

IMPACTUL TRANSFERULUI CONTRIBUȚIILOR SOCIALE DE LA ANGAJATOR LA SALARIAT

31 octombrie 2017

CE SE PROPUNE ?

În ședința Guvernului României de pe 26 octombrie a fost prezentată Ordonanța de Urgență privind modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, în care s-au anunțat detaliile tehnice ale proiectului de transfer al contribuțiilor de la angajator la salariați.

Conform Ordonanței de urgență privind modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, de la 1 ianuarie 2018, vor exista trei contribuții sociale:

- 1) Contribuția pentru pensie (CAS), datorată de salariat și dedusă din salariul brut, în cuantum de 25%;
- 2) Contribuția pentru sănătate (CASS), datorată de salariat și dedusă din salariul brut, în cuantum de 10%;
- 3) Contribuția asiguratorie pentru muncă, datorată de angajator și plătită suplimentar salariului brut, în cuantum de 2,25%.

În paralel cu transferul contribuțiilor de la angajator la salariat se propune și reducerea cotei de impozitare a veniturilor din salarii de la 16% la 10%.

CARE ESTE SITUAȚIA ACTUALĂ ?

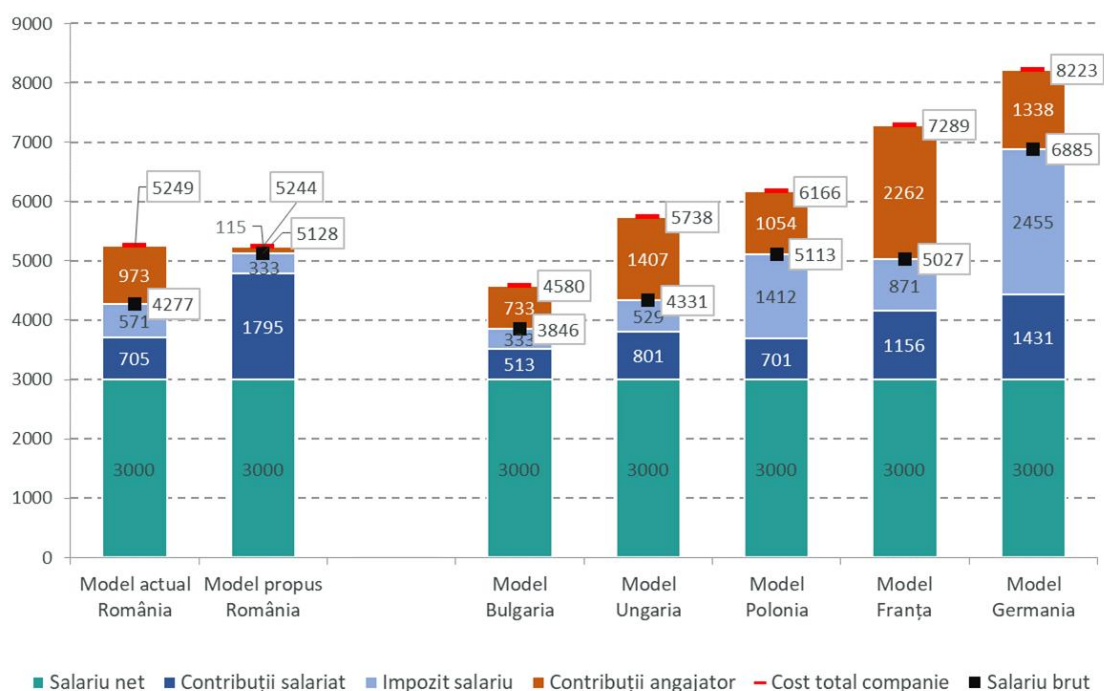
Astăzi angajatorii calculează și vireză către bugetele de stat contribuții sociale și impozite pe salarii. În funcție de baza de calcul și deducere, sunt câteva tipuri de contribuții și impozite:

- 1) Contribuțiile datorate de salariat, care se calculează și se deduc din salariul brut;
- 2) Contribuțiile datorate de angajator, care se calculează în baza salariului brut, dar se plătesc suplimentar salariului brut;
- 3) Impozitul pe salarii, care se calculează în baza salariului brut rămas după deducerea contribuțiilor sociale datorate de salariat.

Împreună cu salariul net, cele trei componente formează cheltuielile totale ale angajatorului cu salariatul. În toate țările europene modelul de securitate socială implică participarea angajatorilor și a salariaților la bugetele de asigurări sociale.

În graficul de mai jos vom ilustra structura cheltuielilor cu salariații în cazul unui salariu net de 3000 de lei, fără alte avantaje suplimentare (tichete de masă, asigurări etc.), pentru un salariat din România în modelul actual de asigurări sociale și impozitare, în modelul nou propus de Ministerul Finanțelor, precum și în baza modelelor existente în alte cinci țări europene, dacă acestea (cotele de contribuții sociale și impozitare) ar fi aplicate asupra aceluiași salariu.

Fig. 1 Cheltuielile totale cu salariații pentru un salariu net de 3000 lei

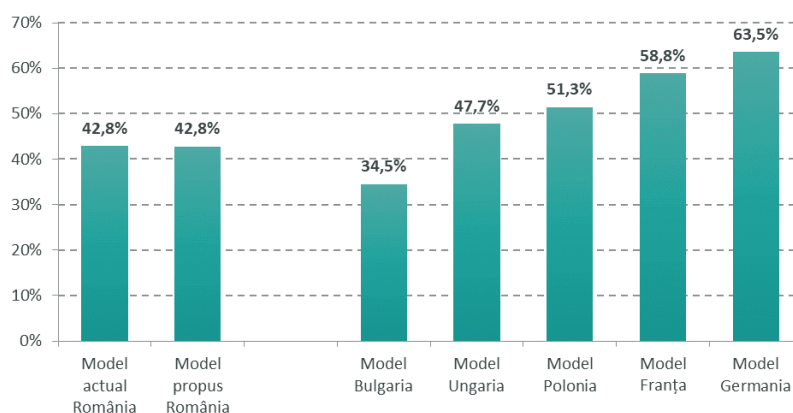


Sursa: Modelare Syndex România în baza indicatorilor Ministerului Finanțelor pentru România și ai KPMG pentru celelalte țări europene

Putem observa că, pentru același salariu net, costul total al angajatorului cu salariații este în acest moment considerabil mai scăzut în România decât în țările central-europene și țările vestice ale Uniunii Europene. De fapt, cercetările privitoare la sistemele de protecție socială au arătat că odată cu dezvoltarea economiilor crește sarcina fiscală asupra muncii (cota impozitelor și a contribuțiilor sociale din totalul cheltuielilor cu salariații, Figura 2).

