

O PERSPECTIVĂ ASUPRA OCUPĂRII ATIPICE: ROMÂNIA ÎN COMPARAȚIE EUROPEANĂ

SIMONA ILIE
ANA MARIA PREOTEASA

Articolul realizează o analiză a situației ocupării în România, cu accent pe caracteristici care induc vulnerabilitate în relație cu piața muncii. De asemenea, sunt observate aspecte care pot conduce la apariția muncii precare: veniturile scăzute, forma contractului, durata contractului de muncă, condițiile de muncă. Analizele utilizează atât date statistice (INSSE, Eurostat), cât și date de sondaj (Eurofound), prezentate în dinamică în timp, dar și în comparații internaționale cu țări europene. Ultimele două părți ale lucrării conțin o analiză a politicilor de ocupare din România, importante pentru depășirea precarității pe piața muncii și oferă un set de propuneri de măsuri capabile să adreseze problematica precarității în muncă.

Cuvinte-cheie: ocupare, muncă precară, România, politici de ocupare.

INTRODUCERE

Deschiderea României către economia de piață acum aproape trei decenii a fost însoțită de schimbări structurale profunde. Majoritatea întreprinderilor de mari dimensiuni s-au scindat sau s-au închis. O serie de ramuri economice s-au restrâns considerabil, afectând diferit regiunile țării, fără ca noi direcții de dezvoltare să se fi conturat cu claritate. Sectorul privat s-a dezvoltat prin acceptarea investițiilor străine, dar și prin libera inițiativă privată, cvasiinexistentă anterior. O serie de calificări din zona industrială au devenit inutile, în timp ce adaptarea forței de muncă la noile cerințe ale pieței a fost lentă. Pe scară largă, indivizii au început să resimtă incertitudinea locului de muncă, piața muncii trecând de la șomaj zero (în perioada comunistă) la ocupare cu locuri de muncă slab remunerate în raport cu așteptările firești ale populației. Ocuparea sub calificarea certificată, munca pe cont propriu, ocuparea informală (fără asigurări), migrația spre zone rurale în căutarea unei minime siguranțe a resurselor, migrația în Occident, dar și apelul la pensionare anticipată sau la alte drepturi sociale au fost strategii pentru asigurarea resurselor necesare traiului.

Adresele de contact ale autorilor: Simona Ilie, Ana Maria Preoteasa, Institutul de Cercetare a Calității Vieții al Academiei Române, Calea 13 Septembrie, nr. 13, sector 5, 050711, București, România, e-mail: sf_ilie@yahoo.co.uk; preoteasaanita@yahoo.com.

În același timp spațiul european a traversat o perioadă de consolidare ca uniune politico-economică, simultan cu adaptarea direcțiilor politicii social-economice la contextul contemporan. Unul dintre pilonii acestora, Strategia Europeană a Ocupării vizează deopotrivă nivelul și calitatea ocupării. În forma actuală Strategia are și o semnificativă componentă incluzivă bazată pe egalitatea de șansă și totodată una educațională, care țintește aspecte ale discordanțelor dintre cererea și oferta de forță de muncă pe tot parcursul vieții active (EU, 2010). Sunt avute în vedere educația continuă, aranjamente contractuale flexibile și, corespunzător, legislație și sisteme de asigurări sociale adaptate așteptărilor în creștere ale angajaților de la locul de muncă, a angajatorilor de la angajați și a societății în ansamblu de la piața muncii.

Angajatorii, receptivi la dezvoltarea tehnologică, așteaptă de la angajați calificare adecvată, performanță, stabilitate, responsabilitate și inventivitate în situații profesionale neprevăzute. Angajații au la rândul lor așteptări multiple de la locul de muncă, care se pot schimba ca prioritate de-a lungul vieții active sau de la o generație la alta. Între acestea se pot menționa: autonomia la locul de muncă, dezvoltarea profesională/perspectivile de carieră și sentimentul utilității muncii, accentul pe sarcini de producție și nu pe timpul petrecut la locul de muncă, posibilitatea lucrului la domiciliu, cu timp redus sau în weekend, venituri decente și stabilitate financiară. Împreună – angajat, angajator și societate – se așteaptă ca locul de muncă să valorizeze potențialul individului și să-i permită să se exprime ca o resursă de dezvoltare a companiei angajatoare și a comunității, ceea ce dă individului dreptul și societății obligația de a asigura individul și pentru situațiile în care, din motive independente de el, nu va putea să îndeplinească acest rol (asigurările sociale de sănătate, vârstă, șomaj).

Ocuparea în România prezintă câteva trăsături care conduc la vulnerabilitate, și chiar precaritate, a ocupării. Sursele de vulnerabilitate sunt multiple și țin deopotrivă de tipul de contract, nivelul salarial și condițiile de muncă. Aceste trăsături vor fi discutate în cele ce urmează, completate fiind de observarea grupurilor cu vulnerabilitate ridicată și a politicilor care le-au fost adresate.

Secțiunea de concluzii cuprinde câteva direcții-măsuri pe care le considerăm necesare în vederea creșterii ocupării.

Analiza de față ia în considerare rata ocupării, agregată și pe forme contractuale, pe total și pe grupurile cu vulnerabilitate ridicată, identificând astfel diferitele sale surse de vulnerabilitate. A fost folosită analiza secundară de date, în principal a indicatorilor disponibili pe site-ul statistic național și european (INSSE, Eurostat), alături de date de sondaj european referitoare la condițiile de muncă (Eurofound).

Accentul analizei cade pe situația ultimilor ani și pe nivelul indicatorilor discutați în spațiul european (UE28), ca și în țările-motor în economia acestuia (UE15), pentru a păstra în atenție performanțe posibile cu privire la indicatorii ocupării. De asemenea, a fost avut în vedere grupul țărilor cu recent istoric comunist (UE8 – Republica Cehă, Slovacia, Ungaria, Polonia, Estonia, Letonia, Lituania, Slovenia), ca nivel orientativ pentru performanța posibilă în condițiile tranziției. Acolo unde statistica europeană nu furnizează date pentru aceste grupe,

ele au fost calculate ca medie aritmetică simplă a valorilor naționale. Pe baza acestor date au fost formulate recomandări de acțiune pentru creșterea calității ocupării în România.

FORME ALE OCUPĂRII ȘI VULNERABILITATEA ÎN OCUPARE

Cea mai extinsă formă de ocupare este cea salarială, în care forța de muncă, în schimbul unei recompense financiare, prestează o activitate în acord cu cerința unui angajator, în baza unui contract scris. Acesta se referă la obiectul activității, la remunerația aferentă, la condițiile și durata muncii, modul în care sunt acoperite situațiile de accident în muncă și alocarea veniturilor pentru perioadele în care individul nu poate fi activ pe piața muncii (boală, șomaj, pensionare). O astfel de relație este văzută ca una pe termen lung, chiar nedeterminat.

Această formă de ocupare definește în prezent ocuparea standard¹, fiind pentru individ o importantă sursă de siguranță economică, transferată și vieții familiale. Stabilitatea pe care o implică este benefică și pentru angajator, care reduce astfel costurile directe și de producție ocazionate de angajări repetate, crescând eficiența planului de calificare a personalului și pe cel de afaceri.

Parte a ocupării standard, ocuparea la distanță (munca în afara locației angajatorului) răspunde nevoii celor pentru care starea de sănătate (chiar în forme accentuate de dizabilitate) sau condiționările familiale nu le permit deplasarea sau absența îndelungată, constantă, de acasă. Până în urmă cu 2–3 decenii era puțin cunoscută, fiind posibilă pentru o gamă restrânsă de activități/ocupații (pentru care obiectul activității a putut fi deplasat la domiciliul lucrătorului). Dezvoltarea tehnologică din ultima jumătate de secol a făcut posibilă extinderea ocupării la distanță, prin generarea unor noi calificări și profesii, prin oportunitatea reducerii unor costuri la angajator și posibilitatea efectivă de a administra o astfel de relație de muncă, cu efect chiar asupra modului de organizare a producției naționale (Brynjolfsson și alții, 1989). Richman și colegii (2002) identifică cinci forme ale ocupării la distanță: cei care lucrează ad-hoc sau periodic (câteva zile pe lună) de acasă/ din afara sediului angajatorului (teleworking), cei care lucrează full-time de la domiciliul lor (remote workers), cei care lucrează din locații variate (angajații mobili – mașină, domiciliu personal, hotel, sediul clienților) și cei care își desfășoară activitatea în principal la sediul clienților. Argumente precum satisfacția mai mare cu locul de muncă, o mai mare concentrare sau productivitate a angajatului, ca și orientarea incluzivă a politicilor naționale au adus în atenție această formă de ocupare, subsumată obiectivului modern al timpului flexibil de lucru (flexi-work).

¹ Ocuparea salarială, cu timp integral, cu contract pe perioadă nedeterminată, acoperită prin prevederile sistemelor de asigurări sociale (de pensii, sănătate și șomaj) ale țării respective, în relație de muncă cu un singur angajator și subordonat acestuia. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>.

Orice relație de muncă diferită de cea standard este parte a ocupării nonstandard sau atipice, care cuprinde ocuparea cu timp parțial de muncă, pe perioadă determinată, cu intermitențe/sezonieră, pe cont propriu, nedeclarată sau informală.

Promovarea formelor nonstandard de ocupare este un proces conturat la nivel internațional în anii '80 ai secolului trecut și este cunoscut drept flexibilizarea muncii. Tendința a fost parte a încercării statelor bunăstării de a se adapta la schimbările economice și sociale ale momentului, între care stagnarea ritmului de creștere economică și a gradului de ocupare, creșterea speranței medii de viață, extinderea formelor nontradiționale ale familiei (Esping-Andersen, 1999), explozia tehnologică și a perspectivei drepturilor omului, tot mai explicit aplicată relațiilor de muncă.

