toate țările din regiune.

Aceste cifre arată că există destulă marjă de manevră pentru menținerea pe o perioadă mai îndelungată a unui ritm de creștere mai rapid al salariilor față de productivitate, fără a pune în pericol competitivitatea economiei României la nivel european. România poate foarte bine să rămână o țară a costurilor reduse mult timp de acum încolo, chiar și cu creșteri salariale importante. În plus, raportul dintre productivitatea și costul muncii se poate păstra sau poate chiar crește nu în ciuda, ci datorită unor creșteri salariale importante. Altfel spus, trebuie subliniat că creșterile salariale pot duce în mod direct la creșterea productivității, salariile mai mari oferind motivare în plus salariaților, reducând fluctuațiile de personal și atrăgând salariați mai bine calificați. Acest lucru pare cu atât mai valabil în prezent, când fluctuația de personal a devenit o problemă reală în multe sectoare de activitate și în multe părți ale țării (vezi capitolul despre piața muncii).

Indiferent cât de mare este această marjă de manevră de creștere a salariilor fără amenințarea reală a competitivității, pe termen lung economia României trebuie să se îndepărteze de acest model de dezvoltare bazat pe atragerea de investiții străine în virtutea costurilor reduse cu forța de muncă. Mai concret, pentru a produce cu adevărat dezvoltare și bunăstare pentru cetățeni și a reduce decalajele în aceste privințe față de țările occidentale, economia României trebuie să se bazeze din ce în ce mai mult pe producția de bunuri și servicii mai complexe, cu valoare adăugată mai mare și mai puțin sensibile la variațiile costurilor forței de muncă. După am văzut în capitolele anterioare, putem vorbi de o oarecare complexificare a economiei României dacă ne uităm spre exemplu la declinul constant al industriei articolelor de îmbrăcăminte și la avansul la fel de constant al industriei auto. Totuși, trebuie să ținem cont că industria de componente auto din România, care a depășit-o de mult timp pe cea a fabricării propriu-zise de automobile, este într-o foarte mare măsură bazată pe asamblarea de componente ieftine, cu valoare adăugată mică, folosind piese și materii prime importate și ținând predominant costul redus al forței de muncă (vezi capitolul 8). Așadar, pentru a nu cădea în viitor în capcana în care chiar se poate pune problema unui joc cu sumă zero între productivitate și salarii, strategia de dezvoltare economică pe termen mediu și lung trebuie să vizeze un grad mult mai mare de complexitate al activităților industriale și de servicii decât o indică tendințele actuale de dezvoltare.

Un alt aspect deosebit de important pentru salariați și pentru organizațiile sindicale, și pe care angajatorii ar prefera să nu îl aducă deloc în discuție, este subestimarea sistematică a productivității muncii în prezent. Într-o economie profund dependentă de investițiile străine directe, cum este cea a României, subestimarea productivității are un impact important asupra cifrelor economice agregate. În primul rând, trebuie subliniat că multe întreprinderi multinaționale occidentale investesc în Europa Centrală și de Est pentru a-și relocaliza producția de bunuri și servicii

mai puțin complexe și mai puțin profitabile. Altfel spus, în multe situații operațiunile din Europa Centrală și de Est ale companiilor multinaționale occidentale sunt în mod obiectiv și structural mai puțin productive decât operațiunile pe care acestea le mențin în occident. Spre exemplu, comparația productivității între industria componentelor auto din România și din Germania este din start defavorabilă României, din moment ce în România se assemblează predominant componente cu valoare adăugată mică (de pildă, cablaje electrice), companiile germane care domină industria componentelor auto în România menținându-și în Germania operațiunile cele mai complexe și cu valoare adăugată mare. Componentele produse în România nu ar fi putut fi fabricate în Germania decât la prețuri mult mai mari, iar prețurile mici cu care acestea pleacă din România ajung inevitabil să crească valoarea adăugată și, implicit, profitabilitatea companiilor germane care vând și se folosesc de aceste componente ieftine în Germania. Această diviziune a muncii între părțile continentului se bazează pe faptul că în est se produc bunuri și servicii cu valoare adăugată mai mică, productivitatea muncii din est părănd automat mai mică în termeni valorici. Din moment ce discuțiile despre productivitate rareori pun problema în termenii productivității în volum, acest lucru pare să justifice diferențele salariale dintre țările vestice și cele estice. Însă dacă produsele fabricate în est și exportate în vest ar avea aceleași prețuri ca produsele fabricate în vest, productivitatea muncii în est ar deveni în mod automat mult mai mare decât este în prezent.

Există și alte mecanisme prin care politica de prețuri a companiilor multinaționale față de operațiunile din țările estice face ca productivitatea muncii în aceste țări să pară mult mai mică decât în vest. Lăsând la o parte diferențele de complexitate a bunurilor și serviciilor produse în cele două părți ale continentului, chiar și pentru produse identice productivitatea muncii pare mult mai mică în est pentru că întreprinderile se folosesc de costurile salariale reduse pentru a reduce prețurile de vânzare și, implicit, valoarea adăugată în funcție de care este calculată productivitatea muncii. Este cazul, spre exemplu, industriei de anvelope din România, unde prețurile la export sunt mult inferioare celor din Germania, deși produsele și procesele de producție sunt mai mult sau mai puțin aceleași.²² Încă o dată: salariile mici din Europa Centrală și de Est le permit companiilor multinaționale să reducă prețurile și pentru produsele comparabile cu cele pe care le produc în vest, reducând automat ponderea valorii adăugate în cifra de afaceri și, automat, reducând productivitatea muncii calculată în valoare. Acesta este încă un motiv pentru ca orice discuție despre productivitatea muncii între țări și între filialele din țări diferite ale companiilor trebuie să țină cont de politica de prețuri practică de companii și de posibilitatea subestimării productivității muncii acolo unde salariile sunt reduse.

În fine, productivitatea muncii poate fi subestimată și datorită utilizării anumitor politici de prețuri de transfer în

interiorul companiilor multinaționale. Foarte schematic, mecanismul funcționează după cum urmează. În foarte multe situații, bunurile și serviciile produse de filialele companiilor multinaționale din est sunt exportate în interiorul companiilor, vânzarea către clienții finali fiind de fapt operată de companiile-mamă din străinătate. Vânzarea intra-grup (spre exemplu, a unui motor diesel de către fabrica din România, către compania-mamă din Germania) se realizează la prețuri stabilite intern de către companie, de regulă cu limitarea marjei de profitabilitate a filialei. Menținerea unor prețuri mici la transferurile intra-grup de la filială către compania-mamă, limitează implicit valoarea adăugată raportată de această filială și crește valoarea adăugată raportată de compania-mamă în țara de origine. Automat, productivitatea în valoare a muncii raportată de către filială va fi mai mică, în timp ce cea raportată de compania-mamă va fi mai mare. Există bineînțeles și un mecanism invers, prin care filiala cumpără diverse servicii, componente sau materie primă de la compania-mamă, la prețuri stabilite intern peste prețurile pieței, rezultatul fiind același: transferul valorii adăugate dinspre filială spre compania-mamă și subestimarea productivității muncii salariaților din filială.

Orice discuție reală despre salarizare, productivitate și competitivitate în România trebuie să ia în seamă toate aceste aspecte (creșterea mai rapidă a productivității din ultimii ani, diferențele foarte mari de costuri între țările europene, corelația pozitivă dintre creșterile salariale și creșterile de productivitate, precum și subestimarea productivității muncii într-o economie dominată de investițiile străine). Organizațiile sindicale nu pot să combată în mod eficient discursul dominant care subliniază în permanență riscurile oricăror creșteri salariale decât printr-o examinare cât mai atentă a acestor chestiuni.

22. Vezi Martin Myant, *Why are wages still lower in eastern and central Europe?*, Bruxelles, Institutul Sindical European, 2018.

5.

ORGANIZAREA SALARIAȚILOR ȘI NEGOCIERILE COLECTIVE

Situația de ansamblu a negocierilor colective

Chiar dacă economia și piața muncii par să-și fi revenit pe deplin, putând în sfârșit să vorbim despre depășirea reperului anului 2008, domeniul negocierilor colective este în continuare foarte afectat de consecințele crizei și ale măsurilor legislative adoptate în 2011. Creșterea puterii de negociere a salariaților se vede mai ales în relațiile individuale de muncă, unde conflictul dintre angajați și angajatori se manifestă sub forma fluctuației de personal. Negocierile colective ar trebui să servească drept principal mecanism de atenuare a problemei fluctuației de personal, la fel cum ar trebui să asigure o limitare a creșterii inegalităților salariale și a aplatizării distribuției salariale ca urmare a creșterii salariului minim; de asemenea, fără negocieri colective puternice, în special la nivel sectorial, e dificil de văzut cum poate să crească nivelul de complexitate al economiei României sau cum poate fi depășit modelul de dezvoltare bazat strict pe avantajul competitiv al forței de muncă ieftine. Faptul că nu există efectiv niciun răspuns concret la aceste probleme reiese într-o bună măsură din slăbiciunea continuă a negocierilor colective în ultimul deceniu în România.

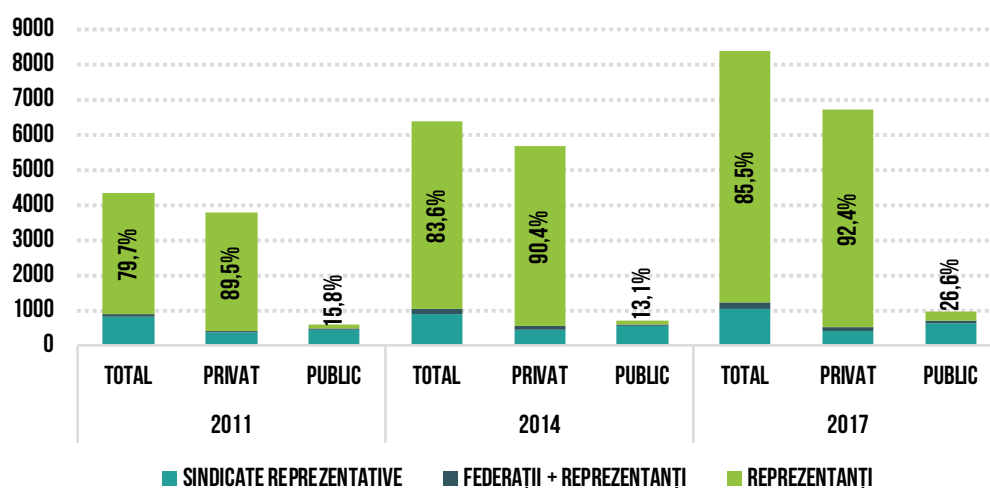
În privința informațiilor despre situația negocierilor colective, este notabil că Ministerul Muncii nu a mai publicat datele despre contractele și conflictele colective de muncă la nivel de întreprindere. La începutul lui 2018, secțiunile corespunzătoare acestor teme au fost efectiv eliminate din buletinul statistic publicat periodic de Minister. Acest fapt alimentează o tendință mai generală și de lungă durată de stopare a colectării și publicării datelor privitoare la organizarea și negocierile colective. Lipsa din ce în ce mai acută de informații este un indicator nu numai pentru lipsa de interes a autorităților publice față de chestiunea negocierilor colective, ci și pentru slăbiciunea negocierilor colective în sine și a organizațiilor direct implicate.²³ Informațiile colectate și publicate în mod sistematic și transparent de către autoritățile statului sunt absolut necesare pentru buna desfășurare a dialogului social. Până acum, buletinul statistic publicat de Ministerul Muncii asigură un minimum de informații privitoare la situația negocierilor colective la nivel de întreprindere. Odată cu stoparea publicării acestor informații, ele devin mult mai puțin accesibile, mai puțin transparente și mai puțin comparabile.

Potrivit Inspecției Muncii, numărul contractelor colective de muncă nou-încheiate în 2017 (7118 de contracte) este practic același cu cel din 2016 (7126

Figura 5.1

Contracte colective de muncă nou-încheiate la nivel de întreprindere, în funcție de semnatori și sector

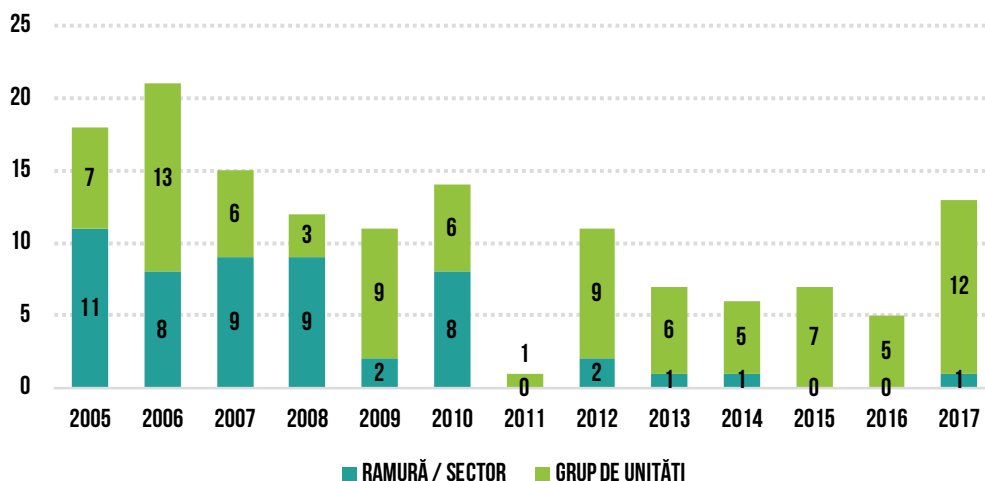
Date: Inspecția Muncii
Notă: Procentele reprezintă ponderea contractelor semnate de reprezentanții salariaților



23. Despre această problemă, vezi Ștefan Guga și Camelia Constantin, *Analiza impactului legislației dialogului social adoptate în 2011. Cercetare sociologică și juridică*, ediția a 2-a, București, Asociația Conect, 2017.

Figura 5.2

Contracte colective de muncă încheiate la nivel de ramură/sector și de grup de unități



Date: Ministerul Muncii

de contracte). Ponderea contractelor încheiate în întreprinderile aflate în proprietate publică a crescut ușor, de la 13% la 14,3%. Aproximativ 950 de mii de salariați sunt acoperiți de contractele nou-încheiate, dintre care 70% în sectorul privat. În continuare, cea mai mare parte a contractelor colective de muncă sunt semnate de reprezentanții salariaților (85,5%). De remarcat că situația este diferită în sectorul public, unde în 2017 reprezentanții salariaților au semnat doar 26,6% din contractele colective. Contractele colective de muncă semnate de sindicatele reprezentative sunt rare în sectorul privat, unde în 2017 nu mai puțin de 92,4% din contracte au fost semnate de reprezentanții salariaților. Situația rămâne așadar defavorabilă organizațiilor sindicale, fără schimbări semnificative de la adoptarea Legii Dialogului Social în 2011.

Fără schimbare este și situația la nivel sectorial, unde înregistrarea contractelor colective de muncă rămâne practic imposibilă în mediul privat. De altfel singurul contract la nivel de sector înregistrat în 2017 a fost din nou în mediul bugetar (în sectorul învățământ preuniversitar). Chiar dacă numărul contractelor colective la nivel de grup de unități a crescut de la 5 în 2016 la 12 în 2017, practic toate sunt în mediul public, negocierile superioare nivelului întreprinderii individuale rămânând de o raritate extremă în mediul privat. Din nou, aceasta a devenit o problemă majoră chiar și pentru angajatori, problemele fluctuației de personal și a calificării forței de muncă fiind eminamente subiecte de negociere la nivel sectorial.

Data fiind situația negocierilor colective, tensiunile inerente relației dintre angajați și angajatori se manifestă predominant la nivel individual, în această perioadă sub forma fluctuației de personal din ce în ce mai intense. Chiar dacă unele sindicate au încercat să se folosească de contextul strategic favorabil determinat de situația de pe piața muncii, 2017 s-a înscris fără probleme în epoca de aparentă acalmie de după criză și de după adoptarea noii legislații a muncii. Vorbim desigur despre organizarea legală a grevelor, care rămâne un drept foarte strict circumscris din punct de vedere juridic. Greva de trei săptămâni de la Cromsteel Târgoviște din primăvara lui 2018 rămâne o raritate absolută în peisajul relațiilor de muncă din România

ultimilor ani. Marea majoritate a acțiunilor sindicale se limitează în continuare la proteste organizate în spații publice, fără blocarea activității întreprinderilor. Acest lucru este valabil deopotrivă pentru sindicatele din sectorul public și pentru cele din sectorul privat, chiar dacă primele sunt mult mai prezente în acest sens. Totuși, schimbarea situației de pe piața muncii pare să fi schimbat într-o oarecare măsură situația organizatorică a salariaților, 2017 marcând o creștere a incidenței grevelor și protestelor spontane. Acesta este un rezultat firesc al combinației dintre tensionarea din ce în ce mai accentuată a relațiilor de muncă și restricționarea negocierilor colective și a posibilității organizării de greve legale. Bineînțeles, sfârșitul lui 2017 a fost marcat de protestele împotriva schimbărilor anunțate ale Codului Fiscal, așa-zisul „transfer” de contribuții putând duce la scăderea salariilor nete, mai ales în sectorul privat. În ciuda implicării confederațiilor în organizarea unor proteste de stradă, acest gen de acțiune și-a dovedit încă o dată slaba eficiență în comparație cu mișcările greviste propriu-zise.

Accesul la informații și expertul pentru sindicat

Descentralizarea relațiilor colective de muncă din ultimii ani a crescut și mai mult importanța dialogului social la nivel de întreprindere. O parte importantă a dialogului social este informarea și consultarea salariaților pe chestiuni economice, privitoare la evoluția recentă și viitoare a activității companiei. În România, informarea și consultarea salariaților, deși este bazată pe un cadru legat distinct (Legea 467 din 2006), se limitează de cele mai multe ori la situațiile de negocieri colective.

Un potențial important de îmbunătățire a dialogului social rezidă în capacitatea sindicatelor de a utiliza informații și argumente pertinente provenite din interiorul întreprinderii. Sindicatele ar trebui să dispună de informații despre situația financiară a întreprinderii, prezentă și viitoare, precum și despre strategia societății, despre salarii și investiții. Aceste informații pot fi greu de interpretat pentru cei care nu sunt familiarizați, iar recursul la o expertiză externă poate

contribui la rezolvarea acestor dificultăți, măbind în paralel perimetrul informațiilor accesibile, în schimbul unor reguli stricte de confidențialitate. Scopul căutat este de a reduce asimetria informațiilor care există între patroni și sindicate și de a obține o paritate în ceea ce privește informațiile strategice.

Cererea informațiilor trebuie să aibă scopul de a determina prioritățile reprezentanților salariaților în procesele de consultare și negociere, de a analiza în mod autonom situația întreprinderii ținând cont de interesele angajaților. Doar având un acces la informație pertinentă și o capacitate de înțelegere a acestei informații, inclusiv prin recursul la experți, sindicatele își vor putea exercita atribuțiile de evaluare a riscurilor, anticipare a schimbărilor și apărare a intereselor angajaților.

Caracterul confidențial al informațiilor este un argument adesea invocat de către conducere în fața sindicatelor, dar și în fața unui expert independent în serviciul angajaților. Chiar dacă Legea nr. 467/2006 admite ca direcția să nu comunice informații, invocând criteriul confidențialității, ea spune că refuzul trebuie să fie bazat pe criterii obiective.

În practică, confidențialitatea este utilizată de către directori în scopul de a refuza accesul reprezentanților salariaților la informațiile care nu sunt confidențiale, deși reprezentanții salariaților sunt deja supuși secretului profesional. De aceea, este necesar să se delimiteze clar care sunt limitele confidențialității, precum și mecanismele care ar permite sindicatelor să păstreze secretul profesional exersându-și în același timp prerogativele care le revin.

O informație care se limitează doar la declarațiile fiscale naționale nu este, în general, un răspuns suficient la preocupările salariaților, care vizează subiecte precum locurile de muncă, strategia întreprinderii și anticiparea schimbărilor. Din acest punct de vedere, este important de a putea:

- vizualiza și înțelege situația economică, socială și financiară a întreprinderii, precum și integrarea acesteia în cadrul unui grup, dacă este relevant;
- înțelege obiectivele de management date angajaților și de a le poziționa la nivelul pertinent: local, național, mondial;
- reda o dimensiune relativă obiectivelor de gestiune prin comparație cu alte unități (în cadrul grupului, pe piață).

O informație pertinentă și transmisă în timp util este o condiție necesară în cazul unei consultări, pentru a permite sindicatelor să formuleze propuneri eficiente. Aceasta permite dialogului social să aibă un efect util și să nu fie doar un proces pasiv de recepție a informațiilor.

Consultarea trebuie să fie un adevărat schimb și să dea posibilitatea de a ajunge la un acord (deși legea prevede doar obligația negocierii acordului). În

practică, se constată numeroase dificultăți în punerea în aplicare a dialogului social din mai multe cauze:

- Informațiile sunt transmise după ce conducerea a implementat decizia;
- Perioada de timp acordată sindicatelor pentru a analiza informațiile este prea scurtă;
- Este imposibil să se apeleze la un expert extern care să garanteze o poziție de egalitate în privința înțelegerii informațiilor și a analizei între sindicate și patroni;
- Procesul de informare și consultare nu este decât o simplă formalitate.

Pentru a depăși aceste limite, sindicatele trebuie să stabilească, prin întrebările lor, condițiile procesului de informare și consultare astfel încât acesta să fie util. Acest efect util poate îmbrăca mai multe forme. Spre exemplu, formularea unor alternative vizând păstrarea locurilor de muncă sau a instalațiilor de producție trebuie să fie sistematică și poate fi obținută în toate cazurile de concedieri colective.

Dreptul la expertiză este strâns legat de dreptul la informare și consultare. Acest drept este garantat de legislația europeană și implementat în țările membre. În dialogul social european recursul la expert este un pas indispensabil în comunicarea dintre sindicate și angajatori. Drept exemple în acest sens pot servi Comitetele Europene de Întreprindere.