Raportate la PIB și la remunerarea totală, veniturile din impozitarea muncii și din contribuțiile sociale ale angajatorilor în România sunt printre cele mai mici din Europa. Acest lucru se datorează ponderii reduse a salariaților în totalul populației ocupate precum și evaziunii fiscale (nevirării contribuțiilor sociale de către angajatori).

Fig. 2. Sarcina fiscală asupra muncii

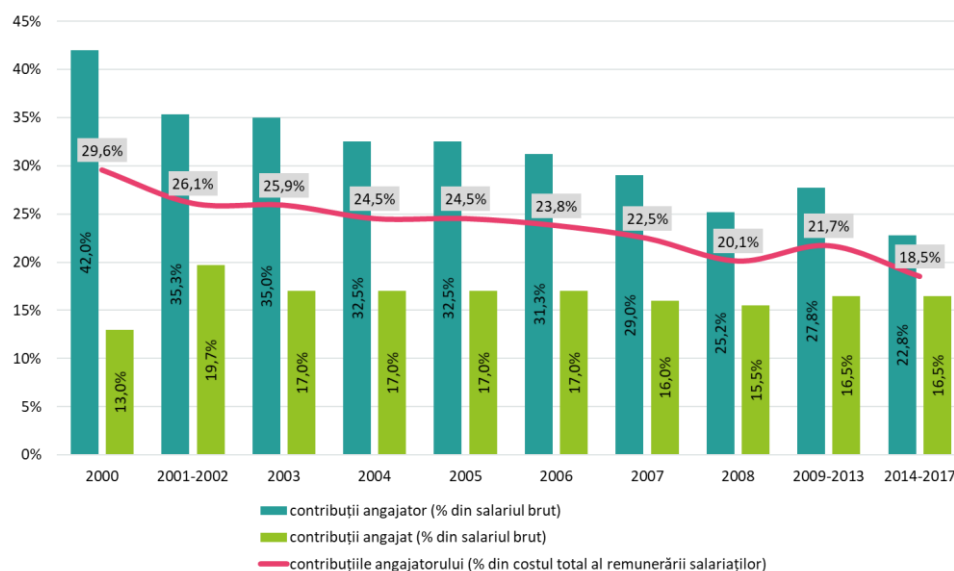


Sursa: Modelare Syndex România în baza indicatorilor Ministerului Finanțelor pentru România și ai KPMG pentru celelalte țări europene

Sarcina fiscală = contribuțiile sociale ale angajatorului + contribuțiile sociale ale salariatului + impozitul pe venit

Trebuie remarcat și că în România cota contribuțiilor sociale obligatorii ale angajatorilor s-a redus constant de la începutul anilor 2000, reducându-se totodată și costul acestor contribuții raportat la costul total cu forța de muncă.

Fig. 3. Contribuțiile sociale ale angajatorilor și ale angajaților

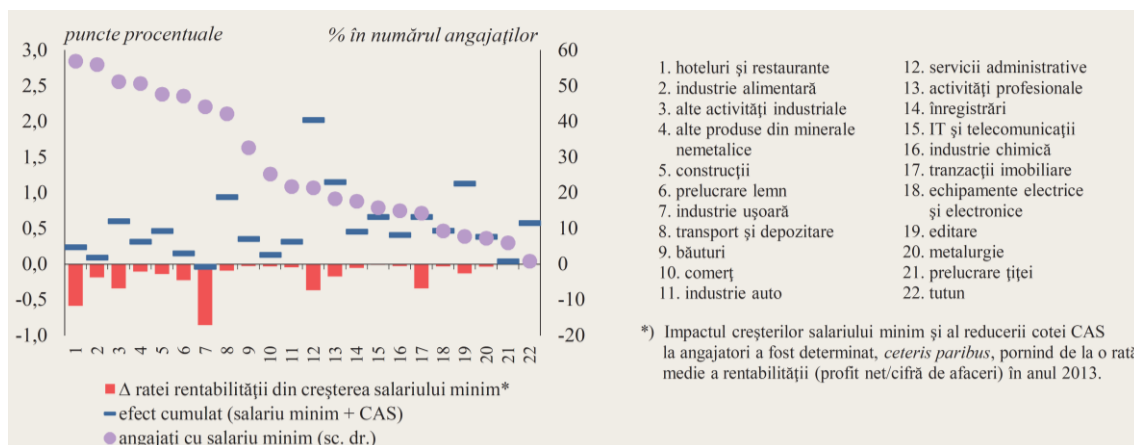


Sursa: Syndex. Notă: Pentru calculul contribuțiilor la angajator, s-au luat în considerare contribuțiile minime (e.g., pentru 2017, CAS 15,8%, fondul de asigurări accidente de muncă și boli profesionale 0,15%).

Această scădere a contribuțiilor sociale ale angajatorilor a atenuat efectele creșterilor salariale. Astfel, în 2014 și 2015, creșterile salariului minim au fost contracarate de scăderea CAS la

angajator, efectul net fiind scăderea costului total al forței de muncă în majoritatea sectoarelor de activitate, așa cum o arată și studiile Băncii Naționale a României (Figura 4).

