

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

**MODALITĂȚI DE STABILIRE A SALARIULUI MINIM
ÎN STATELE EUROPENE**

DECEMBRIE 2020

Documentare și sinteză: Dan Alexandreanu, consilier parlamentar

Sinteza documentară poate fi accesată direct pe Intranet la pagina Direcției studii și documentare legislativă.

* Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă sunt cu caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

ABSTRACT

Stabilirea unui salariu minim, în conformitate cu obiectivele Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 131/1970 privind stabilirea salariilor minime, se justifică prin necesitatea de a asigura un minim financiar de bază, de a proteja puterea de cumpărare și de a controla efectele salariului minim pe scara veniturilor obținute de angajați. În principiu, salariul minim se determină pe baza bugetului standard, precum și pe baza evoluției costului vieții, așa-numitul coș minim.

Conform Convenției, art. 2 alin. (1) stipulează că salariile minime vor avea putere de lege și nu pot fi reduse, nerespectarea acestei prevederi având drept rezultat aplicarea de sancțiuni adecvate, penale sau de altă natură, persoanei sau persoanelor responsabile.

Trebuie remarcat faptul că același articol stipulează că libertatea negocierii colective trebuie respectată pe deplin, iar rolul negocierii colective în stabilirea salariilor minime este afirmat.

Art. 3 stabilește următoarele elemente care trebuie luate în considerare la determinarea nivelului salariilor minime, care vor include, pe cât posibil și ținând cont de practica și condițiile naționale, următoarele:

a) necesitățile lucrătorilor și ale familiilor acestora în comparație cu nivelul general al salariilor din țară, costul vieții, prestațiile de securitate socială și nivelul de trai al altor grupuri sociale;

b) factori economici, inclusiv cerințele de dezvoltare economică, productivitatea muncii și interesul care există pentru a atinge și menține un nivel ridicat de utilizare a forței de muncă.

Recent, Comisia Europeană a propus o Directivă a UE cu scopul de a se asigura că lucrătorii din Uniune sunt protejați prin existența unor salarii minime adecvate, care să le permită un trai decent. În propunere se menționează că atunci când sunt stabilite la niveluri corespunzătoare, salariile minime produc nu doar un impact social pozitiv, ci și beneficii economice mai ample, întrucât duc la reducerea inegalității salariale, contribuie la susținerea cererii interne și la consolidarea stimulentei de a lucra. Salariile minime adecvate pot ajuta și la reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați, întrucât sunt mai multe femei decât bărbați care câștigă salariul minim. Propunerea are și rolul de a contribui la protejarea angajatorilor care asigură salarii decente lucrătorilor, prin garantarea concurenței loiale.

Astfel, deși introducerea unui salariu minim la nivelul statelor membre ale UE părea acum mai puțin de un an o țintă care nu poate fi atinsă, ca urmare a contextului creat de pandemie, ce a afectat în special sectoarele cu o pondere mai mare a lucrătorilor cu salarii mici, precum activitatea de retail și de turism, această idee a fost adusă în discuție. Pe lângă beneficiul de a reduce inegalitățile între cetățeni, creșterea salariului minim lărgeste baza de impozitare, stimulează consumul intern și cererea, factori ce contribuie la relansarea economiei. În concluzie, se apreciază că rolul salariilor minime pentru protejarea lucrătorilor cu salarii mici devine din ce în ce mai important și că acestea pot ajuta la susținerea cererii interne în timpul redresării economice, protejând în același timp locurile de muncă ale cetățenilor.

C U P R I N S

CONSIDERAȚII GENERALE.....	5
STABILIREA NIVELULUI DE SALARIZARE.....	6
MECANISME DE CALCUL.....	9
BIBLIOGRAFIE.....	16

CONSIDERAȚII GENERALE

Ratele nominale ale salariilor minime au crescut în majoritatea statelor membre în ianuarie 2019, comparativ cu aceeași lună de referință din 2018. Cuantumul lunar a variat între 286 euro în Bulgaria și 2.071 euro în Luxemburg pentru o normă întreagă/angajat. Cele mai mari creșteri nominale ale salariului minim s-au înregistrat în Spania (22%), Grecia (11%) și Bulgaria (10%). Pentru lucrătorii din Spania aceasta a însemnat o creștere cu 1,11 euro/oră, în timp ce lucrătorii din Grecia și Bulgaria primesc cu 0,42 euro, respectiv cu 0,15 euro mai mult pe oră. Creșterea substanțială a salariului minim a avut loc și în Lituania (39%), dar aceasta s-a datorat în mare măsură unei schimbări a bazei de impozitare, lucrătorii, în termenii reali, primind o creștere de doar 7,5%.

