

Caracteristici ale sistemului remunerării muncii în România în perioada primului deceniu al tranzitiei. Posibile evoluții

Valentina VASILE

Reforma remunerării muncii a reprezentat o preocupare constantă a partenerilor sociali în perioada celor 10 ani de tranzitie în România. În același timp cauză și rezultat al evoluțiilor unor macroechilibre, politica salarială a constituit unul din punctele fierbinți, o problemă controversată, încă nesoluționată a reformei și tranzitiei.

1. Succintă caracterizare a salariului și a politicii salariale

Considerăm necesar și oportun ca, înainte de a prezenta "bilanțul" în sfera remunerării muncii în România în primul deceniu al tranzitiei, să evidențiem principalele caracteristici ale acesteia în contextul actual, național, european și internațional. Aceste precizări sunt fundamentate deopotrivă pe considerente de ordin teoretic general, pe constatări și concluzii rezultate din practicile salariale din România, cât și pe exigențe ale eficientizării politicilor de salarii din perspectiva integrării în structurile economice și sociale ale Uniunii Europene.

a) între aspectele cu caracter teoreti-co-metodologic am reținut:

- salariul este un mecanism de bază al funcționalității relațiilor industriale, cu implicații

deopotrivă la nivel micro și macroeconomic. Prin dubla sa natură intră în ecuații/modelele de eficiență ale agenților economici (în calitate de element de cost al producției), ale gospodăriilor populației (ca principală sur să de venituri), și implicit în mecanismele de macroechilibrare a economiei;

- salariul este, prin definiție, un mecanism al pieței muncii, un instrument de reglare a cererii și ofertei de forță de muncă; ca rezultat al negocierii între partenerii sociali reprezintă prețul "convenit" al muncii. Spre deosebire de alte mecanisme de piață, "gradul de libertate" al mișcării salariului este în bună măsură reglementat pe piață; "jocul de piață" este "modelat" de un pachet de norme juridice și/sau convenționale, riguros stabilite și, pe cât posibil, respectate;
- salariul are un conținut și o componentă (structură) bine precizate. Reflectă contrava-loarea muncii prestate în condiții economico-sociale

date. Cea mai mare parte a sa o reprezintă prețul muncii efective, recompensa pentru "munca/serviciul prestat". Salariul adițional, respectiv componentele sale sociale și cea societală capătă, pe măsura dezvoltării societății și a relațiilor dintre partenerii sociali, tot mai mare importanță și pondere în costul total al muncii. Ca urmare, în ultimul timp, se impune și câștigă teren ca "obiect al negocierilor pe piața muncii" așa-numitul pachet salarial. Pe fondul dezvoltării relațiilor salariale ca parte integrantă a relațiilor industriale, al socializării și, respectiv al individualizării salariilor și al internaționalizării pieței muncii, pachetul salarial dimensionează necesarul de bunuri și servicii (în bani și în natură) pentru o persoană salariată care trăiește într-un mediu familial și social dat. Altfel spus, pe termen lung condiționează proporțiile și calitatea ofertei viitoare de forță de muncă;

- politica salarială, ca expresie a funcției salarului de ajustare a raportului dintre cererea și oferta de forță de muncă, se integrează organic în politicile active de ocupare a forței de muncă. Este o condiție necesară dar nu suficientă a asigurării eficienței sale. Pentru a răspunde concomitant criteriilor de alocare ef-

cientă a forței de muncă și pentru a remunera corespunzător (compensator și atractiv) munca prestată, măsurile de politică salarială se impun a fi corelate concomitant și multidimensional atât cu celelalte politici ale pieței muncii cât și cu politicile promovate pe celelalte piețe: cea de bunuri și servicii, financiară, fiscală etc.

- b) practica remunerării muncii îmbogățește în permanență conținutul, sfera de cuprindere și funcțiile salarului, le "actualizează". Dintre atributele prezente ale salarului fac parte:
 - flexibilitatea salarială, deosebitivă sub aspectul componentei, dimensiunii și dinamicii sale. Dacă până nu de mult practica economică se confrunta cu o "rigiditate" cvasipermanentă a salarului la scădere, în prezent, formele "atipice" de ocupare includ/presupun o flexibilitate a salarului în ambele sensuri, în componență și dinamica sa;
 - intensificarea promovării atributelor stimulative ale salarului. Prin structura specifică a salariilor pe ramuri și domenii de activitate, prin dinamica accesoriilor salariale, prin formele participative de remunerare se urmărește în permanență o codeterminare muncă-rezultate, salariat-firmă, respectiv veniturile firmei - câștigul salarial to-

tal/pachetul salarial. În acest sens se urmărește atingerea concomitentă și complementară a două obiective: valoarea adăugată brută obținută de o persoană salariată ca urmare a muncii prestate să depășească costul total brut (afferent) al muncii; o parte cât mai însemnată a câștigului salarial să fie în interdependentă cu performanțele productive ale firmei, cu dinamica competitivității de piață a acesteia;

