

# PIAȚA MUNCII ÎNTRE REGLEMENTARE ȘI DEREGLEMENTARE

*Dr. Steliana PERT*

Funcționarea pieței muncii în România în perioada de tranziție este sensibil diferită de cea din țările dezvoltate cu economie de piață chiar dacă, la o privire superficială, s-ar părea că problemele cu care sînt confruntate sînt aceleași: presiune a ofertei de forță de muncă asupra cererii; șomaj persistent, de proporții; rigiditate; decorelări între productivitate-salarii, între costul salarial direct și indirect; coabitarea șomajului și inflației etc.<sup>1)</sup> Diferențele se desfășoară pe un spațiu larg cuprins între dereglementare și respectiv reglementare a pieței muncii, ambele cu motivații teoretice, practice și temporale.

## 1. Flexibilizarea ofertei de forță de muncă - o soluție miracol?

Începînd din anii '80, dereglementarea pieței muncii, al cărei conținut esențial rezidă în flexibilizarea în diferite modalități (sau prin variate mecanisme) a acesteia, tînde să devină în țările dezvoltate cu economie de piață "ax" al politicilor de gestiune la nivel microeconomic al pieței muncii, "mecanism ideal" de ajustare a cererii și ofertei de forță de muncă, de restabilire și susținere a relațiilor economice raționale dintre competitivitate-cresștere economică-ocupare-nivel de trai.

Dereglementarea pieței muncii este un proces complex, multidimensional care, în principal, se raportează (include), la fenomene cum sînt:

a) adîncirea segmentării pieței muncii; sporirea rolului piețelor locale și al pieței interne a firmelor în modelarea raportului ocupare-șomaj; sporirea gradului de libertate a agenților economici pe piața muncii;

b) elasticizarea legislației privind securitatea ocupării, protecția juridică a locului de muncă; ușurarea procedurilor de licențiere, înlăturarea barierelor legislativ-administrative din calea adaptării numerice a ocupării forței de muncă în funcție de oscilații conjuncturale ale pieței;

c) modificarea condițiilor de ocupare prin extinderea formelor atipice de ocupare (munca cu timp parțial, contracte cu durată determinată ș.a.);

d) transformări în raporturile salariale; noi formule de partajare a sporului de productivitate între salarii și profit, de stimulare a competitivității; moderarea creșterii salariilor; dezindexarea salariilor și (sau) diversificarea formelor de indexare; renunțarea la salariul minim garantat sau diferențierea mărimii acestuia după anumite criterii (vîrstă, sarcini familiale etc.); elasticizarea structurii salariilor printr-o politică de menținere a salariului de bază la niveluri reduse și sporirea părții variabile, dependentă de performanțele colective și respectiv individuale ale muncii;

e) dereglementări ale negocierilor colective;

f) raționalizarea și diferențierea protecției sociale ș.a.

Ca expresie a aplicării în politica economică a doctrinei liberale, în speță a "teoriei ofertei", flexibilizarea pieței muncii constituie un răspuns la impasul în care se aflau, după 1980 mai ales, politicile de ocupare și stabilizare macroeconomică de sorginte keynesistă și postkeynesistă.

Politicile de flexibilizare a ofertei de forță de muncă promovate în ultimul deceniu pe scară largă, acceptate - sub

rezerva unui control riguros - și de sindicate, nu justifică totuși, după aprecierile unor reputeți specialiști, speranțele puse în ele <sup>2)</sup>. Piața muncii continuă să fie tensionată, iar șomajul masiv, de durată, se menține. Ocuparea tinde să se fragilizeze și, în anumite segmente de piață, să se precarizeze; salariul tinde să se îndepărteze de rezultatele economice etc.

Mai mult, flexibilitatea excesivă a pieței muncii riscă să nască alte tipuri de rigidități, disfuncționalități și pierderi de potențial uman.

