

SISTEMUL DE SALARIZARE PENTRU PERIOADA DE TRANZIȚIE LA ECONOMIA DE PIAȚĂ: EXPERIENȚA ROMÂNIEI

CĂTĂLIN ZAMFIR

This paper was written and published in 1991 at the request of the International Labour Office. It is a synthesis about the conception which has led to the setting up of the wages system at the end of 1990.

O perspectivă a anului 1993

Acest studiu a fost scris în aprilie 1991 la cererea Organizației Internaționale a Muncii și publicat în seria de studii a acesteia. El descrie filosofia sistemului de salarizare pe care, în calitate de Ministru al Muncii și Protecției Sociale, l-am promovat la sfârșitul anului 1990 și începutul anului 1991.

Publicarea lui în limba română în momentul de față a fost stimulată de revendicările salariale care au stat la baza grevelor minerilor din Valea Jiului și a mecanicilor și ajutorilor de mecanici de locomotivă, revendicări care au reactualizat o opțiune fundamentală care a stat la baza sistemului de salarizare introdus în acel moment.

Publicând acest studiu, exact în forma în care a fost elaborat în acel moment, simt nevoia să fac câteva precizări suplimentare.

Sistemul de salarizare promovat la începutul lui 1991 s-a concretizat într-o serie de legi și hotărâri guvernamentale:

Legea salarizării, nr. 14 din 8. 2. 1991; Legea privind contractul colectiv de muncă, nr. 13 din 8. 2. 1991; Legea pentru soluționarea conflictelor colective de muncă, nr. 15 din 11. 2. 1991; Hotărârea guvernamentală cu privire la stabilirea salariului de bază minim brut pe țară, nr. 133 din 25. 2. 1991; Hotărârea guvernamentală cu privire la stabilirea salariilor pentru angajații societăților comerciale în anul 1991, nr. 127 din 25. 2. 1991; Hotărârea guvernamentală cu privire la salarizarea în unitățile bugetare, nr. 307 din 25. 4. 1991.

Întregul sistem de salarizare, inclusiv nivelurile de salarizare, a fost negociat cu sindicatele, obținându-se un acord al acestora în marea majoritate a punctelor esențiale.

Două probleme trebuiau să fie rezolvate prin acest sistem de salarizare: una de lung termen — introducerea unui nou sistem de salarizare în acord cu mecanismele economiei de piață — și una de scurt termen — oprirea avalanșei de revendicări salariale caracteristică primei jumătăți a anului 1990, exprimând haosul politic și economic, și introducerea unui sistem provizoriu de stabilire a salariilor în condițiile unei economii fundate încă pe proprietatea de stat.

Principiile fundamentale ale acestui sistem au fost următoarele:

- Salariile se stabilesc prin negocieri colective și/sau individuale, în funcție de postul de muncă, pregătirea profesională a angajatului și posibilitățile economice ale întreprinderii.
- Pentru a frâna presiunile inflaționiste ale negocierilor salariale, pentru o perioadă de un an (1991, dar cu posibilitatea prelungirii și în următorii ani, dacă va fi nevoie), se introduce în cazul întreprinderilor cu capital de stat un plafon maxim al salariilor individuale care poate fi depășit doar în anumite condiții particulare stabilite.

Crucial în acel moment era adoptarea unui anumit sistem de negociere colectivă a salariilor. Într-o ședință de guvern (cred că în octombrie 1990) am supus discuției un material cu privire la sistemul de negociere, în care erau analizate trei mari tipuri de negocieri, fiecare cu efectele pozitive și negative: negocierea la nivelul întreprinderilor, negocierea la nivelul ramurilor economice și negocierea la nivel național. Datorită proprietății de stat, caracteristică aproape exclusivă a economiei din acel moment, și a dificultăților economice era recomandată negocierea la nivel național care urma să pună capăt avalanșei haotice de revendicări salariale la nivel de ramură și chiar de întreprindere. Guvernul a acceptat acest punct de vedere. La rândul lor sindicatele, dând dovadă de o înaltă responsabilitate socială, au convenit că acest mod de stabilire a salarizării este de natură a crea o stare de liniște socială atât de necesară în acel moment, reprezentând totodată un factor de stabilizare economică. Acest sistem este descris în studiul de față.

Ca efect al acordului sindicatelor cu noul sistem de salarizare, primele negocieri colective din istoria postbelică a României, care au urmat promovării noului sistem de salarizare, au decurs, după aprecierea mea, în ciuda lipsei de experiență și a tensiunilor anterior acumulate, într-o atmosferă caracterizată printr-un nivel scăzut al conflictelor de muncă. După încheierea contractului colectiv de muncă a urmat un an de relativ scăzută tensiune în relațiile de muncă, dovadă că sistemul propus și-a atins scopul.

Ce s-a întâmplat după un an? Noul guvern, sub influența specialiștilor Băncii Mondiale, au schimbat sistemul de salarizare, introducând o formulă experimentată în Polonia și pe care, pentru motive explicit formulate, nu am acceptat-o în 1990. Această schimbare nu s-a făcut pe baza analizei rezultatelor sistemului de salarizare practicat în 1991 și nici a riscurilor implicate de noua formulă. În esență, sistemul de salarizare promovat în 1991 deplasa negocierile salariale la nivelul întreprinderilor, menținându-se controlul statului doar asupra fondului de salarii al întreprinderii. Riscul acestui sistem, asupra căruia am atras atenția în discuțiile de la sfârșitul anului 1990, era că va redeschide supapa presiunilor asupra guvernului exercitate de către salariații unor regiuni autonome care ocupă puncte vitale ale economiei pentru mărirea fondului de salarii atribuit prin subvenții de la stat, creându-se mari dezechilibre salariale. Noua formulă, după estimarea mea, nu va avea ca efect o diferențiere de salarii care să exprime în primul rând performanțele întreprinderilor (așa cum ea promitea), ci mai mult puterea de presiune economică și politică a diferitelor grupuri de salariați. Evoluția salarizării și în special grevele din iulie/august ale minerilor și mecanicilor și ajutorilor de mecanici de locomotivă par să îndreptățească o asemenea temere. Salariile cele mai ridicate le au angajații regiilor autonome, masiv subvenționate de la buget: RENEL, minerit, căi ferate. Grevele cele mai violente și cu efecte dezastruoase pentru economie au avut loc la nivelul regiilor autonome, inițiate de angajați care deja aveau salarii mult mai ridicate decât ale celorlalte categorii, în condițiile în care

performanțele economice ale respectivelor întreprinderi nu sunt de natură a justifica asemenea cereri.

