
Analiza sistemului de salarizare și costul muncii în Uniunea Europeană

Prof. univ. dr. Constantin ANGHELACHE (*actincon@yahoo.com*)

Academia de Studii Economice din București / Universitatea „Artifex” din București

Conf. univ. dr. Mădălina-Gabriela ANGHEL (*madalinagabriela_anghel@yahoo.com*)

Universitatea „Artifex” din București

Drd. Doina BUREA (*doina.burea@yahoo.com*)

Academia de Studii Economice din București

Abstract

În acest articol, autorii pornesc de la importanța pe care o are forța de muncă în activitatea de producție a fiecărei țări. La nivelul Uniunii Europene este important să se asigure o îmbunătățire a calificării forței de muncă astfel încât să se asigure o utilizare cât mai bună. Sistemul de salarizare este esențial în atragerea forței de muncă în sistemul activității de producere de bunuri și servicii. Salariile depind de capacitatea fiecărei economii, atât pentru persoanele care lucrează în sistemul bugetar dar și în sistemul privat de a asigura salarii convenabile și pe această cale Uniunea Europeană urmărește să se realizeze pe cât posibil o apropiere a nivelului de salarizare în țările membre ale Uniunii Europene. În această analiză autorii pleacă de la condițiile concrete existente în Uniunea Europeană, analizează paritatea puterii de cumpărare ca indicator esențial în a aprecia calitatea vieții în fiecare țară și stabilesc în mod concret care este situația și perspectiva în fiecare țară de a se obține o îmbunătățire a calității vieții. Un element de analiză asupra căruia s-au oprit autorii îl reprezintă și salariul minim pe economie și mai ales măsura în care acest salariu minim pe economie este utilizat în total Uniunea Europeană, precum și în statele membre ale Uniunii Europene. Exemplele care se dau sunt suficiente pentru a se înțelege că nivelul minim al salariului pe economia națională trebuie corelat și cu numărul de salariați dintr-o țară, a celor angajați care se află în această categorie. Există țări, printre care și România, în care din totalul salariaților, o pondere de peste 35%, încă, obțin venituri care sunt la nivelul salariului minim pe economie. În acest sens trebuie să constatăm și faptul că strategia Uniunii Europene deși prevede unele directive în acest sens, este diferit implementată în unele state membre. În cazul României cunoaștem încă dificultățile care există în ceea ce privește legea salarizării care probabil va fi aprobată și va intra în vigoare de la 1 ianuarie 2018, dar care încă ridică o serie de controverse. Există țări în care politica generală a guvernelor este orientată fie spre o politică socială,

de sprijinire a persoanelor cu venituri reduse, de a acorda anumite posibilități de creștere a veniturilor, ș.a.m.d., și țări care au depășit acest prag. Oricum, o politică socială are ca efect pe termen cel puțin scurt reducerea volumului investițiilor care să creeze noi locuri de muncă și să asigure salarii mai ridicate, aceasta ducând la creșterea salariilor, dar menținerea încă a unui șomaj mai ridicat.

Cuvinte cheie: salariu, politică socială, venit, investiție, loc de muncă

Clasificarea JEL: J31, O15

Introducere

Folosirea forței de muncă într-o economie națională reprezintă un element determinant în dezvoltarea de perspectivă pe termen mediu și lung a economiei. Forța de muncă este stimulată în câmpul muncii atât pentru a căuta locuri dar și în perspectiva de a încerca să obțină o eficiență și o productivitate ridicate. Din punct de vedere al afacerilor forța de muncă are un cost care include nu numai veniturile și salariile plătite muncitorilor dar, de asemenea, și costurile nesalariale, cum ar fi contribuțiile sociale, contribuțiile pentru accidente și alte contribuții care se percep aproape în mod similar dar diferențiat de la o țară la alta. În termeni generali, salariul este cel care asigură ocuparea forței de muncă la un nivel satisfăcător și creează perspectiva îmbunătățirii calității profesionale a muncitorilor respectivi. În economia pieței libere forța de muncă este cea care se întâlnește în piața muncii cu oferta de locuri de muncă. Un element cheie al costului individual al muncii este nivelul de performanță al acestora, eficiența angajatorului și, nu în ultimul rând, perspectiva promovării profesionale. Din acest punct de vedere, este de apreciat și de studiat nivelul costului muncii. Când spunem ”cost al muncii” înțelegem totalitatea cheltuielilor efectuate de un angajator pentru fiecare salariat și total salariați în parte, incluzând aici nu numai salariul ca parte a venitului dar și stimulentele, celelalte contribuții ale angajatorului în domeniul social, în domeniul accidentelor și alte elemente care pot determina o creștere a costurilor.

