

# **REMUNERAREA MUNCII - MECANISM DE REGLARE A PIĘEI MUNCII. CRIZA RELATIILOR SALARIALE**

**Valentina VASILE**

Economia de tranziție se caracterizează printr-o permanentă mobilitate a condițiilor și posibilităților de piață într-un context complex de dereglementare - reglementare și rereglementare a relațiilor de muncă.

Pentru economiile în tranziție și implicit pentru România contează atât

nivelul absolut al salariului (prețului muncii) cât mai ales măsura în care, prin nivelul și structura sa, acesta poate susține pe termen mediu și lung, în mod eficient, dezvoltarea economiei naționale și valorificarea potențialului uman.

## **1. REFORMA POLITICII SALARIALE - ÎNTRE OBIECTIVE ȘI POSIBILITĂȚI**

Principalele măsuri de reformă a politicilor salariale au avut ca obiective:

- crearea, și prin politica de salarii, a condițiilor de realizare a stabilizării macroeconomice a echilibrului dintre cererea solvabilă și oferta de bunuri și servicii;
- asigurarea la nivel global a unui raport acceptabil între creșterea prețurilor și cea a salariilor din perspectiva procesului de stabilizare macroeconomică;
- determinarea și motivarea partenerilor sociali și, în primul rând, a agenților economici cu capital majoritar de stat pentru stabilirea mărimii și a creșterii salariilor în legătură cu rezultatele muncii, cu posibilitățile financiare ale fiecărui, limitându-se astfel impactul costurilor salariale asupra inflației;
- crearea condițiilor de stimulare a inițiativei și performanțelor colective și individuale;
- evitarea apariției unor diferențieri exagerate, artificiale între veniturile salariale realizate în diverse sectoare de activitate;

- menținerea unui raport acceptabil între veniturile salariale realizate în sectorul concurențial (societăți comerciale și regii autonome) și respectiv cel din instituțiile publice.

Legea salarizării (nr. 14/1991), căreia i s-au asociat legile privind contractul colectiv de muncă (nr. 13/1991), soluționarea conflictelor colective de muncă (nr. 15/1991), sindicatelor (nr. 54/1991), precum și hotărâri și ordonanțe ale guvernului vizând diferite aspecte ale politicii de salarii (salariul minim pe economie, compensarea-indexarea salariilor în funcție de evoluția indicelui general al prețurilor de consum, negocierile salariale, moderarea creșterii salariilor, sprijinirea angajării tinerilor absolvenți, organizarea unor instituții tripartite etc.) stabilesc coordonatele globale ale reformei salariailor, cadrul general al relațiilor dintre partenerii sociali, creează o serie de noi instituții ale pieței muncii.

Reforma sistemului de remunerare a muncii s-a bazat pe două principii generale:

- a) liberalizarea formării salariului la nivelul agenților economici care utilizează forță de muncă;
- b) negocierea tripartită a salariilor și a relațiilor de muncă în general, ținând seama de restricțiile impuse de executiv în calitatea sa de gestionar a

macroechilibrelor din economie (nivelul salariului minim pe economie, controlul creșterii masei salariale ne-supuse impozitării suplimentare, respectarea drepturilor și libertăților individuale, a legislației naționale a muncii, a recomandărilor ILO etc.).

**Principiile salarizării în România, conform legislației actuale în domeniu:**

- sistemul de salarizare, pe baza căruia se fixează salariile individuale, se stabilește în raport cu forma de organizare a unității, cu modul de finanțare și caracterul activității;
- negocierea liberă a salariilor, în limita posibilităților financiare ale fiecărui agent economic. Salariile se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale între persoanele juridice sau fizice care angajează și salariați sau reprezentanți ai acestora, în dependență de posibilitățile economico-financiare ale celui care angajează. În raport cu acest principiu director al liberalizării pieței muncii, există câteva excepții. Astfel, salariile personalului din instituțiile publice (bugetare) ca și cele ale personalului din organele puterii legislative, executive și judecătorești se stabilesc fie de către Guvern cu consultarea sindicatelor (cazul instituțiilor bugetare și respectiv al regiilor autonome cu specific deosebit, nominalizate de Guvern), fie prin lege; salariile conducătorilor societăților comerciale și ai regiilor autonome sunt stabilite de organele abilitate să le recunoască;
- salariile determinate prin negocieri colective au valabilitate pentru un an de la data stabilirii lor;
  - salariul de bază minim pe țară se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatului;
  - salariile de bază, determinate prin negociere, precum și cele stabilite prin hotărâri ale Guvernului sau prin legi, nu pot fi mai mici decât salariul de bază minim pe țară aprobat pentru programul normal de muncă;
  - sistemul de compensare-indexare a salariilor de bază se stabilește cu consultarea sindicatelor și a patronatului, prin hotărâre a Guvernului;
  - prioritatea plății drepturilor salariale în raport cu alte obligații bănești ale unității; în caz de faliment sau de lichidare judiciară, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creațe privilegiate;
  - confidențialitatea venitului salarial;
  - în vederea frânării procesului inflaționist și a sporirii somajului, Guvernul - după consultare cu sindicatele și patronatul, poate iniția pentru cel mult un an măsuri de moderare a creșterii salariilor pe calea unor impozite suplimentare plătite de cel care angajează. În același context, la propunerea Guvernului, prin lege se poate aproba prelungirea duratei acțiunii de moderare a creșterii salariilor mergând până la înghețarea salariilor pe perioade limitate de timp.

În condițiile în care în România a funcționat, poate, cel mai centralizat sistem de remunerare a muncii, deschiderea oferită de legea salarizării a permis agenților economici construirea unor grile salariale și practicarea acelor forme de salarizare prin care să se

stimuleze munca de calitate, performantă, eficientă.

Reorganizarea sindicală și formarea organizațiilor patronale s-a realizat treptat, o dată cu maturizarea procesului de negociere a contractelor colective.

În prezent, atât procesul formării salariilor la nivelul agenților economici cât și negocierile colective se află în transformare și maturizare. Structurile salariale și formele de remunerare se adaptează tot mai mult condițiilor tehnologice, organizatorice și de management microeconomic eficient.

Negocierea urmărește creșterea veniturilor directe și nemijlocite din muncă, fără însă a ignora socialul, uneori chiar exacerbându-l în detrimentul stimulării productivității. S-a depășit, cel puțin în plan teoretic, ideea avantajului comparativ al țărilor aflate în tranziție din practicarea de costuri salariale joase.

