

Flexibilizarea Legislatiei Muncii în Contextul Modelelor Capitalismului

Abstract: *In this paper I will analyze the 2011's flexibilization of labor law in the theoretical framework of varieties of capitalism. The analysis will focus on 4 types of flexibilization: numerical flexibilization, salary flexibility, organizational flexibility and labor-time flexibility. The documents I will compare are the labor law from 2003 and the labor law from 2011. For both laws I have analyzed the same articles corresponding with every flexibilization type and I have identified if there existed any changes. The main idea was to identify if there were any changes in the model of market economy after flexibilization of labor law.*

Keywords: *flexibilization, varieties of capitalism, liberal market economy, liberal market economy, dependent market economy.*

În articolul de fata voi analiza situatia flexibilizarii legislatiei muncii din 2011 în contextul modelelor capitalismului. Practic, voi analiza gradul de flexibilizare al pietei muncii si modalitatea în care a fost influentata tipologia economiei de piata de schimbarile din domeniul legislatiei muncii.

Analiza mea se va concentra pe 4 tipuri de flezibilizare: flexibilitate numerica; flexibilitatea salariului; flexibilitate organizationala si flexibilitate a timpului de lucru (Cato & Stoller, 2004, 34; Atkinson, 1984; Barbieri, 2009, 621), iar documentele analizate vor fi codurile muncii din 2003 (legea 53/2003) si din 2011 (codul muncii din 2003 republicat în monitorul oficial, partea I, nr. 345, din 18 mai 2011).

În final voi încerca sa încadrez capitalismul românesc într-una dintre tipologiile modelelor capitalismului aparute în literatura de specialitate.

Alexandru LIȚĂ

Masterul Studii de Muncă, S.N.S.P.A.
An II, Masterand

1. Modele ale capitalismului

Abordarea modelelor capitalismului (VoC) este concentrata mai degraba pe actorii pe care îi putem identifica si care sunt priviti de reglementarile de la nivel politic. În plus, identifica economia politica drept un loc în care își desfășoara activitatea multipli actori, iar fiecare dintre ei încearca sa ghideze actiunile în functie de interese strategice (Howell, 2003; Scharpf, 1997). „Actorii relevanti pot fi indivizii, firmele, grupurile de producatori sau guvernele” (Hall & Soskice, 2001, 6). Aceasta abordare pleaca de la literatura neo-corporatista si încearca oferirea unui raspuns nou cu privire la functionarea institutiilor în cadrul capitalismului neoliberal (Arpad, 2015, 82).

Putem identifica economia de piata liberala ca situatia în care firmele își coordoneaza activitatile prin intermediul ierarhiilor si prin intermediul competitiei de pe piata. Economia de piata coordonata depinde într-un grad ridicat de relatii non-comerciale pentru a-si coordona interactiunile cu alti actori (Hall & Soskice, 2001, 8; Hall & Gingerich, 2009, 452). În general, literatura de specialitate considera ca tara cea mai apropiata ca forma a institutiilor de modelul economiei de piata liberala este Statele Unite ale Americii, în timp ce Germania este asociata cu economia de piata coordonata (Nölke & Vliegenthart, 2009, 670; Arpad, 2015, 82). Personal consider ca de modelul economiei de piata coordonate sunt mai apropiate, ca practici, politici si institutii, statele scandinave (Danemarca, Suedia, chiar si Norvegia).

Domeniile pe care teoreticienii si teoreticienele abordarii modelelor capitalismului le au în vedere atunci când diferentiaza între cele doua tipuri de economie de piata (liberala si coordonata) sunt: structurarea relatiilor industriale, pregatirea vocationala si educatia, relatiile dintre companii, guvernarea corporatista si relatiile dintre angajati (Hall & Soskice, 2001, 6-7; Arpad, 2015, 82).

