

SALARIAȚII ROMÂNII – CÂȘTIGĂTORI ȘI PERDANȚI AI TRANZIȚIEI

MIHNEA PREOTESI

*D*upă prăbușirea regimurilor comuniste, țările foste socialiste, între care și România, s-au confruntat cu creșteri substanțiale ale inegalităților în distribuția veniturilor.

Cei șaisprezece ani de tranziție au determinat schimbări importante în configurația distribuției veniturilor salariale, în sensul creșterii diferențierii acestora, fenomen ce a avut un impact direct asupra nivelului de trai al gospodăriilor de salariați.

În România de astăzi, gospodăriile de salariați reprezintă o categorie foarte eterogenă, atât din punctul de vedere al nivelului veniturilor, cât și din cel al stilului de viață.

În acest context, vom analiza efectele diferențiate ale unor politici cu impact global, subsumate unor deziderate, precum stabilizarea macroeconomică, asupra unor categorii de gospodării de salariați.

De asemenea, ne propunem o analiză a impactului politicilor salariale ale firmelor, incluzând atât beneficii monetare cât și nemonetare, asupra consumului salariaților.

În fapt, ceea ce ne propunem în final este să răspundem la întrebarea: Ce categorii de salariați pot fi considerați pierzători ai tranziției și care sunt câștigătorii tranziției?

După prăbușirea regimului comunist, România s-a confruntat cu creșteri substanțiale ale inegalităților în distribuția veniturilor, ca și celelalte țări din Europa de Est.

Veniturile salariale, deși au scăzut ca pondere în totalul veniturilor populației, au rămas în continuare sursa cea mai importantă de venit. Cei șaisprezece ani de tranziție au determinat schimbări importante în configurația distribuției veniturilor salariale, în sensul creșterii diferențierii acestora, fenomen ce a avut un impact direct asupra nivelului de trai al gospodăriilor de salariați.

În România de astăzi, gospodăriile de salariați reprezintă o categorie foarte eterogenă, atât din punct de vedere al nivelului veniturilor, cât și din punct de vedere al stilului de viață. Acțiunea unor combinații de factori socioeconomiци, al căror impact general este filtrat prin grila unor contexte particulare de viață, generează anumite tipuri de modele de consum. Pe de altă parte, anumite măsuri de politică socială și de politică economică influențează, chiar dacă în mod diferențiat, categoria salariaților și a gospodăriilor de salariați, în ansamblul lor.

În acest context, vom analiza efectele diferențiate ale unor politici cu impact global, subsumate unor deziderate, precum stabilizarea macroeconomică, asupra unor categorii de gospodării de salariați.

De asemenea, ne propunem o analiză a impactului politicilor salariale ale firmelor, incluzând atât beneficii monetare, cât și nemonetare asupra consumului salariaților.

În fapt, ceea ce ne propunem în final este să răspundem la întrebarea: *Ce categorii de salariați pot fi considerați pierzători ai tranziției și care sunt câștigătorii tranziției?*

Acest demers se bazează, în mare măsură, pe rezultatele cercetării realizate în cadrul temei de plan „Politici sociale și economice cu impact asupra consumului populației”, coord. dr. Mariana Stanciu, ICCV, 2005¹, folosind și rezultate ale altor cercetări la care am participat în cadrul ICCV, ce vor fi nominalizate în cuprinsul acestui articol.

ELEMENTE ALE POLITICII SALARIALE A REGIMULUI COMUNIST DIN ROMÂNIA – PREMISE ALE CREȘTERII DIFERENȚIERII SALARIALE DE DUPĂ 1989

Demersurile statului socialist de dezvoltare industrială și modernizare a țării, susținute de un nivel ridicat al investițiilor statului, au condus la o creșterea economică susținută în România, între anii 1950–1970.

Ca urmare, standardul de viață a atins punctul său maxim în România socialistă în prima parte a deceniului al șaptelea. Pe de altă parte, chiar și în condițiile acestei creșteri economice susținute, statul socialist, prin pârgھیile de control direct al salariilor, pe care le deținea, a menținut aceste salarii la un nivel relativ scăzut, standardul de viață al populației fiind menținut la un nivel rezonabil printr-o „politică socială destul de generoasă, orientată spre echilibrarea standardului de viață, extrem de fragil în condițiile unor venituri directe scăzute” (în C. Zamfir, coord., 1999, p. 35).

Criza structurală, apărută în toate economiile socialiste pe la începutul anilor '80, a cunoscut în România un nivel și o configurație particulară.

Criza economiei românești a atins un nivel mai ridicat decât în majoritatea celorlalte țări socialiste, datorită inadecvării răspunsului politicii economice la o asemenea situație de criză.

Spre deosebire de alte țări socialiste vecine, precum Ungaria sau Yugoslavia, unde, ca răspuns la această criză structurală a sistemului economic socialist, au fost inițiate anumite reforme economice, regimul comunist din România a rămas inflexibil în conservatorismul său ideologic.

În ceea ce privește politica salarială, odată declanșată criza, în condițiile în care prețurile au început să crească într-un ritm relativ scăzut, dar continuu, salariile au fost ținute sub un control sever, creșterea lor nominală neacoperind

¹ Raport de cercetare, ICCV, *Politici sociale și economice cu impact asupra consumului populației*, coord. dr. Mariana Stanciu, www.iccv.ro.

creșterea prețurilor și ducând la o scădere a nivelului de viață al salariaților și, deci, al majorității unei populații cvasisalariale.

În același timp, a fost promovată o politică de accentuare a egalitarismului veniturilor, prin controlul și mai strict al diferențierii salariilor. Raportul dintre cel mai mare salariu și salariul minim a fost stabilit prin lege la 5,5.

Este interesant de remarcat că în alte țări socialiste, unul dintre răspunsurile la criza economică a fost stimularea eficienței economice, prin creșterea diferențierilor de venituri².

Pentru a exemplifica diferențierea mai scăzută a salariilor din România, față de alte țări socialiste din Europa Centrală și de Est se pot compara coeficienții *Gini* calculați pentru câștiguri, care, în special în România, dar și în celelalte țări socialiste incluse în comparație, erau în anul propus pentru comparație (1989) într-o măsură foarte importantă, câștiguri salariale. Astfel că, în România acest coeficient *Gini* este în 1989, de 0,155, comparativ cu 0,268 în Ungaria, 0,204 în Cehia și 0,207 în Polonia³.

Sistemul de salarizare al României de dinainte de Revoluție era, așadar, unul rigid și foarte strict reglementat.

Pe de altă parte, dacă diferențierea salariilor „pe verticală” era una destul de scăzută, existau diferențieri „pe orizontală” între salariații diferitelor ramuri economice, salariați care, chiar în situația unor condiții de muncă și a unui grad de calificare comparabile, primeau salarii diferențiate, în funcție de importanța economico-socială a ramurilor respective. Această ierarhie a importanței se baza pe criterii ce pot fi considerate ca fiind, în mare parte, noneconomice, criterii de ordin politico-ideologic.

În general, întreprinderile mari erau plasate pe poziții superioare de salarizare, indiferent de eficiența lor economică. Pe lângă faptul că nu stimula eficiența economică a întreprinderilor, un asemenea sistem a contribuit la rigidizarea pieței muncii.

