

FLEXIBILITATE ȘI MUNCĂ

Flexibilitatea este „un termen relativ ambiguu a cărui utilizare nu s-a răspândit în mod real decât începînd cu a doua jumătate a anilor '70. Se referă cel mai adesea la muncă, dar comportă sensuri diferite (flexibilitatea forței de muncă, flexibilitatea salariilor, flexibilitatea structurii salariale, flexibilitatea pieței muncii). În afară de faptul că se raportează în principal la muncă, economiști cu experiență asociază adesea flexibilitatea cu nivelul ocupării” — aceasta este, pe scurt, definiția dată de Sergio Bruno, de la Universitatea de Studii din Roma, Departamentul de Studii Economice, conceptului complex de flexibilitate, într-un articol prezentat într-o culegere mai amplă, reunind diverse puncte de vedere asupra flexibilității și ocupării¹. În prezentarea de față ne vom opri doar asupra a două din aceste dezbateri, aparținînd unui economist, Sergio Bruno, și unui sociolog, Paolo Calza Bini.

Dar, mai întîi, este, poate, necesară o scurtă trecere în revistă a ceea ce poate însemna flexibilitatea muncii, potrivit unui alt autor, Robert Boyer², aceasta pentru a putea face comparații și a înțelege mai bine aria de cuprindere a conceptului, ca și sensul dat lui de către cele două articole ce vor fi prezentate. Într-un prim sens, flexibilitatea are în vedere salariul și desemnează aptitudinea remunerației de a răspunde dezechilibrelor între oferta și cererea de muncă. Conform acestui ideal, șomajul ar trebui să se elimine el însuși odată cu ajustările de salariu. În aceste condiții, posibilitatea de ajustare în jos (în sensul scăderii) ar evita recurgerea la concediere și, dimpotrivă, ar stimula ocuparea, de exemplu în sectoarele cu un nivel scăzut de productivitate a muncii, cum sînt serviciile. Aceasta este accepțiunea curentă la nivelul organizațiilor internaționale (O.C.D.E., F.M.I., Banca Mondială).

În al doilea rînd, suplețea de adaptare permisă de convențiile colective și de dreptul muncii poate să aibă în vedere viteza de adaptare a orariilor și efectivelor la variațiile de conjunctură. O reducere a efectivelor poate fi un mijloc de a se adapta la menținerea salariilor la

¹ Sergio Bruno, *La flexibilité en Italie -- Debats sur l'emploi*, Paris, Syros Alternatives, 1989.

² Robert Boyer, *La flexibilité du travail : quelles perspectives pour les pays européens ?*, în *Problèmes économiques* nr. 2068/1988.

un nivel înalt, în schimbul unei încitări la avînt a productivității muncii.

În al treilea rînd, rigiditatea salarială poate proveni din legislația muncii sau din particularitățile fiscalității și ale modului de finanțare a securității (protecției) sociale. Flexibilitatea se reflectă atunci la atențarea pragurilor legale și fiscale; reducere de facto și jure a salariului minim pentru tineri, scutirea pentru întreprinderile mici și mijlocii de anumite taxe, revizuirea pragurilor legale referitoare la reprezentarea sindicală.

Adaptabilitatea mîinii de lucru la produse din ce în ce mai diferențiate, tehnicile mobilizînd puterea informaticii și o mai mare valabilitate a cererii ca răspuns la o economie internațională devenită instabilă definește o a patra sursă de flexibilitate. Dacă salariile ar reuni un ansamblu vast de „a ști cum să faci”, n-ar fi ușor de imaginat reconversiuni fără reducerea nici a nivelului de trai, nici a efectivelor angajate? Astfel s-ar elimina tentațiile (sau necesitățile) flexibilităților precedente, foarte larg regresive în materie de nivel de trai și drept social.

În sfîrșit, scăderea productivității, creșterea problemelor legate de absenteeism și a conflictelor sociale par să fi deschis, începînd cu sfîrșitul anilor '60 o criză a tipului de organizare în mai multe unități ce dădeau în masă produse înalt standardizate. În schimb, generalizarea controalelor informatice în industrie și servicii ar deschide o nouă eră caracterizată de o flexibilitate productivă crescută. Uzina flexibilă și revoluționarea serviciilor prin redefinirea gestiunii, datorată sistemelor informatice moderne, ar deschide o nouă eră în gestiunea și organizarea internă a formelor și a modului lor de punere în concurență.

