

FLEXIBILITATE SALARIALĂ. NECESITATE. FORME. REALITĂȚI

Valentina Vasile

1. Oportunitatea flexibilității salariale în România

Între componentele majore ale pieței muncii, plata muncii și a forței de muncă deține o poziție cheie. Principal factor de echilibrare a raportului cerere - ofertă pe această piață și, în același timp, pârghie a stabilității macroeconomice, salariul, prin interconexiunile permanente și complexe cu mare parte din variabilele economice majore, instrumentează sensul și amploarea schimbărilor din economie. De aceea flexibilitatea salarială reprezintă o restricție indispensabilă a funcționării pieței muncii.

1.1. Condițiile și tipul specific al tranziției oferă salariului și politicii salariale valențe deosebite inclusiv, ori poate mai ales, de factură socială. Acest argument, dar și cele ce derivă din noile forme (formule) ale relațiilor salariului cu alte variabile economice, în speță productivitatea muncii și indicii prețurilor bunurilor și serviciilor pentru populație au redeschis problema funcției economice a salariului, în special, în raport cu tipul de piață în care acționează. Relațiile tradiționale (clasice) de pe piața muncii (1), în condițiile tranziției au fost perturbate. Reacția salariului la variația factorilor de intercondiționare poate fi, pe de o parte, în sensul adoptării (acomodării) evoluției și (sau) structurii sale la anumiți parametri de influență ce dovedesc permanență în acțiune; pe de altă parte, se poate manifesta sub forma respingerii sau blocării anumitor practici cu efecte negative în planul eficienței utilizării forței de muncă. În România, puternicele și multiplele influențe din exterior, asociate cu restricțiile politicilor din interiorul pieței muncii au determinat un com-

portament rigid al salariului și al costului cu forța de muncă, în sensul că anumiți factori de intercondiționare au forțat spre o anumită evoluție a acestora, uneori chiar non-economică.(2) Un exemplu în acest sens, se referă la o latură a politicii salariale promovată în România în 1991 și 1992. Creșterea costului salarial s-a realizat inițial pe două canale: a) primul, care avea în vedere, pe de o parte, constituirea și completarea fondurilor de protecție socială, obiectiv necesar în condițiile acceptării legilor pieței concurențiale în economie - majorarea sumelor reprezentând participarea la sistemul asigurărilor sociale de stat, introducerea contribuției la fondul de șomaj și la fondul de risc și accidente - și, pe de altă parte, formarea și completarea surselor de venit la bugetul statului sub forma impozitelor - pe salariile individuale, pe dividende etc.; b) al doilea, al indexării salariului de bază - în raport de evoluția prețurilor bunurilor de consum. Prima sursă a acționat pe timp limitat, după câteva creșteri stabilizându-se la un nivel convenit ca acceptabil sub aspectul suportabilității pentru contribuabili și satisfăcător pentru beneficiari. Indexarea făcându-se însă în raport de prețuri și nefiind însoțită de sporuri de producție sau productivitate, treptat, a amplificat tot mai mult inflația forțând ieșirea din limitele "normalității economice", a menținerii corelației salariului cu productivitatea muncii și a masei salariale cu volumul producției. Urmărirea reinstaurării acestei corelații a condus la instrumentarea reducerii puterii de cumpărare, sporind tensiunile sociale. Rezultatele la care s-a ajuns după 3 ani de la liberalizarea prețurilor și salariilor (1), sunt (credem) sufi-

