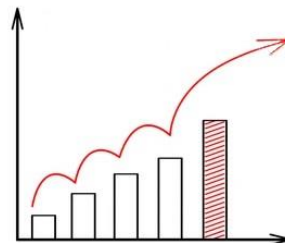




Comunicat de presă

2024 - Salariul minim. Considerații



Remunerația/salariul e cantitatea de bani plătită în schimbul muncii prestate de salariat în baza contractului individual de muncă, care cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri. Este, de obicei, principala formă de plată asupra căreia se concentrează angajatul și angajatorul ca parte a negocierii contractului de muncă.

Etimologia cuvântului *salariu*

În vechime, una dintre formele timpurii de remunerație era sarea (cuvânt moștenit din latină: sal, salis). Cuvântul din română salariu este un împrumut din latinescul *salarium*: „sumă de bani pentru cumpărarea sării, dată soldaților, slujbașilor; soldă” (Pliniu cel Bătrân); „indemnizație dată magistraților”; „salariu, onorar” (Seneca), eventual, prin intermediul cuvântului din franceză *salaires*: „salariu”. Potrivit lui Jean Fourastié, originea termenului o găsim într-o „alocație în monedă care permitea soldaților din legiunile romane să cumpere un pic de sare pentru a-și conserva rația în zilele în care ea era abundentă în carne”.

Folosirea termenului *salariu*

În funcție de structura și tradițiile diferitelor economii, remunerația e de obicei stabilită prin mecanismele economiei de piață libere sau influențată de alți factori precum tradiția, structura socială, vechimea în muncă.

Unele țări impun prin legislație un salariu minim pe economie ca o încercare (discutabilă) de a preveni exploatarea angajaților cu salarii mici. În unele cazuri remunerația e stabilită prin negocieri colective duse de sindicate în numele angajaților.

Salariul minim

Salariul minim pe economie este valoarea cea mai mică a salariului orar, zilnic sau lunar pe care legea țării respective permite angajatorilor să-l acorde unui salariat.

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în România, se acordă corespunzător programului normal de muncă și se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor.

INSPECTIA MUNCII

Salariul minim în 2023

Începând cu 1 ianuarie 2023 salariul minim în România a fost :

- salariul minim general : 3.000 lei, introdus prin HG 1447/8.12.2022
- salariul minim construcții : 4.000 lei, introdus prin OUG 168/2022
- salariul minim agricultura : 3.000 lei, nu a suferit modificări de această dată

Conform datelor transmise de către angajatori în sistemul național REGES-REVISAL la nivelul județului Harghita aveam

- Salariul minim general : 5.339 firme care utilizau un număr de 24.555 persoane încadrate cu salariul minim având 24.639 contracte
- Salariul minim în construcții : 1.038 firme care utilizau un număr de 6.051 persoane încadrate cu salariul minim având 6.060 contracte

Ponderea contractelor de muncă cu salariu minim în totalul contractelor de muncă active era de 36,70%.

Salariul minim în 2024

Conform datelor transmise de către angajatori în sistemul național REGES-REVISAL la nivelul județului Harghita, la 31 decembrie 2023, aveam

- Salariul minim general : 4.981 firme care utilizau un număr de 21.903 persoane încadrate cu salariul minim având 21.963 contracte
- Salariul minim în construcții : 973 firme care utilizau un număr de 5.592 persoane încadrate cu salariul minim având 5.600 contracte
- Salariul minim în agricultură, industrie alimentară : 233 firme care utilizau un număr de 1.569 persoane încadrate cu salariul minim având 1.1569 contracte

Ponderea contractelor de muncă cu salariu minim în totalul contractelor de muncă active era de 34,76%.

De la 1 ianuarie 2024 vom avea în continuare trei valori ale salariului minim :

- salariul minim general : 3.300 lei, introdus prin H.G. 900/2023 la 01.10.2023
- salariul minim construcții : 4.582 lei, introdus prin OUG 93/2023
- salariul minim agricultura : 3.436 lei, introdus tot prin OUG 93/2023

În plus începând cu anul 2024

Nu ar trebui uitat de prevederile O.U.G. 130/2021 care modifică art. 164 din Codul Muncii, astfel încât chiar dacă s-a stabilit salariul minim la 3.300 / 4.582 / 3.436 de la 1 octombrie 2023, începând de la 1 ianuarie 2024 o să fie nevoie să fie modificat din nou salariul unor angajați.

Pentru ca art. 164 din Codul Muncii precizează :

“(2¹) Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit în condițiile alin. (1) poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

INSPECȚIA MUNCII

(2²) Prevederile alin. (2¹) se aplică și pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maxim 24 de luni fiind calculată începând cu data de 1 ianuarie 2022. ”

Potrivit aliniatelor de mai sus, aceste prevederi se aplică numai celor la care salariul de bază minim brut pe țară a fost stabilit în baza prevederilor art. 164 alin. 1 din Codul Muncii.

