



Sociologie Românească

ISSN: 2668-1455 (print), ISSN: 1220-5389 (electronic)

RĂSPUNSURI LA CRIZA OCUPĂRII. TRANSFORMĂRI DIGITALE ALE PIEȚEI MUNCII DIN ROMÂNIA

Delia BĂDOI, Ana Maria PREOTEASA

Sociologie Românească, 2023, vol. 22, Issue 1, pp. 51-68

<https://doi.org/10.33788/sr.22.1.3>

Published by:
Expert Projects Publishing House



On behalf of:
Research Institute for Quality of Life, Romanian Academy
and
Romanian Sociology Association

RĂSPUNSURI LA CRIZA OCUPĂRII. TRANSFORMĂRI DIGITALE ALE PIETEI MUNCII DIN ROMÂNIA

Delia BĂDOI¹, Ana Maria PREOTEASA²

Abstract

The present article presents a sociological analysis of the sources of crisis in the context of the Romanian labour market, compared to post-socialist and post-Soviet countries. The study examines the labour market changes over the past two decades, from the economic crisis of 2008 to the COVID-19 crisis. The article shows how socioeconomic vulnerabilities during crises interacted with the transformations caused by employment policies, technological transformations of work and neoliberal measures on the labour market in Romania.

Keywords: sources of crisis, labor market, flexibility of work, technological changes.

Introducere

Analiza sociologică asupra situației ocupării din România, la intersecția schimbărilor provocate de transformările digitale la nivel global, urmate de recesiunea economică din 2008-2009 și de perioada pandemiei de COVID-19 este marginalizată în literatura de specialitate recentă din Europa Centrală și de Est. În prezentul articol ne propunem o ilustrare empirică asupra vulnerabilităților socioeconomice ale ocupării, din perspectiva analitică a surselor de criză pe piața muncii aflată în continuă transformare digitală și economică.

În ultimele decenii, România a trecut printr-o serie de transformări succesive ale pieței muncii, începând cu tranziția postcomunistă la economia de piață din 1990 și continuând în prezent cu fenomenul digitalizării și platformizării muncii. Piața muncii din România a fost marcată de schimbări structurale importante, dacă privim cum economia profund industrializată din perioada comunistă a fost înlocuită treptat cu o economie bazată exclusiv pe servicii. Noua piață economică

¹ Research Institute for Quality of Life, Bucharest, ROMANIA. E-mail: delia.badoi@sas.unibuc.ro.

² Research Institute for Quality of Life, Bucharest, ROMANIA. E-mail: anita@iccv.ro.

a serviciilor private a produs consecințe semnificative resimțite la nivel social, economic și politic (Adăscăliței, & Muntean, 2018), concedieri colective, măsuri compensatorii, pensionări anticipate, șomaj, precarizarea muncii, schimbări legislative ale dialogului social șamd. Din literatura istoriei economiei postsocialiste este recunoscut faptul că procesul modernizării rapide a sistemelor socialiste din Europa Centrală și de Est a generat constrângeri economice la nivelul dezvoltării pieței muncii în direcția neoliberală. Din acest proces au decurs o serie de politici neoliberale de asigurare a tranziției spre economiile de piață, în vederea alinierii ei la valorile economice vestice, prin desființarea unor profesii și crearea unor noi, mult mai dinamice și mai flexibile (Zamfir, 2004; Kaase, Sparschuh, & Wenninger, 2002). Istoricii și sociologii preocupați de studiile de muncă analizează dezvoltarea capitalistă a economiei de piață la nivel comparativ prin teoria dependenței de cale (Eyal *et al.*, 1998; Wedel, 1998). În timp ce instituțiile publice și companiile private din România aflate în oglinda țărilor din Europa Centrală și de Est au implementat gradual măsuri neoliberale de stimulare a mobilității și flexibilității traduse în termeni de productivitate a muncii, competitivitate și intermitență a contractelor de muncă, angajații cu contracte temporare și lucrătorii independenți au experimentat schimbări fără precedent în traiectoria lor profesională, internalizând modele manageriale de muncă neoliberală, într-o simetrie cu valorile capitaliste din Europa de Vest. În această linie teoretică, adresăm următoarea întrebare: În ce măsură putem discuta la nivelul implementării politicilor de ocupare despre crize succesive ale pieței muncii care au marcat structura ocupațională *din ultimele două decenii*?

După o perioadă critică pe piața forței de muncă, din 1990 până la începutul anilor 2000, marcată de concedierile masive cauzate de închiderea multor industrii și întreprinderi a apărut criza economică din 2008-2011 care a avut un impact dur la nivelul dreptului muncii și care a provocat schimbările legislative la nivelul Codului Muncii și a Legii Dialogului Social (Trif, 2013, 2016; Preoteasa, 2018). Prezentul articol se concentrează pe perioada din ultimele două decenii, care a fost marcată de schimbări succesive, resimțite puternic la nivelul politicilor de ocupare și, invariabil, la nivelul calității vieții de muncă a oamenilor. Pe lângă măsurile neoliberale de gestionare a crizei economice din anii 2008-2009, piața muncii a fost afectată de transformările tehnologice apărute ca urmare a tendinței mondiale de a introduce tehnici și algoritmi în măsurarea productivității muncii lucrătorilor, prin intermediul platformelor digitale de muncă, ușor accesibile pe internet sau direct pe *smartphone*-ul utilizatorului. Aceste transformări din ultimul deceniu de la nivelul politicilor de ocupare au adus noi cerințe în distribuirea condițiilor de muncă care au favorizat flexibilizarea muncii, prin contracte atipice și temporare, dar și prin mobilitatea locurilor de muncă la nivel internațional care a coincis puternic cu migrația pentru muncă în țările vestice (Trif, 2013; Ban, 2016). Dacă privim spre anii recenți, măsurile economice de gestionare a crizelor introduse în perioada pandemiei și, ulterior, grăbite de apariția războiului din Ucraina și de (i) migrația pentru muncă marchează, de asemenea, o situație tensionată la nivelul ocupării din România, asemănătoare țărilor din Europa Centrală.

Analizele sociologice asupra surselor de criză pe care prezentul articol le propune conțin date secundare la nivel comparativ din Europa Centrală și de Est, luând ca exemplu ilustrativ țările postsocialiste și postsovietice: România, Bulgaria, Ungaria, Polonia, Slovenia, Slovacia, Cehia, Estonia, Letonia și Lituania. Articolul reprezintă un demers sociologic succint și *top-bottom*, prin abordarea unor schimbări la nivel macro care au marcat piața muncii din România din ultimele două decenii, începând cu criza economică declanșată în 2008 și urmărind traiectoria ocupării până în perioada crizei COVID-19.

Surse de criză

Piața muncii din România se confrunta și înainte de criza economică din 2008 cu un grad de ocupare precară, caracterizată prin venituri modeste și fragmentate, dependente în mare măsură de oferta precară de locuri de muncă și de salarizarea minimă pe economie. Nivelul de salarizare și siguranța (sau continuitatea) locului de muncă reprezintă piloni fundamentali ai calității vieții de muncă prin care indicatorul ocupării precare este măsurat în diferite statistici europene și studii de muncă (Tufă, 2016).

