

ETICA MUNCII ÎN TRANZIȚIE

MIHNEA PREOTESI

MUNCA ȘI REPREZENTAREA EI SOCIALĂ. REPERE ISTORICE ALE EVOLUȚIEI ETICII MUNCII

Reprezentarea socială a muncii a fost modelată în istorie de mai mulți factori, fiecare dintre aceștia având importanța sa, în relație cu contextul cultural (în sens larg) al fiecărei epoci.

În antichitatea greacă sau romană, omul liber se consacra, în general, artelor, sporturilor și activității politice, lăsând munca pe seama sclavilor. Munca fizică era disprețuită și considerată a fi o suferință și chiar o tortură – de altfel, originea cuvântului *travail* (muncă, în limba franceză) se află în latinescul *tripalium*, care desemna un instrument de tortură.

De altfel, și în ceea ce privește cuvântul românesc „muncă”, cuvânt de origine slavă (sl. *monka*), între accepțiunile sale, găsim (DEX, 1998, p. 661) și pe acelea de tortură, durere, suferință, chin.

În evul mediu catolic, munca dobândește noi valențe instrumentale, fiind considerată pedeapsa prin care omul își poate ispăși „păcatul originar”. Pe de altă parte, pentru cei bogați, Biserica acceptă varianta „cumpărării” ispășirii păcatelor prin acțiuni filantropice, aceștia, conform interpretării date de Toma din Aquino respectivului percept biblic, nefiind supuși prescripției necesității de a munci, prescripție valabilă doar pentru cei care sunt obligați să muncească pentru a-și asigura cele necesare traiului.

Reforma dezvoltă o altă etică a muncii. Doctrina protestantă, mai cu seamă în varianta sa puritană, argumentează credincioșilor faptul că munca este singura apărare împotriva tentațiilor, a îndoielilor. Credinciosul trebuie să folosească fiecare clipă din viața sa pentru a servi gloria lui Dumnezeu și pentru a dobândi încrederea asupra alegerii sale.

Etica protestantă glorifică, sporește și lărgeste valoarea instrumentală a muncii, mai cu seamă a muncii rațional-organizate și specializate, munca profesională neobosită fiind considerată „un bun mijloc de dobândire a încrederii în sine, alungând nesiguranța religioasă și conferind siguranța stării de grație” (M. Weber, *Humanitas*, 1993, p. 122).

După triumful mișcării puritane, noua clasă în ascensiune, burghezia a impus, pe lângă o nouă etică a muncii, anumite norme de conduită în societate, considerate ca fiind adevărate „virtuți burgheze”, precum onestitatea, cinstea, onorabilitatea.

Noile principii care se manifestă în țările protestante marchează și o schimbare de atitudine față de sărăcie. Cel care are dreptul să fie respectat nu mai este săracul, ci cel care muncește. Pentru catolic, săracul era reprezentantul lui Isus pe pământ. Pentru calvinist, a da de pomană, înseamnă a considera sărăcia ca pe un dat iremediabil.

Sărăcia însă, este considerată de calviniști o consecință a păcatului, la această situație ajungându-se, fie din vina săracului, dacă acesta este leneș, fie a societății, adică a celorlalți oameni, dacă, din cauza lor, el nu găsește de lucru pentru a-și putea procura resurse convenabile de viață.

Etica socialistă a muncii, dincolo de formule ale propagandei ideologice, precum „etica și echitatea socialistă”, a pătruns în conștiința colectivă a unei societăți în care munca și beneficiile asociate, precum pensia, reprezentau singurele surse de venit considerate a fi dezirabile.

„Statul bunăstării socialist se funda pe un set de valori înalt împărtășite, centrat pe solidaritatea socială și pe bunăstarea bazată pe muncă. Cerința ca fiecare să muncească era înalt acceptată, ca și dictonul *cine nu muncește nu mănâncă*. Era de la sine înțeles că și beneficiile sociale erau legate de muncă” (Cătălin Zamfir, în Cătălin Zamfir, coord., 1999, p. 114).

Așadar, sintetizând aspectele schematic prezentate mai sus, în istorie, munca, fie că este considerată o obligație a tuturor, sau doar a unora spre beneficiul altora, „un rău necesar” sau un instrument de reducere a anxietății, ea este considerată o necesitate specific umană, motivată economic, moral, religios și psihologic.

În societatea modernă secularizată, motivația muncii și-a pierdut, în mare măsură, latura sa etico-religioasă, însă, deși determinarea sa este una preponderent economică, nu se pot ignora aspectele psihologice.

În acest sens, un argument îl reprezintă faptul că în societatea capitalistă contemporană, scoaterea din sfera muncii, prin evenimente precum șomajul sau pensionarea, creează anxietate și frustrare, chiar și atunci când nivelul veniturilor de înlocuire permite menținerea unui standard economic apropiat celui de dinainte.

Societatea modernă este una bazată, în mare măsură, pe munca salariată. Munca salariată, deși în forme diferite, este prezentă mult înainte în istorie, cunoaște o dezvoltare importantă odată cu Revoluția industrială.

Începerea industrializării este însă însoțită de o mizerie îngrozitoare, constând în salarii foarte scăzute, muncă istovitoare, exploatarea femeilor și copiilor¹.

Libertatea câștigată în plan politic nu are un corespondent imediat în ridicarea standardului de viață al majorității populației. În 1845, Engels publică lucrarea sa despre „Situația clasei muncitoare în Anglia”, economia engleză de atunci fiind și contextul în care Marx va ilustra caracteristicile principale ale producției capitaliste.

¹ În acest sens, pot fi amintite unele legi apărute în Anglia, în timpul puternicei crize economice din 1847, precum legea privind săptămâna de lucru de 58 de ore pentru femei și minori. În aceeași ordine de idei, legea privind ziua de muncă de 8 ore în mină, intră în vigoare, în Anglia, abia la 1 iul. 1910 (A. Oțetea, coord., 1972, p. 248, 250).

Spre deosebire de clasicii economiei politice, care explică fenomene precum șomajul și mizeria muncitorilor, prin motive naturale, reglarea acestor probleme urmând să se facă tot „pe cale naturală”, prin acțiunea „mâinii invizibile”, Marx consideră asemenea fenomene ca reprezentând o consecință a însăși funcționării modului de producție capitalist.

În pofida libertății formale a forței de muncă, relațiile capitaliștilor cu posesorii forței de muncă sunt considerate a fi relații de exploatare.

Indiferent de perspectiva ideologică, care privilegiază un demers explicativ sau altul, duritățile revoluției industriale au reprezentat o realitate istorică.

Acestea au fost resimțite, mai cu seamă, de noul proletariat industrial, clasă socială în expansiune, a cărei importanță crește considerabil în această perioadă.

Inechitățile și excesele de pe piața liberă a muncii au creat tensiuni sociale a căror presiune a generat denunțarea acestor realități și definirea comună a acestei situații, chiar dacă din perspective diferite, ca o problemă socială.

Una dintre perspectivele cele mai importante, prin ecoul și efectele sale, este cea marxistă. În 1848, Marx publică *Manifestul Partidului Comunist*. Acesta propune, ca soluție de fond a rezolvării inechităților și mizeriei în care trăia clasa muncitoare, „lupta de clasă” și preluarea puterii politice de către clasa muncitoare, pe care o consideră clasa cea mai progresistă și potrivită să-și asume un asemenea rol istoric.

