**Aspecte corelative privind analiza sistemului de salarizare din România și sistemele practicate la nivel european**

***Abstract***

*De-a lungul timpului, problema salarizării a ocupat un loc foarte important în teoria și practica științelor economice. Din timpuri străvechi, acest subiect a ridicat interesul multor cercetători, care au creat o varietate de teorii cu privire la salariu. Ulterior, a fost necesară o clasificare a formelor de salarizare utilizate în practică; astfel, au fost stabilite elementele salariale, iar în ultimii ani s-au aplicat anumite modalități ne-financiare de remunerare a resurselor umane. Se poate observa că sistemul de salarizare a înregistrat un progres continuu. Salariile variază de la o perioadă la alta, de la o țară la alta. Sistemele de salarizare sunt prezente în fiecare țară, acestea pot fi similare cu cele din alte țări, dar altele pot fi unice la nivel internațional. O scurtă analiză comparativă a acestor sisteme de salarizare realizată la nivel european poate indica diferențele majore care există între țările dezvoltate din punct de vedere economic și cele mai puțin dezvoltate. În unele țări europene se aplică salariul minim, spre deosebire de alte țări care nu l-au reglementat încă. În ceea ce privește România, cuantumul salariului minim nu oferă cetățenilor săi un nivel ridicat de trai, chiar dacă în ultimii ani s-au aplicat multe creșteri salariale, în prezent fiind al doilea cel mai scăzut salariu minim garantat între toate țările UE.*

***Keywords:*** analiză, salariul minim brut, forță de muncă, economie națională, țări membre UE

***Classification JEL****:* E24, F16

1. **Introducere**

Din cele mai vechi timpuri salariul a constituit preţul forţei de muncă şi a asigurat oamenilor minimul existenţial. Fiind legat de relațiile ce apar odată cu angajarea, utilizarea și plata factorului muncă, acest concept a suscitat mereu interesul cercetătorilor ştiinţifici de la nivel mondial, precum şi al angajatorilor. Ideile acestora ţintesc un punct de vedere comun referitor la sistemul salarial, și anume: acesta constituie un ansamblu coerent de măsuri, determinat de legea cererii şi a ofertei de pe piaţa muncii pe baza căruia se stabileşte cuantumul remuneraţiei ce revine salariaţilor.

La momentul actual, la nivel internaţional şi naţional, se fac analize constante ale sistemului de salarizare pentru a se preîntâmpina anumite situaţii neplăcute dar şi pentru a lua măsuri în cazul în care persoanele angajate nu sunt mulţumite de veniturile pe care le obţin din activitatea desfăşurată în cadrul unui anumit loc de muncă.

Încă din anii de debut ai tranziției României la economia de piaţă şi până în momentul de faţă, țara noastră a parcurs o serie de etape şi a aplicat numeroase măsuri, considerate esenţiale de marii economişti ai lumii pentru trecerea de la o economie centralizată la o economie deschisă. Cu toate acestea, încă se mai semnalează la nivel naţional probleme de ordin salarial. Una dintre acestea este cuantumul salariului minim pe economie, care la momentul actual înregistrează o valoare aproape de pragul minim comparativ cu salariile aplicate în celelalte state din Europa.

Tema acestui articol a fost selectată pornind de la provocările de ordin salarial cu care se confruntă în prezent toate statele membre ale Uniunii Europene. S-a vizat, în principal, prin intermediul acestei analize diagnostic, reflectarea evoluţiei numerice a resurselor umane din România şi a sistemului salarial aplicat acestora.

1. **Motivația, importanța și metodologia cercetării**

La momentul actual, studiul conceptului de modernism în domeniul salarizării impune realizarea unor analize, dintre care considerăm că cele mai semnificative se referă la desfășurarea unui proces complex de reglementare în acest domeniu, reconsiderarea rolului și importanței factorului uman în succesul competitiv al companiilor, precum și a influenței nivelului salarial aplicat diverselor categorii de personal asupra mediului social.

Evoluția procesului de internaţionalizare a societăţilor comerciale şi a pieţei forţei de muncă a determinat creşterea nevoii de informare a participanţilor la viaţa economică. De asemenea, amploarea procesului de globalizare presupune atingerea unui nivel de trai al cetăţenilor asemănător cu cel de la nivelul altor state ale lumii.

Subiectul abordat în prezenta lucrare este de mare interes atât pentru angajatori, cât şi pentru persoanele salariate. Mobilitatea din ce în ce mai intensă a forţei de muncă din ultimii ani la nivel internațional determină schimbarea percepţiei asupra salariului. Pentru aceleaşi categorii de salariaţi se întâlnesc niveluri diferite de salarizare în multe zone ale lumii. O analiză comparativă a sistemelor salariale aplicate la nivelul diferitelor state UE poate să scoată în evidență gradul de dezvoltare economică atinsă de unele ţări la momentul actual şi eforturile pe care aceastea le-au făcut de-a lungul timpului pentru obţinerea unei salarizări optime a personalului.

