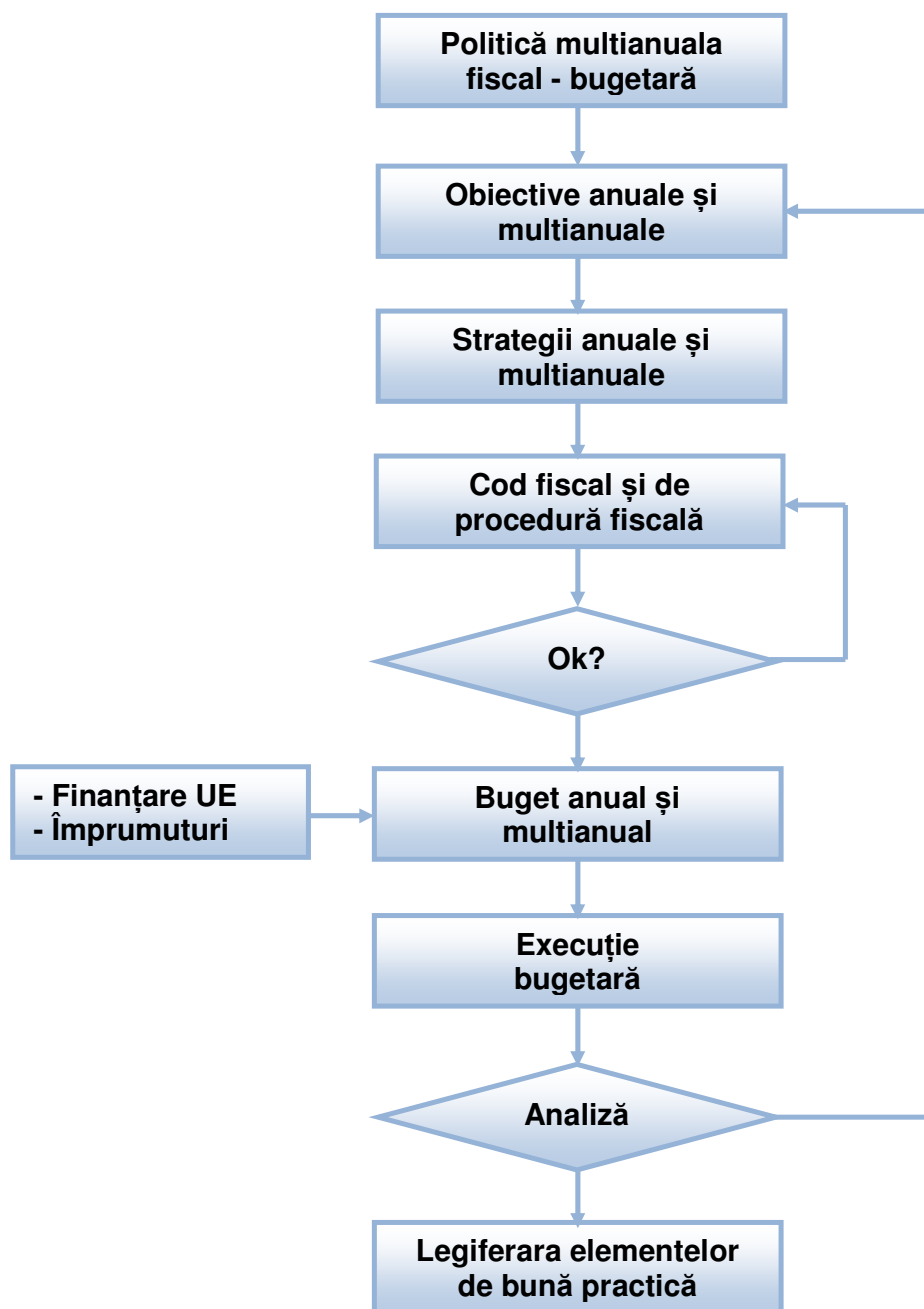


Codul fiscal și “buna rânduială la țăranul român”

Am urmărit cu interes dezbaterile asupra noului “cod fiscal”. Sincer, nu am înțeles prea mare lucru. Afirm asta pentru că nu am văzut abordarea managerială a acestui cod și nici măsura în care conceptul de “leadership” este aplicat.

