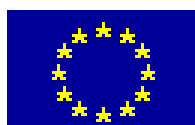




Negocierile colective si  
dialogul social  
în serviciile publice

# Sa rezolvam problema salarilor mici

**Memorandumul EPSU**





## Cuprins

Introducere.....	4
Dezbaterile în EPSU .....	4
Salariile mici – o problema europeana si mondiala .....	6
Salarii „decente” – punctul de vedere al natiunilor Unite si al OIM .....	6
Comisia Europeana si Parlamentul European.....	6
Consiliul Europei.....	7
Solidaritatea negocierilor .....	7
Definitia salariilor mici .....	8
Consiliul Europei si pragul OECD .....	8
Masuratorile efectuate de Eurostat.....	9
Definitii principale.....	9
Definitia salariilor mici si a salariului de subzistenta .....	9
Ponderea salariilor mici .....	10
Inegalitatea salariilor si salariile mici .....	11
Serviciile publice .....	12
Factori care mentin salariile mici.....	13
Privatizarea/externalizarea si testarea pietei .....	13
Agenda de „reforma” sau de „modernizare” .....	13
Erodarea beneficiilor negocierilor colective .....	13
Cresterea numarului de locuri de munca „nesigure” .....	14
Salariile minime.....	14
Modul în care salariile minime au legatura cu procentele stabilite de Eurostat .....	14
Dezbateri asupra salariului minim statutar .....	15
Salariile mici si negocierile colective .....	17
Ultimele evolutii ale negocierilor pentru salariile mici .....	17
Serviciile publice din Marea Britanie .....	18
Obiective negocierilor colective .....	18
Politica EPSU.....	20
Salariile mici - o prioritate! .....	20
Cum vom actiona .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Statele europene semnatare ale conventiei OIM pentru salarii minime ..	24
Salariile minime exprimate ca procent din câstigul mediu .....	25
Referinte .....	26

## Introducere

În ciuda cresterii stabile, pe termen lung, a economiei si a standardelor de viata, salariile minime sunt o provocare pentru sindicate. Cifrele<sup>1</sup> agentiei de statistica a Comunitatii Europene indica faptul ca peste 20 de milioane de muncitori traiesc din salarii minime. Saracia ramâne o problema majora în Europa. Ultimele studii ale Eurostat indica faptul ca în 2003 circa 72 de milioane de cetateni din UE traiau la limita saraciei<sup>2</sup>.

Serviciile publice se pot lauda cu o reputatie buna în ceea ce priveste salariile minime cu o tendinta de aplicare a unor structuri de salarizare mai echilibrate decât în sectorul privat. Totusi, aceste structuri de salarizare sunt adesea supuse unor presiuni datorita externalizarii si datorita politicilor de management a departamentului de resurse umane care au ca rezultat salarii adaptate si individualizate în functie de conditiile pietei.

EPSU considera ca salariile minime sunt o prioritate atât pentru federatie cât si pentru afiliatii sai. Salariile minime sunt un rau în sine cu un impact negativ asupra altor elemente ale vietii unei persoane si a familiei sale. La locul de munca, muncitorii platiti cu salariu minim au mai putine sanse de a putea beneficia de sesiuni de pregatire si de alte beneficii precum concedii medicale si pensii. În afara locului de munca, tot acestia sunt cei care probabil vor avea mai multe probleme de sanatate decât persoanele cu venituri mai mari.

Ca o organizatie importanta, cea mai mare dintre federatiile industriale din ETUC, EPSU considera ca daca afiliatii se vor mobiliza atât la nivel politic cât si din punctul de vedere al politicii de negocieri colective, atunci EPSU are posibilitatea de a face ceva pentru miile de muncitori din Europa care lucreaza pentru salariul minim.

Sa nu uitam ca majoritatea muncitorilor cu salarii minime sunt femei si ca o campanie de succes care sa uneasca mai multe organizatii si diversi parteneri va fi un pas important în lupta pentru stergerea diferentelor de salarizare între femei si barbati.

## Dezbaterile în EPSU

Adunarea Generala a EPSU din 2000 a adoptat pentru negocierile colective o declaratie de politica generala<sup>3</sup> cu care s-au obtinut rezultate importante în domeniul salariilor si a discutat despre cresterea coordonarii negocierilor colective:

*„EPSU va analiza dezvoltarea unei politici salariale europene bazata pe solidaritate, pentru a se opune cresterii inegalitatii veniturilor.”*

Principiul salariilor egale a fost unul din punctele principale ale dezbaterilor, caci femeile sunt mult mai afectate de salariile minime:

*„Multe femei lucreaza în serviciile publice si folosesc aceste servicii. Acele autoritati publice care micsoreaza bugetele publice si mentin salariile mici si/sau sub salariile din sectorul privat, risca sa afecteze în principal femeile. Principiul oportunitatilor egale va fi o parte integranta a politicii de negocieri colective a EPSU.”*

Declaratia explica nevoia de a:

*„coordona obiectivele de politica salariala, de a schimba informatii despre negocierile colective si de a dezvolta o agenda europeana la nivel de sector si între sectoare.”*

În Rezolutia pentru negocierile colective<sup>4</sup>, document adoptat la cel de-al șaptelea congres al EPSU în 2004 se spunea:

*„În unele tari, salariile minime au avut o contributie importanta la rezolvarea problemei salariilor mici si a diferentei de salarizare între femei si barbati. O strategie coordonata va duce la obtinerea unor rezultate pozitive în urma negocierilor colective si ca aceste rezultate nu se vor submina unul pe celalalt.”*

De asemenea acest document a determinat EPSU sa sustina problema salariilor mici ca una dintre problemele cheie în perioada care urmeaza pâna la urmatorul congres care va avea loc în 2009.

O prima dezbatere despre salariile mici a avut loc la cea de a treia Conferinta EPSU despre negocieri colective care a avut loc în octombrie 2004, cu contributii asupra modului în care aceasta problema trebuie rezolvata de afiliatii EPSU din Marea Britanie, Germania si Norvegia. Un alt participant la acest eveniment a fost institutul sindical pentru cercetare ETUI-REHS care a studiat aceasta problema în centrul si în estul Europei. În noile state membre, salariile minime statutare sunt un factor important în mentinerea unui anumit nivel de salarizare datorita putinelor contracte colective existente.

Dupa încheierea conferintei, secretariatul EPSU a facut un rezumat al documentului referitor la proiectul de politica a salariilor mici, care va fi discutat si amendat în luna aprilie 2005 de Grupul de lucru pentru negocieri colective. Documentul va fi apoi discutat la Conferinta despre negocieri colective din decembrie 2005 si în functie de rezultatele obtinute se va propune aceasta politica Comitetului Executiv al EPSU la începutul lui 2006.

## Salariile mici – o problema europeana si mondiala

### Salarii „decente” – punctul de vedere al natiunilor Unite si al OIM

La nivel global, atât Natiunile Unite cât si Organizatia Internationala a Muncii au încheiat conventii si rezolutii în care se cer salarii decente.

Declaratia Universala a Drepturilor Omului, 1948, articolul 23 (3):

*„Orice persoana care munceste are dreptul la o remuneratie echitabila si satisfacatoare care sa asigure persoanei respective si familiei sale o existenta pe masura demnitatii umane, suplimentata daca este nevoie prin alte metode de protectie sociala.”*

Pactul privind drepturile economice, sociale si culturale votat de Adunarea Generala a Natiunilor Unite în 1966 afirma în articolul 7:

*„dreptul tuturor de a se bucura de conditii de munca echitabile si satisfacatoare care sa asigure în special:*

*(a) remuneratia care permite tuturor muncitorilor cel putin:*

*(i) un salariu echitabil si o remuneratie egala pentru o munca de valoare egala, fara nici o distinctie; în special, femeilor trebuie sa li se garanteze ca conditiile de munca pentru acestea nu sunt inferioare acelorora de care beneficiaza barbatii si ca pentru aceeasi munca vor primi aceeasi remuneratie;*

*(ii) o viata decenta pentru ei si pentru familiile lor în conformitate cu prevederile acestui pact.”*

Organizatia Internationala a Muncii prin organismul tripartit care emite conventii la care tarile membre subscriu a adoptat doua astfel de conventii referitoare la salariul minim, la care unele state europene au subscris (consultati lista din anexa).

### Comisia Europeana si Parlamentul European

În Uniunea Europeana, Carta Drepturilor Sociale Fundamentale a Muncitorilor adoptata în 1989 declara ca toti muncitorii au dreptul la o remuneratie echitabila:

*„toti muncitorii vor fi remunerati echitabil. În acest scop, în conformitate cu reglementarile valabile în fiecare tara, muncitorilor li se va asigura dreptul la salarii echitabile, de exemplu un salariu suficient de mare pentru a avea un standard de viata decent.”*

Într-o opinie a Comisiei Europene din 1993<sup>5</sup> se spunea ca preocuparea pentru o retributie echitabila trebuie privita ca un scop prin care se obtine o crestere a productivitatii si a locurilor de munca si un mod de a cladi bune relatii între partenerii sociali.

Statele membre erau încurajate sa stabileasca politici pentru a atinge un nivel echitabil al retributiilor, nivel care va include o anumita forma de implicare pentru o mai mare transparenta a salariilor pe piata muncii. Partenerii sociali au fost chemati sa contribuie la acest proces.

Aceasta opinie a determinat Comisia sa efectueze un studiu pentru a promova convergenta unor politici de remunerare echitabile, studiu ale carui rezultate au fost publicate în 1997. Ca raspuns la aceasta opinie, unele state membre au reactionat si marea majoritate nu pareau a fi în favoarea interventiei în politica salariala. În unele tari – Austria, Franta, Germania, Italia, Olanda, Portugalia si Marea Britanie – era evident ca inechitatea salariala a crescut în aceasta perioada<sup>6</sup>.

O comunicare<sup>7</sup> din 2001 privind piata muncii si politicile sociale s-a concentrat mai mult pe calitatea muncii decât pe nivelele de salarizare. Se discuta despre scopul general de a asigura ca:

*„munca efectuata trebuie sa fie intrinsec satisfacatoare si compatibila cu competentele si aptitudinile unei persoane si ca aceasta trebuie sa îi asigure un nivel adecvat al veniturilor.”*

Comunicarea<sup>8</sup> din acest an a Comisiei în Agenda sociala se refera indirect la salarii. Se discuta despre calitatea muncii si despre schemele pentru venituri minime – sistemul prin care deducerile de taxe si avantajele fiscale sau alte masuri combinate pentru a obtine un venit minim – si nu despre salariile mici si salariile minime.