<i>Nivelul salariului minim euro/h (martie 2019)</i>	
Luxemburg	11,97
Franța	10,15 (2020)
Olanda	9,91
Irlanda	9,8
Belgia	9,66
Marea Britanie	9,28
Germania	9,19
Spania	5,45
Slovenia	5,1
Malta	4,4
Grecia	3,76
Portugalia	3,61
Lituania	3,39
Estonia	3,21
Cehia	3,11
Polonia	3,05
Slovacia	2,99
Croația	2,92
Ungaria	2,69
România	2,68
Letonia	2,54
Bulgaria	1,72

Austria, Danemarca, Finlanda, Italia, Norvegia și Suedia nu au o legislație prin care să se stabilească un salariu minim pentru o normă întreagă de muncă.

În aceste state sunt aplicabile o serie de contracte colective care sunt încheiate în toate domeniile de activitate.

Datele prezentate de Eurofound evidențiază că cele mai mici salarii negociate se regăsesc în **Austria** - 1.330 euro în medie - în cadrul următoarelor ocupații:

- persoane angate în florării;
- șoferi de taxi;

- angajați ai cinematografelor;
- persoane care livrează produse;
- persoane angajate în magazinele de blănuri, tăbăcari, etc.

Cele mai mici salarii negociate în **Italia** sunt cuprinse între 1.330 și 1.630 euro și sunt aplicabile angajaților din următoarele domenii:

- servicii de curățenie;
- agricultură;
- firme de consultanță;
- servicii sociale.

În **Suedia**, cele mai mici niveluri raportate sunt cuprinse între 1.500 și 2.380 euro, fiind plătite:

- personalului din clinicile stomatologice private (cu excepția stomatologilor și asistenților medicali);
- persoanelor angajate în saloanele de coafură și întreținere;
- muncitorilor din porturi, aviație și transportul public;
- personalului care desfășoară activități de curățenie;
- angajaților din sectorul construcții.

Cele mai mici valori din **Finlanda** variază între 1.720 și 1.790 euro pentru angajații fără studii superioare sau fără experiență care își desfășoară activitatea în sectoarele de comerț și construcții.

Aceste sectoare sunt, de asemenea, cu cele mai scăzute nivele de salarizare și în **Danemarca**, unde quantumul variază de la 2.500 euro pentru muncitori necalificați care își desfășoară activitatea în comerțul cu amănuntul, până la 3.220 euro pentru persoanele calificate, angajate în sistemul HORECA.

În **Norvegia**, cele mai mici niveluri de salarizare variază între 2.318 euro pentru angajații din benzinării și 2.964 euro pentru muncitorii necalificați din companiile de curățenie, care au mai puțin de doi ani de experiență.

Ratele minime salariale pentru cele mai mari contracte colective variază de la aproximativ 1.720 euro în **Finlanda** și 1.850 euro în **Austria**, până la 2.570 euro în **Danemarca**.

STABILIREA NIVELULUI DE SALARIZARE

Rolul influenței politice

Influența politică în mai multe state europene a avut un impact important în determinarea salariului minim în anul 2019. La nivelul fiecărui stat există recomandări specifice semestriale (cazul Bulgariei și Portugaliei), revendicări ale cetățenilor (cazul Franței) sau propuneri ale partidelor (Slovenia, Spania, Germania și Luxemburg), toate acestea limitând rolul partenerilor sociali.

- În **Grecia**, de exemplu, procesul de stabilire a nivelului salariului minim începe cu un proces de consultare. Acest proces durează aproximativ patru luni și implică partenerii sociali și instituțiile publice specializate, agenții, instituții științifice și organisme conexe. Consultarea este condusă de un comitet de coordonare, care este creat special în acest scop, fiind format din președintele Organizației pentru

mediere și arbitraj (OMED), un reprezentant din Ministerul Muncii și unul din Ministerul de Finanțe.