- realizarea consensului, a echității și justiției sociale, în materie de remunerare. Salariul "ca preț convenit" al muncii nu se identifică cu valoarea muncii. Este un preț (al muncii) stabilit pe cea mai reglementată dintre piețe. Potențial, nu remunerează atât munca, cât mai ales "refacerea capacitații de muncă"; urmărește menținerea (cel puțin) a valențelor (atributelor) cantitative și calitative ale "capacitații de muncă cerută de postul ocupat". Datorită acestui fapt, negocierea salarială este însotită permanent de o stare tensiонată deosebită care, neglijată, poate genera conflicte. Fiecare partener social urmărește să obțină cât mai mult și, de aceea, pentru a se ajunge la un consens, este necesară renunțarea temporară la unele dintre revendicări. Echilibrul stabilit în ur-

ma negocierii salariale este fragil și de scurtă durată deoarece, pe de o parte, progresul tehnologic schimbă permanent parametrii anterior negociați și, pe de altă parte, tendința spre dezvoltare umană presupune venituri reale tot mai mari;

- realizarea unei compatibilități operaționale între remunerarea muncii salariale, conținutul și viteza reformei, pe calea autosușinerii reciproce. O politică a salariilor mici este incompatibilă cu susținerea prin cerere internă agregată a restructurării și (re)lansării economice, tot astfel cum o politică salarială neremunerativă nu conservă și, cu atât mai puțin, nu stimulează competitivitatea de piață prin calitate și/sau rentabilitate și performanță;
- c) exigările în eficientizarea remunerării muncii ce derivă din criteriile de performanță ce le presupune integrarea în EU vin să completeze și să nuanceze politicile salariale atât la nivel micro cât și macroeconomic. Pe acest palier se cer și avute în vedere obiective precum:
 - asigurarea compatibilității între legislația privind remunerarea muncii din România și cea din țările Uniunii Europene; însușirea *acquis-ului* comunitar în domeniul;
 - modernizarea și eficientizarea structurilor instituționale de negocieri; maturizarea în

- continuare a actorilor sociali, stăpânirea și corecta pilotare de către fiecare dintre aceștia a mecanismelor, procedeelor și tehnicielor de negociere bazate pe informare promptă și corectă;
- îmbunătățirea funcționării instituțiilor pieței muncii, a relațiilor de parteneriat dintre serviciul public de ocupare și furnizorii privați de asemenea servicii în vederea susținerii inițiatiivelor de creare a unor locuri de muncă durabile, bine remunerate, a diversificării oportunităților de ocupare și generare - prin salarii - de venituri capabile să asigure autoprotecția, a largirii accesului liber - în condiții de competitivitate pe piețele profesionale ale muncii - la ocuparea unor posturi motivante pentru angajați. Compatibilizarea standardelor ocupaționale, profesionale, a competențelor naționale cu cele ale Uniunii Europene vor crea, sperăm, condiții favorabile de integrare, fără restricții administrative, pe piața europeană a calificărilor. Principiul liberei circulații a persoanelor și forței de muncă va deveni - via formare profesională - o realitate mai palpabilă, cu efecte remuneratorii (la scară individuală) și de antrenare în plan economic și social (la scară societală).

2. Câștiguri și neîmpliniri în politica remunerării muncii

O sinteză succintă a situației remunerării muncii în România în primul deceniu al tranzitiei presupune, chiar obligă la o introspecție obiectivă și totodată constructivă, respectiv o evidențiere deopotrivă a câștigurilor, a rezultatelor favorabile cât și a celor nefavorabile, a insucceselor.

2.1. În general, în această etapă de început a tranzitiei relația salarială s-a manifestat ca o componentă emergentă a societății românești, dar cu o însemnată încărcătură conflictuală.

Dinamica sa s-a dovedit deseori ezitantă, fiind permanent perturbată, virusată chiar de factori mai mult sau mai puțin obiectivi, interni și externi etc. Dacă în primii ani de tranzitie acești factori reprezentau cu preponderență rezultatul lipsei de experiență, a imaturității partenerilor sociali, în ultima perioadă prevalează mai ales cei derivați din necorelarea temporală, spațială, problematică și de dinamică dintre politica de remunerare, dintre reforma remunerării și celealte componente de reformă, respectiv lipsa de coerență și intercondiționare dintre acestea în relație bilaterală, dintre parte și întreg, dar și din "erorile de pilotaj" de pe fiecare piață în parte.

Toată politica salarială din ultimul deceniu a stat sub semnul provizoratului, într-un cadru legislativ larg, incomplet și parțial decorelat (atât între propriile componente cât și în relație cu cele exterioare pieței muncii).

Pe întreaga perioadă de tranziție s-a promovat, ca politică guvernamentală, politica salariilor reduse, uneori exagerat de mici în unele domenii în raport cu nevoile asigurării unui nivel de viață decent și, respectiv, al stimulării prin remunerare a economisirii, investirii și dezvoltării pieței. În plus, acestea au fost asociate cu o putere de cumpărare a câștigurilor nominale în permanent declin. În anul 1999 salariul real rămâne sub plafonul de 60% din nivelul anului 1990. În același timp, în unele sectoare, monopolul producției și distribuției, interesele mai mult sau mai puțin convergente ale partenerilor sociali au "scăpat" de sub control, introducând însemnante derapaje salariale cu efecte de contagiune, de amplificare la scară națională. Și aceasta în condițiile în care întreprinderile respective erau cel mai adesea generatoare de pierderi, blocaje etc. În plus, aproape că s-a generalizat practica de înlocuire a gestiunii globale a costurilor prin trecerea pe cheltuieli a unor creșteri de salarii fără susținere în rezultate, ceea ce - în condiții de deficit structural al ofertei - a stimulat inflația prin costuri. Ca urmare, au fost bulversate corelațiile normale dintre valoarea profesională, competență, importanța socială a activității, pe de o parte, și dimensiunea și dinamica remunerării muncii, pe de alta.

