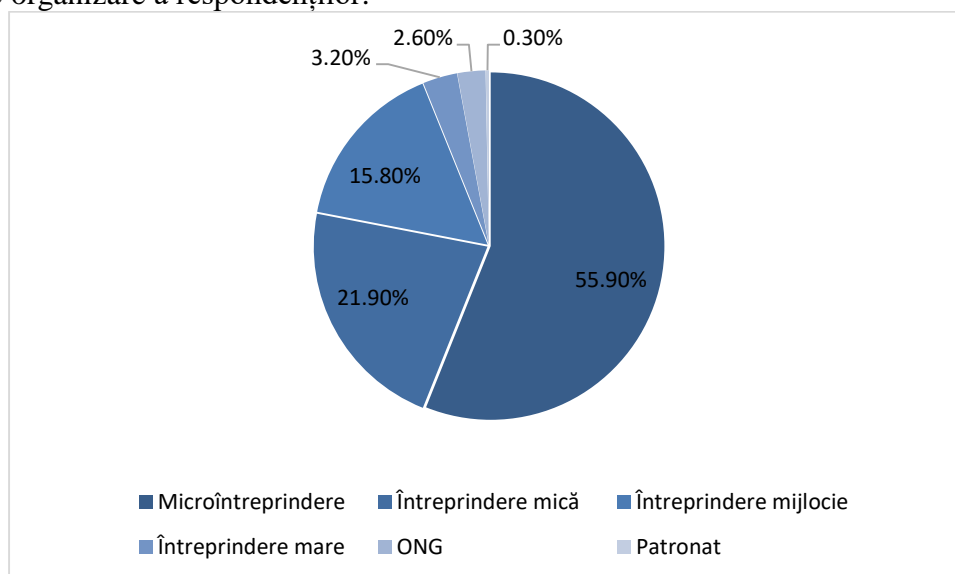


TESTUL IMM PRIVIND CREȘTEREA SALARIULUI MINIM PE ECONOMIE DE LA 1.900 LEI LA 2.080 LEI ȘI LA 2.350 LEI

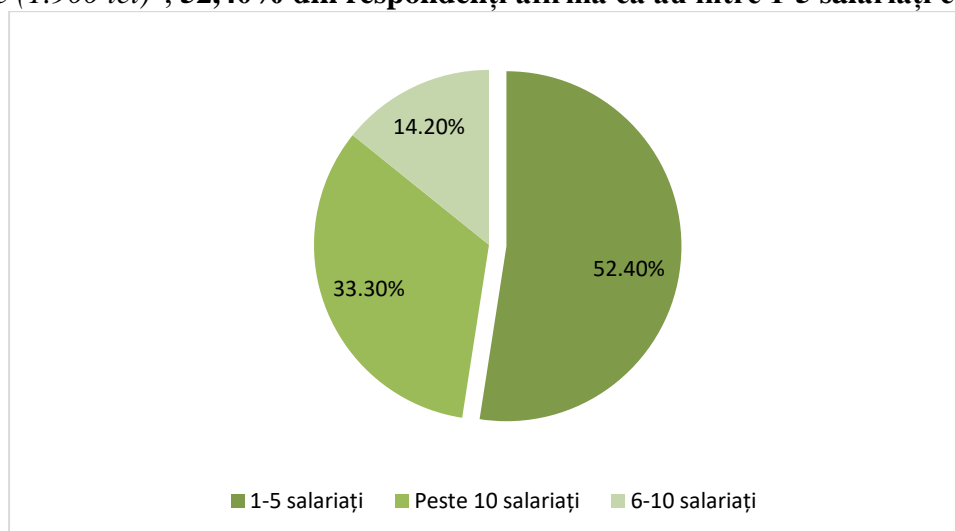
I. SONDAJUL REALIZAT DE CNIPMMR

În perioada 13-23.11.2018, Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR) a realizat Testul IMM privind efectele creșterii salariului minim de la 1.900 lei la 2.080 lei și la 2.350 lei, sub forma unui sondaj on-line, aplicat pe site-ul www.cnipmmr.ro și la nivelul membrilor CNIPMMR, la care au fost 963 de respondenți.