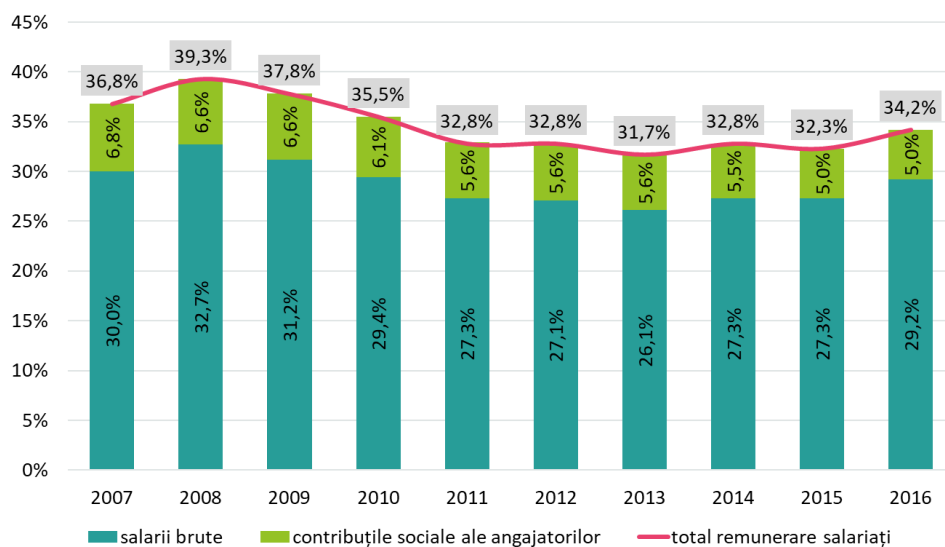
Fig. 4. Efectul modificării salariului minim și al CAS asupra rentabilității firmelor în 2014-2015



Sursa: BNR

În practică, economiile din scăderea contribuțiilor sociale obligatorii ale angajatorilor nu au fost transferate către salariați (ceea ce s-ar fi întâmplat în cazul în care companiile ar fi menținut stabile cheltuielile cu salariații), ci au fost captate aproape în întregime de capital. Acest lucru a alimentat tendința de scădere a ponderii remunerării salariaților în PIB — altfel spus, distribuția valorii adăugate a devenit din ce în ce mai favorabilă capitalului. Între 2008 și 2016, ponderea remunerării salariaților în PIB a scăzut cu 5,1 puncte procentuale, din care 1,8 puncte procentuale corespund contribuțiilor sociale la angajator (Figura 5).

Fig. 5. Ponderea remunerării salariaților în PIB



Sursa datelor: Eurostat

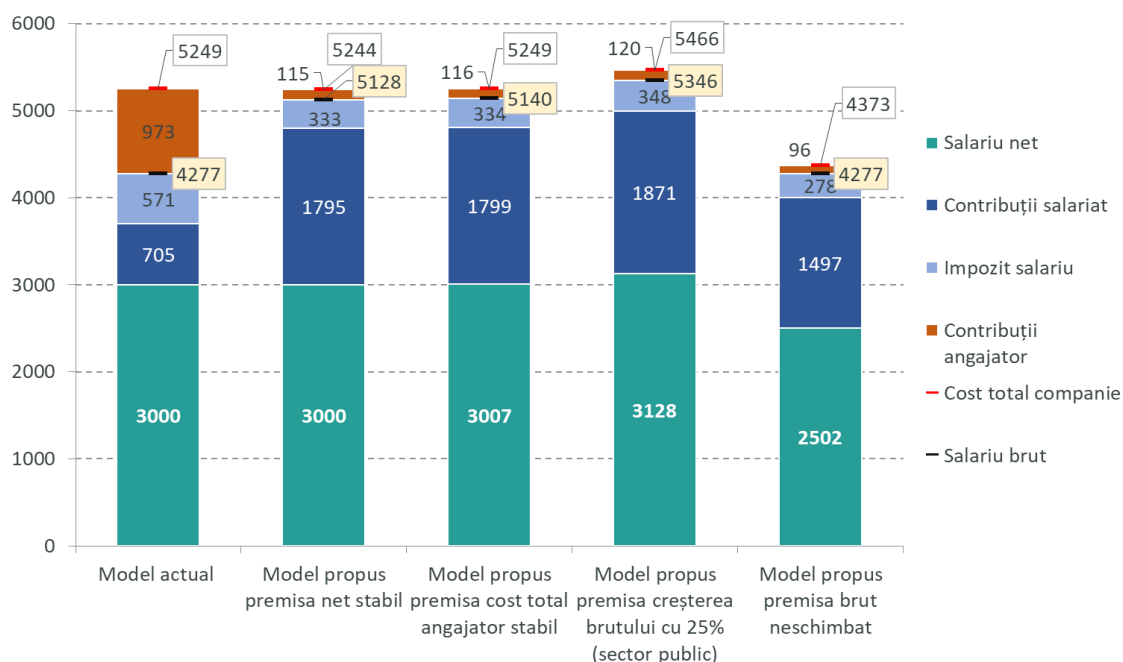
CARE VA FI IMPACTUL TRANSFERULUI CONTRIBUȚIILOR ?

Vom ilustra impactul transferului contribuțiilor și a reducerii impozitului în baza câtorva scenarii:

- 1) Scenariul în care angajatorii vor face modificările necesare pentru a menține salariul net al salariaților.
- 2) Scenariul în care angajatorii vor face modificările necesare pentru a menține stabile cheltuielile totale cu salariații.
- 3) Scenariul în care salariul brut va fi crescut cu 25%, așa cum s-a anunțat pentru salariații din sectorul public.
- 4) Scenariul în care angajatorii nu vor face modificări și vor păstra salariile brute ale salariaților neschimbate.

Figura 6 ilustrează cele patru scenarii, pentru un salariat care câștigă în prezent un salariu net lunar de 3000 de lei:

Fig. 6. Patru scenarii în cazul transferului de contribuții de la angajator la salariat



Sursa: Modelare Syndex în baza propunerilor Ministerului Finanțelor

Scenariul 1. Salariul net rămâne același

Acest scenariu este probabil în cazul multinaționalelor și al angajatorilor din companiile cu capital românesc medii și mijlocii, care înregistrează rezultate economice pozitive.

Pentru a menține salariul net stabil, salariul brut va trebui să fie crescut cu 19,9%, ceea ce corespunde discuțiilor anterioare anunțului proiectului de O.G., în care s-a stipulat necesitatea creșterii salariilor brute cu 20% pentru a menține salariile nete.

