

FENOMENUL OCUPĂRII ÎN ROMÂNIA ȘI DEZVOLTAREA DURABILĂ

ANA MARIA PREOTEASA

Articolul prezintă situația ocupării în România din perspectiva dezvoltării durabile și ia în considerare atât problemele ocupării, cât și politicile de ocupare. Conceptul de ocupare este descris incluzând indicatorii din sfera ocupării: obiectivi (rata ocupării, șomajului, domeniile de activitate economică), subiectivi (evaluarea condițiilor de muncă, posibilitățile de obținere a unui loc de muncă, satisfacția cu locul de muncă și cu profesia). Analiza politicilor din sfera ocupării forței de muncă pornește de la direcțiile Uniunii Europene: „locuri de muncă mai multe și mai bune”: politici salariale, politici antișomaj, politici pentru creșterea calității ocupării. Politicile moderne ale ocupării au ca principii coordonatoare flexibilitatea și securitatea muncii, iar noua orientare instituțional/legislativă din sfera muncii din țara noastră le ia în considerare. Ultima parte a articolului prezintă principalele probleme ale domeniului ocupării din țara noastră precum și măsurile/strategiile necesare pentru rezolvarea lor și legislația existentă.

Cuvinte cheie: ocupare, dezvoltare durabilă, condiții de muncă, calitatea ocupării, politici de ocupare.

CONCEPTUL DE OCUPARE

Obiectivul acestui articol este de a prezenta situația actuală a ocupării, dar și a politicilor de ocupare din România, urmate de propuneri din perspectiva dezvoltării durabile, folosind atât date obiective (indicatori statistici), cât și date subiective (având ca surse de date *Eurostat*, și *Anuarul Statistic al României*, precum și cercetarea de *Diagnoză a Calității Vieții* 1990–2006 și cercetările internaționale *European Quality of Life*¹).

Conceptul de ocupare este unul extrem de complex, fundamental pentru natura umană, iar analiza politicilor sociale de ocupare nu se poate realiza fără a înțelege foarte bine elementele care îl explică. O abordare din perspectivă sociologică a ocupării a creat conceptul de „sistem al ocupării” (Christiansen *et al.* 1999) și a definit ocuparea, incluzând aici orice tip de activitate: munca răsplătită cu salariu, activitățile antreprenoriale dar și activitățile pe cont propriu, munca în gospodărie, voluntariatul și orice fel de activitate din afară în piața muncii (Koistinen

Adresa de contact a autorului: Ana Maria Preoteasa, Institutul de Cercetare a Calității Vieții, Calea 13 Septembrie, nr. 13, sector 5, 050711, București, România; e-mail: anita@iccv.ro.

¹ EQLS, Fundația pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Muncă și de Viață, Dublin.

2001). În sistemul de ocupare² au fost incluse: munca productivă și neproductivă; modul în care populația și structurile sociale stratifică munca și participarea pe piața muncii; structurile de producție; sistemul de protecție socială, educația și sistemul de relații industriale, statutul social și legal al persoanelor ocupate economic; maniera în care genul, schimbările în familie ca instituție și politicile familiale au afectat dezvoltarea diferitelor forme de muncă și distribuție a muncii în societate și gospodărie.

„Munca este aceea care determina volumul, structura și calitatea bunurilor materiale și spirituale a serviciilor de care se dispune în societate” (Mărginean 2002). Indicatorii din acest domenii sunt legați de ocupare și dependență, de disponibilitatea locurilor de muncă, structura ocupațională, proporția și durata medie a șomajului (Mărginean, op. cit.). În paralel există și studii referitoare la calitatea vieții de muncă și includ ca indicatori: condițiile, natura și conținutul muncii, timpul de lucru, relațiile de muncă, organizarea, conducerea, recompensele materiale și alte beneficii, rezultatele muncii și satisfacția.

La Consiliul European de la Essen (1995) au fost identificate cinci domenii prioritare de acțiune pentru ocuparea forței de muncă: promovarea investițiilor în învățământul profesional, reducerea costurilor indirecte ale forței de muncă, creșterea economică bazată pe ocuparea intensivă a forței de muncă, creșterea eficienței utilizării forței de muncă, întărirea măsurilor de ajutorare a grupurilor expuse riscului excluderii de pe piața muncii. Ocuparea forței de muncă a fost declarată ca obiectiv prioritar al Uniunii Europene, prin modificările aduse tratatelor constitutive, prin Tratatul de la Amsterdam. Ca urmare, guvernele statelor membre au hotărât să sprijine dezvoltarea unei strategii coordonate la nivel comunitar privind ocuparea forței de munca.