Considerând realitățile economice și sociale, pe care le incriminează ca pe un produs al modului de producție capitalist, Marx propune schimbarea acestui mod de producție prin schimbarea relațiilor de producție, din relații de exploatare în relații de cooperare, ca urmare a realizării unității dintre proprietarii mijloacelor de muncă și cei ai forței de muncă, unitate realizată prin socializarea mijloacelor de producție. Pentru Marx, societatea ideală este cea comunistă, dar la aceasta se poate ajunge doar prin trecerea printr-un stadiu intermediar, reprezentat de societatea socialistă – stadiu la care evoluția preconizată de Marx s-a „blocat”, societatea comunistă rămânând o utopie fără reprezentare în realitate.

Pe de altă parte, la sfârșitul secolului al XIX-lea, în același an, 1891, atât Biserica protestantă cât și, mai cu seamă, cea catolică denunță, la rândul lor, problema socială, propunând însă soluții diferite și chiar opuse celei marxiste, soluții bazate nu pe lupta dintre clase, ci pe cooperarea capitalului cu munca. La fel ca *Manifestul* lui Marx, marea enciclopedie *Rerum Novarum* a papei Leon al XIII-lea a avut un ecou important în epocă și „continuă și astăzi să răsune de accente profetice care, chemând statul să facă dreptate muncitorilor, au marcat adânc evoluția capitalismului în secolul al XX-lea” (Michel Albert, *Humanitas*, 1994, p. 163).

Cele două tipuri de soluții propuse, articulate și rearticulate ideologic, s-au validat și invalidat, practic, prin acțiune socială, politică, economică și juridică.

Secolul al XIX-lea este secolul apariției statului bunăstării. Soluția marxistă a dus la crearea **statului bunăstării socialist**, soluția *capitalismului supravegheat de stat*² a dus la crearea **statului bunăstării capitalist**.

² Numele dat de Michel Albert celei de-a doua vârste a capitalismului, în M. Albert, *Humanitas*, 1994, p. 163.

Salariații și etica muncii în socialism

Într-o anumită măsură, statul bunăstării socialist s-a încadrat în parametri imaginați de Marx, care preconiza între caracteristicile societății socialiste: creșterea și abundența economică, reducerea diferențelor dintre sat și oraș, reducerea diferențelor dintre munca fizică și cea intelectuală, ocuparea completă a forței de muncă.

Perioada industrializării socialiste a dus, în general, în țările socialiste, la o creștere economică susținută, fără a atinge însă pragul unei abundențe economice, creștere economică ce s-a reflectat și în ocuparea cvasicompletă a forței de muncă și creșterea nivelului de trai al majorității populației. Pe de altă parte, s-au făcut investiții importante în infrastructură și, în general, în modernizarea societății.

În ceea ce privește societatea românească socialistă, demersurile statului socialist de dezvoltare industrială și modernizare a țării, susținute de un nivel ridicat al investițiilor statului, au condus la o creștere economică susținută între anii 1950–1970.

Standardul de viață a atins punctul său maxim în prima parte a deceniului al șaptelea, perioadă care poate fi considerată a fi a *statului bunăstării socialist, în România*.

Pe de altă parte, chiar și în condițiile acestei creșteri economice susținute, statul socialist, prin pârghiile de control direct al salariilor pe care le deținea, a menținut nivelul acestora 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” (C. Zamfir, în C. Zamfir, coord., 1999, p. 35).

Criza structurală, apărută în toate economiile socialiste pe la începutul anilor '80, în România a cunoscut 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.

Această inadecvare a constat în refuzul unui sistem politic rigid și conservator de a introduce unele reforme economice, ca răspuns la criza structurală a sistemului, reforme care începuseră să fie introduse în unele țări socialiste vecine, precum Ungaria sau Iugoslavia.

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 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 interesat de remarcat că în alte țări socialiste, unul dintre răspunsurile la criza economică a fost stimularea eficienței economice, prin creșterea diferențierilor de venituri³.

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 Polonia⁴.

Sistemul de salarizare al României de dinainte de Revoluție era, așadar, unul rigid și foarte strict reglementat. După cum am amintit anterior, diferențierea salariilor „pe verticală” era una destul de scăzută.

Pe de altă parte, 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.

Încercarea de a corela nivelul salarizării cu performanțele întreprinderii, demers realizat în anii '80 prin introducerea unui „nou mecanism economico-financiar”, nu a avut rezultatele scontate, pentru că „într-un sistem economic puternic reglementat și controlat de la nivel central, performanțele întreprinderilor depindeau, într-o foarte mică măsură, de efortul întreprinderilor, fiind, mai degrabă în funcție de poziția întreprinderii în sistem și de influența politică a conducerii respectivei întreprinderi. În plus, prin acest sistem, statul a reușit să arunce pe spatele salariaților o mare parte dintre costurile ineficienței economiei” (ibidem, p. 388).

Așadar, politica salarială promovată de regimul comunist român a avut câteva caracteristici importante, precum: ocuparea cvasicompletă a forței de muncă, menținerea unui nivel de salarizare relativ scăzut și slab diferențiat, deși foarte strict reglementat, reducerea inegalității câștigurilor salariale, printr-o „nivelare în jos a acestora”, fenomen accentuat o dată cu declanșarea crizei structurale a sistemului economic socialist. Slaba corelare a nivelului câștigurilor cu nivelul eficienței economice a produs o slabă motivare a muncii, ceea ce a reprezentat unul din

³ De ex., în unele țări din Uniunea Sovietică, precum Lituania, Moldova, Azerbaidjan, Georgia, raportul dintre salariul minim și salariul mediu a scăzut, în toate aceste țări, între 1980 și 1989, cu peste 25% – sursa datelor, Unicef, 1997, apud. C. Zamfir în C. Zamfir, coord., 1999, p. 37

⁴ Sursa datelor: Simona Ilie, 2004

factorii perpetuării ineficienței economice. În timpul comunismului a circulat o butadă care exprimă foarte sintetic o posibilă definiție socială a raportul dintre muncă și salarii: *ei se fac că ne plătesc, noi ne facem că muncim*.

Pe lângă această slabă corelare a nivelului veniturilor cu cel al eficienței muncii depuse, un alt factor de demotivare a muncii l-a reprezentat deresponsabilizarea generată de introducerea așa-numitului sistem de plată în acord global, în care performanța colectivă era cea care conta și care era cea monitorizată, ceea ce genera inechități și frustrări datorate percepției faptului că, pentru același salariu, unii muncesc mai mult și alții mai puțin.

Piața muncii și salariații în faza „capitalismului supravegheat de stat”

În economia socialistă, piața muncii este una controlată în totalitate de stat. Sub presiunea ideologică a necesității ocupării complete a forței de muncă, cererea și oferta de forță de muncă se adaptează și se ajustează reciproc, prin modificări structurale determinate de prioritățile politicii economice a statului comunist.

Economia capitalistă este o economie de piață, în care forța de muncă este o marfă al cărei preț se stabilește pe o piață specială, anume, piața muncii.

Clasicii economiei politice, consideră piața muncii, unde cererea și oferta de forță de muncă se întâlnesc, ca fiind singura instanță care ar trebui să determine nivelul salariilor.

Piața forței de muncă reprezintă cadrul economico-social în care se întâlnesc cererea și oferta de forță de muncă. În cazul ideal, avut în vedere de Ricardo, în care această piață ar fi o piață cu o concurență perfectă, se va putea ajunge, prin acțiunea exclusivă a mecanismelor pieței, la stabilirea unui salariu de echilibru, stabilit la nivelul la care oferta și cererea de forță de muncă ating nivelul de echilibru, nivel la care forța de muncă ar fi utilizată eficient, atât din punct de vedere cantitativ, cât și structural-calitativ.