Revenind la Sergio Bruno și la articolul său intitulat „Flexibilitatea: un concept ocazional”, acesta își exprimă anumite rezerve asupra curentelor europene actuale în ceea ce privește politicile muncii și raporturile industriale, curente ce laudă excesiv necesitatea de a face munca și salariile flexibile. În decursul anilor, au fost preconizate și aplicate în Europa politici de moderare salarială, de creștere susținută a flexibilității și aceasta cu acordul muncitorilor și al organizațiilor sindicale. Acest acord a fost obținut nu numai datorită slăbiciunii lor mai mari, ci și datorită forței de convingere a sloganului: „Mai puține salarii, locuri de muncă și securitate a muncii astăzi pentru crearea de locuri de muncă mîine”.

Flexibilitatea a devenit tema predilectă a relațiilor industriale, adăugîndu-se la cea a negocierilor salariale, mai tradițională. Rămîne de înțeles, spune Bruno, de ce caracteristici ale condițiilor ocupării-stabilitate, dispozitive de incitare personalizate legate de stabilitatea locului de muncă și de carieră, reguli de mobilitate, definirea rolurilor, remunerări relativ ridicate fără a fi asociate productivității directe — care sînt considerate la un moment dat de dorit nu mai sînt așa ulterior și devin, dimpotrivă, un factor de rigiditate.

Plecînd de la analiza perioadei de avînt economic ce a urmat în economia țărilor dezvoltate cu economie de piață după al doilea război mondial și pînă în anii șocului petrolier din 1972—1973, precum și de la modelul lui Keynes, autorul își construiește un model propriu în ceea ce privește legăturile dintre piața internă și cea externă, forță de

muncă, productivitate și salarii — tot atâtea surse posibile de rigiditate —, flexibilitatea fiind avută în vedere în scopuri de economii de forță de muncă, economii care se pretează la o adaptare rapidă și fiabilă la fazele de creștere a cererii. Relația inversă dintre ocupare și salarii reale, ponderate în funcție de productivitate, așa cum a avut-o în vedere Keynes, se confirmă. Keynes estima totodată că raportul existent între prețuri și salarii (inversul salariului real) putea fi ajustat în sus atunci când previziunile cerute de debușeele de producție se sprijineau pe o cerere efectivă suficient de puternică. Dar această afirmație nu mai este credibilă; dimpotrivă, există o restricție pentru variația în sus a acestui raport, corespunzând nivelului dat al producției, inferior celui al ocupării depline. Toate eforturile depuse pentru a-l depăși adoptînd numai politici de expansiune a cererii ar avea ca efect dezechilibrarea balanței comerciale sau provocarea unei spirale inflaționiste sau chiar amîndouă în același timp. În aceste condiții, soluția ar putea-o constitui fie stoparea nivelului cererii pentru a menține producția la un nivel inferior celui la care se manifestă dezechilibrele, fie modificarea raportului salarii reale-ocupare (adică diminuarea salariilor și creșterea productivității muncii) astfel încît să se reînălțe nivelul producției. La această, se apreciază, ar servi politicile de flexibilitate.

La un nivel dat de dezvoltare a producției, rata de creștere a productivității muncii și cea a ocupării sînt invers corelate. În lumina acestei constatări, cele mai bune rezultate obținute de S.U.A. în ceea ce privește ocuparea — în mod frecvent citate ca politică a veniturilor și de flexibilitate exemplară — sînt de a o împăca cu reversul ei inevitabil: cîștigurile de productivitate în S.U.A. au fost, în cursul ultimilor 10 — 15 ani, aproape cu jumătate mai scăzute decît în Europa. De altfel, în SUA, ritmul creșterii economice, față de țări europene dezvoltate cum sînt Franța, RFG sau Italia, este încă susținut, ca și evoluția ocupării, pentru că productivitatea este cea „sacrificată”. Locurile de muncă create sînt, în marea lor majoritate, locuri de muncă cu productivitate slabă și mediocru remunerate. Abaterea de productivitate între SUA și celelalte țări poate fi explicată prin preponderența sectorului terțiar, frînă a creșterii productivității globale a economiei. Două întrebări decurg de aici: mai întîi, și-ar fi putut permite Europa o rată de creștere a productivității la fel de scăzută, atunci cînd fiecare țară europeană se găsea mai expusă decît SUA față de schimbul internațional de mărfuri, sau SUA este mai capabilă decît orice altă țară să reziste mult timp la tendințe structurale, la deficit comercial? A doua întrebare se referă la corelația stabilită între urmărirea flexibilității și efectele productivității: SUA a reușit, cum se pretinde, să devină mai flexibilă atunci cînd cîștigurile de productivitate au rămas inferioare celor din Europa?