Literature review

Anghel și Anghelache (2017) au analizat piața muncii din statele membre ale Uniunii Europene, realizând un studiu comparativ privind ocuparea forței de muncă în țările membre ale Uniunii Europene și alte state cu potențial economic ridicat din alte zone geografice. Anghelache, Anghel și Solomon (2017) au studiat principalele efecte ale migrației asupra resurselor de muncă. Burda și Hunt (2011) au abordat aspecte referitoare la ocuparea forței de muncă și șomajul din Germania. Chen, Kacperczyk și Hernn (2011) au

cercetat rolul flexibilității de operare a costului capitalului propriu în stabilirea pieței forței de muncă. Dube, Lester și Reich (2010) au utilizat o strategie locală de identificare care profită de toate diferențele salariale minime între anumite regiuni. Gomez-Puig (2008) au studiat motivele spread-urilor ajustate ale valorilor mobiliare suverane din zona euro asupra Germaniei. Hili (2016) au comparat o serie de scenarii de globalizare și au considerat că acestea îmbunătățesc bunăstarea socială globală și că o alegere de cooperare a țărilor a unui scenariu de globalizare ar conduce la Goods' Mobility - mobilitatea mărfurilor. Jorgenson și Slesnick (2008) au propus un model econometric al cererii agregate și al ofertei de forță de muncă, utilizând datele de la nivelul microeconomic din sondajele privind cheltuielile consumatorilor, completate cu informații despre prețuri obținute din indicele prețurilor de consum. Majlesi (2016) a arătat că șocurile cererii de forță de muncă care modifică oportunitățile femeilor pe piața forței de muncă în comparație cu cele ale bărbaților afectează rezultatele sănătății copiilor, în același mod în care acestea afectează puterea relativă a femeilor în luarea deciziilor. Moreno-Galbis și Tritah (2016) au realizat un model aplicat asupra a 13 țări europene prin care au demonstrat că rata de ocupare a nativilor crește în ocupații și sectoare care primesc mai mulți imigranți. Rogerson (2008) a prezentat punctele cheie privind evoluția rezultatelor pe piața muncii din Europa în raport cu SUA. Sala, Soderstrom și Trigari (2008) au arătat că compromisul inflației / șomajului cu care se confruntă factorii de decizie politică monetară este important din punct de vedere cantitativ.

Metodologia cercetării, date, rezultate și discuții

În țara noastră suntem chiar în momentul în care, printr-un artificiu financiar – salarial, se încearcă o schimbare a termenului de cost al muncii. Cunoaștem că noua lege fiscală cuprinde o prevedere care se referă la faptul că începând din 2018 se transferă din obligațiile angajatorului către obligațiile angajatului plata tuturor obligațiilor fiscale către stat.

Măsura în sine este discutabilă pe bază de interpretare. Pe de o parte, scepticii și mai ales cei cu obligația de a proceda în acest sens se opun invocând faptul că nu cresc salariile, nu se realizează decât o îngreunare a condițiilor și activității contabile a agenților economici. Pe de altă parte, trecerea la acest sistem de percepere cumulată a sistemului de taxe către bugetul statului este interpretat ca o acțiune ce ar stimula și ar propovădui ideea creșterii salariilor. La o analiză mai amănunțită se constată că această măsură, cu efecte nu tocmai deosebite, poate influența creșterea contribuției fiecărui salariat, care să-i asigure perspectiva unei pensii mai ridicate și o creștere de 3-4% la salariul net. Aceasta este o particularitate a României care este practică și în alte țări.