Transformările muncii urmate de criza economică au marcat țările postsocialiste din Europa Centrală și de Est. Efectul acestor transformări a fost mai puțin anticipat și a constat într-o ocupare preponderent precară, cu venituri mici și fluctuante pentru toate categoriile profesionale eligibile pentru contractele flexibile mai puțin protejate de dreptul muncii (Kalleberg, 2009; Vallas, 2015). Studii anterioare referitoare la evoluția dreptului muncii și a dialogului social după criza economică din anii 2008-2009 susțin faptul că România a avut parte de un sistem capitalist neoliberal cu instituții slabe ale statului, cu o centralizare ridicată a sindicatelor și acoperire minoră a negocierilor colective la nivel de unitate, în aproape toate sectoarele de activitate afectate de criza economică. În literatură se argumentează faptul că România a avut un stat slab căruia i-a lipsit viziunea de implementare de reforme ale pieței muncii (Bohle, & Greskovits, 2012). Astfel, schimbările din ultimul deceniu a lăsat România cu sindicate slabe la nivel național și sectorial, cu o voce scăzută în rândul angajaților din sectoarele de servicii-cheie, unde în prezent forța de muncă este ocupată și de imigranții din Asia de Sud: construcții, hoteluri, restaurante, livrare sau transport de persoane.

În studiile de muncă, precaritatea a fost operaționalizată multidimensional, pornind de la principalele caracteristici incluse în majoritatea definițiilor muncii precare (Kalleberg, 2009; Leschke, 2009; Vosko, 2003). Pentru unii autori tipul de contract nu este definitoriu pentru definirea ocupării precare. Vosko (2010) susține că unele angajări non-standard sunt relativ sigure, iar unele angajări permanente cu normă întreagă sunt precare. Totuși, precaritatea poate afecta toate tipurile de muncă. Alte perspective teoretice (Walker, & Marti, 2010) delimitează

insecuritatea în ceea ce privește viitorul, protecția economică și socială ca fiind caracteristicile care circumscriu munca precară.

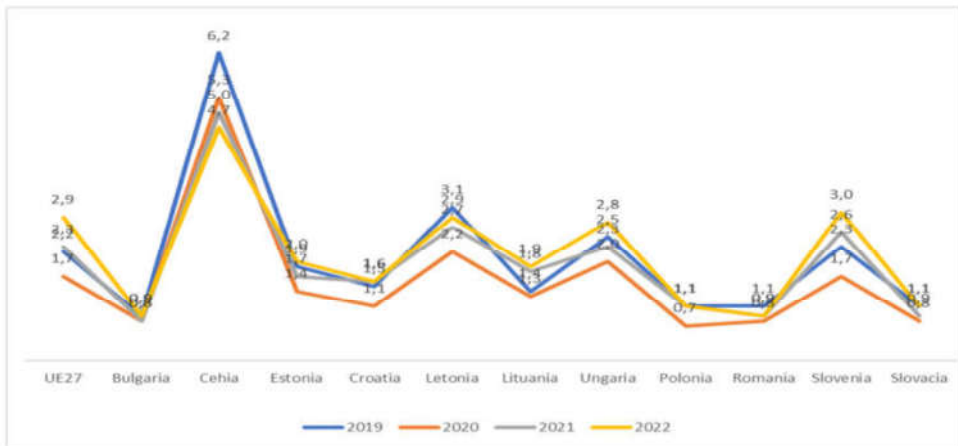
Pentru studierea conceptului de criză în domeniul ocupării este important să luăm în considerare o perspectivă multidimensională: *micro, mezzo și macro*. La nivel micro, din perspectiva calității vieții, principalele dificultăți ale indivizilor sunt găsirea locurilor de muncă decente, dar și diminuarea riscului de pierdere a locului de muncă. Situația ocupațională incertă se reflectă ulterior în viața personală (amânarea tranzițiilor de viață: constituirea de familii, tranziția către o viață independentă) (Vancea, & Utzet, 2017). De asemenea, ocuparea precară poate avea efecte negative asupra sănătății fizice sau mintale (Moscone *et al.*, 2016; Ray *et al.*, 2017). De exemplu, decizia de a emigra este adesea luată involuntar, ca urmare a locurilor de muncă precare prezente pe piața muncii (Kesisoglou *et al.*, 2016; Carmo *et al.*; 2014; Becic *et al.*, 2019). La nivel mezzo, companiile private și societățile comerciale au cea mai frecventă dificultate în a-și găsi personal calificat, pe care să îl mențină pe termen lung, dar în același timp companiile mici, de sub 10 angajați, sunt și cele mai vulnerabile la schimbările economice. O sursă de criză a fost situația postpandemică, când, după perioada de concedieri și/sau șomaj tehnic, pentru multe companii a fost dificil să găsească personal calificat (vezi companiile de transport aerian sau cele din domeniul Horeca – Hoteluri, Restaurante, Cafenele) (ILO, 2023). O parte dintre lucrătorii care și-au pierdut locul de muncă în perioada pandemiei au fost înlocuiți de lucrători imigranți, care au fost angajați după revenirea economiei, când activitățile cotidiene au fost reluate după pandemie. La nivel macro, ne referim la politicile de ocupare care pot contracara efectele diverselor crize asupra pieței muncii, dar și la implicarea statului în echilibrarea relației dintre cererea și oferta de forță de muncă. Serviciile sociale pot veni, de asemenea, să contracareze diferite situații în care piața muncii nu poate prelua riscurile (criza din Ucraina sau criza de Covid-19).

Mai departe exemplificăm trei surse de criză pe piața muncii, prin intermediul unor date secundare și surse de date teoretice: criza economică din 2008, criza sanitară provocată de pandemia de COVID-19 și transformările digitale de pe piața muncii.

