

**RO**

**SOC/632**

**Salarii minime decente în Europa**

**AVIZ**

Comitetul Economic și Social European

**Salarii minime decente în Europa**
(aviz exploratoriu la solicitarea Parlamentului European/Consiliului)

Raportori: **Stefano MALLIA** și **Oliver RÖPKE**

|  |  |
| --- | --- |
| Sesizare | Parlamentul European, 30/01/2020 |
| Temei juridic | articolul 304 alineatul (1) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene |
|  |  |
| Secțiunea competentă | Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie |
| Data adoptării în secțiune | 09/07/2020 |
| Data adoptării în sesiunea plenară | 18/09/2020 |
| Sesiunea plenară nr. | 554 |
| Rezultatul votului (voturi pentru/voturi împotrivă/abțineri) | 209/0/8 |

# **Concluzii și recomandări**

## Pandemia de COVID-19 a afectat grav Europa. Uniunea Europeană și statele sale membre se confruntă cu o recesiune economică de proporții istorice, care are consecințe dramatice pentru cetățeni și întreprinderi. Se impune elaborarea unor politici coordonate și decisive pentru a proteja locurile de muncă și veniturile, precum și pentru a asigura o relansare rapidă și durabilă a activităților economice, competitivitatea și un model social și economic funcțional. Soluția trebuie să cuprindă locuri de muncă de calitate, remunerate echitabil, inclusiv salarii minime decente în Europa. De asemenea, trebuie luați în considerare factorii economici, inclusiv productivitatea și durabilitatea întreprinderilor. Dialogul civil eficient este esențial pentru a garanta rezultate bune și a menține încrederea cetățenilor. Dialogul social și negocierea colectivă intensă și efectivă sunt, de asemenea, esențiale pentru abordarea provocărilor economice și a celor de pe piața muncii.

## Acest aviz exploratoriu a fost solicitat de Parlamentul European în perspectiva unei viitoare inițiative a Comisiei cu privire la salarii minime echitabile. Grupul „Lucrători” al CESE și Grupul „Diversitate Europa” susțin punctul de vedere conform căruia toți lucrătorii din UE ar trebui să fie protejați prin salarii minime echitabile care să le permită acestora un trai decent, indiferent unde lucrează. Acesta este un drept fundamental. Grupul „Angajatori” consideră că stabilirea salariilor minime este o chestiune de competență națională, care trebuie să respecte caracteristicile specifice ale sistemelor naționale respective.

## Între statele membre rămân disparități importante în privința nivelului salariului minim garantat, ceea ce reflectă niveluri de dezvoltare economică și socială diferite, în unele state nivelul acestora fiind mult sub pragul de remunerare minim pentru a evita „riscul de sărăcie”. CESE și-a afirmat anterior convingerea că se impun eforturi suplimentare în ceea ce privește convergența salariilor și stabilirea de salarii minime în statele membre, subliniind în același timp că trebuie respectate pe deplin competența și autonomia partenerilor sociali de la nivel național în ceea ce privește procesele de stabilire a salariilor, în conformitate cu practicile naționale[[1]](#footnote-1). Aceste eforturi ar trebui să vizeze, de asemenea, consolidarea negocierii colective, care ar contribui, de asemenea, la stabilirea unor salarii mai echitabile în general.

## Salariile, inclusiv salariile minime, reprezintă un aspect important al modelului de economie socială de piață al Uniunii Europene. Asigurarea unor salarii minime decente în toate statele membre ar ajuta la îndeplinirea unei serii de obiective UE, inclusiv convergența ascendentă a salariilor, îmbunătățirea coeziunii sociale și economice, eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați, îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă în general și asigurarea unor condiții de concurență echitabile pe piața unică. Salariile reprezintă remunerare pentru munca prestată și constituie unul dintre factorii care asigură beneficii reciproce pentru companii și lucrători. Acestea sunt corelate cu situația economică dintr-o țară, dintr-o regiune sau dintr-un sector. Schimbările pot influența ocuparea forței de muncă, competitivitatea și cererea macroeconomică.

## Salariile minime ar trebui să fie echitabile în raport cu distribuția salariilor în diferite țări, iar nivelul lor ar trebui să fie adecvat în raport cu prețurile reale, astfel încât să permită un nivel de trai decent, protejând, totodată, durabilitatea întreprinderilor care oferă locuri de muncă de calitate.

## CESE își exprimă în continuare preocuparea față de faptul că sărăcia în general și sărăcia persoanelor încadrate în muncă încă reprezintă o problemă semnificativă în multe state membre. Este necesară o abordare cuprinzătoare la nivelul UE și al statelor membre pentru a soluționa aceste preocupări, incluzând sprijin pentru scheme efective de incluziune activă, alături de servicii sociale esențiale și de abilitare. De asemenea, sunt necesare piețe ale muncii, servicii de ocupare a forței de muncă în domeniul public și politici ale pieței muncii funcționale. Comitetul a propus, de asemenea, o abordare graduală a standardelor minime comune în domeniul asigurărilor pentru șomaj în statele membre[[2]](#footnote-2). CESE a solicitat anterior introducerea unui cadru european cu caracter obligatoriu pentru un venit minim decent[[3]](#footnote-3). În timp ce Grupul „Lucrători” și Grupul Diversitate Europa au sprijinit avizul, Grupul „Angajatori” nu a împărtășit punctul de vedere exprimat în aviz privind instituirea unui instrument obligatoriu pentru un venit minim la nivel european.

## Comisia Europeană și-a exprimat intenția de a propune un instrument juridic prin care să se asigure faptul că fiecare lucrător din Uniunea Europeană beneficiază de un salariu minim echitabil. Pentru Grupul „Lucrători” și Grupul Diversitate Europa, această inițiativă a Comisiei reprezintă un aspect-cheie al punerii în aplicare a Principiului nr. 6 din Pilonul European al drepturilor sociale. Comisia a clarificat faptul că intenția nu este de a stabili un „salariu minim european” unic, de a armoniza în mod direct nivelul salariilor minime în UE sau de a introduce salarii minime garantate în statele membre cu o acoperire mare de negociere colectivă, unde salariile sunt stabilite exclusiv prin intermediul acordurilor colective. De asemenea, aceasta a subliniat faptul că va respecta pe deplin competențele naționale, tradițiile naționale și specificul fiecărei țări, precum și libertatea și autonomia contractuală a partenerilor sociali și că nicio acțiune nu va submina sistemele de negociere colectivă funcționale.

## În documentul său aferent celei de a doua etape a consultării cu privire la posibile măsuri de soluționare a provocărilor legate de salariile minime echitabile, care a fost adresat partenerilor sociali europeni, Comisia și-a exprimat convingerea că există posibilitatea de a lua măsuri legislative și nelegislative la nivelul UE în temeiul articolului 153 alineatul (1) litera (b) din TFUE în limitele principiului subsidiarității și al proporționalității, precum și în limitele impuse de articolul 153 alineatul (5) din TFUE. Aceasta se referă la o directivă și la o recomandare ca fiind instrumentele juridice supuse examinării. Există însă puncte de vedere divergente în cadrul CESE cu privire la legitimitatea oricărei inițiative juridice întreprinse la nivelul UE în temeiul articolului 153, în special a unei directive. CESE precizează, de asemenea, că partenerii sociali europeni au posibilitatea de a negocia și de a stabili acorduri în temeiul articolului 155 din TFUE.

## CESE recunoaște așadar că există preocupări legate de luarea unor posibile măsuri la nivelul UE în acest domeniu. Printre preocupările principale se numără faptul că UE nu deține competența de a acționa cu privire la „remunerație”, inclusiv la nivelurile de remunerare, și că astfel de acțiuni ar putea să aducă atingere autonomiei partenerilor sociali și să submineze sistemele de negociere colectivă, în special în statele membre în care pragurile salariilor minime sunt stabilite prin acorduri colective. În plus, există puncte de vedere divergente cu privire la valoarea adăugată a acțiunii UE, inclusiv în cadrul Comitetului: chiar dacă majoritatea membrilor CESE consideră că o astfel de acțiune ar putea asigura o valoare adăugată, alții nu sunt de acord cu aceasta.

## Grupul „Lucrători” și Grupul Diversitate Europa consideră că se impune luarea de măsuri, întrucât există lucrători în UE, în special lucrători vulnerabili, care sunt excluși de la salarii minime garantate și/sau situații în care nivelul salariului minim nu este suficient pentru a asigura un nivel de trai decent. Prin urmare, ar fi benefic să se convină asupra unor praguri la nivelul UE pentru a se stabili ce înseamnă „un nivel de trai decent”. Grupul „Angajatori” consideră că această problemă a pragurilor nu trebuie să fie soluționată prin intermediul măsurilor UE, întrucât UE nu deține competență în ceea ce privește nivelurile de remunerare.

## CESE nu subestimează complexitatea aspectelor implicate. Este important ca orice acțiune a UE să se bazeze pe o analiză exactă și pe înțelegerea situației și a sensibilităților din statele membre și să respecte pe deplin rolul și autonomia partenerilor sociali, precum și diferitele modele de relații de muncă. Prin urmare, este esențial ca orice inițiativă a UE să protejeze modelele din acele state membre în care partenerii sociali nu consideră că este necesar să se stabilească salarii minime garantate.

## În funcție de alegerea făcută la nivel național, partenerii sociali, cu respectarea deplină a autonomiei lor și la nivelul lor de decizie, sunt actorii cel mai bine plasați pentru a stabili nivelul salariilor. În ceea ce privește sistemele de stabilire a salariilor minime garantate, este importantă consultarea promptă și oportună cu partenerii sociali pentru a garanta că sunt avute în vedere nevoile ambelor părți ale sectorului. CESE regretă că, în unele state membre, partenerii sociali nu sunt implicați sau consultați suficient cu privire la sistemele de stabilire a salariilor garantate sau la mecanismele de ajustare. CESE apreciază recunoașterea de către Comisie a faptului că există posibilitatea de a lua măsuri la nivelul UE pentru a promova rolul negocierii colective în sprijinirea adecvării și a ratei salariului minim. Acțiunea UE privind salariile minime ar putea include măsuri de sprijinire a negocierii colective, cu respectarea diferitelor sisteme de relații de muncă de la nivel național. Această afirmație merge în aceeași direcție cu recomandările anterioare ale CESE, prin care se solicită consolidarea negocierii colective și a dialogului social și sprijinirea consolidării capacităților partenerilor sociali. Contractele de achiziții publice ar putea fi folosite, de asemenea, pentru a completa acțiunea de sprijinire a negocierii colective la nivelul UE.

# **Cadru și context**

## Parlamentul European a solicitat acest aviz exploratoriu în vederea viitoarei inițiative juridice a Comisiei privind salariile minime echitabile. Președinția germană, al cărei mandat începe în iulie 2020, a indicat, de asemenea, că salariile minime vor reprezenta una dintre prioritățile sale. CESE salută oportunitatea de a contribui și mai mult la discuția privind măsurile care pot fi adoptate la nivel european, ținând seama de diferitele realități din statele membre și de repartizarea competențelor între nivelul UE și cel național.

## Pandemia de COVID-19 este cea mai importantă situație de urgență sanitară, socială și economică cu care se confruntă o întreagă generație. Pe lângă măsurile adoptate de urgență, este nevoie de măsuri politice pe scară largă, coordonate și decisive, pe termen scurt și mediu, pentru a evita impactul negativ de durată asupra societății, a economiei și a sectorului muncii.

## UE și statele sale membre se confruntă cu o recesiune economică de proporții istorice. Potrivit previziunilor economice din primăvară ale Comisiei Europene, PIB-ul total al UE ar putea scădea cu 7,5 % în 2020 și ar putea crește cu aproximativ 6 % în 2021, înregistrându-se totuși diferențe semnificative între statele membre[[4]](#footnote-4). Întreprinderile, în special IMM-urile și microîntreprinderile, se confruntă cu consecințe economice fără precedent și cu decizii dificile legate de propria supraviețuire, inclusiv în ceea ce privește păstrarea sau disponibilizarea personalului. Numeroase sectoare economice au fost afectate grav de măsurile de izolare și numeroase întreprinderi se tem de falimentul iminent, de exemplu în sectorul serviciilor, hotelier și de alimentație publică, precum și în sectorul cultural.

## Serviciile publice au fost grav afectate, în special sistemul de sănătate și cel de protecție socială, care se află sub presiune pentru a deservi persoanele aflate în dificultate. Fără o acțiune și un sprijin ferm din partea sistemului public, pandemia de COVID‑19 ar putea duce, de asemenea, la creșterea șomajului și a ratei de subocupare a forței de muncă, și la agravarea sărăciei. Peste un sfert dintre respondenții la o anchetă a Eurofound privind pandemia de COVID‑19 au declarat că și-au pierdut locul de muncă, fie temporar (23 %), fie permanent (5 %)[[5]](#footnote-5). Potrivit previziunilor Comisiei[[6]](#footnote-6), rata șomajului în UE ar putea crește de la 6,7 % la 9 % în 2020, înainte de a scădea la aproximativ 8 % în 2021, tot cu diferențe între statele membre.