Rolul expertului este de a oferi reprezentanților salariaților mijloacele necesare pentru a-și exersa atribuțiile economice. Astfel, expertul își pune competențele în slujba reprezentanților salariaților cu scopul de a le spori autonomia și puterea de influență față de conducerea întreprinderii. Expertul realizează un diagnostic economic, financiar, social al întreprinderii pentru ca salariații să dispună de o informație completă și să poată să-și formuleze o părere cu scopul de a anticipa și a acționa.

Deși experții sunt desemnați de sindicate sau de reprezentanții angajaților, în mod normal costul expertizei este suportat de angajator.

Expertiza le oferă sindicatelor posibilitatea de a formula opinii bazate pe argumente solide.

Dreptul sindicatelor de a beneficia de serviciile unui expert le oferă egalitate în discuțiile cu angajatorul.

În acest fel se asigură un dialog social bazat pe fapte și argumente solide.

În cazul în care una dintre următoarele condiții practice nu este îndeplinită, sindicatul poate cere în justiție penalizarea întreprinderii pentru lipsa informării și consultării:

1. Angajatorul nu a informat din timp sindicatele asupra chestiunii acoperite de dreptul la consultare. Informarea presupune documente relevante primite cu destul timp înainte de consultare, pentru ca sindicatele să-și poată formula un punct de vedere. Astfel, o prezentare oferită de angajator în ziua consultării nu poate fi considerată informare care ar „permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat” (conform Legii 467 din 2006).

2. Angajatorul nu a oferit un interlocutor relevant pentru consultare. Spre exemplu, directorul de resurse umane nu este întotdeauna un interlocutor relevant în cazul unui eventual transfer de întreprindere.

3. Sindicatele nu au avut posibilitatea să-și formuleze un punct de vedere. Dacă angajatorul a organizat o întrunire la care nu a oferit dreptul la replică sindicatului, sau acesta nu au avut timp suficient pentru a pregăti un punct de vedere coerent, procesul de consultare nu poate fi considerat realizat.

4. Interlocutorul din partea conducerii nu s-a întâlnit efectiv cu sindicatul.

5. Angajatorul nu a negociat un acord privind deciziile relevante. Lipsa unei propuneri de acord scris poate fi invocată de sindicat drept dovadă a lipsei negocierii acordului.

În cele ce urmează, vă propunem o listă orientativă de informații și documente ce pot fi cerute de la întreprindere pentru a pregăti expertiza și procesul de consultare:

Situația și politica financiară

- Conturile anuale ale societății (bilanțul contabil, contul de profit și pierdere, anexele și documentele explicative) pe baza raportărilor anuale și semestriale;
- Raporturile cenzorilor firmei și ale altor auditori;
- Bugetele de venituri și cheltuieli defalcate pe activitățile strategice ale societății;
- Prezentările făcute de către direcția centrală a firmei analiștilor financiari;
- Conturile filialelor din țară și din străinătate, care influențează în mod determinant activitatea societății;
- Rapoartele analiștilor financiari despre grupul la care aparține societatea.

Situația și politica economică, industrială

- Planul strategic (strategia) al întreprinderii sau prezentarea sa detaliată;
- Raportările realizate de către responsabilii diferitelor unități pentru conducerea grupului;
- O sinteză sau prezentarea studiilor despre concurență realizate de către întreprindere sau de consultanții ei;
- O sinteză sau prezentarea analizelor strategice realizate de firmă sau de consultanții ei;
- Rapoartele societăților de marketing prezentând pozițiile concurențiale ale firmei pe piețele sale;
- Planul de aprovizionare industrială pe termen mediu;
- Planul de investiții pe termen mediu și lung;
- Prezentarea tablourilor de bord și a indicatorilor relativi la competitivitatea locațiilor industriale;
- Prezentarea datelor care au servit la compararea performanțelor uzinelor întreprinderii cu cele ale concurenților și a subcontractorilor.

Situația și politica socială

- Efectivele întreprinderii (numărul de salariați) conținând, printre altele: numărul de salariați pe coeficient (muncitori calificați, necalificați, personal administrativ etc.), numărul de salariați temporari, numărul de salariați pe sexe, vârsta medie pe coeficient, vechimea medie pe coeficient, politica de angajare;
- Sistemul de salarizare aplicat în fiecare uzină/ locație cuprinzând, printre altele: salariul mediu, masa salariilor pe coeficient, salariile de bază pe coeficient, politica de salarizare individuală pe baza obiectivelor aplicabile (suplimente, prime etc.), egalitatea salariilor între bărbați și femei;
- Politica generală în domeniul sănătății, securității, igienei, a protecției și a condițiilor de muncă, din care: tablourile de bord cu acești indicatori, numărul de accidente de muncă (frecvență, gravitate) și boli profesionale, rapoartele medicului muncii, sistemele de organizare a prevenirii și evaluării riscurilor;
- Politica generală a angajărilor, locurilor de muncă, și gestiunea timpului de lucru;
- Politica de formare, conținând, printre altele: bugetele de formare pe coeficienți, numărul de ore de formare pe coeficienți, descrierea programelor de formare.

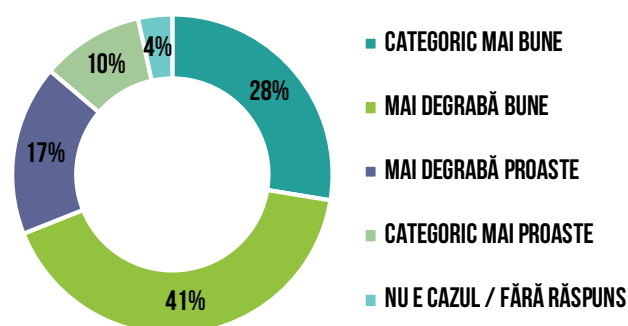
Calitatea și rezultatele negocierilor colective (anchetă Syndex)

În perioada februarie-aprilie 2018, Syndex România a realizat a patra ediție a anchetei privind negocierile colective din România. Chestionarele au fost transmise partenerilor noștri sindicali. Printre temele acoperite se numără subiecte legate de negocierile colective, mijloacele folosite de sindicate în negocieri (experți, acțiuni sindicale etc.), accesul la expertiză și la informațiile relevante pentru buna desfășurare a negocierilor, informațiile folosite pentru construirea argumentelor în cadrul negocierilor, sau gradul de satisfacție a salariaților față de situația actuală din întreprinderi. În plus, anul acesta am inclus o serie de întrebări suplimentare privitoare la impactul transferului de contribuții asupra salariaților și asupra organizațiilor sindicale. Numărul total al respondenților a fost de 29, față de 26, 35 și respectiv 33 la edițiile precedente.

Dacă anul trecut nu mai puțin de 75% din respondenți spuneau că rezultatele ultimelor negocieri fuseseră categoric mai bune decât cele precedente, anul acesta doar 28% din respondenți au avut o evaluare la fel de pozitivă (figura 5.3). La prima vedere, diferența este surprinzătoare, mai ales dacă ținem cont de îmbunătățirea contextului economic mai general și a situației de pe piața muncii. Trebuie însă să ținem cont de contextul imediat al implementării modificărilor Codului Fiscal, transferul de contribuții producând turbulențe serioase în relațiile colective de muncă. În plus, e posibil ca evaluarea mai negativă din acest an să fie determinată tocmai de îmbunătățirea

Figura 5.3

Cum ați caracteriza rezultatele ultimelor negocieri în comparație cu cele anterioare?



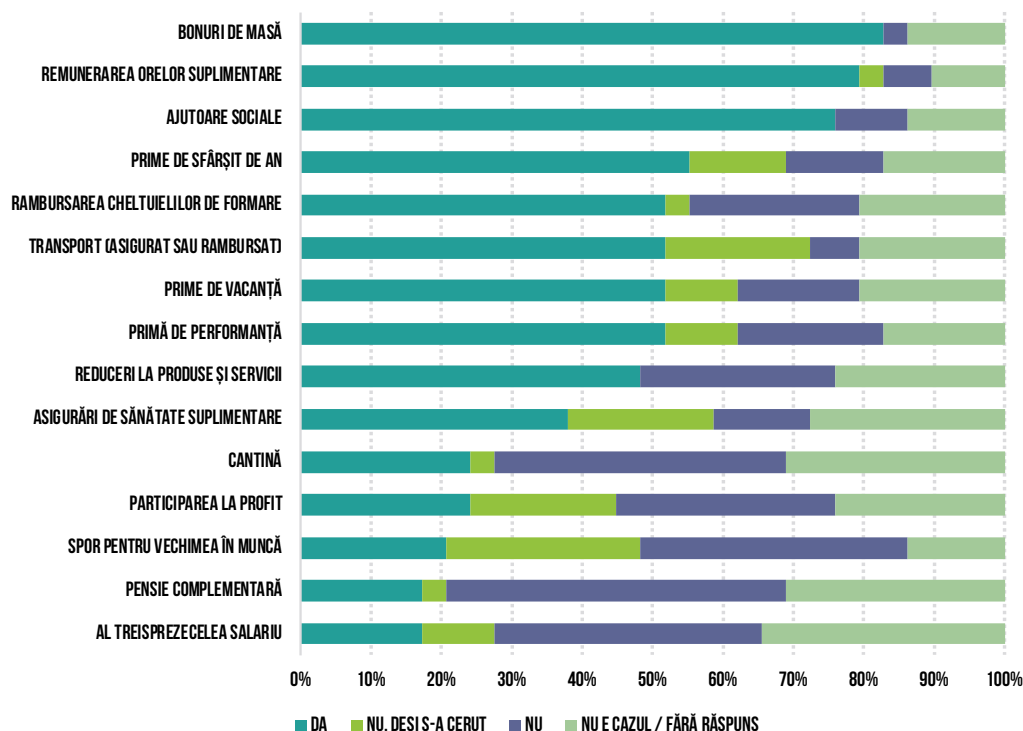
Date: Anchetă Syndex

contextului economic general. Altfel spus, e posibil ca, datorită acestei îmbunătățiri, așteptările salariaților și reprezentanților sindicali să fi crescut într-o măsură semnificativă, rezultatele negocierilor fiind în cele din urmă sub aceste așteptări ridicate. Totuși, 41% dintre respondenți au evaluat rezultatele ultimelor negocieri ca fiind mai degrabă bune în comparație cu negocierile precedente. Deci evaluarea pozitivă rămâne dominantă și în acest an (69% în total), chiar dacă nu în aceeași măsură ca anul trecut.

Remunerarea este cel mai important subiect al negocierilor colective. Respondenții au declarat că au obținut măriti ale fondului de salarii cuprinse între 1% și 50%, cu cele mai mari măriti în sectorul de sănătate. Aproape o treime din respondenți au declarat însă că nu au reușit să obțină nicio mărire a fondului de

Figura 5.4

Ce elemente legate de remunerare sunt prevăzute în contractul colectiv de muncă?



salarii în cadrul ultimelor negocieri. Bonurile de masă, remunerarea orelor suplimentare și ajutoarele sociale sunt cele mai obișnuite elemente de remunerare care suplimentează salariul de bază și se negociază la nivel colectiv (figura 5.4). Primele de sfârșit de an, rambursarea cheltuielilor de formare, asigurarea sau rambursarea transportului, primele de vacanță, primele de performanță și reducerile la produse și servicii au fost cu succes negociate de peste jumătate din organizațiile sindicale respondente, chiar dacă în destule cazuri sindicatele nu au reușit să-și atingă aceste ținte. Acest ultim lucru este valabil și pentru asigurările de sănătate suplimentare, participarea la profit și sporul pentru vechime în muncă, acestea fiind în multe situații revendicate fără succes de către organizațiile sindicale. În fine, cantina, pensia complementară și al treisprezecelea salarii sunt relativ rare și figurează mai degrabă excepțional pe agenda de negociere.

Dincolo de remunerare, tema condițiilor de muncă este cea mai importantă în negocieri, însă și aici aproape 20% din respondenți au declarat că nu au obținut ce au dorit. Programul de lucru, salariile compensatorii și formarea profesională sunt de asemenea foarte importante și în multe situații sindicatele nu au reușit să-și impună punctul de vedere în fața angajatorilor. Și durata contractelor individuale de muncă și

activitățile sociale sunt importante pentru aproximativ 60% dintre respondenți. Oarecum surprinzător dată fiind intensificarea muncii din ultimii ani, normele de muncă sunt o temă importantă pentru doar 40% dintre respondenți.

În privința factorilor care au influențat negocierile colective (figura 5.6), în mod decisiv au contat capacitatea de mobilizare a sindicatului, relația dintre conducerea companiei și sindicat și rezultatele financiare ale companiei (18% dintre respondenți). Politica guvernului a cântărit de asemenea destul de mult, în special datorită modificărilor Codului Fiscal și a impactului deciziilor guvernamentale asupra situației salariaților din sectorul bugetar. Per total, relația dintre conducerea companiei și sindicat este percepută ca fiind cel mai important factor, alături de capacitatea organizatorică a sindicatului și de legislație. Rezultatele financiare, strategia companiei, planurile de investiții contează în cel mult 60% din cazuri. În ce privește piața muncii, de remarcat că între 20% și 30% din cazuri negocierile colective au fost influențate de necesitatea atragerii de noi salariați și de evoluția salariilor din alte companii din sector. Experții au jucat un rol clar pozitiv în peste 40% din cazuri.²⁴

Jumătate din organizațiile respondente nu au beneficiat însă de susținerea unui expert în negocieri (figura 5.7),

Figura 5.5

Aspecte acoperite de negocierile colective

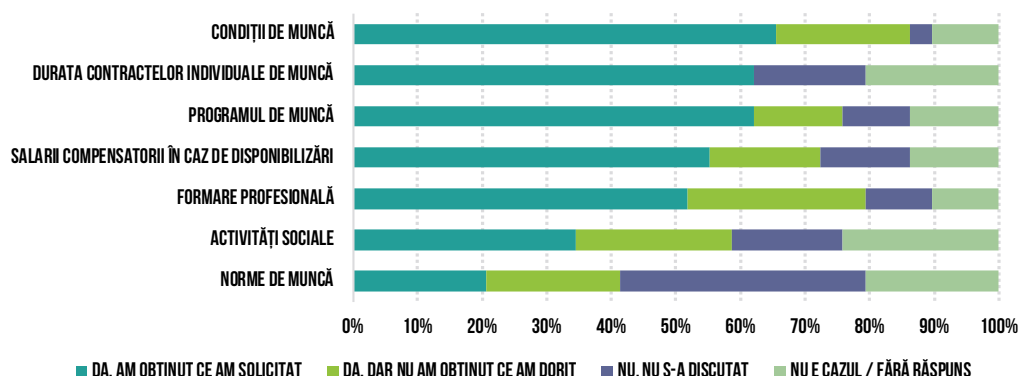
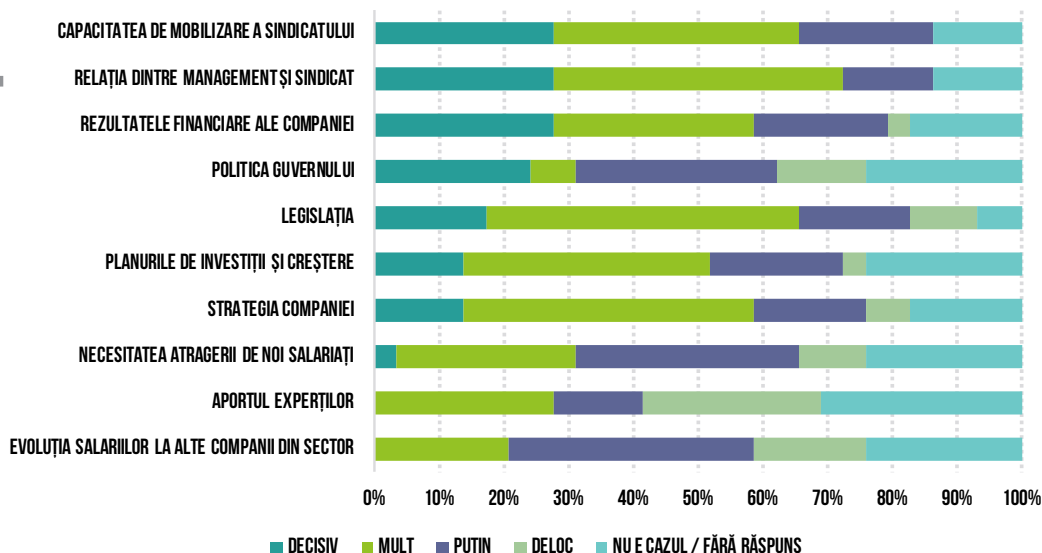


Figura 5.6

Factori care au influențat negocierile colective



24. Despre creșterea intensificării muncii în România după 2010, vezi ediția din 2017 a acestui studiu.

În timp ce o cincime au beneficiat de expertiză din partea federației sau confederației și altă cincime au beneficiat de susținerea unui expert economic. În cazul celor care nu au beneficiat de expertiză, peste 40% au declarat că nu a fost cazul, negocierile nelăsând suficient spațiu de manevră pentru ca expertiza să joace un rol. În plus, pentru aproape o treime din respondenți, lipsa mijloacelor financiare constituie un obstacol în acest sens.

Cei mai importanți indicatori socioeconomici luați în calcul în negocieri țin de profitabilitatea companiei și de productivitatea muncii (figura 5.9). Revenită în atenția actorilor economici începând cu a doua jumătate a lui 2017, inflația este importantă pentru jumătate dintre respondenți, depășind perspectivele de dezvoltare ale companiilor. Și din acest punct de vedere, subiectele legate de intensitatea muncii și situația salariaților din afara întreprinderii par a fi mai rar tratate ca puncte de reper în negocieri.

Sursele principale de informații folosite în negocieri sunt documentele privitoare la cheltuielile cu salariații, efectivele de personal și bugetele de venituri și cheltuieli ale întreprinderii. Bilanțul contabil, contul de profit și pierdere și planurile de investiții au fost

analizate de aproximativ jumătate din respondenți. Corespunzător interesului redus acordat situației generale din afara întreprinderii (din sector sau din regiune), studiile privind concurența și documentele privitoare la activitatea filialelor au fost analizate doar de o minoritate restrânsă.

Cel mai bun indicator al eficacității negocierilor colective este gradul de satisfacție al salariaților față de propria situație. Puțini respondenți au declarat că salariații au un grad ridicat de satisfacție față de o serie cuprinzătoare de probleme: salarizarea și beneficiile non-salariale, condițiile de muncă și atmosfera la locul de muncă, intensitatea muncii, programul de lucru și echilibrul între viața profesională și cea personală și chiar și sănătatea și securitatea în muncă. Cel mai ridicat grad de satisfacție privește egalitatea în drepturi, formarea profesională și dialogul social, chiar dacă nici în aceste cazuri nu vorbim de mai mult de 60% din respondenți care să declare că salariații sunt într-o măsură relativ mare satisfăcuți de situația actuală. Cum era de așteptat, salarizarea pare a fi cea mai serioasă problemă, însă și intensitatea muncii și echilibrul dintre viața profesională și viața personală sunt chestiuni față de care gradul de insatisfacție este relativ mare în rândul salariaților.