Criza economică – inflația, scăderea veniturilor, pierderea locurilor de muncă

Pierderea locurilor salariale de muncă a avut un impact considerabil asupra vieții românilor și a produs în timp o migrație asiduă pentru muncă. Subocuparea în rândul persoanelor de vârstă activă de muncă, corelată cu șomajul pe termen mediu și lung a fost agravată de o ofertă de forță de muncă ieftină și precară, îndeosebi în orașele mici și în mediul rural. În ultimele două decenii, ocuparea precară, marcată de inflație sau venituri modeste, munca la negru, dar și economia informală au persistat în rândul persoanelor ocupate din diferite sectoare de activitate plătite la nivelul salariului minim pe economie, cum ar fi agricultura sau Horeca, dar și

sectoare de activitate puternic urbanizate, cum ar fi sectorul livrării sau transportului de persoane. În România, ponderea lucrătorilor pe cont propriu (PFA-uri, drepturi de autor, contracte de prestări servicii, zilieri) este mai mare în prezent decât în anii 2000. În anul 2020, 14,1% erau lucrători pe cont propriu, iar 6,3% erau lucrători familiari neremunerați (Eurostat, 2020). Literatura de specialitate din domeniul muncii marchează riscurile și vulnerabilitățile lucrătorilor care au contracte atipice de muncă sau contracte pe cont propriu (Ilie, & Preoteasa, 2017). Drept urmare, ponderea lucrătorilor pe cont propriu rămâne în continuare foarte ridicată și aparent ofertantă pentru sectoarele creative și cele puternic digitalizate. Odată cu politica flexibilizării muncii acest lucru va fi valabil pentru sectoarele neagricole, acolo unde nu intră, spre exemplu, munca zilieră. În figura de mai jos se poate observa rata locurilor de muncă vacante din România, comparativ cu țările din Europa Centrală și de Est. Indicatorul ratei locurilor vacante ne arată cum este structurată piața ofertei locurilor de muncă și posibilele crize sau tensiuni prezente pe piața muncii, care devin importante atât în distribuția joburilor pe sectoarele de activitate afectate, cât și în stabilirea salariilor. Dacă analizăm datele prezentate în grafic, rata mică a locurilor de muncă vacante din România, corelate cu un șomaj scăzut, reflectă o cerere mică de forță de muncă, precum și potențiale nepotriviri între competențele lucrătorilor și disponibilitatea celor care sunt în prezent șomeri și caută un loc de muncă.



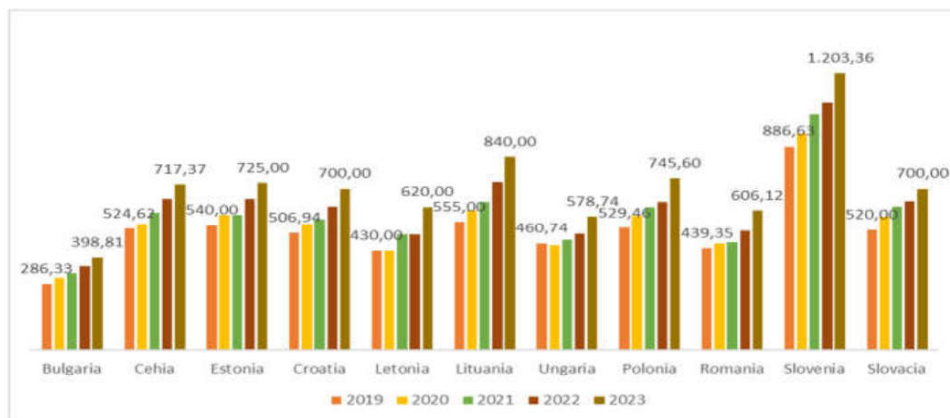
Sursă: Eurostat, JVS_A_RATE_R2

Figura 1. Rata locurilor de muncă vacante

În anul 2020, salariații reprezentau aproximativ 78% din totalul persoanelor ocupate. Populația salariată a scăzut constant, de la 8,1 milioane în 1990, variind până în prezent constant între 4,3 și 6,6 milioane în 2022. Putem estima că s-au pierdut în ultimii 29 de ani aproximativ 3,7 milioane de locuri de muncă

salarială. Urmărind schimbările structurale la nivelul pieței muncii din România, criza economică din 2008 și recent, criza provocată de pandemia de COVID-19 au reprezentat șocuri ale pieței muncii în ceea ce privește scăderea populației salariate și creșterea ocupării pe cont propriu. Cauzele au fost multiple, de la reducerea ofertei de muncă salarială, la o frecvență mai mare a contractelor de muncă flexibile, dar și a lucrătorilor pe cont propriu, extinzându-se în același timp ocuparea temporară involuntară sau munca la negru (Zamfir, 2015). România are o rată relativ redusă de locuri de muncă vacante. Deși s-au pierdut locuri de muncă în ultimii 30 de ani ai perioadei tranziției, în prezent România se află la distanțe similare față de vecinii din est, dar mai scăzute față de Europa Centrală. Așadar nu putem conchide că există o criză în linie dreaptă a ocupării, ci mai degrabă o adaptare graduală la noile provocări ale transformării digitale a muncii. O analiză aprofundată, luând în considerare regiunile României, este necesară pentru a ilustra unde se regăsesc cele mai multe locuri de muncă vacante și legătura acestora cu migrația pentru muncă temporară și sezonieră. ‘Paradoxul’ lipsei de locuri de muncă vacante la nivel comparativ mai poate indica preferința către locuri de muncă mai flexibile, prin care pot încheia contracte de tip PFA sau prestări de servicii, care le asigură o libertate mai mare pe piața muncii, în același timp o flexibilitate a alegerii timpului de muncă, cel puțin în perioada recentă a pandemiei de COVID-19 (Bădoi, 2020).

Un al aspect al crizei economice din ultimul deceniu a fost politica salariului minim din România. Creșterea salariului minim nu a fost corelată de-a lungul timpului cu tipul de contract, cu tipul de industrie, cu pregătirea profesională sau cu vechimea în muncă a salariaților.



Sursa: Eurostat, TPS00155

Figura 2. Nivelul salariului minim (în euro)

Politica salariului mic a dominat întreaga politică a tranziției fiind permanent pe unul dintre ultimele locuri din Europa, situație care se menține și în prezent, deși salariul minim a crescut constant, în 2019 și în 2023. Conform figurii 2, nivelul salariilor în România se plasa la distanțe apreciabile față țările foste URSS (Lituania, Letonia, Estonia) și țările postsocialiste (Polonia, Croația, Slovenia, Slovacia, Ungaria), având al doilea cel mai mic quantum al salariului minim după Bulgaria. Sărăcia în plata salarială (în muncă) și salariile slab remunerate persistă în România, în ciuda creșterii graduale a salariului minim. Salariul minim este un indicator important pentru stabilirea unui trai decent, în corelație cu un coș minim de consum calculat la nivelul real al anului 2023: „Neactualizat din toamna lui 2003, coșul minim de consum nu se baza în mod explicit nici pe nevoile pentru un trai minim decent” (Guga, Mihăilescu, & Spatar, 2018).

