



PRAGUL DE REFERINȚĂ PENTRU SALARIUL DE BAZĂ EUROPEAN

Pentru un Salariu de Trai în
Europa Centrală, de Est și
Sud-Est

**Clean
Clothes
Campaign**



**FASHION
CHECKER** 

Martie 2020

Campania "Haine Curate" (Clean Clothes Campaign - CCC) este o rețea globală de organizații în domeniul muncii și drepturilor omului, care include și sindicate. Rețeaua face campanie și pledează pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă în industria de îmbrăcăminte și de echipament sportiv. Campania "Haine Curate" (CHC) folosește metodologia cercetării orientate spre acțiune pentru a informa strategiile sale de campanii, advocacy și lobby pentru o industrie a confecțiilor care să se conformeze drepturilor omului. Dreptul la un salariu de trai ocupă un loc central în activitățile rețelei deoarece acesta reprezintă revendicarea principală a muncitoarelor și muncitorilor.

Acest Raport a fost adoptat de Grupul de Studiu al Țărilor Producătoare din Europa al CHC, care include organizații membre ale CHC, dar și alte organizații din Europa Centrală, de Est și de Sud-Est: Albania, Bulgaria, Bosnia-Herțegovina, Croația, Cehia, Georgia, Ungaria, Macedonia de Nord, Moldova, Polonia, România, Serbia, Slovacia, Turcia și Ucraina. Această alianță promovează metodologia salariului de trai transfrontalier în Europa – pragul salariului minim în Europa (eng. EUROPE FLOOR WAGE).

Contact: europe-east-south@cleanclothes.org

Autoare: Artemisa Ljarja, Dr. Bettina Musiolek - Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen / Clean Clothes Campaign

Fotografii: Yevgenia Belorusets

Traducere în limba română: Lilia Nenescu

Tehnoredactare: Heather Knight

Tehnoredactare în limba română: Vitalie Sprînceană



Această publicație a fost produsă cu sprijinul financiar al Uniunii Europene. Conținutul acestei publicații intră în responsabilitatea exclusivă a CHC și în niciun caz nu se poate considera că reflectă punctele de vedere ale Uniunii Europene.

Copertă și fotografii:
Yevgenia Belorusets

CUPRINS:

Sumar – un indicator pentru un salariu de trai de bază transfrontalier și centrat pe muncitoare

1

Introducere – de ce să ne concentrăm pe salariul de trai?

Produs în Europa – produs echitabil?

2

Dreptul la un salariu de trai în dreptul internațional public

3

Care sunt principalele trăsături convenite ale salariului de trai?

4

Cum este definit salariul de trai de către Coaliția "Haine Curate"?

Un salariu de trai ca salariu net de bază

Ce reprezintă de fapt nevoile de bază?

Salariul de trai ca și concept familial – o abordare sensibilă la dimensiunea de gen

5

De ce salariul minim legal nu protejează muncitorii de sărăcie?

Diferența dintre salariul de trai și salariul minim legal

Politicile salariale restrictive implementate după criza financiară din 2008-2009

Salariul minim legal din perspectiva pragului sărăciei al UE

De ce acest prag al sărăciei, calculat ca fiind 60 % din salariul mediu sau median este inadecvat pentru a măsura sărăcia persoanelor încadrate în muncă în Europa de Est/Sud?

6

De ce avem nevoie de un salariu de trai transfrontalier de bază?

Care e diferența principală între estimările existente ale salariului de trai (ST)?

7

Metodologia calculării unui ST transfrontalier centrat pe muncitoare

Ce trebuie să calculeze acesta?

De ce calculul salariul de trai este o operațiune simplă?

Ce calcule au fost împrumutate de la Metodologia Pragului de Referință pentru Salariul de Bază în Asia (PRSBA)?

În ce fel metodologia de calcul a Pragului de Referință pentru Salariul de Bază în Europa (PRSBE) este diferită de metodologia din Asia?

Pasul 1. Numărul de unități de consum

Pasul 2. Costurile alimentare ale muncitoarelor

Pasul 3. Costurile alimentare ca parte din cheltuielile gospodăriei

Pasul final. Calculul indicatorului pentru salariul de trai

8

Recomandări

SUMAR

Un indicator pentru un salariu de trai de bază transfrontalier și centrat pe muncitoare

Cumpărătorii trebuie să plătească prețul întreg al hainei. Acesta include un salariu ce i-ar permite muncitoare să trăiască.

Chiar dacă aceste lucruri ni se par evidente, ele constituie, de fapt, subiectul unor discuții și dezbateri importante printre diverșii actori și părți interesate în industria globală de îmbrăcăminte și articole sportive. Chiar dacă dreptul la un salariu de trai este un drept uman fundamental, salariile muncitoarelor sunt mult sub salariul de trai, iar în Europa Centrală, de Est și Sud-Est – acestea sunt semnificativ sub pragul de sărăcie al UE.

Dreptul la un salariu de trai* a fost codificat atât de către instituțiile ONU cât și de instituțiile europene. Subiectul și ținta acestor acorduri și înțelegeri sunt statele. Cu începere din 2011, Principiile Directoare ale ONU privind Afacerile și Drepturile Omului au stabilit obligația companiilor – nu doar a statelor – să respecte drepturile omului.

Salariul de trai este un drept uman central, activ și vital pentru orice dezvoltare reală. În ultimii anii, când discursul despre salariul de trai în industria modei a fost facilitat de Campania "Haine Curate", **componentele principale ale definiției salariului de trai** au fost convenite în mod larg printre experți și părțile interesate. În momentul de față discursul despre salariul de trai se referă mai puțin la diversele definiții și mai mult la modalitățile prin care acesta poate fi implementat.

Există mai multe **inițiative voluntare** care își propun să crească salariile în industrie. Totuși, în pofida acestor eforturi, muncitoarele din industria îmbrăcăminte din Sudul Global, și mai specific, din "Estul Global" primesc doar o mică parte a salariului de trai. Din acest motiv trebuie să mergem dincolo de inițiative voluntare.

O trăsătură fundamentală a metodologiei Pragului de Referință pentru Salariul Minim în Asia (eng. *Asia Floor Wage*, AFW), dar și a Pragului de Referință pentru Salariul de Bază în Europa (eng. *Europe Floor Wage*, EFW), este sensibilitatea la dimensiunea de gen. Noi punem accent pe dimensiunea familială a salariului de trai. În

* Expresia engleză "living wage" a fost tradusă în română în două feluri: "salariu de trai" și "salariu pentru trai decent". PLATZFORMA a utilizat consistent formula "salariu de trai" și din acest motiv o vom utiliza în această traducere. Ambele expresii în română sunt echivalente și reprezintă alegeri ale echipelor ce au făcut traducerea "living wage" în limba română.

cele mai multe țări producătoare din Europa, muncitoarele din industria îmbrăcăminte – de obicei femei – sunt cele care întrețin familiile sau sunt mame singure. Bărbații soți sunt de multe ori șomeri, angajați în activități informale – sau migrează spre țările din Europa de Vest în căutarea unui loc de muncă. Această sărăcie a veniturilor le forțează pe femei să muncească mai mult peste program, să lucreze la un al doilea loc de muncă ori să caute cele mai ieftine produse alimentare – toate acestea rezultând într-o penurie absolută de timp.

Salariile minime stabilite în aceste țări nu doar că nu ajută muncitoarele să nu cadă în sărăcie dar, din contra, constituie o garanție că muncitoarele vor fi sărace.

Dacă comparăm acest salarii minime cu pragul de sărăcie al UE (60 % din salariul mediu sau median pe țară), vom vedea că în medie, **salariile minime reprezintă doar două treimi din acest prag.**

Dacă luăm în calcul balanța puterii în mecanismele naționale de stabilire a salariilor și balanța de putere între guvernele naționale, Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional (FMI),

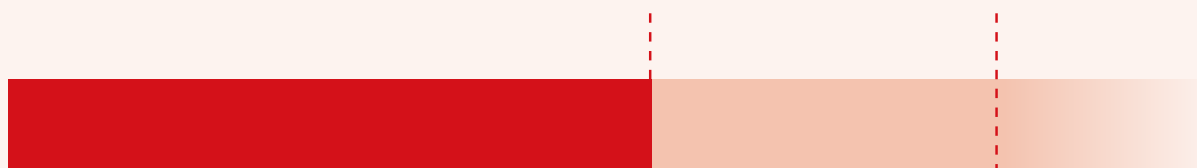
nu ar trebui deloc să fim surprinși că guvernele acceptă sărăcia cumplită a cetățenilor care câștigă salariul minim. Salariile minime reprezintă indicatori negociați politic în cadrul cărora costurile de trai joacă un rol minor sau nu joacă nici un rol. Mai departe, pragul sărăciei al UE, calculat la 60 % din salariul mediu sau median, constituie un indicator nesigur al sărăciei în țări în care salariile medii sunt și ele salarii de sărăcie.

În abordarea noastră care caută să stabilească indicatori de referință pentru salariul de trai noi mergem **dincolo de granițele naționale**. O strategie care vrea să le pună pe muncitoare în centrul preocupărilor sale trebuie să țină cont de modelul global de afaceri al industriei modei rapide (eng. *fast fashion*). De asemenea această strategie ar trebui să confrunte amenințarea constantă a transferului de producție a companiilor și să evite competiția în jurul salariilor. Modelul global de afaceri al industriei modei rapide creează nevoia unor politici publice care combat competiția pentru transferul producției dintre țări/regiuni și totuși nu fac mai egale diversele țări. Prin metodologia Pragului Salariului Minim în Europa ne propunem să atingem acest scop – să instituim o limită la cursa uniformizării spre un nivel inferior (eng. *race to the bottom*) între și în interiorul țărilor europene care produc îmbrăcăminte.

Salariile minime reprezintă, în medie, doar două treimi din pragul sărăciei al UE

SALARIUL MINIM LEGAL

PRAGUL SĂRĂCIEI



Aceasta nu înseamnă, în mod evident, că Pragul de Referință pentru Salariul de Bază este unica estimare posibilă. Din contra – **indicatorii naționali și transfrontalieri ai salariului de trai se completează reciproc**. În acest fel evităm capcana căutării unei estimări perfecte a salariului întrucât aceasta pur și simplu nu există. Indicatorul propus de Campania "Haine Curate" nu exclude eventualele ajustări ulterioare. El poate fi de asemenea adaptat de sindicate în diverse țări, în funcție de necesitățile și contextul lor.

Prin abordarea noastră regională comună, ne propunem să intensificăm luptele urgente pentru salariu de trai și să sporim puterea de negociere a sindicatelor. Prin elaborarea unui Prag de Referință pentru Salariul de Bază European (Europe Floor Wage), Grupul de Studiu al Țărilor Producătoare din Europa al Campaniei "Haine Curate" intenționează să faciliteze măsuri concrete și executorii pentru a obține salarii mai mari pentru muncitorii din industria îmbrăcăminte. Ne propunem

să aducem progres pentru muncitorii din Europa Centrală, de Est și Sud-Est.

