

FORMAREA VENITURILOR ȘI SEMNIFICAȚIA SOCIALĂ A ACESTORA

4.1 Venituri din muncă și derivate

Desfășurarea oricărei activități economice sau umane are la bază obținerea unui venit, care să permită oamenilor achitarea celor necesare vieții. Orice individ dorește să-și satisfacă cât mai bine sistemul de nevoi, începând de la nevoi fiziologice (nivel adecvat de alimentație, îmbrăcăminte, adăpost, securitate etc.), până la nevoi sociale, superioare, elevate (educație, viață spirituală, activități creative, până la asigurarea unui anumit confort – automobile particulare, vile individuale, domenii de folosință exclusivă etc.), dar din păcate aproximativ un sfert din populația lumii (1,4 miliarde de oameni)¹ nu își pot satisface nici măcar nevoile de bază ale vieții, întrucât sunt lipsiți de existența unui venit sau veniturile sunt insuficiente în raport nevoile vieții, subzistând sub limita de sărăcie (potrivit constatărilor Națiunilor Unite din anul 1995). În acest sens, în orice societate, trebuie să se realizeze o distribuție echitabilă a veniturilor, în funcție de capacitățile fiecăruia fizice sau intelectuale, de pregătirea profesională, de efortul pe care îl depun prin muncă, pentru abilitățile de creare și inovare etc.

Repartiția veniturilor se realizează prin două procese care se intercondiționează reciproc: **repartiția funcțională (distribuția primară) și repartiția secundară (redistribuirea).**

Distribuția primară presupune împărțirea venitului între posesorii factorilor de producție pentru contribuția lor la activitatea economică. În acest proces se formează următoarele venituri: **salariul** pentru cel care depune forță de muncă în cadrul activității economice, **profitul** pentru posesorul factorului capital, **dobânda** pentru posesorii capitalului împrumutat și **renta** pentru posesorii pământului atras în circuitul economic. Ponderea cea mai mare din total venituri primare, o reprezintă salariile și apoi veniturile din proprietăți sau alte venituri care au caracter salarial (profit, rentă, dobândă).

Obținerea veniturilor primare nu este numai un fenomen economic, acesta este în același timp și un fenomen social. Oamenii conștientizează importanța muncii mai mult din prisma satisfacerii propriilor nevoi, și abia după aceea din prisma dezvoltării societății. Nimeni nu muncește de dragul de a muncii sau de

¹ Orio Giarini și Patrick M. Liedtke, *Dilema ocupării forței de muncă și viitorul muncii*, Raport către Clubul de la Roma, București, Editura All Beck, 2001, p. 145

dragul creșterii economice, ci motivația oricărei acțiuni umane are la bază obținerea de venituri cât mai mari, în vederea satisfacerii cât mai bine celor necesare vieții, de a ocupa o poziție socială superioară, de a participa la viața socială a comunității, de a atenua relația aspirații-possibilități etc.

Al doilea proces de repartitie a veniturilor îl reprezintă **redistribuirea veniturilor**.

Redistribuirea veniturilor îmbracă două forme de:

- **prelevări** – sunt sume preluate din veniturile primare, de către autoritățile publice, sub formă de impozite, de regulă în mod obligatoriu, în scopul redistribuirii lor către nevoile existente în diferite domenii de interes public. Aceste sume sunt apoi redistribuite prin transfer;
- **transferurile** – reprezintă orice plată a unui venit, care nu constituie contrapartida unei prestații productive din partea beneficiarului, iar acestea pot fi în bani sau în natură. Sunt determinate de existența unor nevoi, a categoriilor defavorizate ale societății, cum ar fi: alocațiile familiale, alocații pentru copii, pentru mamele cu mai mulți copii, alocații pentru persoane cu handicap, invalizi de război, burse pentru elevi și studenți, îngrijire medicală, etc.(vezi Fig. 4.1).

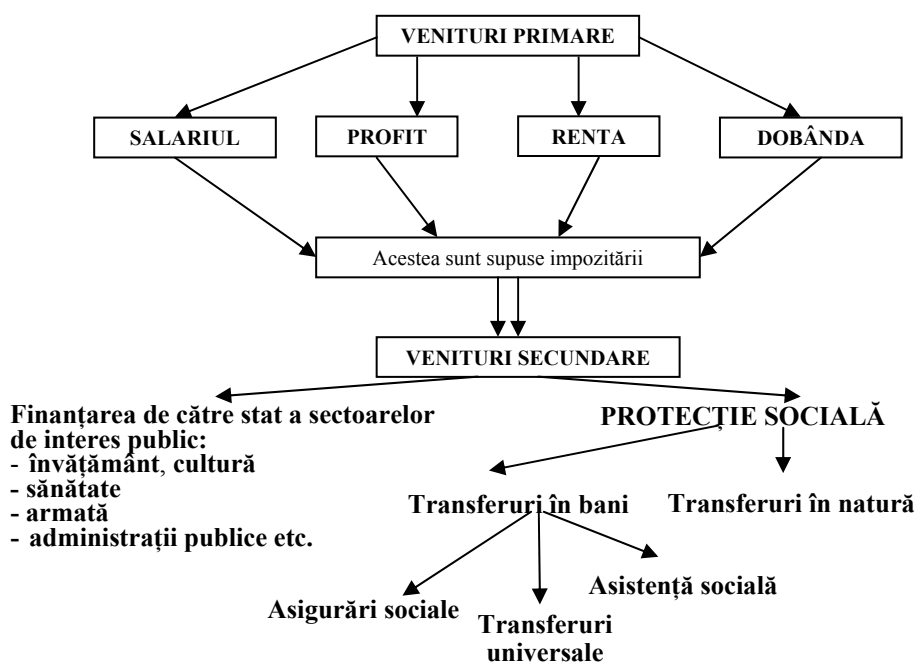


Figura 4.1 Repartiția veniturilor prin cele două procese (distribuire și redistribuire)

În concepția lui John K. Galbraith², distribuirea veniturilor este inegală, între membrii societății, deoarece oamenii diferă unii de alții prin aspirațiile, nivelul de pregătire, dorința de a face bani, de competența fiecăruia de a-i câștiga, de a-i multiplica, de a-i administra eficient, etc. De asemenea, autorul mai susține că, economia de piață actuală permite distribuirea veniturilor într-o manieră total inechitabilă, arătând efectele sociale nefaste ale acesteia. În acest sens, precizează că în Statele Unite (conform unor declarații - Federal Reserve)³, 1% din populația S.U.A., reprezentând cele mai înstărite familii americane, dețineau în 1989 aproape 40% din averea națională, iar primii 20% - mai mult de 80%. De asemenea, 20% reprezentând americanii cu venituri mici câștigau 5-7% din totalul venitului net, iar 20% reprezentându-i pe cei cu veniturile cele mai mari - avea 55%. J.K. Galbraith subliniază că acest lucru nu poate fi acceptat de către o societate perfectă, deoarece, de foarte multe ori, o mare parte din venituri sunt însușite fără nici o contribuție în plan economic sau social (exemple: moștenirea, câștiguri din speculații financiare, recompense, câștiguri în bani sau natură din diferite surse etc.) și mai mult nu poate fi acceptat din punct de vedere rațional, deoarece cei bogați își concentrează cea

² John K. Galbraith, *Societatea perfectă*, București, Editura Eurosong & Book, 1997, p. 58

³ Ibidem, op cit, p. 59

mai mare parte din venit spre investii de capital, iar familiile cu venituri modeste își cheltuiesc banii pe bunuri de consum de strictă necesitate, asigurând fluxul constant al cererii agregate, fapt care are efecte benefice asupra economiei. În acest sens, se pune o întrebare: Care ar fi calea cea mai eficientă de distribuire a veniturilor. Evident că, nu trebuie să existe reguli fixe, dar trebuie luate anumite măsuri de ameliorare, care să reducă prăpastia dintre cei cu venituri foarte mari și cei cu venituri foarte mici, măsuri care să-i vizeze în special pe cei săraci. În acest sens, politica ocupării forței de muncă trebuie să creeze locuri de muncă productive care să garanteze accesul la o sumă minimă necesară de bani pentru acoperirea celor necesare vieții. O posibilă alternativă în vederea mobilizării unei cantități minime necesare de bani ar consta într-un venit de bază, necondiționat și universal, plătit de stat fiecărui cetățean, în mod individual⁴.

În concepția lui Orio Giarini și Patrick M.Liedtke, existența unui venit de bază ar asigura fiecărui individ o formă de independență materială, femeile nu ar mai depinde de bărbați pentru subzistență, nici muncitorii de patroni pentru salarii, nici șomerii de agențiile de stat pentru ajutorul de șomaj, iar anumite schimbări radicale survenite în situația unei familii ar fi atenuate (șomaj, pierderea capacității temporare a forței de muncă etc.) Totodată, un venit de bază universal ar simplifica sistemul actual de impozite și de asigurări sociale, astfel toate veniturile din toate sursele ar urma să fie impozitate, fiecare contribuind la acest sistem în funcție de vârstă și de starea sănătății sale.

Mărimea veniturilor, nu este numai un subiect al preocupărilor economice, ci și unul al preocupărilor sociale, pentru că, venitul este unul din factorii cheie ce influențează nivelul de trai, iar distribuția veniturilor determină diferențe în satisfacerea trebuințelor, explicând gradul de asigurare a existenței diferitelor categorii ale populației.

În cadrul repartiției funcționale (primare) se poate acționa în direcția creșterii veniturilor salariale, iar în zona redistribuirii se utilizează sistemul de securitate socială, cunoscut fiind faptul că indivizii sau familiile aflate sub incidența riscului sărăciei obțin venituri din prestații sociale (pensii, indemnizații de boală, ajutor de șomaj, alocații familiale, ajutoare sociale etc.)

Distribuția veniturilor este un factor important explicativ al sărăciei, cu cât aceasta este mai inegală, cu atât gradul de sărăcie în respectiva colectivitate este mai ridicat. În vederea creșterii inegalităților acționează mai mulți factori⁵:

- o mai ridicată diferențiere între salarii în funcție de capacitatea și performanțele individuale;

⁴ Orio Giarini și Patrick M. Liedtke, *Dilema ocupării forței de muncă și viitorul muncii*, Raport către Clubul de la Roma, București, Editura All Beck, 2001, p. 147

⁵ Cătălin Zamfir (coord.), *România 1989-1993. Dinamica bunăstării și protecția socială*, București, Editura Expert, 1994, p. 25

- creșterea ponderii în veniturile totale a veniturilor pe cont propriu și din proprietate;
- transferurile prin mecanismele protecției sociale tind să acționeze în mod contrar: ele au un caracter progresiv fiind orientate spre o redistribuție a veniturilor de la cei mai bogați spre cei mai săraci, de la familiile fără copii spre familiile cu mulți copii, acționând în sensul creșterii egalității veniturilor.

De asemenea, veniturile poartă prin nivel și diferențiere amprenta situației de criză în care se află economia unei țări, deoarece ele sunt expresia resurselor ce revin gospodăriilor.

4.1.1 Nivelul și structura veniturilor populației

În România, după 1990 veniturile și consumul populației s-au înscris pe o pantă descrescătoare pentru marea majoritate a populației, principalele cauze fiind reducerea nivelului producției, a productivității muncii, amplificarea crizei economice, a inflației și șomajului, și a altor fenomene negative. Puterea de cumpărarea a veniturilor a scăzut așa de mult încât s-a accentuat procesul de sărăcie, în special pentru familiile cu mulți copii, a pensionarilor, șomerilor, a persoanelor singure, etc.

Scăderea nivelului de trai a condus la costuri sociale ridicate, suportate atât de societate, dar mai ale de individ și familia acestuia. Pe lângă problemele cu care se confruntă o mare parte a populației: șomaj, venituri reduse, lipsa și imposibilitatea cumpărării unei locuințe, starea de sănătate și multe altele, apar și o serie de probleme la nivel național: pierderea eficienței forței de muncă, deci pierderea de capital uman, înmulțirea bolilor provocate de subnutriție, apariția unor probleme legate de viața de familie și de cuplu, îngreunarea întemeierii unui cămin, dorința de a emigra definitiv sau temporar, etc. Astfel, pentru o dezvoltare fizică și psihică, spirituală, culturală, socială adecvată este necesară asigurarea unui nivel de trai cel puțin decent prin repartizarea adecvată a veniturilor.

În funcție de sursa lor, veniturile se compun din ***venituri bănești și venituri în natură***.

Veniturile bănești pot fi:

- ***venituri salariale;***
- ***venituri din agricultură;***
- ***venituri din activități neagricole independente;***
- ***venituri din prestații sociale;***
- ***venituri din proprietate;***
- ***venituri din vânzarea de active din patrimoniul gospodăriei;***

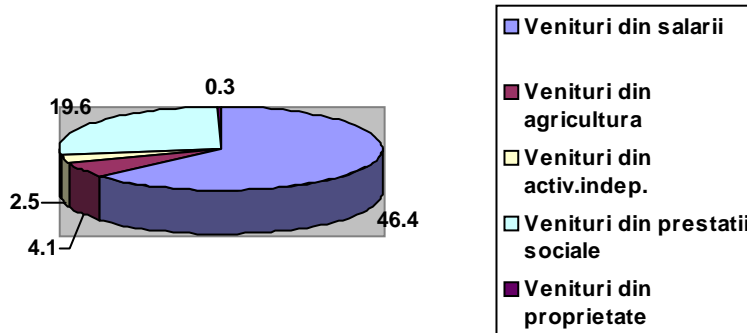
- alte surse financiare, împrumuturi și credite precum și sumele retrase de la CEC sau bănci.

Veniturile în natură se acordă pentru cei care desfășoară diverse activități și sunt răsplătiți cu bunuri fizice sau consumă bunuri alimentare și nealimentare pe care chiar ei le produc sau primite în dar de la rude, prieteni sau alte persoane.

În anul 2002, veniturile totale ale gospodăriilor erau în medie 6.585.081 lei lunare pe gospodărie și de 2.287.746 lei lunare pe persoană.

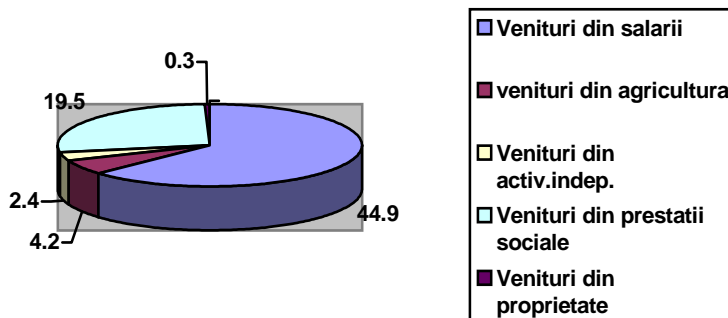
Veniturile bănești reprezentau în medie 5.017.832 lei lunar (reprezentând 76,2% din veniturile totale ale gospodăriilor) pe o gospodărie, iar veniturile în natură au reprezentat 1.567.249 lei lunar (reprezentând 23,8% din veniturile totale). Se observă că, veniturile bănești dețin cea mai mare pondere în totalul veniturilor repartizate astfel: **vezi Fig. 4.2 A și B.**

A. Structura veniturilor bănești în 2002



Sursa: INS, 2003

B. Structura veniturilor bănești în 2001



Sursa: INS, 2002

Figura 4.2

După cum se poate observa **veniturile din salarii** și celelalte venituri asociate lor formează cea mai importantă categorie de venituri, având ponderea cea mai mare în veniturile totale ale gospodăriilor (46,6% în 2002), totuși contribuția lor la formarea veniturilor este scăzută comparativ cu cea care caracterizează economiile de piață dezvoltate, și aceasta datorită numărului relativ mic de salariați din componența gospodăriilor.

Veniturile bănești din agricultură au o pondere relativ redusă, în condițiile în care mai mult de trei sferturi din terenurile agricole se află în proprietatea privată, iar populația care lucrează în agricultură se apropie de 40% din populația ocupată.

Veniturile din activități neagricole independente: din comerț, din prestări de servicii și din practica unor meserii și profesii liberale, precum și cele din proprietate: dobânzi, dividende, chirii, au o pondere scăzută în veniturile totale ale gospodăriilor, chiar dacă nivelul unora dintre aceste venituri este ridicat în raport cu alte categorii de venituri. Aceasta pentru că, numărul celor care practică activități neagricole independente și al celor care beneficiază de venituri din proprietate, ar trebui să formeze o parte importantă a clasei de mijloc a societății, este însă foarte mic.

Veniturile din prestații sociale contribuie la formarea veniturilor în proporție de 19,6% (2002). Cea mai mare parte a veniturilor din prestații sociale o constituie pensiile (81,5%), din care pensiile de asigurări sociale de stat pentru vechime în muncă și limită de vârstă, pentru pierderea capacității de muncă, de urmaș și de ajutor social reprezintă 76%, pensiile de asigurări sociale pentru agricultori 5,1% și pensiile IOVR 0,4%. Ponderea indemnizațiilor pentru veterani și văduve de război, pentru persoane persecutate din motive politice și pentru eroii martiri și urmașii acestora, reprezintă 1,3% din veniturile de prestații sociale (vezi Tabelul 4.1)

Veniturile medii din prestații sociale (2002)

Tabelul 4.1

	Total Gospodării	Salariați	Patroni	Lucrători pe cont propriu	Agricultori	Șomeri	Pensionari
Venituri medii mii lei/gospodărie din care	664,5	199	261,2	187,8	207,7	586,6	1144,2
Pensii	81,5	36,2	32,7	22,5	46,2	13,9	93,7
Indemnizații asimilate pensiilor	1,3	0,4	0,1	0,0	0,7	0,1	1,5
Indem. ptr. incapacitate temporară de muncă, maternitate, îngrijire copil	1,2	8,1	3,8	4,6	0,7	1,3	0,3
Prestații din fond de șomaj	6,8	15,6	30,0	11,6	5,0	68,7	1,7

	Total Gospodării	Salariați	Patroni	Lucrători pe cont propriu	Agricultori	Șomeri	Pensionari
Prestații familiale	7,7	37,7	29,2	54,2	41,7	14,4	1,6
Prest. asig. sociale și alte prest.	1,5	2,1	4,1	7,1	5,6	1,5	1,1
Pondere prest. sociale în venituri totale %	19,6	4,3	3,9	5,5	7,4	23,0	43,0
din care: pensii	15,9	1,5	1,3	1,2	3,4	3,2	40,3
Alte prestații	3,7	2,8	2,6	4,3	4,0	19,8	2,7

Sursa: AMIGO, 2003

Nivelul și structura veniturilor din prestații sociale diferă de la o categorie la alta, astfel că, veniturile din prestații sociale de care beneficiază gospodăriile de pensionari se ridică la 1144,2 mii lei lunar, din care 93,7% sunt pensii, însă pensiile asigură numai 40,3% din veniturile acestor gospodării, restul veniturilor fiind formate din salarii și alte drepturi salariale, contravaloarea consumului din resurse proprii, din vânzarea de produse agroalimentare și alte venituri din activități și prestații sociale (pentru celelalte prestații vezi Tabelul 4.1).

De asemenea, nivelul și structura veniturilor unei gospodării sunt determinate și de numărul de persoane aducătoare de venit, în special numărul persoanelor ocupate și de tipul de activitatea pe care acestea o desfășoară, evident aceasta depinde și de poziția pe care membrii săi activi o dețin în ierarhia veniturilor corespunzătoare tipului de activitate desfășurată, adică de nivelul salariilor, al veniturilor din agricultură sau al celor realizate din activități neagricole independente.

Dacă se iau în vedere veniturile medii ale gospodăriilor după statutul ocupațional al capului familiei (capul gospodăriei este principalul aducător de venit) se poate constata că cele mai mari venituri le realizează gospodăriile de patroni și salariați, iar cele mai mici, șomerii atât pe gospodărie cât și pe persoană (vezi Tabelul 4.2).

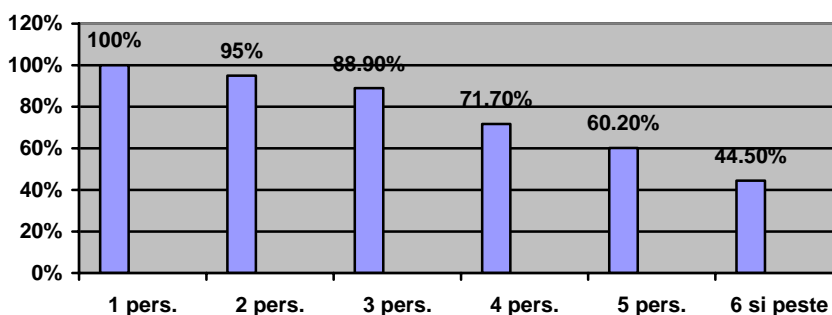
Veniturile pe categorii de gospodării după statutul ocupațional al capului gospodăriei

Tabelul 4.2

	Total gospodării	Salariați	Patroni	Lucrători pe cont propriu în activități neagricole	Agricultori	Șomeri	Pensionari
Venituri totale, mii lei							
- medii lunare pe o gospodărie	5217,9	7292,6	9068,6	4863,7	4330,8	3850,4	4187,0
- medii lunare pe o persoană	1808,5	2229,5	2886,4	1256,6	1222,1	1105,8	1774,5

Sursa: INS, 2002

Cu cât numărul membrilor dintr-o gospodărie este mai mare cu atât venitul per membru este mai mic, astfel, în anul 2002 nivelul venitului unei gospodării formate dintr-o singură persoană se situa în jurul sumei de 2.927.726 lei în timp ce pentru o gospodărie de șase persoane și peste era de numai 1.352.407 lei. Veniturile din gospodăriile formate din două persoane se ridică la 95% din nivelul veniturilor din gospodăriile formate din persoane singure, iar această pondere scade continuu pe măsură ce crește numărul membrilor din familie, la trei membrii – 88,9%, la patru membrii – 71,7%, la cinci membrii – 60,2%, iar pentru gospodăriile de șase persoane și peste nivelul veniturilor este de 44,5%, adică o persoană dintr-o gospodărie de șase membrii dispune doar de jumătate din veniturile pe care le are o gospodărie de un membru (vezi Fig.4.3)⁶.