cient de concluzie: indici de 2497,5% la salariul nominal, 4291,3% la prețurile de consum, 58,2% la salariul real, 71,1% la producție și 90,4% la productivitatea orară a muncii în industrie, în luna octombrie 1993, față de aceeași lună a anului 1990. Prin urmare s-a realizat o corelare (?) în condiții de regres a producției fizice și s-a optat pentru o comparație a productivității muncii cu salariul real (anexa nr.1). Dacă nivelul atins de raportul productivitatea muncii/salariul nominal reflectă cu claritate aproape o anihilare a interdependenței dintre cei doi indicatori, a căror evoluție se autonomizează, în cazul în care apelăm la echivalentul în termeni de putere de cumpărare a contravalorii muncii observăm o bună corelare, însă puternic oscilantă de la o lună la alta, mai ales în 1991 și 1992. Problema care apare în acest caz este măsura în care evoluția productivității muncii poate să devanseze dinamica salariului real. Până la ce punct poate fi apreciată ca eficientă această corelare în plan mai larg - respectiv atunci când luăm în considerare gradul de ocupare și dimensiunea cererii agregate de produse și servicii de consum și apoi de investiții? Reportându-ne la situația actuală a economiei românești un asemenea răspuns este destul de dificil. Totuși este oportună o precizare și anume, aceea că a impune prin măsuri administrative, mai ales asupra salariului, un raport de corelare ca cel din 1993, când indicele acestuia atinge valori de 160%, iar cel al salariului real doar de 55% (februarie) echivalează cu "autosuprimarea" cererii pentru producție. Mai mult, neavând o bază economică suficientă nici nu se va putea menține, impunând alte acțiuni de "sustinere".

Chiar și numai aceste rezultate impun o schimbare, nu doar a sistemului de protecție a puterii de cumpărare, ci și a întregii arhitecturi a politicii salariale.

1.2. În economiile în tranziție, specificitatea formelor de organizare și manifes-

tare a pieței muncii, sistemul de reglementare, raporturile de forțe dintre partenerii sociali, practica formării și evoluției salariilor etc. determină alte formule de alocare a resurselor, de ocupare a forței de muncă și de funcționare a acestei piețe. La rândul lor și politicile de pe această piață, deci și cele salariale se vor adapta devenind în primul rând elastice. În plus, însăși noțiunea de flexibilitate salarială - ca de altfel și cea de flexibilitate în general - capătă noi dimensiuni, valențe și forme de manifestare.

1.2.1. Flexibilitatea salarială poate fi definită ca sensibilitatea de reacție a prețului forței de muncă în raport cu variația parametrilor de intercondiționare.

Aceasta înseamnă că salariul ar trebui să crească sau să scadă în funcție de raportul cerere-ofertă de forță de muncă. Dar dubla natură a salariului - de componentă a costului producției și sursă de venit pentru posesorul de forță de muncă - face ca acesta să fie rigid la scădere și flexibil la creștere. Limitele de evoluție, în ambele sensuri, sunt date de prețul forței de muncă corespunzător producțiilor marginale minimă și respectiv, maximă.

În condițiile de funcționare normală a pieței muncii, flexibilitatea salarială deține un rol mai mult marginal și complementar. Practica multor țări a dovedit posibilitățile și influența destul de limitate ale formelor acestora. În majoritatea țărilor cu economie de piață matură, arhitectura actuală a sistemului plății muncii și implicit, politicile salariale sunt rezultatul unui proces amplu și îndelungat de căutări, așezări și adaptări, potrivit formulelor de organizare, a specificităților și tradițiilor naționale de muncă și viață. De aceea, atunci când ne referim la flexibilitatea salarială în sens restrâns, respectiv la perimetrul formării și mișcării cuantumului salariilor este evident că mutații ample nu pot avea loc. În aceste tipuri de țări, în prezent, preocupările pe linia flexibilității salariale au în ve-

dere sensul larg al noțiunii. Zonele de în-tâlnire dintre politicile salariale în sens restrâns și cele de ocupare, de politicile de protecție socială, ca și de cele ce vizează dezvoltarea culturală a națiunilor, reprezintă terenul de acțiune al unor forme de flexibilitate salarială. Acțiunile pe linia flexibilității duratei muncii, a îmbinării formulelor de ocupare temporară cu cele de semișomaj, dezvoltarea și preocupările politice tot mai accentuate pe linia ridicării nivelului general de trai (inclusiv prin trecerea, în unele țări, de la un minim de subzistență la minimum decent ce înglobează și elemente ce țin de un anumit nivel de cultură și civilizație) antrenează și favorizează multiplicarea și amplifică utilizarea formelor de flexibilitate salarială.