Figura 5.7

Susținerea de către experți în cadrul negocierilor colective

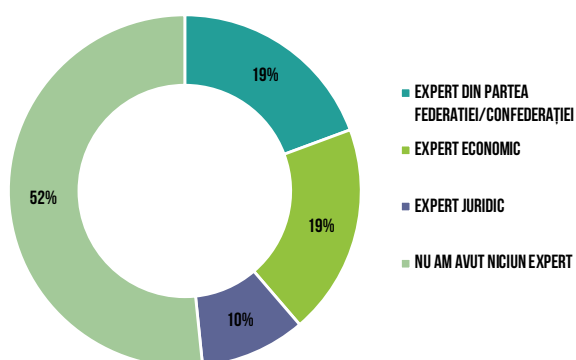


Figura 5.8

Motive pentru care organizațiile sindicale nu au putut beneficia de susținerea unui expert

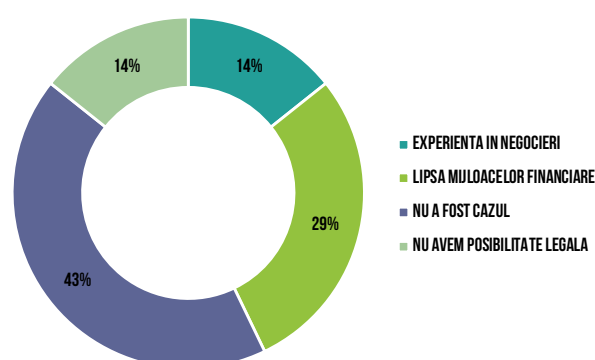


Figura 5.9

Indicatori care sunt luați în calcul în negocierea colectivă

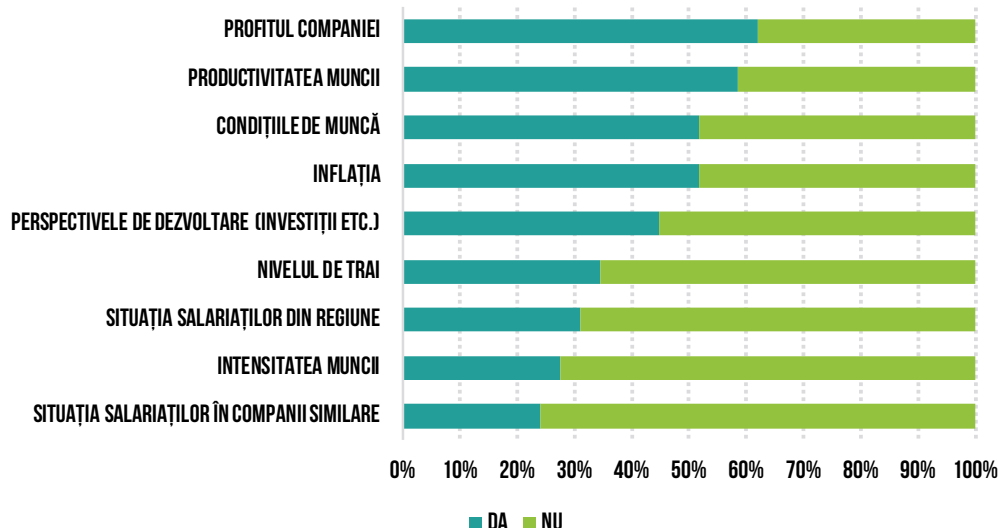


Figura 5.10

Documente la care organizațiile sindicale au avut acces în cadrul negocierilor colective

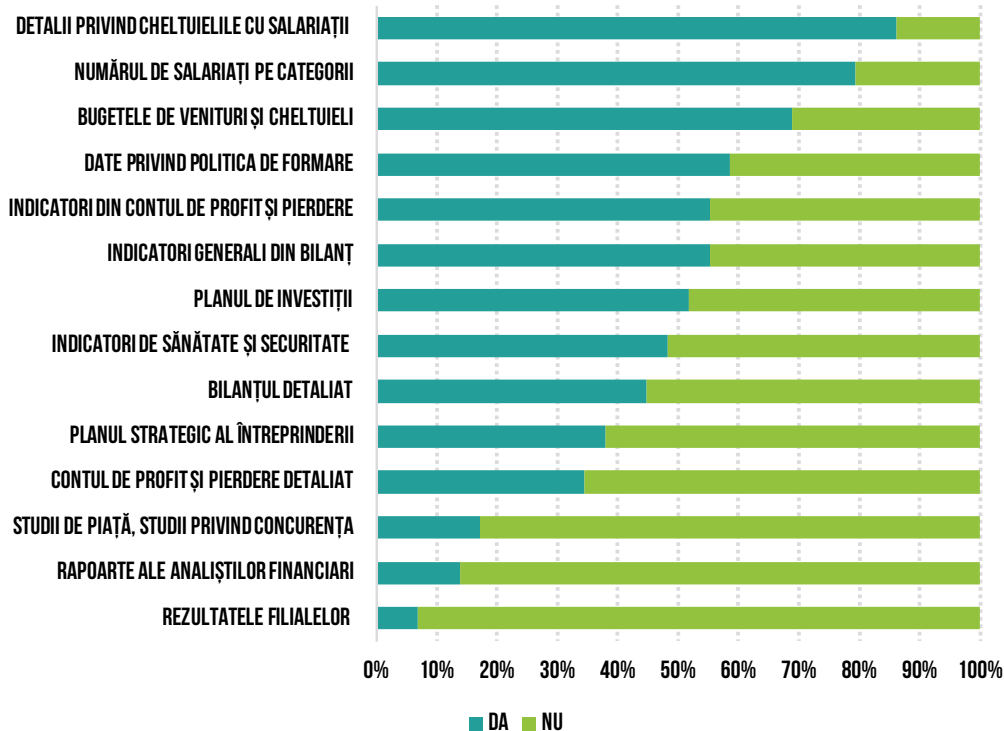
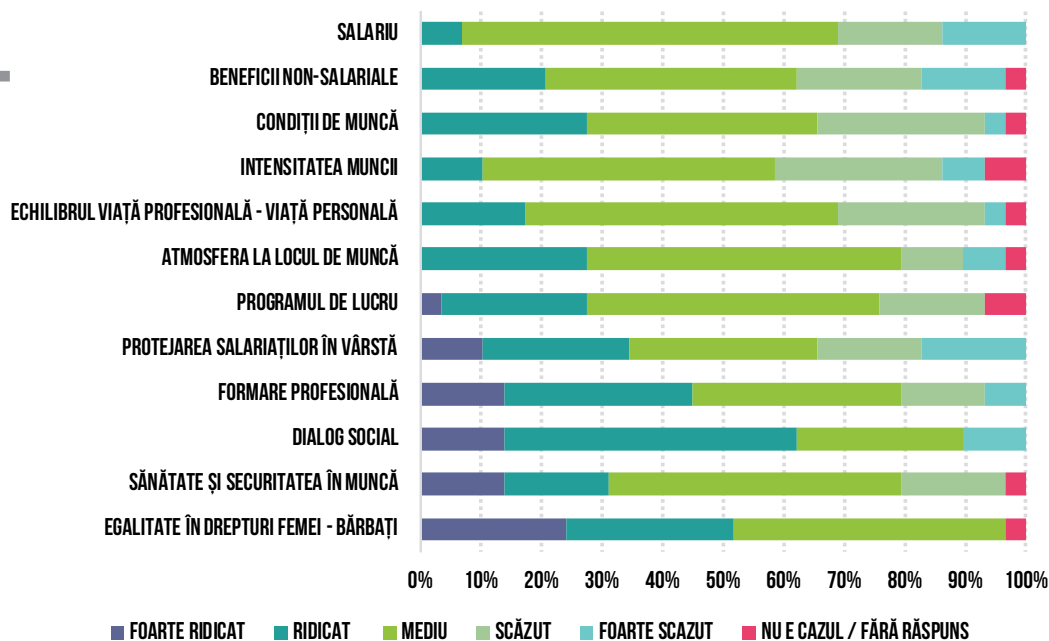


Figura 5.11

Gradul de satisfacție al salariaților față de...



6.

IMPACTUL TRANSFERULUI CONTRIBUȚIILOR SOCIALE DE LA ANGAJATOR LA ANGAJAT

Unul dintre cele mai importante evenimente din a doua jumătate a lui 2017 a fost anunțul intenției guvernului de a modifica prevederile Codului Fiscal pentru a „transfera” contribuțiile sociale ale angajatorilor în salariile brute ale angajaților. Ca și în alte ocazii, guvernul a acționat în forță și cu un grad foarte limitat de transparență, insistând în permanență că impactul asupra veniturilor salariaților urma să fie zero. La momentul respectiv, amenințarea reducerii veniturilor nete îi privea mai ales pe salariații din sectorul privat, guvernul luându-și angajamentul majorării salariilor brute din sectorul public în așa fel încât salariile nete să nu fie afectate. La începutul lunii noiembrie, Syndex România a publicat o analiză detaliată a impactului potențial al transferului contribuțiilor asupra salariaților. Republicăm aici această analiză, într-o formă ușor adaptată și actualizată. Chiar și la jumătatea lui 2018, chestiunea impactului noilor prevederi fiscale este neclară, existând destule dovezi mai mult sau mai puțin anecdotice că nu toți salariații din sectorul privat și-au putut menține veniturile nete de la 1 ianuarie 2018.

Care a fost propunerea guvernului?

În ședința Guvernului României din 26 octombrie 2017 a fost prezentată Ordonanța de Urgență privind modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, în care s-au anunțat detaliile tehnice ale proiectului de transfer al contribuțiilor de la angajator la salariați.

Conform acestei ordonanțe, începând cu 1 ianuarie 2018 urmau să existe trei contribuții sociale:

- 1) Contribuția pentru pensie (CAS), datorată de salariat și dedusă din salariul brut, în cuantum de 25%;
- 2) Contribuția pentru sănătate (CASS), datorată de salariat și dedusă din salariul brut, în cuantum de 10%;
- 3) Contribuția asiguratorie pentru muncă, datorată de angajator și plătită suplimentar salariului brut, în cuantum de 2,25%.

În paralel cu transferul contribuțiilor de la angajator la salariat se propunea și reducerea cotei de impozitare a veniturilor din salarii de la 16% la 10%.

Care era situația înainte de 2018?

Până în 2018, angajatorii calculau și virau către bugetele de stat contribuții sociale și impozite pe salarii. În funcție de baza de calcul și deducere, existau câteva tipuri de contribuții și impozite:

- 1) Contribuțiile datorate de salariat, care se calculează și se deduc din salariul brut;
- 2) Contribuțiile datorate de angajator, care se calculează în baza salariului brut, dar se plătesc suplimentar salariului brut;
- 3) Impozitul pe salarii, care se calculează în baza salariului brut rămas după deducerea contribuțiilor sociale datorate de salariat.

Împreună cu salariul net, cele trei componente formau cheltuielile totale ale angajatorului cu salariatul. În țările europene modelul de securitate socială implică participarea angajatorilor și a salariaților la bugetele de asigurări sociale.

În figura 6.1 ilustrăm structura cheltuielilor cu salariații în cazul unui salariu net de 3000 de lei, fără alte avantaje suplimentare (tichete de masă, asigurări etc.), pentru un salariat din România în modelul vechi de asigurări sociale și impozitare și în modelul nou, precum și în baza modelelor existente în alte cinci țări europene. Altfel spus, putem vedea cum se compară cheltuielile totale cu un salariat în România înainte și după 2017 cu cele din alte țări, dacă acestea (cotele de contribuții sociale și impozitare) ar fi aplicate asupra aceluiași salariu. Figura 6.2. prezintă, în mai puține detalii, situația comparată pentru toate țările Uniunii Europene.

Putem observa că, pentru același salariu net, costul total al angajatorului cu salariații este considerabil mai scăzut în România decât majoritatea țărilor Uniunii

Figura 6.1

Modele de taxare
a muncii pentru un
salariu net de
3000 de lei

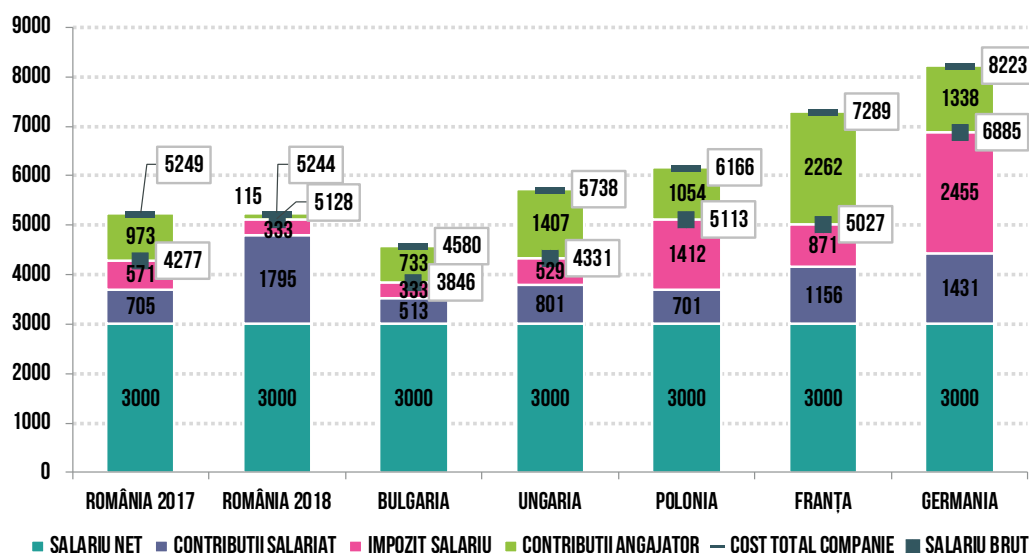
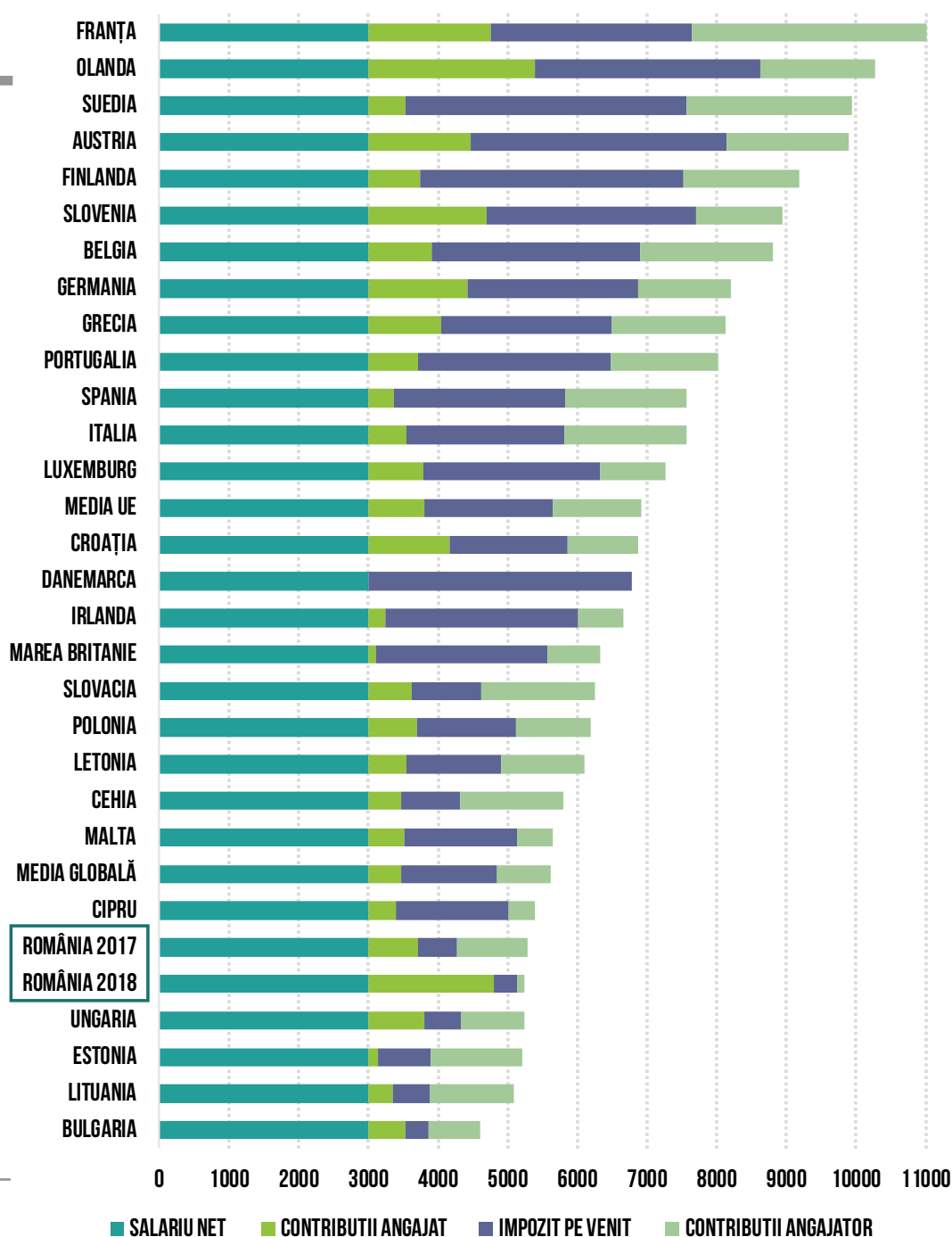


Figura 6.2

Taxarea muncii
în Uniunea
Europeană, 2018

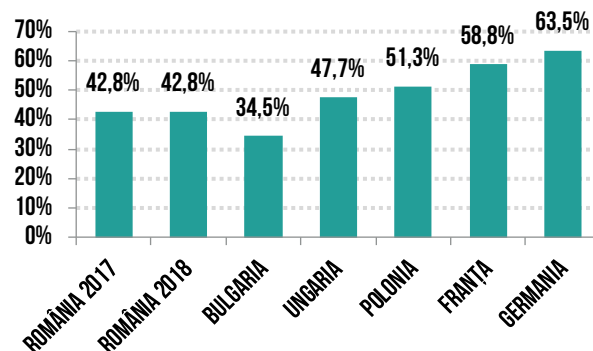


Europene. România este la un nivel echivalent cu Ungaria și Estonia, doar Lituania și Bulgaria având un nivel total de taxare a muncii mai redus. Un alt lucru vizibil este că taxarea muncii în țările occidentale este mult mai ridicată decât în țările din est. Cercetările privitoare la sistemele de protecție socială au arătat de altfel că sarcina fiscală asupra muncii (cota impozitelor și a contribuțiilor sociale din totalul cheltuielilor cu salariații, Figura 6.3) crește odată cu gradul de dezvoltare al economiilor.

Raportate la PIB și la remunerarea totală, veniturile din taxarea muncii și din contribuțiile sociale ale angajatorilor în România sunt printre cele mai mici din Europa. Acest lucru se datorează ponderii reduse a salariaților în totalul populației ocupate, ponderii reduse a remunerării totale a salariaților în produsul intern brut, precum și evaziunii fiscale (nevirării contribuțiilor sociale de către angajatori). Trebuie remarcat și că în România cota contribuțiilor sociale obligatorii ale angajatorilor s-a redus constant de la începutul anilor 2000, micșorându-se totodată și costul acestor contribuții raportat la costul total cu forța de muncă (figura 6.4). Această scădere a contribuțiilor sociale ale angajatorilor a atenuat într-o bună măsură efectele creșterilor salariale din ultima perioadă. Astfel,

Figura 6.3

Sarcina fiscală asupra muncii în România și în alte țări europene (% din total cheltuieli cu salariații)



Date: KPMG, Ministerul de Finanțe.

Notă: Sarcina fiscală = contribuțiile sociale ale angajatorului + contribuțiile sociale ale salariaților + impozitul pe venit

în 2014 și 2015, creșterile salariului minim au fost contracarate de scăderea CAS la angajator, efectul net fiind scăderea costului total al forței de muncă în majoritatea sectoarelor de activitate, așa cum o arată și studiile Băncii Naționale a României.²⁵

Figura 6.4

Contribuțiile sociale ale angajatorilor și ale angajaților

Sursa: Syndex

Notă: Pentru calculul contribuțiilor la angajator, s-au luat în considerare contribuțiile minime (e.g., pentru 2017, CAS 15,8%, fondul de asigurări accidente de muncă și boli profesionale 0,15%).

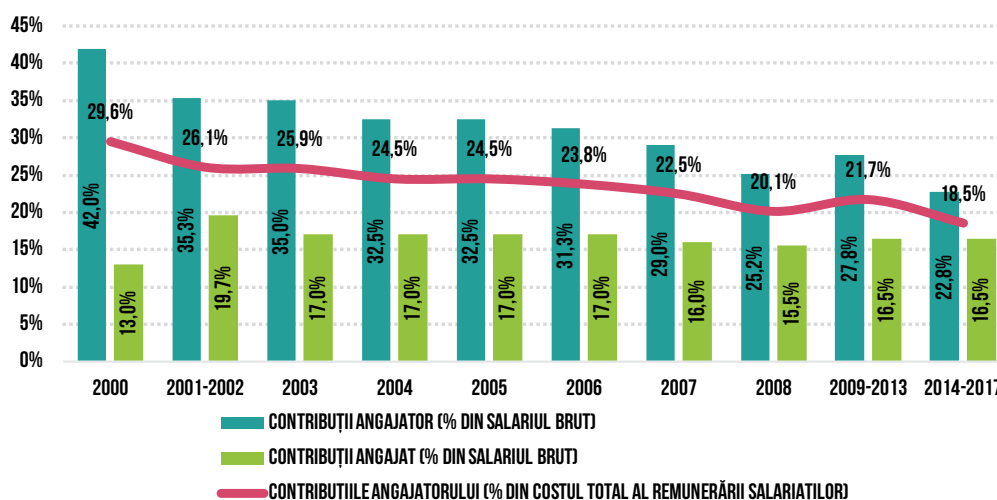
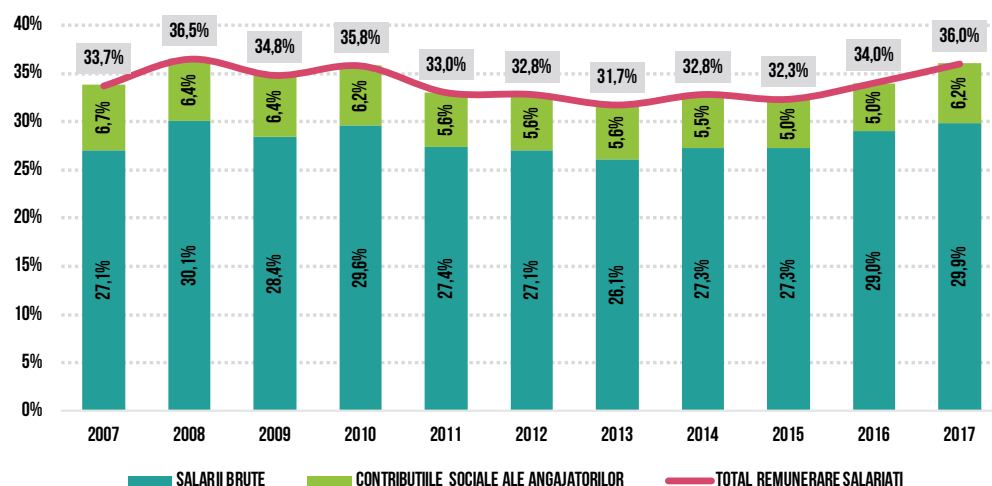


Figura 6.5

Ponderea neajustată a remunerării salariaților în PIB (% din PIB)



Date: Eurostat

25. Banca Națională a României, *Raport asupra inflației*, București, mai 2015.

În practică, economiile din scăderea contribuțiilor sociale obligatorii ale angajatorilor nu au fost transferate către salariați (ceea ce s-ar fi întâmplat în cazul în care companiile ar fi menținut stabile cheltuielile cu salariații), ci au fost captate aproape în întregime de capital. Acest lucru a alimentat tendința de scădere a ponderii remunerării salariaților în PIB — altfel spus, au alimentat tendința de distribuire a valorii adăugate din ce în ce mai în favoarea capitalului. După cum am văzut în capitolele 1 și 4, ponderea remunerării salariaților în PIB a cunoscut o scădere importantă în România pe parcursul ultimului deceniu, atât din contul reducerii ponderii salariilor brute, cât și din contul reducerii ponderii sumelor încasate din contribuțiile sociale plătite de angajatori (figura 6.5). Interesant e că în 2017 ponderea remunerării salariaților în PIB a înregistrat o evoluție pozitivă în special datorită creșterii contribuțiilor sociale plătite de angajatori, sugerând un grad mult mai bun de colectare din partea statului.

Ce scenarii se conturau la sfârșitul lui 2017?

Vom ilustra impactul potențial al transferului contribuțiilor și a reducerii impozitului în baza câtorva scenarii:

- 1) Scenariul în care angajatorii urmau să facă modificările necesare pentru a menține salariul net al salariaților.
- 2) Scenariul în care angajatorii urmau să facă modificările necesare pentru a menține stabile cheltuielile totale cu salariații.
- 3) Scenariul în care salariul brut urma să crească cu 25%, așa cum s-a anunțat pentru salariații din sectorul public.
- 4) Scenariul în care angajatorii nu fac nicio modificare, păstrând salariile brute neschimbate.