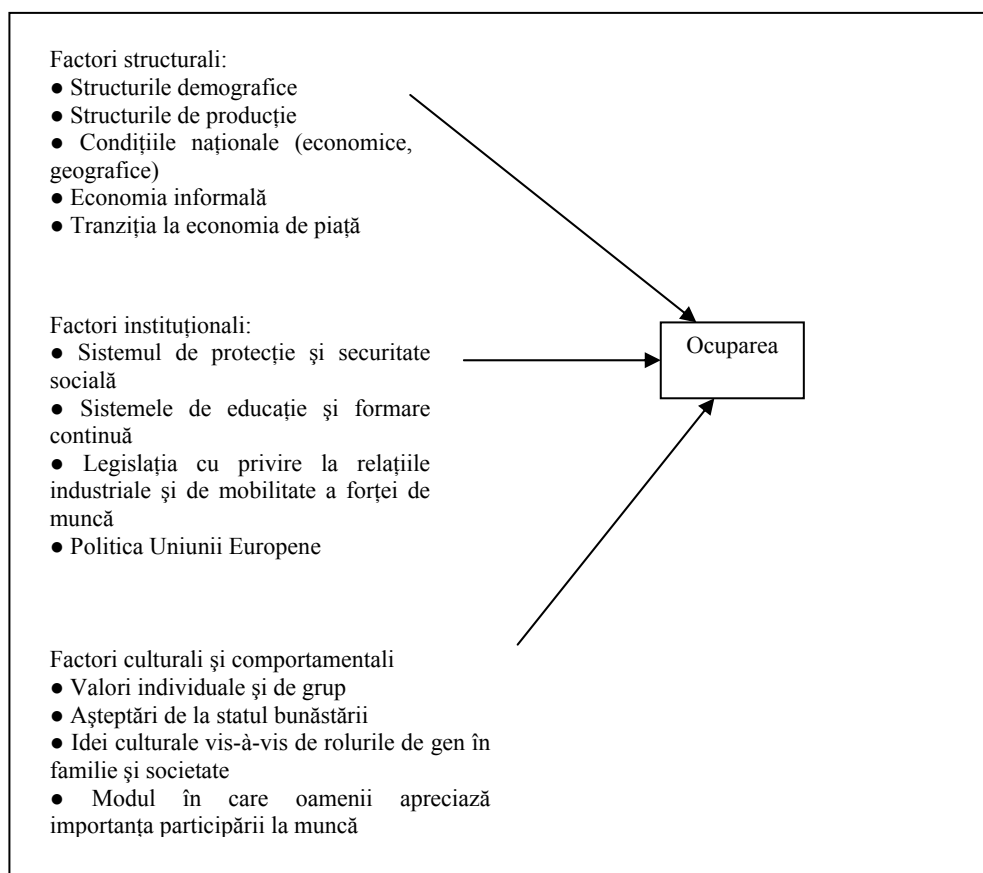
Filosofia politicilor de ocupare, așa cum este specificată în Strategia Europeană de Ocupare a UE, are ca element central conceptul de „locuri de muncă mai multe și de calitate” (*more and better jobs*). Orientarea are două dimensiuni: una cantitativă, de creare de noi locuri de muncă, dar și una calitativă de urmărire și de îmbunătățire a calității locurilor de muncă. Unul dintre izvoarele abordării occidentale a ocupării provine din Legislația Americană postbelică (*Full employment Act 1946*). Societatea americană, de după cel de al Doilea Război Mondial, nu era capabilă să ofere un loc de muncă tuturor celor care își doreau să lucreze. Marea provocare a societății americane a fost aceea de a găsi o soluție fără a crea presiuni inflaționiste și, în al doilea rând, de a orienta formările profesionale și programele de ocupare către cei care pot beneficia cel mai mult. Scopurile noii politici de ocupare au fost:

1. de a oferi locuri de muncă;
2. de a crea locuri de muncă mai bune;
3. de a asista persoanele dezavantajate ;

² Employment system.

4. Îmbunătățirea funcționării piețelor de muncă și asigurarea unui tratament egal pentru lucrători și pentru eficiența economică (Bawden D. L, 1989).

Din punct de vedere sociologic, ocuparea a fost determinată de mai mulți factori: structurali, instituționali și comportamentali (Koistinen, 2001). Pornind de la teoria lui Koistinen și analizând situația specială a României, am construit un model teoretic explicativ al ocupării forței de muncă. Am păstrat cele trei tipuri de factori și am adăugat în cadrul factorilor structurali economia informală, element care a determinat multă vreme piața muncii de la noi, dar și tranziția la economia de piață.



(După Koistinen, 2001, p. 3).

În analiza care urmează am ales indicatorii care vin să explice mai bine ocuparea, din perspectiva dezvoltării durabile. Ca indicatori obiectivi, statistici am utilizat datele din *Eurostat* și *Anuarul Statistic al României* (ratele ocupării și a șomajului), iar ca indicatori subiectivi, date din *Diagnoză* (date de calitatea ocupării) și *EQLS*.

OCUPAREA ÎN ROMÂNIA

Situația României de după revoluția din 1989 a fost una specială, marcată atât de transformările de la nivel economic, dar și de inexistența unui sistem de securitate socială viabil. Practic, până la acel moment, întreaga populație a țării era asigurată social, fiind considerată a fi ocupată economic și, implicit, nu erau recunoscute social fenomenele de șomaj sau sărăcie. Trecerea la economia de piață a presupus o restructurare a economiei comuniste care a provocat concedieri masive, urmate de politici reparatorii social: pensionări anticipate, salarii și servicii compensatorii, programe de reorientare ocupațională. Integrarea României în Uniunea Europeană a presupus, încă din perioada de preaderare, o adaptare a politicilor sociale la politica și la valorile Uniunii Europene.

În România, transformările de după 1990 au condus la schimbări sociale importante, legate de trecerea la economia de piață. Această tranziție a generat atât schimbări economice, cât și necesitatea implementării unui sistem de protecție socială capabil să contracareze efectele economice asupra populației. În perioada postrevoluționară, datorită restructurărilor provocate de tranziția economică, rata ocupării forței de muncă a scăzut brusc cunoscând o creștere semnificativă spre sfârșitul anilor '90. În 2006, rata ocupării³ în țara noastră era de 58,8%, menținându-se relativ constantă față de anii anteriori, dar mult diferită față de situația dinainte de revoluție. Țările din Uniunea Europeană au o rată a ocupării mai mare decât cea a României (media EU27⁴ fiind de 64,5%) (*Eurostat 2008*).

Cât privește rata de ocupare pe sexe a populației, se poate observa că femeile au un grad mai scăzut de ocupare (53%) față de bărbați (64,6%). Aceeași situație se întâlnește și în țările Uniunii Europene, unde rata ocupării bărbaților o depășește cu aproximativ 16 procente pe cea a femeilor. Ponderea populației ocupate din mediul rural (60,6%) este mai mare cu aproape cinci procente decât cea a celor ocupați din mediul urban (55,9%), fapt datorat proporției mari de populație ocupată în sectorul agricol (*Eurostat 2008*). Structura populației ocupate pe domenii de activitate arată clar o rată mare a ocupării în agricultură (31,6%)⁵, în timp ce procentele pentru celelalte sectoare ale economiei sunt astfel reprezentate: industrie (26%), construcții (5,2%), transporturi (5%), domeniul financiar și imobiliar (3,5%), servicii publice (14,2%). Rata ocupării în agricultură are cea mai mare valoare din Europa, fiind urmată de Polonia și Lituania, unde proporția celor ocupați în agricultură reprezintă 18% (Comisia Europeană 2005).

³ Calculate pentru populația de vârstă activă (15–64 de ani).

⁴ Media celor 27 de țări membre ale Uniunii Europene.

⁵ Din total populație ocupată, *Eurostat* www.ec.europa.eu/eurostat, 2005.