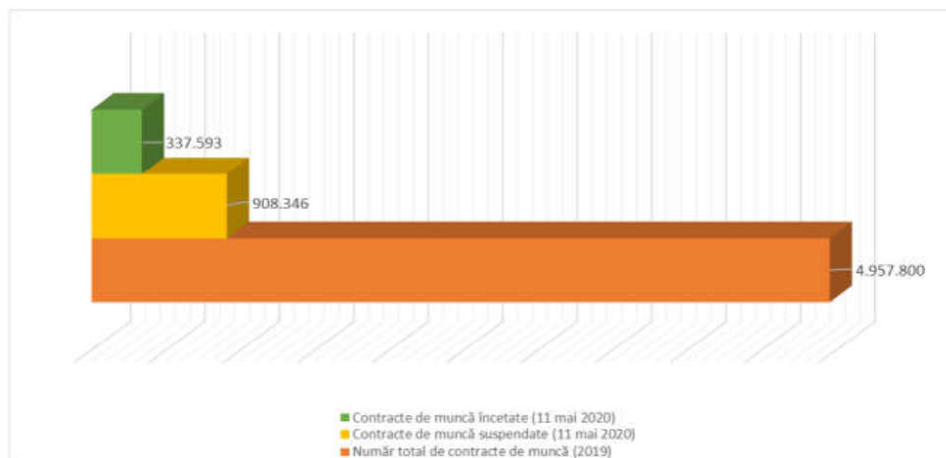
Criza sanitară și impactul ei asupra pieței muncii

Recent, criza pandemiei de COVID-19 a favorizat creșterea numărului locurilor de muncă intermediare de platforme și a muncii de tip *gig*, acestea fiind un răspuns indirect a muncii afectate de criză, prin distanțare fizică și socială (Milkman *et al.*, 2020). În România, pentru tinerii și lucrătorii afectați de șomaj, platformele au devenit o alternativă pentru piața muncii afectate de criza economică (Bădoi, 2020).

O privire atentă asupra crizei de pe piața muncii provocate de pandemia de COVID-19 ne indică o dinamică importantă asupra contractelor de muncă suspendate și încetate, de la declanșarea situației de urgență. Conform datelor centralizate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale până la data de 11 mai 2020, aproximativ 22% (1.245.939 de contracte de muncă la data de 11 mai 2020 estimate dintr-un total de 4.957.800 de contracte de muncă cu normă întreagă/perioadă nedeterminată la nivelul lui 2019) dintre contractele de muncă din România au fost suspendate sau încetate, începând cu data de 14 martie 2020 (Bădoi, 2020). Cele mai afectate ramuri ale economiei naționale au fost următoarele: industria prelucrătoare; comerț cu ridicata și cu amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor; hoteluri și restaurante; construcții. În cadrul acestor ramuri de activitate ale economiei naționale, conform unui studiu despre salariații remunerați cu salariul minim (Ciucă *et al.*, 2016), în 2015 se regăseau cele mai multe firme cu salariați vulnerabili care erau remunerați la nivelul salariului minim. Pandemia a cauzat o scădere drastică a veniturilor salariaților din industriile afectate în perioada pandemiei, iar insecuritatea economică a afectat deciziile de viață și condițiile de muncă ale salariaților (Bădoi, 2020).

De asemenea, perioada de criză sanitară a condus la o creștere a șomajului tehnic. Pe baza estimărilor legate de salarizarea din ramurile de activitate puternic afectate de criza COVID-19, trimiterea în șomaj tehnic a însemnat intrarea în sărăcie a lucrătorilor din cele patru ramuri ale economiei naționale menționate mai sus. Conform ordonanțelor privind reglementarea șomajului tehnic pe perioada

situației de urgență, lucrătorii ale căror contracte de muncă au fost suspendate au beneficiat de 75% din salariul de bază, ceea ce a însemnat pentru mulți lucrători plătiți la salariul minim o cădere în sărăcie.



Sursa: INS, 2020; figură preluată din Bădoi (2020)

Figura 3. Numărul de contracte de muncă afectate de pandemia de COVID-19 (2020)

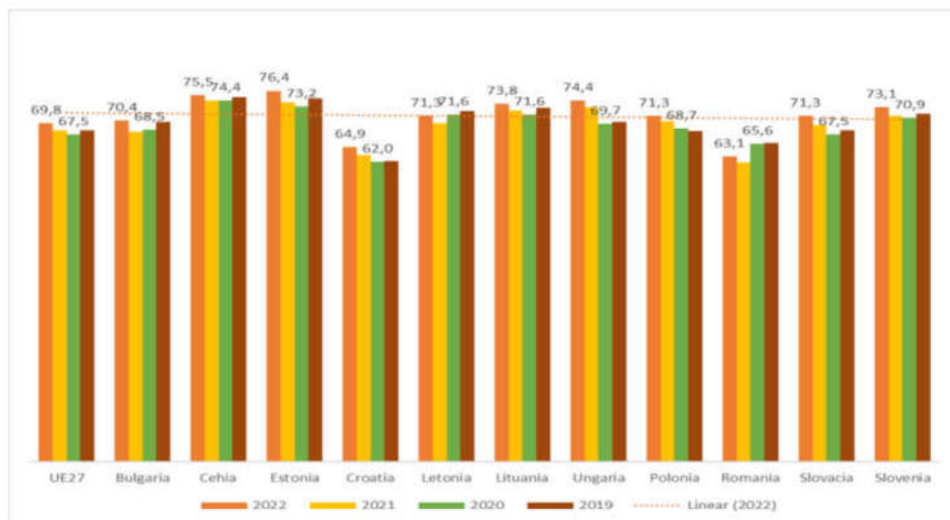
Conform datelor secundare disponibile de la Institutul Național de Statistică (INS), în perioada carantinei provocate de pandemia de COVID-19, în sectoarele construcției (48.277 de contracte), comerț cu ridicata și cu amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor (60.712 de contracte) și în industria prelucrătoare (59.223 de contracte) au existat cele mai multe contracte de muncă încetate definitiv ca urmare a măsurilor radicale de carantină și criză sanitară. În același timp, contractele de șomaj tehnic și suspendare temporară a muncii a aruncat în nesiguranță și precaritate sute de mii de lucrători care activau în sectoarele hoteluri și restaurante (113.221 de contracte), comerț cu ridicata și cu amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor (163.724 de contracte) și industria prelucrătoare (265.229 de contracte). Conform analizelor preliminare ale Institutului de Cercetare a Calității Vieții (ICCV) și ale rapoartelor europene (International Labour Organization, ILO, 2022) o parte dintre lucrătorii ale căror contracte de muncă au fost suspendate temporar sau încetate definitiv s-au reprofilat în domeniul livrării de produse la domiciliu, fie în cadrul restaurantelor în care aceștia își desfășurau activitatea în trecut, fie prin intermediul platformelor digitale de muncă, Glovo, Uber Eats, FoodPanda sau Bolt Food.

La un nivel comparativ, putem vorbi despre surse de criză la nivelul ocupării?

Pandemia de COVID-19 a cauzat o serie de vulnerabilități sociodemografice la nivelul ocupării. Imigrația și distribuția de gen pe piața muncii sunt dimensiuni sociologice importante în studierea surselor de criză.

Ocuparea pe sexe în perioadele de criză ne arată inegalitățile sociale la nivelul pieței muncii și cum se distribuie echilibrul vieții private cu viața profesională. Femeile ocupă, preponderent, locuri de muncă slab remunerate în industriile care au fost puternic afectate de pandemie, precum restaurante, magazine alimentare, servicii de cazare – hoteluri, pensiuni, servicii de curățenie, bucătărie (ILO, 2023). Ocuparea precară în rândul femeilor le plasează într-o poziție de risc economic, în fața pierderii locului de muncă în contextul instabilității economice provocate de crize, dar și de risc social, în cadrul familiei. În perioada pandemiei, femeile au fost primele candidate la concediul acordat părinților pe perioada în care școlile și grădinițele au fost închise, concediu care s-a acordat doar unui părinte în perioada carantinei.