Etapele de lucru sunt următoarele:

- a) se realizează un dosar cu propuneri;
- b) partenerii sociali și structurile științifice ale acestora realizează o serie de studii/memorandumuri, care conțin inclusiv rezultatele unor întâlniri tripartite/dialoguri desfășurate de către comitetul de coordonare;
- c) Centrul de Planificare și Cercetare Economică (KEPE), un centru de cercetare aflat în subordinea Ministerului de Finanțe, procesează toate materialele discutate și analizate;
- d) KEPE elaborează o propunere sau o recomandare privind nivelul salariului minim, în conlucrare cu un comitet de experți independenți numit de ministerele muncii, finanțelor și dezvoltării;
- e) propunerea KEPE este discutată în Consiliul de Miniștri, înainte ca Ministrul Muncii să decidă asupra nivelului salariului minim.

- În **Bulgaria, Croația, Cehia, Polonia și Slovacia**, partenerii sociali nu reușesc, de regulă, să cadă de acord asupra unui nivel de salariu minim în urma consultărilor și negocierilor în cadrul forurilor tripartite. Prin urmare, guvernul stabilește nivelul de salarizare în mod unilateral.

- În **Ungaria și Letonia** s-au încheiat cu succes acorduri prin negocierile tripartite desfășurate.

- Procesul de stabilire a nivelului de salarizare nu este controversat în statele membre unde există un acord prealabil în baza unor formule de calcul (**Belgia, Franța, Luxemburg, Malta, Estonia și Olanda**).

- În **Belgia**, partenerii sociali au ajuns la un consens în Consiliul Național în urma creșterii "indexului pivot", care se bazează pe modificări ale prețurilor de consum.

- Guvernul **Franței** a urmat o formulă bazată pe creșterea salariului minim, dar a anunțat că nivelul de creștere are la bază doar creșterea "bonusului de angajare".

- În **Luxemburg**, guvernul a ajustat salariul minim începând cu anul 2019 în conformitate cu creșterea salariile medii între 2016 și 2017. În plus, acesta a anunțat alte măsuri pentru creșterea valorii nete a salariul minim, mărinđ salariul minim cu 100 de euro, începând cu data de 1 ianuarie 2019. Acest lucru a fost realizat în două etape, prin creșterea salariului minim cu 1,1%, respectiv 0,9%, precum și prin reducerea impozitului pentru categoria de angajați cu cele mai mici salarii minime.

- În **Malta**, un comitet tripartit calculează indicele prețurilor cu amănuntul, care permite guvernului să calculeze creșterea costului vieții. Aceste creșteri - denumite "ajustare a costului vieții" - sunt adăugate la salariul minim.

- În **Olanda**, salariile minime statutare sunt legate de dezvoltarea proiectată a salariilor colective convenite, fiind actualizate de două ori pe an.

• În **Croația**, nivelul salariului minim este stabilit în fiecare an de către guvern, la propunerea Ministerului muncii și a pensiilor, după consultarea cu partenerii sociali.

Sprijinul comitetelor de experți

Doar câteva state membre - **Franța, Germania, Irlanda și Marea Britanie** - au comitete de experți, cu un rol formal în procesul de stabilire a salariului minim. Aceste comitete sunt formate din parteneri sociali și experți independenți care dezvoltă recomandări pentru guverne. Aceste comitetele urmăresc de obicei evoluțiile legate de impactul ratei salariului minim asupra cetățenilor și a pieței muncii.

• În **Germania**, determinarea salariului minim este strâns legat de dezvoltarea acordului colectiv, salariile și nivelul salariului minim fiind de obicei revizuite și adoptate la fiecare al doilea an. Pentru anul 2019, Comisia pentru salarii (compusă din reprezentanții angajatorului, reprezentanți ai angajaților și experți economici) au convenit asupra unei creșteri în doi pași. Acest proces în doi pași este un compromis, sindicatele solicitând o creștere salarială pe baza poziției economice favorabilă a țării. Nivelul de 9,19 euro/oră se referă la convențiile colective încheiate în cursul anului 2017 (indexarea salariilor), iar creșterea la 9,35 euro se referă la acordurile colective încheiate în prima jumătate a anului 2018.

• În **Marea Britanie**, Comisia a propus tarife care s-au bazat pe consultări extinse cu partenerii sociali și a urmat calea stabilită anterior către o creștere cu 60% a câștigurilor medii până în 2020.