Scopul nostru este ca estimările transfrontaliere ale salariului de trai să fie **simple și ușor de înțeles**. Resursele limitate nu permit efectuarea unor cercetări extinse și în mod continuu. Din aceste motive credem că metoda utilizată de Pragul de Referință pentru Salariul de Bază în Asia (*Asia Floor Wage*, PRSBA) este cea mai potrivită: în baza legii lui Engel ea se concentrează pe produsele alimentare și mai puțin pe alte cheltuieli ale gospodăriei.

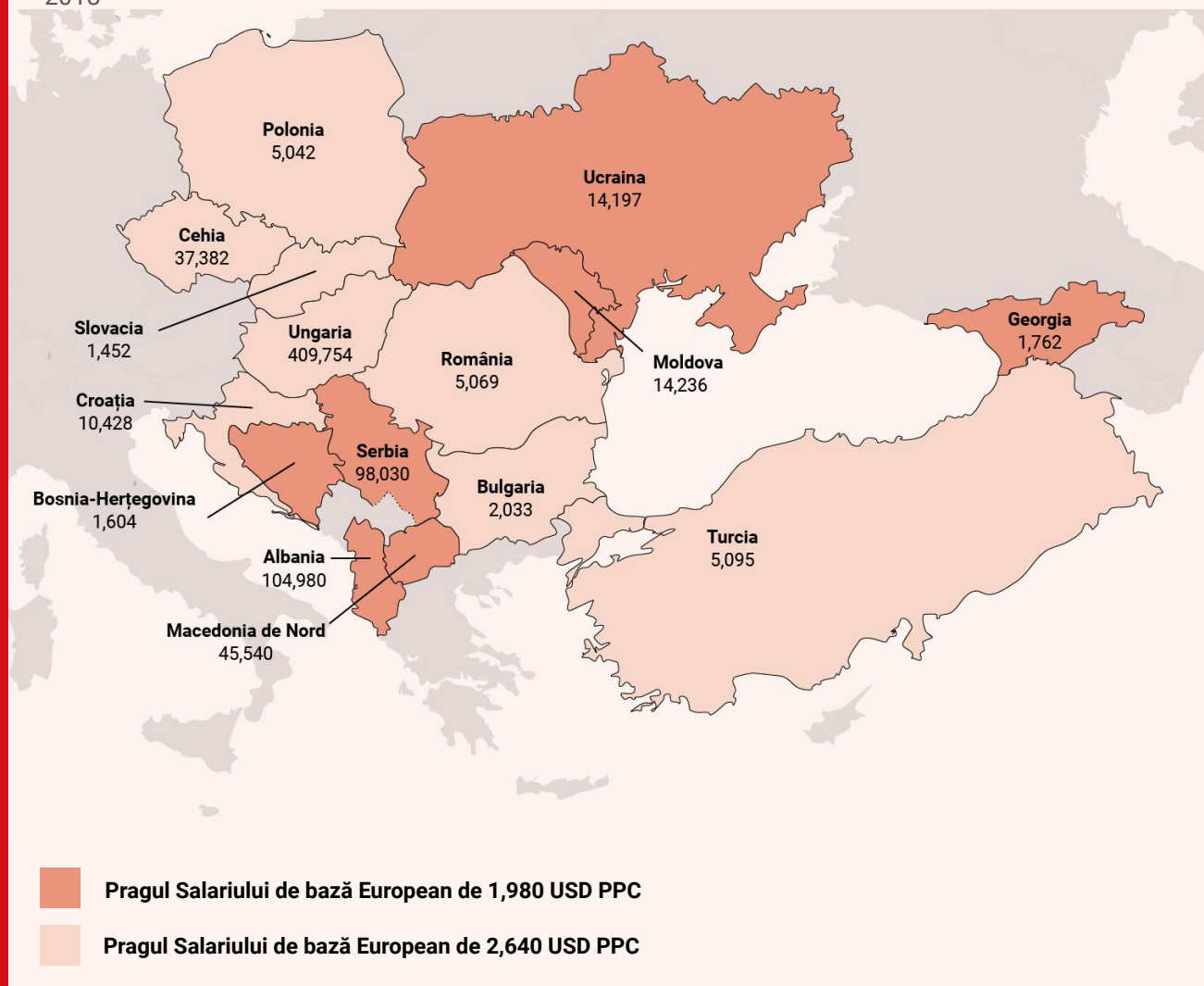
Deci, care e formula după care calculăm Pragul de Referință pentru Salariul de Bază în Europa (PRSBE)? Exact ca în modelul PSRBA noi calculăm cheltuielile alimentare în baza unei diete de 3000 calorii pe zi. Metodologia PSRBE deviază de la metodologia soră din Asia în privința ponderii alocate cheltuielilor pentru produse alimentare în cadrul gospodăriei. Am construit două grupuri de țări din Europa de Est/Sud-Est, cu o pondere a cheltuielilor alimentare de 30 % și 40 % respectiv. Aceasta este diferit față de PSRBA unde ponderea cheltuielilor alimentare față de cheltuielile non-alimentare este acum de 1:1.25 (ponderea costurilor alimentare=45 %).



Pentru anul de referință 2018, am calculat un prag de referință pentru Salariul de bază european echivalent cu 1980 USD PPC pentru un grup de țări care include Serbia, Bosnia-Herțegovina, Georgia, Macedonia de Nord, Albania, Ucraina și Moldova și 2640 USD PPC pentru un alt grup de țări care include Slovacia, Ungaria, Polonia, Turcia, Croația, Cehia, Bulgaria și România.

INFOGRAFIC:

Estimările salariului de trai transfrontalier de bază în Europa, în dolari PPC și monede naționale în 2018²



1 Introducere - de ce să ne concentrăm pe salariul de trai?

Salariile care mențin sărăcia constituie o realitate rușinoasă dacă ne gândim la profiturile pe care le fac brandurile și vânzătorii cu amănuntul în lanțul global de producție al îmbrăcăminteii.

Ei au avantajul de a exercita un control dublu asupra pieței globale de consum dar și asupra zonelor cu costuri de producție joase din Sudul și Estul Global. În piața de producție, brandurile și vânzătorii cu amănuntul au creat presiune competitivă pentru contracte printre furnizorii lor, fapt care a dus la o întrecere pentru oferirea celor mai joase costuri de producție.

Dreptul la un salariu de trai este important pentru împuternicirea femeilor nu doar la locul de muncă dar și ca membre active din punct de vedere economic ale societăților lor. Angajarea în funcție de gen este un factor important în nivelul salarizării

din motivul că femeile domină în fabricile de îmbrăcăminte, mai puțin în funcții de conducere. Femeile au de obicei salarii mai mici decât bărbații și au acces la mai puține oportunități de a fi promovate la locuri mai bine plătite. Aranjamentele precare de muncă perpetuează insecuritatea constantă a câștigului. Când femeile nu au un loc de muncă ele se confruntă, foarte des, cu un sistem de protecție socială sub-funcțional sau descoperă că contribuțiile financiare către sistemul de protecție socială nu au fost plătite. Salariile curente achitate muncitoarelor din industria îmbrăcăminteii sunt insuficiente și inadecvate. În loc să ofere prosperitate, ele integrează muncitoarele în sărăcie, datorii și într-un statut social inferior în societate și în forța de muncă. Schimbarea acestor condiții nu mai poate fi amânată.

Unii vânzători cu amănuntul și branduri recunosc în principiu dreptul la un salariu de trai în codurile lor voluntare de conduită; totuși în realitate cel mai des ei au grijă doar ca furnizorii să se conformeze cu salariul minim legal în țările lor. Aproape nici un brand/retailer nu asigură un salariu de trai în practică.³ Între timp, guvernele din țările în care are loc producția, de exemplu în Europa Centrală, de Est și Sud-Est, mențin salariile minime la un nivel

3. Vezi CCC (2019): Tailored Wages, <https://archive.cleanclothes.org/resources/publications/tailored-wages-2019-the-state-of-pay-in-the-global-garment-industry>



cât de jos posibil, **în medie la un sfert din nivelul estimat al salariului de trai** (vezi infograficul de la paginile 16-17) , comparând în mod constant ratele salariilor cu alte țări "producătoare" și având în minte riscul ca brandurile să își transfere producția în alte țări. Această amenințare a transferării producției constituie un impediment major în negocierea salariilor și de asemenea un obstacol de nedepășit în calea organizării colective a forței de muncă. În teorie, ar trebui să fie posibil pentru sindicate să negocieze salarii mai mari pornind de la salariul legal minim, care reprezintă un fel de prag minim stabilit prin lege. În practică acest prag minim este absent în majoritatea locațiilor.

Acest studiu **sintetizează și concluzionează discuții** pe care Grupul de Studii al Țărilor Producătoare din Europa al Campaniei "Haine Curate" (Grupul pentru Europa de Est/Sud) le-a purtat în nenumărate întâlniri și conversații on-line cu începere din anul 2014. Intenția noastră a fost să construim o metodologie ce ar stabili un indicator pentru un salariu de trai transfrontalier

de bază pentru țările din Europa care produc îmbrăcăminte. După mai multe deliberări, grupul a luat anumite decizii asupra unor puncte critice. Argumentația pentru acestea este prezentată mai jos. Pe durata acestor ani am fost în contact permanent cu Alianța "Pragul de Referință pentru Salariul de bază în Asia" (eng. *Asia Floor Wage*) pentru a învăța din cunoașterea și experiența lor.

PRODUS ÎN EUROPA – PRODUS ECHITABIL?

Pare un lucru acceptat faptul că condițiile de muncă și salariile în industria europeană a îmbrăcăminte sunt mai bune decât în Asia. Campania "Haine Curate" a pus la îndoială această preconcepție într-un raport din 2014, *SECTORUL DE ÎMBRĂCĂMINTE DIN EUROPA DE EST ȘI TURCIA: SALARII LA LIMITA SĂRĂCIEI*, unde am descoperit că decalajul dintre salariul minim și salariul actual al muncitoarelor și estimările salariului de trai de bază sunt mai mari în Europa decât în Asia⁴. În Europa de Sud/Est ⁵ descoperim un nivel scăzut al organizării în sindicate în general și în special în industria îmbrăcăminte⁶.



4. SECTORUL DE ÎMBRĂCĂMINTE DIN EUROPA DE EST ȘI TURCIA: SALARII LA LIMITA SĂRĂCIEI. http://fes-moldova.org/fileadmin/user_upload/2016/CCC-GE-Report-GER-DEF-HR-rom.pdf, pp.34-35. Vezi și profilurile țărilor din regiune elaborate de Campania "Haine Curate": <https://cleanclothes.org/campaigns/living-wages-in-europe>. Ultima accesare: 5.12.2020.

