

## „JOCURI” ȘI TIPOLOGII COMPORTAMENTALE ÎN CONFLICTELE COLECTIVE DE MUNCĂ

ION BOBOC

### I. Nivelurile de analiză globală

În cercetarea psihosociologică a conflictelor colective de muncă, există patru mari grupări tematice de abordare :

— prima urmărește *dimensiunile structurale*, prin focalizarea analizelor la nivel instituțional, la nivel organizațional sau la nivelul decizional-politic și public-administrativ (cercetare global-cauzală);

— a doua concentrează cercetările asupra studierii *modului în care sînt finalizate conflictele* colective de muncă, în vederea capturării de caracteristici proprii fiecăruia și cunoașterii strategiilor și tacticilor aplicate de parteneri în situații conflictuale tipice (cercetare evaluativă);

— a treia utilizează *modelele diagnostice sau prognostice, inspirate din teoria jocurilor*, care să permită predicția evoluției conflictelor colective de muncă în plan organizațional, prin gestionarea acestora la nivelul întreprinderii (cercetarea schimbării planificate);

— a patra vizează *dinamica conflictelor* macro- sau micro-economice între două părți (ex. între sindicate și patronat), punînd accent fie pe determinantele comportamentale în conflictele diadice, fie pe derularea concretă a conflictelor între cei doi parteneri (cercetarea dinamicii).

Aceste concentrări tematice sînt adesea interconectate de diverse teorii explicative și de aceea chiar conceptul de *conflict* este tratat sub mai multe accepții.

Sintetizînd numeroase definiții, Roland Foucher și Kenneth W. Thomas propun o accepție mai aproape de ultimele două concentrări tematice, pentru care optăm și noi în studiul de față : „conflictul este un proces care implică reacții (emotive și cognitive) și comportamente și care începe cînd o parte percepe în mod propriu că a fost lezată sau că această altă parte este pe cale de a proceda astfel”<sup>1</sup>.

Această definiție operațională poate acoperi și tipul special de conflict de muncă, întrucît pune trei probleme esențiale aflate în zona acestui tip de conflict social :

— prima este percepția unei nedreptăți, asociată cu o divergență (socială sau economică) față de cealaltă parte, într-o logică a jocului conflictual dual, cu un aranjament logistic distinct între părți;

<sup>1</sup> R. Foucher, K. Thomas, *La gestion des conflits, in Changement planifié et évolution spontanée*, 6, Sillery, Presses de l'Université du Québec, 1991.

— a doua ne spune că această divergență poate fi anticipată, fie pe baza unui model diagnostic, fie pe o analiză a dinamicii conflictului, toate acestea permițând predicția cu privire la reperensimile în planul calității vieții atât la nivelul unei organizații productive (întreprinderea) cât și la nivel societal;

— a treia privește părțile care resimt divergența (ex. sindicatele sau salariații în întregul lor, pe de o parte și puterea decizională din întreprinderi, pe de altă parte).

Criza politică, economică și socială pe care o parcurge în acest moment România, precum și necesitatea selecționării unor priorități în abordarea fenomenului extrem de complex al conflictelor colective de muncă din țara noastră, ne-au obligat să alegem, din câmpul celor patru concentrații tematice, următoarele două niveluri de analiză :

a. — *studiul diagnostic*, avînd ca model teoria jocurilor și utilizînd baza de date de care dispunem la nivel național, în vederea cunoașterii efectelor (negative sau pozitive) în planul calității vieții în general și al calității relațiilor partenoriale în special;

b. — *studiul proceselor*, al componentelor comportamentale-tip, care declanșează și întrețin starea tensională în detrimentul armonizării pacificatoare (peace-keeping), în vederea cunoașterii limitelor pînă la care conflictele colective de muncă tind să degradeze climatul raporturilor de muncă și în final calitatea vieții; cu alte cuvinte, studiul de față își propune să răspundă la două întrebări păsante cu privire la derularea conflictelor colective de muncă în țara noastră : a) — Pornind de la efectele economice actuale, la nivel național, derivate și din conflictele colective de muncă care au avut loc pînă în prezent, care este logica părților implicate (pe axa dissens-consens) și cum se repercutează aceasta asupra calității vieții? b) — Cunoscînd componentele principale ale conflictelor de muncă, în planul comportamental de relație, care sînt condițiile psihosociologice care declanșează sau alimentează stările conflictuale actuale în întreprinderi și ce intervenții pot fi preconizate de politica actuală?

