

REPERE ALE POLITICII SALARIALE ÎN PROCESUL REFORMEI ECONOMICE ÎN ROMÂNIA

Valentina VASILE

În sistemul reformei, politica în domeniul recompensării muncii constituie un factor indispensabil în construcția și estimarea transformărilor ce au loc. Arhitectura sistemului de remunerare este, la un anumit nivel al ocupării, un element determinant al echilibrului economiei moderne, iar pentru firmă salarizarea reprezintă o condiție esențială a viabilității sale; politica de salarii, prin propria sa evoluție, ca element al macro și micro echilibrelor economice, potentează sau, dimpotrivă, frânează reforma, după cum efectele sale pot să restabilească corelațiile fundamentale ce caracterizează piața muncii sau să antreneze inflația și să "stimuleze" șomajul etc. Liberalizarea pieței muncii, a construcției și funcționării instrumentarului necesar remunerării muncii, vizează în esență înlocuirea unei concepții, a unui comportament rigid, al agenților economici, dirijat pînă la exagerare de la centru, a unui "model" care oferea securitatea unor venituri scăzute, cu un alt model bazat pe eficiență, competență, competiție și performanță. Acest proces - în curs de realizare - se desfășoară în contextul coexistenței, al funcționării concomitente și în paralel, al mecanismelor și instrumentelor vechi cu cele noi, al manifestării uneori contradictorii a efectelor acțiunii acestora, și chiar, în anumite cazuri, a anulării reciproce a lor. Dezvoltarea sectorului privat și restructurarea economiei este de așteptat că vor produce schimbări importante în nivelul și structura ocupării; concomitent cu creșterea mobilității forței de muncă se vor contura noi sectoare de piață - cum ar fi, de exemplu, piața

serviciilor la domiciliu -, vor apare deplasări în structura cîștigului, a raportului dintre salariu și alte venituri (din proprietate, din fructificarea averii etc.). Dar, chiar și în aceste condiții, de deschidere și consolidare a noi canale de realizare a unor venituri, de multiplicare a surselor de constituire a acestora, primul îl va deține munca salariată.

Rezultat al reformei, dar și un permanent însoțitor al acesteia, în etapele tranzitorii către economia de piață, politica de venituri se va manifesta, deci, mai ales prin politica de salarii; cîștigul salarial¹⁾, rămînînd încă o îndelungată perioadă de timp principala sursă de venit pentru cca. 3/4 din populația ocupată a României, politica de salarii va constitui nucleul, axul director al strategiei veniturilor populației active și concomitent un pilon al strategiei dezvoltării și al stabilității politice și sociale.

1. Politica salarială - subsistem al reformei

Stabilirea și asigurarea funcționalității salariului pe piața muncii antrenează și influențează, asemenea unui nucleu atomic, o sumă de probleme de ordin economic, juridic, politic și bio-psiho-social. Astfel, continuarea și dezvoltarea producției de bunuri și servicii, politica monetară, financiară, cea de ocupare, de venituri, de asistență și asigurări sociale, negocierea contractului de muncă, fiscalitatea etc., se vor intercondiționa cu politica de salarii, și toate vor gravita pe o orbită mai apropiată sau mai îndepărtată de parametrii echilibrului economic.

Ca subsistem, dar și ca restricție indispensabilă abordării raționale, fundamentate științific, a reformei, politica salarială se cere gândită coordonat cel puțin în două planuri distincte. Emanație a nevoilor și cerințelor optimizării producției și a eficienței firmelor, politica salarială a fiecărei firme va trebui să se încadreze și să potențeze în același timp decizia guvernamentală în domeniu, în scopul menținerii macroechilibrelor. Legislația muncii va reprezenta, în această optică, cadrul general al organizării și desfășurării relațiilor de muncă, fiind în principal un instrument de gestionare a unor macroechilibre, de armonizare și concertare a intereselor partenerilor sociali.

Politica salarială, ca instrument concret de ajustare a cererii și ofertei de muncă, de îmbinare a ocupării cu folosirea eficientă a forței de muncă, trebuie să răspundă concomitent și unor variate cerințe:

- la nivelul microeconomic, al fiecărui agent este necesar ca salariul să stimuleze creșterea productivității muncii, acționând deopotrivă ca mijloc de reglare a partajului în interiorul firmei, a profitului între salariați și patron, prin aceasta îndeplinindu-și concomitent și rolul de stabilizare macroeconomică, de menținere în limite convenabile a inflației și respectiv a șomajului;

- să se constituie în pîrghie activă și flexibilă a alocării și reocupării forței de muncă pe sectoare, profesii, teritoriu etc.;

- să susțină, prin nivelul, structura și dinamica salariului, calitatea, competitivitatea și performanța economică;

- să fie rezultatul și, totodată, să asigure concertarea intereselor agenților economici sau grupurilor de agenți economici, a partenerilor sociali, atât sub aspectul recompensării participării la muncă, cât și pentru stimularea rentabilizării și sporirea producției,

inclusiv a surselor necesare pentru reinvestire și dezvoltare.

Evident că, pentru a conduce chiar și numai la unele din rezultatele ce derivă din satisfacerea acestor cerințe, politica de salarii, pe de o parte, va trebui considerată permanent și concomitent un angrenaj esențial al restructurării, dezvoltării și integrată politicii pieței muncii, un motor al acesteia, la toate nivelurile de agregare, și, pe de altă parte, mai mult poate decât celelalte segmente ale reformei, va trebui raportată la situația de la care s-a plecat, la "bagajul" istoric de mentalități și comportamente ale salariatului din România.

