

# POLITICI SALARIALE ÎN ROMÂNIA ÎN PERIOADA 1947-1996

CĂTĂLIN RIZEA

## Introducere

Se afirmă deseori că România își reconsideră profilul european, retorică deceniului zece impunând conceptul de tranziție. Ambiguitatea denotativă pe care uzul comun o imprimă acestui termen face necesară, de la bun început, o clarificare. În primul rând, consider că tranziția dictatură-democrație reprezentativă, cu toate cuplurile polare pe care aceasta le presupune (centralizare-descentralizare, global-individual, public-privat etc.) este asimilată unei *tranziții sociale globale*. Schisma post-modernistă reconsidera istoria, afirmând caracterul non-teleologic al acesteia. Se asuma limita cunoașterii, impunându-se contextualizarea, relativizarea la toate nivelurile de analiză. În al doilea rând, România este un palimpsest, un spațiu imaginar unde sensuri uitate sunt actualizate, unde prezentul se potențează în baza trecutului. În acest sens, acțiunea are un caracter *arheologic*.

Lucrarea își propune analiza focalizată a politicilor salariale promovate în România în perioada 1947/1996 și identificarea acelor aspecte semnificative pentru înțelegerea proceselor sociale. Opțiunea pentru acest subiect de interes este justificată de importanța variabilei salariale atât în configurarea pieței muncii, cât și în structurarea diferențierii sociale.

## 1. Politici salariale în România în perioada 1947-1989

### 1.1 Structura sistemului de salarizare.

Ieșirea României din cel de-al doilea război mondial și plasarea ei în zona de influență sovietică a determinat configurarea sistemului industrial românesc, tributar din acest moment, cel puțin până în anii '70, concepției sovietice privind organizarea economiei. Industria este așadar considerată principala ramură a economiei naționale, acțiunea economică orientându-se în sensul asigurării unei creșteri rapide a producției industriale, perfecționării organizării producției industriale, introducerii și extinderii progresului tehnic.

Tabelul 1

## Dinamica producției globale industriale (1938=100)

1948	1950	1955	1959	1963
85	147	299	433	742

Sursă: *Breviar statistic al RPR, 1964*

Prima și poate cea mai importantă mutație survenită în România imediat după război a fost naționalizarea, la început, a principalelor mijloace de producție, treptat a întregului complex economic. Impusă ideologic de viziunea marxistă asupra economiei, naționalizarea a produs transformarea radicală a condițiilor economice și sociale din România. O consecință imediată a naționalizării a fost modificarea structurală a veniturilor populației, prin caracterul preponderent salarial pe care îl vor avea acestea. Modificarea și instrumentalizarea sistemului de salarizare s-a dovedit de la bun început un obiectiv al guvernării comuniste, în sensul structurării unei majorități proletare.

În fond, sistemul de salarizare era conceput rațional, în conformitate cu obiectivul propus: limitarea diferențierilor de salarizare inter- și intra- ocupații în condițiile creșterii economice prin industrializare forțată. Sistemul de salarizare elaborat în procesul socialist de construcție a României a devenit un instrument eficace al politicii economice a statului, principiile pe care se fundamenta acesta exprimând natura relațiilor de producție socialiste.

Prima reglementare unitară a salarizării a fost introdusă în 1947, odată cu stabilizarea monetară și reformă bănească, în condițiile controlului exercitat de PCR asupra oficiilor industriale și a Ministerului Industriei și Comerțului. Măsura a avut un caracter puternic regulator asupra pieței muncii, dar și asupra pieței capitalului, afectând fără îndoială interesele investitorilor privați, considerând că în acea perioadă cea mai mare parte a mijloacelor de producție aparțineau încă proprietarilor antebelici. În condițiile în care salarizarea antebelică era slab reglementată (salariul mediu orar al aceleiași meserii varia de la o întreprindere la alta, raportul dintre salariile *medii* din cadrul aceleiași ramuri prezenta variații de la un oraș la altul (tabelul 2), măsura era, în fond, binevenită.

Tabelul 2

Raportul între salariul mediu orar cel mai mare și cel mai mic al aceleiași meserii, calculat la nivelul întreprinderilor

Cazangii	Tăbăcări	Tumători	Brutari	Măcelari	Betoniști	Strungari	Tricoteri	Țesători
1.8	2	2.5	2.6	2.7	3.3	3.5	5.3	6

Sursă: *Buletinul Muncii*, an XVIII, vol III, sept. 1938, p.630-668

Totuși, această primă reglementare nu a fost decât premisa structurării unui sistem de salarizare în condițiile naționalizării principalelor mijloace de producție și constituirii sectorului socialist. Sistemul de salarizare a fost așadar *instrumentalizat* și transformat, așa cum Marx anticipa, "într-o armă importantă

din arsenalul clasei muncitoare în războiul cu capitalul”<sup>1</sup>. Pe baza indicațiilor plenarei CC al PMR din decembrie 1948 a fost introdus sistemul socialist de salarizare, format, spre deosebire de cel din 1947, dintr-o rețea tarifară de salarizare pentru muncitori și două tabele de salarizare cu câte 15 trepte pentru personalul tehnic-administrativ și de specialitate.

Sistemul de salarizare existent în România în această perioadă era unul rigid, prin lege reglementându-se retribuția corespunzătoare fiecărei profesii și funcții. Sistemul de salarizare era format din *sistemul tarifar* (cu o pondere ridicată în calcularea venitului total, de 75-85%, și prin care se asigurau diferențierile de salarizare în ramurile economiei, pentru toate categoriile de salariați, în funcție de calificare, de importanța ramurii și a muncii și, în anumite cazuri, de condițiile de muncă), *sistemul premial* (acordarea de premii pe criteriul realizărilor cantitative, calitative, pentru economii realizate din bugetul alocat) și *sistemul de sporuri* (o pondere importantă o dețineau sporurile de vechime în muncă).

Un rol important îl jucau *formele de salarizare*. S-a considerat că nu există o formă de salarizare universal valabilă, specificul producției impunând forme de salarizare corespunzătoare: în acord sau în regie. În general, forma de plată în acord era considerată mai stimulativă, fiind utilizată în industrie, plata efectuându-se pentru fiecare piesă. În anumite locuri de muncă unde erau necesare eforturi mai mari pentru realizarea sarcinilor de plan și mai ales pentru depășirea acestora și acolo unde economia națională era interesată în mod deosebit nu numai în realizarea, ci și depășirea sarcinilor planificate se justifică practicarea unei salarizări mai stimulative decât acordul direct, în sensul că de la un moment dat producția suplimentară era remunerată cu un tarif mai mare pe unitatea de produs. În acest sens s-a folosit până în 1957, într-o măsură destul de largă, forma de plată în acord progresiv. La această formă s-a renunțat datorită creșterii prețului de cost al produsului, întrucât progresivitatea nu era proporțională cu economia la prețul de cost obținută pe seama scăderii, odată cu creșterea producției, a cheltuielilor convențional-constante raportate pe unitatea de produs. Astfel, s-a extins forma acordului premial: în industria siderurgică, de pildă, se acorda un premiu de până la 10% din câștigul realizat în acord pentru realizarea planului pe secție și până la 2% pentru fiecare procent de depășire a acestuia. În locurile de muncă unde condițiile practicării formei de salarizare în acord nu erau asigurate, se aplica forma de plată în regie, după timpul lucrat. Această formă se utiliza la locurile de muncă unde cantitatea de muncă pentru executarea unui produs, efectuarea unei operații etc. nu putea fi măsurată cu suficientă precizie și deci nu puteau fi stabilite norme de timp sau de producție, la procese de aparatură unde salariatul nu determină volumul producției, ci supraveghează funcționarea unor instalații, la procese de producție cu timp reglementat (de exemplu, la producția pe bandă rulantă, unde timpul

<sup>1</sup> Marx K., Engels, F., *Manifestul Partidului Comunist*, în Marx K., Engels, F., *Opere*, vol.IV, București, Editura Politică, 1958.

operației și debitul de produse sunt determinate de ritmul benzii), la procese unde se cere o precizie deosebită și unde interesul pentru depășirea normei ar fi putut afecta calitatea produsului. Un control foarte strict a fost menținut în ceea ce privește această formă de salarizare, datorită posibilităților scăzute de control a productivității muncii și eventualității salarizării excesive.

### *1.2. Principiile sistemului de salarizare.*

De un interes special sunt principiile care au stat la baza acestui sistem: *cointeresarea materială a celor ce muncesc și ridicarea nivelului lor de trai*. Statul socialist își asuma din acest moment funcțiile pieței libere, problemele motivației muncii și calității vieții fiind abordate din perspectiva unui stat *puternic intervenționist și paternalist*. În acest sens, sistemul de salarizare a fost continuu perfecționat prin modificări ale sistemului tarifar, ale formelor de salarizare și ale modalităților de premiere. Dimensiunea paternalistă a statului este exprimată, de altfel, și de anecdotica sintagmelor epocii: *"partidul și guvernul s-au preocupat îndeaproape de îmbunătățirea principiilor de premiere..."*, *"ca urmare a indicațiilor de partid și de guvern..."*, *"în lumina indicațiilor Congresului ..."*<sup>2</sup>.