De asemenea, în acest scenariu scăderea cu doar 0,1% a cheltuielilor totale cu salariații pentru angajator, de la 5249 lei la 5244 lei. Pentru angajatori, această scădere nu reprezintă o economie suficientă pentru a justifica dificultățile administrative legate de implementarea noului sistem de impozitare, fapt arătat și de recente declarații ale Consiliului Investitorilor Străini, care a adresat o scrisoare deschisă premierului Mihai Tudose cerând lămuriri privitoare la necesitatea implementării acestei măsuri.

Scenariul 2. Costul total pentru companie rămâne același

Acest scenariu este puțin probabil în contextul economiei românești, unii angajatori folosind orice oportunitate de a reduce costurile cu forța de muncă (vezi Figura 5 și impactul măsurilor anterioare de reducere a contribuțiilor angajatorilor). În cazul menținerii costului total actual cu forța de muncă, salariul net ar crește cu doar 0,2% — din nou, insuficient pentru a reprezenta o „creștere a puterii de cumpărare a salariaților”, așa cum prevede Nota de Fundamentare a Ordonanței de Urgență.

Scenariul 3. Salariul brut crește cu 25%

În cazul în care salariile brute vor crește cu 25%, așa cum se prevede pentru angajații din sectorul bugetar, salariul net va ajunge de la 3000 la 3128 lei, adică o creștere de 4,25%.

Potrivit unor lideri sindicali, aici este cheia deciziei de mutare a contribuțiilor sociale de la angajatori la salariați, prin acest procedeu urmând să crească salariile brute, în concordanță cu mult-discutata Lege a salarizării unitare, fără însă ca cheltuielile totale cu salariații și salariile nete să crească la fel de mult. Altfel spus, se asigură o creștere substanțială a salariilor, însă numai a salariilor brute, în timp ce creșterea puterii de cumpărare a salariaților din sectorul bugetar va fi mult mai modestă.

Scenariul 4. Salariul brut rămâne neschimbat

Există riscul ca multe companii, și în special companiile mici sau companiile aflate în dificultate, să nu modifice salariile brute, sau să le modifice cu întârziere. În acest caz, dacă salariul brut va rămâne neschimbat, salariul net va scădea de la 3000 lei la 2502 lei, adică o pierdere de 16,6% pentru salariați. În acest scenariu, și încasările la bugetul de stat și bugetele de protecție socială vor avea de suferit, încasările reducându-se cu 5% pentru contribuțiile sociale și cu 51% pentru impozitul pe venit din salariu.

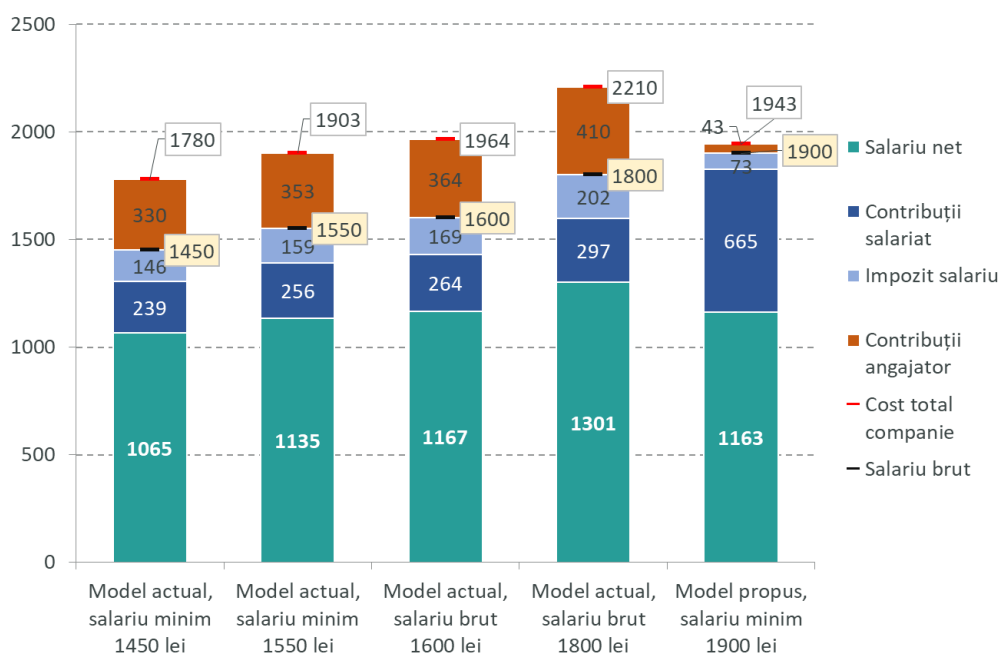
Mulți furnizori de servicii de contabilitate și-au prevenit deja clienții de riscul scăderii salariilor nete în cazul în care nu se fac ajustări. Totuși, în sectorul privat ajustările necesare sunt lăsate la latitudinea angajatorilor, cărora din punct de vedere strict financiar le convine să nu mărească salariile brute.

Potrivit cadrului juridic actual, este perfect legal ca un angajator să nu ajusteze salariile brute ca urmare a unui asemenea transfer de contribuții. Guvernul a anunțat de mai multe ori că va impune angajatorilor din mediul privat să crească salariile brute odată cu trecerea la noul model de impozitare (se presupune că ar fi vorba de o creștere obligatorie de 20%), dar nu este clar cum se poate realiza acest lucru și dacă o asemenea prevedere ar fi constituțională.

Scenariu special: angajații cu salariu minim pe economie

În paralel cu trecerea contribuțiilor de la angajator la salariat s-a propus și creșterea salariului minim de la 1450 lei la 1900 lei începând cu 1 ianuarie 2018, și nu la 1550 lei, cum era prevăzut anterior. Această creștere urmărește să oblige angajatorii care au salariați cu salariul minim pe economie să aplice creșterea necesară pentru a compensa efectul transferului de cotizații asupra salariului net. Însă o asemenea măsură poate ascunde efecte adverse, pe care le vom ilustra în cele ce urmează.