Transformarea și adaptarea factorului uman la cerințele economiei de piață moderne este un proces de durată; poate fi considerată, pe drept cuvînt, cea mai delicată și dificilă latură a tranziției, iar sensibilizarea și cointeresarea factorului uman pentru schimbare, ca sarcina cea mai complexă; oricînd se poate gândi și în sens invers, respectiv al construirii unei economii de piață corespunzătoare unui homo economicus românesc; economia de piață nu poate fi un scop în sine, deoarece nu există încă o metodă de a transforma brusc toți indivizii în agenți robotizați ai unei piețe; a gândi astfel, putem ajunge la concluzii absurde după care poporul sau indivizii din România n-ar fi apti pentru un sistem de piață.

Chiar dacă o parte a populației ar înțelege mai greu sensul nou al economiei, cerințele și exigențele schimbate ale acesteia nu înseamnă că respectiva parte a societății românești trebuie desconsiderată sau lăsată în afara strategiilor de schimbare. Chiar și conservarea face parte din oricare strategie a schimbării. Sistemul economic, ca și cel de salarii, nu poate fi construit brusc, cu totul pe alte baze, fără a ține seama de totalitatea indivizilor din societate care asigură - prin acord sau opoziție -

funcționarea întregului complex economic și concomitent social-politic.

În acest context, pîrghia salariilor va reprezenta unul din pilonii de bază, instrumentarea sa influențînd direct credibilitatea, viteza și chiar sensul reformei economice.

În perioada pre-reformei, politica salarială s-a cantonat cu predilecție, chiar exclusiv, la nivel central; mărimea, structura și evoluția salariilor constituiau un subiect al deciziei organelor guvernamentale. Controlul salariilor de către stat era destinat pentru a servi simultan ca stimulent pentru performanță și ca mijloc de verificare a gestionării fondului de salarii. Scara salarială stabilită de organul statal determina nivelul salariilor de bază, care, de regulă, erau mai reduse decît veniturile salariale, acestea din urmă incluzînd și unele servicii și facilități (asigurări sociale, asistență medicală etc.). La acestea să mai adăugăm și o serie de alte venituri și servicii din fondul de consum social finanțat de bugetul de stat. În fapt, sistemul centralizat de stabilire, creștere, racordare și control al salariilor a reprezentat mai mult un element al politicii de redistribuire reziduală decît o "schemă" de incitare pentru rezultate, calitate și profit.

Statul, preocupîndu-se de menținerea pe termen lung a unor echilibre macroeconomice, a intervenit deseori în susținerea salariilor atît prin întărirea legăturilor dintre indicatorii de rezultate și sistemul de plată a muncii (acordul global generalizat), cît și prin metodele de control folosite. S-a căutat asigurarea unui nivel cît mai ridicat al ocupării cu menținerea unui cost salarial relativ redus. Astfel, ponderea salariilor nete în costurile totale aferente produsului social a evoluat de la 15,4% în 1950, la 18,9% în 1980 și 16,8% în 1989. Raportat la efortul productiv al unei persoane salariate se constată o mai rapidă evoluție a contravalorii muncii față de

valoarea nou creată în ansamblul ei; față de același an 1950, salariul mediu net lunar sporește de peste 9 ori în 1989, venitul național aferent unei persoane salariate doar de cca. 5 ori, iar salariul net plătit pentru obținerea unității de profit brut, de la 2,40 lei în 1950, scade în 1980 la 0,85 lei și crește apoi la 1,35 lei în 1989 (Anexa nr. 1).

Chiar și numai aceste succinte informații evidențiază că politica plății muncii este dificil de instrumentat; pe de o parte o perioadă îndelungată de dirijism, adeseori excesiv centralizat, a generat unele rezultate, dar care, neadaptate permanent noilor condiții economice interne și internaționale, după 1980 s-au deteriorat. Pe de altă parte, o liberalizare aproape totală, așa cum s-a întîmplat în 1990, a produs un "salt" negativ, aceeași unitate de profit obținîndu-se în 1990 cu un consum salarial de 1,7 ori mai mare decît cu un an în urmă.

Poate fi, deci, considerată benefică liberalizarea politicii salariale în perioada tranziției la economia de piață, sau poate fi lăsată la latitudinea agenților economici, în această perioadă, stabilirea plății muncii și a raportului între acesta și profit?

Salariile sînt și rămîn un factor de preț, un element al costurilor și deci ar trebui să se supună legilor pieței. Dar libertatea managerului și jocul unei piețe în formare, atîta timp cît firmele nu au o concepție proprie, o politică coerentă, bine conturată, inclusiv de perspectivă a conducerii activității, iar piața ca atare și concurență nu prea există nici acum, în 1992, pot genera un nivel al salariilor acceptabil sub aspect economic și social? Răspunsul credem că este deja conturat dacă avem în vedere că liberalizarea parțială a salariilor, începînd din februarie 1991, a contribuit la antrenarea spiralei salarii-preț prin alimentare reciprocă, pe fondul unei reduceri continue și însemnate a producției.