În prezent, politicile de ocupare și respectiv de remunerare a muncii la nivelul agenților economici "se orientează/se ajustează" în principal în relație cu politicile fiscale, monetare și financiare ale statului și doar

"rezidual" și numai "fortuit" în funcție de cerințele obiective ale dezvoltării umane durabile (restrictii tehnologice, organizatorice, de eficiență internă și de competitivitate pe piață etc.), ceea ce nu exclude, ci implică atât corelația dintre salarii și rezultate cât și susținerea prin accesori salariale și/sau transferuri sociale a reproducției la cote calitative semnificativ mai bune a ofertei de forță de muncă.

La nivel național politica de remunerare abordează cu predilecție aspectele sociale generale (salariul minim garantat în plată etc.). Statul, ca partener social, ca angajator, duce totuși o politică salarială discriminatorie, inechitabilă, chiar față de diferitele categorii de angajați ai săi. În companiile naționale și la nivelul regiilor autonome se dovedește slab, cedează în față sindicatelor, acceptă salarii mari, uneori exagerat de ridicate comparativ cu categoriile similare de angajați din alte tipuri de unități economice. Resursele financiare necesare le "obține" ca rezultat al poziției de monopol a firmelor respective, a unei "convergențe" de interes ale administrației și sindicatelor. Până la urmă, costul mare al acestei "politici" este suportat de contribuabil. Dacă subvențiile s-au redus substanțial, majorările repetitive de prețuri ale bunurilor și serviciilor oferite de acestea cad în sarcina contribuabilului, consumatorului, obligat să suporte finanțier calitatea slabă a managementului la nivel de firmă, pierderile, neglijența - ca să nu spunem reavointă - celor care răspund de perfecționarea tehnologiilor, eliminarea unor pierderi etc.

Politica salarială pentru funcționarii publici, respectiv pentru personalul bugetar, fiind condiționată de volumul total al resurselor bugetare ale statului, este în general restrictivă. Deși, inițial, a fost gândită și proiectată pe principii unitare, în practică, prin modalități dintre cele mai diverse, s-au promovat inechitatea, decalaje în remunerare nejustificate între diversele categorii de personal care lucrează în diversele domenii ale funcției publice. Echivalențele de remunerare dintre funcționarii publici, stabilită prin legi organice sunt "încălcate/corectate" prin derogări, amânări etc. În acest sector unii câștigă salarii nominale mai mari pe seama altora. Ierarhia salarială din funcția publică rămâne neclară, pe alocuri ilogică, nerealistă, total nestimulativă și ineficientă, cu deosebire pentru anumite categorii de personal. Puținătatea/limitarea resurselor bugetare nu justifică "derogările, excepțiile temporare" și cu atât mai puțin remunerarea inechitabilă!

Indexările periodice, promovate în mod susținut în perioada 1990-1995 și apoi doar ocazional, teoretic justificate pentru o economie cu inflație înaltă, au generat efecte adverse celor așteptate. Deși potențial inflaționiste, creșterile nominale de salarii prin indexări n-au oferit protecția socială preconizată deoarece, în mod constant au antrenat creșteri de prețuri la bunuri și servicii mult mai mari, deci parțial nelegitime economic. Rezultatul unui asemenea comportament s-a manifestat pe două planuri:

- dinamica mai accentuată a celorlalte componente de preț compara-

tiv cu cheltuielile cu forță de muncă. Politica salariilor mici, precum și cea a "înghețărilor" creșterilor salariale în unele domenii, combinate cu politica de moderare a dinamicii salariailor în raport cu majorările de prețuri și cu variația celorlalte elemente de costuri au fost, fără nici o îndoială, mecanisme, ancore de frânare a inflației. Din această perspectivă se poate aprecia - în discordanță cu multe opinii de largă circulație - că salariul și remunerarea s-au transformat din factor potențial inflaționist în "absorbant/atenuator" al unei părți a inflației. Si aceasta cu atât mai mult cu cât ponderea câștigurilor din munca salariată în total costuri ori valoare adăugată brută/PIB au scăzut dramatic;

- câștigurile din munca salariată dețin o pondere tot mai redusă în totalul veniturilor gospodăriilor, ceea ce contribuie la destructurarea cererii de consum - predomină cheltuielile pentru hrană și întreținerea locuinței în detrimentul celor destinate sănătății, pregătirii profesionale, culturii, recreării. Mai mult, structura consumului alimentar, pentru o bună parte a populației, este puțin diversificată, cuprinde mai ales produse de bază, și nici acelea întotdeauna în cantitățile biologic necesare.