În acest sens, slaba performanță profesională, absenteismul, întârzierile la locul de muncă nu au fost acțiuni marginale de protest ale muncitorilor împotriva organizării socialiste, așa cum sunt considerate de unii analiști ai sistemelor industriale din Europa de Est<sup>3</sup>, ci disfuncționalități ale sistemului de salarizare.

### *1.3 Efecte ale sistemului de salarizare la nivelul percepției colective*

Un rol hotărâtor în calcularea venitului salarial individual îl deținea *salariul tarifar* (având o greutate specifică ridicată, de 75-85%), ceea ce a permis controlul strict al diferențierilor salariale. Raportul dintre salariile tarifare cele mai mari și cele mai mici din rețelele tarifare ale muncitorilor au fost mai reduse în România decât în alte părți. Totuși, un număr de muncitori, limitat procentual, posedând o calificare deosebită și depășind în consecință cerințele indicatorilor tarifari, puteau fi încadrați ca specialiști în afara rețelei, cu salarii tarifare ridicate. Acest fapt a fost considerat ca agent motivator al ridicării calificării profesionale. Trebuie reținut faptul că nu se vizau decât cei mai eficienți muncitori, neglijându-se problema majorității. Pe termen lung, consecința putea fi descurajarea investiției în capitalul uman, datorită sporurilor salariale scăzute asociate cu ridicarea calificării profesionale. Acest lucru s-a întâmplat însă parțial, efect al modificărilor survenite la nivelul percepției colective a prestigiului social.

<sup>2</sup> .\*, *Dezvoltarea economică a României 1944-1965*, București, Editura Academiei, 1965, p.354-355.

<sup>3</sup> Levine L., Taira, *Interpreting industrial conflict*, în *Labor relations in advanced industrial societies*, Washington D.C., Carnegie Endowment, 1980, p.68.

Explicația de tip funcționalist pe care o susțin are ca presupuziție fundamentală principiul conform căruia stratificarea, existentă în orice societate, se întemeiază pe o necesitate socială. Se impune, așadar, o discuție în termeni de status<sup>4</sup>. În sens strict, denotația termenului *status* este “poziția ocupată de o persoană sau un grup în societate”<sup>5</sup> teoretizează structura socială ca un set organizat de relații ordonate, relativ stabile ale unităților. Întrucât unitatea sistemului social este actorul, structura socială este un sistem ordonat de relații sociale ale actorilor. La interacțiunea socială actorul participă în virtutea unui anumit sector al acțiunii sale totale, pe care îl numește rol. Deci structura socială este un sistem de relații ordonate ale actorilor în calitatea lor de jucători de roluri unul în raport cu celălalt. Structura sistemului social este structura lui de roluri. Status-ul este poziția individului într-un ansamblu de relații sociale, locul său în sistem, în timp ce rolul este dimensiunea dinamică, procesuala a status-ului. Păstrând distincția lui T.Parsons între *status-uri atribuite* și *status-uri dobândite*<sup>6</sup>, consider că socialismul a impus instrumentalizarea capitalului uman și prevalența lui în constituirea status-ului dobândit. Caracterul salarial al veniturilor și controlul strict al creșterilor cuantumurilor salariale, în condițiile unei diferențieri salariale scăzute pe ansamblul economiei naționale, au făcut imposibilă stratificarea socială prin nivelul veniturilor. Consider că perioada socialistă a marcat o deplasare a accentului de pe *resursele materiale* (capital material-nivel al veniturilor) pe *resursele simbolice* (capitalul uman-nivel de instruire). Această mutație survenită la nivelul percepției colective a determinat, în anii ultimi ai socialismului, afluența enormă a tinerilor spre instituțiile de învățământ superior. Investiția în capitalul uman a fost de altfel considerată ca strategică de regimul comunist, educația susținându-se prin obligativitatea școlarizării liceale. Ca observație anecdotică trebuie spus că statul socialist și-a asumat performanțele școlare prin organizarea unor competiții la nivel național în diverse discipline, legitimându-le ulterior în registrul naționalismului.

Așa cum am arătat mai sus, în perioada socialistă creșterile salariale erau asociate cu evoluția excepțională în muncă (și retribuite ca atare prin sistemul de premii) sau cu creșterea vechimii în muncă (sporuri de vechime). Așteptările unei persoane angajate de a beneficia de sporul de vechime odată cu trecerea timpului au fost confirmate de realitate. Acest lucru a avut două consecințe importante. În plan acțional a impus un caracter *pasiv* muncii, iar la nivelul percepției colective a structurat o atitudine *seniorială*, contribuind la menținerea

<sup>4</sup> Este inadecvată o discuție asupra stratificării sociale în termeni de clasă, și nu din rațiuni ideologice. Justific această opțiune prin inoperaționalitatea criteriului economic în societățile socialiste, criteriu exclusiv constitutiv al claselor sociale în accepțiunile lui K.Marx și M.Weber. În contrapărțidă, *status*-ul este un concept mult mai flexibil și adecvat în consecință discuției asupra diferențierii sociale. La limită, considerând presupuziția funcționalistă a stratificării sociale ca necesitate, consider că teoria marxistă are un caracter exclusiv justificativ în societățile socialiste.

<sup>5</sup> Zamfir, Cătălin., Vlăsceanu, L. (coord.), *Dicționar de sociologie*, București, Editura Babel, 1993, p.612.

<sup>6</sup> Parsons, T. (*The Social System*, New York, 1951) face distincția între *statusuri atribuite* (vârsta, sex) și *statusuri dobândite* (care presupun eforturi individuale).

diferențierii sociale după *status atribuit* (vârsta), ceea ce poate fi considerată o caracteristică premodernă a societății românești în perioada considerată.

## 2. Politici salariale în România post-comunistă

### 2.1 Condițiile internaționale. Tranziția fordism/post-fordism în economiile dezvoltate.

Accentuarea declinului producției industriale românești s-a produs în condițiile unei restructurări, flexibilizării a piețelor internaționale ale bunurilor, capitalului și muncii, schimbări atribuite de majoritatea analiștilor *crizei fordismului* în economiile occidentale.

În *esență*, *epoca de aur* a fordismului este considerată ca desfășurându-se pe perioada anilor '40/'70. Ea este caracterizată de o creștere economică susținută și fără precedent, bazată pe dominația producției și consumului de masă, de masificarea și semi-calificarea forței de muncă. Este perioada negocierilor la nivel național a condițiilor de salarizare, a unei importanțe în creștere a organizațiilor sindicale, a ratelor de schimb stabile în condițiile unei opțiuni pentru *piețe libere*. Ordinea economică a fost asigurată prin:

- politici economice keynesiene de susținere a cererii, de asigurare a angajării totale a forței de muncă și de promovare a creșterii economice;
- dezvoltarea unui stat *instituțional* al bunăstării capabil să regleze disfuncționalitățile pieței libere, să stabilească un nivel minimal al salarizării, să generalizeze normele consumului de masă și să coordoneze piețele capitalului și ale bunurilor de consum;
- o relație înalt cooperantă între forțele politice, între piețele capitalului și piața muncii, construită în baza instituțiilor sociale și susținută prin negocieri la nivelul elitelor.

Există un consens în a considera criza fordismului ca datorată rigidităților cumulate prin adoptarea, după război, a unor *reglementări fordiste*. Astfel de reglementări, care au făcut posibile acumulările de capital, au acum un caracter *sclerotic* și fac imposibilă menținerea unor rate de creștere economică ridicate. Harvey comentează într-un studiu din 1989: "Perioada 1965/1973 a fost una în care inabilitățile fordismului și keynesianismului de a soluționa contradicțiile inerente capitalismului au devenit din ce în ce mai evidente, și un cuvânt caracterizează foarte bine acest lucru: rigiditate". Consecințele economice ale acestei rigidități au fost asociate cu dificultățile pieței capitalului de a identifica noi oportunități investiționale și în mod special cu inflexibilitatea investițiilor de capital pe termen lung în sistemele producției de masă, cererea pentru produsele standardizate fiind *saturată*. În același timp, au existat o serie de probleme derivate din schimbările survenite în oferta pe piața muncii. Nielsen preciza: "Salariile erau considerate prea rigide, diferențierile salariale insuficient de mari, în condițiile unei descurajări a angajărilor și a stimulării șomajului voluntar prin exagerarea proporțiilor sistemelor securității sociale [...]."