## De asemenea, criza provocată de pandemia de COVID-19 a evidențiat clar vulnerabilitatea sporită a lucrătorilor independenți și a celor cu locuri de muncă atipice sau precare, care mult prea adesea nu beneficiază de plasele de siguranță ale sistemelor de protecție socială care le-ar putea acorda sprijin în cazul pierderii veniturilor sau al locului de muncă. Lucrătorii din sectoarele de servicii esențiale se bucură de apreciere publică pentru contribuția adusă societății, ei asumându-și deseori mari riscuri pentru propria persoană. Locurile lor de muncă, de exemplu, în sectorul medical și al serviciilor sociale, în sectorul comerțului cu amănuntul și al serviciilor de curierat, precum și în domeniul serviciilor de curățenie, au fost și sunt importante pentru întreaga societate, însă deseori sunt subapreciate și ar trebui să se bucure de mai multă recunoaștere.

## Femeilor, lucrătorilor migranți și celor care aparțin minorităților etnice – categorii care sunt reprezentate disproporționat în unele dintre aceste sectoare esențiale – trebuie să li se acorde o atenție sporită pentru a avea garanția că beneficiază de toate drepturile lucrătorilor și, de asemenea, este posibil ca aceștia să aibă nevoie de o protecție sporită a plaselor de siguranță sociale. În special tinerii cu vârste sub 25 de ani au fost grav afectați de pierderea locului de muncă (inclusiv cei din sistemele de ucenicie) și de întreruperea studiilor și a formării. Acum aceștia se confruntă cu obstacole și mai mari la intrarea pe piața muncii, la fel ca și alte grupuri vulnerabile, precum persoanele cu handicap și alte persoane care sunt discriminate, care erau deja în dezavantaj în ceea ce privește accesul pe piața muncii.

## Europa nu-și permite să piardă încă o decadă. Pe termen scurt, trebuie pus accentul pe protejarea întreprinderilor și a locurilor de muncă. Trebuie trase învățăminte din răspunsurile la criza economică și financiară din 2008, care a avut consecințe semnificative și de durată asupra UE și a cetățenilor săi. Trebuie luate măsuri pentru a salva locurile de muncă și veniturile, precum și pentru a permite relansarea sigură și rapidă a activității economice, în vederea asigurării unei creșteri durabile, a unei redresări mai stabile, a competitivității și a unui model social și economic mai echitabil, productiv și funcțional. Dialogul civil și implicarea eficace a tuturor părților interesate sunt esențiale pentru asigurarea unui răspuns eficient la COVID-19 și pentru menținerea încrederii cetățenilor.

## Soluția trebuie să includă crearea de locuri de muncă de calitate și asigurarea unor salarii echitabile, inclusiv în cazul salariilor minime, care să permită fiecărui lucrător să beneficieze de un nivel de trai decent și care să țină seama de factorii economici, inclusiv de productivitate. Negocierea colectivă și dialogul social joacă un rol esențial în aceste eforturi și trebuie consolidate și/sau sprijinite la toate nivelurile, în concordanță cu sistemele relațiilor de muncă de la nivel național.

**Pilonul european al drepturilor sociale și angajamentul reînnoit privind salariile echitabile și negocierea colectivă în UE**

## Prin proclamarea Pilonului european al drepturilor sociale (Pilonul social/PEDS) în cadrul summitului de la Göteborg din noiembrie 2017, Parlamentul European, Consiliul și Comisia și-au reafirmat angajamentul de a depune eforturi în vederea unei Europe caracterizate de mai multă echitate și egalitate. Pilonul ar trebui să constituie cadrul călăuzitor către o convergență ascendentă reînnoită, în sensul îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă și pentru orientarea reformelor în ceea ce privește piața muncii și politicile sociale.

## CESE a subliniat în mod constant nevoia de măsuri concrete care să transforme în realitate principiile Pilonului. În afară de o competitivitate și productivitate tot mai mari, în conformitate cu principiul 6 al Pilonului, un aspect fundamental în vederea convergenței ar trebui să fie promovarea de salarii minime adecvate care să asigure un nivel de trai decent pentru lucrători și pentru familiile acestora, ținând seama de contextul economic și social național, și care să fie stabilite în mod transparent și previzibil, în concordanță cu practicile naționale și respectând autonomia partenerilor sociali[[7]](#footnote-7).

# **Observații generale**

## **Considerații generale**

### În Orientările sale politice pentru Comisia Europeană 2019-2024[[8]](#footnote-8), președinta Comisiei, dna Ursula VON DER LEYEN, și-a prezentat intenția de a „propune un instrument juridic menit să asigure că toți lucrătorii din Uniunea noastră au un salariu minim echitabil”. La 14 ianuarie 2020, Comisia Europeană a lansat prima etapă a consultării partenerilor sociali în temeiul articolului 154 din TFUE privind o posibilă acțiune menită să abordeze provocările legate de salariile minime echitabile. În a doua etapă a consultării, publicată la 3 iunie, Comisia Europeană subliniază necesitatea acțiunilor UE și își clarifică obiectivul de a lucra în continuare la un posibil instrument juridic, și anume o directivă sau o recomandare.

### Comitetul Economic și Social European și-a afirmat anterior convingerea că sunt necesare eforturi suplimentare în ceea ce privește convergența salariilor și stabilirea de salarii minime în statele membre, subliniind în același timp că trebuie respectate pe deplin competențele esențiale și autonomia partenerilor sociali de la nivel național în ceea ce privește procesul de stabilire a salariilor, în conformitate cu practicile naționale[[9]](#footnote-9). Obiectivul ar trebui să fie garantarea faptului că salariile minime din toate statele membre ale UE oferă tuturor lucrătorilor un nivel de trai decent, ținând cont de factorii economici. Aceasta ar contribui la obiectivul UE de îmbunătățire a condițiilor de trai și de muncă a cetățenilor săi și la dorința Comisiei de a avea o „Uniune mai ambițioasă”.

### CESE și-a exprimat, de asemenea, îngrijorarea cu privire la lipsa unei sfere de acoperire eficiente a dialogului social în unele state membre, afirmând astfel că este necesară promovarea dialogului social și al negocierii colective la toate nivelurile corespunzătoare, în concordanță cu sistemele de relații de muncă de la nivel național.

## **Contextul mai amplu**

### Convergența economică și socială ascendentă și combaterea sărăciei sunt influențate de aspecte semnificative mai ample, de exemplu, de cât de bine funcționează piața muncii, de funcționarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă și a politicilor active în domeniul pieței forței de muncă, precum și de funcționarea sistemelor fiscale, de securitate socială (inclusiv sistemul indemnizațiilor de șomaj), de protecție socială, de învățământ și de formare și de funcționarea pieței unice.

### Salariile sunt legate de situația economică dintr-o țară, dintr-o regiune sau dintr-un sector. Schimbările pot influența ocuparea forței de muncă, competitivitatea și cererea macroeconomică. Productivitatea este un aspect important pentru funcționarea pieței muncii și pentru perspectivele legate de ocuparea forței de muncă, în special ale lucrătorilor cu un nivel scăzut de calificare și ale noilor veniți pe piața forței de muncă. Toți lucrătorii ar trebui să beneficieze de evoluția productivității și de creștere, inclusiv cei cu salariile cele mai mici. În același timp, acolo unde costurile totale pentru angajarea unui lucrător cresc, creșterea productivității este, de asemenea, foarte importantă pentru a asigura competitivitatea economiei UE. Taxele și costurile nesalariale ale forței de muncă, inclusiv costurile cu contribuțiile de asigurări sociale suportate de angajatori și lucrători pot duce uneori la diferențe semnificative între salariile brute și cele nete și pot avea impact și asupra salariilor nete ale lucrătorilor și a costurilor angajatorilor.

### Salariile minime au, de asemenea, un efect de propagare asupra întregii structuri salariale. Procentul de lucrători remunerați cu salariul minim, tendințele în ceea ce privește evoluția salariilor, nivelurile prețurilor și puterea de cumpărare, precum și nivelul salariului minim în raport cu distribuția globală a salariilor din țară sunt alți factori importanți care trebuie luați în considerare. Salariile minime ar trebui să fie echitabile în raport cu distribuția salariilor în diferite țări, iar nivelul lor ar trebui să fie adecvat în raport cu prețurile reale, astfel încât să permită un nivel de trai decent, protejând, totodată, durabilitatea întreprinderilor care oferă locuri de muncă de calitate. Începând cu anul 2010, salariile minime brute de la nivel național exprimate în standarde ale puterii de cumpărare în UE au înregistrat o tendință de convergență ascendentă, care s-a datorat convergenței către media din UE în special a salariilor din țările din Europa Centrală și de Est[[10]](#footnote-10). Însă diferențele sunt încă foarte semnificative, iar tendința convergenței a înregistrat o încetinire în ultimii ani[[11]](#footnote-11).

## **Caracterul necesar al salariilor minime decente în Europa**

* + 1. Dreptul la condiții de muncă și la remunerație echitabile și juste este un drept fundamental consacrat prin instrumente internaționale și europene privind drepturile omului. Salariile, inclusiv salariile minime, reprezintă un aspect important al modelului de economie socială de piață al Uniunii Europene. Ele reprezintă plata pentru munca efectuată, sunt unul dintre factorii care garantează beneficii reciproce pentru companiile și lucrătorii care fac parte din piețe de ocupare a forței de muncă funcționale și sunt adesea un element-cheie al negocierii colective.

### Salariile minime îndeplinesc și alte funcții, de exemplu, îi protejează pe lucrători împotriva unei remunerații disproporționat de scăzute și a sărăciei persoanelor încadrate în muncă[[12]](#footnote-12). Deși calitatea ocupării forței de muncă continuă să fie calea cea mai potrivită pentru ieșirea din sărăcie, ocuparea unui loc de muncă nu reprezintă în prezent o garanție automată împotriva sărăciei, în special pentru persoanele care nu lucrează cu normă întreagă. În UE, aproape unul din zece lucrători câștigă „aproximativ” sau mai puțin decât salariul minim garantat de la nivel național[[13]](#footnote-13). În 2018, s-a constatat că una din zece persoane angajate cu vârsta de 18 ani sau peste era expusă riscului de sărăcie, iar în opt state membre lucrătorii câștigau mai puțin în termeni reali decât câștigau la începutul crizei din 2008. În plus, în ultimii zece ani, procentul de persoane încadrate în muncă expuse riscului de sărăcie a crescut în majoritatea statelor membre. Deși în unele state membre acest procent a rămas la același nivel sau chiar a scăzut, salariile minime actuale nu sunt adecvate pentru ca lucrătorii să scape de sărăcie doar prin încadrarea în muncă[[14]](#footnote-14).

### Există un consens asupra cu privire la faptul că Uniunea Europeană și statele membre trebuie să depună mai multe eforturi pentru a aborda problema sărăciei, inclusiv a sărăciei persoanelor încadrate în muncă. În documentele de consultare privind salariile minime echitabile, Comisia recunoaște că un nivel decent al salariului minim poate juca un rol important în reducerea sărăciei în rândul lucrătorilor săraci. CESE consideră că modalitatea cea mai eficace de a reduce sărăcia persoanelor încadrate în muncă constă în salarii minime decente și în politici integrate de incluziune activă, centrate pe persoane, care să promoveze accesul la un venit minim adecvat, la servicii de ocupare a forței de muncă și la locuri de muncă de calitate, precum și la servicii sociale esențiale și capabile de capacitarea persoanelor, în conformitate cu recomandarea Comisiei din 2008.

### Cu toate acestea, există mai multe cauze care duc la sărăcia persoanelor încadrate în muncă și Eurofound[[15]](#footnote-15) a concluzionat că, în timp ce salariul minim adecvat constituie un pilon central al protecției sociale împotriva sărăciei persoanelor încadrate în muncă, legătura dintre salariile minime și sărăcia persoanelor încadrate în muncă este una complexă. Un factor important care trebuie să fie avut în vedere este componența unei gospodării: chiar dacă salariul minim poate fi suficient pentru a proteja un adult singur împotriva riscului de sărăcie în unele țări, deseori acesta nu este suficient pentru a întreține mai multe persoane dacă nu mai există în gospodărie alte persoane care contribuie la venitul familiei.

### Nivelul costului vieții poate fi, de asemenea, un element fundamental care împinge gospodăriile în situația de sărăcie și ar trebui avut în vedere, acolo unde este relevant la nivel național, pentru determinarea caracterului adecvat al salariilor minime. Prestațiile pentru exercitarea unei activități profesionale, prestațiile sociale, transferurile sociale și alocațiile familiale pot juca, de asemenea, un rol important în atenuarea sau prevenirea sărăciei persoanelor încadrate în muncă, în funcție de alcătuirea gospodăriei.