În fapt, pentru economiile în tranziție, eficiența salariilor joase poate fi corect interpretată dacă considerăm ca element obligatoriu de referință orizontul de timp. Astfel, pe termen scurt, poate fi considerată:

a) un element pozitiv deoarece stimulează inițiativa individuală privată; duce la sporirea exportului (inclusiv indirect); asigură venituri salariale pentru o parte relativ mai mare a populației în vîrstă de muncă; determină o oarecare susținere a pieței interne și o expansiune (și indirectă) pe piața internațională;

b) un element negativ pentru că, între altele, duce la pierdere de avuție națională prin subevaluarea factorului muncă; susține migrația forței de muncă înalt calificată. Pe termen mediu și lung, deși ar putea fi apreciată ca o acțiune pozitivă în măsură în care favorizează o oarecare stabilizare a ocupării pe un segment al pieței muncii, efectele negative sunt însă mult mai grave și greu de înlăturat. Între cele mai importante amintim: perpetuează un nivel de trai scăzut, structura pieței muncii pe profesii și meserii se degradează sub aspect calitativ; .... atenuază viteza schimbărilor tehnologice în economie și posibilitatea realizării unor străpungeri spre industriile de vîrf, competitive; se reduce probabilitatea penetrării (căștigării sau recăștigării) unor segmente de pe piața internațională s.a.

Pierderea netă, care oricum se obține prin menținerea unor salarii nestimulative, impune reconsiderarea globală și profundă a politicilor de remunerare a muncii, a segmentelor economiei naționale potențial eficiente, precum și a posibilităților de finanțare. Alegerea adecvată a priorităților va multiplica pe termen mediu și lung efectele pozitive ale efortului dirijat (și mai mare) pe termen scurt.

## 2. NATURA MIXTĂ A SALARIULUI. DIFERENȚE SALARIALE ÎN CREȘTERE

2.1. Salariul constituie nu numai un venit pentru posesorul forței de muncă. Este totodată o componentă importantă a costului producției de care depinde o serie întreagă de cheltuieli cu caracter social. În fine, reprezintă și un instrument de macrostabilizare, folosit frecvent de Executiv mai ales cu scopul de a tempera dinamica inflației.

Din aceste considerente, în funcție de nivelul la care se elaborau politicile salariale promovate în România în perioada de tranziție au vizat:

I) stabilirea, din perspectiva salariului ca venit, a unui preț al muncii depuse care să

permîtă refacerea capacitatei de muncă și susținerea producției interne, promotorii acestei poziții fiind sindicatele;

II) scăderea, din perspectiva salariului ca element de cost, a ponderii costului muncii într-o proporție mai mare decât a celorlalte componente ce nu privesc remunerarea muncii și, poziție susținută în mod firesc de patronat;

III) instrumentarea, din perspectiva salariului ca mecanism de macrostabilizare, a evoluției acestora pe activități, meserii și profesii pentru a se evita conflicte sociale majore și cu deosebire pentru a atenua spirala inflaționistă - deci o

evoluție dirijată (urmărită și monitorizată de Executiv).

Mecanismele principale, ce au fost promovate pentru armonizarea concordanță a acestor obiective aparent divergente, au fost: negocierea colectivă pe trei trepte și instituirea unui sistem de control al evoluției salariilor, având ca scop moderarea creșterii acestora în contextul macrostabilizării și restructurării economiei.

Negocierea salarială, în România, se caracterizează prin:

- inegalitatea în ceea ce privește gradul de organizare și forța de negociere dintre uniunile sindicale și respectiv patronale reprezentative la nivel național și în interiorul acestora în plan sectorial și/sau teritorial;

- negocierea pe 3 trepte a favorizat escalada salariilor de bază ale grilei și a altor drepturi-sporuri, condiții de muncă, avantaje în bani și/sau natură etc. Ca urmare, apar diferențieri mari și în creștere ale veniturilor din munca salarială induse în mare parte de acțiuni conjuncturale și mai puțin de rațiuni economice, de competiție și performanță.

2.2. Cât privește mărimea și dinamica diferențelor salariale este de reținut o serie de procese, pe care le apreciem ca semnificative.

I. Diferențele salariale pe ramuri de activitate se extind pe un palier larg și în expansiune. De la o valoare maxim-minim de 28 procente în 1990 s-a ajuns la un ecart de 138 procente în 1996 (tabelul nr. I).

**Tabelul nr.1**  
**Diferențieri ale câștigului salarial nominal mediu net lunar,**  
**pe ramuri ale economiei**

	(±%), față de media pe economie						
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Agricultura	+6,1	-9,5	-14,8	-17,9	-20,5	-19,0	-20,9
Silvicultura	-7,3	-10,3	-7,9	-16,0	-18,0	-15,2	-13,7
Industria	-1,4	+0,4	+1,8	+4,5	+3,6	+7,61	+9,0
Construcții	+0,9	+6,9	+6,4	+7,5	+16,2	+6,38	+3,4
Comerț	-13,2	-8,0	-10,3	-11,7	-12,6	-20,2	-22,1
Hoteluri și restaurante	-15,8	-21,2	+26,7	-29,6	-30,9	-31,2	-32,6
Transporturi	+11,3	+18,6	+25,3	+19,8	+17,4	+19,9	+23,8
Postă și telecomunicații	-11,2	-2,6	-2,7	+9,6	+14,6	+25,8	+20,1
Activități bancare și asigurări	-5,9	+14,3	+47,9	+43,3	+65,1	+84,3	+105,2
Tranzacții imobiliare	+10,8	-0,4	+4,5	-0,9	-2,3	+7,1	+6,0
Administrație publică și apărare	+12,1	+10,0	+4,1	+4,9	+5,6	+6,9	-5,1
Învățământ	-3,5	-0,7	-7,0	-9,0	-6,8	-7,9	-14,2
Sănătate	-3,5	+7,0	-1,9	-7,8	-11,1	-23,7	-28,5
							-22,1

\*) inclusiv silvicultură

Sursa: prelucrat pe baza datelor din: *Anuarul statistic al României*, 1996, București, p. 178-179; *România în cifre. Breviar statistic*, CNS, 1997, București, p.9.

Dacă în 1990 valorile extreme erau detinute de ramura hoteluri și restaurante (-15,8%) și respectiv de administrație publică (+12,1%), în 1996 se păstrează limita inferioară (-32,6% în hoteluri și restaurante), primul loc în ierarhia câștigului salarial mediu net fiind preluat încă din 1992 de către activitățile financiare, bancare

și de asigurări (+47,9% în 1992, +65,1% în 1995, + 105,2% în 1996). Nivelul și dinamica diferențierilor salariale permit o grupare a ramurilor și anume:

a) prima grupă, cu salarii în creștere, este reprezentată de sectorul finanțier-bancar și de asigurări, mult dezvoltat după 1990. În condițiile unei oferte de

specialiști încă insuficientă pentru acest sector, cererea de forță de muncă s-a menținut permanent la cote ridicate, iar posibilitățile financiare de care unitățile de acest profil dispuneau le-au permis să ofere salarii și avantaje atractive;

- b) a doua grupă cuprinde subramurile industriale miniere și de producere și distribuție a energiei electrice și termice, gaze și apă, ce se situează în jurul a 1,5 ori nivelul mediu, dar care dispun de salariați cu un nivel de formare profesională mai scăzut;
- c) a treia grupă cuprinde serviciile de transport și depozitare, poștă și telecomunicații cu un câștig salarial cu cca o pătrime mai ridicat decât media;
- d) a patra grupă include activități cu un nivel al câștigului salarial ce oscilează în jurul mediei: industria prelucrătoare, construcții, tranzacții imobiliare și administrație publică;
- e) în fine, în ultima grupă se pot include activitățile în care câștigurile salariale sunt cele mai reduse, respectiv cu 14-13 procente mai mici decât media: agricultură, silvicultură, învățământ, sănătate și servicii hoteliere și de alimentație publică. Relevant este faptul că această grupă cuprinde pe de o parte activități cu pondere mare în populația ocupată (agricultura), dar și activități vitale pentru progresul social și reproducția resurselor umane: învățământ și cercetare științifică, sănătate și asistență socială.