Inflexibilitățile piețelor muncii și capitalului au descurajat asumarea riscului și au acționat în defavoarea micului investitor”. Teoreticienii post-fordismului definesc perioada actuală ca una de tranziție către un nou “regim al acumulării”. Tranziția poate fi, în general, descrisă ca înlocuirea *rigidității fordiste* cu *flexibilitatea post-fordistă*. La nivel global, flexibilitatea este asociată cu *dereglementarea (deregulation) piețelor internaționale ale produselor*, cu abandonul ratelor de schimb fixe și emergența unor noi instituții financiare care conferă capitalului o nouă mobilitate internațională, eliberată de tutela statului național. În sfera industrială, *producția de masă* a bunurilor standardizate – descrisă de linia de asamblare tayloristă și de semi-calificarea forței de muncă – este înlocuită cu *producția restrânsă (batch production)* a bunurilor diversificate, de emergența industriei de servicii pe scară-mică și de “flexibilitatea atât în utilizarea mașinilor, materialelor și oamenilor, cât și a relațiilor de producție inter-firme”<sup>7</sup> Cererea de *producție restrânsă* și “marketingul de nișă”, laolaltă cu posibilitățile de producție ale noilor tehnologii favorizează *demasificarea* forței de muncă. Forța de muncă este polarizată între un nucleu al salariaților înalt retribuiți, policalificați și în consecință protejați de neregularitățile pieței libere, și o periferie a celor slab retribuiți, necalificați și marginalizați, dependenți de instituțiile statului-bunăstării.

Aceste schimbări au determinat restructurarea statului, și în mod special a statului bunăstării. În primul rând, dereglementarea piețelor internaționale ale produselor tinde să slăbească capacitățile statului intervenționist și să supună piețele naționale ale capitalului și muncii unei competiții internaționale în creștere. În al doilea rând, epoca post-fordistă este una în care suportul politic pentru sectorul public este în scădere dramatică, acesta fiind înlocuit de succesul intereselor private. Există o consecvență eroziune a suportului politic în baza căruia statul fordist a fost edificat. Pentru unii comentatori este evident că divizarea forței de muncă în *nucleu și periferie* va accelera tranziția de la *statul “o națiune”* (cu obiectivul declarat de a furniza un înalt standard al beneficiilor tuturor cetățenilor săi) la *statul “două națiuni” (“americanizat”)* (auto-finanțarea privilegiaților și marginalizaților, caritate disciplinară pentru dezabilitați)<sup>8</sup>. Acest lucru conduce la rezidualizarea statului bunăstării, în sensul diminuării costurilor impuse nucleului auto-protejat al clasei de mijloc.

Turbulentul mediu internațional al anilor ‘80 a însemnat totodată începutul unei perioade de dependență financiară și de know-how a țărilor socialiste de organizațiile financiare internaționale (Fondul Monetar Internațional și Banca Mondială), evitarea colapsului economic fiind posibilă prin contractarea masivă de împrumuturi occidentale. Occidentul s-a arătat foarte interesat în influențarea

<sup>7</sup> Albersten, N., *Postmodernism, Post-Fordism and Critical Social Theory*, în *Environment and Planning D. Society and Space*, vol.6, 1988, p.348.

<sup>8</sup> Jessop, B., *The transition to post Fordism and the Schumpeterian workfare state*, Routledge, 1994.

proceselor sociale în Estul Europei, din rațiuni economice și ideologice. Zamfir<sup>9</sup> avansează ipotezele acestui interes:

- interesul de creditor, impus de protejarea împrumuturilor;
- intenția de a lichida definitiv sistemul socialist, sursa războiului rece
- interesul de unificare a Europei prin asimilarea Estului într-o formă similară Vestului;
- interesul unor organizații internaționale de a promova modelul de reforme pe care îl considera necesar.

Începutul anilor '80 a însemnat așadar declanșarea unui proces reformativ atât în Occident, cât și în Estul Europei. Tranziția presupune un aport considerabil a două tipuri de resurse: capitalul financiar și capitalul uman. Dacă ineficiența structurală a piețelor socialiste făcea necesară finanțarea internațională, nu același lucru se poate spune și despre percepția internațională a tranziției est-europene. Rațiunea acestei ultime aprecieri este justificată de diferențierea substanțială a pattern-urilor economice și derivatelor lor culturale între cele două sisteme. Înțelegerea occidentală a tranziției estice a însemnat o abordare post-fordistă a unor procese eventual fordiste, disoluția keynesianismului nefiind echivalentă cu eșecul centralismului socialist. Ambiguitatea definiției tranziției estice s-a concretizat în caracterul experimental al reformei în țările fostului lagăr socialist, aspect constatat de altfel și de unii comentatori occidentali. " [...] cea mai mare parte a economiștilor americani care au participat la programele de ajustare macroeconomică în țările est-europene au susținut o abordare economică liberalist-extremă, *laissez-faire* [...] o asemenea economie nu există nicăieri în lumea occidentală, și e foarte interesant de remarcat că economiștii americani și britanici, în general specialiștii occidentali, au susținut un model al economiei absolut libere în condițiile în care există atât de puține exemple de piețe slab neregulate în economiile din care provin"<sup>10</sup>

Consecința acestor inadvertențe structurale între sistemele occidentale și răsăritean a fost caracterul contradictoriu al deciziilor politice și economice adoptate în procesul reformativ din Estul Europei, și voi căuta să evidențiez acest aspect în cazul României.

## 2.2. Situația internă

### 2.2.1. Caracteristici generale ale economiei României.

Odată cu disoluția regimului politic comunist, România cunoaște transformări radicale ale sistemului politic. Așadar, anii 90' sunt anii unei metamorfoze politice, o nouă configurare fiind posibilă în baza principiilor democratice. Pluripartitismul, emergența noii clase economice a proprietarilor particulari sunt premisele reconsiderării României ca stat democratic, în condițiile unei tranziții est-

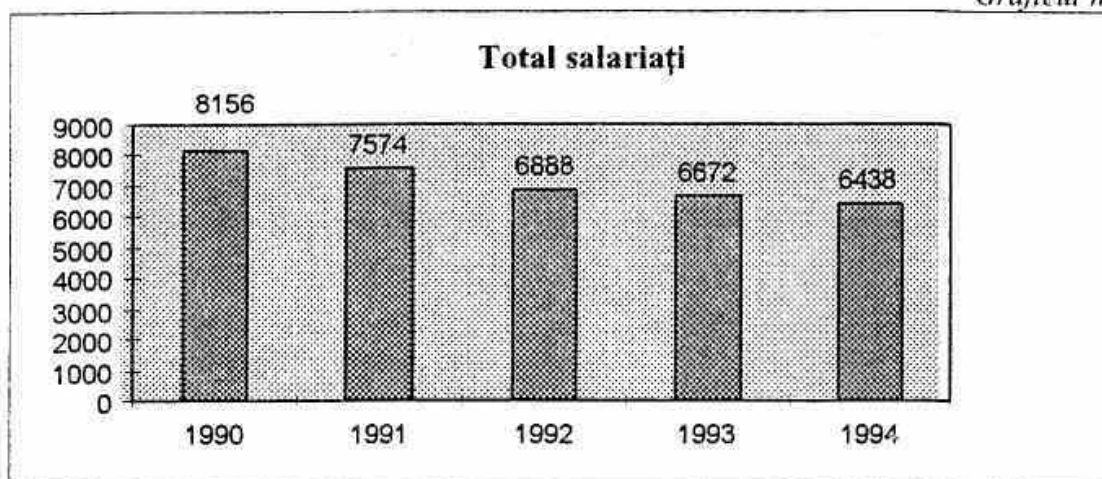
<sup>9</sup> Zamfir, Elena, Zamfir, Cătălin, *România în context european*, București, Alternative, 1995, p.409.

<sup>10</sup> Gordon, D., *Social Research Presentation*, New York, Email Collection, 1996, p.1.



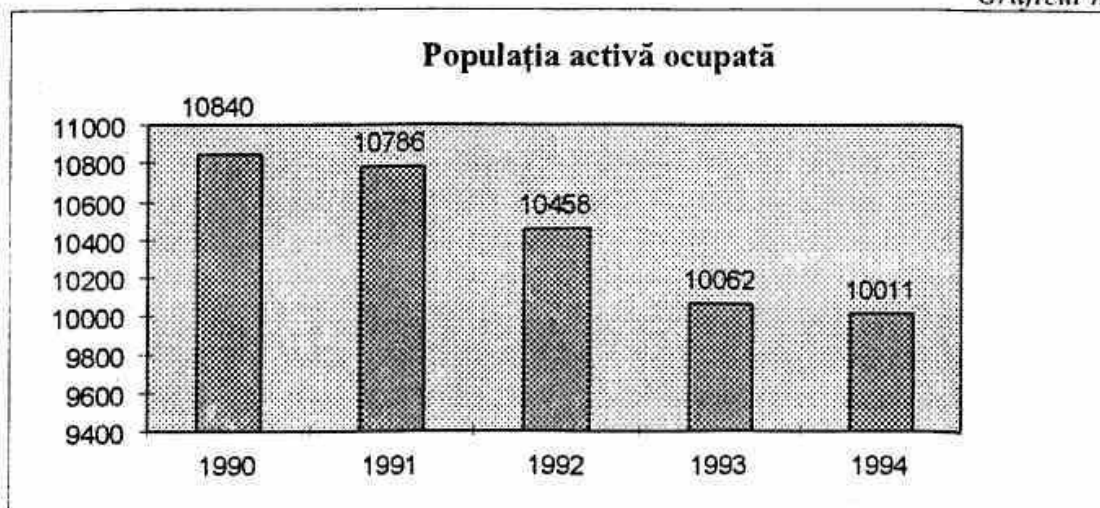
europene. Cu toate acestea, numai cineva foarte optimist și în mare măsură ignorant ar putea caracteriza evoluția României în perioada ultimilor ani ca general pozitivă. Desigur, există o considerabil de mare libertate de expresie și, cel puțin programatic, piața liberă e susținută politic. Totuși, cel puțin sub aspectul politicilor salariale, România este caracterizată de incoerență legislativă, de slăbiciunea instituțională a negocierii colective și individuale a condițiilor de salarizare, de realitatea unei economii neproductive, și ca o consecință a acestor caracteristici, de erodarea continuă a veniturilor populației salariale. Graficele de mai jos descriu dinamica populației salariale și a populației active ocupate în perioada 1990-1994. Așadar, la nivelul anului 1994, veniturile totale ale populației erau preponderent salariale: 61,2% în mediu urban și 31,3% în mediu rural. Procesul de sărăcire a populației are ca efect plasarea sub minimul de decență a unui procent de 78,2% din populația totală, la nivelul<sup>11</sup> anului 1994.