În figura 4 se poate observa că rata ocupării din România este apropiată de media europeană. În ceea ce privește distribuția de gen pe piața muncii, în cazul femeilor (figura 5), România se află sub media europeană în ceea ce privește rata de ocupare a femeilor, cu o diferență medie de 6% față de media UE27 și de 18% față de rata de ocupare la bărbați (ICCV, 2022). Timpul petrecut în munca din cadrul gospodăriei influențează rata participării pe piața muncii și alegerile de carieră, atât în cazul bărbaților cât și în cazul femeilor (Bădoi, 2021). Femeile tinere și mamele care lucrează sunt mai afectate decât bărbații de nesiguranța locului de muncă, de venituri variabile și segregarea de gen pe piața muncii. Femeile sunt mai predispuse la locuri de muncă precare și cu salarii mai mici în industriile afectate din punct de vedere economic de pandemie, cum ar fi comerțul cu amănuntul, serviciile alimentare, serviciile de cazare – hoteluri, curățenia sau gătitul (ILO, 2020).

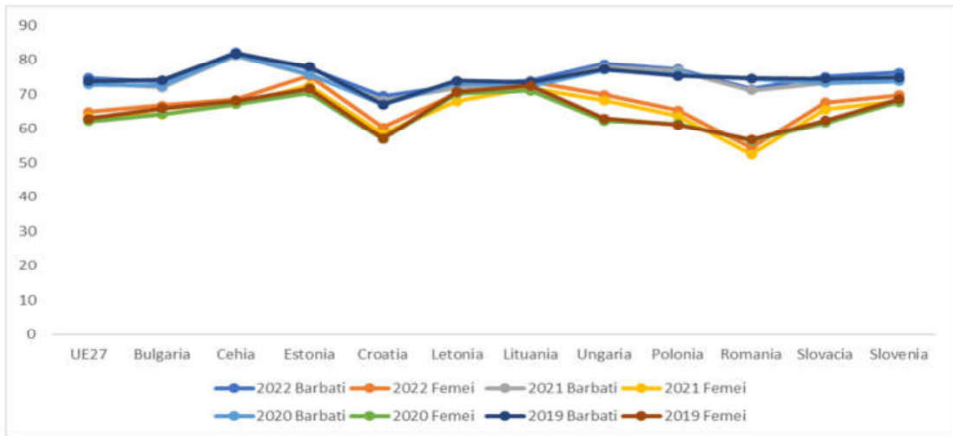


Sursă: Eurostat, LFSA_ERGAED (Ponderea populației ocupate din total populație)

Figura 4. Rata ocupării la nivel comparativ (total)

Diferențele de gen reprezintă un indicator relevant al ocupării pe piața muncii care explică supra-reprezentarea femeilor în sectoare de activitate care sunt mai slab remunerate, cum ar fi serviciile de îngrijire, curățenie, prepararea mâncării sau serviciile de cazare și ocuparea flexibilă. De asemenea, măsurarea ocupării pe sexe este esențială pentru politica egalității de gen și plata salarială pe piața muncii. La polul opus, bărbații ocupă locuri de muncă care sunt preponderent mai bine plătite, în sectoare de activitate înalt calificate precum știință, tehnologie sau inginerie. Pozițiile de ierarhizare din cadrul organizațiilor influențează nivelul salarizării și diferențele de gen în plata salarială, precum și ocuparea în funcțiile de conducere (ICCV, 2022). La nivelul țărilor din Europa Centrală și de Est, diferențele de ocupare între bărbați și femei sunt de aproape 10%, România și Croația având cea mai mică rată de ocupare a femeilor.

Pentru femeile care au lucrat de acasă, pandemia de COVID-19 a intensificat munca de îngrijire și împărțirea inegală a responsabilităților din gospodărie. Conform datelor din sondajele EIGE (2022) modelul tradițional al diviziunii rolurilor de gen din viața personală a atribuit în perioada pandemiei femeilor un rol principal de îngrijitor al familiei și persoanelor dependente, multe femei experimentând „*a doua tură*” oferind îngrijire copiilor și bătrânilor. În acest sens, femeile au fost „primele candidate” la concediul pentru creșterea copilului în perioada de izolare, când școlile și grădinițele erau închise.



Sursă: Eurostat, LFSA_ERGAED

Figura 5. Rata ocupării pe sexe

Transformări pe piața muncii: flexibilizarea profesională, șomajul, migrația

La nivel global, studiile de muncă iau în considerare transformarea structurii ocupaționale: dispariția unor locuri de muncă și apariția celor noi (din sfera inteligenței artificiale, digitalizării sau platformizării). Politicile favorabile flexibilizării muncii au însemnat îndepărtarea treptată de formele de muncă bazate pe contracte stabile de muncă, prin extinderea ofertelor de locuri de muncă cu contracte flexibile. Criza pandemiei de COVID-19 a accelerat digitalizarea muncii și a crescut oferta de muncă pentru oamenii care lucrează prin platforme digitale de muncă. Dovezi empirice arată faptul că, spre exemplu, în sectorul livrărilor, platformele s-au extins rapid în multe țări, în special în Europa Centrală și de Est, în țări precum România, Polonia, Ungaria (Bădoi, 2020; Polkowska, 2020). Potrivit cercetărilor recente, unul dintre cele mai mari sectoare din economia platformelor este reprezentată de sectorul livrărilor de produse alimentare (Piasna, Zwysen, & Drohokoupil, 2022). În cazul României, de exemplu, în timp ce multe sectoare de activitate au fost puternic afectate de introducerea măsurilor de urgență și au trebuit să se oprească sau temporar să își suspende activitățile, lansarea economiei de platforme a oferit noi oportunități de afaceri și locuri de muncă în cadrul sectorului livrărilor de alimente (Bădoi, 2020). În perioada pandemiei de COVID-19, platformele de livrare de alimente s-au extins în aproape toate orașele mari ale României, ofertele de muncă crescând gradual prin intermediul platformelor digitale de livrare (Sabanova, & Bădoi, 2022). Pentru România, oportunitățile de muncă apărute în cadrul livrării au devenit o alternativă puternică pentru activitățile economice afectate de criza economică.