Cercetarea întreprinsă a vizat, pe de o parte, sistemul salarial al României şi o corelaţie a acestuia cu sistemele practicate la nivel european, pe de altă parte. Pentru a evidenţia cât mai clar principalele modificări survenite la nivelul sistemului salarial, orizontul de timp este unul generos, mai exact perioada 2005-2016. S-au utilizat date statistice și de la nivelul anului 2017, acolo unde a fost necesară prezentarea situaţiei de la momentul actual. De asemenea, s-a utilizat o analiză diagnostic pe termen lung (perioada supusă studiului fiind de 11 ani) la nivel naţional şi european. Prin intermediul acestei analize se observă cu mai multă uşurinţă evoluţia în timp a unor fenomene economice şi sociale.

În demersurile întreprinse, metodologia de cercetare este specifică domeniului economic, și anume: metode matematice, analiza, sinteza, comparaţia, raţionamentul inductiv şi deductiv etc. În ceea ce privește instrumentele de lucru a fost utilizat pachetul Office, în special programul Excel pentru realizarea calculelor și a graficelor. De asemenea, au fost utilizate datele statistice furnizate de baza de date *Eurostat* (la nivel european) sau de baza de date *Tempo* (a Institutului Naţional de Statistică al României).

1. **Aspecte particulare privind salarizarea în etapa de tranziţie a economiei româneşti**

Potrivit unor institute de analiză a economiei la nivel internaţional, anii ce au urmat căderii comunismului şi înlăturării de la guvernare a partidelor ce aplicau o economie centralizată sunt marcaţi de o profundă recesiune economică. Factorii cu mare influenţă asupra evoluţiei veniturilor salariale şi nivelului de trai al populaţiei au fost: reducerea activităţii economice, inflaţia şi şomajul. Un factor determinant al acestei decăderi a fost şi închiderea multor întreprinderi din domeniul producţiei de pe teritoriul României pe parcursul celor 28 de ani de tranziţie spre economia de piaţă.

Anterior anului 1989, sistemul salarial din România era marcat de un centralism şi de un cadru instituţional rigid şi lipsit de orice motivaţie, precum şi formalist în legătură cu aplicarea formelor de salarizare. Astfel, comunismul a denaturat semnificaţia normală a salariului şi a format falsa impresie că munca este nu este importantă pentru obţinerea unui câştig individual, ci este utilă deoarece se realizează spre binele întregii societăţi. În acest sens, şi denumirea de salariu a fost înlocuită cu cea de retribuţie [Dorneanu V. (1999), op.cit., p. 19]. Aşadar, acest sistem socialist de retribuire a muncii populaţiei nu a apărat nicidecum interesele individuale ale fiecărui muncitor, nu a fost stimulativ şi nici măcar nu a adus vreun beneficiu economiei naţionale.

Parcurgerea acestei etape de tranziţie, de la economia centralizată către economia concurenţială, a plasat funcţionarea companiilor româneşti într-un mediu activ, în continuă schimbare, şi uneori, aproape imprevizibil, astfel impunându-se adoptarea în cadrul firmelor a unor politici şi strategii reale, corecte şi clar formulate, care să conducă la atingerea obiectivelor propuse [Bostan I. (2010), op.cit., p. 131]. Tot pe parcursul acestei etape, România a fost preocupată în permanenţă şi de corelarea creşterii salariilor la nivel naţional cu cea a preţurilor, dorindu-se chiar obţinerea unei stabilităţi a acestora în raport cu unele produse [Cojocaru P., Bomboş A.O., Manea L. (1995), op.cit., p. 96].

O analiză la nivelul raportului dintre politica salarială și a modului în care se realizează motivarea personalului în muncă, pe parcursul tranziţiei de la economia centralizată la cea de piaţă, scoate la iveală următoarele aspecte particulare [Bostan, I., 2005, pp. 177-178]:

* Stabilirea prin lege, la nivel central a tuturor salariilor, se făcea în timpul comunismului fără a se ţine seama de posibilităţile concrete ale societăţilor şi fără a se oferi posibilitatea părţilor contractului de muncă să-şi manifeste părerea;
* Exista un control sever la nivelul modificării salariilor, deoarece se stabileau unele condiţii rigide, în special dacă era necesară majorarea acestora;
* Prezenţa submotivării în rândul salariaților se datora unei salarizări care nu lua în calcul nici măcar satisfacerea necesităţilor de nivel primar ale salariatului şi familiei sale;
* Dezinteres faţă de muncă datorat (şi) salarizării sociale;
* Aplicarea unei politici severe de impozitare a salariilor;
* În trecut, se puteau acorda premii sau sporuri pentru condiţii grele sau deosebite de muncă doar unui anumit număr de muncitori stabilit anual prin plan (din ce în ce mai mic, în fiecare an) fără a se ţine seama de numărul real al celor care lucrau în aceste condiţii de muncă;
* Situaţia de la nivel naţional a determinat, în anii de după căderea comunismului, apariţia pieţei paralele „negre” a muncii cu efecte negative atât asupra protecţiei sociale, nivelului şi securităţii venitului din muncă a populaţiei respective, cât şi asupra veniturilor constituite la bugetul de stat.