### Multe guverne au optat, de asemenea, pentru reducerea impozitului pe venit și a contribuțiilor de asigurări sociale ca modalitate de creștere a veniturilor nete ale persoanelor cu venit minim garantat și ale altor persoane cu salarii mici. Totuși, acest lucru poate avea implicații politice mai ample, inclusiv șubrezirea sistemelor de sănătate publică și de protecție socială și a serviciilor publice în general. În plus față de aceste măsuri directe, raportul Eurofound explorează și evoluția măsurilor indirecte de combatere a sărăciei persoanelor încadrate în muncă[[16]](#footnote-16), însă impactul lor nu a fost ușor de evaluat, fiind necesară o evaluare mai specifică.

### Într-un sens mai larg, în ceea ce privește combaterea sărăciei, CESE a solicitat anterior introducerea unui cadru european obligatoriu pentru un venit minim decent, care să generalizeze, să sprijine și să asigure caracterul decent (adecvat) al sistemelor de venit minim din statele membre, ca un prim răspuns european important la problema gravă și persistentă a sărăciei în Europa[[17]](#footnote-17). În timp ce Grupul „Lucrători” și Grupul Diversitate Europa au sprijinit avizul, Grupul „Angajatori” nu a împărtășit punctul de vedere exprimat în aviz, privind instituirea unui instrument obligatoriu pentru un venit minim la nivel european, preferând în schimb metoda deschisă de coordonare[[18]](#footnote-18). Comitetul a propus, de asemenea, o abordare progresivă în ceea ce privește standardele minime comune în domeniul ajutorului de șomaj în statele membre, pentru a asigura dispozitive de siguranță adecvate pentru lucrătorii care își pierd locul de muncă și ca protecție împotriva sărăciei[[19]](#footnote-19). Acesta ar funcționa și ca stabilizator automat și ar încuraja convergența ascendentă în UE.

### Este nevoie, de asemenea, de o abordare cuprinzătoare, care să includă printre altele, sisteme eficace privind venitul minim, reforme adecvate în domeniul securității sociale și investiții sporite în serviciile publice. Un mod crucial de a-i ajuta pe cetățeni să scape de sărăcie este continuarea dezbaterilor despre garantarea atingerii pragului riscului de sărăcie de la nivelul UE [indicatorul ratei riscului de sărăcie (AROP) la nivelul UE[[20]](#footnote-20)], împreună cu analizarea bugetelor naționale de referință pentru calcularea costului bunurilor și serviciilor necesare (inclusiv a diferitelor metodologii utilizate). Aceste discuții ar trebui să țină cont de factori precum redistribuirea socială, fiscalitatea și nivelul de trai din fiecare stat membru al UE[[21]](#footnote-21) și să contribuie la contextualizarea pragului AROP în realitatea multidimensională a sărăciei.

### În aproape toate statele membre, femeile sunt suprareprezentate în rândul persoanelor cu salarii minime[[22]](#footnote-22). Există dovezi care indică faptul că salariile minime pot avea un impact pozitiv asupra diferenței de remunerare între femei și bărbați, dacă sunt însoțite și de măsuri politice care să abordeze disparitatea structurală de gen pe de piața forței de muncă și din societate. În mod similar, și alte persoane dezavantajate, precum lucrătorii migranți, persoanele cu dizabilități și minoritățile etnice, ar beneficia în mod semnificativ de pe urma unor salarii minime decente. În plus, pentru a îmbunătăți nivelul de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor cu dizabilități, autoritățile publice competente ar trebui să acorde angajatorilor subvenții salariale sau facilități fiscale pentru a acoperi costurile suplimentare asociate angajării acestor persoane.

### În cele din urmă, în ceea ce privește chestiunea salariilor decente în Europa, CESE subliniază, de asemenea, că sistemele de negociere colectivă funcționale, în special negocierea colectivă sectorială, joacă un rol crucial în asigurarea unor salarii echitabile și adecvate la nivelul întregii structuri salariale, inclusiv al salariilor minime garantate, acolo unde ele există. Acestea sunt necesare și pentru a promova convergența ascendentă a salariilor la nivel național și între țări, precum și pentru asigurarea unei abordări echilibrate între considerentele de natură socială și cele economice.

## **Caracterul necesar al acțiunilor la nivelul UE și fezabilitatea lor**

### În cadrul primei etape de consultare cu partenerii sociali, Comisia a stabilit o serie de modalități prin care acțiunile UE ar putea aduce valoare adăugată: contribuția la asigurarea unor salarii minime echitabile, sprijinirea statelor membre în vederea atingerii convergenței ascendente a condițiilor de muncă, asigurarea unor condiții de concurență echitabile în domeniul pieței unice și creșterea puterii de cumpărare în rândul persoanelor cu salarii mici.

### În a doua etapă de consultare cu partenerii sociali, Comisia Europeană clarifică obiectivele acțiunilor UE și obiectivele de politică ale unei posibile inițiative[[23]](#footnote-23). Conform celor afirmate de către Comisie, obiectivele generale ale unei astfel de inițiative ar fi de a asigura protejarea tuturor lucrătorilor din UE printr-un salariu minim echitabil, care să garanteze un nivel de trai decent oriunde ar lucra aceștia, precum și stabilirea salariului minim la niveluri adecvate, care să protejeze toți lucrătorii, garantând totodată accesul la încadrarea în muncă și ținând cont de efectele asupra creării de locuri de muncă și a competitivității. Majoritatea membrilor CESE consideră ca fiind binevenite obiectivele identificate de către Comisie și că acestea ar trebui abordate prin acțiunea UE privind stabilirea de salarii minime echitabile. Însă o mică parte consideră că acțiunea UE cu privire la unele dintre aceste obiective nu ar fi adecvată.

### Comisia a subliniat că nu intenționează să instituie un „salariu european minim” sau să armonizeze direct nivelul salariilor minime din UE și a evidențiat faptul că va respecta pe deplin competențele naționale, tradițiile naționale și particularitățile fiecărei țări, precum și libertatea contractuală a partenerilor sociali.

### Deși majoritatea statelor membre au un salariu minim garantat sau prevăzut de lege, există disparități semnificative între ele în ceea ce privește salariul minim garantat/prevăzut de lege, ceea ce reflectă nivelurile diferite de dezvoltare economică și socială. Potrivit datelor din luna ianuarie 2020, diferențele dintre salariile minime garantate din statele membre variază între 312 EUR și 2 142 EUR pe lună. Salariile minime lunare sunt în general mai mici de 600 EUR în estul UE și peste 1 500 EUR în nord-vestul UE[[24]](#footnote-24). În documentul de consultare din a doua etapă, Comisia observă că adecvarea salariului minim s-a îmbunătățit în majoritatea statelor membre[[25]](#footnote-25). Însă disparitățile rămân și, într-un număr semnificativ de state membre, salariul minim garantat este de maximum 50 % din salariul mediu brut corespunzător unei norme întregi[[26]](#footnote-26) și mult sub pragul „riscului de sărăcie” de 60 % din salariul mediu, nereușind astfel pe cont propriu să contribuie la scoaterea din sărăcie a lucrătorilor.

### Salariile minime ar trebui să asigure un nivel de trai decent. Grupul „Lucrători” și Grupul Diversitate Europa consideră că într-o serie de state membre nivelul salariului minim nu este încă suficient și că salariul minim net garantat „de referință” trebuie să fie stabilit la un nivel semnificativ peste pragul sărăciei, care a fost fixat în contextul UE folosind indicatorul AROP de 60 % din venitul disponibil pe adult-echivalent mediu la nivel național după transferuri sociale, și să fie echitabil în raport cu salariile de pe piața muncii în general. Un astfel de indice de referință ar asigura niveluri de beneficii adecvate și ar preveni forțarea lucrătorilor să ocupe locuri de muncă precare caracterizate de condiționalități negative corelate cu scheme de venituri minime. Ridicarea segmentului salariilor inferioare în direcția salariilor minime care protejează de sărăcie ar extinde, de asemenea, baza de impozitare pentru guverne, ajutând la finanțarea unor sisteme de protecție socială adecvate. Cu toate acestea, Grupul „Angajatori” consideră că această problemă nu trebuie să fie soluționată prin intermediul unei acțiuni a UE, întrucât UE, în conformitate cu hotărârile CJUE, nu deține competențe în ceea ce privește remunerația și, în special, nivelul acesteia. Conform celor care au propus acest din urmă punct de vedere, cel mult s-ar putea purta discuții și schimburi de opinii prin metoda deschisă de coordonare sau prin procesul semestrului european cu privire la modul de asigurare a unor prestații sociale și a unor scheme de venit minim la un nivel adecvat, și despre modul în care acestea pot sprijini, împreună cu ocuparea forței de muncă, finanțarea unor sisteme de protecție socială adecvate.

### CESE recunoaște diferitele preocupări legate de posibile acțiuni ale UE în acest domeniu. În special, există opinii divergente ferme în ceea ce privește competența UE. Unele susțin că, dat fiind că articolul 153 alineatul (5) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene exclude „remunerarea” din competența legislativă a UE, nu există o sferă de aplicare pentru acțiuni la nivelul UE. Pe de altă parte, alte opinii, inclusiv cea a Comisiei, susțin că există posibilitatea de acțiune la nivelul UE și că articolul 153 alineatul (5) nu ar împiedica acest lucru.

### De asemenea, există temeri, în special în rândul statelor membre în care salariile minime sunt stabilite exclusiv sau cu precădere prin negociere colectivă, că o astfel de acțiune ar interfera cu autonomia partenerilor sociali. Prin urmare, este esențial ca orice inițiativă a UE să salveze modelele din acele state membre în care partenerii sociali nu consideră că salariile minime garantate sunt necesare. În același mod, măsurile care promovează negocierea colectivă, în special negocierea sectorială, ar trebui să respecte pe deplin sistemele relațiilor de muncă de la nivel național și să nu forțeze o abordare bazată pe un model care nu ține cont de diferențe.

### O altă sursă a preocupărilor constă în faptul că politica europeană privind salariul minim garantat ar putea avea eventuale efecte negative asupra pieței forței de muncă, în special în cazul tinerilor și al lucrătorilor cu un nivel scăzut de calificare și ar putea agrava neconformitatea, ceea ce ar putea face ca lucrătorii cu salarii mici să fie expuși riscului de fi nevoiți să muncească informal[[27]](#footnote-27). Totuși, acest lucru poate fi combătut dacă nivelul salariului minim este definit în mod corespunzător, adică sprijină câștigurile lucrătorilor fără a submina piața forței de muncă, în funcție de factorii specifici din fiecare țară, inclusiv de răspunsul comportamental al angajaților, de gradul de competitivitate de pe piața produselor și a forței de muncă și de interacțiunea sa cu alte politici, în special cele legate de fiscalitate și prestații[[28]](#footnote-28). Într-adevăr, există exemple concrete de state membre în care introducerea salariului minim nu a afectat negativ crearea de locuri de muncă și în care chiar și creșterile substanțiale ale salariului minim au generat efecte macroeconomice pozitive, inclusiv intensificarea creșterii numărului de locuri de muncă[[29]](#footnote-29).

### CESE recunoaște pe deplin complexitatea aspectelor implicate în această dezbatere și faptul că salariile minime nu reprezintă soluția-miracol care va rezolva toate problemele. Cu toate acestea, o abordare comună a UE, cu obiective clare în materie de politică ce trebuie atinse de statele membre, prin diferite mijloace, și asigurarea implicării partenerilor sociali, în cadrul unor sisteme funcționale de negociere colectivă, ar putea asigura protejarea drepturilor lucrătorilor la o remunerație echitabilă și la libertatea de asociere, precum și a nevoilor angajatorilor în ceea ce privește productivitatea și competitivitatea. Dacă este combinată cu măsuri mai ample, o astfel de abordare ar putea contribui și la convergența ascendentă și la progresul social la nivelul UE, reducând diferențele dintre statele membre în ceea ce privește veniturile și salariile, reducând sărăcia persoanelor încadrate în muncă și asigurând condiții de concurență echitabile pe piața unică.

### Orice inițiativă europeană în domeniul salariilor minime echitabile, inclusiv aspectele legate de promovarea și de sprijinirea unei negocieri colective funcționale în vederea stabilirii salariilor, trebuie să fie definită pe baza unei analize și a unei înțelegeri adecvate a situației din statele membre și trebuie să respecte pe deplin rolul și autonomia partenerilor sociali, precum și diferitele modele de relații industriale.