Fig. 7. Scenarii în cazul salariului minim pe economie



Sursa: Modelare Syndex în baza propunerilor Ministerului Finanțelor

Un salariat plătit cu salariul minim pe economie de 1450 lei brut primește astăzi 1065 lei net (excluzând alte beneficii cum ar fi tichetele de masă, bonusurile etc.). Conform planului anterior, salariul minim urma să crească de la 1 ianuarie 2018 până la 1550 lei, ceea ce ar fi însemnat o creștere a salariului net până la 1135 lei, adică 6,6%.

Decizia de a crește salariul minim până la 1900 lei se impunea în mod obligatoriu: păstrarea nivelului anunțat anterior (1550 lei) în combinație cu necesitatea de creștere a salariilor brute de 20% asupra căreia insista Guvernul ar fi făcut ca toate salariile să fie superioare nivelului de 1550 lei (1450 lei + 20% = 1740 lei). Prin creșterea salariului minim până la 1900 de lei, guvernul nu

face decât să adapteze creșterea anunțată anterior (1550 lei) la noul model de taxare. Împreună cu reducerea simultană a impozitului pe venit din salariu, prin mărirea deducerii personale de la 300 lei la 480 lei, creșterea până la 1900 lei a salariului minim brut rezultă într-o ușoară creștere a salariului minim net, de la 1135 la 1163 lei, adică 2,4%.

Așa cum am arătat în ediția din 2017 a studiului privitor la situația salariaților¹, mai mult de 30% din salariații din România sunt astăzi plătiți cu salariul minim pe economie. În plus, un număr semnificativ de salariați au astăzi salarii brute cuprinse între 1600 și 1900 lei. Acești salariați au în prezent salarii nete mai mari decât cel corespunzător viitorului salariu minim brut de 1900 lei (Figura 7). Astfel, în cazul în care angajatorii le vor crește acestora salariile brute doar până la nivelul noului salariu minim, salariații care câștigă în prezent între 1600 și 1800 de lei brut vor pierde din veniturile lor nete lunare. De exemplu, în cazul unui salariat cu 1800 lei brut, care primește astăzi 1301 lei net, aplicarea noului salariu minim pe economie de 1900 lei brut va însemna o scădere a salariului net cu 141 lei, adică 10,9%. Considerăm că salariații din segmentul salarial 1600-1900 lei brut reprezintă o categorie deosebit de expusă riscului de a nu beneficia de aplicarea corectă a creșterilor salariilor brute care trebuie să însoțească mutarea cotizațiilor de la angajator la salariați.

Trebuie avut în vedere că evoluția pozitivă a salariului minim din ultimii ani a antrenat creșterea masivă a numărului de salariați cu salariul minim, angajatorii crescând salariile în mod inegal, doar în cazul salariaților plătiți la nivelul salariului minim și nu și în cazul celor care câștigau ușor peste salariul minim. Așadar, este de așteptat ca o creștere a salariului minim brut până la 1900 de lei să crească și mai mult numărul de salariați plătiți cu salariul minim, ceea ce ar accentua și mai mult inegalitățile de venit între muncă și capital, precum și între salariații cu venituri mari și cei cu venituri sub medie. Aceste inegalități au crescut în ultimii ani, în pofida creșterii accelerate a salariului minim.

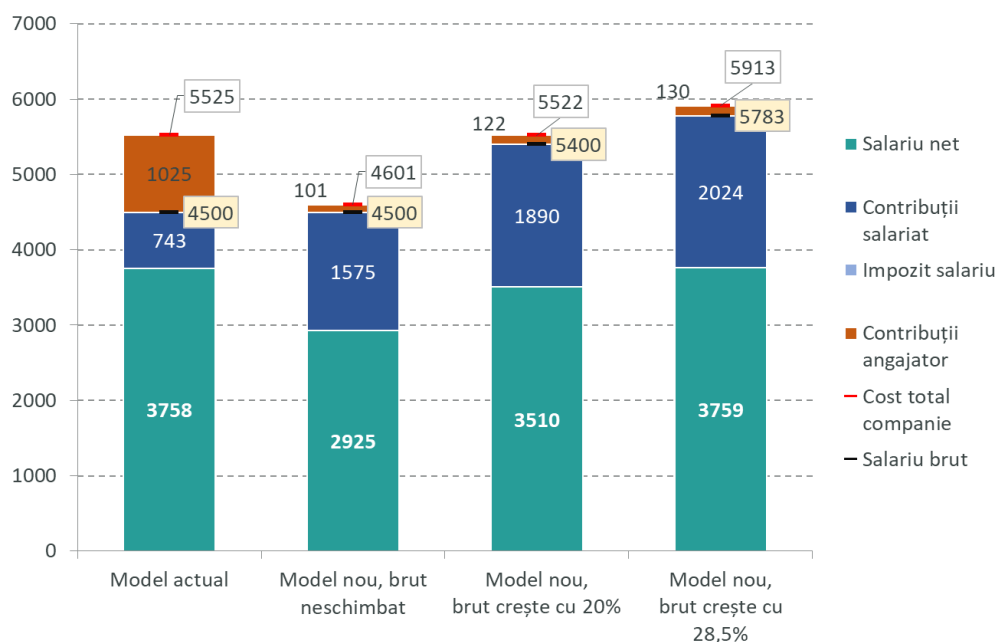
Scenariu special: angajații din cercetare-dezvoltare și producția de programe informatice

Angajații din cercetare și dezvoltare și angajații implicați în producția de software sunt astăzi scutiți de plata impozitului pe venit din salariu, în anumite condiții (dacă firma angajatoare a realizat venituri de 10 mii de euro per salariat din vânzarea de programe informatice, dacă angajatul este direct implicat în producția acestora etc.) Pentru acești salariați, impactul transferului contribuțiilor sociale de la angajator la salariat va fi deosebit de pronunțat. Spre deosebire de ceilalți salariați, salariații din cercetare-dezvoltare și producția de software nu vor beneficia de efectul compensator al reducerii impozitului pe venit. Acest lucru înseamnă că pentru aceste categorii de salariați o creștere a salariilor brute cu 20%, propusă de guvern, va fi insuficientă pentru a menține salariile nete (acestea vor scădea cu 6,6% în cazul în care salariile brute vor crește cu doar 20%).

¹ Studiul „Situația Salariaților din România” poate fi descărcat gratuit la adresa www.syndex.ro.