## Analiza comparativă a sistemelor salariale din ţările membre UE

Salariul minim pe economie nu se regăsește aplicat în toate statele membre ale Uniunii Europene. Astfel, potrivit figurii nr. 1, se poate observa că din cele 27 de ţări membre UE sunt şase state care nu au reglementat la momentul actual un salariu minim pe economie, şi anume: Austria, Danemarca, Cipru, Finlanda, Italia şi Suedia. În cadrul celorlalte 21 de ţări care aplică un salariu minim garantat, acesta poate varia în funcţie de anumiţi factori externi sau interni, sau poate fi stabilit prin intermediul contractelor colective de muncă.

**Ţări membre UE în care:**

**Belgia, Bulgaria, Croaţia, Cehia, Estonia, Franţa, Germania, Grecia, Ungaria, Irlanda, Letonia, Lituania, Luxemburg, Malta, Olanda, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Slovenia, Spania**

**Austria, Cipru, Danemarca, Finlanda, Italia, Suedia**

*Figura nr. 1. Ţările din UE care aplică/nu aplică un salariu minim obligatoriu (1 ianuarie 2016)*

*Sursa: adaptare după Eurofound (2017), Statutory minimum wages in the EU 2017, Dublin*

Respectarea reglementărilor referitoare la salariul minim este una dintre regulile impuse de Directiva privind detaşările transnaţionale (Directiva 96/71/CE). Salariul minim este reglementat prin lege, adesea după consultarea partenerilor sociali sau direct prin acordul intersectorial naţional (aşa cum este cazul ţărilor Belgia şi Grecia). Valoarea minimă a salariului se aplică, de regulă, majorităţii angajaţilor dintr-o ţară. Unele state integrează în salariul minim toate elementele de remunerare, spre exemplu includ şi diurna, pe când alte state iau în considerare la stabilirea nivelului salariului minim doar valoarea salariului de bază [https://www.dcnews.ro/statul-cu-cel-mai-mare-salariu-minim-unde-se-plaseaza-romania\_538573.html, accesat la 23.05.2017].

În majoritatea ţărilor, salariul minim este plătit lunar, dar există ţări în care salariaţii sunt plătiți săptămânal (Malta) sau chiar la oră (în Germania și Irlanda). Pentru țările respective, tarifele orare sau săptămânale au fost convertite în rate lunare (în cadrul tabelului de mai jos) pentru a putea fi comparabile la nivel european.

În perioada 2005-2017 au survenit numeroase modificări la nivelul salariului minim al statelor Uniunii Europene. Precum se poate observa şi în tabelul nr. 1, statul cu nivelul cel mai ridicat al salariului minim legal este Luxemburg, în prezent atingând valoarea de 1.998,59 Euro/lună. În perioada 2005-2016 au avut loc creşteri salariale de aproximativ 14% la nivelul acestei ţări. Țara care a păstrat salariul constant dar şi destul de ridicat ca valoare în decursul celor 11 ani este Franţa. Pe parcursul perioadei analizate nivelul salariului minim a cunoscut creşteri de: 4,48% între 2005-2010, de 9,14% în următorii cinci ani şi de doar 0,93% între 2016-2017. În cele două ţări amintite mai sus se întâlnește un nivel ridicat de trai, fiind stabile din punct de vedere al nivelului salarial.