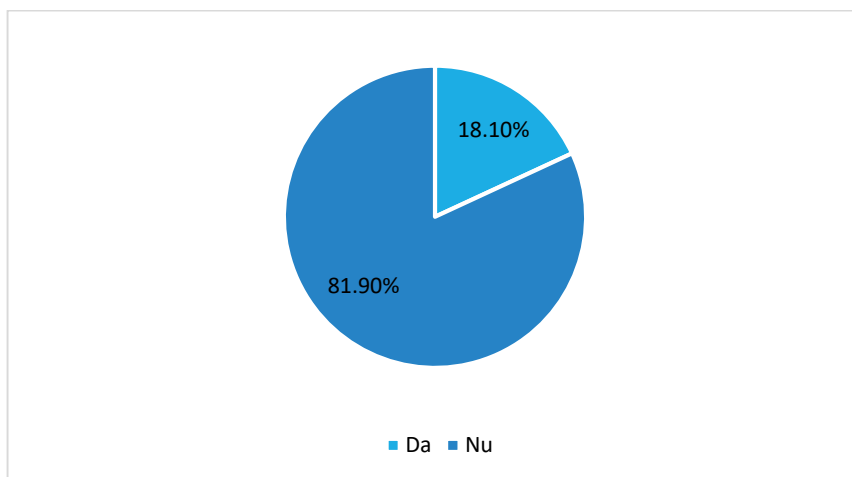
Forma de organizare a respondenților:



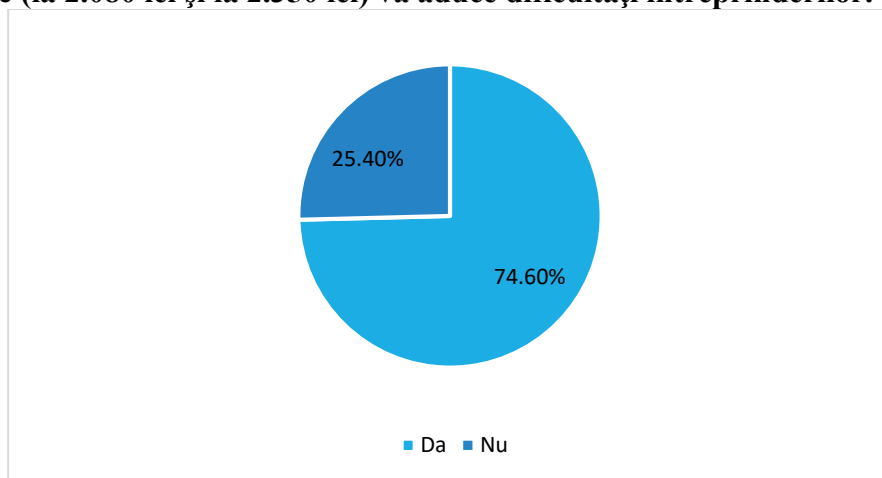
La întrebarea: “Câți salariați din societatea dvs. sunt încadrați acum la nivelul salariului minim brut pe economie (1.900 lei)”, **52,40% din respondenți afirmă că au între 1-5 salariați cu salariul minim.**



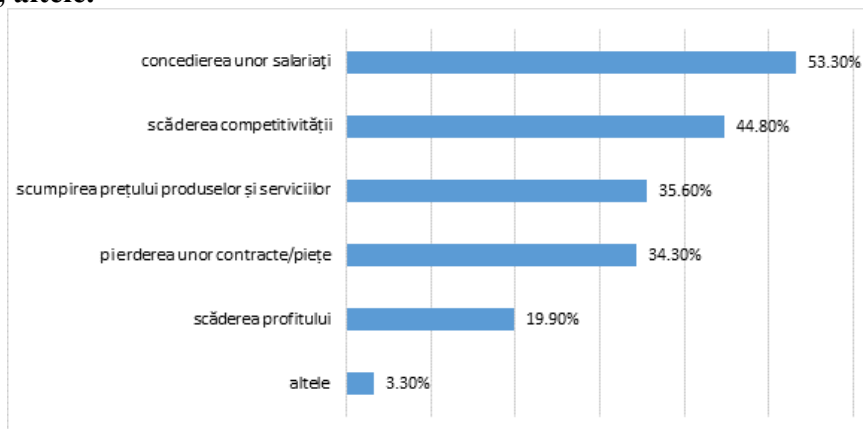
La întrebarea: “Susțineți creșterea diferențiată a salariului minim pe economie la 2.080 lei (cu 9,43%) și la 2.350 lei pentru funcții cu studii superioare și pentru o vechime în muncă de peste 15 ani (cu 23,68%) începând cu 1 decembrie 2018?”, **81,90% din respondenți își exprimă dezaprobarea pentru un salariu minim pe economie diferențiat pe diferite criterii.**



