

# CALITATEA VIEȚII DE MUNCĂ

## PIAȚA MUNCII ÎN ANII '90 : SFIDĂRI ȘI SANȘE \*

O.E.C.D. a publicat în iulie 1990 studiul său anual „Perspectivele folosirii forței de muncă”. Capitolul introductiv poartă titlul de mai sus și a fost publicat în revista franceză „*Problèmes économiques*”. Îi vom prezenta în cele ce urmează principalele aspecte :

### *Situația actuală*

După aproape un deceniu de creștere economică susținută, piețele muncii din zona O.E.C.D. prezintă atât succese cit și rezultate dezamăgitoare. Proporția ocupării este mare și cota populației de vîrstă activă care are un loc de muncă atinge niveluri record în numeroase țări ce fac parte din O.E.C.D. Rata ocupării femeilor, de exemplu, este în progres peste tot în timp ce cea a bărbaților a încetat să scadă în multe țări. În 1989, rata șomajului în zona O.E.C.D. a cunoscut un reflux pentru al șaselea an consecutiv. Dar ratele observate în cea mai mare parte dintre țările O.E.C.D. depășesc cifrele înregistrate ca cele mai mari în perioada 1978—1979 și în unele dintre ele, frecvența șomajului de lungă durată rămîne mare, ca în Belgia, în Irlanda, în Italia și în Japonia. Șomajul persistent în unele țări pare a incita muncitorii de a se retrage complet din viața activă prin pensionare. Aceasta poate fi una din rațiunile care explică numărul crescînd de „noi săraci”, care se găsesc la periferia marelui curent al activităților economice și care nu știu în general să sesizeze șansele pe care le oferă economia.

Acest șomaj persistent este în mod fundamental de natură structurală. Presiunile inflaționiste și gradul ridicat de utilizare a capacităților lasă să se înțeleagă că țările O.E.C.D. — aici cele puternic afectate de șomaj — au nivel al cererii de forță de muncă aproape echivalent, și chiar superior nivelului lor potențial de ofertă globală pe termen scurt. Nu este suficient să se acționeze asupra cererii globale pentru a lupta împotriva șomajului. Soluția este în mod principal structurală.

Încetinirea creșterii populației de vîrstă activă face să apese asupra aferentei constrîngerii care se adaugă presiunilor pe care cererea le exercită asupra pieței muncii. Diminuarea numărului de tineri care să

\* *La situation et les perspectives pour les pays O.E.C.D.*, în *Problèmes économiques*, nr. 2 193 din 3 octombrie 1990.

ajungă pe piața muncii, creșterea populației în vîrstă de 65 de ani și peste și creșterea numărului de femei cu un singur copil de vîrstă preșcolară modifică oferta mîinii de lucru în compoziția sa. Din anchete de conjunctură reiese că, în cea mai mare parte a țărilor O.E.C.D., întreprinderile care semnalează lipsă de mîină de lucru calificată sau o lipsă, a mîinii de lucru de o manieră generală sînt mai numeroase decît înainte — chiar dacā în unele cazuri, pensiile semnalate rāmin inferioare cifrelor record atinse cu zece ani în urmā. Ca reacție la aceste constrin-geri, tendința muncitorilor de a se pensiona anticipat pare sā se reducā, în timp ce o mai mare proporție de tineri se prezintā pe piața muncii — adesea în cāutarea unei angajāri cu timp parțial intrucit rata de școlarizare nu s-a diminuat.

### *EVOLUȚIA OFERTEI DE FORȚA DE LUCRU*

Progresul tehnologic are ca efect acela de a crește în același timp diversitatea și complexitatea abilităților pretinse la ocupare de cātre un salariat — în particular pentru a îndeplini sarcini care se credea că nu cer nici o calificare. Recalificarea persoanelor care și-au pierdut locurile de muncă ca urmare a schimbărilor structurale, a salariaților care au fost ocupați mult timp, este mult mai dificilă. Experiența lor profesională și competențele depășite pe care ei le posedă sînt neadap-tate pentru noile ocupații. În plus, pentru ca economiile naționale sā rāmină competitive, piețele interne ale ocupării trebuie sā răspundā la modernizarea piețelor și produselor și a investițiilor. Menținerea de obstacole, instituționale sau de altă natură în mobilitatea muncitorilor și a transferului competenței lor de pe o piață a muncii pe alta, este în contradicție cu evoluția schimbărilor internaționale și cu multiplele incidente ale mondializării.