După prăbușirea regimurilor comuniste, țările foste socialiste s-au confruntat cu creșteri substanțiale ale inegalităților în distribuția veniturilor. Presiunea spre diferențierea salariilor exercitată de mecanismele unei piețe în curs de liberalizare a fost cu atât mai importantă cu cât a fost mai rigid reglementat sistemul de menținere artificială a egalitarismului acestora. În consecință, **în contextul amintit mai sus, dinamica diferențierii salariale a fost una importantă în România de după 1989.**

Între elementele care au generat creșterea inegalității pot fi amintite⁴:

– *eliminarea subvențiilor* la produse alimentare de bază, dar și la combustibil și energie electrică (afectând sever segmentul populației sărace);

² De exemplu, în unele țări din Uniunea Sovietică, precum Lituania, Moldova, Azerbaidjan, Georgia, raportul salariu minim/salariu mediu a scăzut între 1980 și 1989, cu peste 25% – sursa datelor, Unicef, 1997, apud. C. Zamfir în C. Zamfir, coord., 1999, p. 37.

³ Sursa datelor: Simona Ilie, 2004.

⁴ Ilie, Simona, 2004.

– *liberalizarea salariilor*, ceea ce a condus la diferențierea acestora în funcție de calificare, experiență și performanțe profesionale;

– *ocuparea în sectorul privat*, dată fiind productivitatea muncii mai ridicată care îi este caracteristică;

– *dezvoltarea sectorului informal* prin creșterea disproporționată a veniturilor celor implicați, comparativ cu cei care nu sunt implicați și prin mecanismele de dezvoltare pe care acesta le incumbă.

În altă ordine de idei, unul dintre factorii importanți care influențează evoluția inegalității distribuției veniturilor este modul în care evoluează economia țării. O economie în dezvoltare oferă mai multe premise favorabile gestionării cu succes a problemelor inegalității și inechității sociale, decât una în recesiune: „în timp ce prima își pune problema modului în care distribuie creșterea de venit, cea de-a doua este preocupată de împărțirea pierderii de venit” (Kolodko (1999), apud. Ilie, 2004).

O ilustrare a unei asemenea relații este oferită de analiza evoluției indicelui *Gini* în fostele țări comuniste aflate în afara spațiului exsovietic. Acest indice care măsoară inegalitatea veniturilor a cunoscut o creștere relativ moderată în toate aceste țări, cu două excepții, reprezentate tocmai de țările în care căderea economiei de după 1989 a fost mai importantă, atât ca nivel, cât și ca perioadă, și anume, Bulgaria și România. În cele două țări amintite, indicele *Gini* a cunoscut creșterea cea mai spectaculoasă în perioada de tranziție, ajungând, după 16 ani de tranziție, de la un nivel sub media europeană a statelor bunăstării europene, atins în perioada comunistă la limita superioară a valorilor acestui indice, în contextul amintit.

Evoluția indicelui *Gini* în câteva țări fost-comuniste

	1989	1991	1993	1995	1997	2000	2001
<i>Venituri</i>							
Republica Cehă	0,198	-	0,214	0,216	0,239	0,231	0,237
Ungaria	0,225	0,209	0,231	0,242	0,254	0,259	0,272
Polonia	0,275	0,265	0,317	0,321	0,334	0,345	0,341
Bulgaria	0,233	-	0,335	0,384	0,366	0,332	0,333
România	0,237	0,258	0,267	0,306	0,305	0,31	0,353

Sursa: INS, *World development indicators*, WB, 2002, apud. Ilie, 2004.

În România, ca și în celelalte țări în tranziție, veniturile salariale au cunoscut o depreciere masivă, în termeni reali, în primii anii de după 1990.

Salariul minim este însă cel care a înregistrat cea mai accentuată depreciere în primii 10 ani ai tranziției. În anul 1994, acesta ajunsese la 35% din valoarea aferentă anului 1990, iar în anul 1999 acesta reprezenta mai puțin de 30% din valoarea aferentă anului 1990.

Veniturile salariale medii au urmat o evoluție asemănătoare cu cea a salariului minim, însă cu o dinamică diferită: în perioadele în care salariul mediu s-a depreciat, ritmul deprecierii a fost mai lent, pe când, în perioadele

consecutive unei creșteri economice, ritmul de creștere al acestuia a fost mai ridicat decât al salariului minim. Rezultatul a fost că deprecierea maximă a salariului mediu, înregistrată tot în anul 1999, a fost de „numai” 42%, față de cota minimă înregistrată, în același an, de salariul minim, care s-a depreciat cu aproape 72%, în termeni reali, față de valoarea aferentă acestuia în anul 1989. Acest decalaj între ritmul de creștere al salariului mediu și cel al salariului minim s-a menținut și chiar s-a accentuat, în anumite perioade.

Începând cu anul 2000, salariul minim a crescut într-un ritm mai susținut decât cel mediu, recuperând o parte din decalaj, acest lucru întâmplându-se și ca urmare a angajamentului politic inclus în Programul Economic de Preaderare la Comunitatea Europeană. Anii 2002 și 2003 au reprezentat momente importante în reducerea acestui decalaj. În anul 2002, creșterea în valoare reală a salariului minim, a fost de 49,8% față de 2001, în timp ce creșterea salariului mediu a fost de doar 2,1%. Tendința respectivă a continuat să se manifeste și în 2003, când salariul minim a ajuns să fie cu 89,1%, mai mare în termeni reali, față de 2001, iar cel mediu, cu doar 13,1%⁵ mai mare.

O consecință a creșterii salariului minim, în ultimii patru ani, este faptul că acesta are, în prezent, o valoare reală mai mult decât dublă față de cea aferentă anului 2001.

Cu toate acestea și în prezent, valoarea salariului minim este relativ scăzută, în raport cu cea înregistrată în majoritatea țărilor în tranziție, și în raport cu gradul de acoperire a trebuințelor unui trai decent.

Deși în prezent există diferențe importante din punctul de vedere al nivelului salariului minim și între state mai vechi ale Uniunii Europene, iar țările în tranziție nou admise sau în curs de aderare, poate cu excepția Sloveniei, au încă un drum lung de parcurs, în sensul apropierei de statele vestice, pentru România și Bulgaria, după cum se vede și din datele din tabelul de mai jos, acest drum pare a fi mai lung și mai anevoios.

Nivelul salariului minim, în câteva țări europene, ianuarie 2004

(euro)

Țări europene	Luxemburg	Olanda	Franța	Marea Britanie	Grecia	Spania
	1403	1265	1173	1083	605	573
Țări ale fostului bloc comunist	Slovenia	R. Cehă	Ungaria	Polonia	România	Bulgaria
	471	207	191	177	69	61

Sursa: Eurostat (apud. Ilie, S., 2004).

⁵ Sursa datelor: prelucrări după date INS – *Anuarul statistic*, 2004 și MMSSF – www.mmssf.ro.

POLITICA SALARIALĂ. SALARIUL MINIM ÎNTRE DEZIDERATELE POLITICII SOCIALE ȘI CONSTRÂNGERILE POLITICII ECONOMICE

Declinul general al economiei a reprezentat principala cauză a scăderii veniturilor salariale și unul dintre principalii factori responsabili de scăderea constantă a numărului de salariați, începând cu anul 1991. Căderea economică cea mai puternică s-a înregistrat în primii trei ani ai tranziției, în anul 1992 înregistrându-se cel mai mic nivel al PIB, comparativ cu 1989 (75% din valoarea reală a PIB din 1989).

În același timp, **politica salarială** și, în special, **politica salariului minim** a influențat în mod direct o mare parte a salariaților, cu atât mai mult cu cât:

– pe de o parte, numărul salariaților remunerați cu salariul minim pe economie a cunoscut o creștere importantă, de la 1,97% din numărul total de salariați, în anul 1994 la 12,3% dintre salariați, în anul 2004 (INS, 2004).