Piața muncii este însă una imperfectă. Cazul de echilibru al pieței de muncă „este, mai degrabă, unul accidental, cererea și oferta de forță de muncă fiind determinate de factori de natură diferită, care evoluează în ritmuri și sensuri diferite” (S. Ilie, în Luana Pop, coord, 2002, p. 515).

Deși nivelul salariului reprezintă regulatorul principal al pieței muncii, aceasta este restricționată și de multe condiționări extraeconomice.

Pe de o parte, piața muncii, este configurată de determinanți naturali, precum structura pe vârste și sexe a populației. Pe de altă parte, această piață este una organizată și din ce în ce mai reglementată, o dată cu intrarea în faza pe care am numit-o a **capitalismului supravegheat de stat**, în care statul, în toate domeniile „apare ca o stavilă în calea arbitrariului și a inechității pieței libere (...). Statul este acela care, prin legi și decrete, sub presiunea luptelor muncitorești și prin intermediul convențiilor colective, se străduiește să umanizeze rigurile capitalismului inițial” (M. Albert, Humanitas, 1994, p. 163).

Așadar, în **statul bunăstării capitalist**, prețul forței de muncă are atât o determinare economică, cât și o importantă determinare socială, materializată prin intervenția statului prin reglementări privind nivelul minim acceptat al acestuia și prin reglementări privind condițiile de muncă și de salarizare.

În consecință, un rezultat important al acestei intervenții a statului pe piața muncii este stabilirea unui nivel minim garantat al prețului forței de muncă, așa numitul **salariu minim garantat**.

Nivelul salariului, calculat ca valoare medie la nivelul economiei naționale reprezintă un indicator relevant al dezvoltării economice și sociale. Pentru a putea caracteriza mai în profunzime nivelul dezvoltării economico-sociale al respectivei societăți, trebuie luați în calcul însă și alți indicatori, între care, foarte important este **salariul minim**.

Deși, după cum se remarcă din datele prezentate mai jos, există diferențe importante chiar și între state ale Uniunii Europene, noile state capitaliste ale bunăstării, foste state socialiste ale bunăstării, cu excepția notabilă a Sloveniei, mai au încă un drum lung de parcurs, până când sintagma respectivă să capete un grad de adecvare rezonabil, comparabil cu al celor din prima categorie.

Tabelul nr. 1

Nivelul salariului minim, ianuarie 2004

Țări europene	Luxemburg	Olanda	Franța	Marea Britanie	Grecia	Spania
	1 403	1 265	1 173	1 083	605	573
Țări ale fostului bloc comunist	Slovenia	R. Cehă	Ungaria	Polonia	România	Bulgaria
	471	207	191	177	69	61

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

Pe lângă stabilirea unui salariu minim, există și alte reglementări ale pieței muncii prezente în toate statele moderne, reglementări precum cele privind determinarea unui timp-limită (normal, legal) de lucru și obligativitatea respectării unui concediu de odihnă minim, elementele de protecție socială a salariaților extinzându-se și asupra condițiilor de muncă.

Firmele se află, pe de o parte, sub presiunea exercitată prin mijloace legislative de către stat, care, la rândul lui, se află sub presiunea permanentă a sindicatelor, presiuni exercitate în sensul creșterii securității sociale și bunăstării salariaților. Pe de altă parte, competiția pentru resurse între agenții economici, în cazul dat, pentru forța de muncă, acționează în sensul îmbunătățirii ofertei angajatorilor.

Convenția nr. 102/1952 a *International Labour Standards*, stipulează extinderea securității sociale asupra majorității muncitorilor și familiilor lor. Beneficiile care asigură securitatea socială sunt: tratamentul medical, beneficii de boală, beneficii de șomaj, beneficii în caz de accident în muncă, pensie de vârstă, beneficii de maternitate, beneficii de invaliditate, beneficii familiale, drepturi de urmaș.

Convenția amintită stabilește că nivelul minim al beneficiului trebuie să poată contracara efectele severe asupra bugetelor familiilor ale unor situații precum cele în care aducătorul principalei surse de venit se află într-una din următoarele situații: accident, boală sau bătrânețe etc. Dreptul la beneficiile asigurate se obține prin participarea la fonduri special destinate finanțării acestora, prin contribuții ale angajaților și ale angajatorilor, statului revenindu-i sarcina de a se asigura că se acordă acest tip de beneficii și că ele sunt adresate mării majorități a salariaților (Simona Ilie, 2004).

Deși configurația ponderii diverselor beneficii sociale diferă în state ale bunăstării, construite în contexte economico-sociale și din perspective teoretice și ideologice diferite⁵, după cel de-al doilea război mondial, aproape toate statele vestice au adoptat sisteme ale bunăstării larg cuprinzătoare, având ca scop și efect asigurarea unor condiții de trai decente cetățenilor lor. Un țel comun al tuturor statelor bunăstării, indiferent de tipul lor, a fost asigurarea securității social-economice pentru fiecare cetățean în parte, prin asigurarea unor condiții de viață corespunzătoare, acceptate d.p.d.v. social și care sunt în concordanță cu capacitatea de câștig a individului (S. Cace, 1994, p. 16).

Cu toate „ajustările” intervenite în diversele componente ale statelor bunăstării ca răspuns la criza acestora, statul bunăstării continuă să reprezinte o realitate politică, socială și economică, și ar trebui să reprezinte, în mod logic, în mare măsură, *modelul ideal* pentru statele foste comuniste din Europa care au ales să se integreze într-o Uniune Europeană, a statelor bunăstării.

În ce măsură acesta a fost modelul ales și, mai ales, în ce măsură acesta a fost modelul urmat, sunt întrebări la care cred că analiza evoluției în perioada de tranziție a unor indicatori socioeconomici, între care foarte importanți sunt cei ai nivelului și structurii veniturilor gospodăriilor, se poate dovedi mai productivă în a oferi un răspuns mai direct la această întrebare decât analiza argumentațiilor ideologice și a articulațiilor acestora cu politica economică a acestor state⁶.

⁵ Deși în literatura de specialitate există foarte multe clasificări ale statelor bunăstării, putem considera că acestea sunt, în mare parte, variante sau combinații ale unor modele de bază. Aceste modele de bază sunt, pe de o parte, cel Bismarkian, configurat de ideile și acțiunile politice ale cancelarului Bismark, în Germania secolului al XIX-lea, model care pune accentul pe beneficiile asiguratorii, legate de muncă, și cel de tip Beveridge sau liberal-rezidualist, care are la bază ideile exprimate de Lordul Beveridge în celebrul său raport din 1942. Un al treilea model poate fi considerat cel caracteristic majorității țărilor scandinave și rămas în istorie sub numele de „modelul suedez”, în care o mare pondere o dețin beneficiile universaliste, acordate de către stat în baza cetățeniei sociale. Acoperirea universală a acestor drepturi îndreptățește pretenția statelor bunăstării scandinave de a fi ancorate unui statut special (Baldwin P., 1990, apud. Cace S., 2004, p. 19).

⁶ Michel Albert, de pildă, consideră că, în mare măsură, modelul de capitalism ales în unele țări foste comuniste la începutul anilor 90 – da aici exemplul Poloniei – este, mai degrabă, cel american, în aceste țări, concepte precum economia socială de piață, neavând un ecou semnificativ la începutul tranziției lor spre capitalism. Acest curent proamerican este, de altfel, susținut de persistența în spațiul cultural european a unei ideologii neoconservatoare care a dus, în special în America, la situația pe care M. Albert o numește cea în care „capitalismul a luat locul statului”.