Graficul nr 1



Sursa datelor primare: CNS, 1996.

Graficul nr 2

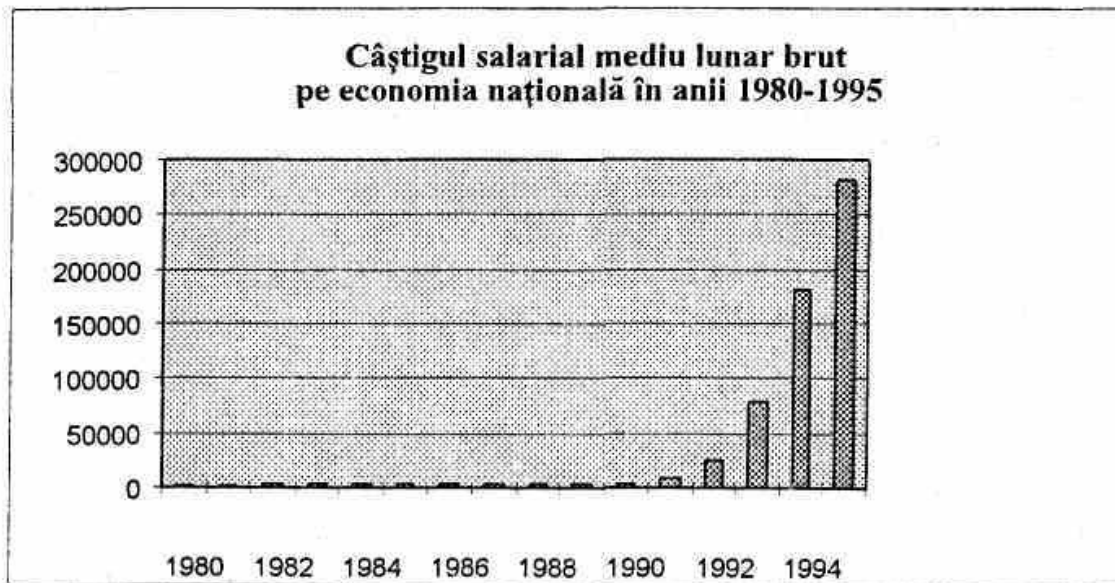


Sursa datelor primare: CNS, 1996.

<sup>11</sup>Zamfir, Cătălin. *Dimensiuni ale sărăciei*, București, Editura Expert, 1995, p.31-61.

În cei șase ani de tranziție, economia României a parcurs o perioadă de recesiune pe care puțini au anticipat-o. La nivelul anului 1994, raportat la 1989, PIB-ul reprezenta 77,2%, producția industrială 48,1%, productivitatea muncii pe angajat 66%, indicele general al prețurilor la bunurile de consum aproximativ 7550%, rata oficială de schimb lei/\$ 4753%, câștigul salarial nominal mediu brut pe economie 5135%<sup>9</sup> (vezi graficul de mai jos).

Graficul 3



Sursa datelor primare: CNS, 1996.

**2.2.2. Mecanismul politico-sindical de fixare a salariilor.** Relațiile industriale în România post-comunistă sunt caracterizate de o stare conflictuală acută, acțiunile revendicative amenințând nu de puține ori chiar stabilitatea politică. Acțiunile devastatoare ale minerilor din Valea Jiului din septembrie 1991, de exemplu, nu pot fi uitate cu ușurință. O trecere în revistă a conflictelor de muncă din ultimii ani evidențiază ponderea mare a revendicărilor de natură salarială, majoritatea acțiunilor greviste vizând îmbunătățirea condițiilor de salarizare.

În mare măsură, continuumul revendicărilor salariale a fost alimentat de politica de tip *reparatoriu*<sup>12</sup> pe care Guvernul a promovat-o în perioada imediat următoare lui decembrie 1990. Configurația sistemului social și politic al perioadei a influențat apariția acestor măsuri specifice, vizându-se satisfacerea așteptărilor populației: după ani de relativă egalizare salarială, prin stabilirea grilei de salarizare la nivel central, salariații din sectoarele în care condițiile de muncă erau precare (extractiv, energetic etc) *trebuiau* retribuiți corespunzător cu volumul și riscurile muncii depuse. În aceste condiții, sindicatele au debutat în lungul șir al revendicărilor. Ineficient în administrație, statul s-a dovedit incapabil să asigure coordonarea acțiunilor proprii, oferind prilejul noilor

<sup>12</sup> Zamfir, Cătălin, *Sistemul de salarizare pentru perioada de tranziție la economia de piață*, în *Calitatea Vieții*, nr. 3/1993, p.21.

organizații sindicale să-și dispute resursele limitate, dispută accentuată și de numărul mare de sindicate. Prin abundența lor, revendicările au *inhibat* guvernul, obligându-l să intervină pentru a stopa acest proces revendicativ, de *tip avalanșă* (o revendicare antrena un alt șir de revendicări, cererile multiplicându-se într-un ritm exponențial).

Multiplicarea revendicărilor a generat o rezistență crescândă din partea guvernului, fapt ce a dus inevitabil la apariția *primelor greve de amploare* (iunie 1990). Revendicările salariale au avut ca sursă și percepția unei *frustrări salariale*, generate de așteptările mari pe care populația le avea după o perioadă îndelungată de lipsuri și de sistemul de salarizare care nu permitea diferențieri consistente.

Zamfir<sup>13</sup> arăta că salarizarea propriu-zisă era o problemă a cărei limită nu putea fi pusă în discuție din două motive: pe de o parte, era fundamentată pe o lege care trebuia modificată, soluție impracticabilă pe moment, alte *reparații* putând fi operate prin simple decizii guvernamentale și, pe de altă parte, salarizarea de bază nu putea face obiectul decât al unor reevaluări globale, și nu sectoriale. În plus, sindicatele puternice, care deja câștigaseră drepturi sectoriale, nu au constrâns guvernul să adopte o astfel de decizie: ramurile nereprezentate sindical puteau obține salarii mari. Modificările de salarii prin mecanismul politic au consolidat mecanismul de stabilire administrativă a salariilor, accentuând dezechilibrele din vechiul sistem. De asemenea, schimbările de salarizare s-au produs nediferențiat pe niveluri de performanță. Apariția unui nou sistem de salarizare a fost impusă de noul guvern de după alegerile din mai 1990.

Noul sistem de salarizare trebuia să rezolve două probleme<sup>14</sup>: introducerea unui sistem de salarizare în acord cu mecanismele de piață și oprirea avalanșei de revendicări. Astfel, salariile se stabileau prin negocieri colective/individuale și se introducea în cazul întreprinderilor de stat un plafon maxim al salariilor individuale. Negocierea salariilor urma să aibă loc la nivel *colectiv* prin stabilirea fondului global de salarizare și a criteriilor de diferențiere (scala salarială), oferindu-se totodată șansa salarizării în raport cu performanțele *individuale*. Este important de subliniat că grila de salarizare introdusă odată cu acest nou sistem a fost negociată cu sindicatele. Aceste prime negocieri colective din istoria postbelică a României au fost caracterizate de *un scăzut nivel al conflictelor de muncă*, perioada aplicării noului sistem fiind una de relativă destindere a tensiunilor. Soluția adopta următorii parametri:

- *descentralizarea* stabilirii salariilor la nivelul întreprinderilor în funcție de posibilitățile financiare ale acestora (rezolvând și problema ierarhizării ramurilor industriale: diferențierile nu se produceau între ramuri, ci între întreprinderi);
- *înlocuirea mecanismului administrativ* de stabilire a salariilor cu *mecanismele negocierii* între salariați și conducerea întreprinderii;
- introducerea *salariului minim* pe economie națională ca un *mijloc de protecție socială* a salariaților;

<sup>13</sup> Zamfir, Cătălin, *Politica socială în România în tranziție*, în *Revista de Cercetări Sociale*, nr.1/1994.