În paralel, în mod repetat s-au produs încălcări ale principiului "remunerare egală pentru muncă de valoare egală". Astfel, diferențele în remunerare pe meserii, profesii și activități ale economiei (prezentate detaliat în lucrare) au determinat:

- pe de o parte, o migrație către locurile de muncă bine remunerate asociată, pe alocuri, cu apariția/accentuarea supraocupării; pe de altă parte, subocuparea în activitățile slab remunerate și practic deprofessionalizarea respectivelor posturi;
- deplasări importante în cererea de învățământ și formare profesională sub aspectul domeniilor de pregătire, al profesiilor, al conținutului pregătirii etc. Acestea au fost justificate, în bună măsură, de imperativul eliminării deficitului de calificare din anumite zone profesionale. Există, totuși, riscul, dacă nevoile pieței muncii nu sunt studiate și cunoscute, ca oferta de forță de muncă calificată a sistemului de învățământ să nu corespundă de către într-o proporție redusă cu cererea de calificare a sistemului productiv "reformat" în urma satisfacerii unor noi revendicări salariale, prea puțin legitime de performanțele obținute.

O altă fațetă a diferențierilor salariale, care se manifestă tot mai pregnant în prezent și pentru o proporție în creștere de salariați, este indusă de diversificarea acordării unor sporuri salariale cu caracter permanent. Multe dintre acestea sunt introduse ca urmare a negocierilor colective. Teoretic acceptate ca stimulente în muncă pentru condiții dificile, nocive etc. sau pentru recompensarea unor acțiuni/comportamente deosebite, în ultimii ani, practic, o parte tot mai mare a salariaților beneficiază concomitent de diverse sporuri. Apreciem că unele dintre aceste sporuri (confidențialitate, loialitate, stres etc.)

fac parte din profilul de competențe ale salariatului pentru postul/funcția pe care o ocupă. Ca atare, ar trebui să se regăsească în salariul pentru locul de muncă respectiv și nu într-un sistem de sporuri mai mult sau mai puțin articulat construit, care introduce astfel glisaje salariale inaceptabile din punctul de vedere al funcționalității economiei de piață. Mai mult, prin cumularea și acordarea simultană a mai multor categorii de sporuri se ajunge ca suma salariilor de bază brute să fie mai mică decât valoarea totală a sporurilor (care, de regulă au și caracter permanent). Prin această practică nu numai că se denaturează funcția stimulativă a adaosurilor la salarii (sporuri, prime, gratificații etc.) dar, totodată, se încalcă "pe căi ocolite" principiul echității în remunerare.

Asemenea situații sunt generate și de mecanismul "indemnizațiilor de conducere". Paradoxal, pentru o economie în recesiune, care se confruntă cu deficit de resurse, inclusiv de lichidități, sunt situații și nu puține, în care indemnizațiile pentru anumite funcții de conducere sunt egale sau chiar sensibil mai mari decât salariul de bază al postului/funcției pe care respectiva persoană o ocupă. Există, în realitate, un proces masiv de substituție, de dezechilibrare a raporturilor dintre salariul acordat pentru activitatea de bază, pentru munca efectuată în condiții riguroș specificate pentru fiecare funcție și multe din așa-numitele accesorii salariale. În acest mod, costul salarial crește fără o legătură organică, de esență cu performanțele individuale și/sau colective ale unei organizații.

Atât teoria cât și practica economică au demonstrat că nu se poate consuma mai mult decât se produce sau, dacă se face, pe termen foarte scurt. Gestiunea riguroasă și eficientă a costului muncii și, respectiv, a celui salarial necesită respectarea unor corelații, care - pe termen lung - s-au impus ca niște axiome. Între acestea se numără corelația dintre productivitatea muncii și salariu (la nivel micro și macroeconomic). Aceasta este greu de reglat dacă economia este în recesiune și restructurare, iar raporturile de forță dintre partenerii sociali sunt inegale. În privința "necesității" respectării acestei corelații există opinii diferite, la fel și în aprecierea "mărimii/dimensiunii" sale. Care sunt limitele redistribuirii sporului de productivitate, de rezultate? Un răspuns tranșant, viabil pentru orice economie nu se poate da. Dar, într-o economie funcțională de piață, firma - oricare ar fi aceasta - nu poate face abstracție, nu poate încălca - fără riscuri - această corelație. Deci, cu atât mai mult în alte economii mai fragile, instabile etc. În România, la începutul perioadei de tranziție - deși în Legea nr. 14/1991 era stipulat expres - "s-a uitat" de această cerință obiectivă a eficienței productive, sindicalele accentuând, în mod firesc, poate, aspectele sociale, promovând o politică de negociere distributivă și, ca atare, solicitând protecție socială în mod prevalent. Treptat, ca efect al ineficienței creșterilor nominale de salariu, al întăririi capacitatii de negociere a patronatului și, în parte, a maturizării mișcării sindicale, rezultatele/performanțele economice devin "argument"

important în negociere. În ultimii ani, acest "parametru" este prezent, accentuat chiar de către guvern (ca arțizan al politicii salariale la nivel național). Dar, potrivit calculelor noastre, prezentate pe larg în capitolele anterioare, deși respectată în termeni reali, corelația dintre salarii/cost salarial și productivitatea muncii a susținut prea puțin creșterea economică, mai ales datorită instabilității economiei, a lipsei de orientare pe termen mediu asupra cererii de bunuri și servicii, a întârzierii restructurării și privatizării, a tolerării indisiplinei financiare a întreprinderilor.