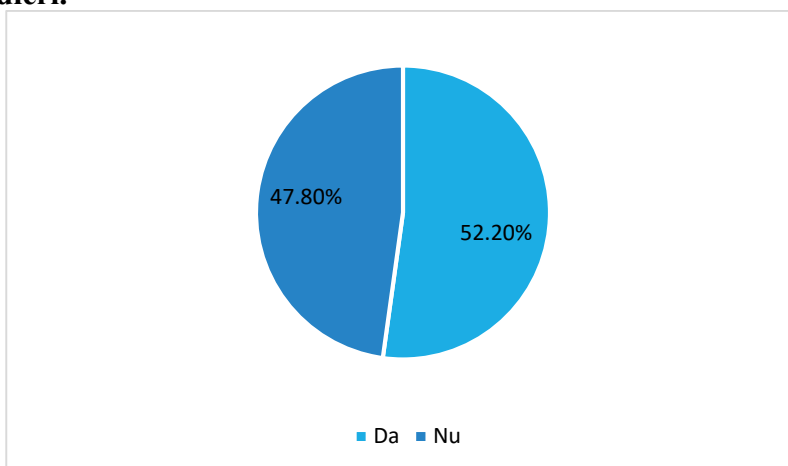
La întrebarea: “Punerea în aplicare începând cu 1 decembrie 2018 a creșterii salariului minim pe economie la 2.080 lei și la 2.350 lei pentru funcții cu studii superioare și pentru o vechime în muncă de peste 15 ani va crea dificultăți întreprinderii dvs.?”, **74,60% din respondenți susțin că o creștere a salariului minim pe economie (la 2.080 lei și la 2.350 lei) va aduce dificultăți întreprinderilor.**



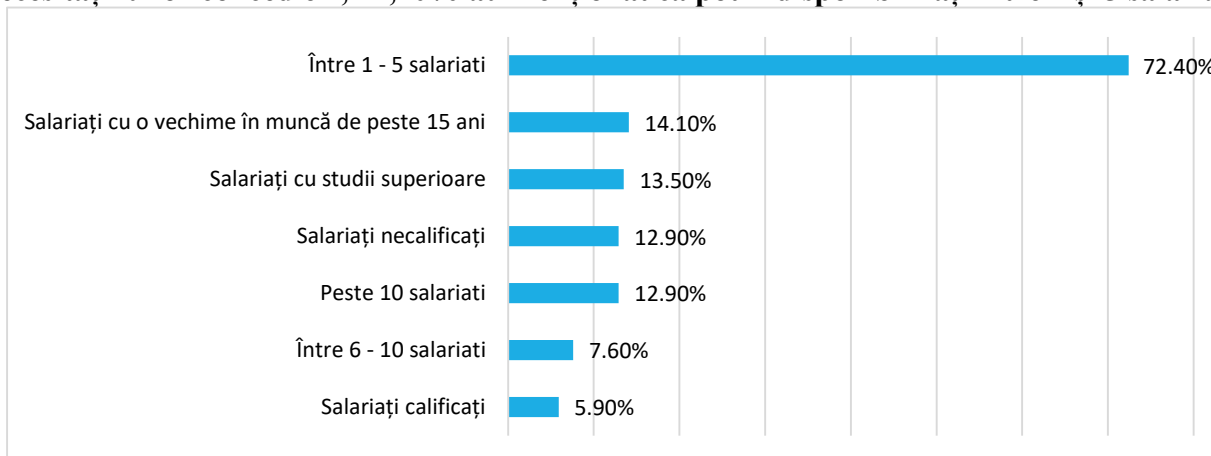
La întrebarea: “Ce dificultăți veți întâmpina ca urmare a creșterii salariului minim pe economie începând cu 1 decembrie 2018?”, **au fost evidențiate în mod preponderent: concedierea unor salariați, scăderea competitivității, scumpirea prețului produselor și serviciilor, pierderea unor contracte/piețe, scăderea profitului, altele.**