5. Termenul "Europa de Sud/Est" este folosit pentru a descrie Europa Centrală, Europa de Est, și Europa de Sud-Est.

6. Kurz Vandaele / ETUI (2019): *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*. <https://www.etui.org/Publications2/Books/Bleak-prospects-mapping-trade-union-membership-in-Europe-since-2000>

2

Dreptul la un salariu de trai în dreptul internațional public

Dreptul la un salariu de trai este un drept stabilit în **Declarația Universală a Drepturilor Omului a ONU**:

"Orice om care muncește are dreptul la o retribuire echitabilă și satisfăcătoare care să-i asigure atât lui, cât și familiei sale, o existență conformă cu demnitatea umană și completată, la nevoie, prin alte mijloace de protecție socială"

(Declarația Universală a Drepturilor Omului, Articolul 23, paragraf 3). Deja Preambulul Constituției Organizației Internaționale a Muncii (1919) se referea la "asigurarea unui salariu de trai adecvat"⁷. Recentele definiții ale Muncii Decente făcute de OIM reafirmă acest principiu.

În contextul european, Carta Socială Europeană (CSE) din 1965 a Consiliului Europei precum și versiunea ei revizuită din 1999, codifică dreptul la un salariu de trai în Articolul 4 (1) în felul următor: "toți lucrătorii au dreptul la o salarizare echitabilă, care să le asigure lor, precum și familiilor lor, un nivel de trai satisfăcător"⁸. CSE este recunoscută peste tot în Europa, nu doar în țările membre ale UE. În 2017 Uniunea Europeană a adoptat Pilonul European al Drepturilor Sociale (PEDS),⁹ care face referință la dreptul muncitorilor "la salarii echitabile, care să le asigure un nivel de trai decent".

7. Raport prezentat la Conferința de Pace de Comisia pentru Legislația Internațională a Muncii (1920a). Disponibil la: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_3_engl.pdf

8. European Social Charter, disponibil la: <https://rm.coe.int/168006b642https://rm.coe.int/168047e170>

9. Pilonul European al Drepturilor Sociale, p. 15. https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

Plătește muncitoarelor din industria textilă un

SALARIU DE TRAI



Ele trebuie să poată plăti pentru:



1 Hrană



2 Chirie



3 Sănătate



4 Educație



5 Îmbrăcăminte



6 Transport



7 Economii



Salariul de trai este un drept fundamental, pentru TOȚI oamenii, peste TOT în lume



www.cleanclothes.org

3 Care sunt principalele trăsături convenite ale salariului de trai?

Bogăția fundamentelor normative ale dreptului la un salariu de trai impune un efort de a elabora cele mai importante trăsături ale sale. Următoarele aspecte sunt agreate pe larg de către părțile interesate și comunitatea de experți:

- a. În calitate de drept uman universal aplicabil, dreptul la salariul de trai se referă la **toți** muncitorii/muncitoarele, indiferent de poziția lor la locul de muncă, productivitatea lor sau situația personală (de exemplu starea civilă). Salariul de trai este cel mai mic salariu plătit și nici un muncitor/muncitoare nu trebuie să câștige mai puțin decât valoarea stabilită a salariului de trai.
- b. Salariul de trai trebuie să fie întotdeauna suficient pentru a acoperi **necesitățile de bază** ale muncitorilor – inclusiv apă potabilă, condiții sanitare, transport public, sănătate și educație¹⁰,
- c. și nevoile de bază **ale familiilor lor**,
- d. Și să asigure un **venit discreționar** (de obicei un supliment echivalent cu 10 % din costul necesităților de bază).
- e. Salariul de trai trebuie să fie obținut în intervalul regulat de muncă, adică fără muncă peste program.

Salariul de trai este o categorie ce include doar costurile de trai. Productivitatea sau capacitatea economică a unui angajator **nu** sunt luate în calcul.



10. Organizația Internațională a Muncii (1977). *Employment, Growth and Basic Needs: a One-World Problem: the International "Basic-Needs Strategy" Against Chronic Poverty*, pregătit de Oficiul Internațional al Muncii al OIM și deciziile Conferinței Mondiale a Angajaților (World Employment Conference) din 1976, Consiliul de Dezvoltare Externă și Oficiul Internațional al Muncii, Praeger, p. 32..

4 Cum este definit salariul de trai de către Coaliția "Haine Curate"?

Există mici diferențe între diversele părți interesate și experți în privința definițiilor salariului de trai și, în consecință, în calcularea acestuia.

Ne propunem să explicăm în ce fel CHC integrează aspectele convenite menționate mai sus.

UN SALARIU DE TRAI CA SALARIU NET DE BAZĂ

Salariul de trai este un **salariu net de bază** pentru **o săptămână obișnuită de muncă** (durata normală a săptămânii de muncă conform legislației naționale), fără muncă peste program, fără premii și indemnizații, și după rețineri și impozite. Cu alte cuvinte este un salariu pe care muncitorii îl iau în buzunar la sfârșitul lunii normale de muncă. Chiar dacă anterior muncitorii beneficiau de o serie de servicii subvenționate – locuințe publice, protecția

copilului, plăți pentru căldură, transport și altele, procesele de "re-comodificare" și de comercializare a unor servicii publice, prin privatizare, de exemplu – au extins coșul de bunuri și servicii ce trebuie plătit din veniturile lor disponibile¹¹. Muncitorii sunt nevoiți să acopere cheltuieli care erau anterior finanțate public prin intermediul contribuțiilor sociale și impozitului pe venit.

Salariul de trai este plătit în bani, nu în natură. Dacă muncitorii ar primi o parte a salariului lor sub forma unor bunuri sau cupoane ori alte forme de plată în natură, ele pot deveni dependente de angajatorii lor și de locurile lor de muncă, iar aceasta ar limita în mod decisiv libertatea lor economică, afectând de asemenea și dreptul lor la autonomie și inițiativă.

CE REPREZINTĂ DE FAPT NEVOILE DE BAZĂ?

CHC definește nevoile de bază ale muncitorilor din industria îmbrăcămintei din Europa ca fiind necesități de hrană (3000 calorii pe zi), îmbrăcăminte, transport (abonamente sau bilete la transportul public), locuință (plată pentru chirie sau rata la credit imobiliar, întreținerea gospodăriei),

11. Eurofund (2018), *Concept and practice of a living wage*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponibil la: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18064en.pdf

servicii comunale și comunicare (electricitate, încălzire, apă, colecția deșeurilor, telefon, internet), educație, divertisment și cultură, costuri de sănătate și igienă, concedii și sărbători (o vacanță cu durata de o săptămână în interiorul țării pentru toți membrii familiei).

SALARIUL DE TRAI CA ȘI CONCEPT FAMILIAL – O ABORDARE SENSIBILĂ LA DIMENSIUNEA DE GEN

Standardele publice internaționale menționate mai sus definesc în mod clar salariul de trai ca un salariu familial.

În principiu, un salariu de trai ar trebui să fie plătit unei muncitoare indiferent de situația sa personală și conjugală. Dacă salariile de trai ar fi plătite în funcție de starea civilă a muncitoarei (căsătorită sau necăsătorită), competiția și presiunile de cost vor crea situația în care muncitoarele cu familie vor fi discriminate la angajare iar muncitoarele fără familie vor fi lipsite de șansa de a crea o familie. Cercetările de pe teren arată că femeile sunt discriminate dacă rămân însărcinate ori li se recomandă să nu procreze în perioada cât sunt angajate la fabrică.

CHC calculează salariul de trai ca un salariu familial. Pornim de la înțelegerea că familia **este o rețea domestică de grijă ce nu se limitează la familia imediată**. Ea include așteptările și obligațiile societale ale femeilor și ia în calcul realități precum nevoia de a sprijini familia extinsă sau angajarea în muncă de îngrijire neplătită pentru copii și bătrâni. Dacă adăugăm și fenomenul migrației celor mai tineri – și mai bine educați¹² – deficitul de muncă de îngrijire va crește negreșit și va pune aceste societăți la mari încercări.

Salariul de trai este un drept uman activ. El reprezintă un instrument puternic nu doar pentru a îmbunătăți situația femeilor muncitoare dar și pentru a contribui la crearea unui context în care

acestea vor putea să își realizeze toate capacitățile. Dacă salariul de trai nu include o abordare sensibilă la dimensiunea de gen, este foarte probabil ca insuficiența veniturilor să continue să reproducă o inegalitate a distribuției de resurse în interiorul gospodăriei care discriminează femeile și fetele, de exemplu prin faptul că acestea beneficiază de mai puțină hrană nutritivă sau nu au posibilitatea de a beneficia de servicii medicale și de educație. Cercetările realizate în Ucraina și România au confirmat realitatea că în familiile muncitoare din industria îmbrăcăminte și în alte familii cu venituri mici femeile și fetele mănâncă de foarte multe ori mai prost iar băieții sunt preferați surorilor lor pentru servicii educaționale sau medicale costisitoare.

Un alt motiv pentru a evidenția dimensiunea familială a salariului de trai ține de faptul că în majoritatea țărilor producătoare din Europa, muncitoarele cel mai des **întrețin întreaga familie** ori în genere sunt mame singure. Soții¹³ de multe ori sunt șomeri sau angajați în activități informale – ori migrează în țările Europei de Vest în căutarea unui loc de muncă. Această sărăcie a veniturilor le forțează pe femei să muncească mai mult peste program, să lucreze la un al doilea loc de muncă ori să caute cele mai ieftine produse alimentare – toate acestea rezultând într-o penurie absolută de timp¹⁴.

De asemenea, femeile, mult mai des decât bărbații, tind să muncească în cadrul unor **aranjamente informale de muncă**. Alături de femeile angajate regulamentar, întâlnim cazuri ale unor femei care muncesc fără contract legal, care primesc o anumită plată fixă fără a avea un regim regulamentar de muncă, care câștigă foarte puțin (nu doar că sub salariul minim de trai dar uneori chiar și sub nivelul salariului minim), nu sunt plătite la timp, nu sunt acoperite de beneficiile sociale și nu reprezintă o prioritate pentru cele mai multe organizații guvernamentale, politice sau de protecție a drepturilor muncii.

12. Un aspect deosebit de problematic este migrația unui mare număr de personal calificat în domeniul asistenței (de exemplu infirmieri și medici) spre Germania sau alte țări din Europa de Vest care au pus la punct politici prin care atrag muncitori din aceste domenii.

13. Vezi de exemplu profilul de țară al României din 2019: <https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profiles/romania/view>.