## II. Diferențieri salariale pe forme de proprietate ; în firmele cu capital privat

salariile medii sunt cu 10-20% mai reduse decât în unitățile economice cu capital majoritar de stat, dar care, pe niveluri de pregătire oscilează puternic +/- față de cele similare din sectorul de stat și mixt. Pe de o parte, există categoria specialiștilor, cu salarii stimulative, sensibil mai mari decât în restul economiei, iar pe de altă parte, locuri de muncă cu calificare redusă care sunt comparativ mai slab remunerate.

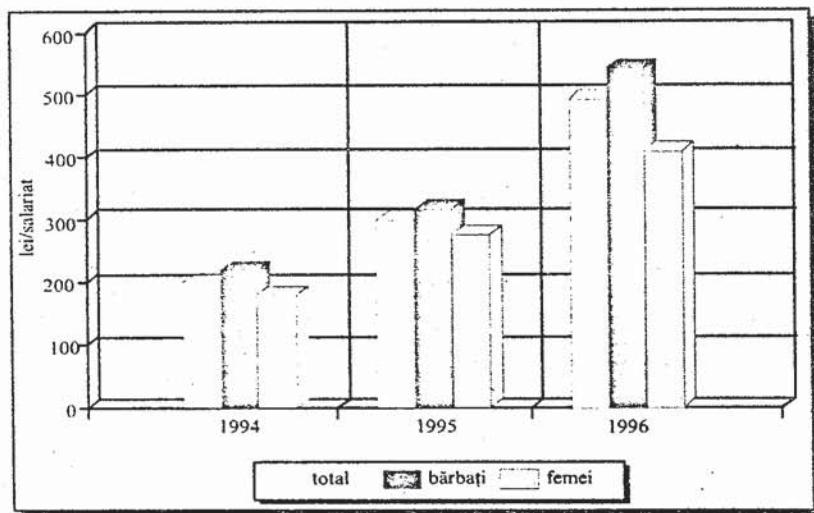
III. Disparității salariale pe sexe. Potrivit *Anchetei asupra costului forței de muncă*, salariile femeilor se află sub nivelul mediei câștigului salarial brut pe economie, cu până la 15 puncte în 1996 și reprezintă cca trei pătrimi din cel al bărbaților. Datele statistice din ultimii 3 ani relevă tendința de adâncire a decalajelor (graficul nr. 1).

Partial, această situație poate fi explicată prin structura de ocupare specifică pe sexe, sub aspectul categoriilor de meserii și profesii practice preponderent, a nivelului mediu de pregătire cerut de locul de muncă ocupat, de tipul de ocupare (*full sau part-time*), rata ocupării pe grupe de vârstă etc.

IV. În teritoriul diferențele salariale cunosc aceeași tendință de creștere, de la cca 9 procente în 1989 (-0,1% Sibiu, +8,6% Hunedoara), la 54 procente în 1995 (-2,5% Botoșani, +32,9%, Hunedoara). Numărul județelor cu un salarid mediu peste medie rămâne constant, respectiv 9. Salarii cu până la 10 puncte mai mici se înregistrează în peste jumătate din județe, iar între 78,5% și 90%, în 9 județe (harta nr.1).

Graficul nr. 1

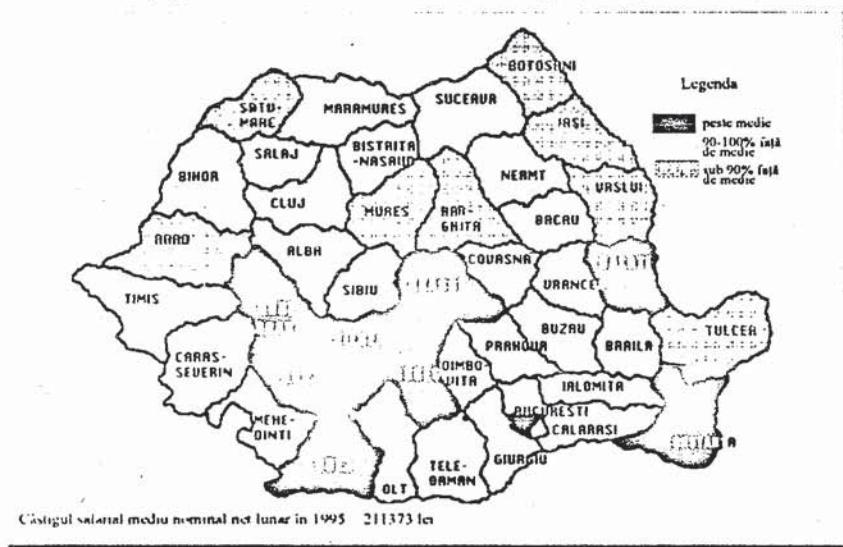
Câștigul salarial mediu brut lunar pe sexe, în luna octombrie, 1994 - 1996



Sursa: Ancheta asupra costului forței de muncă, 1994-1996.

Harta nr. 1

Câștigul salarial mediu nominal net lunar, pe județe, în 1995



### 3. ROLUL STATULUI ÎN POLITICA SALARIALĂ

La nivel macroeconomic, politica Executivului de instrumentare a evoluției masei salariale din economie se află în impas pe cel puțin 3 planuri:

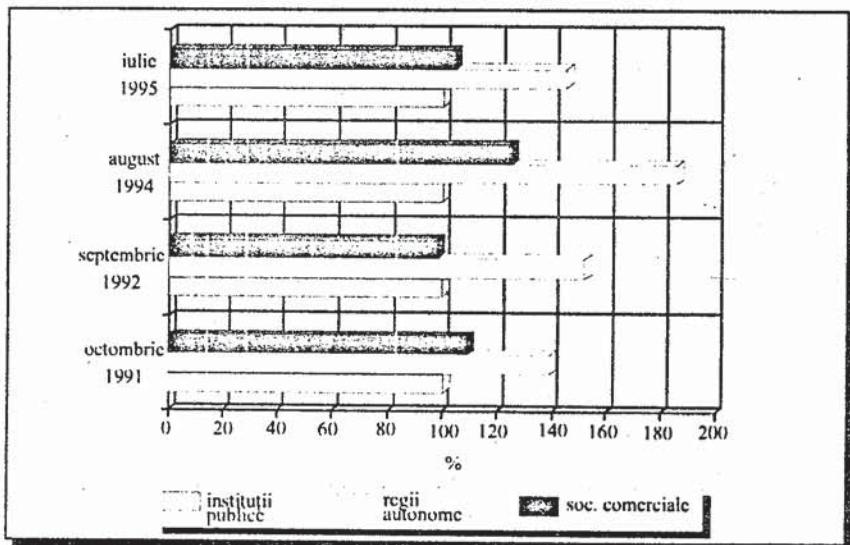
a) în calitatea sa de gestionar, de administrator al sectorului public, politica salarială promovată în rândul funcției publice este ambiguă, necorelată și vizează cu predilecție corecția nivelurilor comparate de salarii față de segmentul concurențial al economiei.