Politica salarială în perioada actuală nu

poate fi decît de tranziție. Aceasta impune în mod inevitabil descentralizarea sistemului de remunerare a muncii, modificarea treptată a nivelului și a structurii prețului muncii pînă la nivelul costului "oportun" și nu în ultimul rînd corelarea acestor mutații cu cele din alte segmente ale economiei. Atîta timp cît liberalizarea și conturarea fiecărui segment al pieței naționale se face fără o bună coordonare între acestea, soluțiile, indiferent de natura lor, nu vor da rezultate. Liberalizarea salariilor fără susținere în activitatea economică productivă și fără o temperare a evoluției prețurilor celorlalți factori de producție a accentuat starea de instabilitate și regres economic.

Din această optică, determinantă rămîne asigurarea respectării corelației dintre fondul de salarii și rezultatele economice, dintre salariul mediu și productivitatea muncii.

Corelație fundamentală a economiei și în același timp principiu și criteriu al gestiunii resurselor de muncă, al ocupării și folosirii forței de muncă, respectarea sa constituie în fapt motorul creșterii economice. În mod normal, creșterea salariilor trebuie să fie inferioară creșterii productivității muncii; numai în anumite situații, conjuncturale, și pe perioade scurte de timp, în spații teritoriale restrînse această corelație poate fi încălcată; în caz contrar se afectează profund și de durată echilibrul micro și macroeconomic.

Analiza evoluției acestor corelații reflectă, pe termen lung, o încadrare în canoanele acestei necesități economice, respectiv o devansare a evoluției salariului mediu nominal net de către productivitatea muncii de 1,13-1,20 ori (Anexa nr. 2).

După anul 1989, în care corelația slăbește, reducîndu-se de la 1,15 în 1988 la 1,06, prin liberalizarea totală a prețurilor, în 1990 are loc dereglarea raporturilor de preț între factorii producției, inclusiv în ceea ce privește forța de muncă. Corelația este practic spulberată, evoluția fiecăruia din elementele sale derulîndu-se relativ independent, fiind guvernată de regulă de alte legi și considerente decît cele economice. În acest fel s-a rupt scheletul de rezistență al stabilității economice; facilitățile sociale acordate sub forma reparațiilor și apoi a protecției sociale, nefiind însoțite și susținute de producție au epuizat resursele și s-au repercutat multiplicat asupra activității economice, producînd blocaje în lanț.

Evoluția lunară a corelației între productivitatea muncii și salariul mediu reflectă atît fenomenul de degradare continuă și chiar de lipsă cvasitotală a coordonării diferitelor măsuri de politică economică pe anumite segmente ale pieței, cît și etapele sau momentele acestor decizii care au generat rupturi, creînd praguri din ce în ce mai îndepărtate unul de altul.

Tabelul nr. 1
Evoluția raportului productivitate-salariu mediu, în industria cu capital exclusiv sau preponderent de stat, în perioada oct. 1990-aprilie 1992.

- față de media lunară a anului 1989 -

Perioada	Productivitatea muncii ^{x)} (%)	Salariul mediu nominal net(%)	Raportul dintre productivitatea muncii și salariul mediu nominal net
1	2	3	4
1990 - oct.	40,6	111,5	0,36
- nov.	82,9	134,6	0,72
- dec.	76,5	135,6	0,66
1991 - ian.	67,7	131,9	0,51
- febr.	68,7	129,9	0,53

1	2	3	4
- martie	74,3	134,2	0,55
- aprilie	78,4	202,9	0,39
- mai	79,6	246,5	0,32
- iunie	81,6	254,3	0,32
- iulie	74,1	269,8	0,27
- aug.	71,6	269,0	0,27
- sept.	72,1	299,6	0,24
- oct.	68,9	320,9	0,21
- nov.	63,9	351,9	0,18
- dec.	62,5	386,1	0,16
1992 - ian.	64,7 ^{xx)}	424,7	0,15
- febr.	72,3	415,4	0,17
- martie	64,8	499,3	0,13
- aprilie	64,3	512,0	0,13
an 1990	81,1	110,5	0,73
an 1991	71,6	221,7	0,32

x) Serie ajustată cu numărul de zile lucrătoare

xx) estimat.

Sursa: Prelucrat pe baza datelor publicate în "Buletin statistic de informare publică" și "Buletin statistic trimestrial" ale C. N. S., 1991 și 1992.1

"Saltul" lunii noiembrie 1990 față de luna octombrie din același an, deci după liberalizarea prețurilor nu evidențiază o înviore a producției, ci doar o "revalorizare" a sa, fenomen care se reia apoi tot mai des prin repetatele creșteri - mai mult sau mai puțin justificatoare - ale prețurilor. Îngrijorător rămâne faptul că raportul între cei doi indicatori prezentați se degradează continuu, atingând niveluri la care cu greu vom putea atenua efectele de antrenare nefavorabile pe care, inevitabil, le produce o asemenea stare de fapt.

2. Costul salarial - principal responsabil al accentuării spiralei inflaționiste?

Tranziția spre economia de piață a determinat deplasări însemnate în nivelul și structura costului forței de muncă.

Mărimea costului salarial²⁾, de regulă, este determinată de nivelul salariilor nominale. Reprezentând venit pentru consum și acumulare personală și cost pentru posesorul de capital, nivelul

salariului nominal apare ca rezultat al confruntării celor două tendințe: maximizarea salariului - în care este interesat lucrătorul și minimizarea sa - ca obiectiv al patronului.

