

Criza pe piața muncii

Problemele din acest sector tind să devină unul din principalele obstacole ce împiedică atât dezvoltarea, cât și multe politici sociale mai echitabile

Piața muncii din ultimii 20 de ani a fost puternic influențată de transformarea economică și socială din România. Problemele tranziției au fost accentuate și de politici publice neinspirate ca de exemplu, reglementările rigide din Codul Muncii sau stimulentele pentru ieșirea anticipată la pensie, care au împiedicat autoreglarea sau chiar au accelerat tendințele negative. Rezultatul este o rată de ocupare în scădere, combinată cu probleme structurale de informalitate, nivel ridicat de sub-ocupare în agricultură, mobilitate redusă între sectoare economice și zone geografice, obstacole pentru accesul grupurilor vulnerabile și o mulțime de stimuli pentru ieșirea timpurie din activitate. Demografia este însă nemiloasă: fie România oprește irosirea resursele sale de muncă și își rezolvă problemele structurale profunde sau dezvoltarea socio-economică va fi pusă sub semnul întrebării.

România a înregistrat o scădere constantă a ratei de activitate²⁵. De la o rată de 80% în 1990, aceasta a scăzut la 65,7% în 2009, sub media UE27 de 71,3%. Cea mai mică rată de activitate a fost înregistrată în anul 2004 (64,2%), cu o scădere de 2 milioane de persoane în populația

²⁵ Rata de activitate este % populației active (persoane ocupate și șomeri) raportat la numărul persoanelor apte de muncă (de vârstă activă + în afara limitelor de vârstă activă dar care încă lucrează).

activă, față de 1990. Rata de ocupare a avut o tendință similară. Astfel că, în 2004, doar 57,6% din populația de vârstă activă avea un loc de muncă. De atunci situația s-a îmbunătățit încet, rata de ocupare ajungând până la 60,1% în 2010 (trim. II), cu o ușoară scădere în 2009, care poate fi atribuită crizei. Cu toate acestea, rata de ocupare rămâne sub media UE27 de 64,6%²⁶

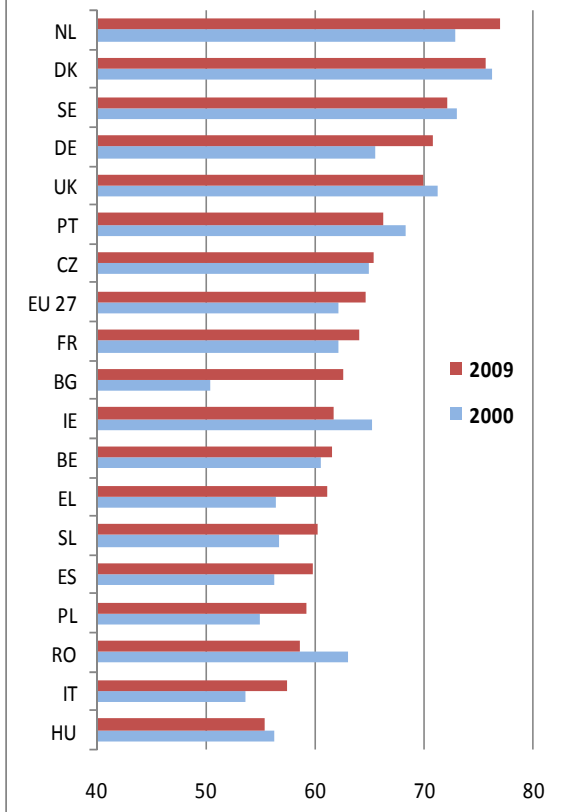
Paradoxal, în ce privește șomajul, România stă mai bine decât majoritatea țărilor europene dar se confruntă cu un nivel ridicat al informalitate în piața forței de muncă, cu subocuparea pe scară largă în agricultura de subsistență și ieșirea timpurie din viața activă. Acestea sunt probleme structurale care limitează dezvoltarea actuală și aduce riscuri crescute pentru viitorul economiei.

1. Multă muncă la negru, în special în rândul tinerilor

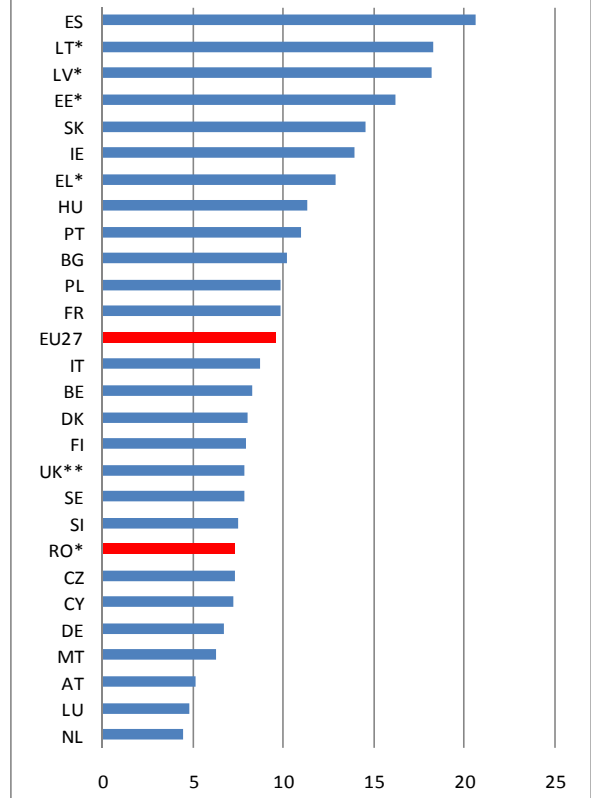
Intrarea în piața muncii este dificilă în întreaga Europă; România nu face excepție. În 2009, rata medie a șomajului în UE 27 pentru tineri (15-24 de ani) a fost 19,4% în comparație cu valoarea totală a șomajului de 8,9%. În cazul nostru, șomajul în rândul tinerilor este ceva mai mare decât media UE (20,9%), în timp ce rata șomajului total este mai mică (6,9%). În plus,

²⁶ Eurostat, 2009.