# **Către o inițiativă juridică europeană privind salariile minime garantate, inclusiv pentru sprijinirea și promovarea implicării partenerilor sociali**

## **Conceptul de salarii minime**

### Salariile sunt afectate de mai mulți factori diferiți precum sectorul și ramura de activitate și expunerea acestora la concurența globală, costul vieții, cererea și oferta pieței, productivitatea, distribuția salariilor, nivelurile salariilor stabilite prin contractele colective de muncă, competențele și performanța individuală și ținând seama de modul în care acestea sunt realizate și valorificate. Acestea compensează activitatea desfășurată în conformitate cu legile, contractele colective de muncă și practicile aplicabile. Salariul global poate fi considerat ca acoperind diferite elemente, în funcție de modul în care acesta este stabilit în statele membre, regiuni sau în funcție de contractele colective de muncă.

### Salariile minime sunt definite de OIM drept „valoarea minimă a remunerației pe care un angajator trebuie să o plătească salariaților pentru activitatea desfășurată în cursul unei anumite perioade de timp, care nu poate fi redusă prin contracte colective de muncă sau contracte individuale”[[30]](#footnote-30). Potrivit Convenției nr. 131 privind fixarea salariilor minime a OIM[[31]](#footnote-31), stabilirea unor salarii minime echitabile înseamnă luarea în considerare a nevoilor lucrătorilor și ale familiilor acestora, inclusiv a nivelului general al salariilor din țara respectivă și a costului vieții, precum și a factorilor economici, inclusiv productivitatea și piața forței de muncă. Aceasta prevede, de asemenea, faptul că ar trebui asigurată o consultare completă a partenerilor sociali în ceea ce privește stabilirea salariilor minime. Cele 10 state membre ale UE[[32]](#footnote-32) care au ratificat Convenția dispun de un sistem de salarii minime garantate.

### Eficacitatea salariilor minime garantate depinde de mulți factori, care se aplică într-o măsură diferită, în funcție de contextul național, precum acoperirea lucrătorilor, dacă acestea sunt stabilite și ajustate la un nivel suficient care să acopere nevoile lucrătorilor și ale familiilor lor, ținând seama în același timp de factorii economici precum productivitatea, și dacă angajatorii respectă reglementările privind salariile minime[[33]](#footnote-33). Aceasta depinde și de măsura în care este sprijinită implicarea partenerilor sociali și de existența unui sistem de negociere colectivă eficient, care completează stabilirea salariului minim garantat. Acțiunile UE ar trebui să sprijine, printre altele, îmbunătățirile necesare în aceste domenii.

### În statele membre în care partenerii sociali sunt responsabili pentru stabilirea plafoanelor salariale, cota lucrătorilor care nu fac parte oficial din astfel de acorduri diferă de la 2 % în Austria la aproximativ 10 % în Suedia, Finlanda și Italia și la aproximativ 20 % în Danemarca. Ar trebui să se țină cont de faptul că, în Suedia și Danemarca, majoritatea acestor lucrători care nu sunt încadrați oficial cu un salariu minim sunt fie lucrători din sectorul privat care sunt foarte bine plătiți și care câștigă cu mult peste plafonul salarial convenit la nivel colectiv, fie studenți lucrători sau alte categorii de tineri lucrători care intră pe piața muncii. De asemenea, angajatorii plătesc deseori, în realitate, salarii minime în funcție de sector lucrătorilor care nu sunt încadrați cu un salariu minim, fără a fi obligați să facă acest lucru. Însă în Italia, persoanele care nu sunt încadrate fie sunt lucrători informali, fie lucrători pe cont propriu care lucrează în condiții stabilite individual pentru muncă ocazională, în special lucrători tineri.

### Comisia Europeană, Consiliul și partenerii sociali europeni au evidențiat cu toții importanța promovării dialogului social și a respectării autonomiei partenerilor sociali și, de asemenea, au solicitat statelor membre să sprijine îmbunătățirea și funcționarea dialogului social la nivel național[[34]](#footnote-34). Este posibil ca inițiativa privind salariile minime să nu slăbească sistemele de negociere colectivă din niciun stat membru, de exemplu, prin reducerea controlului partenerilor sociali asupra salariilor.

## **Sisteme de stabilire a salariilor de la nivel național/instituții din Uniunea Europeană**

### Sistemele de stabilire a salariilor minime, precum și rolul și capacitatea partenerilor sociali diferă în mod considerabil de la un stat membru la altul din cauza diferențelor de la nivelul tradițiilor lor naționale, precum și a diferiților factori economici și sociali și a cadrului politic și constituțional al fiecărei țări.

### Unele state membre ale UE au optat pentru un salariu minim garantat prin care salariile trebuie să corespundă cel puțin unui nivel minim stabilit prin lege. În aceste țări, este posibil ca partenerii sociali să stabilească, de asemenea, salarii minime sectoriale și transsectoriale (mai mari). În alte țări, în care nu există un salariu minim garantat, salariile sunt definite în mod exclusiv sau cu precădere de partenerii sociali în cadrul contractelor colective de muncă de la nivel național, sectorial și/sau de la nivelul întreprinderilor.

### În statele membre cu salarii minime garantate, tind să fie acoperiți majoritatea lucrătorilor, însă pot fi permise excluderi pentru anumite categorii, ceea ce înseamnă că salariile acestor lucrători sunt mai mici decât salariul minim garantat. În plus, în 11 state membre[[35]](#footnote-35), se aplică rate speciale pentru anumite grupe de lucrători. Aceste niveluri salariale se aplică în principal persoanelor mai tinere sau cu mai puțină experiență și/sau ucenicilor, dar se pot aplica și lucrătorilor necalificați și celor cu dizabilități, printre alte exemple. Unele țări au stabilite și niveluri salariale mai ridicate, bazate pe competențele lucrătorilor[[36]](#footnote-36). După cum a precizat Comisia, lacunele în ceea ce privește acoperirea pot avea consecințe negative pentru lucrătorii în cauză și pentru întreaga economie. Trebuie evaluate implicațiile acestor excepții, precum și ale acoperirii mai largi a lucrătorilor, pentru a înțelege diferitele abordări naționale și posibilele motive ale excluderilor, precum și implicațiile aferente.

### În țările fără salarii minime garantate, salariile minime se aplică doar lucrătorilor acoperiți de contractele colective de muncă. Deși cea mai mare parte a acestor țări au niveluri foarte ridicate de acoperire a negocierii colective (peste 80 %), în unele cazuri lucrătorii rămân descoperiți[[37]](#footnote-37).

### Adecvarea este un element esențial atunci când se stabilește dacă salariile minime garantate sunt „echitabile” și dacă pot asigura un nivel de trai decent pentru lucrători și pentru familiile lor. De asemenea, trebuie avut în vedere nivelul lor în raport cu distribuția globală a salariilor din țară. Grupul „Lucrători” și Grupul Diversitate Europa consideră că ar fi benefică stabilirea de criterii comune la nivelul UE pentru pragurile minime impuse pentru un „nivel de trai decent”. Există diverse posibilități de stabilire a unor astfel de praguri, precum utilizarea unui coș de referință cu produse care să asigure mai mult decât simpla întreținere și/sau stabilirea acestor praguri în raport cu un procent din salariul mediu sau salariul mediu brut corespunzător unei norme întregi. Se garantează continuarea discuțiilor cu privire la identificarea unor astfel de praguri și la modul progresivă în care pot fi atinse. Grupul „Angajatori” consideră că problema pragurilor nu trebuie să fie soluționată prin acțiuni ale UE, întrucât UE, în conformitate cu hotărârile CJUE[[38]](#footnote-38), nu deține competențe în ceea ce privește nivelurile de remunerare. Este important să se asigure că în momentul revizuirii salariilor minime garantate, caracterul adecvat al acestora și regularitatea revizuirilor sunt avute în vedere și trebuie să existe o procedură clară care să îi implice pe deplin pe partenerii sociali.

### Potrivit Comitetului european pentru drepturile sociale (ECSR) al Consiliului Europei, „conceptul de «nivel de trai decent» nu se limitează doar la nevoile materiale de bază precum hrana, îmbrăcămintea și locuința, ci include și resursele necesare pentru a participa la activități culturale, educaționale și sociale”. În concluziile sale recente[[39]](#footnote-39), Comitetul a constatat că nivelurile salariilor minime din unele state membre nu asigură un nivel de trai decent pentru lucrători și familiile acestora.

### Mai multe state membre permit în prezent angajatorilor să aplice deduceri din salariul minim garantat (de exemplu pentru daune provocate sau achiziționarea de echipamente) sau să includă în cuantumul salariului plăți suplimentare (de exemplu, ore suplimentare, prime). ECSR, precum și organismele de monitorizare de la nivelul ONU și OIM, au stabilit că, în unele state membre, aceasta nu asigură dreptul lucrătorilor la o remunerație echitabilă.

## **Rolul partenerilor sociali în sistemele de stabilire a salariilor minime garantate**

### Există mari diferențe în ceea ce privește implicarea partenerilor sociali în sistemele de stabilire a salariilor minime garantate. Din nefericire, în unele țări, guvernele au adoptat decizii unilaterale privind salariile minime, fără o implicare sau consultare adecvată a partenerilor sociali.

### Mecanismele care permit consultarea oportună și adecvată a partenerilor sociali contribuie la asigurarea faptului că sunt avute în vedere diferitele situații de la nivel economic și de pe piața forței de muncă. Acestea pot contribui, de asemenea, la găsirea de acorduri între autoritățile relevante și partenerii sociali de la nivel național și la un rezultat echilibrat care ține seama de nevoile angajatorilor și ale angajaților.

### Existența unor criterii transparente, clare și stabile pentru aplicarea ajustărilor necesare în ceea ce privește salariile minime garantate pentru a le asigura caracterul adecvat, ținând seama în același timp de factorii economici, contribuie la îmbunătățirea înțelegerii și a predictibilității pentru angajatori, lucrători și reprezentanții acestora. Din nefericire, acestea lipsesc în unele state membre.

### Partenerii sociali ar trebui să fie implicați într-un mod adecvat, în funcție de nevoile celor două părți ale ramurii de activitate, în consultări privind salariile minime garantate, inclusiv în identificarea criteriilor adecvate pentru definirea nivelului adecvat și în evaluarea oricărei posibile adaptări. În plus, un sprijin din partea UE și a statelor membre pentru consolidarea capacităților partenerilor sociali de la nivel național poate contribui la implicarea în negocierea colectivă, inclusiv, acolo unde este cazul, pentru stabilirea salariilor, precum și în discuții privind salariile minime garantate.

## **Rolul negocierii colective în stabilirea salariilor minime garantate**

### Salariile negociate de partenerii sociali se bazează pe un acord echilibrat între aceștia. Acest lucru este important pentru a asigura faptul că salariile sunt echitabile pentru ambele părți ale branșei respective. Cinci dintre cele șase țări în care salariile minime sunt definite prin negocieri colective sectoriale se află printre țările cu acoperirea cea mai mare a negocierii colective.

### CESE salută indicația conform căreia inițiativa Comisiei „nu ar încerca să introducă salarii minime garantate în țările cu o acoperire mare a negocierii colective și unde stabilirea salariilor este organizată exclusiv prin aceasta”[[40]](#footnote-40). Această noțiune reflectă faptul că, în funcție de decizia de la nivel național, partenerii sociali, cu deplina respectare a autonomiei lor și la nivelul lor de decizie, sunt actorii cel mai bine plasați pentru a elabora și organiza politicile și mecanismele de stabilire a salariilor.

### Negocierea colectivă este, de asemenea, de o importanță capitală în definirea nivelurilor salariilor în multe dintre țările care au un salariu minim garantat, iar acordurile negociate în respectivele țări adesea îmbunătățesc nivelurile salariale stabilite de guvern.

## **Necesitatea de a sprijini și de a promova negocierea colectivă în statele membre**

### Efectele și mărimea salariilor minime garantate depind de modul în care acestea interacționează cu alte politici și instituții legate de piața forței de muncă. Una dintre aceste interacțiuni este cea dintre salariile minime și negocierea colectivă. Puterea relativă a negocierii colective din diferite țări reprezintă unul dintre principalii factori determinanți ai existenței și amplorii efectelor de blocaj[[41]](#footnote-41).

### Atunci când sistemele de negociere colectivă funcționează bine, acestea sprijină creșterea ratei de încadrare în muncă și scăderea ratei șomajului pentru toți lucrătorii. Coordonarea în rândul unităților de negociere îi ajută pe partenerii sociali să țină cont de situația ciclului economic și efectele macroeconomice ale acordurilor salariale asupra competitivității[[42]](#footnote-42).

### Dreptul la libertatea de asociere și dreptul de organizare și negociere colectivă sunt drepturi fundamentale consacrate în instrumentele internaționale și europene privind drepturile omului. Toate statele membre au ratificat Convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM): C087 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical și C098 privind dreptul de organizare și negociere colectivă. Nivelul și acoperirea negocierii colective variază în mod semnificativ între statele membre, de la numai 7 % în Lituania la 98 % în Austria. Începând din 2000, acoperirea negocierii colective a scăzut în 22 de state membre și se estimează că mai puțin de 3,3 milioane de lucrători sunt asigurați în prezent prin acorduri de negociere colectivă.