Pe de altă parte, ca principal acționar și manager în propriile unități economice

se dovedește slab, incapabil de a oferi contraargumente valabile pentru revendicările salariale ale sindicaliștilor. Ca rezultat, în raport cu salariile din instituțiile publice, cele din regiile autonome sunt mai mari cu peste 50-90%. Pe de altă parte, în societățile comerciale cu capital majoritar de stat (confruntate cu blocajul financiar, cu existența unui personal excedentar și cu eficiență scăzută) nivelul salariilor comparativ cu cel al salariaților bugetari este net mai apropiat (graficul nr. 2);

Graficul nr. 2

Diferențieri ale câștigului salarial



Sursa: Anuarul statistic al României 1996, CNS, București.

b) ca arbitru în negocierile salariale se dovedește oscilant. Acest drept a favorizat "înțelegeri patronat-sindicat cu deosebire în activități cu caracter de

monopol, fără a se lua în calcul impactul direct și propagat asupra prețurilor și tarifelor practiceate în economie".<sup>1</sup> Între salariul minim național, stabilit

<sup>1</sup> Gh.Zaman, C.Ciutacu, G.Vălcănu (coordonatori): **Blocaje în economia de tranziție a României. Forme de manifestare, cauze, efecte, mecanisme și soluții**, cap.7: Distorsiuni pe piața muncii -autoři S.Perf și colectiv, FPS, Ed.Tehnică, București, 1997, p.241.

de guvern, și salariul de bază al grilelor de salarizare negociate ecartul crește de la 1 la 2 (minimul grilei stabilă pe un nivel de negociere devine punct de pornire în negocierea la nivelul superior, reducerile nefiind admise decât în cazuri excepționale, dar care, practic nu operează);

c) ca artizan al politicii de macrostabilizare a adoptat măsura de politică salarială care s-au dovedit fără eficiență, generatoare mai curând de efecte adverse celor estimate.

Pilonul de bază al politiciei de macrostabilizare în domeniul salarial l-a reprezentat moderarea creșterii salariale, cu scopul de a evita urcarea artificială a prețurilor prin reducerea presiunii inflaționiste a salariilor.

Initiată în 1991 și ajustată permanent până în 1996 prin introducerea unor creșteri salariale corelate cu performanțele, moderarea creșterii salariale a avut efecte mult mai modeste decât estimările deoarece<sup>2</sup>:

i) mecanismul de calcul al masei salariailor supuse impozitării suplimentare era deficitar, permisând în fapt creșteri salariale importante;

ii) contribuția creșterii salariailor la accelerarea inflației a fost extrem de modestă. Potrivit unor estimări guvernamentale, contribuția creșterii salariailor la sporul total al costului producției în perioada 1990-1992 a fost de 14,9%<sup>3</sup>.

În fapt, impozitul suplimentar plătit pentru depășirea fondului de salarii a reprezentat doar 0,8% în 1993 și 0,1% în 1995 în total cost mediu lunar al forței de muncă la nivel național. O pondere de sub 1% a acestui impozit suplimentar dovedește,

prin eficiență să redusă, slabul impact al unor politici secențiale, mai ales în domeniul prețurilor. Controlând practic doar un singur element al costului și nu pe cel mai important, efectele potențiale, potrivit scopului urmărit, sunt prea puțin semnificative, n-au nici valoare stimulativă, dar nici punitivă. Efectul poate cel mai important, de natură reziduală (indirectă) însă, se manifestă asupra funcționalității pieței muncii, a rolului salariului de mecanism de ajustare a cererii și ofertei de forță de muncă. Mai mult chiar atenueză viteza de liberalizare a pieței muncii, comparativ cu a celorlalte piețe.

Acest fapt este dovedit și prin ponderarea diferită a acestui impozit în costul mediu al forței de muncă pe ramuri. În agricultură, unde salariile sunt și foarte mici, depășirile sunt de 0,01% iar în activitățile finanțier-bancare și de asigurări, care dețin topul din punct de vedere al nivelului salariailor și a creșterii acestora, ponderea este de 21% în 1993 și scade la 3% în 1995. Pe ramuri industriale se dețasează prelucrarea țățeiului, cocsificarea cărbunelui și tratarea combustibililor nucleari, subramură care depășește de până la 17 ori media pe industrie. Trebuie însă remarcat faptul că, în sumă absolută, aceste impozite reprezintă, în medie, puțin peste 1\$ SUA în 1993 și 19 centi în 1995, nivelul maxim al impozitului suplimentar plătit de sectorul finanțier-bancar și de asigurări reprezentând 59 \$ SUA lunar în 1993 și doar cca 11 \$ SUA lunar în 1995.

Instrumentarea politiciei de salarii prin măsuri la nivel macroeconomic de indexare parțială a salariailor în raport cu creșterea prețurilor a fost secundată de

<sup>2</sup> De altfel ineficiența acestui mecanism a fost dovedită și de rezultatele obținute în alte țări aflate în tranziție - Cehia, Polonia, Ungaria - care, treptat au renunțat la aplicarea sa; Valentina Vasile - *Salarii-inflație în economia de tranziție*, în: Probleme economice, nr.41-42-43/1996, CIDE, p.19-21 și Steliană Perț, Valentina Vasile - *Romania: Introducing Wage Bargaining in a Monopolistic Context, Reforming Wage Policy in Central and Eastern Europe*, EC, ILO, 1995, p.279-2x2.

<sup>3</sup> *Fenomene financiare, monetare, bugetare, valutare și de prețuri în perioada 1990-1992*, Guvernul României, februarie 1993; vezi și Steliană Perț (coordonator) - *Potențialul uman al unor țări din spațiul est și sud-est european*, cap.6: "Costul forței de muncă", CIDE, București, 1993.

măsuri pentru protecția socială a salariaților, de apărare a celor cu salarii mici de riscurile determinate de funcționarea pieței muncii. S-a urmărit în principal conservarea într-o anumită proporție a puterii de cumpărare a veniturilor celor mai scăzute. Practic, acest lucru s-a realizat în principal pe două căi:

- prin stabilirea unui salar minim la nivel național și apoi a unui minim

garantat în plată. Față de 1990 salariul minim crește în 1996 de cca 17 ori, dar păstrându-și o putere de cumpărare de peste 2 ori mai redusă decât a câștigului salarial mediu;

- printr-o politică fiscală redusă și scutire de impozit pentru veniturile mici, din zona salariului de bază al grilei.

