

PIAȚA MUNCII – PIAȚĂ DUALĂ

CONF.UNIV.DR. ALINA BĂDULESCU

Universitatea din Oradea

Facultatea de Științe Economice

Str. Universității nr. 1

410087-Oradea

tel. 0259-4084276

e-mail: abadulescu@uoradea.ro

One of the explanations found by economic theory in order to explain the labour market failures, including unemployment and inequalities, e.g. individuals with the same features but having different wages, was the theory of segmented or dual labour market. A market with two sectors, primary and secondary, with no mobility between them, was the object of lots of studies conducted beginning with the years 50 and 60, but also empiric research, both in developed and underdeveloped economies.

Departate de a fi o piață omogenă, piața muncii este o piață puternic segmentată, iar dualismul său este o formă particulară a acestei segmentări. Dacă analiza dualismului a marcat puternic lucrările curentului instituționalist în anii '50 și '60, acest domeniu a fost ulterior abandonat, pentru ca apoi să recâștige interes în anii '80, sub impulsul a trei factori. Pe de-o parte, lucrările privind țările în curs de dezvoltare s-au ocupat de funcționarea unei economii în care coexistă un sector industrial urban, un sector rural tradițional și un șomaj important [Harris, R. și Todaro, M., 1970, pp. 126-142]. Pe de altă parte, observarea empirică a piețelor muncii, și în special a celei americane, a permis constatarea faptului că locurile de muncă create în anii '70-'80 au fost aproape exclusiv locuri de muncă „defavorizate” (adică locuri de muncă „secundare”). În sfârșit, instrumentele analitice aflate la dispoziția economiștilor oferă azi posibilitatea de a ține cont de o asemenea realitate în cadrul de analiză oferit de teoria neoclasică³⁶.

Piața muncii este segmentată, fiind compusă din două „sectoare” sau „segmente”. În cadrul primului, numit și sector primar, salariile sunt mai mari, stabilitatea locurilor de muncă este mai ridicată și există perspective importante de carieră. Acest sector este alcătuit, mai ales, din firme mari, care au constituite piețe interne ale muncii: promovarea indivizilor, cariera acestora și nivelul salariilor sunt determinate în mare parte de evoluția lor în cadrul acestei piețe interne. Sectorul secundar posedă caracteristici opuse: salariile au un nivel scăzut, mișcarea sau fluctuația personalului este mare, salariații nu beneficiază, în general, de perspective de carieră în cadrul întreprinderii, firmele – mai mici – neavând organizată o piață internă. Mobilitatea lucrătorilor între cele două segmente este extrem de redusă.

Această structură a pieței muncii lasă loc și pentru șomaj, care alcătuiește, într-un fel, cel de-al treilea segment al acestei economii compartimentate.

³⁶ Guedj-Zajdela, H., *Politique d'emploi public sur un marché du travail dual*, Mad, Paris, 1989

Suntem astfel tentați să ne întoarcem la teoria capitalului uman pentru a explica constituirea structurilor de acest tip: sectorul primar va fi format din lucrători care au beneficiat de o anumită formare, în timp ce în al doilea sector muncitorii sunt necalificați. Aceasta ar ignora însă faptul că indivizii care compun economia au caracteristici productive identice; din motive încă necunoscute, unii salariați rămân în sectorul secundar, în timp ce alții, care nu se deosebesc la început de ceilalți, obțin un loc în sectorul primar, acest fapt relevând proprietăți ale cererii de muncă. Aceasta este sfidarea pe care teoreticienii dualismului³⁷, ce aparțineau la început curentului eterodox, au lansat-o teoriei neoclasică³⁸.

Un răspuns imediat, dar eronat, ar fi să ne imaginăm că sectorul secundar funcționează într-un mod pur concurențial, în timp ce piedicile în fața legilor pieței se manifestă în cadrul primului sector, concurența imperfectă între firme, asimetria informațiilor, determinarea contractuală a salariilor, de exemplu, putând explica locurile de muncă favorizate. Un asemenea demers este cel care va ghida lucrările apărute după anii '80, dar acesta nu este suficient, pentru că, dacă economia posedă un sector concurențial, acesta ar trebui să fie capabil să asigure resorbția șomajului. Or, aceste economii duale prezintă o subocupare persistentă, anumiți indivizi preferând să rămână șomeri decât să accepte un loc de muncă în sectorul secundar. Este atunci acest șomaj într-o economie duală în mod necesar voluntar? Nu, deoarece șomerii ar accepta bucuros un loc de muncă în cadrul sectorului primar, chiar și pentru un salariu inferior celui oferit de alte firme din sector.