Uniunea Europeană include tinerii și vârstnicii între grupurile vulnerabile în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. Rata ocupării tinerilor în România (15–24 de ani) are o valoare de 29%, în timp ce media aceluiași indicator în Uniunea Europeană este de 37%. Țările din Europa de Est au, de asemenea, un grad scăzut de ocupare a tinerilor (21–26%). Proportia vârstnicilor ocupați este de 37%, situându-se în apropiere mediei Uniunii Europene (40%). Alte țări est-europene au o implicare mai activă a vârstnicilor pe piața forței de muncă (Ungaria, 57% și Estonia, 52%).

Cercetarea de Diagnoza Calității Vieții (2006) a inclus o întrebare specială referitoare la suplimentarea veniturilor prin diferite activități (serviciu salariat, alte activități aducătoare de venituri, închirieri sau activități ocazionale). Rezultatele arată că 31% din populația investigată au o a doua activitate aducătoare de venit. Dintre aceștia, 11% au un al doilea loc de muncă, ceilalți desfășurând alte activități. Din totalul celor 11% care declară că au un al doilea loc de muncă, 54% sunt bărbați, iar restul femei. Din punct de vedere al mediului de proveniență, 67% sunt din mediul rural, iar 33% din urban, structura pe domenii de activitate demonstrând același lucru: o mare pondere a celor cu activitate principală în agricultură.

Indicatori subiectivi ai ocupării

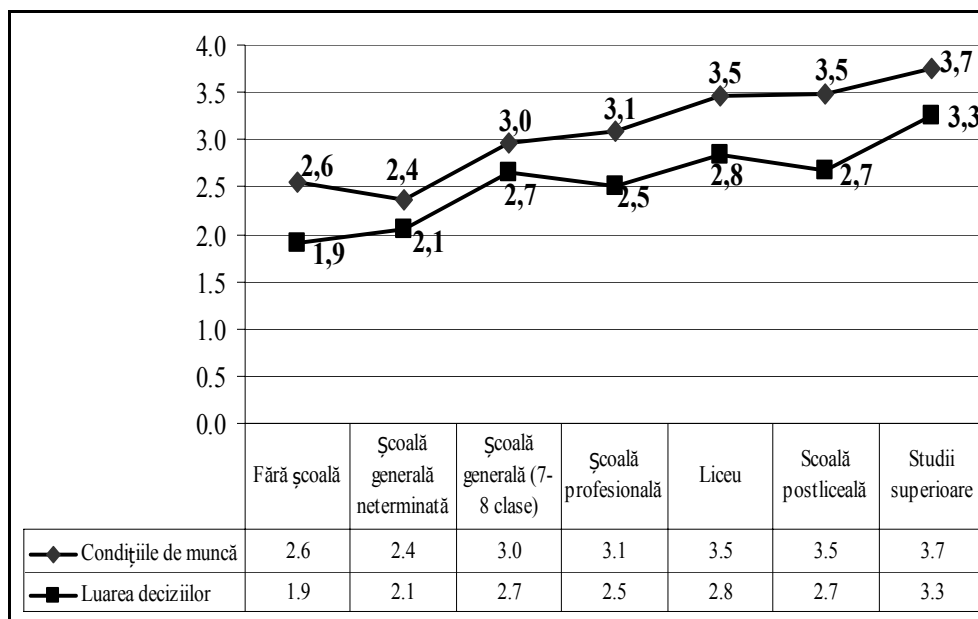
Evaluarea condițiilor de muncă reprezintă un indicator utilizat frecvent pentru a măsura dimensiunea subiectivă a calității ocupării. Datele din cercetare (ICCV, 2006) sugerează o imagine destul de proastă a condițiilor de muncă. Doar 47% dintre subiecții care au răspuns la aceasta întrebare apreciază pozitiv condițiile în care lucrează, restul având o percepție negativă.

Studiul EQLS, realizat în 2003, a utilizat un model de evaluare a condițiilor de muncă mai complex incluzând trei indicatori pozitivi (șansele de avansare în carieră, salariul, responsabilitatea) și alte patru elemente negative (stresul activității, munca plictisitoare, termenele strânse și condițiile periculoase). Rezultatele arată că, în România, calitatea locurilor de muncă are nevoie de îmbunătățiri, datele plasând România sub media țărilor din Uniunea Europeană. Analiza variabilelor sociodemografice arată că nu există diferențe semnificative în aprecierea condițiilor de muncă între femei și bărbați. În schimb, în ceea ce privește domeniul de activitate se pot constata diferențe semnificative. Cei angajați în agricultură tind să-și evalueze mai slab condițiile de muncă (o medie de 2,6) în timp ce populația cu ocupații cu calificare înaltă au scoruri de peste 3,5. De asemenea, mediile celor din rural arată că evaluările lor sunt mai joase (2,9) decât a celor din mediul urban (3,4). Aceasta situație se datorează condițiilor obiective pe care le presupune activitatea agricolă: sezonalitatea, dar și slaba dotare tehnică a

celor care fac agricultură de subzistență. De asemenea, evaluarea condițiilor de muncă este mai bună odată cu creșterea nivelului de instrucție a subiecților (vezi *Graficul 1*).

Grafic 1

Evaluarea condițiilor de munca și a posibilităților de luare a deciziei și nivelul de educație



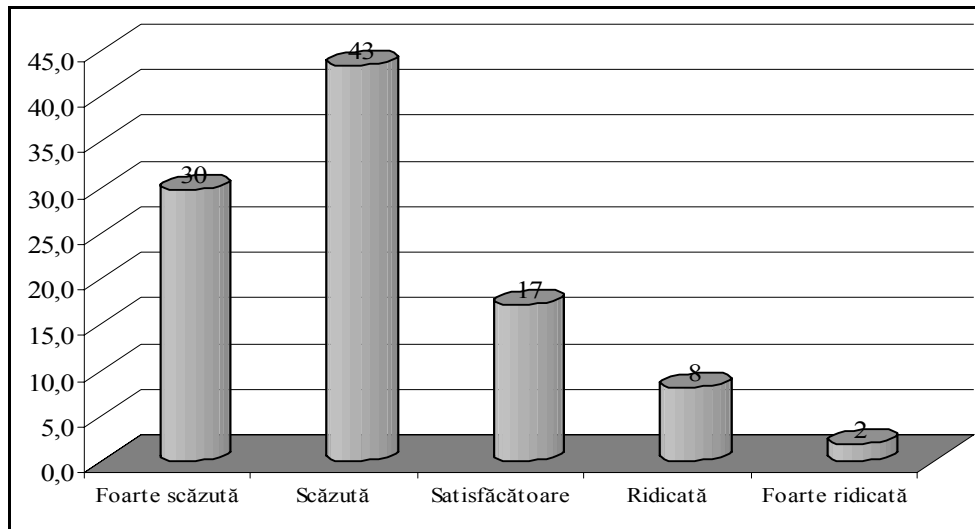
ICCV, 2006.