#### 4. EFECTE ALE POLITICII SALARIALE

Între numeroasele implicații ale politicilor salariale ne vom opri doar asupra cătorva, pe care le apreciem ca relevante pentru susținerea codeterminării muncă depusă-remunerarea acordată.

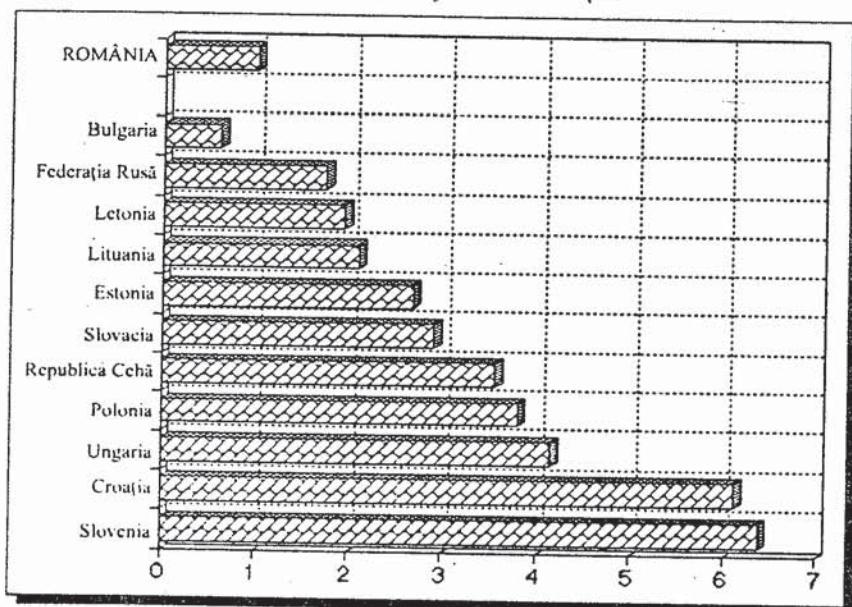
- a) Un nivel al salariilor relativ scăzut comparativ cu alte țări central și sud-

est europene în tranziție și cu o putere de cumpărare în scădere.

România, cu un salar mediu lunar în 1996 de 92\$ SUA depășește doar nivelul Bulgariei în ierarhia țărilor aflate în tranziție cu 65%, fiind de cca 6 ori mai redus decât cel din Slovenia și Croația (graficul nr. 3).

Graficul nr. 3

Salarul mediu în 1996 (în \$ SUA)  
în România, comparativ cu alte țări



Sursa: Business Central Europe, June 1997.

În perioada 1990-1996 câștigul salarial mediu net lunar a crescut de 96,4 ori, însă inflația a erodat puterea de cumpărare a acestuia la cca 72%. Nivelul cel mai redus al câștigului salarial real s-a înregistrat în luna octombrie 1993 și iunie 1997 când a reprezentat doar jumătate din cel din octombrie 1990.

b) Criza economică, precarizarea ocupării și inflația au condus la ajustarea severă a puterii de cumpărare a veniturilor gospodăriilor. La acestea se adaugă liberalizarea tuturor categoriilor de prețuri din economie, cu excepția prețului muncii, respectiv a salariului, a cărui creștere rămâne însă dirijată de către Executiv, mai mult prin pârghii administrative și mai puțin prin mecanisme economice, de piață concurențială.

În acest context, deși veniturile din munca salariată continuă să joace un rol important în bugetul familiilor, are loc o comprimare drastică a acestora, fără a fi însă înlocuite cu surse de venit importante, specifice economiei de piață (participații, acționariat, din deținere de proprietăți etc.).

Potrivit Anchetei Integrate în Gospodării (AIG) veniturile salariale brute deținute în 1995-1996 pe medie, mai puțin de jumătate din veniturile totale ale gospodăriilor și aproximativ 3/4 din cele ale familiilor de salariați (anexa nr.1). Excluzând fiscalitatea, contribuția căști-gurilor nete din munca salariată în total venituri în gospodării scade sub 40% și respectiv 67%.

Ca rezultat, aportul salariilor la acoperirea consumului gospodăriilor s-a modificat semnificativ. Dacă în 1989 mai mult de două treimi din consum final al gospodăriilor era acoperit prin venituri salariale, în prezent nu mai acoperă decât cca o treime.

Totodată reprezintă un factor de degradare a calităților fizico-psihice ale populației, respectiv a calității potențialului de forță de muncă al economiei prin forțarea schimbării modelului de consum al familiilor. În 1995 față de 1990 consumul final al populației s-a deplasat

către cheltuielile aferente consumului alimentar ce au crescut la 60%; în structura acestora, criteriul de selecție îl reprezintă mai mult prețul și tot mai puțin valoarea nutritivă, conținutul în vitamine și săruri minerale vitale pentru sănătatea organismului. În bugetul de cheltuieli se reduce de asemenea contravaloarea bunurilor și serviciilor la nivelul strictului necesar pentru menținerea unei igiene personale și a unor condiții de locuit minime: apă, canalizare, căldură etc. Cheltuielile pentru achiziționarea de bunuri nealimentare se reduc astfel la cca o pătrime, iar cele pentru plata serviciilor la o zecime.

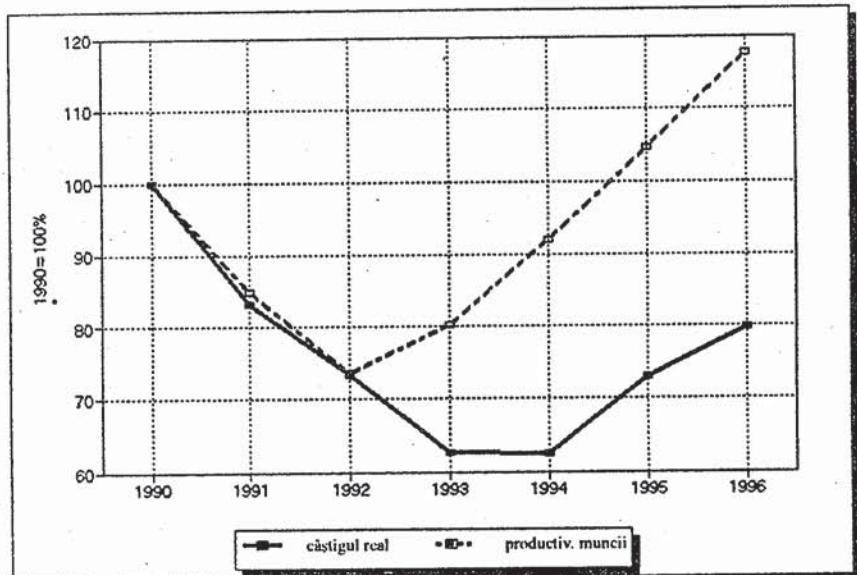
Ca urmare a comprimării severe a veniturilor din munca salariată, ponderea salariailor nete în PIB a scăzut de la 41% în 1989 la 12% în 1995. Prin urmare, capacitatea economiei de a se autosustine prin veniturile salariale s-a redus la jumătate sau chiar mai puțin, dacă avem în vedere și partea cheltuită de salariați și de membrii familiilor acestora pe importurile de consum. Pe lângă faptul că se comprimă cereala internă de bunuri și servicii de consum, are loc și o scurgere a unor importante resurse financiare spre producătorii externi și reducerea oportunităților de investiții interne din capitalul autohton.

c) În ceea ce privește relația dintre evoluția prețului muncii și răndamentul utilizării acesteia rezultatelor obținute indică comportamente diferite în funcție de segmentul de piață pe care ne situăm.