Ocuparea cu timp redus (part-time) răspunde celor care au condiționări personal-familiale (impuse de procesul educațional, de îngrijirea unor persoane dependente sau probleme de sănătate) care nu permit asumarea responsabilităților unui loc de muncă cu timp integral, dar și angajatorilor, a căror ofertă se referă doar la anumite momente ale unei zile/săptămâni de muncă, mai frecvent în zona serviciilor administrative și în industria ospitalității, pentru acoperirea fluxurilor variabile ale activității. Ocuparea cu timp redus este mai probabilă la femei și în firme de mici dimensiuni de unde și mai accentuatul său rol de reconciliere a vieții profesionale cu cea familială (*Tabelul nr. 1*).

Ocuparea temporară oferă posibilitatea de a dobândi experiență sau o sursă de venit până la găsirea unui loc de muncă standard și oferă angajaților și angajatorilor posibilitatea de a se cunoaște reciproc. Deși este semnificativ asociată tinerilor (*Tabelul nr. 1*), în dinamica actuală a tehnologiei, imprimată profesiilor, își poate găsi locul pe întreaga durată a vârstei active. Prin ocuparea temporară, angajatorii au posibilitatea ajustării structurii și volumului de personal la schimbările tehnologice sau fluctuațiilor de producție în raport cu nivelul cererii. O parte a ocupării temporare o reprezintă ocuparea sezonieră și cea ocazională/de oportunitate.

Ocuparea pe cont propriu este soluția la îndemâna indivizilor pentru libera inițiativă, creativitate și hobby-uri, pentru cei care au în îngrijire persoane dependente, a imigranților care doresc să dobândească capitalul uman sau social necesar în țara de destinație. Ca și ocuparea temporară este o cale de a prezerva capitalul uman, social și profesional deja dobândit.

Studii de tip cantitativ au arătat că este mai probabilă la bărbați și la vârste mai avansate (Blanchflower, 2000; Meager, 2007) (*Tabelul nr. 1*), la cei cu educație primară sau superioară (Blanchflower, 2000), dacă pe linie paternă a existat experiența ocupării pe cont propriu (Grilo și Thurik, 2005; Meager, 2007), fiind necesare un anume tip de competențe sau resurse pentru succesul său (Meager, 2007; EU/OECD, 2015). Ocuparea pe cont propriu reprezintă o resursă locală pentru cererea de nișă în dezvoltarea economică, studiile identificând o relație cu nivelul șomajului și creșterea economică; perioade de regres economic și creștere a șomajului pot conduce la creșterea ocupării pe cont propriu (ca efect de refugiu), în timp ce creșterea

economică poate stimula ocuparea pe cont propriu, aceasta oferind soluții mai flexibile la cererea pieței (efectul antreprenorial) (Thurik și alții, 2008).

Deși este o cale de a crește nivelul general al ocupării, prin evitarea șomajului și inactivității, studii preocupate de impactul economic și social al flexibilizării pieței muncii au atras atenția și asupra consecințelor negative ale ocupării nonstandard. Deopotrivă, ocuparea standard și cea nonstandard pot fi precare, dacă prin reglementări sau construcție instituțională inadecvate, lipsa securității locului de muncă sau printr-un nivel salarial scăzut conduc la sau accentuează vulnerabilitatea persoanei ocupate.

Politicilor de ocupare le revine rolul de a valorifica, corelat cu măsuri de protecție socială și fiscale, oportunitatea pe care o oferă ocuparea nonstandard pentru creșterea ocupării și a ocupării de calitate, știuți fiind determinanții ei (*Tablelul nr. 1*) și posibilele efecte negative ale diferitor forme de ocupare pe segmentele cărora li se adresează, ca și cu indicatori macroeconomici.

Deopotrivă, ocuparea standard și nonstandard pot fi parțial sau integral neînregistrate în evidența instituțiilor de profil, caz în care este vorba despre ocupare informală sau economia gri². Riscul acestei forme de ocupare este completa vulnerabilitate a forței de muncă în fața situațiilor de risc (boală, accident, șomaj, pensionare) și permanenta insecuritate a locului de muncă și a veniturilor, translatată familiei. De aici, și lipsa investiției în capitalul uman, ca și a planurilor de perspectivă în viața personal-familială. Pe de altă parte, economia informală afectează resursele naționale pentru protecția socială. Factori favorizanți ai acestei forme de ocupare pot fi legislația sau construcția instituțională deficitară, birocrăția excesivă, inaccesul la ocuparea standard, ca și nivelul ridicat al fiscalității sau corupția (Lacko, 1999; EU, 2014).

De asemenea, ambele pot fi voluntare sau nonvoluntare, acceptate doar în lipsa alternativei. Ocuparea nonvoluntară în angajamente cu timp parțial sau temporare este doar unul dintre indicatorii subocupării forței de muncă, adică al neutilizării integrale a capacității de muncă (Feldman, 1996), dar cel mai puțin discutabil și ușor identificabil pe plan internațional. Cercetarea în domeniul subocupării a arătat că fenomenul este asociat cu vârsta, genul (Kjeldstad și Nymoene, 2011), etnia, ramura economică (Wilkins și Wooden, 2011), revenirea pe piața muncii după concediere sau studiile superioare, odată cu masificarea educației (Feldman, 1996), criteriile cu care pot fi asociate diferite forme ale ocupării nonstandard.

Predilect expuși acestei forme de subutilizare sunt tinerii, la vârsta la care pot fi încă în procesul de educație formală (16–24 ani). Deși pare firesc, prioritatea la această vârstă fiind procesul educațional, cu atât mai mult în contextul Strategiei Europa 2020, riscul este, așa cum observa MacDonalds (2011), ca subocuparea tinerilor să fie neglijată între temerile legate de fenomene mai grave ale vârstei

² Spre deosebire, economia neagră constă în activități producătoare de venituri nedeclarate/neînregistrate, dar și ilegale (ex.: traficul de drog).

tinere, cum sunt intensificarea fenomenului NEETs (situația în care tinerii părăsesc sistemul educațional fără a intra pe piața muncii), tranziția haotică la piața muncii a celor cu experiență timpurie de NEET sau indecizia tinerilor între tranziția *fast* respectiv *slow* (situația de educație prelungită) către piața muncii.

Urmare a crizei din 2008 ratele de ocupare cu timp parțial și temporară au crescut în spațiul european, ca și ratele subocupării în aceste forme de ocupare (ILO, 2012). Riscul ocupării temporare și a ocupării cu timp redus este ca acestea să nu fie doar o scurtă etapă de tranzit spre ocuparea standard (OECD, 2004; Eichhorst, 2012). Prelungirea lor îngrijorează datorită veniturilor general mai mici ale celor astfel ocupați (Da Silva și Turrini, 2015), a șanselor mai reduse de promovare și în cele din urmă de întârzierea dezvoltării carierei (Zeytinoglu și Cooke, 2008; Wallace Pichler și Bernadette, 2007). Insecuritatea locului de muncă poate duce la întârzieri în deciziile pentru formarea familiei sau nașterea copiilor (Coontz, 2005; Dewilde și Lancee, 2013; Badiou, 2007; Harvey, 2005), dar poate avea și importante efecte asupra sănătății fizice și mentale a angajaților (Santin și alții, 2009).

Pentru ocuparea pe cont propriu o serie de studii au arătat că este frecvent tranzitorie în viața profesională a indivizilor, că este mai probabilă dacă individul a trecut prin perioade de șomaj (Meager, 2007), că poate avea impact negativ la revenirea în munca salarială, ca venit și tip de contract (în mai mare măsură în forme temporare de ocupare), deși nu la fel de puternic ca în cazul revenirii după șomaj (Bruce și Schuetze, 2004; Hyytinen și Rouvinen, 2008; Andersson, 2011) și se poate resimți negativ în venituri după încetarea ocupării pe cont propriu, urmare a intermitențelor în activitate și chiar a mai slabei acoperiri asigurătorii (Meager, 2007).

Astfel de riscuri definesc ocuparea precară, referită prin concepte precum „precarizat” (Standing, 2011; Paugam, 2000; Vallas și Prener, 2012), „clasă muncitoare săracă” (Ueno, 2007; Obinger, 2009) „precarizare, contractualizare, flexibilizare, nonstandard, muncă neregulată” (Arnold și Bongiovi, 2012). O definiție largă (Walker și Marti, 2010) consideră munca precară ca fiind delimitată de conceptul de insecuritate în termeni de asigurare a viitorului, economie și protecție socială.

Multidimensionalitatea conceptului este surprinsă prin definiția dată de Vosko: „*Ocuparea precară este dată de relația dintre statutul ocupațional (pe cont propriu sau salariat), forma de ocupare (temporară sau permanentă, cu timp parțial de muncă sau cu timp complet), dimensiunile insecurității pieței muncii în același timp cu contextul social, profesia, industria sau interacțiunile între relațiile sociale, categoriile de gen sau cetățenia*” (Vosko, 2010: 2) Același autor punctează că „*unele locuri de muncă nonstandard sunt relativ sigure în timp ce anumite locuri de muncă standard sunt precare. Precaritatea traversează orice tip de muncă plătită*” (Vosko, 2010: 2).

În țările dezvoltate ocuparea precară este asociată cu diferențele salariale după tipul locului de muncă (nonstandard versus standard) sau tipul de contract

în timp ce în țările în curs de dezvoltare sau post-comuniste munca precară este legată de informalitate și chiar de contracte standard, cu salarii puțin peste pragul de sărăcie (Kalleberg, 2009).