Figura 6.6 ilustrează cele patru scenarii, pentru un salariat care câștiga în 2017 un salariu net lunar de 3000 de lei.

Scenariul 1. Salariul net rămâne același

Acest scenariu este probabil în cazul multinaționalelor și al angajatorilor din companiile cu capital românesc medii și mijlocii, care înregistrează rezultate economice pozitive.

Pentru a menține salariul net stabil, salariul brut ar trebui crescut cu 19,9%, ceea ce corespunde discuțiilor anterioare anunțului proiectului de O.U.G., în care s-a stipulat necesitatea creșterii salariilor brute cu 20% pentru a menține salariile nete.

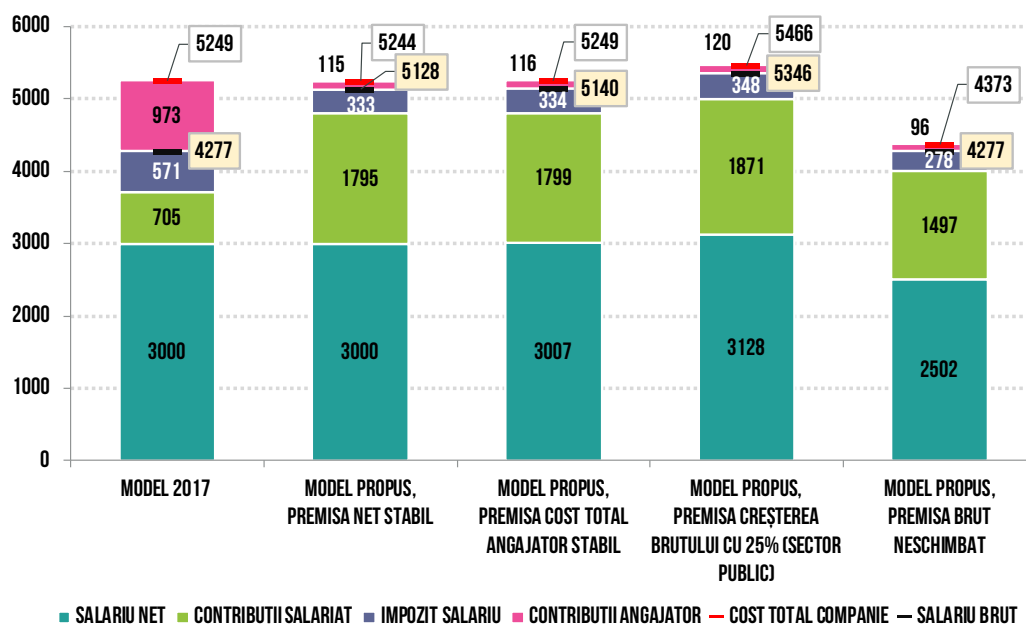
De asemenea, în acest scenariu cheltuiala totală cu salariatul ar scădea, însă cu doar 0,1%, de la 5249 lei la 5244 lei. Pentru angajatori, această scădere nu reprezintă o economie suficientă pentru a justifica dificultățile administrative legate de implementarea noului sistem de impozitare, fapt arătat și de declarațiile Consiliului Investitorilor Străini, care a adresat o scrisoare deschisă premierului Mihai Tudose cerând lămuriri privitoare la necesitatea implementării acestei măsuri.

Scenariul 2. Costul total pentru companie rămâne același

Acest scenariu este puțin probabil în contextul economiei românești, unii angajatori folosind orice oportunitate de a reduce costurile cu forța de muncă (vezi Figura 6.5 și impactul măsurilor anterioare de reducere a contribuțiilor angajatorilor). În cazul menținerii costului total cu forța de muncă la nivelul din 2017, salariul net ar crește cu doar 0,2% — din nou, insuficient pentru a reprezenta o „creștere a puterii de cumpărare a salariaților”, așa cum prevede Nota de Fundamentare a Ordonanței de Urgență.

Figura 6.6

Patru scenarii în cazul transferului de contribuții de la angajator la salariat



Scenariul 3. Salariul brut crește cu 25%

În cazul în care salariile brute cresc cu 25%, așa cum se prevede pentru angajații din sectorul bugetar, salariul net va ajunge de la 3000 la 3128 lei, adică o creștere de 4,25%.

Potrivit unor lideri sindicali, aici este cheia deciziei de mutare a contribuțiilor sociale de la angajatori la salariați, prin acest procedeu urmând să crească salariile brute în concordanță cu mult-discutata Lege a salarizării unitare, fără însă ca cheltuielile totale cu salariații și salariile nete să crească la fel de mult. Altfel spus, se asigură o creștere substanțială a salariilor, însă numai a salariilor brute, în timp ce creșterea puterii de cumpărare a salariaților din sectorul bugetar va fi mult mai modestă.

Scenariul 4. Salariul brut rămâne neschimbat

Există riscul ca multe companii, și în special companiile mici sau companiile aflate în dificultate, să nu modifice salariile brute, sau să le modifice cu întârziere. În acest caz, dacă salariul brut rămâne neschimbat, salariul net scade de la 3000 lei la 2502 lei, adică o pierdere de 16,6% pentru salariați. În acest scenariu, și încasările la bugetul de stat și bugetele de protecție socială ar avea de suferit, încasările reducându-se cu 5% pentru contribuțiile sociale și cu 51% pentru impozitul pe venit din salariu.

Mulți furnizori de servicii de contabilitate și-au prevenit clienții de riscul scăderii salariilor nete în cazul în care nu se fac ajustări. Totuși, în sectorul privat ajustările necesare au fost lăsate la latitudinea angajatorilor, cărora din punct de vedere strict financiar le convenea să nu mărească salariile brute. Potrivit cadrului juridic existent, era perfect legal ca un angajator să nu ajusteze salariile brute ca urmare a unui asemenea transfer de contribuții. Guvernul a anunțat de mai multe ori că va impune angajatorilor din mediul privat să

crească salariile brute odată cu trecerea la noul model de impozitare (se presupune că ar fi vorba de o creștere obligatorie de 20%), dar singura măsură adoptată a fost impunerea obligativității negocierilor colective pe această temă.

Scenariu special: angajații cu salariu minim pe economie

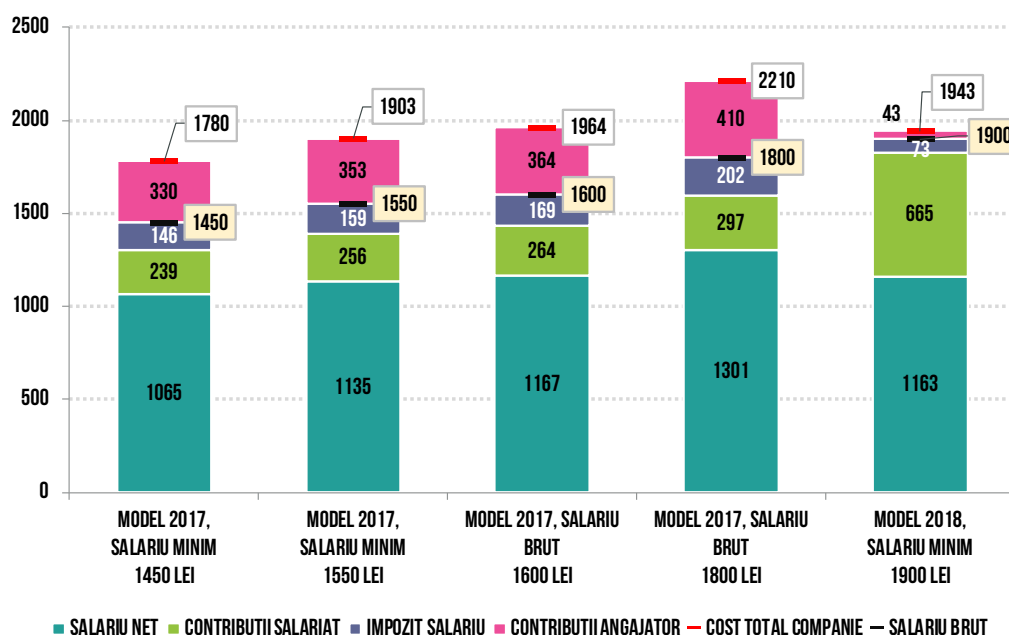
În paralel cu trecerea contribuțiilor de la angajator la salariat s-a propus și creșterea salariului minim de la 1450 lei la 1900 lei începând cu 1 ianuarie 2018, și nu la 1550 lei, cum era prevăzut anterior. Această creștere urmărea să oblige angajatorii care au salariați plătiți cu salariul minim pe economie să aplice creșterea necesară compensării efectului transferului de cotizații asupra salariului net. O asemenea măsură poate însă ascunde efecte adverse, pe care le vom ilustra în cele ce urmează.

În 2017, un salariat plătit cu salariul minim pe economie de 1450 lei brut primea 1065 lei net (excluzând alte beneficii cum ar fi tichetele de masă, primele etc.). Conform planului anterior, salariul minim urma să crească de la 1 ianuarie 2018 până la 1550 lei, ceea ce ar fi însemnat o creștere a salariului net până la 1135 lei, adică 6,6%.

Decizia de a crește salariul minim până la 1900 lei se impunea în mod obligatoriu. Necesitatea creșterii cu 20% a salariilor brute asupra căreia insista Guvernul ar fi făcut ca toate salariile să fie superioare nivelului de 1550 lei anunțat anterior (1450 lei + 20% = 1740 lei). Prin creșterea salariului minim până la 1900 de lei, guvernul nu face decât să adapteze creșterea anunțată anterior (1550 lei) la noul model de impozitare. Împreună cu reducerea simultană a impozitului pe veniturile din salarii, prin mărirea deducerii personale de la 300 lei la 480 lei, creșterea până la 1900 lei a salariului minim brut are ca rezultat o ușoară creștere a salariului minim net, de la 1135, cât fusese anunțat

Figura 6.7

Scenarii în cazul salariului minim pe economie



inițial, la 1163 lei, adică +2,4%.

Așa cum am arătat în ediția anterioară a acestui studiu, în 2017 deja mai mult de 30% din salariații din România erau plătiți la nivelul salariului minim. În plus, un număr semnificativ de salariați aveau salarii brute cuprinse între 1600 și 1900 lei. Înainte de 1 ianuarie 2018, acești salariați aveau salarii nete mai mari decât cel corespunzător viitorului salariu minim brut de 1900 lei (Figura 6.7). Astfel, în cazul în care angajatorii urmau să le crească acestora salariile brute doar până la nivelul noului salariu minim, salariații care câștigau între 1600 și 1800 de lei brut ar fi pierdut din veniturile lor nete lunare. De exemplu, în cazul unui salariat cu 1800 lei brut, care în 2017 primea 1301 lei net, aplicarea noului salariu minim pe economie de 1900 lei brut va însemna o scădere a salariului net cu 141 lei, adică 10,9%. Considerăm că angajații cu salariile cuprinse între 1600 și 1900 lei brut în 2017 reprezintă o categorie deosebit de expusă riscului de a nu beneficia de aplicarea corectă a creșterilor salariilor brute care trebuie să însoțească mutarea cotizațiilor de la angajator la salariați.

Trebuie avut în vedere că evoluția pozitivă a salariului minim din ultimii ani a antrenat creșterea masivă a numărului de salariați plătiți la acest nivel, angajatorii crescând salariile în mod inegal, în multe situații doar în cazul salariaților plătiți la nivelul salariului minim și nu și în cazul celor care câștigau ușor peste salariul minim. Așadar, este de așteptat ca o creștere a salariului minim brut până la 1900 de lei să crească și mai mult numărul de salariați plătiți cu salariul minim, ceea ce ar accentua și mai mult inegalitățile de venit între muncă și capital, precum și între salariații cu venituri mari și cei cu venituri sub medie. Aceste inegalități au crescut în ultimii ani, în pofida creșterii accelerate a salariului minim. După cum am văzut în capitolul 4, această ipoteză s-a dovedit a fi validă, ponderea contractelor individuale de muncă cu salariul de bază la nivelul salariului minim pe economie crescând până la 34,5% în primăvara lui 2018.

Scenariu special: angajații din cercetare-dezvoltare și producția de programe informatice

Angajații din cercetare și dezvoltare și angajații implicați în producția de software sunt scutiți de plata impozitului pe venit din salariu, în anumite condiții (dacă firma angajatoare a realizat venituri de 10 mii de euro per salariat din vânzarea de programe informatice, dacă angajatul este direct implicat în producția acestora etc.) Pentru acești salariați, impactul transferului contribuțiilor sociale de la angajator la salariat poate fi deosebit de pronunțat. Spre deosebire de ceilalți salariați, salariații din cercetare-dezvoltare și producția de software nu beneficiază de efectul compensator al reducerii impozitului pe venit. Acest lucru înseamnă că pentru aceste categorii de salariați o creștere a salariilor brute cu 20%, propusă de guvern, va fi insuficientă pentru a menține salariile nete (acestea scad cu 6,6% în cazul în care salariile brute cresc cu doar 20%).

Figura 6.8

Efectul transferului contribuțiilor asupra salariaților scutiți de impozitul pe venit

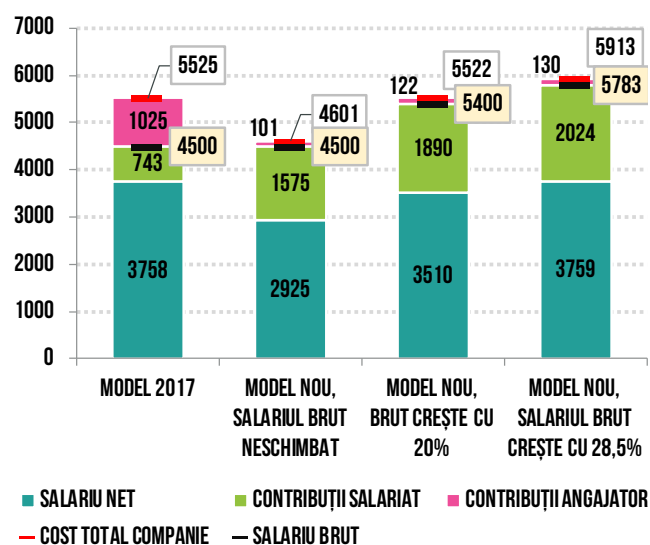
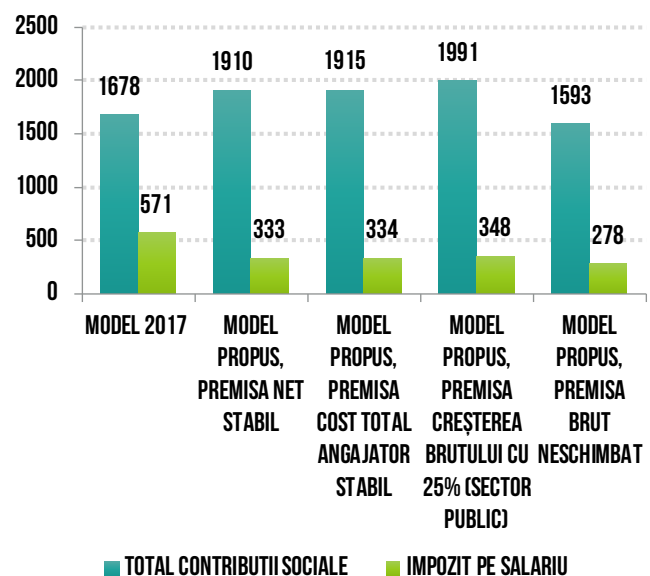


Figura 6.9

Valoarea contribuțiilor și a impozitului pe venit în cazul unui salariu brut de 3000 lei



Pentru a menține puterea de cumpărare a acestor salariați, companiile ar trebui să mărească salariile brute cu 28,5%, lucru care presupune însă o creștere cu 7% a cheltuielilor totale cu salariații. Astfel, măsura de transfer a contribuțiilor este deosebit de nefavorabilă atât salariaților din cercetare-dezvoltare și producția de software, cât și companiilor angajatoare. În figura 6.8 ilustrăm acest scenariu în baza unui salariu brut de 4500 lei. La aplicarea unei creșteri salariale de 20%, salariul net scade cu 248 de lei, pentru menținerea acestuia fiind nevoie de o creștere de 28,5% a salariului brut.

Tabelul 6.1

Impactul estimat al transferului de contribuții din Nota de Fundamentare a Ordonanței de Urgență

INDICATORI (ÎN MILIOANE DE LEI)	URMĂTORII 4 ANI			
	2018	2019	2020	2021
MODIFICĂRI ALE VENITURILOR BUGETARE, PLUS/MINUS, DIN CARE:	-5.171,6	-3.337,2	-3.986,4	-4.040,4
A) BUGET DE STAT, DIN ACESTEA:	-13.752,3	-14.976,6	-16.283,3	-17.686,4
(I) IMPOZIT PE PROFIT				
(II) IMPOZIT PE VENIT	-13.538,3	-14.674,6	-15.958,3	-17.338,4
(III) ACCIZE				
B) BUGETE LOCALE:	5,6	5,8	5,9	6
(I) IMPOZIT PE PROFIT				
C) BUGETUL ASIGURĂRILOR SOCIALE DE STAT:	8.575,1	11.633,6	12.291,0	13.640,0
(I) CONTRIBUȚII DE ASIGURĂRI	8.575,1	11.633,6	12.291,0	13.640,0

Ce impact are transferul contribuțiilor asupra bugetelor de asigurări sociale și asupra bugetului de stat?

Așa cum am arătat mai sus, în cazul în care salariile brute vor crește suficient pentru a compensa efectul transferului propus, valoarea contribuțiilor colectate în bugetele de asigurări sociale va crește, iar valoarea impozitelor pe salarii colectate în bugetele de stat va scădea (Figura 6.9).

Acest fapt este confirmat și în Nota de Fundamentare a Ordonanței de Urgență, care prevede că în urma modificărilor propuse (inclusiv reducerea impozitelor pe venit din alte surse decât salariile) încasările la bugetul de stat vor scădea cu 13,7 miliarde de lei, în timp ce încasările la bugetul asigurărilor de stat vor crește cu 8,5 miliarde de lei în 2018.

Cum a fost propus transferul de contribuții?

Felul în care a fost prezentat în ședința Guvernului proiectul modificării Codului Fiscal denaturează conținutul acestor modificări. Iată câteva exemple:

„[...] reducerea contribuțiilor sociale și trecerea acestora de la angajatori la angajați”

Ministerul Finanțelor prezintă scăderea cotei cumulate de contribuții de la 39,25% la 37,25%, adică o reducere de 2 puncte procentuale, drept o reducere a contribuțiilor sociale, ceea ce este incorect. Pentru că baza de calcul a cotelor este fundamental diferită, comparația primului procentaj cu al doilea este irelevantă și înșelătoare.

Așa cum am arătat, în premisa unui salariu net stabil sau a menținerii cheltuielilor totale cu salariații (condiție

care necesită o intervenție mai mult sau mai puțin benevolă din partea angajatorului), salariile brute ar trebui majorate cu 19,9%, iar contribuțiile sociale în valoare vor crește de fapt cu până la 14%, aproape exclusiv din contul reducerii impozitului pe salarii.

Este mai corect să se analizeze sarcina fiscală totală asupra salariilor, care se calculează în procent din cheltuielile totale cu salariații și include atât contribuțiile sociale, cât și impozitul pe venit. Aceasta va rămâne aproape neschimbată, la nivelul de 42,8% din total cheltuielilor cu salariații (Figura 2).

„[Contribuția va fi] plătită pentru salariat, [adică] suportată de către angajator”

Această afirmație este adevărată, doar că ea nu introduce nicio noutate. Și în trecut toate contribuțiile, atât cele datorate de angajatori, cât și cele datorate de salariați, erau direct virate către bugetul de asigurări sociale de către angajatori printr-un virament unic.

„Din cele 9 contribuții plătite în prezent de salariat și angajator vor rămâne doar 3”

Conform Codului Fiscal, în 2017 existau 6 contribuții sociale, dintre care 3 erau datorate atât de angajator, cât și de angajat. De aici și numărul de 9 contribuții la care se referă Ministerul Finanțelor. Într-adevăr, modificarea aduce o reducere a numărului de contribuții, respectiv o simplificare a raportării contabile, dar aceasta implică o modificare a calculelor contabile (adaptare a programelor informatice de contabilitate etc.), ceea ce poate fi o sarcină complicată. În orice caz, această simplificare reprezintă un avantaj minor în comparație cu impactul social pe care îl poate avea modificarea Codului Fiscal.

Pe de altă parte, în mod paradoxal, simplificarea propusă a avut drept consecință chiar creșterea numărului de operațiuni bancare pentru plata contribuțiilor și impozitelor din salarii, viramentele aferente contribuțiilor datorate de salariați și a noii contribuții asiguratoare pentru muncă fiind separate.

De ce a fost propus transferul de contribuții?

Justificarea economică a acestui proiect este neclară. Nota de fundamentare a O.U.G. se limitează la argumente privind simplificarea sarcinii administrative pentru întreprinderi și creșterea puterii de cumpărare a salariaților.

Nota de fundamentare: *„Creșterea puterii de cumpărare în urma majorării veniturilor lucrătorilor va stimula cererea internă pentru consum și investiții.” ; „Măsurile fiscale propuse în domeniul impozitului pe venit au, de asemenea, un impact social semnificativ. [...] veniturile și câștigurile salariale nete se vor majora, asigurând creșterea puterii de cumpărare a lucrătorilor, fără o presiune suplimentară asupra costului forței de muncă a angajatorilor.”*

Reducerea impozitului pe venit de la 16% la 10% pentru chirii, dobânzi, arendă, premii, activități agricole, investiții și venituri din alte surse, propusă în paralel cu reducerea impozitului pe venit din salarii, poate avea un impact pozitiv asupra puterii de cumpărare a populației, dar acest lucru nu este valabil și pentru veniturile din salarii. Așa cum am arătat, scăderea impozitului pe venit din salarii este aproape în întregime compensată de creșterea valorii contribuțiilor sociale, astfel încât în cazul în care angajatorii mențin costul total al forței de muncă stabil (adică cresc în mod corespunzător salariile brute), salariul net al angajaților crește cu doar 0,2%, evoluție insuficientă pentru a fi calificată drept „creștere a puterii de cumpărare”. Mai mult, alți factori pot împiedica creșterea salariului net:

- cel mai probabil majoritatea angajatorilor vor adapta salariile brute doar în sensul menținerii salariului net, fără avantaje suplimentare pentru angajați;
- există riscul ca mulți angajatori să mărească salariile brute la niveluri inferioare necesarului menținerii salariului net, să le mărească cu întârziere (cauzând astfel pierderi financiare pentru salariați), sau să nu le mărească deloc, compensând sau nu prin alte forme de remunerare.