Dacă într-o economie de piață stabilă, în stare de normalitate, flexibilizarea excesivă a pieței muncii nu a condus la rezultatele așteptate în planul ocupării și protecției resurselor de muncă, cu atât mai mult a acționa doar pe pîrghia flexibilizării ofertei de forță de muncă pare puțin potrivit, profitabil pentru România în care mediul economic și social, în condițiile de funcționare a pieței muncii sînt altele: a) se află în plin proces de creare a sistemului economiei de piață; b) destructurarea vechilor mecanisme administrative se asociază cu reglementarea instituțiilor mecanismelor și relațiilor de piață; c) nu numai că o perioadă de timp coexistă mecanisme vechi și noi, dar există și pete albe, zone în care nu funcționează nici un fel de mecanism, nu se aplică nici o regulă, cel mult întîmplarea; d) sectorul public este și va rămîne în perioada de tranziție dacă nu preponderent, atunci important în economie; e) piața muncii nu funcționează nici măcar la nivelul cadrului instituțional-legislativ creat; f) relațiile dintre dimensiunea economică și socială a pieței muncii sînt dominate pe de o parte de insuficiența locurilor de muncă, a autoprotecției economice, iar pe de alta de insuficiența resurselor pentru asigurarea unei protecții sociale cît de cît satisfăcătoare. În consecință, piața muncii este "apăsată" de competiția dintre

dimensiunea economică și socială cîștigată de grupurile de presiune cele mai puternice cu efecte de antrenare și propagare destabilizatoare pe o piață deocamdată necompetitivă, stimulînd anticipațiile inflaționiste ale populației, spirala salarii-prețuri-inflație. În aceste condiții, în mod firesc, pe prim plan apar problemele reglementării funcționării pieței muncii, ale relațiilor sale cu celelalte piețe, ale reglementării protecției sociale și nu ale dereglementării acesteia. Avem în vedere, printre altele:

a) menținerea unui nivel al ocupării care să creeze cele mai bune premise pentru înfăptuirea reformei economice și să nu compromită nici eficiența, nici privatizarea și nici acumulările și investițiile publice și private de capital;

b) minimul de trai și salariul minim garantat pe economie, reglementate la nivel național, în baza consultării cu sindicatele;

c) continuarea reformei salariilor, liberalizarea formării acestora; înlăturarea fracturii dintre producție-fond salarii și respectiv productivitate-salariu mediu; moderarea creșterii salariilor prin utilizarea unor mecanisme diverse de dimensionare a fondului de salarii, de modelare a structurii salariale etc.;

d) dezvoltarea instituției concertării sociale, a negocierii colective; ameliorarea structurilor de negociere; echilibrarea raportului de forțe dintre partenerii sociali etc.;

e) menținerea în limite rezonabile a raportului dintre indicele salariului nominal și cel al prețurilor de consum (0,8:1), inclusiv prin flexibilizarea și diversificarea mecanismelor de indexare;

f) protecția socială a șomerilor; adecvarea legislației la condițiile concrete din economie.

Evident că, în situațiile invocate, funcționarea pieței muncii nu poate fi lăsată doar la "discreția" politiciilor de ajustare structurală orientate spre

strangularea cererii, considerînd-o ca pe un "produs secundar" care se va adapta oricum la variațiile pieței, ale producției. Dimpotrivă, ea își are propria sa gestiune, propriul său mecanism de funcționare și, evident, mijloace de ajustare.

## 2. Ocuparea forței de muncă - proces fundamental al stabilizării macroeconomice

Într-o țară ca România, cu un grad înalt de dotare cu resurse umane, în mod firesc ocuparea forței de muncă rămîne problema majoră, de fond, a pieței muncii, nucleul dur și stabil al acesteia. În mediul neprielnic circumscris de comprimarea cererii de forță de muncă și sporirea ofertei, de restricțiile structurale, materiale și financiare ale producției induse de politica economică aplicată în perioada de tranziție, pe piața muncii se cer puse în acțiune mecanisme diverse, capabile să concilieze nivelul ocupării, rata de șomaj, costul salarial, nivelul prețurilor și rata inflației.