Dar calitatea muncii depinde de nivelul de salarizare. Muncile platite cu salarii mici sunt de obicei asociate cu conditii de munca necorespunzatoare, beneficii inadecvate precum pensiile si programe de pregatire si dezvoltare inexistente sau foarte putine.

În ceea ce priveste salariile mici, Parlamentul European are rolul de a monitoriza si de a chema la actiune. O rezolutie<sup>9</sup> din 2002 evalua situatia drepturilor fundamentale în statele membre. Se sublinia nevoia de abordare a problemei discriminarii prin stabilirea unui salariu minim echitabil în special în Irlanda, Spania si Grecia, tari care nu au reusit sa faca acest lucru, caci valoarea salariului minim a scazut sub 50 % din media veniturilor.

## Consiliul Europei

Consiliul Europei nu este o institutie a Uniunii Europene. Consiliul a fost înfiintat în anul 1949 si unul din scopurile sale principale este de a apara drepturile omului si de a actiona în scopul introducerii unei standardizari a protectiei sociale si legale în cele 46 de state membre.

Carta Sociala a Consiliului Europei<sup>10</sup> a intrat în vigoare în 1965. Articolul 4, paragraful 1 se refera la „Dreptul la remuneratie echitabila” si cere statelor semnatare:

*„sa recunoasca dreptul muncitorilor la remuneratie care sa îi dea posibilitatea lui si familiei sale de a avea un standard de viata decent.”*

Consiliul poate investiga sistemele de salarizare ale tarilor membre si sa stabileasca daca acestea asigura sau nu o remuneratie echitabila bazata pe „pragul de decenta” (a se vedea mai jos). De exemplu, în 2002 Consiliul a decis ca nivelul salariului minim în Marea Britanie (pe baza ratei existente în 2000) a fost prea mic pentru a respecta articolul 4. De asemenea a declarat ca au fost în imposibilitatea de a analiza corect situatia deoarece Marea Britanie nu a putut furniza date despre salariul minim net pentru o persoana.

Dar Marea Britanie nu este o exceptie. La ultima recapitulare a deciziilor luate asupra articolului 4, paragraful 1, Comitetul Consiliului European pentru Drepturile Sociale a considerat ca nici Austria, Grecia, Olanda, Republica Slovacia si Spania nu îndeplinesc recomandarile pentru o remuneratie adecvata. În asteptarea unor documente doveditoare, Consiliul nu a decis nimic în privinta Danemarcei, Germaniei, Islandei si Norvegiei.

Daca o tara nu respecta prevederile Cartei Sociale aceasta trebuie sa întocmeasca un program prin care sa stabileasca cum si când va ajunge sa respecte aceste prevederi. Comitetul a emis o serie de attentionari, recomandari si a înnoit unele recomandari pentru a încerca sa se asigure ca tarile respecta aceste prevederi.

Este de remarcat ca aceste analize regulate ale drepturilor sociale în Europa ramân în umbra. Rapoartele care se refera la nerespectarea articolului 4, paragraful 1, enumera si alte probleme referitoare la nerespectarea de catre multe tari a altor parti din Carta si nu stim daca multe dintre uniunile sindicale din Europa cunosc aceste lucruri.

Similar problemei „pragului de decenta” (vezi mai jos) se pare ca discutiile despre prag si decizia de a schimba acest prag sunt privite ca o problema interna a Comitetului Consiliului European pentru Drepturi Sociale si nu sunt facute publice pe scara larga.

## Solidaritatea negocierilor

Un element central al negocierilor colective este protectia remuneratiilor muncitorilor împotriva inflatiei si câstigarea în favoarea lor a unei parti din orice crestere de productivitate. Aceasta este baza principiilor de coordonare adoptate de ETUC si de unele federatii din industria europeana.

În acest caz este importanta cresterea productivitatii nationale medii si nu cresteri ale productivitatii în anumite sectoare, deoarece sectoarele cu o productivitate scazuta nu vor

intra în declin în spatele unor industrii care înregistrează creșteri importante de productivitate.

Aceasta este o problemă importantă pentru serviciile publice unde creșterea productivității se face foarte greu. De asemenea, acesta este un sector în care există un număr de ocupații foarte importante, precum asistența socială, care sunt privite ca sectoare cu productivitate scăzută după sistemele standard de evaluare.

În ultimii ani solidaritatea negocierilor a fost supusă la presiuni, căci guvernele și muncitorii au cerut elemente localizate de negociere, cu negocieri centralizate la nivel național și de sector. Dereglarea și privatizarea serviciilor publice a contribuit de asemenea la acest trend de negociere la nivel local a nivelelor de salarizare sau de subminare a contractelor colective de muncă, căci muncitorii care lucrează pentru firma care a încheiat contractul de externalizare au contracte colective de muncă în care sunt prevăzute salarii mai mici și condiții de muncă diferite sau nu folosesc contractele colective de muncă.

În general, tendința pe termen lung din 1970 până în prezent este că procentul salariilor din venitul național să scadă odată cu creșterea salariilor deoarece multe țări europene au rămas în urma creșterii productivității<sup>11</sup>.

Acest lucru a afectat economia în sine și a devenit un punct important de discuție în jurul problemei salariilor mici și a salariilor minime în Germania. Cercetătorii din Germania, Franța și Austria susținuți de sindicate au subliniat rolul economic al salariilor în documentul „*Theses for a European Minimum Wage Policy*” (Teze pentru politicile europene pentru salarii minime)<sup>12</sup>. Ei subliniază că afacerile văd salariile ca pe niște „*factori și variabile ale costurilor de producție și trebuie apreciate în funcție de competitivitatea internațională.*”

Acest lucru a determinat:

*„trecerea pe plan secundar a funcției economice a salariilor ca element important al cererii economice naționale, fără de care o economie prosperă nu poate exista.”*

Se pune și problema de a primi un venit decent și faptul că muncitorii nu sunt buni a căror plată poate fi lăsată să varieze în funcție de capriciile pieței. Argumentul neoliberal este că pietelor trebuie să li se permită să lucreze și acest lucru este dus până la limita extremă de situl german (<http://jobdumping.de>) creat pentru a încuraja oamenii să candideze pentru locuri de muncă prin subminarea poziției altor muncitori.

Chiar și unii funcționari din serviciile publice recunosc că stabilirea salariilor nu poate fi făcută de piață. O investigație importantă<sup>13</sup> efectuată de comisia administrației locale asupra remunerațiilor din municipalitățile din Marea Britanie concluzionează:

*„orice comparație cu 'rata pieței' trebuie făcută cu atenție, deoarece este posibil să obținem forța de muncă pentru salarii mai mici decât cele oferite, dar acest lucru nu este indicat neapărat faptul că salariile oferite sunt prea mari.”*

Biroul Internațional al Muncii subliniază motivele pentru care angajatorii pot susține introducerea salariului minim ca „*un mod de creștere a productivității prin motivarea muncitorilor*” și ca factor de „*reducere a rotației personalului*”, care poate costa scump firmele<sup>14</sup>.

## Definiția salariilor mici

### Consiliul Europei și pragul OECD

Pentru că Consiliul Europei să poată evalua dacă nivelele de remunerare predomină sau nu într-o anumită țară, Comitetul European pentru Drepturi Sociale (CEDS) a propus un procent de 68% din veniturile medii brute.

Similar definiției utilizate de Organizația de Cooperare și Dezvoltare Europeană (OECD) – două treimi din câștigurile medii pentru angajații cu normă întreagă.

Definiția Consiliului Europei a fost mai utilizată și cu siguranță a fost un obiectiv cheie pentru

militantii pentru salarii minime din Marea Britanie.

Totusi, conform Consiliului Europei niciodata nu a fost numai o problema de evaluare, de exemplu, daca valoarea salariului minim este peste sau sub nivelul de prag. CEDS dorea sa tina cont si de alti factori precum taxe si asigurari sociale. Acest lucru s-a dovedit a fi o sarcina imposibila si CEDS declara ca nu poate evalua daca statele asigura sau nu un venit adecvat.

Dupa aceasta încercare Comitetul a propus o alta valoare – 60% din veniturile nete. Aceasta decizie a fost atacata de militantii pentru salariul minim din Marea Britanie. Carol Murray de la Scottish Low Pay Unit spunea:

*„Unitatea crede ca aceasta redefinire serveste pentru a ascunde atât eficacitatea generala a pragului de decanta ca mijloc pentru cei mai saraci cetateni europeni de a responsabiliza guvernele tarilor lor si a îngropat valoarea sa ca metoda de analiza cu toate complicatiile inutile pe care numai statisticienii aflati în slujba statelor membre puteau spera sa le desluseasca.”<sup>15</sup>*

Un element cheie al oricarui obiectiv pe care ni-l propunem este ca acesta trebuie sa fie usor de înțeles si simplu de evaluat atunci când se controleaza nivelele de salarizare. Acest lucru este foarte important daca scopul sau este de a introduce unul sau mai multe obiective pentru negocierile colective, lobby-uri si campanii în întreaga Europa.

## Masuratorile efectuate de Eurostat

Serviciul de statistica al Comunitatii Europene, Eurostat<sup>16</sup>, evalueaza salariile mici în doua moduri: mai mici decât 60% din salariul mediu lunar national si mai mici decât 60% din remuneratia medie nationala.

Prima masura nu tine cont de orele lucrate si multi dintre angajatii cu timp partial de munca intra în aceasta categorie. Conform Eurostat, circa doua treimi din angajati lucreaza cu contracte cu timp partial de munca datorita îndatoririlor casnice sau din cauza ca nu își gasesc un loc de munca cu norma întreaga.

În acest sens este legitim sa existe o masura împotriva salariilor mici care sa includa aceste contracte cu timp partial de munca.

Totusi, este important sa fim atenti la nivelul salariilor mici indiferent de numarul de ore lucrate pentru a stabili ce trebuie facut pentru a putea creste tarifele orare.

Iata cele doua principale politici în acest caz. Una care sa încerce sa ofere locuri de munca cu norma întreaga muncitorilor care nu doresc sa lucreze cu program redus si o alta care priveste salariile mici si modul în care structura salariala poate fi revizuita.