Pe un alt plan, corelația salariu-productivitate se transpune în raportul dintre masa salariilor nete și valoarea adăugată brută. De la o proporție de 2:3 în anul 1990, se ajunge în 1997 doar la circa 1:4 (!). Reducerea severă a acestui raport este rezultatul tratamentului diferențiat al "prețului forței de muncă", respectiv al nivelului remunerării factorului muncă, comparativ cu ceilalți factori de producție. Această politică ar fi oportună dacă nu ar afecta cererea globală internă de bunuri și servicii de consum, respectiv dacă populația ar dispune de alte categorii de venituri care să completeze cererea solvabilă curentă. Dar, cum în România, până în prezent, veniturile gospodăriilor provin, în principal, din salarii și transferuri sociale (șomaj, asistență socială etc.), este destul de dificil să susțină relansarea economică în acest mod. Veniturile, prin nivelul actual și prin puterea lor de cumpărare, nu pot susține corespunzător nici consumul curent necesar și nici procesele de

economisire, investire, respectiv relansarea și creșterea economică. Pe de altă parte, creșterea și diversificarea exportului - ca și totodată, mecanisme ale revigorării economiei - dacă pornim de la exigențele pieței, se cer asociate cu politici salariale pe măsură (remunerativ-stimulative, participative etc.). În plus, structura actuală a exportului nu poate antrena în suficientă măsură creșterea economică, dinamica PIB, mare parte din produsele românești exportate încorporând o valoare adăugată redusă.

2.2. Care sunt principalele câștiguri în domeniul politicii salariale? Acestea ar putea fi sintetizate în următoarele:

- armonizarea într-o proporție însemnată a legislației naționale în domeniul remunerării muncii cu cea a țărilor membre UE (cadrul general al muncii, salariul minim etc.);
- crearea și operaționalizarea unor instituții ale pieței muncii menite să asigure realizarea funcțiilor salarialului; între acestea negocierea salarială rămâne de departe cea mai importantă, cu atât mai mult cu cât există elemente care pledează în favoarea unei mai bune armonizări a negocierii distributive cu cea integratoare, a largirii câmpului problematic al acestora. Maturizarea, conștientizarea actorilor sociali privind rolul, obiectivele și asumarea răspunderilor care le revin în negocierile salariale;
- cristalizarea treptată a unor politici eficiente de remunerare la nivel de firmă, subordonate cerințelor de ordin tehnic, tehnologic, de efici-

- ență și competitivitate de piață;
- limitarea rolului statului în materie de remunerare a muncii la acela de creare a cadrului general național de plată a muncii salariate în condiții de respectare a principiilor general acceptate de recompenzare a muncii, de asigurare, prin pachetul salarial, a protecției economice a salariatului, de promovare a principiilor de echitate și justiție socială și, respectiv de aplicare a convențiilor internaționale în domeniul, la care este parte semnatară.

3. Repere ale politicii de remunerare în următorii ani

Reforma pieței muncii continuă, vizând cu predilecție funcționalitatea sistemului creat, a infrastructurii economiei de piață. În acest context, remunerarea muncii este o componentă de bază, care ține de relația performanță-recompensă, de (re)lansare a politicilor de ocupare, de creare a unor locuri de muncă generatoare de venituri remuneratorii, cu efecte durabile de antrenare în plan economic și social.

Continuarea reformei pieței muncii, în strânsă legătură și cu pregătirea economiei pentru integrare, este un proces complicat, dificil, orientat spre ținte precise, care se desfășoară în condițiile unor restricții. Aceste ținte în domeniul remunerării privesc:

- a) eficientizarea și completarea instrumentelor și mecanismelor politicii remunerării în strânsa lor conexiune cu planul general al politicii economice românești.

În acest sens este necesară:

- la nivel micro, o trecere de la politicile salariale de firmă, preponderent conjuncturale, orientate spre efecte imediate, doar parțial corelate cu politici de ocupare eficientă a forței de muncă, la un management global și eficient al resurselor umane, al forței de muncă ocupate din fiecare unitate. În acest cadru, politica de remunerare, în general de venituri, va reprezenta componenta de stimulare a muncii și performanței, pe fondul dezvoltării durabile a potențialului de muncă;
- la nivel macro, în ciuda unor restricții severe, a unei austerații maxime - care nu poate fi minimizată, dar nici exagerată - se impune, credem, o "schimbare de macaz" în politica de remunerare. Avem în vedere măsuri conjugate în direcții cum sunt: renunțarea la "ajustarea efectelor" reale sau doar teoretic potențiale ale altor politici asupra nivelului remunerării - măsuri antiinflaționiste de natură finanțier-monetară, "corecții" aleatorii, ca urmare a unor "negocieri" cu sindicatele etc. - și adoptarea principiului "corectării/eliminării cauzelor". Altfel spus, tratarea cauzelor care generează boala și nu numai a simptomelor/efectelor, a unor manifestări ale acesteia. Aceasta presupune politici active asociative ale pieței muncii prin care să se promoveze ocupare și remunerarea stimulativă a muncii: crearea de noi locuri de muncă de antrenare în domenii profesionale, ca și de locuri de muncă de acoperire în alte sectoare de viitor,

promovarea sistemelor de remunerare participativă pe măsură ce va spori puterea economică a firmelor etc. Concomitent, devine necesară adoptarea unei atitudini ferme a statului în calitatea sa de arbitru în negocieri și, cu deosebire, în aplicarea combinată a principiilor remunerării după performanță, a justiției și echitației sociale în recompensarea propriilor salariați (crearea unor corelații normale în stimularea calității muncii și reducerea migrației spre alte sectoare/posturi mai bine remunerate, regândirea proporțiilor în remunerare între diferite categorii de salariați ai statului etc.);

- b) crearea și dezvoltarea unor conexiuni minim necesare între politica de remunerare la nivel național și cele promovate în statele membre UE, deopotrivă în plan legislativ general cât și în ceea ce privește respectarea, pe cât posibil, a principiului "la muncă de valoare egală, salarii egale", bineînțeles corelate cu indicatori de performanță individuală și colectivă precum: productivitate, calitate, rentabilitate, competitivitate.