În plus, în cazul salariaților care sunt scutiți de impozitul pe venit din salariu (cei din cercetare-dezvoltare și producția de programe informatice, precum și unii lucrători sezonieri), transferul este în mod cert defavorabil și va duce probabil la scăderea puterii de cumpărare, menținerea salariilor nete depinzând de disponibilitatea angajatorilor de a-și crește cheltuielile totale cu salariații cu 7%.

Nota de fundamentare: *„În condițiile unui transfer bugetar către angajați de circa 13,7 miliarde lei în anul 2018 și a creșterii economice suplimentare se estimează că este posibil să se creeze un număr de circa 50 mii locuri de muncă.”*

În primul rând, suma de 13,7 miliarde de lei, calculată de Ministerul Finanțelor, corespunde scăderii totale a încasărilor la bugetul de stat aferentă tuturor modificărilor aduse de Ordonanța de Urgență, nu doar scăderii impozitului pe venit din salarii. Astfel, este incorect să se vorbească de „transfer bugetar către angajați”, cu atât mai mult cu cât nu este vorba de transferuri, ci de micșorarea încasărilor la buget. În același timp, argumentul prezentat în nota de fundamentare ignoră faptul că încasările la bugetul asigurărilor sociale de stat vor crește cu 8,7 miliarde de lei, tot din contul angajaților. Astfel, chiar și calculele Ministerului de Finanțe prezintă de fapt o reducere mai modestă a veniturilor bugetare, de 5,1 miliarde lei (tabelul 6.1).

În plus, așa cum am arătat deja, cu excepția salariaților din sectorul public, ale căror venituri cresc cu 4,25% dacă salariile brute cresc cu 25%, precum și a salariaților plătiți cu salariul minim pe economie, puterea de cumpărare a salariaților nu crește odată cu transferul contribuțiilor sociale de la angajator la salariat.

Nota de fundamentare: *„Costul forței de muncă nu se majorează decât marginal în cazul unor contracte negociate anterior în valoare netă. Ca urmare competitivitatea firmelor nu va fi afectată.”*

Într-adevăr, așa cum am arătat mai sus, costul forței de muncă nu se modifică semnificativ în cazul în care companiile mențin salariile nete (deși conform calculelor noastre rezultă o scădere marginală, nu o creștere marginală). Mai mult chiar, companiile care nu acordă creșteri suficiente pentru menținerea veniturilor salariaților vor realiza economii în folosul acționarilor. Trebuie subliniat că, împotriva spiritului acestor raționamente, noțiunea de competitivitate a firmelor nu ar trebui să se limiteze și nici măcar să se bazeze pe nivelul salarial drept criteriu principal.

Nota de fundamentare: *„Semnificativ este impactul asupra mediului de afaceri din perspectiva simplificării administrative, ca urmare a reducerii numărului de contribuții sociale și mai ales, ca urmare a eliminării unor obligații ale angajatorului.”*

Cu excepția celei legate de raportarea contabilă, modificările propuse nu aduc simplificări reale pentru firme. Dimpotrivă, necesitatea de adaptare a salariilor brute, de semnare a actelor adiționale pentru toți salariații, de raportare în Revisal etc. au reprezentat o sarcină administrativă dificil de realizat într-o perioadă atât de scurtă.

Nota de fundamentare: *„De asemenea, prin măsurile din domeniul CAS, în condițiile în care nu mai apare distinct sarcina angajatorului, iar costul forței de muncă nu este afectat, se reduc și presiunile pentru a se identifica posibilități de reducere a cheltuielilor de personal prin modalități incorecte de ocupare.”*

Calculul contribuțiilor datorate de salariat și virarea acestora către bugetele de asigurări sociale rămân în continuare în sarcina angajatorului (se modifică doar

baza de calcul), iar costul forței de muncă într-adevăr nu crește (contrariul nu este evident). Din punctul nostru de vedere, acești factori nu sunt suficienți pentru a determina angajatorii să nu recurgă la „modalități incorecte de ocupare”. Dimpotrivă, există riscul ca unii angajatori să nu mărească salariile brute, ci să ofere remunerație parțială la negru pentru a compensa diferența până la valoarea salariilor nete anterioare.

Ce alte consecințe erau anticipate?

În cazul negocierilor colective unde creșterile salariale sunt negociate în valoare brută, impactul acestora asupra veniturilor nete ale angajaților este mai mic în noua formulă, pentru că sumele negociate sunt supuse unor cote mai ridicate de impozitare. De exemplu, în cazul unui salariu brut de 3000 lei, o creștere cu 300 lei însemna în 2017 o creștere a salariului net cu 210 lei, în noua formulă aceasta reprezintă o creștere netă de doar 176 lei.

Și impactul pentru angajatori nu este de neglijat. Până la jumătatea lui noiembrie 2017, era neclar modul în care guvernul urma să impună creșterea salariilor cu 20% (sau chiar mai mult în cazul angajaților din cercetare-dezvoltare și producția de software, precum și al unor salariați sezonieri) și dacă existau baze juridice pentru o astfel de impunere. În cele din urmă, guvernul a adoptat o nouă Ordonanță de Urgență (82/2017), care introducea obligativitatea negocierilor colective privitoare la modalitatea de implementare a noilor măsuri fiscale la nivelul fiecărei întreprinderi. Desigur, obligativitatea negocierilor nu însemna și obligativitatea ajungerii la un acord și în niciun caz nu la un acord favorabil salariaților. Dată fiind situația negocierilor colective din România (vezi capitolul 5), soluția adoptată de guvern este în mod cert mai avantajoasă angajatorilor, mulți dintre aceștia neîntâmpinând practic nicio constrângere directă din partea salariaților în elaborarea politicii salariale pentru anul 2018. În afara acestui factor fundamental, la sfârșitul lui 2017 o serie de alte aspecte rămâneau neclare:

- Cum urma să se procedeze în cazul concediilor medicale? În 2017, angajatorii puteau compensa plățile salariale aferente concediilor medicale prin reducerea contribuției pentru concedii medicale (0,85% din salariul brut, plătită de angajator) din luna în curs. Nu era clar dacă acest mecanism urma să se aplice și în cazul contribuției asiguratore pentru muncă (2,25%).
- Nu era clar dacă numărul de plăți către bugetele de stat aferente salariilor urma să fie menținut (2 plăți) sau va crește (la 3).
- Unii angajatori își exprimaseră temerea că, dacă mutarea contribuțiilor nu urma să aibă rezultatele așteptate, guvernul va adopta noi taxe pentru a compensa dezechilibrele create.

În absența unor mecanisme cu adevărat coercitive de adaptare a salariilor brute la noua formulă de impozitare în mediul privat, proiectul de transfer al contribuțiilor de la angajator la salariat prezintă un risc de scădere a veniturilor salariale nete, în special pentru angajații din întreprinderile mici, angajații cu salarii mici (cuprinse între 1600 și 1900 lei), sau pentru angajații scutiți de la plata impozitului pe salarii (cercetare-dezvoltare, producția de software, lucrătorii sezonieri).

Pentru companii, efortul de adaptare este considerabil, atât din punctul de vedere al estimării și aplicării creșterilor salariilor brute pentru toți angajații, cât și în privința adaptării sistemelor contabile.

Din punct de vedere al statisticii macroeconomice și al discursului politic aferent, măsura va duce la un salt artificial al salariului mediu brut pe țară.

Din perspectiva imaginii externe, România va fi concepută de investitori drept țară cu cel mai mic nivel al contribuțiilor sociale datorate de angajator, accentuând și mai mult imaginea de țară atractivă în primul rând datorită forței de muncă ieftine. După cum am discutat în capitolul 4, politica bazată pe avantajul competitiv al forței de muncă ieftine nu este viabilă pe termen mediu și lung.

Putem concluziona că...

- ...din punct de vedere ideologic, această măsură contravine modelului social european în care atât angajatorii, cât și lucrătorii contribuie la sistemele de protecție socială;
- ...din punct de vedere economic, nu este o măsură justificată, putând de fapt să producă mai multe dificultăți decât avantaje — bineînțeles, neluând în calcul beneficiile incorecte pe care le pot obține angajatorii care nu vor aplica sau vor aplica parțial sau cu întârziere creșterile salariilor brute necesare menținerii veniturilor nete ale salariaților;
- ...din punct de vedere juridic, nu poate fi implementată în întregime de către Guvern în formula în care și-a propus-o, din moment ce lipsesc pârghiile de impunere și control a creșterilor salariale pentru salariații din sectorul privat;
- ...din punct de vedere social, nu va crește veniturile salariaților, existând chiar și riscul ca salariile nete să scadă pentru mulți salariați.

În consecință, transferul contribuțiilor sociale din sarcina angajatorului în sarcina salariaților pare să fie un exercițiu menit să ascundă incapacitatea Guvernului de a asigura în mod real creșterile salariale anunțate în sectorul bugetar. Acest exercițiu risca să producă multiple consecințe negative în special pentru salariații din mediul privat și dificultăți de implementare pentru firme.

Post-scriptum (mai 2018)

La cinci luni de la intrarea în vigoare a noilor prevederi ale Codului Fiscal, impactul transferului de contribuții de la angajatori la salariați asupra salariaților din mediul privat este încă neclar. La nivel agregat, dificultățile de interpretare sunt multiple, ianuarie 2018 aducând nesurprinzător o ruptură majoră în evoluția salariului brut față de salariul net (figura 6.10), în plus, trebuie ținut cont că salariul mediu raportat de INS reprezintă de fapt câștigul salarial total, în luna decembrie incluzând toate primele și beneficiile acordate de regulă la sfârșitul anului. Din acest motiv, nu putem avea o imagine exactă a impactului de ansamblu al modificărilor fiscale printr-o comparație a salariilor din ianuarie 2018 și din decembrie 2017. Totuși, putem observa o creștere importantă (+13,1%) a salariului mediu brut în ianuarie 2018 față de decembrie 2017 (figura 6.11), în condițiile în care în anii anteriori câștigul salarial mediu brut scădea de regulă în această lună, când salariații nu mai primesc primele corespunzătoare lunii decembrie.

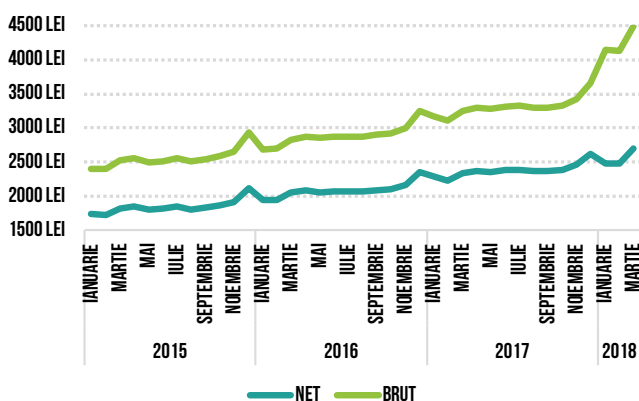
Salariul mediu net a avut o cu totul altă traiectorie, scăzând cu 5,5% în ianuarie 2018 față de decembrie 2017 (figura 6.12). Este dificil de spus în ce măsură această scădere se datorează transferului de contribuții și în ce măsură ea este pur și simplu un efect al câștigului salarial excepțional din luna decembrie. Desigur, vedem că scăderea salariului mediu net din ianuarie 2018 (-5,5%) a fost mai pronunțată decât în ianuarie 2017 (-2,3%). Este posibil ca acest lucru să se datoreze transferului de contribuții, dar la fel de bine e posibil să se datoreze încetinirii creșterii salariului mediu la sfârșitul lui 2017 față de sfârșitul lui 2016. Toate acestea sunt speculații, care nu pot fi elucidate la nivel agregat, fără analize detaliate ale situației concrete din companii.

Chiar dacă se pare că majoritatea companiilor au ales, sau au fost constrânse de salariați și de sindicate, să crească salariile brute cu 20% pentru a menține salariile nete, există o serie întreagă de dovezi anecdotice că lucrurile nu au decurs la fel de bine peste tot. Din câte se pare, nici nu există posibilitatea unei evaluări de impact riguroase, acest lucru nefiind prevăzut de guvern și de autoritățile publice. Chiar dacă sugerează că veniturile nete ale multor salariați au avut de suferit în urma acestui transfer, puținele informații existente trebuie interpretate cu precauție.

Spre exemplu, o informație recentă din partea Ministerului Muncii arată că „la 31 martie 2018, 1,9 milioane de contracte de muncă aveau același salariu de bază brut ca înainte de „revoluția fiscală”²⁶. Bineînțeles, interpretarea facilă este că „aceasta înseamnă că beneficiarii acestor contracte au avut salariul NET scăzut semnificativ ca urmare a transferului contribuțiilor sociale de la angajatori la angajați”. Trebuie subliniat mai întâi că în acest caz vorbim despre salarii de bază, și nu despre câștigul salarial total. Se știe însă că multe companii (inclusiv unele dintre cele mai importante din țară, cum este Automobile Dacia) au ales drept măsură temporară să majoreze veniturile salariale brute prin prime compensatorii și nu prin creșterea salariilor de bază. În lipsa informațiilor detaliate despre câștigurile salariale efective, este greu de spus care a fost cu exactitate impactul modificărilor fiscale. Apoi, este neclar dacă informațiile furnizate de Ministerul Muncii se referă la comparații între seturi de date independente (să zicem, totalitatea salariilor de bază din decembrie 2017 și din martie 2018) sau sunt bazate pe urmărirea efectivă a contractelor individuale de muncă în care salariul de bază a rămas același. A doua variantă, care este și cea corectă, este extrem de puțin probabilă. Cel mai probabil, interpretarea se bazează pe analiza a două seturi de date independente, similar cu figura 4.7 din acest studiu.

Figura 6.10

Salariul mediu brut și net lunar



Date: INS

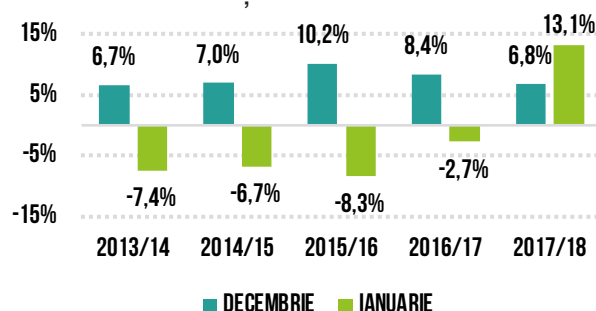
Cu toate acestea, cum am văzut în capitolul 4, există indicii destul de sugestive cum că transferul de contribuții a avut un impact negativ asupra veniturilor unor salariați și asupra distribuției de ansamblu a veniturilor salariale. Ponderea contractelor individuale de muncă cu salariul de bază minim a crescut de la 30,2% la sfârșitul lui 2017 la 34,5% în martie 2018 (figura 4.5.). Apoi, scăderea ponderii contractelor individuale de muncă cu salarii de bază nete cuprinse între 1700 și 4900 de lei și creșterea ponderii salariilor de bază nete de sub 1700 de lei poate fi cel puțin parțial explicată de impactul transferului de contribuții.

Un sondaj din decembrie 2017 realizat în rândul membrilor Consiliului Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR) arată că 59,8% din companiile respondente au întâmpinat „dificultăți majore” în stabilirea sau negocierea transferului de contribuții, iar 87,7% nu susțineau ideea în sine a transferului.

26. Adrian Dohotaru, „Revoluția fiscală: 30% din contracte, nemajorate”, disponibil online la adresa: http://adevarul.ro/economie/stiri-economice/revolutia-fiscala-30-contracte-nemajorate-1_5b0e557bdf52022f7592121e/index.html.

Figura 6.11

Creșterea salariului mediu brut în lunile decembrie și ianuarie

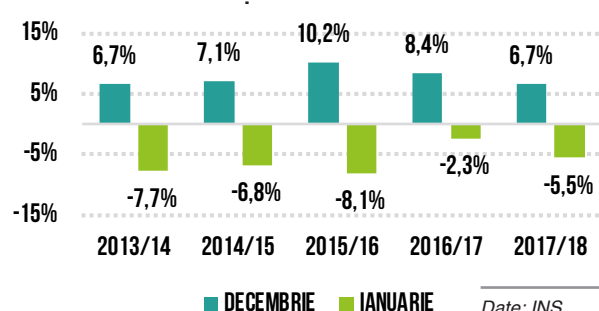


La momentul respectiv, 66% vizau compensarea totală a transferului prin creșterea salariilor, iar restul plănuiau să ofere alte măsuri compensatorii.²⁷ Un sondaj mai amplu al CNIPMMR din luna februarie a acestui an arăta că 56,6% din întreprinderile mici și mijlocii respondente întâmpinaseră dificultăți în operarea transferului de contribuții.²⁸ Nu mai puțin de 12,9% din totalul de 1752 de companii respondente compensaseră doar parțial impactul transferului asupra veniturilor salariale. Efectul în cazul salariaților cu normă parțială a fost și mai puternic: 39,8% din companiile respondente au declarat că au recurs la restructurări sau concedieri din cauza noului cadru fiscal.

Anul acesta, în cadrul anchetei anuale Syndex asupra situației negocierilor colective am acoperit și chestiunea transferului de contribuții. 17% din respondenți au declarat că întreprinderile au compensat doar parțial impactul transferului asupra veniturilor nete, în timp ce 28% au declarat că acest lucru s-a făcut nu prin creșterea salariului brut, ci printr-o primă adițională calculată în baza câștigului salarial brut (figura 6.10). Pe de altă parte, jumătate dintre respondenți au declarat că impactul asupra puterii de negociere a organizației sindicale a fost negativ (figura 6.11). În fapt, în destule situații intercalarea negocierilor impuse de guvern privitoare la transferul de contribuții cu negocierile anuale obișnuite le-a permis angajatorilor să se folosească de

Figura 6.12

Creșterea salariului mediu net în lunile decembrie și ianuarie



Date: INS

acest pretext pentru a combate revendicările de creștere efectivă a veniturilor salariale nete. Paradoxal, în loc să impulsioneze negocierile colective, obligativitatea impusă de guvern a dus la șubrezirea și mai accentuată a acestora.

Scăderea veniturilor nete și slăbirea suplimentară a negocierilor colective sunt două riscuri importante la care sunt supuși salariații din cauza modificărilor fiscale de la începutul acestui an, precum și a modalității în care guvernul a ales să adopte aceste modificări. Eliminarea contribuțiilor sociale plătite de angajatori și creșterea celor plătite de salariați dă tonul unei diminuări și mai accentuate a importanței acordate în societatea românească ideii de solidaritate socială. Pe termen mediu și lung, acest transfer vulnerabilizează și mai tare sistemele de securitate socială. Chiar dacă per total contribuțiile sociale plătite în contul unui salariat (de către angajator și de către salariat) sunt printre cele mai mici din Europa, în urma transferului contribuțiile sociale plătite strict de salariat par de fapt a fi printre cele mai mari. Riscul este ca serviciile publice de sănătate din România, unde subfinanțarea și subinvestițiile sunt probleme cronice, să pară de fapt suprafinanțate în raport cu calitatea serviciilor oferite asiguraților. Altfel spus, există un risc de a ascunde și mai mult problema foarte acută a subfinanțării serviciilor publice, făcând-o să pară inversul a ceea ce este de fapt.

Figura 6.13

A adaptat compania salariile brute pentru a nu scădea salariile nete în urma transferului de contribuții?

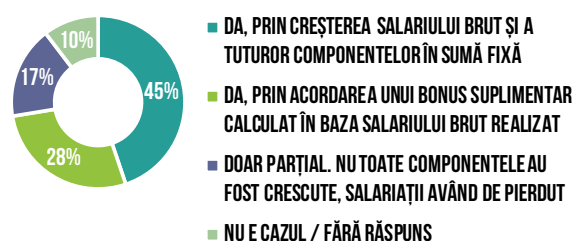


Figura 6.14

Ce impact a avut transferul de contribuții asupra ultimelor negocieri colective (dacă acestea au avut loc după transfer)?



27. Vezi <http://cnipmmr.ro/2017/12/20/rezultatele-sondajului-privind-modul-de-aplicare-a-reglementarilor-pentru-trecerea-contributiilor-de-la-angajator-la-salariat>

28. <http://cnipmmr.ro/2018/02/21/analiza-impactului-revolutiei-fiscale-in-randul-firmelor-romanesti>

7.

EXPERTIZE ASUPRA SALARIILOR DECENTE ȘI A NIVELULUI DE TRAI AL SALARIAȚILOR

Remunerarea este doar o componentă, chiar dacă cea mai importantă, a chestiunii mai largi a nivelului de trai al salariaților. Se întâmplă deseori însă ca remunerarea să acapareze discuțiile despre situația salariaților, acesta fiind desigur și cazul negocierilor colective. Nivelul de trai al salariaților nu ține însă doar de remunerare, ci depinde și de condițiile de lucru și de condițiile de trai în sens larg. Bineînțeles, salariații își doresc o remunerare cât mai bună, însă esențial în schimbul muncii prestate ei trebuie să poată să își asigure un trai decent și lipsit de constrângeri, ceea ce presupune:

- remunerare suficientă, luând în calcul nevoile familiei;
- o stare de sănătate bună;
- libertate și control în ce privește desfășurarea activității la locul de muncă;
- echilibru între viața profesională și cea personală;
- acces la servicii (publice) de calitate (sănătate, educație, infrastructură etc.);
- aspirații pe plan profesional și personal.