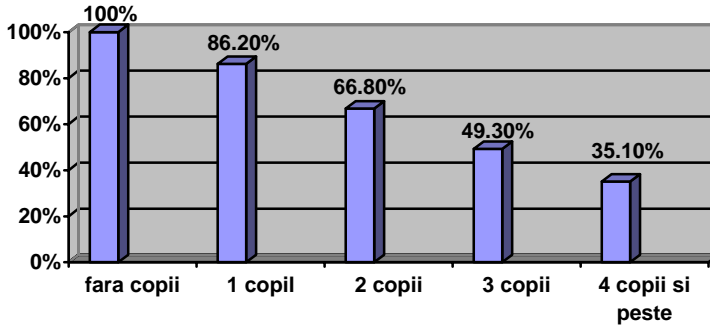
Sursa: INS, 2003

Figura 4.3 Veniturile totale ale gospodăriilor după mărimea gospodăriei

Nivelul veniturilor este puternic influențat de numărul copiilor sub 18 ani, aflați în întreținere. Pe măsură ce o familie va avea mai mulți copii minori în întreținere ea va întâmpina dificultăți materiale din ce în ce mai mari, pentru că, fiecărui membru îi va reveni o sumă tot mai mică de venit cu care să se întrețină. Veniturile care revin în medie pe o persoană din gospodăriile cu copii sub 18 ani în întreținere sunt cu 29,5% mai mici decât cele înregistrate în gospodăriile fără copii. Veniturile per membru din gospodăriile cu un copil aflat în întreținere reprezintă 86,2% din veniturile gospodăriilor fără copii, cu doi copii în întreținere, veniturile reprezintă 66,8%, cu trei copii în întreținere - 49,3%, iar pentru 4 sau mai mulți

⁶ *Coordonate ale nivelului de trai în România*, capitolul Balanța veniturilor și cheltuielilor gospodăriilor, pag. 30

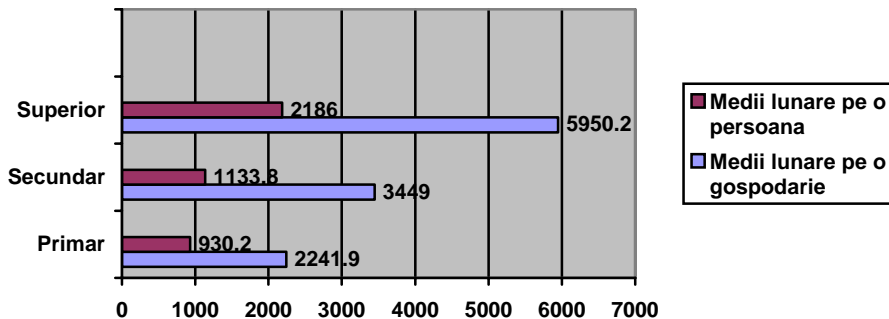
copii veniturile per membru ajung la 35,1% din veniturile gospodăriilor fără copii (vezi Fig.4.4.)⁷.



Sursa: INS, 2003

Figura 4.4 Veniturile totale ale gospodăriilor după numărul copiilor sub 18 ani

Un alt factor care influențează distribuția veniturilor este nivelul de instruire al capului familiei ca principal aducător de venit, astfel, veniturile totale medii ale gospodăriilor în care capul gospodăriei este absolvent de studii superioare sunt de 2,65 de ori mai mari decât ale gospodăriilor în care persoana de referință a absolvit școala primară sau nu a absolvit nici o formă de învățământ și cu 72,5% (sau de 1,72 ori) mai mari decât ale gospodăriilor în care capul gospodăriei a absolvit învățământul secundar (vezi Fig.4.5).

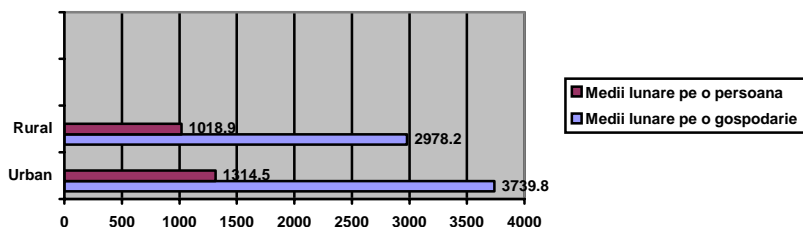


Sursa: AMIGO, 2003

Figura 4.5 Nivelul veniturilor după gradul de instruire a capului familiei

⁷ Coordonate ale nivelului de trai în România, capitolul Balanța veniturilor și cheltuielilor gospodăriilor, pag. 30

Evident că, nivelul scăzut al veniturilor gospodăriilor încadrate în categoria celor caracterizate printr-un nivel de instruire inferior sunt corelate cu vârsta, majoritatea persoanelor din aceste gospodării fiind pensionari (71,5%), precum și cu activitatea în agricultură (15% din totalul persoanelor). În acest sens, veniturile totale ale gospodăriilor din mediul urban, atât pe o gospodărie, cât și pe o persoană sunt mai mari decât veniturile din mediul rural (vezi Fig.4.6).

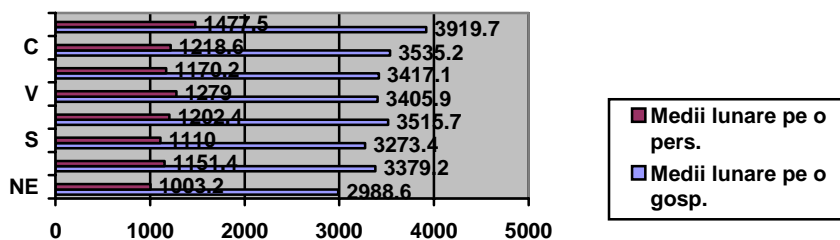


Sursa: AMIGO, 2003

Figura 4.6 Veniturile totale ale gospodăriilor pe medii de rezidență

Dacă veniturile gospodăriilor din mediul urban provin în cea mai mare parte din salarii, în mediul rural principala sursă de venit o reprezintă producția agricolă care asigură jumătate din totalul veniturilor, astfel că cea mai mare parte a veniturilor din mediul rural este reprezentată de contravaloarea consumului de produse agroalimentare din resurse proprii care reprezintă 37,6% din totalul veniturilor, veniturile bănești din agricultura asigurând numai 13,1% din veniturile gospodăriilor din mediul rural.

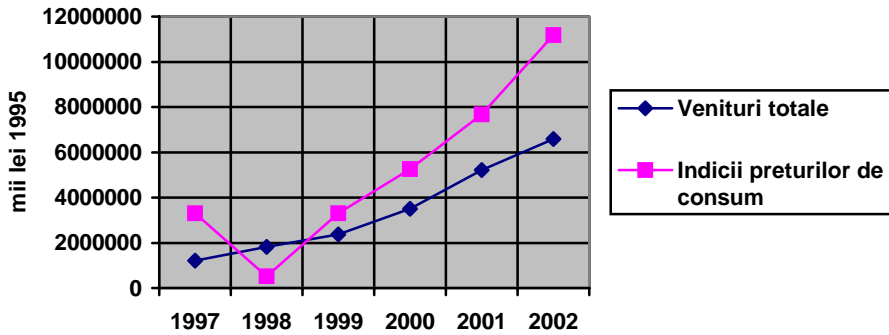
În ceea ce privește distribuția veniturilor pe regiuni de dezvoltare se remarcă faptul că, cele mai mari venituri se înregistrează în București, iar la polul opus situându-se zona de Nord-Est. Veniturile ce revin în medie pe o gospodărie din București sunt cu 31,2% mai mari decât veniturile gospodăriilor din Nord-Est, iar cele care revin pe o persoană cu 47,3% mai mari (vezi Fig.4.7).



Sursa: AMIGO, 2003

Figura 4.7 Veniturile totale ale gospodăriilor pe regiuni statistice

În ultimii ani, în termeni nominali veniturile totale au înregistrat o creștere continuă, însă în termeni reali, veniturile populației au cunoscut un trend ascendent în 1997 față de anul anterior și accentuat descendent în următorii ani (vezi fig.4.8).



Sursa: INS, 2003

Figura 4.8 Veniturile reale ale populației (medii lunare pe o persoană)

Tendința generală de scădere reală s-a manifestat datorită nivelului ridicat al inflației și a sistemului de impozitare. Inflația se calculează în țara noastră pe baza indicilor prețurilor de consum al populației la produsele alimentare, nealimentare și servicii, care au înregistrat creșteri succesive, rezultând o rată a inflației în creștere (vezi Tabelul 4.3).

Dinamica ratei inflației și a indicilor prețurilor de consum (lei, lunar/gospodărie)

Tabelul 4.3

1989=100	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Veniturile totale ale populației	1219510	1820810	2377404	3510297	5247948	6585081
Rata medie anuală a inflației	154,8	59,1	45,8	45,7	34,5	22,5

Sursa: INS, 2003

De asemenea, nivelul de trai poate fi analizat prin prisma veniturilor populației care evidențiază adâncirea neregularităților, precum și creșterea discrepanțelor între diferite categorii de persoane, astfel creșterea veniturilor reale ale gospodăriilor este un important factor de creștere a nivelului de trai și a bunăstării sociale.

Venitul pe cap de locuitor în România compartiv cu alte țări din Europa

Un studiu al organizației de cercetare de piață GfG Regionalforschung privind venitul disponibil și puterea de cumpărare în diferitele regiuni din Europa situează România, cu un venit anual pe cap de locuitor de 986 de euro, pe locul 29 din 36 de state analizate (vezi Tabelul 4.4), înaintea Bulgariei, Rusiei, Belarus, Bosnia-Herțegovina, Iugoslavia, Ucraina și Moldova.

Venitul anual pe cap de locuitor (euro) în Europa

Tabelul 4.4

ȚARA	ȚARA	ȚARA	ȚARA
1. Elveția – 25.603.	10. Suedia – 15.324	19. Ungaria – 3213	28. Macedonia - 1031
2. Luxemburg – 24.623	11. Belgia – 15.171	20. Republica Cehă – 3020	29 România - 986
3. Norvegia – 19.071	12. Olanda – 14.411	21. Polonia – 3019	30. Bulgaria - 967
4. Danemarca – 18.556	13. Finlanda – 13.952	22. Croația – 2766	31. Rusia – 949
5. Islanda – 17.812	14. Irlanda – 13.576	23. Slovacia – 2120	32. Belarus – 943
6. Marea Britanie – 16.451	15. Italia – 13.066	24. Estonia – 1994	33. Bosnia-Herțegov.779
7. Germania – 16.171	16. Spania – 9782	25. Turcia - 1521	34. Iugoslavia – 730
8. Austria – 15.756	17. Grecia – 8325	26. Letonia – 1461	35. Ucraina 379
9. Franța – 15.619	18. Slovenia – 6436	27. Lituania - 1461	36. Moldova 223

Sursa: EUROSTAT

Studiul arată că pe continent există în prezent „oaze” de bogăție și zone de sărăcie. Elvețienii sunt cei mai bogați dintre europeni, în condițiile în care Geneva se află pe primul loc în ceea ce privește venitul anual pe locuitor, cu 36000 euro pe an pe cap de locuitor, față de 25.603 de euro cât este media pe țară.

În acest studiu se mai arată că nivelul prețurilor este mult mai mare în țările bogate, iar din acest punct de vedere veniturile populației ar trebui comparate pe baza parității puterii de cumpărare. Din acest punct de vedere, Luxemburgul se situează înaintea Elveției. Față de germani, luxemburgezii au o putere de cumpărare cu 53% mai mare, iar elvețienii cu 28%.

Puterea de cumpărare a locuitorilor din diferite regiuni situate în statele europene a fost măsurată prin utilizarea unui coeficient (index) al puterii de cumpărare, luând media de 100 de puncte a Germaniei, ca bază de referință. România, cu un coeficient de 24 de puncte, dispune de o putere de cumpărare situată la aproximativ un sfert din puterea medie de cumpărare a locuitorilor Europei Occidentale (Geneva cu un coeficient de 180,4 de puncte, Paris 159 de puncte etc.).

Am prezentat nivelul și structura veniturilor populației, pentru a arăta că, nivelul de trai este extrem de diferit, în funcție de mărimea veniturilor și a familiei

(lunare) fiecărei gospodării, în corelație cu cheltuielile de consum structurate pe produse alimentare, nealimentare și servicii.

Scăderea nivelului de trai s-a realizat în principal datorită eroziunii veniturilor reale și a reducerii drastice a forței de muncă. În această situație, în vederea sporirii veniturilor, unii au fost nevoiți să își mai găsească un loc de muncă, și acesta de foarte multe ori pe piața neagră. Este adevărat că, economia subterană oferă o alternativă pentru lipsa unui post de muncă legal, dar cei care acceptă să muncească la negru, au și o serie de dezavantaje legate de lipsa asigurării sociale și medicale, drepturile muncii și protecția oferită prin contract, precum și a altor garanții ale unor condiții decente de viață. Astfel, pentru a crește nivelul de trai al populației și implicit a veniturilor reale, este nevoie de o creștere și o dezvoltare a economiei în concordanță cu valorile și necesitățile autentice umane ale societății noastre.

4.1.2 Salariul – venit fundamental

În cadrul oricărei activități economice se creează bogăție sub forma diferitelor bunuri și servicii. Prin vânzare-cumpărare, sau prin alte operațiuni, bunurile și serviciile se transformă în venituri, procese la care, direct sau indirect, participă toți agenții economici. Astfel, pentru contribuția adusă la realizarea muncii ca factor de producție care concură la desfășurarea oricărei activități, posesorul său, cel ce o depune, primește o sumă de bani, o remunerație denumită **salariu**.

Din punct de vedere economic, *salariul reprezintă venitul fundamental prin care se remunerează munca salariată în întreprinderi și administrații, fiind în același timp un mod particular de recompensare și anume prețul unei munci închiriate și întrebuințate de un agent economic pe bază de contract*⁸.

Salariul este însă și un **mijloc de comunicare al întreprinderii cu exteriorul, fiind un punct de plecare, dar și un rezultat. În el se reflectă condițiile exterioare unității, condiții în cadrul cărora prețul va însoți forța de muncă până la încheierea ciclului economic**⁹.

*Salariul este componenta principală a venitului, atât prin pondere cât și prin faptul că celelalte categorii de venituri sunt asociate statutului de salariat*¹⁰. Salariul nu este același cu venitul din muncă, deoarece acesta din urmă include pe lângă salariu și alte venituri din muncă, dar nici cu venitul personal, pentru că acesta are o sferă mai largă, cuprinzând, la nivel național, venitul curent care revine tuturor persoanelor, din toate sursele. De asemenea, există diferențe în abordarea

⁸ Niță Dobrotă, *Dicționar de economie*, București, Editură Economică, 2001, p. 392

⁹ Simion Ilie, *Civilizația salariului*, București, Editura Eficient, 1997, p. 174

¹⁰ Done Ioan, *Salariul și motivația muncii*, București, Editura Expert, p. 91

salariului în țările aflate în tranziție și în țările dezvoltate. În economiile aflate în tranziție, câștigul salarial cuprinde:¹¹

- salariile, respectiv drepturile în bani și natură cuvenite pentru munca efectiv prestată (inclusiv pentru timpul lucrat suplimentar), sporurile și indemnizațiile acordate ca procent din salariu sau în sume fixe, sumele plătite pentru timpul nelucrat (indemnizații pentru concediul de odihnă și de studii, zile de sărbătoare, alte zile libere, concedii medicale), premiile, alte sume etc.;
- sumele plătite din profitul net și din alte surse.

În economiile țărilor dezvoltate, câștigul salarial reprezintă practic costul direct, format din salariul pentru munca depusă, sporuri, premii, plăți pentru timpul nelucrat (concedii, zile libere, concedieri, lichidări).

În ultimii ani câștigă teren concepul de **wage package** (pachet salarial), ce cuprinde totalitatea veniturile globale (bănești sau în natură) pe care le obține salariatul angajat pe un post de muncă. Presupunând că acesta lucrează un timp complet, el primește, sub forma pachetului salarial, câștigul salarial, precum și tot ceea ce rezultă din sistemele de asigurare și asistență socială (scutiri sau reduceri pentru mărfurile sau serviciile produse de firmă; facilități persoanelor sau pentru familie, etc.).

Astfel, politica salarială cuprinde câștigul salarial, salariul social și veniturile rezultate din sistemele de asigurări și asistență socială, din acțiunile administrative în domeniul social, finanțările din impozite etc.

Sistemul de salarizare sau sistemul de recompensare a angajaților reprezintă totalitatea veniturilor materiale și bănești, a înlesnirilor și avantajelor prezente sau viitoare, determinate direct sau indirect de calitatea de angajat și de activitatea desfășurată de acesta.

Privită prin prisma analizei valorii, recompensa are două dimensiuni:

- **utilitatea**, reprezentând recompensa intrinsecă, concretizată în sentimentul de realizare, de recunoaștere a meritelor, de satisfacție în muncă, de dezvoltare personală și poziție în societate;

- **costul**, reprezentând recompensa extrinsecă, concretizată în recunoașterea oficială, materială sau nematerială a activității și calității angajatului.

Elementele componente ale sistemului de recompense, mărimea și ponderea lor sunt determinate de rolul, utilitatea și necesitatea socială a activităților prestate sau a produselor obținute (vezi Fig.4.9).

¹¹ Anuarul Statistic al României, 2000

Mărimea recompensei este determinată de mai mulți factori:

Performanța. Orice patron face o corelație între nivelul salariului și nivelul de performanță atins de angajat în timpul desfășurării oricărei activități. Aprecierea corectă a performanței permite departajarea care execută același gen de activitate. Pentru a asigura o corelație între performanță și recompensă, este necesar să se respecte următoarele condiții:

- **Încrederea angajaților în manageri.** Un manager stimat de angajați e în măsură să aprecieze corect corelația dintre performanță și recompensă și poate decide diferențierea acesteia, în timp ce alți manageri preferă să nu-și creeze greutatea uniformizând recompensele;

- **Libertatea performanței.** Angajatul trebuie să știe că, dacă realizează o performanță superioară va fi răsplătit în mod corespunzător;

- **Existența unor manageri instruiți.** Managerul poate aprecia corect performanțele și asigură realizarea acestora de către angajați;

- **Posibilitatea reală de a plăti recompensa.** Lipsa resurselor financiare necesare recompensării poate duce la diminuarea performanțelor angajaților;

- **Evidențierea clară a performanței.** Fiecare angajat trebuie să știe ce înseamnă performanța la locul său de muncă, pentru a putea acționa în sensul creșterii acesteia;

- **Cunoașterea de către angajați a structurii recompensei.** Cunoscând dimensiunea fiecărui element al recompensei, angajatul va fi direct interesat să modifice acea latură a activității sale care va determina atribuirea unei recompense mai mari;

- **Flexibilitatea sistemului de plăți.** Un sistem de plăți mai flexibil poate cuprinde mai multe aspecte ale activității, mai multe laturi ale performanței.

La rândul său, performanța în muncă poate fi condiționată de satisfacția muncii și de atitudinea generală a individului față de muncă. Principalele forme de manifestare a satisfacției de muncă sunt: atitudinea față de obligații; atitudinea față de firmă; atitudinea față de manageri; condițiile generale de muncă; starea de sănătate; statutul social.