Dar problema flexibilității se pune cu și mai multă importanță la nivelul întreprinderii, ceea ce îi prilejuiește lui Sergio Bruno realizarea unei distincții între aspectele cantitative și cele calitative ale flexibilizării. Avînd ca sistem de referință tot un model keynesist, este construită o nouă analiză a expansiunii economice. Astfel, nici o întreprindere n-ar putea să-și crească producția în cîteva săptămîni sau luni pentru a răspunde unei cereri crescute înainte ca sporirea cererii să aibă loc, constituind în timpul dorit excedente corespunzătoare. Dar,

dat fiind că realizarea prealabilă a acestui excedent ia luni de zile sau chiar ani, decizia de a crește capacitățile productive trebuie să fi fost luată înainte de modificarea efectivă a cererii, deci pe baza previziunilor optimiste asupra unui viitor relativ îndepărtat.

• Plecînd de la această analiză diferită, autorul apreciază că se poate explica expansiunea prelungită și neinflaționistă care a urmat celui de-al doilea război mondial în virtutea unei secvențe temporale — previziuni - decizii - evenimente — de-a lungul căreia întreprinderile trebuie să planifice, pentru fiecare perioadă, excedente și să nu își schimbe orientarea pînă ce previziunile lor optimiste nu se concretizează. Circuitul macroeconomic nu mai este determinat de către fluctuațiile curente ale cererii finale, ci mai degrabă de o secvență dinamică mai complexă în care previziunile de vînzare antrenează creșterile capacităților de producție; la rîndul lor, aceste decizii contribuie, pe de o parte, datorită cheltuielilor pe care le implică, la creșterea cererii finale care tinde să valideze pornirile de expansiune anterioare; pe de altă parte, ele permit procedera la ajustări flexibile, la creșteri exogene eventuale ale cererii (menținerea dinamică a secvenței de expansiune depinde mai mult decît de orice de reînnoirea, de la o perioadă la alta, a anticipărilor optimiste). Dar, ritmul de creștere a capacității de producție, reluarea fazelor de creștere a cererii se lovesc, mai repede decît în trecut, de limitele capacităților de producție. Ca urmare, vor fi prescrise măsuri restrictive mai precoce și mai stricte, iar previziunile vor fi opuse și creșterea capacității de producție va fi redusă, ceea ce va face oferta mai rigidă față de tentativele de reluare ulterioare.

Modelul descris reflectă o fațetă nouă și diferită a flexibilității: diferită de conceptul clasic care leagă variabilitatea curentă a costurilor și prețurilor de condițiile inerente procesului productiv, în sistemul autorului, rata dezvoltării rămîne pozitivă, chiar dacă modestă. Acest fenomen se explică ușor prin faptul că, în cadrul sistemelor, previziunile de expansiune nu se referă decît la anumite sectoare; ceea ce lipsește este o anumită încredere în ceea ce privește ciclul de expansiune general și durabil.