În ciuda persistenței șomajului, migranții afliază în număr cres-cînd spre zona O.E.C.D. Unii sînt resortisanți din țările O.E.C.D. care se prevalează de dreptul lor de rezidență, alții sînt angajați pentru a suplini penuriile de mîină de lucru sau pentru a-și regāsi membrii de familie deja instalați, unii sînt solicitanți de azil politic, alții sînt vizitatori temporari care ocupā un loc de muncă, sau imigranți iliciți. În cea mai mare parte a cazurilor, indiferent de forma în care vin, ritmul imigrării este favorizat de debușeele pe care le oferā piețele muncii.

În ansamblu, migrarea internă este rezultatul net al unei deplasări a populației din regiunile cu șomaj masiv spre regiunile mai puțin afec-tate de acest fenomen. Dar analiza evoluției piețelor muncii regionale arată că mișcarea nu poate decît în mod redus sā contribuie la supri-marea disparităților regionale. Regiunile unde subzistā un șomaj ridi-cat sînt la fel ca cele în care ratele de activitate sînt reduse, în mod special la femei. Cel mai adesea, această situație decurge din absența ocupării datorită reducerii structurilor industriale. Un alt factor care poate explica activitatea redusă este lipsa serviciului de ocrotire. De exemplu, sistemul de grădinițe din afara orașelor este în general mult mai puțin dezvoltat față de cel din zonele urbane.

Femeile care vor să muncească sînt din ce în ce mai numeroase. Ratele de activitate feminină ating astăzi cifre record și nimic nu lasă să se presupună că ele vor înceta să progreseze — chiar în țările nordice unde ele se apropie de rata de activitate (rata populației active) masculină. Aceste estimări sînt totuși înșelătoare în sine căci ratele de activitate apreciate în număr de persoane nu țin seama de orele lucrate care, la femei sînt în general mult inferior.

Femeile sînt adesea supuse la constrîngeri în ceea ce privește tipul de ocupare. Lucrul cu timp parțial, în special, este adesea singura formă aleasă de femeile care au copii și care au dificultăți în privința accesului la serviciile instituționalizate de supraveghere a copiilor. În consecință ele vor contribui mai puțin la atenuarea penuriei mîinii de lucru decît ar putea s-o facă. Faptul că numeroși muncitori cu timp parțial sînt privați de posibilități de formare și de avansare oferite muncitorilor cu timp complet limitează impactul pe care femeile ar putea să-l aibă asupra penuriei de personal calificat.

Aceste constrîngeri nu constituie de loc singurul factor care influențează asupra activității femeilor. Progresivitatea impozitului direct și luarea în considerare a venitului individual sau a venitului familial ca fond de impozare influențează mult asupra venitului ce rezultă din activitatea femeilor și are deci un efect asupra cererii ocupării cu timp parțial. Tot acești factori influențează oferta serviciului de supraveghere a copiilor: un regim fiscal care încurajează soții lucrători cu timp complet să lucreze cu timp parțial poate incita la creșterea ofertei serviciului de supraveghere a copiilor.

## EVOLUȚIA FORMELOR OCUPĂRII

În climatul agitat din anii '80, au apărut și s-au răspîndit și forme de activitate, în numeroase sectoare și regiuni, altele decît cele cu timp complet pe durată nedeterminată. În unele cazuri, o legislație restrictivă le-a împiedicat sau limitat dezvoltarea. Durata nedeterminată a celor mai multe ocupații și aspirația la o muncă „reglementată” pe care ele o suscită au dat adesea impresia că munca temporară ar fi de calitate inferioară.

În alte cazuri, multiplicarea ocupațiilor „suple”, dar mai precare, a făcut să se nască întrebări și neliniști cu privire la gradul de protecție de care beneficiază muncitorii în cauză, făcînd să se creadă că aceștia ar fi cantonați în permanență într-o categorie inferioară de încadrare, slab remunerați, puțin calificați, care nu au nici o perspectivă de viitor și adesea trebuie să lucreze în condiții proaste de muncă.

Dacă o astfel de situație poate să se producă uneori, trebuie să recunoaștem că aceste forme de ocupare — în particular când sînt legate de venituri, de avansare și de o calificare în întreprindere — pot constitui un mijloc de a accede la lumea muncii sau de a se insera în acesta. În plus, interdicția sau limitarea acestor forme de ocupare nu va face cu necesitate să crească numărul de salariați cu timp complet: patronii pot frîna angajarea și să ceară salariaților lor permanenți să efectueze ore suplimentare sau contrar reglementărilor în vigoare să accepte un tratament inferior.