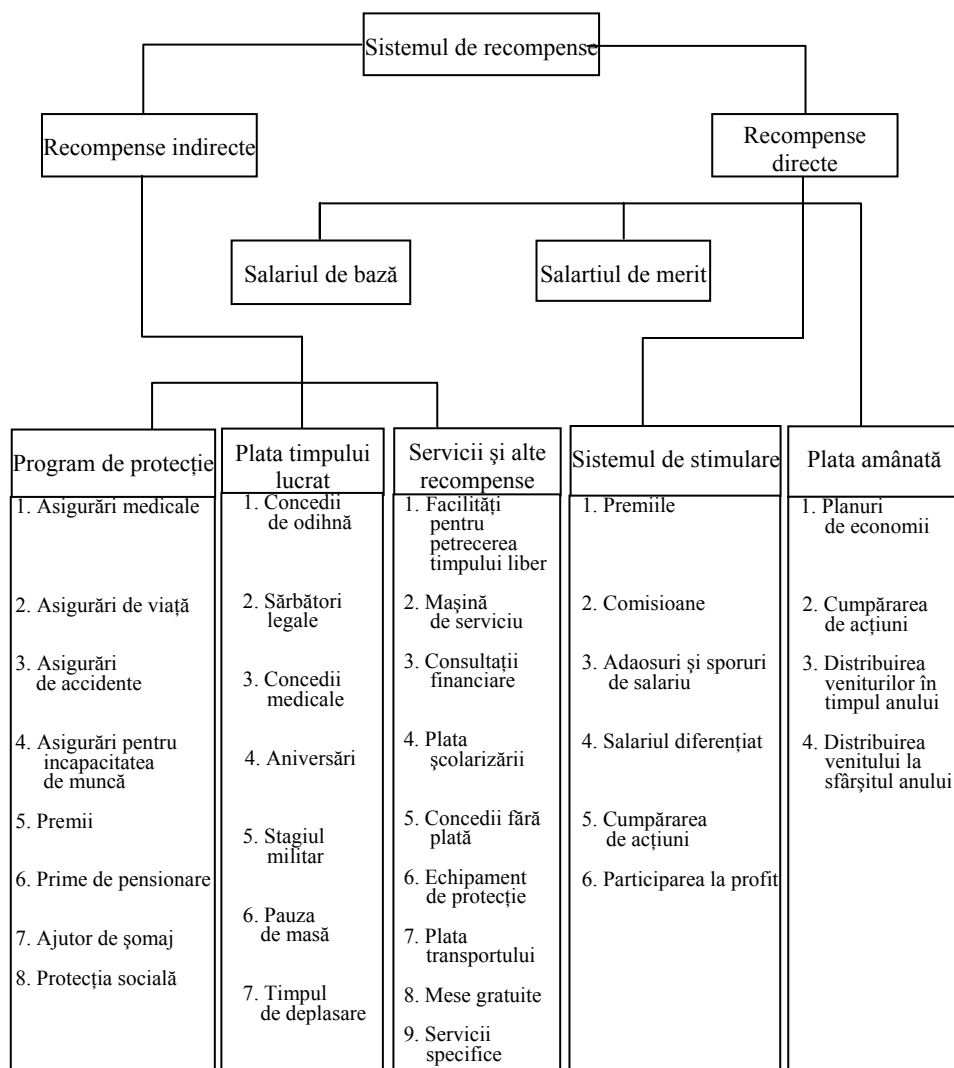


Figura 4.9 Conținutul sistemului de recompense¹²

Criterii de determinare a salariilor

Nivelul salariilor într-o organizație depinde de un ansamblu de criterii și în principal de:

- **nivelul general al salariilor**

¹² Barr Nicolas, *Labor markets and social policy in central and eastern Europe*, Oxford University Press, 1944, p. 32

▪ **nivelurile specifice ale salariilor**

Criteriile referitoare la **nivelul general al salariilor** pot fi grupate în funcție de sursa acestora. Astfel, se poate vorbi de un set de criterii legate de **mediul în care evoluează organizația** și, apoi de un set de criterii referitoare la **caracteristicile organizației**.

Criteriile ce decurg din **caracteristicile mediului** și care influențează nivelul general al salariilor sunt:

- **piața muncii** unde cererea și oferta de forță de muncă pot influența limitele salariilor (minim sau maxim) pe care le poate plăti organizația. Nivelul minim al salariilor fiind influențat de: nivelul salariilor și de nivelul șomajului din zonă, disponibilitatea forței de muncă, etc. Nivelul maxim al salariilor pe care organizația își permite să le plătească depinde de: cererea pentru produsele și serviciile oferite, proporția costurilor salariale în totalul costurilor, eficiența relativă a organizației;
- **pragul de sărăcie** influențează nivelul salariilor având la bază bugetele de familie, care reflectă consumul necesar pe categorii socioprofesionale, pe medii și grade de vârstă corelate cu evoluția în timp a veniturilor;
sindicatul pot avea un impact vizibil asupra nivelului salariilor, atunci când acestea sunt puternice capabile să reprezinte interesele salariaților;
- **sectorul de activitate economică**, cu cât un sector de activitate necesită mai multă forță de muncă, cu atât costul acesteia este mai ridicat și cu atât salariile au tendința să fie mai scăzute;
- **amplasarea geografică**, nivelul salariilor diferă de la o regiune la alta, dar și de la o țară la alta (de exemplu salariile din București sunt mai ridicate decât cele oferite de alte județe din țară, sau chiar și în interiorul unui județ sunt deosebiri între salariile plătite);
- **legislația** poate influența nivelul salariilor, de exemplu legile referitoare la salariul minim, acesta nu influențează doar nivelul salariilor mici, ci pot provoca creșteri în lanț ale salariilor la toate nivelurile. De asemenea, procentul de creștere a salariilor poate diferi de la un nivel la altul și poate crește într-un termen mai lung sau mai scurt.

Din rândul criteriilor care influențează nivelul salariilor și care își au izvorul în

caracteristicile organizației fac parte:

- **mărimea organizației**, organizațiile mari au tendința să plătească salarii mai ridicate decât organizațiile mai mici;

- **capacitatea de plată**, aceasta este legată de eficiența și rentabilitatea organizației (nivelul profitului);
- **nivelul productivității**, ritmul de creștere al salariilor nu trebuie să fie mai rapid decât cel al indicelui productivității muncii în decursul unei perioade;
- **prestigiul organizației**, anumite organizații practică anumite grile de salarizare cu scopul de a reflecta imaginea pe care acestea doresc să o proiecteze publicului, de „bun cetățean”, solidar cu comunitatea în care acționează.

Criteriile legate de **nivelurile specifice ale salariilor** pot modifica nivelul salariilor în favoarea individului. Din rândul acestora amintim:

- **potențialul indivizilor** poate fi apreciat prin experiența anterioară, pregătirea și succesul obținut;
- **vechimea în muncă** este considerată un criteriu de creștere a salariilor, cel mai adesea în cazul funcționarilor sau tehnicienilor și mai puțin în cazul personalului productiv;
- **performanța indivizilor**, poate fi abordată ca un criteriu de determinare a salariilor specifice, fiind stabilite anumite criterii sau reguli după care nivelul prezent al salariului unui individ să reflecte corect nivelul de performanță al acestuia, dar este posibil ca regula să se dovedească a fi falsă;
- **puterea individuală de negociere**, depinde de capacitatea indivizilor de a-și negocia salariul în raport cu managerii

Principiile sistemului de salarizare

Sistemul de salarizare din România are propriile sale coordonate, propriile sale principii, care constituie chintesența reglementărilor, normelor și practicilor din domeniul salarizării și mai mult reprezintă adevărate jaloane în soluționarea eventualelor diferențe și conflicte. Astfel, sistemul de salarizare este caracterizat și condus după următoarele principii¹³:

- principiul descentralizării salarizării și al liberalizării salariului;
- principiul negocierii salariilor;
- principiul egalității de tratament în stabilirea salariilor;
- principiul salarizării în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorului;
- principiul salarizării în raport cu pregătirea și competența profesională;

¹³ Valer Dorneanu, *Sistemul de salarizare în România*, Editura Eficient, 1999

- principiul salarizării după importanța muncii și complexitatea lucrărilor efectuate;
- principiul salarizării după rezultatele muncii;
- principiul salarizării în condițiile de protecție socială;
- principiul confidențialității.

În continuare sunt prezentate principiile generale cel mai frecvent utilizate în literatura de specialitate și, totodată, cu o implicare deosebită la elaborarea sistemelor de salarizare.

Salariul egal pentru muncă egală

Este unul din principiile de bază ale salarizării, cu o utilitate practică deosebită, întrucât oferă punctul de plecare pentru determinarea salariilor.

Acest principiu a fost enunțat în art. 23 (2) al Declarației Universale a Drepturilor Omului, în care se afirmă: „Toți oamenii, fără nici un fel de discriminare, au dreptul la un salariu egal pentru o muncă egală.”

Aplicarea acestui principiu în sistemul de salarizare se reflectă prin faptul că nu sunt prevăzute salarii stabilite pe astfel de criterii, ci numai după timpul lucrat, nivelul de pregătire profesională și condițiile de muncă. Potrivit acestui principiu, două sau mai multe persoane care prestează aceeași muncă, atât din punct de vedere cantitativ, cât și calitativ, primesc același salariu, fără a face diferențieri în ceea ce privește nivelul salariului în funcție de sex, vârstă, religie, etc.

Determinarea nivelului salariului în baza acestui principiu constituie cea mai bună garanție a stabilirii unor salarii echitabile.

Salarizarea în funcție de cantitatea muncii

Volumul de muncă realizat de un salariat poate fi măsurat prin cantitatea de produse executate sau prin numărul de ore efectiv lucrate. Salarizarea în funcție de cantitatea de produse executate este aplicată muncitorilor salariați în acord, în care salariile se determină prin înmulțirea salariului pe unitate de produs la cantitatea de produse executate în perioada respectivă.

Cu ajutorul normelor de timp se poate calcula, când este cazul, salariul pentru diferite categorii de lucrări și produse sau pentru diferite operații. Salariul pentru un anumit produs sau operație se determină prin înmulțirea salariului tarifar orar la norma de timp pentru un produs sau operație.

Salarizarea în funcție de numărul de ore efectiv lucrate este aplicată muncitorilor salariați după timpul lucrat și personalului administrativ, executiv și de deservire generală. Salariile acestor categorii de personal rezultă din înmulțirea salariului tarifar orar la numărul de ore efectiv lucrate. În cazul neîndeplinirii repetate a sarcinilor de muncă, muncitorii salariați după timpul lucrat pot fi sancționați prin stabilirea unor salarii tarifare orare mai mici față de cele prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Salarizarea în funcție de nivelul de calificare profesională

Aplicarea acestui principiu impune stimularea personalului pentru ridicarea continuă a nivelului de pregătire, în folosul propriu atât al personalului, cât și al întreprinderii, deoarece cu cât calificarea profesională este mai înaltă, cu atât contribuția personalului este mai substanțială, ceea ce justifică o salarizare mai mare. Adică, munca complexă a unui muncitor calificat se prezintă în procesul de producție ca muncă simplă multiplicată, de mai bună calitate, ce permite producerea unei valori mai mari pe o unitate de timp decât munca simplă. Această valoare sporită creează baza economică a unei salarizări superioare a muncii calificate.

Având în vedere faptul că angajatul cu un nivel de calificare superior produce o valoare superioară pentru firmă, patronul trebuie să asigure crearea posibilităților privind ridicarea nivelului de calificare, și anume: realizarea unor forme de studiu în cadrul firmei; trimiterea angajaților la cursuri speciale de perfecționare, etc.

În ultimul timp, experiența economică, precum și recente studii de specialitate relevă numeroase schimbări pe planul reevaluării criteriului diferențierii, generate de efectele puternice pe care revoluția științifico-tehnică le produce în conținutul muncii. Astfel, creșterea nivelului general de pregătire a forței de muncă a condus la reconsiderarea diferențelor dintre punctele extreme ale scărilor de salarizare, ceea ce echivalează cu o anumită devalorizare a criteriului calificării în diferențierea salariilor.

Cu toate acestea, calificarea prezintă interes atât pentru patron, cât și pentru salariați. Pe de o parte, patronul este interesat de atragerea personalului cu calificare superioară, deoarece de la acesta se așteaptă producerea unei valori mai mari pentru firmă. Pe de altă parte, salariatul va pretinde un salariu mai mare, fiindcă valoarea produsă de acesta este superioară valorii produse de un salariat cu un nivel de salarizare inferior.

Salarizarea în funcție de calitatea muncii

Deși aplicarea principiului salarizării în funcție de nivelul de calificare satisface, în majoritatea cazurilor, și cerințele interesării pentru prestarea unei munci calitativ superioare, totuși, este necesar să se pună un deosebit accent pe construirea unui sistem de salarizare bazat pe stimularea muncii de calitate superioară, deoarece pot exista situații în care doi lucrători, având aceeași calificare, să obțină rezultate diferite din punct de vedere calitativ.

Aplicarea principiului salarizării după calitatea muncii se reflectă în sistemele de salarizare prin prevederea unor premii pentru obținerea de produse calitativ superioare pe perioade îndelungate sau alte premii speciale, cum ar fi cel pentru lipsa de rebuturi etc.

În afară de premiile acordate pentru obținerea producției de calitate superioară, e necesară introducerea unor sancțiuni în cazul rebuturilor. Pentru

producerea rebutului total, angajatul este pedepsit prin faptul că nu va fi remunerat pentru producția realizată. Producerea unui rebut partial din vina angajatului este eliminat din timpul acestuia, care nu se remunerează sau este plătit cu un salariu tarifar mai mic față de cel prevăzut în contractul colectiv de muncă.

Salarizarea în funcție de condițiile de muncă

Cu toate că unele efecte ale revoluției științifico-tehnice produse în mediul de muncă au făcut ca și acest principiu să fie într-un fel neglijat de patroni, reacțiile individuale ale salariaților față de unele locuri de muncă, meserii și profesii au impus și în continuare reevaluarea condițiilor de muncă, menținerea și chiar accentuarea în oarecare măsură a diferențelor de salarii generate de condițiile de muncă.

Așadar, în conceperea oricărui sistem de salarizare trebuie să se țină seama și de condițiile în care se prestează munca, acordându-se salarii mai mari celor care își desfășoară activitatea în condiții de muncă mai grele, diferența de salarii reprezentând cheltuielile mai mari strict necesare refacerii sau reproducerii forței de muncă. În cazul în care munca respectivă nu ar fi remunerată corespunzător, evident că ar scădea interesul salariaților pentru efectuarea de munci în condiții grele sau foarte grele.

Greutatea muncii este înțeleasă în sensul larg de dificultate relativă a muncii, constând din deosebirile dintre procesele de producție și cele ale muncii concrete sau condițiile variate în care se desfășoară activitatea, ca de exemplu: munca prestată în subteran, munca prestată în condiții nocive, dăunătoare, cu pericole și riscuri de accidentare și îmbolnăvire profesională, etc.

În astfel de cazuri, consumul de forță de muncă în procesul de muncă este diferit. Munca grea necesită un consum mai mare de forță de muncă comparativ cu munca normală sau cea ușoară. Indiferent de efortul depus, potrivit cerințelor legilor biologice, fiecare individ trebuie să-și restabilească regulat forța și capacitatea de muncă, necesarul de bunuri de consum alimentar fiind diferit, în funcție de consumul energetic în procesul muncii. În acest scop, salariul muncitorului care prestează o muncă grea trebuie să depășească salariul celui care îndeplinește o muncă normală sau ușoară, într-o asemenea măsură, încât diferența să reprezinte cheltuielile mai mari strict necesare pentru reproducerea forței de muncă.

În același timp, un consum mai mare de forță de muncă, în procesul de producție, creează, efectiv, în aceeași unitate de timp, o valoare mai mare decât munca socială medie, constituind astfel sursa economică a unei salarizări suplimentare. Dacă munca desfășurată în condiții grele nu ar fi salarizată conform necesităților, atunci nu s-ar putea reface și menține capacitatea de muncă și, prin urmare, ar scădea interesul angajaților pentru astfel de activități. Aplicarea acestui principiu se reflectă în sistemele de salarizare prin: acordarea de sporuri pentru

condiții grele și nocive de muncă corespunzător timpului lucrat în asemenea condiții; durata mai mica a zilei de muncă; numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar, etc.

Caracterul confidential al salariului

Aplicarea acestui principiu înseamnă interzicerea comunicării altor persoane a salariilor angajaților întreprinderii respective. În vederea păstrării confidențialității salariului, în contractele colective de muncă ale unor întreprinderi este prevăzută sancționarea administrativă, prin desfacerea contractului de muncă, a persoanelor cu atribuții de serviciu care au acces la salariile individuale ale personalului și care au comunicat altor salariați ai întreprinderii sau unor persoane terțe, salariile individuale realizate de salariații întreprinderii.

Deși, în sistemul economiei centralizate acest principiu nu a fost aplicat în sistemele de salarizare, este necesară păstrarea confidențialității salariului, mai ales în perioada de tranziție la economia concurențială, caracterizată prin instabilitate economică, cu mari diferențe de salarii, atât în cadrul unităților economice, cât și între ramurile economiei naționale. Existența unor diferențe mari de salarii dintr-o unitate economică poate duce la: nemulțumiri din partea angajaților; sporirea fluctuației personalului; reducerea productivității muncii, etc. Existența diferențelor mari de salarii în diferite ramuri ale economiei naționale poate duce la declanșarea unor greve ale salariaților din ramura respectivă în vederea majorării salariilor.

De fapt, patronii doresc păstrarea confidențialității atât a salariilor individuale, cât și a sistemului de salarizare în întregime. Păstrarea confidențialității salariului individual este explicată de patron prin faptul că acesta încheie contracte individuale de muncă cu fiecare angajat în care sunt reflectate atât condițiile de salarizare, cât și mărimea recompenselor pe care angajatul le va primi în perioada respectivă de timp. Comunicarea salariilor individuale ar putea duce la nemulțumiri și insatisfacții din partea angajaților.

De asemenea, patronul este interesat de păstrarea confidențialității sistemului de salarizare în întregime, deoarece cunoașterea sistemului de salarizare de alte firme, în special de firmele concurente, ar putea aduce prejudicii mari firmei respective.

Problema salarizării s-a aflat permanent și în atenția managerilor. Pornind de la experiența acumulată în acest domeniu, mulți manageri au încercat să stabilească unele principii de salarizare și să ofere direcțiile de perfecționare a acestora. Ca urmare, au fost elaborate 10 principii abordate din perspectivă managerială¹⁴.

1. Salariul de pornire nu trebuie să fie mai mare decât este necesar

¹⁴ Lefter Viorel, Manolescu Aurel, *Managementul resurselor umane*, București, Editura Didactică și Pedagogică, 1995, pag. 272

pentru a atrage un candidat și a accepta locul de muncă propus.

2. Valoarea relativă a contribuției unui salariat în organizație trebuie să fie exprimată prin mărimea și frecvența creșterilor salariale.

3. Performanța înaltă ar trebui răsplătită printr-o creștere adecvată a salariului. Performanța slabă impune reducerea salariului.

4. Promovarea garantează o creștere a salariului.

5. Cel mai bun apreciator al performanțelor unui salariat este managerul acestuia.

6. Discuțiile despre dezvoltarea performanței individuale trebuie să fie separate de discuțiile despre plată.

7. Managerii trebuie plătiți mai bine decât subordonații lor.

8. Avantajele neimpozabile sau parțial impozabile, câștigurile suplimentare reprezintă elemente de răsplată efectivă pentru manageri.

9. O primă acordată managerilor la nivel mediu este un instrument eficient pentru asigurarea unui nivel competitiv al recompensei totale și pentru recompensarea performanțelor individuale.

10. Managerii companiei și specialiștii în domeniul salarizării sunt cele mai competente persoane în măsură să determine tipul și nivelul optim al recompenselor acordate salariaților.

Interesul tot mai mare pentru o politică eficientă izvorăște din convingerea tot mai evidentă a economistilor și a altor specialiști în domeniu că remunerația este nu numai o consecință ci și o premisă a unei activități economico-sociale eficiente.

Componentele sistemului de salarizare

Potrivit Legii nr.14/1991 privind salarizarea, salariul este compus dintr-o parte fixă numită salariul de bază, și o parte variabilă formată din sporuri și adaosuri.

Salarul de bază constituie partea principală a salariului total, se stabilește pentru fiecare salariat, în raport cu calificarea, importanța și complexitatea lucrărilor ce revin postului în care este încadrat, cu pregătirea și competența profesională. De regulă, în cazul societăților private salari de bază se stabilește prin contract colectiv de muncă și contract individual de muncă, iar în cazul instituțiilor bugetare prin lege ori prin alte acte normative. Potrivit Legii nr.14/1991 nici un salariu de bază nu poate fi inferior salariului minim brut pe țară, fiind un etalon de referință, astfel că, în raport de acesta se calculează diferite alte drepturi ale angajaților, precum și multe din obligațiile ori facilitățile din diverse domenii (sisteme de indexare-compensare, indemnizații, sporuri etc.)

Sporurile reprezintă un supliment de salariu al cărui cuantum se stabilește prin aplicarea unui procent la salariul de bază și țin de condițiile în care se prestează munca. Astfel, există mai multe tipuri de sporuri:

- a) **Sporuri comune**, care se practică în orice domeniu și în orice formă de activitate salarială, dintre care: sporul de vechime în muncă; sporul pentru muncă desfășurată peste programul normal; sporul pentru lucru sistematic peste programul de lucru; sporul pentru munca prestată în timpul nopții; sporul pentru exercitarea unei munci suplimentare; sporul pentru funcții încredințate temporar; sporul pentru utilizarea unei limbi străine; sporul de stabilitate; sporul pentru doctorat; sporul pentru activități desfășurate de către nevăzători încadrați în gradul I de invaliditate.
- b) **Alte sporuri** destul de numeroase și diverse, care se acordă cu deosebire în societățile comerciale și regiile autonome, în sectoarele private și altele sunt specifice instituțiilor bugetare.
- **Societățile comerciale și regiile autonome acordă:** sporuri pentru condiții grele de muncă; sporuri pentru condiții deosebite ori nocive de muncă; sporuri pentru condiții periculoase; sporuri pentru activitatea de pază; sporuri de vechime în societate.
 - **Sectoarele private acordă și alte sporuri specifice condițiilor speciale:** spor de izolare; spor de șantier; spor pentru muncă în subteran; spor pentru scufundări; indemnizația de zbor; spor de frig; spor de înălțime; spor pentru condiții penibile de muncă.
 - **Instituțiile bugetare**, prin legile lor de organizare și funcționare, au sporuri proprii: sporul de risc și solicitare neuropsihică; sporul de confidențialitate.