*Tabelul nr. 1. Nivelurile nominale ale salariului minim legal în 21 state membre UE (2005-2017)*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ţara** | **Perioada de referinţă** | **Nivelul salariului minim**  **(EURO/lună)** | | | | **Indici de evoluţie (2010/2005)**  **(%)** | **Indici de evoluţie (2016/2010)**  **(%)** | **Indici de evoluţie**  **(2017/2016)**  **(%)** |
| **Ianuarie**  **2005** | **Ianuarie**  **2010** | **Ianuarie**  **2016** | **Ianuarie**  **2017** |
| **Belgia** | *Lună* | 1.210 | 1.387,50 | 1.501,82 | 1.531,93 | 114,67 | 108,24 | 102,00 |
| **Bulgaria** | *Lună* | 76,69 | 122,71 | 214,75 | 235,20 | 160,00 | 175,01 | 109,52 |
| **Croaţia** | *Lună* | - | 385,48 | 408,48 | 433,35 | - | 105,97 | 106,09 |
| **Cehia** | *Lună* | 235,85 | 302,19 | 366,35 | 407,09 | 128,13 | 121,23 | 111,12 |
| **Estonia** | *Lună* | 171,92 | 278,02 | 430 | 470 | 161,71 | 154,67 | 109,30 |
| **Franţa** | *Lună* | 1.286,09 | 1.343,77 | 1.466,62 | 1.480,27 | 104,48 | 109,14 | 100,93 |
| **Germania** | *Plata la oră* | - | - | 1.440 | 1.498 | - | - | 104,03 |
| **Grecia** | *Lună* | 667,68 | 862,82 | 683,76 | 683,76 | 129,23 | 79,25 | 100,00 |
| **Ungaria** | *Lună* | 231,74 | 271,80 | 351,29 | 411,52 | 117,29 | 129,25 | 117,15 |
| **Irlanda** | *Plata la oră* | 1.183 | 1.461,85 | 1.546,35 | 1.563,25 | 123,57 | 105,78 | 101,09 |
| **Letonia** | *Lună* | 114,63 | 253,77 | 370 | 380 | 221,38 | 145,80 | 102,70 |
| **Lituania** | *Lună* | 144,81 | 231,70 | 350 | 380 | 160,00 | 151,06 | 108,57 |
| **Luxemburg** | *Lună* | 1.466,77 | 1.682,76 | 1.922,96 | 1.998,59 | 114,73 | 114,27 | 103,93 |
| **Malta** | *Plata la săptămână* | 555,05 | 659,92 | 728,04 | 735,63 | 118,89 | 110,32 | 101,04 |
| **Olanda** | *Lună* | 1.264,80 | 1.407,60 | 1.524,60 | 1.552 | 111,29 | 108,31 | 101,80 |
| **Polonia** | *Lună* | 207,86 | 320,87 | 433,88 | 453,48 | 154,37 | 135,22 | 104,52 |
| **Portugalia** | *Lună* | 437,15 | 554,17 | 618,33 | 649,83 | 126,77 | 111,58 | 105,09 |
| **România** | *Lună* | 78,70 | 141,63 | 232,10 | 275,39 | 179,96 | 163,88 | 118,65 |
| **Slovacia** | *Lună* | 167,76 | 307,70 | 405 | 435 | 183,42 | 131,62 | 107,41 |
| **Slovenia** | *Lună* | 490,07 | 597,43 | 790,73 | 791 | 121,91 | 132,36 | 100,03 |
| **Spania** | *Lună* | 598,50 | 738,85 | 764,40 | 826 | 123,45 | 103,46 | 108,06 |

*Sursa: realizat prin prelucrarea datelor preluate din baza de date Eurostat*

Unele state au cunoscut creşteri semnificative ale valorii salariului în perioada 2005-2010, dintre acestea amintim: Letonia (121,38%), Polonia (54,37%), Slovacia (83,42%). Cu toate acestea, sunt alte ţări care au cunoscut o uşoară creştere salarială în primii cinci ani urmând ca între 2010-2016, probabil şi pe fondul crizei economice mondiale, să menţină relativ aceleaşi valori sau cu mici fluctuaţii în sensul creşterii salariale: Belgia, Cehia, Irlanda, Malta, Olanda, Portugalia.

În ceea ce priveşte Germania şi Croaţia, se poate observa în cadrul tabelului că nu au fost disponibile date pentru întreaga perioadă supusă studiului, dar nivelul remunerării se menţine relativ constant în timp (cu uşoare creşteri de până la 6%). De cealaltă parte se află Grecia care, în perioada 2010-2016, a redus semnificativ nivelul salariului cu până la 20,75%. Se constată astfel că ţara s-a confruntat cu probleme semnificative din punct de vedere socio-economic. În prezent, salariul a rămas la nivelul celui stabilit pentru anul 2016.

Pe de altă parte, sunt unele ţări europene care au crescut constant salariile minime între anii 2005-2016: Estonia (61,71%, respectiv 54,67%), Bulgaria (60%, respectiv 75,01%), Ungaria (17,29%, respectiv 29,25%), Lituania (60%, respectiv 51,06%), România (79,96%, respectiv 63,88%), Slovenia (21,91%, respectiv 32,36%). Totuși trebuie menționat că aceste ţări sunt cele care au şi cele mai mici nivele ale salariilor din cadrul ţărilor UE. Aşadar, erau necesare aceste majorări pentru a se atinge un nivel de trai decent pentru cetăţenii lor.

La nivelul lunii ianuarie 2017, în România se constată o creştere semnificativă a salariului minim faţă de anul precedent (18,65%), fiind cea mai mare creștere de la nivelul ţărilor UE. Alte ţări care au crescut destul de mult nivelul salariilor minime sunt: Ungaria (17,15%), Cehia (11,12%), Bulgaria (9,52%), Estonia (9,30%), Lituania (8,57%), Spania (8,06%), Slovacia (7,41%), Croaţia (6,09%).



*Graficul nr. 1. Salariile minime obligatorii în ţările UE – ianuarie 2017 (EURO)*

*Sursa: prelucrare proprie după tabelul nr. 1.*

Pe baza graficului nr. 1, se poate observa că la 1 ianuarie 2017 erau zece ţări situate în estul Europei, membre UE, în care salariul minim era sub nivelul de 500 Euro/lună: Bulgaria (235 euro), România (275 euro), Letonia şi Lituania (380 euro), Cehia (407 euro), Ungaria (412 euro), Croaţia (433 euro), Slovacia (435 euro), Polonia (453 de euro) şi Estonia (470 de euro). Aşadar, România ocupă locul 2 în topul celor mai mici salarii din Europa, fiind devansată de Bulgaria care are cel mai mic nivel salarial dintre toate ţările supuse analizei.