Înainte de a propune răspunsuri și soluții alternative la aceste două probleme, facem o precizare importantă. Ea se referă la importanța și rolul conflictelor colective de muncă în reglarea capacității partenerilor de a face față schimbărilor în viața întreprinderii, într-o nouă logică a intereselor divergente. În acest sens, conflictele colective de muncă trebuie considerate ca naturale, ele constituind tensiometrul schimbării și reglatorul tendințelor excesive competitiv-dominatoare.

Dezvoltarea întreprinderilor este ea însăși purtătoare de conflict iar eforturile partenerilor trebuie să aibă ca sens contracararea sau atenuarea efectelor negative ale conflictelor care pot compromite atingerea obiectivelor vizate. O anchetă asupra președinților, vicepreședinților și altor conducători ai mai multor întreprinderi canadiene, a arătat că aceștia percep conflictele colective de muncă, în contextul preocupărilor lor cotidiene responsabile, ca o activitate care acaparează 20% din timpul lor, iar abilitatea în administrarea conflictelor în întreprinderile pe care le coordonează, condiționează eficacitatea și chiar cariera lor.

De asemenea, o recentă afirmație a vicepreședintelui Confederației Naționale Poloneze a Muncii (WCL), K. Dowgiallo<sup>1</sup>, este și ea relevantă: „este știut la noi faptul că, în viața socială, progresul apare numai din conflictele sociale“. Această aserțiune se bazează pe experiența de peste 10 ani a sindicatelor poloneze cu privire la o nouă democrație a muncii în întreprinderi.

Pretinsa eliminare a conflictelor colective de muncă nu ar însemna altceva decât unilateralizarea relației dintre poziția sau logica patronatului și cea a salariaților (ex. centrarea pe poziția „minimalistă” a patronatului sau centrarea pe poziția „maximistă” a sindicatului, în privința revendicărilor).

Într-un sistem instituțional pluralist, conflictele colective de muncă exercită o forță de presiune care reglează interesele divergente, în sensul concertării pozițiilor ce tind să se polarizeze<sup>2</sup>, iar la trecerea prin ceea ce M. Crozier numește „ucenicia instituțională” (adică prin învățarea proceselor prin care membrii unor subansambluri sociale ajung să treacă de la un sistem de jocuri cu reglare rudimentară, la un sistem de jocuri cu reglare elaborată, care să permită o cooperare mai amplă), o contribuție importantă trebuie să și-o aducă psihosociologia<sup>3</sup>.

Mai mult decât atât, este necesar să depășim clișeu negării evasitotale a conflictelor colective de muncă. Cercetări mai vechi sau mai noi au putut demonstra și efecte pozitive ale acestora, în condițiile unei stabilizări economice, acestea vizând mai ales creșterea capacității de apărare a intereselor comune părților, în situații competiționale între întreprinderi sau în concurența externă, sporirea concentrării pentru atingerea obiectivelor comune, plierea mai ușoară la un stil al liderului etc. Studiul plingerilor și revendicărilor sindicale a permis concluzia că solidaritatea cu logica sindicatului (sau patronatului) în caz de conflict, conferă nu numai o sporire a forțelor uneia dintre părți ci și a nivelului competitiv al întreprinderii în ansamblul ei<sup>4,5</sup>. Noua paradigmă a conflictelor colective de muncă vizează criteriul raționalității și consensului, nu al dominației unuia sau altuia; limitele raționalității unui conflict colectiv de muncă se măsoară după nivelul colaborării pentru găsirea de compromisuri alternative.

Pornind astfel de la cele două concepții opuse (una de negare a conflictelor de muncă și cealaltă de centrare pe conflict, considerat ca unică sursă de progres), problema care ne-a interesat aici a fost tocmai găsirea unei „linii de echilibru”, care se întilnește cu calitatea vieții. Într-un studiu recent publicat, am ajuns la concluzia că în prezent, departe de a avea o contribuție benefică la viața economică a întreprinderilor, conflictele colective de muncă au accentuat degradarea calității vieții.