Tot pentru a **evalua condițiile de muncă** s-a folosit în cadrul cercetării ICCV și „responsabilitatea la locul de muncă” sau „puterea de decizie”. Întrebarea s-a referit la „Măsura în care subiectul poate influența luarea deciziilor în organizația în care lucrează”. Din totalul populației care a răspuns la aceasta întrebare, 55% evaluează cel puțin satisfăcătoare posibilitatea de a lua decizii la locul de muncă, iar 45% consideră că influențează în mică măsură luarea deciziilor la locul de muncă.

Un alt indicator s-a referit la **posibilitatea de a obține un loc de muncă** (*Graficul 2*) pe măsura capacității. Acesta a urmărit să măsoare atât percepția indivizilor asupra pieței forței de muncă, dar și modul în care indivizii se raportează la piața muncii. Rezultatele au indicat o percepție pesimistă. Peste 70% din populație consideră ca scăzute sau foarte scăzute șansele de obține un loc de muncă adecvat.

Grafic 2

Caracterizați posibilitatea de a obține un loc de muncă pe măsura intereselor și a capacității (pentru dvs. și cei apropiați) (procente)



ICCV, 2006.

Distribuția răspunsurilor pe vârste indica o singura categorie de populație puțin mai optimistă cu privire la acest aspect, tinerii cu vârste între 18 și 20 de ani (cu o valoare medie de 2,37), în timp ce pentru populația matură (cu vârste de peste 30 de ani) valorile sunt de aproximativ 2. Ca și în celelalte cazuri, persoanele cu ocupații care cer o calificare mai înaltă au o perspectivă optimistă (medie de 2,7), comparativ cu cei mai slab calificați (agricultorii, 1,84; muncitorii, 2,1), ca și cazul celor cu studii superioare (2,5), față de cei fără școală sau cu școala generală neterminată (1,9). Deși întrebarea s-a referit în general la posibilitatea de a se obține un loc de muncă, pare evident că o parte dintre subiecți s-au gândit, mai degrabă, la situația lor concretă. Este cazul șomerilor care consideră foarte scăzute aceste șanse (o medie de 1,8). Persoanele din mediul rural evaluează ca slabe șansele de obținere a unui loc de muncă (1,9), în timp ce orășenii au o medie puțin mai ridicată (2,2).

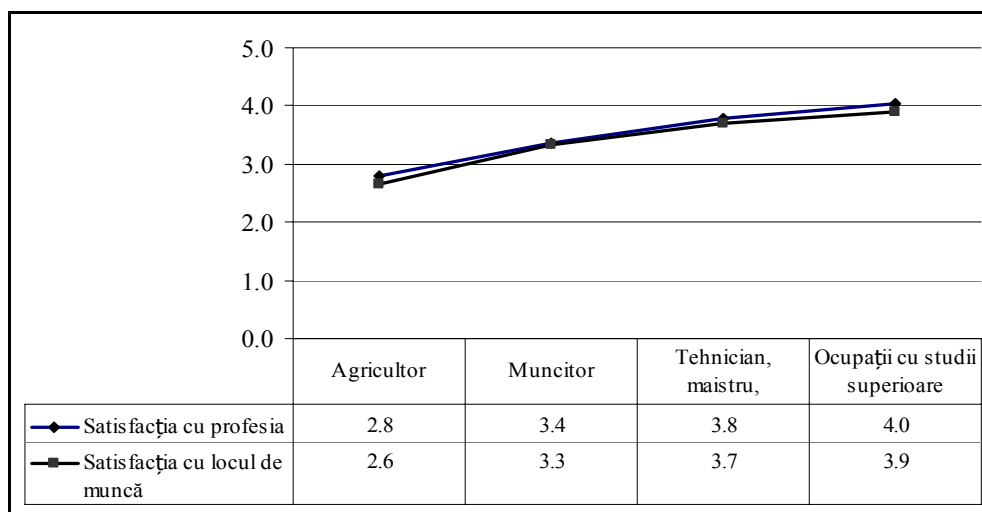
Satisfacția față de locul de muncă reprezintă un indicator important în evaluarea subiectivă a ocupației și este influențat atât de experiența personală a individului cât și de așteptările și aspirațiile sale cu privire la propriul loc de muncă. În cercetare s-a utilizat o scală cu 5 puncte de intensitate pentru măsurarea acestui indicator (de la Foarte mulțumit, 5 la Foarte nemulțumit, 1). Analiza rezultatelor, luând în considerare variabilele sociodemografice, arată o legătură

evidentă între tipul de ocupație și satisfacția cu locul de muncă. Activitățile care presupun o calificare superioară fac indivizii să fie mai satisfăcuți, în timp ce muncile mai grele, necalificate sunt mai nesatisfăcătoare. Așadar, gradul cel mai mare de mulțumire îl au cei cu ocupații care necesită studii superioare (cu o medie de 3,9), iar cel mai scăzut, agricultorii (2,7). De asemenea, nivelul de școlarizare indică o legătură între educație și satisfacția cu locul de muncă. Persoanele fără școală au o medie a satisfacției de 2, iar cei cu studii superioare, de 3,9. Diferențe semnificative apar și între urban (3,6) și rural (3,3), situație explicabilă tot prin natura activității desfășurate, mai solicitantă și prost remunerată în mediul rural.

În ceea ce privește acest indicator, la nivel internațional România ocupă un loc mediu (cu o medie de 7,4⁶), în timp ce în Europa valorile variază de la un minim de 6,3, în Bulgaria la 7,9, în Finlanda și 8,1, în Danemarca.

Graficul 3

Satisfacția față de profesie și ocupația (medii)



ICCV, 2006.