Alte cinci state europene, situate în sudul și vestul Europei, au salarii până la pragul de 1.000 Euro/lună şi anume: Portugalia (650 Euro), Grecia (684 Euro), Malta (736 Euro), Slovenia (791 Euro) şi Spania (826 Euro).

Ţările din nord-vestul Europei sunt cele care oferă nivele de salarizare de peste 1.000 Euro/lună: Franţa (1.480 Euro), Germania (1.498 Euro), Belgia (1.532 Euro), Olanda (1.552 Euro), Irlanda (1.563 Euro) și Luxemburg cu cel mai mare salariu din UE (1.999 Euro) [http://www.mediafax.ro/economic/eurostat-salariul-minim-pe-economie-din-romania-este-al-doilea-cel-mai-mic-din-ue-dupa-bulgaria-16159314, accesat la 25.05.2017].

În prezent, companiile de la nivel mondial încurajează mobilitatea personalului, în principal în cadrul Comunităţii Europene. În ceea ce priveşte profilul angajatului ideal şi acesta este în schimbare, societăţile căutând angajaţi flexibili în ceea ce priveşte timpul de muncă, natura activităţii prestate, dispuşi la diverse schimbări profesionale în contextul actual al globalizării. Mobilitatea internaţională reprezintă o provocare atât pentru angajaţi dar şi pentru angajatori, iar respectarea normelor legale în legătură cu salariul minim pe economie este doar una din multe alte dificultăţi ce pot apărea pe parcurs.

1. **Analiza sistemului salarial românesc în perioada 2005-2016**

Intervalul de timp ales în ceea ce privește analiza sistemului de salarizare din România este unul generos (perioada 2005-2016, în unele cazuri s-a luat în calcul şi anul 2017) și permite o acuratețe sporită în aprecierea evoluției nivelului salarial românesc.

*Tabelul nr. 2. Evoluţia salariului de bază minim brut din România în perioada 2005-2017*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Anul** | **Perioada** | **Salariul de bază minim brut (RON)** | **Legislation** |
| **2005\*)** | Ianuarie – Decembrie | 310 | H.G. 2346 / 2004 |
| **2006** | Ianuarie – Decembrie | 330 | H.G. 1766 / 2005 |
| **2007** | Ianuarie – Decembrie | 390 | H.G. 1825 / 2006 |
| **2008** | Ianuarie – Septembrie | 500 | H.G. 1507 / 2007 |
| Octombrie – Decembrie | 540 | H.G. 1051 / 2008 |
| **2009** | Ianuarie – Decembrie | 600 | H.G. 1051 / 2008 |
| **2010** | Ianuarie – Decembrie | 600 | H.G. 1051 / 2008 |
| **2011** | Ianuarie – Decembrie | 670 | H.G. 1193 / 2010 |
| **2012** | Ianuarie – Decembrie | 700 | H.G. 1225 / 2011 |
| **2013** | Ianuarie | 700 | H.G. 1225 / 2011 |
| Februarie – Iunie | 750 | H.G. 23 / 2013 |
| Iulie – Decembrie | 800 | H.G. 23 / 2013 |
| **2014** | Ianuarie – Iunie | 850 | H.G. 871 / 2013 |
| Iulie – Decembrie | 900 | H.G. 871 / 2013 |
| **2015** | Ianuarie – Iunie | 975 | H.G. 1091 / 2014 |
| Iulie – Decembrie | 1.050 | H.G. 1091 / 2014 |
| **2016** | Ianuarie – Aprilie | 1.050 | H.G. 1091 / 2014 |
| Mai – Decembrie | 1.250 | H.G. 1017 / 2015 |
| **2017** | Ianuarie | 1.250 | H.G. 1017 / 2015 |
| Februarie – Iulie (în prezent) | 1.450 | H.G. 1 / 2017 |

*\*) începând cu anul 2005 câştigurile sunt disponibile în RON*

*Sursa: realizat prin prelucrarea datelor preluate de pe site-ul www.codfiscal.net*

După cum se poate observa şi în tabelul 2, în primii trei ani supuşi studiului (2005, 2006, 2007) salariul minim nu depăşea limita de 400 lei. Deşi anual nivelul acestuia a crescut, nu s-a constatat o evoluţie semnificativă în această perioadă. Ulterior, în anul 2008, salariul creşte cu aproximativ 28% comparativ cu anul precedent şi atinge nivelul de 500 lei/lună. Cu toate acestea, puterea de cumpărare aferentă acestui salariu de bază era în continuare scăzută. Se dorea o creștere a puterii de cumpărare care, în următorii 10 ani să atingă nivelele specifice ţărilor membre UE.