* + 1. Potrivit unui raport al OCDE, negocierea colectivă se confruntă cu provocări vechi (precum reducerea acoperirii negocierii colective și scăderea densității sindicale), dar și cu provocări noi, de exemplu, prevalența tot mai mare a lucrătorilor din forme atipice de încadrare în muncă (de exemplu, angajare temporară cu fracțiune de normă sau regim de lucrători independenți) care ar putea să nu aibă acces la negocierea colectivă[[43]](#footnote-43). Aproape toate statele membre au înregistrat o scădere a acoperii negocierii colective de la începutul crizei economice și sociale[[44]](#footnote-44), întrucât aceasta a determinat schimbări în ceea ce privește mecanismele de negociere a salariilor în mai multe țări, extinzându-se la traiectoria existentă către descentralizare în altele. Acest lucru s-a datorat condițiilor naționale diferite și, în unele cazuri, acțiunilor întreprinse de UE în vederea asigurării măsurilor economice de salvgardare.
		2. CESE a subliniat în mod frecvent provocările generate de formele de muncă noi și flexibile, în special faptul că mulți lucrători ar putea fi situați în afara structurilor de negociere colectivă și de reprezentare sindicală. De asemenea, a evidențiat necesitatea de a consolida rolul dialogului social și al negocierii colective, inclusiv prin susținerea de către UE a unor cadre naționale cu rol de sprijin, de abilitare și de consolidare a capacităților, asigurând forța organizațională a ambelor părți ale industriei și protejând, totodată, sistemele de negociere colectivă funcționale[[45]](#footnote-45).
		3. Libertatea de asociere și dreptul de organizare trebuie, de asemenea, să fie respectate și promovate. Este important ca la nivel național și al UE să existe discuții privind modul în care se poate asigura pentru toți lucrătorii accesul la reprezentativitate în cadrul uniunilor sindicale și exercitarea drepturilor acestora de a se organiza în mod colectiv și de a lua măsuri colective.

### CESE apreciază recunoașterea de către Comisie a faptului că există posibilitatea de a lua măsuri la nivelul UE pentru a promova rolul negocierii colective în sprijinirea adecvării și a ratei salariului minim. Acțiunea UE privind salariile minime ar putea include măsuri de sprijinire a negocierii colective, cu respectarea diferitelor sisteme de relații de muncă de la nivel național. Această afirmație este în acord cu direcția recomandărilor anterioare ale CESE, prin care se solicită consolidarea negocierii colective și a dialogului social.

# **Contribuția părților interesate: vizite virtuale de țară și audierea publică**

## **Prezentarea generală/contextul vizitelor**

### În cursul elaborării avizului, a fost important pentru CESE să obțină punctele de vedere ale părților interesate relevante de la nivel național și european. Pentru a realiza acest lucru, au fost planificate o serie de vizite de țară și de audieri publice cu actori la nivelul UE. Pentru vizitele de țară au fost selectate cinci state membre (Germania, Polonia, România, Spania și Suedia) pe baza criteriilor privind instituțiile de stabilire a salariului minim din statele membre ale UE pe care Comisia Europeană le-a identificat în prima etapă a consultării cu partenerii sociali. Au fost planificate discuții cu reprezentanți ai guvernului, ai organismelor naționale de stabilire a salariilor, ai partenerilor sociali naționali și ai organizațiilor care luptă împotriva sărăciei. Din cauza pandemiei provocate de focarul de COVID-19, vizitele nu au mai putut fi susținute și au fost înlocuite cu un chestionar parțial structurat și cu videoconferințe ulterioare cu părțile interesate relevante.

## **Rezumatul videoconferințelor** (prezentările mai detaliate sunt incluse într-o anexă la prezentul aviz)

### Cele mai mari preocupări și cea mai fermă opoziție față de inițiativa juridică a UE privind salariile minime au fost exprimate de către reprezentanții suedezi, în rândul cărora a existat un consens general privind faptul că UE nu deține competența de a lua măsuri cu privire la salarii. Partenerii sociali suedezi se tem că inițiativa UE ar aduce atingere tradițiilor naționale de negociere a salariilor, printre altele, și ar submina autonomia partenerilor sociali. În schimb, aceștia au propus inițiative fără caracter obligatoriu pentru promovarea dialogului social și a negocierii colective, totodată subliniind faptul că sistemele naționale sunt rezultatul a decenii de dezvoltare și nu pot fi transplantate dintr-o țară în alta. În Suedia, acoperirea negocierii colective este de 90 % și sub 1 % dintre lucrători câștigă mai puțin de 60 % din salariul mediu[[46]](#footnote-46). Reprezentantul guvernului suedez a susținut poziția partenerilor sociali și a afirmat că UE joacă un rol important în contribuția la creșterea ocupării forței de muncă și la îmbunătățirea evoluțiilor sociale. Abordarea provocărilor sociale este importantă pentru coeziunea Uniunii și pentru piața internă. Însă, aceștia nu au considerat că o inițiativă cu forță juridică obligatorie, inclusiv o directivă, reprezintă calea corectă de urmat și au spus că o inițiativă a UE nu trebuie să conducă la obligația pentru statele membre de a introduce acorduri colective sau salarii minime garantate aplicabile la nivel universal.

### Sindicatele și organizațiile societății civile din celelalte patru țări au fost în favoarea unei acțiuni la nivelul UE, iar unele chiar au menționat că aceasta ar putea lua forma unei directive-cadru. Printre argumentele exprimate în favoarea unei astfel de inițiative se numără potențialul de a coordona politici de salarizare internaționale, de a combate dumpingul social, de a promova convergența salarială, de a reduce sărăcia persoanelor încadrate în muncă, de a oferi protecție lucrătorilor care nu sunt încadrați în acordurile colective, de a preveni exploatarea grupurilor vulnerabile de lucrători, cum ar fi migranții, și de a contribui la reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați. Unii reprezentanți au făcut referire, de asemenea, la posibilitatea stabilirii unor criterii comune la nivelul UE privind pragurile minime pentru adecvarea salariilor minime, spre exemplu pe baza unui coș de alimente de referință și a unor servicii esențiale necesare tuturor. Mai mulți reprezentanți au menționat, de asemenea, că alte măsuri ar trebui să însoțească o inițiativă a UE privind salariile minime, în special o directivă privind venitul minim suficient și o inițiativă de consolidare a rolului dialogului social și a reprezentării sindicatelor.

* + 1. Organizațiile patronale din trei țări[[47]](#footnote-47) și-au exprimat preocuparea sau opoziția față de măsurile cu caracter obligatoriu. Unele au afirmat în mod explicit că, în conformitate cu articolul 153 din TFUE, UE nu are nicio competență cu privire la salarii și că discuția ar trebui să se concentreze asupra modului de îmbunătățire a procesului semestrului european. Organizațiile patronale s-au opus unei inițiative juridice în baza faptului că aceasta ar aduce atingere sistemelor naționale de stabilire a salariilor și ar afecta negativ competitivitatea statelor membre și a ocupării forței de muncă, precum și integrarea șomerilor pe piața muncii. De asemenea, aceștia au subliniat faptul că discuțiile pe tema salariului minim nu ar putea fi separate de chestiunile mai ample care afectează piața muncii, inclusiv sistemele de securitate socială. În unele țări, reprezentanții angajatorilor și-au exprimat îngrijorarea față de creșterea salariului minim garantat pe baza unor decizii politice ale guvernului de creștere a salariului minim fără luarea în considerare a factorilor economici. Într-o țară s-a menționat, de asemenea, că recomandările specifice fiecărei țări au scos în evidență efectul negativ al creșterii salariului minim asupra competitivității. Într-o țară s-a menționat ca posibil instrument o recomandare fără caracter obligatoriu și s-a precizat că o consolidare a negocierii colective este o problemă de ordin național și că, pentru aceasta, este necesar sprijinul UE, în special în ceea ce privește dezvoltarea capacităților partenerilor sociali.
		2. Reprezentanții guvernelor nu au exprimat o poziție directă, asemenea partenerilor sociali și organizațiilor societății civile. În timp ce unii au salutat promovarea unei inițiative-cadru fără rezerve (Germania), alții au susținut o directivă-cadru (Spania). În ceea ce privește acțiunile următoare, reprezentanții Germaniei au confirmat că Președinția germană este gata să susțină procesul în curs în a doua jumătate a anului 2020.

## **Audiere publică**

* + 1. Pe data de 25 iunie a avut loc o audiere publică cu participarea Comisarului european pentru locuri de muncă și drepturi sociale, dl Nicolas Schmit, a raportorului Parlamentului European privind reducerea inegalităților cu accent special asupra sărăciei persoanelor încadrate în muncă și a coordonatorilor Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale pentru grupurile PPE și SD, a ETUC și BusinessEurope, precum și a Platformei sociale. Comisia a reiterat intenția sa de a promova un instrument juridic privind salarii minime echitabile în Europa, care să respecte autonomia partenerilor sociali și sistemele naționale de negociere colectivă și care să nu aducă atingere sistemelor de negociere colectivă funcționale. De asemenea, aceasta a recunoscut faptul că tema salariului minim echitabil este una dificilă și controversată. A existat un consens politic între cei trei deputați în Parlamentul European cu privire la faptul că se impune luarea de măsuri la nivelul UE în direcția asigurării faptului că lucrătorii din Europa au un nivel de trai decent și a abordării sărăciei persoanelor încadrate în muncă. Partenerii sociali europeni au răspuns la cea de a doua etapă a consultării Comisiei, însă se pare că aceștia au puncte de vedere divergente cu privire la necesitatea unei acțiuni la nivelul UE, precum și la fezabilitatea și temeiul juridic al acesteia. Platforma socială a subliniat importanța garantării atât a unor venituri minime suficiente, cât și a unui salariu minim suficient, care să fie mai mare decât venitul minim.

# **Domeniu de aplicare pentru luarea de măsuri la nivelul UE**

## **Acquis-ul UE**

* + 1. CESE constată că există un set consistent de instrumente internaționale și ale UE care consacră și sprijină noțiunea de remunerație „echitabilă”, prin care se asigură un „nivel de trai decent” pentru lucrători și pentru familiile acestora[[48]](#footnote-48). CESE ia notă de faptul că este propusă o inițiativă juridică la nivelul UE privind „salariul minim echitabil” la Titlul „Politica socială” din TFUE. Această inițiativă ar trebui corelată cu obiectivele Uniunii recunoscute la articolul 3 din TFUE: de a promova o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate, care tinde spre ocuparea completă a forței de muncă, spre progres social, precum și spre bunăstarea popoarelor sale și dezvoltarea durabilă a Europei.

### Comitetul recunoaște, de asemenea, că situația juridică privind inițiativa UE privind salariile minime este foarte complexă. UE poate adopta instrumente juridice privind condițiile de muncă în temeiul articolului 151 și al articolului 153 alineatul (1) litera (b) din TFUE. Potrivit tratatului, dispozițiile de la articolul 153 nu se aplică „remunerațiilor”. Pe de altă parte, în jurisprudența UE și în mai multe directive existente, chestiunea remunerațiilor este tratată ca o condiție de muncă esențială. Există opinii divergente evidente cu privire la această chestiune, iar CESE recunoaște faptul că va fi necesară adoptarea unei abordări echilibrate și precaute de către Comisie.

### Partenerii sociali europeni au, de asemenea, competența de a încheia acorduri în domeniul politicii sociale (Titlul X din TFUE) în temeiul articolului 155.

## **O posibilă inițiativă juridică a UE privind salariile minime echitabile: directivă sau recomandare a Consiliului**

### În ceea ce privește salariile minime, responsabilitatea de a îndeplini angajamentele prevăzute în PEDS revine, în principal, fiecărui stat membru în parte. Comisia a stabilit că este nevoie de acțiuni ale UE în ceea ce privește salariile minime echitabile și, de asemenea, posibile căi de realizare a acestora. Deși majoritatea membrilor CESE consideră că astfel de acțiuni ar putea genera valoare adăugată, alții nu sunt de acord cu această afirmație. Orice acțiuni adoptate la nivelul UE trebuie să respecte pe deplin autonomia partenerilor sociali și repartizarea competențelor între nivelul UE și cel național.

### În documentul său de consultare a partenerilor sociali din a doua etapă, Comisia precizează că instrumentele UE luate în considerare sunt o directivă și o recomandare a Consiliului. Există opinii divergente în cadrul CESE în ceea ce privește legitimitatea vreunei inițiative juridice a UE în temeiul articolului 153, în special a unei directive, întrucât, potrivit articolului 153 alineatul (5) din TFUE, dispozițiile articolului respectiv nu se aplică în cazul remunerațiilor. În urma consultării partenerilor sociali și în absența unei negocieri între aceștia, oricare ar fi instrumentul pe care l-ar lua în considerare Comisia în vederea unei inițiative privind salariile minime echitabile, obiectivul ar trebui să fie asigurarea faptului că salariile minime garantate, acolo unde există, sunt echitabile în raport cu distribuția salarială din țara respectivă și a respectării dreptului lucrătorilor la o remunerație corectă, garantând astfel cel puțin un nivel de trai decent pentru lucrători și familiile lor. Acesta ar trebui să țină seama în egală măsură de aspectele economice importante, precum productivitatea.