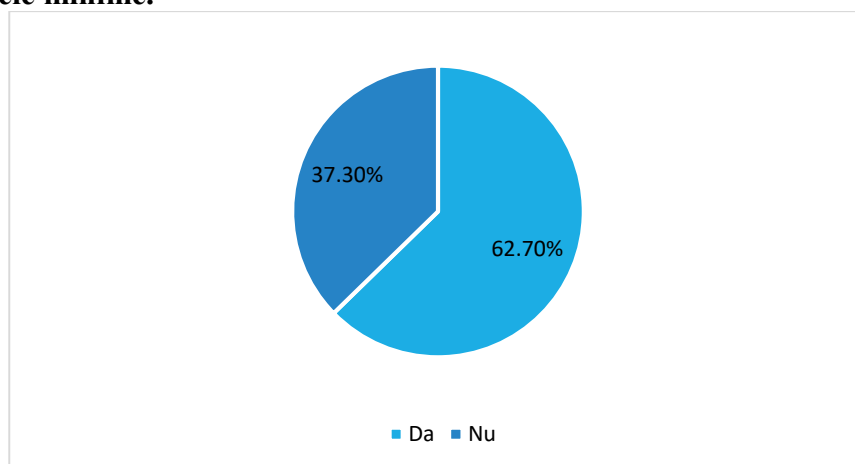
La întrebarea: “Creșterea salariului minim pe economie începând cu 1 decembrie 2018 va avea ca efect disponibilizarea unor salariați din întreprinderea dvs.?”, **52,20% din respondenți evidențiază riscul necesității unor concedieri.**



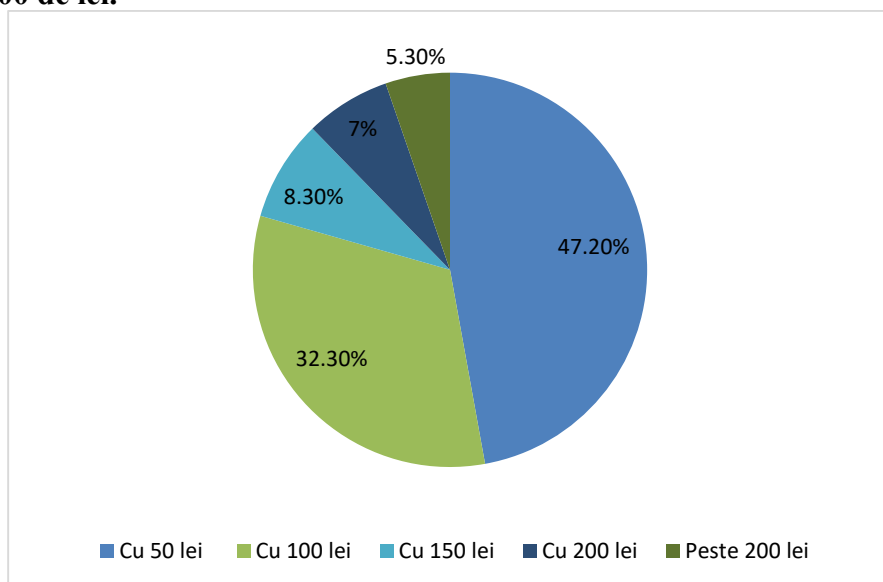
La întrebarea: “Dacă da, câți?”, din cei **52,20% de respondenți care au evidențiat riscul necesității unor concedieri, 72,40% au menționat că pot fi disponibilizați între 1 și 5 salariați.**