Pornind de la aceste obiective generale problematica viitorului apropiat în politica salarială privește următoarele direcții majore:

- i. continuarea reformei legislative și instituționale în vederea definirii cadrului general de formare și evoluție ale salariilor și ale asigurării compatibilității cu sistemele din UE;
- ii. eliminarea acelor componente de politică salarială "moștenite"

și care se dovedesc anacronice și ineficiente în noile condiții; este vorba, printre altele, de:

- mecanismele de formare a salariilor în marile firme ale statului (companii naționale, regii autonome) și în administrația publică;
- mentalitatea vizavi de rolul și funcțiile salariilor, atât a beneficiarilor (salariaților) cât și a angajatorilor;

iii. reinstaurarea și apoi menținerea legăturilor necesare între performanță/rezultate și remunerarea acesteia pe întreg palierul activităților din economie și la toate nivelurile organizatorice;

iv. modificarea structurii câștigului din munca salariată prin crearea unor rapoarte între salariul direct, pentru muncă și salariul adițional (sporuri, prime, indemnizații etc.) în favoarea componentei salariale acordate pentru munca propriu-zisă, astfel încât salariul de bază să permită, prin nivel, recunoașterea valorii profesionale (calitate), a capacitatii potențiale de muncă (productivitate), a contribuților la realizarea obiectivelor strategice ale firmei;

v. un ultim aspect, dar poate cel mai important, se referă la necesitatea asigurării coerentei și clarității măsurilor de politică salarială; avem în vedere atât o "aerisire"/simplificare cât și concizune și stabilitate în plan legislativ și instituțional, asociate cu concertarea temporală și

spațială a măsurilor de reformă ale diferitelor piețe.

Ca rezultate așteptate putem aminti cel puțin două și anume:

- o clarificare a "responsabilității" formării salariilor și a eficienței operaționale a acestora, respectiv fixarea "centrului de greutate" al politicii salariale. Este evident că la nivel micro, al fiecărui agent economic, în funcție de natura muncii desfășurate și de tehnologia existentă, se formează, se construiesc un sistem de remunerare a muncii capabil să potențeze rezultatele așteptate. Conștientizarea agenților economici de efectele globale benefice ce derivă din aceasta va asigura o plată eficientă și remuneratorie a efortului depus, o gândire prospectivă în acest domeniu;
- ca rezultat se va produce și o "corecție/ajustare" a ierarhiei salariale pe meserii, profesii, activități, care, în prezent, se dovedește a fi "artificială", ineficientă. În fapt, actuala ierarhizare, cu excepții, evidente, reprezintă o variantă ușor extrapolată și oarecum modificată (prin derapaje de natură diferită) a celei dinainte de 1989, în care măsurile de reformă în domeniu se regăsesc prea puțin (doar secvențial).

Schimbările iminente ce se vor produce în ierarhia salarială a meserilor și profesiilor, sau mai curând a variatelor familii ocupaționale, vor reprezenta un parametru credibil de formare a cererii de învățământ, de proiectare a conținuturilor de evaluare/certificare a competențelor. Nu este un secret că, în prezent, aceasta

este suficient de aleatorie, incoerentă și în mare măsură "neorientată" spre viitor, datorită evoluțiilor puțin cunoscute ale pieței muncii, inertiei naturale a sistemului, a unor comportamente rigide (fără a exagera putem preciza că pentru o gamă destul de largă de arii/familii ocupaționale sistemul de învățământ și formare profesională pregătește absolvenți care devin direct șomeri, din lipsa cererii echivalente din partea sistemului productiv).

4. Problematica remunerării muncii rămâne o temă deschisă pentru teoria și practica economică

Transformările din economie și societate - intensificarea progresului tehnologic, industrializarea terțiarului prin noi mijloace și mecanisme, creșterea importanței factorilor financiar-monetari, concurența mondializată, delocalizarea industriilor și serviciilor (teritorială sau pe baza informatizării: INTERNET), globalizarea în general - vor induce noi modificări în sfera remunerării, în procesele de formare a salariilor, în dinamica acestora etc.

România se va confrunta în plus cu aspecte legate de definitivarea procesului tranzitiei în planul pieței muncii, a asigurării funcționării mecanismelor specifice - inclusiv a salariului - potrivit noilor condiții concurențiale.

De aceea, pentru România rămân încă probleme de rezolvat, atât de ordin teoretic-general, conceptual cât și în privința instrumentelor și mecanismelor practice de remunerare.

Între acestea s-ar putea înscrie:

a) **Ce rol va mai juca salariul în**

economia românească în structura veniturilor gospodăriilor?