Încerc să evidențiez etapele, pașii care trebuiau făcuți pentru proiectarea și aplicarea unui cod fiscal “pentru România și toți cetățenii ei”, altfel, bun pentru noi toți.

Diagrama flux a procesului este următoarea:



Punctul de placare în aceasta abordare o reprezintă stabilirea, dezbaterile și aprobarea Politicii fiscal-bugetare. Aceasta politică trebuia să aibă în vedere exercitiul bugetar UE, 2015-2020.

Având o politică fiscal- bugetară aprobată prin consens (partide politice și toți factorii implicați) se putea trece la stabilirea obiectivelor, obiective care trebuiau să aibe în vedere indicatori relevanți pentru România și cetățenii săi, astfel: PIB-ul, nivelul de sustenabilitate al creșterii economice, nivelul de îndatorare, volumul de investiții, salariul mediu, locurile de muncă „bine platite”, puterea de cumpărare, productivitatea, profitabilitatea companiilor de stat, ponderea în economie a capitalului românesc, etc, etc. Menționez ca aceste obiective trebuie să fie SMART.

Pentru aplicarea acestor obiectivelor trebuiau stabilite strategiile anuale sau multianuale. Și acestea supuse dezbaterii publice, analizate și aprobate prin consens de partidele politice și toți factorii implicați.

Având în vedere politicile, obiectivele și strategiile se putea trece la elaborarea codului fiscal și a codului de procedură fiscală astfel încât obiectivele să fie realizate în cel mai transparent mod, eficace și eficiente .

Codul fiscal aprobat / validat reprezintă mijlocul prin care este format bugetul și începerea execuției bugetare.

Deci, politici, obiective, strategii și feedback, esențiale pentru o bună administrare a țării și satisfacerea necesităților cetățeanului român. Execuția bugetară se face pentru România și toți cetățenii români, inclusiv cei din diaspora sau în afara graniței actuale a României.

Toate acestea trebuiau finalizate în 2014 și aplicate începând cu 2015.

Din păcate nu a fost așa, nici tu abordare managerială, nici tu „leadership” despre care toți vorbesc, de la partide politice, analiști care mai decare mai economici sau politici, etc. etc.

Totul s-a rezumat la creșteri salariale, nu că nu vreau acest lucru dar, pentru a nu știu a câta oară nu văd criteriile, criteriile de performanță. Nu poți crește salariile fără să nu îți pui problema performanței într-un domeniu sau altul. Sunt pentru creșterea salariilor medicilor dar, nu doar raportate la salariile din UE, ci pe baza unor criterii care să aibe în vedere numărul bolnavilor tratați și vindecați / pat de spital, numărul zilelor de spitalizare, feedback tratamente, etc. În aceste condiții salariile pot crește și de 10 sau 20 de ori dar pentru aceia care fac performanță. La fel și în învățământ, un criteriu poate fi raportul dintre numărul de absolvenți care au făcut carieră într-un anumit domeniu / număr de studenți înscriși. La fel la liceu sau școală generală. În acest fel vor fi facultăți unde salariul poate crește de 10 ori dar și facultăți unde salariul poate rămâne la nivelul de acum.

Orice creștere salarială în administrație trebuie să aibă în vedere acoperirea în productivitate. Dacă productivitatea în administrație a crescut atunci se pot crește și salariile, dacă nu ele vor trebui să stea pe loc, samd. Creșterea salariilor la parlamentari trebuie să fie strans legată de procesul de ligiferare și indicatorii săi de performanță cum ar fi: debirocratizarea, timpul de așteptare a unei legi pentru a fi dezbătută și aprobată, numărul de legi aprobate într-o luna, numărul de inițiative legislative, etc.

Ori, ce bine este atunci când conduci fără obiective și feedback!

Problema feedback-ului este destul de mare la noi, ea este o problemă chiar constituțională, foarte multe administrații funcționează fără feedback, adică nu dai socoteală nimănui. Ce bine este fără feedback, ce bine este să administrezi și să conduci fără feedback!!!