Referitor la salarii și costul muncii, înțelegem că în medie costul orar în Uniunea Europeană în 2014 a fost de 25,3 euro/oră, crescând la 29,50 euro/oră în 2015. Sunt țări care se situează mult sub acest nivel, dar și țări care au o pondere mult mai ridicată a acestor costuri ale muncii. Constatăm că, în Uniunea Europeană a celor 28 de state în anul 2015, costul a fost de 25,3 euro/oră, iar în primele 19 țări ale Uniunii Europene a fost de 29,5 euro/oră. Țări care au un cost și, pe cale de consecință, venit mult mai ridicat sunt reprezentate de Danemarca cu 41 euro/oră, Belgia cu 39,5 euro/oră, Suedia, Luxemburg, Franța, Olanda, Finlanda, Austria, Germania și Irlanda, toate cu peste 30 de euro/oră. Urmează un grup mediu la nivelul veniturilor, în care includem Italia, Marea Britanie sau Spania cu peste 20 euro/oră. În grupa care începe cu Cipru și se termină cu Bulgaria, nivelul costului muncii pe oră este cuprins între 4 euro – Bulgaria și 14 euro - Cipru. Deci, din punct de vedere al României, costul muncii este sub 5 euro/oră.

Iată un model de prezentare din care rezultă foarte clar motivul pentru care în Uniunea Europeană și, mai ales, în comparabilitatea pe plan european și internațional se pune problema nu a salariului sau a costului muncii în determinarea calității vieții ci se utilizează indicatorul ”paritatea puterii de cumpărare”. Extinzând puțin această apreciere, arătăm că Paritatea Puterii de Cumpărare și Produsul Intern Brut pe un locuitor sunt indicatori fundamentali care trebuie avuți în vedere în asigurarea comparabilității reale și consistente între țările membre ale Uniunii Europene.

Costul muncii este dat de plățile pentru venituri și salarii plus costurile nesalariale ale salariaților. Menționez cele două categorii pentru că între acestea există o strânsă corelație. Astfel, ponderea costurilor nesalariale pe total economia Uniunii Europene reprezintă 24% din totalul costurilor iar în total Europa 26%, incluzând aici și statele membre ale Uniunii Europene.

Veniturile pe termen lung pentru salariați trebuie privite într-un mod riguros în sensul că o treime din Venitul Național al fiecărei țări, în medie pe Uniunea Europeană, este alocată veniturilor și salariilor personalului angajat.

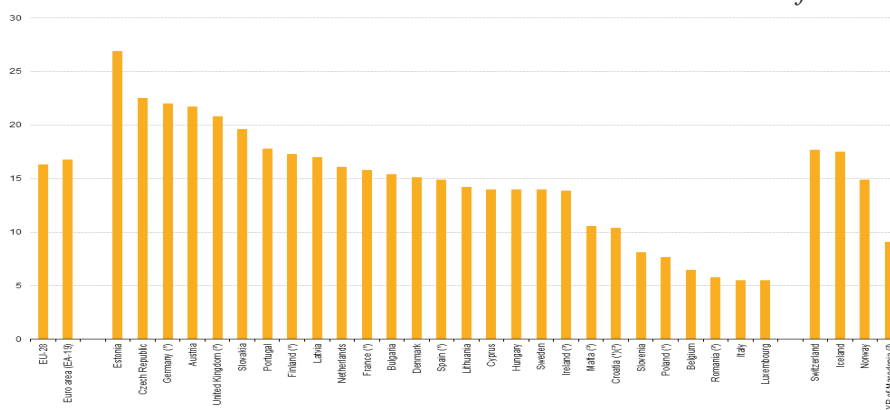
În anul 2015, conceptul pe care îl utilizăm arată că diferența între salariul orar la bărbați și femei a avut o tendință de scădere. Aici vorbim de egalitatea în drepturi și de faptul că la calificări și joburi egale salariul trebuie să fie egal pentru bărbați și femei. Uniunea Europeană are o directivă care vizează tocmai acest aspect al apropierei condițiilor de muncă, ocupării locurilor în economie, plata salariilor și a veniturilor și, mai ales, nevoia de acces necondiționat al celor două categorii, bărbați și femei în condiții de egalitate.