Tabelul nr. 1 surprinde relația pozitivă a ocupării nonstandard cu creșterea economică și productivitatea muncii, dar și relația pozitivă privind atragerea șomerilor pe piața muncii. În același timp o economie competitivă și gradul de acoperire sindicală funcționează ca inhibitori ai formelor nonstandard ocupare, exceptând ocuparea nonsalarială. Diferențe majore în severitatea reglementării ocupării standard și cea temporară sunt de natură a crește incidența ocupării temporare la tineri și persoane necalificate (OECD, 2004). Finanțarea demarării unei activități antreprenoriale pentru șomeri, măsură larg apelată în politicile active de ocupare, nu a confirmat întotdeauna așteptările privind șansele de angajare ulterioară; a confirmat în Germania (Eichhorst, 2012), dar nu în SUA sau Marea Britanie (Meager, 2007).

Tabelul nr. 1

Determinații ai ocupării non-standard

	Cu timp redus	Temporară	Non-salarială
Vârsta		-	+
Bărbați	-		+
Firme mici și micro	+		
Au avut experiența șomajului în ultimii 5 ani	+	+	+
Satisfacție ridicată privind distribuirea timpului între job și alte aspecte ale vieții	+		
Creștere economică	+	+	
Soldul comerțului exterior (export – import) raportat la PIB	-	-	
Productivitatea muncii	+	+	
Grad de acoperire sindicală	-	-	

Sursa: după ILO World of Work Report. Better jobs for a better economy, Geneva, 2012, table 1B.4, p. 27.

OCUPAREA STANDARD ÎN ROMÂNIA

Numărul locurilor de muncă salariale s-a redus de la începutul tranziției de la 8,15 milioane în 1990 la 4,46 milioane în 2004, respectiv 4,61 în prezent (INSSE-Tempo/ FOM104F). În ceea ce privește salariul mediu în România, acesta reprezintă circa 16% din cel al țărilor UE15, respectiv cca. 52% din cel al fostelor țări comuniste (exceptând doar Bulgaria, cu minimumul din spațiul UE28; 2013, USD la rata de schimb, UNECE³). Alături de acesta și salariul minim se regăsește aproape de minimumul european (între țările care au reglementări în acest sens). Există în prezent

³ Prelucrări după UNECE, http://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT__20-ME__3-MELF/..., exprimat în USD, la rata curentă de schimb; octombrie 2016.

și o distribuție nefavorabilă în raport cu nivelul de salarizare între sectorul public și cel privat; cele mai mici câștiguri salariale din România se întâlnesc în firmele proprietate privată integral autohtonă și în cele cu proprietate cooperativă sau comunitară, care cuprind aproape 60% dintre salariați (Tempo_INSSE/ FOM105A, FOM106). Între țările fostului bloc comunist doar România și Slovenia se găsesc în situația câștigurilor mai mici în sectorul privat față de cel public⁴.

Tabelul nr. 2

Rate de ocupare în România și spațiul european, 2015, (%)

Formă ocupare/ segment forță muncă	20–64 ani			15–24 ani	55–64 ani	65–74 ani	Ocupare salarială					Ocupare la distanță	
	Total	Bărbați	Femei				15–24 ani	20–64 ani	20–64 ani Femei	55–64 ani	65–74 ani	15–64 ani	15–64 ani femei
UE28	70,1	75,8	64,2	33,1	53,3	9,0	93,6	84,6	88,5	78,9	48,5	14,5	14,1
UE15	70,5	75,5	65,6	35,1	55,3	9,0	95,2	85,3	89,4	79,9	50,5	15,9	15,4
UE8	71,3	76,4	66,2	29,0	51,6	9,5	92,5	86,0	89,3	81,8	61,9	10,2	10,7
România	66,0	74,7	57,2	24,5	41,1	16,5	56,1	74,1	75,9	59,5	4,0	0,8	0,9

Sursa: date și prelucrări după Eurostat/ lfsa_eeaged, lfsa_egan, lfst_hhwahchi.

Statistica UE urmărește distinct proporția salariaților cu salarii mici⁵, indicator în raport cu care România se găsește din nou între pozițiile nefavorabile, cu un nivel de 24,4% față de 17,1% media UE28 (2014; Eurostat/earn_ses_pub1). Nivelul indicatorului, ca și decalajul față de media europeană descreșc cu creșterea nivelului educațional: de la 42,2% în România și un decalaj de +14.6 puncte procentuale la cei cu educație cel mult secundară la 5,2% și un decalaj –1,1 puncte procentuale pe segmentul celor cu educație terțiară.

Deși cu rate ridicate de ocupare, cele mai sărace regiuni ale României (NE, SV) au cea mai mică prezență a ocupării salariale (sub 50% din total ocupare; Tempo_INSSE/ FOM103A, FOM104F); această situație indică rolul paliativ și slaba eficiență a ocupării nesalariale la dobândirea resurselor necesare traiului. De asemenea, ocuparea salariată este specifică urbanului, în rural ponderea salariaților în total ocupare a reprezentat doar cca. 38% post criză, cu un salt notabil în 2015 (46%; Tempo_INSSE/ AMGT110T). Oportunitățile de muncă salarială în rural sunt predominant în câteva domenii (ex.: administrație publică, educație, mici servicii

⁴ Microintreprinderile (cu mai puțin de 10 angajați) nu sunt cuprinse în această statistică (2014, Eurostat/ earn_ses14_mctrl).

⁵ Salariați cu câștiguri sub 2/3 din media câștigurilor orare brute.

mecanice, comerț), care se diversifică pe măsură ce acesta se apropie geografic de urban, iar naveta devine fezabilă ca timp, costuri și infrastructură.

Cea mai mare prevalență a ocupării standard și cel mai mare nivel de salarizare se găsește în regiunea București-Ilfov, media câștigurilor nete în afara acesteia fiind de 63% din cel al regiunii București Ilfov (2015; Tempo-INSSE/FOM106E).

Ocuparea la distanță este ca și inexistentă în România, similar Bulgariei, spre deosebire de țări care ating maximele europene unde mai bine de un sfert din populația ocupată beneficiază de astfel de facilități (Danemarca, Olanda, Luxemburg, Finlanda, Suedia) sau chiar de țări din fostul bloc comunist, cu maxime ale fenomenului în Slovenia 19,1% și Polonia 15,8%.

Ocuparea nonstandard în România

Motivată și de priorități și contexte personale, opțiunea pentru formele nonstandard de ocupare poate fi voluntară, ceea ce se întâmplă pe scară largă în țările dezvoltate economic. Spre deosebire, în România aceasta este motivată de imposibilitatea găsirii unei alternative standard/ salariale, indicând, chiar și la prevalența scăzută a ocupării nonstandard, situația de subocupare. Astfel:

– dintre salariații cu contract temporar, cei care declară că sunt în această situație pentru că nu au găsit un loc de muncă cu contract permanent reprezintă în România 85,7% față de 62,6% în UE28 (2015; Eurostat/ lfsa_etgar). La tineri (15–25 ani) procentul ajunge la 80% față de 37%.

– dintre persoanele ocupate cu timp redus, cei care declară că sunt în această situație pentru că nu au găsit un loc de muncă cu angajament integral reprezintă în România 59,0% față de doar 29,1% în spațiul Uniunii (2015; Eurostat/ lfsa_eppgai). În ultimii ani, procentul a depășit 70% la tinerii români față de doar 28–29% în spațiul UE28.

– ocuparea nesalariată apare în 37% din situații în lipsa unei alternative și 49% ca opțiune personală față de cca 80% opțiune personală în Suedia, Finlanda, Danemarca, Belgia (Eurofound, 2016)

Pierderea locurilor de muncă în perioada anilor 1990 a condus la creșterea ocupării nesalariale, larg restricționată în perioada comunistă. În ultimii ani circa o treime a populației astfel ocupate este însă reprezentată de lucrătorii familiali neremunerați (LFN)⁶.

Prezenți în toate țările, LFN reprezintă doar în câteva țări și pe anumite segmente ale forței de muncă o categorie consistentă numeric. România este singulară în spațiul UE28, cu un nivel al LFN pe grupa 20–64 de ani peste 8,2% (Tabelul nr. 3), în descreștere în ultimul deceniu, urmată de Grecia cu doar 4,1% (Eurostat/lfsa_egaps).

⁶ LFN este cea persoană care participă la realizarea producției întreprinderii unei persoane înrudite, având o contribuție insuficientă pentru a putea fi considerată partener (BIM; <http://ilo.org/global/.../current-guidelines>) și care nu primește venituri în bani sau în natură cuantificat pentru munca depusă (INSSE_Tempo/ AMG110T).

Valori crescute se înregistrează pe grupele extremă de vârstă activă (30% la tineri și 11% la vârsta prepensionare), de asemenea la un nivel dublu față de țara care ne urmează. Nivelul românesc, de 28%, la vârsta imediat următoare pensionării standard (65–74 ani) nu este singular în spațiul european, dar este departe de caracteristica acestuia (o medie de doar 5% în UE28).

În ocuparea pe cont propriu, angajatorii reprezintă un foarte mic segment în România, covârșitoarea majoritate a acestei categorii fiind reprezentată de demersurile antreprenoriale fără angajați, cu un nivel de 94,2% față de 71,1% media UE28 pentru grupa 15–74 ani (Eurostat/ lfsa_esgan). Spre comparație, în țări precum Germania, Austria, Danemarca, Luxemburg, dar și Ungaria și Estonia acest nivel coboară sub 60%.