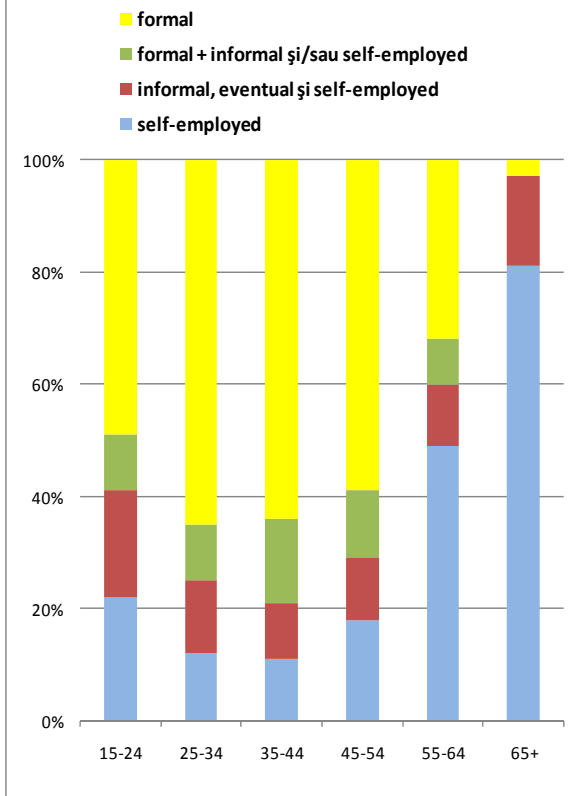
**Fig. 1. Rata de ocupare
2000-2009**



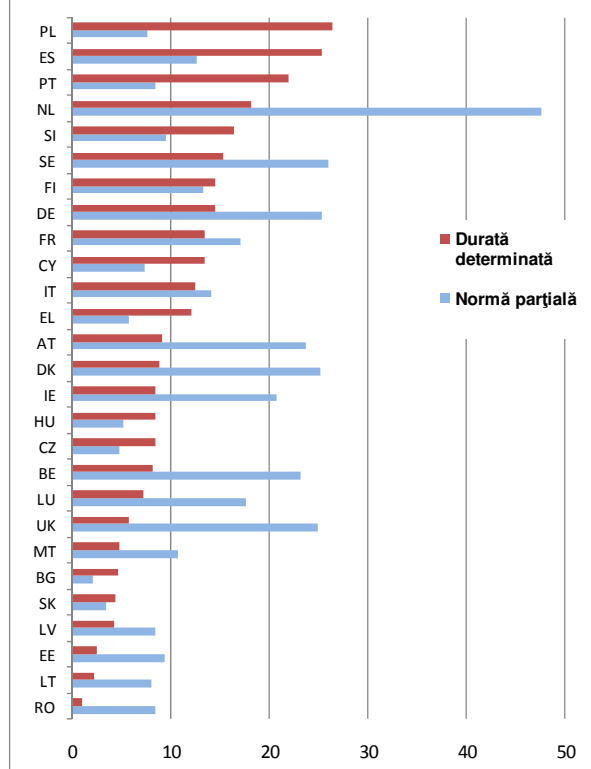
**Fig. 2. Rata șomajului, %
ajustată sezonier, Oct. 2010
(*Trim.3 2010, **Sept 2010)**



**Fig. 3. Structura ocupării
după tip și grupe de vârstă**



**Fig. 4. Contracte cu normă parțială și
durată determinată
% din totalul ocupării, 2009**



aproximativ 49,5% din tinerii șomeri sunt în șomaj de mai mult de 1 an²⁷. Toate acestea arată că, pentru tinerii români este mult mai dificil să intre pe piața forței de muncă, comparativ cu omologii lor europeni.

În plus, o parte semnificativă a pieței muncii din România este informală iar tinerii au un risc mai mare să lucreze la negru. Un studiu al Institutului Național de Statistică²⁸ arată că aproximativ 1.4 – 1.7 milioane de persoane lucrează în sectorul informal (ca activitate primară sau secundară), mai ales în zonele rurale și în rândul tinerilor. Aproximativ 40% din sectorul informal este format de tineri între 15-34 ani. Mai mult, aproximativ 19% din angajații cu vârste între 15-24 de ani lucrează în economia informală. Această cifră este cea mai ridicată, comparativ cu valorile pentru celelalte grupe de vârstă activă, care variază între 9-12%. Depășește chiar și valoarea pentru 65 + (16%).

Impozitarea este considerată modalitatea cheie de combatere a muncii informale, mai ales atunci când se discută ponderea impozitelor și contribuțiilor sociale în costul forței de muncă. Contrar a ceea ce se vehiculează în spațiul public, România se află sub media europeană privind sarcina fiscală asupra muncii. Cota de taxe și contribuții plătite de angajatori este de 24,6%, față de o medie UE de 32,7% din totalul costurilor forței de muncă. Taxele și contribuțiile plătite de angajați sunt 27% din venitul brut, comparativ cu 30,7% în UE 27²⁹. Cu toate acestea, se pare că părți ale economiei românești nu pot susține nici măcar acest nivel. Munca informală este concentrată în rândul lucrătorilor fără calificare sau

cu calificare scăzută, care lucrează în întreprinderi mici (1-9 angajați), zilieri, în special în agricultură și artizanat³⁰. Având în vedere productivitatea scăzută a acestui segment al forței de muncă, ar fi prea costisitor pentru angajatori să îi angajeze oficial, ținând seama de combinația de salariul minim, impozite și contribuții și de costuri administrative pentru contractarea lucrătorilor pe termen scurt. Efectul descurajator al controalelor Inspecției Muncii nu este încă vizibil. Ideea că se poate rezolva problema muncii informale numai prin represiune, având în vedere contextul, pare cel puțin naivă.

Există două tipuri de măsuri care ar rezolva, măcar parțial, nivelul ridicat de muncă informală în rândul tinerilor: reglementările pieței muncii și educația.

1.1. În primul rând, reglementările relațiilor de muncă trebuie să devină mai flexibile. Contractele cu normă parțială și cele pe durată limitată sunt, de departe, opțiuni mai bune, în comparație cu munca informală. Este de remarcat faptul că astfel de forme flexibile de muncă sunt puternic sub-reprezentate în piața românească în comparație cu alte țări europene (a se vedea graficul de mai jos) și reglementări mai permissive ar putea fi benefice. În UE 27, contractele temporare pentru angajații tineri (15-24 ani) reprezintă 40% din total, în timp ce în România ponderea contractelor temporare pentru aceeași grupă de vârstă este de 3,7%³¹. Reglementările stricte privind contractele temporare par să îi afecteze mai mult pe tinerii lucrători dat fiind că acest tip de ocupare este o cale de intrare pe piața forței de muncă în întreaga Europă.