În cadrul primelor lucrări referitoare la această temă, Doeringer și Piore³⁹ asimilează sectorul primar cu ansamblul firmelor care au constituite „piețe interne”. Acest termen desemnează un mod de organizare a muncii care constă în ocuparea locurilor de muncă vacante recurgând mai degrabă la promovări interne decât la angajarea de noi salariați.

O asemenea explicație conduce la considerarea fiecărui sector ca un ansamblu de firme, în timp ce segmentarea primar/secundar se poate regăsi chiar și în interiorul întreprinderii. Dualismul pieței muncii este un fenomen ambiguu: este vorba de o diviziune a locurilor de muncă în cadrul aceleiași firme sau o repartizare între firme? Utilizând teoria contractelor implicite poate fi explicată coexistența celor două tipuri de locuri de muncă în cadrul aceleiași întreprinderi⁴⁰.

Considerăm astfel o firmă izolată, supusă incertitudinii cu privire la mediul său viitor, în timp ce deciziile cu privire la salariile oferite și la numărul angajaților trebuie luate în prezent. Presupunem că toți lucrătorii din economie au caracteristici productive identice și că fiecare lucrător oferă o unitate de muncă. Între firmă și membrii bazinului de ocupare intervin contracte care asigură partajarea riscului și care stipulează salarii independente de starea naturii care se va realiza, precum și un număr de angajați crescător față de aceasta.

Orice explicație ține de sub-optimalitatea *ex post* care caracterizează aceste contracte. În primul rând, prin ipoteză, nu există nicio posibilitate de mobilitate pentru salariați, odată ce

³⁷ Doeringer, P. și Piore, M., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, 1971

³⁸ Guedj-Zajdela, H., *Le dualisme du marché du travail*, Université de Paris-I, 1991

³⁹ Doeringer, P. și Piore, M., *op. cit.*

⁴⁰ Guedj-Zajdela, H. și Zylberberg, A., *Contracts implicites de long terme*, MAD, Université de Paris-I, Document de travail no. 144/1988

starea naturii este cunoscută. Lucrătorii nu pot beneficia de oportunitățile externe, chiar dacă rămânerea în cadrul firmei este dezavantajoasă pentru ei. Mai departe, firma, în anumite stări ale naturii, în special în cele favorabile, ar beneficia de o creștere a angajărilor, ceea ce în modelele clasice era imposibil.

Ideea este deci de a extinde această reprezentare a relației de muncă contractuală ținând cont de posibilitățile de mobilitate ale salariaților și de recrutare de noi angajați din afara bazinului de angajare. Acești lucrători se deosebesc de cei din bazinul de angajare prin faptul că nu sunt „sub contract”, ci angajați temporar. Pentru a răspunde obiecțiilor formulate la adresa teoriei contractelor, trebuie ca situația fiecărui agent să fie optimă *ex post*, ceea ce va garanta caracterul executoriu al contractelor. Pentru a ține cont de ansamblul caracteristicilor unei piețe a muncii duale, trebuie de asemenea explicată stabilitatea locurilor de muncă cu salarii mari.

Toate aceste „ingrediente” se combină în felul următor: în acest context de incertitudine, agenții consideră avantajos să se angajeze în relații contractuale pe termen lung, dat fiind că rata de preferință pentru prezent nu este prea mare. Acest angajament conduce la constituirea unei piețe interne, în cadrul căreia lucrătorii beneficiază de o securitate ridicată a locurilor de muncă; sub contract cu firma, ei vor fi toți angajați dacă o stare favorabilă a naturii se va realiza și vor avea prioritate la reangajare dacă un șoc conjunctural defavorabil îi trimite în șomaj (în SUA, acest sistem se numește „layoff with recall”).

Firma care decide să încheie contracte cu salariații o face pentru că și ea este interesată, constituirea unei piețe interne a muncii fiind reciproc avantajoasă. În aceste condiții, contractul este executoriu, pentru că toți cei implicați sunt interesați să-l respecte. De altfel, în stările favorabile ale naturii, firma recrutează lucrători suplimentari din afara bazinului de angajare. Acești salariați obțin condiții foarte diferite de cele ale salariaților contractuali. Pe de o parte, la echilibru, apare o diferență de salariu între cele două sectoare, lucrătorii din sectorul secundar având salarii mai mici, rezultate concurențial, din legile pieței; pe de altă parte, acești lucrători temporari nu beneficiază de aceeași securitate a locului de muncă ca și salariații contractuali, ei fiind concediați imediat ce conjunctura devine nefavorabilă.