Premise

Sistemul de salarizare existent în România înainte de Revoluție era unul dintre cele mai rigide sisteme constituite pe principiile socialiste. Prin lege se reglementa în mod strict salariul corespunzător fiecărei profesii și funcții. Legea prevedea, de asemenea, diferențieri de niveluri de salarizare între ramurile economice. Acestea erau ierarhizate pe 11 categorii, în funcție de importanța economică și socială a lor. În fapt, criteriile de ierarhizare a ramurilor erau mai mult de ordin politico-ideologic decât economic. Ele exprimau în primul rând concepția politică a industrializării socialiste, care acorda o importanță privilegiată industriei grele. Mai departe, în cadrul fiecărei ramuri industriale, întreprinderile erau diferențiate, în raport cu importanța economică și socială a acestora, atribuită prin aceleași mecanisme politico-administrative. În general, întreprinderile mari, indiferent de performanțele lor, erau plasate pe nivelurile superioare de salarizare.

Un asemenea sistem nu numai că nu stimula performanțele întreprinderilor, dar era responsabil și de caracterul rigid al pieței muncii. Cei care reușiseră să fie angajați într-o întreprindere importantă, caracterizată printr-un nivel ridicat de salarizare indiferent de performanțele individuale sau colective, nu aveau nici o motivație să se mute într-o întreprindere mai prost plasăată în ierarhia salarizării.

Situația de după revoluție

Imediat după revoluție, sub presiunea entuziasmului colectiv, s-au produs o mulțime de schimbări, cele mai importante plasându-se în sfera salarizării. Salariații din anumite ramuri (de regulă, din acelea unde muncitorii și sindicatele care îi reprezentau aveau o putere politică mai ridicată) au obținut de la guvern creșteri ridicate de salarii. Este cazul, de exemplu, al muncitorilor din minerit sau din extracția petroliferă. Astfel, salariile tarifare propriu-zise au crescut în unele ramuri, rămânând neschimbate în altele. Aproape toate ramurile au obținut creșteri adesea substanțiale la sporurile asociate cu condițiile mai dificile, dar și acestea inegal distribuite. Pentru comparație am ales două cazuri: minerul specialist din Valea Jiului și țesătorul cu gradația cea mai mare (tabel 1). Dacă înainte de Revoluție, diferența de venituri dintre ei era de 4 709 lei, după revoluție, ea a devenit 9 225 lei, venitul unui miner crescând cu 63% față de o creștere de numai 18% a unui țesător din aceeași categorie.

Ideologia care a stat la baza acestor revendicări a fost retușarea unor "nedreptăți", a unor dezechilibre din sistemul de salarizare. Modificările de salarizare astfel obținute nu au avut nici o legătură cu situația economică a întreprinderilor și ramurilor industriale; ele au fost cerute pe baza unor rațiuni extraeconomice și acordate de către guvern pe baza unor rațiuni similare.

Guvernul de tranziție, care a durat 6 luni — de la revoluție până la alegeri — a fost un guvern slab, lipsit de autoritate și puternic contestat politic acționând în condițiile unei colectivități încălzite de entuziasmul revoluționar și de posibilitatea de a obține relativ simplu satisfacerea diferitelor revendicări. Rezultatul acestor acțiuni a fost, însă, negativ.

Tabel nr. 1

Salariile unui miner specialist din Valea Jiului
și ai unui țesător cu categorie maximă înainte și după revoluție

	Salariu tarifar			Sporuri			Venit total*		
	înainte de rev.	după rev.	creștere %	înainte de rev.	după rev.	creștere %	înainte de rev.	după rev.	creștere %
Miner specialist Valea Jiului	5453	6543	20%	2633	6675	153%	8086	13211	63%
Țesător categorie mare	2649	2649	0%	728	1344	85%	3377	3933	18%

* Sunt luate în considerare doar veniturile obținute prin realizarea normei, în timpul normal de lucru. Premiile pentru depășirea normei și lucrul peste program nu au fost luate în considerare.

În primul rând, modificările de salarizare obținute prin mecanismul politic, neavând nici o legătură cu performanța economică, au întărit mecanismul de stabilire politică și administrativă a salariilor. Guvernul a devenit ținta unui număr mare de cerințe cu substrat economic, cu mult dincolo de posibilitățile de satisfacere a lor.

În al doilea rând, satisfacerea acestor revendicări mai degrabă a accentuat dezechilibrele și distorsiunile din vechiul sistem de salarizare, măbind diferențele dintre întreprinderile din domeniile cu forță socială și politică, în raport cu celelalte, adică exact în sensul în care vechiul sistem de salarizare acționa. De exemplu, diferențele dintre salariile minerilor și salariile din întreprinderile de tip textil și chiar din construcțiile de mașini s-au accentuat.

În al treilea rând, schimbările de salarizare s-au făcut tot global, la nivel de ramură, nediferențiat în raport cu performanțele întreprinderilor.

În al patrulea rând, a apărut un proces de revendicări de tip avalanșă. Odată satisfăcută o revendicare, aceasta genera frustrări în alte segmente ale societății, ducând la exprimarea de noi revendicări care, odată satisfăcute, la rândul lor stimulau repunerea în discuție a primelor revendicări. Din punct de vedere practic, rezultatul acestui proces a fost că în 1990, pe ansamblul economiei, veniturile populației din salarii au crescut cu mai mult de 15%, în condițiile în care producția a scăzut cu peste 25%.