Așa cum deja am încercat să demonstrăm, salariul, prin modul său de formare și fundamentare, rămâne un parametru al eficienței la nivel microeconomic; prin conotațiile și efectele sale sociale se menține, de asemenea, între variabilele macroeconomice indispensabile oricărui model de creștere/dezvoltare durabilă. În același timp, sub aspectul formării și dinamicii sale, va constitui obiect al negocierii între partenerii sociali. La toate aceste aprecieri se adaugă și aceea că în România, chiar dacă în ultimii 10 ani numărul și ponderea salariaților în structura populației ocupate s-au redus sever, șocant chiar, salariații vor reprezenta și în viitor o categorie importantă a populației ocupate. Ca atare, veniturile din salarii vor deține o proporție importantă în totalul veniturilor unor categorii de gospodării.

Prin urmare, masa salariilor va influența dimensiunea cererii interne aggregate de bunuri și servicii de consum, interdependența salarii - cerere pe piața națională va juca un rol însemnat în susținerea producției naționale, inclusiv a celei pentru export.

În acest context amintim și faptul că problematica relației salariale, a dinamicii acesteia, va continua să polarizeze atenția unor cercuri academice largi, iar în plan practic, mecanismele de formare a salariului, negocierile salariale vor suferi modificări. Unele dintre acestea se află deja pe agenda teoreticienilor și practicienilor în materie.

În fine, pregătirea pentru integrare va obliga, fără îndoială, la o regândire, reproiectare și eficientizare a sistemului de remunerare, în egală măsură din perspectivă economică și socială.

b) Spre ce tip de politici de remunerare ne îndreptăm?

Pe de o parte, politicile de remunerare a muncii tradiționale, elaborate și practice de statele democratice în perioada revoluției industriale sunt, în prezent, ele însesele într-o profundă transformare, adaptare la noile tehnologii, condiții de muncă și sisteme de organizare a muncii salariale.

Pe de altă parte, România, ca țară în tranziție, se confruntă cu o serie de probleme specifice, rezultate din particularitățile combinării procesului de trecere la aplicarea principiilor economiei concurențiale cu cel al restructurării.

Prin urmare, aşa cum am arătat deja, experiența celorlalte state nu poate fi transpusă României, dar se poate constitui în punct de reflectie, în bază teoretico-metodologică de inspirație în construirea unor modele de remunerare adecvate condițiilor particulare. Se pare că dezvoltarea viitoare a României, a celorlalte țări în tranziție și, de ce nu, a țărilor lumii democratice dezvoltate, se va subordona tot mai mult principiului *learning by doing*.

Modificările punctuale, dar nu izolate, ci într-un cadru general clar și încheiat, par să reprezinte pașii de viitor în politica salarială în România, atât la nivel micro cât și macro.

c) Care vor fi tipologia și formele predominante de muncă în

viitor în România?

Libera circulație a capitalului, delocalizarea și relocalizarea activităților economice, facilitățile oferite de retelele informaționale de tip INTERNET deschid largi perspective disocierei dintre locul de exercitare a muncii și poziția geografică a firmei angajatoare, ocupării cu timp parțial, dar și formelor de remunerare bazate pe eficiență și participare etc.

Totodată se produc și modificări în structurile și formele de ocupare cărora li se asociază flexibilizarea nivelului salariului (inclusiv în sensul scăderii), ceea ce ar putea să conducă, concomitent, la prezarea și polarizarea salariailor.

Problema enunțată implică și o serie de întrebări conexe. În ce măsură pătrunderea capitalului străin în România va conduce și/sau va amplifica efecte de tipul celor menționate? Cum va fi afectată politica salarială de introducere în firmele autohtone a formelor și metodelor moderne de gestiune și management a resurselor umane?

În prezent, un răspuns transțant este destul de dificil.

Opiniile exprimate sunt diferite. Unii specialiști apreciază că remunerarea rămâne un atribut exclusiv al angajatorilor, influența "pieței" fiind reziduală și ocazională. Alții apreciază că piata muncii, în pofida caracterului și naturii sale specifice, mai devreme ori mai târziu, va răspunde exigențelor globalizării, adaptându-se iminent, și politicilor de salarizare până la nivel de firmă.

Fără a subscrive uneia sau alteia din opinii, trebuie să precizăm că

pentru România se prefigurează o serie de schimbări în planul ocupării, a structurii și formelor acestora, care vor determina "adaptări" ale politicilor salariale, cu efectele asociative deopotrivă pozitive și negative. De exemplu, pe de o parte vor cunoaște extindere: forme de ocupare temporare și/sau cu timp parțial (ce vor permite reducerea presiunii asupra șomajului, o masă mai mare a câștigurilor din muncă în structura veniturilor unor gospodării, dar și creșterea insecurității obținerii acestora pe o perioadă îndelungată, reducerea/limitarea accesului la serviciile de asistență socială etc.); "disocierea dintre locul/spațiul de muncă și sediul firmei", respectiv extinderea lucrărui la distanță, inclusiv la domiciliu, bazat pe utilizarea sistemelor informaticice și de comunicații moderne (va permite ocuparea unui loc de muncă oriunde în lume, fără schimbarea domiciliului, cu efecte calmante asupra șomajului la nivel local/regional național, cu posibilitatea obținerii unor venituri din muncă mai mari, dar durata muncii, practic, se va extinde nelimitat, crescând în schimb importanța elementului "sarcină/lucrare de executat") și.a. Pe de altă parte, ocuparea cu timp integral va fi asociată cu acțiuni în direcția sporirii eficienței utilizării forței de muncă (vor crește exigențele în privința pregătirii profesionale, productivității și calității muncii, responsabilității și implicării în activitatea firmei etc., dar se vor majora corespunzător câștigurile salariale directe și veniturile/avantajele asociative) etc.

d) Care va fi rolul sindicatelor în politicile de remunerare?