Sincopel înregistrate pe drumul parcurs de către salariații din România de la îndoielnică bunăstare socialistă la așteptată bunăstare capitalistă reprezintă importanți factori structuranți ai unei etici a muncii în tranziție.

Salariații și etica muncii în tranziție, în România

Schimbările petrecute în economia românească în tranziție s-au resimțit la nivelul gospodăriilor, atât prin schimbări în structura bugetelor de venituri, cât și prin schimbări în ceea ce privește structura statutului ocupațional.

Deși câștigurile de tip salarial au rămas, în toată această perioadă, sursa cea mai importantă de venit pentru majoritatea populației, în primul deceniu al tranziției, acestea au avut o evoluție oscilantă și, în general, descrescătoare, ca pondere în totalul veniturilor gospodăriilor.

Declinul 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 (vezi tabelul nr. 2 din Anexă).

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) – (vezi Anexă, tabelul nr. 1).

Așadar, în primii ani după 1989, economia a produs mai puțină bunăstare decât reușea să producă înainte de 1989.

Pe de altă parte, una dintre sursele principale ale producerii și distribuției bunăstării într-o societate modernă, munca salariată, a cunoscut o erodare continuă și semnificativă a volumului și importanței sale relative în economia surselor de venit ale populației

Veniturile salariale aflate și așa la un nivel la care acestea abia puteau asigura pentru majoritatea salariaților un standard de viață mai degrabă modest, înainte de 1989, au cunoscut o depreciere masivă în termeni reali, în anii ce au urmat, față de perioada de referință.

Între acestea, salariul minim este venitul care a înregistrat cea mai accentuată, depreciere în primii 10 ani ai tranziției. După o scădere abruptă în prima jumătate a tranziției – în 1994 acesta ajunsese la 35% din valoarea sa din 1990 – în perioada 1996 și 2000 salariul minim a continuat să se deprecieze, atingând cel mai redus nivel al său în 1999, când acesta mai reprezenta, încă, mai puțin de 30% din valoarea sa din 1990.

În ceea ce privește veniturile salariale medii, acestea au urmat același *pattern* al evoluției ca și salariul minim, însă cu o dinamică diferită: pe de o parte, în perioadele în care s-au depreciat, ritmul deprecierei a fost mai lent, pe când în perioadele consecutive unei creșteri economice, ritmul de creștere a acestora a fost mai important decât al salariului minim. Rezultatul a fost că deprecierea maximă a salariului mediu, înregistrată tot în 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 sa din 1989 (vezi Anexă, tabelele nr. 3, 4.1, 4.2).

Menținerea salariului minim la o cotă relativ redusă, în raport cu salariul mediu a avut la bază o opțiune strategică de politică economică, anume, orientarea investițiilor și activităților economice către zonele cele mai sărace, în vederea reechilibrării dezvoltării economice a zonelor țării, prin atragerea în circuitul economic și a acestor regiuni mai puțin dezvoltate d.p.d.v. economic.

Această opțiune politică s-a materializat într-un act legislativ, anume, Hotărârea de Guvern nr. 133/25 feb. 1991. Aceasta stipula, într-o perioadă de hiperinflație⁷, o creștere a salariului minim pentru întreg anul 1991 de numai 25%, în condițiile în care salariile urmau să crească, în acel an, prin mecanismele de compensare – indexare, cu aproximativ 60%. 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, în baza unei voințe politice exprimate și ca un angajament politic inclus în Programul Economic de Preaderare la Comunitatea Europeană, salariul minim a crescut într-un ritm mai susținut decât cel mediu, recuperând o parte a acestui decalaj.

Evoluția indicatorilor nivelului și structurii surselor de venit descrie, într-o măsură semnificativă, un anumit traseu al producerii și distribuției bunăstării.

Unul dintre reperele esențiale în analiza evoluției societății românești în tranziție, realizată prin grila caracteristicilor definitorii ale profilului unui stat al bunăstării european, ca model asumat în perspectiva apropiatei integrări europene, este evoluția gradului de bunăstare, materializat în asigurarea unui trai decent, pe care veniturile din muncă l-au putut asigura salariaților și familiilor lor în această perioadă de tranziție

În vederea realizării unei astfel de analize, voi face apel la rezultatele unei cercetări laborioase realizate în cadrul ICCV de către Adina Mihăilescu⁸, cercetare care, dintr-o perspectivă normativă, dă o măsură a modului în care a evoluat capacitatea veniturilor salariale de a susține un standard de viață decent, și chiar supraviețuirea biologică a unei familii „normale” sau „medii”, d.p.d.v. statistic.

Dacă se ia o familie alcătuită din patru persoane (părinți plus doi copii minori), un venit salarial mediu net și alocațiile convenite copiilor au putut acoperi, în toată perioada 1990–2002, doar o parte din necesarul unui trai decent, oscilând între un maxim de 71% în 1990 și un minim de 40%, în 1999. Dacă, în octombrie 1990, un venit salarial mediu net, la nivelul economiei naționale, plus alocațiile celor doi copii permiteau familiei luate ca exemplu să acopere necesarul de consum estimat pentru minimul de subzistență, în continuare, aceste venituri luate laolaltă, s-au aflat cu mult sub acest minim (vezi Anexă, tabelul nr. 5).

⁷ În anul 1991, rata inflației a depășit 170%.

⁸ Adina Mihăilescu, *Minimul de trai și costurile sociale. Concepte operaționale în analiza calității vieții*, Iași, Editura A' 92, 2004.

Așadar, începând din 1990, un salariu mediu pe economie plus alocațiile cuvenite, nu mai acoperă cerințele unui trai decent pentru o familie de patru persoane, iar începând din anul 1993, familia care dispune de aceste venituri, nu poate acoperi nici măcar cerințele minimumului de subzistență. Nivelul la care este plătită forța de muncă a unei părți importante a salariaților din România postcomunistă nu acoperă nici măcar necesitățile minime de trai ale lor și ale familiilor lor.

Această incapacitate, cronicizată în ultimii ani, a veniturilor salariale medii de a susține condițiile unui trai decent, 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 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 ridicată în fața riscului sărăciei, pentru un număr foarte mare de oameni. În aceste condiții orice conjunctură nefavorabilă, care determină un dezechilibru de o anumită gravitate între venituri și nevoi, poate duce la migrația unei gospodării din starea de nevoie temporară în starea de sărăcie.

Pe de altă parte, scăderea capacității veniturilor salariale de a susține acoperirea costurilor unui trai decent și chiar ale subzistenței indivizilor și gospodăriilor se poate dovedi un obstacol important, nu doar în ceea ce privește prevenirea căderii în sărăcie a celor vulnerabili în fața unui asemenea risc, ci și în ceea ce privește „recuperarea” celor aflați în sărăcie.

Acordarea unui suport pasiv – absolut necesar de altfel – acestor oameni, va duce la o permanentizare a dependenței lor sociale, atât timp cât efortul suplimentar pe care aceștia ar trebui să-l facă pentru a depăși această situație ar fi răsplătit la un nivel care cu greu va putea acoperi măcar costurile minime ale unei dezirabile funcționări sociale normale.

Declinul economiei reprezintă unul dintre factorii determinanți ai scăderii standardului de viață al salariaților, însă nu singurul. Pe lângă faptul că, în România, s-a produs mai puțină bogăție după 1989, decât în anii de dinainte, aceasta s-a și distribuit mult mai inegal. Așadar, un al doilea factor al deteriorării standardului de viață al unui număr important de salariați îl reprezintă creșterea inegalităților economice și, mai concret, ceea ce interesează lucrarea de față, creșterea inegalităților salariale.