### Conform celor afirmate de către Comisie, sunt posibile atât instrumente legislative, cât și nelegislativ. Aceasta indică faptul că o directivă în domeniul „condițiilor de muncă” ar lăsa la discreția statelor membre decizia privind modul de punere în aplicare a cerințelor minime și a obligațiilor procedurale care trebuie respectate. De asemenea, Comisia precizează că, dacă s-ar propune o recomandare a Consiliului, punerea sa în aplicare ar putea fi monitorizată prin intermediul unui cadru specific de referință integrat în semestrul european, în cadrul căruia s-ar putea discuta și monitoriza principii referitoare la mecanisme pentru sisteme eficace de stabilire a salariului minim garantat, la implicarea partenerilor sociali și la adecvare, printre altele.

## **Utilizarea achizițiilor publice**

### Achizițiile publice reprezintă un mijloc prin care instituțiile publice de la nivelul UE și de la nivel național pot promova salarii decente, condiții de muncă echitabile și negocierea colectivă, urmărind obiective economice, legate de furnizarea unor servicii de calitate și de interes public. Acest lucru este posibil în conformitate cu Convenția C094 privind clauzele în materie de muncă (contractele publice) a OIM, printr-o mai bună utilizare a criteriilor sociale din actuala legislație a UE privind achizițiile publice.

### Introducerea de clauze privind negocierea colectivă în normele UE privind achizițiile publice, care impun ca respectarea dreptului la negociere colectivă și contractele colective de muncă să fie o condiție pentru atribuirea tuturor contractelor de achiziții publice, ar putea constitui un mod complementar eficient de a sprijini negocierea colectivă la nivelul UE.

## **Îmbunătățirea colectării datelor**

### Există mai multe domenii în care UE ar putea sprijini statele membre prin colectarea datelor și furnizarea de asistență cu privire la dezvoltarea, în consultare cu partenerii sociali, a indicatorilor și instrumentelor de asigurare a respectării legii privind evoluția salariilor minime garantate.

Bruxelles, 18 septembrie 2020

Luca JAHIER
Președintele Comitetului Economic și Social European

\*

\* \*

**NB**: A se vedea anexa

**APPENDIX
to the
OPINION
of the European Economic and Social Committee**

Summaries of video conference calls with selected countries on the minimum wage

[**1) SWEDEN** 24](#_Toc53123883)

[**2) GERMANY** 25](#_Toc53123884)

[**3) ROMANIA** 28](#_Toc53123885)

[**4) SPAIN** 30](#_Toc53123886)

[**5) POLAND** 32](#_Toc53123887)

**1) SWEDEN – 12 June**

Participants from Sweden included representatives from the trade union confederation LO-Sweden, the trade union confederation TCO, the confederation of professional associations SACO, the employers' organisations belonging to the Confederation of Swedish Enterprise (Swedish Enterprise), the Swedish Construction Federation (Byggföretagen), the Federation of Swedish Farmers (LRF) and the Swedish Ministry of Employment.

The participants were asked to outline the situation of the minimum wage in their country and their position on a possible EU initiative on minimum wages at European level.

All parties expressed strong concerns about the possibility of binding EU regulation on minimum wages. Firstly, the EU does not have competence regarding pay, and all parties stressed the importance of the autonomy of the social partners. It was their firm conviction that a binding legal instrument would be a disincentive for social partners to negotiate, and would hamper social dialogue.

According to Swedish Enterprise, the Scandinavian social model has worked well for over 100 years, with high rates of membership on both sides and 90 percent coverage of collective bargaining agreements. The remaining 10 percent of the workforce that were not covered was made up mostly of high-earning professionals, such as lawyers, tech experts etc., or of young people entering the labour market.

The **LRF** emphasised thatthe agricultural and horticultural sectors did not have direct collective agreements of their own, but were linked to collective agreements though third party certification. **Byggföretagen** explained that in the construction sector salaries were relatively high. The group of low wage earners in Sweden in general was very small: less than one percent of workers earned less than 60 percent of the median wage, either because they worked very little or because they were young. As a result, the minimum wage was not a problem in Sweden. Moreover, it was important not to confuse the minimum income with the minimum wage.

According to **Swedish Enterprise**, minimum wage regulations in collective agreements had a normative effect on those undertakings that did not have collective agreements. If employers in such undertakings paid wages that were too low and where there was no collective agreement, the unions could start industrial action, something which employers wanted to avoid. The right to collective bargaining was a legal right, recognised in Swedish and international law. It was a collective right.

Wage-setting, including that of minimum wages, was linked to international competiveness and also productivity. As a result, the Swedish system was working well, with real wages rising for 20 years consecutively and minimum wages increasing at the same pace as normal wages. Some employers considered that minimum wages were too high, but this was a subject for national discussion.

The **TCO, LO and SACO** representatives agreed with the employers' representatives. They emphasised that Sweden had a high level of minimum wages, and that they thought it was at national level that minimum wages should be agreed.

When asked whether they agreed that a higher minimum wage at EU level might prevent social dumping and relocations, **Swedish Enterprise** responded that Sweden had also had waves of relocations – e.g. to Italy – but that they had found that the answer was not to have lower wages, but to create jobs and growth. The Baltic countries, for instance, had seen wage increases along with growth, and most companies did not move on the grounds of wage levels alone, although this did sometimes happen. However, the employers found that Sweden sought to combat relocation not by dumping in terms of wages, but by being more creative and gaining market shares. **TCO, LO and SACO** found that social dumping was a problem in some countries and some sectors, and that there was a need to raise the minimum wage in low-wage countries, but not through methods that could damage other systems, such as the Swedish one. Instead there was a need to build social partner capacity and create incentives to increase wages in those countries.

All participants proposed instead to promote social dialogue. The question of low incomes needed to be addressed by means of different measures. The **Ministry of Employment** said that the government was happy to discuss non-binding instruments respecting the autonomy of social partners, but they were against a binding instrument at EU level. The governments of Denmark and Sweden had made a joint proposal urging the Commission instead to issue a communication identifying the challenges facing collective bargaining, and to address shortcomings in Member States in order to advance social dialogue at national level.

The social partners also supported promoting social dialogue and collective bargaining in other countries – although they recognised that the Swedish system could not be transferred directly, as it would take time to develop such a system. The Swedish social partners stood ready to share the benefits and drawbacks of their system, to enable others to develop a system fitting their needs. They also felt it was important to emphasise that regulation can be counterproductive to collective bargaining, as it was not possible to foster bargaining by decree.

**2) GERMANY – 15 June 2020**

Participants from Germany included representatives fromthe German Confederation of Skilled Crafts (Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) employers' organisation, the Federal Ministry of Labour and Social Affairs, European Anti-Poverty Network Germany (EAPN-DE) and the Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) trade union confederation.

The participants were asked to outline the situation regarding the minimum wage in their country and their position on a possible EU initiative on minimum wages at European level.

Germany was one of the countries that had a strong system of collective bargaining and social dialogue, but Germany had also introduced a statutory minimum wage in 2015.

According to the **German Confederation of Skilled Crafts (Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)**, Germany had a long tradition of collective bargaining. For decades, a statutory minimum wage was not an issue for Germany, as the country always relied on the freedom of collective bargaining. In 2013-2014 there was a debate about the need to introduce statutory minimum wages in Germany to complement the collective agreements. The ZDH was the biggest SME employers' organisation in Germany and was strongly involved in the debate on minimum wages.

The *Mindestlohngesetz* was introduced in 2014, bringing into force a statutory minimum wage of EUR 8.50 as of 1 January 2015. Since then it had gradually increased and now (2020) stood at EUR 9.35. Germany now had a two-fold system with regard to minimum wages: a statutory minimum wage set by the State, and minimum wages set in certain branches by the collective bargaining partners and declared generally applicable by the ministry.

The representatives of the **Federal Ministry of Labour and Social Affairs** welcomed the Commission consultation. They welcomed the promotion of a framework without already laying down the final shape of the framework. The role of the German Presidency here would be of an honest broker and to build bridges in this area between the different Member States. The Ministry representatives were in favour of an approach that would strengthen social partnership. They underlined that there were pros and cons for both a directive and a recommendation. Some aspects of the consultation might fit better in a recommendation. The debate on possible avenues for EU action would start during the German Presidency and the discussion would be ongoing for a long time. Due to some restraints already mentioned by Member States, such as the question of EU competence and the question of how to ensure adequate participation by the social partners, no results were to be expected in early 2021.

The **EAPN-DE** representative underlined the high level of in-work poverty in Germany (especially for migrants, refugees and low-skilled workers). According to the EAPN-DE, a higher minimum wage was necessary and would also help reduce the gender pay gap. The problem of enforcement was also an issue as the minimum wage was sometimes circumvented legally and illegally. At German level, the minimum wage should be increased and a European initiative for minimum wage would also be needed.

According to the **DGB**, the introduction of the statutory minimum wage in Germany was due to a decrease in collective bargaining coverage, together with an increase in precarious employment. The DGB supported the idea of a European initiative on minimum wages, which would fit in with the discussions in Germany. The trade unions would like to increase the minimum wage through the Minimum Wage Commission. According to DGB, the minimum wage had increased by nearly 2% per year since it was established, but it had been established at too low a level.

According to the **ZDH**, in the context of the current crisis that Europe was facing, the situation on the labour market differed from what it has been. In this context it was very likely that too high an increase in the national minimum wage would have a negative impact on employment.

The **ZDH** considered that making collective agreement coverage compulsory would have an adverse effect on employment and would endanger jobs. It was important to respect national traditions on social partnerships. The **DGB** would prefer everyone to be covered by collective agreements but as this was not the case, the statutory minimum wage is needed.

Representatives of the **Federal Ministry of Labour and Social Affairs** noted that compulsory collective bargaining coverage across the board would be against the German constitution. Freedom of association had two sides: it entailed the right to join a union/organisation or not. In their view, there was no one size fits all approach when it came to wage-setting approaches.

There was also discussion of why the numbers in different statistics concerning collective bargaining coverage in Germany differed widely. According to the **ZDH,** and as confirmed by the representatives of the **Federal Ministry of Labour and Social Affairs,** it depended on whether (a) only direct coverage of collective bargaining (which had been decreasing (to about 50%) was taken into account or whether (b) the application of collective bargaining agreements without being bound by membership (i.e. employers who follow indirectly (minimum) wages set in collective bargaining agreements (about 30%) was also counted. As regards the question of whether there had been any negative impact on collective bargaining and employment due to the introduction of minimum wages, the **ZDH** argued that the negative impact of minimum wages on employment was not strong and underlined that the positive impact on employment was due to a booming economy. According to the **DGB** no negative effects on employment had been observed so far. There had been a slight decrease in marginal employment but that was the intention of the law when it was passed.

As regards the question of the adequacy of the minimum wage, the representatives of the **Federal Ministry of Labour and Social Affairs** raised the question of the EU competence to set a specific standard in relation to a certain wage level and referred to the ECJ ruling. Reflecting the views expressed in the second-phase consultation document, they also assumed that the Commission possibly saw some room for a framework but only very little in relation to adequacy.

The Ministry representatives referred to the limits set by Article 153(5) as regards what was legally possible at the EU level. They were not in favour of a provision which would set out a certain level for each Member State, as there were limits to what can be done at EU level. As regards strengthening collective bargaining, representatives of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs would appreciate proposals at European level to strengthen collective bargaining.

According to the **EAPN-DE**, the minimum wage in Germany had a positive impact on poverty but the minimum wage was not high enough; it could not ensure a decent standard of living and should be increased to EUR 12. It should also be noted that the minimum wage was only one instrument to combat poverty. A directive for a minimum income scheme was also needed.

According to the **ZDH**, the legal limits of setting minimum wages at EU level were clear: it was crucial to respect national systems in place and the role of the social partners in the Member States. The European level should refrain from actions going too much into too much detail at Member State level. This would have an adverse effect. It was important to look at social protection systems.

From the **DGB** side, the current discussion at EU level about decent work and the minimum wage was very welcome. On the issue of strengthening collective bargaining, the EU could decide to only give money to companies with collective agreements and to introduce a transparency register on which companies having collective agreements could be entered.

**3) ROMANIA – 15 June 2020**

Participants from Romania included representatives from the employer confederation Concordia and the trade union confederation Cartel ALFA.

The participants were asked to outline the situation of the minimum wage in their country and their position on a possible EU initiative on minimum wages at European level.