1.1. Economia de piata liberala

Modelul economiei de piata liberale este tipic pentru statele ce adopta politici neo-liberale (în special SUA). Pentru acest model, companiile folosesc capital propriu (de la investitori) marcat printr-un nivel de transparenta crescut, iar accesul companiilor la finante externe depinde de oferta. Sindicatele sunt destul de slabe, piata muncii este fluida, iar din aceasta cauza contractul de munca este mai degraba rezultatul negocierii dintre angajator si angajat. În ceea ce priveste educatia, din cauza fluiditatii pietei muncii, tinerii si tinerele sunt nevoiti sa investeasca în aptitudini generale, nu specifice. Transferul de tehnologie este realizat prin licenta sau printr-un expert personal, iar standardele sunt stabilite prin intermediul pietei. Managerii beneficiaza de un grad crescut de autoritate în toate aspectele care privesc compania. În general, firmele sunt în competitie cu alti actori (alte firme, sindicate, etc) si nu colaboreaza cu acestia. Ca exemple pentru acest model sunt: SUA, Marea Britanie, Australia, Canada, Noua Zeelanda, Irlanda (Hall & Gingerich, 2009, 454; Hall & Soskice, 2001).

1.2. Economia de piata coordonata

De cealalta parte, în economiile de piata coordonate observam ca firmele sunt conectate la retele de co-participatii, iar managerii sunt mai putin sensibilii la probleme legate de profitabilitate imediata. Sindicatele sunt puternice, exista consilii de munca, de asemenea, puternice, protectia angajatilor este si ea crescuta, în timp ce piata muncii este mai putin fluida. Managerii companiilor au un grad de autoritate scazut, deciziile la nivelul companiilor ce îi implica si pe angajati fiind importante. Ca ultim aspect, educatia este concentrata mai degraba pe oferirea de cunostiinte specifice unui anumit domeniu decât pe oferirea de cunostiinte generale. Tarile care se încadreaza în aceasta tipologie sunt: Danemarca, Suedia, Norvegia, Germania, Coreea de Sud, Austria, Finlanda, Japonia, Belgia, Olanda si Elvetia (Hall & Gingerich, 2009, 454; Hall & Soskice, 2001).

1.3. Economia de piata dependenta

Un alt model al capitalismului este economia de piata dependenta. Acest tip de economie de piata este specific în statele din Europa centrala si de est si se evidentiaza printr-o dependenta crescuta fata de capitalul strain (Ban, 2014, 219; Nolke & Vliegenhard, 2009; Bohle & Greskovits, 2012). Practic, mana de lucru ieftina alaturi de ansamblul de legi care garanteaza profitabilitatea capitalului strain (de care aceste economii este dependent) creaza linii de asamblare. În tot procesul capitalist global, rolul economiilor de piata dependente este de asamblare, iar acest lucru aduce de la sine inutilitatea investitiilor în cercetare (Nolke & Vliegenhard, 2009).

Perioada de început a capitalismului românesc, denumita de Cornel Ban si „capitalism cocktail” (2014, 219), îmbina politici si practici atât din ceea ce acum numim economie de piata coordonata cât si din economia de piata liberala. Practic, institutiilor negocierii colective li se alaturau masuri precum cota unica de impozitare sau masuri flexibile pentru angajator în ceea ce priveste schimbarea activitatii economice a companiei. Treptat, neoliberalismul a devenit ideologia/doctrina economica dominanta si acceptata de catre mediul economic si politic (Ban, 2014). Acest lucru a însemnat flexibilizarea pietei muncii, flexibilizarea relatiilor industriale si chiar crearea unui nivel crescut de atractivitate a economiei românesti pentru investitorii straini (Ban, 2014, 217). Cel din urma aspect presupune: 1. mutarea poverii fiscale de pe umerii capitalului pe umerii muncii si consumului; 2. eliminarea sau diminuarea competentelor institutiilor ce ar putea crea costuri prea mari pentru capital si productie; 3. înaspirarea accesului la ajutoare de somaj si la servicii sociale (Ban, 2014, 217). Astfel, economia de piata româneasca a devenit una de dependenta, care se încadreaza perfect în tiparul economiilor de piata dependente. Iar pentru economiile de piata dependente, deci pentru atractivitatea economiei, este important ca legislatia (în principiu cea care tine de munca, dar nu numai) sa fie flexibila.

