

## PIAȚA MUNCII. MOMENT DE BILANȚ

dr. Steliana Perț

Este bine cunoscut și larg acceptat faptul că piața muncii, deși, cel puțin de partea cererii este o piață a cărei stare și funcționare într-un anumit sens sunt dictate de dinamica celorlalte piețe, are o independență relativă, un statut, funcții și roluri proprii. (1). Este, dintr-o mulțime de rațiuni, piața cea mai puțin concurențială, o piață imperfectă: o piață contractuală, negociată, reglată nu numai și poate nu atât prin concurență, cât mai ales prin convenții, reguli, norme, organizare, tradiții, cutume, percepute morale etc. (David Marsden, 1989) (2). O piață cu un grad înalt de reglementare legislativ-instituțională, care deși intrată mai târziu în panoplia piețelor, reușește să-și impună normele sale de funcționare. În fine, o piață cu un echilibru fragil, cu un înalt potențial dezechilibrant, conflictual, a cărei mișcare și funcționare este guvernată nu numai de legile economiei, ci și de factori demografici, socio-politici, comportamentali și de ce nu, morali. (3).

Formarea și funcționarea pieței muncii, cel puțin în mod teoretic, este una din prioritățile tranziției, componentă a programelor de reformă economică. Dar, având în vedere caracteristicile, sumar menționate, acestea nu sunt procese simple și nici de scurtă durată care s-ar putea reduce la componentele sale legislative și respectiv, instituționale. Atingerea unor parametri de funcționare care s-o apropie de starea de raționalitate și normalitate economică este un proces de durată și multidimensional: demoeconomic, organi-

zațional, educațional-informațional, socio-politic, comportamental. Ca atare se cere considerat dintr-o perspectivă completă și complexă.

În mod firesc, procesul de restructurare a pieței muncii începe cu reglementarea pe baze și în condiții noi a relațiilor colective și individuale de muncă, a salariilor, a protecției sociale, recalificării și reintegrării în activitate a șomerilor, crearea și respectiv, restructurarea unor instituții ale pieței muncii inclusiv în domeniul negocierii contractelor individuale și colective de muncă, organizarea partenerilor sociali etc. (4). În sprijinul formării și funcționării unei veritabile piețe a muncii joacă și o serie de alte acte normative care vizează organizarea și funcționarea celorlalte piețe: a bunurilor și serviciilor, monetare, valutare. Oricât de importante sunt regulile instituite prin norme juridice, aplicate de instituții reformate ale pieței muncii, într-o perioadă de destructurare-restructurare, dereglementare - rereglementare, ele se dovedesc totuși insuficiente pentru funcționarea în regim normal a pieței muncii. Cu atât mai mult cu cât, insuficiențelor sau limitelor reglementărilor respective li se asociază frecvent sincopă în aplicarea lor, toate cu efecte destabilizatoare, dezechilibrante pe piața muncii. Este adevărat că nici mediul economic general și internațional, nu favorizează funcționarea pieței muncii. Dimpotrivă ambele introduc elemente de dezordine, de haos chiar.

## 1. Degradarea și precarizarea ocupării forței de muncă. Erodarea securității muncii și a protecției sociale

Fenomenul cel mai semnificativ și totodată cel mai alarmant al funcționării pieței muncii în primii ani ai tranziției este cel al scăderii populației ocupate. (5). Acest proces este nu numai o expresie a trecerii la un nou model de ocupare întemeiat pe alte principii și reguli, ci și o măsură a conflictului dintre dimensiunea demografică, cea economică și respectiv, cea socială a pieței

muncii. Potrivit datelor din balanța forței de muncă, în perioada 1 ianuarie 1990 - 1 ianuarie 1993, populația ocupată s-a redus cu peste 487 mii persoane, cu o viteză mai mare decât cea a scăderii populației în vârstă de muncă (-cca 254 mii persoane) și respectiv, a resurselor totale de muncă (-345 mii persoane).