Modificările aduse Codului Muncii, propuse de Guvern în decembrie 2010, elimină unele restricții pentru

²⁷ INSSE

²⁸ Stănculescu, M.S; Marin, M (2009) *Economia Informala in Romania in anul 2008*, Institutul National de Statistica

²⁹ Eurostat 2007; de atunci, contribuțiile sociale au crescut în România, % total fiind în continuare sub media Europeană

³⁰ Stănculescu, M.S; Marin, M (2009)

³¹ EC (2010) *Employment in Europe 2010*

contracte temporare: ele pot dura până la trei ani, în loc de doi ani iar un contract temporar poate fi prelungit de mai mult de două ori. De asemenea, Guvernul a propus să ridice obligația angajatorului ca după trei contracte temporare consecutive cu o singură persoană, acea poziție să fie ocupată cu personal permanent. Sindicatele s-au opus acestor modificări invocând Directiva 1999/70/CE privind munca pe perioadă determinată. Pentru a preveni abuzul prin utilizarea de contracte succesive de muncă pe durată determinată, directiva susține că statele membre ar trebui să includă în legislația lor una sau mai multe din următoarele măsuri:

(A) obligația de a motiva obiectiv nevoia de reînnoire a unor asemenea contracte;

(B) durata maximă totală a contractelor succesive de muncă cu durată determinată;

(C) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi.

Extinderea duratei maxime pentru contractele pe perioadă determinată nu este o problemă în sine. Directiva nu prevede o durată orientativă pentru astfel de contracte, aceasta rămânând la latitudinea statelor membre. Trecerea de la doi ani la trei, în mod clar, nu încalcă principiile de bază ale Directivei 70/1999. În schimb, problema reală vine din eliminarea dispozițiilor privind la contractele succesive (definiție, număr limită) și, prin urmare, durata de trei ani menționată în propunerea guvernului poate fi ușor interpretată ca durata maximă pentru un singur contract. Având în vedere că ocuparea temporară este subdezvoltată în țara noastră, sunt necesare reglementări mai puțin stricte, dar eliminarea tuturor restricțiilor privind contractele succesive cu aceeași persoană poate deschide ușa pentru abuzuri.

Propunerile din partea guvernului acoperă, de asemenea, ocuparea prin agentul de muncă temporară,

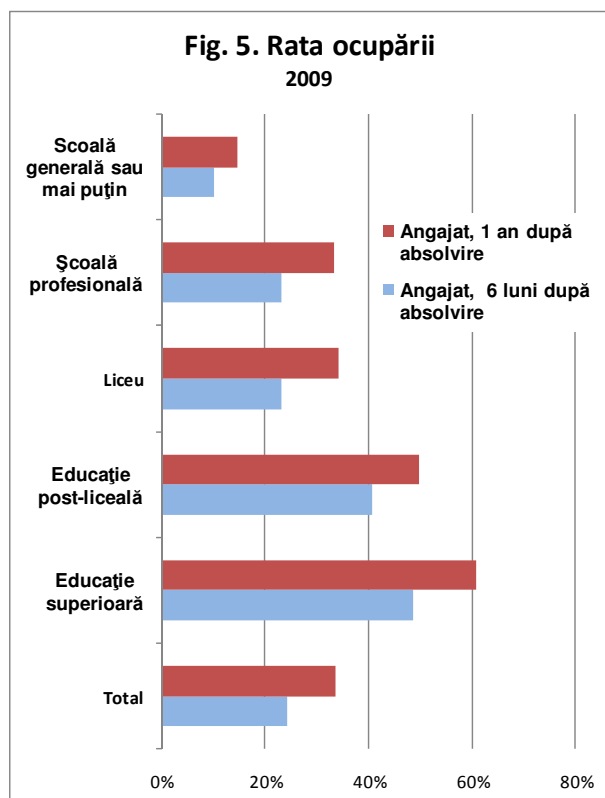
fiind de fapt o actualizare a legislației românești în conformitate cu Directiva europeană 104/2008. Cele mai importante modificări se referă la creșterea duratei maxime pentru o astfel de contract (de la 12 la 24 luni), posibilitatea extinderii succesive a misiunii (până la o durată totală de 36 de luni), reglementări în ceea ce privește relația dintre agenție și angajator. Agenția de muncă temporară nu mai poate percepe taxe de la angajat pentru plasarea acestuia la firme, dar, în același timp, agenția nu mai este obligată să îl plătească pe lucrătorului temporar între misiuni. Propunerile Guvernului nu schimbă în niciun fel reglementările privind munca cu timp parțial.

1.2. Un alt instrument prin care se poate crește competitivitatea tinerilor pe piața formală a muncii este educația.

În prezent, rezultatele educației de bază sunt mult sub așteptări. Scorurile obținute de elevii români în testele internaționale (PISA, PIRLS, etc) sunt printre cele mai scăzute din Europa. Competențelor de bază elaborate la nivel european – chiar așa prost formulate - nu sunt încă transpuse în programele școlare, manualele și metodele de predare. Reforma învățământului trebuie să se concentreze mai mult pe conținutul educației și mai puțin pe schimbările irelevante ce țin prima pagină a ziarelor, cum ar fi vârsta școlarizării obligatorii, sau clasa a 9-a ca parte din școlii generale sau liceului.

Performanța redusă a educației se propagă în structura pieței forței de muncă dominată de calificarea în ocupații manuale (50,7%), în timp ce ocupațiile calificate non-manuale reprezintă doar 22,7% (UE-27: ocupații manuale calificate 25,8%, ocupații non-manuale calificate 39.9%)³².