În economiile în tranziție, condițiile și limitele de funcționare a piețelor muncii conferă flexibilității salariale valențe noi și un larg câmp de acțiune. În acest cadru pot apărea noi forme ale flexibilității salariale, tot așa cum unele din cele viabile în economiile de piață dezvoltate, în formula lor actuală (cunoscută) nu vor funcționa. Un exemplu în acest sens îl reprezintă anualizarea plății muncii care este dificil, dacă nu chiar imposibil și impropriu de practicat în condiții de inflație ridicată, atât în plan economic, cât și social.

1.2.2. Dacă pentru țările dezvoltate cu economie de piață flexibilitatea salarială constituie un complement în ansamblul politicii economice, pentru România poate reprezenta ceva mai mult, din cel puțin câteva rațiuni:

- cei 4 ani de tranziție cât și evoluțiile viitoare reclamă acțiuni și instrumente diferite de cele cunoscute de teoria economică sau dacă nu, alte formule de combinare a acestora, mai elastice și mai dinamice (3);
- specificitățile evoluției comportamentului uman în general și ADN-ul propriu poporului român impun o arhitectură a reformei pieței muncii tridimensională (economic-social-cultural) și în trepte, ca-

re, în mod firesc, pe perioade de timp bine determinate pot produce disfuncționalități corelative. Acestea pot și trebuie rezolvate prin complexe de legături și canale de comunicare mobile și articulate, prin politici și subpolitici flexibile și coerent combinate, posibile și acceptabile din punct de vedere practic, atât în interiorul subsistemului considerat, cât și între componentele ansamblului economico-social.

- ne aflăm în plin proces de formare, de educare și autocorectare a agenților sociali privind rolul și funcțiile lor pe piața muncii (4);

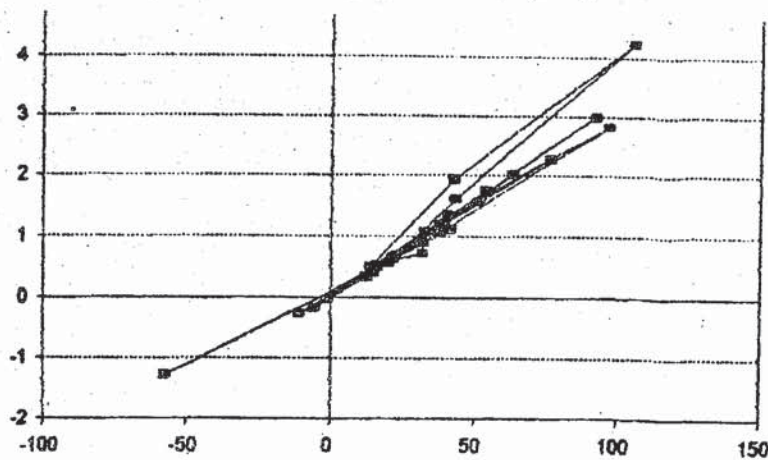
- piața muncii în România acționează ca o entitate deschisă și extrem de sensibilă; factorii exogeni acesteia, tot mai mulți și mai puternici, unii permanentizându-se în manifestare produc grave distorsiuni în exercitarea funcțiilor salariului de instrument de reglare a raportului cerere/ofertă, de indicator macroeconomic, dar și în comportamentul agenților sociali - conjunctural, speculativ - bazat mai mult pe poziții de forță și mai puțin pe rațiuni economice (5).

Imperfecțiunile și distorsiunile formării și funcționării piețelor muncii din economiile în tranziție, dar și rezultatele - tot mai greu predictibile - fac necesare politici elastice, deschise, transparente și ușor perfectibile. Dintre acestea, politicile salariale flexibile, pe termen scurt par posibile și chiar necesare.