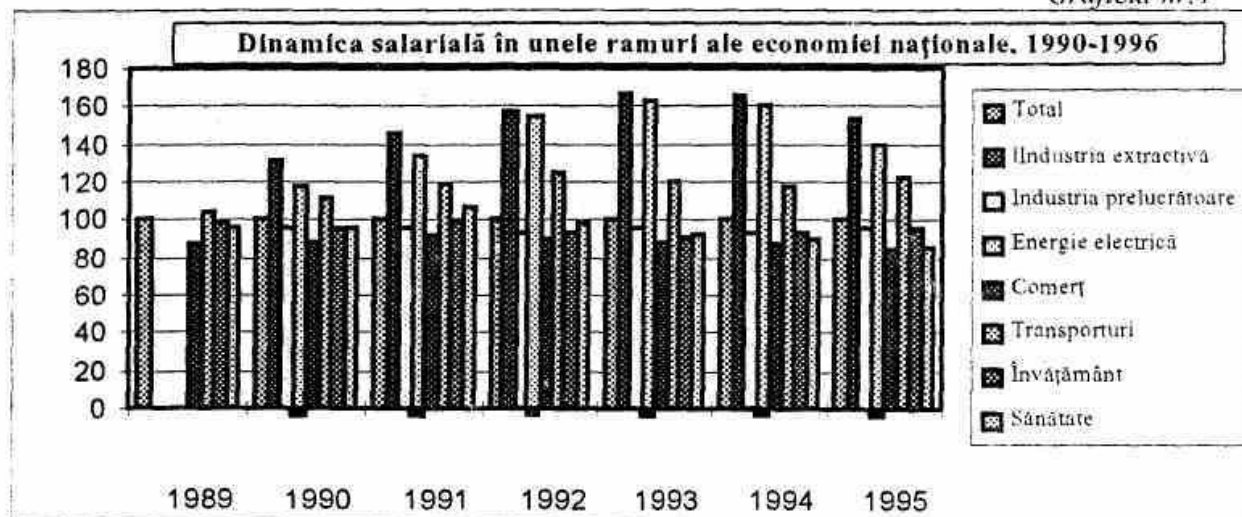
<sup>14</sup> Zamfir, Cătălin, *Sistemul de salarizare pentru perioada de tranziție la economia de piață*, în *Calitatea Vieții*, nr.3/1993.

- stabilirea unui *plafon maxim* al salarizării, salariile putând fi negociate între salariul minim și plafonul maxim.

Sistemul de salarizare a fost schimbat, sub presiunea Băncii Mondiale, în 1992, ca reacție la schimbările produse pe plan internațional, așa cum am arătat anterior. S-a promovat *varianta poloneză* de salarizare, caracterizată prin completa liberalizare a salariilor, controlul antiinflaționist urmând a se exercita prin menținerea cu strictețe a fondurilor de salarizare ale întreprinderilor. Negocierea salariilor se transferă astfel de la nivel național la nivelul întreprinderilor, rolul statului fiind doar acela de a fixa fondul de salarii al fiecărei întreprinderi.

Noul sistem de salarizare a accentuat poziția de monopol a unor sindicate-cheie: acelea din industria extractivă, producția și distribuția energiei electrice, petrolului și transporturilor. Salarii mari obțineau nu muncitorii cei mai productivi, ci aceia din regiile autonome (graficul nr.4).

Graficul nr.4



Sursa datelor primare: CNS, 1996.

Creșterile mari ale salariilor în sectoarele monopol au condus la declanșarea unor puternice mișcări de protest din alte sectoare (de pildă, în industria prelucrătoare), vizând mărirea fondurilor de salarizare. Creșterile salariale nu se puteau însă produce decât pe seama scăderii fondurilor de investiții, în consecință agravându-se starea de depreciere morală și fizică a tehnologiei. Presiunea socială și politică a străzii a creat totodată un *efect de competiție*, creșterea suplimentară a salariilor substituându-se mecanismelor de protecție socială.

În concluzie, sistemul de salarizare introdus în 1992, prin plasarea negocierii la nivelul întreprinderii, a condus la atribuirea unor salarii disproporționat de mari în sectoarele *monopoliste* (regiile autonome), creșterile salariale în unele sectoare însemnând însă salarii scăzute în alte zone.

Prin plasarea la începutul lanțului productiv, regiile autonome, având o poziție de monopol, au reușit să impună prețuri ridicate, agravând însă situația întreprinderilor aflate la capătul lanțului de producție, obligate să răspundă cerințelor pieței prin prețuri scăzute și oferind în consecință salarii mici. Poziția de monopol se constituie totodată într-un puternic agent demotivator al

productivității muncii, simpla plasare la începutul lanțului productiv garantând un nivel ridicat al salarizării. Acțiunile sindicatelor din zonele industriale aflate sub presiunile pieței libere a produselor vizau în această perioadă să egaleze condițiile de salarizare ale regiilor autonome, acestea la rândul lor pretinzând creșteri salariale, complex cauzal ce a acționat asupra prețurilor, provocând, în condițiile unei productivități a muncii scăzute, agravarea procesului inflaționist.

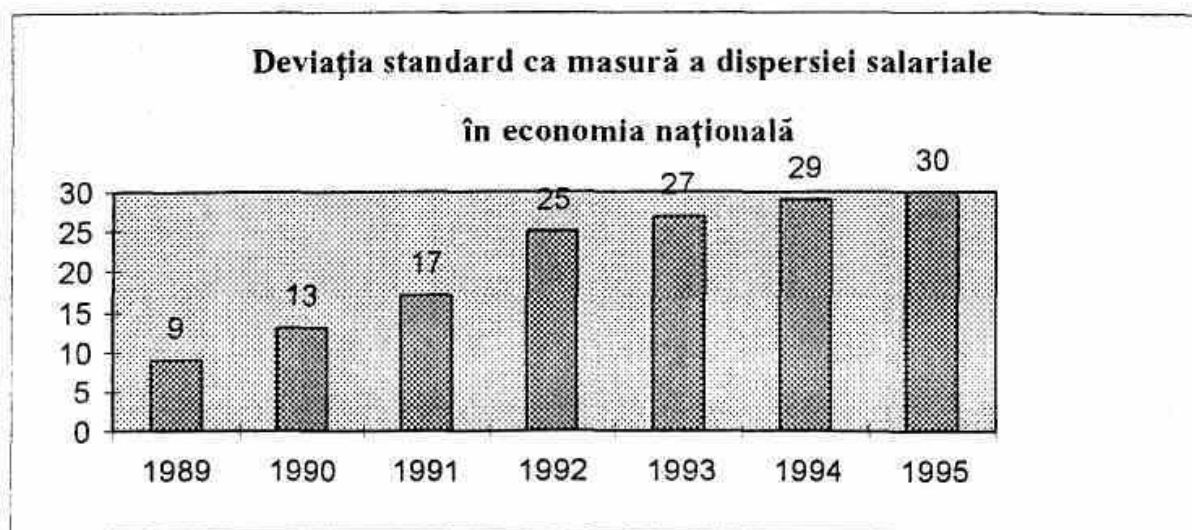
În 1993, a existat o încercare de a corela mecanismul de moderare a creșterilor salariale cu eficiența economică prin indexarea salarială. Fondul de salarii necesar la nivelul unei întreprinderi se calcula în baza salariului mediu brut corespunzător personalului unei întreprinderi în anul precedent, fiind fixate taxe suplimentare în încercarea de a controla creșterile salariale necorelate cu eficiența economică. Sistemul a fost însă aplicat cu întârziere, după negocierea contractelor colective la nivel național și de ramură. Eficiența supervizării de către MMPS a fost foarte scăzută, creșterea salarială fiind cu ~25% mai mare decât aceea stabilită prin mecanismul compensație-indexare.

În anii 1994 și 1995 au fost menținute aceleași principii ca și în anul 1993. Taxa suplimentară este fixată și plătită lunar, cumulată pe perioada de la începutul anului.

### 2.2.3. Consecințele politicilor salariale asupra inegalității salariale.

Așa cum am evidențiat mai sus, tranziția a afectat diferențiat populația salarială, avantajati fiind angajații din sectoarele monopoliste ale economiei naționale: industria extractivă, energia electrică, transporturi. Acest lucru a făcut ca diferențele de salarizare să evolueze pozitiv pe tot parcursul perioadei de tranziție, avantajele relative din sectorul monopol crescând corespunzător. Tabelele de mai jos indică amploarea diferențierii salariale între ramurile economiei naționale.