Liberalizarea salariilor, transferul la nivel microeconomic a problemelor remunerării muncii, pași importanți în formarea și asigurarea condițiilor funcționării pieței muncii dar realizați fără o pregătire corespunzătoare a cadrului și a factorilor implicați în acest proces au determinat, pe de o parte, pasivitatea în restructurarea și crearea unei politici salariale proprii a agenților economici și, pe de altă parte, o escaladare a mișcărilor sindicale revendicative (reparații, indexări etc.).

Rezultatul "împletirii" acestora a provocat o sporire a salariului net, bazată în special pe sumele acordate drept indexare pentru "acoperirea" creșterilor repetate ale prețurilor (Grafic nr. 1). Corespunzător, costul salarial ce-l antrenează aceste deplasări în mărimea salariului nominal a evoluat în același sens ascendent și tot mai accelerat (Grafic nr. 2).

În structură, modificările intervenite au avut ca bază doi factori, și anume:

a) unul obiectiv, generat de natura schimbării ce presupune includerea în costul salarial a unor elemente specifice gestionării forței de muncă în condițiile economiei de piață; din această categorie face parte contribuția pentru ajutorul de șomaj;

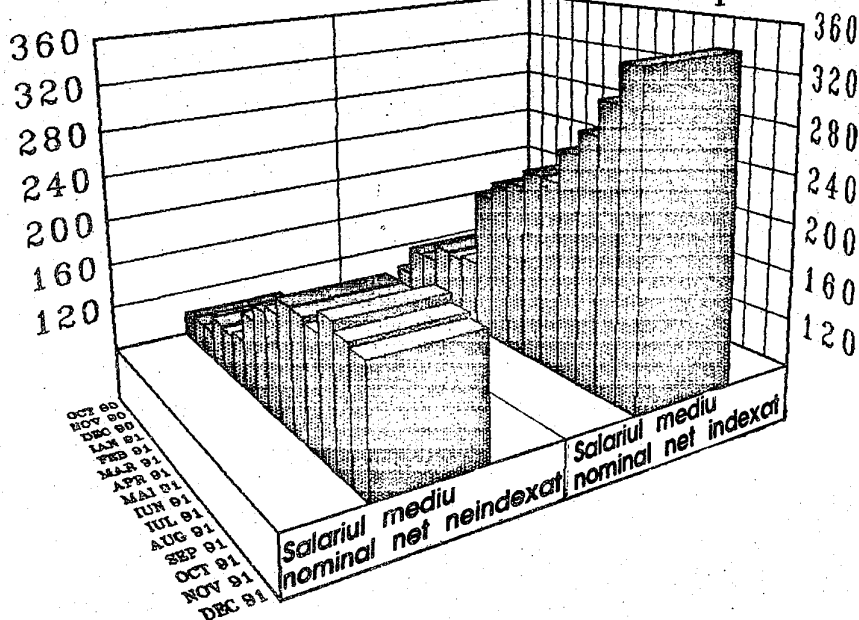
b) altul ce ține de politica economică promovată de Guvern în această perioadă de tranziție; este vorba de indexarea periodică a salariilor în raport cu costul vieții.

S-a produs astfel, o multiplicare cu 2 a elementelor adiționale salariului, inițial ambele fiind considerate costuri indirecte, apoi prin includerea indexării în salariul de bază modificându-se și conținutul costului direct.

Costul salarial direct și-a redus ponderea în costul total în 1991 față de 1989 cu cca. 20%, în condițiile în care indexarea medie netă a crescut la peste 1/5. Raportul dintre costul indirect și cel direct în 1989 a fost de 0,3:1, iar în 1991 a ajuns la cca. 0,6:1. Dar cum indexarea nu reflectă munca suplimentară, înseamnă că un leu salariu mediu net neindexat plătit pe economie în anul 1991 a atras un cost adițional cu forța de muncă de cca. 1,40 lei. Aceasta a însemnat o creștere de 2,8 ori față de 1990 și de 4,7 ori față de 1989.

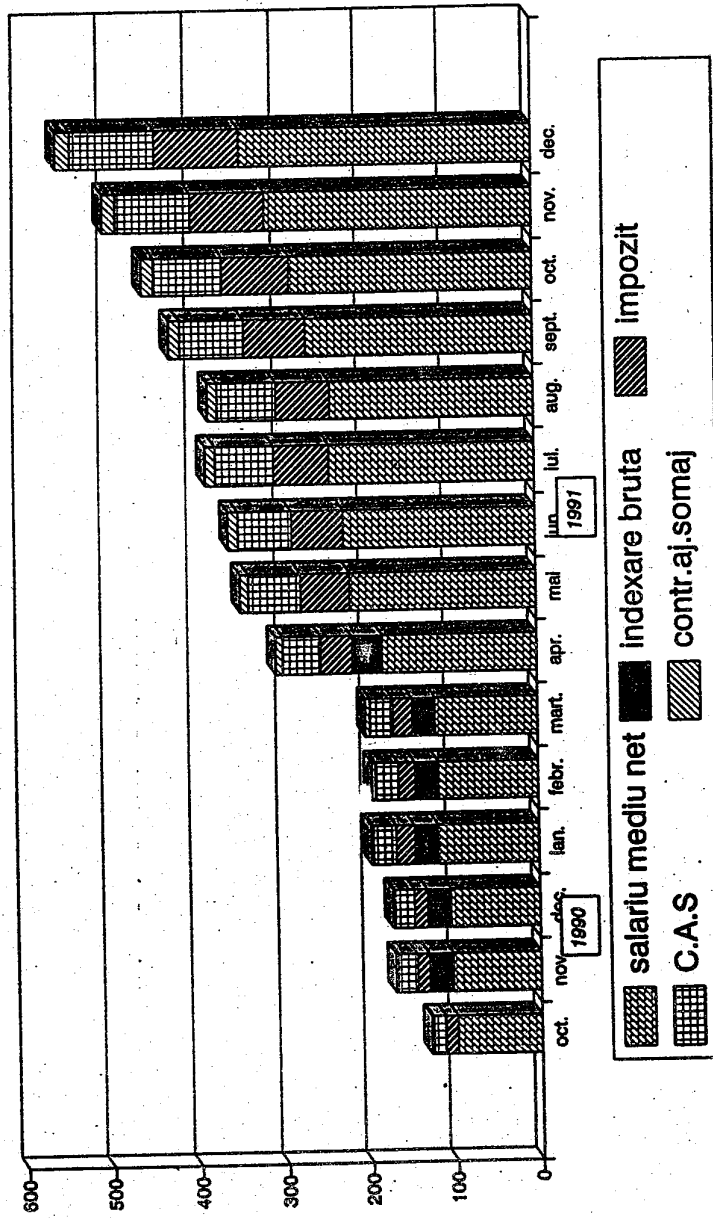
Fluctuația lunară, atât a salariului mediu net neindexat, cât și a elementelor