Până la un punct, această diferențiere a salariilor 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 rămas majoritar și, în consecință, statul a

avut 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.

Pe de altă parte, există diferențieri importante între sectoare strict bugetare, așadar finanțate, cel puțin d.p.d.v. 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.

Un alt fapt interesant de remarcat este că, în general, sectoarele economice care gestionează, într-o măsură semnificativă, resurse publice au o medie a salariilor mai ridicată decât cele cu o pondere importantă a sectorului privat, având și o dinamică mai favorabilă a numărului de salariați (vezi Anexă, tabelele nr. 6, 7).

Așadar, inegalitățile salariale, atât 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.

În conjunctura creată imediat după decembrie 1989, pe tot parcursul anului 1990, presiunile sociale au determinat o creștere importantă a salariilor, în special în anumite ramuri economice, creștere realizată pe criterii noneconomice.

Prăbușirea sistemului politic comunist a generat declanșarea unui optimism social, materializat în speranța unei îmbunătățiri imediate a standardului de viață al populației, ceea ce a dus la așteptări sociale importante, alimentate de explozia unei frustrări colective reprimite, care avea la bază ideea că regimul comunist a exploatat majoritatea populației „dând salarii scăzute tuturor și folosind resursele astfel dobândite în cheltuieli iraționale” (C. Zamfir, în C. Zamfir, coord, 1999, p. 389).

Chiar dacă așteptările erau ale majorității populației, capacitatea de a le materializa prin exercitarea de presiuni asupra guvernanților a aparținut doar salariaților din anumite ramuri ale economiei. Privilegiate au fost, așadar, 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.

Aceste dezechilibre și inechități salariale au continuat să se reproducă, în anii care au urmat, deși, în următorii ani, guvernul, dispunând de niște pârgii 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 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 salariilor⁹. Pe de altă parte, înlocuirea mecanismului

⁹ În perioada 1991–2003, creșterea prețurilor a fost compensată în proporție de numai 67,8% de creșterea veniturilor salariale medii nete (Adina Mihăilescu, 2004, p. 30).

mixt de indexare – compensare în sumă fixă, prin mecanismul unic de indexare, a accentuat discrepanțele între salarii, prin creșterea continuă a ecartului între valorile lor absolute.

Presiunile salariale cele mai importante au fost realizate, pe de o parte, din zonele de monopol ale economiei, unde așa-numitele Regii autonome – cazul industriei energiei electrice și termice, a gazului și apei – profitând de poziția lor de monopol, și-au transferat costurile ineficienței lor datorate creșterilor de salarii nejustificate d.p.d.v. economic, fie direct asupra populației, prin creșterea prețurilor serviciilor oferite, fie indirect, prin creșterea subvențiilor primite de la buget.

Pe de altă parte, în cazul industriei grele, a cărei importanță socială a fost mult supralicitată în epoca socialistă, dar mai ales în cazul industriei extractive, forța sindicală și tradiția comunistă au fost determinante în controlul veniturilor salariale și al ritmului proceselor de restructurare, derulate de-a lungul întregii perioade de tranziție

În alte domenii, precum cel al transporturilor, evoluția salariilor a fost influențată de forța sindicală, de poziții de monopol, dar și de o dezvoltare economică naturală a acestor domenii, în special în ceea ce privește domeniul financiar – bancar, cel al asigurărilor sau telecomunicațiilor.

De partea cealaltă, între pierzătorii tranziției, 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 în cauză, se poate afirma că predomină forța de muncă slab și mediu calificată, acest fapt putând reprezenta unul dintre factorii determinanți ai acestei medii a salariilor sub media pe economie.

Acțiunea sindicatelor (conform Marshall, 1950, apud. M. Preda, 2002, p. 57) poate genera 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, sindicatele ar trebui să accepte că unui status mai ridicat, precum cel asociat profesiei de medic, ar trebui să i se asocieze un salariu mai mare.

O ilustrare a modului în care acest principiu al corelării status – nivel al salariului a fost respectat o oferă analiza unor zone salariale, precum cea a sănătății, unde nici existența unui număr important de salariați cu înaltă 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 la aceste realități. În consecință, după cum se observă (tabelul nr. 6, Anexă) 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 un alt domeniu cu un grad înalt de calificare și o importanță socială mare, anume, domeniul învățământului.

Chiar dacă există diferențe destul de importante legate de profilul statelor bunăstării, putem afirma că piața muncii este cea care a reprezentat și reprezintă principalul furnizor de inegalitate salarială în aceste țări, dar și principalul furnizor de bunăstare.

Pe de altă parte, pozițiile cucerite în luptele sindicale garantează un anumit nivel general al securității sociale și economice a salariaților, atât în privința nivelului salariilor, cât și în privința condițiilor de muncă. În ceea ce privește nivelul salariilor, comparația prezentată mai sus privind salariul minim garantat în state europene ale bunăstării și state foste comuniste, vorbește de la sine.

În ceea ce privește condițiile de muncă, chiar dacă d.p.d.v. formal, salariații din România se bucură de garanția legală a unui complex de drepturi compatibil cu cel existent în statele bunăstării europene, în practică, există premise ca aceste drepturi, în multe cazuri, să nu fie respectate într-o măsură satisfăcătoare.

Trecând într-un plan mai concret, din discuțiile cu salariați desfășurate în cadrul mai multor proiecte de cercetare în cadrul ICCV, în ultimii ani, principala explicație pe care aceștia o oferă situațiilor de nerespectare a drepturilor salariaților este aceea că aceștia acceptă să le fie încălcate drepturile, de frică să nu-și piardă locul de muncă – discursul angajatorului este de tipul, „nu-ți convine tratamentul, ești liber să pleci, uite câți așteaptă afară să-ți ia locul”.

Dificultatea reală și percepută¹⁰ de a găsi un loc de muncă generează un raport de forțe disproporționat între angajatori și angajați, în care cei din urmă sunt cei care cedează teren, rezultatul reprezentându-l acceptarea insecurității sociale asociate situației ilustrate de sintagma „muncă la negru” și a unor salarii sub nivelul salariului minim pe economie. Însă chiar în condițiile angajării cu contract de muncă legal, drepturile salariaților sunt, în multe cazuri, încălcate, prin impunerea realizării de ore de muncă suplimentară neplătite, neacordarea parțială sau totală a concediului legal de odihnă etc. Aceste realități sunt proprii, în special, zonelor mai sărace și cu șomaj ridicat din Nordul, Estul și Sudul țării, în sectorul privat ale economiei și, mai cu seamă, în ramuri ale industriei ușoare, unde exemplul cel mai frecvent întâlnit în acest sens este cel al fabricilor de confecții, cu salariați, în marea lor majoritate, de sex feminin.

¹⁰ Datele obținute, începând cu 1990, prin programul de cercetare „Diagnoza calității vieții”, ICCV, coord. prof. dr. Ioan Mărginean, relevă o creștere foarte importantă, pe parcursul primului deceniu de tranziție, a percepției negative a populației față de posibilitatea obținerii unui loc de muncă în România, de la 26,6% în 1990, la 71,2% în 1996, ajungând până la 80% în 1999 (Adina Mihăilescu, 2004, p. 57).

