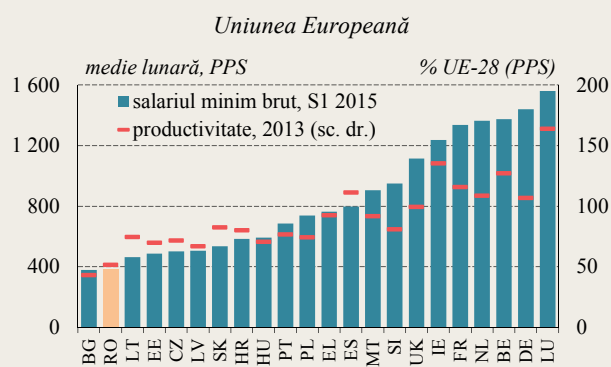
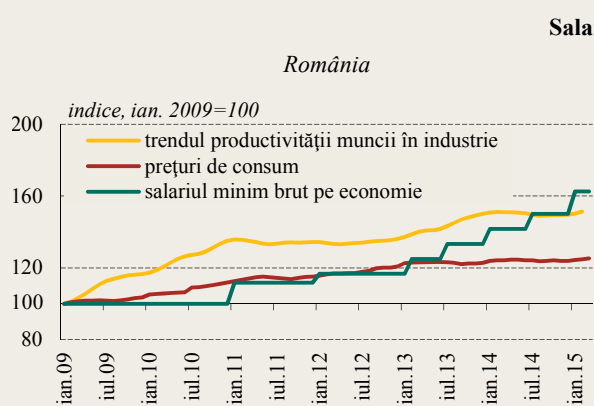


Majorarea salariului minim brut – influențe din perspectiva pieței muncii

1. Contextul economic

În perioada ianuarie 2009 – decembrie 2013 salariul minim brut pe economie a crescut cumulativ cu 33 la sută, urmând îndeaproape traiectoria prețurilor de consum și beneficiind totodată de îmbunătățirea constantă a trendului productivității muncii în industrie (+50 la sută). Începând cu anul 2014 însă, se remarcă o decuplare a evoluției salariului minim de dinamica prețurilor, acesta crescând într-un ritm mult mai alert (cu 22 la sută, comparativ cu o majorare de numai 2 la sută a prețurilor), în condițiile unui suport insuficient din partea productivității.

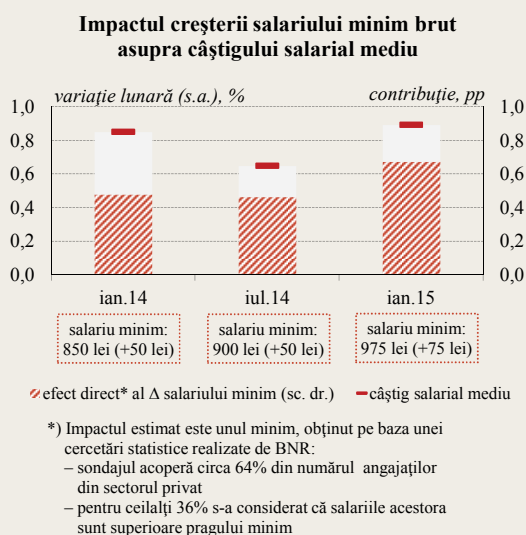
La nivelul statelor Uniunii Europene, România a înregistrat în ultimii șase ani cea mai amplă creștere a salariului minim, acesta rămânând însă al doilea cel mai scăzut din grupul comunitar. Situația este similară și din perspectiva productivității muncii, o singură țară consemnând un nivel mai redus.



2. Efecte ale majorării salariului minim brut pe economie

Câștigul salarial

BNR a realizat în anul 2014 o cercetare statistică privind comportamentul firmelor pe piața muncii, eșantionul fiind reprezentativ pentru circa două treimi din numărul angajaților din sectorul privat¹ (respectiv pentru companiile cu minimum 20 de salariați, înființate înainte de 2010). În ipoteza extremă în care cealaltă treime câștigă peste pragul minim, rezultatele sondajului relevă că o creștere a salariului minim brut afectează direct cel puțin 22 la sută din personalul sectorului privat. Astfel, ultimele trei etape de majorare au contribuit direct la creșterea din lunile respective a salariului mediu brut în sectorul privat cu circa 0,5 puncte procentuale. Dacă sunt luate în considerare și efectele indirecte, impactul total a fost, probabil, mai ridicat – o parte dintre firmele intervievate au declarat că majorează și salariile unor angajați încadrați pe trepte superioare de salarizare; în acest caz sunt afectați suplimentar cel puțin 9 la sută din angajați.