În România, atât piața bunurilor și serviciilor, cît și piața muncii sînt

dezechilibrate și puternic tensionate: pe piața muncii oferta este mai mare decît cererea; pe piața mărfurilor, dimpotrivă, oferta este mai mică decît cererea<sup>3)</sup>. Corespunzător modelului teoretic, șomajul rezultat din asemenea decorelări între cerere și ofertă ar fi de tip clasic. Piața muncii, prin nivelul salariilor practicate și rigiditățile sale, este "vinovată" de starea în care se află. În realitate, în România geneza și natura șomajului sînt cu totul altele. Nu sînt rezultatul unor salarii ridicate. Dimpotrivă, în ciuda compensării prin indexare a unei părți din creșterea prețurilor, salariul real se degradează cu o viteză uluitoare. Șomajul este mai ales un rezultat al comprimării cererii de forță de muncă.

Dezechilibrele de pe piața muncii nu sînt atît demografice. Ele își au originea pe pietele celorlalți factori de producție (a capitalului, a mărfurilor). Contractarea cererii de forță de muncă este în principal rezultatul declinului producției și al investițiilor. În condițiile unei oferte de bunuri și servicii insuficientă cantitativ și distorsionată structural, șomajul este involuntar, de recesiune și structural.

Numărul persoanelor în căutarea unui loc de muncă, rata de șomaj, raportul dintre numărul de șomeri și numărul de locuri de muncă vacante, indicele salariului mediu net nominal, rata inflației și indicele salariului real, în perioada ianuarie 1991- aprilie 1992

Luna	Numărul de persoane în căutarea unui loc de muncă:		Rata de șomaj <sup>3)</sup>	Raportul dintre numărul de locuri de muncă disponibile	Indicele salariului mediu net nominal	Rata inflației		Indicele salariului real
	Total	din care: beneficiază de ajutor de				Oct. 1990=	lunară	
ian.	58569	...	0,8	...	115,5	158,1	8,6	73,1
febr.	65319	927	0,8	...	113,5	169,2	7,0	67,1
martie	79195	13631	1,1	...	117,5	180,4	6,6	65,1
apr.	92359	25353	1,3	...	178,5	228,3	26,5	78,2
mai	122231	51139	1,7	...	216,9	239,8	5,1	90,5
iunie	169939	104436	2,4	26,2	224,1	244,5	2,0	91,7
iulie	195573	128732	2,7	30,3	237,4	267,7	9,5	88,7
aug.	217055	150079	3,1	81,6	236,7	297,6	11,2	79,5
sept.	237777	168412	3,3	49,2	213,6	319,4	7,3	82,5
oct.	260489	183685	3,7	54,9	282,5	352,6	10,4	80,1
nov.	259426	181028	3,7	70,2	308,5	391,6	10,9	78,9
dec.	337440	265978	4,8 <sup>xxx)</sup>	223,3	333,7	447,5	13,7	75,1

ian.	386033	312823	5,4 <sup>xx</sup>	...	367,1	531,2	19,5	69,1
febr.	435310	369490	...	...	359,0	597,6	12,5	60,1
mart.	453121	383858	4,6 <sup>xxxx</sup>	...	431,5	657,4	10,0	65,6
apr.	549896	356660 <sup>xxx</sup>	4,8 <sup>xxxx</sup>	212,0	442,5	688,0	4,7	64,3

x) Calculată ca raport între numărul de persoane în căutarea unui loc de muncă și numărul de salariați. Astfel calculată este ceva mai mare decât în cazul în care se raporta la populația activă. După unele testări făcute de noi, diferențele se înscriu în limite acceptabile, în jur de 1-1,2 puncte procentuale.

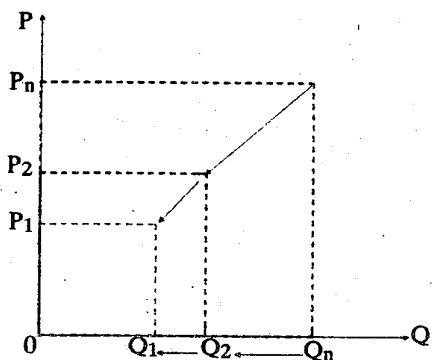
xx) Estimări.

xxx) Pentru 120114 persoane plata ajutorului de șomaj a fost suspendată ca urmare a expirării, conform legislației în vigoare, a perioadei de șomaj indemnizat, de 270 zile.

xxxx) Date C.N.S.