La nivelul activităților industriale, unde, pe ansamblu, se urmărește retehnologizarea și alocarea eficientă a resurselor umane, se constată că relația dintre dinamica salariului și ale productivității muncii, în termeni reali, au fost respectate. Raportul dintre indicele salariului real și indicele productivității muncii pe total industrial a fost subunitar și în continuă scădere, de la 0,98 în 1991 la 0,78 în 1993 și sub 0,7 după 1994 (comparativ cu 1990). Trebuie specificat faptul că din 1995 indicele productivității muncii a devenit supraunitar față de 1990 (graficul nr. 4; anexa nr. 2).

Graficul nr. 4

Indicii câștigului real și ai productivității muncii pe salariat, 1990-1996



Sursa: Anuarul statistic al României 1996, CNS, București.

Problema care se pune este de a evalua efectele indirecte provocate prin instrumentarea administrativă a unei dinamici mult mai reduse a venitului din muncă comparativ cu productivitatea. O frânare a creșterii salariilor, atrage după sine o relativă restrângere a fluxurilor financiare (prin scăderea potențială a prețurilor) sau, ceea ce s-a întâmplat în fapt, o atenuare a efectului net asupra prețurilor produs de creșterea liberă a celorlalte componente ale costului. Pe de altă parte însă, inflația rezultativă scade puterea de cumpărare a salariilor, devenind un factor restrictiv asupra cererii interne solvabile de bunuri și servicii economice.

În agricultură situația creată este destul de derutantă. Transferul de ocupare

de la o productivitate mai mare (din industrie) la una mai scăzută, a scos o parte a populației ocupate de sub incidența acțiunii pieței muncii reglementate, prin trecerea de la statutul de salariat industrial la cel de lucrător familial neremunerat în agricultură. La aceasta se adaugă faptul că veniturile obținute din activități agricole sunt mici, deoarece agricultorii sunt incapabili să-și impună prețul pe piață<sup>4</sup>.

Munca rămâne parțial neremunerată. Însă se pune întrebarea, și nu numai pentru agricultori, dacă, în condiții de tranziție și restructurare, de slabă competitivitate internațională și de lipsă a resurselor de finanțare a relansării economiei, se poate pune problema remunerării adevărate și stimulative a muncii, fără efecte majore

<sup>4</sup> Steliană Perț (coordonator) - Politica de salarii în perioada de tranziție la economia de piață, IEN, București, 1995, p.231.

asupra inflației, a nivelului și structurii costurilor.

În servicii, comportamentul este diferit în funcție de oportunitățile pe termen scurt oferite de tranzitia la economia de piață. De exemplu, în serviciile de poștă și telecomunicații, desigur salariul real este relativ mai redus decât în 1990, dar constant peste media pe economie, numărul salariaților crește cu până la 4,3%, iar valoarea adăugată brută se dublează (anexa nr. 3). În tranzacții imobiliare, unde, de asemenea, valoarea adăugată brută crește, datorită salariilor reale mult mai reduse, dar și pentru că economia de

piață o permite, ocuparea se realizează pe seama altor categorii decât salariații. În activitățile finanțări-bancare și de asigurări unde predomină salariații, valoarea adăugată brută a crescut de cca 1,5 ori, numărul mediu al salariaților de 1,8 ori iar salariul real de 1,3 ori.

d) Distribuție asimetrică a salariaților pe grupe de salarii, cu concentrarea a cca 65% din acești sub nivelul venitului salarial mediu lunar, în condițiile în care ecartul dintre salariul minim și mediu crește constant de la 1:1,2 în 1989 la 1:3,9 în octombrie 1996 (tabelul nr. 2).

**Tabelul nr.2**

**Distribuția salariaților pe niveluri ale salariului de bază realizat**

	Oct.1994	Oct.1995	Oct.1996	-% din total-
-Sub salariul minim	1,2	0,1	0,4	
-Sub venitul salarial mediu	45,1	45,3	64,5	
-Peste de 10 ori salariul minim	0,2	1,0	5,4	

*Sursa: Anchetă asupra costului forței de muncă 1993-1996, CNS, București.*

Dacă tranșele de salarii extreme nu depășesc împreună 6% din totalul salariaților, zona cuprinsă între salariul de bază minim și salariul mediu realizat concentreză 1/2 și respectiv 2/3 din salariați în 1995 și 1996. Această repartiție destrukturată și concentrarea puternică în jurul mediei au la bază pe de o parte, o arhitectură a grilelor de salarizare creată prin presiune la negocieri și/sau prin reglementări administrative, ca o soluție de stingere a conflictelor sociale bazată pe o politică salarială reparatoare, corectivă și doar parțial restricțivă pe sectoare. Pe de altă parte, prin politica accesoriilor salariale (practicate cu deosebire în minerit, construcții, industrii cu foc continuu), diferențele salariale negociate și acceptate prin grila salariilor de bază se estompează ori chiar dispar în planul câștigurilor salariale efective, relația salariu-productivitate părând că nu mai funcționează.

**c) O structură a costului muncii cu puternice caracteristici de protecție**

socială. Pe fondul reducerii ponderii costului muncii în total cost de producție de la cca 20% în 1989 la mai puțin de 15% în prezent are loc o deformare a structurii acestuia pe seama multiplicării și creșterii accesoriilor salariale pentru condiții de muncă și a cheltuielilor pentru securitate socială. În anul 1995 cheltuielile cu salariile reprezentau cca 58%, adaosurile salariale 13% din care pentru timp nelucrat 7%, iar cheltuielile pentru securitatea socială 23% (anexa nr. 4). Dacă excludem din calcul fiscalitatea asupra salariilor, atunci suma netă directă pentru munca prestată reprezintă ceva peste 40% din costul muncii ce se include în prețul produselor.

Rezultatele înregistrate pe piața muncii în planul ocupării, al protecției și reconservării persoanelor temporar disponibile, al remunerării muncii relevă deficiențe și disfuncționalități datorate deopotrivă mecanismelor de ajustare a

cererii și ofertei de forță de muncă pe piața muncii cât și influențelor dezechilibrante de pe celealte piețe.