Datele pentru indicatorul satisfacția față de profesie, converg într-o foarte mare măsură cu cele de la satisfacția față de locul de muncă. De asemenea și analiza variabilelor sociodemografice indică aceeași factori explicativi: ocupația, nivelul de școlarizare și mediul de rezidență. Persoanele cu nivel de școlarizare ridicat au și o satisfacție mai ridicată cu profesia (3,9), în timp ce subiecții fără școală sau cu un nivel minim de instrucție au pentru acest indicator o valoare medie

⁶ Date din EQLS 2003. S-a folosit o scală cu 10 puncte de intensitate.

de 2 și respectiv 2,62. De asemenea, persoanele din mediul rural sunt mai puțin satisfăcute cu profesia exercitată (3,24), față de cei din mediul urban (3,63). Legătura dintre ocupație și satisfacția față de profesie este puternică și se poate vedea clar în *Graficul 3*.

POLITICI ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ

Politica Uniunii Europene pentru ocuparea forței de muncă

Scopul politicii sociale a Uniunii Europene este de a promova un standard de viață decent într-o „societate inclusivă activă și sănătoasă” (UE, 2000, p. 5). Ocuparea forței de muncă reprezintă un obiectiv important al Uniunii Europene. Odată cu adoptarea, în 1997, a Tratatului de la Amsterdam, s-au produs modificări importante în ceea ce privește abordarea ocupării forței de muncă: corelarea cu celelalte politici europene, coordonarea mecanismelor de securitate socială, dar și adoptarea de măsuri stimulative novatoare. Tot în anul 1997, a avut loc la Luxemburg „Consiliul European Extraordinar asupra ocupării forței de muncă”. Acolo s-a pus accentul pe ocupare, antreprenoriat, adaptabilitate și egalitatea șanselor. Importanța problematicii ocupării a fost reconfirmată prin organizarea Summitului de la Lisabona, din martie 2007, consacrat domeniului ocupării forței de muncă. Aici s-au stabilit obiective de atins pentru anul 2010: o rată a ocupării pentru populația de vârstă activă⁷ de 70% la bărbați și 60% la femei. Recomandarea de strategie pentru atingerea acestor obiective presupune o implicare activă a actorilor responsabili (guvern, autorități locale, patronate, sindicate), dar și un efort special în direcția educației și formării continue. Liniile de acțiune pentru dezvoltarea socială europeană iau în considerare ca valoare fundamentală legătura dintre performanțele economice și progresul social:

- locuri de muncă mai multe și de calitate;
- crearea unui echilibru între flexibilitate și securitate;
- lupta împotriva sărăciei și securității sociale;
- modernizarea protecției sociale;
- promovarea egalității de gen;
- accentuarea aspectelor de politică socială a integrării și relațiilor externe ale Uniunii Europene.

Pentru realizarea acestor scopuri, s-au identificat patru direcții de acțiune (MMSSF, 2007).

1. Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor prin:

- promovarea flexibilității combinată cu securitatea pe piața muncii;
- facilitarea dezvoltării afacerilor;
- asigurarea de salarii corelate cu costurile muncii;
- anticiparea și rezolvarea problemelor datorate restructurării economice;
- transformarea muncii nedecarate în ocupare reglementată.

⁷ 15–64 de ani.

2. Atragerea cât mai multor persoane pentru a intra și a rămâne pe piața muncii: transformarea muncii într-o opțiune reală pentru toți, prin:

- întărirea politicilor active pe piața muncii (PAPM);
- valorizarea pozitivă a muncii;
- creșterea participării femeilor;
- realizarea de strategii cuprinzătoare pentru îmbătrânirea activă;
- promovarea integrării emigranților și a grupurilor dezavantajate.

3. Creșterea nivelului și efectivității investiției în capitalul uman și în învățarea pe parcursul întregii vieți prin:

• elaborarea de strategii privind învățarea pe parcursul întregii vieți și investiția în capitalul uman;

- participare pe scară largă și furnizare de educație și formare profesională;
- reducerea numărului de elevi care abandonează timpuriu școala.

4. Asigurarea implementării efective a reformelor printr-o mai bună coordonare:

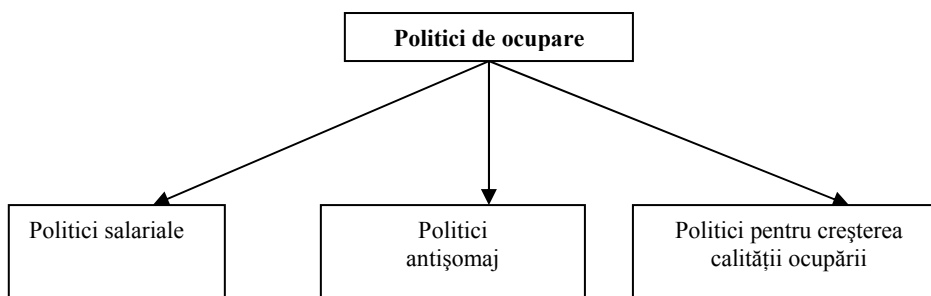
- constituirea de parteneriate pentru reformă;
- definirea ținutelor și angajamentelor naționale;
- proporționalitate, transparență și efectivitate în alocarea resurselor financiare;

- dezvoltarea învățării reciproce.

Un fenomen specific țărilor occidentale îl reprezintă creșterea proporției persoanelor în vârstă, atât în cifre absolute, cât și ca proporție față de volumul populației active economic. Generic, fenomenul este numit „îmbătrânirea populației” și are ca efecte scăderea calității vieții populației vârstnice, dar și suprataxarea populației active și, implicit, efecte asupra nivelului lor de trai. În 1990, în România, rata de dependență⁸ se situa la un nivel de 3,42. Într-un timp foarte scurt, situația s-a schimbat, iar principalul factor care a determinat diminuarea raportului sub o unitate a fost pensionarea înainte de termen, ca măsură de politică socială. În încercarea de a limita, într-o anumită măsură, șomajul, autoritățile au emis o serie de reglementări care au permis pensionarea la o vechime redusă de muncă. Potrivit acestor noi prevederi, femeile care aveau o vechime de minim 20 de ani se puteau pensiona la 50 de ani, în timp ce bărbații care lucraseră 25 de ani puteau ieși la pensie la 55 de ani. În plus, lista ocupațiilor cu grad ridicat de pericolozitate a fost lărgită (grupele de muncă), ceea ce a dus la pensionarea cu drepturi depline înainte de termen a multor alte persoane. La nivel european, politicile sociale destinate contracarării acestor efecte negative au o componentă demografică (pro-natalistă) mai slab reprezentată, dar și una predominantă, destinată promovării ocupării. Orientarea politicilor moderne de ocupare este diferită de cea clasică, de sprijinire a persoanelor neocupate economic. Noile politici pornesc de la două valori: flexibilizare și securitate, dar iau în calcul

⁸ Raportul dintre volumul populației active și cel al pensionarilor.