### Definitii principale

Consiliul Europei (actual)	60% din veniturile medii nete
Consiliul Europei (anterior)	68% din veniturile medii brute
Eurostat	60% din remuneratia medie nationala
OECD	2/3 din veniturile medii

## Definitia salariilor mici si a salariului de subzistenta

Un studiu efectuat în 2002 de EIRO<sup>17</sup> asupra salariilor mici a dovedit ca definitia cu „doua treimi” este folosita în mai multe state europene inclusiv Austria, Franta, Grecia, Irlanda, Italia si Portugalia.

În Danemarca este folosita definitia Eurostat cu procentul de 60%, în timp ce alte state au propriile lor sisteme de masurare – în Germania salariile mici sunt definite ca fiind 75% din media salariului anual national în timp ce pragul de saracie este fixat la 50% din media salariului. În Norvegia, procentul este de 85% din salariul orar din industrie.

Aceste definitii se concentreaza pe distributia salariilor si stabilesc un procent, un sistem de

masurare a salariilor mici în functie de salariile din restul economiei. O abordare alternativa este încercarea de a stabili ce nivel de salarizare este necesar pentru a obtine un standard de viata decent.

În Marea Britanie sindicatul din serviciile publice UNISON a militat îndelung pentru salariile mici si salarii minime. Acestia utilizau informatii furnizate de cercetatorii independenti de la Family Budget Unit (Unitatea pentru bugetul de familie) pentru a calcula o valoare a „salariului de subzistenta”<sup>18</sup>. Cu alte cuvinte nu o definitie a salariilor mici în functie de salariile din restul economiei, ci cât trebuie sa câstige un om pentru a avea un standard minim de viata, descris de Unitate ca „ieftin, dar acceptabil”. Aceasta masura este ajustata pentru persoane singure, persoane singure cu copii în întreținere si cupluri cu copii în întreținere etc.

În 2004 Family Budget Unit a propus o valoare de 5,69 £ (lire sterline) pe ora pentru o persoana singura si 7,74 £ pe ora pentru o persoana care are în întreținere un partener si doi copii. Aceste valori vor asigura un standard minim de viata fara a afecta beneficiile complementare. Cifra de 7,74 £ reprezinta 75% din salariul mediu national.

În Statele Unite ideea unui salariu de subzistenta a fost preluata de o miscare unionala si în urma campaniilor organizate din 1997, ordonanta pentru salarii de subzistenta a fost adoptata în peste 100 de orase<sup>19</sup>. Tinta acestor campanii sunt autoritatile municipale si ordonanta presupune ca oricine lucreaza direct pentru municipalitate sau pentru unul dintre contractorii acesteia trebuie platit cel puțin cu salariul de subzistenta. Calculul se bazeaza pe statisticile oficiale ale SUA pentru costul întreținerii unei familii de patru persoane. În prezent la nivel national salariul de subzistenta calculat reprezinta un tarif orar de 8,20\$, cu mult peste tariful minim orar federal din SUA de numai 5,15\$.

## Ponderea salariilor mici

Ultimul studiu Eurostat<sup>20</sup> asupra salariilor mici din Europa a fost publicat în anul 2000, dar se baza pe statistici din diferite tari care datau chiar si din 1995. Deci cifrele din acest studiu trebuie tratate cu prudenta, doar ca un ghid pentru salariile mici de astazi. Raportul se referea la numai 13 tari, iar lipsa datelor de comparatie pentru alte tari este o problema. În categoria 60% din salariul mediu lunar, Eurostat a determinat ca 15% dintre muncitorii se aflau în categoria salariilor mici – adica 15% dintre cei care lucrau 15 ore sau mai mult pe saptamâna. Totusi, daca se ajusteaza la numarul de ore lucrate, atunci procentul va fi de 11% - adica peste 20 de milioane de muncitori.

Ponderea salariilor mici în fiecare tara variaza semnificativ, de la 6% în Portugalia, la 21% în Marea Britanie, conform Eurostat. Daca se ajusteaza la numarul de ore lucrate cifrele se modifica de la 4% în Belgia si Danemarca, pâna la 16% în Grecia.

Studiul Eurostat stabileste caracteristicile comune ale muncitorilor cu salarii mici, date care sunt reflectate si în studiile nationale despre salariile mici. Muncitorii cu salarii mici sunt în general femei, tineri, emigranti, care lucreaza cu contract cu timp partial de munca, sau cu contracte pe perioada determinata si/sau care lucreaza în sectorul serviciilor – sau o combinatie de astfel de contracte.

Studiul Eurostat a analizat si probabilitatea de a fi platit cu un salariu mic într-un anumit sector comparativ cu toata economia. Cifrele variaza de la 0,1 (de zece ori mai putine sanse de a fi platit cu salarii mici decât în toata economia) pâna la 0,9 (noua din zece mai putine sanse de a fi platit cu salarii mici decât în toata economia). În cele 13 tari incluse în acest studiu nu au existat cazuri în care angajatii din sectorul public sa aiba mai multe sanse de a fi platiti cu salarii mici comparativ cu muncitorii din restul economiei.

Studiul Eurostat, împreuna cu multe alte studii, a confirmat ca ocupatiile în care predomina femeile sunt cel mai prost platite, precum cele de îngrijire a copiilor sau a batrânilor si a persoanelor cu dizabilitati, cât si cele din serviciile de curatenie. Aceste locuri de munca tin în

general de serviciile publice sau au fost privatizate. Ele au tendinta de a nu fi recunoscute ca o profesie si nici nu sunt incluse într-un sistem ocupational formal de plata. În unele tari, aceste slujbe fac parte din sectoarele nestructurate ale economiei preferate de muncitorii emigranti.

Studiul Eurostat adauga: „*avantajul oferit de sectorul public pare sa fie mai mare daca luam în considerare nivelul de remunerare si nu salariile*” Si continua: „*Riscul unor salarii mici în sectorul public pare a fi mai redus în tarile din sudul Europei si în Irlanda; concentratia indicatorilor (0,2 sau 0,3) arata ca, în aceste tari, angajatii din sectorul public sunt de trei pâna la cinci ori mai putin afectati de salariile mici decât ceilalti angajati.*”

Câstigul mediu pentru barbati si femei în diferite sectoare, conform Eurostat, ne da unele indicatii despre nivelele de salarizare din serviciile publice si despre ponderea în care acestea pot fi salarii mai mari sau mai mici comparativ cu restul economiei.

De exemplu, utilitatile (electricitate, gaze si apa) au tendinta de a fi sectoare cu salarii mari si cifrele<sup>21</sup> Eurostat arata ca salariul mediu pentru barbati este mai mare în utilitati decât în economie în toate cele 13 tari din acest studiu. În cele mai multe tari, diferenta este de cel puțin 10%, dar este mult mai mare în Belgia (61%), Grecia (65%) si în Portugalia (67%).

Comparând salariul mediu al femeilor, se remarca înca odata ca salariile primite de muncitorii din utilitati sunt mult mai mari, cu toate ca, conform datelor Eurostat, în Finlanda salariul mediu pentru femei este egal cu cel din economie.

Problema este mult mai încurcata în administratia publica unde salariul mediu în Belgia, Franta si Marea Britanie pare sa fie un pic sub media nationala din fiecare tara. În contradictie, angajatii din administratia publica din Cipru, Grecia, Ungaria si Elvetia au salarii cu 20% mai mari decât media nationala.

În sanatate si servicii sociale avem de a face cu raspândirea salariilor mici si femeile din aceste sectoare sunt platite sub media nationala în 10 din cele 13 state incluse în studiul Eurostat.

## **Inegalitatea salariilor si salariile mici**

Studiul Eurostat compara salariile a 10% dintre angajatii cu cel mai mic salariu cu salariul mediu din fiecare tara si: „*în general tarile în care aceste diferente sunt mai evidente au cel mai mare procent de salariați cu salarii mici.*” Eurostat concluzioneaza: „*Cu cât diferenta de salarii este mai mare, cu atât va fi mai mare procentul de angajati cu salarii mici.*” De exemplu, în Grecia, cu un procent de 16% în grupul celor cu salarii mici, salariul mediu este de 2,6 ori mai mare decât salariul grupei de muncitori din care fac parte 10% din angajatii cu cele mai mici salarii. În Danemarca în contradictie, cifra este de 1,5, iar numai 4% dintre angajati intra în categoria salariilor mici.

Ceea ce este adevarat pentru o tara este adevarat si pentru un anumit sector. Studiile au subliniat dispersia salariilor în sectorul public comparativ cu cele din sectorul privat.

„... *dovezi empirice confirma ca sectorul public este un „angajator echitabil”, cu diferente mai mici de salarizare în functie de sex cât si cu o dispersie mai redusa a salariilor în raport cu sectorul privat.*”<sup>22</sup>

Acest lucru a fost observat de comisia de salarizare a administratiei locale din Marea Britanie care a analizat structura salariilor în sector si în 2004 a facut un raport. Acesta spunea:

„*Pe plan intern, în administratia locala, am observat ca diminuarea salariilor este mai mare decât în alte sectoare. Acest lucru este legat de diferentele de salarizare dintre pragul de sus si cel de jos al ierarhiei ocupationale. Acordul fundamental încheiat în 2002 a contribuit si mai mult la aceasta solidaritate a salariilor. Administratiile locale ar trebui elogiata pentru astfel de proiecte împotriva inegalitatilor din distributia salariala, în crestere în sectorul privat.*”

Contractul de salarizare pentru autoritatile locale, împreuna cu contractul de salarizare din sistemul de sanatate (numit Agenda for Change), sunt printre putinele contracte în care negocierile în Marea Britanie se fac la nivel national si de sector. În celelalte sectoare a

devenit ceva normal ca negocierile sa aiba loc la nivel de companie si se pare ca acesta va fi factorul decisiv ca Marea Britanie sa devina una din tarile cu cele mai mari diferente în ceea ce priveste distributia salariilor.

În contradicție, în celelalte tari ale UE, în care predomina negocierile la nivel national sau de sector, distributia salariilor este mai uniforma si a fost pastrata si ideea de salariu echitabil, în care mii de angajati beneficiaza de pe urma cresterii de productivitate din economie, chiar daca acestia lucreaza în sectoare cu productivitate scazuta.