Pentru sectoarele construcții, agricultură și industrie alimentară salariul minim este stabilit în baza unor reglementări specifice prin derogare de la prevederile art. 164 alin. 1 din Codul Muncii, respectiv OUG 96/2023 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru sectoarele construcții, agricol și industrie alimentară.

Ca urmare a acestei prevederi o serie de angajatori au fost nevoiți să modifice din nou salariile și să le transmită în sistemul REGES-REVISAL.

Astfel, conform datelor transmise de către angajatori în sistemul național REGES-REVISAL la nivelul județului Harghita avem în acest moment (23.02.2024)

- Salariul minim general : 3.085 firme care utilizau un număr de 8.737 persoane încadrate cu salariul minim având 8.758 contracte
- Salariul minim în construcții : 829 firme care utilizau un număr de 4.276 persoane încadrate cu salariul minim având 4.281 contracte
- Salariul minim în agricultură, industrie alimentară : 199 firme care utilizau un număr de 1.010 persoane încadrate cu salariul minim având 1.011 contracte

Ponderea contractelor de muncă cu salariu minim în totalul contractelor de muncă active este de 16,84%

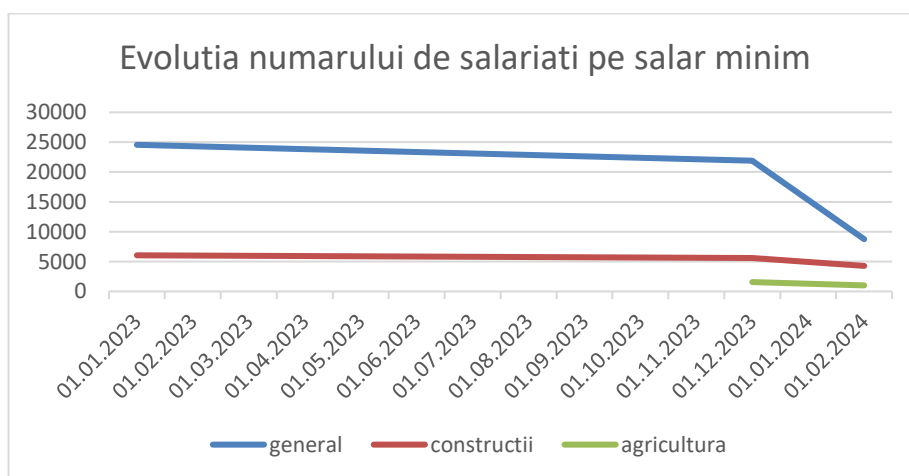


Fig. 1



Modificarea și transmiterea salariului în Revisal

Orice modificare a unuia dintre elementele contractului individual de muncă, în timpul executării acestuia impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

În plus, fiecare modificare a salariului se transmite în registru în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării. Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei

INSPECȚIA MUNCII

hotărâri judecătorești când transmiterea în registru se face în termen de 20 de zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

Tendinte 2024 - 2025

În cadrul discuțiilor avute pentru negocierea salariului minim pe anul 2024 guvernarea vin cu propunerea ca salariul minim pe economie să crească de la 1 iulie 2024 la 3700 de lei în timp ce reprezentanții mediului de afaceri spun însă că nu vor o creștere atât de mare de la 1 iulie 2024 și vor o creștere de până la 3500 de lei, dar începând cu 1 septembrie 2024.

Peste aceste discuții se suprapune Directiva 2041/2022 privind salariul minim adecvat în UE care a fost adoptată la 4 octombrie 2022. Iar potrivit documentului, statele vor trebui să adopte măsurile necesare pentru a se conforma directivei până la 15 noiembrie 2024.

Potrivit documentului, directiva instituie un cadru pentru:

- un grad corespunzător de adecvare a salariilor minime legale, cu scopul de a asigura condiții de trai și de muncă decente;
- promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor;
- îmbunătățirea accesului efectiv al lucrătorilor la drepturile de protecție a salariului minim în cazurile prevăzute de dreptul național și/sau de convenții colective.

Procesele de stabilire și actualizare vor fi ghidate de criterii stabilite pentru a contribui la gradul lor corespunzător de adecvare, în scopul atingerii unui nivel de trai decent, al reducerii sărăciei persoanelor încadrate în muncă, precum și al promovării coeziunii sociale și a unei convergențe sociale ascendente și al reducerii diferenței de remunerare între femei și bărbați.

Statele membre vor defini aceste criterii în conformitate cu practicile lor naționale în dreptul intern relevant, în decizii ale organismelor competente sau în acorduri tripartite.

Criteriile naționale menționate trebuie să includă cel puțin următoarele elemente:

- puterea de cumpărare a salariilor minime legale, luând în considerare costul vieții;
- nivelul general al salariilor și distribuția acestora;
- rata de creștere a salariilor;
- nivelurile și evoluțiile productivității la nivel național pe termen lung.

Statele membre vor trebui și să se asigure că se efectuează actualizări periodice și în timp util ale salariilor minime legale cel puțin o dată la doi ani.

Însă aceste aspecte vor fi de urmărit după finalizarea analizelor și implementarea directivei

Male Dorin
inspector șef