și creșterea calității locurilor de muncă deja existente. În schema următoare am sintetizat sistemul de politici sociale:



Politici moderne/ postmoderne ale ocupării în România

Transformările postmoderne ale economiei au condus la modificări importante ale pieței muncii. Specializarea și calificarea personalului sunt consecințe ale transformărilor economice și generează noi orientări ale politicilor de ocupare. Cele mai importante elemente care domină piața muncii postmodernă sunt flexibilizarea și securitatea.

Definițiile conceptului de **flexibilitate** a ocupării sunt foarte diferite. Din această cauză voi folosi o definiție operațională care explică termenul, luând în calcul trei dimensiuni: timp, spațiu și condiții contractuale (Walace, 2002). În general, prin flexibilitate se înțelege promovarea ocupării și acceptarea locurilor de muncă atipice: locuri de muncă *part-time* (program redus de lucru), locuri de muncă având program variabil de lucru, activitate la domiciliu, activitate pe cont propriu șamd.

În România de până în 1989, politica de ocupare, în concordanță cu economia planificată socialistă, promova o piața a muncii controlată de către stat, cu locuri de muncă tradiționale, program strict de lucru și contracte de muncă pe termen nelimitat. Tranziția la economia de piață a presupus transformarea pieței muncii și, implicit, necesitatea modificării abordării clasice a ocupării. Desființarea economiei socialiste a avut ca efect concedieri masive și obligația reorientării profesionale a celor fără loc de muncă. Inițial, statul a oferit ajutoare financiare celor rămași fără loc de muncă, abia mai târziu (după 1995) abordând o politică activă pentru ocuparea forței de muncă. Așadar, în România, ca și în celelalte țări fost comuniste, flexibilitatea nu a apărut ca un scop în sine (Walace, op. cit., 2003), ci ca un rezultat al tranziției. O primă privire asupra legislației muncii din România poate să descopere o linie de flexibilitate încă de la începutul anilor '90. Nu a fost însă decât un fenomen de cvasi muncă la negru, companiile constatând că pot folosi un tip de contract semi-legal pentru a eluda taxele: contracte de colaborare sau convenții civile. Indivizii erau, în fapt, angajați *full-time*, dar legal figurau ca

lucrând doar 3 ore pe zi și nu aveau toate drepturile celor angajați cu contract de muncă (asigurări și impozite). Noul Cod al Muncii (2003) a venit să modifice această situație obligând angajatorii să încheie contracte de muncă pe perioadă determinată și pentru persoanele care lucrează un timp mai scurt.

Pe de altă parte, în epoca globalizării, politicile de ocupare trebuie să țină cont și de interesele angajatorilor, determinându-se astfel apariția unor măsuri de flexibilizare benefice ambelor părți implicate în procesul muncii. Din acest motiv, politicile de ocupare trebuie să conțină rezultatele colaborării constante cu mediul antreprenorial dar și cu reprezentanții lucrătorilor și ai asociațiilor profesionale, pentru reglementarea eficientă a relațiilor de muncă. În România, pentru flexibilizarea pieței forței de muncă s-au adoptat măsuri legislative, dar și la nivel instituțional și economico-financiar.

În anul 2003, Codul Muncii s-a modificat și s-au instituit, astfel, o serie de reglementări pentru relații de muncă flexibile și instrumente pentru reducerea barierelor la angajare, relaxarea restricțiilor privind contractul individual de muncă pe perioadă determinată, cu scopul eliminării muncii la negru; promovarea unor noi forme de angajare prin contracte de muncă, atât cele cu timp parțial, prin agent de muncă temporară, cât și cele referitoare la munca la domiciliu; simplificarea procedurilor de evidență a salariaților prin introducerea registrului general de evidență a salariaților; flexibilizarea procedurilor de concediere individuală și colectivă, precum și garantarea drepturilor salariaților în cazul acestor concedieri.

În anul 2006, au fost completate prevederile din Codul Muncii (OUG nr.55/2006 publicat în MO nr.788/18.06.2006) referitoare la flexibilitatea procedurilor de concediere colective (4.1.2.), astfel încât agenții economici să aibă posibilitatea de a-și redimensiona în mod operativ activitatea, în funcție de nevoi, asigurându-se, în același timp, protecția lucrătorilor ce urmează să fie disponibilizați. De asemenea, în cadrul agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (AJOFM) se dezvoltă serviciile de preconcediere (4.1.3.), destinate celor care vor fi disponibilizați în urma operațiunilor de restructurare efectuate de angajatori. Aceste servicii constau în activități de informare, plasare pe locurile de muncă vacante existente și reorientare profesională.

În ceea ce privește orientarea forței de muncă către desfășurarea de activități economice în mod independent, ca persoane fizice (*self-employed persons*) sau ca asociații familiale, au fost inițiate o serie de măsuri de simplificare administrativă și de acompaniere pentru operaționalizarea efectivă a întreprinderii, care constau în acordarea de consultanță inclusiv asupra ideii de afacere în faza premergătoare înființării firmei.

O altă componentă a flexibilizării pieței forței de muncă o constituie sprijinirea formării și obținerea calificărilor manageriale), care să facă din antreprenariat o opțiune de carieră; această acțiune are prevăzute alocări din FSE pentru perioada 2007–2013. Se urmărește încurajarea responsabilității corporative prin oferirea de stimulente pentru angajați, în scopul dezvoltării companiilor și carierelor, dar și pentru conștientizarea angajatorilor și a angajaților cu privire la necesitatea formării profesionale continue. Din acest punct de vedere, Serviciul Public de Ocupare (SPO) acordă alocații financiare nerambursabile pentru organizarea de către angajatori a unor programe de formare pentru angajați.

MMSSF, 2007.

Simultan cu creșterea flexibilității pieței muncii este necesară îmbunătățirea nivelului de protejare a salariaților: printr-un sistem de **securitate** a ocupării, capabil să ofere siguranță persoanelor angajate.