În anul 2014, veniturile obținute în medie de femeile salariate au fost cu 16,1% mai mici decât cele ale bărbaților. Diferența cea mai mică s-a

înregistrat în Slovenia, Malta, Italia, Polonia, Luxemburg și Belgia unde această diferență a fost de mai puțin de 10%. Diferența cea mai mare s-a înregistrat în Estonia - 28,3%, Austria - 23,9%, Cehia - 23,1%, Germania - 21,6% și Slovacia - 21,1%.

Diferența de remunerare între femei și bărbați în Uniunea Europeană, în anul 2015

Graficul nr. 1



Note: enterprises with 10 or more employees. NACE Rev. 2 Sections B to S excluding O. Greece: not available.

(*) Provisional.

(**) Estimate.

(*) 2014.

Source: Eurostat (online data code: eam_gr_gpr2)

Sursa: Eurostat – Statistics Explained

Analizând graficul precedent, în care se prezintă diferența dintre câștigurile medii brute pe oră ale angajaților de sex masculin și de sex feminin, ca procent din câștigurile brute masculine, neajustate, constatăm că România se află într-o poziție pozitivă, înregistrând doar o diferență de 10% între salariile bărbaților și cele ale femeilor. Există o serie de alte state, cum ar fi Cehia, Germania, Slovenia, Spania, Marea Britanie, Finlanda, care au ponderi prea ridicate ale diferențelor salariale care există între bărbați și femei.

Un element de analiză important este reprezentat de salariul minim pe economie. În ianuarie 2016, dintre cele 22 de state din cele 28 ale Uniunii Europene, Danemarca, Italia, Cipru, Austria, Finlanda, Suedia reprezentau excepții având în vedere nivelul ridicat al salariului lor minim pe economie. Cel mai mic salariu pe economie în ianuarie 2016 s-a înregistrat într-o serie de țări dintre care amintim România pe ultimul loc, cu mai puțin de 500 de euro pe lună, în medie pe economie și, bineînțeles, Bulgaria, Lituania, Letonia, Republica Cehă, Estonia sau Slovenia. Constatăm că în această grupă de țări, dacă adăugăm și Slovacia, Croația și Ungaria, se află țări din estul Europei

care au pătruns mai târziu în Uniunea Europeană. Nivelul minim al salariului pe economia națională trebuie corelat și cu numărul de salariați din totalul celor angajați într-o țară care se află în această categorie.

O altă analiză care se impune este aceea de a vedea care este relația între nivelul minim al salariului la angajați, în totalul veniturilor pe economia națională. Astfel, în Slovenia 51,3% au acest salariu, în Grecia 59%, în Turcia 50% dar cele mai dificil situate în această categorie sunt țările care au intrat mai târziu în Uniunea Europeană. Cu toate acestea, România se află pe o poziție bună, în sensul că doar 38% din numărul de angajați în economie au acest salariu iar cu ponderi foarte ridicate, pe lângă Slovenia și Grecia se mai află Franța, Luxemburg, Ungaria, Polonia, Portugalia, Belgia, Malta și Lituania.

Iată, deci, o analiză completă care ia în considerare și nivelul minim al salariului pe economia națională acesta fiind important din punctul de vedere al aprecierii nivelului standardului de viață dintr-o țară sau alta.