2. Flexibilizarea pietei muncii

Pietele fortei de munca difera foarte mult de la un stat la altul si, la fel, ca în multe alte domenii, acestea sunt date de legislatia în vigoare (dar nu numai de aceasta). Fiecare stat (uneori alaturi de partenerii sociali) își alege strategia pe care vrea sa o adopte în ceea ce priveste dezvoltarea pietei fortei de munca. În unele situatii își asuma o strategie prin apartenenta la diferite institutii internationale sau transnationale. Spre exemplu, prin apartenenta la Uniunea Europeana, prin Strategia Lisabona statele membre (pentru ca au ratificat Tratatul de la Lisabona) si-au asumat ca se angajeaza sa favorizeze flexibilitatea pietei muncii în armonie cu siguranta locului de munca (Albu, Caraiani & Jordan, 2012, 48). În alte cazuri, statul stabileste reglementarile ce se aplica pietei fortei de munca prin consultarea diferitelor grupuri de interese (patronate, sindicate sau/si alti actori impliati).

Flexibilizarea în termenii relatiilor internationale înseamna hegemonia modelului nord american (Fernandez & Otis, 2007, 64), în timp ce în termeni marxisti înseamna imperialism. Practic, flexibilizarea este catalogata drept o schimbare în directia modelului economiei de piata liberale, luând ca reper cadrul modelelor capitalismului descris în capitolul anterior.

Flexibilizarea pietei muncii semnifica existenta unor prevederi legislative ce permit angajatorului conditii mai laxe si un set mai restrâns de obligatii fata de un cadru legislativ anterior. Aceste prevederi legislative care determina flexibilizarea pot viza: timpul de lucru, plata angajatilor, posibilitatea de schimbare a activitatii economice, durata contractelor de munca, dar

si conditiile de organizare sindicala si negociere colectiva (desi aceste ultime doua aspect nu va fi inclus n aceasta lucrare). De asemenea, desi prin flexibilizare unii autori înțeleg si tranzitia reusita din sistemul de educatie la locul de munca, de la un loc de munca la altul, pâna la iesirea de pe piata muncii (Stanculescu, 2009, 67), aceasta conditie nu este obligatorie. În mod analog, o piata a muncii reglementata (deci mai putin flexibila) presupune un set de conditii specifice.

Flexibilizarea pietei muncii, dintr-o perspectiva practica, poate fi înțeleasa pe 4 paliere: flexibilitate numerica; flexibilitatea salariului; flexibilitate organizationala si flexibilitate a timpului de lucru (Cato & Stoller, 2004, 34; Atkinson, 1984; Barbieri, 2009, 621).

Flexibilitatea numerica semnifica masuri de slabire a contractului pe perioada determinata si cresterea frecventei contractelor pe perioada determinata. Flexibilitatea salariului face referire la doua componente existente în plata: partea fixa (salariul de baza) si partea flexibila (sub forma sporurilor de performana acordate la atingerea unor „target-uri”). Flexibilitatea organizationala vizeaza abilitatea unitatii de productie de a combina modelele organizationale existente cu noi tehnici de organizare la locul de munca. Flexibilitatea timpului de lucru implica stabilirea numarului maxim de ore lucrate, numarului de ore discontinue de munca si chiar stabilirea modalitatii prin care este asigurat concediul de odihna (Cato & Stoller, 2004, 34; Atkinson, 1984; Barbieri, 2009, 621). Pentru mai multa claritate voi devini mai pe larg aceste 4 categorii la momentul analizarii legislatiei.

O limita pe care o are aceasta teorie este legata de excluderea altor paliere legislative în analiza flexibilizarii. Spre exemplu, în România în momentul 2011, au fost supuse modificarilor si legislatia care prevedea crearea dialogului social. Unde dialog social însemana: crearea de sindicate, obtinerea reprezentativitatii, negocieri colective, conditiile în care se declara o greva, precum si alte aspecte ce nu au fost enumerate. Astfel, piata muncii din România a suferit o flexibilizare ce nu poate fi încadrata în niciuna dintre categoriile enumerate de teorie. Cu toate acestea, analiza mea se va concentra doar pe codurile muncii (din 2003 si 2011) din perspectiva directiilor propuse de teorie.

3. Codurile muncii comparate

În aceasta parte a articolului meu voi compara codul muncii adoptat în 2003 (Legea 53/2003) si varianta sa republicata în Monitorul Oficial Nr. 345 din 18 mai 2011. Palierele pe care voi compara aceste doua cadre legislative (legi) sunt: flexibilitate numerica; flexibilitatea salariului; flexibilitate organizationala si flexibilitate a timpului de lucru. Cum am afirmat anterior, desi flexibilizarea legislatiei care vizeaza dialogul social este foarte importanta si constituie esenta flexibilizarii pietei muncii din 2011, nu o voi avea în vedere în acest moment.