În prezent, la nivel guvernamental, se urmărește redimensionarea bazei de referință pentru calcularea salariului minim pe economie, ca fundament pentru negocierea contractelor colective de muncă. România a transpus în legislația internă cea mai mare parte a reglementărilor europene cu privire la dreptul muncii și se află în etapa punerii în aplicare a acesteia. Cele mai importante reglementări privesc: organizarea și funcționarea Comitetului european de întreprindere (anul 2005), prin care se instituie această structură sau una similară, în scopul informării și consultării salariaților în întreprinderile de dimensiune comunitară sau în grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară; protejarea drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii în ceea ce privește obligațiile cesionarului care decurg din contractele individuale de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil la data transferului (anul 2006); constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale (anul 2006), din care se asigură plata creanțelor salariale ce decurg din contractele individuale și colective de muncă încheiate de salariați, în situația în care angajatorii se află, potrivit legii, în stare de insolvență; reglementările cu privire la securitatea și sănătatea la locul de muncă (anul 2006).

MMSSF, 2007.

Una dintre politicile de ocupare urmărite de România a fost aceea de **stopare a muncii la negru** – Reducerea fiscalității. Până în anul 2000, se estima o pondere a economiei informale la nivel național de minim 20% (Stănculescu M. ș.a., 2001). În decursul timpului, guvernele au avut poziții foarte clare de luptă cu evazioniștii fiscali, dar măsurile au avut efecte foarte slabe și situația s-a perpetuat. Efectele acestei situații erau resimțite atât de forța de muncă angajată ilegal (fără asigurări plătite), dar și pentru stat, care avea pierderi enorme la buget (Ministrul de Interne din 1995 aprecia pierderile datorate economiei subterane la două miliarde de dolari anual) (Stănculescu, op. cit.).

Din punct de vedere economic, principala măsură luată începând cu anul 2005 a fost instituirea și menținerea cotei unice de impozitare (practic, scăderea nivelului taxelor). Măsura a avut efecte atât la nivelul companiilor, prin încurajarea investițiilor și prin crearea de noi locuri de muncă, dar a și diminuat procentul de lucrători cu activitate nedeclarată. S-a constatat că această măsură a legalizat situația a circa 150 000 de lucrători (MMSSF, 2007).

Simultan, s-a urmărit atât promovarea companiilor în rândul angajatorilor, cu privire la stoparea muncii la negru, cât și întărirea capacității instituțiilor de control (din 2007, introducerea Registrului general de evidență a salariaților în format electronic, prin care toți angajatorii sunt obligați să trimită Inspecției Muncii contractele de muncă ale subordonaților în format electronic) pentru respectarea legislației fiscale, precum și pe cea a muncii. În contextul menținerii cotei unice de impozitare, reducerea costurilor cu forța de muncă reprezintă o preocupare permanentă. Având în vedere faptul că nivelul ridicat al contribuțiilor la sistemele de asigurări sociale reprezintă, încă, o barieră în crearea de noi locuri de muncă, se urmărește reducerea poverii fiscale asupra locului de muncă. În ultimii ani, cotele de contribuție la sistemele de asigurări sociale au fost reduse, iar această tendință

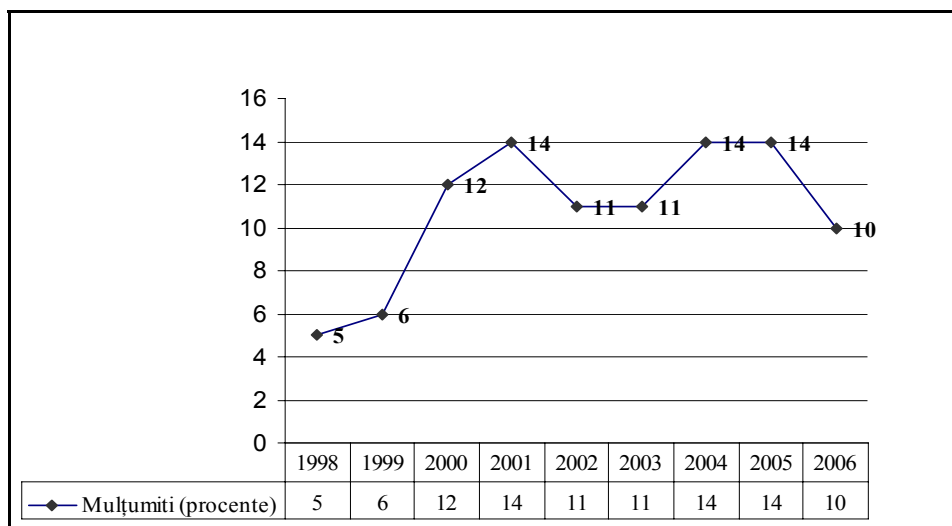
va fi continuată în perioada 2007–2009. Se estimează o reducere de două puncte procentuale, în anul 2007 la angajator, două puncte procentuale în 2008 la angajat și trei puncte procentuale, din care două puncte procentuale la angajator și un punct procentual la angajat, în anul 2009 (MMSSF, 2007) Alte căi de reducere a costurilor se realizează de către SPO prin subvenționarea locurilor de muncă, respectiv reducerea pe anumite perioade de timp a contribuției la sistemului asigurărilor pentru șomaj pentru anumite grupuri-țintă: tineri absolvenți, lucrători în vârstă de peste 45 de ani, lucrători unici întreținători de familie, persoane cu handicap (pentru a crește șansele acestora de integrare/reintegrare pe piața muncii).

Conceptul de **calitate a ocupării** a fost promovat de către Summitul de la Lisabona (2000) odată cu lansarea ideii de „locuri de muncă mai multe și mai bune” ca obiectiv strategic în noua politică europeană de ocupare. Conceptul de calitate a ocupării nu a primit, deocamdată, o definiție academică, putem în schimb găsi concepte apropiate: condiții de muncă, calitatea vieții de muncă șamd.

În decursul celor 17 ani de tranziție, politicile sociale ale Guvernului s-au aflat într-o etapă de căutare continuă, nu se poate vorbi despre o politică de ocupare coerentă, iar aprecierile populației reflectă tocmai acest fapt. Cu toate că datele indică în continuare o opinie negativă a populației cu privire la activitatea statului în domeniul ocupării forței de muncă, se poate constata o îmbunătățire în timp, consecință firească a transformărilor pe piața forței de muncă, iar evaluarea pesimistă este dată și de o creștere continuă a aspirațiilor populației (*Grafic 4*).

