



Remunerația în Europa în secolul al XXI-lea

Rezumat

Introducere

De la instalarea crizei economice, chestiunea salariilor a atras o atenție deosebită la nivel european. Modificările apărute în planul guvernării economice, în special în cadrul semestrului european, au dat naștere unor discuții pe tema mecanismelor de stabilire a salariilor. Deși, în general, regimurile de negociere a salariilor din multe țări s-au menținut relativ stabile în timp, cele mai substanțiale schimbări s-au înregistrat în statele membre care s-au confruntat cu situații economice mai dificile.

Prezentul raport furnizează serii de timp comparative referitoare la rezultatele negocierilor salariale în statele membre ale UE și în Norvegia. Raportul prezintă și analizează evoluția remunerației pe fondul diferitelor regimuri de negociere a salariilor și examinează legătura dintre evoluția remunerației și evoluția productivității (din punctul de vedere al costurilor unitare reale și nominale ale muncii).

De asemenea, raportul examinează diferite sisteme și niveluri ale salariului minim existente în prezent în Europa, prin efectuarea unei analize contabile pe baza unui scenariu ipotetic care prevede un salariu minim de 60 % din salariul mediu național (însoțit de scenarii alternative ca elemente de comparație) cu scopul de a compara sistemele și nivelurile salariilor minime din Europa cu o valoare de referință și de a le evalua, precum și pentru a analiza posibilitățile și dificultățile de coordonare în acest domeniu.

Contextul politicilor

Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene exclude în mod explicit remunerația din gama de domenii în care UE are competența să intervină și recunoaște în mod explicit autonomia partenerilor sociali în procesul de negociere a salariilor. Cu toate acestea, procesul de stabilire a salariilor este abordat de instituții europene precum Comisia Europeană, Consiliul European și chiar Banca Centrală Europeană de cel puțin 20 de ani, prin declarații sau recomandări privind salariile și politica referitoare la

salarii. În ultimul timp, acest aspect a apărut în mod frecvent în multe instrumente de politică și forumuri, în special datorită recomandărilor formulate de Comisie în urma semestrului european și a încercării din 2013 de a stabili un dialog tripartit cu privire la evoluția salariilor. Aceste intervenții trebuie înțelese, pe de o parte, în contextul politicilor nemonetare din cadrul instituțional al Uniunii Economice și Monetare și al necesității semnalate de a îmbunătăți coordonarea în domeniul politicii macroeconomice, iar pe de altă parte în contextul politicilor fiscale și salariale.

Principalele constatări

Evoluția remunerației în contextul diferitelor regimuri de negociere a salariilor

Remunerațiile stabilite prin contractele colective de muncă – într-o măsură mai mare decât remunerația efectivă – par să funcționeze ca un fel de asigurare pentru angajați în vremuri de criză și nu se corelează îndeaproape cu fluctuațiile la nivelul producției.

La fel ca în cazul multor alte studii, nu s-a constatat o legătură clară între anumite sisteme de negociere și corelarea remunerației cu productivitatea pe termen mediu. Regimuri de negociere diferite pot genera rezultate similare și regimuri similare pot genera rezultate diferite în ceea ce privește corelarea remunerației cu productivitatea (din punctul de vedere al costurilor unitare nominale ale muncii).

Analizând aspectul distributiv al salariilor din punctul de vedere al costurilor unitare reale ale muncii sau aspectul ponderii veniturilor salariale în economie, tendința generală a fost de scădere în cele mai multe state membre; numai în Republica Cehă, Finlanda și Regatul Unit ponderea veniturilor salariale a fost în creștere. Cu toate acestea, în multe state membre s-a observat o revenire la tendința ascendentă în perioada crizei și ulterior acesteia. Deși scăderea ponderii veniturilor salariale cel mai des observată s-a regăsit în mod egal în cadrul tuturor tipurilor de regimuri de negociere, revenirea ciclică la creștere a

avut loc în mod predominant în cadrul regimurilor nedescentralizate. Totuși, această situație nu poate fi analizată fără a lua în considerare faptul că țările cel mai grav afectate de criză (și, prin urmare, cu cele mai mari reduceri salariale) nu au înregistrat o astfel de modificare a tendinței.

În ceea ce privește remunerația stabilită prin contracte colective de muncă, la nivel sectorial s-a observat o creștere în timp a disparităților între sectorul public (administrațiile locale și funcționarii publici) și sectoarele private vizate de studiu (sectorul metalurgic, chimic, al comerțului cu amănuntul și cel bancar).