**Concordia** informed the EESC that, unfortunately, Romania is rather on the opposite side of best practices and this has been highlighted many times by the European Commission, in several reports and country specific recommendations. The minimum wage is set by the government and it has to consult the social partners. In reality, these consultations are a formality and the positions of the social partners are not taken into account. Setting the minimum wage is a purely political decision without any foundation or study. It is not based on economic or social factors. There are no impact assessments and the social partners do not have the capacity to conduct these assessments. The social partners were invited to a tripartite council, but basically they were just informed about the decision.

A slight improvement has been that last year the new government organised a public consultation on three scenarios. Social partners provided their answers in writing and a couple of meetings took place. However, there was no impact analysis on the proposed increase. The Romanian minimum wage has more than doubled in the last eight years. Such an increase was necessary for convergence purposes, yet we have now reached a point where, as the latest Country Report of the EC highlights, competitiveness is at risk.

Discussing a national mechanism for improving this situation: a bi-partite body of the social partners, supported by a body of experts, to negotiate an increase and propose it to the government for approval (similar to the German model). This mechanism would support both employers and employees.

Very recently, differentiation based on the level of education was introduced in the parliament. This year, there is a lot of political pressure, as it is an election year in Romania.

**Cartel ALFA** said thatall five big national level trade unions in Romania support the EU proposal for decent minimum wages. This is very important to fight social dumping in Europe and the mechanism proposed by the Commission could be an effective instrument. They agreed with most of what the employers had said. However, one remark was that bi-partite negotiations are only wanted by a couple of bigger companies.

There is no branch collective agreement negotiated between union federations and employers' federations in Romania. One reason for that is the change in law in 2010, which created very strict conditions for collective bargaining. Having the same criteria for setting minimum wage in Europe could be an effective tool to fight social dumping. The only change that the Romanian trade unions would suggest is to use 60% of average wage as the basis for the minimum wage instead of 60% of median wage. This would make a significant difference for Romania (2% increase vs. 20% increase).

The respondents were asked whether the minimum wage system in Romania effectively deals with poverty. They were also asked what the main obstacles for collective bargaining coverage are, as Romania's level is one of the lowest in Europe (around 20%) and whether an EU initiative for encouraging collective bargaining could help reduce the brain drain from Romania and keep young and skilled workers in the country.

As regards fighting poverty, **Concordia** mentioned that poverty is quite high in Romania. There is a large development gap between regions. Many people are stuck in poor regions, the possibilities to leave the region for better jobs are very limited and businesses and industry do not go there because the infrastructure is missing. Therefore, internal convergence is needed, infrastructure needs to be built to create job opportunities.

One reason why collective bargaining is not functioning in Romania is that only 30 sectors are regulated, compared to 200-300 sectors in some European countries. Therefore, it is very hard to find common ground in negotiations as there are quite big differences within one such broad sector. The sectors should be re-defined and that would make collective bargaining easier.

As for the EC initiative, there is a difference between encouraging collective bargaining and setting binding rules.

**Concordia** mentioned that the percentage of workers who work for minimum wage is around 30%. There is a very high skills deficit in Romania, e.g. digital skills. If the skills were to improve, the wage would also improve. Imposing a too high minimum wage with no other measures to tackle the other problems (skills, infrastructure, etc.) would not support good employers and could encourage the black market.

Minimum wage convergence would not necessarily reduce brain drain. Because of the huge skills deficit, skilled and highly skilled workers are payed quite well and they do not leave so much. There are other aspects besides wage that encourage brain drain, such as healthcare, childcare and infrastructure.

According to **Cartel ALFA** 1.4 million workers out of 5 million receive a minimum wage and another 1 million receive a wage around 10-15% over the minimum wage. That means that almost half of Romanian workers have a very low wage. Brain drain is a huge problem, skilled and highly skilled workers (doctors, engineers etc.) leave because of low wages. The minimum wage allows people to cover the costs of a very small flat, nothing more. This is not enough to keep people out of poverty. Collective bargaining is also impeded by a legal requirement that business federations and trade unions should cover 50% of the branch workers. This is not the case.

Asked what factors could help boost collective bargaining in Romania, **Concordia** thought that building social partners' capacity would be very important. Members have lost trust in the functioning of these mechanisms. More in-depth analysis is needed (e.g. impact analysis of minimum wage increase). The way the current legal framework is structured also needs to be considered. Labour regulations are very detailed in Romania and there is very little space for social partners to negotiate.

It was discussed whether the use of public procurement could be a supportive measure, i.e. to link public procurement to decent working conditions and the minimum wage.

**Concordia** noted that this is not currently used for collective bargaining in Romania. Together with other social partners they were exploring the incentives that would bring social partners together without forcing them and encourage collective bargaining. Among those initiatives, public procurement was also considered, but no conclusion has been reached yet.

**4) SPAIN – 16 June 2020**

Participants from Spain included representatives from the Comisiones Obreras trade union, the UGT trade union, European Anti-Poverty Network Spain (EAPN-ES), the Ministry of Labour and Social Economy and the CEOE employers' organisation. Due to a sudden and unforeseen impediment, the CEOE was not able to participate in the country call and therefore sent a written contribution after the meeting.

The participants were asked to outline the situation regarding the minimum wage in their country and their position on a possible EU initiative on minimum wages at European level.

From the point of view of **Comisiones Obreras**, an initiative at EU level could be very useful, because there was no harmonisation on labour matters across the European Union. The hope was that it would take the form of a directive and that it would include some binding recommendations, so that Member States could implement them with some degree of flexibility. In Spain, the system was two-fold: a government-led minimum wage, and minimum wages resulting from collective bargaining. In Spain, the double system of collective bargaining and legal minimum wage was working correctly and the legal minimum wage was helping to increase salaries through collective bargaining.

The **UGT** was also in favour of EU action, specifically a directive. Currently in Spain the system was quite flexible: the government studied the economic indicators and then decided on the minimum wage. The UGT representative argued in favour of enhancing information on decision-making when setting the minimum wage. From the trade union perspective, it was important to agree on the indicators to be taken into account.

According to the **EAPN-ES**, minimum wages were key to setting minimum standards to protect workers and to prevent in-work poverty. The EAPN was in favour of a directive, setting definitions, objectives, and methods. The directive should be based on clear criteria, and should regularly refer to a basket of key services that everyone needed. An inclusive approach was crucial. There could be scope for a second directive on minimum income. This would be especially valuable in order to protect the most vulnerable.

According to the representatives from the **Ministry of Labour and Social Economy**, the position of the government was in favour of EU action, preferably a directive. The Spanish job market was the best "laboratory" as regards the impact that minimum wage had on jobs. The consequences on macro-economic indicators were very positive. Minimum wages were therefore a key tool to promote well-being and a dynamic economy, and a driver of economic and of job growths.

On the question of the relationship between collective bargaining and the minimum wage, according to the **UGT**, after the 2012 labour market reform and after the crisis, the number of people covered by collective agreements had dropped. The UGT emphasised the need for a recommendation from the European Commission. The European Commission should assume responsibility when contrary measures were taken.

As regards the link between the job market and minimum income, according to representatives from the **Ministry of Labour and Social Economy,** the main problems in Spain were job precarity and long-term unemployment. A minimum income was a solution for some workers, for example older people who find it difficult to find a job. The aim of a national minimum income was to bring coherence to the general system.

On the question of whether, at the time that the minimum wages rose, incentives were also given to SMEs and enterprises to employ people, according to representatives from the **Ministry of Labour and Social Economy** there were no tax reforms to support SMEs in 2017-2018 in order to create jobs. The government wanted to bring in measures that had a broad consensus in order to modernise the Spanish labour market.

According to the **EAPN-ES**, most minimum income systems are below what the minimum wage can offer them. A Minimum Income Directive was needed, that complemented a Minimum Wage Directive. The EAPN had been fighting for a Minimum Income Directive for 25 years. It was particularly crucial to help severe cases of poverty.

The **UGT** concluded by stating that an EU-wide instrument on a minimum wage would be very beneficial for Spain and for the EU in general, in order to have decent remuneration for workers and more harmonisation throughout the EU. Such measures should be binding and go hand-in-hand with boosting collective bargaining.

Representatives from the **Ministry of Labour and Social Economy** concluded that an EU-wide instrument would be very beneficial especially to fight social dumping. They also emphasized that most people in precarious situations were women (e.g. domestic workers or in other precarious areas of work).

From the point of view of the **CEOE[[49]](#footnote-49)**, there was no doubt about the role minimum wages play at national level, particularly in those cases where they were subject to a social dialogue process. Minimum wage setting should be based on clear and stable criteria and these should be established in agreement with the social partners, so that wages could be updated regularly and in a way that was consistent with the economic context and the evolution of the labour market. The role of the social partners should be not only promoted but prioritised in Member States. This was a key aspect to be considered, since there were significant differences between economic structures, sectors and even within companies, depending on their size, among other issues. In this respect, collective bargaining was of outmost importance.

When it came to the European level, two main elements should be borne in mind. First, the EU had no competence on wages (Article 153 of the Treaty on the Functioning on the European Union). Second, that discussions on minimum wages could be isolated from broader issues which affected the labour market as well as social security systems. As a result, the CEOE considered that the European debate should not be focused on new legislative instruments, but rather on how to enhance the European Semester process.

**5) POLAND – 16 June 2020**

Participants from Poland included representatives from the trade union OPZZ, the European Anti-Poverty Network (EAPN-PL), the trade union NSZZ Solidarność and the employer confederation, Konfederacja Lewiatan.

Participants were asked to outline the situation of the minimum wage in their country and their position on a possible EU initiative on minimum wages at European level. They were asked to give their view on the effect of minimum wage on employment and the areas that this proposal should regulate. They were asked to give their views on the situation of collective bargaining.

**Konfederacja Lewiatan** mentioned that the minimum wage is negotiated every year, but that this is not a success story since for many years the decision has been taken by the government. The organisation takes the position that there is no need for a binding EU initiative in the field of minimum wages (such as a directive) and that from their side they would prefer instruments such as recommendations rather than legislation. There is a risk that an increase in minimum wages, apart from economic factors for a given country, would lead to an increase in unemployment but also in the black economy. Minimum wage is not an issue that can be set at EU level. Discussions should rather be at Member State level as there are some special features and characteristics that must be taken into account. For example, the social and taxation systems of all Member States are different. Konfederacja Lewiatan would therefore prefer that the subsidiarity principle is respected in this regard. Concerning collective agreements, these should be reinforced at national level, and EU support is needed for this, especially with regard to capacity building.

The **OPZZ** representative mentioned that he participates in the Social Dialogue Council (SDC). The minimum wage is negotiated annually therein. For OPZZ, minimum wage has both economic and social relevance. In Poland, there is a legal category of "decent wages", but it does not include the amount of money. As a result, the minimum wage is only slightly higher than the minimum subsistence level. Currently there is no talk on decent wages in Poland. OPZZ is in favour of a framework directive on minimum wages. There is no scientific data in Poland showing that an increase in minimum wages will result in an increase in unemployment. This is constantly repeated in negotiations since employers raise this issue often. OPZZ believes that soft instruments for minimum wages will not work either in Poland or in the EU. There is a need for a policy of upward convergence. Statistics show that the low minimum wage in Poland favours economic migration, since people are looking for opportunities abroad. OPZZ expects that the share of wages in GDP in Poland will increase, and to this end, wage levels, including minimum wage, must reflect the GDP growth rate and labour productivity. Discussions about wages as well as work on dialogue at sectoral level are direly needed. There is a lack of trust between employers, trade unions and the government. In Poland the tax system is still less favourable for lower incomes than higher incomes. Fictitious self-employment exists because taxes are lower. He mentioned the need for an increase in financing for innovation and research development, since this is the means through which productivity can be raised.

**EAPN-PL** explained that in Poland, minimum wage has never been considered a main tool to fight against poverty. Since Polish NGOs are not included in the SDC, they are not involved in the deliberations on the minimum wage. They would like this to be changed, however, given that at the same time NGOs are also employers. A raise in minimum wage from the side of the government should translate into a raise in the supplementary payments that NGOs receive. EAPN-PL believes that minimum wage is not the only solution to combat poverty, but that a broader perspective needs to be adopted. In-work poverty is high in Poland not only due to the low level of wages, but also because of other important factors like inactive or unemployed members of households, mainly women with children and people with disabilities, but also a low level of minimum income protection. EAPN-PL feels that an EU directive on minimum wages would have a positive impact, but it should be complemented by a framework directive on minimum income.

**NSZZ Solidarność** mentioned that regulation in this area is crucial. A framework directive on minimum wages would be positive, as recommendations are considered too soft for this area. This legal instrument should be accompanied by support for collective bargaining. There needs to be European fair minimum wages, and a European framework needs to be established. This does not mean that there should be one minimum wage for all the EU, but a common definition for this. The directive should not interfere in the industrial relations of the country. Minimum wage should be bound by collective agreement. This can be achieved by the directive. The directive should foresee the provision that anyone who is a worker is covered by the minimum wage. At the moment, persons who are sent to an internship financed by the Labour Fund receive a salary lower than the minimum wage. Persons who perform work under a contract on aid for harvesting also do not have a minimum wage guarantee. In Poland there are workers whose labour contracts are not covered by the Polish regulation on the minimum wage, and receive pay which is lower than the minimum wage. The directive should also give impetus for implementing the European Pillar of Social Rights.