Capacitatea salariului de ajustare a cererii și ofertei de forță de muncă rămâne destul de redusă, dar, poate, normală pentru această etapă a tranzitiei pieței muncii și a economiei în general. Completarea cadrului legislativ-instituțional, maturiza-

rea actorilor sociali și a acțiunii lor pe piață, adevararea instrumentelor și a mecanismelor tradiționale ale pieței concurențiale la specificul național, au produs și vor avea încă o influență directă și profundă asupra prețului muncii și capacitatii sale de a-și exercita funcțiile de alcătuire/reallocare și remunerare eficientă a forței de muncă naționale.

## 5. PESPECTIVE ÎN POLITICILE SALARIALE. POSSIBILITĂȚI DE EFICIENTIZARE A FUNCȚIONĂRII SALARIULUI PE PIAȚA MUNCII

Gestionarea resurselor naționale de muncă și asigurarea remunerării lor eficiente, într-un cadru instituționalizat, reprezintă o constantă în arhitectura economiei românești de azi și de mâine, iar capacitatea salariului de a atenționa asupra disfuncționalităților, de a multiplică și permanentiza efectele, un reper indispensabil al politicilor pieței muncii, dar și al celor macroeconomice de stabilizare și dezvoltare.

Orice strategie de dezvoltare economică eficientă și durabilă presupune pe termen lung gestiunea previzională a resurselor umane. Între parametrii cu valoare de restricții ale modelului se înscriv:

- promovarea mai accentuată a unor politici active de ocupare eficientă și de pregătire profesională continuă a forței de muncă, cu accent pe categoriile și zonele cele mai defavorizate;
- optimizarea raportului de cost dintră factorii de producție, precum și a relației cost salarial/cost social;
- trecerea de la politicile salariale la cele de venitui. Implementarea sistemului de impozitare a venitului global este cu atât mai necesară cu cât sursele de venit ale individului și familiei se diversifică;

- asigurarea coerentei măsurilor de administrare-gestionare, de restrucțurare a pieței muncii cu celealte componente ale reformei;
- un profil comportamental participativ și flexibil pentru toate categoriile de actori sociali, adaptat sistemelor concurențiale și bazat pe o cultură economică adevarată.

Detensionarea pieței muncii, flexibilitate, funcționalitate, articulare cu măsurile de reformă de pe celealte piețe, pe de o parte, și reducerea pieței paralele a muncii, pe de altă parte, constituie tot atâtea repere intermediare, obiectiv necesare pentru gestionarea eficientă a forței de muncă pentru asigurarea unei coerențe stimulative în remunerarea diferitelor activități din economie.

Continuarea reformei pieței muncii presupune abordarea tuturor laturilor sale, pornind de la formare, consolidare și legislație, instituții până la control și ajustare. Asigurarea funcționalității salariului pe piața muncii depinde însă, într-o măsură însemnată, de evoluțiile de pe celealte piețe și de asigurarea unui tratament egal pentru toți factorii de producție.

Succesul măsurilor de reformă a pieței muncii este dependent și de o serie de măsuri în planul remunerării muncii, ce pot da rezultatele scontate dacă:

- se asigură o cadență și coerentă măsurilor pe termen scurt, mediu și lung. Pornind de la detensionarea relațiilor de pe piața muncii printr-un parteneriat real și constructiv și de la promovarea politicii active de remunerare a muncii se pot obține pe termen mediu și lung efecte pozitive concretizate între altele printr-o putere de cumpărare crescută a veniturilor din muncă și o arhitectură ocupațional-profesională și de pregătire stimulativă pentru mediul economic;
- se permanentizează conexarea cu măsurile și evoluțiile de pe celelalte piețe: o creștere economică sănătoasă, bazată pe o ofertă de produse competitive, un sistem fiscal stimulativ și echitabil pentru toți partenerii sociali.

Parametrii-cheie, indispensabili pentru continuarea reformei remunerării muncii, au în vedere:

- a) **perfectionarea cadrului legislativ-instituțional.** Aceasta impune: completarea/amendarea prevederilor actuale cât și elaborarea unui pachet de legi și acte normative care să reglementeze relațiile de muncă (inclusiv în sectorul privat) și tranzacțiile de pe piața muncii. Deoarece reforma pieței muncii a început cu descentralizarea formării salarului și cum liberalizarea nu înseamnă anarhie, devin mai necesare instituții specifice ale pieței muncii pentru supravegherea și controlul respectării legalității acțiunilor pe piață (Tribunale ale Muncii, Inspectia Muncii etc.);
- b) **crearea unui sistem informațional, multifuncțional, susținut de o rețea informatică de culegere și difuzare a datelor, bazate pe schimb bi și multilateral între furnizori, respectiv beneficiari.** Un asemenea sistem informațional de comunicare permanent și flexibil este necesar pentru trecerea de la politica salarială la cea a veniturilor, respectiv într-o fază pentru introducerea impozitului pe veniturile globale;
- c) **modificarea raportului dintre politicile active și cele pasive, ale pieței muncii.**

În ultima perioadă au fost inițiate o serie de măsuri în acest sens, precum:

- dezindexarea și creșteri de salarii susținute prin sporul de productivitate în loc de compensații sociale;
- facilități fiscale pentru cei ce angajează persoane aflate în șomaj în loc de creșteri generalizate ale fiscalității veniturilor din muncă; Acestora li se pot adăuga, între altele:
- promovarea pregătirii continue a populației active prin autofinanțare din diverse fonduri alături de o participare personală; facilități de program de lucru și reduceri fiscale pe perioada cursurilor, ca alternative potențial mai eficiente la eventuale cursuri de pregătire și/sau recalificare după disponibilizare și cu perspective reduse de reintegrare;
- promovarea unui învățământ interactiv cu sistemul productiv economico-social (contracte-angajament, locuri de muncă cu timp parțial etc.), în locul plății unei indemnizații de inserție profesională a absolvenților intrați pe piața muncii;
- de la sistemul de protecție a somerilor de sorginte welfare la cel *workfare*;
- întărirea disciplinei financiare a agenților economici și reducerea, în general a fiscalității asupra veniturilor din munca salariată cu deosebire s.a.;
- d) **schimbarea mentalității și creșterea calității actului negocierii colective.** trecerea de la negocierea preponderentă a salariilor la stabilirea prin acorduri colective a condițiilor și relațiilor de muncă, a coparticipării salariaților la managementul curent și general strategic al firmelor;
- e) **asigurarea *de facto* și *de jure* a unei relații optimale între salarii ca preț al muncii și prețul celorlalți factori de producție, între fiscalitatea veniturilor din muncă și fiscalitatea celorlalte categorii de venituri, a raportului multiplu descentralizare / liberalizare / administrare.**