Finlanda este în acest caz un exemplu foarte bun. Negocierile pe sectoare au loc dupa ce au avut loc negocierile nationale pentru salarii, iar ultima negociere se va aplica din februarie 2005 pâna în 2007. Contractul include o crestere generala exprimata ca minimum 18 centi pe ora sau ca procent din salariu. Dar totodata se aplica si o formula care permite anumite cresteri acolo unde exista o concentratie mare de angajati femei ale caror salarii sunt mici. Ultimele contracte nationale au dus la o micșorare a diferentelor salariale dintre persoanele calificate si cele necalificate. În 1998 persoanele cu studii medii erau platite cu un procent mediu de 53-56% din media salariilor pentru persoanele cu studii superioare. În 2002 aceasta cifra a ajuns la 29-60%<sup>23</sup>.

În Slovenia, contractul din sectorul public acopera în special problema relatiei dintre salariile mici si cele mari. Prezentul contract prevede ca pâna în 2008 cele mai mari nivele de salarizare din sector trebuie sa fie de cel mult 10 ori mai mare decât cel mai mic salariu, în scadere fata de nivelul din 2004 de 12,3<sup>24</sup>.

În contradicție, exista dovezi de crestere a problemei salariilor minime si a inechitatii salariilor în Austria unde în anii '90 muncitorii cu cele mai mici salarii (1/5 din totalul muncitorilor) au primit doar o crestere de 1.6% a salariilor în timp ce 5% din salariile cele mai mari au înregistrat o crestere de peste 23%<sup>25</sup>.

Un alt factor important de care trebuie sa tinem cont este echitatea salariilor pentru barbati si femei si tendinta de a face economii prin structurile inechitabile de salarizare, care din punct de vedere al salariilor mici si mari sunt tot economii care apar din diferentele dintre salariile barbatilor si ale femeilor.

În 2005, în raportul *Munca în Europa*<sup>26</sup> al Directoratului pentru munca, afaceri sociale si oportunitati egale se precizeaza ca nu exista o tendinta clara de crestere a inechitatii în Europa. În unele cazuri – în Marea Britanie, Polonia si Danemarca – a aparut o crestere a inechitatii în timp ce în Franta si Suedia inechitatea era în descrestere, de exemplu.

În timp ce în raport se sugereaza ca nu exista o legatura clara între inechitatea veniturilor si performantele de pe piata muncii si din economie, raportul completeaza:

*„Totusi, tarile scandinave, care au cel mai mic grad de inechitate a veniturilor, sunt în acelasi timp tari cu bune performante economice si cu o piata a muncii bine dezvoltata.*

## Serviciile publice

Motivul pentru care salariile mici nu sunt o problema în serviciile publice, comparativ cu restul economiei, este ca în general acestea sunt caracterizate de:

- o rata mare de membrii de sindicat si acoperire prin negocieri colective;
- angajatori mai echitabili – cu etos în sectorul public – si cu mai mult interes pentru egalitate si pentru a actiona ca un angajatori model; si
- o diferenta mai mica între salariile minime si cele maxime (în general) si chiar si mai mica între salariul mediu pentru barbati si cel pentru femei.

Dar fara îndoiala provocarea exista si în special în sectoarele în care salariile mici au fost întotdeauna o problema – salubritate, curatenie, asistenta sociala – si care sunt mult mai vulnerabile fata de externalizare. Provocarea nu consta doar din rezolvarea problemei salariilor mici ci si a altor caracteristici ale locurilor de munca din zona salariilor mici – daca acest tip de munca este considerat mai puțin valoros, atunci în timp sunt afectate si alte

beneficii, în special pensiile si sesiunile de pregătire.

O alta provocare pentru sindicate este de a se asigura ca angajatorii din serviciile publice își mentin sau își reafirma rolul lor de angajatori model. Acest lucru poate însemna rezistenta la presiunea de a adopta elemente din politica salariala din sectoarele private.

Argumentul „ortodox” al economiei este ca piata muncii este la fel ca orice alta piata pentru bunuri si ca orice masura care împiedica buna functionare a pietei va fi ineficienta. Locurile de munca cu „productivitate redusa” precum cele din serviciile de curatenie sau din serviciile sociale vor avea întotdeauna salarii mai mici.

Raspunsul este ca în primul rând munca nu este un bun ca celelalte si sindicatele si legislatia trebuie sa asigure niste standarde minime. Metodele standard de masurare a productivitatii sunt neadecvate pentru aceste domenii si daca discutam despre principalele activitati din serviciile publice nu este corect sa spunem ca aceste ocupatii au un *nivel scazut de productivitate*.

## Factori care mentin salariile mici

### Privatizarea/externalizarea si testarea pietei

Trecerea serviciilor publice catre sectorul privat sau chiar externalizarea celor care au fost deja privatizate duce la scaderea salariilor si/sau la cresterea inechitatii salariale. Impactul privatizarii si a testarii tarifelor serviciilor publice comparativ cu „tarifele de piata” poate conduce la concluzia ca actualele salarii sunt prea mici.

Relatia dintre salarii si piata poate impune o variatie mai mare pe plan regional si pe plan local a ceea ce numim de fapt tarife nationale. Negocierile descentralizate din serviciile publice din Marea Britanie care au avut loc în peste 200 de centre de negocieri au dus la diferente considerabile de salarizare pentru locurile de munca cu responsabilitati asemanatoare din diferite departamente ale administratiei. Acest lucru însa nu a împiedicat guvernul sa mareasca posibilitatea de a asocia salariile cu respectivele piete regionale ale muncii. Acest lucru completeaza strategia de descentralizare a locurilor de munca de capitala.

Un studiu recent despre privatizarea din Suedia, efectuat de sindicatele din Finlanda, confirma acest lucru. Privatizarea a avut un impact negativ asupra salariilor. În domeniile tehnice, în care majoritatea angajatilor sunt barbati s-au pus bazele unor cresteri salariale. În domeniile în care femeile sunt dominante precum asistenta medicala, servicii de curatenie si alimentatie, salariile au ramas neschimbate sau chiar au scazut. Dupa privatizare, în general, personalul din conducere a primit cresteri salariale<sup>27</sup>.

### Agenda de „reforma” sau de „modernizare”

Guvernele cer modificari ale metodelor de munca si reforme ale sistemelor de salarizare cât si introducerea strategiilor de personal din sectorul privat. Sistemul de salarizare în functie de performante (PRP) este un exemplu adecvat si în ciuda dovezilor care discrediteaza multe dintre argumentele în favoarea acestui sistem, multi angajatori si guverne înca mai cred ca acesta trebuie adoptat si în sectorul public. Riscurile sunt usor de identificat caci productivitatea scazuta, munca prost platita nu vor aduce beneficii si performante, în timp ce diferentele de salarizare dintre ocupatii vor creste.

Aceste sisteme pot duce la diferente foarte mari, sau la prime si alocatii speciale pentru muncitorii cu salarii mari în loc sa rezolve dificultatile. Cresterile mai mici ale salariilor de la nivelele intermediare sau inferioare vor adânci inechitatea salariala.

### Erodarea beneficiilor negocierilor colective

Privatizarea si externalizarea pot fi o amenintare serioasa a beneficiilor obtinute prin negocierile colective. Spre exemplu în Germania, cresterea privatizarii în serviciile de

sanatate si diminuarea sectorului public a determinat sindicatele si pe angajatorii federali si locali sa negocieze un nou tarif, inferior celui anterior utilizat în sectorul public. Argumentul a fost ca este mai bine sa punem angajatorii sa semneze un contract, decât sa îl respinga pentru a impune apoi un sistem de plata inferior.

### **Cresterea numarului de locuri de munca „nesigure”**

În multe tari din Europa s-au extins contractele cu timp partial de munca sau cu durata determinata. În Spania, de exemplu, locurile de munca temporare sunt o problema atât în sectorul public cât si în cel privat, unde numarul de locuri de munca temporare depaseste 20%. Aceasta problema este în strânsa legatura cu salariile mici si contractele pe durata determinata, caci statisticile arata ca o femeie angajata cu un contract pe perioada determinata câstiga 80% fata de un barbat, iar în cazul contractelor pe perioada determinata aceasta cifra scade la 50% pentru femei. Guvernul socialist a recunoscut aceasta problema si a inclus-o pe lista de discutii pentru dialog social din sectorul public si ca obiectiv s-a convenit ca în sectorul public numarul locurilor de munca temporare sa scada la 10% din totalul locurilor de munca.

În raportul *Munca în Europa*<sup>28</sup>, de anul trecut, întocmit de Directoratul pentru munca, afaceri sociale si oportunitati egale se precizeaza ca cercetarile au aratat ca munca prost platita nu este neaparat un fenomen temporar pentru muncitori, caci acestia irosesc ani buni în locuri de munca cu salarii mici.

## **Salariile minime**

Optsprezece din cele 25 de state membre ale Uniunii Europene si cele trei state candidate (Bulgaria, România si Turcia) au adoptat salarii minime statutare<sup>29</sup>. Tarile din UE care nu au salarii minime statutare sunt Austria, Cipru, Danemarca, Finlanda, Germania, Italia si Suedia. Cu toate ca Ciprul nu are un salariu minim statutar, exista o valoare minima statutara care se aplica în sase ocupatii specifice – personalul din vânzari, functionarii din birouri, personalul auxiliar din sanatate si din gradinite, crese si scoli.

Multe dintre celelalte sase tari beneficiaza de un sistem extins de negocieri colective astfel încât salariile minime negociate pe sector sunt folosite în locul salariului minim statutar. Totusi, declinul negocierilor colective din Germania a determinat pe cercetatori, sindicate si militanti sa sustina ca este momentul sa se introduca un salariu minim statutar<sup>30</sup>.

Salariile minime nationale sunt stabilite în diferite moduri<sup>31</sup>, în general prin combinarea a diferite formule si prin consultari cu partenerii sociali si chiar prin negocieri. În Grecia si Irlanda, de exemplu, stabilirea salariului minim statutar se face odata cu negocierea contractului national. În Portugalia si Spania guvernul fixeaza salariul minim în functie de preturi, venituri si productivitate si apoi, dupa consultari cu partenerii sociali se decide valoarea finala.