- Formule de calcul fixate	Ținte prestabilite		
	Nu	Da	
		Venit minim	Nivelul țintă
nu	Ungaria, Letonia, Slovacia, Spania		
în dezbatere	Bulgaria		Lituania (45-50% din salariul mediu)
finalizat, în așteptarea implementării		Cehia (nu mai puțin de 40 % din salariile medii)	
fără formule, dar cu factori sau variabile specificate			
comitete de experți cu un mandat specific și îndrumări privind indicatorii	Irlanda		Marea Britanie (60% din salariul mediu)
cu referiri economice și indicatori sociali diverși, dar fără un algoritm fix	Grecia, Portugalia, România, Slovenia		Croația

da			
evoluția altor salarii	Germania, Olanda		
doar indexarea și adaptarea la costul vieții	Belgia, Malta		
evoluția altor salarii în funcție de inflație	Franța, Luxemburg		Cipru (50% din salariul mediu)
dezvoltarea productivității muncii sau a PIB-ului		- Estonia (nu mai puțin de 40% din salariile medii) - Polonia (nu mai puțin de 50% din salariile medii)	
fără salarii minime	Austria, Danemarca, Finlanda, Italia, Norvegia, Suedia și Cipru unde există formule și ținte pentru valorile salariilor ocupaționale		

MECANISME DE CALCUL

Austria

Cheltuieli în calculul salariului minim (în euro)

	Familie de la	Familie standard de la	Un adult
Mărimea familiei	3,5 persoane	4 persoane	1
Cheltuieli cu hrana	292-386	333-441	83-110
Cheltuieli de locuință	820-960	820-960	510-610
Cheltuieli de transport	61-68	61-68	30-34
Cheltuieli medicale	185-231	211-264	53-66
Cheltuieli de educație	198-228	264-304	0
Cheltuieli cu apa potabilă	58-58	67-67	17-17
Cheltuieli de îmbrăcăminte	15-15	17-17	4-4
Tarif telefonic (60 minute)	5-6	5-6	2-3
5% cheltuieli suplimentare	82-98	89-106	35-42
Costul total al vieții	1716-2050	1867-2233	734-886
Persoane cu venituri/familie	1.6	1.8	1
<i>Salariul net</i>	1073-1281	1037-1241	734-886

Deduceri obligatorii pe salarii	255-373	234-351	132-159
<i>Salariul brut</i>	1330-1650	1270-1590	866-1050

Bulgaria

Cheltuieli în calculul salariului minim (în leva)

	Familie de la	Familie standard de la	Un adult
Mărimea familiei	3,5 persoane	4 persoane	1
Cheltuieli cu hrana	391-464	447-530	112-133
Cheltuieli de locuință	710-910	710-910	444-550
Cheltuieli de transport	94-100	94-100	47-50
Cheltuieli medicale	85-107	98-122	24-31
Cheltuieli de educație	92-105	122-140	0
Cheltuieli cu apa potabilă	78-78	89-89	22-22
Cheltuieli de îmbrăcăminte	20-20	22-22	6-6
Tarif telefonic (60 minute)	16-25	16-25	8-13
5% cheltuieli suplimentare	74-90	80-97	33-40
Costul total al vieții	1560-1899	1678-2035	696-845
Persoane cu venituri/familie	1.5	1.8	1
<i>Salariul net</i>	1040-1266	932-1131	696-845
Deduceri obligatorii pe salarii	275-335	247-299	184-223
<i>Salariul brut</i>	1320-1600	1180-1430	880-1070

Belgia

Are o tradiție deosebit de puternică de indexare automată a salariilor. Cvasitotalitatea angajaților din sectorul privat din Belgia este acoperită de un sistem care leagă automat salariul de inflație, în special de evoluția unui "indice de sănătate", folosind o medie la patru luni a acestui indice. Această acoperire (practic) completă printr-un mecanism automat de ajustare a salariilor este unică în Europa. Sistemul nu este organizat la nivel central, ci reprezintă mai degrabă un pachet de mecanisme la nivel sectorial.

Pentru sectoarele transportului rutier și construcții, indexarea automată este prevăzută în acordurile sectoriale care stabilesc baremele salariului minim. Pentru sectorul agenților temporare, nu există dispoziții specifice referitoare la indexare.