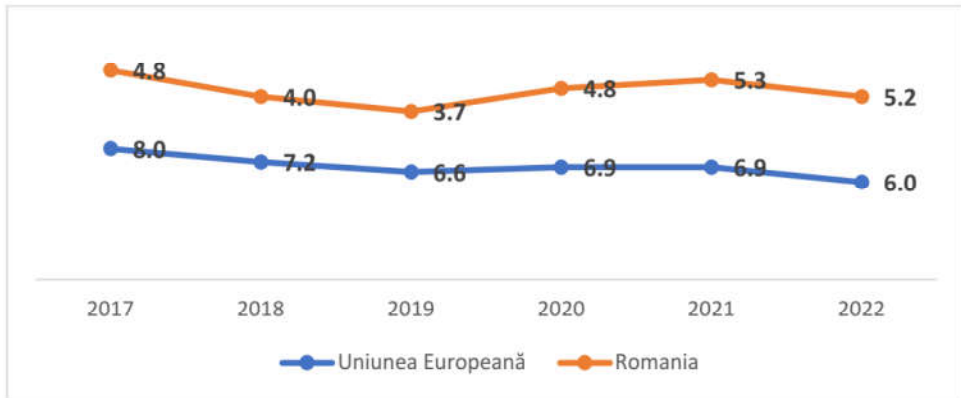
Dar atunci când abordăm sursele de criză de la nivelul ocupării, menționăm inevitabil apariția unor noi oferte de muncă, denumite „gig jobs”, care sunt adesea

intermedie de procesul digitalizării platformelor de muncă la distanță și la locația clientului (Pesole *et al.*, 2018; Bădoi, 2020). Schimbările în cadrul politicilor de ocupare au fost justificate politic prin răspunsul mediului de afaceri la o piață a muncii mobile și digitalizate în contextul proliferării în masă a platformelor de muncă, în literatura de specialitate fiind cunoscută drept „uberizarea muncii”. Rosenblat (2018) descrie piața forței de muncă ca fiind ieftină și flexibilă prin intermediul exemplului platformei internaționale de transport Uber care a devenit un nou simbol al economiei serviciilor bazate pe aplicații și algoritmi, prin care milioane de oameni își desfășoară zilnic activitatea. Contractele de muncă atipice au fost considerate un semn al adaptării flexibilității pieței muncii la nivel național și european, iar companiile au început să utilizeze noile tehnologii bazate pe algoritmi, prin care să fie menținută atât diversificarea condițiilor flexibile de muncă, cât și mobilitatea lucrătorilor între ofertele de muncă ale platformelor de muncă (Dunn, 2020).

Flexibilizarea muncii și diversificarea relațiilor contractuale intermediare de algoritmi și de platforme digitale au condus la crearea unor noi tipuri de vulnerabilități și noi riscuri socioeconomice asociate unei munci intermitente, cu o plată fragmentată și cu timpi de muncă extrem de flexibili. Nu există pentru România date oficiale cu privire la tipurile de contracte ale persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor digitale, pentru că ocupația lor nu este formalizată și inclusă în Clasificarea Ocupațiilor din România. Dar un studiu realizat la nivel european în 2021 (Piasna *et al.*, 2022) arată că mai puțin de o treime dintre cei care lucrează în acest tip de activitate au contracte de muncă, ceilalți lucrând ca angajați pe cont propriu sau cu contracte pe durată determinată. Datele sunt obținute în urma unui sondaj reprezentativ și arată că în România 26,8% dintre persoanele care lucrează pe cont propriu au venituri care provin din mediul online (Piasna *et al.*, 2022). Și la nivel european una dintre concluziile studiului menționat se referă la faptul că persoanele cu ocupații precare (venituri mici, condiții proaste de muncă, contracte atipice) sunt cele mai predispuse să lucreze prin intermediul platformelor digitale pentru a-și completa veniturile. Un alt studiu calitativ realizat de Bădoi și Preoteasa (2023) asupra ocupării din sectorul de livrare din România, din perspectiva motivațiilor de muncă, arată faptul că flexibilitatea acestui tip de ocupație este principala motivație a lucrătorilor din acest sector. De asemenea, studiul relevă faptul că algoritmiile platformelor digitale de livrare controlează resursele financiare, bonusurile primite și timpul de lucru al lucrătorilor. Munca de livrare este intensă și obositoare, fiind adesea percepută ca o strategie pe termen mediu, pentru obținerea veniturilor principale (Bădoi, & Preoteasa, 2023).

La nivelul șomajului, datele secundare confirmă că a apărut o creștere importantă a numărului de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă în anii 2020 și 2021, în perioada crizei sanitare, când a existat o creștere a numărului de contracte suspendate și implicit a numărului de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. În același timp, datele arată o revenire în anul 2022 atât în Uniunea Europeană,

cât și în România la o situație chiar mai bună decât în anul 2019, preponderent cu o ofertă mică de locuri de muncă vacante, dar și cu o rată a șomajului scăzută.



Sursa: Eurostat, TEPSR_WC1700

Figura 6. Rata șomajului (România și UE 27)

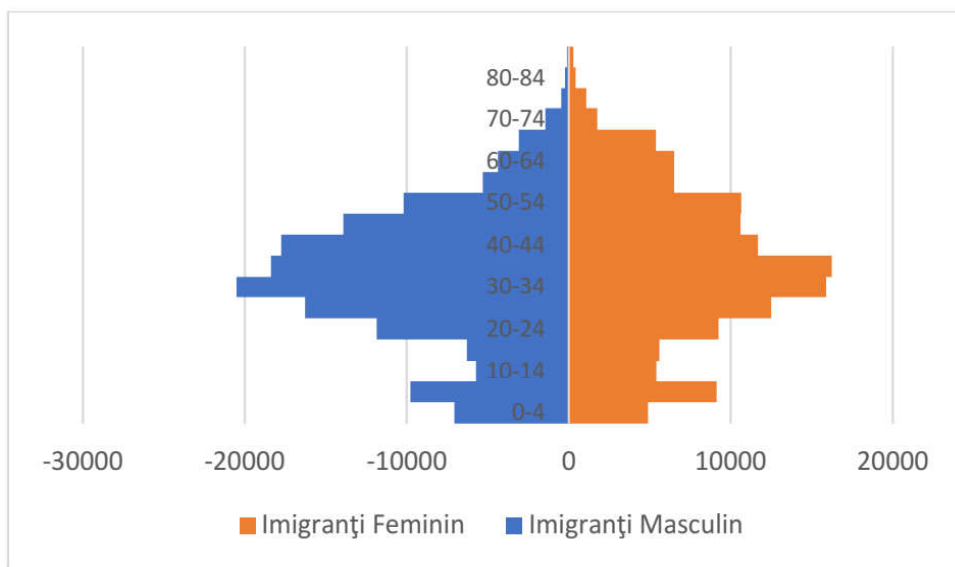
Rata șomajului poate oferi o imagine generală asupra ponderii persoanelor care își caută loc de muncă. O propunere este ca rata șomajului să fie completată de indicatorii de *job gaps* (diferența dintre persoanele care își doresc un loc de muncă și cele în șomaj, care își caută activ un loc de muncă) (ILO, 2023). Literatura de specialitate din domeniul ocupării nu discută despre sursele de criză în sens clasic, de prezența șomajului sau de lipsa locurilor de muncă, ci mai degrabă de reorganizarea structurii ocupaționale în conformitate cu transformările muncii la nivel global: digitalizare, platformizare și noi oportunități de muncă la distanță (ILO, 2023).