Tabelul nr. 3

Rate de ocupare în forme nonstandard; România și spațiul european, 2015 (%)

Formă ocupare/ segment forță muncă	Ocupare nesalarială antreprenorială				LFN			Ocupare cu timp parțial			Ocupare temporară (salariați)	
	15–24 ani	20–64 ani	55–64 ani	65–74 ani	15–24 ani	20–64 ani	65–74 ani	15–74 ani	15–74 ani Femei	15–24 ani	15–64 ani	15–24 ani
UE28	4,2	14,4	19,7	45,8	2,1	1,0	5,6	20,3	32,7	32,2	14,1	43,3
UE15	3,8	14,1	19,2	45,8	0,8	0,6	3,7	23,7	38,4	35,6	14,0	43,6
UE8	5,0*	13,0	16,2	29,4	–	1,0*	–	7,9	16,4	16,4	10,9	32,7
România	13,1	17,7	29,2	68,0	30,8	8,2	28,0	9,9	10,6	19,2	1,4	5,4

Sursa: date și prelucrări după Eurostat/ lfsa_egaed, lfsa_egan, lfsa_ergaed lfsa_esgan, lfsa_eggga, lfsa_esgais, lfsa_etpgan; * fără Estonia.

Ocuparea nesalarială românească este departe de a se constitui din inițiativa antreprenorială a liber profesioniștilor, creativă sau de nișă. În ambele sale forme (pe cont propriu și LFN) este principala cale de ocupare în mediul rural (54%; 2015; Tempo_INSSE/ AMG1106), unde munca este larg neimpozitată și neasigurată social sau medical, constând majoritar în munca membrilor gospodăriei în agricultura de subzistență. Argumentele muncii pământului chiar și în aceste condiții țin deopotrivă de necesitate (dată de insuficiența veniturilor, a unei alternative de ocupare), de datorie (fiind rușine să lași pământul nelucrat sau trebuind să ajuți familia lărgită) și marginal de satisfacția unei munci utile sau a unui consum de produse naturale sănătoase (Ilie și Stanciu, 2012). Cu mijloace rudimentare, aceasta este o muncă intensivă, cu mare probabilitate de eșec.

Ocuparea nesalarială este specifică mai ales grupelor marginale ale vârstei active și continuă și dincolo de vârsta standard de pensionare (65–74 ani). Pe această ultimă grupă de vârstă România are o rată agregată de ocupare foarte ridicată, datorată covârșitor ocupării nesalariale, opus spațiului european și, mai ales, țărilor

fostului bloc comunist. Un nivel mediu estimat al ocupării salariale în aceste țări (exceptând Bulgaria și România) este de 62% (față de 4% în România), cei ocupați pe cont propriu (fără angajați) reprezentând doar 29% (față de 68% în România). Sintetizând datele *Tabelelor nr. 2 și nr. 3* privind ocuparea nesalarială se poate afirma că atât intrarea, cât și ieșirea de pe piața românească a muncii tind să se facă mai târziu și mai accentuat în forme nesalariale de ocupare.

Ocuparea cu timp parțial este semnificativ mai puțin extinsă decât în țările industrializate și nu confirmă asocierea sa cu genul. În România, aceasta este mai degrabă asociată tinerilor (deși notabil mai puțin decât în țările spațiului european) și ocupării nesalariale (peste 30% față de un maxim de doar 2% atins la tineri; prelucrări după date Tempo_INSSE). Se infirmă astfel rolul de flexibilizator al ocupării part-time.

Ocuparea temporară, ca și lucrul la domiciliu, plasează practic România în afara peisajului UE, cu doar 1,0% contracte temporare la salariații între 15 și 64 de ani și un nivel de peste zece ori mai mic decât în spațiul UE28 la grupa de 15–24 ani. Între țările fostului bloc comunist un nivel apropiat regăsim doar în Țările Baltice și Bulgaria, cu un nivel de 2–3%, maximele acestui grup fiind de 21,8% în Polonia. Pe segmentul tânăr decalajele sunt mai accentuate, maximele fostului bloc comunist depășind și 50% în Slovenia și Polonia (Eurostat/ lfst_hhtemty). Nivelul său redus coroborat cu rata ridicată a ocupării temporare involuntare exclude practic rolul ocupării temporare de flexibilizator al pieței muncii.

Implicarea în activități informale sau cvasiformalizate⁷ este comună în prezent în special persoanelor cu calificare redusă, populației vulnerabile economic, șomerilor care preferă să mențină statutul de șomer indemnizat și celor în alte forme de suport social (beneficiari de ajutor social, pensii de invaliditate sau medicale, indemnizații de handicap) în căutarea stabilității veniturilor. Un studiu din 2011 (Voinea și Albu, 2011) estimează la 36,9% din totalul populației ocupate, preponderent fiind expuși tinerii, vârstnicii, cei slab calificați și cei din mediul rural. O estimare indirectă, realizată pe baza unei întrebări adresată populației cu privire la domeniile în care aceasta crede că se practică muncă informală, identifică cel mai frecvent serviciile în gospodărie (îngrijirea copiilor sau a vârstnicilor, menaj ș.a.m.d.; RO – 29%, UE – 17%), construcțiile (RO – 21%, UE – 16%), serviciile personale (RO – 15% și UE – 9%) și vânzări (RO – 14% și UE – 22%) (Comisia Europeană, 2007).

Să remarcăm tendința grupului de țări UE8 de a fi mai aproape de profilul grupului UE15; diferența este notabilă la ocuparea cu timp parțial și la incidența ocupării nesalariale postpensionare. Deși asociată pozitiv cu vârsta, țările în tranziție nu păstrează dinamica occidentată cu privire la ocuparea nesalarială la vârste avansate, motivată de o mai mare stabilitate financiară, cumul de competențe etc.; în România ea este motivată de nevoia de suplimentare a resurselor și are predominant forme

⁷ Angajatul primește două salarii, unul declarat impozitat și o completare la negru. Se mai numește și envelope wage (salariul în plic). Studiul amintit estimează la 12,4% proporția celor declară că salariul pe care-l primesc nu este integral înregistrat.

autarhice, în timp ce în țările UE8 este fie mai puțin necesară, fie mai puțin posibilă.

Vulnerabilitate pe piața românească a muncii

O primă vulnerabilitate s-a conturat a fi nivelul salarial scăzut, care se traduce în spațiul familiei prin restricționarea opțiunilor privind dezvoltarea personală, hobby-uri și chiar consum curent (vezi secțiunea Nivel de trai și protecție socială în acest volum). Relativ slab extinsa ocupare salarială (comparativ cu spațiul european) este confirmată și prin proporția scăzută a gospodăriilor în care există 2 salarii full-time (doar 51% față de R. Cehă, Ungaria, Estonia, Finlanda Lituania cu 70–72%, din total gospodării în care cel puțin unul dintre parteneri lucrează; Eurofound, 2016).

Mai puțin cunoscută este vulnerabilitatea asociată condițiilor de muncă, a căror calitate pare să fie între cele mai scăzute din Uniunea Europeană (Eurofound, 2016). Pentru evaluarea condițiilor de muncă, alături de venituri, s-au observat mediul fizic, intensitatea muncii, calitatea timpului de muncă, mediul social, abilități, precum și perspectivele de carieră. Expunerea la factorii de mediu arată un risc crescut al angajaților din România în ceea ce privește factorii chimici și biologici, dar și riscul de postură în timpul muncii⁸. În plus, România înregistrează o intensitate a muncii crescută (un index cu valoare 36 față de media europeană de 33) și un număr de 42 de ore lucrate săptămânal față de 35 (media UE28). Diferit față de UE este și faptul că timpul de muncă la principalul loc de muncă scade odată cu trecerea de la ocuparea salarială la cea nesalarială, în timp ce în spațiul UE15 crește (40.8/37.2 ore față de 35.4/42 ore; Eurostat; lfsa_ewhun2); această diferență indică o mai puțin generoasă reglementare a timpului standard de muncă și un profil diferit al ocupării nesalariale (deja conturat).

Cea mai frecvent discutată este vulnerabilitatea derivată din caracteristici care definesc populația cel mai probabil a se afla în situații de risc pe piața muncii – vârsta, genul, etnia, calificarea, educația sau starea de sănătate, grupuri ale căror particularități sunt pe scurt amintite în cele ce urmează.

De-a lungul ultimei decade România a avut rate mai scăzute ale ocupării decât UE în ansamblul său în ceea ce privește grupele de vârstă. În *Graficul 1* prezentăm în dinamică și comparație aceste date. Se pot observa diferențe importante, în special pentru categoria tinerilor (15–24 de ani), dar și a categoriei aflate înainte de pensie (55–64 de ani).

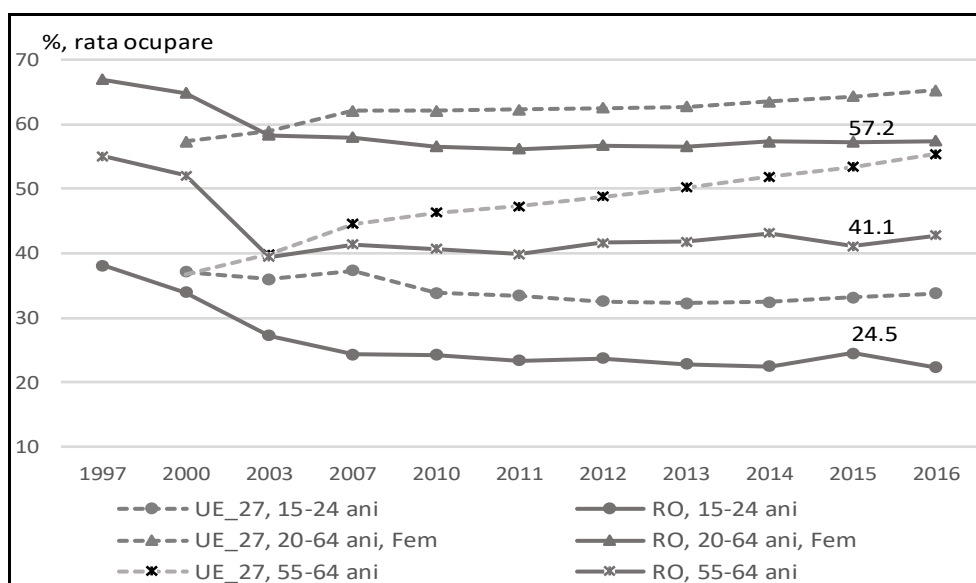
Ocuparea în rândul femeilor este între minimele europene, alături de țări mediteraneene în care considerente cultural-religioase sau politica socială alocă

⁸ Factorii chimici și biologici se referă la inhalarea de fum și vapori toxici, manevrarea produselor chimice și a materialelor cu risc de infecție. Riscul de postură se referă la expunere la vibrații, poziții obositoare, ridicarea de greutăți, mișcări repetitive care pot afecta coloana vertebrală sau articulațiile.

familiei un rol explicit în furnizarea de suport social și femeii un rol accentuat în îngrijirea copiilor (Turcia, Macedonia, Italia, Spania alături de Grecia, Malta și Croația). Valori peste 70% ale ocupării femeii sunt comune în țările nordice, Germaniei, Austriei, Olandei și țărilor baltice.