Tabelul nr. 1

Principalii indicatori ai resurselor de muncă

	1990	1991	1992	1993	- mii persoane -
	(01.01)	(01.01)	(01.01)	(01.01)	± 1993 față de 1990
<b>Resurse de muncă</b>					
Total	13482,0	13216,9	13078,2	13136,7	-345,3
Pop. în vârstă de muncă	13611,1	13604,4	13397,8	13357,3	-253,8
Pop. act	10945,7	10898,0	11123,2	11387,0	+442,7
Pop. ocupată	10945,7	10839,5	10785,8	10458,0	-487,7
Pop. în vârstă de muncă					
in preg.	2536,3	2377,4	1955,0	1749,7	-786,6
Șomeri	.....	58,5	337,4	929,0	+870,5

Sursa: Date din Balanța Resurselor de Muncă la 1 ianuarie 1990, 1991, 1992, 1993, C.N.S.

Degradarea ocupării este și mai evidentă dacă avem în vedere că sporirea populației active în perioada analizată este rezultatul exclusiv al sporirii numărului de șomeri (cu peste 870 mii persoane) în 1993 față de 1991.

În plus, creșterea numărului de șomeri - deosebit de alertă în anii 1991-1992 - este înaintea de toate efect al crizei de sistem pe care o traversează țara, al unei crize de subproducție și subutilizare a capacităților de producție, în condițiile în care structurile productive au o forță inertială mare, cererea de bunuri și servicii rămâne nesatisfăcută, iar capacitățile de producție sunt folosite în măsură cu totul insuficientă.

Este deci, o expresie a impactului celorlalte piețe asupra pieței muncii. Reducerea activității și disponibilizarea forței de muncă este principalul canal de alimentare a șomajului - peste 75%.

Erodarea ocupării este intensă în ramuri cu mare potențial productiv și de antrenare-industrie, construcții, transporturi, cercetare-dezvoltare - în care au fost desființate peste un milion de locuri de muncă. În schimb, deși nu pe măsura speranțelor, în alte ramuri din sfera serviciilor - circulația mărfurilor, telecomunicații, tranzacții imobiliare, administrație - sau legate de funcționarea unor instituții ale pieței (financiare, bancare, asigurări) au

fost create câteva sute de mii de noi locuri de muncă. În ansamblu însă, soldul este negativ. Oricum configurația sectorială a ocupării forței de muncă s-a modificat.

Pe de altă parte, nu putem să nu observăm că, în raport cu declinul economic general, cu căderea drastică, brutală a producției cu deosebire în sectoare în trecut cu potențial ridicat de ocupare-industrie, construcții, transporturi - reducerea ocupării este relativ mai mică. Se mențin încă cu efectele economice de rigoare - cost salarial în creștere, productivitate și eficiență scăzute, impact inflaționist - supraefective de forță de muncă, conservându-se în fapt practici vechi, ineficiente. Atragem atenția asupra acestui fenomen îngrijorător și nociv din rațiuni care țin de imperativul interesării tuturor actorilor sociali în crearea condițiilor de exercitare a dreptului la muncă pentru cel care îl solicită și de cel al eficientizării ocupării forței de muncă. Din acest punct de vedere prioritatea este ocuparea eficientă a forței de muncă, promovarea unor noi modele de management al resurselor de muncă la scară micro și macroeconomică. Este aspectul, care dacă nu a fost scăpat în totalitate, a fost în orice caz marginalizat. Este adevărat că nici derularea reformei economice în fiecare dintre componentele sale nu a oferit cadrul propice managementului eficient al pieței muncii. Inerția și rezistența sistemului pe de o parte, lipsa de coerență și orizont al măsurilor de reformă pe de altă parte și nu în ultimul rând comportamentele nerăționale, antieconomice ale actorilor sociali sunt în sinteză elemente de tensionare a funcționării pieței muncii.

În procesul de tranziție, această prioritate, nu poate fi subapreciată vreme îndelungată, substituită de un anumit discurs asupra șomajului, considerat aproape exclusiv doar ca principal mijloc de asanare a unei economii bolnave. Or, este greu de acceptat că o economie bolnavă, în metastază, poate fi vindecată cu ajutorul unei

alte maladii - paralizante - cea a șomajului.