Deși tabloul situațiilor în care drepturile salariaților sunt mai mult sau mai puțin respectate este unul foarte divers, există anumite categorii de salariați, precum cei amintiți mai sus, mai vulnerabili în fața unor asemenea riscuri.

Vulnerabili în fața riscurilor insecurității sociale nu sunt însă doar salariații ce dețin un capital uman redus și muncesc în zone sărace. Chiar dacă salariaților li se respectă toate drepturile legale, atâta timp cât nu li se respectă dreptul fundamental la un trai decent, încrederea în capacitatea muncii de a asigura bunăstare se va eroda în continuare¹¹, împreună cu motivația de a munci, generând un cerc vicios, în care ineficiența economiei va întreține un standard de viață scăzut pentru majoritatea salariaților, a căror motivație și capacitate de a munci va scădea, întreținând spirala creșterii ineficienței economice.

Problema motivării muncii, în vederea creșterii eficienței economice a acesteia este una complexă și importantă a cărei rezolvare intră în sfera preocupărilor teoretice ale specialiștilor în științe economice, cât și a preocupărilor practice ale întreprinzătorilor.

Unul dintre mijloacele tehnice pe care întreprinzătorul modern obișnuiește să le folosească pentru a obține de la muncitorii săi un randament maxim și a mări intensitatea muncii este salariul în acord. Acest sistem de plată flexibil permite salariatului să decidă, într-o anumită măsură, câtă muncă este dispus să investească în funcție de ce venit își propune să obțină.

Așadar, se pune problema, care este pragul până la care un salariat este dispus să-și sporească efortul depus în vederea sporirii veniturilor realizate din munca sa.

Aceeași problemă se poate pune și invers, anume, în ce măsură mărirea prețului unitar al muncii (fie că este vorba de unitate de timp sau de producție), duce la motivarea suplimentară a muncii sau dimpotrivă, la demotivarea ei.

În abordarea propusă de Weber, decizia lucrătorului de a-și spori, într-o măsură mai mare sau mai mică, efortul, în vederea creșterii corespunzătoare a venitului este modelată prin acțiunea unui complex atitudinal a cărui determinare originară etico-religioasă stă la baza cristalizării unui profil comportamental „modern” sau a unuia „tradiționalist”. Comportamentul economic tradiționalist, care preferă unui câștig suplimentar munca mai puțină, reprezintă o frână în calea creșterii productivității muncii.

Cu cât muncitorimea este „mai înapoiată d.p.d.v. capitalist”, cu atât rezistența întâmpinată de demersurile de creștere a intensității muncii este mai mare.

O abordare mai pragmatică a unui asemenea tip de comportament economic este analiza de tip „cost – beneficiu”, realizată din perspectivă marginalistă.

Astfel, dacă vom considera costul ca fiind timpul de muncă alocat de către salariat, acesta va avea corespondent un beneficiu reprezentat de salariul obținut în acest timp. Pe de altă parte, timpul liber al salariatului poate fi considerat un

¹¹ Conform BOP din 2003, doar 8% dintre români mai consideră munca o condiție principală a reușitei în viață.

beneficiu al cărui cost este salariul care ar fi putut fi obținut prin folosirea acestui timp liber ca timp de muncă. Cei doi termeni ai raportului se află sub influența unor factori ce acționează în direcții opuse. Acești factori produc ceea ce, în teoria marginalistă a repartiției timpului agentului economic, se numesc: *efectul de substituire* și *efectul de venit* (G. A. Frois., 1994, p. 201).

Creșterea salariului determină o creștere a costului orei de timp liber, determinând astfel individul, prin efectul de substituire, să muncească mai mult și să consume mai puțin timp liber.

Efectul de venit funcționează în sens invers efectului de substituire, ceea ce, după o schemă explicativă mult simplificată, s-ar traduce astfel: creșterea salariului aduce individului mai multă bogăție, noul statut determinându-l să ceară mai mult timp liber, care este considerat un bun superior și al cărui consum devine necesar din momentul în care – după modelul piramidei trebuințelor, al lui Maslow – consumul celorlalte bunuri inferioare a fost asigurat prin nivelul de bogăție atins.

Dacă efectul de substituire este dominant, creșterea salariului determină o amplificare a ofertei de forță de muncă. Dacă însă, efectul de venit este dominant, oferta de muncă se va afla într-o relație invers proporțională cu nivelul salariului.

O bună ilustrare a creșterii importanței relative acordate de salariați timpului liber, în condițiile creșterii peste un anumit nivel a prețului unitar al muncii, este cazul Germaniei și, în special, cel al Japoniei, începând cu prima jumătate a anilor '90.

În pofida problemelor și costurilor uriașe datorate unificării, Germania continuă să aibă programe de lucru relativ scurte și salarii relativ ridicate, la nivel european.

Creșterea prețului unitar al muncii, devenită posibilă datorită unei productivități foarte ridicate a muncii, tinde să producă efecte asemănătoare și în Japonia, unde, „până mai ieri, salariații obișnuiau să sacrifice totul pe altarul muncii și al întreprinderii la care erau angajați (Michel Albert, 1994, p. 128).

Motivul principal al acestei tendințe este, ca și în cazul Germaniei, nivelul de bunăstare atins după o perioadă de muncă intensă și de solidaritate socială pusă în slujba reconstrucției acestor țări învinse, distruse de război. În consecință, acum, „când țara prosperă, când yenul triumfă, când Japonia pur și simplu se sufocă sub excedentele ei comerciale și financiare, dorința de a profita de prezent își face firesc, apariția” (ibidem, p. 129).

Revenind la relația dintre nivelul salariilor, motivația muncii și nivelul productivității economiei românești în tranziție, există anumite premise care se pot constitui în repere ale construcției unui model explicativ al propensiunii unui tip de comportament economic al salariaților, ce poate fi definit, mai degrabă, ca tradiționalist.

De altfel, în mod difuz, circulă în societatea românească o astfel de paradigmă explicativă, care consideră moștenirea comunistă responsabilă de întreruperea dezvoltării „firești” a societății românești, intrată pe o altă spirală a

istoriei decât cea care ar fi favorizat un comportament economic de tip modern, mentalitatea salariatului român fiind una, mai degrabă, tradiționalistă. Analiza datelor din sondajele de opinie publică oferă o imagine contradictorie, cu elemente ce pot susține, dar și infirma asemenea judecăți asupra mentalității mai mult sau mai puțin tradiționaliste a salariatului român. Într-un sondaj CURS din 2000, 73,8% dintre cei intervievați considerau că „este mai bun un loc de muncă prost plătit, dar sigur, decât un loc de muncă bine plătit, dar nesigur”. În cadrul aceluiași sondaj de opinie, 81% dintre respondenți declarau că ar fi dispuși să renunțe la timpul liber pentru un ban în plus, iar 77% dintre ei declarau că doar cei care riscă pot câștiga. Așadar, nu mentalitatea tradiționalistă este cauza preferinței unui loc de muncă mai prost plătit, dar mai sigur, ci realitatea concretă a pieței muncii, nevoia de siguranță a locului de muncă fiind un răspuns la absența alternativelor viabile pe piața muncii.

Pe de altă parte, există și date care pot susține prevalența unui anumit tip de atitudine față de muncă, susceptibilă a genera un comportament economic, mai degrabă, tradiționalist .

Conform BOP din 2003, lucrurile de care ar trebui să se țină cont, în primul rând, în stabilirea salariului ar trebui să fie „răspunderea la locul de muncă” (29%), „cât de bine își face treaba” (16%), „cât de mult muncește” și „condițiile de muncă” (câte 10%), însă doar 6% consideră că primul criteriu ar trebui să fie „cât de căutat este pe piață produsul muncii” – esența unei economii de piață funcționale.