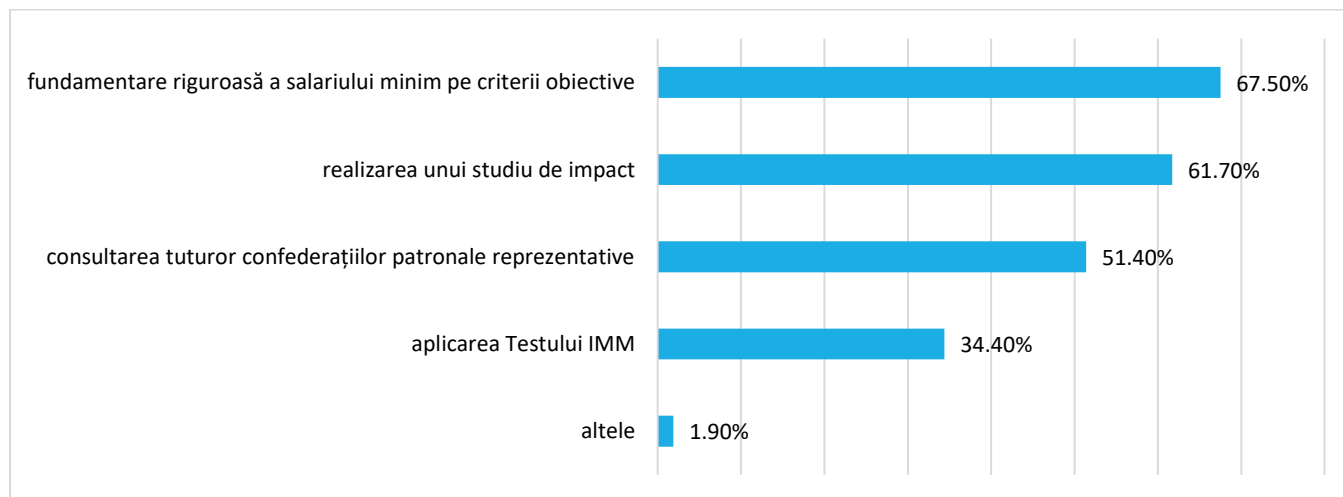
La întrebarea: “Creșterea salariului minim pe economie va avea ca efect creșterea și altor salarii decât cele minime la nivelul întreprinderii dvs.?”, **62,70% din respondenți au evidențiat efectul creșterii și altor salarii decât cele minime.**



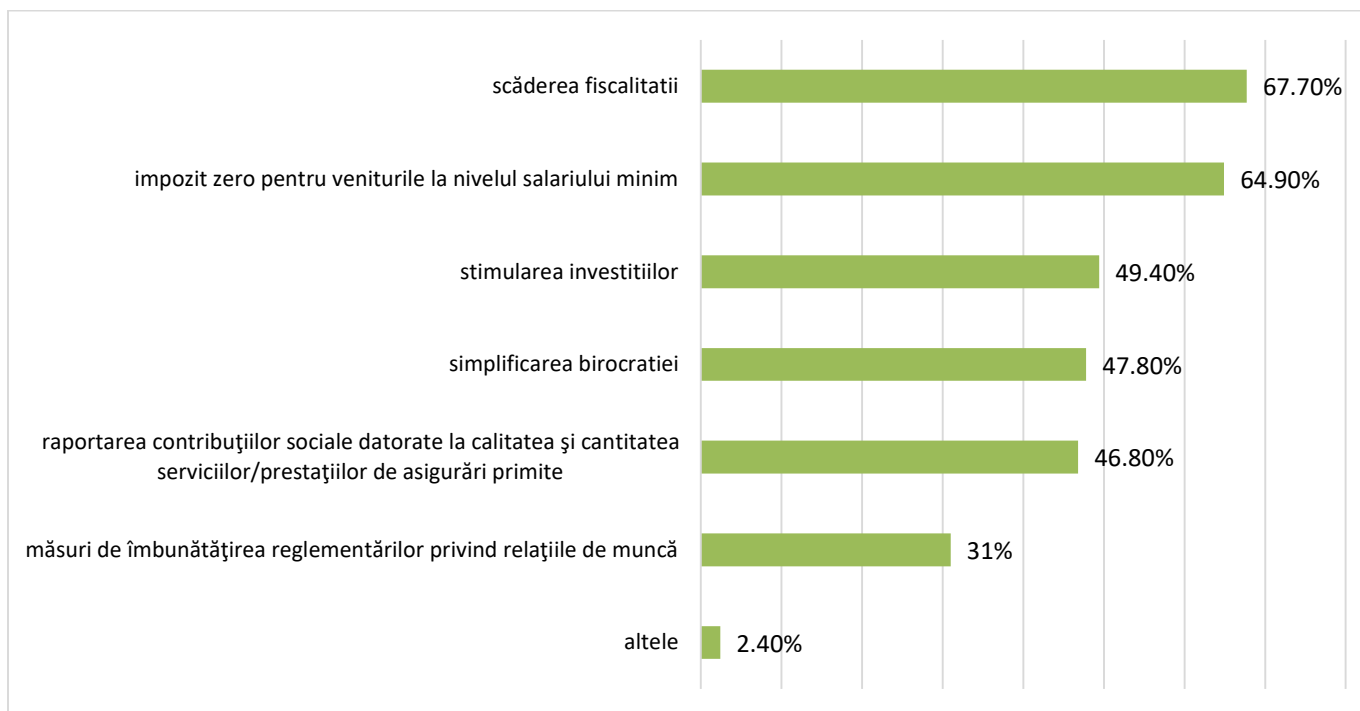
La întrebarea: “Ce creștere a salariului minim ati putea asigura pentru salariatii dvs. în 2019?”, **47,20% din respondenți au menționat că pot asigura o creștere cu 50 de lei, doar 5,30% putând da o creștere de peste 200 de lei.**