Dacă scopul negocierilor e de a le permite salariaților să aibă un trai decent, problema remunerării trebuie să aibă în vedere mai mult decât indicatorii obișnuiți ai salariului minim sau mediu. Standardul relevant trebuie să fie unul care să țină cont de nevoile și așteptările concrete ale salariaților. Altfel spus, trebuie să avem în vedere un standard de trai decent și un standard de remunerare decentă pentru salariați, standarde care trebuie identificate cu cât mai multă precizie pentru a putea fi utilizate în mod eficient în negocieri.

Potrivit Organizației Internaționale a Muncii, salariul decent:

- este un drept la nivel internațional;
- trebuie să fie suficient pentru a garanta un standard de viață de bază dar decent, potrivit unui context dat și care se îmbunătățește odată cu dezvoltarea economică;

- trebuie să fie suficient pentru susținerea unei familii;
- trebuie să poată fi obținut în timpul normal de lucru, fără prestarea de ore suplimentare;
- este calculat conform venitului net, nu celui brut.

Așadar, ideea unui salariu decent are câteva elemente-cheie:

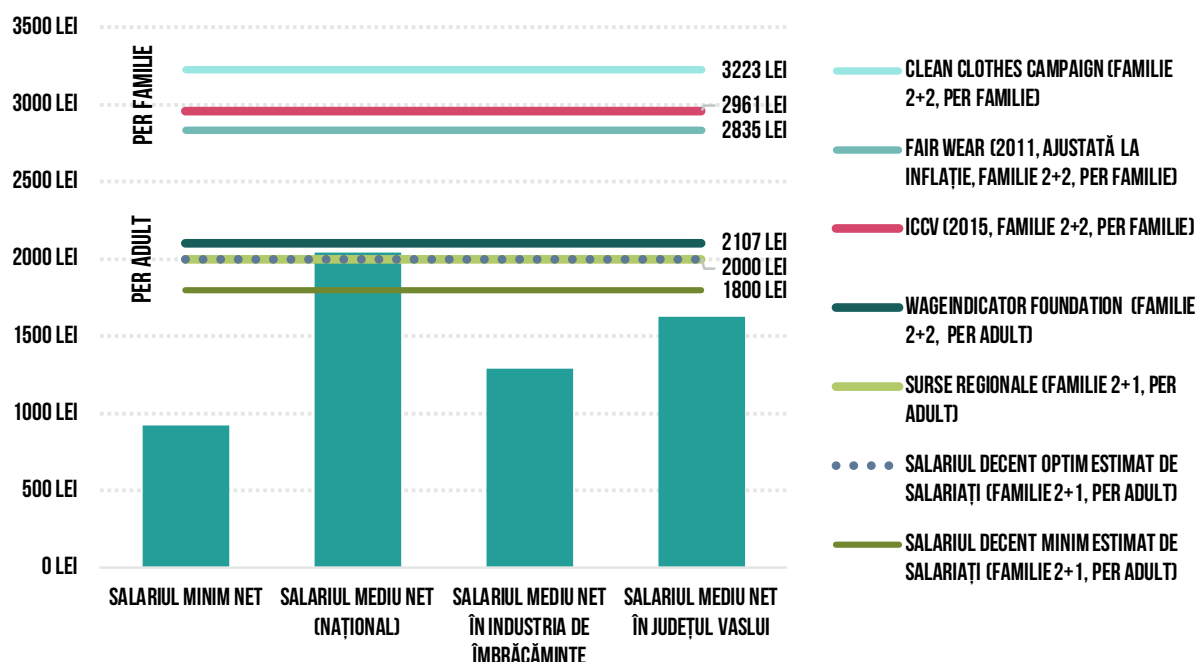
- salariul decent presupune adaptare la context — nevoile variază în funcție de specificul muncii, situația familială, contextul local etc.
- salariul decent nu poate fi acordat cu prețul prelungirii zilei de lucru, înrăutățirii condițiilor de muncă, intensificării muncii etc.
- salariul decent ia în calcul nevoile familiei, nu doar ale salariatului ca individ, acoperind mâncare, locuință, educație, sănătate, transport, îmbrăcăminte, recreere, economii etc.

Chestiunea salarizării decente depinde așadar foarte mult de context, din moment ce nevoile variază în funcție de regiune și mediu social. De unde și faptul că salariul decent trebuie calculat separat pentru fiecare întreprindere și fiecare locație în parte. O politică de remunerare decentă nu se poate baza doar pe minimele stabilite prin lege sau pe evaluările nevoilor și costurilor realizate la nivel național. Un etalon de salarizare decentă trebuie să se bazeze atât pe evaluări obiective cât și pe evaluări subiective a ceea ce înseamnă un trai decent. Acest standard trebuie apoi comparat cu situația actuală a salariaților, luând în calcul, pe lângă salariul efectiv, toate beneficiile nefinanciare relevante (cantină, tichete de masă, transport subvenționat etc.), prețurile bunurilor și structura coșului de consum existent.

Desigur, ideea unui standard de decență la care salarizarea trebuie adaptată nu este nouă în contextul României ultimelor decenii. Conceptul de „coș minim de consum” avea la bază aceleași principii, chiar dacă se avea în vedere alcătuirea unui standard minim de subzistență, și nu neapărat a unui standard de viață decentă. Potrivit unei ordonanțe de guvern din

Figura 7.1

Salarii nete reale și standarde de salariu decent (2016)



noiembrie 2000, coșul minim de consum trebuia calculat trimestrial și ar fi trebuit să servească drept etalon în stabilirea salariului minim la nivel național. Structura coșului minim de consum trebuia modificată periodic, în funcție de evoluția nevoilor populației, sub asumția că dezvoltarea economică și socială vine la pachet cu creșterea gradului de complexitate a nevoilor de bază. Mecanismul nu a funcționat niciodată în practică. Ultimul calcul oficial al coșului minim de consum datează din septembrie 2003.

De-a lungul timpului au existat mai multe încercări de definire a unui standard de salarizare decentă pentru România, majoritatea la nivel național. Organizațiile care monitorizează situația salariaților din industria de îmbrăcăminte (Fair Wear Foundation, Clean Clothes Campaign) sunt în mod deosebit interesate de chestiunea salariului decent, care este mult mai discutată în această industrie decât în alte ramuri industriale sau de servicii. Figura 7.1 ilustrează cum se raportează standardele estimate ale salariilor decente la salariile nete reale de la nivel național: salariul minim și salariul mediu pe economie, precum și salariul mediu net în industria de îmbrăcăminte. În plus, am inclus și salariul mediu net în județul Vaslui, unde salariile sunt printre cele mai mici din țară și unde industria de îmbrăcăminte are o prezență mai pronunțată decât în alte părți ale țării. Standardele salariului decent sunt calculate fie per familie, fie per adult salariat, în funcție de mărimea familiei a căror nevoi trebuie acoperite. Pe lângă standardele publicate de alte organizații, am inclus și estimări subiective ale salariaților și ale reprezentanților sindicali pe care i-am intervievat în cadrul cercetărilor noastre.

După cum se poate observa, chiar și lăsând la o parte diferențele firești dintre calculele per adult și cele familie,

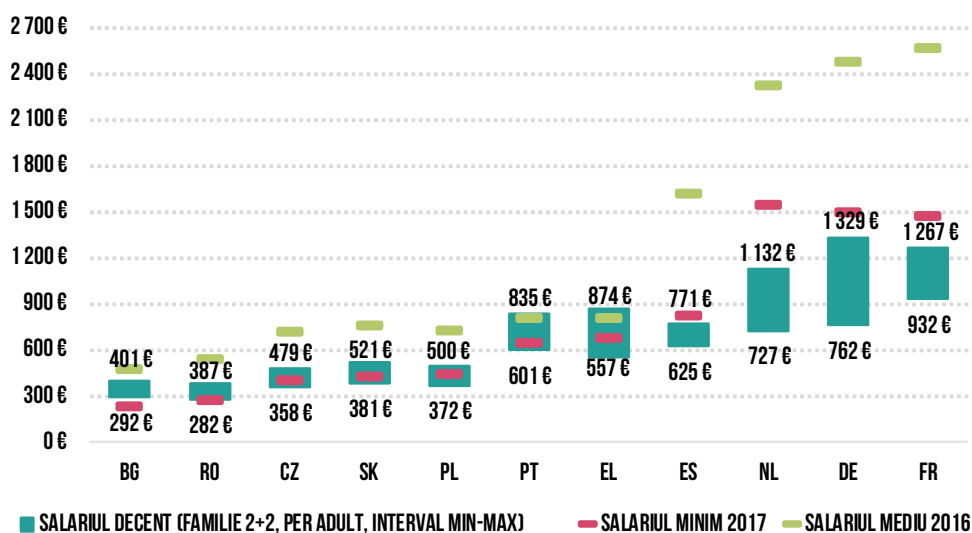
ecartul dintre aceste standarde este semnificativ, în special dacă ne uităm la estimările subiective ale salariaților și ale reprezentanților sindicali într-un context concret și încercările de a găsi standarde obiective generale, valabile la nivel național. Am menționat deja că ideea de salariu decent la nivel național are o relevanță destul de limitată, în special într-o țară ca România, unde diferențele între regiuni sunt foarte mari. Din nou, pentru a ajunge la un standard de salariu decent cu o relevanță maximă, calculele trebuie făcute separat pentru fiecare regiune, localitate și chiar întreprindere, ținând cont de situația salariaților din respectiva regiune, localitate sau întreprindere.

Se întâmplă frecvent ca în companiile multinaționale și, mai precis, în cadrul comitetelor europene de întreprindere, reprezentanții sindicali din estul Uniunii Europene să insiste asupra salariilor mici din țările lor în comparație cu standardele din țările vestice, în timp ce reprezentanții din vestul Europei evită compararea salariilor, subliniind necesitatea de a lua în considerare alți parametri (competențe, aptitudini, productivitate, ș.a.m.d.). Condițiile de viață ale salariaților sunt dezbătute cel mult când este deschis subiectul responsabilității sociale a întreprinderilor. În această privință, reprezentanții sindicali se pot folosi de chestiunea salariului decent și a nivelului de trai al salariaților în negocieri, ținând cont de importanța acestora pentru imaginea companiei în fața clienților, furnizorilor, potențialilor angajați și a autorităților publice. De cealaltă parte, pentru companii, costul implementării unei politici de remunerare decentă trebuie pus în balanță cu vânzările mai bune, câștiguri de productivitate și îmbunătățirea poziției pe piața forței de muncă.

Figura 7.2

Salariul minim, salariul mediu și estimări ale salariului decent în Uniunea Europeană

Date: WageIndicator Foundation



Datorită nevoii de adaptare la un context cât mai concret, comparațiile la nivel internațional sunt și mai anevoioase. Desigur, putem compara țările pe baza standardelor elaborate la nivel național (figura 7.2), de unde reies din nou diferențe foarte mari între țările din estul și cele din vestul Uniunii Europene în termeni de adaptare a salariilor minime și medii reale la niște standarde de decență minim relevante pentru fiecare țară. S-ar putea spune, spre exemplu, că putem ajunge astfel la o imagine comparativă cât de cât adecvată asupra situației salariaților din filialele unei companii multinaționale, însă gradele suplimentare de complexitate ale unei asemenea comparații fac datele de la nivel național și mai puțin relevante decât în cazul anterior al unei singure țări în care diferențele regionale sunt foarte mari.

Bineînțeles, pentru a avea o analiză cât mai pertinentă, în comparația dintre țări ar trebui aplicat un principiu de paritate a puterii de cumpărare. Însă chiar și așa riscăm să nu estimăm corect diferențele de nivel de trai între salariații din țări diferite. O limită importantă a analizei bazate strict pe puterea de cumpărare este problema calității bunurilor și serviciilor. De exemplu, în domeniul asistenței medicale, acoperirea serviciilor medicale de sănătate în România nu poate fi comparată cu cea din Franța, având în vedere diferența semnificativă între calitatea serviciilor oferite în spitalele din ambele țări. De asemenea, analiza puterii de cumpărare nu ia în considerare lipsa accesului la anumite produse. În fine, analiza puterii de cumpărare nu măsoară efectul diferențelor de patrimoniu (inclusiv locuințe), problema accesului la credite etc.

Pentru a veni în întâmpinarea nevoii organizațiilor sindicale de a utiliza în negocieri argumentul salarizării decente și al nivelului de trai al salariaților, **Syndex a elaborat o metodologie de evaluare a nivelului de trai al salariaților**, prin adaptare la contextul concret al fiecărei zone și al fiecărei întreprinderi și ținând cont de aspectele care nu sunt incluse în mod uzual în dezbaterile privitoare la salarizare:

- capacitatea salariaților de a-și satisface nevoile de consum existente;

- calitatea bunurilor și serviciilor disponibile salariaților;

- accesul la bunuri și servicii;

- evaluarea situației existente a salariaților și a performanței companiei în ce privește salarizarea decentă;

- calcularea decalajului dintre salariul existent și salariul decent, inclusiv a impactului financiar al implementării unei politici de salarizare decentă.

- în cazul întreprinderilor multinaționale, alcătuirea unui coș de consum echivalent și compararea nivelului de trai între salariații din mai multe țări.

Studiile realizate până în prezent de Syndex România pe această temă au arătat că mulți salariați din România se confruntă cu numeroase probleme când vine vorba de a-și asigura un trai decent în schimbul muncii depuse, printre care:

- un grad ridicat de dependență față de sursele adiționale de venituri mici, cum ar fi alocațiile pentru copii, pensiile sau veniturile din muncă peste salariul de bază;
- alimentație insuficientă din punct de vedere cantitativ și calitativ;
- imposibilitatea efectuării reparațiilor și lucrărilor de întreținere pentru locuințe;
- întârzieri la plata întreținerii și a facturilor la utilități; riscul încălzirii insuficiente pe timp de iarnă;
- îngrijire medicală și stomatologică inadecvată, în mare parte datorită resurselor financiare limitate;
- intensitatea ridicată a muncii, stres și dezechilibru între viața profesională și viața personală;
- lipsa accesului la recreere și vacanțe, din cauza resurselor financiare limitate;
- imposibilitatea de a economisi și de a face față evenimentelor neprevăzute.

8.

STUDIU SECTORIAL: INDUSTRIA DE COMPONENTE AUTO DIN ROMÂNIA

Dinamica macroeconomică de ansamblu poate ascunde evoluții sectoriale cât se poate de divergente. După cum am văzut pe parcursul acestui studiu, chiar dacă cifrele de ansamblu spun altceva revenirea economică din această perioadă este diferită de perioada de creștere anterioară crizei și datorită declinului înregistrat în ultimii ani de industrii relativ puternice în trecut, cum este fabricarea articolelor de îmbrăcăminte, în combinație cu creșterea accelerată a unor sectoare de activitate slab dezvoltate înaintea izbucnirii crizei. Cel mai dinamic sector industrial din ultima perioadă s-a dovedit a fi industria componentelor auto, care a crescut mult dincolo de nevoile imediate ale celor doi producători de automobile locali, Dacia și Ford.

Mai jos prezentăm extrase dintr-un raport mai amplu asupra sectorului de componente auto din România, pe care Syndex România l-a realizat în 2017 pentru sindicatul german IG Metall. Asemenea analize sunt necesare pentru ca reprezentanții sindicali să aibă o înțelegere strategică, deopotrivă de ansamblu și de detaliu, asupra condițiilor economice și sociale imediate în care își desfășoară activitatea. Cercetările sectoriale trebuie să suplimenteze și să completeze analiza contextului general prezentată în capitolele anterioare ale acestui studiu.

Evoluții post-criză

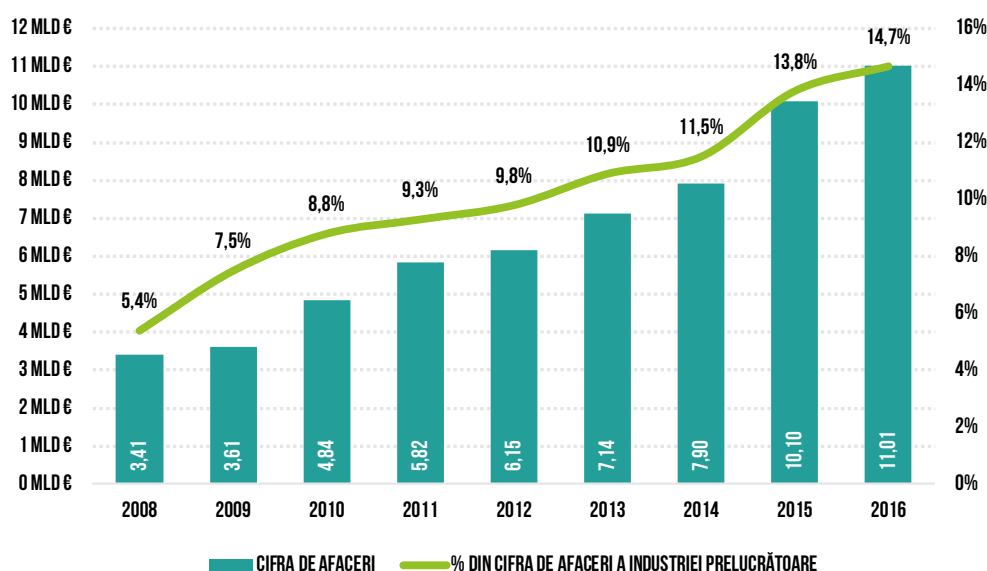
Pe lângă politica fiscală expansionistă a guvernului, creșterea susținută a industriei a jucat un rol vital în asigurarea revenirii economiei României în ultimii ani. Industria auto a devenit un subiect din ce în ce mai important pe agenda guvernamentală și în dezbaterile publice, nu doar datorită succesului binecunoscut al Dacia și problemelor persistente de la Ford, ci și datorită creșterii masive a industriei de componente auto, care a contribuit decisiv la transformarea industriei auto în cel mai important sector industrial al țării.

Cifra de afaceri totală a sectorului de componente auto a crescut de mai mult de trei ori între 2008 și 2016, de la 3,4 miliarde de euro la puțin peste 11 miliarde (figura 8.1). Creșterea medie anuală a cifrei de afaceri pentru această perioadă a fost de 15,8%, accelerând în 2010 și înregistrând un salt vizibil în 2015. În comparație, cifra de afaceri a industriei prelucrătoare (fără industria de componente auto) a crescut cu doar 7,2% între 2008 și 2016, rata medie de creștere fiind deci de doar 0,9% pe an. Drept consecință, ponderea industriei de componente auto în totalul cifrei de afaceri a industriei prelucrătoare a crescut de la 5,4% în 2008 la nu

CAP.8

Figura 8.1

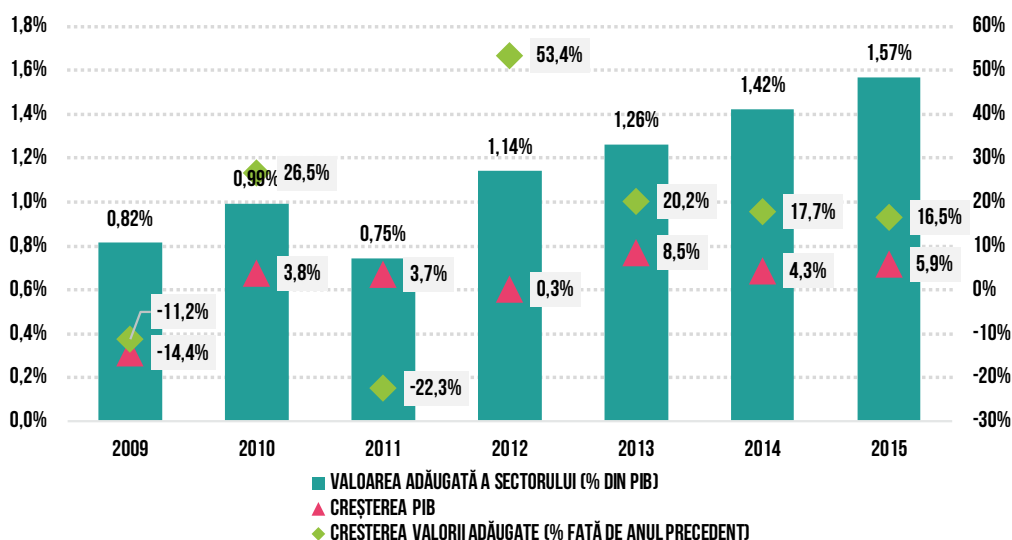
Cifra de afaceri totală a sectorului componente auto



Date: Eurostat

Figura 8.2

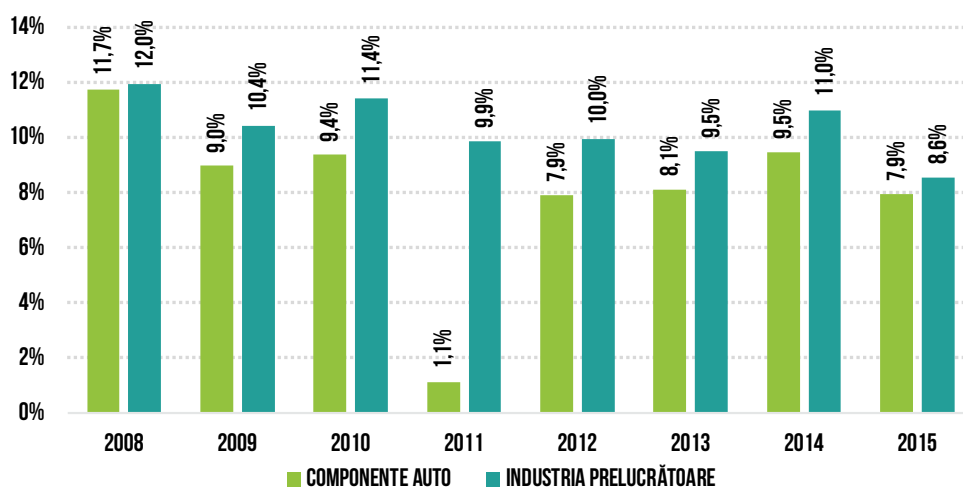
Contribuția sectorului componente auto la formarea PIB



Date: Eurostat

Figura 8.3

Marja operațională brută în sectorul componente auto și în industria prelucrătoare (% din cifra de afaceri)



Date: Eurostat, AMECO

mai puțin de 14,7% în 2016. Într-adevăr, creșterea industriei prelucrătoare de după criză se identifică practic cu creșterea industriei de componente auto.