Evoluția salariului mediu nominal net în perioada



octombrie 1990 – decembrie 1991

**-Evolutia costului salarial
si a elementelor sale - oct'90:dec'91**



adiționale acestuia reflectă o individualizare a dinamicii celorlalte componente ale costului salarial față de cea a salariului net pentru muncă. Acestea s-au datorat măsurilor legislative privind elementele costului salarial și negocierilor de salarii care s-au făcut treptat și uneori au trenat din diferite motive. De aceea structura costului salarial s-a modificat permanent (Grafic nr. 3).

După luna mai 1991, se constată o oarecare stabilizare a ponderii elementelor adiționale salariului net: impozitul mediu și CAS-ul reprezintă fiecare, cca. 17% din totalul costurilor, iar contribuția pentru ajutorul de șomaj 3% (Anexa nr. 3); elementul fluctuant și în creștere îl constituie indexarea netă, care în decembrie 1991 ajunge să reprezinte 29% din totalul cheltuielilor cu salariile. Deci "responsabile" pentru creșterea costului salarial sînt toate elementele constitutive ale sale, dar nu în aceeași măsură (Grafic nr. 4). Analizînd creșterea lunară a costului salarial, în raport cu luna octombrie 1990 și comensurînd influența absolută și relativă a elementelor sale structurale se poate aprecia că aportul cel mai însemnat l-a avut indexarea netă.

Ca rezultat al acestor modificări, raportul față de salariul mediu net neindexat al elementelor sale adiționale, în decembrie 1991 față de noiembrie 1990 - cînd s-a conturat actuala structură a costului cu salarizarea personalului - a evoluat astfel:

- indexarea de la 0,2 : 1 la 0,9 : 1
- impozitul de la 0,15 : 1 la 0,54 : 1
- contribuția pentru asigurări sociale de la 0,23 : 1 tot la 0,54 : 1
- contribuția pentru ajutorul de șomaj de la 0,03 : 1 la 0,1 : 1

Toate aceste creșteri, destul de însemnate și cu un ritm superior celui a sumelor plătite pentru munca desfășurată în producție, au făcut ca raportul din 1989 de 0,3 : 1 a costului adițional față de salariul

mediu net neindexat să evolueze la 0,68 : 1 în noiembrie și apoi să se inverseze și să fie de 2,1 : 1 în decembrie 1991.

Evident, în condițiile arătate, costul salarial pe unitate de output crește. Fără a putea determina cu exactitate măsura în care această creștere a influențat mișcarea prețurilor putem aprecia că a antrenat spirala inflaționistă. Datele parțiale de care dispunem indică o creștere a costului salarial la 1000 lei producție industrială (la preț de producție) cu 27,6% în 1990 și cu 24,1% pe 9 luni din 1991 față de 1989, respectiv de la 145 lei la 185 lei și apoi la 180 lei.

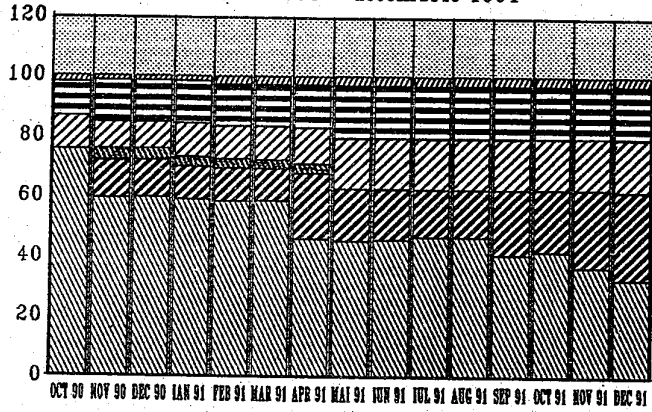
3. Coordonate ale continuării reformei

Stoparea fenomenelor negative legate de politica de salarii, restabilirea corelațiilor fundamentale dintre muncă și rezultate depind practic de doi factori și anume: viteza procesului de ansamblu al tranziției și capacitatea agenților economici de a învinge comportamentul inertial și de a promova inițiativa, implicarea, competența și autoritatea.