La întrebarea: “Pentru stabilirea salariului minim ce măsuri sunt necesare?”, **67,50% din respondenți au subliniat necesitatea unei fundamentări riguroase a salariului minim pe criterii obiective, 61,70% solicitând realizarea unui studiu de impact și 51,40% evidențiind importanța consultării confederațiilor patronale, 96,1% din respondenți solicită realizarea de analize (studiului de impact și test IMM).**



La întrebarea: “Ce masuri considerati ca sunt necesare a fi luate pentru a se putea asigura cresterea salariului minim?”, **cei mai mulți respondenți au evidențiat necesitatea scăderii fiscalității, impozit zero pentru veniturile din salariul minim, stimularea investițiilor și simplificarea birocrăției.**



II. POZIȚIA ALIANȚEI CONFEDERAȚIILOR PATRONALE DIN ROMÂNIA (ACPR) PRIVIND SALARIUL MINIM

CNIPMMR nu susține creșterea salariului minim brut pe țară, fără o fundamentare riguroasă pe criterii obiective, fără realizarea unui studiu de impact, fără aplicarea Testului IMM, fără consultarea tuturor confederațiilor patronale reprezentative, fără măsuri de îmbunătățire a reglementărilor privind relațiile de muncă, fără simplificarea birocrăției, fără raportarea contribuțiilor sociale datorate la calitatea și cantitatea serviciilor/prestațiilor de asigurări primite.

În contextul economic actual, când relansarea economică și recuperarea decalajelor în dezvoltare reprezintă obiectivul major al României, problematica salariului minim brut pe economie trebuie abordată în mod sistemic, cu luarea în considerare a următoarelor aspecte:

1. Un singur salariu minim brut pe țară și nu trei salarii minime

CNIPMMR nu susține stabilirea de niveluri diferite ale salariului minim în funcție de vechime sau studii sau alte criterii, salariul minim brut pe țară fiind unul singur pentru toți salariații și toate sectoarele. Este de analizat și valorificat modelul salariului minim pe ORA, nu pe lună, plata fiind făcută în funcție de numărul de ore lucrate, cu îmbunătățirea corespunzătoare a art. 164 din Codul muncii.

2. Necesitatea aplicării unor criterii obiective pentru creșterea salariului minim

Comisia Europeană menționează în cadrul *Raportului de țară al României, 2017*, că “majorările salariului minim continuă să fie adoptate fără aplicarea unor criterii obiective. Majorările ad-hoc ale salariului minim au sporit semnificativ ponderea lucrătorilor care sunt remunerați cu salariul minim și au condus la o concentrare puternică în partea inferioară a distribuției salariilor (Comisia Europeană, 2016a). De asemenea, se menționează că au fost înregistrate progrese “limitate în ceea ce privește stabilirea salariului minim.”

Comisia Europeană menționează în cadrul *Raportului de țară al României 2018* și în Comunicarea “Semestrul european 2018: evaluarea progreselor înregistrate în ceea ce privește reformele structurale, prevenirea și corectarea dezechilibrelor macroeconomice, precum și rezultatele bilanțurilor aprofundate efectuate în temeiul Regulamentului (UE) nr. 1176/2011”:

“Piața forței de muncă a devenit mai rigidă odată cu creșterea economică puternică. Remunerarea salariaților este scăzută față de media UE, dar creșterea puternică a salariilor în anul 2017, susținută și de majorarea cu 16 % a salariului minim și de majorările salariale din sectorul public, riscă să exercite presiuni asupra competitivității și inflației dacă nu va fi însoțită de măsuri corespunzătoare de impulsivitate a productivității”.