<sup>1</sup> K. Dowgiallo, în *Cotidianul*, 13 nov. 1991.

<sup>2</sup> R. Hyman, *Pluralism, Procedural Consensus and Collective Bargaining*, în *British Journal of Industrial Relations*, 1978.

<sup>3</sup> P. K. Edwards, *Conflict at Work, A Materialist Analysis of Workplace Relations*, Oxford, BSN, Blackwell Ltd., 1986.

<sup>4</sup> P. D. Sherer, M. Morishima, *Roads and Roadblocks to dual Commitment: Similar and Dissimilar Antecedents of Union and Company Commitment* în *Journal of Labor Research*, vol. 10, 1990

<sup>5</sup> G. E. Hurczko, *Attitudinal and Behavioral variables related to Participation in Union Activities*, în *Journal of Labor Research*, 4, 1983.

## 2. Dinamica și determinanții conflictelor de muncă: o „disecție” a conduitei psihosociologice a partenerilor

Pornind de la observația directă și de la studiul documentelor care înregistrează declanșarea, desfășurarea și soluționarea primelor 81 de conflicte de muncă din România, după apariția noului cadru legislativ, am încercat să determinăm tendința partenerilor sociali din întreprinderi de a avea o conduită consensuală sau disensuală.

Aceste două opțiuni pot fi reprezentate pe două axe: una care vizează satisfacerea globală a intereselor societății (sau fiecărei unități productive) pentru o nouă calitate a vieții, alta care afirmă interese parțiale și solicită creșterea calității vieții doar pentru un grup revendicativ, care se consideră nedreptățit.

În analiza jocului concret de interese care practică logici diferite și strategii proprii în situații de conflict, există două perspective complementare de abordare:

- studiul dinamicii conflictelor (abordarea *proceselor* implicate) și
- studiul comportamentului părților (abordarea *determinanților*).

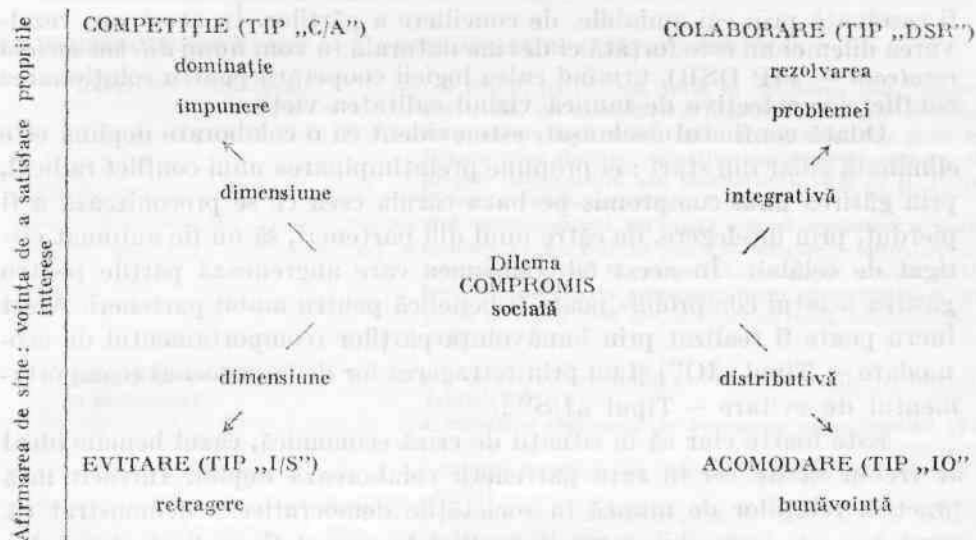
Complementaritatea celor două moduri de abordare reiese din necesitatea corelării unui proces extrem de complicat de rezolvat, care se află la intersecția celor două logici divergente și interese specifice și pe care cercetătorii în psihologia socială îl numesc „dilema socială”<sup>1</sup>. Aceasta apare la confluența dintre mai multe tipuri de conduită psihologică, dintre care cele mai importante sînt: conduita de *competiție/adversitate* (bazată pe dominație și impunere — tipul „C/A”), conduita de exprimare a unei posibile *injustiții/segregări* (bazată pe frustrație ca declanșator — tipul „I/S”) și conduita „*imaginii în oglindă*” sau a falsei percepții (bazată fie pe tendința captării bunăvoinței, fie pe tendința evitării partenerului, ignorîndu-i meritele în favoarea prezentării unilaterale a propriilor merite în fața opiniei sau a mediatorului — tipul „IO”).