Din perspectiva primului an al liberalizării parțiale a salariilor apare evident că reforma unui asemenea subsistem al economiei, prin însăși natura obiectului restructurării este un proces de durată, costisitor, deosebit de complex în care sînt implicați agenți economici și parteneri sociali ale căror interese economice nu converg întotdeauna, iar gradul lor de organizare și raportul de forțe este, cel mai adesea, inegal. De aceea trebuie în continuare, parțial, stăpînit și dirijat. Aceasta deoarece statul, pe de o parte, este singurul "modelator" macroeconomic și, pe de altă parte, va rămîne încă principalul patron și (sau) acționar, în consecință, guvernul ar trebui să se implice mai direct și multidimensional în reforma salariilor, să

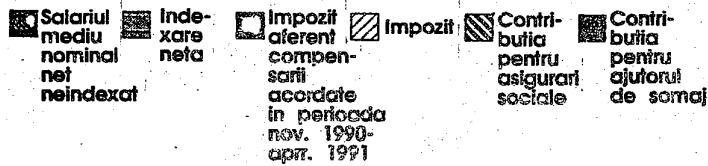
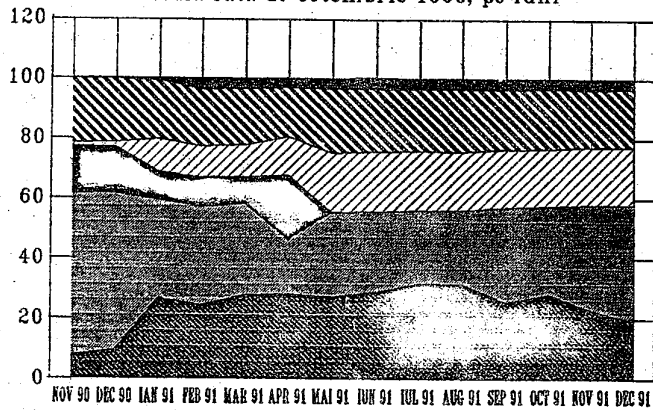
Modificarea structurii costului salarial in perioada

octombrie 1990 - decembrie 1991



Contributia elementelor costului salarial la modificarea

acestuia fata de octombrie 1990, pe luni



stăpânească și să controleze costul acestuia, nu prin discuții și negocieri interminabile, ci prin promovarea unor proiecte de acte legislative clare, care să fie apoi ferm respectate în aplicare. Practic, în condițiile unor eforturi susținute de dialog și concertare la nivel național, ar fi poate necesar să se asigure, chiar și prin coerciție, funcționarea instrumentelor și mecanismelor pieței muncii, gestionarea într-o nouă optică a resurselor umane. Intervenția nuanțată, flexibilă a statului în politica de salarii vizează trei direcții:

- o acțiune imperativă în fundamentarea și dimensionarea salariului minim, după consultări cu sindicatele și patronatul, în restricționarea creșterilor de salarii fără acoperire în rezultatele muncii, în susținerea reconversiunii și mobilității forței de muncă, în pregătirea cadrelor în domeniul organizării și gestionării resurselor umane. Acestea se pot realiza în principal prin: politica de impozite, taxe și subvenții, prin programe speciale de pregătire și reconversiune etc. Astfel, statul, în condițiile insuficienței resurselor, ale declinului producției și ale dezechilibrelor ar putea, și în acest mod, să instrumenteze procesele fundamentale din economie, să controleze procesul inflaționist;

- o supraveghere mult mai riguroasă a evoluției raporturilor de salarii dintre meserii și profesii, dintre diferitele sectoare de activitate, pe regiuni etc. și intervenția sa în cazul unor rupturi, unor disproporții în cadrul acestora³⁾. Sigur, este o acțiune foarte dificilă, dar necesară în condițiile în care piața muncii operează prea puțin. Dificultățile realizării sînt amplificate în egală măsură de cadrul instituțional și organizatoric al negocierilor - cel puțin în 3 trepte, cîteva mari grupări sindicale - ca și de "cîștigarea" pe cale sindicală, prin presiune, a unor drepturi;

- un rol consultativ în alegerea și utilizarea unui anumit tip de salarizare;

marea varietate a muncilor concrete, multitudinea formelor și metodelor de salarizare și diversitatea obiectivelor urmărite de întreprinderi prin activitatea desfășurată impun acestora ca, în funcție de parametrii de producție, de costuri, de competitivitate, de caracteristicile democio-economice ale forței de muncă etc. să-și stabilească și să folosească cea mai adecvată formă de salarizare și să-și construiască propriul model de structură.

Gestionarea într-o nouă optică a resurselor umane și intervenția nuanțată și flexibilă a statului în politica de salarii sînt indispensabile acestui proces. Finalitatea acestei acțiuni, respectiv crearea și dezvoltarea unei politici de venituri, presupune un spațiu temporal mai îndelungat și o anumită "bază". De aceea, măsurile pe termen scurt derivă din necesitatea stabilirii unui "optim mobil" care să permită - în anumite limite - controlul și stăpînirea raporturilor de salarii: pe de o parte, să stimuleze stabilitatea atunci cînd, și în proporția în care, este necesară, iar, pe de altă parte, să favorizeze mobilitatea, mai ales a acelor categorii de forță de muncă implicate în transformările structurale ale economiei. Politica salarială reprezintă factorul de potențare a acestor modificări în nivelul și structura ocupării; din această optică, negocierile centralizate apar ca necesare și oportune, dar se cer a fi mai riguroase în privința a ceea ce se negociază la fiecare nivel, a respectării aplicării legislației în domeniu și a evitării escaladării revendicărilor sindicale pe orizontală și verticală prin realizarea unui consens între blocurile sindicale, pe de o parte și între acestea și patronat, pe de altă parte.