³² Massareli, N; Wozowczyk, M (2010) *European Union Labour Force Survey - Annual results 2009*, Eurostat Population and Social Conditions, Data in Focus 35/2010



Învățământul universitar pare să aibă rezultate mai bune în ceea ce privește creșterea șanselor de angajare după absolvire. Totuși, în ciuda masificării învățământului superior, angajatorii din România întâmpină dificultăți majore în găsirea competențelor adecvate în piața muncii, inclusiv pentru ocupații care necesită calificări înalte. Un sondaj efectuat în 2010³³ arată că pozițiile de inginer și manager sunt printre primele cinci cel mai dificil de ocupat datorită lipsei de personal calificat. Conform aceluiași sondaj, 36% dintre angajatorii români se confruntă cu dificultăți majore pentru a găsi persoane cu competențe potrivite pentru de locurile de muncă vacante. În 2007, înainte de criza economică, procentul ajunsese până la 73%, printre cele mai ridicate din lume.

Lipsa de cooperare și comunicare dintre mediul economic și universități, precum și luarea deciziilor în universități după interese particulare a dus la proliferarea

cursurilor irelevante ce nu sporesc șansele de angajare a tinerilor absolvenți neavând valoare adăugată pentru angajatori. Doar absolvenții de medicină și arhitectură au o rată mare a ocupării în același domeniu (71%, respectiv 89%), față de inginerie (56%), drept (57%), economie (54%) sau domenii umaniste (45%)³⁴.

Flexibilitatea pieței muncii și îmbunătățirea competențelor este în centrul "Agendei pentru noi competențe și locurile de muncă", proaspăt lansate de Comisia Europeană. Rămâne de văzut dacă celelalte țări europene vor continua să mimeze alinierea la agenda Europeană. România, însă ar trebui să ia mai serios aceste direcții de dezvoltare deoarece problemele sale structurale, în special informalitatea pieței muncii, sunt mult mai mari decât ale altor țări europene și, prin urmare, are nevoie de măsuri rapide. Presiunilor demografice asupra pieței muncii vor crește în următoarele decenii. Generațiile care intră acum pe piața forței de muncă sunt mult mai mici în comparație cu cele născute între '68-'89. Orice irosire a resurselor tinere de muncă va mări dezechilibrul indus inevitabil de demografie.

2. Subocupare pe scară largă în zonele rurale

Tranziția economică a Europei Centrale și de Est a dus la reducerea ponderii sectoarelor de industrie și agricultură în economie și creșterea sectorului de servicii. În ce privește forța de muncă, ocuparea în industrie a scăzut considerabil. Și în România, investițiile și valoarea adăugată a sectorului de servicii au crescut, dar nu au fost însoțite de o creștere similară în ocuparea forței de muncă în acest sector. Forța de muncă disponibilă din industrie s-a reorientat spre agricultura, care a amortizat efectele sociale ale restructurării economice. Astfel, în 2001, aproximativ 43,5% din

³³ Manpower (2010) *2010 Talent Shortage Survey Results*

³⁴ www.rncis.ro

populația activă a fost ocupată în agricultură care au contribuit la PIB cu 14,1%. De atunci, atât ocuparea cât și valoarea adăugată brută au o tendință de scădere. În 2009, România a avut aproximativ 28,7% din populația activă lucrează în agricultură și agricultura a contribuit la PIB cu 7,3%. Aceste cifre încă indică o deviere semnificativă de la modelul economic din statele europene. În UE-27, forța de muncă ocupată în agricultură este 5,1% din populația activă și valoarea adăugată brută a agriculturii este 1,7% din total (2009)³⁵.

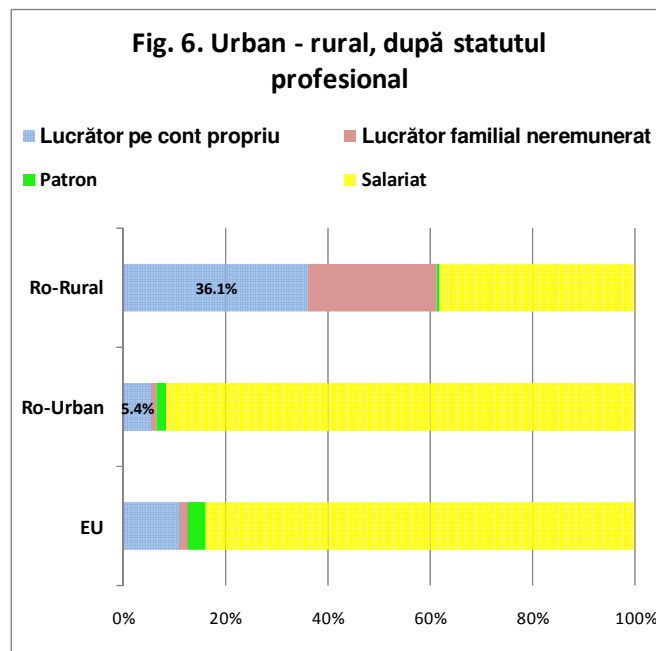
Privind structura forței de muncă, se pot observa diferențe majore între zonele rurale și urbane. În timp ce forța de muncă urbană este mai mult sau mai puțin aliniată tendințelor europene (cu o sub-reprezentare a antreprenorilor), piața forței de muncă rurale este similară cu cea a societăților pre-industriale, dominată de agricultura de subsistență. Se observă însă convergența către modelul european.

Conform statisticilor oficiale, în 2009, aproximativ 61% din populația rurală ocupată³⁶ lucrează în agricultura de subsistență (persoane care desfășoară activități independente în agricultură și lucrătorii familiari neremunerați), în scădere de la 72% în 2000. În același timp, numărul de salariați a crescut la 38% din forța de muncă ocupată din mediul rural (de la 26% în 2000). Cu toate acestea, veștile nu sunt bune până la capăt. Mulți din noii salariați se regăsesc în economia informală. Aproximativ 1 milion de oameni din zonele rurale (19% din populația rurală ocupată) lucrează la negru, în timp ce, în mediul urban, doar 7% din salariați sunt în economia informală³⁷.