14. Luginbühl, C. (2019): *Will women workers benefit from living wages? A gender-sensitive approach to living wage benchmarking in global garment and footwear supply chains*, disponibil la: https://cleanclothes.org/file-repository/ccc_dec2019_luginbuhl_lw_gender.pdf/view. Penuria de timp (eng Time poverty) este un concept dezvoltat de Clair Vickery în 1977, după modelul sărăciei de venituri ('The Time-Poor: A New Look at Poverty', *Journal of Human Resources*, 12, 1, 27-48, Win 77). Nevoia constantă de a reduce din costuri necesită timp: căutarea și procurarea produselor alimentare cele mai ieftine, de exemplu, ia mai mult timp. Adicional la serviciul sau la munca la alte locuri de muncă, la munca de îngrijire neplătită, femeile cu venituri mici sunt forțate de foarte multe ori să investească un interval de timp exagerat în munca domestică.

5 De ce salariul minim legal nu protejează muncitorii de sărăcie?

În acest compartiment vom argumenta că politicile salariului minim precum și metodologiile de a măsura pragul sărăciei în Europa sunt ineficiente în ajutorarea muncitorilor cu venituri mici.

În locul salariului de trai, referința curentă pentru muncitorii din industria îmbrăcăminte este salariul minim legal. Majoritatea muncitorilor din industria îmbrăcăminte din toată lumea primesc salariul minim pentru muncă pentru un regim de muncă normal dar unele primesc doar salariul minim chiar și muncind peste program¹⁵.

DIFERENȚA ÎNTRE SALARIUL DE TRAI ȘI SALARIUL MINIM LEGAL

Marea diferență între aceste două concepte este principiul lor fondator. Tratăm salariul de trai ca

un principiu al drepturilor omului bazat exclusiv pe costurile de trai. În contrast, salariile minime legale sau oficiale nu reprezintă decât instrumente politico-economice și sunt ajustate la avantajul comparativ al țării. Chiar dacă salariul minim și salariul de trai sunt asemănătoare în sensul că ele își propun să ofere o rezervă suficientă de venituri pentru cei plătiți cu salarii joase, salariile minime sunt legale și obligatorii în timp ce salariile de trai de cele mai multe ori nu sunt reglementate, cel puțin pentru moment.

Salariile minime și salariile de trai sunt similare și în privința faptului că ambele prevăd remunerare pentru munca efectuată, dar acoperirea lor variază. Salariul minim este un salariu individual în timp ce salariul de trai, așa cum insistă și CHC, are o dimensiune familială. Salariile minime nu se bazează pe o estimare a necesităților și costurilor vieții deoarece ele reflectă *"productivitatea în sectorul industrial pe termen mediu ajustate la rata inflației prognozată de banca centrală."*¹⁶

15. Cum e cazul Bulgariei, de exemplu: https://cleanclothes.org/file-repository/2019_ccc-countryprofile-bulgaria_eng.pdf/view.

16. Herr, H. and Kazandziska, M. (2011) *Principles of Minimum Wage Policy – Economics, Institutions and Recommendations*; Global Labour University working papers; No 11

TABEL:

Diferența între salariul minim și salariul de trai

	Salariul minim	Salariul de trai
Cine plătește	Angajatorul	Angajatorul
Ținta	Salariații	Salariații
Acoperire	Individuală	Familială
Caracter legal obligatoriu	Da	Nu*
Principiu fundamental	În practică: avantajul competitiv	Drepturile omului – costurile vieții
Metoda	Bazată pe piață	Needs-based
Mecanismul	Instituții tripartite/ guvern	Parteneri sociali/ autoevaluare

* În pofida unor prevederi constituționale cu privire la salariul de trai, de exemplu în Croația.

De asemenea, procesul prin care este stabilit nivelul cantitativ al salariului minim și salariului de trai sunt diferite. În majoritatea țărilor din Europa Centrală, de Est și Sud-Est, mecanismul de stabilire a salariului minim este negociat, cel puțin în teorie, de instituții tripartite (ministerul muncii, patronate și asociații ale angajatorilor și sindicate) și ajustate anual. În multe țări aceste instituții tripartite nu iau decizii iar în caz de dezacord guvernul decide de unul singur. În 2018, de exemplu, în Bulgaria, Croația, Polonia și Slovacia partenerii sociali au eșuat să convină asupra unui nivel al salariului minim în urma negocierilor și consultărilor în cadrul instituțiilor tripartite din aceste țări. Guvernul a decis ulterior stabilirea unor valori pentru salariul minim în mod unilateral¹⁷.

POLITICILE SALARIALE RESTRICTIVE IMPLEMENTATE DUPĂ CRIZA FINANCIARĂ DIN 2008-2009

Perioada de recesiune economică ce a urmat crizei financiare din 2008 s-a reflectat de asemenea în nivelul salariului minim. În majoritatea țărilor din regiune au fost impuse restricții în privința creșterii salariilor în sectorul public¹⁸. În conformitate cu condițiile impuse de FMI, Bulgaria, Ungaria, Bosnia-Herțegovina, Albania, Macedonia de Nord, Serbia și România au primit "recomandări" de a îngheța salariile din sectorul public și pensiile în valoare nominală în 2009 și 2010, ceea ce a condus la tăieri bugetare și la oprirea creșterii salariilor. Mai mult, unele guverne au încercat să conecteze restricțiile salariale în sectorul public cu controlul creșterii salariului în sectorul privat – de exemplu Ucraina¹⁹.

Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional laudă acum autoritățile ucrainene - pe noul președinte, parlamentul și guvernul - pentru "activitate legislativă rapidă"²⁰. Obiectivul lor major este disciplina fiscală, în cadrul căreia drepturile omului și drepturile muncii nu joacă niciun rol. În raportul său *Privind Implementarea Acordului de Asociere de către Ucraina*, publicat pe 12 decembrie 2019, Comisia Europeană face de fapt presiuni pentru "reforme" și politici de austeritate precum reducerea transferurilor sociale și slăbirea drepturilor muncii și instituțiilor pentru protecția muncitorilor, adică inspecțiile muncii. Pe de o parte Comisia Europeană critică "o disciplină fiscală slabă, caracterizată inclusiv prin creșteri de salarii și pensii", iar pe de altă parte aceasta a recunoscut că salariile din Ucraina sunt printre cele mai joase din Europa²¹. Între 2016 și 2019, pensiile minime lunare au crescut, de exemplu, de la echivalentul a 43 Euro²² până la echivalentul a 61 Euro - iar aceasta este suma pe care marea majoritate a femeilor o primesc la pensionare.

17. Eurofound (2019) *Minimum wages in 2019: Annual review*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 15

18. Schmidt, V. and Vaughan-Whitehead, D. (eds.) (2011) *The Impact of the Crisis on Wages in South-East Europe*; International Labour Office, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, Budapest: ILO, p. 16

19. CHC, Profilul de țară al Ucrainei; <https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profiles/ukraine>

20. European Commission: *Association Implementation Report on Ukraine*, 12/12/2019. https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/swd_2019_433_f1_joint_staff_working_paper_en_v4_p1_1056243.pdf – last accessed 15/2/2020.

21. ibid pp. 11/12

22. CHC, Profilul de țară al Ucrainei – p. 10: <https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profiles/ukraine>

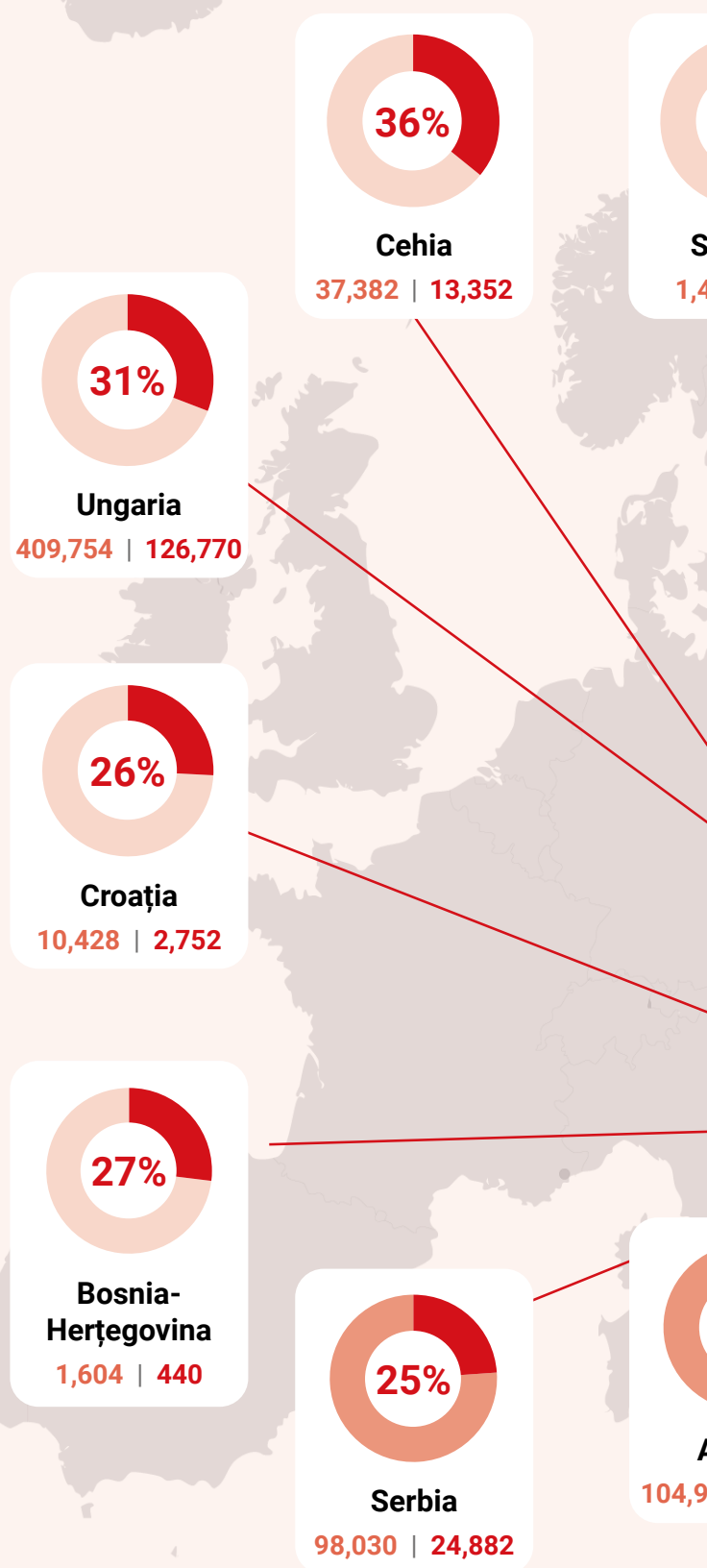
Alte măsuri suplimentare pentru combaterea consecințelor crizei și evitarea recesiunii profunde au fost introducerea cotei de impozitare unică,²³ care a înrăutățit situația relativă a muncitorilor cu salarii joase, dar și oferirea unor varii scutiri salariale pentru investitori^{24,25}. Măsurile de înghețare și cele de limitare a creșterii salariului minim au urmărit obiectivul de a prioritiza ocuparea forței de muncă prin reducerea costului acesteia, și s-au făcut cu ignorarea deplină a faptului că aceste măsuri pun povara asupra muncitoarelor și au drept consecință expansiunea sărăciei persoanelor încadrate în muncă.