După o altă mărire a salariului minim de 40 lei în octombrie 2008, urmează majorarea din ianuarie 2009 până la valoarea de 600 lei/lună. Acest nivel a rămas constant în anul următor, pe fondul instabilităţii economice de la nivel mondial cauzată de apariţia crizei economice.

Următoarea mărire a salariului minim are loc la începutul anului 2011, acesta cunoscând o creştere de aproximativ 12%, atingând valoarea de 670 lei. În anul următor va avea loc din nou o creştere salarială de 30 lei, pragul atins de salariul minim brut pe economie fiind de 700 lei/lună.

Începând cu anul 2013 se vor înregistra creşteri regulate ale venitului salarial minim. Până în anul 2015, în fiecare semestru se vor adăuga câte 50 lei la nivelul în vigoare la momentul respectiv.

În cursul anului 2015 salariul creşte semestrial cu câte 75 lei, mai întâi în ianuarie şi apoi în iulie, ceea ce va determina depăşirea pragului de 1.000 lei/lună.

În anul 2016, salariul a crescut cu un ritm mult mai alert decât în trecut. Astfel, în luna mai a avut loc o creştere în cuantum de 200 lei, până la valoarea de 1.250 lei/lună. Pe măsură ce apar aceste majorări salariale, salariile nete nu cresc în acelaşi sens, deoarece şi contribuţiile la bugetul de stat ale entităților economice cresc. Sarcina fiscală este cea care îi îngrijorează pe angajatori, pe măsură ce salariile ating anumite nivele şi contribuțiile lunare ale societății se modifică.

De la 1 februarie 2017, conform Hotărârii de Guvern nr. 1/2017, salariul minim brut pe economie a crescut cu încă 200 lei, ajungându-se astfel în prezent la valoarea de 1.450 lei/lună. Salariatul plătit cu salariul minim brut pe ţară garantat în plată primeşte lunar suma netă de 1.065 lei, după deducerea tuturor contribuţiilor datorate statului [http://www.romaniatv.net/salariul-minim-urca-la-1-450-lei-de-la-1-februarie-2017-document-foto\_334169.html, accesat la 02.06.2017].

În graficul nr. 2 este prezentat trendul ascendent al salariului minim din România în perioada 2005-2017.



*Graficul nr. 2. Evoluţia salariului de bază minim brut din România în perioada 2005-2017 (RON)*

*Sursa: prelucrare proprie după tabelul nr. 2.*

Precum s-a afirmat și anterior, România prezintă creşteri semnificative ale salariului minim brut în ultimii 12 ani. Astfel, până să se ajungă la salariul minim brut de 1.450 lei/lună (echivalentul a 322 Euro/lună, la un curs oficial de 4,50 lei/euro) salariul a crescut cu până la 368% în perioada supusă analizei. Această măsură s-a impus şi datorită nivelului scăzut al salariului minim din România comparativ cu nivelurile existente în cadrul statelor UE, țara noastră intrând în categoria statelor cu un nivel salarial sub 500 de Euro/lună.

Cu toate acestea, trebuie precizate şi o serie de dezavantaje ale acestor creşteri salariale repetate. Există cazuri în care decidenții din cadrul entităților private nu au aplicat majorări şi la nivelul salariilor angajaţilor cu funcţii superioare, odată cu aceste modificări ale valorii salariului minim, şi astfel s-a ajuns aproape la o egalizare a salariilor. Prin urmare, motivaţia salariaţilor scade, mai ales a celor cu multiple responsabilităţi şi răspunderi în funcţia ocupată. Şi toate acestea, pentru că unele companii nu îşi permit să suporte alte creşteri salariale, decât cele obligatorii, mai precis să majoreze salariile medii din companie proporţional cu salariile minime reglementate prin lege.

Astfel, se poate spune că există o problemă de echitate în relaţia cu angajaţii. Se poate preconiza că în viitor personalul calificat şi cu studii superioare îşi va pierde interesul pentru muncă datorită faptului că nu sunt stimulaţi financiar pe măsura studiilor deţinute. La momentul actual, România se confruntă cu exodul *„minţilor luminate”* spre ţări care le oferă confort financiar, studenţii cu rezultate foarte bune în perioada studiilor alegând să lucreze în companii multinaţionale care ştiu să le răsplătească rezultatele, talentul, implicarea şi devotamentul. Veniturile pe care le obţin în ţările în care emigrează sunt net superioare celor din România. Astfel, conform unei cercetări de piaţă a GfK [http://www.digi24.ro/stiri/actualitate/social/cresterea-salariului-minim-il-descurajeaza-pe-angajatul-performant-754278, accesat la 05.07.2017], 80% dintre directorii de resurse umane ale companiilor româneşti întâmpină în prezent mari dificultăţi la recrutarea de angajaţi calificaţi, iar locurile de muncă vacante pentru posturi cu studii superioare sunt în creştere.