Pentru a păstra intactă puterea de cumpărare a acestor salariați, companiile ar trebui să mărească salariile brute cu 28,5%, lucru care presupune însă o creștere cu 7% a cheltuielilor totale cu salariații. Astfel, măsura de transfer a contribuțiilor este deosebit de nefavorabilă atât salariaților din cercetare-dezvoltare și producția de software, cât și companiilor angajatoare. Mai jos ilustrăm acest scenariu în baza unui salariu brut de 4500 lei.

Fig. 8. Efectul transferului contribuțiilor asupra salariaților scutiți de impozitul pe venit

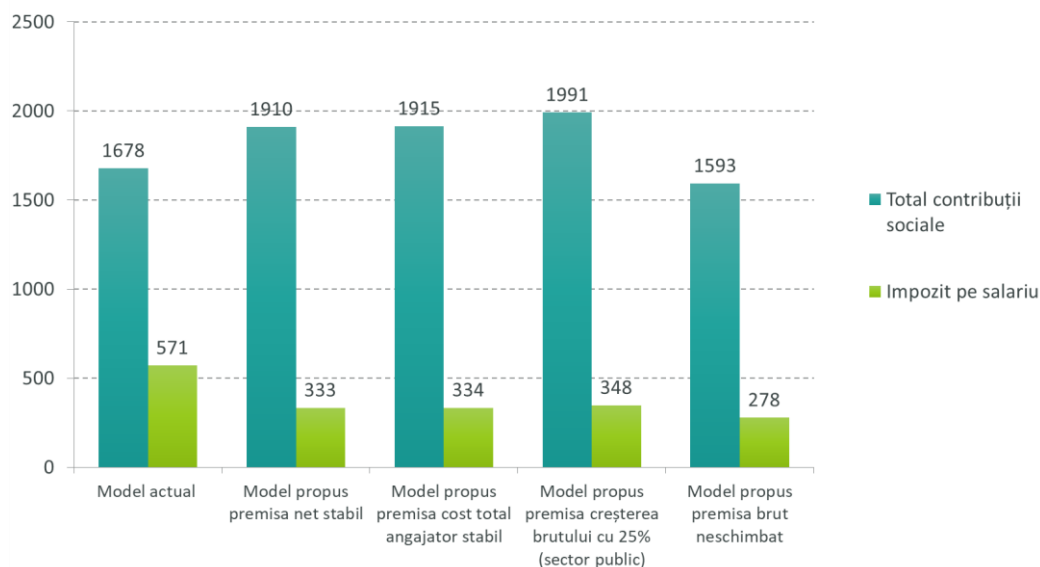


Sursa: Modelare Syndex în baza propunerilor Ministerului Finanțelor

CE IMPACT ARE TRANSFERUL ASUPRA BUGETELOR DE ASIGURĂRI SOCIALE ȘI BUGETULUI DE STAT?

Așa cum am arătat mai sus, în cazul în care salariile brute vor crește suficient pentru a compensa efectul transferului propus, valoarea contribuțiilor colectate în bugetele de asigurări sociale va crește, iar valoarea impozitelor pe salarii colectate în bugetele de stat va scădea (Figura 9).

Fig. 9. Valoarea contribuțiilor și a impozitului pe venit în cazul unui salariu brut de 3000 lei



Sursa: Modelare Syndex în baza propunerilor Ministerului Finanțelor

Acest fapt este confirmat și în Nota de Fundamentare a Ordonanței de Urgență, care prevede că în urma modificărilor propuse (inclusiv reducerea impozitelor pe venit din alte surse decât salariile) încasările la bugetul de stat vor scădea cu 13,7 miliarde de lei în 2018, în timp ce încasările la bugetul asigurărilor de stat vor crește cu 8,5 miliarde de lei.

Tabel 1. Impactul modificărilor aduse de Ordonanța de Urgență asupra veniturilor bugetare

Indicatori (în milioane de lei)	Următorii 4 ani			
	2018	2019	2020	2021
1	3	4	5	6
Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care:	-5.171,6	-3.337,2	-3.986,4	-4.040,4
a) buget de stat, din acestea:	-13.752,3	-14.976,6	-16.283,3	-17.686,4
(i) impozit pe profit				
(ii) impozit pe venit	-13.538,3	-14.674,6	-15.958,3	-17.338,4
(iii) accize				
b) bugete locale:	5,6	5,8	5,9	6
(i) impozit pe profit				
c) bugetul asigurărilor sociale de stat:	8.575,1	11.633,6	12.291,0	13.640,0
(i) contribuții de asigurări	8.575,1	11.633,6	12.291,0	13.640,0

Sursa: Nota de Fundamentare a Ordonanței de Urgență

CUM A FOST PROPUȘ TRANSFERUL DE CONTRIBUȚII?

Felul în care a fost prezentat în ședința Guvernului proiectul modificării Codului Fiscal denaturează conținutul acestor modificări. Iată câteva exemple:

„[...] reducerea contribuțiilor sociale și trecerea acestora de la angajatori la angajați”

Ministerul Finanțelor prezintă scăderea cotei cumulate de contribuții de la 39,25% la 37,25%, adică o reducere de 2 puncte procentuale, drept o reducere a contribuțiilor sociale, ceea ce este incorect. Pentru că baza de calcul a cotelor este fundamental diferită, comparația primului procentaj cu al doilea este irelevantă și înșelătoare.

Așa cum am arătat, în premisa unui salariu net stabil sau a menținerii cheltuielilor totale cu salariații (condiție care necesită o intervenție benevolă a angajatorului), salariile brute ar trebui majorate cu 19,9%, iar contribuțiile sociale în valoare vor crește de fapt cu până la 14%, aproape exclusiv din contul reducerii impozitului pe salarii.

Este mai corect să se analizeze sarcina fiscală totală asupra salariilor, care se calculează în procent din cheltuielile totale cu salariații și include atât contribuțiile sociale, cât și impozitul pe venit. Aceasta va rămâne neschimbată, la nivelul de 42,8% din total cheltuielilor cu salariații (Figura 2).