Constatăm un dezechilibru substanțial de putere și influență între guvern, asociațiile patronale și sindicatele – la fel și față de alți actori care fac lobby precum Camera Americană de Comerț, Banca Centrală Europeană, FMI și Comisia Europeană. Agendele lor de politici economice contează foarte mult în procesul stabilirii nivelului salariului minim legal obligatoriu.

Tabelul de alături arată că valoarea Pragului de Referință pentru Salariul de Bază European este, în medie, de patru ori mai mare decât salariul minim din aceste țări. Cu cât este mai mare diferența, cu atât salariul minim legal este mai strict controlat în țara respectivă.

INFOGRAFIC:

Salariul minim legal în comparație cu estimările transfrontaliere
(Prima cifră reprezintă estimarea Pragului de Referință pentru

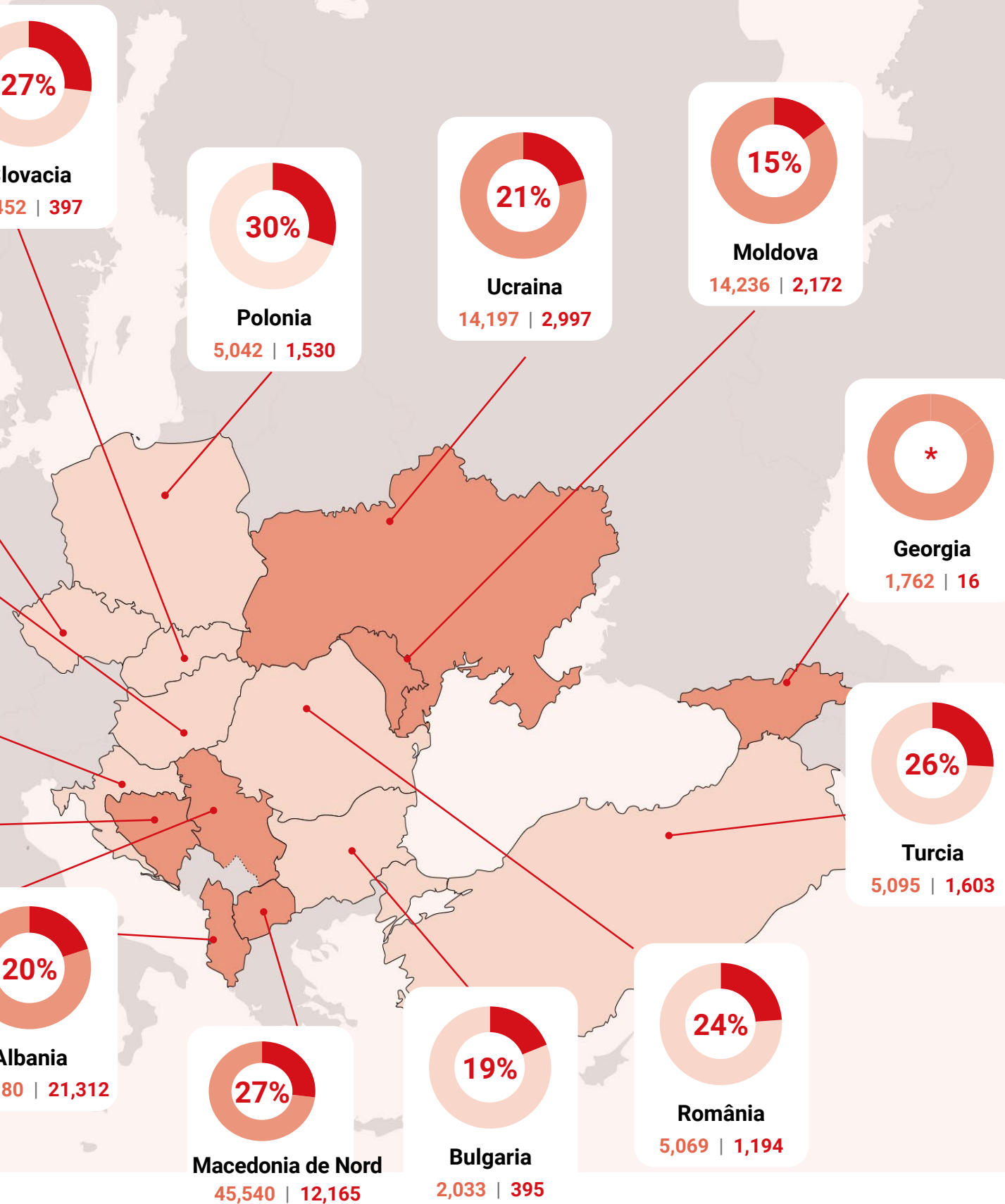


23. De exemplu Bulgaria : https://cleanclothes.org/file-repository/2019_ccc-countryprofile-bulgaria_eng.pdf/view

24. Schmidt, V. and Vaughan-Whitehead, D. (2011) *The Impact of the crisis on wages in South-East Europe*; International Labour Office ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, Budapest: ILO, p. 17.

25. See Chapter 4 in Luginbühl, C. and Musiolek, B. (2016). *Clean Clothes Campaign: Labour on a shoestring. The realities of working in Europe's shoe manufacturing peripheries in Albania, Bosnia-Herzegovina, Macedonia, Poland, Romania and Slovakia*. Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen e.V. & Public Eye; <https://cleanclothes.org/resources/recommended-reading/labour-on-a-shoestring>

ere ale salariului de trai de bază în Europa, în monede naționale, 2018
 u Salariul de bază European; a doua cifră este salariul minim legal)

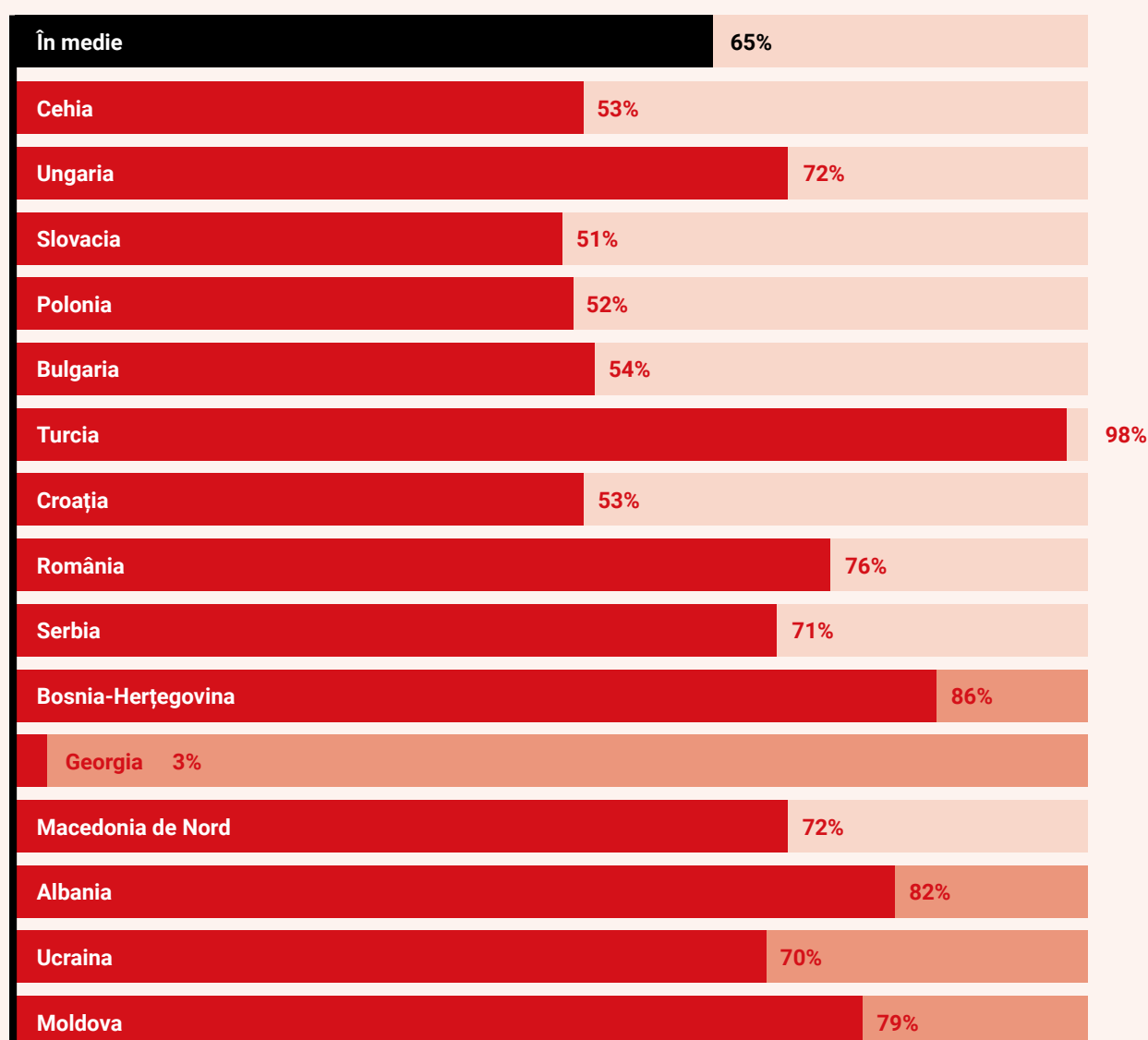


SALARIUL MINIM LEGAL DIN PERSPECTIVA PRAGULUI SĂRĂCIEI AL UE

Tabelul arată că toate salariile minime legale din regiune sunt sub pragul statistic al sărăciei definit de UE. În mediu, salariul minim legal are o valoare de două treimi din pragul sărăciei. Salariul minim legal deci, nu este o măsură contra sărăciei. Muncitoarele care câștigă salariul minim legal (cum este cazul majorității muncitoarelor din industria îmbrăcăminte) sunt extrem de sărace, chiar conform metodologiei pragului sărăciei folosită de UE.