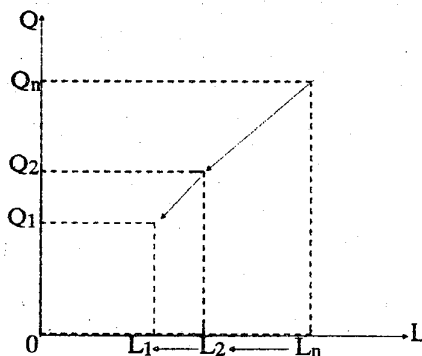
În asemenea situații, o serie de organisme internaționale recomandă, iar guvernele intervin, de regulă, prin politici de austeritate care vizează "sugrumarea"

cererii de bunuri și servicii. Acestea au însă, pe cale de consecință, efecte **descurajante, destimulative asupra ocupării forței de muncă.**



**Grafic 1:** Corelația dintre evoluția prețurilor (P) și cea a nivelului producției (Q)

În încercarea de limitare a inflației, prin mijloacele politicii bugetare și monetare, unei deplasări a prețului de la P<sub>n</sub> → P<sub>2</sub>, de la P<sub>2</sub> → P<sub>1</sub>, productivitatea muncii fiind constantă, îi corespunde o reducere a producției de la Q<sub>n</sub> → Q<sub>2</sub>, de la Q<sub>2</sub> → Q<sub>1</sub>, (grafic 1) și, în mod firesc, o reducere a capacității de absorbție și retenție în activitate a unei părți a forței de muncă de la L<sub>n</sub> → L<sub>2</sub>, de la L<sub>2</sub> → L<sub>1</sub> (grafic 2). Ceea ce nici de pe pozițiile pieței muncii, ale valorificării resurselor de muncă și nici de pe cele ale echilibrelor macroeconomice și



**Grafic 2:** Corelația dintre nivelul și evoluția volumului producției și nivelul ocupării forței de muncă (L)

macrosociale - evident, nu poate fi acceptat ca un datum, fără nici o rezervă, fără nici un filtru.

O lungă perioadă de timp problemele pieței muncii vor continua să se pună cu o acuitate deosebită, puțin previzibilă la începutul tranziției. Cu atât mai mult cu cât experiența celor doi ani de tranziție nu numai în România, ci și în celelalte țări din est dovedește că nu este suficient doar să fie creat cadrul legislativ-instituțional adecvat pentru a soluționa cele mai dureroase și febrile probleme ale acestei perioade -

ocuparea forței de muncă și protecția socială. Iar încercarea de copiere, de transpunere în practică a unor modele și mecanisme de gestionare a pieței muncii aplicate și aplicabile în cu totul alte condiții s-a dovedit, credem, prea puțin fertilă, neinspirată. Confruntate cu o avalanșă de probleme economice și sociale, România, toate țările din estul Europei nu au reușit pînă acum să-și edifice și consolideze un mecanism adecvat de gestionare a pieței muncii, de ocupare și utilizare a forței de muncă.

Politicile de ajustare a cererii și ofertei de bunuri și servicii și respectiv de forță de muncă prin mijloace bugetare, financiare, monetare și salariale (inclusiv prin liberalizarea necontrolată a prețurilor și devalorizarea în valuri a monedei naționale) nu au condus în termeni reali la rezultatele scontate pe nici una din cele două piețe; dimpotrivă, au accentuat dezechilibrele sub următoarele aspecte:

- o puternică criză a "cererii" pentru producția de bunuri de capital, ce pune în dilemă existența unor importante sectoare de producție și soarta a sute de mii de persoane;