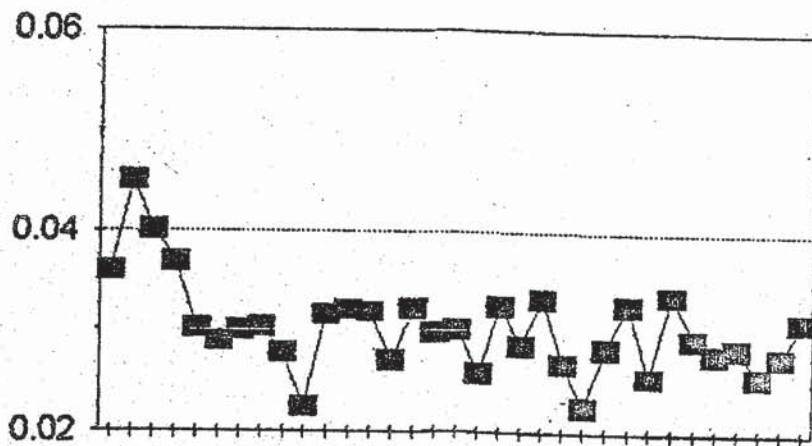
1.3. *Iminența schimbării* în politica salariale este cerută de însăși rezultatele de până acum. Acestea pot fi sintetizate prin doi parametri:

a) Indicatorul rigidității salariilor (6). Determinat pentru perioada martie 1991 - nov. 1993, acesta arată o oscilație ușoară între 0,02 și 0,04, ceea ce înscrie România între țările caracterizate ca rigide, respectiv cu o puternică elasticitate a salariilor la preț și o slabă elasticitate parțială la șomaj. (graficele nr.1 și 2). Evoluția prețurilor "comandând" dinamica și sensul salariilor nominale a făcut ca efectele așteptate din

Graficul nr. 1
Elasticitatea salariului nominal la preț față de elasticitatea parțială
a salariului nominal la rata de șomaj



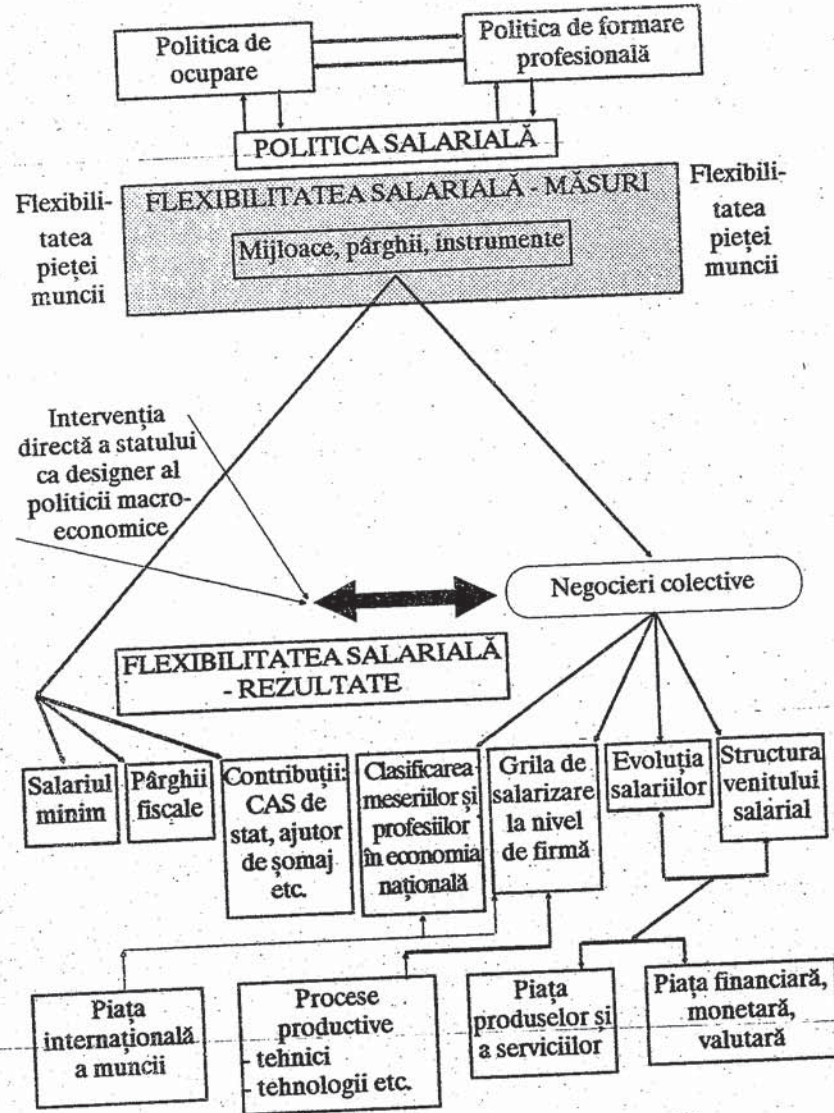
Graficul nr. 2
Evoluția raportului elasticitatea salariului la preț - elasticitatea parțială
a salariilor la rata de șomaj