INFOGRAFIC:

Salariul minim legal în raport cu pragul sărăciei al UE²⁶, 2018



Pragul riscului de sărăcie conform metodologiei EU-SILC, 2018

60% din salariul mediu național, 2018

26. Surse: Salariul minim legal net și salariul mediu conform cercetărilor din rețeaua CHC din țările respective. EU-SILC – Statistica Uniunii Europene privind Veniturile și Condițiile de Trai definește pragul riscului de sărăcie ca fiind egal cu 60 % din venitul național mediu disponibil (după plățile și transferurile sociale) pentru doi adulți și doi copii: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li01&lang=en

DE CE ACEST PRAG AL SĂRĂCIEI, CALCULAT CA FIIND 60 % DIN SALARIUL MEDIU SAU MEDIAN ESTE INADECVAT PENTRU A MĂSURA SĂRĂCIA PERSOANELOR ÎNCADRATE ÎN MUNCĂ ÎN EUROPA DE EST/SUD?

În tabelul de mai sus am comparat salariul minim legal cu pragul sărăciei. Totuși, tabloul real este mult mai cumplit din motivul că acest prag al sărăciei – chiar dacă este unul pe larg acceptat în UE și în afara ei – nu oferă o referință corectă pentru măsurarea nivelului sărăciei în țările pe care le discutăm în acest studiu.

Estimările salariului de trai efectuate de CHC în regiune arată că acest prag de 60 % este total insuficient pentru a acoperi necesitățile de bază în Europa de Est/Sud. Motivul principal ține de nivelul general scăzut al majorității salariilor în regiune, și în consecință, de nivelul scăzut al salariului mediu. Acest prag al sărăciei nu are sens în țări cu sărăcie a persoanelor încadrate în muncă și cu rate mari ale sărăciei în general, unde salariile medii sunt și ele foarte mici și nu pot acoperi un nivel decent de viață; el nu reflectă cheltuielile de trai reale. Estimările sărăciei în funcție de salariul mediu sau median sunt aplicabile doar unor țări care dispun de un anume nivel al protecției sociale și al relațiilor industriale, unde salariile medii sunt suficiente pentru o viață decentă. În plus, pentru țări în care munca informală este atât de răspândită precum Georgia, România sau Bulgaria, estimările statistice oficiale ale veniturilor medii sunt doar parțial reprezentative.

Constatările empirice ale CHC au fost confirmate de Fabo și Guzi;²⁷ cercetători de la Institutul European al Sindicatelor. Ei scriu că în Bulgaria, Croația, România și Spania, gospodăriile cu venituri mici luptă pentru a supraviețui, dar veniturile lor nu sunt considerate a fi mici conform riscului de sărăcie după metodologia EU-SILC:

"În unele țări sărace al UE, un venit deasupra pragului sărăciei poate fi insuficient să acopere costurile minime ale cheltuielilor adecvate de bunuri și servicii. Din acest motiv, indicatorii relativi ai sărăciei publicați de Eurostat nu reușesc să măsoare în mod credibil amploarea sărăciei".²⁸

Ei confirmă necesitatea de a muta atenția cercetării de la indivizi la gospodării "pentru a reflecta mai bine faptul că a avea grijă de membrii familiei inactivi din punct de vedere economic constituie o realitate pentru mulți europeni."²⁹

Putem doar să concluzionăm că pragul sărăciei al UE nu măsoară în mod adecvat sărăcia. **Aceasta înseamnă că, în realitate, sărăcia muncitoarelor din industria îmbrăcăminte este mult mai acută decât modul în care aceasta se vede în statisticile UE.**

Nu doar nivelul salariului minim stabilit legal este inadecvat: indicatorii statistici pentru măsurarea nivelului de sărăcie sunt și ei insuficienți și incorecți.

27. Fabo, B. and Guzi, M. (2019) *The cost of living in the EU: how much do you need?*, ETUI Policy Brief, No 4.

28. Ibid.

29. Ibid.

6

De ce avem nevoie de un salariu de trai transfrontalier de bază?

Industria îmbrăcăminteii reprezintă exemplul cel mai ilustrativ al unui lanț valoric bazat pe consum.

Companiile principale, precum brandurile sau vânzătorii cu amănuntul, controlează modul cum valoarea este distribuită de-a lungul lanțului de producție³⁰ și unde și când va avea loc procesul de producție. Din acest motiv numim aceste firme **angajatori principali**.

Aceste companii, care-și au sediile de obicei în America de Nord sau în țările din Europa de Vest, transferă producția între fabrici în interiorul și între țări. Transferul producției devine cu atât mai ușor cu cât valoarea adăugată este mai mică – adică mutarea spre țări cu salarii joase. Schema utilizată este cea a regimului Lohn (regimul vamal de perfecționare activă), în cadrul căruia cea mai mare valoare adăugată în țările producătoare din Europa de Est/Sud este constituită de salariile muncitoarelor – în termeni absoluți o sumă foarte mică.

Această schemă de producție și comerț – care a existat în Europa încă din anii 70 – este modelul de afaceri principal în industria îmbrăcăminteii în Europa

de Est/Sud cu începere în 1989/90, și el aduce foarte puțină valoare adăugată³¹.

Pentru a face față concurenței străine furnizorii au început inițial să scadă salariile și costurile salariale. A urmat apoi o cursă a uniformizării la un nivel inferior a salariilor³². Furnizorii din Europa de Est/Sud au început să concureze între ei și cu furnizori din țări producătoare din Asia. Anularea sistemului de contingente pentru produsele textile în 2005 a însemnat că acești furnizori au fost pur și simplu măturați de deschiderea pieței unui dintre cei mai mari producători la nivel mondial: China³³. Toate acestea au creat presiune suplimentară pe furnizori și i-a aruncat pe o traiectorie a competitivității în sensul micșorării salariilor și costurilor non-salariale.

O strategie care vrea să le pună pe muncitoare în centrul preocupărilor sale trebuie să țină cont de modelul global de afaceri al industriei modei rapide. De asemenea această strategie ar trebui să confrunte amenințarea constantă a transferului de producție a companiilor și să evite competiția în jurul salariilor. Modelul global de afaceri al industriei modei rapide creează nevoia unor politici publice care combat competiția pentru transferul producției dintre țări/regiuni și totuși nu fac mai egale diversele țări.

30. Fernandez-Stark, Frederik și Gereffi (2011)

31. Leitner and Stehrer (2014), pp. 18 et seqq.

32. Podkaminer (2013), p. 35

33. Pickles și Smith (2011).

CARE E DIFERENȚA PRINCIPALĂ ÎNTRE ESTIMĂRILE EXISTENTE ALE SALARIULUI DE TRAI (ST)?

Există mai multe estimări ale salariului de trai realizate de instituții și organizații ale societății civile precum Coaliția Globală pentru Salariul de Trai sau Fundația pentru Indicatori Salariali. Aceste estimări ale salariului de trai își focalizează atenția pe unele țări sau chiar regiuni din interiorul aceleiași țări. Obiectivul nostru este diferit – **metodologia salariului de trai utilizată de CHC ia în calcul logica transfrontalieră a lanțurilor globale de producție.**

Estimările naționale și transfrontaliere privind salariul de trai se completează reciproc. Una din inițiativele cunoscute pentru estimarea salariului de trai a fost creată în Cehia³⁴. Un grup informal care include organizații membre ale CHC dar și reprezentanți ai sindicatelor au dezvoltat conceptul "salariului minim demn" și au făcut o estimare a acestuia. Totuși, dacă estimările naționale sau locale ale salariului de trai nu iau în calcul și metodologii transfrontaliere ele riscă să contribuie la intensificarea competiției salariale. Politicile care sunt construite în jurul unei singure teme sau care au în vedere doar cadrul național riscă să cadă în capcana "avantajului competitiv" și să amplifice spirala în jos pe care ele doreau să o oprească inițial. Pentru a fi eficiente aceste politici trebuie să includă neapărat aspectul transfrontalier

O problemă similară constatăm și în cazul abordării ACT (Acțiune Colaborare Transformare). ACT reprezintă un acord voluntar între brandurile globale și Federația Sindicală Internațională IndustriALL, care își propune să implementeze procese naționale de negocieri colective la nivelul întregului sector în industria de textile, cea de îmbrăcăminte și încălțăminte. Obiectivul acestui acord este să instituie un proces conform căruia sindicatele și furnizorii să negocieze salariile la nivel național iar brandurile să includă aceste costuri în practicile lor de procurare. Programul își propune astfel să crească salariile la scară mare. Îngrijorarea noastră este legată de faptul că acest acord nu obligă brandurile să crească în mod semnificativ prețurile pe care acestea le plătesc furnizorilor într-un mod care ar fi obligatoriu și executoriu din punct de vedere legal. De asemenea acest acord eșuează să ia în calcul faptul că creșterea de salarii trebuie să se întâmple la nivel regional pentru a evita transferul producției. În plus acordul nu a elaborat un cadru de referințe pentru salariul de trai. Salariile pot crește ca urmare a implementării acestui act dar, ținând cont de modelul economic global, acestea nu vor fi în stare în viitorul apropiat să acopere în mod semnificativ decalajul dintre salariul minim și salariul de trai³⁵



34. <https://www.dustojnamzda.cz>

35. Clean Clothes Campaign, *Tailored Wages 2019: The state of pay in the global garment industry*, <https://archive.cleanclothes.org/resources/publications/tailored-wages-2019-the-state-of-pay-in-the-global-garment-industry/view>, p. 19.

7

Metodologia calculării unui salariu de trai transfrontalier centrat pe muncitoare

CE TREBUIE SĂ CALCULEZE ACESTA?

Avem nevoie de o metodologie pentru calcularea unui salariu de trai transfrontalier care să fie **simplică, robustă** și să evite mecanisme complexe și costisitoare de calcul și actualizare. Metodologia trebuie să fie accesibilă și inteligibilă pentru muncitoare și organizațiile lor. O estimare a salariului de trai trebuie să fie pragmatică și facilă pentru diversele părți interesate (grupuri care apără drepturile muncii, sindicate, branduri, guverne, furnizori) ce o folosesc. Considerăm aceste trăsături ca fiind importante pentru o metodologie a salariului de trai centrat pe muncitoare..

Unica metodologie de stabilire a unor indicatori pentru salariul de trai care ar fi deopotrivă transfrontalieră și centrată pe muncitoare este metodologia **Pragului pentru Salariul Minim în Asia** (Asia Floor Wage). Ea a fost adoptată de Alianța Asia Floor Wage în 2009 ³⁶ și este acceptată pe larg.

DE CE CALCULUL SALARIULUI DE TRAI ESTE O OPERAȚIUNE SIMPLĂ?

Metodologia Pragului pentru Salariul Minim în Asia folosește legea lui Engel pentru a estima costurile de trai. Utilizarea acestei legități (care exprimă corelația

dintre cheltuielile pentru hrană ale unei gospodării și bunăstarea unei comunități) permite identificarea hranei ca un indicator cheie ce trebuie văzut separat de alte categorii de cheltuieli.