Grafic 4

Evaluarea subiectivă a politicilor de ocupare



Sursa: Barometrul de opinie publică, Fundația pentru o societate deschisă 1998–2006.

Probleme ale ocupării forței de muncă – măsuri/proponeri

În ultimii ani, situația forței de muncă s-a îmbunătățit, se observă o scădere continuă a ratei șomajului. Fenomenul a apărut ca rezultat al dezvoltării economice dar și ca o consecință a migrației economice (controlate sau nu) din ultimii ani. Așadar, problemele legate de ocupare s-au modificat în ultima vreme, fiind în mod special legate de calitatea ocupării dar și de șomajul unor segmente de populație (populație de peste 50 de ani și tinerii fără calificare, persoane cu dizabilități, persoane discriminate pe piața muncii). În *Tabelul nr. 1* am sistematizat principalele probleme legate de piața forței de muncă, măsurile de rezolvare și legislația existentă.

Tabelul nr. 1

Măsuri în domeniul ocupării

Probleme identificate	Politici	Măsuri/ Strategii	Legislație existentă
Șomaj	Active	Participarea la cursuri de reorientare profesională; Participarea la incubatoare de afaceri;	Hotărâre a Guvernului Nr. 875 / 2005 privind aprobarea Strategiei pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă, 2005–2010 MO 747/17 august 2005
	Passive	Prestații financiare	Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă – MO nr.103/2002;
Condiții de muncă	Politici pentru securitatea muncii	Asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor; Prevenirea riscurilor profesionale; Informarea și instruirea lucrătorilor; Asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.	Legea nr. 319 din 14 iulie 2006 a securității și sănătății în muncă
	Politici cu privire la timpul de muncă și timpul de odihnă	Săptămâna de lucru de 40 de ore; Dreptul la concediu de odihnă; Dreptul la repaus săptămânal.	Codul muncii 2003, 2006
Salarizare	Politici cu privire la salariu minim pe țară Politici cu privire la obligativitatea încadrării oficiale a angajaților	Salariu minim pe economie	Codul muncii 2003, 2006
Discriminare pe piața muncii	Politici pentru prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	Educarea populației în spiritul egalității de șanse; Pedepsirea formelor de discriminare.	Legea 48/2002

CONCLUZII

Indicatorii de ocupare sunt utilizați în analiza dezvoltării durabile pentru a măsura dimensiunea socială a acestui concept atât de larg, cu cele șase teme: echitate, sănătate, educație, condiții de locuit, securitate, populație. Importanța ocupării este fundamentală, atât la nivel individual, aducând valoare individului și fiind considerată rațiunea „de a trăi”, dar și la nivel de societate, în condițiile în care taxele și impozitele provin în cea mai mare măsură din activitățile aducătoare de profit. Situația ocupării în România se află într-un echilibru adus de dezvoltarea economică din ultimii ani, de noul proces de globalizare dar și pus în pericol de două fenomene de mare importanță: îmbătrânirea populației și migrația continuă a forței de muncă. Politicile din domeniul ocupării vin să contracareze efectele nedorite ale unor fenomene din prezent și se concentrează în principal pe situația existentă, neluând foarte mult în calcul prevenirea și crearea unei strategii pe termen lung. Strategia dezvoltării durabile are tocmai acest deziderat de a fi „dezvoltarea care satisface nevoile prezentului fără a compromite capacitatea generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi” (ONU, 2008), iar orientarea actuală a politicilor Guvernului și ale Uniunii Europene se circumscriu acestui model de „Sustainable Development”.

BIBLIOGRAFIE

1. Bawden, L. D., Skidmore, F., *Rethinking Employment policy*, Washington D.C., The Urban Institute Press, 1989.
2. Christiansen, J., Koistinen, P., Kovalainen, A., *Working Europe: reshaping European Employment systems*, Aldershot Hants, England, Ashgate, 1999.
3. Koistinen P., *A future european employment model?*, 2001, disponibil online la <http://www.uta.fi/iss/monnetcentre/wordit/Future11.rtf>.
4. Mărginean I., Semnificația cercetărilor de calitate a vieții, în *Calitatea Vieții în România* (coord.: Mărginean, I., Bălașa, A.), București, Editura Expert, 2002.
4. Mederly, P., Novacek, P., Topercer, J., *Sustainable development assessment: quality and sustainability of life indicators at global, national and regional level*, „Foresight Journal”, 5/2003, pp. 42–49.
5. Stănculescu, M., Ilie, S., *Informal Sector în Romania*, CASPIS, 2001.
6. Wallace, C., (editor), *Household, Work and Flexibility*, research report, 2002, disponibil online la http://www.hwf.at/project_report01.html.
7. *** *Evoluția politicilor europene în domeniul ocupării forței de muncă*, Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, Direcția de Programe și Strategii Forță de muncă, „Observatorul național al Ocupării și Formării Profesionale a Forței de Muncă”, august, 2007.
8. *** *European employment and social policy: a policy for people*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000.
9. *** Eurostat, *Population and social conditions*, disponibil online la <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
10. *** *Anuarul Statistic al României 1990–2007*, disponibil online la www.insse.ro.
11. *** *ONU Indicators of Sustainable Development: Guidelines and Methodologies*, 2008, disponibil online la <http://www.un.org/esa/sustdev/natlinfo/indicators/guidelines.pdf>.

This article presents the employment situation in accordance with the sustainable development strategy and is focused on employment problems, as well as on employment policies. Concept of employment is defined using objective indicators (employment rate, unemployment rate, sectors of economy) and subjective: (working conditions evaluation, possibility to find a job, satisfaction with job and profession), and the results show a visible growth in employment in Romania, in the last years. Empirical analysis is based on statistical and survey data. The employment policy analysis took into consideration the EU employment strategy "more and better jobs": salary policies, unemployment policies and jobs quality policies. Two principles are important in the modern employment policy philosophy: flexibility and security of jobs, and now are very important in Romanian institutional/legislation too. A perspective of employment problems, measures/strategy and actual legislation in Romania is presented in the final part of the article.

Key words: *employment, sustainable development, working conditions, quality of employment, employment policy.*