Revendicările salariale au avut în mare măsură ca sursă o percepție colectivă. Mult timp înainte de Revoluție se cristalizase un sentiment general de frustrare salarială. Aprecierea generală era că guvernul comunist exploatează întreaga colectivitate, dând salarii scăzute tuturor și folosind resursele financiare astfel dobândite în investiții și cheltuieli iraționale. Toată lumea se aștepta deci ca Revoluția nu numai să pună bazele unui nou sistem economic mai eficient care să ducă la creșterea bunăstării, dar totodată să genereze o creștere imediată a salariilor, prin renunțarea la investițiile și cheltuielile iraționale. În fapt, însă, situația economiei României s-a agravat continuu, făcând ca disponibilitățile financiare să scadă vertiginos. După scăderea regimului socialist, disponibilitățile efective de

creștere a salariilor s-au epuizat rapid. Percepția colectivă însă nu s-a modificat, ea generând o așteptare generală cu privire la posibilitatea creșterii salariilor. Populația considera că guvernul are posibilitatea și datoria de a crește salariile, considerate a fi inechitabil de scăzute. În această judecată nu intra deloc în calcul variabila productivitate și era și greu să intre, deoarece colectivitatea nu era obișnuită a fi informată asupra corelațiilor macroeconomice, guvernul fiind considerat ca instanța care deține resurse și care poate să dea mai mult sau mai puțin din ele. Consecința paradoxală a fost că, deși producția și productivitatea muncii au fost în declin continuu după Revoluție, situația nefiind încă stabilizată nici în momentul actual, populația se aștepta și presa pentru creșterea salariilor în mod absolut.

Mai este necesar să fie invocat încă un factor agravant pentru acest mecanism psihologic. Noi am moștenit rezultatele unei politici catastrofale în privința reglării distribuției bunurilor. Vechiul regim a adoptat o poziție egalitaristă, concretizată în menținerea artificială a unor prețuri scăzute la toate bunurile, inclusiv la cele de lux. Cantitatea de bani de care populația dispunea era deja sensibil mai ridicată decât bunurile existente pe piață. După statisticile oficiale, la începutul anului 1990 pentru fiecare unitate monetară existentă la populație existau în comerț bunuri în valoare doar de 0,007 unități monetare. Efectul acestei politici a fost instalarea unei rarități generalizate. Nici măcar bunurile de lux nu mai erau disponibile pe piață. O asemenea stare nu stimulează producția, generând totodată un consum irațional, excesiv.

O politică economică sănătoasă ar consta în schimbarea raportului dintre cerere și ofertă, dintre masa monetară aflată pe piață și cantitatea de bunuri disponibile. Această schimbare a reprezentat obiectivul esențial al guvernului. La este însă imposibil de realizat în condițiile în care: producția este în declin; prețurile sunt încă scăzute, iar salariile sunt în creștere. Soluția cea mai simplă la această problemă este creșterea prețurilor, cu menținerea unui control strict asupra salariilor. Dar această soluție contravenea așteptărilor populare generate de Revoluție.

Efectul a fost că întreaga populație se aștepta la o creștere a salariilor; creșterea prețurilor era acceptată ca fiind inevitabilă, dar era revendicată compensarea ei prin creșterea în continuare a salariilor. Această așteptare populară este, firește, de natură să conserve, iar nu să rezolve problema.

Odată cu instaurarea, după alegeri, a noului guvern, a devenit foarte clar că avalanșa revendicărilor salariale trebuie stopată din două motive: primul motiv se referă la caracterul contraproductiv al abordării separate, secvențiale a revendicărilor, pe măsura apariției lor. O asemenea abordare este responsabilă de fenomenul avalanșei despre care vorbeam mai sus. Alternativa era constituirea unui sistem nou de salarizare, care să încerce să rezolve dezechilibrele și inechitățile din vechiul sistem, promovând o soluție globală echilibrată, bazată pe un larg consens social. Deci, în locul discutării la nivel guvernamental a revendicărilor parțiale în mod separat cu autorii acestora, soluția adoptată a fost aceea a considerării simultane a tuturor revendicărilor și găsirii unui echilibru în cadrul unui nou sistem coerent de salarizare.

A doua problemă era de a stopa creșterea lipsită de orice bază economică a salariilor și de a încerca să se modifice structural raportul dintre salarii și prețuri.

Prima problemă — necesitatea considerării globale simultane a revendicărilor salariale — era perfect acceptabilă de către actorii sociali și politici. Sindicatele și partidele

politice erau conștiente de caracterul vicios al procesului de până atunci. Până la elaborarea unui sistem global — care necesita timp și, desigur, consultări cu toți cei interesați — devenea clar că era nevoie de o stopare a satisfacerii tuturor revendicărilor salariale.

Decizia guvernului de a introduce un moratoriu de 6 luni asupra revendicărilor salariale a fost din acest motiv destul de ușor de acceptat, chiar și de cei care după Revoluție nu obținuseră nimic sau aproape nimic din punct de vedere al creșterii salariului. În paranteză fie spus, după Revoluție, toți membrii colectivității au obținut, pe o cale sau alta, o serie de avantaje financiare. Unii, însă, nu au obținut modificări ale sistemului de salarizare. Moratoriul declarat de guvern a creat, deci, o stare de relativă liniște socială, în care Ministerul Muncii și Protecției Sociale trebuia să elaboreze noul sistem de salarizare.

Sistemul de salarizare adoptat pentru perioada de tranziție

Noul sistem de salarizare trebuia să îndeplinească două caracteristici esențiale: în primul rând să rupă definitiv cu vechea formulă socialistă, el urmând să exprime condițiile unei economii de piață și, totodată, să reprezinte instrumentul de promovare a acestei economii; în al doilea rând, să răspundă la condițiile și exigențele specifice perioadei de tranziție.