Nu în lipsa de muncă și în nemuncă se cer căutate soluțiile redresării economiei, ci în valorificarea și valorizarea potențialului uman. (6)

Reducerea ocupării este factor de eroziune a securității economice a individului. Echivalează cu scoaterea sa din sfera auto-protecției economice și intrarea într-o altă, cea a protecției sociale. Chiar dacă, în raport cu condițiile economice, în mod teoretic rata de înlocuire a venitului prin indemnizarea pentru șomaj, ar putea să pară satisfăcătoare, inflația galopantă sapă adânc și durabil asupra stării economice a șomerului și familiei sale (7). Dar, nu numai. În același timp sarcinile economice și sociale care apasă asupra populației ocupate sunt tot mai mari. Pe termen lung, "stimulează" o politică dură, contraproductivă de impozite și taxe asupra veniturilor întreprinderilor și indivizilor, punând în pericol capacitatea de economisire și investire a agenților economici și prin aceasta posibilitățile de creare de noi locuri de muncă.

În contextul analizat, alarmante apar și alte fenomene și procese din sfera resurselor de muncă. Între acestea, scăderea populației în vârstă de muncă în pregătire, cu peste 780 mii persoane. Dacă avem în vedere că populația în vârstă de muncă s-a redus cu cca 254 mii persoane, este clar că ne aflăm nu numai în fața unui fenomen de sorginte demografică, ci a unui de deșcolarizare, de decapitalizare a capitalului uman. Un fenomen cu efecte grele în consecințe mai ales pe termen lung și care nu poate fi disociat de întârzierile în punerea în operă a reformei învățământului, ca și de mânăuirea dispozitivului "educație și formare profesională" în echilibrarea cererii și ofertei de forță de muncă pe o piață a muncii tensionată, respectiv educație și formare ca alternativă a ocupării fie prin întârzierea intrării pe piața muncii a unor contingente de tineri (aspect mai ales demografic legat de ofertă), fie prin calitatea și polivalența pregătirii - ca factori de flexibilizare și sporire a eficienței.

Scăderea ocupării este însoțită de procese de precarizare. Întrucât nu dispunem de informații statistice pentru măsurarea și caracterizarea acestor fenomene, ne limităm doar la identificarea unor canale de alimentare și susținere a precarizării statutului ocupațional al unor largi categorii de persoane ocupate. Apariția și extinderea unor forme atipice de ocupare a forței de muncă (8). Precizăm din start că în condițiile tranziției din România acestea sunt departe de a fi o expresie a maturizării pieței muncii, a consolidării structurilor și instituțiilor sale. Dimpotrivă, apar mai ales ca efect al unor disfuncționalități și blocaje ale pieței muncii, al existenței unor zone care scapă reglementării și convențiilor care guvernează piața muncii, într-un mediu economic intern (al întreprinderii) și extern destul de viciat. Dintre aceste canale de precarizare a ocupării reținem:

a) menținerea și chiar extinderea sistemului de concedii fără plată pe perioade variate de timp (mergând de la o săptămână până la câteva luni), individul menținându-și statutul de persoană "ocupată", dar fiind lipsit de venituri. Are doar speranța revenirii la locul de muncă. Dacă această stare se prelungește prea mult situația economică a celor implicați este sub cea a șomerilor. În multe întreprinderi aflate în dificultate în acest sistem intră prin rotație întregul personal salariat;

b) substituirea contractului de muncă cu convenții civile;

c) ocupații ocazionale, plătite de regulă sub prețul pieței pe o piață paralelă a muncii ale cărei dimensiuni în creștere nu pot fi ignorate;

d) activități cu caracter sezonier;

e) dezvoltarea unor activități, multe din ele cu caracter speculativ, amplasate la frontiera dintre legal și ilegal;

f) apariția și dezvoltarea așa-numitor forme atipice de ocupare - munca cu timp parțial, partajul locului de muncă, contracte cu durată determinată, ocupații interinare etc. Considerate adesea în țările dezvoltate ca germeni ai unui nou model de ocupare, acestea conțin un imens potențial de precarizare, atât prin condițiile economice pe care le oferă, cât și prin categoriile de forță de muncă cărora li se adresează cu deosebire.