Denumirea sporului	Cuantumul sporului
Spor pentru lucru în subteran	40%
Indemnizații de zbor	Lei/ora zbor
Spor pentru condiții grele de muncă	15%
Spor pentru condiții nocive	Lei/lunar
Spor pentru condiții periculoase	15%
Spor pentru orele lucrate în timpul nopții	25%
Spor de șantier	Lei/zi
Spor pentru orele lucrate suplimentar peste programul de lucru	100%
Spor pentru lucrul sistematic peste programul normal	25%
Spor pentru exercitarea unei funcții suplimentare	30%

Denumirea sporului	Cuquantumul sporului
Spor pentru utilizarea a cel puțin a unei limbi străine acolo unde necesitățile postului o impun	10%
Spor de vechime în muncă	
3-5 ani	3%
5-10 ani	6%
10-15 ani	9%
15-20 ani	12%
peste 20 de ani	15%

Sporuri la salariu acordate de către societățile comerciale, regiile autonome în baza Hotărârii Guvernamentale din 25.02.1991

Adaosurile, spre deosebire de sporuri, au două trăsături caracteristice proprii:

- depind și sunt motivate de rezultatele muncii fiind menite a le stimula și recompensa în mod suplimentar;
- au un caracter aleatoriu atât în ceea ce privește acordarea lor cât și în ceea ce privește cuantumul lor.

În ceea ce privește temeiul acordării lor, acestea se regăsesc, asemenea sporurilor, fie în contractul colectiv de muncă, cât și în contractul individual de muncă sau în unele legi ori hotărâri guvernamentale în cazul instituțiilor publice.

Pentru **societățile comerciale și regiile autonome** există următoarele tipuri de adaosuri: *adaosul de acord; premiile în cursul anului și cele anuale pentru rezultate deosebite care se calculează ca procent din fondul de salarizare realizat lunar și cumulată de la începutul anului; cota parte din profitul realizat; alte adaosuri convenite de părțile contractului respectiv.*

Pentru instituțiile bugetare: *premiile individuale în timpul anului calculate ca procent din fondul de salarizare; al 13-lea salariu, care poate fi acordat sau nu, după cum poate fi redus sau anulat în cazul prestării unei activități necorespunzătoare ori în cazul aplicării unei sancțiuni disciplinare; premii pentru realizarea de economii la cheltuielile de personal; stimulent; indemnizații de conducere; indemnizații de coordonare; indemnizații de ședință pentru judecători, procurori; primele de vacanță; indemnizațiile care se acordă în cazul transferului salariatului în altă localitate; indemnizații de instalare pentru absolvenți de învățământ superior; diurne de deplasare pentru delegări, detasări; indemnizații în lei sau în valută.*

Adaosurile și sporurile la salariu sunt confidențiale, nu pot fi comunicate, sub sancțiunea suportării rigurilor legii, altor persoane fizice sau juridice.

Formele de salarizare

Prin forme de salarizare se înțeleg acele mijloace și procedee prin care se comensurează munca prestată în cadrul contractului individual de muncă, se cuantifică rezultatele ei și, în raport cu acestea, se stabilesc drepturile salariale cuvenite persoanelor respective.

În cursul acestui secol, în țările cu o economie matură de piață, în practica salarizării din întreprinderile industriale, prin acțiunea convergentă a partenerilor sociali, au fost conturate, în principal, următoarele forme de salarizare:

1. Salarizarea după timpul lucrat sau în regie;

2. Salarizarea în acord sau cu bucată.

În funcție de condițiile concrete de organizare a muncii și de interesul stimulării mai puternice a unor laturi cantitative sau calitative ale activității, acordul poate îmbrăca următoarele forme:

2.1. Salarizarea în acord direct;

2.2. Salarizarea în acord indirect;

2.3. Salarizarea combinată (cu prime);

2.4. Salarizarea pe colective de lucratori (echipe);

3. Participarea salariaților la rezultatele întreprinderii.

4. Salarizarea prin cote procentuale.

1. Salarizarea după timpul lucrat (în regie)

Personalul încadrat în această formă este plătit după timpul lucrat fără a se ține seama de cantitatea sau calitatea muncii depuse.

Salariul tarifar se stabilește pe oră, iar cel efectiv se obține înmulțind numărul orelor lucrate într-o lună cu salariul orar. O anumită cantitate și calitate a rezultatelor muncii sunt subînțelese pentru că ele au fost luate în calcul la încadrarea personalului pe posturi și trepte de salarizare. Este o formă de salarizare simplă de aplicat, potrivită situațiilor în care rezultatele muncii nu pot fi evaluate cu suficientă exactitate (activități creative, de conducere) sau nu depind de efortul lucratorului. Are dezavantajul că nu stimulează și nu conduce la creșterea productivității muncii.

2.1 Salarizarea în acord direct (pe bucată)

Salariul efectiv se calculează în funcție de rezultatele obținute, înmulțind salariul stabilit pentru unitatea de produs cu volumul producției. În cazul comerțului se poate aplica prin stabilirea unui procent din desfacerea realizată, salariul efectiv obținându-se înmulțind acest procent cu vânzarea efectuată într-o lună. Această formă are următoarele **avantaje**:

- generează sentimentul de echitate;

- conduce la creșterea productivității muncii;
- elimină nevoia de control, deci reduce cheltuielile administrative;
- se aplică foarte bine pentru munca în afara unității, la domiciliu.

Practica a evidențiat și o serie de **dezavantaje**:

- lucrătorul poate ajunge la surmenaj, în dorința de a câștiga cât mai mult;
- pot apare probleme de calitate;
- apar situații conflictuale cu conducerea privind evaluarea și recunoașterea volumului rezultatelor;
- solicită o activitate laborioasă de stabilire a salariului normat pe unitatea de produs pentru toate produsele sau operațiile și de adaptare continuă a normei;
- nu se garantează un salariu minim.

2.2 Salarizarea în acord indirect

Caracteristica salarizării în acord indirect este aceea că ea se referă la salariații care, deși nu participă nemijlocit la transformarea obiectului muncii, ca cei salariați în acord direct, au o contribuție importantă, ajutându-i pe aceștia, creându-le condiții favorabile pentru desfășurarea fără întreruperi a activității lor. Influențând în mare măsură rezultatele muncitorilor salariați în acord direct, este corect ca salarizarea celor ce îi servesc să depindă de realizările acestora.

Lista meseriilor la care se aplică salarizarea în acord indirect se aprobă de Consiliul de Administrație sau poate fi inclusă ca anexă a contractului colectiv de muncă.

Salarizarea în acord indirect se face proporțional cu nivelul mediu de îndeplinire a normelor de muncă de către muncitorii salariați în acord direct.

Există tendința de a cointeresa prin mecanismul acordului indirect și alte categorii de personal, de exemplu: maiștri, șefi de secție, cadre de execuție și de conducere din serviciile funcționale, precum și cadrele de conducere ale societății comerciale sau regiei autonome.

Această extindere a acordului indirect se pare a fi artificială și ineficientă, neatingându-se scopul urmărit. Ar fi corect ca toate cadrele de conducere să fie stimulate prin asocierea la risc.

2.3 Salarizarea combinată (cu prime) încearcă să combine avantajele formelor anterior prezentate.

Salariul efectiv se compune din două părți principale:

- a) salariul de bază calculat după timpul lucrat ca minim garantat;
- b) o remunerare variabilă a randamentului sau performanțelor, și care se adaugă salariului de bază (în general se consideră că prima nu poate depăși o treime din salariul total realizat).

Cele mai uzuale prime sunt:

- prime de calitate (pentru identificarea defectelor sau evitarea pătrunderii componentelor cu probleme de calitate în produsul finit);
- prime de vânzare (pentru depășiri ale valorii normate ale vânzărilor);
- prime pentru muncă în condiții speciale;
- prime de producție pentru sporul de productivitate peste un anumit nivel (în partea inferioară primele trebuie să stimuleze rezultatele după care, peste o limită să devină neinteresante, pentru a se evita surmenajul).

Sistemul primelor se bazează pe timpul mediu normal pentru realizarea unei piese sau operații. Economia de timp, realizarea piesei sau operației într-un timp mai scurt, aduce un salariu suplimentar. Practic, numai o parte din creșterea de venit ca urmare a creșterii productivității orare a muncii revine salariatului. Prima este reprezentată de o parabolă: ea crește până când lucratorul își dublează rezultatele după care se plafonează. Cele mai cunoscute formule sunt: formula lui **Taylor**, **formula Halsey**, **formula Rowan**, **formula York**, **sistemul Bedaux** și **formula Schueller**¹⁵.

Dacă: S = salariul cuvenit

s = salariul orar

t = timpul efectiv consumat

T = timpul normal pentru o piesă sau un produs

n = numărul de piese realizate

p = suma cuvenită ca salariu pentru o piesă

P = prima acordată pentru fiecare piesă realizată suplimentar

Atunci, în cazul sistemului de prime:

$$S = st + np$$

$$P = 1/m [s(T-t)], \text{ unde } m = 1/2 \text{ sau } 1/3 \text{ în cazul formulei Halsey}$$

sau
$$P = t/T [s(T-t)], \text{ în cazul formulei Rowan.}$$

2.4 Salarizarea pe colective de lucratori (echipe) este o formă de acord aplicată la volumul total al rezultatelor unei echipe. Se negociază cu echipa un fond de salarii global pe lucrare sau proiect, în condițiile în care acesta poate fi mărit sau diminuat și regula de repartizare pe membrii echipei. Forma stimulează cooperarea în muncă, reduce conflictele și competiția între indivizi, elimină efectele negative ale absentismului.

3. Participarea salariaților la rezultatele întreprinderii este o formulă suplimentară care stimulează întreg personalul, mărește atașamentul față de

¹⁵ Aurel Manolescu, *Managementul resurselor umane*, București, Editura Economică, 2001, pag. 81

întreprindere și preocuparea pentru perfecționarea activității. Se poate calcula și alocă un fond pentru suplimentarea salariilor în funcție de beneficiul obținut, de creștere a productivității muncii și de creștere a capitalului prin surse proprii. Se pot distribui, de asemenea, un număr de acțiuni ale întreprinderii cu titlu gratuit salariaților.

Suma de bani pe care o dedică lunar salariatul este **salariul net**. Suma de bani care i se cuvine lunar după munca prestată și calculată conform sistemului de salarizare și formelor aplicate este **salariul brut**, mai mare decât cel net cu valoarea impozitului pe salariu și a altor rețineri efectuate conform legii. Întreprinderea, la rândul ei, are de achitat o serie de contribuții și taxe. Având în vedere reglementările actuale din România întreprinderea are cheltuieli salariale efective aflate în raport de circa 1,8/1 față de salariul mediu brut. În acest mod, cheltuielile salariale ale întreprinderii devin foarte mari; ea trebuie să analizeze cu atenție dacă este oportun să creeze un nou loc de muncă. În toate cazurile în care munca unei (sau unor) persoane poate fi înlocuită cu folosirea unei mașini se recomandă această soluție.

Întreprinderea aplică și un sistem de premiere a salariaților cu ocazii deosebite și pentru rezultate deosebite. Acordarea premiilor are un efect favorabil dacă se realizează pe baza evaluării corecte a salariaților și dacă sumele sunt semnificative.

Pe lângă sistemul de salarizare, întreprinderile mari utilizează un sistem flexibil de avantaje acordate salariaților. Acestea contribuie la reducerea fluctuației personalului și reducerea cheltuielilor pentru angajarea și instruirea noilor salariați. Vârsta, educația, experiența în muncă, satisfacția profesională, situația familială, sunt factori de luat în considerare la stabilirea „pachetului” de avantaje ce va fi folosit pentru creșterea productivității, ridicarea calității produselor și construirea unui climat favorabil întreprinderii.

Principalele avantaje sunt:

- reduceri de prețuri la produsele cumpărate de salariații din firmă;
- posibilitatea de a plăti în rate cumpărăturile de la întreprindere;
- finanțarea parțială a unor cheltuieli de pregătire, altele decât stagiile organizate de întreprindere;
- sprijin financiar în construcția de locuințe și achiziționarea unor bunuri de folosință îndelungată (împrumuturi în condiții avantajoase);
- atribuirea în folosință a unei locuințe de serviciu;
- posibilitatea de a folosi autoturismul firmei (inclusiv în interes personal);

- utilizarea caselor de odihnă, a bazelor sportive, și alte facilități social-culturale;
- concedii suplimentare plătite;
- loc de parcare rezervat (pentru managementul firmei);
- amenajări pretențioase ale locului de muncă;
- asigurarea unei mese gratuite sau la pret subvenționat pe zi (acordarea tichetelor de masă).

Toate aceste avantaje însumează anual cheltuieli considerabile, iar acestea se vor acorda în masura în care evaluări riguroase demonstrează ca efectele pozitive cuantificate în bani depășesc nivelul cheltuielilor.

4. Salarizarea prin cote procentuale are ca scop stimularea activității comerciale privind vânzarea de produse sau de prestații de servicii. Persoanele antrenate în astfel de activități nu fac parte din personalul permanent al întreprinderii, cu contract de muncă pe durată nedeterminată. Legătura lor cu întreprinderea este stabilită prin contracte speciale de prestări de servicii, de exemplu vânzare de cărți, ziare, reviste, audiocasete, videocasete, CD-uri, alte mărfuri sau servicii de asigurarea de locuri în autocare de excursii, locuri în stațiuni de odihnă etc. salarizarea lor se face cu o cotă procentuală stabilită prin contractul amintit.

În condițiile actuale se practică în diferite țări sistemele de salarizare **Taylor, Ford, Harsley, Roman, Enursan** care sunt variante ale celor două forme fundamentale de salarizare (pe unitate de timp și acord) sau diferite combinații ale lor (mixte), bazate pe noile metode de organizare a muncii, pe stimulente premiale și pe factorii psihologici.

De asemenea, se observă tendința spre lărgirea folosirii formei de salarizare pe unitatea de timp sub denumirea de **Controlled Day Rate System** (sistem de salarizare controlat pe unitatea de timp)¹⁶. Creșterea gradului de mecanizare și automatizare a proceselor de producție face, ca salariul să nu depindă în mare măsură de factorul uman, ci de ritmul de lucru al mașinilor și instalațiilor. Totodată în condițiile automatizării, nu are ori dispare legătura directă dintre produsul muncii și munca muncitorului individual. În felul acesta necesitatea și posibilitatea pentru folosirea salariului pe unitate de timp se lărgesc. În SUA circa 70% din muncitorii industriali sunt plătiți pe unitate de timp, iar în Franța proporția este între 60% și 80% din muncitori.

Pentru a descifra tendințele viitoare în evoluția formelor de salarizare nu este suficient să ne mulțumim cu examinarea unor date statistice care exprimă frecvent valori medii. Se știe că aceste valori medii disimulează realitatea, conducându-ne la concluzii eronate.

¹⁶ Burloiu Petre, *Managementul resurselor umane*, Lumina Lex 2001 ed. 3, pag.1196-1242

Ceea ce este esențial și nu trebuie uitat, este faptul că salariul ca preț al forței de muncă este supus acțiunii legii cererii și ofertei. În limita determinată de acțiunea acestei legi, patronul poate plăti toate formele de salarii (salariu de bază, prime, participări la beneficii și accesoriile la salarii). Salariile de bază se comprimă atunci când ponderile celorlalte forme cresc. Această modificare a structurii fondului total destinat salarizării are ca scop creșterea interesului pentru creșterea productivității muncii. Se știe că salariul de bază, fiind sigur, are un caracter nestimulator, somnifer. Se consideră că numai ce se acordă peste salariul de bază are caracter stimulator.

În concluzie, în viitor se va continua să se procedeze elastic în funcție de necesitatea stimulării și menținerii ritmului muncii folosind toate elementele cunoscute ale utilizării fondului de salarii. Este de dorit ca folosirea acestor elemente să se facă cu înțelepciune, evitându-se tensiunile care pot degenera în conflicte de muncă.

4.2 Politica salariilor

În condițiile restructurării economiei României privind trecerea la economia de piață, concomitent cu privatizarea unor sectoare ale economiei și re tehnologizarea producției, o importantă hotărâtoare pentru redresarea și relansarea economiei au măsurile luate privitor la politica salarială.

Politica salarială reprezintă, atât la nivel macro, cât și microeconomic, instrumentul concret de reglare a cererii și ofertei forței de muncă, de îmbinare a ocupării și folosirii eficiente a forței de muncă. Pentru ca salariul să acționeze ca pârghie a stimulării creșterii economice, ca sursă de venit și de sporire a nivelului de trai, politica salarială trebuie să satisfacă o multitudine de cerințe.

În primul rând, să asigure o corelație corespunzătoare între creșterea producției și cea a masei salariale, respectiv - între volumul masei salariale și cel al bunurilor și serviciilor oferite pe piață, între creșterea productivității muncii și sporirea salariului mediu.

Altfel spus, politica de salarii stimulează creșterea productivității muncii, acționând ca factor de stabilizare macroeconomică, de menținere în limite rezonabile a inflației.

Politica salariilor, inclusiv flexibilitatea salariilor, reprezintă pârghii ale alocării reocupării forței de muncă pe sectoare, ramuri, profesii, categorii de calificare etc. Politica de salarii trebuie să urmărească stabilirea mărimii salariului în funcție de calitate, competitivitate, performanță etc. Trebuie să fie rezultatul intereselor agenților economici atât sub aspectul recompensării pentru

participare la muncă, cât și cel al stimulării rentabilității și sporirii producției pentru reinvestire și dezvoltare.

Pentru satisfacerea acestor cerințe la nivelul macroeconomic, politica de salarii este necesar să fie concepută ca o componentă a strategiei economice globale - alături de politica ocupării forței de muncă, de politica fiscală, monetară, bugetară și de credite, după cum, la nivelul microeconomic, constituie o parte componentă a strategiei firmei. La nivel de firmă, politica salarială implică atât o latură internă, cât și una externă.

Latura internă urmărește modelarea și susținerea prin salarii a raporturilor de muncă din interiorul întreprinderii, respectiv dintre conținutul muncii diferitelor meserii și profesii, sfera de atribuție a postului, grilele de salarizare și modalitățile de plată.

Latura externă a politicii de salarii vizează o anumită „alinieră”, realizată prin mecanisme de piață, între nivelul și structura salariilor plătite și cele practicate de alte firme din ramură, cel puțin pentru profesiile-cheie. În felul acesta, firmele reușesc să-și păstreze nucleul de bază al forței de muncă.

Salarizarea în cadrul firmei, realizată în baza unui sistem mai mult sau mai puțin propriu, are un optim de salarizare, care se poate desfașura între două variante-limită:

- a) un nivel prea ridicat al salariilor care consumă banii ce ar putea fi investiți în extinderea întreprinderii sau pentru plata dividendelor;
- b) un nivel scăzut al salariilor care nu stimulează performanța, nu asigură interesarea, mai ales pentru forța de muncă înalt calificată. Aceasta sporește fluctuația forței de muncă și, totodată, costurile firmei pentru recrutarea personalului.

În procesul reformei economice, liberalizării salariului s-a trecut responsabilitatea construirii și aplicării sistemului de salarizare la nivelul firmei unde se află centrul de greutate al politicii salariale.

Liberalizarea salariilor nu a fost însoțită, cum e și firesc, de trecerea de la un sistem de salarii centralizat la un sistem de salarii bine determinat.

Politica salarială, în perioada reformei economice, s-a dezvoltat și a evoluat pe fondul scăderii continue a producției și a productivității muncii, fapt care a dus, de la bun început, la anularea rezultatelor și eficienței scontate a măsurilor de politica salarială. Pe de altă parte, acțiunea tot mai intensă a unor factori, cum ar fi: cursul de schimb, privatizarea, a făcut ca politica salarială să treacă pe locul secund.

Orice acțiune în planul restructurării și reformei salariale devine ineficientă, dacă politica salarială practică nu o susține.

Altfel, încurajarea inițiativei și diversității microeconomice în planul formării salariului va permite un cadru general macroeconomic al politicii salariale. Aceasta va duce la luarea unor măsuri necesare politicii salariale.

Sistemul de salarizare în perioada de tranziție trebuie să satisfacă, cel puțin, următoarele condiții generale: stabilitate; restructurare; protecție socială. De aceea politica salarială trebuie să se caracterizeze prin flexibilitate, mobilitate și transparență.