“România a realizat progrese limitate în ceea ce privește punerea în aplicare a recomandărilor din 2017 care i-au fost adresate. (...) Nu au existat progrese în ceea ce privește modul de stabilire a salariului minim”.

CNIPMMR susține crearea unui mecanism permanent pentru stabilirea elementelor obiective și pertinente, prin care să fie stabilit salariu minim la nivel național, cu o structură tripartită, alcătuit din reprezentanți ai partenerilor sociali și ai guvernului, pe baza analizei productivității muncii și a performanțelor de ansamblu ale economiei românești. Mecanismul trebuie să implice strict partenerii sociali și mediul academic, potrivit modelului britanic.

3. Necesitatea realizării notei de impact, a aplicării Testului IMM și consultarea obligatorie a organizațiilor reprezentative ale IMM-urilor pentru creșterea salariului minim

Potrivit dispozițiilor art. 9¹ din Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare, este obligatorie realizarea unei analize de impact a efectelor creșterii salariului minim, a Testului IMM și consultarea organizațiilor reprezentative ale întreprinderilor mici și mijlocii:

“Art. 9¹(1) Pentru asigurarea unui mediu favorabil inițierii și dezvoltării afacerilor, în procesul de elaborare a actelor normative care au impact asupra întreprinderilor mici și mijlocii, inițiatorii vor respecta principiul "Gândeți mai întâi la scară mică", precum și principiul numărului constant.

(2) Principiul "Gândeți mai întâi la scară mică" presupune ca inițiatorii actelor normative să evalueze efectele introducerii noii reglementări, mai întâi și cu precădere, asupra activității întreprinderilor mici și mijlocii.

(3) Principiul numărului constant stabilește că introducerea unor noi sarcini administrative - obligații de raportare/ conformare - pentru întreprinderi mici și mijlocii trebuie să aibă loc simultan cu eliminarea unor sarcini deja existente.

(4) Evaluarea sistematică a impactului proiectelor de acte normative prevăzute la alin. (1) se face prin aplicarea Testului IMM. Testul IMM se efectuează de către inițiatorul actului normativ, înainte de demararea procesului de avizare a acestuia, și constă în efectuarea unui sondaj cu privire la potențialele efecte generate în activitatea întreprinderilor mici și mijlocii de introducerea noilor reglementări. Evaluarea rezultatelor Testului IMM trebuie să conducă la identificarea corecțiilor care se impun în definitivarea proiectului de act normativ.

(5) Este obligatorie consultarea organizațiilor reprezentative ale întreprinderilor mici și mijlocii privind conținutul proiectelor de acte normative, al analizelor de impact și a Testului IMM, cu valorificarea în mod corespunzător a propunerilor acestora sau motivarea nevalorificării poziției lor, documente ce vor însoți proiectul de act normativ până la adoptare”.

De asemenea, Grupul pentru evaluarea impactului economic al actelor normative asupra întreprinderilor mici și mijlocii analizează raportul privind aplicarea Testului IMM și **emite un aviz consultativ** cu privire la oportunitatea aprobării proiectului de act normativ evaluat, care se trimite inițiatorului, prin grija autorității administrației publice centrale cu atribuții în domeniul întreprinderilor mici și mijlocii.

Postarea unui chestionar fără nici o informare publică a acestei postări, dovedită și prin lipsa totală a respondenților nu înseamnă realizarea Testului IMM.

În cursul anului 2016, a fost realizat de către Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale (INCSMPS) “*Studiul preliminar privind mecanismul transparent de stabilire a salariului minim brut garantat în plată în România*”, din analiza căruia a reieșit **că nu se susține scenariul creșterii salariului minim**, evidențiind numeroase efecte negative asupra microîntreprinderilor, ratei de ocupare și șomajului, veniturilor bugetare și economiei în ansamblul ei. **Pentru orice creștere a salariului minim trebuie realizat un studiu amplu privind efectele multiple.**

În studiul realizat de către Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale se evidențiază că “Impactul salariului minim asupra productivității muncii este negativ, **o creștere a salariului minim de 10% ar determina scăderea productivității muncii cu 2,3%**. Se pare că **în România creșterea costurilor determinată de creșterea salariului minim nu este compensată prin creșterea productivității, ci dimpotrivă, productivitatea scade**”. “La nivel macroeconomic, principalul pericol este creșterea prețurilor, deoarece **singura alternativă a firmelor de a compensa costurile ridicate este prin transfer către prețurile bunurilor sau serviciilor comercializate**”. Creșterea propusă a salariului minim **la 2.080, la 2.350** pentru studii superioare și pentru cei cu 15 ani **fiind mai mare de 10%, va determina scăderea productivității muncii cu 2,3% și creșterea prețurilor bunurilor sau serviciilor**, cu efecte negative asupra tuturor salariaților și întreprinderilor.