– pe de altă parte, chiar dacă ponderea sectorului privat în economie a crescut continuu în ultimii 15 ani, o parte importantă a salariaților lucrează încă, în sectorul „de stat”, aflându-se așadar, sub impactul direct al politicilor salariale.

Politica salarială reprezintă unul dintre instrumentele importante prin care statul modern își modelează atât politica sa economică cât și pe cea socială.

Deși nivelul salariului reprezintă regulatorul principal al pieței muncii, aceasta este restricționată și de multe condiționări extraeconomice. Piața muncii este configurată, de pildă, de determinanți demografici, precum structura pe vârste și sexe a populației. În plus, într-un stat al bunăstării capitalist – reper și model asumat și de către România – prețul forței de muncă are o determinare **economică** și una **socială**, materializate prin reglementările privind nivelul minim acceptat al acestuia și prin reglementările privind condițiile de muncă și de salarizare. Un rezultat important al acestei intervenții a statului pe piața muncii este *stabilirea unui nivel minim garantat al prețului forței de muncă, a așa-numitului **salariu minim garantat***. Deși în majoritatea statelor europene se menține această practică a stabilirii unui salariu minim garantat, există și țări, precum Germania, care au renunțat la fixarea unui salariu minim garantat.

Politica salariului minim reprezintă un subiect important de dezbatere, atât în rândul specialiștilor, cât și al politicienilor. În general, este recunoscută importanța politicilor salariale și, îndeosebi, cea a protecției puterii de cumpărare a salariului minim, mai cu seamă în condițiile adevăratelor șocuri economice, cu impact social important, ale tranziției, generate ca rezultat al unei schimbări fundamentale de optică economică, precum acțiunea de liberalizare a prețurilor.

Totuși, obiecția principală adusă menținerii unui salariu minim stabilit de guvern este aceea că se încalcă principiul determinării de către piață a nivelurilor salariale. Pe de altă parte, un alt argument împotriva ar fi acela că politica stabilirii unui salariu minim obligatoriu creează premisele menținerii unei rate ridicate a șomajului.

Pornind de la constatarea că, în țările dezvoltate, legislația privind salariul minim tinde să devină, mai degrabă, o modalitate de protejare a lucrătorilor neorganizați sau ocazionali, decât un important instrument de atenuare a sărăciei, autorii unui studiu privind piața forței de muncă în țările în tranziție (R. Jackman și M. Rutkovski în N. Barr, 1994, p.174) consideră că, „pe măsură ce economia începe să se redreseze, amploarea folosirii politicii salariului minim trebuie redusă, iar salariul minim trebuie chiar să fie abolit”. Luând, totuși, în calcul ipoteza susținerii salariului minim legal, se pune problema relației acestuia cu pragul de sărăcie. Diverși autori, între care și cei citați mai sus consideră că, în cazul unor condiții nefavorabile ale pieței forței de muncă, salariul minim ar trebui să scadă, pentru a reduce efectele sale dăunătoare asupra angajării forței de muncă. Salariul minim nu poate însă să scadă mult sub limita de sărăcie, din mai multe considerente, și anume:

– este greu de acceptat, din punct de vedere etic și politic ca persoanele care sunt angajate în muncă să aibă un nivel de trai mai scăzut decât cel al șomerilor sau al pensionarilor;

– pe de altă parte, pe termen scurt, este dificil din punct de vedere financiar-administrativ să se suplimenteze un salariu minim inadecvat cu un sprijin menit să aducă pe lucrătorii slab plătiți la nivelul rețelei de asigurări sociale.

A lega în mod automat nivelul salariului minim de cel al pragului de venit ce delimitează limita sărăciei, va conduce, în cazul oricărei creșteri a salariului minim, la o creștere corespunzătoare a multor prestații sociale bănești, ceea ce ar putea să conducă la costuri bugetare nesustenabile.

O altă problemă este cea a responsabilității protecției sociale a familiilor cu copii. Dacă în țările foste comuniste statul este încă principalul responsabil al protecției familiilor cu copii, în Occident, întreprinderile, mai degrabă decât statul, au un rol foarte important în acest sens. Acestea sunt, în mare măsură, responsabile pentru acordarea de servicii adresate familiilor cu copii, pornind de la concedii de maternitate până la grădinițe finanțate de întreprinderi.

În ceea ce privește România, contextul general este comparabil cu cel din celelalte țări în tranziție. Există însă anumite elemente particulare privind evoluția salariului minim și politica salarială în general, elemente de care ar trebui să se țină seama în orice analiză a eficienței și pertinentei unor politici publice, precum cele salariale.

RAPORTUL COȘ MINIM DE CONSUM – SALARIU MINIM

Coșul minim de consum reprezintă un element esențial de fundamentare a salariului minim pe economie, a politicii salariale și a altor politici în domeniul social. Coșul minim de consum a fost definit de către specialiștii ai INS, ai Guvernului și ai altor instituții abilitate în acest sens. De asemenea, s-a stabilit obligativitatea evaluării și publicării trimestriale a valorii sale prin Ordonanța de

Urgență nr. 217/24 noiembrie 2000. Această obligativitate a evaluării și publicării coșului de consum a fost abrogată, tot printr-o ordonanță de urgență, pe 23 martie 2004, probabil din motive ce vizează imposibilitatea Guvernului de a susține, din punct de vedere bugetar, măsurile de protecție socială ce presupun prestații bănești corelate cu valoarea acestui coș minim de consum.

În practica mondială există multe cazuri care demonstrează utilitatea folosirii unui instrument precum coșul minim în vederea fundamentării politicilor de reducere a sărăciei. În Europa, Belgia reprezintă un exemplu de succes în utilizarea acestui instrument pentru dimensionarea politicilor sale sociale, în vederea reducerii ratei de sărăcie.

În *Săptămâna financiară* (Ionuț Bălan, S. fin. Nr. 9/sept. 2005) este analizată problematica salariului minim în România, în context european. Analiza pornește de la concluziile unui raport recent al Blocului Național Sindical (BNS), conform căruia „degradarea nivelului de trai al gospodăriilor de salariați este și rezultatul refuzului constant de a utiliza instrumente precum coșul minim de consum în fundamentarea politicii salariului minim și politicii sociale”.

BNS solicită începerea de urgență a negocierilor pentru stabilirea salariului minim pe 2006 și propune majorarea acestuia de la 310 la 426 de lei (noi), arătând că legea obligă la prezentarea în Parlament, la începutul lui octombrie al fiecărui an, a proiectului bugetului de stat. Gruparea sindicală, considerând că salariul minim este un instrument important în fundamentarea bugetului, atrage atenția că întârzierea unor astfel de discuții ar putea genera efecte negative pentru România, inclusiv din perspectiva integrării europene.

Sindicaliștii argumentează urgența demarării unui asemenea demers prin raportarea salariului minim la valoarea actualizată a coșului minim de consum, care, actualizată în iulie 2005, era de 857 de lei noi pentru o gospodărie de salariați formată din doi adulți și doi copii aflați în întreținere. Este interesant de remarcat că valoarea coșului de consum pentru gospodăria de acest tip la care face referire documentul BNS este concordantă cu rezultatele calculelor realizate în cadrul ICCV de către dr. Adina Mihăilescu, rezultate la care se va face referire mai jos.