Etica socialistă a muncii, „ajustată” prin experiența de peste 40 de ani a practicii socialiste a muncii, reprezintă un reziduu persistent al mentalului colectiv, care generează o atitudine ambivalentă față de muncă care, pe de o parte, este considerată calea cea mai dezirabilă de producere a bunăstării, pe de altă parte însă, nu este ancorată, în mod necesar, în determinările sale economice practice.

Așadar, schematizând un asemenea tip de raționament, putem aprecia că pentru o parte importantă a salariaților români, munca, deși este înalt valorizată, este considerată mai curând ca fiind importantă în sine și prin rezultatele ei fizice, palpabile, decât prin mai abstractele ei rezultate economice.

O consecință practică a unui asemenea mod de a privi munca este că oamenii vor să muncească și nu înțeleg de ce nu pot continua să o facă într-o întreprindere care nu este eficientă d.p.d.v. economic.

Dacă în cazul firmelor private, lipsa de eficiență a muncii a dus, fie la restructurare, fie la faliment, în cazul firmelor de stat, răspunsul acestuia a fost ezitant, neeficient și inechitabil.

Acest comportament ezitant și defensiv în fața presiunilor sindicale, a căror forță a fost direct proporțională cu gradul de ineficiență al întreprinderilor, și chiar al unor întregi sectoare economice pe care acestea le reprezentau, a determinat menținerea în funcție, ca măsură de protecție socială, a unor întreprinderi

producătoare de pierderi uriașe. Aceste pierderi au fost suportate, pe de o parte, de sectoare bugetare importante, precum sănătatea și învățământul, a căror bază potențială de finanțare, și așa destul de redusă, a scăzut, fie ca urmare a neplătii datoriilor acestor firme la fondurile sociale, fie/ și prin subvențiile directe acordate acestor firme de la bugetul de stat.

Pe de altă parte, protecția socială a salariaților acestor întreprinderi de stat producătoare de pagube, a fost realizată, în mare măsură, și pe seama salariaților întreprinderilor private, obligate să funcționeze într-un mediu economic în care au trebuit să facă față unei concurențe neloiale a unor concurenți care se bucură de drepturi în plus și de obligații în minus.

Revenind la relația analizată, lipsa de eficiență economică și salariile mari ale întreprinderilor situate la începutul lanțului productiv, așadar, productivitatea scăzută din zona „protejată” de stat a monopolurilor și a marilor întreprinderi „socialiste” ale industriei grele, corelează cu salarii relativ mai mari, peste media pe economie, iar productivității ridicate a unor firme, precum cele amintite mai sus din industria ușoară, care acționează într-un mediu economic „capitalist” puternic concurențial, îi corespunde un nivel de salarizare sub media pe economie.

Tendința de cronicizare a unor asemenea stări de fapt cronicizează, la rândul ei, frustrarea socială, care alimentează neîncrederea în capacitatea sistemului de a produce și mai cu seamă, de a împărți în mod echitabil bunăstare.

Conform BOP, 2003, 40% dintre cei chestionați afirmă că în România oamenii nu sunt răsplătiți nici pe măsura muncii depuse și nici pe măsura inteligenței și pregătirii lor. În consecință, munca nu este privită ca o cale importantă de reușită în viață. Pentru ca o persoană să reușească în viață, în România de azi, cea mai importantă condiție este ca aceasta să se nască într-o familie bogată – afirmă 16% dintre români, sau să creadă în Dumnezeu (15%). Inteligența este cea mai importantă în opinia a 12% dintre respondenți, urmată de educație și de alte două condiții care, la rândul lor, nu prea au de-a face cu munca: „să aibă relații”, respectiv „să aibă noroc/ șansă” (toate trei cu câte 10%). Doar 8% dintre cei intervievați consideră munca drept primă condiție pentru reușită în viață.

Fără îndoială, creșterea eficienței economice rămâne un deziderat de bază pentru creșterea standardului de viață.

Pe de altă parte, „teoria” destul de des vehiculată în mass-media, dar și în anumite medii politice ultraliberale, că *salariile sunt mici, pentru că nu se muncește destul sau nu se muncește destul de eficient*, nu este fundamentată economic, atât timp cât există situații precum cele prezentate mai sus, în care salariile sunt mai mari acolo unde se muncește ineficient, decât acolo unde se muncește eficient.

Percepția socială a inechității distribuției veniturilor din muncă poate produce, în mentalul colectiv, o presiune generată de tensiunea corelativă unei atitudini contradictorii. Pe de o parte, există un acord important, de principiu, cu valorile

economiei de piață. Pe de altă parte, sancționarea acțiunii concrete a mecanismelor pieței, în contextul descris mai sus, acțiune al cărei rezultat este perceput ca inechitabil, generează o anumită presiune spre egalizarea veniturilor din muncă. Un indicator al acestui fapt este procentul de peste trei pătrimi dintre cei intervievați în cadrul BOP, 2003, care consideră că salariul maxim ar trebui să fie limitat, în principiu. Corelând aceste date cu cele privind salariul minim considerat a fi necesar subzistenței, este interesant de remarcat că această presiune de egalizare a veniturilor pare a fi, mai degrabă, una spre nivelarea în jos a acestora.

Conform cercetării citate mai sus, peste o treime din public (36%) apreciază că, în România de azi, salariul net cel mai mic ar trebui să fie între 4 și 5 milioane lei. Acest nivel al salariului minim este mai mic în raport cu cel al venitului lunar considerat minimal pentru supraviețuirea, în mediul urban, a unei familii compusă din doi adulți și doi copii (4,3 milioane de lei, conform BOP, 2004), acoperind însă cerințele autopercepute ale minimului de trai în mediul rural (4,2 milioane).

Pe de altă parte, acest nivel al salariului minim considerat dezirabil, acoperă doar sub 70% din nivelul minimului de trai calculat pentru gospodăria de acest tip în mediul urban (7,7 milioane lei, conform Adina Mihăilescu, 2004).

Orizontul de așteptare al salariaților români este unul destul de realist, ceea ce, în conjunctura dată, reprezintă nu doar o evaluare corectă a situației, ci și o lipsă de speranță.

Această lipsă de încredere în capacitatea muncii de a asigura bunăstare, corelată cu percepția împărțirii inechitabile a rezultatelor muncii, reprezintă premise ale erodării motivației de a munci și ale întreținerii unei spirale a creșterii ineficienței economice.

BIBLIOGRAFIE

1. Albert, Michel, *Capitalism contra capitalism*, București, Editura Humanitas, 1994.
2. Cace, Sorin, *Statul bunăstării, evoluții, tendințe*, București, Editura Expert, 2004.
3. Frois, Abraham, Gilbert, *Economia politică*, București, Editura Humanitas, 1994.
4. Ilie, Simona, *Inegalități în distribuția veniturilor. Politici sociale în domeniul veniturilor*, teză de doctorat, Universitatea București, 2004, nepublicată.
5. Mihăilescu, Adina, *Minimul de trai și costurile sociale. Concepte operaționale în analiza calității vieții*, Iași, Editura A '92, 2004.
6. Oțetea, Andrei, coord., *Istoria lumii în date*, Editura Enciclopedică Română, 1972.
7. Pop, Luana, Miruna, coord. *Dicționar de politici sociale*, București, Editura Expert, 2002.
8. Preda, Marian, *Politica socială românească. Între sărăcie și globalizare*, Iași, Editura Polirom, 2002.
9. Weber, Max, *Etica protestantă și spiritul capitalismului*, București, Humanitas, 1993.
10. Zamfir, Cătălin, coord., *Politici sociale în România*, București, Editura Expert, 1999.
11. * *Dicționar explicativ al limbii române*, Academia Română, Institutul de Lingvistică Iorgu Iordan, Editura Univers Enciclopedic, 1998
12. * *Diagnoza anuală a Calității Vieții*, ICCV, 1990–1999, 2003, coord., prof. dr. Ioan Marginean.
13. * *Barometrul de Opinie Publică*, FSD, 2003.
14. * „Revista de asistență socială”, nr. 2–3/2004.
15. * *Anuarul Statistic*, 1993, 2002, Institutul Național de Statistică.