Acest fapt constituie un mare avantaj pentru că este mult mai ușor de calculat. Trebuie doar să estimăm prin metoda chestionarului costurile alimentare – nu toate cheltuielile gospodăriei – și să înmulțim acest număr cu costurile alimentare ca pondere a cheltuielilor gospodăriei pentru a obține o estimare a salariului de trai.

CE CALCULE AU FOST ÎMPRUMUTATE DE LA METODOLOGIA PRAGULUI DE REFERINȚĂ PENTRU SALARIUL DE BAZĂ ÎN ASIA (PRBSA)?

PRBSA divizează cheltuielile unei gospodării în două categorii – cheltuieli alimentare și cheltuieli non-alimentare. Această metodologie exprimă componenta alimentară în calorii, nu în tipuri de produse. Scopul este elaborarea unui fundament comun dincolo de granițe și culturi culinare naționale. Numărul de calorii este stabilit prin utilizarea estimărilor consumului caloric al guvernelor și instituțiilor interguvernamentale din țările Asiei la măsurarea pragului sărăciei³⁷. PRBSA a adoptat cifra relativ înaltă de 3000 calorii utilizată de guvernul Indoneziei, argumentând că

36. Asia Floor Wage Alliance, <https://asia.floorwage.org/>

37. Bhattacharjee, A. and Roy, A. (2012) 'Asia Floor Wage and global industrial collective bargaining', *International Journal of Labour Research*, Vol. 4, No 1, p. 77.

referința salariului de trai nu trebuie să conducă la înrăutățirea condițiilor în nici o țară și nu trebuie să conducă la devalorizarea muncii femeilor în industria îmbrăcăminte. De aceea valoarea de 3000 calorii pe zi a fost adoptată în calitate de standard.

Pornind de la o abordare normativă care utilizează în calculul unei referințe pentru salariul de trai costurile alimentare ca parte a cheltuielilor unei gospodării muncitorești, PRSBA a decis în 2009 să stabilească **rata dintre cheltuielilor alimentare și non-alimentare ca fiind 1:1** pentru toate țările producătoare de îmbrăcăminte din Asia. În 2020 PRSBA a revizuit această rată și a stabilit că **raportul dintre cheltuielile alimentare și non-alimentare este de 1:1.25**. Cele 55 % prevăzute pentru cheltuieli non-alimentare includ și 10 % venit discreționar, adică economii pentru situații de urgență.

PRSBA a mers pe o abordare sensibilă la dimensiunea de gen, așa cum am menționat mai sus, și a stabilit gospodăria ca fiind compusă din **trei unități de consum**.



Valuta în care PRSBA calculează estimările salariului de trai sunt Dolarii Americani exprimați în **Paritatea Puterii de Cumpărare (USD PPC)**, conform metodologiei Băncii Mondiale. Această valută virtuală a fost aleasă pentru a exprima o cifră universală ce poate fi ulterior convertită în toate celelalte monede naționale prin evitarea fluctuațiilor legate de cursul de schimb. Aceasta măsoară puterea de cumpărare a valurilor. PPC este definită ca fiind echivalentul sumei, exprimată în valută națională, ce poate cumpăra aceeași cantitate de bunuri ce poate fi procurată cu 1 dolar american în SUA. Ea exprimă, în consecință, puterea de cumpărare a valutei naționale

în relație cu dolarul american. Dacă același "coș de produse" costă 1 USD în SUA și echivalentul a 0.5 USD în Serbia atunci rata de schimb a parității puterii de cumpărare este de 2:1³⁸.

După ce salariile de trai sunt calculate la nivel național și convertite în USD PPC, PRSBA colectează toate estimările în USD PPC ale salariului de trai din toate țările și ia o decizie politică prin care stabilește o valoare regională a salariului de trai. **Această valoare regională constituie Pragul de Referință pentru Salariul de Bază în Asia (Asia Floor Wage)** care este ulterior reconvertit în monedă națională.

Valoarea obținută este o valoare netă, adică o valoare obținută după reținerile de plăți sociale, asigurare medicală și impozite. Plățile în natură sau alte îndemnizații nu sunt incluse în PRSBA. De exemplu, dacă un angajator oferă spațiu locativ sau prânz la cantină, valoarea PRSBA nu este diminuată. Muncitoarele ar trebui să aibă posibilitatea de a acoperi aceste necesități de bază din salariilor lor. PRSBA propune astfel valoarea unui salariu de trai de bază ce ar permite muncitoarei să se întrețină pe sine și pe persoanele dependente de ea.

ÎN CE FEL METODOLOGIA DE CALCUL A PRAGULUI DE REFERINȚĂ PENTRU SALARIUL DE BAZĂ ÎN EUROPA (PRSBE) ESTE DIFERITĂ DE METODOLOGIA DIN ASIA?

În procesul de calculare a Pragului de Referință pentru Salariul de Bază în Europa (PRSBE) – estimarea salariului de trai transfrontalier de bază - am pornit de la considerații similare celor utilizate în metodologia PRSBA. Totuși, dincolo de asemănările dintre țările producătoare din Asia de Sud, Sud-Est și Est și cele din Europa de Sud, Centrală și Sud-Est, există totuși factori contextuali și structurali care ne obligă să ajustăm această formulă. Chiar dacă suntem de acord cu abordarea de a utiliza cifra de 3000 calorii pe zi și de a utiliza cheltuielile alimentare ca indicator principal al bunăstării, trebuie să ajustăm ponderea costurilor alimentare în salariul de trai, costurile alimentare pentru muncitoare și numărul de unități de consum la realitățile europene. Aceste decizii au fost adoptate după deliberări și discuții în interiorul CHC care s-au întins pe o perioadă de 6 ani.

38. Totuși acest indicator are câteva părți slabe. Coșul de bunuri și servicii stabilit de metodologia PPP e modelat după consumul țărilor dezvoltate și al modelelor de consum a clasei de mijloc, și prin aceasta diferă de PRSBA care se bazează pe cheltuielile medii reale de produse alimentare și non-alimentare ale muncitoarelor. Calcularea acestuia are loc la intervale mai lungi și deci nu este o estimare de moment.

PASUL 1. NUMĂRUL DE UNITĂȚI DE CONSUM

În țările producătoare din Europa, mărimea gospodăriilor (în funcție de numărul de membri conform statisticilor naționale) tinde să fie mai mică decât în țările producătoare din Asia. Totuși, rata dintre persoanele care muncesc și cele dependente utilizată în metodologia salariului de trai trebuie să ia în calcul acoperirea tipurilor de familii mai vulnerabile precum gospodăriile monoparentale sau cele cu persoane neangajate în câmpul muncii pe o durată lungă de timp. Pentru a lua în calcul factori precum șomajul neprevăzut, presiunea înaltă de a emigra, precaritatea și informalitatea, este necesar să folosim evaluări rezonabile pentru echivalentul unor angajați pe deplin în gospodărie, ceea ce înseamnă un câștigător de salariu deplin per gospodărie.

Așa cum am menționat mai sus, o abordare sensibilă la dimensiunea de gen trebuie utilizată pentru a determina numărul de unități de consum pentru care calculăm salariul de trai. O abordare bazată pe salariul de trai, care își propune să sprijine realizarea deplină a capacităților muncitoarelor, poate de asemenea crea spațiu pentru o dezbatere societală mai largă despre distribuția muncii și timpului între bărbați și femei. Mai ales că, așa cum arătam mai

sus, în unele țări am găsit probe ce atestă că fetele mănâncă mai prost decât băieții în cadrul aceleiași familii. În baza acestor constatări, dar folosit și abordarea PRSBA, am propus un număr de unități de consum mai mare decât numărul statistic mediu de membri ai unei gospodării. Ne-am oprit la 3 unități de consum. Gospodăriile muncitorești tind să fie mai numeroase și mai extinse decât gospodăriile medii iar cheltuielile lor tind să fie mai mici decât cele ale gospodăriei medii³⁹.

Încadrăm aceste estimări într-un context mai larg al unor crize sociale persistente. La începutul anilor 90, regiunea țărilor post-socialiste a suferit "*cea mai radicală transformare negativă a sărăciei și bunăstării în lume*" (UNDP 1999). În raportul său din 1999 pentru Conferința Internațională despre Muncă, Organizația Internațională a Muncii a menționat dezintegrarea socială dramatică și explozia sărăciei în regiune. Ulterior regiunea a fost zguduită de un nivel înalt de emigrare a forței de muncă. În ultimii 30 ani regiunea a înregistrat una dintre pierderile de populații cele mai mari și mai persistente.

Conform unor estimări, cu începere din anii 90, aproape 20 milioane de oameni (5.5 % din populație) au părăsit regiunea. Către sfârșitul anului 2012,



39. Vezi: Fabo, B. and Guzi, M. (2019) *The cost of living in the EU: how much do you need?*, ETUI Policy Brief, No 4.
40. Atoyan, R. et al. (2016) 'Emigration and Its Economic Impact on Eastern Europe', IMF Staff Discussion Note.

Europa de Sud-Est a suferit cel mai mare flux de plecare a populației, care a atins până la 16 % din populația sa de la începutul anilor 90⁴⁰. În aceste condiții de precaritate, informalitate și migrație masivă, familiile extinse au devenit **rețele de sprijin**. Din aceste motive CHC a optat, la fel ca și PRSBA, pentru includerea a trei unități de consum în metodologia salariului de trai.