Pentru ca salariul să devină un stimulent eficace, o pârghie a flexibilității pieței muncii și a reglementării ocupării, e necesar să fie realizate, minimum, trei obiective:

- creșterea productivității muncii, deci respectarea corelației dintre randamentul muncii și valoarea forței de muncă exprimate prin salariu;
- protejarea nivelului ocupării, respectiv stimularea prin salarii a mobilității în alocarea resurselor de muncă, a autoperfecționării și calității muncii prestate;
- creșterea nivelului de trai, deci o ameliorare a puterii de cumpărare a populației.

Chiar și numai aceste elemente de politică salarială pot constitui premisele și, totodată, rezultatele acțiunii salariului pe piața muncii ca principal instrument economic de reglementare a acesteia.

În perioada de tranziție sunt binevenite o serie de convenții, care au ca rezultat o anumită uniformitate în implementarea unor măsuri de politică salarială. Acestea par a fi cele mai importante în procesul continuării reformei privind stimularea și folosirea eficientă a forței de muncă. Prin schimbarea ierarhizării, prin multiplicarea sau prin eliminarea unora sau altora dintre ele, se poate susține și stimula procesul de reformare și de ajustare a rolului și funcțiilor salariului pe piața muncii ca indicator al echilibrelor macroeconomice.

Construirea unei noi politici salariale este posibilă, însă nu se va putea realiza, dacă nu vor funcționa corespunzător și celelalte piețe cu care se află în permanentă interdependență - piața produselor și a serviciilor, piața financiară etc.

În politica veniturilor salariale, obiectivul Programului de guvernare pe perioada 2001-2004 îl constituie asigurarea unui venit care să permită un minim decent de viață (vezi Tabelul 4.5).

Politica veniturilor salariale

Tabelul 4.5

Domeniul	Scopuri/Obiective	Măsuri și acțiuni pentru implementare	Termen
Politica veniturilor	- crearea condițiilor de creștere a veniturilor familiale pe măsura creșterii productivității muncii și a eficienței economice. Combaterea sărăciei	- reglarea creșterilor salariale (prin politica de indexare a salariului minim) în concordanță cu schimbările în productivitatea muncii - corelarea măsurilor de politică salarială cu măsurile de politică monetară și fiscală - programe de combatere a sărăciei țintite spre grupurile sociale cele mai vulnerabile	2000-2004
Politica salarială în domeniul public	Îmbunătățirea condițiilor și procedurilor de salarizare în sectorul public (inst. publice regii autonome, companii naționale)	- folosirea instrumentului alocațiilor bugetare pentru implementarea politicii de venit în sectorul public - stabilirea de principii unitare de salarizare în sectorul public - introducerea de criterii de performanță specifice sectorului public	2000-2004
Politica privind ajutoarele familiale	- stabilirea unei politici coerente privind ajutoarele familiale		2000-2004

Sursa: Programul de guvernare 2000-2004

În anii 2001 și 2002, politica veniturilor salariale s-a reflectat în mod diferit în sectorul concurențial și, respectiv cel bugetar. În cazul agenților economici din **sectorul concurențial**, măsurile restrictive și de condiționare a creșterii salariale au fost adoptate în anul 2001 prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 79/2001 privind întărirea disciplinei economico-financiare, prin care s-a urmărit creșterea rolului bugetelor de venituri și cheltuieli, a programelor de reducere a arrieratelor și plăților restante, precum și a productivității muncii. Aceste măsuri au fost continuate și în anii următori, iar pentru a se evita anumite nerealizări, Guvernul a stabilit câteva obiective asupra politicii veniturilor salariale la nivelul sectorului

concurențial, inclusiv în întreprinderile publice cu capital majoritar de stat:¹⁷

- monitorizarea, în continuare, a creșterilor salariale numai la agenții economici care înregistrează pierderi sau arierate față de bugetul de stat și bugetul asigurărilor sociale de stat;
- supravegherea creșterii salariului mediu lunar în fiecare an comparativ cu anul anterior; creștere care nu trebuie să fie superioară creșterii productivității muncii calculată pe aceeași perioadă, în condiții comparabile, în unități fizice sau pe baza altor indicatori economici specifici fiecărui sector de activitate;
- la agenții economici cu capital de stat care înregistrează pierderi din activitatea de exploatare sau arierate, creșterea fondului de salarii va fi limitată la cel mult indicele de creștere al prețurilor de consum, calculat ca medie an curent/medie an anterior;
- în situația în care în cursul anului unitatea își redresează situația economică și financiară, fiind eliminate pierderile sau arieratele, se poate aproba un buget rectificat care să permită o majorare suplimentară a salariilor, cu respectarea corelațiilor între indicatori;
- menținerea contractelor de performanță ale conducătorilor unităților, urmărindu-se, prin intermediul acestora, creșterea profitabilității firmelor.

În **sectorul bugetar**, politica salarială a fost fundamentată și corelată cu evoluția inflației. Astfel, în anul 2001 s-a stabilit prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 42/2001, o creștere medie salarială egală cu nivelul estimat al indicelui prețurilor de consum; majorarea salariilor fiind acordată în 3 etape, respective: 7% în luna martie, 7% în luna iunie și 5% în luna septembrie. În anul 2002, se asigură o creștere medie salarială egală cu nivelul estimat al indicelui prețurilor de consum, calculat ca medie a anului 2002 față de luna decembrie a anului 2001; majorarea acordându-se, potrivit Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 187/2001, în 2 etape: 8% în luna ianuarie și 12% începând cu luna octombrie.

Începând cu anul 2003, obiectivul guvernului asupra politicii sociale în cadrul sectorului bugetar, l-a constituit creșterea salariilor nominale, adoptată printr-un act normativ și care a avut în vedere: acoperirea integrală a indicelui prețurilor de consum prognozat pentru anul 2003; o creștere a salariului real, în corelație cu indicele de creștere a PIB-ului prognozat pentru anul 2003; diferențieri ale creșterilor salariale pe sectoare și domenii prioritare, prin aplicarea unei noi legislații care să reglementeze, într-un mod unitar, salarizarea personalului din acest sector. Deci, în sectorul bugetar, Guvernul va iniția o reierarhizare a salariilor în funcție de importanța domeniului și de performanța serviciilor prestate.

¹⁷ Programul de guvernare 2000-2004

Această reierarhizare va fi negociată cu partenerii sociali, astfel încât, să se evite modificările conjuncturale, de multe ori subiective, ale valorilor de referință sectoriale sau ale coeficienților de ierarhizare. În cadrul societăților comerciale cu capital de stat, a regiilor autonome și companiilor naționale se va urmări respectarea legislației privind remunerarea în concordanță cu obligațiile asumate prin contractul de administrare, cu eficiența activității și cu plata obligațiilor față de bugetul de stat.

Ca element de referință al sistemului salarial din toate sectoarele de activitate, indiferent de forma de proprietate, **salariul de bază minim brut pe țară**, a fost stabilit la un nivel mai ridicat, pentru a stimula procesul de remotivare a muncii. Astfel, salariul minim brut pe economie s-a stabilit, prin Hotărârea de Guvern nr.1515/2003, începând cu luna ianuarie 2004, la 2.800.000 lei, pentru un program complet de lucru de 170 ore în medie pe lună. Totodată, s-a acționat pentru o mai mare stabilitate a salariului minim, care să permită agenților economici să evalueze, pe o perioadă mai lungă, costul forței de muncă, politica de firmă și de produs.

4.2.1 Salarizarea și măsurile de protecție socială

Într-o economie de piață dezvoltată, în care relațiile de piață sunt consolidate, veniturile din muncă sunt determinate, în principal, de funcționarea pieței – a pieței bunurilor și a pieței muncii. Intervenția statului în formarea salariilor, în scopul combaterii sărăciei, are un câmp de aplicație restrâns și se realizează prin intermediul stabilirii și **garantării salariului minim**. Acesta a apărut ca formă de protecție împotriva exploatării și a sărăciei, a salariaților cu o poziție mai slabă pe piața muncii: tineri, femei, persoane fără calificare, salariați din domeniile de activitate periferice, lipsiți de posibilitatea de a se organiza în sindicate.

Salariul minim pe economie constituie principalul instrument al politicii salariale, orientat spre combaterea sărăciei, instrument care se bucură de o largă răspândire în întreaga lume și a cărei vechime depășește un secol (Noua Zeelandă și Austria, treptat Anglia 1900, Franța 1915, Norvegia 1918, SUA 1912).

Condițiile care au generat apariția noțiunii de salariu minim

Salariul se formează ca rezultat al cererii și ofertei forței de muncă de pe piața muncii. În cazul unei depășiri evidente a ofertei față de cererea forței de muncă, salariul tinde să scadă, iar pentru salariații de pe treptele inferioare, acesta poate să coboare sub limita asigurării unui nivel de trai decent. În astfel de situații

a apărut necesitatea intervenției statului în scopul asigurării unei protecții sociale a celor mai expuse categorii de salariați.

Așadar, salariul minimal reprezintă, în primul rând, o categorie socială și, numai în al doilea rând, o categorie economică.

Un rol deosebit îi revine Organizației Internaționale a Muncii (O.I.M.), care, chiar de la începutul activității sale, a optat pentru încurajarea statelor în vederea adoptării unor politici favorabile salariilor minimale, ce ar garanta venitul necesar pentru asigurarea unor condiții decente de trai.

Problema salariului minimal s-a aflat permanent în atenția O.I.M. În Declarația de la Philadelphia, din 1944, O.I.M. indică drept misiune ajutorarea guvernelor în vederea elaborării unor programe ce ar asigura minimumul vital pentru toți acei care muncesc și au nevoie de o astfel de protecție. Ulterior, în art. 23 (3) al Declarației Universale a Drepturilor Omului, din 10 decembrie 1948, se afirmă: „**Orice om muncitor are dreptul la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare care să-i asigure atât lui, cât și familiei sale o existență conformă demnității umane**¹⁸”.

Necesitatea intervenției statului, prin stabilirea pe cale legislativă a salariului minim, s-a adevărit în special pentru salariații nesindicalizați sau cei din sindicatele slab organizate, sau pentru cazurile în care nu sunt încheiate contracte colective de muncă pe bază de negocieri colective. În legislație, ideea salariilor minime a apărut pentru prima dată în 1894, în Noua Zeelandă, unde, prin lege, au fost fixate salarii minimale pentru personalul nesindicalizat. Ulterior a urmat extinderea introducerii salariilor minime și în alte state.

Prima prevedere constituțională cu privire la salariul minim a apărut în Constituția Mexicului, în anul 1917, definind salariul minim astfel: „**Salariul minim de care va trebui să se bucure muncitorul va fi acela, care, după condițiile fiecărei regiuni, se va considera ca suficient pentru a satisface nevoile normale ale vieții muncitorului, educația și nevoile sale oneste în calitatea sa de cap de familie**”.

În țările industrializate s-au manifestat trei tendințe privind stabilirea salariilor minime:

a) țări care nu au întreprins nimic sau au recurs foarte puțin la această măsură datorită faptului că sistemul de negocieri colective în aceste țări este foarte extins (Germania, Suedia, Austria etc.);

b) țări care au introdus sistemul salariilor minime în anumite ramuri dar, în special, în acele ramuri în care sindicalismul este slab dezvoltat (Anglia, Irlanda);

c) țări în care dispozițiile legislative privind salariile minime se aplică tuturor salariaților (Luxemburg, Franța, Belgia, Portugalia etc.).

¹⁸ *Salaires minima*, Geneve, Bureau International du Travail, 1995, pag. 41

Stabilirea salariului minim constituie unul din elementele principale ale politicii sociale destinate luptei împotriva sărăciei și a satisfacerii nevoilor tuturor salariaților și familiilor lor. Stabilirea salariului minim are drept obiectiv esențial asigurarea unei protecții sociale a salariaților cu cele mai mici salarii pe piața muncii.

Pot exista, de fapt, abateri și excepții în aplicarea sistemelor de stabilire a salariilor minime.

În unele țări există persoane sau categorii de persoane care nu au nevoie de protecție. Drept exemplu pot servi persoanele aflate în serviciul autorităților publice sau persoanele care au un venit sporit.

Excepțiile sau abaterile sunt uneori stabilite în baza caracteristicilor specifice ale muncii, care fac dificilă aplicarea dispozițiilor privind salariile minime, de exemplu, pentru personalul casnic, voiajori, etc.

Excepțiile privind aplicarea sistemelor salariilor minime diferă de la o țară la alta, bazându-se pe anumite particularități și anume, sunt excluși:

- muncitorii în vârstă/pensionarii (Chile, Austria);
- salariații handicapați (Chile, Japonia);
- persoanele care muncesc în organizații nerentabile - instituții religioase, filantropice, politice, patriotice, de caritate etc. (Canada, SUA);
- salariații cu regim de muncă partial (Nigeria);
- tinerii muncitori sau ucenicii (Japonia, Marea Britanie, Polonia);
- personalul casnic (Canada, Filipine) etc.

Modul de fixare a salariilor minime, a nivelelor salariilor minimale diferă de la o țară la alta, salariul fiind stabilit atât prin măsuri legislative, cât și prin negocieri colective la nivel național. Salariul minimal poate fi stabilit la nivel național, pe regiuni geografice sau pe ramuri de activitate.

Atribuțiile salariului minim

Aplicarea în practică a salariilor minime impune realizarea unor atribuții:

I. Protejarea unor anumite categorii de salariați al căror nivel de salarizare este cel mai redus pe piața muncii și considerate deosebit de vulnerabile. Prin vulnerabilitate se înțelege riscul de cedare sau de slăbiciune la o eventuală acțiune a unui anumit factor de agresiune. În cazul dat, riscul de cedare constă în micșorarea salariilor anumitor categorii de salariați în urma schimbării cererii și ofertei de forță de muncă.

Vulnerabilitatea este caracteristică anumitor categorii de salariați cu putere de negociere foarte slabă pe piața muncii. În aceste categorii de salariați sunt incluși muncitorii la domiciliu, muncitorii necalificați, angajații nesindicalizați, tinerii, femeile, angajații neîncadrați pe bază de contracte colective de muncă, etc. În asemenea situații este necesară intervenția statului, pentru a proteja într-o măsură mai mare sau mai mică acele categorii de salariați care sunt vulnerabile pe piața muncii. Chiar și în cazul acestor categorii de salariați, fixarea salariilor minime de către stat este o soluție temporară. Calea de bază este considerată negocierea colectivă. Ideea generală constă în faptul că statul trebuie să se amestece cât mai puțin în problemele stabilirii salariilor și a celorlalte condiții de muncă, iar atunci când este cazul - să intervină, dar să consulte reprezentanții muncitorilor și ai patronilor. Nu este ușor să se stabilească în ce moment patronii și muncitorii au ajuns la un grad de organizare suficient pentru ca să se poată, fără risc, să se renunțe la sistemul de fixare a salariilor minime prin intervenția statului.

II. Asigurarea salariaților cu „salarii echitabile”. În anumite perioade de timp, pe piața muncii pot să apară anumite disproporții între salariile unor profesii sau specializări cu un nivel de complexitate echivalent sau analogic.

Obiectivele salariilor echitabile sunt diferite și prevăd:

- ameliorarea veniturilor muncitorilor din clasa de salarizare inferioară;
- raționalizarea structurii salariilor pe ramuri de activitate și pe categorii profesionale;
- îmbunătățirea relațiilor profesionale.

Salariile „echitabile” nu vizează un număr restrâns de salariați cu salarii inferioare, ci se pot aplica tuturor angajaților, inclusiv celor cu salarii mai mari dintr-o anumită ramură. Fixarea salariilor echitabile se aplică mai frecvent în țările în curs de dezvoltare decât în țările cu economie concurențială.

III. Stabilirea unui nivel (planșeu) de salarizare, ca bază a structurii salariilor. Stabilirea unui nivel de salarizare, ca bază a structurii salariilor are ca scop - fundamental combaterea pauperismului pe care l-ar putea provoca jocul concurențial de pe piața muncii. Se protejează salariații tuturor ramurilor și se împiedică salarizarea lor sub nivelul minimal admisibil.

Ideea de a stabili un nivel de salarizare, ca bază a structurii salariilor, a apărut în țările cu economie de piață. Numeroase țări au introdus un nivel minim pe țară. Chiar și în acele țări în care statul nu intervine pentru a stabili niveluri minime, ideea de a stabili o bază generală pentru structura salariilor a prezentat mult interes. În Danemarca, Finlanda și Grecia au fost fixate niveluri minime de salarizare cu aplicație foarte largă, pe cale de acorduri, între organizațiile centrale

ale patronilor și cele sindicale. În țările în curs de dezvoltare, fixarea salariilor minime cu aplicare generală este formula cea mai curent aplicată.

IV. Salariul minimal trebuie să devină un instrument al politicii macroeconomice pentru realizarea obiectivelor naționale. Fixarea salariilor minime ca instrument al politicii macroeconomice pentru a acționa asupra nivelului general și asupra structurii salariilor, prevede realizarea unor obiective naționale și anume: reglarea activității economice; creșterea economică; îmbunătățirea repartiției venitului, etc.

Ca instrument al politicii macroeconomice, fixarea salariilor minime se bazează pe ideea că prin efectele sale directe sau indirecte, ea va avea un impact semnificativ asupra nivelului general al salariilor.

Fixarea salariilor minime oferă statului un mijloc concret pentru armonizarea dispozițiilor luate în materie de salarii și opțiunilor economico-sociale ale statului.

Metodele și criteriile de fixare a salariilor minime

Examinarea practicilor naționale a permis identificarea unor tipuri de mecanisme de fixare a salariilor minime. Luând în considerație organul care deține principala putere de decizie privind stabilirea salariilor minime, putem distinge următoarele metode:

- a) *deciziile de bază sunt luate de puterea legislativă;*
- b) *deciziile de bază sunt luate de puterea executivă;*
- c) *unele comisii sau consilii sunt împuternicite să formuleze recomandări;*
- d) *unele consilii sau comisii sunt împuternicite să ia decizii definitive.*

Stabilirea prin lege a mărimii salariului minim general, aplicat la nivel național, poate fi îmbinată cu un mecanism de fixare a salariului minim pentru o ramură economică pe calea convenției colective sau pentru fiecare nivel ierarhic.

În ceea ce privește sfera de aplicare a mecanismului de fixare a salariilor, se pot distinge următoarele tipuri de salarii minime: cu aplicare generală; pe zone sau regiuni strict determinate; pe ramuri de activitate; pe categorii profesionale.

Dispozițiile legislative cu privire la criteriile care pot fi folosite la stabilirea salariilor minime prezintă o mare diversitate, pornind de la principii generale până la precizarea unor factori nesemnificativi.

Organizația Internațională a Muncii este preocupată să ajute guvernele și sindicatele prin elaborarea unor instrumente și criterii utile pentru fixarea salariilor minime. Astfel, O.I.M., prin recomandarea nr. 30, din anul 1928, asupra metodelor de fixare a salariilor minime, prevede: „***Pentru determinarea***

***nivelurilor minime de salariu care ar trebui să fie fixate, organismele de fixare a salariilor ar trebuie, în toate cazurile, să țină cont de necesitatea de a asigura muncitorilor interesați un nivel de viață convenabil*¹⁹.**”

Ulterior, O.I.M., prin recomandarea nr. 80 din anul 1951, pe lângă criteriul „nivelului de viață convenabil” pe care îl menține, precizează principalii factori care trebuie luați în considerație și anume: costul vieții, valoarea rezonabilă și echitabilă a serviciilor făcute, salariile plătite pentru lucrări analogice și comparabile cu cele din convențiile colective în agricultură, nivelul general al salariilor pentru lucrări de calitate comparabilă privind alte ocupații din regiunile unde angajații sunt suficient de bine organizați.

Luând în considerație creșterea rolului salariilor minime în numeroase țări și, mai ales, în cele în curs de dezvoltare, O.I.M., prin Convenția nr. 131 din anul 1970 asupra salariilor minime, menționează, alături de criteriile sociale, unii factori economici, și anume:

A) necesitățile de trai ale muncitorilor și familiilor lor, având în vedere:

- nivelul general al salariilor din diferite ramuri de activitate;
- nivelul prețurilor și tarifelor;
- drepturile cu caracter social;
- nivelul veniturilor altor categorii sociale;
- posibilitățile de completare din alte surse a veniturilor.

B) condițiile economice ale societății, și anume:

- nivelul productivității muncii;
- rata profitului necesară pentru asigurarea unei dezvoltări economice;
- asigurarea unui grad corespunzător de ocupare a forței de muncă.

Fixarea și ajustarea salariilor minime sunt fondate pe anumite criterii. În literatura de specialitate, se menționează patru criterii fundamentale utilizate la fixarea salariilor minime, și anume:

- nevoile muncitorilor și ale familiilor lor;
- capacitatea de plată a patronilor în raport cu economia națională, în ansamblu;
- compararea nivelurilor de viață a diferitelor categorii sociale;
- exigențele dezvoltării economice.