Nesurprinzător, contribuția industriei de componente auto la formarea produsului intern brut a crescut de la 0,82% în 2009 la 1,57% în 2015 (figura 8.2.). Fluctuațiile majore ale valorii adăugate din perioada de criză (2009-2011) sugerează un impact mai puternic asupra acestei industrii față de economie în ansamblul ei. Totuși, creșterea reluată în anii 2012-2013 a fost deosebit de puternică pentru industria de componente auto, unde valoarea adăugată a crescut mult mai rapid decât creșterea totală a economiei.

Profitabilitatea industriei de componente auto a scăzut dramatic în 2011 și, în ciuda revenirii din ultimii ani, este încă departe de nivelul anterior crizei. De remarcat și că din 2009 profitabilitatea industriei auto a rămas sub cea a industriei prelucrătoare în ansamblu. Chiar dacă acest lucru s-ar putea datora presiunii asupra prețurilor din partea producătorilor de automobile, factorul mai important este poziția fabricilor din România în lanțurile de producție internaționale. Cum am discutat deja în capitolul 4, în cazul unui sector cu un grad înalt de integrare internațională, evaluarea profitabilității trebuie să țină cont de producția cu

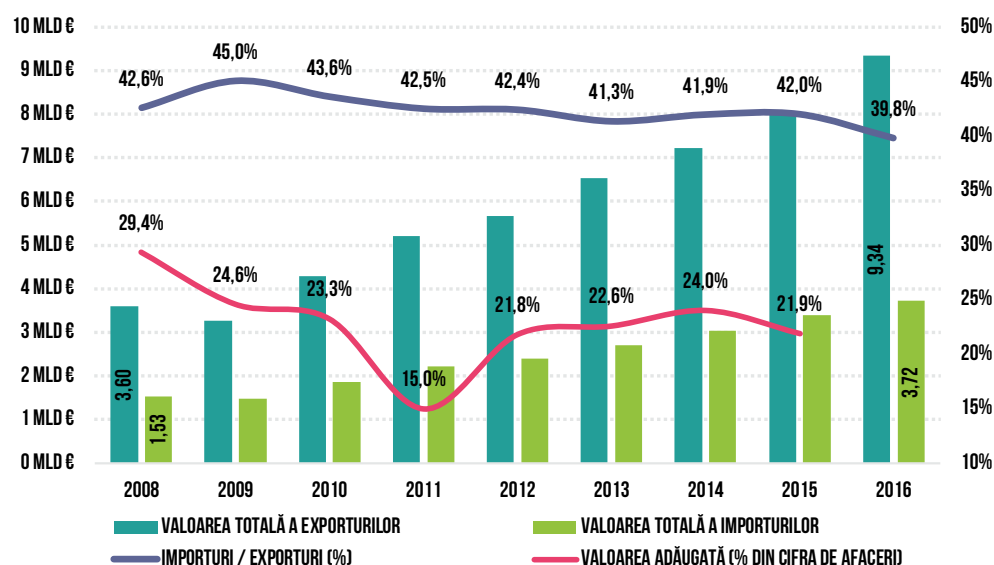
valoare adăugată redusă a companiilor multinaționale care investesc în România și de politicile de prețuri de transfer ale acestor companii, care domină industria de componente auto din România. În asemenea condiții, productivitatea muncii și profitabilitatea industriei sunt în mod sistematic subestimate.

Ponderea valorii adăugate în cifra de afaceri a sectorului de componente auto a scăzut semnificativ, de la 29,4% în 2008 la 21,9% în 2015 (figura 8.4). Lăsând la o parte anii de criză, această scădere sugerează o trecere și mai accentuată înspre procese simple de asamblare. Totodată, exporturile au crescut mult mai rapid decât importurile (+12,7% în medie pe an între 2008 și 2015, față de +11,7%), raportul dintre acestea scăzând pentru prima oară sub 40% în 2016. Există două posibile explicații ale acestei combinații dintre creșterea exporturilor și scăderea ponderii valorii adăugate: în primul rând, producția de componente din ce în ce mai simple, folosind piese și materie primă care nu sunt clasificate ca produse auto; în al doilea rând, dezvoltarea lanțurilor de producție locale în amonte. Investigațiile mai amănunțite sugerează că primul factor este mai important decât al doilea.

Și numărul salariaților a înregistrat o creștere importantă, chiar dacă nu la fel de spectaculoasă

Figura 8.4

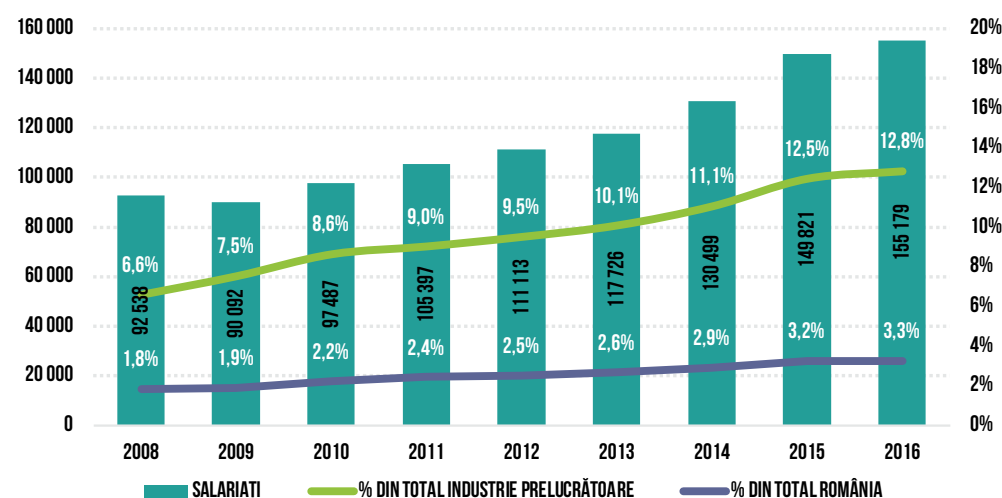
Valoarea exporturilor și importurilor României de componente auto, inclusiv produse de cauciuc



Date: Eurostat

Figura 8.5

Numărul salariaților din sectorul componente auto



Date: Eurostat, INS

ca cifrele financiare (figura 8.5). Între 2008 și 2016, numărul salariaților din sectorul componente auto a crescut cu 67%, de la 92,5 mii la puțin peste 155 de mii (creștere medie anuală de 6,7%). Această evoluție pare cu atât mai importantă dacă ținem cont că în aceeași perioadă numărul total de salariați din România de fapt a scăzut cu 5,7%. Nesurprinzător, ponderea salariaților din industria de componente auto în totalul salariaților din industria prelucrătoare a crescut de la 6,6% la 12,8%. Raportat la întreaga economie, în 2008 1,8% din salariați lucrau în industria de componente auto; în 2016, ponderea acestora ajunsese la 3,3%. Creșterea numărului de salariați din industria de componente auto din România a întrecut de altfel orice așteptări, Comisia Europeană estimând că până în 2025 România va înregistra cea mai mare creștere în acest sens din întreaga Uniune Europeană.²⁹ Situația diferă însă de la o regiune la alta, în unele părți ale țării ponderea salariaților din industria de componente auto în totalul salariaților ajungând până la 11%

Creșterea numărului de salariați a fost însoțită de o tendință clară spre consolidare. Numărul întreprinderilor din industria de componente auto a scăzut de la 506 în 2008 la 464 în 2016, în timp ce mărimea medie a

întreprinderilor a crescut de la 224 la 376 de salariați (figura 8.6). În spatele acestor cifre stă expansiunea companiilor multinaționale și eliminarea treptată a întreprinderilor locale mai mici, ca urmare a crizei și a puterii pe piață a primelor. Consolidarea a venit la pachet cu creșterea productivității: valoarea adăugată brută per salariat a crescut cu 37% între 2008 și 2015. Această creștere a productivității este reală — din moment ce costurile medii de personal s-au menținut constanțe, nu poate fi un simplu artefact contabil.

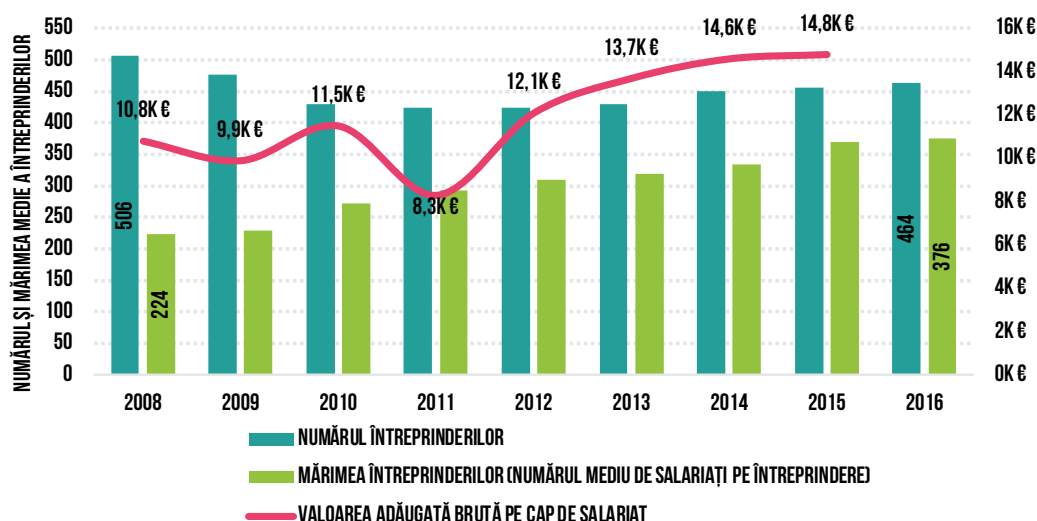
Investiții străine directe și comerț exterior

Cu o creștere medie anuală de 13,2% între 2007 și 2016, investițiile străine în industria mijloacelor de transport au crescut mult mai repede decât investițiile străine în restul industriei prelucrătoare (3,9% creștere medie) și decât investițiile străine per ansamblu (5,6%). Ritmul investițiilor a crescut mai ales după 2014 (figura 8.7), în mare parte datorită noilor investiții în sectorul de componente. Spre deosebire de perioada precriză, majoritatea investițiilor recente au vizat operațiuni

29. Vezi http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/sites/default/files/EUSP_AH_Automotive_0.pdf

Figura 8.6

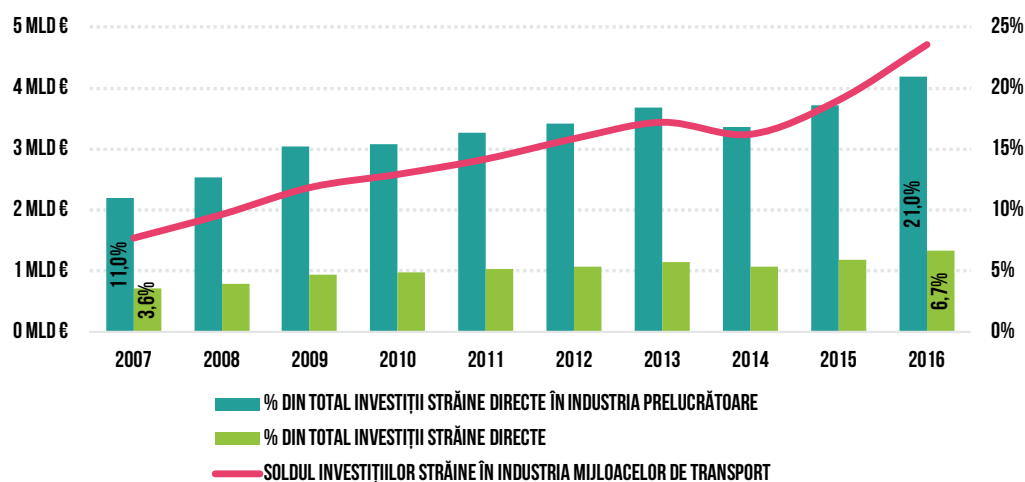
Numărul și mărimea întreprinderilor din sectorul componente auto



Date: Eurostat

Figura 8.7

Soldul investițiilor străine directe în industria mijloacelor de transport



Date: BNR

greenfield, care în 2016 reprezentau aproximativ 70% din totalul investițiilor străine în industria mijloacelor de transport (față de 43,7% în 2009). Altfel spus, companiile străine producătoare de componente auto au fost mult mai puțin înclinate spre a prelua întreprinderi existente, preferând să facă investiții de la zero.

Companiile multinaționale din industria mijloacelor de transport joacă un rol major în relațiile comerciale externe ale României. În 2016, întreprinderile străine din această industrie au realizat nu mai puțin de 26,6% din exporturile totale ale țării, fiind totodată responsabile pentru 15,8% din importuri (figura 8.8). Între 2010 și 2016, raportul dintre importuri și exporturi ale întreprinderilor străine din industria mijloacelor de transport a rămas relativ stabil (în jur de 70%), ceea ce înseamnă că noile investiții s-au aliniat profilului general de asamblare pentru export folosind piese și materii prime importate.

Germania este de departe principalul partener comercial al României în ce privește componentele auto. În 2016, 36,3% din exporturile României de componente auto erau direcționate către Germania, pe al doilea loc fiind Rusia, la foarte mare distanță (5,9%). De asemenea, 31,1% din importurile de componente auto veneau din Germania, la mare distanță de următoarea exportatoare către România, Franța. Chiar dacă ponderea Germaniei în comerțul exterior cu componente auto se menține

aceeași de cel puțin un deceniu, în ultimii cinci ani comerțul cu Germania a crescut mult mai rapid decât cu toate celelalte țări partenere la un loc: între 2012 și 2016, exporturile de componente auto către Germania au crescut în medie cu 17,8% pe an, față de 10,9% cu ceilalți parteneri comerciali; importurile din Germania au crescut și mai repede, cu o medie de 21,9% pe an, față de doar 3,1% în medie pentru celelalte țări. Sectorul de componente auto din România a devenit așadar din ce în ce mai dependent de relațiile comerciale cu Germania, fabricarea componentelor auto din România fiind din ce în ce mai integrată în lanțurile de producție germane. Se poate spune că o foarte mare parte din creșterea recentă a sectorului se bazează pe exportul către Germania de componente asamblate folosind piese și materii prime importate din Germania. Datele privitoare la balanța comercială par să confirme această interpretare (figura 8.9): excedentul comercial cu Germania a crescut mult mai lent decât cu celelalte țări, ponderea acestuia în totalul excedentului comercial pentru componente auto scăzând în 2016 la 38,8% de la nu mai puțin de 76,5% în 2009 (figura 8.10).

Pe măsură ce exporturile au devenit principalul motor al creșterii industriei de componente auto, portofoliul de produse a suferit mutații importante (figura 8.10). În primul rând, trebuie remarcată importanța majoră a producției de cablaje pentru întreg sectorul de componente auto din România; cu exporturi de aproape

Figura 8.8

Comerțul exterior al întreprinderilor cu capital străin din industria mijloacelor de transport

Date: BNR

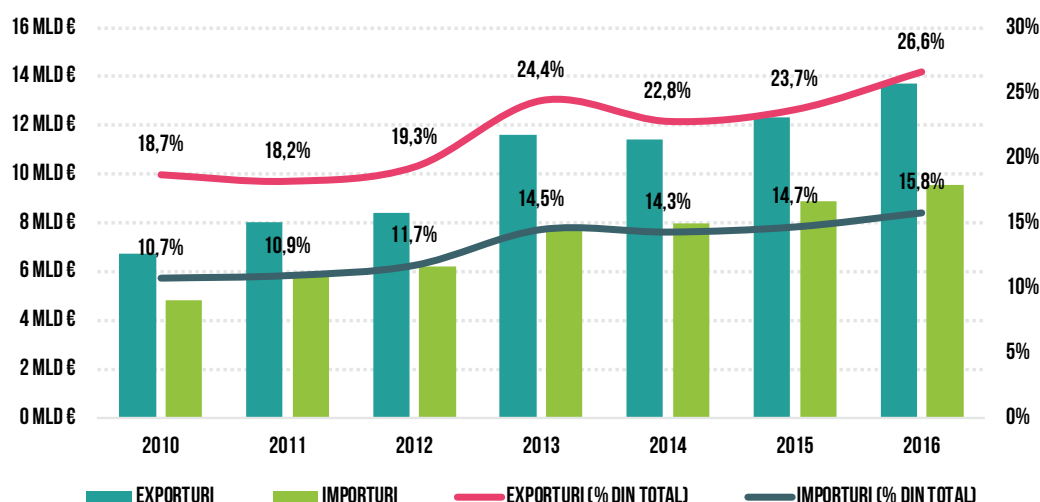
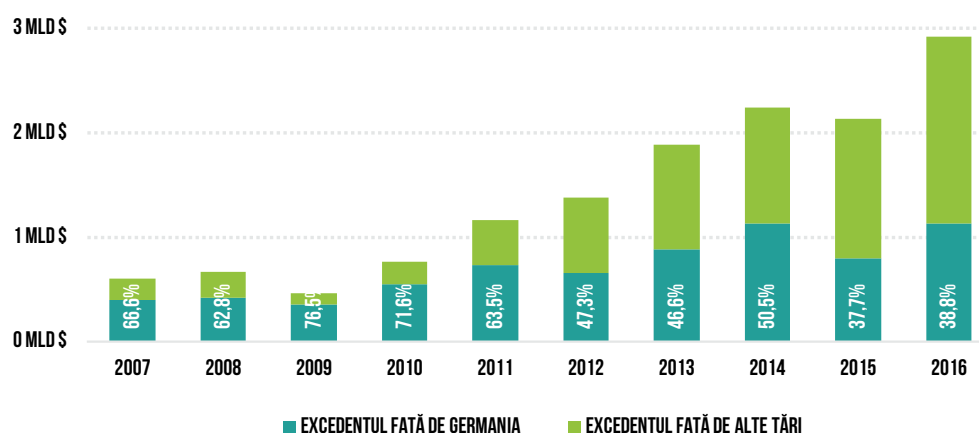


Figura 8.9

Excedentul comercial al României pentru componente auto

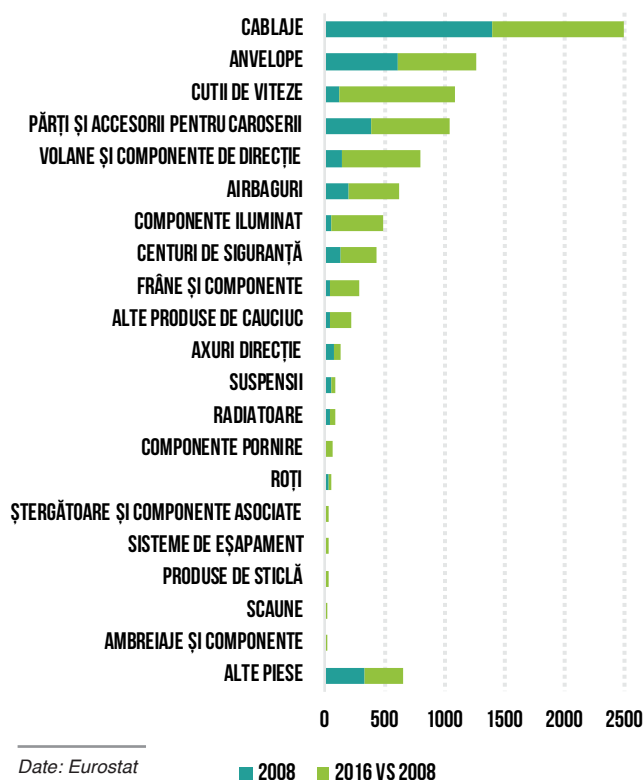
Date: UN Comtrade



2,5 miliarde de euro în 2016, cablajele reprezintă nu mai puțin de un sfert din exporturile totale de componente auto, în scădere de la 37,3% în 2008. Mulți producători mondiali mari de cablaje — Dräxlmaier, Fujikura, Kromberg & Schubert, Leoni, Sumitomo Bordnetze, Yazaki — au investit masiv în România, având multiple locații și angajând fiecare mii de oameni. Michelin, Pirelli și în special Continental și-au crescut capacitățile de producție din România, ducând la dublarea exporturilor de anvelope, de la 605 milioane euro în 2008 la 1,26 miliarde în 2016. Exporturile de cutii de viteze au înregistrat cea mai spectaculoasă creștere, în mare măsură datorită celor două fabrici Daimler din județul Alba. Dacă exportul de piese de caroserie a crescut predominant datorită exporturilor de piese presate și CKD-uri ale Renault România, creșterile importante corespundătoare practic tuturor celorlalte categorii se datorează dezvoltării activităților furnizorilor multinaționali. România a devenit astfel un producător important de componente de direcție și airbaguri (Autoliv, Takata, TRW), sisteme de iluminat (Valeo), sau centuri de siguranță (Autoliv, Takata). În afara companiilor germane mari (Continental, Dräxlmaier și multe altele), relațiile comerciale intra-grup au loc predominant via Germania, chiar și în cazul companiilor americane și japoneze, care de cele mai multe ori au cartierele generale europene în Germania.