Evident, în măsura în care asemenea formule de ocupare rezultă dintr-o opțiune liberă a solicitantului unui loc de muncă, fiind favorizată de întregul sistem tehnologic, organizațional și educațional, acestea pot fi considerate ca modalități de ocupare atipice în raport cu modelul tradițional. În măsura în care însă, extinderea unor asemenea forme de ocupare este o alegere în lipsa alteia mai bună, adecvate nevoilor solicitantului, sunt fără nici o rezervă forme precare de ocupare, "de așteptare" în speranța găsirii unor locuri de muncă mai potrivite. Și, aceasta este în opinia noastră, nota dominantă în România. De altfel, și în țările dezvoltate după entuziasmul stărnit la începutul anilor '80, când erau interpretate ca elemente de lărgire a conceptului de ocupare deplină, calitățile formelor atipice de ocupare încep să fie sub semnul întrebării. Adesea sunt apreciate drept anticamere ale șomajului; un număr sporit de oameni sunt prinși între 1-3 capcane: cea a șomajului; cea a sărăciei; cea a ocupării (Guy Standing, 1991) (9).

## 2. Diversificarea structurii ocupaționale și a surselor de venit

Dacă degradarea și precarizarea ocupării sunt în principal provocate de criza economică, de insuficiente locuri de muncă, diversificarea structurii ocupaționale

este rezultatul schimbărilor în regimul de proprietate ca și al deschiderilor spre încurajarea și valorificarea inițiativei individuale, particulare. Din această

perspectivă este un fenomen pozitiv care marchează modificări de esență în structurile economice și sociale. Sigur, într-un mediu economic fragil, aduce cu sine și elemente de insecuritate, de situare a unor categorii de forță de muncă, la limitele zonei de subzistență.

Tabelul nr.2

**Structura populației civile ocupate pe categorii**

	- în % din total -	
	1 ianuarie	
	1992	1993
1. Salariați		
- total	69,4	63,4
- sector de stat (public)	66,0	59,1
- sector privat	3,0	4,3
2. Patroni și asociați	3,8	5,7
3. Lucrători pe cont propriu	22,3	25,3
4. Lucrători familiali neremunerați	4,5	5,6

Sursa: Calculat pe baza datelor din Balanța resurselor de muncă la 1 ianuarie 1992 și respectiv în 1 ianuarie 1993.

Două procese rețin cu deosebire atenția.

Primul privește apariția și sporirea ponderii unor categorii noi de populație ocupată: a. patronii și asociații care la în-

ceputul anului 1993 se apropiau de 6% din totalul populației ocupate, un spor absolut de 189 mii persoane; au un grad ridicat de concentrare, peste 58% în ramuri cum sunt: construcții, comerț, hoteluri și restaurante, servicii; b. lucrători pe cont propriu, cu o pondere de 25,3%, înregistrând pe parcursul a 3 ani un spor absolut de peste 2 mil. persoane, concentrați în agricultură și tranzacții imobiliare; c. în fine, lucrătorii familiali neremunerați - 5,6% din total, o creștere peste 99 mii persoane.

Al doilea se referă la salariați, de departe categoria cu ponderea cea mai ridicată în structura populației ocupate - 63,4% la 1 ianuarie 1993. Statutul de salariat cunoaște o eroziune notabilă. Este singura categorie care pierde locuri de muncă, înregistrând un spor negativ de peste 850 mii persoane. Dar în interiorul acestei categorii - sub numeroase aspecte puternic afectată în perioada de tranziție - asistăm la două tendințe divergente. Salariații ocupați în sectorul de stat își reduc numărul și ponderea, - o reducere de aproape un milion persoane (990,8 mii) - în timp ce în sectorul privat numărul și ponderea acestora crește. (anexele 1 și 2). Într-un singur an, numărul salariaților din sectorul privat a sporit cu cca 125 mii persoane. La sfârșitul anului 1993, numărul salariaților din acest sector era de cca 600 mii persoane.