Cu toate că România are un nivel al ocupării comparativ cu media europeană, rata sărăciei o plasează printre ultimele poziții din Uniunea Europeană. Landmann (2004) arată că acolo unde sărăcia persistă cel mai probabil societatea are dificultăți să gestioneze ocuparea, productivitatea scăzută și inegalitatea veniturilor. Așadar, indicatorii de ocupare sunt utili în explicarea nivelului de sărăcie doar împreună cu indicatorii de venituri sau de productivitate a muncii.

În România, problema lipsei de personal din perioada postpandemică a fost „rezolvată” prin apariția unui fenomen nou: imigrația pentru muncă. Dacă până în anii anteriori majoritatea imigranților erau coetnici (din Republica Moldova) (Vlase, & Preoteasa, 2017), acum situația s-a schimbat radical prin imigrația pentru muncă. A apărut un val de imigrație pentru muncă temporară în România: în 2022 s-au emis 108.930 de avize de angajare, cu 118,1% mai multe decât în anul 2021. Imigrația pentru muncă este foarte vizibilă în special în orașele mari, unde forța

de muncă este importată, în special în ocupații din sfera serviciilor și comerțului: livratori, lucrători comerciali/vânzători, ospătari șamd.

Un recent raport al INS arată că, în 2022, pentru prima dată se constată o creștere a populației țării datorită migrației. Numărul imigranților a depășit numărul emigranților cu puțin peste 85.000 de persoane. În ceea ce privește repartitia pe sexe, bărbații au pondere ușor mai mare (50,2%) atât în cazul emigranților, cât și în cazul imigranților (53,3%). Pe de altă parte, în figura de mai jos sunt prezentate vârstele imigranților (din 2022) și este evident că majoritatea lor sunt de vârstă activă.



Sursa: INS, 2023

Figura 7. Piramida vârștelor imigranților în România (2022)

Tema migrației trebuie studiată cu mare atenție, în viitor, întrucât intrarea pe piața muncii din România a unui număr mare de lucrători din străinătate implică atât cunoașterea acestui fenomen nou pentru societatea noastră, cât și elaborarea unor politici specifice acestei populații (cursuri de limba română pentru străini, politici de ocupare care să prevină marginalizarea socială și politici de locuire).

Concluzii

Concluzionăm prin observația preliminară că nu putem indica o criză liniară care marchează piața muncii din România, ci putem vorbi despre crize succesive care au transformat piața muncii în acord cu globalizarea, digitalizarea, dar și cu noile politici de ocupare. Într-o dinamică a locurilor de muncă vacante, multe

locuri de muncă vor dispărea, în timp ce altele noi vor apărea, iar necesitatea reprofesionalizării și adaptării la tehnologie este una esențială pentru forța de muncă. Schimbările din ultimii ani: criza sanitară sau războiul din Ucraina au grăbit schimbările de pe piața muncii și au favorizat o politică de ocupare flexibilă și intermitentă.

Studiul a încercat să abordeze analitic categoriile vulnerabile de pe piața muncii, șomerii, imigranții, persoanele plătite la nivelul salariului minim, dar și dinamica ocupării pe sexe. Analizele prezentate în acest capitol arată că în situațiile de criză, cum a fost cazul crizei pandemiei de COVID-19, angajații români și imigranții au avut un acces redus la locuri de muncă bine plătite și calitatea vieții le-a fost afectată îndeosebi din perspectiva continuității muncii și veniturilor stabile. De asemenea, în interpretarea datelor secundare prezentate în articol estimăm faptul că rezidența în mediul rural este un indicator pentru ocuparea precară, plătită la nivelul salariului minim, dar și pentru o lipsă aparentă a locurilor de muncă vacante (venituri mici, locuri de muncă nesigure și condiții dificile de muncă), corelate cu un șomaj scăzut la nivelul comparativ, cu țările din Europa Centrală și de Est. Prezentul studiu va continua cu aprofundarea intersecției dintre politica salariului minim și locurile de muncă vacante, care în prezent afectează categoriile vulnerabile, cum sunt imigranții cărora li s-au eliberat permise de muncă în România.

Prezența forței de muncă ‘de import’, în ultimii ani, are rolul de a răspunde unor cereri de personal imposibil de acoperit cu populația autohtonă. În acest moment avem însă prea puține date despre această categorie ocupațională și despre riscurile lor pe piața muncii. Din date neoficiale putem afla, **însă**, faptul că prezența lor este predominantă pe piața secundară a muncii, cu ocupații cu potențial precar, accesibile prin platforme digitale, prin munca la locația clientului sau în domenii de activitate unde se regăsesc salariați remunerați la salariul minim.

De asemenea, considerăm că ar fi extrem de important colectarea de date oficiale cu privire la ocuparea prin intermediul platformelor digitale. În afara necesității de a fi fiscalizate corect aceste venituri, iar lucrătorii să dispună de un statut ocupațional corespunzător protecției sociale și de sănătate, asigurați medical și social, considerăm importantă formularea de politici ocupaționale în acest domeniu. În acest moment, nu există o imagine clară asupra populației care lucrează în aceste profesii intermediare de platforme digitale (livrare, videochat etc.).

Actualele măsuri de austeritate din 2023 pot avea ca rezultat în viitor o criză la nivelul unor categorii ocupaționale care beneficiau de scutiri de taxe (de exemplu personalul din IT sau din construcții), iar consecințele pot fi unele greu de controlat (de exemplu emigrația masivă din domeniile afectate). Cele două domenii de activitate sunt foarte solicitate și în prezent există o lipsă de personal care să acopere nevoile de pe piața muncii.