Pe de altă parte, nemulțumiri există și printre angajații cu studii minime care sunt demotivaţi de aceste modificări salariale. Aceştia au garanţia că vor primi un salariu de bază minim pe economie garantat în plată, care se va majora la anumite perioade de timp fără nici un efort din partea lor. Această situație conduce la o diminuare a interesului de a munci suplimentar sau de a obţine rezultate din ce în ce mai bune.

O altă consecinţă nefavorabilă a majorării cuantumului remuneraţiei populaţiei active este creşterea numărului de şomeri. Din cauza costurilor salariale şi fiscale din ce în ce mai mari, angajatorii sunt nevoiţi să reducă numărul de salariaţi pentru a putea onora salariile celeilalte părţi a personalului. De regulă se renunţă la persoanele tinere, fără prea multă experienţă în muncă, cu studii minime, preferându-se a se păstra în firmă personalul cu vechime, cu experienţă şi care a dat dovadă de-a lungul timpului de loialitate.

În ceea ce privește *salariul mediu brut*, acesta reprezintă drepturile în bani/în natură ce revin angajaţilor pentru munca prestată în cursul unei luni, potrivit formei de salarizare negociate. În schimb, *salariul mediu net* pe economie se obţine prin deducerea din salariul mediu brut a impozitului pe venit, a contribuţiei salariaţilor la asigurările sociale de stat, a contribuţiei angajaţilor la asigurările sociale de sănătate şi a contribuţiei salariaţilor la şomaj.

Salariul mediu lunar se determină ca raport între sumele plătite de către agenţii economici angajaţilor în luna curentă şi numărul mediu de salariaţi (calculat ca medie aritmetică simplă pe baza efectivelor zilnice de salariaţi din perioada de referinţă), neluându-se în calcul salariaţii care sunt în grevă, care şi-au luat concediu fără plată, cei detaşaţi cu munca în străinătate şi cei cu contractul de muncă suspendat [https://ro.wikipedia.org/wiki/Salariul\_mediu\_în\_economia\_României, accesat la 27.06.2017].

*Tabelul nr. 3. Evoluţia salariului mediu din România în perioada 2005-2016*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Anul** | **Salariul mediu brut**  **(RON)** | **Salariul mediu net**  **(RON)** |
| **2005\*)** | 968 | 746 |
| **2006** | 1.146 | 866 |
| **2007** | 1.396 | 1.042 |
| **2008** | 1.761 | 1.309 |
| **2009** | 1.845 | 1.361 |
| **2010** | 1.902 | 1.391 |
| **2011** | 1.980 | 1.444 |
| **2012** | 2.063 | 1.507 |
| **2013** | 2.163 | 1.579 |
| **2014** | 2.328 | 1.697 |
| **2015** | 2.555 | 1.859 |
| **2016** | 2.887 | 2.088 |

*\*) începând cu anul 2005 câştigurile sunt disponibile în RON*

*Sursa: realizat prin prelucrarea datelor preluate de pe site-ul www.insse.ro*

În tabelul nr. 3 este prezentată în paralel situația privind nivelul salariului mediu brut şi a salariului mediu net la nivel naţional, în perioada 2005-2016. Se poate observa cu uşurinţă că pe întreaga perioadă de analiză salariul mediu brut a crescut cu aproximativ 200% (de la 968 lei/lună în anul 2005 la 2887 lei/lună în anul 2016).

Pe termen lung, salariile medii brute lunare în România vor atinge cu aproximaţie valoarea de 4.377,44 RON/lună în anul 2020, conform modelelor econometrice aplicate de experţii în domeniu [https://tradingeconomics.com/romania/wages/forecast, accesat la 14.06.2017]. Prin urmare, în următorii 4 ani se așteaptă o creștere cu 51,63% a salariului mediu brut faţă de nivelul salarial înregistrat în anul 2016. Comparativ cu perioada 2012-2016, în care s-a înregistrat o majorare de aproximativ 40% a salariului mediu brut, previziunile par a fi mult mai optimiste în viitoarea perioadă.

Prin graficul nr. 3 s-a prezentat comparativ evoluția salariului minim brut și a salariului mediu brut din România în perioada 2005-2016. Conform calculelor, s-a observat că cea mai mare diferenţă între aceste două nivele de salarizare s-a înregistrat în anul 2007, atunci când se constată un decalaj de 257,95%. Astfel, se poate constata că în anul respectiv salariul minim se afla încă la o distanţă considerabilă faţă de salariul mediu brut pe economie. De asemenea şi în anul următor s-a păstrat o diferenţă semnificativă de 252,20%.



*Grafic 3. Evoluţia comparativă a salariului minim brut cu salariul mediu brut din România (2005 – 2016) (RON)*

*Sursa: prelucrare proprie după tabelul nr. 2 şi tabelul nr. 3.*

În ultimii trei ani cuprinși în analiză, trendul acestor diferenţieri a scăzut sub 200% (decalajele au fost de 173,88% în 2014; 162,05% în 2015 şi 174,95% în 2016), încercându-se apropierea nivelului de salarizare minim brut de cel mediu brut.