Funcționarea acestei piețe duce deci la o discriminare între agenți cu caracteristici productive identice: unii, sub contract, beneficiază de salarii mari și de stabilitate, iar alții primesc un salariu concurențial și sunt concediați imediat.

Această reprezentare permite clarificarea mai multor fenomene interesante. Incertitudinea mediului este la originea dezvoltării dualismului. În primul rând, în acest mediu incert, este avantajos să se pună în aplicare proceduri de partajare a riscului: mediul incert determină firmele să se protejeze față de riscurile ce ar decurge dintr-o relație de muncă stabilă, cu o anumită rigiditate. În al doilea rând, caracterul riscant al mediului face necesară constituirea unei marje de flexibilitate, asigurată aici de angajarea de salariați temporari, ale căror locuri de muncă prezintă atributele sectorului secundar, și care permit firmei să procedeze la ajustări în funcție de conjunctură.

O astfel de reprezentare ține cont și de o diviziune a locurilor de muncă – caracteristică dualismului – în cadrul întreprinderii: sectorul primar este format din firme a căror rată de preferință pentru prezent este scăzută, în timp ce sectorul secundar reunește întreprinderi cu preferință mai mare pentru prezent.

Pe de altă parte, anumite activități productive sunt caracterizate prin moduri specifice de organizare a muncii. De exemplu, munca în echipă face dificilă observarea productivității individuale, determinând salariații să furnizeze un nivel de efort mai scăzut. Mai mult, sarcinile încredințate unui salariat necesită o anumită formare, pe care un outsider nu o are, ceea ce face ca fluctuația personalului să fie costisitoare. Aceste argumente sunt cele care susțin formarea unui salariu de eficiență. Destinat, în primul caz, încurajării efortului productiv, iar în al doilea caz, reducerii fluctuației forței de muncă, acest salariu de eficiență este în general mai mare decât salariul care asigură ocuparea deplină, și deci conduce la șomaj. Originea acestor organizări diferite ale muncii trebuie căutată în modul de gestiune a forței de muncă adoptat de firme, cu toate că piețele interne, constituind un răspuns adecvat la exigențele de eficacitate a muncii, sunt rezultatul interesului angajatorului.

Noțiunea de piață internă fiind esențială în geneza segmentării, observăm că este ușor de justificat formarea neconcurențială a salariilor în cadrul sectorului primar, recurgând la una dintre abordările enumerate. Sectorul primar se constituie, astfel, din observarea imperfectă a efortului productiv la autori precum Bullow și Summers [1986, pp. 376-425], Jones [1987, pp. 1229-1245], Perrot și Zylberberg [1989, pp. 5-20], în timp ce alții, precum Mac Donald și Solow [1985, pp. 1115-1141] sau Oswald [1985, pp. 160-193], consideră că sectorul primar corespunde sectorului sindicalizat⁴¹.

Cea mai simplă construcție a unei piețe a muncii segmentată constă în juxtapunerea segmentului primar descris mai sus cu segmentul secundar, a cărui funcționare „se apropie” de o piață concurențială. De exemplu, considerațiile de eficiență sunt aici mai puțin pertinente, deoarece munca este de o natură diferită, făcând posibil mai ușor controlul performanțele salariaților, sau, mai mult, negocierile colective nu joacă aici un rol decisiv, gradul de sindicalizare fiind mai mic. În ceea ce urmează, ne vom restrânge la cazul limită în care sectorul secundar este perfect concurențial, fără bariere la intrare. Salariul se ajustează instantaneu, astfel încât să se realizeze echilibrul între cererea și oferta de muncă.

Trebuie explicat un fapt esențial, și anume persistența șomajului într-o economie în care unul dintre sectoare este, teoretic, susceptibil de a absorbi toate persoanele care doresc să lucreze. Pentru aceasta, să presupunem că firmele din sectorul primar practică o politică discriminatorie privind angajările, sau mai precis, că îi privilegiază pe șomerii în raport cu salariații din sectorul secundar. Asupra argumentelor unei asemenea politici vom reveni. Dacă admitem că firmele se comportă conform acestui principiu, atunci existența șomajului este explicată de comportamentul lucrătorilor din sectorul secundar. Într-adevăr, diferența de salariu în favoarea angajaților din sectorul primar face ca aceste locuri de muncă să fie foarte atractive. Dacă șomerii sunt angajați mai ușor decât muncitorii din sectorul secundar de către o firmă din sectorul primar, atunci devine avantajos pentru un individ care dorește să lucreze în primul sector, să se afle în șomaj. Aceasta înseamnă că toți șomerii sunt voluntari în cadrul unei asemenea economii? Într-un anumit sens, da, pentru că orice individ care dorește poate să obțină un loc de muncă în cadrul sectorului concurențial. Dar șomerii sunt de asemenea involuntari, deoarece ar accepta un loc de muncă în sectorul primar la un salariu mai mic decât cel care le este propus. Subocuparea care însoțește o asemenea structură duală este astfel de un tip nou: este vorba de un șomaj de așteptare,