Următoarele două principii au fost avute în vedere în realizarea acestui nou sistem de salarizare:

1. *Principiul negocierii.* Salariile urmează să fie stabilite nu prin lege sau prin alte decizii administrative ci prin negocieri între salariați, reprezentați de sindicate, și conducerea întreprinderilor. Ideea de negociere a devenit foarte populară după Revoluție, fiind considerată de către toate părțile a reprezenta unul dintre instrumentele esențiale ale unei democrații efective. Noul sistem de salarizare a fost discutat și negociat la nivel național în cadrul Comisiei mixte guvern-sindicate. Negocierea salariilor urma să aibă loc atât la nivel colectiv, cât și individual. La nivel colectiv urma să se negocieze fondul global de salarizare și criteriile de diferențiere (scala salariilor). În ceea ce privește determinarea salariului individual, s-au desființat criteriile rigide de încadrare, oferind posibilitatea unei salarizări în raport cu performanțele individuale.

2. *Principiul creșterii caracterului stimulativ al sistemului de salarizare.* Una dintre insatisfacțiile standard asociate cu vechiul sistem era caracterul său nestimulativ. Performanțele în muncă nu erau recompensate diferențiat. Munca și nemunca erau plătite la fel sau aproape la fel. Una dintre așteptările colective cele mai conturate se referea tocmai la creșterea caracterului stimulativ al noului sistem de salarizare. Era necesară deci *legarea strânsă a salarizării de performanțe*, atât de performanțele individuale, cât și de cele colective.

Două probleme urmau a fi soluționate prin noul sistem de salarizare.

Cea mai dificilă problemă se referea însă la necesitatea controlului dinamicii salariilor, în vederea frânării procesului inflaționist. Lipsa de control asupra salariilor în condițiile liberalizării prețurilor, a cărei necesitate în contextul trecerii la economia de piață nu era de nimeni contestată, reprezenta în mod clar premisa unei inflații galopante. Dacă liberalizarea prețurilor avea o bază economică, creșterea salariilor, în condițiile unei economii încă în declin, nestabilizată, avea o rațiune doar socială, politică, etică, dar reprezenta clar un factor inflaționist, contraproductiv. Pornind de la acest raționament, am

considerat că în cuplul prețuri-salarii, pentru a împiedica declanșarea unui ciclu inflaționist galopant, salariile reprezintă variabila care trebuie controlată.

A doua problemă, nu mai puțin dificilă, era înlocuirea sistemului artificial administrativ de diferențiere a salariilor în funcție de ramură și de importanța acordată întreprinderii, cu o diferențiere bazată într-o mai mare măsură pe performanțele întreprinderilor. O asemenea schimbare de criterii era cu atât mai dificilă cu cât diferențele de salarizare dintre ramuri, după cum am văzut, se accentuaseră după revoluție.

Pentru a rezolva complexe probleme pe care tranziția le pune în domeniul salarizării, s-a adoptat o soluție cu următorii parametri:

1. *Descentralizarea stabilirii salariilor la nivelul întreprinderilor în funcție de posibilitățile financiare ale acestora.* O asemenea soluție are un dublu avantaj: stimulează întreprinderile pentru obținerea unor performanțe ridicate și flexibilizează piața muncii. Salariile pot să varieze relativ larg de la întreprindere la întreprindere, în raport cu posibilitățile proprii.

Stabilirea salarizării la nivelul întreprinderii rezolvă și dificila problemă a ierarhizării ramurilor industriale și a întreprinderilor pe baza unor criterii ideologice și administrative. Diferențele, deci, nu vor mai fi în primul rând între ramuri, ci între întreprinderi. Ramurile continuă să se diferențieze doar din punct de vedere al sporurilor legate de dificultatea muncii, iar nu prin salarizarea propriu-zisă. Într-un timp relativ scurt s-a sperat ca oamenii să fie motivați să părăsească întreprinderile cronic ineficiente și să se reorienteze spre întreprinderile eficiente. Se creează prin aceasta posibilitatea soluționării unei dificile probleme sociale și politice. Marile întreprinderi, dintre care unele sunt structural ineficiente, constituie, prin masa lor, o forță socială și politică care presează asupra guvernului pentru menținerea subvențiilor, din motive strict politice și sociale. Încurajarea oamenilor de a căuta întreprinderi, eventual mai mici, unde posibilitățile de câștig sunt mai mari, duce în timp la o redimensionare naturală a acestor mari întreprinderi. Prin aceasta se produce o accentuată flexibilizare a pieței muncii. Fluxul de forță de muncă între ramuri și în interiorul ramurilor este eliberat de avantajele artificial atribuite unor ramuri și întreprinderi.

2. *Înlocuirea mecanismului administrativ de stabilire a salariilor cu mecanismele negocierii între salariați și conducerea întreprinderii.* Prin aceasta se asigură o rezolvare neadministrativă, democratică a promovării intereselor salariaților. Negocierea la nivel de întreprindere este de natură totodată a stimula interesul salariaților pentru creșterea eficienței întreprinderii în care lucrează. Prin aceasta devine posibilă depășirea blocajului social-psihologic care caracterizează întreprinderile românești actuale. Factorii sociali care compun sistemul unei întreprinderi prezintă un tip anume de blocaj reciproc, care nu permite găsirea unor soluții de ieșire din criză. Lipsa de stimulare a performanțelor este factorul cheie al menținerii acestui blocaj interior. La aceasta se adaugă un factor social. Sindicatele, pe de o parte, ale căror revendicări nu puteau fi satisfăcute în cea mai mare parte în cadrul întreprinderii, conducerea pe de altă parte, condiționată și paralizată de sistemul birocratic al conducerii centrale și a reglementărilor generale rigide, lipsită de autoritate și timorată față de salariați formează un cuplu blocat. Încercările de găsire de soluții de schimbare se lovesc de lipsa de interes a factorilor implicați, de suspiciunea salariaților și de rigiditatea sistemului birocratic în chingile căruia întreprinderea este sufocată. Posibilitatea salarizării

În raport cu performanțele întreprinderii generează un teren de cooperare între salariați și conducere, promovând o convergență a intereselor. Intenția acestei opțiuni a fost de a induce o criză pozitivă în întreprinderi. Dificultățile pot fi soluționate numai prin efort intern orientat spre reconsiderarea organizării interne și identificarea de noi resurse.