În ceea ce privește latura calitativă a flexibilității, ea are în vedere transformările ce intervin în viața unei întreprinderi în legătură cu relațiile ei cu mediul, cu integrarea acesteia în procesul de producție, relații bazate pe procese inovatoare. Dacă aspectele tratate pînă în acest punct al articolului, au avut în vedere flexibilitatea esențialmente cantitativă — de natură statică și mecanică în primul capitol, dinamică și sistemică în cel de-al doilea —, flexibilitatea care se impune într-un context puternic inovator este în mod esențial calitativă. Dar atunci cînd o mare parte a competitivității se sprijină pe creativitate, forța de muncă trebuie mai mult ca oricînd calificată și motivată. Astfel, se ajunge la situația apariției unei antinomii între strategiile axate pe flexibilitate cantitativă și pe slăbirea forței contractuale a muncitorilor, pe de o parte și strategiile care susțin imperativele de flexibilitate calitativă și implicarea muncitorilor în procesele de inovație, pe de altă parte. Profesionalitatea, organizarea muncii, tehnologia, departe de a fi date obiective, constituie un tot ale cărui elemente sînt interdependente și care, la rîndul lor, interacționează asupra cercului relațiilor industriale și asupra celui al strategiilor antreprenoriale, mai complexe.

Studiile empirice fac să apară comportamente foarte diverse în întreprinderi mai mult sau mai puțin novatoare în ceea ce privește concepțiile lor de muncă. Pentru întreprinderile cele mai puțin novatoare, munca este esențialmente o restricție, o sursă de rigiditate. Pentru cele mai novatoare, este, dimpotrivă, o resursă; în această calitate, această resursă nu este numai conservată, dar este înțeleasă ca o sursă de inovații. Obiectivul este, deci, de a o pune în valoare la maximum.

Nu se știe, însă, prea bine în ce trebuie sau poate să constea o valorificare a resursei umane făcute în funcție de flexibilitatea activității productive. Depinde ea de achiziționarea simultană a unei multitudini de cunoștințe și de îndemnări, adică de o polyvalență dată sau, mai mult, de facultatea de asimilare, adică de știința de a adapta în scopuri creatoare ceea ce a dobândit fiecare pentru a rezolva noile probleme? Și care sînt cele mai bune criterii cerute pentru o astfel de formare, din punct de vedere educativ și/sau al formării profesionale?

Dacă pînă acum primul articol a operat cu câteva categorii economice specifice, cel de-al doilea, intitulat „Clase sociale și flexibilitate” și semnat Paolo Calza Bini folosește o terminologie mai apropiată sociologului, privind conceptul de flexibilitate, ca și transformările induse de aceasta, într-o strînsă legătură cu socialul. Implicațiile și consecințele induse în ceea ce privește forța de muncă — structura socio-profesională și pe vîrste, calitatea acesteia — sînt urmările în primul rînd la nivelul întreprinderii, dar și structural și teritorial, din perspectiva comparației prezent — trecut.

Descentralizarea productivă, în calitate de transformare strategică a comportamentului întreprinderii, a apărut în Italia (dar nu numai în această țară) ca reacție la strategiile politice precedente ale întreprinderilor care constau, concret în a favoriza concentrarea producției industriale, în a căuta economie de scară și în a dezvolta controlul social direct al forței de muncă.

Alienarea, accelerarea cadențelor, stressul legat de muncă, restructurările de creștere și/sau de control generau o conflictualitate crescîndă, favorizată de dezvoltarea caracterului masiv și de omogenizarea forței de muncă și antrenînd solidaritate și organizare muncitorească, critici ale muncii capitaliste industriale și o contracultură ce lega familiile, comunitățile teritoriale și noile generații.

Problema rigidității forței de muncă, care a fost inserată în acest context ca un cost mai puțin variabil decît o prevăzuse teoria economică, a constrîns întreprinderile să reconsidere formele de organizare în ansamblul lor, reducînd importanța altor costuri fixe și transformînd unele dintre ele în costuri variabile. Mai mult decît atît: organizarea producției a trebuit să determine optimul aflat la intersecția curbelor ce reprezintă rata de inovare, costul schimbării modelului și ceea ce se numește „jobs shops”, astfel încît produsele să fie în concordanță cu cererea, din punct de vedere cantitativ, calitativ și sortimental. Toate acestea le-au determinat să reducă efectivele de forță de muncă care prezentau mari riscuri de învechire, o slabă productivitate și/sau o slabă putere de reconversiune și un potențial de valorificare redus.