Pentru fiecare directie de flexibilizare voi trata comparativ articolele cele mai importante pentru fiecare palier al flexibilizarii. Astfel, urmaresc sa identific care este gradul în care s-a facut flexibilizarea si daca aceste aspecte influenteaza în mod radical tipul de economie de piata existent în România.

3.1. Flexibilitatea Numerica

Flexibilitatea numerica semnifica masurile de slabire a contractului pe durata nedeterminata. Acest aspect al flexibilizarii vizeaza existenta, dar si frecventa contractelor pe perioada determinata, angajare sezoniera si munca în acord (Cato & Stoller, 2004, 34; Atkinson, 1984; Bar-

bieri, 2009, 621). Transpuse în legislație, aceste reglementări semnifică scăderea numărului de contracte pe perioada nedeterminată, precum și un control crescut al angajatorilor față de activitatea angajaților.

În ambele legi (53/2003 și varianta sa republicată în 2011), titlul II, capitolul 1, definește contractul individual de muncă și stabilește condițiile în care se poate încheia acesta. Articolul 10 definește termenul de contract individual de muncă, iar articolul 11 face referire la clauzele pe care le poate avea acesta. Articolul 12 stipulează că: Orice contract individual se încheie pe perioada nedeterminată, iar alineatul 2 menționează că pot exista și excepții de la articolul 1.

În această ordine de idei, contractul individual de muncă pe perioada determinată ar trebui să constituie o excepție în ambele legislații. Pentru a înțelege care sunt condițiile în care se pot încheia contracte individuale de muncă pe perioada determinată propun analizarea articolului 81 din legea 53/2003 și a articolului 83 din varianta republicată în 2011. Numerotarea diferă întrucât au mai fost adăugate articole în 2011.

Situațiile în care era acceptat contractul pe perioada determinată în legislația din 2003 erau:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la greva;
- b) creșterea temporară a activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale.

La acestea s-au adăugat în 2011:

- e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

iar ultimul punct a fost completat cu:

- h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

Astfel, primele 3 puncte adăugate nu asigură în mod explicit un număr sensibil mai mare de contracte încheiate pe perioada determinată. Însă completarea adusă ultimului punct da posibilitatea încheierii contractelor individuale pe perioada determinată pentru un număr mare de sectoare de activitate.

O altă diferență majoră între cele două coduri ale muncii este reprezentată de numărul maxim al contractelor individuale de muncă pe durată determinată precum și durata maximă pentru care se pot încheia acestea. Conform legii 53/2003, articolul 82, contractul individual de muncă poate fi încheiat doar pentru maxim 18 luni, iar articolul 80, alineatul 3 menționează că numărul maxim de contracte pe perioada determinată încheiate consecutiv este de 2. În alta ordine de idei, perioada pe care se încheie contracte de muncă pe perioada determinată nu poate depăși 18 luni sub nicio formă, iar ca număr, acestea nu pot fi mai mult de două consecutive.

Legislația adoptată în 2011 stipulează la articolul 82, alineatul 4 că se pot încheia maxim 3 contracte consecutive pe perioada determinată. Articolul 84, alineatul 1 menționează că primul

contract nu poate fi încheiat pe o perioadă mai lungă de 36 de luni, iar următoarele 2, conform articolului 82, alineatul 5, nu pot avea fiecare o durată mai lungă de 12 luni. Practic, conform legislației din 2011, contractul individual pe perioadă determinată nu mai este un caz excepțional ci, prin articolul 83, litera h, poate deveni o regulă. Din punct de vedere al numărului de luni pentru care se poate încheia contract pe perioadă determinată, acesta, cumulativ, este de 60. Cu alte cuvinte, un angajator poate avea pentru 5 ani consecutivi, pe un post, doar angajați cu contract individual pe perioadă determinată.