### 3. Sporirea accelerată a șomajului

Somajul cronic, cu caracter de masă și într-o măsură apreciabilă incomprehensibil a devenit un serios handicap economic și un risc social major. Potrivit analizelor noastre, șomajul în România nu are atât o dimensiune demografică, deși aceasta nu poate să nu fie implicată. Are dimensiuni și cauze economice; este rezultat al insuficiențelor locurilor de muncă într-o economie marcată de puternice dezechilibre, de o gestiune deficitară a resurselor umane și

o lipsă de orizont și motivație economică.

În contextul studiului nostru nu dorim să facem o analiză cuprinzătoare a șomajului. Dorim să supunem atenției doar câteva aspecte care au relevanță din perspectiva flexibilizării pieței muncii și a politicilor de combatere a șomajului și susținere a ocupării forței de muncă.

La sfârșitul anului 1993, numărul șomerilor înregistrați depășea 1,1 milioane persoane, rata de șomaj fiind de 10,2%,

pentru a nu aminti decât câteva, conduce la ezitări, la erori în administrarea forței de muncă la nivel micro și macroeconomic.

Tot astfel, sub aspect instituțional, pașii făcuți sunt în realitate timizi. La nivelul organismelor guvernamentale, se mențin vechile instituții de administrare a forței de muncă, fără însă ca misiunile lor în condiții de piață să fie bine precizate, fără să dispună de spațiul, personalul și tehnicile necesare unui management eficient al forței de muncă, inclusiv al șomajului. Întârzie crearea unei Agenții Naționale de Ocupare a Forței de Muncă și Șomaj, ca și a corespondenților săi în plan teritorial. Există încă tendințe concentraționiste în dirijarea proceselor de ocupare și formare.

La nivelul partenerilor sociali, relațiile, atât la scară micro cât și macroeconomică au mai ales un caracter conflictual. Și datorită scindării (fragmentării) lor, unul "concurențial". Platformele și canalele de comunicare sunt în general blocate ceea ce conduce la o lipsă de înțelegere și participare, favorizând acțiunile unor grupuri de presiune.

Gradul de organizare, capacitatea și forța de negociere a partenerilor sociali sunt inegale. În general, patronatul în lipsa unei concepții și viziuni de perspectivă cu privire la dezvoltarea unui sau altui sector sau după caz întreprinderi, este insuficient pregătit pentru dialog pe baze economice reale. În condițiile în care, în sectoare importante, proprietatea de stat rămâne încă predominantă, nu s-a găsit încă formula cea mai bună de reprezentare a acestora în relațiile cu sindicatele. Deplasând negocierile spre vârf (guvern) au introdus rigidități și tensiuni pe piața muncii. Se instaurează cu mari dificultăți regulile în ce privește relațiile dintre stat, patronat și sindicate pe piața muncii.

Sigur există motivații - starea economiei și efectele ei asupra nivelului de trai, curențe de informare, comunicare, transparență, gradul de organizare și implicare a actorilor sociali etc. În final, pe piața

muncii acestea au generat : o puternică presiune sindicală în materie de remunerare și drepturi salariale ; lipsă de orizont și implicare a consiliilor de administrație pe linia unei veritabile politici de restructurare, a promovării calității, performanței, a remunerării și în consecință: multe compromisuri, toleranță ale executivului în relațiile cu patronatul și sindicatele.

Din motivele enunțate, piața muncii este rigidă într-o perioadă în care restructurarea impune mobilitatea factorilor de producție, inclusiv a forței de muncă.