Anexă

Tabelul nr. 1

Variația PIB, 1990–2003

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2003
Variația anuală a PIB (% din an precedent)	-5,8	-5,6	-12,9	-8,8	1,5	3,9	7,1	3,9	-6,1	-4,8	-1,2	2,1	4,9
PIB real (1989=100)	100	94,4	82,2	75,0	76,1	79,1	84,8	88,1	82,8	78,8	77,9	79,6	92,6

Sursa datelor: INS¹²

Tabelul nr. 2

Dinamica numărului de salariați, 1989–2003

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2003
Număr salariați (mii persoane)	7997	8156	7574	6888	6672	6438	6160	5939	5597	5369	4761	4623	4384
1989=100	100	102,0	94,7	86,1	83,4	80,5	77,0	74,3	70,0	67,1	59,5	57,8	54,8

Sursa: INS, Anuarul Statistic al României 2002, Buletin Statistic Lunar, nr.12 / 2003.

Tabelul nr. 3

Evoluția principalelor tipuri de venituri, în termeni reali

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Salariul mediu net real '89	100	105,0	86,1	74,9	62,1	62,4	70,2	76,9	59,4	61,5	62,9	60,4	63,1
Salariul minim net real '89	100	95,1	88,6	52,2	37,4	33,3	33,3	30,8	26,3	29,4	25,8	30,0	42,2
Pensie medie totală		100,0	77,9	66,3	58,3	54,8	60,0	62,3	51,1	49,2	50,8	47,5	51,0
Alocație copii		100,0	82,7	77,5	62,8	59,8	64,3	66,3	52,8	49,1	50,2		
Ajutor șomaj		100,0	62,1	44,0	30,5	26,2	30,1	25,2	47,3	37,1	26,5	21,2	27,0
Ajutor social			100,0	60,0	47,3	60,7	57,6	61,8	63,5	54,1	62,8	51,4	51,4
Ajutor social tip pensie							100,0	72,0	61,8	51,6	43,0	30,9	23,0

Sursa datelor: idem

Tabelul nr. 4.1

Dinamica salariului minim, față de cel mediu, 1989–2003

Salariul minim brut ca% din salariul mediu net													
1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003
65,3	62,1	82,2	66,0	65,5	40,1	37,4	27,7	41,8	32,8	32,0	46,7	46,4	51,4

Sursa datelor: INS.¹³¹² Elena Zamfir, coord., în „Revista de asistență socială”, nr. 2–3/2004, p. 7.¹³ Elena Zamfir, coord., în „Revista de asistență socială”, nr. 2–3/2004, p. 7.

Tabelul nr. 4.2

Raportul procentual salariu minim brut/salariu mediu brut, 1989–2003

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003
Salariul minim brut/ salariul mediu brut	56,5	49,9	57,0	44,9	36,6	32,5	25,8	19,7	21,6	24,6	21,3	24,5	31,1	38,1

Prelucrări după date INS.

Tabelul nr. 5

Evoluția gradului de acoperire a minimumului de trai decent și de subzistență¹⁴ de către veniturile salariale medii nete, plus alocațiile pentru copii, în luna octombrie, în perioada 1990–2002 (%)

octombrie:											
Anul	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1998	2002
Venitul salarial mediu net, plus alocațiile a doi copii/ Minimul de trai decent	71,0	56,7	46,3	37,3	38,7	46,9	49,6	43,3	42,1	42,3	
Venitul salarial mediu net plus alocațiile a doi copii/ Minimul de subzistență	117,1	93,6	76,3	61,6	63,9	77,4	81,8	71,4	69,4	59,8	

Tabelul nr. 6

Dinamica câștigurilor salariale medii nete, pe ramuri, în prețuri, 1990

Ramuri de activitate	față de anul 1990		față de media pe economie		
	1995	2000	1990	1995	2000
<i>Total</i>	66,8	56,6	100,0	100,0	100,0
Agricultură	51,0	38,2	106,1	81,0	71,7
Silvicultură, exploatare forestieră	61,2	55,9	92,7	84,8	91,5
Industria extractivă	81,1	74,3	131,0	158,9	171,9
Industria prelucrătoare	69,0	54,6	95,4	98,4	92,0
Ind. Energie electrică, gaze și apă	85,5	76,8	117,4	150,2	159,3
Construcții	64,1	44,4	110,9	106,4	87,0
Comerț	61,5	45,8	86,8	79,8	70,2
Hoteluri și restaurante	54,6	43,4	84,2	68,8	64,6
Transport și depozitare	72,0	61,6	111,3	119,9	121,1
Poștă și telecomunicații	94,7	106,8	88,8	125,8	167,5
Activități financiare, bancare și asigurări	131,0	147,9	94,1	184,3	245,8
Tranzacții imobiliare și alte servicii	64,6	51,6	110,8	107,0	100,9
Administrație publică	63,7	71,9	112,1	106,9	142,3
Învățământ	63,8	56,1	96,5	92,1	95,7
Sănătate și asist. socială	52,9	48,5	96,5	76,3	82,7

Sursa: prelucrări realizate în cadrul ICCV de către Simona Ilie, după date INS.

¹⁴ Gradul de acoperire a celor două niveluri minime de trai a fost determinat prin raportarea veniturilor salariale medii nete plus alocațiile pentru copii la nivelurile minime stabilite de un colectiv de cercetători din ICCV, condus de dr. Gheorghe Barbu.

Tabelul nr. 7

Schimbări în structura salariaților, pe ramuri de activitate

Ramuri de activitate	1990	2000	2000/1990	2000
	mii persoane		%	% în sector privat
<i>Total</i>	8155,6	4623	56,7	44,5
Agricultură	655,1	146,4	22,3	38
Silvicultură, exploatare forestieră	107,3	49,6	46,2	18,5
Industria extractivă	267,3	140,6	52,6	6,5
Industria prelucrătoare	3451,5	1559,8	45,2	62,1
Ind. Energie electrică, gaze și apă	127,3	172,8	135,7	2,4
Construcții	704,2	316,2	44,9	72,4
Comerț	507,6	568,2	111,9	86,3
Hoteluri și restaurante	195,3	83,8	42,9	74,2
Transport și depozitare	631,6	276,5	43,8	27,2
Poștă și telecomunicații	92,3	93,4	101,2	14,5
Activități financiare, bancare și asigurări	38,1	71,2	186,9	26,1
Tranzacții imobiliare și alte servicii	390,4	176,9	45,3	46,9
Administrație publică	79,6	147,9	185,8	–
Învățământ	368,4	407,2	110,5	0,6
Sănătate și asistență socială	316,1	305	96,5	1,9
Alte ramuri	223,5	107,5	48,1	26

Sursa: *Evoluția sectorului privat în economia românească (1990–2000)*, INS, 2001.