„[Contribuția va fi] plătită pentru salariat, [adică] suportată de către angajator”

Această expresie este adevărată, doar că ea nu introduce nicio noutate. Și în prezent toate contribuțiile sociale, atât cele datorate de angajatori, cât și cele datorate de salariați, sunt direct virate către bugetul de asigurări sociale de către angajatori printr-un virament unic.

„Din cele 9 contribuții plătite în prezent de salariat și angajator vor rămâne doar 3”

Conform Codului Fiscal, actualmente există 6 contribuții sociale, dintre care 3 sunt datorate atât de angajator, cât și de angajat. De aici și numărul de 9 contribuții la care se referă Ministerul Finanțelor.

Într-adevăr, modificarea aduce o reducere a numărului de contribuții, respectiv o simplificare a raportării contabile, dar aceasta implică o modificare a calculelor contabile (adaptare a programelor informatice de contabilitate etc.), ceea ce poate fi o sarcină complicată. În orice caz, această simplificare reprezintă un avantaj minor în comparație cu impactul social pe care îl va avea modificarea Codului Fiscal.

În mod paradoxal, simplificarea propusă ar putea avea drept consecință chiar creșterea numărului de operațiuni bancare pentru plata contribuțiilor și impozitelor din salarii (în prezent, angajatorul realizează două viramente: unul către bugetul de stat și altul către bugetul contribuțiilor sociale), dacă se va decide ca viramentele aferente contribuțiilor datorate de salariați și a noii contribuții asiguratoare pentru muncă să fie separate. Propunerea guvernului este neclară în privința acestui aspect.

DE CE A FOST PROPUȘ TRANSFERUL DE CONTRIBUȚII DE LA ANGAJATOR LA ANGAJAT?

Justificarea economică a acestui proiect este neclară. Nota de fundamentare a O.U.G. se limitează la argumente privind simplificarea sarcinii administrative pentru întreprinderi și creșterea puterii de cumpărare a salariaților.

Nota de fundamentare: „Creșterea puterii de cumpărare în urma majorării veniturilor lucrătorilor va stimula cererea internă pentru consum și investiții.” ; „Măsurile fiscale propuse în domeniul impozitului pe venit au, de asemenea, un impact social semnificativ. [...] veniturile și câștigurile salariale nete se vor majora, asigurând creșterea puterii de cumpărare a lucrătorilor, fără o presiune suplimentară asupra costului forței de muncă a angajatorilor.”

Reducerea impozitului pe venit de la 16% la 10% pentru chirii, dobânzi, arendă, premii, activități agricole, investiții și venituri din alte surse, propusă în paralel cu reducerea impozitului pe venit din salarii, poate avea un impact pozitiv asupra puterii de cumpărare a populației, dar acest lucru nu este valabil și pentru veniturile din salarii. Așa cum am arătat, scăderea impozitului pe venit din salarii este aproape în întregime compensată de creșterea valorii contribuțiilor sociale, astfel încât în cazul în care angajatorii vor menține costul total al forței de muncă stabil (adică vor crește în mod corespunzător salariile brute), salariul net al angajaților va crește cu doar 0,2%, evoluție insuficientă pentru a fi calificată drept „creștere a puterii de cumpărare”. Mai mult, alți factori vor împiedica creșterea salariului net :

- cel mai probabil majoritatea angajatorilor vor adapta salariile brute doar în sensul menținerii salariului net, fără avantaje suplimentare pentru angajați;
- există riscul ca mulți angajatori să mărească salariile brute la niveluri inferioare necesarului menținerii salariului net, să le mărească cu întârziere (cauzând astfel pierderi financiare pentru salariați), sau să nu le mărească deloc, compensând sau nu prin alte forme de remunerare.

În plus, în cazul salariaților care sunt astăzi scutiți de impozitul pe venit din salariu (cei din cercetare-dezvoltare și producția de programe informatice, precum și unii lucrători sezonieri), transferul este în mod cert defavorabil și va duce probabil la scăderea puterii de cumpărare, menținerea salariilor nete depinzând de disponibilitatea angajatorilor de a-și crește cheltuielile totale cu salariații cu 7%.

Nota de fundamentare: „În condițiile unui transfer bugetar către angajați de circa 13,7 miliarde lei în anul 2018 și a creșterii economice suplimentare se estimează că este posibil să se creeze un număr de circa 50 mii locuri de muncă.”

În primul rând, suma de 13,7 miliarde de lei, calculată de Ministerul Finanțelor, corespunde scăderii totale a încasărilor la bugetul de stat aferentă tuturor modificărilor aduse de Ordonanța de Urgență, nu doar scăderii impozitului pe venit din salarii. Astfel, este incorect să se vorbească de „transfer bugetar către angajați”, cu atât mai mult cu cât nu este vorba de transferuri, ci de micșorarea încasărilor la buget. În același timp, argumentul prezentat în Nota de fundamentare ignoră faptul că încasările la bugetul asigurărilor sociale de stat vor crește cu 8,7 miliarde de lei,

tot din contul angajaților. Astfel, chiar și modelarea Ministerului Finanțelor prezintă de fapt o reducere mai modestă a veniturilor bugetare, de 5,1 miliarde lei (vezi Tabelul 1).

În plus, așa cum am arătat deja, cu excepția salariaților din sectorul public, ale căror venituri vor crește cu 4,25% dacă salariile brute vor crește cu 25%, precum și a salariaților plătiți cu salariul minim pe economie, puterea de cumpărare a salariaților nu va crește odată cu transferul contribuțiilor sociale de la angajator la salariat.

Nota de fundamentare: „Costul forței de muncă nu se majorează decât marginal în cazul unor contracte negociate anterior în valoare netă. Ca urmare competitivitatea firmelor nu va fi afectată.”

Într-adevăr, așa cum am arătat mai sus, costul forței de muncă nu se modifică semnificativ în cazul în care companiile mențin salariile nete (deși conform calculelor noastre rezultă o scădere marginală, nu o creștere marginală). Mai mult chiar, companiile care nu vor acorda creșteri suficiente pentru menținerea veniturilor salariaților vor realiza economii în folosul acționarilor.

Trebuie subliniat că, împotriva spiritului acestor raționamente, noțiunea de competitivitate a firmelor nu ar trebui să se limiteze și nici măcar să se bazeze pe nivelul salarial drept criteriu principal².