Munca pentru un agent temporar este un alt aspect legislativ care se încadrează la flexibilitate numerică. Aceasta era reglementată și în codul muncii din 2003, însă, companiile puteau beneficia de serviciile unui agent de muncă temporar doar în următoarele cazuri:

- a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării;
- b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;
- c) pentru prestarea unor activități specializate ori ocazionale

În codul muncii post 2011 aceste reglementări au fost înlăturate din forma finală, oferind posibilitatea angajatorilor de a realiza activități doar prin agenți de muncă temporară. Și în acest caz este vorba de flexibilizarea relațiilor de muncă și de acceptarea unor practici în mod expres în favoarea angajatorilor și în dauna securității în munca a angajaților și angajateelor.

Având în vedere articolele care privesc contractul individual pe perioadă determinată din ambele coduri ale muncii, ceea ce până în 2011 a fost o excepție, din 2011 au devenit practici acceptabile din punct de vedere legislativ. Legislația a fost flexibilizată din punct de vedere (asa cum literatura de specialitate l-a denumit) numeric. În alta ordine de idei, legislația a devenit mai acceptantă cu tipuri de contract ce până în 2011 erau acceptate doar în cazuri excepționale.

3.2. Flexibilitatea Salariului

Flexibilitatea salariului face referire la cum este remunerată munca. Practic, salariile includ două componente, prima dintre acestea este fixă, în timp ce cea de-a doua este bazată pe productivitatea angajatului/angajatei (Cato & Stoller, 2004, 34; Atkinson, 1984; Barbieri, 2009, 621). Pentru a înțelege mai bine realitatea la care face referire acest aspect teoretic vom lua ca exemplu salariul agenților de vânzări. Salariul unui agent de vânzări în România se împarte în: salariul fix, în general minimum pe economie și partea flexibilă ce este acordată în funcție de atingerea țintei (un anumit număr de produse vândute) stabilită de către angajator. În această formă angajatorul își reduce obligațiile sociale pentru că ele vor fi achitate numai pentru partea fixă din care este compus salariul, în timp ce pentru partea flexibilă nu se achită contribuțiile sociale.

Conform articolului 154 (53/2003), alineatul 1, respectiv 159 (conform variantei republicată în 2011), alineatul 1: „Salariul reprezintă contraprestarea muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă”. Iar „Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri” (art 155, 53/2003; 160, 345/2011). În mod forțat, pentru că adaosurile la salariu nu pot fi interzise, este legitimat un mod de a plăti angajații și angajatele după performanța depusă. În această situație performanța depusă este obligatoriu să se regăsească în atingerea unui scop impus de către companie. Performanța depusă se poate traduce și în ore lucrate peste program dar neremunerate, totul cu scopul de a atinge „target-ul”. În acest caz este edificator articolul scris de Laura Stefanut (2017), în care este tratată, printre al-

tele, situatia tintelor stabilite de angajator, pe care angajatii si angajatele nu le pot atinge decât prin lucru peste program.

În privinta flexibilitatii salariului, codul muncii nu stipuleaza în mod clar care sunt conditiile în aceasta situatie, însa, prin acceptarea altor adaosuri la salariu este permisa flexibilitatea. Sporurile de performanta sunt permise atâta timp cât salariul de baza este acordat în mod legal conform unui anumit numar de ore de munca stabilite între cele doua parti (angajat si angajator). Astfel, acest tip de flexibilitate a existat si în codul muncii anterior anului 2011 si în cel actual.

3.3. Flexibilitatea Organizationala

Flexibilitatea organizationala vizeaza abilitatea unitatii de productie de a combina modelele organizationale existente cu noi tehnici de organizare la locul de munca. De asemenea, în aceeasi idee, de partea angajatilor identificam necesitatea de adoptare a unor valori precum rotatia locului de munca, echipe de munca, recalificare profesionala sau chiar adaptare la noi conditii si noi atributii de munca (Cato & Stoller, 2004, 34; Atkinson, 1984; Barbieri, 2009, 621). În ceea ce priveste rotatia la locul de munca, un bun exemplu poate fi cazul muncitoarelor de la fabrica De`Longhi, care, dupa o greva spontana au fost redistribuite de pe linia Brown (cea pe care lucrau în mod normal) pe alte linii de productie si alte schimburi pentru a nu mai putea comunica (Maxim, 2017).