Conform datelor statistice citate de BNS, aproximativ 28% dintre lucrătorii români sunt plătiți cu salariul minim pe economie, ceea ce reprezintă un argument în plus în favoarea necesității majorării acestui venit la un nivel care să acopere măcar coșul minim de consum. Chiar dacă datele INS indică faptul că doar un procent de 13–14% dintre salariați ar fi remunerați la nivelul salariului minim pe economie, există anumite semnale că această cifră ar putea fi subdimensionată. Unul dintre acestea ar putea fi proporția importantă a celor care lucrează „la negru” și proporția importantă a celor care, lucrând pe piața informală a muncii, primesc un salariu minim pe economie, sau chiar unul sub valoarea acestuia.

Chiar și dacă admitem ca real faptul că doar un procent de 13%⁶ dintre salariați ar fi remunerați cu un salariu minim pe economie, acest procent tot ar fi

⁶ 12,8%, conform INS, 2004.

unul mare, în context european unde, spre exemplu, tot conform sursei citate, în Slovacia, Irlanda, Olanda, Cehia și Polonia, sub 5% dintre angajați sunt remunerați cu un salariu mai mic sau egal cu cel minim pe economie.

Pe de altă parte, în perspectiva apropiatei integrări europene, ar trebui stabilită o politică a salariului minim pentru 2007, astfel încât România să atingă cel puțin nivelul celui mai mic salariu minim din cele 25 de state membre UE, la paritatea puterii de cumpărare.

În altă ordine de idei, deținerea unui loc de muncă reprezintă o cale necesară de asigurare împotriva riscului de sărăcie și excluziune socială, *dar nu întotdeauna suficientă*, în special în cazul familiilor cu două sau mai multe persoane dependente de un singur salariat.

Cu toate că valoarea reală a salariului minim s-a dublat în ultimii patru ani, nivelul actual al salariului minim în România este unul foarte scăzut, în context european.

Sindicaliștii citați în articolul respectiv consideră că diferențele dintre nivelul de trai din România și cel din țările UE sunt evidente și, dacă nu se vor lua măsuri de remediere a acestei situații înainte de integrare, este de presupus că, după momentul integrării, o bună parte dintre resursele comunitare alocate României se vor focaliza spre reducerea excluziunii sociale. Acest fapt ar putea accentua dezacordul populației europene în ceea ce privește integrarea țării noastre în UE.

Ionuț Bălan („Săptămâna Financiară” nr. 9/sept 2005) aduce câteva argumente pentru a combate logica BNS în ceea ce privește politica salariului minim și coșul minim de consum. Între aceste argumente este amintit și punctul de vedere al FMI, conform căruia „de la majorarea salariului minim încep derapajele”. Autorul își susține relativa afinitate cu un asemenea punct de vedere însă, pe lângă aceste dezavantaje, pune în balanță și avantajele unui salariu minim în creștere. Astfel încât o creștere a salariului minim ar putea restrânge atât subremunerarea forței de muncă, cât și partea de salariu pe care angajații o primesc la negru. Un asemenea fapt, consideră autorul citat, ar putea fi chiar în interesul politicii fiscale.

Pe de altă parte, autorul citat își exprimă și acordul de principiu cu ideea exprimată în Raportul BNS, și anume, că deținerea unui loc de munca reprezintă cea mai eficientă cale de asigurare împotriva riscului de sărăcie și excluziune socială.

În ceea ce privește cazul României, această dispută ce articulează argumentații pro și contra menținerii unui nivel scăzut al salariului minim poate fi definită ca echilibrată din punctul de vedere al celor două tipuri de argumente, la nivel teoretic.

Forța argumentelor care postulează necesitatea creșterii nivelului salariului minim crește însă în raport cu specificitatea analizei relativ la realitatea socială concretă a României de azi.

O analiză realizată în cadrul ICCV într-o perspectivă normativă relevă că, pentru o familie alcătuită din patru persoane (părinți, plus doi copii minori) un

venit salarial mediu net și alocațiile cuvenite copiilor au putut acoperi, în toată perioada 1990–2002, doar o parte din necesarul unui trai decent, această parte oscilând între un maxim de 71%, în 1990 și un minim de 40%, în 1999 (Mihăilescu A., 2004)⁷. Dacă în octombrie 1990, un venit salarial mediu net la nivelul economiei naționale plus alocațiile a doi copii permiteau unei familii să-și acopere necesarul de consum estimat pentru minimul de subzistență, în continuare, veniturile respective s-au aflat cu mult sub acest tip de minim.

Așadar, începând din 1990, un salariu mediu pe economie plus alocațiile cuvenite la doi copii nu mai acoperă cerințele unui trai decent, pentru o familie de patru persoane, iar începând din anul 1993, familia care dispune de asemenea venituri nu poate acoperi nici măcar cerințele minimului de subzistență.

În ceea ce privește suma aferentă *nivelului minim decent al consumului* de bunuri alimentare, nealimentare și servicii, în luna decembrie a anului 2004, nivel calculat în cadrul ICCV de către dr. Adina Mihăilescu⁸, pentru un salariat, aceasta este de 4 238 800 lei vechi. Așadar, gospodăria formată dintr-un salariat singur remunerat cu un salariu cu 40% peste nivelul salariului minim pe economie nu își poate asigura din această sursă de venit un trai decent!!

În ceea ce privește minimul de subzistență, în luna decembrie a anului 2004, pragul corespunzător pentru un salariat a fost de 3 151 717 lei vechi, așadar, aproximativ la nivelul salariului minim.

În luna decembrie 2004, puterea de cumpărare a veniturilor bănești medii lunare, pe o persoană (lei), a fost de 98,1% – prin raportarea venitului mediu al unui cap de gospodărie salariat la nivelul minim decent și de 131,9% – prin raportarea venitului mediu al unui cap de gospodărie salariat la nivelul minim de subzistență⁹.

Dimensiunea suplimentară avută în vedere la stabilirea pragul corespunzător minimului decent este cea a cheltuielilor pentru dezvoltarea și participarea individului în societate, pentru întreținerea unui așa-numit „statut social“. Această dimensiune este însă slab reprezentată ca pondere, un argument în acest sens reprezentându-l faptul că pentru familia de doi salariați cu doi copii, chiar și în cheltuielile corespunzătoare traiului decent, cheltuielile pentru recreere și cultură reprezintă numai 2,4% din total (Mihăilescu A., 2004, p. 24).

În consecință, postulând un comportament de consum rațional, gospodăriile ale căror venituri le asigură, cel mult, un astfel de „trai decent“, adică majoritatea gospodăriilor de salariați din România actuală, sunt constrânse să adopte un model

⁷ Rezultatele acestei cercetări sunt publicate, în mare parte, în Mihăilescu A.: *Minimul de trai și costurile sociale. Concepte operaționale în analiza calității vieții*, Iași, Editura A '92, 2004.

⁸ Raport de cercetare, ICCV: *Politici sociale și economice cu impact asupra consumului populației*, coord. dr. Mariana Stanciu, www.iccv.ro.

⁹ Sursa datelor privind venitul bănesc mediu lunar pe o persoană: *Veniturile și consumul populației trimestrul IV 2004*, I.N.S., București, 2005, tabelul 7, pg. 38. Minimul decent și de subzistență au fost calculate prin metoda normativă în cadrul ICCV, autor dr. Adina Mihăilescu.

de consum în cadrul căruia consumul cultural și cel destinat recreerii sunt mult subdimensionate, atât în raport cu necesitățile autopercepute, cât și relativ la contextul european. În sprijinul unei astfel de idei pot fi citate rezultate ale unor anchete privind satisfacția în ceea ce privește posibilitățile de petrecere a timpului liber și modul concret în care este petrecut timpul liber.