4. Creșterile salariale, pentru a fi generatoare de performanță și competitivitate, trebuie să-și găsească corespondentul în sporirea productivității muncii.

În contextul economic actual, când relansarea economică și recuperarea decalajelor în dezvoltare reprezintă obiectivul major al României, problematica salariului minim brut pe economie trebuie abordată în mod sistemic și complex, vizând atât aspectele sociale, cât și latura cererii interne, oferta de bunuri și servicii, precum și impactul pe termen scurt mediu și lung asupra indicatorilor macroeconomici.

Evoluțiile salariului mediu brut și a salariului minim brut pe economie trebuie puse în contextul evoluției productivității muncii.

În cazul necorelării creșterilor salariale cu productivitatea muncii, efectele negative generate pe termen mediu și lung sunt majore, vizând:

- competitivitatea întreprinderilor (și în special a IMM-urilor);
- formarea și dezvoltarea capitalului românesc;
- potențialul de creștere economică;
- diminuarea exporturilor, deteriorarea echilibrelor macroeconomice și
- atractivitatea României pentru investiții.

Depășirea unui nivel rezonabil și suportabil conduce la **descurajarea ocupării forței de muncă pe termen scurt și mediu**, cu impact negativ major asupra categoriilor defavorizate din populația activă: tinerii, persoanele în apropierea vârstei de pensionare, persoanele necalificate sau slab calificate, etc.

De asemenea, salariul minim pe economie trebuie să aibă în vedere toate regiunile și județele, inclusiv zonele defavorizate din România.

5. CNIPMMR consideră că este necesară reglementarea impozitului zero pentru salariul minim, îmbunătățirea reglementărilor privind relațiile de muncă și simplificarea birocrăției, în special pentru IMM-uri.

În Programul de guvernare cu care s-au câștigat alegerile era menționat în mod explicit impozit zero pentru veniturile sub 2000 de lei, măsură neimplementată până în prezent. **ACPR solicită reglementarea impozitului zero pentru salariul minim**, cu modificarea în mod corespunzător a Codului fiscal, măsură care ar asigura creșterea venitului net al salariaților respectivi.

În prezent, **Codul muncii cuprinde foarte puține reglementări speciale pentru IMM-uri (fără respectarea principiului "Gândeți mai întâi la scară mică") și nu este adaptat cerințelor în continuă schimbare și modernizare a pieței muncii, fiind necesare reglementarea de noi forme/tipuri de angajare/flexibilizare, simplificarea birocrăției**, precum și de reglementare convențiilor civile pentru activități sub 2 ore/zi.

CNIPMMR susține necesitatea continuării îmbunătățirii reglementărilor privind piața muncii și asigurările sociale, în principal în următoarele domenii:

- **Continuarea simplificării administrative și eliminarea barierelor birocratice;**
- **Reglementarea de noi forme/tipuri de angajare/flexibilizare și a convențiilor civile;**
- **Reforma sistemului de ajutoare sociale** (promovarea de măsuri active pentru persoanele inactive/șomeri și îmbunătățirea reglementărilor privind stimulentele acordate angajatorilor care încadrează șomeri, persoane vulnerabile și persoane care mai au 10 ani până la pensionare);
- **Raportarea contribuțiilor sociale datorate de angajator și salariații la calitatea și cantitatea serviciilor/prestațiilor de asigurări primite, reglementarea posibilității opțiunii salariaților între sistemele publice de asigurări și participarea lor la asigurări private de sănătate și pensii** (inclusiv la scheme de pensii ocupaționale) ceea ce ar crea competiție și ar îmbunătăți gestiunea finanțărilor.

CONFERINȚĂ DE PRESĂ
26 noiembrie 2018