- în condițiile unei oferte insuficiente, paradoxal apare și se dezvoltă accelerat o criză a "cererii solvabile" de bunuri de consum; are loc trecerea de la o "cerere amînată" ale cărei dimensiuni oscilau în jurul economiilor populației la CEC la un deficit real de cerere solvabilă ca urmare a îngustării drastice a puterii de cumpărare;

- criza economisirii (acumulării) și investițiilor atît publice, cît și private a obstrucționat funcționarea unor sectoare de activitate, cu potențial economic și de ocupare apreciabil (construcții, infrastructură și echipament colectiv, ș.a.);

- șomajul crește accelerat: de la 58,5 mii persoane în ianuarie 1991 la peste 549 mii persoane, la sfîrșitul lunii aprilie 1992, aproximativ 5-600 mii persoane au fost în șomaj tehnic lună de lună în perioada

noiembrie 1991 - aprilie 1992; dacă în iunie 1991, raportul dintre numărul de persoane în căutarea unui loc de muncă și numărul locurilor de muncă disponibile era de 26,2 persoane, în aprilie a depășit 200 persoane/loc de muncă disponibil; în aprilie 1992, din numărul total al șomerilor erau în vîrstă de pînă la 30 de ani peste 62%; din numărul total al persoanelor în căutarea unui loc de muncă la începutul lunii aprilie 1992, peste 61% sînt femei; 77,6% - muncitori; 10,1% persoane cu studii medii și 2,3% cu studii superioare; s-a instalat o tendință certă de creștere a șomajului cu lungă durată, deja în aprilie au ieșit de sub incidența indemnizării pentru șomaj peste 120 mii persoane, ca urmare a expirării termenului de 270 zile; pe parcursul a trei săptămîni ale lunii aprilie numărul acestora a sporit cu mai mult de 50000 persoane; există mari disparități teritoriale.

### 3. Mecanisme de gestionare a pieței muncii

În aceste condiții vizibil deteriorate în planul ocupării și utilizării forței de muncă, în perioada de tranziție, gestionarea pieței muncii implică utilizarea unui "mix" de mecanisme și politici de ajustare care-și au fundamentele nu atît în doctrine economice diferite, ci în realitățile acestei perioade, a unui set de dispozitive de susținere în egală măsură a cererii de forță de muncă și flexibilizare a ofertei (Schema nr. 1). O astfel de profilaxie și terapie a pieței muncii poate conduce în timp la apropierea, pînă la armonizare, a deciziilor microeconomice, vizînd prioritar eficiența utilizării forței de muncă ocupate cu cele macroeconomice, orientate spre menținerea ocupării, pe cît posibil la cote ridicate, spre o rată de șomaj convenabilă, suportabilă și acceptabilă sub aspectul compatibilității dintre ocupare și eficiență, a volumului de resurse antrenate, a asigurării unui nivel decent de viață pentru

**Dispozitive  
(mecanisme) de  
promovare a  
ocupării forței  
de muncă**

Mecanisme de formare-ocupare; recalificare (reconversie) - reocupare-reintegrare; asigură mai ales flexibilitatea funcțională; destinate: tinerilor care ies din sistemul școlar fără calificare; șomerilor; diferitelor categorii de forță de muncă defavorizate pe piața muncii (femei, handicapați etc.).

Flexibilizarea timpului de muncă - formă a flexibilității numerice interne și externe - prin: sistemul de muncă cu timp parțial; partajul locului de muncă; reducerea generală a duratei de muncă; contracte de muncă cu durată determinată; munca temporară; externalizarea unei părți a producției; munca la domiciliu; amenajarea timpului și orarelor de muncă ș.a.

Încurajarea realizării unor lucrări de utilitate publică, susținute în mod normal pe plan local; asigură cu precădere pe perioade determinate locuri de muncă pentru forța de muncă locală.

Diferite formule (sisteme) de pensionare anticipată și respectiv de pensionare progresivă (flexibilitate numerică externă).

Politici salariale și de participare la profit, cu funcții de flexibilizare a costului forței de muncă, de menținere a corelației dintre productivitatea muncii și salariu și stimulare a investițiilor, inclusiv cele în capital uman. Acestea li se asociază, atunci când se consideră necesar, subvenționarea de către puterea publică (centrală sau locală) a unei părți a costului salarial a agenților economici fie pentru a evita disponibilizările, fie pentru a încuraja angajarea șomerilor.