**NSZZ Solidarność** does not foresee that the directive will translate into a dramatic increase in collective agreements, but checks are needed to surmount the obstacles. In Poland there are limitations on the right to strike and no legal possibility for collective agreements for the civil service. This directive can serve as a check-list. There should be incentives to have collective agreements. In Poland multinational companies are very important, but double standards are present, since the situation concerning wages in the multinational's country and where they operate from is totally different. A directive can force Member States to find solutions to the present obstacles.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. [JO C 125, 21.4. 2017, p. 10](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2017.125.01.0010.01.RON&toc=OJ:C:2017:125:TOC). [↑](#footnote-ref-1)
2. [JO C 97, 24.3. 2020, p. 32](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2020:097:SOM:EN:HTML) [↑](#footnote-ref-2)
3. [JO C 190, 5.6. 2019, p. 1](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2019.190.01.0001.01.ENG&toc=OJ:C:2019:190:TOC). [↑](#footnote-ref-3)
4. [Previziunile economice din primăvara anului 2020: recesiune profundă și neuniformă, redresare incertă](file:///C%3A/Users/Sal/Documents/EESC/Minimum%20wages/Spring%202020%20Economic%20Forecast%3A%20A%20deep%20and%20uneven%20recession%2C%20an%20uncertain%20recovery) [↑](#footnote-ref-4)
5. [Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19: First findings*](https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020) („Viața, munca și COVID-19: Primele constatări”), aprilie 2020, Dublin [↑](#footnote-ref-5)
6. Idem. [↑](#footnote-ref-6)
7. Principiul 6 – Pilonul european al drepturilor sociale [↑](#footnote-ref-7)
8. *O Uniune mai ambițioasă* [Orientări politice pentru viitoarea Comisie Europeană 2019-2024](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_ro.pdf) [↑](#footnote-ref-8)
9. [JO C 125, 21.4. 2017, p. 10](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2017.125.01.0010.01.RON&toc=OJ:C:2017:125:TOC). [↑](#footnote-ref-9)
10. [*Minimum wages in 2019 – Annual review*](https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/minimum-wages-in-2019-annual-review) („Salariile minime în 2019 – Raport anual”), Eurofound, 2019. [↑](#footnote-ref-10)
11. B. Galgóczi și J. Drahokoupil, Galgóczi, *Condemned to be left behind? Can Central and Eastern Europe emerge from its low-wage model? („Condamnați să fie neglijați? Poate Europa Centrală și de Est să renunțe la modelul de remunerare redusă?”), ETUI, 2017.* [↑](#footnote-ref-11)
12. Cu toate acestea, de exemplu, în funcție de componența gospodăriei, lucrătorii care primesc salariul minim ar putea avea în continuare nevoie de beneficii în cadrul altor sisteme de protecție socială, de prestații pentru exercitarea unei activități profesionale și/sau de deduceri sau credite fiscale pentru a ajunge la un nivel de trai acceptabil. [↑](#footnote-ref-12)
13. Eurofound (2019) *Minimum wages in 2019 – Annual review* (Raportul anual: „Salariile minime în 2019”). [↑](#footnote-ref-13)
14. [*Statutory Minimum Wages in the EU: Institutional Settings and Macroeconomic Implications, IZA Policy Paper No. 124, February 2017* („Salariile minime garantate în UE: Cadre instituționale și implicații macroeconomice, Documentul de politică nr. 124 al IZA, februarie 2017”)](http://ftp.iza.org/pp124.pdf) [↑](#footnote-ref-14)
15. [Eurofound (2017), *In work poverty in the EU*](https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/in-work-poverty-in-the-eu) („Sărăcia persoanelor încadrate în muncă în UE”) [↑](#footnote-ref-15)
16. Sunt identificate cinci categorii de măsuri indirecte care pot contribui la abordarea sărăciei persoanelor încadrate în muncă: asigurarea unor structuri de îngrijire a copiilor; formule flexibile de lucru; măsuri care promovează avansarea la locul de muncă sau îmbunătățirea competențelor persoanelor; măsuri care contribuie la îmbunătățirea nivelului de trai al persoanelor cu venituri mici; măsuri care creează medii de lucru inclusive pentru a îmbunătăți oportunitățile migranților, ale persoanelor cu dizabilități sau ale altor grupuri de lucrători dezavantajați (a se vedea pagina 41). [↑](#footnote-ref-16)
17. [JO C 190, 5.6.2019, p. 1](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2019.190.01.0001.01.RON&toc=OJ:C:2019:190:TOC) (Acest aviz nu a primit sprijinul Grupului „Angajatori”, a se vedea avizul contrar anexat la avizul CESE.) [↑](#footnote-ref-17)
18. A se vedea avizul contrar anexat la avizul CESE, [JO C 190, 5.6.2019, p. 1](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2019.190.01.0001.01.RON&toc=OJ:C:2019:190:TO). [↑](#footnote-ref-18)
19. [JO C 97, 24.3. 2020, p. 32](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:52018IE1543) [↑](#footnote-ref-19)
20. Stabilit la 60 % din venitul disponibil pe adult-echivalent mediu la nivel național după transferuri sociale. [↑](#footnote-ref-20)
21. În conformitate cu avizul din 2019 al CESE intitulat „Pentru o directivă-cadru europeană privind venitul minim”, [JO C 190, 5.6.2019, p.1](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2019:190:SOM:RO:HTML). A se vedea nota de subsol 13. [↑](#footnote-ref-21)
22. [Eurofound (2019), *Minimum wages in 2019: Annual review*](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19028en.pdf) (Raportul anual: „Salariile minime în 2019”) [↑](#footnote-ref-22)
23. [A doua etapă a consultării cu partenerii sociali în temeiul articolului 154 din TFUE cu privire la o posibilă acțiune care să abordeze provocările legate de salariile minime echitabile](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=PI_COM:C(2020)3570) [↑](#footnote-ref-23)
24. *Disparities in minimum wages across Europe* („Disparități la nivelul salariilor minime din Europa”), Eurostat 3.2.2020 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200203-2> [↑](#footnote-ref-24)
25. Documentul CE de consultare a partenerilor sociali în a doua etapă. [↑](#footnote-ref-25)
26. Informații obținute în urma primei etape de consultare a partenerilor sociali – p. 2, care face trimitere la Ancheta asupra structurii câștigurilor salariale și la ancheta EU-SILC (notele de subsol 6 și 7) ale Eurostat. [↑](#footnote-ref-26)
27. [*Eurofound (2019) Upward convergence in employment and socioeconomic factors* („Convergența ascendentă a ocupării și factorii socioeconomici”)](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18042en.pdf) [↑](#footnote-ref-27)
28. [*Good Jobs for All in a Changing World of Work, The OECD Jobs Strategy* („Locuri de muncă de calitate pentru toți, în contextul unei piețe a forței de muncă în continuă schimbare. Strategia de ocupare a forței de muncă a OCDE”)](http://www.oecd.org/publications/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work-9789264308817-en.htm) [↑](#footnote-ref-28)
29. Dube, *The impact of minimum wages – review of the international evidence* („Impactul salariului minim – analiza dovezilor internaționale”), 2019, Londra: Trezoreria MS: <https://www.gov.uk/government/publications/impacts-of-minimum-wages-review-of-the-international-evidence>; A.°Godøy, M.°Reich, *Minimum Wage Effects in Low-Wage Areas* („Efectele salariului minim în domenii cu remunerare scăzută”), Document de lucru 106-19 al Institutului de cercetare în domeniul muncii și ocupării (*Institute for Research on Labor and Employment* – IRLE), iunie 2019. [↑](#footnote-ref-29)
30. *ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (2014): General Survey on Minimum Wage Systems* [Comitetul de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor din cadrul OIM (2014):„Anchetă generală privind sistemele de salarii minime”], punctul 68. [↑](#footnote-ref-30)
31. Convenția privind fixarea salariilor minime, 1970 (nr. 131) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131>. [↑](#footnote-ref-31)
32. Bulgaria, Franța, Letonia, Lituania, Malta, Țările de Jos, Portugalia, România, Slovenia și Spania. [↑](#footnote-ref-32)
33. [Ghidul OIM privind politica în domeniul salariului minim](https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang--en/index.htm). [↑](#footnote-ref-33)
34. A se vedea Concluziile Consiliului intitulate „Un nou început pentru un dialog social puternic” <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10449-2016-INIT/ro/pdf>.; Declarația cvadripartită a Președinției Consiliului, a Comisiei și a partenerilor sociali: [https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=ro&catId=89&newsId=2562](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2562) [↑](#footnote-ref-34)
35. Belgia, Franța, Ungaria, Irlanda, Lituania, Luxembourg, Malta, Țările de Jos, Portugalia, România și Spania. [↑](#footnote-ref-35)
36. [Eurofound, *Minimum wages in 2019 – Annual review* (Raportul anual: „Salariile minime în 2019”)](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19028en.pdf) [↑](#footnote-ref-36)
37. [Eurofound, *Minimum wages in 2019 – Annual review* (Raportul anual: „Salariile minime în 2019”)](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19028en.pdf) [↑](#footnote-ref-37)
38. Cauza C-268/06, CJUE, Impact. [↑](#footnote-ref-38)
39. <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/protection-of-workers-rights-in-europe-shortcomings-found-but-also-positive-developments-in-certain-areas>. [↑](#footnote-ref-39)
40. <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/fs_20_51> [↑](#footnote-ref-40)
41. Grimshaw, D., Bosch, G. și Rubery, J. (2013), *Minimum wages and collective bargaining: what types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?* („Salariile minime și negocierea colectivă: ce tipuri de negociere salarială pot favoriza rezultate pozitive în materie de echitate salarială?”). British Journal of Industrial Relations, D OI 10.1111 / bji r.12021. [↑](#footnote-ref-41)
42. [OCDE: Negotiating our way up: Collective bargaining in a changing world of work](http://www.oecd.org/employment/negotiating-our-way-up-1fd2da34-en.htm) („Negocierea unui drum ascendent: Negocierea colectivă într-o piață a muncii în schimbare”). [↑](#footnote-ref-42)
43. Idem. [↑](#footnote-ref-43)
44. Eurofound: *Developments in collectively agreed pay 2000-2017* („Evoluția salariilor stabilite prin contracte colective de muncă în perioada 2000-2017”) – anexa 1 – <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18049en.pdf> [↑](#footnote-ref-44)
45. [JO C 303, 19.8.2016, p. 54](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2016.303.01.0054.01.RON&toc=OJ:C:2016:303:TOC), [JO C 434, 15.12.2017, p. 30](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2017.434.01.0030.01.RON&toc=OJ:C:2017:434:TOC), [JO C 13, 15.1.2016, p. 161](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RON/TXT/?uri=CELEX:52015AE0765&from=GA&lang3=EN&lang2=EN&lang1=RO), [JO C 125, 21.4.2017, p. 10](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2017.125.01.0010.01.RON&toc=OJ:C:2017:125:TOC). [↑](#footnote-ref-45)
46. Conform contribuției scrise din partea organizației societății civile de combatere a sărăciei EAPN SE, a fost important pentru UE să urmărească stabilirea unui sistem de reglementare a salariului minim în fiecare stat membru, însă a fost la fel de important să respecte acele țări în care s-a instituit un sistem de negociere colectivă pentru reglementarea salariului minim. [↑](#footnote-ref-46)
47. Organizația patronală spaniolă CEOE nu a putut să onoreze apelul la consultare, însă a exprimat aceleași puncte de vedere în contribuția sa scrisă. [↑](#footnote-ref-47)
48. Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor din 1989 <http://aei.pitt.edu/4629/1/4629.pdf>; articolul 23 alineatul (3) din Declarația universală a drepturilor omului <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf>; articolul 7 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>; articolul 4 alineatul (1) din Carta socială europeană a Consiliului Europei (CSE) din 1961; Obiectivele de dezvoltare durabilă ale ONU, în special ODD1, ODD8, ODD 10; Convenția privind protejarea salariilor a OIM din 1949 (nr. 95); articolul 4 alineatul (5) CSE; Convenția privind protecția creanțele lucrătorilor (în cazul insolvenței angajatorului) a OIM din 1992 (nr. 173); articolul 25 Carta socială europeană (revizuită) (CSE-R 1996) <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93> [↑](#footnote-ref-48)
49. Due to a sudden and unforeseen impediment, the CEOE was not able to participate in the country call and therefore sent a written contribution after the meeting. [↑](#footnote-ref-49)