³⁵ Massareli, N; Wozowczyk, M (2010)

³⁶ INSSE - Anuarul statistic 2010

³⁷ Stanculescu, M.S.; Marin, M. (2009)

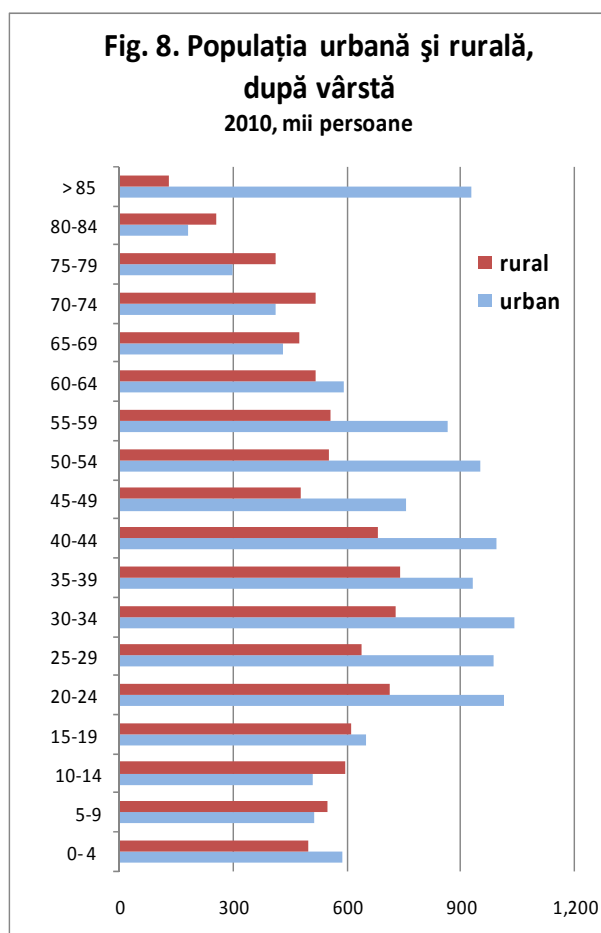
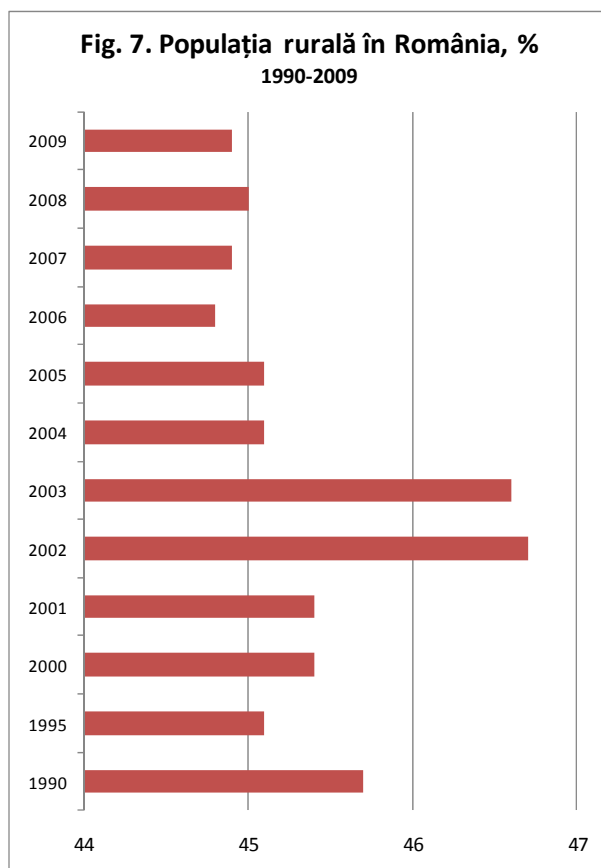


Structura forței de muncă rurale este extrem de relevantă dat fiind că România are un nivel foarte scăzut de urbanizare, de fapt, cel mai mic din Europa, cu excepția Albaniei. Doar 55% din populație trăiește în orașe în 2010, comparativ cu 73% în UE. În plus, în ultimul deceniu, cota de populație care trăiește în mediul urban și rural sa schimbat doar cu 0,5% în favoarea urbanului. Migrația internă spre zonele rurale, care a dominat anii '90, a încetinit în 2005 și 2006, dar se pare că a fost realimentată de criza economică. În perioada 2007-2008, mai mult de jumătate din totalul celor care și-au schimbat domiciliul s-au mutat în zonele rurale (53% în 2007 și 52,2% în 2008).

Pentru viitor, se prognozează o creștere continuă, dar lentă a ponderii populației urbane. ONU estimează că România va ajunge la nivelul european actual de urbanizare abia în 2050³⁸. Prin urmare, forța de muncă rurală va avea în continuare o pondere importantă, cel puțin în următoarele decenii.

O opinie larg răspândită susține că îmbătrânirea rapidă a populației

³⁸UN (2008) *World Urbanization Prospects. The 2007 Revision.*



rurale va duce la dispariția naturală a agriculturii de subzistență. Cu toate acestea, faptul că populația rurală îmbătrânește mai rapid, nu este încă susținută de date, cel puțin nu de datele agregate de nivel național. Vârsta mediană în 1990 era de 34 ani în mediul rural, în timp ce în mediul urban era 31. Începând cu 2005, vârsta mediană este aproximativ aceeași, atât în mediul rural cât și în mediul urban: 38 de ani. Zonele rurale au o pondere mai mare a populației 60 +, dar în același timp mai mulți copii se nasc aici.

Mai mult, ruralul nu ar trebui tratat ca un întreg, deoarece datele agregate pot ascunde mari diferențele regionale. De exemplu, Teleorman și Suceava sunt județe cu un nivel scăzut de urbanizare (33% în Teleorman și 43% în Suceava) și ocuparea forței de muncă se concentrează în agricultură (55% în Teleorman și 44% în Suceava), în special în agricultura de subzistență. Dar asemănările se opresc aici, pentru că demografia acestor două județe merge în direcții diferite. Județul Teleorman are o pondere mare a populației în vârstă 60 + (28%), în timp ce Suceava are o cotă de 18%, sub media națională (19%) (Fig. 9). Teleorman are un spor natural negativ foarte pronunțat (-9.1 ‰), în timp ce Suceava este al doilea în topul județelor cu sporul natural ridicat (1,2 ‰), comparativ cu o medie națională de -1.7 ‰.