Acestea implică:

- a) la nivel macroeconomic, crearea și menținerea unor raporturi între nivelul și creșterea salariilor, indicele prețurilor produselor și serviciilor și inflație prin: moderarea creșterii masei salariale și

promovarea unui sistem de indexare mixtă;

b) la nivel microeconomic, promovarea unei politici de gestiune a personalului pe următoarele coordonate: construirea sistemului propriu de salarizare care să faciliteze folosirea completă și eficientă a resurselor umane; dimensionarea corectă a numărului de personal; reconsiderarea normării muncii ca instrument al gestionării resurselor de muncă și ca element fundamental al măsurării și aprecierii efortului individual; reconsiderarea rolului negocierilor și fundamentarea economică a contractelor colective de muncă; promovarea formelor de flexibilizare salarială care să susțină interesul pentru muncă, competiție și performanță.

Pe termen mediu și lung, în strânsă corelație cu avansarea celorlalte laturi ale reformei (în plan financiar, bancar etc.) se vor produce modificările fundamentale, de esență, din domeniul muncii, ce au în vedere, între altele:

- potențarea funcționalității salariului ca instrument de reglare a pieței muncii, de ajustare a cererii și ofertei de forță de muncă;

- legarea salariului de rezultate, respectiv pe de o parte restabilirea și menținerea corelației productivitatea muncii- salariul mediu și, pe de altă parte, dezvoltarea unor sisteme de salarizare bazate pe participarea salariaților la profit;

- asigurarea celei mai mari părți a venitului salarial pe seama salariului de bază, pentru muncă; diferența până la salariul total va trebui să reprezinte în principal două categorii de venituri, și anume: sporurile - pentru condiții grele de muncă, pericolozitate etc. - premiile - pentru contribuții deosebite - și "sume compensatorii" cu caracter social, diverse alocații pentru salariat și familia sa, înlesniri etc.;

- reevaluarea competenței și aportului individual ca bază a nivelului salariului și

înlocuirea treptată a mecanismului indexării cu alte forme de compensare a creșterilor de preț de tipul accesoriilor salariale;

- cantonarea intervenției statului în politica de salarii spre acțiuni cum ar fi:

- a) politica de impozite asupra veniturilor;

- b) controlul creșterii fondului de salarii și a salariului mediu într-un ritm inferior sporirii productivității muncii;

- c) subvenționarea - pe o perioadă limitată - a unei părți a costului salarial pentru agenții economici care creează noi locuri de muncă sau care angajează șomerii;

- introducerea unor noi tehnologii, mai performante, care vor stimula interesul pentru educație și pregătire, vor produce valorizarea unor caracteristici ale muncii cum ar fi creativitatea, responsabilitatea, atenția, viteza reacției de răspuns prin decizia optimă etc., favorizând astfel expansiunea sistemelor de salarizare fundamentate pe metode de evaluare a calității și complexității muncii;

- crearea unui echilibru mobil între nivelul salariului și ocuparea forței de muncă, cu trecerea la practicarea unor salarii mai ridicate concomitent cu asigurarea condițiilor de plată, reînstruirea și reintegrarea celor rămași fără lucru; apelarea la procedeul concedierii până la limita asigurării unor salarii ridicate, în contextul neasigurării funcționării efective a cadrului instituțional pentru șomerii va produce, pe termen lung, efecte negative în plan economic și social;

- deplasarea - într-un orizont mai larg de timp - către remunerarea globală și impozitarea veniturilor deoarece acestea se vor putea realiza numai după ce se vor asigura în mod satisfăcător avantajele monetare imediate și suportul economic al acestora (productivitatea muncii).

Realizându-se condițiile economice necesare unui nivel minim asigurat al salariului care să acopere necesitățile

fundamentale bio-psiho-sociale ale individului și familiei sale se va putea trece la reforma structurii salariale. Aceasta, în linii mari, va avea ca piloni de susținere următoarele deziderate:

- omul va munci nu numai pentru salariul curent, ci și pentru securitatea viitoare a locului de muncă;

- preferințele și opțiunea individului de a munci într-un domeniu sau într-o activitate nu se vor baza neapărat numai pe avantajele monetare, ci și pe o serie de alte facilități și accesorii salariale; asigurarea de locuințe, plata chiriei, sisteme de securitate socială, pensie la încetarea activității, prioritate la reangajare în caz de recesiune, cadrul, atmosfera și condițiile de muncă etc.;

- promovarea sistemelor de conducere în comun (patron- salariat) a activității productive curente cu stimularea

perfecționării tehnologiilor de lucru, a autofîmbunătățirii condițiilor de muncă etc.;

- dezvoltarea sentimentelor de atașament față de firmă, de implicare în expansiunea firmei prin co-participare la investiții, dezvoltarea formelor de acționariat etc.

În paralel cu acestea, pe măsura multiplicării, consolidării și dezvoltării canalelor de realizare și a altor forme de venit decît din munca salariată, se va putea trece treptat spre o politică a veniturilor. Cîștigurile obținute din activități pe cont propriu, din exploatarea proprietății (funciare, mobiliare etc.), din fructificarea averii etc., vor cîștiga teren în structura veniturilor totale, vor produce pe termen lung mutații în structura socială și implicit asupra pieței muncii - a ocupării, a salariului mediu, a cîștigului salarial.