Grafiicul nr.5

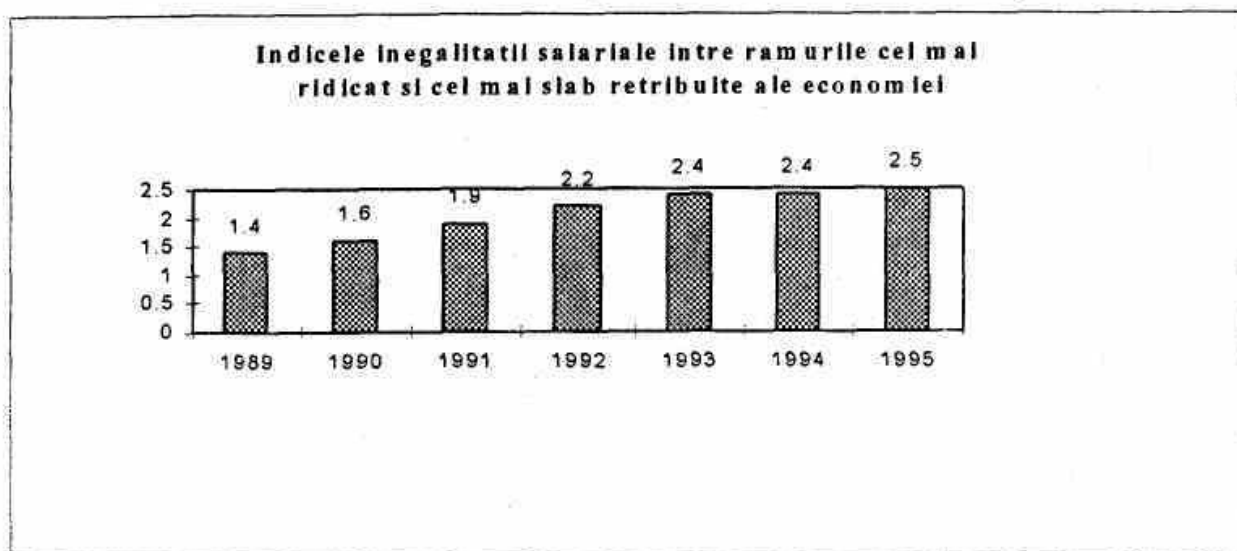


Sursa datelor primare: CNS, 1996.

*Nota metodologică:* au fost calculate abaterile standard ale salariilor medii anuale nominale brut ale ramurilor economiei naționale de la salariul mediu nominal anual brut pe economia națională

Se impune o remarcă: dacă până în anul 1994 ramură cel mai bine salarizată a fost industria extractivă, anul 1995 marchează supremația ramurii financiar-bancare. Graficul de mai jos este ilustrativ în acest sens.

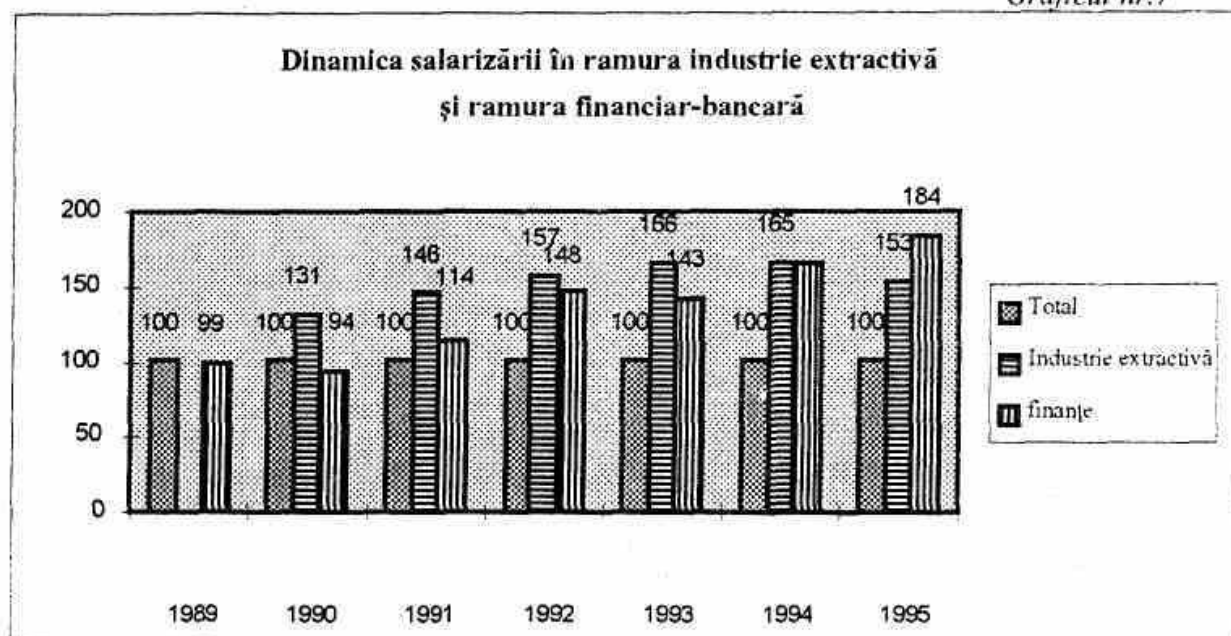
Graficul nr.6



Sursa datelor primare: CNS, 1996.

Nota metodologică: indicele a fost calculat ca raport între salariul mediu nominal anual brut corespunzător ramurilor cel mai ridicat și cel mai scăzut retribuite.

Graficul nr.7



Sursă: Buletin statistic de industrie, CNS, nr.1/1996.

Nota metodologică: sunt exprimate procentual raporturile între salariul mediu nominal anual brut corespunzător celor două ramuri și salariul mediu nominal anual brut pe economia națională.

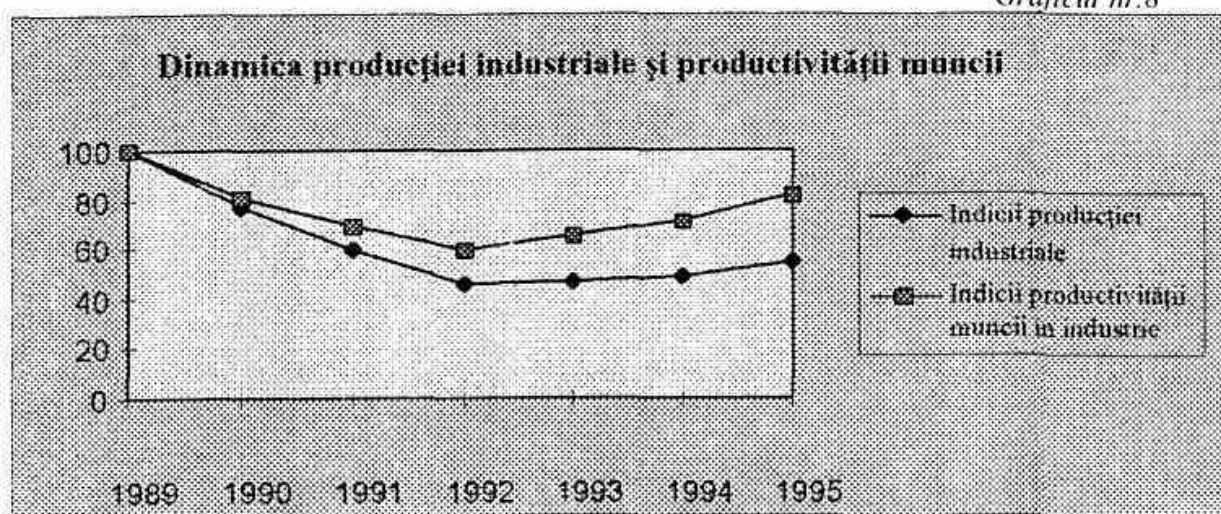
Explicația creșterii spectaculoase a salarizării în ramura financiar-bancară este o problemă specioasă. În mod normal, este de așteptat ca o economie de

piață să aibă piețe mobiliare active și eficiente care în consecință să ofere angajaților salarii ridicate. În cazul României, evoluția principalilor macroindicatori economici indică, în contextul unei degradări generale, două perioade:

- prima. 1990-1992, în care, exceptând emergența sectorului privat, toate evoluțiile au fost negative;
- o a doua, în care declinul este încetinit și când se poate considera că există un ușor reviriment economic.