Grafic 1

Particularități ale ocupării, UE_27 vs. România, 1997–2016



Sursa: Eurostat: lfsa_egan, lfsa_ergan, lfsa_eegaed.

Ocuparea tinerilor a pierdut aproximativ 10 puncte procentuale doar după relansarea economică din anul 2000; cu un nivel de 24,5% în 2015 este între minimele europene (lăsând în urmă doar țări mediteraneene, Slovenia și Bulgaria). Din nou țări nordice (cu o accentuată deschidere pentru ocuparea part-time), Olanda (cu o îndelungată politică a salariului minim diferențiat la tineri pe mai multe niveluri, inferioare pragului minim național) (Salverda, 2008), respectiv Germania și Austria (cu un sistem de educație profesională dezvoltată) au niveluri ale acestui indicator între 40 și 60%.

Ocuparea salarială extrem de scăzută a tinerilor este completată mai ales prin ocupare ca lucrători familiali neremunerați (Tabelul nr. 3), nesurprinzătoare dacă avem în vedere dinamica în relație cu educația. Tinerii români au rate mai ridicate decât în spațiul european ale părăsirii timpurii a procesului educațional⁹ și abandonului

⁹ Ponderea celor de 18–24 ani care au terminat cel mult forme liceale (echivalent *ISCED 3c*) de scurtă durată și care în ultimile 4 săptămâni nu au urmat nicio formă de pregătire sau calificare (Eurostat/ tesem020).

școlar neînsoțit de intrarea pe piața muncii (fenomenul NEET; *Tablelul nr. 4*). La polul opus, țările cu ocupare ridicată a tinerilor au nivelul acestui din urmă indicator de doar 4–6%.

Învățământul vocațional mediu s-a redus drastic în ultimele decade, numărul de absolvenți ai școlilor profesionale, de ucenici sau postliceale scăzând față de anul 1993 la 87% în 2010 și 25% în 2012, relansat ulterior 37% în 2014 (INSSE-Tempo, SCL109E); s-au păstrat foarte puține dintre unitățile de învățământ din perioada post-comunistă, favorizat mai degrabă de oportunități regionale și nu de considerente strategice.

Tinerii din învățământul teoretic au trecut în ultima decadă prin dificultăți de promovare a examenului de Bacalaureat; postcriză, urmare a unor schimbări de sistem, rata de promovabilitate a acestuia a depășit doar în ultimii ani 66% (www.edu.ro). În aceste condiții, șansele lor la ocupare sunt doar în posturi necalificate, salariate la niveluri minime.

Un studiu al Băncii Mondiale din România (WB, 2011) identifică tinerii cu studii universitare într-o situație relativ mai favorabilă pe piața muncii, beneficiind de creșterea economică preciză (2000–2009) atât ca nivel al ocupării, cât și ca salarizare. Același studiu arată că doar 14% dintre tineri trecuseră printr-o experiență de muncă anterior înscrierii la facultate, nivel care reprezintă jumătate din cel mediu european. Prezența pe piața muncii este de asemenea între cele mai mici europene și în cazul celor cuprinși în studii universitare.

Un recent studiu exploratoriu¹⁰ identifică drept motivație în alegerea studiilor universitare un argument în relație cu piața muncii: 33% dintre tineri au indicat ca motiv faptul că este o specializare de viitor, creșterea șanselor de a găsi un loc de muncă sau chiar condiții mai bune la locul de muncă (și nu preferințe profesionale). Mai îngrijorător este faptul că 11,5% consideră că ar fi putut dobândi competențele profesionale necesare la locul de muncă și doar urmând cursuri în completarea învățământului liceal, 12,5% că au urmat cursuri de scurtă/lungă durată datorită inadaptării la profilul primei facultăți sau în domenii complet diferite de specializarea universitară de bază, iar 14,4% că nu au avut niciodată un loc de muncă pe profilul facultății de bază. Cu alte cuvinte, se conturează ipoteza că lipsa riscului ocupațional pe acest segment se obține cu prețul supraeducației.

Părăsirea timpurie a școlii este dublată de o foarte slabă dezvoltare a educației continue (1,3% față de peste 25% în țările nordice), prin programe de calificare și recalificare, menite să ajusteze specificul calificării la schimbarea dinamică a cererii pe piața muncii. Din fostul bloc comunist, țări precum Estonia sau Slovenia țin pasul cu așteptările Strategiei europene privind formarea/reconversia profesională a forței de muncă (aprox. 12% cuprindere în educația continuă la vârsta 25–64 ani; Eurostat/*tsdsc440*).

¹⁰ „Motivația învățământului superior și participarea pe piața muncii în România”, studiu online, derulat în perioada februarie–mai 2016, pe eșantion pe cote după categorii de specializare universitară, n=104 respondenți (Eremia și Ilie/ ICCV), raport de cercetare în curs de publicare.

Tabelul nr. 4

Indicatori ai participării la educație, %, 2015

	NEET 15–24 ani	Părăsirea timpurie a școlii, 18–24 ani	Educația continuă 25–64 ani (Lifelong Learning)
UE28	12,0	11,0	10,7
UE15	11,8	10,1	14,9
UE8	10,5	7,7	7,2
România	18,1	19,1	1,3

Sursa: Eurostat/ (prelucrări după) tabelele edat_lfse_20, tesem020, tsdsc440.

Aceasta explică parțial și ocuparea scăzută pe segmentul de vârstă pre-pensionare (55–64 ani). Rata lor de ocupare a stagnat, mai degrabă, în timp ce în spațiul european a crescut în ultimul deceniu. Nivelul atins de România este de asemenea între minimele europene, între maxime regăsind țări care au și rate ridicate ale ocupării femeii, cărora li se alătură Republica Cehă și Marea Britanie. În vecinătatea vârstei de pensionare, pensionarea anticipată, respectiv ocuparea nesalarială au reprezentat soluții pentru o minimă securizare a veniturilor/resurselor.

Datorită formelor nesalariale, ocuparea în rural pe acest segment a fost în ultima decadă, în medie, cu 20 puncte procentuale peste nivelul din urban, cu valori mai ridicate în regiunile sărace (Tempo_INSSE/ AMG156E). Simultan, aceleași forme ale ocupării în agricultură duc ocuparea românească la vârsta imediat post-pensionare (65–74 ani) între maximele europene.

Alte grupuri vulnerabile, între care populația de etnie romă, persoane cu dizabilități, tineri care părăsesc instituțiile de protecție, foștii deținuți, au rate și mai scăzute de ocupare. Romii, de exemplu, au o rată a ocupării salariale de 36% (Preoteasa, 2012), iar persoanele cu dizabilități de aproape 5% (ANPD, 2015¹¹), statistica celorlalte segmente fiind mai greu de monitorizat. În cazul lor, vulnerabilității legate de nivelul redus de calificare i se adaugă probleme locative, de integrare socială sau discriminarea, care blochează pe mai departe formarea și integrarea profesională.

Specificul ocupării românești plasează populația ocupată în cel mai mare risc de sărăcie și excluziune socială (RSES)¹² din spațiul european. Într-o situație relativ mai favorabilă se găsește populația salariale, care cu un nivel 15,5% în 2015 este într-o poziție mai bună decât a Greciei, Bulgariei și apropiat altor patru țări (față de 10,4% media UE28 pentru populația adultă; Eurostat/ ilc_peps02). Decalaje majore, la niveluri duble față de țările care ne urmează, înregistrează însă RSES pentru populația cuprinsă în forme nesalariale de ocupare, cu un nivel de 63,1% față de 24,8% media UE28, respectiv 31–33% în Grecia, Portugalia și Estonia, țări

¹¹ <http://anpd.gov.ro/web/transparenta/statistici/trimestriale>.

¹² În risc de sărăcie și excluziune socială sunt persoanele care se află în risc de sărăcie sau sunt în situație de deprivare materială severă pe 4 dintre cele 9 elemente observate la nivel european sau fac parte din gospodării cu intensitate foarte scăzută a muncii (sub 20%).

poziționate imediat înaintea noastră. Ocuparea nesalarială se dovedește astfel un factor de maximă vulnerabilitate în ocupare.

Între indicatorii RSES, procentul persoanelor care fac parte din gospodării cu intensitate foarte scăzută a muncii¹³ plasează România pe o poziție între cele mai favorabile. În același timp însă, populația din gospodării cu intensitate mare a muncii (85%+) aflate în risc de sărăcie este în România între maximele europene (*Tabelul nr. 5*). Conjugarea acestor informații conturează tabloul precarității ocupării în România.