1) Cîștigul salarial reprezintă cea mai răspîndită formă de venit a populației lumii; în țările dezvoltate cu economie de piață, salariații reprezintă aproximativ 4/5 din populația activă, cîștigurile obținute din munca salariată 70-90% din totalul veniturilor, iar fondul de salarii atinge 60-70% din venitul național; în România - potrivit informațiilor de care dispunem - salariații reprezintă cca. 2/3 din populația activă, veniturile din salarii 75-80%, iar greutatea specifică a fondului de salarii în venitul național ajunge la 45-50%.

2) Costul salarial, în prezentul mod de abordare, înglobează totalitatea cheltuielilor implicate de plata muncii prestate, reprezentînd cea mai mare parte a costului cu forța de muncă; variația acestuia determină evoluția de ansamblu a cheltuielilor cu munca vie; celelalte elemente ale costului cu forța de muncă, cum ar fi indemnizația și costul deplasărilor, cheltuielile cu recrutarea personalului etc. sînt - la nivel de firmă - relativ constante în raport cu totalul cheltuielilor și, deci, nu-l influențează hotărîtor.

3) Politica de apropiere a nivelurilor de salarii practică anterior, indexările în sumă fixă, nefundamentarea riguroasă a noilor salarii au produs o adevărată bulversare; astfel, raportul dintre nivelul salariilor plătite pentru aceeași meserie este de 1 : 2, 1 : 3 și chiar mai mare; nivelul salariilor din unele societăți comerciale este mult mai mare decît cel din sectorul public; salariile pentru meserii ce presupun o pregătire înaltă - cercetare, învățămînt etc. - sînt asemănătoare cu cele ale unor meserii marginale ce nu solicită calificare (portar etc.). Acestea au produs dezinteres pentru muncă, frustrare și au favorizat dezvoltarea "activităților în umbră" și chiar migrația forței de muncă calificate.

Anexa nr. 1

Evoluția unor indicatori calitativi, în perioada 1950-1990

Indicatori	1950	1960	1970	1980	1985	1989	1990
Ponderea salariilor nete în venitul național (%)	31,2	35,4	40,0	39,7	40,4	47,9	52,9
Ponderea salariilor nete în costurile totale aferente produsului social (%)	15,4	18,5	18,1	18,9	16,7	16,8	19,7
Venitul național ce revine unei persoane salariate (mii lei/salariat)	15,3	30,0	42,7	70,0	87,7	79,1	82,9
Salariul net plătit pentru obținerea unității de profit brut	2,40	1,38	0,94	0,85	0,91	1,35	2,30
Raportul între salariu și profit (%)	100,0	57,5	39,2	35,4	37,9	56,3	95,8

Sursa: Prelucrat după datele din Anuarul statistic al României, C. N. S., 1991.

Anexa nr. 2

Evoluția raportului productivitate-salariu mediu în industria republicană, în perioada 1950-1991

Anul	Productivitatea muncii 1950=100,0	Salariul mediu nominal net 1950=100,0	Raportul dintre productivitatea muncii și salariul mediu nominal net
1950	100	100	1,00
1960	221	243	0,91
1970	433	378	1,15
1980	807	677	1,20
1985	907	828	1,10
1986	940	832	1,13
1987	950	831	1,15
1988	989	864	1,15
1989	943	891	1,06
1990	758	974	0,78
1991	658 ^{x)}	2095 ^{x)}	0,32 ^{x)}

x) Estimat

Sursa: Prelucrat după datele din Anuarul Statistic al României, C. N. S., 1991.

Anexa nr. 3

Modificarea structurii costului salarial în perioada octombrie 1990-decembrie 1991

- total cost salarial = 100,0 -

Luna	Salariul mediu nominal net	Impozit mediu	C.A.S.	Contribuție ajutor de șomaj	Indexare brută	Indexare netă
octombrie 1990	76	11	11	2	-	-
noiembrie 1990	59	9	14	2	16	13
decembrie 1990	59	9	14	2	16	13
ianuarie 1991	59	11	14	2	14	11
februarie 1991	58	11	14	3	14	11
martie 1991	58	11	14	3	14	11
aprilie 1991	59	12	14	3	12 ^{x)}	20 ^{xxx)}
mai 1991	63	17	17	3	xx)	17
iunie 1991	63	17	17	3	-	17
iulie 1991	63	17	17	3	-	16
august 1991	63	17	17	3	-	16
septembrie 1991	63	17	17	3	-	22
octombrie 1991	63	17	17	3	-	21
noiembrie 1991	63	17	17	3	-	26
decembrie 1991	63	17	17	3	-	29

x) Indexarea totală brută de 2825 lei care se acordă în această lună se include în cheltuielile cu salariile astfel: 1300 lei ca și până acum ca sumă ce intră în costul salarial, iar 1525 lei în salariile brute.

xx) Începând cu această lună, întreaga sumă reprezentând indexarea salariilor în raport cu indicele costului vieții este inclusă în salariile brute.

xxx) Procentul de 20% include întreaga indexare; 9% reprezintă indexarea netă aferentă celor 12 procente indexare brută ce se evidențiază distinct în costul salarial, iar restul de 11% constituie parte din salariul mediu nominal net.