dezechilibrele ce se manifestă pe piața muncii să fie astfel mai puțin perceptibile, deci ca salariul să fie relativ inelastic în raport cu modificările de pe piața muncii și mai flexibil la acțiunea unor factori exogeni.

b) Efectul de antrenare al politicii salariale dintr-o perioadă trecută asupra evoluției ulterioare a nivelului și masei salariale (efectul de report) (7). În prezent,

efectele induse de propriul sistem asupra multiplicării și acutizării disfuncționalităților, atât de pe piața muncii, cât și din întreaga economie tind să devină tot mai importante (anexa nr.2). Față de 1992, în 1993 dinamica căderii salariului real aproape s-a triplat. În acest context, efectul de report pentru 1994 este cu 2,5% mai mare decât în anul anterior pentru venitul salarial net și cu 11,1% pentru indicele



componentelor acestuia. În acest sens, sunt necesare cel puțin 3 elemente constitutive și anume: corelația productivitate - salariu, pe fondul unei evoluții ascendente a volumului fizic al producției, protejarea nivelului ocupării, respectiv stimularea prin salarii a mobilității alocării resurselor de muncă, a autoperfecționării și calității activității prestate și bineînțeles, creșterea

nivelului de trai, deci o ameliorare a puterii de cumpărare;
 - penetrarea în sistemul economiei naționale a unor forme ale flexibilității salariale "de graniță" (flexibilitate în sens larg), care să permită, dar să și oblige la principialitate și consecvență în aplicarea unor măsuri. S-ar evita astfel aplicarea unor politici de natură diferită pentru ace-

Frântarea acestor trei
efecte mult prea slab
anihilarea motivației
muncă, cu efecte nefaste

6. Indicatorul și
salariilor la preț și ele
anunci când înregistrează
prin intermediul indexului
astfel: a) flexibile - S
Australia, c) rigide - S
juin 1990).

7. Sursa: Salaires

8. În anumite condiții
nu neapărat și optime
cele două forme pure,
dirijate cu altele lăsate
salarială total inflexibilă
și chiar anarhie ar bloca
echilibrarea a pieței muncii
concurențiale perfecte.
multiple mici entități și
măsuri de politică salariale
muncii se caracterizează
necesară delimitarea și
punctele extreme.

9. În România se
specifică de delimitare
formată din personalul
b) piața forței de muncă
personalului angajat în
Acestea funcționează pe
planul rezultatelor, mai
și puternica lor manifestare
meseriilor și profesiilor,
(profesie) din diferite

lași tip de instrument economic, de exemplu - dobândă real pozitivă pe piața creditului și moderarea creșterii salariale pe piața muncii. (!)

2.2.2. Restructurarea cadrului general al politicii salariale și flexibilizarea acestuia trebuie secundată de acțiuni pe linia adaptării, perfecționării sau schimbării în toate segmentele și la toate nivelurile organizatorice. Între acestea, mai importante sunt:

- delimitarea clară a sarcinilor în domeniul politicii salariale la nivel micro, mezo și macro; libertatea formării salariului la nivel de firmă - pe un fundament economic real; coordonarea sistemului remunerării forței de muncă la nivel guvernamental, ca parte/subsistem al reformei și restructurării economiei;

- deplasarea centrului de greutate al negocierilor salariale prin creșterea rolului acestora la nivelul firmelor;

- delimitarea rolului fiecărui partener social în raport de poziția în procesul negocierii, menținând principiul trilateralismului și având la bază consensul;

- schimbarea principiului și modalității

de indexare: ex-post, diferențiată în teritoriu și (eventual pe un segment limitat de timp) pe tranșe de venit, cu relaxarea mai accentuată a sistemului impozitelor și taxelor incluse în costul forței de muncă etc.