Politici speciale destinate susținerii mobilității forței de muncă (îndemnizații de transfer, locuințe ș.a.)

Diferite sisteme de încurajare a inițiativei private, cu deosebire a șomerilor, pentru a se lansa în activități pe cont propriu, inclusiv preluarea unor activități deficitare în vederea rentabilizării lor.

cele mai defavorizate categorii ale populației active. În perioada de tranziție, nivelul de administrare și gestiune al pieței muncii nu poate fi decât specific, întemeiat atât pe stimularea cererii, cât și pe flexibilizarea ofertei de forță de muncă.

O asemenea opțiune este întemeiată pe o serie de factori - premise obiective și subiective. La unele dintre acestea ne vom

referi în continuare.

În primul rând, cererea internă de bunuri și servicii este nesatisfăcută. Chiar dacă în termeni valorici prin politicile guvernamentale de austeritate, ecartul dintre cerere și ofertă s-a îngustat, în termeni reali, cererea rămâne nesatisfăcută. Are loc un proces de reducere forțată a consumului. Aceasta constituie

evident un argument pentru aplicarea în continuare a unor politici de "sugrumare" a cererii. Dar, în opinia noastră, și unul pentru promovarea unor politici de stimulare a cererii de bunuri și servicii, ca factor de susținere a producției. În acest sens un rol important joacă o serie de fenomene și procese economice, între care:

a) piața internă de bunuri și servicii, tocmai datorită deficitului de ofertă, are o mare capacitate de absorbție. Poate susține și relansa producția de bunuri de consum și, pe cale de consecință, pe cea de bunuri de capital. Numai că ea se cere restructurată, reorientată în direcția producerii acelor bunuri și servicii pentru care există cerere efectivă și potențială. Aceasta ar deveni și instrument de dimensionare, reconsiderare și restructurare a pieței bunurilor de capital;

b) piața externă, la rîndul ei, pentru o serie de produse nu numai ale industriei ușoare, dar și din alte sectoare, poate susține dezvoltarea producției interne;

c) există un surplus de capacități de producție, nu puține dintre acestea capabile de performanțe economice; cu eforturi investiționale minime de rețehnologizare, management, acestea pot fi utilizate cu efecte pozitive atât pentru producție, cât și pentru ocuparea forței de muncă<sup>4)</sup>.

În al doilea rînd, din punctul de vedere al potențialului uman, România deține o serie de atuuri atât în plan intern, cât și comparativ cu alte țări europene, inclusiv cu cele din est: un însemnat potențial numeric-cantitativ de muncă - cca. 11 milioane persoane active; o populație relativ mai tînără decît media europeană și decît cea a țărilor din est; o rată relativ ridicată de participare la activitatea economică; un nivel de instrucție și formare profesională competitiv pentru o bună parte a forței de muncă active; un potențial creativ și inovator important dar neglijat în ultimele 24 luni; nu în ultimul rînd, un cost salarial redus, cu efecte

benefice asupra creșterii competitivității.

În al treilea rînd, remarcăm o "cerere autonomă" semnificativă ca dimensiuni, cantonată în sectoare de importanță majoră pentru edificarea unei economii moderne, performante. Este vorba de sistemul circulator al economiei de piață - infrastructură și echipamente colective -, de funcționarea unor instituții ale pieței, ca și de o serie de servicii colective și individuale de învățămînt, sănătate, cultură, artă, asistență socială etc. Fără îndoială că, "cererea autonomă" susținută de puterea publică centrală și locală stimulează, își formulează atât propria ei cerere de produse și ocupare, creînd totodată condiții de producție și ocupare în alte sectoare din amonte și aval.