Potrivit rezultatelor unei asemenea anchete, 36% dintre cei care consideră că veniturile le ajung pentru un trai decent consideră posibilitățile de petrecere a timpului liber ca proaste și doar 31% dintre aceștia le consideră bune sau foarte bune¹⁰. În ceea ce privește preocupările de timp liber, este interesant de remarcat în ce măsură activitățile care presupun cheltuieli bănești mai importante au fost abandonate în favoarea celor gratuite sau foarte ieftine. Dacă în anul 1990, 53% dintre cei intervievați își petreceau timpul liber făcând excursii la sfârșit de săptămână, procentul acestora ajunge la doar 19% în anul 1999. Un indicator al corelației puternice dintre nivelul veniturilor și modul de petrecere a timpului liber este și faptul că 64% dintre cei care declară că veniturile le ajung pentru un trai decent nu merg deloc în excursii, în timp ce pentru cei cărora veniturile le ajung doar pentru strictul necesar, procentul respectiv este de 82%. Pe de altă parte, doar 3% dintre cei din prima categorie declară că merg des în excursii¹¹. De asemenea, procentul celor care își petreceau timpul liber întâlnindu-se cu prietenii și participând la petreceri scade de la 92%, în 1990 la 69%, în 1999.

Relațiile dintre nivelul veniturilor standard în România și minimumul decent, respectiv minimumul de subzistență normat în cadrul ICCV (A. Mihăilescu) – minim aferent diverselor tipuri de familii – reflectă o situație cu atât mai incompatibilă cu profilul unui stat al bunăstării cu cât datele respective se raportează la un concept¹² destul de restrictiv al unui trai acceptabil.

Incapacitatea veniturilor salariale medii de a susține condițiile unui trai decent, cronicizată în ultimii ani, corelată cu incapacitatea veniturilor salariale minime de a susține chiar subzistența unei familii cu un anumit raport de dependență economică, poate avea, pe termen lung, consecințe negative serioase asupra dezvoltării sociale. Problema este cu atât mai serioasă cu cât majoritatea veniturilor salariale, peste 60% dintre acestea, se găsesc la un nivel undeva între salariul minim și cel mediu.

Scăderea drastică a valorii reale a veniturilor salariale pentru majoritatea salariaților reprezintă un factor esențial al menținerii unei stări de vulnerabilitate

¹⁰ *Diagnoza calității vieții*, ICCV, 1999, coord. prof. dr. Ioan Mărginean, apud. Laureana Urse, p. 302, în Ioan Mărginean, Ana Bălașa, coord., 2002.

¹¹ *Ibidem*, p. 313.

¹² Pragurile de venituri sau de cheltuieli corespunzătoare minimumului de trai decent sau subzistenței reprezintă reperele necesare definirii și cuantificării sărăciei. Dacă pentru statele bunăstării, sărăcia este calculată ca sărăcie relativă, raportându-se la standardul mediu de viață al populației, pentru țările cu un standard de viață modest și cu o rată mare a sărăciei, perspectiva este una absolută și metoda corelativă de calcul este cea normativă.

ridicată în fața riscului sărăciei pentru un număr foarte mare de oameni. În aceste condiții, orice conjunctură nefavorabilă, care generează un dezechilibru de o anumite gravitate între venituri și trebuințele de consum poate determina migrația unei gospodării din starea de nevoie temporară în starea de sărăcie. Procesul de pauperizare nu se realizează prin simpla scădere a veniturilor sub nivelul unui anumit prag prestabilit (absolut sau relativ), el debutează mult înainte, atunci când unul sau mai mulți factori de precarizare încep să pună în pericol echilibrul vieții individuale și familiale (Hainard ș.a., 1990, p. 33).

În acest sens, scăderea drastică a puterii de cumpărare a veniturilor salariale în ultimul deceniu și jumătate reprezintă un factor esențial de precarizare a situației acestor gospodării de salariați, atât în termeni de echilibru al fluxurilor financiare, cât și în termeni de resurse, așadar, în altă ordine de idei, situația de nevoie (lipsă) riscă să se permanentizeze prin afectarea resurselor care pot susține, pe termen lung, menținerea în starea de normalitate invocată mai sus.

Un indicator al precarizării resurselor psihologice ale acestora poate fi considerat și modul în care aceștia definesc traiul decent, definiție care poate fi asociată, mai degrabă, traiului la limita subzistenței. De exemplu, iată cum definește traiul decent un salariat din Iași¹³:

„O viață decentă înseamnă să nu ai datorii la întreținere pentru că aceste datorii sunt un motiv de neliniște pentru toată lumea și să nu simți lipsa unor lucruri absolut necesare, adică minimumul necesar” (salariat, 35 de ani, Iași).

Acest tip de atitudine reprezintă un indicator al îngustării orizontului de așteptare al unor oameni care se zbat să nu iasă dintr-o dezirabilă zonă a unei normalități care are ca unul dintre principiile sale structurante tocmai o anumită anvergură a acestui orizont de așteptare:

Limitarea orizontului de așteptare poate funcționa, pe de o parte, ca o modalitate de a scădea, într-o oarecare măsură, presiunea generată de o situație caracterizată printr-o „inconsistență de status”. Mai concret, statusul de salariat nu poate fi asociat cu acela de sărac, astfel încât definiția celui din urmă devine mai restrictivă, lărgind, astfel, conținutul categoriei de nonsărac, cea în care este dezirabil a fi în continuare inclus.

Pe de altă parte, precarizarea resurselor ce pot fi implicate în susținerea pe termen lung a acestei delimitări poate permanentiza această stare de nevoie temporară, transformând situația de precaritate într-una de sărăcie.

În altă ordine de idei, există pericolul adoptării, sub presiunea unor constrângeri situaționale cronicizate, a unor practici de consum incompatibile cu statutul de salariat, alimentând tensiunea corelativă unei agravări a problemelor asociate „inconsistenței de status”.

¹³ Interviu realizat în cadrul cercetării *Interacțiunea sărăcie – excluziune socială*, coord. prof. dr. Cătălin Zamfir, ICCV, MMSSF, BM, 2003.

POLARIZAREA SALARIALĂ. CÂȘTIGĂTORI ȘI PERDANȚI AI TRANZIȚIEI

Gospodăriile de salariați sunt foarte eterogene, atât din perspectiva nivelului veniturilor, cât și din perspectiva stilurilor de viață.

Pe de altă parte, chiar dacă scăderea puterii de cumpărare a salariilor a afectat majoritatea gospodăriilor de salariați, există categorii de salariați pentru care aceasta a cunoscut, în ultimii ani, o creștere substanțială. **Diferențierea salarială a căpătat forma unei adevărate polarizări salariale, ceea ce determină și o polarizare a consumului gospodăriilor de salariați.**

Pe lângă politica salarială a statului, un rol important în configurarea unei astfel de evoluții îl au politicile salariale ale firmelor, incluzând aici atât beneficiile monetare cât și pe cele nemonetare. Chiar dacă rolul politicilor publice în astfel de cazuri nu este direct, există influențe ale acestora în configurarea strategiilor firmelor de a acorda diverse beneficii angajaților lor.

Salariați „la stat” și salariați „la particular”

Analiza datelor de interviu culese în mai multe cercetări realizate în cadrul ICCV¹⁴ relevă o serie de concluzii concordante cu cele ale unor sondaje de opinie (CURS, 1999, BOP 2003, BOP, 2004) și cu cele ale unor anchete realizate de către INS (ACOVİ, INS, 2005), în ceea ce privește imaginea diferită a firmelor de stat și a celor private.