După mai mulți autori<sup>2</sup>, tipurile de comportamente pot fi distribuite pe două axe care așează părțile în procesul *dilemei sociale*, concretizată în *compromisul* solicitat părților, acesta avînd rolul de a focaliza două fenomene strîns legate între ele: orientarea comportamentului și obiectivele strategice urmărite. Ambele părți pot viza afirmarea proprie exclusivă (satisfacerea intereselor specifice) sau cooperarea (satisfacerea interesului celuilalt).

Aceste două fenomene pot fi redată și ca două dimensiuni care urmăresc, prin conflict, creșterea calității vieții tuturor (dimensiunea integratoare) sau numai pentru o parte și anume pentru cei care fac presiuni pentru obținerea unor revendicări parțiale, egoiste (dimensiunea distributivă). Cele două dimensiuni funcționează în interiorul a două axe, așa cum sînt redată în figura de mai jos:

<sup>1</sup> D. Myers, *Social Psychology*, London, McGraw Hill, 1990; R. Foucher, K. Thomas, *La gestion des conflits*, in *Changement planifié et évolution spontanée*, Sillery, Presses de l'Université du Québec, 1991.

<sup>2</sup> R.R. Blacke, J.S. Mouton, *The Managerial Grid*, Houston, Gulf Publishing, 1964; R.A. Cosier, T. L. Ruble, *Research on Conflict Handling Behavior: An Experimental Approach in Academy of Management Journal*, vol. 24, 1981; R. Foucher, K. Thomas, *Op. cit.*; A. Rondeau, *La gestion des conflits dans les organisations*, in I.F. Chanlat (dir.), *L'individu dans l'organisation*, Quebec, Presses de l'Université Laval, 1990.



Cooperare: voința de a satisface interesele celeilalte părți

Fig. 1—Tipuri de conduite psihosociologice și strategii în situații de conflict (după R. Foucher K. Thomas, *Op. cit.*)

Deși pare simplu de analizat, tabelul tipurilor de conduite psihosociologice și a strategiilor optionale de mai sus, are un cîmp extrem de divers de dileme sociale în cazul conflictelor de muncă colective. Varietatea răspunsurilor alternative, de diversitatea dilemelor sociale, poate fi sintetizată în răspunsul la o singură întrebare: „cum pot ajunge părțile la acceptarea interesului unuia, fără a satisface în totalitate interesele celuilalt?”

Avînd în vedere că esența unui conflict colectiv de muncă vizează direct calitatea vieții, problema care așează partenerii în dileme este aceea de a opta între sporirea calității vieții unei părți în detrimentul celeilalte (competiție și adversitate) sau creșterea colectivă a calității vieții, adică rezolvarea revendicărilor în mod global (colaborare).

Dacă partenerii vor avea tendința să opteze pentru strategia unui *joc-cu-sumă-nulă*, în care ambii pierd, împărțind în mod egal responsabilitatea degradării calității vieții<sup>1</sup>, atunci dilema socială a conflictului va fi forțată de greve sau lock-out, în care caz, mai devreme sau mai târziu, costurile reciproce vor fi mult mai mari decît beneficiile de pe urma conflictului deschis (TIP „C/A”), toemai datorită opțiunii pentru o logică a confruntării.

Dacă partenerii vor opta pentru o strategie de *joc-cu-sumă-non-nulă*, în care ambii își împart câștigurile<sup>2</sup>, atunci dilema socială a conflictului va

<sup>1</sup> Cătălin Zamfir, *Calitatea vieții ca obiectiv politic*, în *Calitatea vieții*, anul 1 nr. 1/1990.

<sup>2</sup> R. Foucher, K. Thomas, *Op. cit.*

fi rezolvată prin căi amiabile, de conciliere a părților. În acest caz, rezolvarea dilemei nu este forțată ci devine naturală (o vom numi *dilemă socială rezolvată* — TIP DSR), urmînd calea logicii cooperării pentru soluționarea conflictelor colective de muncă vizînd calitatea vieții.