Cheltuieli în calculul salariului minim (în euro)

	Familie de la	Familie standard de la	Un adult
Mărimea familiei	3,5 persoane	4 persoane	1
Cheltuieli cu hrana	337-451	364-487	91-122
Cheltuieli de locuință	840-990	840-990	570-680
Cheltuieli de transport	94-98	94-98	47-49
Cheltuieli medicale	46-48	50-52	13-13
Cheltuieli de educație	271-312	319-367	0
Cheltuieli cu apa potabilă	38-46	41-50	10-13
Cheltuieli de îmbrăcăminte	17-17	18-18	5-5
Tarif telefonic (60 minute)	12-20	12-20	6-10
5% cheltuieli suplimentare	83-99	87-104	37-45
Costul total al vieții	1738-2081	1825-2186	779-937
Persoane cu venituri/familie	1.5	1.8	1
<i>Salariul net</i>	1159-1387	1014-1214	779-937
Deduceri obligatorii pe salarii	709-911	515-757	396-475
<i>Salariul brut</i>	1870-2300	1530-1970	1180-1410

Danemarca

Salariile minime stabilite prin contractele colective sunt de obicei negociate la fiecare al doilea sau al treilea an. O serie de negocieri au fost în 2014, iar următoarele au avut loc în 2017.

Nivelurile salariilor minime negociate sunt corelate cu situația economică existentă în Danemarca. În plus, companiile daneze care cresc dependența de piețele internaționale au, de asemenea, o influență puternică asupra structurii de stabilire a salariilor, fiind unul dintre factorii deosebit de importanți în dezvoltarea către o structură mai flexibilă, descentralizată, de stabilire a salariilor. Astfel, mecanismul de stabilire a salariilor reflectă într-o oarecare măsură și situația economică internațională.

Franța

Reevaluarea anuală a salariului minim național se realizează pe baza indicelui național al prețurilor de consum.

Conform articolului L2241-1 din Codul muncii, partenerii sociali care au semnat un acord colectiv sectorial au obligația legală de a negocia salariile în fiecare an. Mai precis, Codul muncii prevede că atunci când salariul minim "profesional" național devine mai mic decât salariul intersectorial național (SMIC),

partenerii sociali care au semnat convenția colectivă trebuie să se întâlnească pentru a negocia salariul în conformitate.

Cu toate acestea, în practică, acordurile colective naționale /regionale la nivel sectorial prevăd adesea salarii minime mai mici decât salariul minim național, fie pentru că negocierile eșuează, fie pentru că nu au loc negocieri.

Practic, ajustările salariului minim anual sunt legate de evoluția IPC, precum și de puterea de cumpărare a salariului orar de bază al lucrătorilor cu "guler albastru". Este necesară ajustarea salariului minim în fiecare lună ianuarie. Aceasta încorporează modificarea indicelui prețurilor de consum pe o perioadă de 12 luni (noiembrie t_2 față de noiembrie t_1). Revizuirea anuală a salariului minim cuprinde, de asemenea, jumătate din creșterea anuală a ratei de bază orare a salariilor lucrătorilor cu guler albastru (din septembrie t_2 până în septembrie t_1), rezultată dintr-o anchetă specifică efectuată trimestrial de Ministerul Muncii. Altfel spus, punctul de referință este indicele prețurilor de consum.

Formula aplicabilă este:

$$\Delta M_{wt} = \Delta IPC(nov_{t_2} / nov_{t_1}) + 0,50 \cdot \Delta salariu(sep_{t_2} / sep_{t_1})$$

Salariul minim din Franța are, de asemenea, o garanție automată privind evoluția prețurilor. Aceasta ajustează salariul minim de fiecare dată când indicele prețurilor crește cu 2% sau mai mult de la ultima ajustare. Pe lângă această determinare matematică a ajustărilor salariului minim, Franța are și o componentă discreționară, prin care se poate introduce un procent suplimentar pentru creșterea finală. Din anul 2009 o comisie de experți independenți recomandă acest lucru, dacă există spațiu pentru o creștere suplimentară, ținând cont de contextul economic.

Germania

Nu există un mecanism de indexare automată nici în practica legală, nici în cea de stabilire a salariului minim sectorial. Stabilirea salariului minim este întotdeauna o decizie politică, proces de negociere care depinde foarte mult de capacitatea și puterea de negociere a părților implicate în acest proces.