1. **Concluzii generale aferente lucrării**

Sistemul de salarizare, parte esenţială şi complexă a dreptului muncii, s-a aflat în anii de după evenimentele din anul 1989 într-o continuă transformare şi reaşezare, suferind modificări de esenţă. Cu câţiva ani în urmă, reputaţi specialişti susţineau necesitatea stringentă de a se elabora şi adopta un nou Cod al Muncii. Acest deziderat s-a înfăptuit în anul 2003, prin adoptarea Legii nr. 53/2003. Nu era admisibil ca, după atâţia ani de la schimbarea vechiului sistem totalitar, după ce relaţiile economice şi cele sociale s-au aşezat pe principiile economiei de piaţă, relaţiile de muncă să se desfăşoare pe baza aceloraşi principii elaborate de regimul comunist.

Datorită aderării în anul 2007 a României la Uniunea Europeană și a necesităţii de a armoniza legislaţia română nu numai cu reglementări comunitare, dar şi europene, este cert că materia salarizării a înregistrat o serie de modificări, într-o dinamică cu totul aparte, pe măsura consolidării economiei de piaţă.

În prima parte a cercetării realizată în cadrul acestui articol, s-a constatat că România face parte din grupul celor zece ţări situate în estul Europei, care aplicau la 1 ianuarie 2017 salarii minime sub nivelul de 500 Euro/lună, ocupând locul 2 în topul celor mai mici salarii din Europa. Mobilitatea internaţională reprezintă o provocare atât pentru angajaţi dar şi pentru angajatori, iar respectarea normelor legale în legătură cu salariul minim pe economie este doar una din multe alte dificultăţi ce pot apărea la nivelul unei ţări.

În ceea ce privește analiza salariului minim brut la nivel naţional, acesta prezintă un trend ascendent în perioada 2005-2017. Astfel, până să se ajungă la salariul minim brut actual de 1.450 lei salariul a crescut cu 368% în perioada supusă analizei. Această măsură s-a impus datorită nivelului scăzut al salariului minim din România comparativ cu nivelurile adoptate în cadrul celorlalte state membre UE.

În ceea ce priveşte analiza salariului mediu brut pe economie, pe parcursul a 11 ani luați în calcul acesta şi-a triplat valoarea, atingând valoarea de 2.887 lei/lună în anul 2016, corespunzându-i un salariu mediu net de 2088 lei/lună.

În doctrina Uniunii Europene, relaţiile salariale sunt considerate un mecanism foarte important şi de aceea trebuie abordate într-o viziune complexă, în interdependenţă şi intercondiţionare cu alte fenomene şi procese economice care sunt influenţate şi pe care le influenţează la rândul lor.

În concluzie, dacă ne-am pune problema tendințelor ce se pot degaja în evoluţia formelor de salarizare, apreciem că răspunsul nu poate fi decât unul singur: formele de până acum vor fi utilizate şi în continuare, fără a se exclude şi alte forme, ce se vor dovedi eficiente într-o economie de tranziţie spre economia de piaţă.

1. **Bibliografie**

**Cărți**

Bostan I. (2005), *Managementul recompensei*, Editura Universităţii ”Ştefan cel Mare”, Suceava

Bostan I. (2010), *Recompensă şi performanţă în economia concurenţială,* Editura Tipo Moldova,Iaşi

Cojocaru P., Bomboş A.O., Manea L. (1995), *Raporturi de muncă,* Editura Tribuna Economică, Bucureşti

Dorneanu V. (1999), *Sistemul de salarizare în România*, Editura Lumina Lex, Bucureşti

1. Şuşu Ş. (2015), *Diagnostic şi strategii de personal în organizaţii*, Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti

**Articole și studii**

1. Eurofound (2017), *Statutory minimum wages in the EU 2017,* Dublin
2. Institutul Naţional de Statistică (2017), Comunicatul de presă nr. 98/18.04.2017 privind *Ocuparea şi şomajul din anul 2016*, Bucureşti

**Resurse web**

1. http://www.digi24.ro/stiri/actualitate/social/cresterea-salariului-minim-il-descurajeaza-pe-angajatul-performant-754278 [accesat la 05.07.2017]
2. http://www.mediafax.ro/economic/eurostat-salariul-minim-pe-economie-din-romania-este-al-doilea-cel-mai-mic-din-ue-dupa-bulgaria-16159314 [accesat la 25.05.2017]
3. http://www.romaniatv.net/salariul-minim-urca-la-1-450-lei-de-la-1-februarie-2017-document-foto\_334169.html [accesat la 02.06.2017]

https://ro.wikipedia.org/wiki/Salariul\_mediu\_în\_economia\_României [accesat la 27.06.2017]

https://tradingeconomics.com/romania/wages/forecast [accesat la 14.06.2017]

https://www.dcnews.ro/statul-cu-cel-mai-mare-salariu-minim-unde-se-plaseaza-romania\_538573.html [accesat la 23.05.2017]