Nota de fundamentare: „Semnificativ este impactul asupra mediului de afaceri din perspectiva simplificării administrative, ca urmare a reducerii numărului de contribuții sociale și mai ales, ca urmare a eliminării unor obligații ale angajatorului.”

Cu excepția simplificării legate de raportarea contabilă, modificările propuse nu aduc simplificări reale pentru firme. Dimpotrivă, necesitatea de adaptare a salariilor brute, de semnare a actelor adiționale pentru toți salariații, de raportare în Revisal etc. vor reprezenta o sarcină administrativă dificilă de realizat într-o perioadă atât de scurtă.

Nota de fundamentare: „De asemenea, prin măsurile din domeniul CAS, în condițiile în care nu mai apare distinct sarcina angajatorului, iar costul forței de muncă nu este afectat, se reduc și presiunile pentru a se identifica posibilități de reducere a cheltuielilor de personal prin modalități incorecte de ocupare.”

Calculul contribuțiilor datorate de salariat și virarea acestora către bugetele de asigurări sociale vor rămâne în continuare în sarcina angajatorului (se va modifica doar baza de calcul), iar costul forței de muncă într-adevăr nu va crește (contrariul nu este evident). Din punctul nostru de vedere, acești factori nu sunt suficienți pentru a determina angajatorii să nu recurgă la „modalități incorecte de ocupare”. Dimpotrivă, există riscul ca unii angajatori să nu mărească salariile brute, ci să ofere remunerare parțială la negru pentru a compensa diferența până la valoarea salariilor nete anterioare.

² Subiectul factorilor de competitivitate în afara salariilor este dezbătut în studiul Syndex „Situția salariaților din România”, ediția 2015.

CARE SUNT CONSECINȚELE PENTRU NEGOCIERILE COLECTIVE?

În cazul creșterilor salariale negociate în valoare brută, impactul acestora asupra veniturilor nete ale angajaților va fi mai mic în noua formulă, pentru că sumele negociate vor fi supuse unor cote mai ridicate de impozitare. De exemplu, în cazul unui salariu brut de 3000 lei, o creștere cu 300 lei înseamnă astăzi o creștere a salariului net cu 210 lei, în noua formulă aceasta va reprezenta o creștere netă de doar 176 lei.

CE ALTE CONSECINȚE POT APĂREA PENTRU ANGAJATORI?

Încă nu este clară modalitatea prin care Guvernul va încerca să impună creșterea salariilor cu 20% (sau chiar mai mult în cazul angajaților din cercetare-dezvoltare și producția de software, precum și al unor salariați sezonieri) și dacă există baze juridice pentru o astfel de impunere. În afara acestui factor fundamental, o serie de alte aspecte rămân neclare:

- Cum se va proceda în cazul concediilor medicale? În prezent, angajatorii puteau compensa plățile salariale aferente concediilor medicale prin reducerea contribuției pentru concedii medicale (0,85% din salariul brut, plătită de angajator) din luna în curs. Nu este clar dacă acest mecanism se va aplica și în cazul contribuției asigurate pentru muncă (2,25%).
- Nu este clar dacă numărul de plăți către bugetele de stat aferente salariilor va fi menținut (2, în prezent) sau va crește (la 3).
- Unii angajatori au semnalat temerea că dacă mutarea contribuțiilor nu va avea rezultatele așteptate, guvernul va adopta noi taxe pentru a compensa dezechilibrele create.

CONCLUZII

În absența unor mecanisme coercitive de adaptare a salariilor brute la noua formulă de impozitare în mediul privat, proiectul de transfer al contribuțiilor de la angajator la salariat prezintă un risc de scădere a veniturilor salariale nete, în special pentru angajații din întreprinderile mici, angajații cu salarii mici (cuprinse între 1600 și 1900 lei), sau pentru angajații scutiți de la plata impozitului pe salarii (cercetare-dezvoltare, producția de software, lucrătorii sezonieri).

Pentru companii, efortul de adaptare va fi considerabil, atât din punctul de vedere al estimării și aplicării creșterilor salariilor brute pentru toți angajații, cât și în privința adaptării sistemelor contabile.

Din punct de vedere al statisticii macroeconomice și al discursului politic aferent, măsura va duce la un salt artificial al salariului mediu brut pe țară.

Din perspectiva imaginii externe, România va fi concepută de investitori drept țara cu cel mai mic nivel al contribuțiilor sociale datorate de angajator, accentuând imaginea de piață cu forță de muncă ieftină. Această perspectivă poate fi atractivă pentru unii investitori, însă nu este un factor real de competitivitate.

Putem concluziona că...

- ...din punct de vedere ideologic, această măsură contravine modelului social european în care atât angajatorii, cât și lucrătorii contribuie la sistemele de protecție socială;
- ...din punct de vedere economic, nu este o măsură justificată, putând de fapt să producă mai multe dificultăți decât avantaje — bineînțeles, neluând în calcul beneficiile injuste pe care le pot obține angajatorii care nu vor aplica sau vor aplica parțial sau cu întârziere creșterile salariilor brute necesare menținerii veniturilor nete ale salariaților;
- ...din punct de vedere juridic, nu poate fi implementată în întregime de către Guvern în formula în care și-a propus-o, din moment ce lipsesc pârghiile de impunere și control a creșterilor salariale pentru salariații din sectorul privat;
- ...din punct de vedere social, nu va crește veniturile salariaților, existând chiar și riscul ca salariile nete să scadă pentru mulți salariați.

În consecință, transferul contribuțiilor sociale din sarcina angajatorului în sarcina salariaților pare să fie un exercițiu menit să ascundă incapacitatea Guvernului de a asigura în mod real creșterile salariale anunțate în sectorul bugetar. Acest exercițiu va avea multiple consecințe negative în special pentru salariații din mediul privat și va produce dificultăți de implementare pentru firme.



SYNDEX ROMÂNIA

MEMBRĂ A GRUPULUI SYNDEX

Experți economici în serviciul salariaților

www.syndex.ro

www.syndex.eu

www.syndex.fr

contact@syndex.ro

Tel.: +40 731 297 050