În condițiile amintite orientarea sistemului productiv spre performanța economică și competitivitate, creșterea profitului și rentabilității, stimularea economisirii și investițiilor agenților economici nu ar trebui să fie prioritar "dirijată" spre scăderea salariului real al lucrătorilor, prin strangularea pînă la sufocare a cererii. Dacă o asemenea soluție apare legitimă într-o economie cu deficit de capacități de producție, într-una cu surplus, aceasta este cel puțin discutabilă. Dimpotrivă, într-o asemenea situație este, credem, mai indicată susținerea cererii și, pe această bază, revigorarea și relansarea producției concomitent cu restructurarea pieței interne și cu sporirea forței competiționale, concurențiale a produselor românești (tradiționale și noi) pe piețele externe.

În condițiile tensionatei curse prețuri-salarii, ale dereglementării raporturilor salariale declanșate de undele de șoc ale repetatelor valuri ale liberalizării prețurilor și devalorizării monedei naționale, este evident nevoie de politici selective de susținere a cererii. Există în prezent un risc enorm de colaps economic și transformare într-o economie

speculativă decurgînd din deteriorarea puterii de cumpărare chiar în condiții de ofertă deficitară. Comportamentul agenților economici, inclusiv cel al consumatorilor față de situația creată este haotic, oscilatoriu, derutant, nu se înscrie în nici o legitate sau tendință. Este, în bună măsură, pentru marea masă a agenților economici, doar unul de "supraviețuire" pe seama beneficiarilor produselor lor. Pe termen mediu și lung, este clar că această situație nu se poate perpetua. În scurt timp, dacă nu intervin modificări esențiale, poate deveni propriul său gropar, producția riscînd să nu mai aibă desfacere.

Intervențiile din afara pieței muncii propriu-zisă, prin politici bugetare, de impozite și taxe, de credit, de prețuri, de stimulare reală a profitabilității și rentabilității, a economisirii și reinvestirii unei părți însemnate a profiturilor obținute, a sporirii consumului - par a fi printre puținele capabile să creeze condiții de relansare a ocupării forței de muncă.

Nu excludem din acest scenariu nici posibilitatea unei economii duale, a

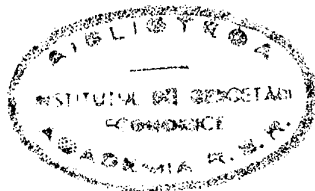
coexistenței în economie a unor sectoare capital-intensive cu altele caracterizate prin consumuri ridicate de muncă, a unor inteligent-intensive cu altele în care este ocupată forța de muncă cu un nivel de instrucție și formare relativ redus.

Judecînd și prin prisma experienței și rezultatelor noilor țări industrializate din Asia, și în România este nevoie de politici macroeconomice de stimulare a dezvoltării prin investiții și creșterea veniturilor celor ocupați într-un mediu de stabilitate monetară. În această optică, încurajarea spiritului întreprinzător, a întreprinderilor mici și mijlocii, relansarea producției și sporirea nivelului de trai s-ar face nu pe calea dereglementării generalizate greu de stăpînit, controlat și, după caz, de stopat, ci printr-un echilibru judicios între logica și libertatea pieței, pe de o parte, și cooperarea între puterea publică și agenții privați, pe de altă parte, între obiectivele economice și cele sociale, între cele macro și microeconomice, urmărind în permanență înscrierea în limitele stabilității macroeconomice.

Tipuri de flexibilitate  
a pieței muncii

- Flexibilitate cantitativă externă (adaptarea efectivului de forță de muncă la variațiile cererii - concedieri; licențieri);
- Flexibilitate cantitativă internă (diferite formule de dimensionare a volumului timpului de muncă în funcție de evoluția cererii de muncă)
- Externalizarea (scoaterea unei părți a activității și respectiv a forței de muncă în afară; înlocuirea contractului colectiv de muncă cu contractul comercial; subcontractare ș.a.).
- Flexibilitatea funcțională (restructurarea locurilor de muncă, polivalență, policalificare, adîncirea segmentării).
- Flexibilitatea salariilor (promovarea unor sisteme de salarizare care permit o mai bună corelație între costuri și oscilațiile conjuncturale).