Ca rezultat final, se poate obține o scădere a nivelului global al ocupării ca și o mai mare insecuritate a salariaților.

Totodată, multiplicarea ocupațiilor „suple” dar mai precare pune alte probleme instituțiilor publice. Incepe a se percepe că muncitorii ocazionali au o rată de accidente superioară celei omologilor lor permanenți în aceeași ramură sau aceeași profesie. În plus, dacă prestațiile de securitate socială sînt legate de slujbă, cel mai adesea numai salariații încadrați cu timp complet și/sau personalul permanent sînt beneficiarii. Grave distorsiuni pot astfel să se producă pe piața muncii. Dacă ocupațiile „suple” dar mai precare sînt exceptate de cotizații de securitate socială sau alte forme de asigurare, salariații pot fi incitați de a înlocui posturi „permanente” prin ocupații de acest tip pentru rațiuni altele decît grija de eficiență.

### REINSERTIA ȘOMERILOR

Șomerii — adică persoanele care sînt dispuse să lucreze, care nu au loc de muncă și care caută unul — constituie prima sursă a ofertei de mînă de lucru potențială. În unele țări șomajul se resoarbe relativ repede. Țările în care proporția șomajului este în mod sensibil mai scăzută în favoarea reprimirii (America de Nord, Australia și țările nordice) se caracterizează în general printr-o puternică fluctuație a efectivelor. Căutarea unui loc de muncă și încadrarea sînt, în aceste țări, activități destul de frecvente care se asociază cu o probabilitate de șomaj relativ mare, în special la tineri.

În revansă, persistența șomajului de lungă durată față de proporția nivelurilor ocupării și de creșterea activității în numeroase țări din Europa arată că șomajul reacționează negativ la presiunile cererii. Rezulul șomajului pe care aceste țări l-au cunoscut recent pare că s-a datorat, într-o mare parte, unei diminuări a fluxului de noi șomeri, care se explică în parte prin evoluția demografică, mai mult decît s-ar datorat unei creșteri a trecerilor de la șomaj spre ocupare. Unii indici arată totuși că eforturile întreprinderilor în sensul măsurilor mai active pri-

vind menținerea personalului în muncă au avut un impact asupra șomajului persistent.

S-a recomandat uneori scăderea garanției venitului oferit șomerilor, după un scurt interval de timp, căci ea ar avea un efect demobilizator. În acest cadru tradițional, alegerea modului de operare a părut că ar consta pur și simplu în a pune în balanță proporția (marginală) a ocupării pe care poate s-o antreneze slăbirea garanției venitului și mizeria pe care ar cunoaște-o persoanele incapabile de a găsi de lucru. Dar poate fi vorba de o falsă dihotomie. Dacă se remaniază în profunzime formalitățile administrative, condițiile de primire și structura programelor de practicare a unei „politici active de piață a muncii” va fi posibil de a garanta acest tip de ajutor încurajând în același timp reinserția șomerilor în lumea muncii.

Experiența muncitorilor din țările O.E.C.D. care au pierdut locul de muncă este instructivă în această privință. Vechimea la locul de muncă, de exemplu, poate reda salarii prețioși pentru cel care-i încadrează pe moment, dar riscă de a-i înarma prost pentru a obține un loc pe piața muncii normale. Totodată, politicile de ajutor ale întreprinderilor care conservă mâna lor de lucru sau indemnizează muncitorii puși pe listă pentru a compensa pierderea lor de venit au avut în general ca efect să împiedice sau să încetinească procesul de ajutorare, antrenând o reducere a ritmului de creștere economică și traducându-se prin perioade mai lungi fără slujbă sau prin plecare la pensie prematur. Se înțelege în prezent din ce în ce mai mult că în a-i ajuta să se întegreze în lumea muncii — prin transfer și punerea pe piața muncii a competenței lor și/sau a achiziției de noi calificări — sindicatele, patronii și serviciile publice de angajare pot contribui cel mai bine la adaptarea muncitorilor lipsiți de locul de muncă și a altor solicitanți de slujbe.

## UN CADRU NOU

Obstacolele întâlnite pe piața muncii în țările O.E.C.D. sînt deci în același timp cantitative și calitative. Obstacolele cantitative se explică prin persistența șomajului și (în regiunile în care bîntuie încă un șomaj ridicat) prin slăbirea constantă a ratelor de activitate (proporția persoanelor ocupate) ceea ce diminuează numărul noilor venituri pe piața muncii și apariția penuriei de mînă de lucru și de calificări pentru care fluxurile migrației crescînde. Obstacolele calitative decurg din schimbările intervenite în natura sarcinilor și a calificărilor cerute și fac ca acestea din urmă să corespundă uneori la competențe ce nu pot fi cîștigate decît în cursul ocupării. Conjugîndu-se, aceste aspecte ale piețelor muncii au tendința de a favoriza segmentarea unei societăți în care prosperă cei care au reușit să se adapteze la schimbarea structurală, dar din care ceilalți sînt excluși. Țările O.E.C.D. au căutat să rezolve o astfel de dilemă luînd *trei tipuri principale de măsuri*.