În Franta formula se calculeaza în functie de preturi si de salariul mediu, dar guvernul poate mari salariul minim în orice moment dupa bunul sau plac. Totusi, nu exista un proces recunoscut de consultari.

### **Modul în care salariile minime au legatura cu procentele stabilite de Eurostat**

Un studiu efectuat de Eurostat începând din octombrie 2004<sup>32</sup> ofera informatii asupra salariului minim statutar si îl compara cu veniturile medii brute lunare din industrie si servicii. Toate rezultatele obtinute sunt sub valoarea definita pentru salariile mici, care este de 60% din salariul mediu. Numai în Irlanda acestea ajung la 50% si în Malta la 54%, valori mult mai apropiate de valoarea de prag (vezi graficul de la pagina 24).

În acest an guvernul din Lituania a aprobat o crestere de 10% a salariului minim, acesta ajungând la 38% din salariul mediu. În Estonia cresterea a fost ceva mai mica, de numai

8,5%. **Aici angajatorii si sindicatele au cazut de acord ca pâna în 2008 salariile minime sa ajunga la un nivel de 41% din salariul mediu**<sup>33</sup>. În Polonia guvernul a adoptat o noua formula de calcul a salariului minim si valoarea acestuia va creste în fiecare an cu valoarea inflatiei si în plus cu doua treimi din cresterea produsului intern brut (PIB) pâna se va ajunge la o valoare de 50% din media salariilor<sup>34</sup>.

În Spania guvernul a decis sa rupa legatura dintre salariul minim national si anumite indemnizatii acordate de stat. În trecut aceasta legatura însemna ca orice decizie de crestere a salariului minim afecta si aceste beneficii.

Guvernul Partidului Socialist s-a angajat ca pâna în 2008 sa creasca salariul minim de la 490 de euro în prezent la 600 de euro pe luna. Cresterea salariului minim în 2004 a fost de 6,6% pentru a suplini cresterea mai mica decât inflatia din perioada 1996-2004.

Si guvernul cipriot are ca obiectiv pentru 2008 cresterea valorilor minime în cele sase ocupatii – care trebuie sa ajunga la minimum 50% din salariul mediu national<sup>35</sup>.

## Dezbateri asupra salariului minim statutar

Germania este tara în care vor avea loc cele mai importante dezbateri asupra introducerii salariului mediu statutar. Acestea au fost intensificate de introducerea anul trecut a reformelor din domeniul asistentei sociale care au schimbat regulile de acordare a alocatiei de somaj si care au determinat somerii sa accepte slujbe cu salarii mici. Miscarea sindicala sustine în acest moment salariul minim statutar precum cel stabilit de sindicatele din servicii – ver.di<sup>36</sup> precum si cel stabilit de sindicatele din industria hoteliera si de catering NGG<sup>37</sup>. Aceste sindicate care functioneaza în servicii, sectoare cu salarii mici, sunt afectate de privatizare si de procesul de externalizare si sunt greu de organizat.

Într-o dezbateri recenta<sup>38</sup>, federatia sindicatelor DGB a atentionat asupra cresterii numarului de muncitori cu salarii mici în Germania estimând ca 2,5 milioane de muncitori muncesc astazi pe salarii „de saracie” – mai mici decât 50% din câstigul mediu. S-a precizat si faptul ca desi exista contracte colective de munca, muncitorii ajung sa fie platiti foarte prost. Cifrele Ministerului Federal al Economiei indica faptul ca sunt înregistrate 670 de contracte în care salariul consemnat este mai mic de 6 euro pe ora. DGB atentioneaza ca aceasta crestere a presiunii asupra salariilor datorata competitiei intense din partea firmelor din noile state membre a deschis aceasta dezbateri a salariului minim.

Totusi DGB si alte sindicate din Germania se opun în continuare introducerii unui salariu minim statutar deoarece acestia cred ca statul nu ar trebui sa intervina în procesul de negocieri colective. Ei sustin ca ar fi mai bine sa existe contracte colective la nivel de sector care sa fie semnate si recunoscute de toti angajatorii din industrie, chiar si de cei care nu sunt membrii ai unei asociatii a angajatorilor.

De fapt, argumentul principal în acest moment este de a extinde în celelalte sectoare legea care se aplica în industria de constructii. De fapt aceasta lege viza muncitorii straini si asigura ca toti muncitorii dintr-o industrie sunt platiti conform contractelor colective respective. Sindicatele din Germania lupta pentru a pune în functiune acest sistem deoarece acesta duce la stabilirea salariilor prin negocieri colective si nu de catre stat.

Dezbateri din Germania a inclus în discutia cu reprezentanti din guvernare cât si din opozitia de dreapta care se opunea introducerii salariului minim statutar deoarece, sustin acestia, acest lucru va duce la scaderea numarului de locuri de munca, si argumente mai generale exprimate împotriva salariului minim statutar. Acest lucru este sustinut fara a avea dovezi ca introducerea si cresterile succesive ale salariului minim vor avea un impact semnificativ asupra pietei muncii.

De fapt, cel mai recent si mai important exemplu – sunt Marea Britanie si Irlanda – unde salariul minim statutar nu numai ca a fost introdus pentru prima data, dar acesta a dus la cresterea câstigului mediu – si nu pare sa fi prevenit sau sa fi încetinit cresterea rapida a pietei muncii în aceste tari<sup>39</sup>.

Nu exista nici dovezi ca negocierile colective au fost discreditate în vreun fel. Într-adevar, în Marea Britanie salariul minim statutar actioneaza mai mult ca un tarif minim care ridica tarifele minime negociate în contractele colective, caci syndicatele se asigura ca salariul minim din contractele lor este cu câteva procente mai mare decât minimul statutar.

Acesta este impactul pe care introducerea salariului minim national l-a avut în Marea Britanie, dar exista dovezi si din alte tari ca salariile minime convenite prin contractele colective tind sa se mentina peste nivelul salariului minim statutar.

Contractele încheiate în Olanda au în general un nivel de salarii standard, de început si salarii tinta, iar acestea din urma se adreseaza unor grupuri de muncitori dezavantajati pe piata muncii. Un studiu efectuat în 2002 al contractelor colective a determinat ca minimul standard este cu 10% mai mare decât salariul minim statutar; tarifele de început erau cu 4% mai mari decât salariul minim, în timp ce tarifele pentru salariile tinta erau cu 2% mai mari decât salariul minim.

În Belgia unde contractele colective au o pondere de 80%, minimul stabilit prin contractele colective sunt cu 15%-30% mai mari decât salariul minim statutar.

În Ungaria la începutul lui 2004 salariul minim national a crescut la 53.000 HUF pe luna. Negocierea salariilor s-a încheiat în prima jumătate a anului si acoperea circa 137.000 de muncitori, ale caror companii au stabilit în medie un salariu minim de 55.135 HUF.

Chiar si unii angajatori doresc sa se asigure ca nivelul de salarizare din sectorul în care activeaza este peste valoarea salariului minim. În Marea Britanie, Organizatia Angajatorilor, reprezentând angajatorii din administratia locala, în negocieri cu cei circa un milion de functionari municipali, a declarat ca „nu doreste sa se confrunte cu 'salarii minime' sau cu muncitori 'saraci'.”

În Franta impactul acestor masuri a fost diferit. Cu un proces de negocieri colective relativ slab, în unele sectoare salariul minim national, SMIC (cresterea minima a salariului) abia a atins sau a depasit valorile minime în anumite contracte pe sector.

Syndicatele din serviciile publice franceze încearca sa introduca negocieri colective propriu-zise în sector deoarece cresterile salariale din ultimii ani au micșorat în realitate nivelul salariilor. Pe termen lung cel mai mic salariu din sectorul public este sub minimul impus de SMIC. În ultimii 20 de ani, pâna în 2002, de exemplu, gradul C nivelul doi de salarizare a scazut de la 15% peste valoarea SMIC la 6% sub valoarea SMIC, pentru gradul C nivelul 4, salariul a scazut de la 25% peste valoarea SMIC la 45% sub valoarea SMIC<sup>40</sup>.

În contradictie, în ultimii ani salariul minim din Spania a scazut fata de câștigul mediu si este mult inferior salariului minim din contractele colective astfel încât are un foarte mic impact sau nu influenteaza procesul de negocieri colective. Acelasi lucru se întâmpla în Republica Ceha unde valoarea minima este la 34% din câștigul mediu, dar are o pondere de numai 2% din numarul angajatilor si mai puțin de 50% din câștigul mediu al muncitorilor necalificati<sup>41</sup>.

Nu s-au facut dezbateri la acest nivel în tarile nordice sau în Italia sau Austria unde contractele colective protejeaza marea majoritate a populatiei. Totusi, exista dovezi ca syndicatele din Austria si Elvetia, de exemplu, se preocupa de salariile minime din contractele colective si ca si-au fixat deja obiective pentru acestea.

În Austria de exemplu, nu exista un salariu minim statutar, iar federatia sindicala ÖGB si-a fixat în contractele colective ca obiectiv pentru salariul minim suma de 1000 euro pe luna.

În Elvetia, federatia sindicala SGB a cerut ca la negocierile colective sa se adopte un salariu minim lunar de 3000 de franci. Ca parte a acestei campanii, syndicatele sustineau ideea ca oricine trebuie sa poata trai decent din munca sa si, ca aceasta actiune va îmbunătăti imaginea miscarii.

## Salariile mici si negocierile colective

Exista suficiente dovezi ca salariile mici au fost un element cheie al negocierilor pentru multi dintre afiliatii EPSU. Cele mai importante dintre acestea au avut loc în tarile nordice, Danemarca, Suedia, Finlanda si Norvegia unde contractele colective au inclus crestere semnificative ale celor mai mici salarii sau au eliminat cele mai mici tarife din structura salariilor. Aceste evenimente sunt importante caci ele au loc în tari în care salariile mici nu sunt o problema. În toate aceste patru tari ponderea negocierilor colective este mare si salariile mici sunt deja aproape sau peste limitele definite de Eurostat.

În Marea Britanie, sindicatul UNISON stabileste valorile tinta pentru salariul minim atât în contractele colective pe care le negociaza cât si în campania pentru cresterea salariului minim statutar. Sindicatele din serviciile publice, PCS si Prospect, în încercarea lor de a rezolva problemele care au aparut în urma descentralizarii negocierilor si cu scopul de a mari substantial salariile si nu numai cele foarte mici sindicatele au depus în acest an o revendicare salariala comuna.