Odată conflictul declanșat, este evident că o colaborare deplină este eliminată chiar din start: el propune preîntîmpinarea unui conflict radical, prin găsirea unui compromis pe baza căruia ceea ce se preconizează a fi pierdut, prin înțelegere, de către unul din parteneri, să nu fie automat cîștigat de celălalt. În acest fel, tensiunea care angrenează părțile pentru găsirea acestui compromis poate fi benefică pentru ambii parteneri. Acest lucru poate fi realizat prin bunăvoința părților (comportamentul de acomodare — Tipul „IO”) și nu prin retragerea lor de la negocieri (comportamentul de evitare — Tipul „I/S”).

Este foarte clar că în situații de criză economică, cazul benefic ideal ar trebui să fie cel în care partenerii colaborează deplin. Întrucît însă practica relațiilor de muncă în societățile democratice a demonstrat că acest caz este imposibil, întrucît conflictele nu pot fi eradicate total din practica relațiilor de muncă, problema fundamentală rămîne ca eventualele conflicte să fie rezolvate cu cit mai puține pierderi în planul calității vieții la nivelul întregii societăți. Cu alte cuvinte, în mod concret, este necesar ca politica socială să-și orienteze acțiunile (legislative, instituționale) în vederea organizării unor raporturi bazate pe apropierea partenerilor (logica colaborării) și nu pe distanțarea lor (logica dominației). Aceasta este prima și cea mai importantă soluție a reglementării relațiilor de muncă, prin instituționalizare. Alternativa la această soluție apare în cazul în care opțiunea pentru conflict deschis a uneia dintre părți (consiliul de administrație sau sindicat) primează față de opțiunea pentru negocieri colective: în acest caz apare necesitatea „gestionării conflictelor” la nivel de întreprindere sau la alte nivele (de ramură, național).

O asemenea „administrare a conflictelor” presupune efectuarea prealabilă a unei „diagnoze a conflictelor colective de muncă” pe plan național și pe plan local (în întreprinderi) pentru a cunoaște starea conflictuală și sursele potențiale de conflict, precum și determinanții comportamentali care se află la originile declanșării și evoluției conflictelor colective de muncă.

O astfel de diagnoză am efectuat și noi, avînd ca bază de date fișele de conflict elaborate pentru primele 81 de conflicte colective de muncă care s-au derulat în România în perioada februarie-iulie 1991.

Pentru a cunoaște componentele unui conflict, am studiat tipurile și pozițiile de conduită psihosociologică prin analiza acestor fișe de conflict și am reușit să identificăm următoarele caracteristici — tip repetabile, resimțite ca atare de salariații aflați în conflict cu consiliile de administrație:

OBIECT DE CONFLICT	DECLANȘATOR COMPORTAMENTAL
- Integritate profesională	- a fi frinat, parțial sau total în realizarea unor drepturi materiale, de exercitare a funcțiilor sindicale ce trebuie recunoscute de Consiliul de administrație, dar și de realizarea unor dorințe, obiective sau proiecte care nu sînt proprii (sindicatului sau salariaților), cum ar fi participarea la conducere (TIP „DSR”);
	- sînt impuse salarii, nu există o bună organizare a muncii conducerea nu este în stare să asigure: aprovizionarea tehnico-materială și energetică, locuri de muncă stabile, locuință, normative corespunzătoare diferențiatore, program de lucru de 8 ore, autonomie reală, re tehnologizare (TIP „DSR”).
- Integritate profesională și psihologică	- a fi obiect de sancțiuni, considerate ca injuste, inechitabile (TIP „I/S”);
	- a resimți o segregatie în acordarea unor drepturi (TIP „I/S”);
	- a deturna beneficii sau produse în contul conducerii (TIP „I/S”);
	- a proteja sau subevalua anumite categorii de salariați sau a încălca schema unor posturi considerate ca neproductive sau a diferenția în interiorul aceleiași categorii profesionale (TIP „I/S”);
	- a face discriminări între ramuri economice sau profesionale (TIP „I/S”);
- Integritate psihologică	- a avea sentimentul prezentării deformate a opiniilor proprii de către cealaltă parte (TIP „IO”);
	- a se simți marginalizat sau înjosit în fața opiniei publice sau în negocieri (TIP „IO”);
	- a vedea teritoriul psihologic și viața grupului invadate contra voinței (TIP „IO” și TIP „DSR”);
	- a prezenta o imagine proprie favorabilă în interior și exterior, în opoziție cu prezentarea unei imagini negative a partenerului (TIP „IO”).
- Integritate psihologică și morală	- a suporta acuzații, insulte care rănesc (TIP „C/A”);
	- a fi obiectul rupturii unei înțelegeri anterioare, violării unor legi, reguli sau norme (TIP „C/A”).
- Integritate profesională și financiară	- a fi depozitat de bunuri, de resurse și de beneficii (TIP „C/A”);
	- a fi victima unor distribuiri înjuste de resurse sau de recompense financiare (TIP „C/A” și TIP „I/S”);
	- a solicita rezolvarea drepturilor acum, aici și în totalitate (TIP „C/A” și TIP „DSR”);
	- a amenința sau a face grevă (TIP „C/A”);
	- a amîna fuzarea unei decizii comune, a fi în dezacord total, a cere anihilarea partenerului, a refuza informații sau a fi privat de informații, a întreprinde comunicarea (TIP „C/A”).
- Integritate financiară, morală sau fizică	- a suporta pagube (financiare, morale sau fizice) în favoarea unor alte grupuri sau persoane (TIP „C/A”)
- Integritate fizică, morală și psihologică	- a suporta un atac fizic (TIP „C/A”)