Acorduri salariale minime sectoriale:

Ajustările salariale iau în considerare diverse aspecte, cum ar fi dezvoltarea economică generală, rezultatele medii ale contractelor colective sau cerințele și nevoile economice specifice din perspectiva sectorului.

Specificitățile sectoriale, precum și alte caracteristici explică, de asemenea, diferențele sectoriale în negocierile și acordurile privind salariul minim, indiferent dacă există sau nu diferențe regionale între salariile minime sau dacă există alte grupuri cu alte niveluri de calificare.

Salariul minim legal:

Pentru stabilirea salariului minim, la Ministerul Muncii este înființată o comisie formată din șase membri (doi experți științifici, doi reprezentanți ai angajatorilor și doi reprezentanți ai sindicatelor).

Comisia decide la fiecare doi ani - pentru prima dată în iunie 2016 - dacă va ajusta salariul minim. Pe parcursul unei evaluări generale, Comisia examinează ce

nivel al salariului ar contribui la asigurarea unei protecții minime adecvate pentru lucrători, ar permite condiții echitabile de concurență și, în același timp, nu va pune în pericol locurile de muncă.

Italia

În condițiile unei evoluții normale a contractelor semnate în sectoarele relevante, comisiile cu atribuții în domeniu intervin, după expirarea părții economice a contractelor (care durează de obicei doi ani) pentru a compara valoarea salariului minim cu nivelul de indexare a costurilor de trai.

Olanda

Nivelul salariului minim legal este ajustat de două ori pe an - în ianuarie și iulie. Nivelul salariului minim legal este corelat cu salariul mediu, adică procentul mediu ponderat din modificarea salariilor pe piața muncii, salariile din sectoarele subvenționate și salariile din sectorul public, fiind calculat de organul guvernamental pentru planificarea economică pe baza unei formule cuprinzătoare.

În anul 1993, guvernul a decis că dacă acest procent depășește pragul de 82,6%, nu se aplică nici o creștere a salariului minim. În practică, salariul minim a fost înghețat chiar și în situațiile în care acest raport nu a fost depășit.

Salariul minim brut poate consta din:

- salariul de bază convenit în contractul de muncă;
- plăți și indemnizații legate de performanță pentru munca în schimburi, ore neregulate etc.;
- plăți fixe săptămânale sau lunare pentru productivitate;
- plăți legate de muncă efectuată de terți, plăți convenite între angajat și angajator.

Polonia

Mecanismul de determinare a salariului minim se bazează pe indexare, în principal, în conformitate cu modificările prețurilor bunurilor și serviciilor, informații despre cheltuielile medii ale gospodăriei și informații cu privire la nivelul de trai al diverselor grupuri sociale. De asemenea, salariul minim se modifică odată cu creșterea inflației, trimestrial.

Ajustările anuale se fac după consultarea în cadrul Comisiei tripartite. În cazul în care negocierile eșuează, guvernul stabilește în mod unilateral indexarea.

Suedia

Regulile de indexare automată au fost eliminate din acordurile colective. Nu există reguli fixe pentru momentul și modul în care salariile minime din convențiile colective ar trebui ajustate sau ce criterii ar trebui luate în considerare, deși pot exista tradiții dezvoltate între partenerii sociali dintr-un anumit sector.

Letonia

Rata orară minimă se calculează utilizând următoarea formulă:

$$TL_{min} = \frac{MDA}{h}$$

unde: TL_{min} - tariful orar minim în euro;

MDA - salariul minim lunar național

h - numărul de ore de lucru/lună (cinci zile pe săptămână de lucru și 40 de ore pe săptămână sau cinci zile de lucru pe săptămână și 35 de ore de muncă sau șase zile de lucru pe săptămână și 40 de ore pe săptămână sau șase zile de lucru pe săptămână și 35 de ore pe săptămână), inclusiv numărul de ore de sărbători legale în cazul în care angajatul prestează muncă într-o zi de sărbătoare legală.