2.2.3. Construirea unei noi politici salariale este posibilă, dar nu se va putea realiza și mai ales nu va da rezultate dacă nu vor funcționa corespunzător și concertat și celelalte piețe cu care se află în interdependență permanentă - piața produselor și serviciilor, piața financiară etc. Dacă masa monetară, creditul și dobânda, fluctuația cursului de schimb nu se vor mișca pe baze economice, atunci nici salariul nu-și va putea păstra puterea de cumpărare, acțiunea sa se va rigidiza, se vor amplifica șomajul, tensiunile sociale, iar reforma, inerent se va încetini sau chiar va stagna.

* * *

A ști ce, cum și când să schimbi în politica salarială reprezintă flexibilitate a funcționării pieței muncii, iar acțiunea în această direcție înseamnă implicare și restructurare.

ANEXE

Anexa nr.1

Corelația productivitate - salariu în industrie,
ian.1991 - nov.1993 - (oct.1990 = 100)

Anul	Luna	Corelația w/v.sal.net	Corelația w/v.sal.real
1991	I	76,30	120,63
	F	78,49	132,80
	M	80,82	145,81
	A	53,07	121,11
	M	44,52	106,75
	I	46,86	114,58
	I	37,76	101,08
	A	37,80	112,49
	S	34,49	110,17
	O	30,57	107,79
	N	26,22	102,51
	D	23,11	102,74
1992	I	21,38	113,59
	F	24,43	145,97
	M	18,68	122,77
	A	16,96	116,70
	M	15,53	119,76
	I	12,77	102,68
	I	11,22	93,07
	A	11,88	101,87
	S	10,66	100,65
	O	10,70	110,76
	N	9,84	115,56
	D	7,48	99,53
1993	I	9,08	134,67
	F	9,94	159,57
	M	7,47	130,80
	A	7,72	148,72
	M	5,88	147,69
	I	4,91	130,24
	I	3,98	119,40
	A	3,64	121,06
	S	3,84	141,57
	O	3,67	157,39
	N	3,17	155,07

Notă: W = productivitatea muncii; V.sal.net = venit salarial net; V.sal.real = venit salarial real.
Sursa: Prelucrat pe baza datelor C.N.S.

Efecte ale evoluției salariilor și prețurilor asupra
puterii de cumpărare

	- % -		
1.	1992	1993	1994
1.Evoluția în masă a salariilor			
a)efectul de masă	+70,6	+87,4	x
b)efectul de report	+54,6	+61,7	+65,8
c)evoluția totală	+163,7	+203,3	x
-Dinamica totală față de anul precedent	+175,8	+210,7	x
x/ pe seama evoluției în masă	93,1	96,5	x
x/ alți factori	6,9	3,5	x
2.Evoluția în masă a prețurilor			
a)efectul de masă	91,6	+128,1	x
b)efectul de report	62,0	+56,1	+73,4
c)evoluția totală	+210,4	+256,1	x
-Dinamica totală față de anul precedent	+199,2	+295,5	x
x/ pe seama evoluției în masă	+105,6	86,7	x
x/ alți factori	-5,6	13,3	x
3.Evoluția în masă a puterii de cumpărare			
a/ efectul de masă	-12,3	-21,7	x
b)efectul de report	-4,6	+3,6	-4,4
c)evoluția totală	-17,7	-17,4	x
-Dinamica totală față de anul precedent	-7,8	-21,4	x
x/ pe seama evoluției în masă	-126,9	81,3	x
x/ alți factori	+26,9	18,7	x

Sursa: Calculat pe baza datelor C.N.S.