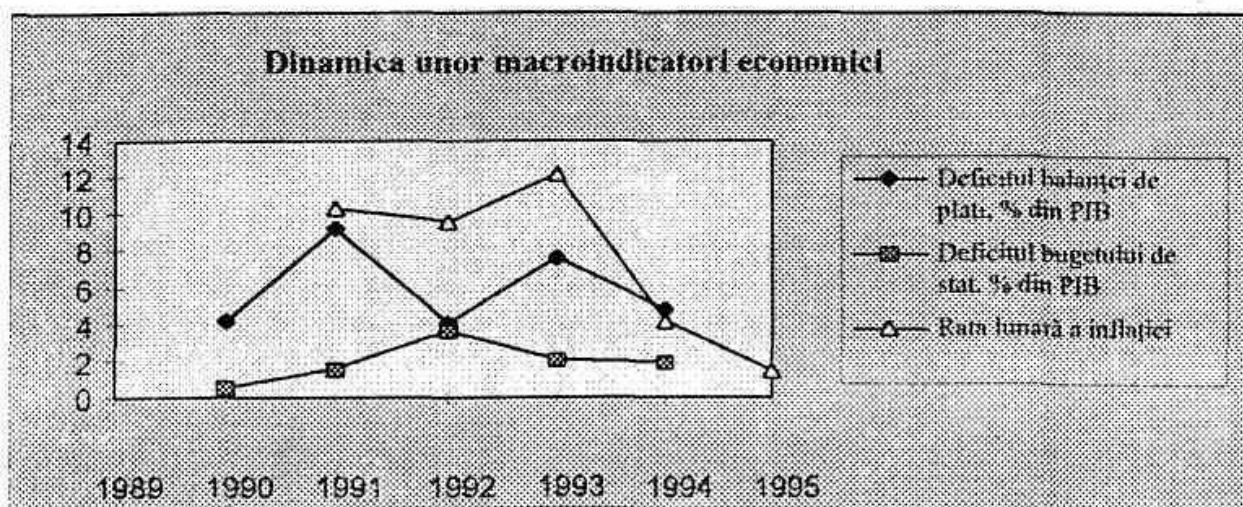
Graficele de mai jos oferă o imagine generală a evoluției macroindicatorilor economici în perioada 1989-1995.

Graficul nr.8



Sursa datelor primare: CNS. 1996.

Graficul nr.9



Sursa datelor primare: CNS. 1996.

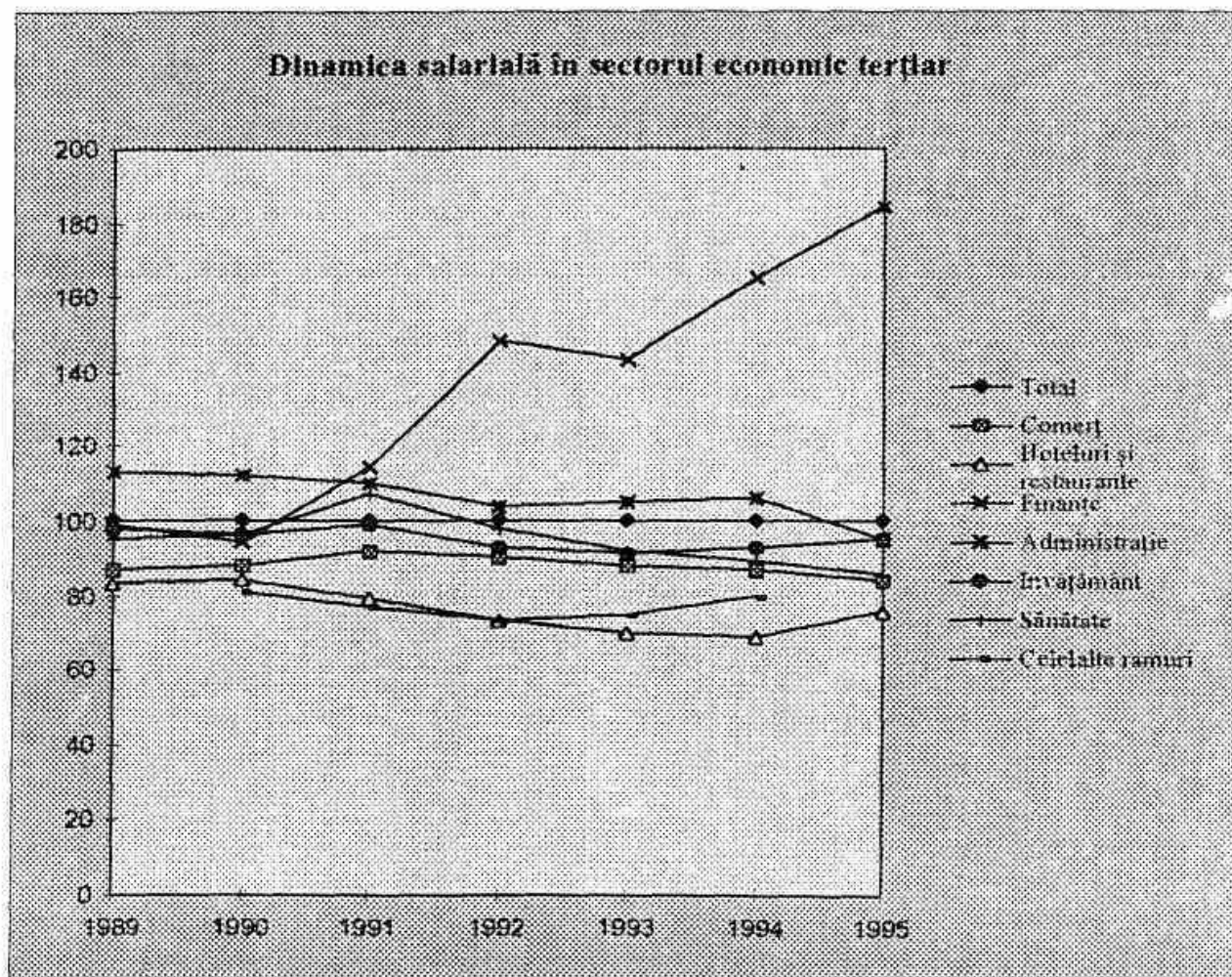
Așadar, superioritatea salarizării ramurii financiar-bancare poate fi considerată ca o consecință a stabilizării macroeconomice și a structurării unei piețe mobiliare eficiente. Totuși, rămâne problematic de ce în sectorul terțiar doar activitățile financiar-bancare sunt caracterizate de niveluri superioare de

salarizare, la diferențe mari de alte servicii. În consecință, putem afirma că sectorului activităților financiar-bancare îi sunt specifice niveluri de salarizare ridicate datorită poziției de monopol pe care o deține în economia de piață în general și în economia României în special. Graficul următor este elocvent în acest sens.

În contrapartidă, ramurile economice din sectorul primar definite anterior ca monopoliste (industria extractivă, energia electrică și termică etc) se mențin în continuare la niveluri foarte ridicate.

Aceste caracteristici ale salarizării impun scepticism atunci când se afirmă că în economia României politica salarială presupune o corelație strictă a productivității muncii și eficienței economice cu nivelurile salarizării. Mai degrabă suntem înclinați să afirmăm că politica salarială este fundamentată pe o definiție politică a importanței economice a unor sectoare ale economiei și în consecință fixarea salariilor are un caracter politic.

Graficul nr.10



Sursa datelor primare: CNS, 1996.

Se impunea o corecție a acestor disfuncționalități rezultate din modificarea sistemului de salarizare, pe care însuși Guvernul le recunoștea. Apare așadar *ordonanța de Urgență* cu privire la condițiile de creștere a salariilor în anul 1995 la regiile autonome și societăți comerciale cu capital majoritar de stat.



Aceste anomalii empirice au impus modificarea cadrului conceptual de analiză a relațiilor industriale. Deși odată era axiomatic considerat că social-democrația este extensia politică a sindicalismului, Sabel<sup>16</sup> se întreba recent dacă "sfârșitul sindicatelor social-democratice poate însemna începutul unui nou tip de politică social-democrată".

Deși exprimate în diverse moduri în diverse țări, în ultimii ani s-au produs două importante schimbări. Prima implică acutizarea *presiunilor structurale pentru o descentralizare a negocierii*, patronii căutând să răspundă flexibil schimbărilor unei piețe internaționale volatile. Aceste presiuni structurale sunt asociate unor *schimbări substanțiale în conținutul negocierii*, de la dirijarea macroeconomică către accentuarea caracteristicilor producției. Thelen asociază aceste tendințe crizei keynesianismului și ascensiunii neoliberalismului în anii '80. Aceste schimbări în contextul macroeconomic, politic și ideologic impun o reevaluare a cadrului conceptual de analiză a sindicatelor în interacțiune cu reprezentanții patronatului.

Relația patronat-sindicate în contextul economiei românești are însă particularități care o deosebesc substanțial de situația din economiile occidentale.

Structural, negocierea salarială se produce la trei niveluri:

- național, având ca obiect al negocierii criteriile generale de remunerare; rezultatul negocierii este contractul colectiv de muncă, reprezentând și nivelul minim de la care pornește negocierea contractelor pe ramuri;
- de ramură, având ca obiect al negocierii condițiile și criteriile generale în concordanță cu natura activității; se stabilesc concret unele drepturi minimale ale angajaților; se stabilește minimul la nivel de ramură; se concretizează în contractul colectiv la nivel de branșă;
- de întreprindere, având ca obiect al negocierii modalități concrete de salarizare și de desfășurare a activității; se materializează în stabilirea: salariului minim, ierarhiei coeficienților pe funcțiuni profesionale, sistemului de indemnizații, formelor de salarizare practicate, a drepturilor bănești și în natură, în funcție de posibilitățile întreprinderii; are ca rezultat contractul colectiv de muncă și contractul individual de muncă.