Negocierea la nivelul întreprinderilor mai are și alt avantaj: scoate dinamică relațiilor de muncă din sfera politicului. Revendicările economice și de muncă sunt promovate și satisfăcute prin mecanisme economice la nivel de întreprindere, diminuând semnificativ presiunea asupra intervenției factorului politic.

3. *Introducerea salariului minim pe economie națională* ca un mijloc de protecție economică și morală a salariaților. S-a avut în vedere, totodată, ca salariul minim să aibă un nivel cât mai redus pentru a nu deveni el însuși o sursă de creștere a șomajului și de a afecta negativ înviorarea economică a întreprinderilor. Astfel, prin hotărâre guvernamentală, pe baza negocierilor cu sindicatele la nivel național, salariul minim pe 1991 a crescut doar cu 25% în raport cu o creștere predictibilă a salariilor, în medie de 60%.

4. *Stabilirea unui plafon maxim al salarizării.* Salariile pot fi deci negociate între salariul minim și acest plafon maxim, diferențiat pe marile categorii de calificare profesională: muncitori necalificați, muncitori calificați, cadre medii, cadre cu pregătire superioară, conducerea întreprinderii (fig. 1). Între aceste valori, fiecare întreprindere își poate realiza propria scală de salarizare:

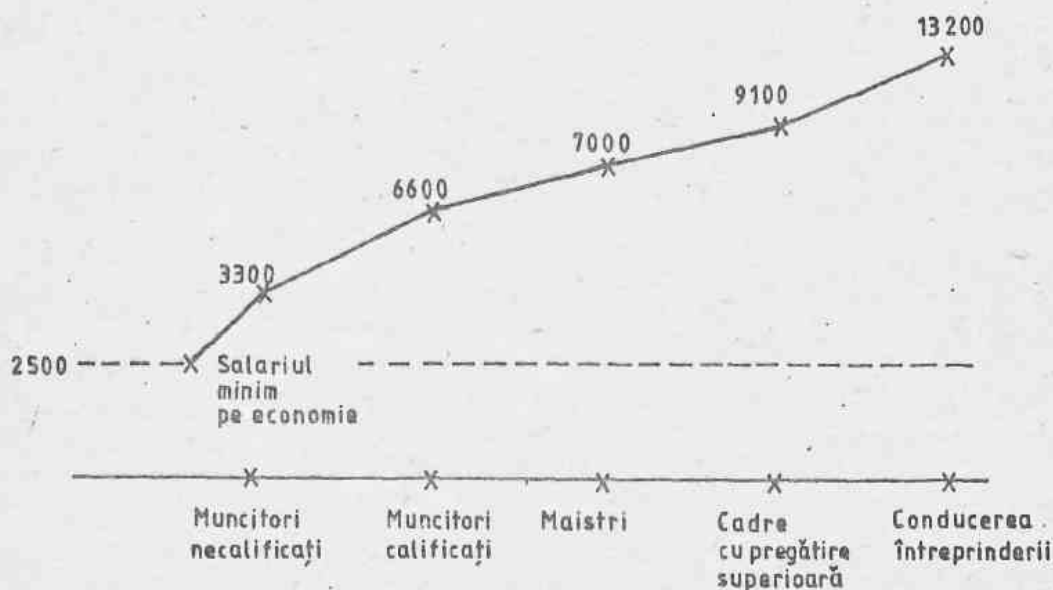


Fig. 1 — Salariul minim pe economie și plafonsoanele maxime pe mari categorii de calificare.

Cifrele reprezintă salarii tarifare nete (fără sporuri și indemnizații și, de asemenea, fără includerea compensării și indexării de la 1 noiembrie 1990 și 1 aprilie 1991.

Au fost mai multe rațiuni ale introducerii acestui plafon:

a) *Mijloc antiinflaționist*. Datorită caracterului de monopol al multor zone ale economiei, există pericolul ca întreprinderile care produc bunuri rare de înaltă necesitate să stabilească salarii disproporționat de ridicate, umflând prețurile excesiv. Plafonul maxim de salarizare moderează o asemenea tendință. Timp de un an de zile cât funcționează acest sistem, salariile propriu-zise nu mai pot să fie crescute peste nivelul decis, scăzându-se astfel presiunile inflaționiste. Salariile vor fi indexate din 3 în 3 luni în raport cu creșterea prețurilor, dar această indexare este doar de aproximativ 60%. Ea se face oarecum automat, iar nu prin negocierea salariilor. În felul acesta, timp de un an, indiferent de dinamica prețurilor, acest plafon limitează fundamental creșterea salariilor;

b) *Mijloc de echilibrare a forțelor sociale în cadrul întreprinderii*. Ca urmare a Revoluției, sindicatele sunt foarte puternice, în schimb conducerile întreprinderilor sunt foarte slabe. Lipsite de autoritatea de a lua măsuri nepopulare în cadrul întreprinderii, ele sunt amenințate pe de o parte de contestarea din partea sindicatelor și a salariaților, iar pe de altă parte, de ierarhia superioară, în procesul de reorganizare a întregii administrații economice, pozițiile de conducere fiind mai degrabă provizorii, ele putând fi modificate prin intervenția forurilor administrative superioare. Din acest motiv, conducerile întreprinderilor tind să accepte orice revendicare a salariaților, chiar cu costul scăderii spre zero a beneficiilor ce urmează a fi vărsate la buget. Există, deci, atât pericolul decapitalizării cât și al diminuării bugetului, profitul putând fi integral distribuit sub formă de salarii. Introducerea unei limite maxime relative a salariilor ajută conducerile întreprinderilor să frâneze presiunile excesive, oferindu-i un spate ferm în procesul negocierilor.