Referințe

- Adăscăliței, D., & Muntean, A. (2018). Trade union strategies in the age of austerity: The Romanian public sector in comparative perspective, *European Journal of Industrial Relations*, 1-16.
- Bădoi, D. (2020). Ocuparea pe platformele digitale în contextul crizei covid-19: Studiu de caz asupra personalului de livrare, *Quality of life Review*, 31(2), 1-21.
- Bădoi, D. (2021). Change and continuity in precariousness: labour market policy, gendered pathways and COVID-19 crisis, *Quality of Life Review*, 32(3), 1-21.
- Bădoi, D., & Preoteasa, A. M. (2023). Motivații și vulnerabilități ocupaționale în rândul lucrătorilor platformelor digitale de livrare, în C. Zamfir, S. Căce, I. Precupețu, & S. Stănescu, (coord.), *Studii de calitate a vieții și politici sociale*, București: Pro Universitaria Press, 19-42.
- Ban, C. (2016). *Ruling Ideas How Global Neoliberalism Goes Local*. Oxford: Oxford University Press.
- Becic, M., Matea, M. S., & Dasen, J. (2019). The Role of Precarious Employment in Emigration Flows from Croatia, *Montenegrin Journal of Economics*, 15(4), 173-82.
- Bohle, D., & Greskovits, B. (2012). *Capitalist Diversity on Europe's Periphery*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Căce, S., Voicu, M., Marin, M., Aldea, I. (eds.) (2022). *Atlas social: România la 14 ani de la integrarea în Uniunea Europeană*. București: Institutul de Cercetare a Calității Vieții.
- Carmo, M., Renato, F. C., & Nuno de Almeida, A. (2014). Time Projections: Youth and Precarious Employment, *Time & Society*, 23(3), 337-57.
- Ciucă, V. (coord). (2016). *Studiu referitor la nivelul salariului minim brut garantat în plată în România prin evaluarea efectelor economice și sociale ale aplicării acestuia*. Disponibil la http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Transparenta/2016/Studiu_salariu_minim_proiect.pdf.
- Dunn, M. (2020). Making gigs work: digital platforms, job quality and worker motivations, *New Technology, Work and Employment*, 35(2), 232-249.
- EIGE (2020). *Covid-19 and gender equality*. Vilnius: European Institute for Gender Equality.
- Eyal, G. et al. (1998). *Making capitalism without capitalists. The new ruling elites in Eastern Europe*. London: Verso.
- Guga, S., Mihăilescu, A., & Spataru, M. (2018). *Coșul minim de consum lunar pentru un trai decent pentru populația României*. București: FES.
- Ilie, S., & Preoteasa, A.M. (2017). O perspectivă asupra ocupării atipice: România în comparație europeană, *Calitatea Vieții*, 3, 243-267.
- International Labour Organization (ILO) (2020). Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers. Disponibil la https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/factsheets/WCMS_747961/lang-en/index.htm.
- International Labour Organization (2023). *Trends 2023 ILO Flagship Report*. Disponibil la https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834081/lang-en/index.htm.
- Institutul de Cercetare a Calității Vieții (2022). Căce, S., Voicu, M., Marin, M., Aldea, I. (editori), Alexandrescu, F., Anghel, I., Arpinte, D., Bădoi, D. et al. (coautori). *Atlas*

- social: România la 14 ani de la integrarea în Uniunea Europeană*. București: Institutul de Cercetare a Calității Vieții, p. 170. Disponibil la <https://bibliotecadesociologie.ro/en/download/zamfir-catalin-cace-sorin-eds-2020-covid19-in-romania-date-analize-evolutii-si-statistici-bucuresti-expert/>
- Inspectoratul General pentru Imigrare (2023). *Migrația și Azilul*. Disponibil la <https://igi.mai.gov.ro/buletin-migratia-si-azilul>.
- Institutul Național de Statistică (INS) (2022). *Populația rezidentă la 1 ianuarie 2023 și migrația internațională în anul 2022*, www.insse.ro.
- Kaase, M., Sparschuh, V., & Wenninger, A. (Eds.). (2002). *Three social science disciplines in Central and Eastern Europe: handbook on economics, political science and sociology (1989-2001)*. Berlin: Informationszentrum Sozialwissenschaften; GESIS Servicestelle Osteuropa; Collegium Budapest, Institute for Advanced Study.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition, *American Sociological Review*, 74, 1-22.
- Kesisoglou, G., Figgou, L., & Dikaiou, M. (2016). Narratives of Flight: Accounts of Precarious Employment Relations and Emigration from Greece. A Critical Discursive Social-Psychological Perspective, *International Journal of Employment Studies*, 24(2), 73-90.
- Landmann, O. (2004). Employment, Productivity and Output Growth, *Employment Strategies Papers*.
- Milkman, R., Negri, E., Griesbach, L., & Reich, K. A. (2021). Gender, Class, and the Gig Economy: The Case of Platform-Based Food Delivery, *Critical Sociology*, 47(3), 357-372.
- Moscone, F., Tosetti, E., & Vittadini, G. (2016). The impact of precarious employment on mental health: the case of Italy, *Soc Sci Med*, 158, 86.
- Pesole, A., Urzi Brancati, C., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & González Vázquez, I. (2018). *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey*, Joint Research Centre, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Piasna, A., Wouter, Z., & Drahokoupil, J. (2022). *The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*. Brussels: ETUI Printshop. https://www.etui.org/sites/default/files/2022-02/The%20platform%20economy%20in%20Europe_2022.pdf.
- Piasna, A., Wouter, Z., & Drahokoupil, J. (2022). *The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey. Country Tables* Brussels: ETUI Printshop. https://www.etui.org/sites/default/files/2022-02/The%20second%20ETUI%20Internet%20and%20Platform%20Work%20Survey.%20Country%20tables_2022.pdf.
- Polkowska, D. (2020). Platform Work during the COVID-19 Pandemic: A Case Study of Glovo Couriers in Poland, *European Societies*, 23, (Sup1), S321-S331.
- Preoteasa, A.M. (2018). *Fațetele muncii precare în România*, București: Pro Universitaria.
- Ray, T. K., Kenigsberg, T.Y. A., & Regina, P.-C. (2017). Employment Arrangement, Job Stress, and Health-Related Quality of Life, *Safety Science*, 100, 46-56.
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*. California: University of California Press.
- Sabanova, I., & Bădoi, D. (2022) *Online platforms and platform work*. Brussels: Friedrich Ebert Stiftung, Competence Centre on the Future of Work.

- Trif, A. (2013). Romania: collective bargaining institutions under attack, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19(2), 227-237.
- Trif, A. (2016). Surviving frontal assault on collective bargaining institutions in Romania: The case of manufacturing companies, *European Journal of Industrial Relations*, 22(3), 221-234.
- Tufă, L. (2016). Quality of working life, job quality and work-life balance in Romania. Measurements and policy recommendations for improving working conditions, *Journal of Community Positive Practices*, (2), 3-17.
- Vallas, S. (2015). Accounting for precarity: Recent studies of labor market uncertainty, *Contemporary Sociology*, 44(4), 463-46.
- Vancea, M., & Utzet, M. (2017). How Unemployment and Precarious Employment Affect the Health of Young People: A Scoping Study on Social Determinants, *Scandinavian Journal of Public Health*, 45(1), 73-84.
- Vlase, I., & Preoteasa, A. M. (2017). Romanians' Current Perception of Threat from Immigrants in a Context of Co-Ethnic Migration: Assessing the Role of Intergroup Conflict and Active/Passive Contact, *Journal of Southeast European and Black Sea*, 17(3), 421-39.
- Vosko, L. F. (2006). *Precarious employment. Understanding labour market insecurity in Canada*. Montreal: McGill-Queen's University Press.
- Wedel, J. R. (1998). *Collision and Collusion: The Strange Case of Western Aid to Eastern Europe*. New York: St. Martin's Press.
- Zamfir, C. (2004). *O analiză critică a tranziției: ce va fi „după”?* Iași: Polirom.
- Zamfir, C. (2015). *Spre o nouă teorie a tranziției*, în I. Stănescu, & C. Zamfir, (coord.) *România la răscruce: opțiuni pentru viitor*. București: Pro Universitaria.