În aceste condiții, ar trebui să ne așteptăm ca aceste sub-regiuni din România să urmeze traiectorii diferite. În timp ce ruralul din sud este amenințat de depopulare, în Moldova se va confrunta cu modelul persistent al agriculturii de subzistență. Ambele se confruntă cu probleme structurale de lungă durată și politicile de ocupare pentru zonele rurale elaborate la nivel central nu pot răspunde în mod corespunzător nevoilor acestor două grupuri. Politicile de ocupare extrem de centralizate riscă să ignore contextul local prin aplicarea aceleași rețete

Tab 1: Număr pensionari pe categorii, mii persoane

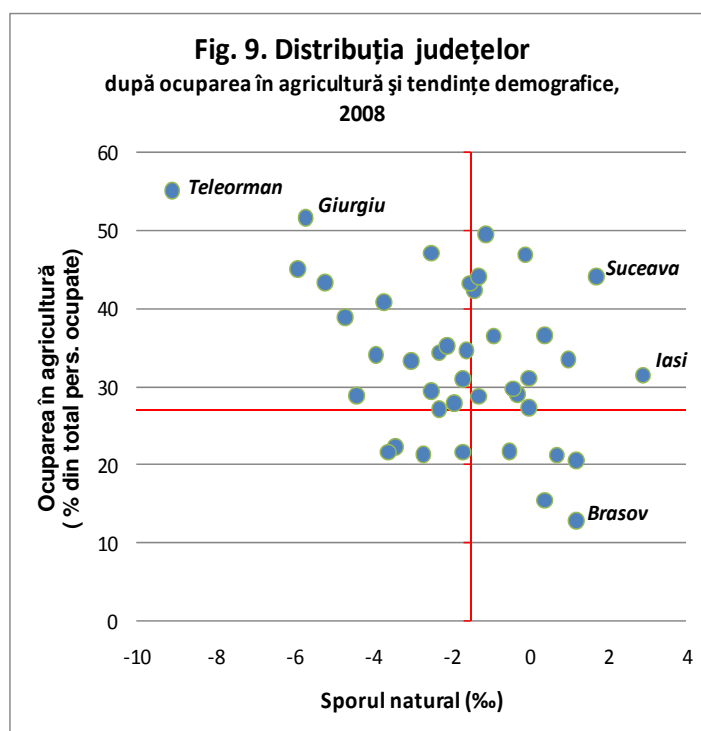
	1990	1995	2000	2005	2009
TOTAL	3,577	5,187	6,110	6,042	5,676
Pensionari – asigurări de stat	2,493	3,519	4,246	4,611	4,718
Pentru limită de vârstă	1,859	2,568	3,087	3,146	3,239
Cu stagiul complet	1,160	1,750	2,247	2,223	2,030
Cu stagiul incomplet	699	818	840	923	1,209
Pensie anticipată	:	:	:	12	9
Pensie parțială anticipată	:	:	:	113	112
Invaliditate	208	433	609	827	909
Pensie de urmaș	503	599	663	652	608
Agricultori	1,007	1,587	1,751	1,292	799
Pensii speciale	77	81	113	139	159

pentru probleme foarte diferite. Acest lucru este valabil și pentru intervențiile finanțate de Fondul Social European (FSE) care, la fel ca alte programe structurale, este relativ rigid și centralizat.

3. Ieșirea timpurie din piața muncii

România a utilizat intens schemele de pensionare anticipată în procesul de restructurare economică din anii '90. Deși reforma pensiilor din 2000 a vizat tocmai încetinirea ieșirii timpurii din piața muncii, legea prevedea în continuare posibilitatea pensionării anticipate, completată de un sistem prost administrat de pensii de invaliditate, expus la abuzuri³⁹. Astfel că rata de dependență a sistemului (beneficiari / colaboratori) a crescut de la 0.31 în 1990 (0,45 inclusiv toți pensionarii) la 1.12 în 2009 (1,35 inclusiv toate pensionarii). Vârsta oficială de pensionare va ajunge la 65 ani pentru bărbați până în 2015 și la 63 de ani pentru femei până în 2030, dar vârsta reală de pensionare continuă să oscileze în jurul vârstei de 55 de ani din cauza numeroaselor excepții și lacune din lege.

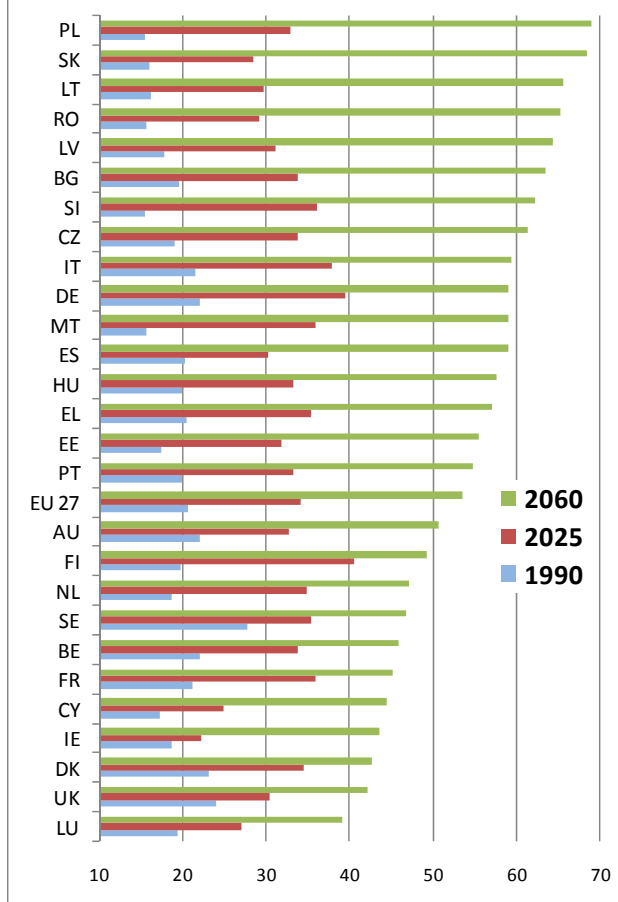
³⁹ Preda, M. (2009) 'Sistemul de pensii în România' în *Riscuri și Inechități Sociale în România*, Preda, M. ed., Polirom



ne uităm la structura ocupării pentru lucrătorii în vârstă: se observă o concentrare mai mare a lucrătorilor în vârstă în agricultura de subzistență (49.2%, comparativ cu 17,7% pentru 45-54 ani) și în economia informală (13%)⁴⁰.