*Măsurile de primul tip* urmăresc să dea indivizilor „mijloacele” de a participa la viața societății și, în particular, la lumea muncii. Așa este grija care stă la originea trecerii (în prezent mai mult sau mai puțin marcată în diferitele țări membre) de la o politică a ocupării „pasive” la o politică „activă” și datorită mișcării care constă în a nu mai sconta pe simpla garanție de compensare a unui handicapat social, cuprinzând pierderea de venit cauzat de șomaj.

*Măsurile de al doilea tip*, care decurg din primul, se exercită asupra învățământului și a formării de capital uman. A da indivizilor mijloace de a participa mai larg la viața societății riscă a nu fi decât un paleativ, cel puțin dacă noile calificări oferite nu sînt rentabile pe piața muncii. Fără un bagaj școlar făcut din cunoștințe solide și diversificate, devine dificil, chiar imposibil, de a achiziționa calificările specifice dorite, în particular cele care solicită no forme de organizare a muncii. Pentru a putea să se adapteze la o formare permanentă (în special urmînd un învățămînt și o formare profesională) conform exigențelor tot timpul noi ale sistemului de producție și evoluției profesionale trebuie să posede cunoștințe de bază. Este deci obligatoriu de a veghea ca aceste mijloace de învățare și de formare să fie suficient de diverse și suplimentare pentru a răspunde imperativelor pieței și de a pune la punct astfel de dispozitive de cooperare strînsă cu patronii și reprezentanții muncitorilor. În fapt, numeroase tipuri de formare nu pot fi realizate cu eficacitate decât în cursul ocupării. Este deci imperativ să se instaureze între toți partenerii economici și sociali în ceea ce privește elaborarea și punerea în operă a programelor vizînd piața muncii. Formarea capitalului uman asigurat în afara întreprinderii, trebuie să poată răspunde nevoilor pe termen scurt și lung ale pieței muncii, năruirii optime a pieței muncii.

*Măsurile de al treilea tip* atacă în mod direct dezechilibrele de ordin cantitativ care decurg dintr-o inadecvare între locurile de muncă și muncitori. Aceste dezechilibre atestă dificultatea în a concilia nevoile și aspirațiile și de a ameliora funcționarea organismelor — ca serviciile ocupării — care are vocație de a veni în sprijinul șomerilor și persoanelor în căutarea unui loc de muncă. Aceste organisme trebuie să lărgescă și să reorienteze activitățile lor, atașîndu-se mai puțin de exercitarea unui control birocratic, ci de a căuta să amelioreze aparatul lor administrativ cu scopul de a facilita pentru toți mijloacele funcționării optime a pieței muncii.

Ele ar putea în special să asigure servicii perfecționate, de formare și consiliere, să constituie rețele cu servicii și așezăminte de formare și de a permite accesul la băncile de date.

Consiliul O.E.C.D., în reuniunea din mai 1990 la nivel de miniștri a primit cu satisfacție *Declarația de principii* intitulată *Sfidări și șansele anilor '90* pe care Comitetul Muncii și Afacerilor Sociale l-a adoptat (sprijinindu-se pe analiza prezentată în raportul secretarului și care a apărut recent sub titlul *Piața muncii: Unele politici pentru anii '90?*). Conjugarea mai multor factori (evoluția demografică, difuziunea tehnologiilor, globalizarea economiei mondiale, penuria mîinii de lucru și a calificărilor) trasează un cadru nou pentru politicile pieței muncii în

anii '90 — deschizând noi posibilități, dar aducând și probleme noi. Declarația de principii propune o schemă pentru conceperea și evaluarea programelor de protecție socială și de punere în valoare a resurselor umane care nu mai consideră în mod simplist costurile lor economice (bugetare), ci concentrându-se asupra investițiilor în capitalul uman pe care îl reprezintă. Această Declarație oferă un cadru în care politica pieței muncii poate în același timp să contribuie și să răspundă la ajustarea ansamblului economiei în favoarea acțiunii administrației publice și a inițiativei partenerilor sociali.

**Ion ZARĂ**