Tabelul nr. 5

Intensitatea muncii în gospodărie și riscul de sărăcie, 2015

	România	UE8*	UE15*	UE28
Populație care trăiește în gospodării cu intensitate foarte scăzută (<20%) a muncii	7,9	7,6	11,4	10,7
Risc de sărăcie al celor în gospodării cu intensitate mare (>85%) a muncii	12,3	5,0	4,3	5,1
RSES, total populație	37,4	23,5	22,1	23,8

Sursa: date și prelucrări după Eurostat/ tabela t2020_51, ilc_iw03; * calcule autori.

POLITICI PENTRU SUSȚINEREA OCUPĂRII

Ulterior integrării în Uniunea Europeană, Planurile de anuale de ocupare a forței de muncă au formulat ținte de ocupare pe grupuri vulnerabile, detaliind profilul acestora. Obiectivul reducerii decalajului de gen a fost dublat de atenția acordată tinerilor, persoanelor peste 55 ani, șomerilor de lungă durată, rezidenților din rural, dar și grupurilor cu vulnerabilități accentuate precum etnicii romi, persoanele cu dizabilități, tinerii cu risc de excludere și marginalizare socială (inclusiv cei care părăsesc centrele de plasament), persoane eliberate din penitenciare sau imigranți.

Formele de intervenție răspund cadrului definit prin Legea șomajului (L76/2002, revizuită), adresate atât cererii, cât și ofertei forței de muncă, impulsionate și diversificate odată cu aderarea la UE. Între acestea s-au numărat bursele locurilor de muncă, generale și specifice anumitor grupuri, cursuri de formare profesională, subvenționarea angajării persoanelor din grupuri vulnerabile, inclusiv pentru angajarea înainte de încheierea perioadei de șomaj, programele care facilitează tranziția tinerilor la piața muncii (ocuparea tinerilor pe durata vacanțelor, formarea profesională a tinerilor la locul de muncă), alocații și training pentru începerea unei afaceri, subvenții locale

¹³ Intensitatea muncii se referă la numărul de luni lucrate în anul de referință de către toți membri în vârstă de muncă (18–59 ani) din gospodărie raportat la numărul total al lunilor în care teoretic aceștia ar fi putut munci. Indicatorul contorizează populația 0–59 ani locuind în aceste gospodării. Intensitatea ridicată a muncii este definită de valorile de 0.85 și peste ale acestui indicator, iar intensitatea foarte scăzută de valori sub 0,25 (Eurostat; t2020_51, ilc_iw03).

adiționale pentru persoanele în risc de excluziune și marginalizare socială, rambursarea cheltuielilor ocazionale de adaptarea locului de muncă la specificul persoanei etc., alături de reglementări privind atragerea activității ocazionale/ sezoniere în zona formală, certificarea unor abilități profesionale dobândite informal sau stimularea unor forme dedicate de ocupare pentru persoanele cu dizabilități.

Cea mai răspândită formă de suport a fost cea a burselor locurilor de muncă și a cursurilor de formare profesională, cea din urmă impulsionată și de multitudinea de inițiative multipartenariale finanțate prin FSE-POSDRU. Deși numeroase, membrii unor grupuri vulnerabile obținând prin astfel de inițiative certificarea în mai multe calificări, lipsa unor cereri viabile (cu deosebire postcriză), de calitate, eficiente comparativ cu beneficiile sociale alternative au făcut ca eficiența acestor programe să fie mult sub așteptări; s-a pierdut astfel încrederea în bursele locurilor de muncă sau în cursurile de calificare (Cace și alții, 2010). Concentrarea intervenției asupra ofertei forței de muncă (între care programe de calificare, condiții și sancțiuni pentru responsabilizare individuală) fără o contrapondere prin susținerea cererii în condiții de penurie de locuri de muncă decente a fost reclamată de experți din mai multe țări ale spațiului european în perioada imediat următoare crizei (Frazer și Marlier, 2013).

Subvenționarea angajării, adresată angajatorilor care angajează personal din grupuri considerate vulnerabile, trebuie să depășească bariera prejudecății acestora, a descurajării lor generate de întârzieri în acordarea subvențiilor, de blocarea aplicării măsurii, urmare a deciziei angajatului de a părăsi locul de muncă înainte de termenul contractual, acesta trebuind totodată să răspundă pozitiv așteptărilor legate de implicarea sa în procesul productiv¹⁴.

Programele de finanțare a relocării sunt funcționale cel mult în cazul persoanelor singure fie pentru că reintegrarea în muncă a întregii familii este puțin probabilă la noua rezidență și deci eficiența relocării ar fi mică, fie pentru că relocarea este puțin acceptată de populație datorită schimbărilor majore pe care le implică.

Angajarea pe baza contractelor de ucenicie (L279/2005) număra, în 2016, cel mult câteva cazuri pe județ. În legătură cu această măsură s-a disputat faptul că sarcina financiară a formării ucenicilor cade în prea mare măsură asupra angajatorului, ca legat de grupul țintă căruia se adresează – tinerilor la intrarea pe piața muncii sau oricărei persoane fără calificare în specializarea de care angajatorul are nevoie. Argumentul acestui din urmă caz este faptul că reglementarea răspunde tendinței generale de schimbare a cererii de calificare, nevoii de educație continuă și ar proteja ocuparea și la vârste avansate. În prezent reglementarea se adresează tinerilor până în 25 de ani.

¹⁴ Studii calitative în legătură cu ocuparea grupurilor vulnerabile arată dificultăți ale acestora în respectarea programului de muncă, îndeplinirea normei, continuitate la locul de muncă, mai ales în cazul unor prime contacte cu piața muncii. Astfel de situații au fost întâlnite la populația de etnie romă (Ilie, 2012); la persoanele cu dizabilități (Ilie, 2013) dar și la tineri care părăsesc sistemul de protecție al copilului (Ilie, 2014).

Pe ansamblu, efortul financiar al României în direcția creșterii ocupării prin măsuri active este pe ultimul loc în UE, fiind de peste zece ori mai mică decât cel al țărilor UE15 (*Tabelul nr. 6*).

Tabelul nr. 6

Politici pentru piața muncii, cheltuieli și beneficiari, 2015

	Cheltuieli politici piața muncii, % PIB		% participanți măsuri active/ 100 persoane care doresc să muncească
	Total	doar măsuri active	
UE15 (<i>calculare autori</i>)	2,12	0,62	35,1*
U8	0,70	0,27	15,9
România	0,18	0,02	3,1

Sursa: Eurostat după tabelele *Imp_ind_exp*, *Imp_ind_actsup*. * fără Grecia, Italia, Marea Britanie.

Implicații directe asupra ocupării au și o serie de reglementări precum politica salariului minim, gradul de fiscalitate al muncii, măsurile de suport social pe segmentul celor ocupați cu câștiguri mici (impozitarea negativă, eligibilitatea pentru beneficii sociale specifice condiționat de ocuparea standard a unui membru al familiei), pregătirea tinerilor pentru piața muncii (începând cu orientarea profesională la vârste preadolescente), sistemul educațional prin componenta sa vocațională la nivel secundar și terțiar, sau educația de tip a 2-a șansă. La vârsta adultă, alături de programele de ajustare a calificării, reglementări privind flexibilitatea în ocupare, generozitatea beneficiilor sociale sau a schemelor de venit tip pensie, generozitatea prevederilor de pensionare anticipată, ca și a altor beneficii financiare la vârste dincolo de cea legal activă, influențează direct vârsta medie a retragerii de pe piața muncii.

Salariul minim, mic în raport cu costul vieții (Zamfir, 2017), descurajează ocuparea formală cu deosebire la tineri, pentru care se conturează și alternativa migrației externe. Legislația Venitului minim garantat (VMG) a luat timid în calcul conjugarea dreptului social cu venituri salariale (L416/2001; L196/2016), similar altor țări (ex.: Elveția, unde veniturile ocupării part-time sunt completate prin drepturi sociale până la atingerea pragului venitului minim garantat) (Preoteasa și alții, 2016). Legislația privind protecția persoanelor cu handicap a rezonat cu obiectivele incluziunii nu doar prin oferirea cadrului legal de funcționare a unor unități dedicate de muncă, cât și prin menținerea indemnizației de handicap, respectiv a bugetului personal complementar indiferent de nivelul veniturilor (din muncă sau alte surse), scutirea de impozitul pe venit, gratuitate pe transportul urban și decontarea cheltuielilor necesare adaptării locului de muncă ale angajatorului. Nevoia de securizare a veniturilor face ca acolo unde este posibil aceste facilități să se mențină cât mai mult. La vârste în vecinătatea pensionării indivizii preferă pensionarea anticipată sau medicală (atunci când sunt posibile) obligațiilor ce revin ca șomeri, chiar dacă „penalizate” pentru neîndeplinirea tuturor condițiilor standard de pensionare.

CONCLUZII ȘI DIRECȚII DE INTERVENȚIE ÎN POLITICA OCUPĂRII

Formele ocupării nonstandard au rolul alternativei la ocuparea standard, de flexibilizator al pieței muncii și mecanism la îndemâna guvernanților de a crește nivelul general al ocupării. Acestea răspund și actualelor cerințe ale unei politici sociale incluzive, permițând atragerea mai largă pe piața muncii a grupurilor cu condiționări speciale sau așteptărilor în creștere în relație cu viața profesională și a balanței dintre aceasta și viața socială și personală.

Astfel de forme ale ocupării sunt relativ puțin prezente în România, regăsind totuși același pattern de asociere cu diferite segmente ale forței de muncă. Excepția o reprezintă ocuparea pe cont propriu, diferită de profilul european.

Sub media europeană, într-o grupă de 7–8 țări cu niveluri ale ocupării de cca 67%, România nu prezintă un risc deosebit din perspectiva acestui indicator; reține însă atenția faptul că acesta este sub ținta de ocupare asumată de România pentru anul 2020, sub media europeană și la o diferență notabilă de performanțele europene maxime ale acestui indicator (peste 80%). Vulnerabilitatea ocupării în România rezidă în principal din structura sa.