⁴¹ Perrot, A.: *Les nouvelles théories du marché du travail*, Ed. La Découverte, Paris, 1998, p. 101
139

indivizii care-l compun părăsind sectorul secundar pentru a obține un loc de muncă în primul sector.

„Fluxurile migratoare” (între diferitele segmente și stocul de șomaj) proprii acestei economii duale sunt diferite de cele puse în evidență de Harris și Todaro [1970] în analiza dualismului în țările în curs de dezvoltare. În cadrul acelor țări, șomajul este apanajul sectorului industrial urban. Fluxurile migratoare se stabilesc între populația urbană (șomeri sau angajați) și cea rurală (care este în întregime ocupată, dar cu salarii mici).

Dualismul economiilor dezvoltate determină apariția fluxurilor de mobilitate între sectorul secundar și șomaj, pe de-o parte, și între acesta și sectorul primar, pe de altă parte.

Să revenim la ipoteza angajării discriminatorii din partea firmelor din sectorul primar, presupuse a angaja cu prioritate șomeri. Din punct de vedere empiric, acest postulat a fost validat de Clark și Summers [1979, pp. 14-60], iar existența unei „cozi de așteptare” la intrarea în sectorul primar este confirmată de Dickens și Lang [1985, pp. 792-805]. Din punct de vedere teoretic, s-a recurs la „teoria semnalului” (market signalling) pentru a da un conținut rațional unei practici discriminatorii⁴². Presupunem că agenții nu se deosebesc decât prin comportamentul lor de mobilitate între firme, dar ratele lor de fluctuație rămân neobservabile de către angajatori. Agenții cu o rată de fluctuație mică manifestă o mare preferință pentru sectorul primar, locurile de muncă fiind aici mai stabile. Dacă firmele anunță o politică de angajare ce favorizează șomerii, ele îi împing pe agenți să se „auto-selecționeze”: șomajul va fi constituit dintr-o populație a cărei rată de fluctuație este scăzută. Dacă firmele au costuri de fluctuație, o asemenea discriminare este avantajoasă pentru ele⁴³.

Bibliografie

1. Bulow, J. și Summers, L., A Theory of Dual Labor Market with Applications to Industrial Policy, Discrimination and Keynesian Unemployment, în „Journal of Labor Economics”, vol. 4, nr. 3/1986
2. Clark, K. și Summers, L., Labor Market Dynamics and Unemployment: A Reconsideration, în „Brookings Papers on Economic Activity”, vol. 1/1979
3. Dickens, W. și Lang, K., A Test of Dual Labor Market Theory, în „American Economic Review”, nr. 75/1985
4. Doeringer, P. și Piore, M., Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington, 1971
5. Guedj-Zajdela, H., Politique d’emploi public sur un marché du travail dual, Mad, Paris, 1989
6. Guedj-Zajdela, H., Le dualisme du marché du travail, Université de Paris-I, 1991
7. Guedj-Zajdela, H. și Zylberberg, A., Contracts implicites de long terme, MAD, Université de Paris-I, Document de travail no. 144/1988
8. Harris, R. și Todaro, M., Migration, Unemployment and Development: A Two Sector Analysis, în „American Economic Review” nr. 110/1970
9. Jones, S., Minimum Wage Legislation in a Dual Labor Market, în „European Economic Review”, vol. 31/1987

⁴² Jones, S., *Screening Unemployment in a Dual Labor Market*, în „Economic Letters”, vol. 25/1987, pp. 191-195

⁴³ Guedj-Zajdela, H: *Politique d’emploi public sur un marché du travail dual*, Mad, Paris, 1989

10. Mac Donald, I. și Solow, R., Wages and Employment in a Segmented Labor Market, în „Quarterly Journal of Economics”, 1985
11. Oswald, A., The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey, în „Scandinavian Journal of Economics”, vol. 87, nr. 2/1985
12. Perrot, A.: Les nouvelles théories du marché du travail, Ed. La Découverte, Paris, 1998
13. Perrot, A. și Zylberberg, A., Salaire d'efficacité et dualisme du marché du travail, în „Revue économique”, vol. 40, nr. 1/1989