### Ultimele evolutii ale negocierilor pentru salariile mici

#### **Contractele încheiate în 2003 si în 2005 de sindicatul muncitorilor suedezi care lucreaza pentru municipalitate**

Masurile luate pentru a rezolva problema salariilor mici au dominat ultimele doua sesiuni de negocieri din administratia locala suedeza. În 2003 Kommunal, cel mai mare sindicat al muncitorilor, a decis sa foloseasca o clauza de revizuire a contractului încheiat initial pe trei ani, care includea 380.000 de muncitori din municipalitate si din consiliile orasenesti, majoritatea femei.

Dupa o greva de cinci saptamâni, una din cele mai mari dispute din ultimii 10 ani din Suedia, sindicatele au acceptat o crestere a salariilor cu 3,95% în 2003 si cu 2,45% în 2004, într-un acord pe doi ani valabil de la 1 aprilie 2003, pâna la 31 martie 2005.

Totusi, un mare procent din aceste sume au fost alocate grupelor cu salarii mici. În 2003, aceasta a însemnat o crestere a salariului cu 5% pentru muncitorii din asistenta medicala, sanatate si îngrijirea batrânilor, în timp ce cresterea în alte sectoare a fost de maxim 2,6%. În 2004, salariile personalului care lucreaza în centrele de asistenta de zi au crescut cu 5%, în timp ce pentru ceilalti muncitori cresterea a fost de numai 2%.

Rezultatul acestor noi contracte a fost ca cele mai mici salarii ale personalului cu un an vechime au crescut de la 1310 euro la 1420 euro pe luna în octombrie 2003 si apoi la 1530 de euro pe luna în aprilie 2004.

În 2005 contractul se va renegocia, iar sindicatul Kommunal a inclus din nou în revendicarile sale masuri de întraajutorare a personalului cu salarii mici. Una din revendicari era sa se asigure tuturor angajatilor cu timp partial de munca dreptul de a lucra cu program normal, o crestere generala a salariilor si un salariu de 15.000 SEK pe sector pentru personalul cu cel putin un an vechime.

Negocierile au intrat în impas si a fost nevoie de interventia unui mediator pentru a rezolva neînțelegerile. Tarifalul de 15.000 SEK se va introduce începând din 2006 pentru întreg personalul cu vechime minima în munca de un an. Salariul minim actual se aplica angajatilor în vârsta de 19 ani care primesc 13.400 SEK în 2005, urmând ca din 2006 salariul lor sa fie de 13.800 SEK.

Conform datelor EIRO sindicatul Kommunal are cea mai mica cotizatie de sindicat dintre toate sindicatele afiliate la Organizatia Muncii. Salariul mediu lunar în 2003 pentru membrii Kommunal fara studii superioare a fost de 16.300 SEK, în comparatie cu 22.500 SEK pentru muncitorii din constructii si 19,100 SEK pentru muncitorii din metalurgie.

#### **2005 – sectorul de stat din Danemarca**

La ultimul contract negociat, valabil pâna la sfârșitul lunii martie 2007, federatia sindicatelor din sectorul de stat StK a obtinut eliminarea primelor trei grade inferioare din structura de salarizare.

### **Administratia locala din Marea Britanie – 2002-2003**

Revendicarea salariala în 2002-2003 a fost de 6% dar specifica o crestere a salariului cu 1750£ (90 penny pe ora pentru cei care lucrau 37 de ore pe saptamâna) pentru a-i ajuta pe muncitorii prost platiti.

Sindicatul a organizat o greva nationala pentru a sustine aceasta revendicare salariala si în final a obtinut o crestere de 52 penny pe ora pentru cei cu salariile cele mai mici, de la nivelul 4 – de aproape 11% în doi ani. iar cele de la nivelul 6 au obtinut o crestere de 6%.

Contractul a introdus un salariu minim de 5£ pe ora pentru angajatii cu salariul de nivel 4, iar începând cu 1 aprilie 2002 o crestere cu 4,1%; o crestere de 3% pentru celelalte categorii începând din 1 aprilie pâna la 30 septembrie 2002; un supliment de 2% pentru muncitorii de la nivelele de salarizare 4 si 5 începând din 1 octombrie 2002; apoi 1% pentru cei de la nivelul 6 în sus; o crestere de 3.5% pentru toti angajatii începând cu 1 aprilie 2003; si un supliment de 1% pentru categoriile 4 si 5.

Cu aceasta revendicare salariala, syndicatele din administratia locala au obtinut o alta crestere importanta a salariilor mici în perioada aprilie 2004 – martie 2007. La aceste negocieri eliminarea primelor trei nivele de salarizare nu a mai fost acceptata.

### **Serviciile publice din Marea Britanie**

Revendicarea salariala comuna a PCS si Prospect are ca scop eliminarea discrepantelor dintre diferite departamente si stabilirea unor salarii minime în serviciile publice. Ruptura creata în negocierile colective din serviciile publice a dus la formarea a circa 200 de unitati de negociere si la aparitia unor diferente substantiale între persoanele care faceau aceeasi activitate, dar în departamente diferite.

Salariile minime pentru cei mai mici în grad variaua între 8.834£ si 13.715£ pe an. Revendicarea salariala comuna este pentru un salariu minim de 14.000£ pe an.

Cel mai mare departament din serviciile publice este departamentul pentru munca si pensii cu peste 100.000 de angajati. Ultimul contract pe trei ani includea o suma fixa pentru a garanta cresterea procentuala generala. Adica, angajatilor cu cele mai mici salarii li se garanta peste trei ani o crestere cu 1850£ a salariului anual. Aceste rezultate au fost obtinute într-o campanie pe termen lung care a inclus si greve.

### **Obiectivele negocierilor colective**

Exista o gama larga de obiective pentru negocierile colective prin care se pot rezolva probleme referitoare la salariile mici. În general cele mai directe masuri pentru obtinerea acestor obiective sunt cresterea semnificativa a salariilor mici sau negocierea eliminarii celor mai mici nivele de salarizare.

O provocare mai complexa este procesul de reevaluare a „locurilor de munca cu salarii mici”. Acesta este în particular cazul multor ocupatii dominate de femei, precum îngrijirea copiilor si a batrânilor si alte slujbe din domeniul asistentei medicale care au fost subevaluate în trecut si pentru care cresterea salariilor poate fi justificata prin folosirea unor evaluari nediscriminatorii. Atât contractul Agenda for Change din sistemul medical britanic, cât si contractul din sectorul public din Germania presupun structuri complet noi de salarizare care încearca sa rezolve vechea încadrare a acestor slujbe în categoria „pentru femei”.

Slujbele cu timp partial si cele temporare pot fi un factor major de influentare a salariilor în special în cazul în care muncitorii au un mod de angajare atipic din cauza lipsei locurilor de munca permanente. Ultima revendicare a muncitorilor din administratia locala din Suedia se referea la revendicarea angajatilor cu timp partial de munca de a putea lucra cu norma întreaga, în timp ce negocierile dintre syndicate si guvernul din Spania au progresat în ceea ce priveste reducerea contractelor temporare din administratia publica.

În afara de schimbarea continutului slujbelor cu salarii mici, syndicatele pot sa actioneze prin a-i ajuta pe cei care ocupa aceste locuri de munca sa avanseze, iar în acest caz sesiunile de pregatire sunt solutia. În toamna anului trecut guvernul si partenerii sociali din Danemarca au lansat un proiect de îmbunatatire a pregatirii vocationale a muncitorilor, cu perioade scurte de scolarizare<sup>42</sup>.

În Franta au existat discutii de îmbunatatire a sectorului de menaj casnic, care necesita un aspect mai profesional, îmbunatatind astfel si salariile si calitatea serviciilor oferite. Un contract colectiv<sup>43</sup> semnat în martie 2002 stabilea o noua ierarhie de salarizare si oferea o crestere salariala de 24% în trei ani.

## Politica EPSU

### Salariile mici - o prioritate!

Asigurarea unei plati decente pentru functionarii serviciului public cu salariile cele mai mici poate fi punctul central al unei campanii însufletite si pozitive. Aceast lucru ar implica nu numai o actiune coordonata în negocierile colective dar, de asemenea, o campanie politica si lobby pentru majorarea salariilor minime legale.

Statisticile din Europa confirma faptul ca femeile alcatuiesc majoritatea lucratorilor cu salarii mici, iar în cadrul serviciilor publice acestea depasesc în mod covârsitor numarul barbatilor din ocupatiile cu salariile cele mai mici, asa cum ar fi curatenia si asistenta sociala. Campaniile de succes legate de salariile mici vor fi în special de folos femeilor si vor însemna o contributie substantiala la diminuarea diferentei de plata dintre sexe.

O campanie centrata pe salariile minime statutare va încuraja plata unui grup mult mai mare de lucratori decât functionarii serviciilor publice si îi va putea ajuta în special pe aceia afectatati de privatizare, care se pot acum gasi în afara sferei de protectie a contractelor colective din domeniul serviciilor publice.

Platile decente pentru functionarii serviciului public vor fi strâns legate de ideea de serviciu public de calitate. Asa cum declara Mark Serwotka, secretar general al sindicatului din serviciile publice PCS din Marea Britanie: *PCS doreste sa ofere servicii de calitate si salariile mici creeaza adesea probleme de motivare si de angajare, care influenteaza negativ calitatea serviciilor. Salariile mici presupun adesea o rotatie mare a angajatilor, determinând costuri ridicate cu pregatirea si cresterea ineficientei respectivei activitati datorita lipsei de competente si de experienta a angajatilor*

Acest lucru se reflecta si în campania pentru salariul de subzistenta din Statele Unite (vezi pagina 9) care s-a adresat autoritatilor locale pentru a le face pe acestea sa insiste asupra unei plati decente atât pentru lucratorii angajati în mod direct, cât si pentru cei angajati de catre contractori. Nu este vorba numai despre negocieri colective, ci si despre modul în care îi putem convinge pe contribuabili despre importanta ca fiecare sa fie platit nu numai salariul minim, ci un salariu din care o familie sa se poata întretine fara ajutor din partea statului

Este cazul ca progresele obtinute prin revendicarile salariale sa ne ajute sa rezolvam o alta provocare, cea a timpului de lucru. În unele sectoare si în unele tari muncitorii au o atitudine ambivalenta fata de reducerea numarului de ore lucrate. Daca fac parte din categoria muncitorilor cu salarii mici, atunci numai un program prelungit si tarifele mai mari pentru orele suplimentare le pot asigura un salariu de subzistenta. Deci asigurarea unui salariu de subzistenta ca nivel de salarizare de baza este o mare provocare

Presiunile efectuate asupra angajatorilor de a asigura salarii decente va crea presiuni asupra acestora, pentru a-si schimba politica de resurse umane si pentru a trata diferit pregatirea, recrutarea si pastrarea angajatilor cu salarii mici.