Anexa nr.1

Structura veniturilor gospodăriilor, în anul 1995 și 1996

Total venituri=100

	Total gospodării		Gospodării de:								Patroni	
			Salariati		Tărani		Pensionari		Somieri			
	1995	1996	1995	1996	1995	1996	1995	1996	1995	1996		
Venituri salariale brute	46,9	41,7	72,7	70,0	10,5	8,1	17,1	14,5	22,1	22,8	24,8 20,1	
Venituri din vânzări de produse agricole	4,9	5,0	1,9	2,0	21,9	18,3	6,5	6,3	5,7	4,9	5,1 2,2	
Contravalorarea consumului de produse agroalimentare din resurse proprii	22,5	31,0	15,9	20,5	43,1	57,5	29,2	40,2	32,9	40,0	8,7 10,5	
Venituri din activități neagricole pe cont propriu	4,8	3,7	2,0	1,3	9,6	6,1	2,8	6,9	9,6	6,9	40,3 50,5	
Venituri din prestări sociale, din care:												
-venituri pensionii	17,0	15,6	4,4	3,7	9,2	6,5	41,4	35,5	21,2	16,9	1,6 1,7	
-venituri alocatii pentru copii	13,4	13,1	1,5	1,5	4,6	3,5	38,3	33,5	1,9	2,3	0,7 0,8	
-venituri alocatii de somaj	1,2	1,0	1,4	1,2	1,9	1,3	0,5	0,4	3,0	2,7	0,7 0,6	
	1,1	1,6	0,7	0,4	1,4	0,6	0,6	0,4	14,1	9,7	0,2 0,1	

Sursa: prelucrat după: AIG 1995 și Aspecete privind calitatea vieții populației în anul 1996, CNS, București.

Anexa nr. 2

Dinamica PIB și a populației ocupate, în perioada 1990-1996

Indicele PIB	1991	1992	1993	1994	1990=100	
					1995	1996
Total	87,1	79,4	80,6	83,8	89,7	93,4
-industria	87,2	75,3	76,0	78,6	84,1	91,4
-agricultură	87,7	76,3	86,7	89,3	93,5	90,4
-construcții	80,6	76,1	94,9	120,8	130,2	139,1
-servicii	92,4	93,8	91,7	93,8	99,7	102,6
Indicele populației ocupate	99,5	96,5	92,8	92,4	87,6	
-industria	95,0	82,4	75,7	72,0	67,8	
-agricultură	101,9	119,1	114,9	116,0	103,8	
-construcții	71,0	82,0	81,3	79,7	67,8	
-servicii	109,8	105,0	95,3	97,8	101,7	

Sursa: prelucrat după: *România în cifre. Breviar statistic, CNS, București, 1997, p.8.19.*

Anexa nr. 3

Dinamica câștigului salarial, a productivității muncii și a raportului acestora, în industrie, în perioada 1990-1996

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
1. Indicele salariului real (%)						
1990=100	83,3	73,4	62,7	62,4	73,0	79,9
2. Indicele productivității muncii pe salariat (%)						
1990=100	85,0	73,6	80,2	92,0	104,6	117,7*)
3. Raport 1/2	0,98	0,99	0,78	0,68	0,70	0,68*)

\* estimări ale autorului

Sursa: prelucrat pe baza: *Anuarului statistic al României, 1996; Buletin statistic lunar, nr. 12/1996, CNS, București.*

Anexa nr. 4

**Structura costului forței de muncă pe ramuri ale economiei naționale în anul 1995**

Ramură	Salariu	Plați pt. timp nclucrat	Sporuri și gratuități	În natură	Securitate socială	Formare profesională	Fond somaj	Asigurări sociale	Sănătate	Taxe
Total	58,4	7,2	5,1	0,2	2,0	0,1	3,6	16,4	1,3	0,1
Agricultură	62,2	5,6	2,3	0,4	1,4	0,1	3,7	15,8	0,2	-
Silvicultură	63,7	5,9	5,7	0,7	1,8	0,1	3,6	15,7	0,2	-
Industria	56,4	8,2	6,0	0,3	2,6	0,1	3,7	16,7	2,2	-
Construcții	56,3	6,1	3,8	0,2	1,5	0,1	4,3	20,0	0,4	-
Comerț	58,8	4,1	3,7	0,1	1,5	0,1	3,3	13,3	0,2	0,1
Horeuri și restaurant	59,0	4,7	4,3	0,1	1,4	-	3,4	13,2	0,7	-
Transport	59,3	7,0	4,1	0,1	1,4	0,3	3,6	19,1	0,9	-
Postă și tele- comunicații	61,8	7,9	9,3	0,7	1,7	-	2,6	12,6	1,1	-
Finanțe	50,4	6,5	17,2	0,2	1,2	0,5	3,3	13,5	0,2	2,9
Tranzacții imobiliare	60,7	6,8	4,5	0,1	1,6	0,1	3,6	15,3	0,6	-
Ad-hoc pub- lică	59,6	5,5	7,1	-	1,4	0,1	3,3	14,1	0,5	-
Invățământ	64,2	10,4	1,9	-	1,9	-	3,8	16,1	0,2	-
Sănătate	68,1	5,5	0,9	-	1,4	-	3,7	16,7	2,3	-

Sursa: Anuarul statistic al României, 1996, CNS, București, p. 182-183.

## REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

- 1.N. Barr (ed) - *Piețele muncii și politica socială în Europa Centrală și de Est, Banca Mondială, Oxford University Press, 1994.*
- 2.C.Ciutacu - *Unele aspecte ale sistemului de salarizare în procesul integrării economice (I),* în: *Oeconomica nr. 2/1996, Ed. IRLI, București.*
- 3.Daniel-Vaughan Whitehead (ed.) - *The Wage Crisis In Central and Eastern Europe, MacMillan Press, UK, 1997.*
- 4.Gh.Zaman, C.Ciutacu, G.Vâlceanu (coordonator) - *Blocaje în economia României în perioada de tranziție, FPS, Ed.Tehnică, București, 1997.*
- 5.S. Perț, V. Vasile, M.Poenaru, M.Molnar -*Venituri salariale și prestații sociale. Elemente pentru o nouă strategie, (Grant), Academia Română , București, 1996.*
- 6.S. Perț, V. Vasile - *Romania: Introducing Wage Bargaining in a Monopolistic Context, Reforming Wage Policy in Central and Eastern Europe, EC, ILO, 1995.*
- 7.S. Perț (coordonator) - *Human Potential of Some of the East and South - East European Countries; Potențialul uman al unor ţări est și sud-est europene, CIDE, Bucaresti, 1993.*
- 8.S. Perț (coordonator) - *Politica de salarii în perioada de tranziție la economia de piață, IEN, București 1995.*
- 9.V. Vasile - *Salariu-inflație în economia de tranziție, în: Probleme economice, nr. 41-42-43/1996, CIDE, București.*
- 10.V.Vasile - *Flexibilitatea salarială. Necesitate. Forme. Realități, în: Revista română de economie nr.1-2/1994, IEN, București.*
- 11.XXX -*Probleme financiare, monetare, bugetare, valutare și de preț, Guvernul României , Februarie 1993.*
- 12.XXX - *Raportul național al dezvoltării umane. România 1997, PNUD, București, 1997.*