c) *Mijloc de stabilizare socială*. Apariția unor diferențe de salarizare excesiv de mari, datorită unui factor întâmplător — poziția pe piață —, ar fi de natură să creeze frustrări sociale, dezechilibre și tensiuni. Ar apare inevitabil presiuni pentru renegocierea salariilor și pentru acoperirea deficitului prin subvenționarea de către stat.

d) *Mijloc de negociere în condiții de ridicată incertitudine asupra posibilităților întreprinderilor*. Lipsa oricăror limite, în condițiile în care posibilitățile economice ale întreprinderilor sunt încă foarte incerte, generează o situație extrem de nestructurată, asociată cu anxietate și tensiuni. Existența unui cadru perceput a fi rezonabil ușurează enorm procesul de negociere.

e) *Mijloc de protecție a întreprinderilor*. Fixarea unor salarii excesiv de ridicate, într-un mediu economic incert și înalt fluctuant, reprezintă un factor contraproductiv, accentuând dificultățile întreprinderilor.

5) *Caracterul relativ al plafonului de salarii*. Pentru a stimula performanțele de excepție, întreprinderile au posibilitatea de a oferi pentru anumite persoane salarii peste plafonul maxim. În aceste condiții, însă, pentru depășirea plafonului maxim, întreprinderea este impozitată într-un ritm progresiv mai accentuat decât impozitarea profitului.

Impozitarea se face în următorul fel:

Depășirea plafonului
de salarizare cu:
până la 20%

Se impozitează cu:

40%

între 20% — 30%	50%
între 30% — 40%	65%
peste 40%	80%

În acest fel întreprinderea poate să stimuleze material specialiștii de excepție, însă datorită impozitării foarte accentuate nu-și poate permite să introducă prea multe asemenea excepții. În plus, sistemul prevede ca persoanele al căror salariu depășește plafonul maxim să fie aprobate de către consiliul de administrație al întreprinderii odată pe an, doar pentru anul respectiv. Aceasta elimină discuțiile continue și nu permanentizează această depășire ca un drept cucerit. Ea apare doar ca o stimulare a unei contribuții trecute sau în perspectivă și se menține doar în măsura în care această contribuție este reconfirmată.

Noul sistem de salarizare conține în el, ca un cost specific, un anumit salt inflaționist. Fiind imposibil de scăzut nivelurile de salarizare din ramurile avantajate, soluția adoptată a fost de a stabili, limita maximă a salariilor în întreaga economie la nivelul ramurii industriale cea mai favorizată în vechea ierarhizare (mineritul). Conform noului sistem, în funcție de performanțe, fiecare întreprindere poate să se apropie de această limită superioară, indiferent de ramura în care activează sau de mărimea ei, doar în funcție de performanțele sale economice. Aceasta reprezintă în mod evident o creștere generală a nivelului de salarizare, fiecare întreprindere tinzând către plafonul maxim. O parte din creșterea salariilor va fi acoperită, se speră, printr-o creștere a eficienței economice a întreprinderii, utilizarea mai rațională a personalului în exces, creșterea productivității, a calității. Parțial însă, mai ales acolo unde caracterul de monopol este mai accentuat, creșterea salariilor permisă de această reajustare are un caracter inflaționist, fiind transferată asupra prețurilor. În această din urmă situație, creșterea salariilor va genera o creștere a prețurilor, fiind însă anulată progresiv prin sistemul de indexare parțială. Parțial deci, creșterea aceasta a salariilor poate fi interpretată a fi un salt inflaționist. Acest salt inflaționist este însă mijlocul de a desființa diferențierile între ramuri și tipuri de întreprinderi, este un preț al schimbării sistemului de salarizare.

Pentru exemplificare voi lua 3 cazuri: miner, tâmplar, țesător la nivelul maxim de calificare. Salariile maxime (inclusiv sporurile de condiții periculoase, grele de muncă) la aceste 3 categorii de muncitori se prezintă astfel (Fig. 2 și Tabel 2):

Tabelul nr. 2

Raportul dintre câștigurile realizabile de miner/țesător, tâmplar

	1989	1990	1991
miner/tâmplar	1,69	2,18	1,65
miner/țesător	2,41	3,19	2,18

După cum se poate vedea, inițial diferențele erau foarte mari (minerul avea salariul tarifar de 2,41 ori mai mare decât țesătorul și de 1,69 ori mai mare decât tâmplarul). Diferența a crescut după revoluție, ea datorându-se atât creșterii salariului tarifar, cât și sporurilor pentru condiții dificile de muncă. Diferențele au fost micșorate de noul sistem de salarizare prin unificarea salariilor tarifare, în condițiile în care sporurile nu mai puteau fi micșorate.