Multe organizatii sindicale din Europa au strategii de îmbunatatire a platii pentru muncitorii cu salarii mici, stipulate în cadrul contractelor colective. O campanie coordonata va evidentia actiunea care deja a fost executata si strategiile care deja au fost implementate.

Între 1998 si 2002 federatia SGB din Elvetia a desfasurat o campanie de succes pentru a obtine în contractele colective un salariu minim de 3000 de franci. Ei au identificat trei elemente cheie ale acestei campanii:

- campanie publicitara de anvergura având ca obiectiv principal pe cei pentru care salariile mici sunt o problema si impactul pe care aceste salarii îl au asupra vietii oamenilor si asupra calitatii serviciilor;

- cercetare de fond pentru a contrasta ideea ca salariile mai mari ar duce la cresterea somajului; si
- coordonarea negocierilor colective astfel încât nivelul de salarizare dorit sa devina o revendicare salariala în toate sectoarele

Analiza efectuata de SGB asupra campaniei subliniaza ca: „O campanie pentru salariul minim produce în general o reactie extrem de pozitiva din partea oamenilor” si ca „Prin discutarea celui mai slab caz de pe piata muncii, campania ajuta la îmbunatatirea imaginii sindicatelor în comunitate.”<sup>45</sup>

În Marea Britanie, UNISON a comparat valorile minime ale contractelor colective pe care le negociaza cu cele ale altor contracte cheie din sectoarele publice. Prin utilizarea acestei informatii alaturi de alte cifre generale referitoare la câstigurile medii din economiile uniunii se ajunge la un tarif orar minim pe care îl recomanda negociatorilor sai pentru urmatoarea runda de negocieri colective.

O campanie EPSU poate sa se concentreze asupra unor tinte specifice pentru salariile minime si a ratelor minime din contractele colective.

În esenta, scopul aici este de a stabili obiectivul, sau setul de obiective care sunt relevante pentru cele mai multe, daca nu pentru toate cele 36 de tari unde organizatiile afiliate EPSU functioneaza. Acel obiectiv va deveni apoi o parte a urmatoarelor cereri de plata si va fi evidentiat ca o tinta europeana.

În tarile în care exista un salariu minim statutar, afiliatii EPSU își pot utiliza resursele si influenta, în functie de modul în care se stabileste acest salariu pentru a încerca sa obtina mai multe îmbunatatiri, fara sa uite obiectivul pe care îl au. În acest caz obiectivul va fi sa analizeze cât de mic este nivelul salariului minim în cele mai multe tari comparat cu minimul negociat prin contractele colective si astfel obiectivul va fi inferior. Datorita acestei mari diferente între salariile minime din Europa, poate avea sens sa ne stabilim un obiectiv initial pe termen scurt (50% din câstigul mediu) si unul mai ambitios, pe termen lung.

Un alt element necesar în coordonarea negocierilor colective este, acolo unde este posibil, campania de mentinere si chiar de extindere a ponderii contractelor colective pentru a acoperi toate sectoarele din economie

## Cum actionam

La întrunirea din 20 februarie 2006, Comitetul Executiv EPSU a sustinut ideea unei campanii care sa se adreseze salariilor mici.

Aceasta ar include o campanie politica asupra nivelurilor salariilor minime si o campanie coordonata de negocieri colective care sa tinteasca salariile minime din contractele colective de munca.

Primii pasi ai acestei campanii vor include:

- distribuirea documentului referitor la politica salariilor mici catre toti afiliatii;
- actualizarea si îmbogatirea informatiilor provenite de la afiliati, referitoare la initiativele existente în privinta salariilor mici si confirmarea datelor referitoare la nivelurile salariilor mici si la ocupatiile cu salariile cele mai mici din fiecare acord;
- contactarea grupurilor anti-saracie si a MEP (membrilor Parlamentului European) pentru a vedea daca vor sustine o campanie împotriva salariilor mici si pregatirea lansarii întâlnirii; si
- trimiterea documentelor referitoare la politica salariilor mici la Comitetul de Negociere Colectiva ETUC si urmarirea în ce masura ETUC va dezvolta o politica referitoare la salariile mici.

Comitetul Executiv a fost foarte clar când a expus faptul ca aceasta campanie nu va fi realizata pentru a sustine sau pentru a atinge un salariu minim european.

Scopul celor doua elemente ale campaniei este de a identifica obiectivele pentru salariile minime (statutare si negociate colectiv) care vor trebui sa fie relevante pentru fiecare tara din Europa

Comitetul a subliniat de asemenea ca aceasta campanie nu va fi realizata pentru a promova nici un fel de modificari ale sistemelor salariilor minime la nivel national sau a contractelor colective. Nu va sustine introducerea unor salarii statutare minime acolo unde acestea nu exista.

Acolo unde nivelurile salariilor minime statutare deja exista, scopul ar putea fi considerarea unei campanii pentru majorarea nivelului pâna la 60% din nivelul câstigului mediu din fiecare tara.

În ceea ce priveste salariile minime negociate la nivel colectiv din serviciile publice, obiectivul stabilit va fi superior. Campania va avea ca scop si cresterea ponderii contractelor colective.

În fiecare caz si în fiecare tara, salariile minime actuale vor fi comparate cu aceste obiective si se va stabili un program de actiune pentru atingerea acestor obiective

Afiliatii la nivel national vor trebui sa elaboreze o campanie croita astfel încât sa satisfaca circumstantele lor specifice atât în ceea ce priveste negocierile colective, cât si practica de stabilire a salariului minim. În unele cazuri obiectivele pot fi stabilite pentru un termen mai lung, cu sarcini inferioare care sa fie atinse într-un interval de timp mai scurt.

Din nou, atât în fiecare tara cât si la nivel european, EPSU si afiliatii sai vor încerca în timpul campaniei sa stabileasca legaturi cu alte sindicate, cu comunitatea si cu organizatiile anti-saracie.

Scopul va fi de asemenea extinderea campaniei pentru a implica toate organizatiile anti-saracie si prezentarea rationamentului Parlamentului European si Comisiei Europene, pentru a le implica în ceea ce este realizat pentru a asigura muncitorilor o "remuneratie corecta", dupa cum este cerut de Carta Drepturilor Sociale Fundamentale ale Muncitorilor.

Campaniile vor fi analizate în mod regulat, cel puțin printr-o trecere în revista anuala a progresului prezentata la Conferinta EPSU de Negocieri Colective si în fata Comitetului Executiv (paragraful initial 24) cu rapoarte distribuite prin rețeaua de negocieri colective epsucob@ si incluse în buletinul regulat prin email [epsucob@NEWS](mailto:epsucob@NEWS)

**Exemple de salarii minime din contractele încheiate în serviciile publice**

În tabelul de mai jos sunt prezentate salariile minime, pentru un loc de munca de studiu, conform raspunsurilor primite de EPSU de la afiliati la chestionarul despre salarizare. Salariile medii pentru fiecare tara sunt preluate din studiul Eurostat din 2004. Locul de munca studiat este cel de îngrijitor (personal curatenie – cleaner) cu exceptia Municipality din Graz unde denumirea este „labourer”.

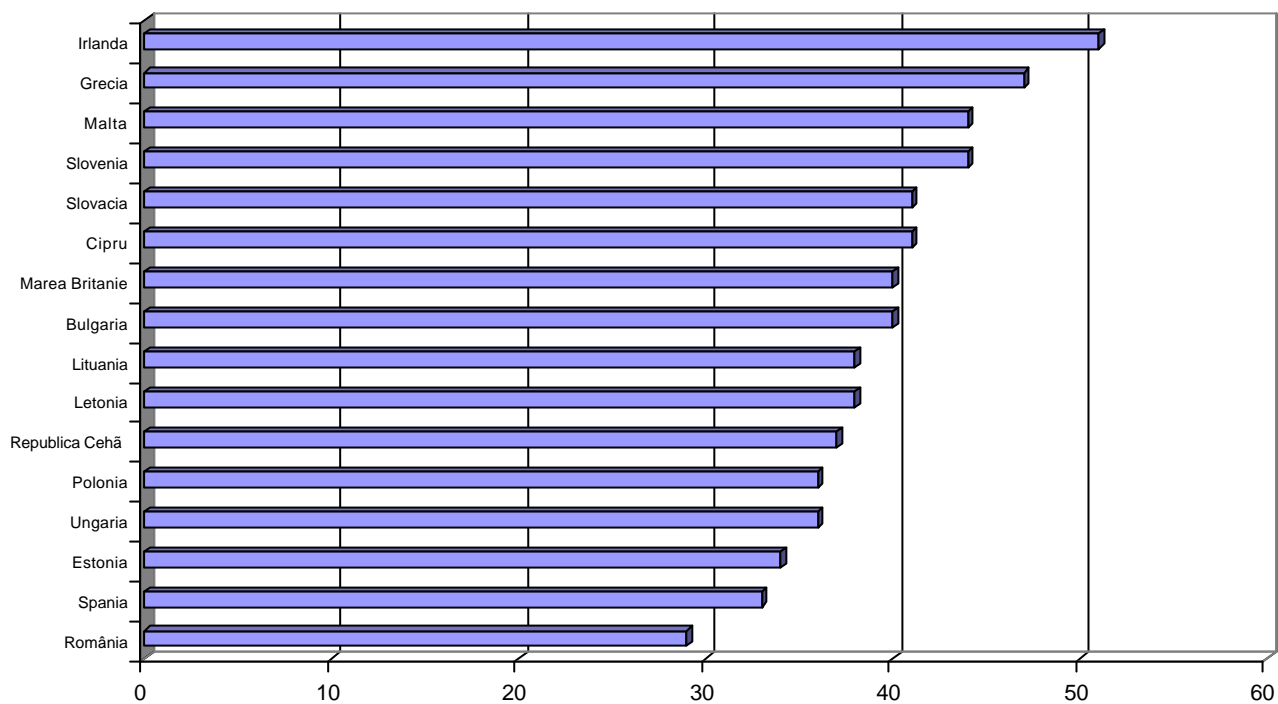
<b>Tara</b>	<b>Contractul</b>	<b>Salariul minim lunar</b>	<b>Salariul national mediu lunar</b>	<b>Minimul ca procent din salariul mediu national</b>
Austria	Municipalitatea din Viena	1054	2400	44
Austria	Municipalitatea din Graz	1312	2400	55
Belgia	Administratia locala	1447	2453	59
Belgia	Interelectra	1455	2453	59
Republica Ceha	Electricitate	244	539	45
Republica Ceha	Industria de gaze	176	539	33
Finlanda	Administratia locala	1417	2443	58
Germania	Administratia locala si federala	1595	2885	55
Germania	AVEU (electricitate)	1659	2885	57
Germania	EON (electricitate)	1592	2885	55
Italia	Industria de electricitate	1134	2062	55
Luxemburg	CEGEDEL (electricitate)	1844	2918	63
Slovacia	Industria de electricitate	145	415	35