Nu este obiectivul meu analiza sistemului negocierii contractelor de muncă din România. Totuși, este important de subliniat că principiul parteneriatului social presupune agregarea intereselor actorilor în structuri de negociere stabile. Este oare acest lucru posibil într-un sistem industrial în care actorii implicați în negociere au competențe ambiguu definite? Este binecunoscut faptul că în România proiectul restructurării macroeconomice, al privatizării întreprinderilor cu capital de stat, a presupus înființarea unor

<sup>16</sup> Sabel, Ch. F., *Can the end of the social democratic trade union be the beginning of a new kind of social democratic politics?*, Michigan, Kalamazoo, 1993, p.137.

instituții cu competențe temporar delimitate, FPS și FPP. Așadar, considerând preponderență în economia națională a întreprinderilor cu capital de stat, patronatul român a fost constituit în perioada ultimilor ani preponderent din reprezentanții FPS.

Este important de arătat că relațiile industriale sunt *viciate* de slăbiciunea instituțională, de penetrarea politică a instituțiilor cu răspunderi economice, de criza de încredere, corupția și subordonarea raționalității economice discursului politic. Întârzierea procesului de privatizarea a întreprinderilor cu capital de stat este de natură a prelungi criza relațiilor industriale, ineficiența sistemului actual de salarizare fiind determinată și de comunicarea deficitară privind poziția economică reală a întreprinderii dintre reprezentanții salariaților și cei ai patronilor-administratori. Este de așteptat ca privatizarea să producă un mediu industrial în care interesele economice ale actorilor să fie reprezentate și să structureze acele instituții sociale în baza cărora negocierea condițiilor de angajare să fie posibilă.

În concluzie, practicarea unor politici salariale liberale, în condițiile unei economii în tranziție, așa cum s-a întâmplat în România începând cu anul 1992, s-a dovedit o opțiune care a agravat disfuncționalitățile vechiului sistem economic. Este, totodată de așteptat ca finalul procesului de privatizare a întreprinderilor cu capital de stat să producă o realitate socială complet diferită, în care liberalismul politicilor salariale să fie o opțiune rațional justificabilă.

### Concluzie

În perioada imediat de după al doilea război mondial, România se modifică structural în conformitate cu opțiunea pro-sovietică. Consecința naționalizării mijloacelor de producție, în economia românească este constituit un unic sector economic, socialist de stat. Industrializarea forțată este nota dominantă a unei economii care are ca obiectiv creșterea economică susținută prin mijloace interne. La nivelul politicii salariale se structurează un sistem de salarizare rigid, controlat politic prin decizii înalt centralizate. Instituirea salariului tarifar ca instrument de control salarial a permis stabilirea cu suficientă precizie a măsurii diferențierii salariale. Efectul acestei decizii a fost existența unei inegalități salariale foarte scăzute.

Evaluând morfologia sistemului de salarizare socialist, am stabilit două consecințe importante:

- edificarea unei economii de tip pre-fordist, caracterizată de ponderea ridicată a sectorului primar, o slabă reprezentare a sectorului secundar și o cvasi-absența a sectorului terțiar;
- stratificarea socială pe criterii neeconomice; considerând ca presuposiție fundamentală principiul funcționalist al diferențierii sociale înțeleasă ca necesitate, stratificarea socială se produce prin

status-uri atribuite și status-uri dobândite; nerelevanța criteriului economic ca diferențiator social face necesară considerarea unor resurse de alt tip; astfel, în societatea socialistă, resursa structurării status-urilor atribuite și dobândite devine capitalul uman (vârsta biologică și nivelul de școlaritate), și de aici caracterul seniorial al relațiilor de muncă și nivelul superior de școlaritate în România comunistă.

Sistemul de salarizare din România a suferit modificări succesive în perioada 1990-1995. Prima modificare apărea imediat după schimbarea regimului politic din decembrie 1989, când se produceau îmbunătățiri ale salarizării în toate ramurile economiei naționale, cu un accent deosebit asupra ramurilor industriale, corespunzând unor politici de tip reparatoriu. Sistemul de salarizare suporta o modificare substanțială în 1991, prin introducerea conceptului de negociere. La nivel național se negociau fondurile de salarizare, se stabileau niveluri maxime ale salarizării individuale, ceea ce a permis negocierea individuală a condițiilor de salarizare și, prin succesul acestui sistem de salarizare, un nivel scăzut al revendicărilor salariale sindicale. Sistemul de salarizare se modifică din nou în 1992, sub presiunile Băncii Mondiale și ale Fondului Monetar Internațional și se promova un sistem liberal al negocierii salariale. Condițiile de salarizare se negociau la nivelul întreprinderii, păstrându-se controlul fondurilor de salarizare ale întreprinderilor. Aceste modificări, neadecvate la realitatea sistemului industrial românesc, au favorizat întreprinderile-monopol din circuitul economic, în mod special regiile autonome. Creșterile salariale s-au menținut la niveluri foarte ridicate, relativ la celelalte ramuri ale economiei, pe toată perioada 1992-1996. În același timp, revendicările salariale ale sindicatelor din celelalte ramuri s-au multiplicat continuu. În condițiile în care managementul întreprinderilor a fost frustrat de libertatea de decizie prin ambiguitatea definirii instituționale a Fondurilor Proprietății de Stat și Private și prin ingerința mecanismelor politice în procesele economice, acest sistem de salarizare nu a produs clarificările dezirabile în economia României. Dimpotrivă, el a accentuat discontinuitățile economiei de comandă și a agravat starea de depreciere a veniturilor populației.

Deloc liniștitoare, observațiile exprimate în această lucrare se constituie totuși într-o premisă pentru un viitor stabil și prosper. Devine, așadar, fundamental ca procesul de privatizare a întreprinderilor cu capital de stat, aflat acum la început, să fie finalizat rapid. Realitatea pe care privatizarea ar urma să o producă devine astfel premisa structurării unui sistem de salarizare capabil să asigure prosperitatea angajaților.

## BIBLIOGRAFIE

- \*, *Anuarul statistic*, București, CNS, 1990, 1991, 1992, 1993, 1994, 1995.
- \*, *Dezvoltarea economică a României, 1944-1965*, București, Editura Academiei Române, 1965.
- Zamfir, Cătălin, Vlăsceanu, Lazăr (coord.), *Dicționar de sociologie*, București, Editura Babel, 1993.
- Albertsen, N., *Postmodernism. Post-Fordism and Critical Social Theory*, în *Environment and Planning D. Society and Space*, vol.6, 1988.
- Bain, G.S., *A strategy for industrial relations research*, în *British Journal of industrial relations*, 2/1974.
- Burrows, R., Loader, B., *Towards a post-fordist welfare state?*, London, Routledge, 1994.
- Commons, J.R., *The foundations of capitalism*, New York, Macmillan 1924.
- Doeringer, P.B., *Industrial relations research in internațional perspective*, în *Industrial relations in internațional perspective*, London, Macmillan, 1981.
- Ehrenberg, R., *Modern labor economics*, New York, Harper Collins, 1991.
- Gordon, D., *Social Research Presentation*, New York, Email Collection, 1996.
- Korpi, W., *Sweden: conflict, power and politics in industrial relations*, în *Industrial relations in Internațional perspective*, London, Macmillan, 1981.
- Jessop, B., *The transition to post-Fordism and the Schumpeterian workfare state*, London, Routledge, 1994.
- Lachmann, L., *Deosebirile metodologice dintre teoria instituțională și cea economică neoclasică*, în *Filosofia științei economice*, București, Humanitas 1993.
- Levine, L., *Interpreting industrial conflict*, în *Labor relations in advanced industrial societies*, Washington D.C., Carnegie Endowment, 1980.
- Mincer, J., *Unemployment effects of minimum wages*, în *Journal of political economy*, New York, 1976.
- Peț, Steliana, Vasile, V., *The policy of wages and incomes in România during the transition to the market economy*, în *Romanian economic research*, București, 1/1996.
- Parsons, T., *The Social System*, New York, The Free Press, 1951.
- Pierson, Ch., *Continuity and discontinuity in the emergence of the post-Fordist welfare state*, London, Routledge, 1994.
- Postolache, T., *Economia României, Secolul XX*, București, Editura Academiei Române, 1991.
- Rutkowski, J., *Changes In The Wages Structure During Economic Transition In Central And Eastern Europe*, Washington D.C., World Bank, Data Report Series, August 1995.
- Thelen, K., *Beyond corporatism: toward a new framework for the study of labor*, Princeton, Princeton Press, 1991; *The shifting boundaries of labor politics: new directions for comparative research and theory*, Princeton, Princeton Press, 1993.
- Zamfir, Cătălin, *Sistemul de salarizare pentru perioada de tranziție la economia de piață*, în *Calitatea vieții*, nr 3, București, ICCV 1993; *Politica socială în România în tranziție*, în *Revista de cercetări sociale* nr. 1, 1994.
- Zamfir, Cătălin, Zamfir, Elena, *România în context european*, București, Alternative 1995.
- Zamfir, Cătălin, (coord.), *Dimensiuni ale sărăciei*, București, Editura Expert, 1995.