Atitudinea populației este, la nivel statistic, una net favorabilă firmelor de stat în raport cu cele private. Unul dintre argumentele unei astfel de preferințe este faptul că securitatea locului de muncă este mai ridicată în sectorul de stat decât în cel privat, în contextul în care majoritatea românilor au răspuns la toate sondajele pe această temă din ultimii ani că preferă un loc de muncă prost plătit, dar sigur, unui loc de muncă bine plătit, dar nesigur (CURS, 1999, BOP, 2003). Dacă în ceea ce privește firmele de stat, doar 14,7% dintre salariații acestora se declară nemulțumiți de siguranța postului pe care îl ocupă, procentul salariaților firmelor private care consideră postul lor ca nesigur este de 23,2%¹⁵.

În ceea ce privește numărul de ore de lucru, diferența dintre salariații „la stat” și cei din domeniul privat este și mai mare. Procentul nemulțumiților este de numai 6,6% dintre angajații în sectorul de stat, în timp ce 24% dintre angajații la firmele private se plâng de numărul prea mare de ore de muncă¹⁶.

Durata normală legală a săptămânii de lucru în România este de 40 de ore și, la nivel de medie, aceasta coincide cu cea efectivă. În context european, România

¹⁴ *Interacțiunea sărăcie – excluziune socială*, coord. prof. dr. Cătălin Zamfir, ICCV, MMSSF, BM, 2003; *Politici sociale și economice cu impact asupra consumului populației*, coord. dr. Mariana Stanciu, ICCV, 2004, *Impactul social diferențiat al creșterii prețurilor la utilitățile publice*, coord. dr. Mariana Stanciu, ICCV, 2003.

¹⁵ *Condiții de viață ale populației*, INS, 2005, p. 64.

¹⁶ *Idem*.

este una dintre țările în care durata săptămânii de lucru este relativ ridicată. Între țările UE, doar Slovacia înregistrează o durată medie mai mare a săptămânii de lucru (40,9 ore), iar Ungaria și Grecia înregistrează același nivel mediu de 40 de ore săptămânal ca și România, media țărilor UE fiind de 38,5 ore/săptămână¹⁷.

Datele statistice relevă faptul că valoarea medie a numărului de ore de lucru săptămânal este mai ridicată în activitățile economiei naționale unde peste 90% dintre angajați lucrează în domeniul privat, precum cele ale comerțului și industriei prelucrătoare¹⁸. Conform acestor date, peste o cincime dintre salariații din industria prelucrătoare și aproximativ o treime dintre cei angajați în domeniul comerțului, lucrează peste 46 de ore săptămânal¹⁹.

O consecință a duratei relativ mari a săptămânii de lucru este și faptul că doar 8% din populația ocupată dorea, în 2004, să lucreze cu program de lucru mai lung (INS, 2005, p. 30). Raportul nemulțumiților față de condițiile de muncă din domeniul privat comparativ cu cel din unitățile de stat se menține și relativ la alte aspecte ale activității profesionale, precum condițiile de muncă, ambianța la locul de muncă sau nivelul venitului obținut.

Așadar, în general, salariații din sectorul privat sunt într-o măsură mai mare nemulțumiți de locul lor de muncă decât cei din sectorul de stat. Analiza datelor de interviu oferă o imagine concordantă cu cea a sondajelor de opinie, imagine configurată sintetic de câteva repere, precum: locurile de muncă la stat sunt mai sigure, oferă condiții mai bune de muncă și, în general, cel puțin pentru cei cu o calificare scăzută, sunt preferabile celor din sectorul privat. Iată câteva „mostre” de astfel de opinii culese în mai multe cercetări de teren realizate în cadrul ICCV²⁰:

La particular, salariile sunt mici, și nu plătește mai mult de regimul lunii, adică regimul lunii de 8 ore, dacă ai trecut de 200 de ore, și le taie. Si nici libere nu-ți dă, că dacă ai cerut un liber, te trimite și acasă! (muncitor calificat, 36 de ani, Iași).

La particular, acolo, legi mai aspre ca la stat, că doar am auzit atâtea cazuri. La particular, lucrezi de dimineața până seara, nu ești plătit. Chiar și cu contract de muncă, te-ai uitat urât la patron, a doua zi nu mai vii! (muncitor calificat, 49 de ani, Iași).

În ceea ce-i privește pe tineri, aceștia sunt considerați ca fiind cei mai defavorizați de actuala conjunctură economico-socială.

Tineretul, eu îi plâng de milă; ei au 25 de ani și n-au nici carte de muncă. Și, atunci, ce viitor mai are în față? Când mai iese omul ăsta la pensie? Că o să aibă 55 de ani și o să aibă, dacă or fi timpuri mai bune, poate, să se angajeze, 10–12 ani de muncă. Domne, în primul rând, tineretul, în

¹⁷ *Statistiques 200*, 2001, EIRO, apud. Commission Européenne, 2003, p. 38.

¹⁸ INS, 2005, p. 84, 123.

¹⁹ *Idem.*

²⁰ *Interacțiunea sărăcie – excluziune socială*, coord. prof. dr. Cătălin Zamfir, ICCV, MMSSF, BM, 2003; *Politici sociale și economice cu impact asupra consumului populației*, coord. dr. Mariana Stanciu, ICCV, 2004, *Impactul social diferențiat al creșterii prețurilor la utilitățile publice*, coord. dr. Mariana Stanciu, ICCV, 2003.

ziua de azi, toți lucrează la negru, fără un viitor. Dacă patronul, la sfârșitul lunii îi dă un milion jumate, el e mulțumit că nu stă pe capul părinților.(...) (muncitor calificat, 56 de ani, Iași).

Pe de altă parte, situația firmelor private este însă una cu un grad înalt de diversitate, iar diferențele între companiile multinaționale cu mii de angajați, care oferă pachete salariale atractive, cuprinzând importante beneficii monetare și nemonetare și, spre exemplu, magazinele din mediul rural, cu un angajat fără forme legale, având un salariu echivalentul cel mult al salariului minim pe economie, reprezintă o bună ilustrare a polarizării existente în cadrul acestei categorii extrem de eterogene a angajaților în muncă.

În firmele mari, precum cele transnaționale, negocierea salarială se poartă în jurul unui pachet salarial care include, pe lângă nivelul salariului, și alte beneficii adiacente, atât de ordin monetar, cum sunt nivelul de plată al orelor suplimentare, precum și beneficii de ordin nemonetar, care privesc condițiile la locul de muncă, facilități de transport pentru angajați către și de la servicii, asigurarea unei mese pe zi etc.

Salariați beneficiari de avantaje cumulative monetare – nemonetare, versus „beneficiari” de lipsuri cumulative monetare – nemonetare

Din discuțiile cu angajați din cadrul unor firme private care le oferă acestora anumite beneficii nemonetare, pot fi schițate unele ipoteze interesante, ce ar merita să fie validate printr-o cercetare de teren mai articulată din punct de vedere metodologic²¹.

Din analiza unor date de interviu dintr-o fază preliminară a cercetării privind beneficiile nemonetare ce par a avea un impact important asupra consumului beneficiarilor, cele mai consistente sunt *telefonul mobil cu plata convorbirilor limitată sau nu, mașina de serviciu aflată și în timpul liber la dispoziția angajatului (cu asigurarea combustibilului într-o măsură mai mare sau mai mică) și bonurile de masă*.