Este evident că, după explozia mișcării sindicale de la începutul anilor '90, în prezent sindicatele se confruntă cu o criză de identitate și de credibilitate; gradul de sindicalizare - pe măsura progreselor în restructurare și a încheierii privatizării - va intra într-o zonă de normalitate. Ca atare, sindicatele, a căror maturitate a sporit, în mod firesc, pentru a supraviețui, pentru a face față unor varii provocări se vor adapta noilor condiții. Negocierile salariale, la rândul lor, sub aspectul tematicii, tehnicilor și structurilor de negociere se vor transforma.

Negocierea salarială - în calitate de componentă a negocierii collective -, pe baza consensului dintre parteneri, se va orienta cu predilecție către respectarea de către agenții economici și operationalizarea unor conexiuni între muncă și remunerarea acesteia, pentru creșterea siguranței venitului și a stabilității în termeni reali ai acestuia.

În România, punctele fierbinți ce se cer soluționate, inclusiv prin negocieri între partenerii sociali, au în vedere:

- i) politica prețului factorului muncă față de prețurile celorlalți factori de producție. Costul muncii este și va rămâne un factor de competitivitate. Dacă acceptăm ideea alinierii prețurilor la materiile prime, combustibil, energie, produse și tehnologii de nivel mondial, este normal, legitim să susținem și alinierea prețului și costului muncii, evident, în relație cu performanța. Tratamentul diferențiat aplicat factorilor de producție conduce la conservarea și adâncirea decalajelor privind

- prețul muncii comparativ cu țările Uniunii Europene, la discriminare pe piața muncii, fără însă ca acest decalaj să fie pe deplin "motivat" de calitate, productivitate, nivel de competențe profesionale etc. Competitivitatea se impune și se menține pe piață inclusiv prin susținerea prin salariu a motivației pentru muncă (performantă, de calitate etc.) și pentru consum;
- ii) crearea unui raport optim între nivelul salariilor și valoarea adăugată brută aferentă obținută, ca suport al creșterii veniturilor din muncă și al susținerii prin consum, a cererii agregate de bunuri și servicii;
 - iii) promovarea unor politici active pe piața muncii susținute de o politică economico-socială care să stimuleze în egală măsură partenerii sociali pentru: o muncă eficientă și asiguratoare (producătoare de profit pentru patroni și de venituri salariale și sociale pentru angajați) - respectiv creare de noi locuri de muncă și nu plăti compensatorii exagerate pentru persoanele dis-
- ponibilizate prin concedieri colective; ridicarea nivelului pregătirii profesionale, reconversie profesională etc.;
- iv) respectarea principiului echității impunerii veniturilor de tip salarial, comparativ cu cele din alte surse: dividende, dobânzi etc., precum și în raport de fiscalitatea asupra profitului;
 - v) crearea unui echilibru între restricțiile integrării (productivitate, calitate, salarii comparative, condiții de muncă, drepturi și obligații etc.) și posibilitățile reale ale României în fiecare etapă a reformei pieței muncii și politicii de remunerare etc.
- * * *

Sunt încă multe semne de întrebare, apar noi probleme, mai dificile, mai complexe. Ce rămâne însă peren în politica de remunerare a muncii este nevoie permanentă de a cointeresa prin valoarea adăugată obținută toti factorii participanți la muncă și de a asigura o dezvoltare economică durabilă.

Bibliografie

- Bolle de Bal, Marcel, La forme du salaire et la forme de la société, The Dynamics of Wage Relations in the New Europe, International Symposium Maastricht, 1997.
- Chouraqui, Alain, Participation at the heart of the future of professional relations in Europe, Workshop 4. Social Dialogue, European Works Councils and Co-Determination, International Congress "Ways to Social Peace in Europe", Osnasbrück, Germany, Nov.1998.
- Ciutacu, Constantin, Unele probleme teoretice și practice ale salarizării în contextul integrării economice, în: Economistul, nr. 815/26-27 august 1996.
- Ciutacu, Constantin; Vasile, Valentina, Restructurarea economică - provocare majoră pentru ocuparea forței de muncă. Scenarii alternative pentru

- compatibilitatea cu structurile economice europene, Grant MCT, 1997.
- Constantinescu, N.N., Învățăminte ale tranzitiei economice în România, Ed. Economică, București, 1997.
- Fulton, Lionel, The birth of European industrial relations?, Die Mitbestimmung, 1998.
- Ionete, C.; Dinculescu, V. (coordonare generală), Raportul național al dezvoltării umane, România 1999, PNUD, Academia Română, Ed. Expert, 1999.
- Ohtsu, S.; Yoshii, M., Transition and Unemployment in Russia and Eastern Europe, Tokio, 1999.
- Picchio, Antonella, Wages as a reflection of socially embedded production and reproduction process, The Dynamics of Wage Relations in the New Europe, International Symposium Maastricht, 1997, Papers.
- Perț, Steliană, Relațiile salariale într-o nouă Europă, în: Raporturi de muncă, nr. 6- 8/1997, Ed. Tribuna Economică, București, 1997.