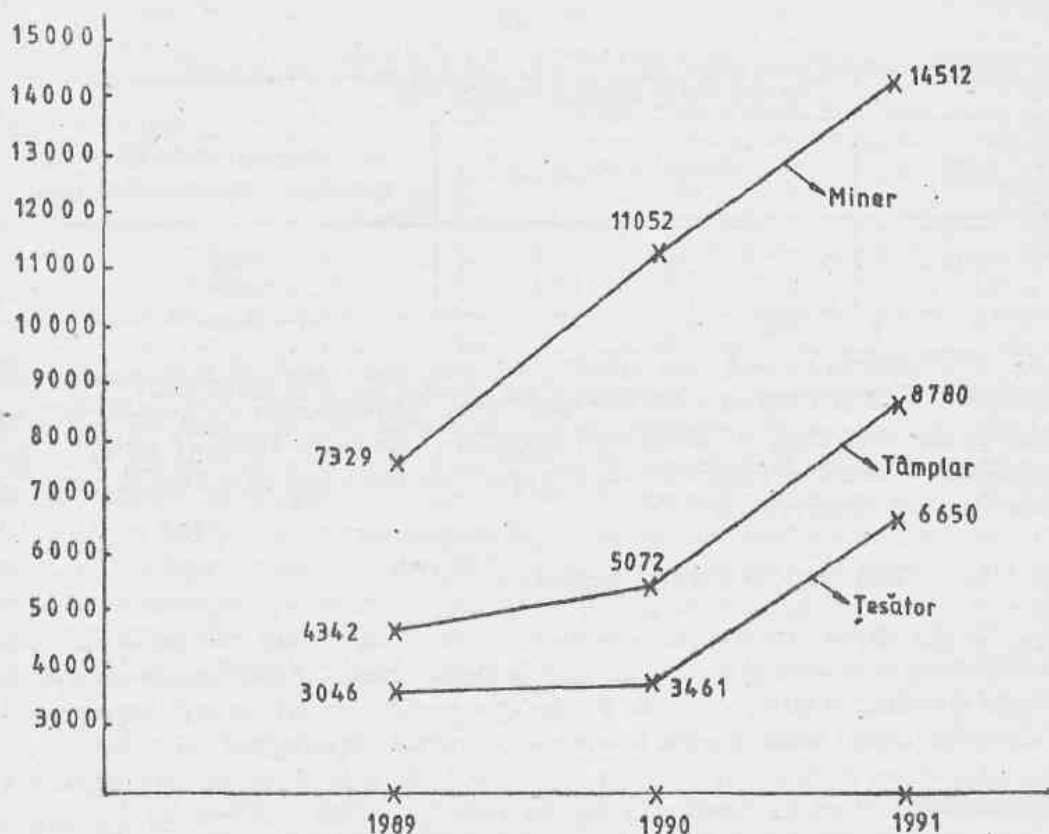


Fig. 2 — Dinamica nivelului salariului tarifar (net) pentru 3 categorii profesionale: miner, tâmplar și țesător

După cum se poate vedea, s-a încercat să se micșoreze diferențele chiar sub cele inițiale.

6. *Diferențierea internă a nivelurilor de salarizare.* Dacă în vechiul sistem de salarizare diferențele între profesii și funcții se stabileau la nivel național, cu puține posibilități de adaptare la condițiile concrete, noul sistem lasă la latitudinea întreprinderilor de a stabili criteriile de diferențiere pe profesii și pe funcții, rolul organelor centrale (în cazul de față al Ministerului Muncii și Protecției Sociale) fiind mai mult metodologic. Acesta sugerează metoda de realizare a diferențierilor pe profesii și funcții, urmând ca întreprinderile să construiască sistemul pe care îl consideră adecvat.

Menținând salariul minim la un nivel relativ scăzut, noul sistem de salarizare creează posibilitatea unei diferențieri mai mari între salarii (Tabelul 3).

Tabelul nr. 3

Raportul dintre salariul maxim al unui muncitor cu cea mai ridicată calificare (ramura energie electrică) și salariul minim pe economie

1989	Noul sistem adoptat în 1991	Noul sistem adoptat în 1991 la care se adaugă compensarea/indexarea
1,94	2,66	1,73

După cum se observă, noul sistem de salarizare oferă un spațiu de diferențiere mai mare: de la 1,94 în 1989, la 2,66. Din păcate însă, adoptarea unei compensări/indexări legate de cele două etape ale liberalizării prețurilor (1 noiembrie 1990 și 1 aprilie 1991), fixe pentru toți salariații, micșorează din nou spațiul de diferențiere de la 2,66, cât permitea sistemul de salarizare, la 1,73.

Salariile din sistemul bugetar

Învățământul, cercetarea științifică, asistența medicală, cultura, prezintă o particularitate în momentul de față. Ele sunt finanțate exclusiv de la buget. În consecință, sistemul de salarizare nu a putut fi pus pe principiul corelării cu performanțele economice și al negocierii. Pentru aceste domenii s-a creat un sistem unic de salarizare.

În regimul socialist s-a dus o politică de subremunerare sistematică a intelectualității. După Revoluție s-au deschis unele posibilități suplimentare de câștig și pentru aceste categorii, dar nivelul propriu-zis de salarizare nu a crescut. Intelectualii par a fi dovedit mai multă răbdare și responsabilitate. Probabil că și forța lor social-politică a fost mai redusă. Cert este că după Revoluție, dacă muncitorii au primit o serie de creșteri fie ale salariului tarifar, fie ale diferitelor sporuri legate de condițiile de muncă sau de regulă a ambelor, salarizarea intelectualilor bugetari a rămas neschimbată, exceptând doar unele plusuri pentru activități suplimentare. Creșterea haotică a salariilor din domeniul economic a agravat problema salarizării intelectualității bugetare. Faza reconsiderării globale a sistemului de salarizare a coincis și cu adâncirea dificultăților bugetare. Reconsiderarea raporturilor dintre veniturile intelectualității bugetare și a celorlalte categorii profesionale din întreprinderile economice a trebuit să fie amânată. Ministerul Muncii și Protecției Sociale a susținut pentru salariații bugetari o creștere în medie de 60% ca fiind rezonabilă pentru actualele condiții economice, deși nu satisfăcătoare. Pentru exemplificare, să comparăm nivelul veniturilor obținute de către intelectualii bugetari "de vârf": profesor universitar, cercetător științific principal I, medic primar, aflați la ultima gradăție cu muncitorii cu cea mai înaltă calificare. Nu s-au considerat posibilitățile de câștig suplimentar și de primiere. Tabelul 4 redă raportul dintre câștigurile "normale" ale intelectualilor bugetari "de vârf" și ale diferitelor categorii de muncitori cu specializarea cea mai ridicată, lucrând în condițiile cele mai grele":

Tabelul nr. 3

Raportul dintre câștigul normal al intelectualilor "de vârf" (profesor universitar, cercetător științific principal I, medic primar etc. având cea mai mare gradație) și trei categorii de muncitori cu cea mai ridicată calificare și gradație, lucrând în condițiile cele mai grele