România are un nivel al ocupării standard între minimele europene simultan cu un nivel salarial de asemenea minim, notabil mai mic chiar decât în țările fostului bloc comunist. Cele mai mici salarii sunt în mediul privat autohton. În afara regiunii București-Ilfov, doar în județele Cluj, Argeș și Timiș nivelul mediu salarial net îl depășește pe cel mediu național. Această situație favorizează migrația, ocuparea nesalarială și pe cea de oportunitate și descurajează (în plus față de reglementarea rigidă) formele nonstandard (part-time, temporară, la domiciliu). România are o piață a muncii tradițională, dominată de contracte salariale standard completate de informalitate, mascată adesea de munca pe cont propriu.

Ocuparea nesalarială, în general, este una precară. Cea mai mare parte a acelor astfel ocupați sunt LFN, dominant persoane care lucrează în agricultura de subsistență. Ocuparea pe cont propriu și LFN sunt semnificativ mai mult prezente la vârste tinere și în vecinătatea vârstei standard de pensionare, atât pre- cât și post- acest moment. Rate între cele mai mici europene ale ocupării tinerilor sunt susținute mai ales prin ocuparea nesalarială, în timp ce datorită ocupării nesalariale România se găsește în top în ceea ce privește nivelul ocupării postpensionare. Prin prezența sa consistentă la vârste tinere, România diferă de paternul european al ocupării pe cont propriu. În condițiile unor rate scăzute ale șomajului (în accepțiunea BIM) putem afirma că rolul de refugiu al ocupării nesalariale, semnalat de economiști, a fost pe deplin confirmat în România, fără ca evoluția economiei să fi fost constant nefavorabilă. Ocuparea nesalarială a fost însă constant slab eficientă, riscul de sărăcie al celor astfel ocupați fiind cel puțin dublu comparativ cu alte țări, datorită prezenței extinse, semnificative a LFN.

Aspecte care țin de calitatea locului fizic de muncă sunt de asemenea deficitare. La acestea se adaugă un sistem vocațional slab dezvoltat (din perspectiva abilităților

profesionale ofertate), rate scăzute ale participării la educația continuă și subfinanțarea generală a măsurilor active/politicilor de ocupare. Aceasta face ca grupurile ale căror condiționări speciale nu le permit participarea pe piața standard a muncii să fie constant expuse ocupării precare sau marginalizării pe piața muncii.

Decalajul în privința nivelului și calității ocupării nu se datorează doar moștenirii comuniste. Alte țări ale fostului bloc comunist (UE8) se apropie, chiar dacă nu pe toți indicatorii, de tendința europeană. Aceasta indică în cazul acestor țări opțiunea pentru anumite măsuri: mai lina tranziție a tinerilor la piața muncii, o mai mare echitate în distribuția veniturilor, protecția mai accentuată postpensionare, servicii sociale sau beneficii nonsalariale din partea companiilor care să permită revenirea parțială pe piața muncii, receptivitate legislativă și infrastructură instituțională pentru educația continuă etc. România se diferențiază din perspectiva tuturor indicatorilor discutați în sens defavorabil, de unde și calitatea nesatisfăcătoare a ocupării pe toate dimensiunile (venit, dezvoltare personală și afirmare, stare de sănătate, echilibru cu viața de familie).

Direcții ale planurilor de ocupare naționale au fost rezonante, cel puțin formal, recomandărilor Strategiei europene de ocupare. Pentru anumiți indicatori/segmente ale forței de muncă, cu decalaje considerabile față de nivelul european, se pot fixa ca obiective, reduceri ale acestora chiar la jumătate. De asemenea, direcțiile de intervenție pe termen scurt și mediu ar trebui să urmărească ajustări de proces, legislative și de raportare la problema susținerii ocupării.

Ca răspuns la profilul vulnerabilității ocupării din România, identificat anterior, am nuanțat nevoia de intervenție prin câteva propuneri. Este necesară elaborarea unui plan al direcțiilor prioritare de dezvoltare economică (ținte de dezvoltare ale unor ramuri care valorifică potențialul natural și uman existent, avantajul geografic al României, nivelul exporturilor total/ sectorial); un consens politic privind domeniile prioritare de dezvoltare pe termen mediu.

Creșterea ocupării salariale este o măsură importantă prin susținerea dezvoltării antreprenoriale mici și mijlocii, care să poată crește masa salariaților. Favorizante în acest sens sunt legislația stabilă, susținerea/subvenționarea tehnologizării, stimularea parteneriatelor dintre mediul privat – instituții de cercetare – decidenți locali în vederea atingerii unor obiective de dezvoltare locală (prin fonduri alocate pe astfel de proiecte parteneriale), promovarea produselor de fabricație autohtonă (campanii media).

Stimularea asocierii în mediul rural și al unei minime integrări pe verticală a producției agrozootehnice este posibil de realizat prin impozitare sau subvenții mai avantajoase pentru suprafețe mari/producție de volume mari, pentru produse prim procesate contractate cu persoane juridice; penalizări pentru pământul nelucrat (aflat în afara gospodăriei).

Coborârea vârstei de contact a tinerilor cu piața muncii (menținerea și extinderea practicilor curente) poate fi posibilă prin extinderea învățământului profesional (pe o structură de interes pentru piața românească a muncii) și extinderea ocupării plătite în relație cu perioadele de practică profesională.

Este necesară introducerea de stimulente/adaptare și relaxare legislativă pentru ocuparea flexibilă și disciplină în finanțarea programelor active de ocupare; acestea trebuie să contracareze posibilele efecte secundare negative și să intensifice relaționarea cu sistemul de beneficii sociale, în vederea stimulării ocupării în condiții standard.

Se recomandă și extinderea programelor de formare profesională și reconversie/învățare continuă, prin proiectare tematică în parteneriat cu angajatorii și finanțare complexă; cuprinderea bazelor de practică, mai ales a celor înalt tehnologizate, într-o rețea și facilitarea accesului cursanților de pe tot teritoriul țării prin finanțare publică (inclusiv deplasarea și cazarea cursanților la bazele de practică pe durata formării profesionale).

Îmbunătățirea dialogului interinstituțional cu privire la ocuparea grupurilor vulnerabile se poate realiza printr-o mai intensă colaborare, formalizată, cu ONG-urile, pentru identificarea problemelor și oferirea de soluții/ servicii vizând ocuparea acestora.

Este necesară îmbunătățirea calității locului de muncă – venituri decente, protecție împotriva factorilor fizici care duc la uzura stării de sănătate (factori de mediu), timp de muncă (serviciile de comerț prioritar vizate, dar și alte domenii în care există quantum ridicat al orelor suplimentare; chiar plătite suplimentar acestea afectează sănătatea angajatului). Unde este posibil, recomandăm să se formuleze reglementări centrate pe realizarea sarcinilor de muncă și nu pe prezența la locul de muncă, reglementarea muncii la domiciliu (adaptarea regulamentelor de securitate a muncii și securității sociale în acord cu nevoia armonizării relației dintre viața profesională și cea personal familială).

BIBLIOGRAFIE

- Andersson, L., *Occupational choice and returns to self-employment among immigrants*, in "International Journal of Manpower", no. 32, 2011, pp. 900–922.
- Arnold, D., Bongiovi, J. R., *Precarious, Informalizing, and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings*, in "American Behavioral Scientist", no. 57, 2012, pp. 289–308.
- Badiou, A., *The Century*, Cambridge UK, Polity Press, 2005.
- Blanchflower, D., *Self-employment in OECD countries*, in "Labour Economics", no. 7, 2000, pp. 471–505.
- Bruce, D., Schuetze, H., *The labor market consequences of experience in self-employment*, in "Labour Economics", no. 11, 2004, pp. 575–559.
- Brynjolfsson, E., Malone T. W., Gurbaxani, V., Kambil, A., *Does information Technology lead to smaller firms?*, Center for Information Systems Research, Massachusetts Institute of Technology, CISR WP, no. 211, Sloan WP no. 3142–90, CCS WP No. 106, November 1989, available online at https://www.researchgate.net/profile/Ajit_Kambil2/publication/23738769_Does_Information_Technology_Lead_to_Smaller_Firms/links/00b7d52093637916fc000000/Does-Information-Technology-Lead-to-Smaller-Firms.pdf, accesat 1 August 2017.
- Cace, S., Preoteasa, A. M., Tomescu, C., Stănescu, S., (coord.), *Legal și egal pe piața muncii pentru comunitățile de romi. Diagnoza factorilor care influențează nivelul de ocupare la populația de romi*, București, Editura Expert, 2010.
- Coontz, S., *Marriage, a History How Love Conquered Marriage*, London, Penguin Books, 2007.