Formele de organizare flexibile care se pot dezvolta sînt legate de numeroasele variabile inerente contextelor în care se înserează. Aceste reconversii pot să se efectueze după diverse modalități. Ele au dat naștere, în cursul ultimilor ani, unor profunde transformări, dezvoltînd „descentralizarea spațială” (sau transferul unor centre de producție către țările care s-au ridicat ca Hong Kong, Coreea etc.), „descentralizarea flexibilizantă” (sau reorganizarea raporturilor avute cu „indotto” * în vederea reducerii diverselor rigidități—salariale, numerice, organizaționale — ale tehnicilor și stocurilor), „descentralizarea autonomizată” (sau redistribuirea între întreprinderi de talii diverse a rolurilor și specializărilor în ciclurile de producție, reducînd controalele ierarhice și dezvoltînd rețelele de cooperare între ele).

Tendința de a face schimbări strategice nu este, deci, dictată numai de căutarea unei flexibilități interne a întreprinderii sau numai de tactica de flexibilizare în utilizarea forței de muncă din partea întreprinderii. Nu este vorba numai de exigențe de flexibilitate salarială sau numerică, ci mai degrabă de construirea de strategii de organizare mai flexibile și mai coordonate în toate tipurile de întreprinderi. Factorii determinanți nu sînt numai costul, dar și organizarea capacităților pentru o ripostă adecvată la conflictualitățile interne și la fluiditățile externe ale pieței.

Compartimentarea organizării întreprinderii (conducere, proiectare, producție, aprovizionare, marketing) provoacă o divizare în societăți autonome, antrenînd relații de la grup la grup și se extinde pe piață și în teritoriu, contribuind, pe de o parte, la terțializare și, pe de altă parte, la schimburi, comunicări și interdependența întreprinderilor. Sistemul de întreprinderi se substituie întreprinderii fordiste și „indotto”-ului său și întreprinderii monosectoriale, antrenînd glisări și substituiri. Directorii întreprinderilor industriale se deplasează către sectoarele financiar și comercial, muncitorii cei mai calificați și mai socializați încep să lucreze pe cont propriu, reperînd posibilitățile de străpungere pe piață.

Toate aceste transformări s-au reflectat nu numai în schimbarea strategică la nivel microeconomic, ci și în descompuneri la nivel sectorial și teritorial, epocile în care s-a făcut simțită necesitatea unei reconversii, ca și urgența acestei necesități, fiind foarte diferite de la un sector la altul, de la o ramură, întreprindere, regiune la alta. În sectoarele și întreprinderile care atinseseră deja o mare flexibilitate sau o puternică dezvoltare, reconversiunile au fost realizate cu costuri scăzute comparativ cu toate (sau aproape toate) grupele stratificării mîinii de lucru; și aceasta pentru că familiile au jucat un rol de amortizor fie al șomajului temporar, fie al precarității locului de muncă. Forțele de muncă ale noii generații, mai ales cele mai puțin calificate, și cele care au cel mai slab potențial de valorificare au întîlnit în acest timp și grave dificultăți de inserție în zonele teritoriale cu sistem productiv flexibil.

Se poate spune, se apreciază în final, că raportul flexibilitate-clase sociale (înțelese ca stratificare a mîinii de lucru) este foarte strîns, fie

* „Indotto” — ansamblul activităților productive, de dimensiuni limitate și situate într-o zonă determinată, generate prin comanda unei întreprinderi mari care consideră că este mai rentabil să descentralizeze o parte a producției sale.

că este considerat din punct de vedere al efectelor pe care flexibilitatea socială le poate produce în structura socială (cum sînt modificarea identităților „actorilor” și a comportamentului lor eventual ulterior), fie că este considerat sub unghiul dinamicii rigiditate/flexibilitate și al eventualelor reversibilități.

Parcurgînd aceste materiale, descoperim probleme și întrebări noi legate de acest concept tinăr, dar cu o mare aplicabilitate în sistemele economico-sociale. Particularitățile lui legate de unghiul de vedere și de categoria de referință sînt tot atîtea procese al căror studiu se impune, într-o analiză a evoluției. Economia este în condițiile de astăzi un sistem mereu schimbător de legături, care parcă nu mai respectă vechile modele, iar munca, cu întreaga sa sferă de cuprindere, este mai mult ca oricînd, fiind legată în mod fundamental de om, un proces în continuă transformare.

Mirela ZECHEIU