Potrivit observațiilor și analizelor noastre, rigiditatea salarială este principala disfuncționalitate a pieței muncii în procesul de tranziție la economia de piață în condiții de criză economică. Formarea și evoluția salariului este dictată, dacă nu exclusiv, atunci în proporție covârșitoare, de evoluția prețurilor bunurilor de consum, a dimensiunii și frecvenței normei de protecție (atât cât se face) a puterii de cumpărare (indexare). Potrivit unui studiu OCDE, sunt rigide acele economii și, ca atare, piețe ale muncii în care indicele rigidității salariului calculat ca raport între elasticitatea salariului la prețuri și respectiv semielasticitatea salariului la rata de șomaj - are o valoare ridicată (11). Altfel spus, elasticitatea salariului în raport cu evoluția prețurilor este sensibil mai mare decât elasticitatea la rata șomajului. Salariile nominale manifestă o puternică rezistență la scădere. În aceasta constă rigiditatea lor și impasul teoriilor care consideră salariul ca principal mecanism de reglare a cererii și ofertei de forță de muncă. Reacțiile ocupării forței de muncă la evoluția salariului sunt slabe, nesemnificative (P.Artus, 1987). Sigur, mărimea și dinamica rigidității salariale care se verifică integral în cazul României sunt determinate de o mulțime de factori între care indexarea, scăderea sau în unele cazuri creșterea extrem de lentă a productivității muncii, evoluția cursului de schimb, rata inflației etc. Oricum, ceea ce trebuie

In neprot  
mentu  
jului,  
real, n  
direct  
sau de  
activit

Ce  
nonpr  
centre;  
mai m  
trebui  
susține  
structu  
compe  
major  
pieței  
susțin  
toșire;  
tarea  
alimer  
te, în a  
vitate  
muncă  
tronică  
cercet

In  
numit  
clude c  
riați fă  
pe dur  
vorba  
tract d  
Acest  
vorab  
bil pe  
bugetu  
fondul

reținut este faptul că salariul efectiv tinde să se îndepărteze de salariul de echilibru; acel salariu care în teoria clasică reglează raportul dintre cererea și oferta de forță de muncă. Cu atât mai mult cu cât o serie de variabile care concurează la dimensionarea salariilor nu sunt controlate de fiecare întreprindere (prețul bunurilor de consum, rata de schimb etc.), cu cât intervin inflexiuni într-un sens sau altul în distribuția profitului între salariu și investiții. Își fac loc și câștigă teren noi teorii în materie de salarii și rigoare salarială. Se prăbușesc concomitent două mituri: cel al pieței universale a lui L. Walras și cel al sistemului inegalitar introdus de Marx (O. Favereau, 1986); apar noi teorii - "contractul implicit" (Baily, Azariadis), "salariul de eficiență" (H. Leibenstein, Stiglitz, B. Raymond); "convenția" (R. Salais, O. Favereau), "forma și investiția nematerială" (F. Eymard-Duvernay, 1982 și L. Thevenot, 1982) (12).

În condiții de inerție a salariului nominal la scădere care nu poate fi ignorată, contribuții la rigidizare introduce și sistemul de negociere colectivă - prin parametrii săi naționali și sectoriali impuși negocierilor din întreprinderi. Rigiditatea se manifestă atât în ce privește salariul de bază cât și accesoriile salariale. Nivelurile stabilite în contractul colectiv la nivel național devin normă minimă pentru cele sectoriale. După cum nivelurile din acordurile de ramură acționează restrictiv pentru întreprinderi - prag sub care nu se poate negocia.

În fine, instituționalizarea salariului minim național și garantarea sa în plată în situațiile în care există supraefective de personal, un veritabil dezinteres față de evoluția costurilor salariale, capătă atribute de rigidizare a costurilor salariale, imprimându-le o traiectorie cu sens unic (de creștere).

Pe aceste căi se estompează până la dispariție relația economică dintre costul forței de muncă (salarial + nesalarial) și

performanța economică. Salariul tinde să satisfacă aproape în exclusivitate funcția de protecție socială. Funcția sa productivă, de stimulare a performanței, calității și competitivității, a producției și creșterii economice, de reglare a raporturilor dintre cererea și oferta de forță de muncă devine tot mai palidă, inoperantă. Sistemul tradițional de relații productivitate muncii-salariu; cost salarial-profit-investiții; salariu-ocupare-șomaj sunt dereglate, invalidate zi de zi de fenomene ce scapă logicii economice; se creează astfel cu voie sau fără voie, culturi favorizante creșterii inflației prin costuri salariale. Și aceasta este doar o sursă de stimulare a inflației, nu însă și cea mai importantă.