⁴⁰ Stanculescu M.S. (2009) 'Riscuri, vulnerabilitati si solutii pe piata muncii' în *Riscuri și Inechități Sociale în România*, Preda, M. ed., Polirom

Fig. 10. Raportul de dependență al vârstnicilor



Aceste dificultăți apar în contextul actual al unei populații relativ tinere, comparativ cu Europa⁴¹, vârsta mediană fiind de 38.1 ani (40 ani în Europa). Perspectivele de viitor sunt sumbre. Îmbătrânirea populației are deja loc în toate statele europene, dar România este una din țările care vor fi cel mai grav afectate de schimbările demografice, alături de Polonia și Slovacia⁴². Evoluția raportului de dependență al vârstnicilor⁴³ va fi mai pronunțată în România, față de media UE-27. (RO: 21% în 2007, 65% în 2060, UE: 25% în 2007, 53% în 2060). Se

⁴¹ UN (2010) *World Population Ageing 2009*

⁴² EC (2009) *2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)*

⁴³ Numărul de persoane cu vârsta 65+ /populația 15-64 ani

prognozează ca populația de vârstă activă (15-64 ani) va scădea cu 40%, comparativ cu 15% pentru UE-27, până în 2060. Rata de activitate nu va crește în România pe termen lung, în contrast cu UE-27. Rata de activitate a fost sub media UE în 2007 (63% în 2007, UE: 70,6%), și se estimează să rămână în această poziție, de asemenea, în 2060 (RO: 61,3%, UE: 74,1%).

Îeșirea timpurie de pe piața muncii poate fi cauzată și de obstacolele mari în revenirea pe piața muncii pentru persoane care a întrerupt activitatea. Șomajul prelungit poate duce la ieșirea totală din piața muncii. 31% dintre șomeri sunt șomeri pentru mai mult de un an, iar 2,2% din populația inactivă în vârstă de 15-64 sunt lucrători descurajați care sunt disponibili pentru munca, dar care au încetat să mai caute un loc de muncă. Cei mai mulți lucrători descurajați sunt femeii (82%).

Dizabilitatea este un alt motiv pentru ieșirea anticipată de pe piața forței de muncă. Deși România ar trebui să urmeze recomandările europene pentru integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, în realitate s-a făcut foarte puțin în această direcție. Cel mai adesea, în cazul în care un angajat dobândește o dizabilitate, angajatorul nu ia în considerare amenajarea locului de muncă sau mutarea într-un alt post. În marea majoritate a cazurilor, angajatul se pensionează pe motive de invaliditate.

Evaluarea oficială pe baza căreia se face pensionarea în aceste cazuri, nu se potrivește cu capacitatea reală de a lucra. Criteriile de evaluare pentru invaliditate sunt pur medicale și nu iau în considerare recomandările Organizației Mondiale a Sănătății privind evaluarea funcțională. Mai mult, conform evaluărilor oficiale persoanele cu gradul I și II de invaliditate și-au pierdut cel puțin 50% din capacitatea de muncă și, prin urmare, nu sunt considerate

apte de muncă. Un sondaj realizat⁴⁴ SAR pune sub semnul întrebării aceste evaluări observând că persoanele cu dizabilități care lucrează sunt distribuite aproape egal pe toate gradele de handicap.

Dacă un pensionar cu invaliditate de gradul I sau II pe piața muncii, el / ea trebuie să renunțe la siguranța pensiei de invaliditate pentru un loc de muncă care ar putea fi pierdut în câteva luni. Pentru a se întoarce la pensia de invaliditate, trebuie să parcurgă din nou tot procesul birocratic de evaluare, care s-ar putea termina cu o concluzie diferită în ceea ce privește gradul de invaliditate decât înainte și, eventual, o pensie mai mică. În concluzie, revenirea pe piața forței de muncă pentru pensionarii de invaliditate întâmpină obstacole birocratice, iar efectele sunt evidente. Doar 12% dintre persoanele cu handicap au un loc de muncă, în comparație cu media UE de 50%.

CONCLUZII. CE E DE FĂCUT

Piața muncii din România – supra-reglementată, dar cu o aplicare lejeră a legilor, și cu multe contrast stimulente de a rămâne în activitate – a devenit un obstacol major în calea dezvoltării economice. Tranziția a modelat o forță de muncă care nu este adecvată pentru economia modernă globalizată. Gradul ridicat de ocupare în agricultura de subzistență și în economia informală sunt modele de ocupare ce s-au schimbat prea puțin, atât în vremuri de criză, cât și de boom economic. Ajustarea naturală a forței de muncă este lentă iar tendințele demografice forțează România să stopeze cumva irosirea capitalului uman.

Reformele au mers în direcția bună: reforma de pensii pentru de a amâna ieșirea de pe piața muncii, reforma sistemului de învățământ, un Cod al Muncii mai flexibil. Cu toate acestea,

guvernul nu a fost suficient de diplomat încât să convingă partenerii sociali să accepte modificările propuse, și nici suficient de atent la detaliile administrative privind implementarea reformelor. Neîndemânarea cu care a urmat procedurile birocratice și de comunicare publică au subminat ceea ce, altfel, ar fi fost principii și politici corecte.

Mai mult decât atât, aceste reforme au fost efectuate fără o vedere de ansamblu a pieței forței de muncă, astfel că piese importante ale puzzle-ului încă lipsesc sau sunt insuficiente accentuate:

1. Cea mai importantă problemă o reprezintă **lipsa unei politici coerente pentru agricultură și dezvoltarea rurală**, care să aibă un loc bine definit pentru măsurile de ocupare a forței de muncă. Politica de dezvoltare rurală, inclusiv componentele finanțate din bugetul UE, pare să oscilează între dezvoltarea economică și protecție socială, fără a atinge nici unul din aceste obiective. Deși fondurile pentru dezvoltarea rurală sunt semnificative, există riscul să fie investiți prost și să nu producă rezultate. Este notoriu cazul programelor guvernamentale pentru reabilitarea școlilor, când școli proaspăt renovate au fost închise câțiva ani mai târziu deoarece numărul de copii din localitate era prea scăzut. Modul de lucru tradițional sectoriale al Guvernului nu este potrivit pentru zonele rurale, care trebuie să aibă o politică integrată. Atâta timp cât politica rurală, în general, și politica ocupării forței de muncă, în special, vor continua să fie elaborate central, ele vor avea doar un impact limitat asupra zonelor rurale.
2. Politica de ocupare a forței de muncă **se concentrează într-o măsură mult prea mare pe asigurarea unui venit în timpul șomajului (politici**