- Comisia Europeană, *Undeclared Work in the European Union*, 2007, disponibil online la http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_284.
- Da Silva, A. D., Turrini, A., *Precarious and less well-paid? Wage differences between permanent and fixed-term contracts across the EU countries*, in “Economic Papers”, no. 544, 2015, European Commission DGEFA, Belgium, available online at http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2015/pdf/ecp544_en.pdf.
- Dewilde, C., Bram Lancee, *Income Inequality and Access to Housing in Europe*, in “European Sociological Review”, no. 29, 2013, pp. 1189–1200.
- Eichhorst, W., *The European Labour market. Success Through Flexibility and Mobility*, Center for European Studies, Konrad Adenauer Stiftung, August 2017, available online at http://www.kas.de/wf/doc/kas_34465-544-2-30.pdf?140218161147.
- Esping-Andersen, G., *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford, Oxford University Press, 1999.
- EU/OECD, *Policy Brief on Sustaining Self-employment. Entrepreneurial Activities in Europe*, 2015, available online at file:///C:/Users/Simona/Downloads/KE-BE-14-002-EN-N.pdf.
- Eurofound, *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016, available online at https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf.
- European Union, *The European Employment Strategy Working to improve employment in Europe*, European Commission, 2010.
- European Union, *Employment and Social Developments in Europe*, EC_DGESAI, Brussels, 2014.
- Feldman, D. C., *The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment*, in “Journal of Management”, no. 22(3), 1996, pp. 385–407.
- Frazer, H., Marlier, E., *Assessment of the implementation of the European Commission Recommendation on active inclusion: A study of national policies*, Synthesis report, 2013, EC-DGESAI/CEPS Instead.
- Grilo, I., Thurik, R., *Entrepreneurial Engagement Levels in the European Union*, in “International Journal of Entrepreneurship Education”, no. 3(2), 2005, pp. 143–168.
- Harvey, D., *A Brief History of Neoliberalism*, New York, Oxford University Press, 2005.
- Hyytinen, A., Rouvinen, P., *The Labour Market Consequences of Self-Employment Spells: European Evidence*, in “Labour Economics”, no. 15(2), 2008, pp. 246–271.
- Ilie, S., Stanciu, M., *Bugetul gospodăriilor populației*, în Stanciu, M., (coord), *România în austeritate*, Brașov, Editura Omnia Uni S.A.S.T., 2012, pp. 57–91.
- Ilie, S., *Roma employment between strategy and flexibility*, în Giurcă, D., (coord), *Incluziunea romilor din România: Politici, Instituții, Experiențe*, Constanța, Fundația Soros, Editura Dobrogea România, 2012, pp. 206–222.
- Ilie, S., *Employing People with Disabilities: the Romanian Protected Units System*, în „Jurnalul Practicilor Pozitive Comunitare”, no. 1, 2013, pp. 61–91.
- Ilie, S., *Oportunități și bariere în ocuparea tinerilor din centrele de plasament pe piața muncii*, (raport de cercetare nepublicat), București, Fd. Scheherazade/Fd. Konrad Adenauer Stiftung, 2014.
- ILO., *World of Work Report. Better jobs for a better economy*, Geneva, 2012, available online at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_179453.pdf.
- Kalleberg, A., *Precarious Work, Insecure Workers: In Transition Employment Relations*, in “American Sociological Review”, no. 74, 2009, pp. 1–22.
- Kjeldstad, R., Nymo, E. H., *Underemployment in a gender-segregated labour market*, in “Economic and Industrial Democracy”, no. 33(2), 2011, pp. 207–224.
- Lackó, M., *Hidden Economy – An Unknown Quantity? Comparative Analysis of Hidden Economies in Transition Countries in 1989–1995*, Jubiläumsfonds Research Project Nr. 6882 of the OeNB 1999 (Project title: Hidden Economy and Labor Market in Post-socialist Countries), available online at <http://www.econ.jku.at/papers/1999/wp9905.pdf>.

- Legea nr. 196/2016 privind venitul minim de incluziune, Parlamentul României (în vigoare din 01 aprilie 2018 disponibil online la <https://lege5.ro/Gratuit/geztgnzwgm3q/legea-nr-196-2016-privind-venitul-minim-de-incluziune>).
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, în vigoare din 8 februarie 2006, disponibil online la <https://lege5.ro/Gratuit/g44tsmzy/legea-nr-279-2005-privind-ucenicia-la-locul-de-munca>.
- Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat ; Parlamentul României, în vigoare de la 01 ianuarie 2002 până la 31 martie 2018, disponibil online la <https://lege5.ro/Gratuit/gmztknbn/legea-nr-416-2001-privind-venitul-minim-garantat/1>.
- Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, Parlamentul României, în vigoare de la 21 decembrie 2006 disponibil online la <https://lege5.ro/Gratuit/geytinrsg/legea-nr-448-2006-privind-protectia-si-promovarea-drepturilor-persoanelor-cu-handicap>.
- Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, în vigoare de la 1 martie 2002, disponibil online la <https://lege5.ro/Gratuit/gm4tcmzr/legea-nr-76-2002-privind-sistemul-asigurarilor-pentru-somaj-si-stimularea-ocuparii-forței-de-munca>.
- MacDonald, R., *Youth transitions, unemployment and underemployment. Plus ça change, plus c'est la même chose?*, in "The Australian Sociological Association, Journal of Sociology", no. 47(4), 2011, pp. 427–444.
- Meager, N., *Self-employment Dynamics and 'Transitional Labour Markets': Some more UK evidence*, Institute for Employment Studies, Working Paper: WP12, 2007, available online at <http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/wp12.pdf>.
- Obinger J., *Working on the Margins, Japan's Precariat and Working Poor*, in "Electronic journal of contemporary", available online at <http://www.japanesestudies.org.uk/discussionpapers/2009/Obinger.html>. OECD, *Employment Protection Regulation and Labour Market Performance*, (chapter 2) in Employment Outlook, 2004, available online at <https://www.oecd.org/employment/emp/34846856.pdf>.
- Paugam, S., *Le Salarié de La Précarité*, Paris, Presse Universitaires de France, 2000.
- Preoteasa, A. M., Specificul ocupării romilor în România, în Tarnovschi, D., (coord.), *Situația romilor în România, între incluziune socială și migrație*, Constanța, Fundația Soros România, Dobrogea, 2011, pp. 23–35.
- Preoteasa, A. M., Sieber, R., Budowski, M., Suter, C., *Household Role in Coping with Precarious Work. Evidence from Qualitative Research in Urban Romania and Switzerland*, in "Social Change Review", no. 14, 2016.
- Richman, A., Noble, K., Johnson, A., *When the workplace is many places. The extend and Nature of Off-Site Work Today*, American Business Collaboration for Quality Dependent Care/ WFD Consulting, Watertown, MA, 2002, available online at http://5.wfd.com/PDFS/Workplace_is_Many_Places.pdf.
- Salverda, W., The Dutch minimum wage: Radical Reduction Shifts Main Focus to Parttime Jobs, in Vaughan-Whitehead, D., (ed), *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU: Issues and Challenges*, International Labour Organisation, Geneva, October 2008, pp. 291–330, available online at <https://aias.s3-eu-central-1.amazonaws.com/website/uploads/1456774730219WP71.pdf>.
- Santin, G., Cohidon, C., Goldberg, M., Imbernon, E., *Depressive Symptoms and Atypical Jobs in France, from the 2003 Decennial Health Survey*, in "American Journal of Industrial Medicine", no. 52, 2009, pp. 799–810.
- Standing, G., *The Precariat The New Dangerous Class*, Londra, Bloomsbury Academic, 2011.
- Ueno, T., „Precariat” workers are starting to fight for a little stability, The Japan Times Online, June 21st, 2007, available online at <http://www.japantimes.co.jp/news/2007/06/21/national/precariat-workers-are-starting-to-fight-for-a-little-stability/#.WYvkLIEjHIV>.
- Vallas, S., Prener, C., *Dualism, Job Polarization , and the Social Construction of Precarious Work*, in "Work and Occupations", no. 39, 2012, pp. 331–353.
- Voinea, L., Albu, L., (coord), Voineagu V., Pietreanu, M., Duma, V., Jifcu, A., Pisciă, S., *Economia informală și impactul ei asupra pieței muncii*, Proiect Posdru, implementat de BNS, 2011, disponibil

- online la http://www.bns.ro/images/studii-si-cercetari/Economiainformalasiimpactuleiasupraprietei_muncii.pdf.
- Vosko, L. F., *Managing the Margins Gender, Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment*, New York, Oxford University Press, 2010.
- Walker, P., Marti, M., *L'évolution Des Emplois Atypiques et Précaires En Suisse*, in "La Vie Economique", no. 10, 2010, pp. 55–58.
- Wallace, C., Pichler, F., Hayes, B., *First European Quality of Life Survey : Quality of Work and Life Satisfaction*, Dublin, 2007, available online at www.eurofound.europa.eu.
- Wilkins, R., Wooden, M., Economic Approaches to Studying Underemployment, in Maynard, C., Feldman, D. C., (coord.), *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges*, Springer Science + Business Media, 2011 LLC, pp. 13–34.
- World Bank, *Romania Functional-Review: Higher Education Sector. Final Report. 74295*, The World Bank Europe and Central Asia Region, 2011, available online at <http://documents.worldbank.org/curated/en/152281468295180839/pdf/74295-ESW-P124895-White-cover-Box371979B-PUBLIC-romania-higher-education.pdf>.
- Zamfir, C. (coord.), Cace, S., Zamfir, E., Deliu, A., Tudor, E., Anghel, I., Glăvan, E., Raportul Social al ICCV, *Starea socială a României. Calitatea vieții: situația actuală și perspective pentru 2038*, Academia Română, Institutul de Cercetare a Calității Vieții, București, 2017, disponibil online la <http://www.iccv.ro/sites/default/files/Raport%20social%20ICCV%202017.pdf>.
- Zeytinoglu, I., Cooke, G. B., *Non-Standard Employment and Promotions: A Within Genders Analysis*, in "Journal of Industrial Relations", no. 50(2), 2008, pp. 319–337.

The article carried out an analysis of employment situation in Romania. The study refers to the different aspects that could conduct to labor market vulnerability. There are considered the main drivers towards precarious work: low revenues, types of labor contracts, labor contract durations or working conditions. The analysis uses both statistical data (INSSE, Eurostat) and surveys data (Eurfound), looking either longitudinally or in international comparison with European countries. The concluding part of the paper, provides an analysis of the Romanian employment policies, essential in encompassing the employment precariousness and offers a collection of recommendations able to address the issue of precarious work.

Keywords: employment, precarious work, Romania, employment policies.

Primit: 10.07.2017

Acceptat: 01.09.2017