Concluzii

Concluzionând, putem aprecia că salariile, costul muncii și salariul minim pe economie sunt trei elemente esențiale de care trebuie să ținem seamă atunci când apreciem calitatea vieții dintr-o țară a Uniunii Europene sau alta. Desigur, această analiză poate fi extinsă prin a considera Uniunea Europeană în totalitatea ei sau chiar și alte state cu potențial economic semnificativ pe plan internațional. Din analiza efectuată se desprind unele concluzii.

În primul rând, Uniunea Europeană a stabilit un program de evoluție până în anii 2020 – 2030, așa încât să se producă două aspecte: pe de o parte, creșterea nivelurilor salariilor minime din economia țărilor membre în tentativa de echilibrare a costului muncii și a salariilor; pe de altă parte, nevoia ca țările rămase în urmă din acest punct de vedere să depună eforturi proprii sau în asociere cu celelalte state membre pentru a recupera diferențele care le separă de statele cu nivel ridicat în acest domeniu;

A doua concluzie pe care o putem desprinde este aceea că, dacă nivelul de trai depinde de nivelul veniturilor, concretizat în salarii, non-salarii și alte beneficii sociale, se impune a se realiza investiții suplimentare care să creeze locuri de muncă, apoi o conversie profesională realistă, care să asigure venituri suplimentare prin creșterea calității calificării și a muncii și nu în ultimul rând, cooperarea în proiecta intra-comunitare accesibile cât mai multor state din această comunitate economică europeană.

Pentru România concluzia este clară: trebuie accesate mai eficient fondurile comunitare, trebuie atrase investițiile străine și, nu în ultimul rând, calificarea forței de muncă pe structura economiei naționale astfel încât,

mai ales generația tânără să aibă asigurat accesul în câmpul muncii și apoi progresul în activitatea concretă desfășurată;

O ultimă concluzie ar fi aceea că discrepanțele care separă statele membre din punct de vedere al salariilor, costului muncii și salariului minim pe economie vor face dificilă evoluția la standardele Uniunii Europene de către statele care au aderat în ultimele loturi.

Bibliografie

1. Anghel, M.G. and Anghelache, C. (2017). Analysis of the labor market in the Member States of the European Union. *Romanian Statistical Review, Supplement*, 11, 13-22
2. Anghelache, C., Anghel, M.G. and Solomon, A.G. (2017). The Effect of Migration on Labor Resources. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 7 (3), 6-13
3. Burda, M. and Hunt, J. (2011). What explains the German labor market miracle in the Great Recession?. *Brookings Papers on Economic Activity*, Spring, 273–319
4. Chen, H.J., Kacperczyk, M. and Hernn, O.M. (2011). Labor unions, operating flexibility, and the cost of equity. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 46, 25 – 58
5. Dube, A., Lester, W. and Reich, M. (2010). Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties. *Review of Economics and Statistics*, 92, 945 – 964
6. Gomez-Puig, M. (2008). Monetary integration and the cost of borrowing. *Journal of International Money and Finance*, 27 (3), 455-479
7. Hili, A., Lahmandi-Ayed, R. and Lasram, H. (2016). Differentiation, labor market and globalization. *The Journal of International Trade & Economic Development*, 25 (6), 809-833
8. Jorgenson, D. and Slesnick, D. (2008). Consumption and Labor Supply. *Journal of Econometrics*, 147(2), December, 326-335
9. Majlesi, K. (2016). Labor market opportunities and women's decision making power within households. *Journal of Development Economics*, 119, 34-47
10. Moreno-Galbis, E. and Tritah, A. (2016). The effects of immigration in frictional labor markets: Theory and empirical evidence from EU countries. *European Economic Review*, 84, pp. 76–98
11. Rogerson, R. (2008). Structural Transformation and the Deterioration of European Labor Market Outcomes. *Journal of Political Economy*, 116, 235–259
12. Sala, L., Soderstrom, U. and Trigari, A. (2008). Monetary policy under uncertainty in an estimated model with labor market frictions. *Journal of Monetary Economics*, 55 (5), 983–1006
13. *** <http://ec.europa.eu/eurostat>; European Statistics