Pentru angajații pentru care a fost stabilit sistemul contabil al timpului de lucru agregat și care au lucrat mai mult decât orele normale de lucru în perioada de raportare, rata medie orară minimă pentru perioada de raportare va fi utilizată pentru a calcula plata orelor suplimentare la sfârșitul perioadei de raportare:

$$TL_{min} = \frac{MDA * n}{h_p}$$

unde: TL_{min} - rata medie orară minimă pentru calcularea plății orelor suplimentare (în euro) pentru perioada de raportare;

MDA - salariul minim lunar național;

n - numărul de luni calendaristice din perioada de raportare;

h_p - numărul de ore normale de lucru în perioada de raportare, inclusiv numărul de ore de sărbători legale, în cazul în care angajatul prestează muncă într-o sărbătoare publică.

Portugalia

Salariul minim se calculează în funcție de evoluția productivității muncii, a competitivității domeniului de activitate, a inflației și ținând cont de situația ocupării forței de muncă.

Marea Britanie

Un lucrător este remunerat de angajator într-o perioadă de referință salarială la rata orară determinată de formula de calcul:

$$S = \frac{R}{H}$$

unde: R este remunerația în perioada de referință a plății determinată în conformitate cu prevederile legale;

H este numărul de ore de lucru din perioada de referință a plății determinate în conformitate cu prevederile legale.

La salariul minim calculat se aplică reducerile stabilite conform legii.

Următoarele plăți și sume vor reprezenta plățile angajatorului către lucrător în perioada de referință a plății.

(a) plăți plătite de angajator lucrătorului în perioada de referință salarială (altele decât plățile care trebuie incluse într-o perioadă anterioară de referință salarială);

(b) plățile plătite de angajator lucrătorului în următoarea perioadă de referință salarială (indiferent dacă angajatul lucrează sau nu);

(c) plățile plătite de angajator lucrătorului ulterior următoarei perioade de referință de plată, în cazul în care sunt îndeplinite cerințele legale;

(d) în cazul în care contractul unui lucrător încetează, în ceea ce privește perioada de referință salarială finală a lucrătorului, se iau în calcul plățile plătite de angajator lucrătorului în perioada de o lună începând cu ziua următoare celei la care a fost reziliat contractul;

(e) suma pentru asigurarea de locuințe -

1. în cazul în care angajatorul a oferit lucrătorului cazare în perioada de referință a salariului

2. în ceea ce privește asigurarea de cazare, angajatorul nu are dreptul să facă o deducere din salariul lucrătorului sau să primească o plată de la acesta.

Lituania

Lituania a trecut la o nouă abordare bazată pe negocierile aprobate de Consiliul tripartit în 2017, care leagă creșterile salariale minime de majorarea salariilor medii. Practic, din anul 2018, salariile sunt stabilite de guvern datorită dezacordurilor existente în Consiliul tripartit, ideea centrală fiind aceea că salariile medii utilizate ca bază de calcul trebuie să conțină sau nu bonusuri și alte stimulente.

Slovenia

Salariul minim trebuie să depășească nivelul costurilor minime de viață cu un procent cuprins între 20-40%.

BIBLIOGRAFIE

- https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1968
- <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ro/pdf/2019/minimum-wage-survey-2019.pdf>
- <https://translate.google.com/translate?sl=en&tl=ro&u=https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%252010%2520Prospects%2520and%2520obstacles%2520of%2520a%2520European%2520minimum%2520wage%2520policy%2520Schulten%2520M%2520C3%2520BCIler%2520and%2520Eldring.pdf>
- <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10558.pdf>
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_508530.pdf
- <https://core.ac.uk/download/pdf/191354401.pdf>
- <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/13270.pdf>
- https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_46e_2019.pdf
- <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-netherlands>
- <https://wageindicator.org/salary/living-wage/bulgaria-living-wage-series-september-2020>
- <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14965&langId=en>
- https://ec.europa.eu/romania/news/20201029_salariul_minim_adevat_ro
- <https://www.eurofound.europa.eu/ro/publications/report/2016/eu-member-states/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2016>
- <https://likumi.lv/ta/id/278067-noteikumi-par-minimalas-menesa-darba-algas-apmeru-normala-darba-laika-ietvaros-un-minimalas-stundas-tarifa-likmes-aprekinasanu>
- <https://www.riigiteataja.ee/akt/128042017003?dbNotReadOnly=true#para29lg5>
- <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000031638526/>
- <https://dre.pt/application/file/72997071>
- <http://www.cnt-nar.be/Cct-liste.htm>
- <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2015/621/contents/made>