În ceea ce privește telefonul mobil, avantajul de a nu plăti costul telefonului și al unui număr de minute de convorbire, poate determina, în timp, o schimbare a patternului de consum al beneficiarilor unor astfel de servicii. Pentru a ilustra o asemenea situație, vom cita cazul unuia dintre cei intervievați aflat în situația de a-i fi asigurat un telefon mobil cu un număr foarte mare de minute disponibile, achitate de firmă. Acesta declară că s-a obișnuit să vorbească foarte mult la telefon și în afara serviciului și acest obicei l-ar costa foarte mult în cazul în care ar fi obligat să plătească convorbirile: *Cred că, dacă de mâine n-aș mai avea acces gratuit la telefon, mi-ar trebui câteva luni până să mă învăț să vorbesc la telefon doar cât îmi pot permite din punct de vedere, financiar* (M., 38 de ani, angajat cu studii

²¹ Cercetare propusă a fi realizată în cadrul temei de plan pe anul 2006, în cadrul subtemei privind problematica raționalității consumului.

superioare, firmă privată). Același interviuat vorbește despre o altă facilitate acordată de firmă care i-a schimbat anumite obiceiuri de consum, anume, decontarea unor cheltuieli de transport cu taxiul, dincolo de necesitățile impuse de obligațiile de servicii. *M-am învățat să umblu numai cu taxiul, chiar dacă am de mers doar câteva stații de autobuz, nu mai îmi vine să mă urc în autobuz, prefer să chem un taxi* (idem).

O altă persoană interviuată consideră mașina de serviciu acordată de firmă în „custodie permanentă”, împreună cu asigurarea unei cantități de benzină care excede necesitățile de transport aferente obligațiilor de servicii, ca pe o condiție esențială a desfășurării vieții sale normale de familie: *Nu știu ce m-aș face fără mașina asta, nu-mi imaginez cum ar fi să mi-o ia* (F., 48 de ani angajată cu studii superioare, firmă privată).

Pe de altă parte, percepția acestor beneficiari de avantaje asociate statutului de salariat la o firmă privată importantă alături de salariații „la stat”, cu lefuri mici și posturi sigure, este una mai degrabă negativă, în contradicție cu cea exprimată de unii dintre cei angajați la particular, dar lipsiți de astfel de avantaje, care și-ar dori un asemenea post, „la stat”. Așadar, beneficiarii acestor avantaje consideră că își merită avantajele, întrucât muncesc mai mult decât salariații „la stat”, însă argumentul principal pe care îl aduc în favoarea lor pare a fi faptul că produc bani în mod direct, considerând, în general, sau în diverse grade, că cei care lucrează la stat, în special așa-numiții bugetari *trândăvesc pe banii din impozitele plătite de noi* (B., 35 de ani, angajat cu studii superioare, firmă privată).

În altă ordine de idei, standardul economic ridicat, asociat cu un anumit pattern de consum, reprezintă pentru acești oameni singurii indicatori importanți ai reușitei în viață. De aceea, a lucra pentru un salariu de 4–5 milioane, pentru ei *este inacceptabil, iar cei care acceptă, înseamnă că nu pot mai mult sau nu vor să muncească cu adevărat* (F., 42 de ani, angajată cu studii medii, firmă privată).

Pe de altă parte, pentru angajații în funcții cu un anumit grad de importanță la firme private importante, aceste tipuri de beneficii sunt cumulate cu altele, între care foarte importante sunt salariul de bază mult peste media pe economie, dar și alte stimulente monetare importante.

În același timp, salariații cu venituri mici, aflați în poziții mai puțin importante, cunosc deprivările cumulate ale lipsei tuturor acestor beneficii.

Atât în cazul salariaților din domeniul privat „beneficiari” ai unor deprivări cumulate, cât și în cazul celor care se bucură de avantajele cumulative ale funcțiilor lor, statul poate interveni prin politicile sale economice și fiscale. Faptul că aceste avantaje, deși teoretic ar putea fi impozitate, practic, nu sunt, generează un plus de inechitate în distribuția și așa inechitabilă a resurselor. În plus, există anumite categorii de angajați în firme „de stat” sau asimilabile acestora, din punct de vedere al resurselor publice pe care le gestionează, care se bucură de avantaje asemănătoare și la fel de neimpozabile. Cazul mai des întâlnit este cel al acordării *tichetelor de masă* sau, în unele cazuri, a așa-numiților *bani de masă*.

Dacă, în ceea ce privește firmele private, faptul că acestea acordă sau nu astfel de beneficii angajaților lor reprezintă exercitarea unei libertăți de opțiune legitime, în ceea ce privește firmele de stat sau asimilabile acestora, opțiunea pentru astfel de beneficii este una discutabilă. Acest tip de beneficii neimpozabile a căror contravaloare este consistentă față de nivelul general al salariilor din România, depășind, de obicei, contravaloarea a jumătate dintr-un salariu minim, se acordă, în general, unor angajați din domenii în care salariile medii pe ramură sunt superioare mediei pe economie. Pe lângă cazul așanumitelor Regii autonome care, mare parte dintre ele, gestionează resurse publice în regim privat, se fac discriminări importante din acest punct de vedere între sectoare bugetare, privilegiate fiind cele subordonate unor ministere cu regim special, precum cel al Administrației și Internelor și cel al Apărării Naționale. Discriminările există, de altfel, și în interiorul acestor instituții, între angajații civili și cei militari (de exemplu, „banii pentru masă” ce reprezintă un beneficiu salarial neimpozabil reprezintă, în cazul Ministerului Administrației și Internelor, o sumă fixă aproximativ de două ori mai mică pentru angajații civili față de cei aparținând categoriei noncivile).

Un caz tipic de avantaje cumulate, foarte mediatizat, de altfel, este cel al instituției Parlamentului. Ca și în cazul instituțiilor citate anterior, unui salariu mult peste media pe economie i se adaugă o sumă de beneficii neimpozabile, precum: mașina de serviciu, transportul gratuit pe toate mijloacele de transport, telefonul mobil sau celebrul bufet de lux al Parlamentului, cu prețuri ca la „Cantina săracilor”.

În societatea românească în tranziție, creșterea inegalităților salariale a fost, așadar, coroborată cu o polarizare a diverselor beneficii salariale monetare și nemonetare.

Până la un punct, această diferențiere a salariilor și a beneficiilor poate fi considerată ca normală, în contextul trecerii de la economia centralizată și de la o piață a muncii strict controlată de stat în afara acțiunii mecanismelor pieței, la economia de piață și la liberalizarea pieței muncii. Ținând cont însă de faptul că în toată această perioadă sectorul economiei de stat a continuat să dețină o pondere importantă în economie, având la îndemână pârgii puternice de influențare a pieței muncii, putem aprecia că mare parte dintre diferențierile salariale s-au realizat după alte mecanisme decât cele ale pieței libere.

Există și diferențieri importante între sectoare strict bugetare, așadar finanțate, cel puțin din punctul de vedere al salariilor, exclusiv de la bugetul de stat, unde salariile nu urmează o logică economică de tipul corelației acestora cu eficiența economică a activității prestate.

Așadar, inegalitățile salariale, atâta timp cât sunt determinate, în mare parte, de argumente noneconomice, sunt produsul unui raport de putere susceptibil a genera nu doar inegalitate, ci și inechitate.