Schema nr. 2





Pentru a menține un nivel convenabil al ocupării și o anumită rată de creștere a acesteia, respectiv de creare a unor noi locuri de muncă, politicilor macroeconomice de susținere a cererii și de stimulare a investițiilor în mod necesar li se asociază politici care vizează echilibrul intern (parțial) al pieței muncii, în principal prin atenuarea rigidităților și sporirii flexibilității ofertei de forță de muncă prin variate mijloace.

Asemenea posibilități, cum sînt munca cu timp parțial, amenajarea timpului de lucru, flexibilizarea sistemelor de salarizare, contractele cu durată limitată

etc. au fost prea puțin explorate pînă în prezent. Altele, în speță pensionarea anticipată, recalificarea-reconversia profesională au efecte minore asupra echilibrării pieței muncii atîta vreme cît cererea de forță de muncă este în scădere.

În fine, în contextul unei mai bune gestionări a pieței muncii, nu putem să nu amintim de necesitatea întăririi comunicării, a dialogului și cooperării dintre partenerii sociali, a așezării negocierilor colective pe baze reale, pe forța economică, capacitatea competițională, perspectivele dezvoltării firmei, sectorului, economiei în ansamblu.

1) "Piața muncii în România în perioada de trecere la economia de piață. Dimensiuni, caracteristici, tendințe"; I.E.N., C.I.D.E., București, 1991.

2) În anul 1983, în plină ofensivă a "doctrinei flexibilizării pieței muncii", Ray Marshal, fost ministru al muncii în guvernul S.U.A., menționa: "... a flexibiliza sistemele de producție făcînd din forța de muncă doar un simplu element al prețului de cost se poate dovedi o victorie a la Pyrrhus; instituirea unei prea mari libertăți la angajare și la concediere se poate dovedi o armă cu dublu tăiș". În gîndirea autorului, "identificarea lucrătorului cu soarta întreprinderii" este singurul lucru ce-l poate face să progreseze. Pentru aceasta însă este nevoie de "... o anumită stabilizare a ocupării, o protecție socială convenabilă și un personal informat cu privire la proiectele conducerii firmei" (s.n., Ray Marshal, Preface à l'ouvrage de Philip L. Martin, Labor displacement and public policy, Lexington, Massachusetts, Lexington Books, 1983)

### 3) Sistemul de legături dintre piața muncii și piața bunurilor și serviciilor

Piața muncii	Piața bunurilor și serviciilor		
	$0 > C$	$0 = C$	$0 < C$
$0 > C$	Șomaj keynesist <sup>x)</sup>	Teoria generală a lui Keynes	Șomaj clasic <sup>xx)</sup>
$0 = C$	Ocupare deplină cu deflație controlată	Echilibru de tip walrassian	Ocupare deplină cu inflație controlată
$0 < C$			Ocupare deplină cu inflație controlată

x) Șomaj determinat de insuficiența cererii globale.

xx) Șomaj generat de nivelul prea înalt al salariului real, la rîndul lui determinat de imperfecțiunile pieței muncii și restricții instituționale.

4) "Cu condiția ca întreprinderile să dispună de rezerve de capacitate, șomajul clasic nu poate exista. Singurul tip de subocupare pertinentă este șomajul keynesist. Într-o economie modernă ocuparea poate spori printr-o creștere a salariului real sau a cheltuielilor autonome (publice). În condițiile progresului tehnic este necesară o creștere a salariului real pentru a evita șomajul tehnologic. Cu sau fără progres tehnic, creșterea ratei profitului și a părții profitului în venitul național sînt compatibile cu sporirea puterii de cumpărare a lucrătorilor. Astfel, chiar dacă este adevărat că întreprinderile investesc în funcție de profiturile realizate în perioadele precedente, nu

*este necesar să fie restrâns salariul real al lucrătorilor pentru a spori aceste profituri. O rentabilitate crescută nu cere scăderea salariului real" (Marc Lavoie, Chômage classique et chômage keynesian: un pretext aux politiques d'austerité. Economie appliquée, Archives de L'ISMEA, Nr. 2/1986).*