Dar, nici alte forme de flexibilizare a pieței muncii nu pot funcționa la parametri normali astfel încât să fie asigurată fluenta relațiilor pieței muncii cu celelalte piețe precum și reglarea internă.

Astfel, flexibilitatea numerică internă și externă la mișcarea economiei, în speță a producției este slabă. Ocuparea reacționează cu timiditate și cu mare întârziere la semnalele celorlalți parametri (producție, inflație, rată de schimb, salarii etc.). Rezultatul: supraocupare, costuri salariale în creștere, imputuri inflaționiste, protecție socială "universalizată" și prea puțin eficientă.

Formarea profesională - principalul dispozitiv de flexibilizare funcțională a pieței muncii în perioade de mari restrucurări în economie este "subdezvoltată în raport cu misiunile ce îi revin, cu nevoile efective de calificări și mai ales cu imperativul creării unor grupe de lucrători polivalenți (Standing Guy, "flexiwokers").

Segmentarea pieței muncii considerăm că este o altă formă a dereglementării acestei piețe. Este, în opinia noastră, o sursă de alimentare a blocajelor și rigidizării. Segmentarea pieței muncii nu poate fi asimilată cu pluritatea piețelor muncii care rezultă din faptul că în orice economie există o multitudine de piețe ale muncii. În

**Structura șomerilor la data de 30 iunie 1993  
în profil teritorial**

- în % -

Județul	Total șomeri	din care:		
		Beneficiază de ajutor de șomaj	Primesc alocație de sprijin	În căutarea unui loc de muncă
Total România	100	53,0	39,9	7,1
Alba	100	52,1	44,0	3,9
Arad	100	55,8	44,2	-
Argeș	100	66,6	13,2	20,2
Bacău	100	50,9	36,4	12,7
Bihor	100	67,5	30,2	2,3
Bistrița-Năsăud	100	63,4	26,3	10,3
Botoșani	100	42,8	43,5	13,7
Brașov	100	58,3	41,6	0,1
Brăila	100	55,2	33,4	11,4
Buzău	100	47,3	51,3	1,4
Caraș - Severin	100	54,4	40,7	4,9
Călărași	100	48,6	51,4	-
Cluj	100	68,0	21,2	10,8
Constanța	100	46,9	47,0	6,1
Covasna	100	50,6	38,2	11,2
Dâmbovița	100	67,5	32,3	0,2
Dolj	100	42,1	40,5	17,4
Galați	100	42,8	31,5	25,7
Giurgiu	100	59,7	34,9	5,4
Gorj	100	47,0	42,2	10,8
Harghita	100	55,4	34,4	10,2
Hunedoara	100	45,4	27,5	27,1
Ialomița	100	49,0	45,1	5,9
Iași	100	59,3	40,7	-
Maramureș	100	53,2	40,5	6,3
Mehedinți	100	50,7	36,4	12,9
Mureș	100	58,8	37,2	4,0
Neamț	100	49,7	48,1	2,2
Olt	100	46,0	53,7	0,3
Prahova	100	65,3	34,4	0,3
Satu-Mare	100	53,8	40,3	5,9
Sălaj	100	38,8	53,3	7,9
Sibiu	100	61,8	35,6	2,6
Suceava	100	41,0	53,7	5,3
Teleorman	100	54,1	42,0	3,9
Timiș	100	44,9	52,9	2,2
Tulcea	100	41,1	57,8	1,1
Vaslui	100	43,5	49,8	6,7
Vâlcea	100	45,9	45,0	9,1
Vrancea	100	57,8	40,5	1,7
Mun. București	100	55,0	43,6	1,4

*Sursa: Calculat pe baza datelor din: Buletinul Statistic în domeniul Muncii și Protecției Sociale nr.3/1993.*