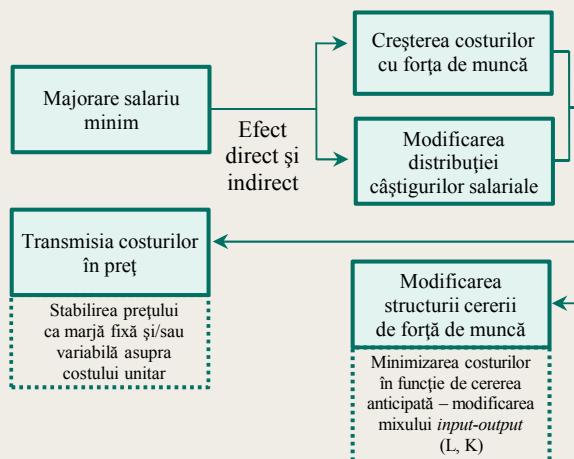
¹ Numărul angajaților din sectorul privat este aproximat ca diferența dintre totalul angajaților din economie și salariații din administrația publică, sănătate, învățământ și activități de spectacole, culturale și recreative.

Costurile cu forța de muncă reprezintă o treime din costurile totale ale companiilor și mai mult de 70 la sută dintre firme s-au confruntat cu o creștere a acestora în perioada 2010-2013 (vizată de sondaj), iar ultimele trei etape de majorare a salariului minim au contribuit la continuarea trendului crescător.

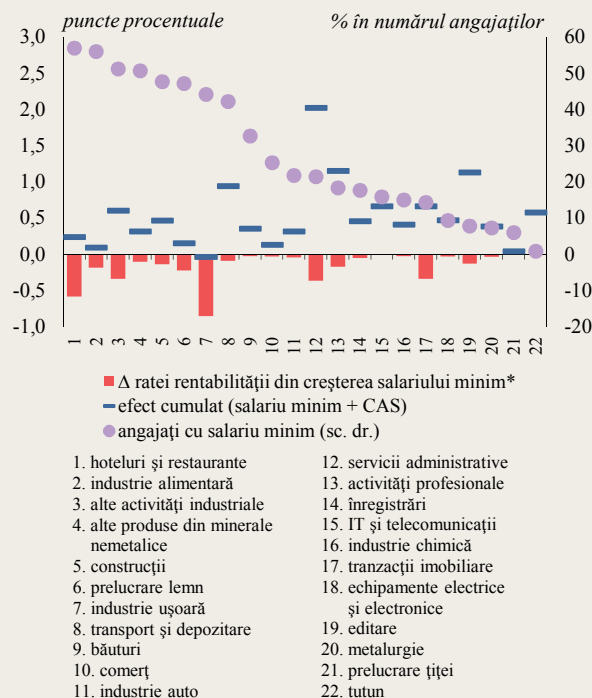
Totodată, a avut loc o comprimare a distribuției câștigurilor salariale în jurul pragului minim, iar creșterea raportului dintre salariul minim și cel mediu (evaluat a se apropia de 50 la sută la finele anului 2016, după parcurgerea tuturor etapelor anunțate de majorare a salariului minim) indică riscul formării unei bariere de intrare pe piața muncii pentru forța de muncă slab calificată sau lipsită de experiență (tineri), categorii pentru care neconcordanțele dintre cererea și oferta de forță de muncă sunt deja cele mai ridicate.

La nivel microeconomic, impactul creșterii salariului minim este resimțit în mod neuniform, fiind mai puternic în cazul întreprinderilor mici și mijlocii. Presiuni mai pronunțate asupra marjelor de profit apar în industria ușoară, cea alimentară, prelucrarea lemnului, fabricarea produselor din minerale nemetalice, serviciile de transport și depozitare, hoteluri și restaurante și construcții, ramuri în care mai mult de 40 la sută dintre angajați sunt încadrați la salariul minim. Influența etapelor de majorare a salariului minim din anii 2014 și 2015 (inclusiv cea care va avea loc în iulie) este însă compensată de reducerea cu 5 puncte procentuale a CAS pentru angajatori începând cu octombrie 2014. Totuși, chiar dacă la nivelul populației statistice pentru care eșantionul este reprezentativ efectul net al celor două măsuri asupra ratei rentabilității este ușor pozitiv, există ramuri pentru care acesta este aproape nul (industria alimentară, comerț) sau chiar marginal negativ (industria ușoară). Este de așteptat însă ca etapele de majorare a salariului minim programate pentru 2016 să epuizeze în cazul mai multor ramuri industriale tamponul oferit de reducerea CAS.

Propagarea în economie a majorării salariului minim din perspectiva ofertei



Efectul modificării salariului minim și al CAS asupra rentabilității firmelor în 2014-2015



*) Impactul creșterilor salariului minim și al reducerii cotei CAS la angajatori a fost determinat, *ceteris paribus*, pornind de la o rată medie a rentabilității (profit net/cifră de afaceri) în anul 2013.