⁴⁴ SAR (2009) *Diagnostic: Excluz de pe piața muncii*

pasive). Ocuparea în agricultura de subzistență nu face obiectului niciunei politici naționale sau sub-naționale. Nivelul ridicat de ocupare în agricultura de subzistență este doar un simptom al lipsei de competitivitate economică a unei părți importante a forței de muncă și, prin urmare, mai multă atenție ar trebui acordată reconversiei profesionale pentru lucrătorii actuali și educației de calitate mai bună pentru generațiile viitoare. Este necesară diversificarea serviciilor de ocupare, reconversie profesională, medierea de locuri de muncă, granturi de mobilitate și chiar subvenții pentru relocare. Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă au o marjă limitată de manevră dar și o capacitate limitată de a elabora și implementa strategii și planuri de acțiune pentru activitatea curentă. Cu toate acestea, fără cunoașterea contextului local este imposibil să avem intervenții publice eficiente în domeniul ocupării. Mai multă inovație, flexibilitate și responsabilitate la nivel subnațional, trebuie introduse în politica de ocupare.

3. Deși Strategia Națională de Ocupare le menționează printre prioritățile sale, în realitate nu există programe dedicate, nici bugete și nici instrumente de monitorizare pentru a vedea dacă există vreo îmbunătățire a **situației grupurilor vulnerabile.** În cazul persoanelor cu dizabilități, fondurile colectate prin sistemul de cotă (companiile care nu angajează lucrători cu handicap până la 4% din totalul personalului sunt obligați să plătească penalități) nu se întorc în serviciile pentru ocuparea forței de muncă pentru cei cu dizabilități așa cum se întâmplă în toate țările cu un astfel de sistem. Prin urmare, grupul persoanelor cu dizabilități este

tratat la fel ca orice alt grup de șomeri și concurează pentru resursele Agențiilor de ocupare. În realitate, foarte puțină atenție a fost acordată acestui "grup prioritar".

4. **Educația are nevoie de o reformă profundă a conținuturilor și a metodelor de predare.** Noua lege prevede unele modificări de substanță în acest domeniu dar rămâne de văzut dacă educația centrată pe competențe va duce într-adevăr la o îmbunătățire a calității educației sau sistemului se va perpetua sub aceeași formă, doar cu un alt nume. Reforma curriculum-ului trebuie să fie însoțită de o nouă abordare în metodele de predare și aceste modificări trebuie să ajungă până la bază, mai ales în zonele rurale sărace. Altfel, vom continua să avem două straturi sociale: cei avantajați care au absolvit școli de elită în zonele urbane mari, cu meditații plătite de părinți ca supliment esențial neinclus în statistici; și cei dezavantajați de sistemul de educație în principal din mediul rural, slab calificați și care se vor confrunta în continuare cu riscul crescut de muncă informală sau de ocupare în agricultura de subzistență.
5. **Codul Muncii are nevoie de mai multă flexibilitate, în special la intrarea în activitate.** Normele parțiale și contractele temporare sunt descurajate de legislația în vigoare și, în consecință sub-reprezentate în piața forței de muncă. De fapt, ele sunt cu mult sub media UE, astfel încât nu se poate invoca "modelul social european" care descurajează "locurile de muncă precare" (vezi Fig. 4). De asemenea, barierele pentru re-intrarea pe piața muncii trebuie reduse. Persoanele cu dizabilități ar trebui încurajate să participe la piața muncii în funcție de capacitatea lor funcțională, sau, cel puțin, să nu mai fie

descurajate: paradoxul este că majoritatea acestor oameni ar dori să lucreze, eventual cu jumătate de normă, dar sunt tratați în România ca o problemă de asistență socială, nu ca un segment special al forței de muncă.

6. **Creșterea vârstei standard de pensionare este lipsită de sens dacă nu duce la o creștere a vârstei reale de pensionare.** Noua lege a pensiilor, a crescut sancțiunile pentru pensionarea anticipată parțială, formă de pensionare care a atras circa 1,1 milioane de persoane până în 2009. Persoanele care au contribuit mai mult timp decât perioada standard se pot pensiona cu 5 ani înainte de vârsta standard. În cazul în care au contribuit cu 8 ani sau mai mult decât perioada standard nu sunt aplicate sancțiuni în cazul pensionării înainte de vârsta standard. În legea anterioară, pensia anticipată nu era redusă doar în cazul în care persoana respectivă a contribuit cu 10 ani sau mai mult peste perioada standard. În prezent, încă este posibilă pensionarea la 54 de ani, fara aplicarea vreunei penalități. Noua lege a pensiilor nu include niciun fel de stimulent pentru a continua activitatea după vârsta standard de pensionare. În dezbaterile actuală pe marginea Cartei verzi a UE privind pensiile se menționează posibilitatea ca statele să ofere stimulente lucrătorilor vârstnici pentru a continua să lucreze chiar și după

vârsta standard de pensionare (de exemplu, mai beneficii mai mari pentru perioadele contributive de după vârsta standard).

7. Pensionarea anticipată a fost prea des folosit ca alternativă la șomaj pentru lucrătorii trecuți de vârsta a doua. **Înăsprirea normelor de pensionare nu vor fi suficiente dacă piața nu oferă oportunități de angajare** (în așa numita "silver economy") și, prin urmare unii oameni vor prefera în continuare să se pensioneze anticipat, chiar cu o pensie redusă, decât să intre în șomaj sau să depindă de venitul minim garantat. Reformei sistemului de pensii trebuie să fie însoțită de o politică a ocupării destinată lucrătorilor în vârstă, astfel încât să amâne cu adevărat ieșirea din viața profesională. În România învățarea pe tot parcursul vieții are o penetrare slabă și competențele profesionale depășite reduc competitivitatea lucrătorilor în vârstă pe piața muncii. Schimbarea așteptată înseamnă nu numai un număr mai mare de cursanți adulți, ci și o creștere a relevanței programelor existente. Certificarea programelor de educație a adulților trebuie să se concentreze mai mult pe calitatea cursurilor și mai puțin pe capacitatea logistică a furnizorului, așa cum se întâmplă în prezent. De asemenea, este necesară o legătură mai bună cu mediul de afaceri, o descentralizare și flexibilitate mai mare a sistemului. 