Nivelurile salariilor minime și politicile privind salariul minim în Europa: analiză contabilă

Deși toate statele membre ale UE dispun de mecanisme de stabilire a salariilor minime, există o mare varietate în ceea ce privește sistemele și nivelurile efective ale salariilor minime, precum și cu privire la numărul locurilor de muncă cu salarii mici. S-au purtat discuții pe tema stabilirii unor criterii comune pentru politica privind salariul minim (de exemplu, un prag comun de 60 % din salariul mediu național). Impactul stabilirii unor astfel de criterii comune ar diferi foarte mult de la o țară la alta și, de asemenea, ar depinde de gradul și modul de coordonare (de la coordonarea pur voluntară, la cea reglementată la nivel central).

Cele mai mari dificultăți instituționale pe care le-ar genera o astfel de coordonare ar apărea, cel mai probabil, în țările în care salariile minime se stabilesc prin negocieri colective, întrucât introducerea noii politici ar implica fie modificarea acestui sistem (de exemplu, prin stabilirea unui salariu minim statutar care să stea la baza salariilor stabilite prin contracte colective de muncă), fie un grad ridicat de coordonare cu acțiunile partenerilor sociali la nivel național.

Impactul cantitativ, măsurat ca procent al lucrătorilor al căror salariu se află în prezent sub pragul european ipotetic al salariului minim egal cu 60 % din salariul mediu național, ar fi, de asemenea, foarte diferit de la o țară la alta: cel mai puternic impact s-ar înregistra în țările baltice, Germania, Irlanda, Polonia, România și Regatul Unit, iar cel mai redus s-ar înregistra în Belgia, Franța, țările nordice, Portugalia și Slovacia.

În cazul ipotetic al introducerii unei politici coordonate privind salariul minim, țările în care impactul instituțional al unei asemenea politici comune a UE ar fi cel mai puternic sunt cele în care impactul cantitativ ar fi cel mai redus și invers. Această situație apare deoarece țările în care salariile minime se stabilesc prin contracte colective de muncă tind să aibă ponderi mai mici de lucrători cu salarii mici și, prin urmare, impactul politicii comune ar fi mai redus decât în cazul țărilor cu salarii minime statutare. O excepție semnificativă este Germania, unde salariile minime

stabilite prin contracte colective de muncă coexistă cu cel mai mare procent de lucrători cu salarii mici.

Introducerea unui salariu minim egal cu 60 % din salariul mediu național ar avea un efect disproporționat asupra femeilor și lucrătorilor tineri, întrucât este mai probabil ca aceste grupe să aibă locuri de muncă cu salarii mici. Impactul cel mai puternic l-ar suporta sectoarele de servicii personale și întreprinderile mici.

Indicii pentru elaborarea politicilor

Remunerația stabilită prin contracte colective de muncă este adesea omisă în discuțiile despre evoluția nivelului remunerației: nu sunt disponibile date armonizate, iar cunoștințele și datele legate de mecanismele de stabilire a salariilor sunt în continuare incomplete. Totuși, remunerația stabilită prin contracte colective de muncă reprezintă un factor important în ceea ce privește nivelul efectiv al remunerației în multe țări, reprezentând componenta remunerației asupra căreia actorii implicați au cea mai mare influență. Prin urmare, este necesară o mai bună înțelegere a legăturii dintre remunerația stabilită prin contracte colective de muncă și nivelul remunerației efective.

Cu privire la cei doi indicatori centrali care rezumă evoluția remunerației în relație cu evoluția productivității (costurile unitare reale și nominale ale muncii), trebuie observate anumite deficiențe: interpretarea actuală a celor doi indicatori are în vedere numai modificarea acestora într-o anumită perioadă de timp, în timp ce nivelurile lor inițiale și punctele de pornire respective în relație cu alte țări sunt, în mare parte, ignorate.

Tratatele în vigoare exclud în mod categoric veniturile salariale din sfera competențelor UE. Prin urmare, orice formă de coordonare a politicilor privind salariul minim ar necesita fie aducerea unor modificări semnificative tratatelor, fie instituirea unei forme de coordonare voluntară fără obligații legale la nivelul administrațiilor sau al partenerilor sociali.

Deși toate statele membre prevăd în prezent, sub o formă sau alta, un salariu minim, marea varietate a sistemelor din aceste țări constituie o piedică în calea unei abordări coordonate. În principiu, orice formă de coordonare ar fi, probabil, mai ușor de introdus în țările cu salarii minime statutare decât în țările în care salariile minime sunt stabilite prin contracte colective de muncă. Cu toate acestea, ar putea fi dezvoltate cadre comune care să respecte diferențele instituționale naționale cu ajutorul unor măsuri juridice fără caracter obligatoriu („soft law”).

Informații suplimentare

Raportul intitulat „Pay in Europe in the 21st century” (*Remunerația în Europa în secolul al XXI-lea*) este disponibil la adresa <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1388.htm>

Pentru informații suplimentare, vă rugăm să luați legătura cu dl Jorge Cabrita, responsabil de cercetare, la adresa de e-mail: jca@eurofound.europa.eu.