Ambele coduri ale muncii prevad ca reconversia profesionala poate fi determinata de restructurari socioeconomice (345/2011, articolul 192, alineatul 1, litera d; 53/2003, articolul 188, alineatul 1, litera d). De asemenea, este mentionat si faptul ca formarea profesionala poate fi facuta pentru adaptarea angajatului/angajatei la cerintele postului (53/2003, articolul 189, alineatul 1, litera b; 345/2011, articolul 193, alineatul 1, litera b).

Pot incheia contracte de calificare profesionala salariatii cu varsta minima de 16 ani impliniti, care nu au dobandit o calificare sau au dobandit o calificare ce nu le permite mentinerea locului de munca la acel angajator (53/2003, articolul 199, alineatul 2; 345/2011, articolul 202, alineatul 2).

Cu alte cuvinte, angajatorul are flexibilitatea de a-si schimba activitatea economica, iar angajatii si angajatele pot solicita reconversia profesionala, însa, la fel de legal este si ca angajatorul sa disponibilizeze persoanele care nu corespund profesional la locul de munca în care sunt încadrate (53/2003, articolul 61, litera d; 345/2011, articolul 61, litera d). În aceasta privinta (a flexibilitatii organizationale), legislatia muncii anterioara anului 2011 dadea dovada deja de un nivel crescut de flexibilitate fata de angajator, însa, securitatea oferita angajatilor si angajatelor fiind la un nivel minim. În concluzie un anumit grad de flexibilitate organizationala exista înca dinaintea anului 2011, acestui domeniu nemaifiind necesara flexibilizarea.

3.4. Flexibilitatea Timpului de Lucru

Flexibilitatea timpului de lucru implica stabilirea numarului maxim de ore lucrate, numarului de ore discontinue de munca si chiar stabilirea modalitatii prin care este asigurat concediul de odihna (Cato & Stoller, 2004, 34; Atkinson, 1984; Barbieri, 2009, 621). În aceasta situatie numarului maxim de ore lucrate pe saptamâna tinde sa fie în crestere, sau în unele cazuri chiar inexistent (acest lucru însemnând ca o persoana poate sa lucreze oricâte ore doreste).

În ceea ce privește timpul de muncă, articolul 112 (345/2011)/109 (53/2003) stipulează
(1) Pentru salariații angajați cu norma întreaga durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

În plus, articolul 114 (345/2011) și 111 (53/2003) reglementează ca:

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

În cadrul articolului 114 (345/2011) au fost introduse două alineate care flexibilizează timpul de lucru în privința orelor suplimentare în cazuri speciale. Acestea menționează ca:

(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților; din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

În privința timpului de muncă identificăm la codul muncii adoptat în 2011 un grad de flexibilitate foarte mare față de varianța codului muncii din 2003. Alineatele 3 și 4 stipulează derogări, pe o perioadă întinsă, de la aplicarea normală a articolelor 1 și 2. Aceste derogări nu pot fi decât în dauna angajaților și în favoarea angajatorilor. Principala problemă fiind faptul că astfel de măsuri au fost introduse fără o contrapondere care să fie vizibilă în ceea ce privește securitatea muncii angajaților și angajatorilor.

Programul de lucru inegal este reglementat de articolele 115 și 116 din legea 345/2011, respectiv 112 și 113 din legea 53/2003. În legea adoptată în 2011 nu a apărut niciun articol suplimentar sau vreo formă de flexibilizare. Astfel, în cele două legi este stipulat că pentru anumite sectoare sau unități de lucru se pot stabili programe de lucru mai mici sau mai mari de 8 ore/zi. În plus, programul de lucru de 12 ore aduce de la sine o pauză de 24 de ore, cu mențiunea că numărul maxim de ore lucrate într-o săptămână să fie 40 sau să respecte condițiile descrise în articolele 114 (345/2011) și 111 (53/2003). Iar „programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă” (345/2011, articolul 116, alineatul 2; 53/2003, articolul 113, alineatul 2).

Stabilirea perioadelor în care salariații și salariatele beneficiază de concediul de odihnă se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor (53/2003, articolul 143, alineatul 1; 345/2011, articolul 148, alineatul 1). Numărul minim de zile de concediu de odihnă anual este 20 de zile lucrătoare (53/2003, articolul 140, alineatul 1; 345/2011, articolul 145, alineatul 1).