Raportul dintre salarizarea intelectualității bugetare "de vârf" și:	1989	1990	1991
Miner	0,89	0,59	0,84
Tâmplar	1,51	1,29	1,40
Țesător	2,15	1,89	1,84

Din tabel reiese că raportul evoluează în defavoarea intelectualilor. În 1990 nivelul salarizării intelectualilor a rămas în urma nivelului salarizării din economie. Sistemul de salarizare din 1991 nu a reușit să retușeze raportul dinainte de Revoluție, perceput și pe atunci ca fiind insatisfăcător, ci doar să revină asupra distorsiunilor introduse după Revoluție, și nici aceasta în mod complet. Pentru înțelegerea exactă a acestor date este însă necesar să se facă o precizare. Câștigurile muncitorilor sunt luate la nivelul maxim care poate fi atins doar dacă întreprinderea este suficient de eficientă pentru a putea asigura aceste salarii. De asemenea sunt luate la maximum și sporurile pentru condiții dificile, grele, nocive. În schimb, salariile intelectualilor bugetari sunt asigurate.

Așteptări

Este de așteptat ca în procesul de negociere, care va dura câteva luni după introducerea noului sistem, salariile negociate să tindă să se plaseze spre plafonul maxim. În funcție însă de rezultatele efective, vor exista variații în nivelul efectiv al câștigurilor. Întreprinderile foarte bune vor putea obține venituri la limita superioară, plus alte beneficii permise de sistemul de salarizare. Întreprinderile slabe vor fluctua între salariul minim și plafonul maxim. Timp de un an este probabil ca din punctul de vedere al salarizării să existe condițiile necesare liniștii sociale în cadrul întreprinderilor. Se vor declanșa presiuni în întreprinderi către mai buna organizare, căutări de noi soluții, eliminarea forței de muncă excesive.

Riscurile soluției

Există riscul ca, după o perioadă de timp, sub limita unui an de zile cât prevede legea, să se repună în discuție sistemul de salarizare. Un asemenea risc este posibil doar în condițiile de agravare a tensiunilor sociale, de înrăutățire a climatului social-politic. În condiții normale acest lucru nu pare probabil.

Creșterea prețurilor va fi compensată prin indexarea parțială, care asigură conservarea puterii de cumpărare la nivelul consumului de bază. O problemă nerezolvată este aceea a marilor întreprinderi încă subvenționate într-o formă sau alta de către stat (mine, întreprinderi metalurgice etc.). Aceste întreprinderi vor continua să exercite presiuni asupra guvernului nu pentru mărirea salariilor, ci pentru mărirea subvențiilor, aceasta fiind condiția realizării unor niveluri ridicate de salarizare.

Prime tendințe

În momentul în care acest studiu a fost scris, procesul de negociere a început de mai bine de o lună. La multe întreprinderi el s-a încheiat, stabilindu-se o gamă destul de diversificată de salarii, în funcție de posibilitățile economice ale întreprinderilor. Acesta este un simptom pozitiv, care indică faptul că noua regulă a jocului a fost adoptată și că funcționează chiar destul de bine în realizarea unei diferențieri interne. Sunt întreprinderi, de exemplu, care și-au fixat o creștere de salarii de 1,6 în timp ce altele de 1,2.

Un alt simptom pozitiv îl reprezintă faptul că multe întreprinderi dau semne de deblocare internă. Încep să se manifeste inițiative interne de reorganizare și de schimbare a profilurilor de producție, de găsire a unor resurse interne de dezvoltare. În fine, creșterea șomajului este, din această perspectivă, și ea un semn pozitiv. Întreprinderile încep să elibereze forța de muncă excesivă și se redimensionează, dând posibilitatea atragerii forței de muncă astfel disponibilizată spre alte sectoare. Există însă și alte tendințe destul de frecvente: întreprinderi care decid o creștere mai moderată a nivelului de salarizare, pentru a nu concedia prea mulți salariați.

Concluzii

Sistemul de salarizare adoptat în 1991 a avut ca obiectiv să realizeze tranziția de la sistemul de salarizare socialist, rigid și fundat pe criterii mai mult politico-ideologice, decât economice, la un sistem adaptat pieței libere, flexibil și stimulat pentru performanță.

Două mari categorii de dificultăți trebuiau să fie soluționate: 1) distorsiunile de salarizare moștenite de la regimul socialist, la care s-au adăugat cele produse în primele luni de după revoluție, sub presiunea haotică a unor sindicate puternice; 2) necesitatea evitării pericolului unei inflații galopante datorită inexistenței unei frâne naturale în calca revendicărilor salariale.

Pentru a ține sub control, cel puțin parțial, potențele inflaționiste ale revendicărilor salariale, sistemul de salarizare adoptat introduce un plafon maxim relativ.

Pentru a retușa dezechilibrele moștenite și a schimba criteriile diferențierii salariale noul sistem include, în mod conștient, un salt inflaționist, ca preț pentru o asemenea schimbare.

Varianta poloneză promovată de Banca Mondială caracterizată prin completa liberalizare a salariilor, exercitând controlul antiinflaționist prin menținerea fixă cu strictețe a fondului de salarii al întreprinderii nu a fost adoptată din mai multe motive: 1) În momentul adoptării noului sistem de salarizare era în curs procesul de reorganizare a tuturor întreprinderilor; vechile întreprinderi se divizau, recombinau, fuzionau, fapt pentru care "fondul de salarii anterior" înceta a mai avea o relevanță. 2) Existența posibilității modificării fondului de salarii, în anumite condiții, reintroduce mecanisme de negociere administrativ-birocratice centralizat în locul forțelor economice propriu-zise, mecanisme care, în România post-revoluționară, s-au dovedit a acționa extrem de defectuos; 3) În fine, exista suspiciunea că în condițiile societății românești actuale, o asemenea soluție ar fi generat conflicte și tensiuni sociale deosebit de accentuate.