Sursa: MFP, BNR, estimări BNR

Transmisia în prețuri și impactul asupra cererii de forță de muncă

Teoretic, o majorare a salariului neacoperită de câștiguri de productivitate poate genera presiuni inflaționiste² la nivelul economiei și în același timp poate limita capacitatea firmelor de a face noi angajări. Această teorie

² Conform sondajului privind mecanismul de formare a prețurilor realizat de BNR în anul 2013, majoritatea companiilor din România stabilesc prețul produselor sau serviciilor oferite ca marjă fixă și/sau variabilă peste costul unitar. În plus, creșterea costurilor cu forța de muncă reprezintă al doilea cel mai important factor în decizia companiilor de majorare a prețurilor (v. Caietul de studii nr. 36/2014).

este confirmată empiric de rezultatele cercetării statistice privind piața muncii: 58 la sută dintre companii au afirmat că vor transfera în prețuri o majorare a salariului minim și aproximativ 47 la sută au declarat că vor limita recrutările viitoare.

Pentru a identifica factorii relevanți care conduc la materializarea uneia sau a ambelor situații, au fost estimate două modele de tip *probit*, care, în plus, cuantifică și aportul individual al factorilor la creșterea/scăderea probabilității apariției celor două evenimente la nivel de firmă:

$$Prob(\uparrow P/\uparrow SM) = f(w_{SM}, w_{CFM}, c, dim, ctr, \downarrow Q_{2010-13}, \downarrow P_{2010-13}, \uparrow Cmp_{2010-13}, \uparrow Cfin_{2010-13})$$

$$Prob(\downarrow ANG/\uparrow SM) = f(w_{SM}, w_{CFM}, w_{veh5}, dim, txm, incert, \downarrow pers_{2010-13}, \downarrow benef_{2010-13}, \uparrow Cmp_{2010-13})$$

Factorii de influență pot fi grupați astfel: (i) factori specifici firmelor – ponderea angajaților afectați direct și indirect de majorarea salariului minim (w_{SM}), ponderea costurilor cu forța de muncă în total costuri (w_{CFM}), concurența resimțită (c), ponderea angajaților cu o vechime de peste 5 ani (w_{veh5}) și dimensiunea firmei (dim); (ii) caracteristici instituționale ale pieței muncii – existența unui contract colectiv de muncă (ctr) și percepția cu privire la presiunea asociată impozitării muncii (txm), precum și (iii) factori asociați conjuncturii economice din perioada 2010-2013 – scăderea cererii ($\downarrow Q_{2010-13}$), a prețului ($\downarrow P_{2010-13}$), incertitudinea mediului de afaceri ($incert$), creșterea costurilor cu materiile prime ($\uparrow Cmp_{2010-13}$) și financiare ($\uparrow Cfin_{2010-13}$), ajustarea personalului prin concedieri sau șomaj tehnic ($\downarrow pers_{2010-13}$) și a beneficiilor nepeconiare ($\downarrow benef_{2010-13}$)³.

Factorii specifici firmelor. După cum era de așteptat, atât probabilitatea de a majora prețurile, cât și cea de a limita recrutarea sunt direct corelate cu impactul pe care o creștere a salariului minim îl exercită asupra companiei. Astfel, șansele ca firma să crească prețurile și/sau să reducă cererea de forță de muncă se majorează cu circa 23 la sută, în condițiile extinderii ponderii salariaților încadrați la pragul minim și, respectiv, cu 7 la sută, în cazul unei modificări ascendente a ponderii costurilor cu forța de muncă. De asemenea, dacă ponderea angajaților cu o vechime de peste 5 ani devine mai mare, probabilitatea de a nu mai face angajări în viitor crește cu 7 la sută.

Din perspectiva dimensiunii companiei, se observă că este mai puțin probabil ca firmele mari (cu peste 200 de angajați) să reducă recrutările (-6 puncte procentuale), dar mai ales să transfere în prețuri majorarea salariului minim (-12 puncte procentuale). În cazul în care firma resimte o concurență puternică, șansele de majorare a prețului scad cu circa 4 puncte procentuale.

Caracteristicile instituționale ale pieței muncii. Sondajul relevă o importanță considerabilă a existenței contractelor colective de muncă în decizia de a crește prețurile (+8 puncte procentuale), precum și a percepției cu privire la presiunea asociată impozitării muncii în limitarea angajărilor viitoare (+10 puncte procentuale).

Conjunctura economică din perioada 2010-2013. Probabilitatea transmisiei în preț este mai ridicată cu circa 5 puncte procentuale în situația în care compania s-a confruntat în trecut fie cu o scădere a cererii, fie cu o majorare a costurilor (cu materiile prime sau de natură financiară), iar cea aferentă restrângerii capacității de a crea locuri de muncă se majorează dacă mediul de afaceri este incert (+9 puncte procentuale) și dacă firma a apelat la ajustarea personalului prin concedieri sau șomaj tehnic (peste 5 puncte procentuale).

³ Interpretarea efectului marginal (calculat ca un efect mediu pe eșantion, *ceteris paribus*) al factorilor depinde de tipul variabilei explicative: o modificare a variabilelor continue (w_{SM} , w_{CFM} și w_{veh5}) determină o creștere cu x la sută a probabilității transmisiei în preț/reducerii recrutărilor, în timp ce tranziția variabilelor discrete (toate celelalte) de la valoarea 0 (factorul nu se manifestă) la valoarea 1 (se manifestă) adaugă y puncte procentuale acesteia.