Și totuși, care este România lucrului bine făcut? Care este cea „altfel de politică”?

Retransmiterea codului fiscal în parlamant trebuia să rezolve aceste probleme, dar, nu s-a cerut așa ceva și nu s-a dezbătut așa ceva, totul s-a rezumat la salarii și nimic mai mult!

Spre deosebire de „ei” țărănul român după cum spunea profesorul Nae Ionescu „traia în rost și bună rânduială”.

Bunicul meu, Stancu a lui Moș Tănase din Izbiceni – Romanați traia în rost și bună rânduială, adept a „lucrului bine făcut” în tot ce însemna administrarea unei gospodării până în colectivizare dar și după colectivizare . Om format în perioada interbelică cu 4 clase primare.

Bunicul meu stabilea și planifica prin strategii adecvate obiective anuale și lunare. Stabilirea acestor obiective aveau la bază prognoza meteo anuală comunicată de celebrul meteorolog, Topor. Nu erau singurele informații, mai erau și altele, practic o analiză de tip SWOT stătea la baza stabilirii obiectivelor. Avea și o viziune remarcabilă, când bunicul meu pune varză, în acel an era criză de varză, vindea varza nu la piață ci din capul locului. Strategiile bunicului meu mă puneau în fața stabilirii propriilor mele obiective, obiective care aveau în vedere școala dar și munca la câmp sau la grădină. Acum îmi dau seama că principalul meu obiectiv se referea la productivitate, nu știam atunci ce înseamnă asta, dar, eram interesat să termin cât mai repede munca la câmp pentru a-mi rămâne timp să mai bat o minge, să învăț și să mai citesc cât de cât, de regula istorie care îmi placea foarte mult. Aceste om, administra pe bază de obiective și feedback. De multe ori actualiza obiectivele în sens pozitiv de cele mai multe ori, dar și în sens negativ.

Duminica la prânz după ce venea de la biserică, bunicul meu făcea planificarea treburilor pentru săptămâna care urma. Știam astfel ce muncă trebuia să fac în acea săptămână și îmi planificam foarte riguros timpul în condițiile în care trebuia să iau și note mari la școală și să fiu și premiant. Și totuși, nu m-am plâns niciodată că nu am avut timp să învăț pentru școală. Lucrurile erau în așa fel rânduite încât aveam timp de toate.

Excela în organizare, planificare și control. Nu exista să mergem undeva la muncă și să nu avem ce ne trebuie, să ne apuce ploaia pe câmp și să nu fim pregătiți pentru asta, identifica și ținea foarte bine sub control riscurile. Îmi plăcea ploaia pe câmp, să stau în glugile de coceni și să ascult zgomotul picăturilor de apă care loveau frunzele uscate de porumb. Doamne, ce frumos era!

Dacă analizez modul de administrare la bunicul meu atunci pot spune cu toată convingerea că aplica ca la carte conceptul de „leadership”.

De multe ori nu înțelegeam ce se întâmplă în satul meu, de ce el gândea și acționa altfel, de ce atitudinile și mentalitățile lui nu le vedeam și la ceilalți. Îmi răspundea de parcă toată noaptea s-ar fi gândit la acest răspuns, ”s-a calicit lumea Firicele, acest comunism a calicit lumea pentru mult timp de acum încolo”! Asta se întâmpla prin anii ’70. Nu prea am înțeles atunci la ce se referea, acum îmi dau mult mai bine seama spre ce anume ne înțeapam.

Unde mai găsim acest „rostul și bună rânduială”? Poate în satele și comunele care nu au fost collectivizate, mai puțin poate în cele care au fost collectivizate. Unde îl mai întâlnim pe acest adevărat țărăn român? Poate în târgurile țărănești care mai există, funcționează, poate la biserică, în orice caz, nu în mall-uri sau supermarket-uri. Aici întâlnim o populație care în niciun caz nu are nicio legătură cu „rostul și buna rânduială”.

Firică Popa

24.08.2015