Fig. 2 — Modelul componentelor comportamentale ale unui conflict colectiv de muncă (după R. Foucher, K. Thomas, *Op. cit.*)

După cum se poate observa din acest tabel, celor patru tipuri fundamentale de conduită psihosociologică le corespund 7 posibile obiecte de conflict. Putem astfel lesne proceda la o legare a declanșatorului comportamental (care provoacă fie nedreptate, sau frustrație, fie o manipulare<sup>1</sup>) de obiectul conflictului (litigiului).

Tipurile „C/A” și „I/S” concep obiectul litigiului preponderent în funcție numai de propriile interese (viziune egocentrică), pe când tipurile „DSR” și „IO” se raportează și la interesele partenerului (viziune integrativă).

„Viziunea egocentrică — arată Foucher și Thomas — face mai puțin probabilă adoptarea ulterioară a comportamentelor de colaborare”<sup>2</sup>.

Dilemele sociale ca procese aflate în zona compromisului, interferează toate cele patru tipuri de conduite psihosociologice punând în joc atât dimensiunea egocentrică, distributivă, cât și cea integrativă, care să mulțumească ambele părți.

În acest fel, am reușit să identificăm și tendințele pentru o viziune egocentrică sau una integrativă în raport cu revendicările vizînd calitatea vieții, după maniera în care partenerii sociali din întreprinderi tind să soluționeze „paradoxul prizonierilor” în domeniul calității vieții: dacă unii actori sociali vor să-și ridice calitatea vieții pe seama celorlalți se va naște inevitabil o situație de competiție, centrată pe viziunea egocentrică, din care toți pierd; dacă ei vor să colaboreze, vor câștiga împreună<sup>3</sup>.

Rezultatele obținute sînt centralizate în situația care urmează:

TIPURI DE CONDUITĂ PSIHOSOCIOLOGICĂ	TOTAL GENERAL COMPORTAMENTE EXPRIMATE	OPȚIUNI		STRATEGII PE CARE SE CENTREAZĂ
		Nr.	%	
TIP „DSR”	125	60	48,0	integrativă
TIP „C/A”		45	36,0	distributiv-egocentrică
TIP „I/S”		18	14,4	distributiv-egocentrică
TIP „IO”		2	1,6	integrativă

După cum se poate observa din acest tabel, opțiunea strategică pentru dimensiunea distributiv-egocentrică în conflictele colective de muncă desfășurate în România în perioada primelor 6 luni după apariția Legii 15/1991, este superioară celei integrative (50,4% față de 49,6%) și aceasta în condițiile în care datele de care dispune Ministerul Muncii și Protecției Sociale nu acoperă în totalitate situația grevelor, destul de numeroase (de aceea nici situațiile de acest gen prezentate în mass-media, nu concordă cu statistica MMPS). Ceea ce este mai grav constituie faptul că opțiunile strategice ale partenerilor sociali pentru un comportament bazat pe adversitate în rezolvarea revendicărilor parțiale s-a accentuat odată cu punerea în aplicare a noii legislații, ceea ce denotă o nemulțumire generală (a sala-