Reglementările ce privesc concediul de odihnă și acordarea acestuia nu au făcut subiectul niciunei flexibilizări, înca, pentru că „dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări” (53/2003, articolul 139, alineatul 2; 345/2011, articolul 144, alineatul 2). Cu toate acestea, timpul de lucru a făcut subiectul flexibilizării, așa

cum am aratat anterior. Practic, a avut loc flexibilizarea timpului de lucru, însa nu în totalitate, excluzând flexibilizarea aspectelor ce tin de concediul de odihna.

4. Concluzii generale

Teoria modelelor capitalismului dezvoltata de Hall & Soskice (2001) are în vedere în ceea ce priveste analiza doar statele cu o economie capitalista consolidata la momentul de început al anilor 2000. Evolutia ulterioara a politicilor si practicilor din statele din centrul si estul Europei (foste state ale pactului de la Varsovia) a dus la constituirea unui nou model de economie de piata, numita si economie de piata dependenta (Ban, 2014, 219; Nolke & Vliegenhard, 2009; Bohle & Greskovits, 2012). Acestui nou tip de capitalism îi este specifica dependenta fata de capitalul strain si o oarecare flexibilitate a pietei muncii, ce permite investitorilor profituri mari (Ban, 2014, 219; Nolke & Vliegenhard, 2009; Bohle & Greskovits, 2012). Din punct de vedere al apropierii fata de un anumit model de capitalism dintre cele doua initiale, acest ultim tip este mai apropiat (din punct de vedere al reglementarilor) de economia de piata liberala.

Capitalismul românesc, dintr-un tip de „capitalism cocktail” (Ban, 2014, 219) a evoluat, prin dereglementare si flexibilizare spre un model de economie de piata dependenta. Mediul politic a urmarit permanent crearea unei economii atractive, iar acest lucru a însemnat 1. mutarea povarii fiscale de pe umerii capitalului pe umerii muncii si consumului; 2. eliminarea sau diminuarea competentelor institutiilor ce ar putea crea costuri prea mari pentru capital si productie; 3. înasprirea accesului la ajutoare de somaj si la servicii sociale (Ban, 2014, 217). Tradus în masuri concrete a însemnat flexibilizarea pietei muncii pentru a permite angajatorilor un grad cât mai mare de autonomie.

Codul muncii din 2003 a prezentat un anumit grad de flexibilitate, în sensul în care, desi era constrângator în anumite privinte, cum ar fi contractul pe perioada determinata, în alte privinte cum ar fi salarizarea dadea dovada de flexibilitate. Munca pentru un agent de munca temporar era permisa doar în anumite cazuri exceptionale, ceea ce înseamna ca legislatia era destul de rigida în aceasta privinta. Reglementarile care priveau salariul si schimbarea activitatii economice a angajatorului erau flexibile, permitând diferite tipuri de plata (cum ar fi plata în functie de performanta) si schimbarea activitatii economice a angajatorului. În schimb, articolele care priveau timpul de lucru, dadeau dovada de o anumita flexibilitate, însa foarte scazuta.

Codul muncii republicat în 2011 a însemnat o serie de schimbari, dereglementari si flexibilizari. În termenii stabiliti de teoria la care m-am raportat, flexibilizarea salariului si flexibilizarea organizationala nu au avut loc în 2011, legea fiind deja foarte permisiva cu angajatorii în aceasta privinta. Flexibilizarea timpului de munca a fost, în mod categoric realizata în 2011, desi legislatia adoptata în 2003 permitea un nivel scazut de elasticitate. Flexibilizarea numerica a fost realizata în cel mai clar mod în 2011. Reglementarile ce priveau contractul de munca individual pe perioada determinata si munca pentru un agent de munca temporar au fost cel mai puternic afectate de flexibilizare.

Codul muncii a suferit modificari în favoarea angajatorilor în 2011 (ceea ce numim flexibilizare), fara sa fie în acord cu securitatea angajatilor. Cu toate acestea, modificarile cele mai dure cu privire la relatiile de munca au fost facute de legea dialogului social si nu de codul muncii (Trif, 2015; Chivu, Ciutacu, Dimitriu si Ticlea, 2013). Practic, cele mai puternice efecte au venit din elaborarea legii dialogului social, sectiune ce pâna în 2011 era reglementata de un set de legi (a sindicatelor, a patronatelor, legea privind contractul colectiv de munca, etc.)