Nevoile muncitorului. Se determină, cantitativ și calitativ, gama bunurilor și serviciilor indispensabile pentru a acoperi nevoile muncitorilor. După aceasta se calculează costul și se stabilește venitul de care muncitorul trebuie să dispună. Pentru nevoile alimentare, se ia ca bază consumul de energie normal pe sexe

¹⁹ *Salaires minima*, Geneve, Bureau International du Travail, 1995, pag. 67

și categorii de activități. În ce privește nevoile de subzistență elementară, se iau în considerație cheltuielile pentru locuință, îmbrăcăminte, educație, transport, sănătate, petrecerea timpului liber. Noțiunea de nevoi sociale se asociază cu aceea de demnitate. Este dificil de precizat care este punctul de delimitare a gradului de satisfacere a acestor nevoi între sărăcie și bunăstare.

În unele țări, se folosesc metode indirecte. Prin anchete sociale asupra bugetelor unor familii din clasele inferioare de venituri, se stabilesc cheltuielile alimentare, iar după aceea sunt analizate critic cele nealimentare. Împreună cu cheltuielile alimentare, cele nealimentare proiectate formează venitul total de care angajatul ar trebui să dispună.

Salarii și venituri comparabile. Examinarea comparativă a salariilor și veniturilor permite factorilor responsabili să se orienteze în mod realist asupra posibilităților de intervenție în domeniul fixării salariilor minime. În primul rând, se stabilește o clasificare a ramurilor - după similitudinea activităților, iar în cadrul activităților, o clasificare a meseriilor - după similitudinea complexității și a eforturilor. Dar, potrivit acestor clasificări, se poate trece la o comparație eficientă între salariile nominale și structurile lor. Această comparație scoate în evidență ramurile de activitate cu nivelurile de salarizare cele mai joase, orientând atenția organelor de stabilire a salariilor minime în direcția corectă.

Capacitatea de plată. Este criteriul pe care patronatul îl opune celorlalte criterii (nevoile angajatului și salariile comparabile) susținute de reprezentanții salariaților. Această capacitate poate fi estimată prin posibilitatea întreprinderii de a suporta o majorare a salariilor fără o creștere a costurilor globale ale întreprinderii și nici a prețurilor. O astfel de absorbție este posibilă prin reducerea altor elemente de cost, cum ar fi: micșorarea cotei salariilor pe unitatea de produs ca urmare a creșterii productivității muncii, economisirea de energie, de materiale și a altor consumuri directe și indirecte.

Criteriul capacității de plată poate fi abordat și în legătură cu posibilitatea întreprinderii de a majora salariile din profit, fără repercusiuni economice pe termen scurt sau lung.

Exigențele dezvoltării economice. Este un criteriu general care ține seama de toate repercursiunile pe care fixarea salariilor minime le poate avea asupra economiei în ansamblu, asupra creșterii economice, asupra stabilității, asupra ocupării forței de muncă și, în special, asupra șomajului.

În practică, exigențele dezvoltării economice au o importanță mai mare sau mai mică în raport cu numărul salariaților care ar trebui să beneficieze de salarii minime. Cu cât acest număr este mai mare, cu atât mai puternică este influența nivelurilor minime asupra nivelului general al salariilor, cu atât e mai important să se acorde atenție obiectivelor de dezvoltare economică.

Atunci când dinamica salariilor minime este un instrument al politicii macroeconomice, când obiectivul constă în a acționa asupra mișcării generale a salariilor, este absolut indispensabil să se țină seama de efectele pe care măsurile avute le vor avea asupra ansamblului economic.

În țările în curs de dezvoltare, constrângerile dezvoltării economice pun o serie de probleme complexe care se află în centrul dezbaterii asupra politicii naționale a salariilor.

Prima problemă constă în consecințele modificării nivelului general al salariilor reale. Dacă se produce o majorare a salariilor în detrimentul profiturilor, există pericolul scăderii economiilor și a investițiilor, care vor avea un efect negativ asupra creșterii economice.

Majorarea salariilor, dacă acestea sunt prea mici, poate asigura o ameliorare a productivității muncii și favoriza, prin aceasta, creșterea economică.

A doua problemă constă în faptul că trebuie să se ia în considerare ocuparea forței de muncă. În afară de faptul că majorarea salariilor ar putea provoca o scădere a investițiilor generatoare de noi locuri de muncă, ea riscă să rețină patronii să angajeze muncitori a căror productivitate este slabă, ceea ce ar avea o influență negativă asupra cererii de bunuri cu un volum mare de muncă și de încurajare a adoptării de tehnici care ar antrena un mare volum de capital.

Problema a treia constă în faptul că un nivel de salarizare prea ridicat riscă să se transforme într-un factor al șomajului urban, în măsura în care speranțele de ocupare și de câștig apar ca una din marile cauze ale afluxului rural spre orașe.

Primele trei criterii pot fi considerate norme tradiționale pentru determinarea mărimii salariilor minime. În ceea ce privește exigențele dezvoltării economice, acestea sunt un criteriu general care tine seama de toate repercusiunile pe care fixarea salariilor minime le poate avea asupra ansamblului economic, sferei ocupării forței de muncă, precum și asupra șomajului. Astfel, salariile minime trebuie fixate ținând seama de contextul socio-economic general.

Pe de altă parte, în Recomandarea nr.135 a O.I.M., din anul 1970, se menționează că „**mărimea salariului minim este necesară a fi ajustată la intervale de timp, luându-se în considerație modificările costului vieții și alte condiții economice**²⁰”.

Ajustarea salariilor minime devine necesară în urma reducerii puterii lor de cumpărare, creșterii globale a prețurilor. Revizuirea mărimii salariilor minime poate fi realizată și la cererea muncitorilor și patronilor sau a reprezentanților acestora. Conform Recomandării nr.10 a O.I.M. din anul 1928, „**mărimea minimă**

²⁰ *Salaires minima*, Geneve, Bureau International du Travail, 1995, pag. 104

a salariilor, stabilită de organisme de fixare a salariilor, poate fi revizuită/ajustată la dorința muncitorilor și patronilor²¹”.

Un rol important, în acest sens, revine frecvenței și procedurii de ajustare a nivelului salariilor minime. În această privință, nu există o regulă fundamentată științific de stabilire a intervalelor dintre revizuirile salariilor minime.

O.I.M., prin Recomandarea 89, acordă statelor libertate deplină în ceea ce privește periodicitatea ajustării salariilor minime. De fapt, O.I.M. nu precizează frecvența acestor ajustări. De asemenea, nu preconizează o procedură ce ar declanșa aceste ajustări, nici nu solicită autorităților competente să prevadă revizuirea nivelurilor salariilor minime la intervale cât mai apropiate.

Din practica țărilor și guvernelor raționale, se știe că ajustarea nivelurilor salariilor minime se efectuează: la intervale de timp regulate, de fiecare dată când autoritățile de resort o consideră necesară (Egipt, Mozambic); trimestrial (Polonia); semestrial (Ecuador); anual (Japonia, Noua Zeelandă); la un interval de 2 ani (Indonezia, Turcia); la un interval de 3 ani (Canada); nu există nici o periodicitate (Mauritania).

În ce privește evoluția adoptării sistemelor de salarii minime, în diferite țări s-au manifestat mai multe tendințe, și anume:

- țări care nu au întreprins nimic în fixarea salariilor minime sau au avut o implicare foarte limitată (Germania, Austria, Suedia, Elveția);
- țări ce au introdus sisteme de salarii minime în anumite ramuri, unde sindicalismul este puțin dezvoltat (Anglia, Noua Zeelandă);
- țări în care dispozițiile legislative privind salariile minime ce aplică aproape tuturor unităților (Franța, Olanda, Spania).

Prin urmare, soluționarea problemelor privind salariul minim care trebuie să asigure o protecție socială necesită o activitate intensă de documentare și cooperare din partea organismelor guvernamentale de resort, a institutelor de cercetări de profit și, evident, din partea sindicatelor.

În România salariul minim pe economie a fost instituit în 1991, ca element special de protecție socială, iar garantarea plății acestuia fiind prevăzută prin legea salarizării nr. 14/1991, Legea nr. 68/1993, OU24/2000. Conform legii stabilirea salariului minim național revine guvernului după consultarea cu partenerii sociali. Acesta a crescut progresiv, de la 250.000 lei în 1997 la 2.800.000 lei, de la 1.01.2004 și până în prezent (vezi Tabelul 4.6).

²¹ *Salaires minima*, Geneve, Bureau International du Travail, 1995, pag. 105

Evoluția salariului minim în perioada 1997-2004

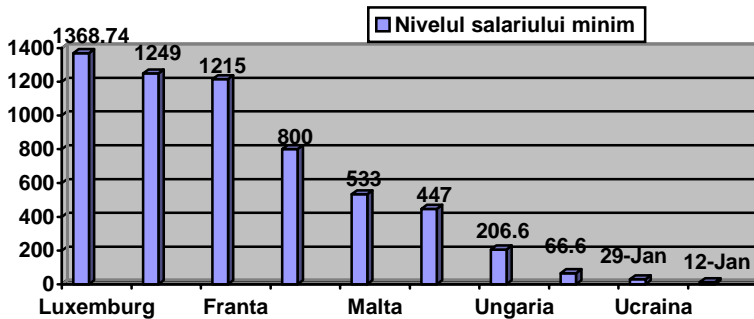
Tabelul 4.6

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Salariul minim/lei	250.000	350.000	450.000	609.000	870.000	1400.000	1.750.000	2.800.000
Indicii prețului de consum	254,2	159,1	145,8	145,7	134,5	122,5		

Sursa: HG 166/2000; HG 231/2001; HG 1037/2001; HG 1515/2003

Salariul minim nu se ridică la nivelul cheltuielilor de consum minime necesare unei persoane, dar dacă acesta s-ar apropia prea mult de nivelul salariului mediu, s-ar îndepărta de scopul urmărit sau poate determina apariția unor repercursiuni economice nedorite: creșterea șomajului, agravarea inflației sau a altor dezechilibre economico-sociale.

România ocupă locul 19 în ceea ce privește salariul minim pe economie, cu 68,3 euro, într-un clasament european întocmit de Uniunea Angajatorilor din Europa/UAAE, fiind urmată de Bulgaria cu un salariu minim de 56,4 euro (vezi Fig. 4.10)



Sursa: Raport de prevenire a crizelor, nr. 5, PNUD, București, 2003

Figura 4.10 Nivelul salariului minim

După cum se observă în Fig. 4.10, dintre țările membre ale UE, Luxemburgul are cu cel mai mare salariu minim pe economie de 1388,74 euro, urmat de Olanda (1249 euro) și Franța (1215 euro), iar Portugalia cel mai mic salariu minim pe economie de 800 euro. Dintre țările candidate la aderarea în UE, cel mai bine plasată este Malta – 533 eur, iar cel mai josplasată este Letonia. Din grupul Visegrad (Ungaria, Cehia, Polonia și Slovacia), Ungaria are cel mai mare salariu minim de 206,6 euro. Instituția salariului minim pe economie nu este recunoscută în toate țările membre ale UE, dar acolo unde se aplică, salariu minim

este mult mai ridicat decât în restul țărilor europene. De exemplu în Portugalia, care este ultima din acest punct de vedere, salariul minim este de 75% mai mare decât în cele mai multe țări din restul Europei.

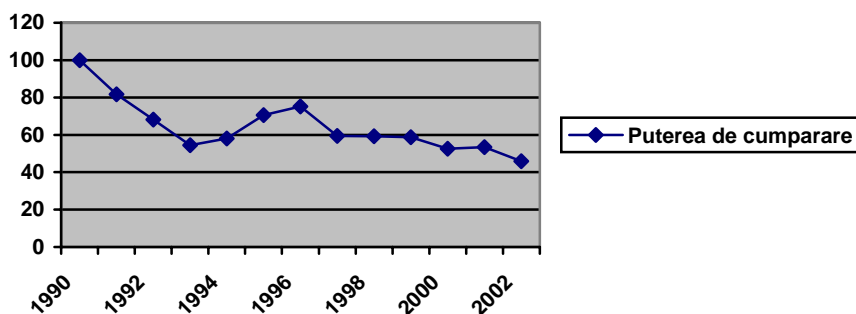
În România, modificările suferite de salariul minim acoperă numai parțial creșterea prețurilor de consum, ceea ce a dus la o gravă deteriorare a puterii de cumpărare. Deoarece salariile din anumite sectoare au înregistrat creșteri mari, în ciuda politicii de restricționare a creșterii veniturilor, s-a ajuns astfel la un decalaj foarte mare între nivelul și evoluția puterii de cumpărare a salariului minim și a celui mediu (vezi Tabelul 4.7).

Câștigul salarial mediu nominal pe economie 2001-2004 - lei/salariat

Tabelul 4.7

	2001	2002	2003	Iunie 2004
Brut	5.299.736	6.521.579	8.068.932	8.035.915
Net	3.659.696	4.525.696	5.658.065	5.828.978

Sursa: INS, 2004



Sursa:INS, 2003

Figura 4.11 Evoluția puterii de cumpărare în funcție de veniturile salariale medii nete

Câștigul salarial nominal brut cuprinde salariile, respectiv drepturile în bani și în natura cuvenite salariaților pentru munca efectiv prestată (inclusiv pentru timpul lucrat suplimentar) potrivit formei de salarizare aplicată, sporurile și indemnizațiile acordate ca procent din salariu sau în sume fixe, alte adaosuri la salarii potrivit legii, sumele plătite pentru timpul nelucrat (indemnizațiile pentru concediile de odihnă și studii, zile de sărbătoare și alte zile libere, sumele plătite din fondul de salarii pentru concediile medicale), premiile, primele de vacanță și alte sume plătite din fondul de salarii conform actelor normative sau contractelor colective de muncă, sumele plătite din profitul net și alte surse (vezi Tabelul 4.8).

Câștigul salarial nominal net se obține prin scăderea din câștigul salarial nominal brut a impozitului, contribuției salariaților pentru asigurările sociale de sănătate, contribuției pentru pensia suplimentară și a contribuției pentru protecția socială a șomerilor.

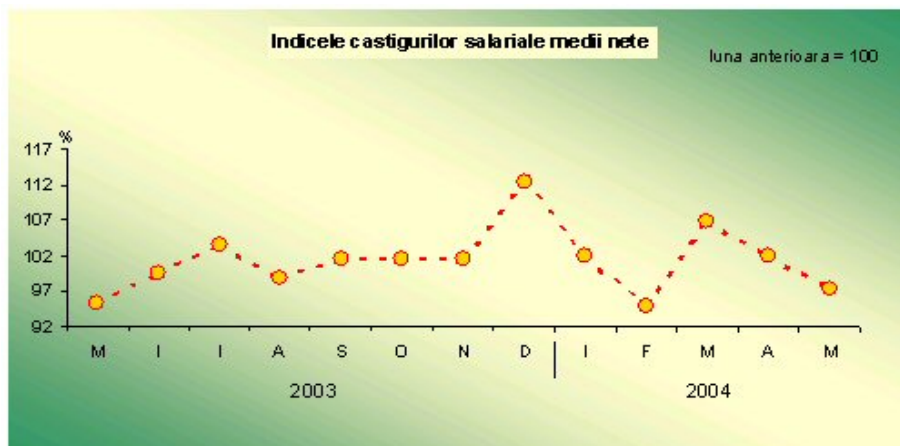
Câștigul salarial mediu reprezintă raportul dintre sumele plătite salariaților de către agenții economici în luna de referință, indiferent pentru ce perioada se cuvin, și numărul mediu de salariați. Numarul mediu al salariaților reprezintă o medie aritmetică simplă calculată pe baza efectivelor zilnice ale salariaților din luna respectivă. În efectivul de salariați luat în calcul se includ numai persoanele care au fost plătite pentru luna respectivă. Nu se iau în considerare: salariații aflați în concediu fără plată, în greva, detașați la lucru în străinătate etc.

Evoluția câștigului salarial mediu brut²²

Tabelul 4.8

	- mii lei-			luna corespunzătoare din anul precedent = 100		
	mar. 2004	apr. 2004	mai 2004	mar. 2004 -%-	apr. 2004 -%-	mai 2004 -%-
<i>Total țară</i>	8065,8	8292,8	8008,2	127,2	120,4	122,8
din care:						
Agricultură, vânătoare și servicii anexe	5053,7	5070,6	4908,1	121,2	118,1	117,0
Industria	7815,7	8087,5	7824,7	128,2	121,2	123,9
Construcții	6771,8	6798,2	6609,5	126,3	113,4	115,7
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor, motocicletelor și a bunurilor personale și de uz gospodăresc	6696,7	7046,3	6791,8	135,8	134,0	135,6
Hoteluri și restaurante	4667,7	4728,0	4549,9	109,3	102,1	103,0
Transport și depozitare	9738,8	10973,2	10507,8	125,7	121,9	130,6
Poștă și telecomunicații	15974,0	15333,2	13980,1	141,0	108,9	91,4
Intermedieri financiare	25337,0	28046,4	25803,3	127,8	107,4	140,0
Tranzacții imobiliare, închirieri; activități de servicii prestate în principal întreprinderilor	8088,2	8484,1	8555,2	97,9	113,4	117,8
Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	11061,0	10936,9	10493,7	127,9	121,3	113,0
Învățământ	7788,5	7611,5	7915,5	124,7	121,7	125,7
Sănătate și asistență socială	7036,8	6929,7	6529,4	132,2	129,8	123,6

²² Institutul Național de Statistică, Comunicat de presă nr. 36 din 29 mai 2004



	2003								2004				
	M	I	I	A	S	O	N	D	I	F	M	A	M
Indicele castigurilor salariale medii nete	95,4	99,5	103,4	98,9	101,5	101,5	101,6	112,3	102,0	94,9	106,9	101,9	97,2

Figura 4.13 Câștigul salarial mediu net²³

Conform datelor mai recente, **câștigul salarial mediu brut** în luna iunie 2004 a fost de 8.035.915 lei. **Câștigul salarial mediu net** a fost de 5.828.978 lei, mai mare cu 0,5% față de luna precedentă²⁴.

Creșterea câștigului salarial mediu net a fost determinată de:

- plata primelor și orelor suplimentare în activitățile: silvicultură, exploatare forestieră și servicii anexe, extracția hidrocarburilor și servicii anexe, fabricarea produselor din tutun, prelucrarea lemnului și a produselor din lemn și plută, industria de mașini și echipamente, industria de mașini și aparate electrice, industria de echipamente pentru radio, televiziune și comunicații, hoteluri și restaurante, poștă și telecomunicații, cercetare - dezvoltare și informatică, administrație publică, învățământ;

- realizarea unui coeficient de acord mai mare și un volum sporit al vânzărilor în activitățile: agricultură, fabricarea produselor textile, fabricarea articolelor de îmbrăcăminte, tăbăcirea și finisarea pieilor, fabricarea substanțelor

²³ Institutul Național de Statistică, Comunicat de presă nr. 36 din 29 mai 2004

²⁴ Institutul Național de Statistică, Comunicat de presă nr. 41 din 29 iulie 2004

și a produselor chimice, fabricarea produselor din minerale nemetalice, construcții;

- negocierea de salarii în activitățile: prelucrarea țițeiului, cocsificarea cărbunelui și tratarea combustibililor nucleari, industria de aparatură și instrumente medicale, de precizie, optice și fotografice.

La unele activități s-au înregistrat scăderi ale câștigului salarial mediu net datorate:

- acordării în luna precedentă a:
- primelor în activitățile: metalurgie, intermediari financiare, asigurări, sănătate;
- primelor din profitul net în activitățile: edituri, poligrafie și reproducerea înregistrărilor pe suporti, transporturi terestre;
- reducerii volumului de activitate și nerealizări ale producției din lipsă de comenzi în ramura minieră și în industria construcțiilor metalice și a produselor din metal.

În România, chiar dacă salariul mediu nominal a crescut, datorită creșterii generalizate a prețurilor, salariul mediu real a înregistrat o tendință descrescătoare.

Efectivul salariaților cuprinde persoanele cu contract de munca pe durata determinata sau nedeterminata (inclusiv managerii), existente in evidentele unitatilor economico-sociale la sfârșitul perioadei de referință (Tabelul 4.9.)

Efectivul salariaților din economie²⁵

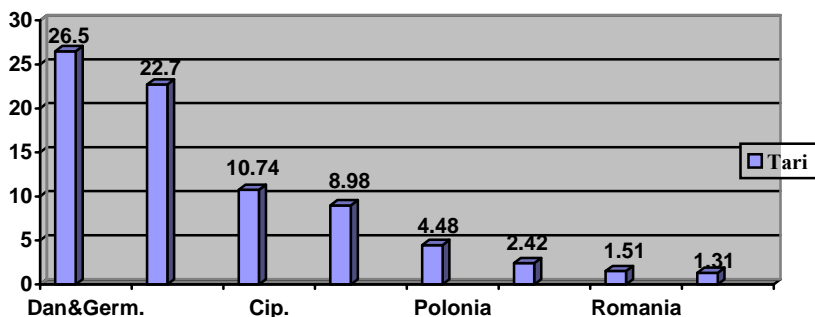
Tabelul 4.9

	2003								2004				
	mai	iun.	iul.	aug.	sept.	oct.	nov.	dec.	ian.	feb.	mar.	apr.	mai
Total țară	4411,4	4420,5	4412,1	4416,8	4402,8	4390,0	4374,0	4333,8	4359,3	4375,8	4404,7	4405,8	4423,1
din care:													
Agricultură, vânătoare și servicii anexe	115,5	116,9	114,4	111,8	1114,5	107,2	102,2	92,9	94,9	100,1	102,4	110,2	116,2
Industrie, construcții	2106,8	2110,6	2105,6	2108,7	2102,4	2094,9	2083,9	2054,8	2054,8	2046,7	060,3	2048,9	2051,5
Servicii	2189,1	2193,0	2192,1	2196,3	2185,9	2187,9	2187,9	2186,1	2209,6	2229,0	242,0	2246,7	2255,4

²⁵ Institutul Național de Statistică, Comunicat de presa nr.36, din 29 mai 2004

După cum se poate observa în Tabelul 4.14., în anul 2003 efectivul de salariați din economie a înregistrat o scădere de la 4411,4 în luna mai, la 4333,8 la sfârșitul anului, apoi la începutul anului 2004 efectivul de salariați a înregistrat ușoare creșteri, ajungând în luna mai a anului 2004 cam la același efectiv de salariați înregistrați în luna mai 2003.