**Statele europene semnatare ale conventiei OIM pentru salarii minime**

Statele din Europa care au semnat Conventia Organizatiei Internationale a Muncii asupra salariilor minime – nr. 26 (1928) si nr. 131 (1970)

Tara	26	131
Albania	D	D
Austria	D	
Belgia	D	
Bosnia si Hertegovina		D
Bulgaria	D	
Croatia		
Cipru		
Republica Ceha	D	
Danemarca		
Estonia		
Finlanda		
Franta	D	D
Germania	D	
Grecia		
Ungaria	D	
Islanda		
Irlanda	D	
Italia	D	
Letonia		D
Lituania		D
Luxemburg	D	
Fosta Republica Iugoslava a Macedoniei		D
Malta	D	D
Olanda	D	D
Norvegia	D	
Polonia		
Portugalia	D	D
România		D
Serbia si Muntenegru		D
Slovacia	D	
Slovenia		D
Spania	D	D
Suedia		
Elvetia	D	
Turcia	D	
Marea Britanie	D	

## Salariile minime exprimate ca procent din câștigul mediu



Surse: Eurostat, EIRO

## Referinte

- <sup>1</sup> Statistici în focus: *Low-wage employees in EU countries (Angajatii cu salarii mici în tarile din UE)*, Eurostat, noiembrie 2000
- <sup>2</sup> *Income poverty and social exclusion in the EU25 (Saracia si excluderea sociala în UE25)*, Anne-Catherine Guio, Statistici în focus, Populatia si tendintele sociale, 13/2005, Eurostat
- <sup>3</sup> EPSU policy statement: public service trade unions and collective bargaining in a European environment (Declaratia politicii EPSU: sindicatele din serviciile publice si negocierile colective într-un mediu European), Adunarea Generala a EPSU, Lisabona, 2000
- <sup>4</sup> Rezolutia pentru negocierile colective, Congresul EPSU, Stockholm, 2004
- <sup>5</sup> Pentru informatii suplimentare consultati raportul EIRO:  
<http://www.eiro.eurofound.ie/1997/02/inbrief/eu9702103n.html>
- <sup>6</sup> Pentru informatii suplimentare consultati raportul EIRO:  
<http://www.eiro.eurofound.ie/1997/02/inbrief/eu9702103n.html>
- <sup>7</sup> *Employment and social policies: a framework for investing in quality (Piata muncii si politicile sociale: un cadru pentru investitii în calitate)*, Comunicare a Comisiei, 20.06.2001, COM(2001) 313 finala
- <sup>8</sup> *Communication from the Commission on the Social Agenda (Comunicarea Comisiei asupra Agendei Sociale)*, (COM(2005) 33 finala), februarie 2005
- <sup>9</sup> European Parliament resolution on the situation as regards fundamental rights in the European Union (Rezolutia Parlamentului European cu privire la situatia drepturilor fundamentale în Uniunea Europeana) (2002) (2002/2013(INI)), 4 septembrie 2003
- <sup>10</sup> <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=035&CL=ENG>
- <sup>11</sup> "A European solidarity wage policy?" (O politica europeana de solidaritate a salarizarii?), Thorsten Schulten, *European Journal of Industrial Relations*, Vol.8, No.2, iulie 2002
- <sup>12</sup> Theses for a European Minimum Wage, aprilie 2005  
[http://www.boeckler.de/pdf/wsi\\_2005\\_thesen\\_mindlohn\\_en.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/wsi_2005_thesen_mindlohn_en.pdf)
- <sup>13</sup> Report of the Local Government Pay Commission (Raportul efectuat de comisia de salarizare a administratiei locale), octombrie 2003
- <sup>14</sup> "How to get the maximum out of the minimum wage" (Cum sa obtinem maximum din salariile minime), Catherine Saget, Employment Strategy Department, OIM
- <sup>15</sup> *Radical Statistics (Statistici radicale)*, No.85, 2004
- <sup>16</sup> *Low-wage employees in EU countries (Angajatii cu salarii mici din tarile UE)*, Eurostat, Statistici în focus, noiembrie 2000, Eric Marlier (Eurostat) si Sophie Ponthieux (DARES)
- <sup>17</sup> *Low wage workers and the working poor (Angajatii cu salarii mici si muncitorii saraci)*, Observatorul european pentru relatii industriale, septembrie 2002 (versiuni în limba engleza, franceza si germana)  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/08/study/index.html>
- <sup>18</sup> *Justice, not charity – why workers need a living wage (Justitie nu caritate – de ce muncitorii au nevoie de salarii de subzistenta)*, UNISON si Low Pay Unit document trimis la Comisia pentru salarii mici (Low Pay Commission), 2002  
<http://www.afl-cio.org/yourjobeconomy/livingwage/>
- <sup>19</sup> <http://www.afl-cio.org/yourjobeconomy/livingwage/>
- <sup>20</sup> Statistici în focus: *Low-wage employees in EU countries (Angajatii cu salarii mici din tarile UE)*, Eurostat, noiembrie 2000.
- <sup>21</sup> Statistici obtinute la cererea EPSU, 2004
- <sup>22</sup> "The public sector pay gap in France, Great Britain and Italy" (Diferentele de salarizare din sectorul public în Franta, Marea Britanie si Italia", Claudio Lucifora, Dominique Meurs, februarie 2004
- <sup>23</sup> *Unskilled workers (Muncitorii necalificati)*, studiu efectuat în Finlanda, EIRO, 2005
- <sup>24</sup> *Convergence Programme (programul de convergenta)*, Republica Slovenia, Ljubljana, mai 2004
- <sup>25</sup> *Study finds increasing gap in pay structure (Rezultatele studiului referitor la structura diferentelor de salarizare)*, EIRO, 2005
- <sup>26</sup> *Employment in Europe 2005 – recent trends and prospects (Piata muncii în Europa 2005 – ultimele tendinte si perspective)*, Comisia Europeana, Directoratul-General pentru munca, afaceri sociale si oportunitati egale, septembrie 2005
- <sup>27</sup> *Selvitys julkisten palvelujen yksityistämiskokemuksista Ruotsissa*, [Rezumatul unor experiente în privatizarea serviciilor publice din Suedia], Suvi Savolainen, KTV 2004
- <sup>28</sup> *Employment in Europe 2004 – recent trends and prospects (Piata muncii în Europa 2005 – ultimele tendinte si perspective)*, Comisia Europeana, Directoratul-General pentru munca, afaceri sociale si oportunitati egale, septembrie 2004
- <sup>29</sup> *Minimum wages – EU member states, candidate countries and the US (Salariile minime – statele membre ale UE, tarile candidate si SUA)*, 2004, Eurostat, Octombrie 2004, Anne Paternoster
- <sup>30</sup> *Mindestlohn – gegen Arbeit in Armut (Salariul minim – lupta împotriva muncii la limita saraciei)*, ver.di, 2005
- <sup>31</sup> EIRO a publicat un studiu detaliat pentru salariile minime din Europa în august 2005. Acesta

includea un studiu comparativ si individual pe tari. Studiu trades în limba engleza si franceza:

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/study/tn0507101s.html>

<sup>32</sup> *Minimum wages – EU member states, candidate countries and the US (Salariile minime – statele member ale UE, tarile candidate si SUA)*, 2004, Eurostat, Octombrie 2004, Anne Paternoster

<sup>33</sup> ETUC Comitetul pentru Negocieri Colective, studiu pe o jumătate de an 2005

<sup>34</sup> <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/feature/pl0507104f.html>

<sup>35</sup> *Unskilled workers (Muncitorii necalificati)*, chestionar efectuat în Cipru, EIRO, 2005

<sup>36</sup> *Mindestlohn – gegen Arbeit in Armut (Salariul minim – lupta împotriva muncii la limita saraciei)*, ver.di, 2005

<sup>37</sup> *NGG-Initiative für existenzsichernden Mindestlohn – gegen Armut trotz Arbeit (Initiativa pentru adoptarea salariului minim statutar – lupta împotriva muncii la limita saraciei)*, NGG, 2004

<sup>38</sup> *Fragen und Antworten zu Mindestlöhnen (Întrebari si raspunsuri despre salariile minime)*, DGB,

2004 [http://www.dgb.de/themen/Tarifpolitik/mindestlohn/mindestlohn\\_fragen.htm](http://www.dgb.de/themen/Tarifpolitik/mindestlohn/mindestlohn_fragen.htm)

<sup>39</sup> *National Minimum Wage (Salariul minim national)*, raport al Low Pay Commission, Februarie 2005

<sup>40</sup> *“Pouvoir d’achat des salaries des fonctionnaires – toujours moins” (Puterea de cumparare a functionarilor – din ce în ce mai mica)*, *Fonction Publique*, no.106, 2004, CGT

<sup>41</sup> *Unskilled workers (Muncitorii necalificati)*, chestionar efectuat în Republica Ceha, EIRO, 2004

<sup>42</sup> *Unskilled workers (Muncitorii necalificati)*, chestionar efectuat în Danemarca, EIRO, 2005

<sup>43</sup> <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/08/feature/fr0408109f.html>