Bibliografie

- Albu. Lucian-Liviu, Caraiani. Petre & Iordan. Marioara, 2012, *Perspectivile pietei muncii din România în contextul Strategiei Europa 2020*, Editura Economica, Bucuresti.
- Albu. Lucian-Liviu, Caraiani. Petre & Iordan. Marioara, 2012, *Perspectivile pietei muncii din România în contextul Strategiei Europa 2020*, Editura Economica, Bucuresti.
- Arpad. Todor, 2015, The effects of Foreign Direct Investments on structuring the Varieties of Capitalism in the post-communist states, *Perspective Politice*, Vol. 8, Nr. 2, pp. 79-89.
- Atkinson. John, 1984, Manpower strategies for flexible organisations, *Personnel Management*, No. 16, pp. 28-31.
- Ban. Cornel, 2014, *Dependentă și dezvoltare: Economia politică a capitalismului românesc*, Editura Tact, Cluj-Napoca.
- Barbieri. Paolo, 2009, Flexible Employment and Inequality in Europe, *European Sociological Review*, Vol. 25, No. 6, pp. 621-628.
- Bohle. Dorothee & Greskovits. Bela, 2012, Capitalist Diversity on Europe's Periphery, *Croatian Economic Survey*, Vol 16 : No. 2, pp. 147-159.
- Cató. Sebastián & Stoller. Richard, 2004, The Impact of Labor Flexibility on the Argentine Telecommunications Sector, *Latin American Perspectives*, Vol. 31, No. 4, pp. 32-44.
- Chivu. Luminita, Ciutacu. Constantin, Dimitriu. Raluca și Ticlea. Tiberiu, 2013. *Impactul reformelor legislative asupra relațiilor industriale din România*. Organizația Internațională a Muncii.
- Codul Muncii: Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003. Publicată în *Monitorul Oficial*, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003.
- Codul Muncii: Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003. Publicată în *Monitorul Oficial*, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011.
- Fernández. Castillo & Otis. Martha, 2007, Hegemony and the U.S. Labor Model, *Latin American Perspectives*, Vol. 34, No. 1, pp. 64-72.
- Hall, Peter, and Gingerich. Daniel, 2009. Varieties of capitalism and institutional complementarities in the political economy: an empirical analysis. *British Journal of Political Science* Vol.39, No. 3, pp. 449-482.
- Hall. Peter & Soskice. David, 2001, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, New York.
- Howell. Chris, 2003, Review: Varieties of Capitalism: And Then There Was One?, *Comparative Politics*, Vol. 36, No. 1, pp. 103-124.
- Maxim. Irina, 2017, *Muncitori ai fabricii De'Longhi, obligați să-și dea demisia după ce au făcut greva înainte de Craciun*, Someseanul.ro, accesat online 1. 06. 2017 la <http://someseanul.ro/muncitori-ai-fabricii-delonghi-obligati-sa-si-dea-demisia-dupa-ce-au-facut-greva-inainte-de-craciun/>.
- Nolke. Andreas & Vliegenhart. Arjan, 2009, Enlarging the Varieties of Capitalism: The Emergence of Dependent Market Economies in East Central Europe, *World Politics*, Vol. 61 : No. 4, pp 670-702.
- Scharpf. Fritz, 1997, *Games Real Actors Play: Actor-Centered Institutionalism in Policy Research*. Colorado Westview Press, Boulder.
- Stanculescu. Manuela. Sofia, 2009, *Riscuri, vulnerabilități și soluții pe piața muncii*, în *Riscuri și inechități sociale în România*, coordonat de Marian Preda, Editura Poliron, Iasi.
- Stefanut. Laura, 2017, *Angajare: Românul muncește, dar rămâne sărac*, BrrLog, accesat online pe 2.02.2017 la <https://brrlog.com/draft-munca-%C3%AEn-rom%C3%A2nia-5a200943ec6#.xiyxxwus>.
- Trif. Aurora, 2015, *Dialogul social în timpul crizei economice: Supraviețuirea negocierilor colective în sectorul industrial din România*.