Dacă comparăm situația salariilor din România cu salariile din alte țări din Europa, se constată o uriașă discrepanță. Astfel, un angajat din România pentru o oră de lucru primește 1,51 euro, care este de 15 ori mai mic decât media consemnată în țările UE de 22,7 euro/oră. Dintre țările candidate la integrare, doar Bulgaria se află în urma României (în urma noastră mai sunt Albania și R.Moldova), iar distanța este și mai amețitoare dacă ne comparăm cu Danemarca și Germania, unde salariile medii pe oră sunt de 26-27 de euro (vezi Fig. 4.10).



Sursa: Raport de prevenire a crizelor, nr. 5, PNUD, București, 2003

Figura 4.14 Salariul primit de un angajat pentru o oră de lucrată

Remunerațiile acordate salariaților variază de la o țară la țară în cadrul UE, dar diferențele se accentuează dramatic în cazul celor 10 state care se vor integra în 2004, precum și a candidaților la extinderea din 2007. Dintre cele 10 țări vizate a adera la UE numai salariile din Cipru (10,74 euro/oră) și Slovenia (8,98 euro/oră) pot fi comparate cu cele din UE, iar nivelul remunerațiilor este și mai scăzut în țările care aspiră să adere la UE în 2007 (România și Bulgaria).

Această comparație este importantă, pentru că, nivelul salariului mediu este o componentă esențială a evaluărilor care se fac pentru a stabili capacitatea de aliniere la UE, știindu-se că salariile foarte mici dintr-o țară pot crea perturbări pe piața forței de muncă, mai ales când în calcul intră o țară cu un important potențial de resurse umane, cum este România. Se apreciază că un decalaj mai mare de 4:1 între salariul mediu din țările UE și cele din țările cu venituri scăzute este

de neacceptat. În acest sens, România ar trebui să crească salariul mediu/oră la cel puțin 5,7 euro. Chiar dacă acum ni se pare imposibil de atins, nu va putea fi ignorată până în 2007, dacă bineînțeles, România dorește integrarea în UE, dar trebuie să nu uităm că și elementele de calcul ale acestui raport se modifică, întrucât există o tendință de creștere a salariilor și în țările UE.

4.3 Indexarea și impozitarea veniturilor

4.3.1 Indexarea și protecția socială

În literatura de specialitate, indexarea, ca noțiune, este interpretată de diferiți autori în mod diferit. Profesorul Petre Burloiu, în lucrarea sa²⁶ afirmă că *„indexarea unei valori reprezintă recalcularea acesteia cu ajutorul unui indice care exprimă evoluția unei valori de referință, restabilind astfel, în calcul, echilibrul anterior dintre cele două valori”*.

În opinia lui Gh. Răboacă, indexarea *„este una din modalitățile și procedeele practice de organizare și realizare a progresiei salariilor în raport cu rezultatul producției firmei, ramurii și al economiei naționale în ansamblu”*²⁷.

Indexarea salariilor reprezintă compensarea deplină sau parțială a pierderilor din salariu cauzate de majorarea prețurilor și tarifelor la mărfuri și servicii, a impozitelor și a chiriei.

Diverse argumente pentru sau contra indexării salariilor se situează în jurul unor anumite probleme: eficacitatea protejării puterii de cumpărare; locul ocupat de indexare în procesul negocierilor colective; rolul eventual al indexării în alimentarea presiunilor inflaționiste etc.

Importanța indexării constă, însă, și în corelațiile ei cu alte variabile economice și sociale, și anume: volumul ocupării și al șomajului și costul real al forței de muncă.

Indexarea, ca funcție principală, are menirea de a preveni eroziunea puterii de cumpărare. În viziunea unor specialiști în domeniu, indexarea îndeplinește și un rol secundar - acela de a transmite presiunile inflaționiste asupra costurilor, prețurilor, rentabilității, investițiilor și cererii globale.

Indexarea în domeniul salariilor a constituit o inițiativă a guvernelor care urmăreau evitarea fricțiunilor sociale. Țările cu economie concurențială pot fi

²⁶ Burloiu Petre, *Economia muncii – probleme actuale*, București, Editura Lumina Lex, 1993, pag. 138

²⁷ Raboaca Gheorghe, Bati Iosif, *Indexarea salariilor*, București, colecția Practic a revistei Economistul, 1992, pag. 3

clasificate în patru categorii după mărimea numărului de salariați și altor categorii ale populației care beneficiază de indexare:

- țări unde indexarea cuprinde toți salariații (Belgia, Danemarca, Israel, Italia, Luxemburg etc.);
- țări în care convențiile colective determină recurgerea la indexare, când o parte mai mare sau mai mică a salariaților beneficiază de aceasta (Canada, Franța, Elveția etc.);
- țări în care indexarea nu se efectuează (Austria, Germania, Suedia, Japonia);
- țări în care indexarea salariilor a suferit fluctuații considerabile din cauza politicii de venituri adoptată (Finlanda, Norvegia).

Indexarea se face în funcție de rata inflației și/sau indicele salariului mediu, indicatori statistici, care reflectă evoluția costului vieții și a nivelului general de trai, având, în principal, drept scop menținerea puterii de cumpărare a salariului minim și distribuirea rezultatelor creșterii economice și în favoarea salariaților situați în partea inferioară a scalei salariale. Indexarea poate avea loc fie la anumite momente (anual, semestrial sau trimestrial), fie atunci când indicele prețurilor sau al salariului mediu depășește un nivel prestabilit.

Etapale metodologice aplicate în procesul indexării salariilor

Indexarea salariilor reprezintă un proces complex care cuprinde, la rândul său, patru etape metodologice de pregătire și aplicare.

În prima etapă, se stabilește elementul/indicatorul de referință pentru indexarea salariilor. În practică, indicatorul cel mai frecvent utilizat în studiul costului vieții este indicele national al prețurilor de consum, ce exprimă gradul de erodare a puterii de cumpărare a salariilor și, totodată, este cel mai bine înțeles de către populație. Prezintă avantajul că se calculează în baza datelor oficiale, colectate și prelucrate de servicii specializate.

Uneori sindicatele critică metoda de calcul a acestui indice (deoarece este influențat de structura consumurilor familiilor medii), cerând să se calculeze ca un indice care să reflecte consumurile specifice salariaților cu care se încheie contractele colective.

În afară de acest indicator, deseori, în procesul de indexare a salariilor se iau în considerație și alți indicatori, cum ar fi: productivitatea muncii la nivelul întreprinderii, ramurii sau întregii economii naționale; venitul national; masa salarială; ansamblul salariilor constituite pentru anumite categorii etc.

Cea de a doua etapă a procesului de indexare se caracterizează prin alegerea variabilei de ajustat. Dintre toate componentele salariului partea stabilă o constituie salariul de bază. Celelalte părți cum ar fi sporurile, suplimentele,

premiile, se obțin ca rezultat al îndeplinirii unor condiții speciale cu caracter temporar. Acestea formează partea variabilă a salariului global.

Întrucât salariul de bază constituie cea mai importantă și mai stabilă componentă a salariului global, este considerat cel mai adecvat la calcularea și corectarea salariilor pe baza indexării. Dat fiind faptul că premiile și suplimentele sunt fixate adesea în procente față de nivelul salariilor de bază, reajustarea provocată de indexare se extinde asupra ansamblului remunerației efective.

Cea de a treia etapă constă în precizarea perioadelor de indexare și ajustare a salariilor. În momentul creșterii prețurilor, apare un dezechilibru între salariul nominal și cel real. În țările dezvoltate, indexarea se face, de obicei, automat, în sensul că se prevede un anumit termen între constatarea variației prețurilor de consum și reajustarea salariilor care este important în asigurarea eficacității indexării. Stabilirea unui astfel de termen de indexare și ajustare se justifică prin grija de a elimina repercusiunile momentane sau sezoniere ale fluctuației prețurilor.

Modalitatea cea mai operativă care implică termenul cel mai scurt de aplicare constă în stabilirea regulii ca de fiecare dată, când indicele prețului de consum depășește un anumit procent, salariile să fie ajustate, în mod automat, din prima zi a lunii următoare. În literatura de specialitate sunt întâlnite cazuri de examinare a variației indicelui prețurilor la intervale fixe, trimestriale, semestriale sau anuale, în funcție de procesul inflaționist.

Cu cât intervalul din momentul creșterii prețurilor până în momentul ajustării salariului prin indexare este mai mare, cu atât salariatul e mai defavorizat. De aceea, în perioade de creșteri rapide a prețurilor, specifice inflației, indexarea constituie o necesitate, putându-se înfăptui atât prin intervenția fermă a statului în scopul protecției sociale, cât și prin prevederea unor clauze de indexare prevăzute în contractele colective de muncă.

În ultima etapă a procesului de indexare este stabilit pragul de indexare al salariilor. Pragul de declanșare a ajustării salariilor fixate, de obicei, în procente față de indicele creșterii prețurilor de consum, constituie unul din principalele obiective în cadrul negocierilor dintre patroni, pe de o parte și salariați sau reprezentanții acestora, pe de altă parte. Când pragul de indexare se situează la un nivel destul de ridicat în raport cu evoluția prețurilor pe țară, indexarea poate prezenta caracterul unei clauze de protecție. De obicei, pragul de indexare aplicat în țările dezvoltate variază între 2-5%.

Există mai multe modalități de ajustare a salariilor, dintre care cel mai frecvent întâlnite sunt:

- **ajustarea proporțională** având avantajul neutralității, fiindcă asigură menținerea ierarhiei salariilor, care rămâne nemodificată - problemă

- permanent incitată în timpul negocierii;
- **ajustarea cu o sumă fixă egală** a tururilor salariilor. Această modalitate tinde să restrângă evantaiul remunerațiilor, căci, aplicându-se aceeași sumă absolută pentru toți, reprezintă un procent mai ridicat de creștere, în cazul salariilor mici, și un procent mai scăzut de creștere, în cazul salariilor mari;
 - **ajustarea rezultată în urma renegocierii salariilor** datorită variației indicelui prețurilor de consum. În unele cazuri nu este specificat nici un prag, lăsând la latitudinea partenerilor social-economici momentul și condițiile reluării negocierilor.

În lucrările de specialitate sunt propuse mai multe metode de indexare a salariilor.

1. **Indexarea retrospectivă a salariilor.** Presupune calcularea salariilor pe baza evoluției prețurilor de consum în perioada respectivă.
2. **Indexarea la o dată fixă.** Arată data sau datele când se va efectua modificarea salariilor pe baza calculului de indexare.

Scara mobilă a salariilor. Această metodă se bazează pe o scară exactă a evoluției indicelui de creștere (descreștere) a prețurilor conform căreia ajustările și trecerile de la o treaptă la alta se produc în mod automat.

Indexarea salariilor ridică o problemă specială atunci când, în perioadele cu inflație înaltă, are loc o scădere a nivelului real al salariilor, ca urmare a declinului economic și a politicilor de macrostabilizare (vezi Tabelul 4.10.)

Raportul între câștigul salarial net și cel brut

Tabelul 4.10

1990	1996	2000	2001	2002
100,0	73,4	73,2	69,4	69,4

Sursa: Adevărul Economic, nr.9 (567)/5-11 martie 2003

Mai mult de atât, din cauza indexării veniturilor s-a constatat la nivelul anului 2002, o nivelare a veniturilor. În tabelul 4.11, observăm că salariul mediu real a crescut în decembrie 2002 cu 4,9%, față de aceeași perioadă a anului precedent și cu numai 1,3% față de anul 2000. Totodată, în perioada 1996-2000, același indicator a fost mai mic cu 13%, iar față de 1990, câștigul mediu salarial real continuă să fie cu 34,3% mai redus decât în decembrie 2002.

Principalii indicatori ai nivelului de trai în România

Tabelul 4.11

Indicatori	U/m	Octombrie	Decembrie*	Decembrie	Decembrie	Decembrie
Câștigul salarial mediu real*		1990	1996	2000	2001	2002
	Lei	3414	2546	2215	2138	2243
	%	100,0	74,6	64,9	62,6	65,7
	%	-	100,0	87,0	84,0	88,1
	%	-	-	100,0	96,5	101,3
	%	-	-	-	100,0	104,9
Pensia medie reală de asigurări sociale de stat fără contribuția de sănătate**	Lei	1762	1017	819	796	833
	%	100,0	57,7	46,5	45,2	47,3
	%	-	100,0	80,5	78,3	81,9
	%	-	-	100,0	97,2	101,7
	%	-	-	-	100,0	104,6
	%	-	-	-	-	-

* compararea datelor pentru luna decembrie din anii 1996-2000 reflectă puterea de cumpărare la finele anului care este mai apropiată de realitatea imediată, decât media anuală;

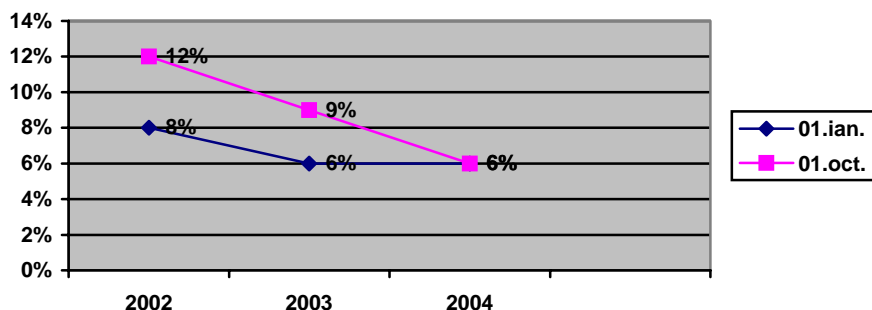
** rezultat din raportarea câștigului salarial mediu net, respectiv pensia medie la indicele prețurilor de consum;

Sursa: Adevărul Economic, nr. 9 (567)/5-11 martie 2003.

La nivelarea veniturilor a contribuit și contribuie rata ridicată a impozitului pe salariu, astfel că, totalul reținerilor din câștigurile salariului brut reprezintă mai mult de 30% și este în creștere față de anul 2002.

Indexarea veniturilor personalului din sectorul bugetar

Creșterea salariilor de care beneficiază cei încadrați în sectorul bugetar pe bază de contract individual de muncă, în anul 2003, au fost stabilite prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.191/2002 publicată în MO, partea I nr.951/24.12.2002. Potrivit acestei ordonanțe, salariile se majorează în două etape: 6% începând cu data de 1 ianuarie 2003 și cu 9% începând cu data de 1 octombrie 2003, iar în 2004 se indexează cu 6% la 1 ianuarie 2004 și 6% în octombrie 2004 (vezi Fig. 4.12).



Sursa: conform Ordonanței de Urgență nr.191/2002

Figura 4.12 Cotele de impozitare a salariilor din sectorul bugetar

De la această Ordonanță de Urgență face excepție persoana din cadrul administrației publice centrale de specialitate, personal care va beneficia în prima etapă de o majorare a salariilor de bază cu numai 3%, iar în etapa a II-a de o majorare cu 4,5%. Prin această modalitate se reduce diferența dintre salariile personalului contractual din administrația publică centrală de specialitate și cele acordate personalului încadrat în administrația publică locală. De asemenea, au fost publicate în Monitorul Oficial al României, ca anexe la ordonanța de urgență, noile limite de salarizare pe fiecare funcție, atât pentru etapa I, cât și pentru etapa a II-a.

Personalul contractual poate beneficia și de un salariu de merit de 15% din salariul de bază, dar numărul celor care beneficiază de acest salariu nu poate depăși 15% din numărul total al personalului contractual prevăzut în ștatul de funcții²⁸

Pentru personalul diplomatic, salariile vor crește, ca și în cazul personalului contractual, dar personalul poate beneficia și de o majorare suplimentară, în cadrul limitelor prevăzute la fiecare funcție, pe baza evaluării performanțelor profesionale individuale realizate la sfârșitul anului²⁹.

Creșterea salariilor pentru personalul din învățământ a fost stabilită prin O.U.G. nr. 196/2002 publicată în Monitorul Oficial nr.954/24.12.2002. Salariile de bază se calculează prin înmulțirea coeficienților de multiplicare prevăzuți pentru fiecare funcție cu valoarea coeficientului de multiplicare 1,000. În învățământul preuniversitar salariile fiind fixe pe fiecare grad didactic, personalul didactic va beneficia de o creștere a salariului de bază cu 14,79%. În învățământul superior, cei

²⁸ Conform Ordonanței de Urgență nr. 191/2002

²⁹ conform OUG nr.207/2002 din MO nr. 961/28.12.2002

care nu au beneficiat de majorarea de 8,29% acordată potrivit H.G. nr.403/2001, vor primi o creștere a salariului de bază de la 1 ianuarie 2003 de 6%.

Pentru funcționarii publici noul sistem de salarizare aprobat prin O.U.G. nr.192/2002 prevede pentru fiecare funcție, clasă și grad, un singur nivel de salarizare și ca urmare, creșterea salariilor va fi diferită de la o persoană la alta, în funcție de salariul pe care la avut la 31 decembrie 2002.

Indexarea pensiilor

Începând cu luna septembrie pensionarii din sistemul public de pensii ale căror cuantumuri de pensie sunt mai mici sau egale cu suma de 12.041.585 lei, reprezentând echivalentul în lei, la data de 31 august 2003, a unui punctaj mediu anual de 5 puncte, beneficiază de indexarea pensiilor. Astfel, valoarea unui punct de pensie se actualizează prin indexare cu 2,65%, iar valoarea actualizată a punctului de pensie era de 2.472.138 lei³⁰.

Pentru persoanele care au beneficiat de recorelarea pensiei în luna iulie 2003, pensia indexată rezultă prin aplicarea valorii actualizate a punctului de pensie la punctajul mediu anual.

Pentru persoanele pensionate în perioada 1998-31.03.2001, indexarea se va face diferențiat:

- persoanele pensionate în perioada 01.01.1998-31.12.2000 beneficiază de indexarea pensiei cu 2,65%;

- pentru unele categorii de pensionari ale căror drepturi de pensii s-au deschis înainte de 1 aprilie 2001, procentul de indexare stabilit este mai mic decât cel aprobat pentru ceilalți pensionari. În această situație se află cei pensionați în perioada 1.01.2001-31.03.2001, pentru care indexarea pensiei se va face doar cu un procent de 1%³¹;

- pentru persoanele ale căror drepturi s-au deschis înainte de 01.01.2001 și al căror punctaj este mai mare de 5 puncte, cuantumul pensiei cuvenite sau aflate în plată nu poate fi mai mic decât cuantumul actualizat aferent acestui punctaj, respectiv 12.360.690 lei.

În cursul lunii septembrie 2003 se indexează cu 2,65% și următoarele venituri ale populației:

- pensiile IOVR;
- indemnizația pentru incapacitate de muncă, din a 91 zi de concediu medical;
- indemnizația de maternitate din a 91 zi de concediu de maternitate;

³⁰ Conform H.G. 1006/2003

³¹ revista Raporturi de Muncă, nr.7/iulie 2003 (H.G. 523/2001)

- indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav până la împlinirea vârstei de 2 ani sau a copilului bolnav până la împlinirea vârstei de 3 ani, din a 91 zi de concediu medical, respecti concediu pentru creșterea copilului;
- indemnizațiile lunare acordate în baza L 118/1990 și L 189/2000;
- indemnizațiile și sporurile ce se acordă invalizilor, veteranilor și văduvelor de război în baza L.49/1991 și L.44/1994;
- pensiile militare.

Indexarea cu 2,65% a indemnizațiilor de incapacitate temporară de muncă, indemnizației de maternitate și cea pentru îngrijirea copilului bolnav se face în situația în care acestea nu depășesc 20.886.000 lei, ce reprezintă plafonul de 3 ori salariul mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2003. Aceste indemnizații se indexează în situația în care s-a îndeplinit condiția celei de-a 91 zi anterior lunii septembrie sau în cursul acesteia.