Privilegiate au fost întreprinderile cu forță politică și socială, întreprinderi care se bucurau de același statut și în regimul comunist, astfel încât distorsiunile și

dezechilibrele salariale din economia socialistă au fost, în mare măsură, reproduse și amplificate în contextul tulbure al primelor luni de după Revoluție.

Asemenea dezechilibre și inechități salariale au continuat să se reproducă și în ultimii ani deși, guvernul, dispunând de niște pârghii ale politicii salariale puternic funcționale într-o economie aflată încă mulți ani, în mare măsură, în proprietatea statului, în eforturile de a nu alimenta și mai mult hiperinflația, specifică perioadei 1991–1993, a intervenit oarecum în stoparea creșterilor salariale și corelarea nivelului acestora cu creșterea productivității muncii. În acest sens, hotărârea politică de a indexa salariile, în principiu, cu un procent inferior celui al ratei inflației, în condițiile alternării perioadelor de hiperinflație cu cele de inflație galopantă pe parcursul a mai mult de un deceniu de tranziție, a dus la devalorizarea permanentă a salariilor²². Pe de altă parte, înlocuirea mecanismului mixt de indexare – compensare în sumă fixă, prin mecanismul unic de indexare, a accentuat decalajele între salariile mici și cele mari.

Presiunile salariale cele mai importante au fost realizate în special din zonele de monopol ale economiei, unde așa-numitele Regii autonome – din industria energiei electrice și termice, a distribuției gazului și apei –, profitând de poziția lor de monopol, și-au transferat costurile ineficienței lor datorate creșterilor de salarii nejustificate din punct de vedere economic, fie direct asupra populației, prin creșterea prețurilor serviciilor oferite, fie indirect, prin creșterea subvențiilor primite de la buget.

De partea cealaltă, între perdanții perioadei de tranziție, pe lângă salariații „beneficiari” ai unui salariu minim pe economie, se numără salariații din agricultură, cei din construcții și mare parte dintre salariații angajați în ramuri economice care funcționează într-un mediu economic puternic concurențial, precum cele din industria ușoară. În cadrul ramurilor economice respective, se poate afirma că predomină forța de muncă slab și mediu calificată, acest fapt putând reprezenta o explicație a salariilor sub media pe economie.

Una dintre rațiunile pe care politica salarială trebuie să se bazeze în stabilirea criteriilor de ierarhizare a salariilor este noțiunea de status. Necorelarea nivelului salariului cu nivelul statusului poate genera (conform Marshall, 1950, apud. M. Preda, 2002, p. 57) inechitate și chiar „o amenințare la adresa modalităților de constituire a drepturilor cetățenești, dacă nu acceptă în cadrul negocierii colective noțiunea de status în descrierea salariului corect și clasificarea membrilor lor în categorii”. În consecință, unui status mai ridicat, precum cel asociat profesiei de medic, sau celei de profesor, ar trebui să i se asocieze un salariu mai mare. O ilustrare a modului în care acest principiu al corelării dintre status și nivelul salariului nu a fost respectat în România, o oferă analiza unor zone salariale, precum cea a sănătății, unde nici existența unui număr important de salariați cu

²² În perioada 1991–2003, creșterea prețurilor a fost compensată în proporție de numai 67,8% de creșterea veniturilor salariale medii nete (Mihăilescu A., 2004, p. 30).

întă și medie calificare, nici importanța socială majoră a domeniului, recunoscută ca atare, cel puțin în statele europene ale bunăstării, nu au reprezentat argumente suficiente pentru a cataliza voința socială și nici voința politică de a întreprinde anumite acțiuni în sensul realizării unei adecvări a salarizării. În consecință, nivelul mediu de salarizare al acestui sector vital al societății, se află, în toată această perioadă, sub media pe economie, ajungând, în anul 2000, la mai puțin de jumătate din nivelul anului 1990. La o scară ceva mai redusă, o situație asemănătoare este prezentă și în ceea ce privește domeniul învățământului. Salariile neconforme cu statusurile generează patternuri de consum la fel de necorespunzătoare cu statusul. Mai concret, capitolele ale consumului necesar a fi relativ bine reprezentate în acord cu un status ridicat, precum cele ce vizează elemente ale ținutei vestimentare, dar și cele de participare socială la activități asociate acestor statusuri, vor fi fatalmente neglijate, în dauna celor ce vizează categorii ale consumului de strictă necesitate. Imaginea „șifonată” a deținătorilor acestor statusuri se va transfera asupra statusului însuși, iar meserii respectate și atractive în lumea civilizată, vor ajunge să fie considerate în România, fie un refugiu al incompetențelor și blazaților, fie zone privilegiate ale corupției.

BIBLIOGRAFIE

1. Barr, Nicholas, coord., *Piețele forței de muncă și politica socială în Europa Centrală și de Est. Tranziția și dincolo de aceasta*, vol. 1, Oxford University Press, 1995.
2. Bălan, Ionuț în „Săptămâna Financiară”, nr. 9, sept., 1995.
3. Hainard, Francois, Nolde Marion, Memminger Gilberte, Micheloni Marlene, *Avons-nous des pauvres? – Enquete sur la precarité et la pauvreté dans le canton de Neuchatel*, Cahiers de l’ISSP, 1990 (Université de Neuchatel – Institut de sociologie et de sciences politiques – Faculté de droit et de science économiques).
4. Ilie, Simona, *Inegalități în distribuția veniturilor. Politici sociale în domeniul veniturilor*, teză de doctorat, Universitatea București, 2004, manuscris.
5. Mihăilescu, Adina, *Minimul de trai și costurile sociale. Concepte operaționale în analiza calității vieții*, Iași, Editura A ’92, 2004.
6. Pop, Luana, Miruna, coord., *Dicționar de politici sociale*, București, Editura Expert, 2002.
7. Preda, Marian, *Politica socială românească. Între sărăcie și globalizare*, Iași, Editura Polirom, 2002.
8. Zamfir, Cătălin, coord., *Politici sociale în România: 1990–1998*, București, Editura Expert, 1999.
9. *Diagnoza anuală a Calității Vieții*, ICCV, 1990–1999, 2003, coord. prof. dr. Ioan Mărginean.
 - Barometrul de Opinie Publică, F.S.D., 2003, 2004.
 - *Evolution des relations industrielles en Europe en 2002*, Fondation européenne pour l’amélioration des conditions de vie et de travail, Commission Européenne, 2003.
 - *Forța de muncă în România. Ocupare și șomaj în anul 2004*, Institutul Național de Statistică, 2005.
10. *Anuarul Statistic*, 1993, 2002, Institutul Național de Statistică.
 - *Condițiile de viață ale populației*, INS, 2005.
 - *Politici sociale și economice cu impact asupra consumului populației*, Raport de cercetare, coord. dr. Mariana Stanciu, ICCV, 2005, www.iccv.ro.

*A*fter the collapse of communist regimes, the former communist countries, Romania being among them were confronted with substantial increase of inequalities regarding the incomes distribution.

The 16 years of transition induced major changes in wage distribution configuration, meaning that the difference increased, fact that had a direct impact on the living standard of salarieds house holds.

In today Romania, the salarieds house holds are a very heterogeneous category, regarding income and life style.

Within this context, we shall analyse the differentiated effects of some policies with global impact, subordinated to desideratum as macrostability, over some categories of salarieds house holds.

We also propose an analysis of the impact of companies policies in the field of salaries, including financial, as well as non financial benefits over the salarieds consumption.

In fact, what we intend to do is, in the end, to answer the question: which categories of salaried can be considered as transition losers, and which can be considered as winner?