<sup>1</sup> Nye (1973) definește „provocarea” ca pe „un fapt de a căuta (voluntar sau involuntar) să creezi o nedreptate”, iar „manipularea” ca pe o „dorință de a impune propria manieră de a vedea lucrurile fără știrea celuiilalt” (apud R. Foucher, K. Thomas, *Op. cit.*)

<sup>2</sup> R. Foucher, K. Thomas, *Op. cit.*

<sup>3</sup> Cătălin Zamfir, *Op. cit.*



riaților mai ales) cu privire la calitatea vieții în România și una specială care vizează protecția socială a celor cu salarii fixe. Acesta este și motivul pentru care, din totalul tipurilor de revendicări cele mai numeroase sînt cele materiale (mai ales salariale).

Continuînd analiza situațiilor statistice din MMPS, am constatat existența unui număr important de salariați ca participanți la conflictele colective de muncă din totalul personalului întreprinderilor (peste 40%).

Așa cum arătam și cu alt prilej, o cauză (valabilă pînă în luna iulie 1991) a fost inexistența legii sindicatelor, la care se adaugă altele, vizînd întreaga legislație privind raporturile de muncă (ne referim la carențe ale acesteia), care au alimentat un adevărat ritual revendicativ al sindicatelor, alarmate de degradarea calității vieții, cel mai acut resimțită de salariați<sup>1</sup>.

### 3. Concluzii și propuneri

1. Conflictele de muncă într-un sistem democratic, participativ, sînt fenomene naturale, dar nu neapărat și raționale. Studiul revendicărilor, comportamentelor și evaluarea rezultatelor obținute în urma desfășurării conflictelor de muncă din România în perioada 1990—1992 ne îndreptățește să afirmăm că pînă în prezent tranzacțiile implicate în conflictele colective de muncă, cu privire la calitatea vieții, au urmat mai degrabă traiectoria competiției, a distribuirii resurselor (și ele sărace) în mod individualist, antrenînd efecte inflaționiste (de ex. : fenomenul Valea Jiului). Politica socială trebuie să încadreze într-un context integrativ soluționarea aspirațiilor parțiale, asigurînd concordanța dintre componentele situației globale de viață ale grupurilor de interese și necesitățile și aspirațiile lor;

2. Componentele consensuale într-un moment de criză structurală, în care problema fundamentală pleacă de la supraviețuirea biologică și traversează întreg complexul distribuirii efectelor muncii și productivității ei, trebuie învățate printr-o ucenicie practică, dar instituționalizată. Distribuția sărăciei și tranzacția creșterii economice pot cel mult amîna negocierea pe termen scurt a unui viitor incert. Schimbarea structurii întregii economii trebuie deci corelată cu schimbarea concomitentă a structurilor decizionale vechi, care nu cunosc strategiile consensuale și înlocuirea lor cu instituții și organisme paritare, în care participarea salariaților și decizia administrației, pot asigura în mod voluntar tranziția la un tip de economie socială de piață. „Spațiul competitiv” non creat, precum și „spațiul de expansiune economică” deja instituit în întreprinderi, trebuie completat urgent de un „spațiu social”, participativ, la luarea deciziilor;

<sup>1</sup> Ion Boboc, *Conflicte sociale*, în *Realitatea românească*, nr. 227—228/5—6. VII. 1991.

3. Balanța conflictuală a relațiilor de muncă se inclină în prezent, sub presiunea sindicatelor, înspre refuzul schimbărilor actuale, dar nu ale schimbărilor de perspectivă și acestea, deocamdată, confuze și doar declarative. Problema vizată este a organizării noilor structuri și nu a sensului către economia de piață. De aceea, politica socială actuală trebuie să-și definească în mod clar intențiile, obiectivele și eșalonarea lor pe termen scurt, mediu și de perspectivă și mai ales să ofere garanțiile minime în vederea unei calități a vieții pe care oamenii să o poată percepe, pentru a reînnoa o nouă solidaritate umană în fața supraviețuirii și creșterii economice.