Indexarea cu 2,65% a indemnizațiilor pentru creșterea copilului până la doi ani sau a copilului cu handicap până la trei ani, se face în situația în care acestea nu depășesc valoarea salariului mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2003, respectiv 6.962.000 lei³²

Creșterea veniturilor salariale pe baza tichetelor de masă

Tichetele de masă au fost introduse cu scopul de a lua masa în unități de alimentație publică, cantine-restaurant și bufete, reprezentând o alocație individuală de hrană. Datorită faptului că tichetele de masă pot fi utilizate și pentru achiziționarea de produse alimentare, nu numai pentru achitarea unei mese, s-a ajuns ca acestea să reprezinte acum o parte din salariu, achitată în bonuri de valoare și nu în monedă națională. Valoarea nominală a unui tichet de masă era de 61.000 lei în semestrul I 2004, iar din semestrul II valoarea nominală devine 65.000 lei³³

Deoarece tichetele de masă nu sunt aplicate de toate societățile comerciale, determină inegalități între salariați, cei care beneficiază de aceste tichete, sunt scutiți de plata impozitului pe salariu și nu se iau în calcul nici pentru angajator, nici pentru salariat la stabilirea obligațiilor care se determină în raport cu salariul, de asemenea, sumele corespunzătoare tichetelor de masă acordate de angajator sunt deductibile la calculul impozitului pe profit. O altă inechitate este aceea că agenții economici care au organizate cantine-restaurant sau bufete și care, conform legii, au dreptul să emită tichete de masă, nu se bucură de deducere la calculul venitului impozabil, a sumelor corespunzătoare tichetelor de masă acordate, deoarece sunt deductibile fiscal numai tichetele de masă emise de unitățile emitente autorizate.

³² comunicat de presă dat de CNPAS

³³ Ordin nr.52/2.02.2004 și Ordin nr. 408/27.07.2004

Deci, prin acordarea de tichete de masă în locul creșterii salariilor, nivelul salariului mediu brut pe țară comunicat de statistică este mai mic³⁴.

Veniturile populației au înregistrat o majorare moderată în termeni reali, politica autorităților în acest domeniu având ca scop implementarea unor măsuri care să combată sărăcia și să îmbunătățească nivelul de trai al categoriilor defavorizate. Pe de altă parte autoritățile au urmărit asigurarea unui ritm sustenabil de creștere a câștigurilor salariale din sectorul bugetar pentru a nu fi puse în pericol eforturile de macrostabilizare economică.

4.3.2 Impozitul pe venit

Temeiul legal privind impozitul pe venit este dat de Legea nr. 32/1991, republicată prin O.G. nr. 62/1997 și O.G. nr. 6/1998, și apoi O.G. 73/1999 modificată și completată cu Ordonanța nr. 7/07.19.2001, publicată în Monitorul Oficial nr. 435 din 08.03.2001.

Conform acestor legi și ordonanțe, sunt plătitori de impozit toate persoanele care realizează câștiguri sub formă de salarii sau din colaborări de orice natură. Trebuie impozitate câștigurile salariaților zilieri sau temporari, onorariile încasate de avocați prin barouri, sumele realizate de personalul medical de la policlinicile cu plată, colaborările de orice natură, onorariile încasate din expertize, drepturile bănești cuvenite pentru invenții și inovații, sumele plătite membrilor fondatori ai unei societăți comerciale constituite prin subscripție publică, din cota de participare la profitul net, etc.

Conform art. 7 din Legea nr. 32/1991 republicată, asupra bazei de calcul se aplică tranșe și cote ce se stabilesc periodic prin HG, iar scara progresivă, stabilită de Guvern, cuprinde cote între 21% și 45%, aplicate la venitul de natura salariului și alte drepturi salariale lunare realizate la locul de muncă

Pentru veniturile realizate în cadrul altor unități decât cea deținătoare a cărții de muncă, impozitul se calculează separat, pe fiecare loc de muncă. Pentru câștigurile în valută, impozitul se calculează prin transformarea lor în lei, la cursul de schimb în vigoare în ultima zi a lunii pentru care se face plata.

Sunt scutiți de la plata impozitului: persoanele handicapate; veteranii de război; foștii deținuți politici; pensiile; alocațiile pentru copii; sumele primite pentru schimbarea locului de muncă, cu ocazia transferului în interesul serviciului în altă localitate; contribuțiile angajaților la asigurările sociale și la fondul de șomaj nu se cuprind în venitul lunar impozabil și nu se impun.

Sunt scutite de impozit și sumele: pentru acoperirea unei părți din cheltuielile ocazionate de procurarea unor daruri pentru copiii salariaților; pentru acoperirea parțială a costului transportului la locul de muncă al salariaților; pentru

³⁴ revista Tribuna Economică, nr. 1-2/ianuarie 2003

suportarea parțială a costului biletelor de odihnă și tratament pentru salariați și membrii familiilor acestora; pentru acordarea de ajutoare unor salariați care au suferit pierderi în gospodăriile proprii, în urma unor calamități naturale; pentru acoperirea unor părți din cheltuieli, în cazul unor boli grave sau incurabile.

Nu plătesc impozit pe salarii: angajații cu venituri mici; corespondenții de presă străini; persoanele care desfășoară activitate de consultanță în cadrul acordurilor de finanțare gratuită; elevii și studenții pentru bursele primite; invalizii și handicapații asimilați cu gradele I și II de invaliditate; luptători în Revoluția din Decembrie 1989.

Dezbatere asupra venitului de bază a dat naștere unor soluții, cum ar fi **„impozitul negativ pe venit”**.

Impozitul negativ pe venit este o formă de redistribuire sau de transfer de venit, de la cei bogați spre cei săraci, în vederea garantării unui venit minim categoriilor defavorizate ale societății. Acesta reprezintă un program social unitar, care nu depinde de nici o particularitate a individului, cum ar fi vârsta, statutul familial, grad de invaliditate etc., ci depinde exclusiv de venit. Aplicarea acestuia se face progresiv, cel care nu are nici o sursă de venit, primește un grant de bază, cei care au un nivel modest de venit beneficiază de un sprijin suplimentar mai mic, astfel încât, să nu fie afectată motivația de a munci mai mult. În acest mod, individul este ferit de a cădea în capcanele sărăciei, asigurându-i un nivel minim de venit până la ieșirea din acea situație nefavorabilă. Dar, există o serie de oponenți ai acestui concept, care susțin că acesta subminează etica muncii, reducând efortul de muncă al celor afectați.

Annual se elaborează o hotărâre de guvern cu privire la stabilirea baremului lunar pentru impunerea veniturilor pe salarii și pensii și a actualizării sumelor fixe. Pentru determinarea impozitului lunar pe veniturile din salarii și pensii realizate în anul 2004, definite la art. 56 și 72 din Legea 571/2003, privind Cod fiscal, se stabilește un barem lunar (vezi Tabelul 4.13). Începând cu data de 1 ianuarie 2004, la stabilirea bazei de calcul a impozitului pentru veniturile din salarii și pensii, se au în vedere următoarele sume fixe prevăzute la art. 45 alin. (2), respectiv art. 73 din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, astfel:

- deducerea personală de bază este de 2.000.000 lei lunar;
- suma neimpozabilă lunară pentru veniturile din pensii este de 8.000.000 lei lunar;
- nivelul cadourilor reprezentând venit neimpozabil, oferite de angajatori în beneficiul fiecărui copil minor al angajatului, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, este 1.200.000 lei;
- nivelul cadourilor reprezentând venit neimpozabil oferite angajatelor cu ocazia zilei de 8 martie este 1.200.000 lei.

Grila de impozitare a veniturilor

Tabelul 4.13

Venit lunar impozabil (lei)*	Impozitul lunar
Până la 2.400.000	18%
2.400.000-5.800.000	432.000 + 23% pentru ceea ce depășește 2.400.000
5.800.001-9.300.000	1.214.000 + 28% ceea ce depășește 5.800.000
9.300.001-13.000.000	2.194.000 + 34% ceea ce depășește 9.300.000
Peste 13.000.000	3.452.000 + 40% ceea ce depășește 13.000.000

Sursa: Legea nr.571/2003 privind Codul fiscal

Actualul sistem de impunere pentru persoanele fizice, cu cote de impozit (cuprinse între 18% și 40%) la tranșe diferite de venit, se propune să fie înlocuit cu unul mult mai simplu. Introducerea cotei unice de impozit 23%, pentru orice venit, indiferent de dimensiunea acestuia. Această măsură îi va avantaja pe cei cu salarii mari, dar îi va dezavantaja pe alții, în special pe cei cu venituri mici și cu mulți copii, care numai beneficiază de deducerea suplimentară. Salariații, chiar dacă obțin venituri de la mai mulți angajatori, nu trebuie să mai depună declarații de venit global. O dată cu introducerea cotei unice, regula va fi: cine dă banii, reține și plătește și impozitul. Introducerea unei cote unice va reduce costurile de administrare și va asigura venituri mai mari pentru salariați, deoarece va fi însoțită de aplicarea unei deduceri regresive, astfel ca sumele încasate de angajați să nu fie mai mici decât cele obținute în prezent. De asemenea, va motiva angajatul să solicite legalizarea documentelor de muncă și declararea reală a salariului sau altor forme de venit.

Baremul anual de impunere pentru determinarea impozitului pe venitul anual global realizat în anul 2003 este prezentat în tabelul 4.14. Deducerea personală de bază actualizată în funcție de rata inflației efective folosită pentru determinarea bazei de calcul a impozitului pe venitul anual global realizat în anul 2003 este de 1.900.000 lei.

Grila de impozitare a venitului global

Tabelul 4.14

Venitul anual impozabil (lei)	Impozitul anual (lei)
Până la 27.000.000	18%
27.000.001-67.000.000	4.860.000 + 23% pentru ceea ce depășește suma de 27.000.000 lei
67.000.001-106.900.000	14.060.000 +28% pentru ceea ce depășește suma de 67.000.000 lei
106.900.001-149.400.000	25.232.000 + 34% pentru ceea ce depășește suma de 106.900.000 lei
Peste 149.400.001	39.682.000 +40% pentru ceea ce depășește suma de 149.400.000 lei

Sursa: Art.27 din Ordonanța Guvernului nr.7/2001 privind impozitul pe venit

Pentru veniturile obținute din contractele de comision, agent, mandat, convenții civile sau expertiză contabilă, nu s-a stabilit dacă cota de impozit va rămâne de 10% sau va fi de 23%. Aceeași situație este valabilă și pentru veniturile din chirii, impozitate acum cu 15%. Cei care desfășoară profesii liberale, vor declara veniturile la Administrația Financiară, declarându-și tot aici veniturile și salariații sau pensionarii care obțin sume din chirii. Pentru a evita complicațiile generate de depunerea mai multor declarații, s-a introdus cota unică a impozitului pe venit.

Exemplu în ceea ce privește cota unică de impozitare (vezi Tabelul 4.15)

Noua grilă de impozitare

Tabelul 4.15

Salariul brut – 10 mil.lei și un copil în întreținere	Salariul brut – 30 mil. lei și un copil în întreținere	Salariul brut – 15 mil. lei
În prezent	În prezent	În prezent
- deducere totală (personală de bază + suplimentară): 2.700.000 lei	- deducere totală (personală de bază + suplimentară): 2.700.000 lei	- deducere totală (personală de bază + suplimentară): 2.700.000 lei
- impozit pe venit: 1.127.400 lei	- impozit pe venit: 7.213.000 lei	- impozit pe venit: 2.360.000 lei
- venit net: 7.172.600 lei	- venit net: 17.684.000 lei	- venit net: 10.089.800 lei
Cu cota unică 23%	Cu cota unică 23%	Cu cota unică 23%
- deducere personală de bază: 3.500.000 lei	- deducere personală de bază: zero lei	- deducere personală de bază: zero lei
- impozit pe venit: 1.104.000 lei	- venit net: 19.173.000 lei	- impozit pe venit: 2.058.500 lei
- venit net: 7.196.000 lei		- venit net: 10.391.500 lei
Câștig total: 23.400 lei	Câștig total: 1.489.000 lei	Câștig total: 301.700 lei

Sursa: Revista „Capital” din 8 septembrie 2003

Prin introducerea cotei unice de impozitare se va modifica și sistemul deducerilor, care va crește pentru veniturile mici și va ajunge la zero în cazul veniturilor de peste 25-30 milioane. Ministrul Finanțelor Mihai Tănăsescu și-a exprimat speranța că aplicarea acestui sistem va conduce la „aducerea la suprafață” a cel puțin zece la sută dintre cei care în prezent nu își achită impozitele pe venituri, sau se sustrag de la plata lor, prin nedeclararea reală a acestora, iar dacă sistemul se va dovedi eficient, în anii următori (2005-2006) vor continua reducerile acestor cote³⁵. Pe de altă parte, aplicarea cotei unice de impozitare va reduce cu circa 5.000 miliarde lei veniturile la buget, dar va scădea cheltuielile administrative cu 600-700 miliarde lei, iar scăderea veniturilor la buget vor fi acoperite prin creșterea bazei de impozitare.

Experiența altor țări a arătat că impozitele mai mici pot aduce mai mulți bani la buget, dacă ajung să fie colectate de la mai mulți, dar în România scoaterea la lumină a veniturilor obținute la negru se împiedică mai mult în contribuțiile sociale uriașe de 52% pentru angajat și angajator, decât în impozitul pe venit.

Interesul tot mai mare pentru o politică eficientă izvoarește din convingerea tot mai evidentă a economiștilor și a altor specialiști în domeniu că remunerația este nu numai o consecință ci și o premisă a unei activități economico-sociale eficiente.

Concepte de bază

- distribuirea veniturilor
- câștig salarial mediu brut
- câștig salarial mediu net
- câștigul salarial mediu real
- Venit primar
- Venit secundar
- Venit minim garantat
- Venit brut
- Venit net
- Salariul
- Salariul minim brut pe economie
- Salariul net
- Salariul mediu
- Salariul nominal
- Salariul real
- Salariul social
- Salariul colectiv
- Salariul negociat
- Sporuri și adaosuri
- Salarizare în acord direct/indirect
- Salarizare pe colective de lucrători
- Salarizare prin cote procentuale
- Transfer în bani
- Transfer în natură
- Indexare
- Dezindexare
- Clauză de indexare
- Impozit pe venit
- Impozit negativ pe venit

³⁵ comunicat ROMPRES, 12 septembrie 2003

Întrebări

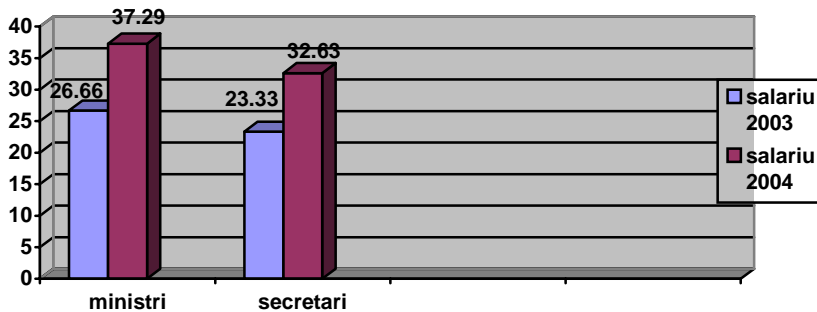
1. Cum se realizează distribuția și redistribuirea veniturilor?
2. Prezentați structura și nivelul veniturilor din România.
3. Care sunt condițiile pentru a asigura o corelație între performanță și recompensă?
4. Criteriile de determinare a salariilor.
5. Principiile sistemului de salarizare.
6. Prezentați componentele sistemului de salarizare.
7. Caracterizați salarizarea în acord.
8. Politica veniturilor salariale în România.
9. Atribuțiile, metodele și criteriile de fixare a salariului minim pe economie.
10. Evoluția câștigurilor salariale în România comparativ cu alte țări membre ale UE.
11. Care sunt etapele metodologice de pregătire și aplicare a indexării salariilor?
12. Ce avantaje și dezavantaje implică noua grilă de impozitare?
13. Cum se realizează distribuția și redistribuirea veniturilor?
14. Prezentați structura și nivelul veniturilor din România.
15. Care sunt condițiile pentru a asigura o corelație între performanță și recompensă?
16. Criteriile de determinare a salariilor.
17. Principiile sistemului de salarizare.
18. Prezentați componentele sistemului de salarizare.
19. Caracterizați salarizarea în acord.
20. Politica veniturilor salariale în România.
21. Atribuțiile, metodele și criteriile de fixare a salariului minim pe economie.
22. Evoluția câștigurilor salariale în România comparativ cu alte țări membre ale UE.
23. Care sunt etapele metodologice de pregătire și aplicare a indexării salariilor?
24. Ce avantaje și dezavantaje implică noua grilă de impozitare?

Texte de analizat și de comentat

- ❖ O caracteristică de bază a societății perfecte, pe care am amintit-o deja, este oportunitatea oferită fiecărui individ de a urca, din punct de vedere material și social, pe scara ierarhică a societății.
Principalul stimulente este trecerea de la munca „reală” – așa cum am putea numi-o, la ceea ce doar desemnează termenul de muncă. Acest lucru creează un vid la bază, făcându-se astfel un serviciu esențial migrației prin locurile libere rămase. Este nevoie de aceasta permanentă îmborsărire a forței de muncă din sectoarele cu activități

caracterizate de monotonie, din sfera muncii fără mari pretenții, iar această nevoie întâlnește oamenii din țările sărace doritori să scape de alte munci, mai anoste chiar și mai prost platite, sau persoane ce nu au deloc de lucru. Pentru aceștia, munca mai slab plătită și oboșitoare din țările avansate este mult mai avantajoasă decât orice alceva ar putea găsi la ei în țară.” (John Kenneth Galbraith – *Societatea perfectă*, Editura Eurosong & Book, București, 1997, pag. 85)

- ❖ Comentați următorul grafic (cifrele de pe grafic sunt în milioane lei, iar rata inflației este estimată la 14%, iar pentru sfârșitul anului se preconizează reducerea inflației la 9%):



Sursa: *Adevărul Economic*, nr. 9/11 martie 2003

Titluri de referate și lucrări complexe

1. Politica veniturilor – componenta esențială a politicii sociale.
2. Salariul și motivația muncii.
3. Salarizarea și protecția socială.
4. Politica salarială în România în contextul integrării în UE.
5. Indexarea veniturilor versus sistemul de pensii.

Referințe bibliografice

- MANOLESCU A., *Managementul resurselor umane*, București, Editura Economică, 2001
- BARR, N. *Labor markets and social policy in central and eastern Europe*, Oxford University Press, 1944
- BURLOIU, P. *Managementul resurselor umane*, București, Editura Lumina Lex, 2001
- BURLOIU, P. *Economia muncii – probleme actuale*, București, Editura Lumina Lex, 1993
- DONE, I. *Salariul și motivația muncii*, București, Editura Expert
- ZAMFIR, C. (coord.) *România 1989-1993. Dinamica bunăstării și protecția socială*, București, Editura Expert, 1994
- IVĂNESCU, F. *Salariul și protecția socială*, București, Editura Forum, 1997
- GALBRAITH, J. K. *Societatea perfectă*, București, Editura Eurosong & Book, 1997
- LEFTER V.,
MANOLESCU A. *Managementul resurselor umane*, București, Editura Didactică și Pedagogică, 1995
- GIARINI, O. și
LIEDTKE, P. M. *Dilema ocupării forței de muncă și viitorul muncii*, Raport către Clubul de la Roma, București, Editura All Beck, 2001
- RĂBOACĂ, G.
BATI, I. *Indexarea salariilor*, București, colecția Practic a revistei Economistul, 1992
- CIUTACU, C. *Unele probleme teoretice și practice ale salarizării în contextul integrării economice*, Suplimentul nr. 50, Economistul nr. 815/26-27 august 1996

- REICH, R. V. *Munca națiunilor*, București, Editura Paideea, 1996
- SIMION, I. *Civilizația salariului*, București, Editura Eficient, 1997
- DORNEANU, V. *Sistemul de salarizare în România*, București, Editura Eficient, 1999
- VĂCĂREL, I. *Formarea și repartizarea veniturilor și averilor în perioada de tranziție spre economia de piață*, București, Editura Expert, 2001
- xxx *Salaires minima*, Genève, Bureau International du Travail, 1995
- xxx *Revista Raporturi de Muncă, nr.7/iulie 2003 (H.G. 523/2001)*
- xxx *Ordin nr.52/2.02.2004 și Ordin nr.408/27.07.2004*
- xxx *revista Tribuna Economică, nr.1-2/ianuarie 2003*
- xxx *Ordonanța de Urgență nr.191/2002*
- xxx *OUG nr.207/2002 din MO nr.961/28.12.2002*
- xxx *H.G. 1006/2003*
- xxx *Ziarul Capital, 21 septembrie 2003*
- xxx *Capital, nr.14, 05.aprilie 2001 – Cresc taxele pe salarii*
- xxx *Capital, nr.23, 07 iunie 2002 – Ce ascunde impozitul pe venit?*
- xxx *Capital, nr.1, 04 ianuarie 2003 – Impozitul pe venit ajunge la coș*

- xxx *Anuarul Statistic al României, 2003*
- xxx *Institutul Național de Statistică, 2003*
- xxx *www.insse.ro*
- xxx *www.mmssf.ro*