Figura 8.10

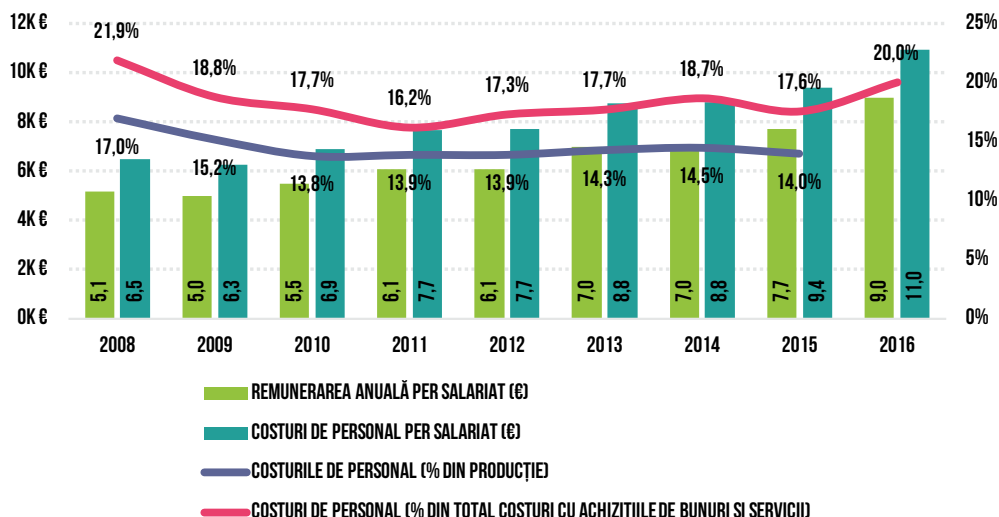
Valoarea exporturilor pe tipuri de piese, în mln EUR



Date: Eurostat

Figura 8.11

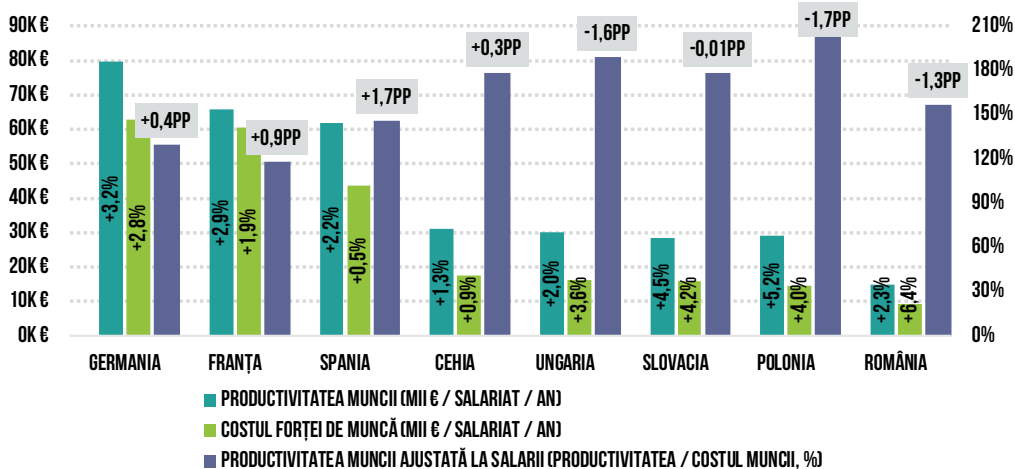
Costuri salariale și de personal în sectorul componente auto



Date: Eurostat

Figura 8.12

Costul forței de muncă și productivitatea muncii în sectorul componente auto, în 2015 și creșterea față de 2010



Date: Eurostat

Notă: Procentajele reprezintă creșterile medii anuale pentru perioada 2010 - 2015.

Competitivitate — costul forței de muncă și productivitatea muncii

Ca de altfel în toate țările din Europa Centrală și de Est, dezvoltarea industriei de componente auto din România a avut ca premise majore costul redus cu forța de muncă și proximitatea piețelor occidentale. De-a lungul timpului diferențele de costuri față de țările din vest s-au menținut la niveluri foarte înalte: salariul mediu brut din economia concurențială din România era în 2014 de 512 euro, reprezentând doar 19% din salariul mediu din Germania, 53% din salariul mediu din Polonia și 64% din salariul mediu din Ungaria. Ca reacție la creșterile salariale din ultimii ani, din ce în ce mai multe voci din mediul de afaceri insistă asupra riscului ca România să nu mai poată concura cu alte locații ieftine din Europa (Serbia, Ucraina) sau Africa de Nord. Cel puțin teoretic, fabricarea anumitor componente auto sensibile la costurile cu forța de muncă — cum sunt, spre exemplu, cablajele — ar trebui să fie afectată de o creștere semnificativă a salariilor. Creșterea salariului minim are probabil un impact puternic în sectorul de componente auto, unde salariații câștigă sub media pe economie. Aceasta este logica amenințărilor din partea angajatorilor privind relocalizarea și stoparea noilor investiții.

Totuși, cifrele financiare agregate arată o situație ceva mai nuanțată (figura 8.11). Chiar dacă salariile în industria de componente auto au crescut semnificativ în ultimul deceniu (creștere medie anuală de 7,2% între 2008 și 2016), ponderea costurilor de personal în cifra de afaceri și în producția totală au scăzut cu 1,1%, respectiv 2,7% în medie pe an. Această evoluție aparent contradictorie este explicată în parte de politica guvernului de relaxare fiscală simultan cu creșterea salariului minim, de unde și faptul că salariile au crescut mai rapid decât costurile de personal. Mai important, cifra de afaceri și productivitatea sectorului de componente auto au crescut mai rapid decât remunerarea salariaților, ceea ce înseamnă că din punct de vedere al avantajului competitiv al forței de muncă ieftină poziția României de fapt s-a consolidat în ultima perioadă.

Pentru a evalua în mod realist cât de competitivă este România când vine vorba de producția de componente auto, trebuie să avem în vedere atât productivitatea muncii cât și costurile (figura 8.12). Într-adevăr, diferențele de costuri față de Europa Occidentală rămân imense. În 2015, costul mediu anual cu un salariat din industria de componente auto din România era de doar 9,4 mii de euro, în comparație cu 62,8 mii în Germania și 43,5 mii în Spania. Decalajul este mare și în comparație cu Europa Centrală, unde costul mediu anual cu un salariat era de 14,6 mii de euro

Tabelul 8.1

Ajutor de stat acordat furnizorilor auto, 2007–2016

	AJUTOR DE STAT (MILIOANE €)	% DIN INVESTIȚII FINANȚATE	LOCURI DE MUNCĂ CREATE (ANGAJAMENTUL COMPANIILOR)
PIRELLI	91,8	23,7%	2034
BOSCH	82,5	34,6%	2390
DAIMLER	37,4	15,7%	510
DELPHI	24,8	50,0%	526
FEDERAL MOGUL	16,0	46,9%	1819
CONTINENTAL	14,6	38,0%	367
LEONI	19,9	39,6%	527
ROMBAT	8,0	41,4%	108
YAZAKI	6,8	62,1%	830
VALEO	6,6	41,4%	464
DRÄXLMAIER	5,2	16,3%	989
TRW (ZF)	4,7	34,9%	1160
HENDRICKSON	3,1	48,3%	58
FAURECIA	1,6	36,4%	352
TOTAL	323,1	28,4%	12134

Date: Ministerul Finanțelor

În Polonia și 16 mii de euro în Ungaria și Slovacia. Cum era de așteptat, productivitatea muncii (valoarea adăugată per salariat pe an) este puternic corelată cu remunerarea: productivitatea medie a unui salariat din industria de componente auto din România era de cinci ori mai mică decât a unui salariat din Germania și doar la jumătate din cea a unui salariat din Polonia. Între 2010 și 2015, remunerarea a crescut cel mai repede în România (+6,4% în medie pe an), urmată de Slovacia și Polonia. Măsurată ca valoare adăugată per salariat, productivitatea nu a crescut decât cu 2,3% în medie pe an, mai încet decât în Slovacia și Polonia și chiar decât în Germania sau Franța.

Dacă ne uităm însă la raportul dintre productivitate și costuri, lucrurile stau aproape exact invers. Indicatorul productivității muncii ajustate la salarii arată că valoarea adăugată este generată pentru un nivel dat de costuri cu personalul. Potrivit datelor din figura 8.12, productivitatea ajustată la salarii este mult mai mare în țările din Europa Centrală și de Est decât în țările vestice. În Polonia, 1 euro de cheltuieli cu personalul generează puțin peste 2 euro în valoare adăugată, față de doar 1,3 euro în Germania. Chiar dacă România se situează după celelalte țări estice, cu 1,57 euro în valoare adăugată pentru fiecare 1 euro de cheltuieli cu personalul, nivelul este în mod cert superior țărilor vestice. La fel de important, creșterile salariale susținute din țări ca România, Polonia sau Ungaria au redus doar marginal productivitatea ajustată la costuri (-1,3 puncte procentuale în medie pe an în România între 2010 și 2015), neexistând nicio amenințare reală față de avantajului competitiv al costurilor reduse.

Două alte observații se impun în această privință. În primul rând, industria de componente auto din România este în mare parte specializată în operațiuni cu slab capitalizate, cu valoare adăugată redusă, ceea ce înseamnă că orice comparație dintre țări strict în termeni de valoare adăugată este din start mai puțin relevantă — într-adevăr, producția de bunuri cu valoare adăugată mai mare ar face industria din România și mai competitivă când vine vorba de productivitatea muncii ajustată la salarii. În al doilea rând, dat fiind că cea mai mare parte din componentele auto din România nu sunt vândute direct către clienți externi ci sunt redirecționate prin sediile centrale din străinătate ale companiilor multinaționale la prețuri de transfer stabilite intern, atât productivitatea aparentă a muncii (valoare adăugată per salariat), cât și productivitatea ajustată la costurile salariale sunt în mod sistematic subestimate.

Politica guvernamentală reprezintă un alt aspect important când vine vorba de competitivitatea sectorului de componente auto din România. Începând cu 2007, guvernul României a acordat 323 de milioane de euro către 14 furnizori auto (tabelul 8.1), reprezentând aproximativ 40% din totalul ajutoarelor de stat acordate de către guvern în această perioadă. De remarcat că doar o companie locală apare în această listă — producătorul de baterii Rombat. Primele trei companii (Pirelli, Bosch, Daimler) au făcut de departe cele mai mari investiții, ajutoarele de stat acoperind cel mult o treime din investițiile totale ale fiecărei companii. Cu excepția Dräxlmaier, în toate celelalte cazuri ajutoarele de stat au finanțat între 35% și 62% din investiții. În schimbul acestor finanțări, companiile și-au luat angajamente de a crea peste 12 mii de locuri de muncă, cu o medie de 867 de locuri de muncă pe companie. Aceasta ar reprezenta aproximativ 19% din locurile de muncă nou-apărute în industria de componente auto din România în perioada 2009-2016.

Concentrare geografică

Odată cu orientarea din ce în ce mai puternică spre export, investițiile străine în sectorul de componente auto s-au concentrat îndeosebi în regiunile cu acces facil la piețele externe. Regiunea de vest este în mod evident cea mai atractivă din acest punct de vedere, fiind la mai puțin de o zi distanță pe șosea de clienți finali. Centrul țării a beneficiat de asemenea de multe investiții ale furnizorilor auto, în timp ce în sud prezența Dacia s-a dovedit a fi un catalizator al dezvoltării sectorului de componente. Există investiții și în nord-vest și sud-vest, chiar dacă semnificativ mai puține decât în regiunile amintite anterior. În fine, cu excepția unor județe din nord-est, estul țării a fost în mare parte ignorat de multinaționalele din sector, în ciuda costurilor cu forța de muncă relativ mai mici decât în celelalte părți ale țării.

Companiile germane domină fără discuție industria de componente auto. În top 25 companii după mărime,

10 sunt companii germane: Continental, Dräxlmaier, Leoni, Kromberg & Schubert, Sumitomo Bordnetze, TRW (ZF), Bosch, Hella, Star Transmission (Daimler) și Marquardt. La acestea se adaugă alte 6 companii din afara Europei, care au însă sediile centrale europene în Germania: Delphi, Yazaki, Takata, Lear Corporation, Adient și Key Safety Systems. În total, aceste 16 companii angajează aproximativ 116 mii de persoane — sau, după estimările Syndex, aproximativ 61% din totalul salariaților din sector.

Gradul mare de consolidare e însoțit de un grad cel puțin la fel de mare de concentrare geografică (figura 8.13).³⁰ Potrivit datelor colectate de Syndex privitoare la companiile auto cu cel puțin 100 de salariați, aproape jumătate din numărul companiilor (48,5%) sunt localizate în doar cinci județe (Argeș, Timiș, Brașov, Sibiu și Arad), acestea acumulând în total peste 55% din totalul salariaților din industria auto. Industria de componente auto mai are o prezență importantă și în Prahova, Bistrița-Năsăud, Satu Mare, Cluj, Alba și Iași. În rest, sectorul componente auto angajează sub 5000 de persoane pe județ, iar în destule județe din estul țării nu există furnizori auto cu peste 100 de salariați. Județul Timiș are mai mulți salariați în industria de componente auto decât în ultimele 27 de județe la un loc.

În mod evident, ocuparea în industria de componente auto este mult mai importantă pentru piața muncii în unele regiuni față de altele (tabelul 8.3). Cazul cel mai extrem este al regiunii de vest, unde potrivit INS nu mai puțin de 11,2% din salariați lucrau în acest sector în 2016, față de doar 6,7% în 2008. În comparație, ocuparea în sectorul componente auto reprezintă doar 5,8% din total în regiunea centru, cu o creștere mult mai modestă pe parcursul ultimului deceniu. Sudul are de asemenea o pondere importantă a salariaților din industria auto (6,6%), însă Renault angajează peste 15 și cei 36 de mii de salariați din această regiune (de unde și creșterea redusă de după 2008). Ocuparea în industria auto este relativ neglijabilă în nord-est și sud-est, chiar dacă poate juca un rol important în anumite localități cum este Brăila, unde Yazaki angajează cel puțin 2000 de oameni, sau Roman, unde cu cei peste 1000 de salariați ai săi TRW a devenit cel mai mare angajator la nivel local. Ocuparea în industria auto în nord-vest și sud-vest rămâne relativ modestă în comparație cu primele trei regiuni, deși s-a dublat după 2008. Un număr consistent de salariați din aceste regiuni și-au găsit locuri de muncă în regiunile de vest și centru, unde lucrează pe timpul săptămânii. Este deci posibil ca cifrele oficiale să subestimeze numărul de salariați din industria de componente auto în aceste două regiuni.

Trebuie remarcată corelația dintre ocuparea în industria auto și evoluția salariilor. În primul rând, salariile au fost din punct de vedere istoric mai mari în regiunile mai dezvoltate din vest, nord-vest și centru, cu cel mai mare

Tabelul 8.2

Top 25 furnizori auto după numărul de salariați, în 2016

	SALARIAȚI	LOCAȚII	SALARIAȚI PER LOCAȚIE
CONTINENTAL	16047	8	2006
DRÄXLMAIER	15400	5	3080
LEONI	15091	6	2515
DELPHI	10012	4	2503
KROMBERG & SCHUBERT	9774	3	3258
AUTOLIV	8961	5	1792
YAZAKI	8141	5	1628
TAKATA	8004	4	2001
LEAR CORPORATION	5650	3	1883
SUMITOMO BORDNETZE	5487	3	1829
ADIANT	5314	7	759
FUJIKURA	5033	4	1258
TRW (ZF)	4216	6	703
BOSCH	3273	2	1637
HELLA	3145	5	629
DAIMLER	3066	2	1533
FAURECIA	3049	4	762
MICHELIN	3022	2	1511
PIRELLI	2865	2	1433
MARQUARDT	2457	1	2457
VALEO	2106	2	1053
COMPA	1954	1	1954
RAAL	1808	1	1808
SILCOTUB TENARIS	1521	1	1521
KEY SAFETY SYSTEMS	1454	1	1454
TOTAL	146850	87	1688

Date: Syndex

salariu mediu fiind înregistrat în nord-vest (606 euro pe lună), puțin peste cel din vest (588 euro) și cu mult în fața estului țării (510 euro în nord-est).³¹ Toate cele trei regiuni cu grad ridicat de ocupare în industria auto au salarii medii mai mari în industria prelucrătoare față de total economie. Dacă în centru diferența este neglijabilă (559 euro în industria prelucrătoare față de 556 euro per total economie), nu la fel se poate spune despre regiunea de vest (649 euro în industria prelucrătoare față de 588 euro per total economie). Într-o anumită măsură, aceste diferențe de salarizare dintre regiuni și dintre sectoare se datorează concentrării inegale a investițiilor străine directe, companiile multinaționale tinzând să plătească salarii ceva mai mari în medie decât angajatorii autohtoni. Această explicație este însă cel mult secundară. Cel mai important factor care împinge salariile în sus în regiunile cu grad ridicat de ocupare în industria auto este situația de pe piața muncii sau, mai precis, fluctuația de personal și dificultățile din ce în ce mai acute de atragere a forței de muncă.

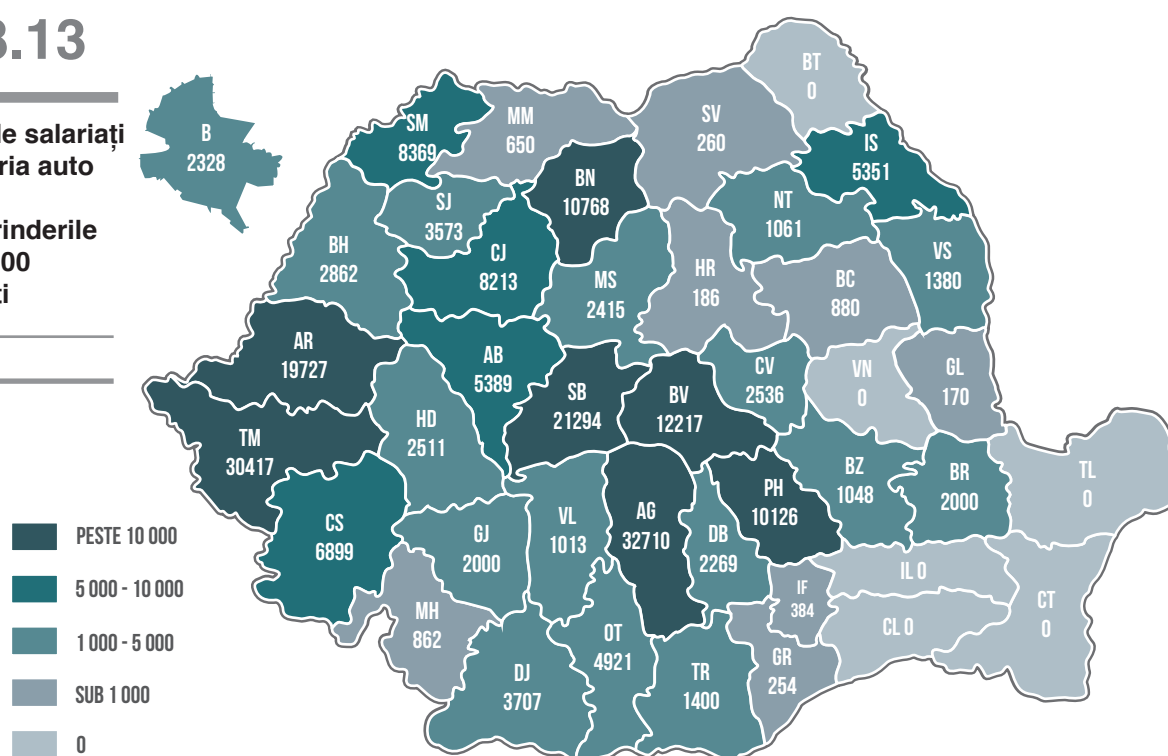
30. Datele din figura 8.13 includ Dacia și Ford.

31. Toate informațiile despre remunerare sunt în sume brute.

Figura 8.13

Numărul de salariați din industria auto pe județe, din întreprinderile cu peste 100 de salariați

Date: Syndex



Tabelul 8.3

Ocupare și salarizare la nivel regional (2016)

	NORD-VEST	NORD-EST	SUD-EST	SUD	SUD-VEST	VEST	CENTRU	BUCUREȘTI-ILFOV
ÎNTEPRINDERI COMPONENTE AUTO	54	25	8	91	23	77	82	29
SALARIAȚI ÎN INDUSTRIA AUTO 2016 (% DIN TOTAL)	26,9 MII (4,1%)	4,5 MII (0,8%)	1,7 MII (0,3%)	36,1 MII (6,6%)	9,4 MII (2,6%)	57,4 MII (11,2%)	35,4 MII (5,8%)	2,5 MII (0,2%)
SALARIAȚI ÎN INDUSTRIA AUTO 2008 (% DIN TOTAL)	15,4 MII (2,4%)	1,3 MII (0,2%)	0,4 MII (0,1%)	32,9 MII (5,5%)	5,8 MII (1,4%)	35,6 MII (6,7%)	21,9 MII (3,5%)	1,8 MII (0,2%)
SALARIUL MEDIU TOTAL ECONOMIE	606 €	510 €	514 €	552 €	523 €	588 €	556 €	843 €
SALARIUL MEDIU ÎN INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	558 €	446 €	494 €	607 €	494 €	649 €	559 €	677 €

Date: INS

SYNDEX ROMÂNIA

Experți dedicați exclusiv salariaților

Din anul 2010, Syndex România, membră a grupului Syndex, realizează expertize economice și sociale pentru sindicatele românești și pentru reprezentanții salariaților din România în structurile internaționale de dialog social.

Grupul Syndex, peste 40 de ani de experiență

De 40 de ani grupul Syndex ajută reprezentanții angajaților și organizațiile acestora în luarea deciziilor importante. Experți calificați (auditori, economiști, sociologi) realizează în fiecare an peste 2000 de misiuni pentru partenerii sociali, instituții de dialog social și instituții publice, atât de dimensiune națională, cât și europeană.

Referințele noastre

Syndex este partenerul multor organizații sindicale din Europa, precum Confederația Europeană a Sindicatelor, CFDT în Franța sau Solidarnosc în Polonia, dar și expertul federațiilor sindicale europene din metalurgie, textile etc.

Profesionalism, calitate și etică

Syndex România garantează confidențialitatea și profesionalismul. Avantajele grupului Syndex, datorită cărora a devenit lider pe piața europeană, sunt competențele experților săi, metodele verificate de analiză și respectul principiilor și valorilor asumate: independența, obiectivitatea și confidențialitatea.

Servicii oferite:

- expertize în cadrul proceselor de informare și consultare;
- consiliere pentru demararea și desfășurarea proceselor de informare și consultare;
- expertize în cazuri de restructurări, fuziuni și achiziții;
- analize economice sectoriale;
- expertize privind salariile decente și nivelul de trai al salariaților;
- susținere în negocieri colective;
- formări economice pentru liderii sindicali.

Acest studiu este realizat de Syndex România, membră a grupului Syndex, și este destinat tuturor sindicatelor și reprezentanților salariaților, cărora le mulțumim pentru eforturile pe care le depun zilnic pentru îmbunătățirea situației salariaților.

Syndex România

www.syndex.eu

www.syndex.ro

contact@syndex.ro