PASUL 2. COSTURILE ALIMENTARE ALE MUNCITOARELOR

După ce am stabilit numărul unităților de consum, pasul următor a constat să estimăm cât de mult cheltuie muncitoarele pentru a acoperi un consum de 3000 calorii pe zi. Pentru a afla aceasta, am realizat **studii cu privire la consumul alimentar al muncitoarelor** în mai multe țări. Din nou, am apelat la metodologia PRSBA pentru a calcula cheltuielile alimentare în baza estimărilor făcute de muncitoarele înseși, nu în baza estimărilor oficiale. Chiar dacă institutele naționale de statistică oferă asemenea informație, obiectivul studiului coșului alimentar

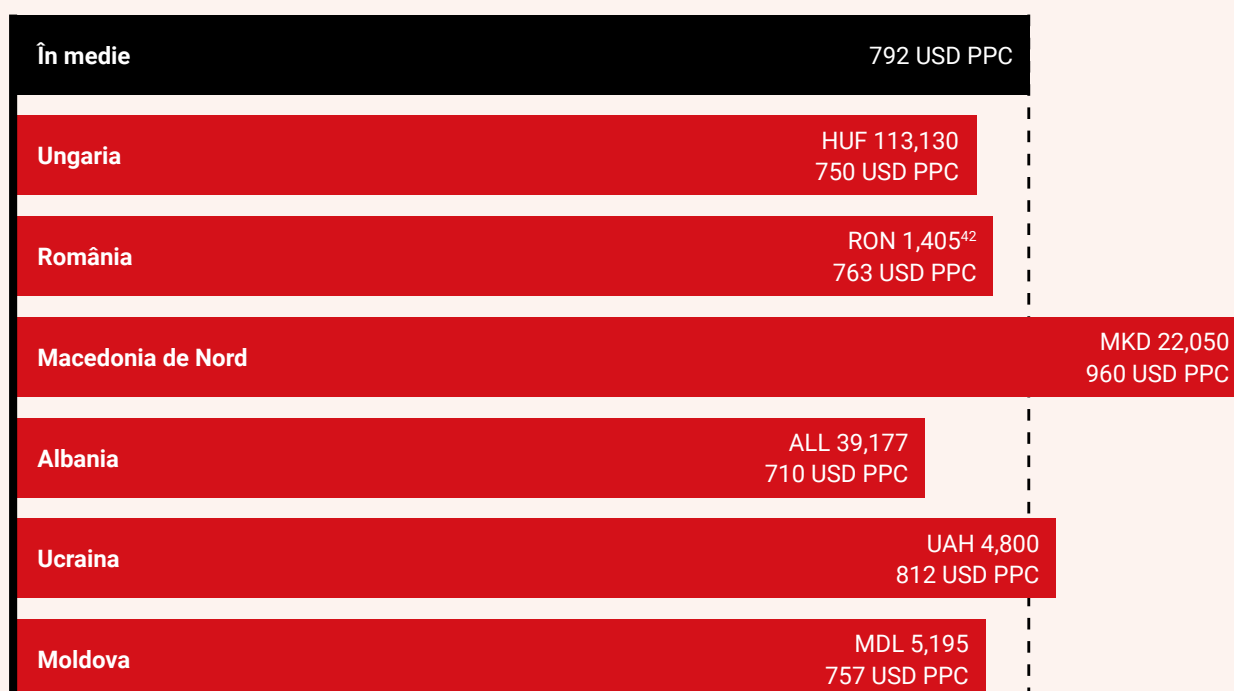
realizat de CHC este să reflecteze, cât de apropiat posibil, realitatea gospodăriilor muncitoarelor. Cercetătorii Fabo și Guzi, citați mai sus, confirmă abordarea din metodologia CHC și PRSBA și anume că gospodăriile își cunosc mai bine cheltuielile și că această cunoaștere a lor poate fi utilă în măsurarea nivelului veniturilor minime⁴¹.

Între 2016 și 2019, au fost realizate studii ale coșului alimentar în cinci țări – Albania, Macedonia de Nord, Ucraina, Ungaria și Moldova. Pentru fiecare țară a fost elaborată o dietă specifică de 3000 calorii pe zi, care reflectă și tradițiile și obiceiurile culinare ale fiecărei țări și regiuni. Ulterior am constituit un eșantion de 20 muncitoare din industria textilă atât din mediul urban cât și din mediul rural și le-am rugat pe muncitoare să ne spună cât costă aceste produse în localitățile lor. Am calculat costul unei diete de 3000 calorii pe zi pentru trei unități de consum. Costurile alimentare au fost convertite ulterior în dolari SUA PPC (la cursul din 2017 pentru consumul privat).

La final am calculat că prețurile pentru produse

INFOGRAFIC:

Costurile alimentare pentru o familie în monedă națională, 2016-2019



41. Fabo, B. and Guzi, M. (2019) *The cost of living in the EU: how much do you need?*, ETUI Policy Brief, No 4.

42. Guga (Syndex), Mihailescu (ICCV), Spataru (Syndex): Coșul minim de consum lunar pentru un trai decent pentru populația României, p. 43: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/14759.pdf>.

alimentare în regiune se ridică în **medie la 792 USD PPC**. În calcularea acestei medii, costurile pentru produsele alimentare pentru România nu au fost calculate în baza coșului alimentar al muncitoarelor ci în baza prețurilor furnizate de instituțiile statistice oficiale. În pofida acestor metodologii diferite, utilizăm totuși această estimare întrucât este unica estimare a costurilor alimentare în cea mai mare țară producătoare a regiunii.

PASUL 3. COSTURILE ALIMENTARE CA PARTE DIN CHELTUIELILE GOSPODĂRIEI

În multe dintre interviurile realizate cu muncitoarele, acestea au relatat că o mare parte a veniturilor lor este folosită pentru procurarea produselor alimentare. Valoarea părții alocate pentru produse alimentare variază de la 40 % în Cehia la 80 % în Albania și cifra este și mai mare în Bosnia-Herțegovina.

PRSBA calculează ponderea produselor alimentare ca fiind de 45 % iar alte 55 % sunt servicii și produse non-alimentare, incluzând aici și cele 10 % de venit

discreționar. În procesul de stabilire a ponderii cheltuielilor alimentare pentru țările studiate am consultat mai multe surse pentru a identifica valoarea cea mai apropiată de realitate. În practică, ponderea cheltuielilor alimentare variază foarte mult între cele 15 țări ale regiunii. După ce am consultat statistica oficială și după deliberări în grup am decis să că soluția cea mai bună este divizarea acestor țări în două grupuri – unul cu ponderea cheltuielilor alimentare de 30 % și altul – de 40 %.

PASUL FINAL. CALCULUL SALARIULUI DE TRAI DE REFERINȚĂ

La final am obținut două valori pentru salariul de trai de referință în USD PPC pentru cele două grupuri de țări. După asta am convertit din nou aceste numere în valutele naționale. La final, salariile de trai extrapolate au fost comparate cu estimările salariului de trai făcute de muncitoare în cadrul interviurilor și apoi verificate încă o dată pentru plauzibilitate în cadrul întâlnirilor Grupului de Studiu al Țărilor Producătoare din Europa.

TABEL:

Estimări medii ale cheltuielilor alimentare ale unei gospodării pentru a acoperi 3000 calorii pe zi, în baza studiilor coșurilor alimentare, grupuri de țări în baza ponderii cheltuielilor alimentare în totalul cheltuielilor gospodăriei, estimările transfrontaliere ale Salariului de Trai în Europa în 2018⁴³

Țările aranjate în listă în ordinea ponderii medii a cheltuielilor alimentare	Costul mediu generalizat pentru produse alimentare în USD PPC (3 unități de consum)	Grupul de țări în funcție de ponderea cheltuielilor alimentare	Pragul de Referință pentru Salariul de bază European în USD PPC	Pragul de Referință pentru Salariul de bază European în monedă națională
Cehia	792	30%	2,640	37,382
Ungaria	792	30%	2,640	409,754
Slovacia	792	30%	2,640	1,452
Polonia	792	30%	2,640	5,042
Bulgaria	792	30%	2,640	2,033
Turcia	792	30%	2,640	5,095
Croația	792	30%	2,640	10,428
România	792	30%	2,640	5,069
Serbia	792	40%	1,980	98,030
Bosnia-Herțegovina	792	40%	1,980	1,604
Georgia	792	40%	1,980	1,762
Macedonia de Nord	792	40%	1,980	45,540
Albania	792	40%	1,980	104,980
Ucraina	792	40%	1,980	14,197
Moldova	792	40%	1,980	14,236

Sursă: calcul propriu

43. Ratele de schimb PPP USD 2018, consum privat. <https://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.PRVT.PP>

Recomandări

În conformitate cu **Principiile directoare ale ONU privind Afacerile și Drepturile Omului**, statele în care brandurile și vânzătorii din industriile îmbrăcăminte și încălțăminte își au sediile, Uniunea Europeană, dar și brandurile și vânzătorii înșiși au *datoria și obligația* de a respecta și proteja drepturile omului oriunde își desfășoară producția.

Aceasta înseamnă că ele trebuie să acționeze cu grija cuvenită pentru a asigura muncitorii cu salarii de trai și să ia măsurile necesare pentru rezolvarea problemei atunci când muncitorii nu primesc salarii de trai.

- **Țările de origine ale acestor branduri/vânzători și UE** au obligația de a asigura faptul că brandurile și vânzătorii respectă drepturile omului și drepturile de muncă peste tot în lume.
- **Țările de origine ale furnizorilor pentru aceste branduri/vânzători și UE** au obligația de a proteja drepturile omului și drepturile muncitorilor lor și să implementeze salarii minime ce ar ajuta muncitorii să iasă din capcana sărăciei în loc să creeze o forță de muncă sărăcită și exclusă social.
- **Brandurile/vânzătorii** au responsabilitatea de a plăti prețul deplin al produsului pe care îl comandă – un preț care să fie în acord cu drepturile omului. Acest preț prevede un salariu ce le-ar permite muncitorilor și familiilor lor să trăiască.
- **Brandurile/vânzătorii** au datoria de a nu abuza de puterea lor de cumpărare sau de reglementările slabe în materie de drepturile muncii sau drepturile omului ale unor state și să respecte drepturile internaționale ale omului și drepturile

muncii, inclusiv dreptul la un salariu de trai, suplimentar la respectarea reglementărilor și legilor naționale în privința protejării drepturilor omului.

La modul concret:

1. Companiile și brandurile de îmbrăcăminte trebuie să stabilească măsuri publice, concrete și măsurabile în întregul lanț de producție pentru a se asigura că muncitorii vor fi plătiți cu un salariu de trai într-un termen de timp rezonabil, conform traseului descris în Foaia de Parcurș pentru un Salariu de Trai⁴⁴. Aceste măsuri ar trebui să fie orientate spre atingerea pragului salariului de trai calculat pentru 2018: 2640 USD PPC pentru **Slovacia, Ungaria, Polonia, Turcia, Croația, Cehia, Bulgaria și România** și 1980 USD PPC pentru **Serbia, Bosnia-Herțegovina, Georgia, Macedonia de Nord, Albania, Ucraina și Moldova**.
2. Companiile și brandurile de îmbrăcăminte trebuie să negocieze și să semneze acorduri oficiale, obligatorii din punct de vedere legal cu reprezentanți ai muncitorilor care să prevadă plata unor prețuri semnificativ mai mari pentru furnizori, ceea ce le-ar permite acestora capacitatea de putea plăti salarii de trai ce acoperă necesități de bază ale muncitorilor și familiilor lor. Companiile și brandurile de îmbrăcăminte ar trebui **să asigure că estimările lor privind prețurile includ și plata decalajului dintre Pragul de Referință pentru Salariul de Bază în Europa (Europe Floor Wage) și salariul minim legal oficial peste tot în țările producătoare din Europa**.

44. <https://cleanclothes.org/livingwage/road-map-to-a-living-wage>, July 2013, last accessed 19/3/2019.

