

PROGRAMUL DE COOPERARE ELVEȚIANO-ROMÂN
SWISS-ROMANIAN COOPERATION PROGRAMME

Proiectul „Abordarea provocărilor generate de noua legislație a muncii
și a dialogului social în România“

Proiect co-finanțat printr-un grant din partea Elveției prin intermediul Contribuției Elvețiene
pentru Uniunea Europeană extinsă.

MUNCA ATIPICĂ ÎN ROMÂNIA DE LA IZBUCNIREA CRIZEI.

O perspectivă de ansamblu

Ștefan GUGA

București, 2016

Ștefan GUGA

**MUNCA
ATIPICĂ
ÎN ROMÂNIA**
DE LA IZBUCNIREA CRIZEI.

O perspectivă de ansamblu

NEXT PUBLISHING

București, 2016

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

Guga, Ștefan

Munca atipică în România de la izbucnirea crizei:

o perspectivă de ansamblu / Ștefan Guga. - București:

Next Publishing, 2016

ISBN 978-606-8803-13-5

331

Tehnoredactare: Doru Măxineanu

Corectură: Ovidiu Vitan

Copyright © 2016 NEXT Publishing, toate drepturile rezervate

www.nextpublishing.ro • office@nextpublishing.ro

Introducere

În timp ce în Europa formele atipice de muncă se află de ceva timp în atenția mediului academic, partenerilor sociali, ONG-urilor și instituțiilor publice, în România această temă are o prezență cel mult marginală în spațiul public. Cel puțin până la jumătatea anilor 2000, se putea spune că această absență era justificată de faptul că majoritatea contractelor individuale de muncă urmau modelul „tipic”, cu normă întreagă, pe durată nedeterminată, încheiat cu un singur angajator.

Prezentul raport face parte dintr-o serie de instrumente de advocacy menite să stimuleze și să îmbunătățească din punct de vedere calitativ dezbaterea privind relațiile industriale și își propune să identifice și să detalieze noile forme de muncă – așa-zisele forme de muncă atipice – existente în România, în contextul unei piețe a muncii profund afectată de criza economică și de schimbările semnificative care au fost recent aduse cadrului juridic ce reglementează relațiile de muncă individuale și colective.

Din moment ce cercetarea – și, mai general vorbind, discuțiile publice – centrată pe acest subiect este practic inexistentă în România, raportul nu și-a propus o analiză în profunzime a fenomenului, ci este, mai degrabă, un exercițiu de explorare menit să crească interesul și nivelul de conștientizare asupra multiplelor forme și dimensiuni pe care le are munca atipică.

Raportul și-a propus:

- să facă o scurtă trecere în revistă a unor aspecte teoretice esențiale ale muncii atipice precum și a discursurilor publice și academice privind munca atipică din România.

- să facă o analiză critică a datelor statistice oficiale, subliniind utilitatea precum și punctele slabe ale acestora în ceea ce privește fenomenul muncii atipice și dinamica sa în timp.

- să facă o cartografiere neexhaustivă ale formelor juridice, cvasilegale și ilegale de muncă atipice în România de astăzi (identificarea, descrierea formală și o scurtă discuție despre implicațiile socio-economice).

- să prezinte mici studii de caz, care ilustrează fiecare formă, pe baza unor scurte interviuri cu persoane care sunt sau au fost subiectul muncii atipice.

Cercetarea a fost realizată în cadrul proiectului „Abordarea provocărilor generate de noua legislație a muncii și a dialogului social în România”, co-finanțat printr-un grant acordat de Elveția prin intermediul Contribuției Elvețiene pentru Uniunea Europeană extinsă.

Proiectul implementat de SOLIDAR Elveția, Asociația CONECT, C.N.S. Cartel ALFA și C.N.S.L.R. Frăția are ca scop principal susținerea activă a unui angajament sporit al partenerilor sociali și al Guvernului României pentru construirea unui climat socio-economic stabil, care să permită angajatorilor, angajaților și organizațiilor care îi reprezintă pe aceștia să se implice în mod real și eficient în promovarea muncii decente și promovarea respectului pentru drepturile fundamentale ale libertății de asociere și negociere colectivă.

Grupul țintă al proiectului este format din partenerii sociali organizați, din angajatori și angajați, viitori angajați sau persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și din migranți. Pe lângă aceștia, specialiștii, instituțiile publice implicate în comisile tripartite de dialog social (sectoriale, interministeriale și regionale) și societatea civilă (ca parte integrantă a Consiliului Economic și Social) fac parte, de asemenea, din publicul vizat de acest proiect.

Rodica Novac

Președinte

Asociația pentru Dialog, Ocupare și Migrație
CONECT

Definiție și dezbateri

„Munca atipică se referă la relațiile de muncă neconforme modelului standard sau «tipic» al muncii cu normă întreagă, prestate regulat, sub incidența unui contract încheiat pe perioadă nedeterminată, cu un singur angajator. În plus, munca tipică presupune un anumit grad de siguranță a locului de muncă, un program de lucru standard, un venit regulat și, prin intermediul sistemelor de protecție socială care îi vizează pe salariați, plata unei pensii, acoperirea tratamentului medical în caz de boală și ajutor de șomaj.”¹ Această definiție, larg acceptată în dezbaterile contemporane despre relațiile de muncă, nu este întâmplător una pur negativă. În spatele interesului față de munca atipică stă în mod implicit o preocupare mai amplă față de transformarea relațiilor de muncă și a pieței muncii prin proliferarea formelor de ocupare diferite de ceea ce până relativ recent putea fi considerată ca fiind forma „normală” (în toate sensurile cuvântului: statistic și normativ, economic și juridic), aceasta constituind de la bun început etalonul și punctul de plecare în analiza muncii atipice. Așadar, fenomenul muncii atipice a început să prezinte interes mai ales pe măsură ce formele de muncă atipică au tins să devină din ce în ce mai tipice.²

Al doilea motiv pentru care definiția generală a muncii atipice este negativă constă în diversitatea foarte mare a formelor sale, orice altă definiție unitară și concisă fiind imposibilă. Orientativ, conceptul de muncă atipică acoperă atât munca cu contract pe perioadă determinată sau cu normă parțială, cât și munca prin agent de muncă temporară sau unele forme de lucru pe cont propriu. Măsura în care aceste forme de muncă sunt sau nu acoperite de prevederile dreptului muncii, precum și măsura în care ele se abat de la forma

1 Definiție adaptată de aici: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>.

2 Pentru lămurirea unor aspecte juridice ale muncii atipice discutate în acest raport, am beneficiat de sprijinul Corinei Cherbel, jurist.

standard variază de la un context instituțional și istoric la altul, de unde și nevoia de monitorizare și cercetare amănunțită a aspectelor economice, juridice și sociale ale muncii atipice așa cum există ea de fapt. Monitorizarea și analiza muncii atipice nu sunt însă sarcini ușoare, nu atât din cauza diversității fenomenului, cât mai ales din cauza faptului că mecanismele tradiționale de monitorizare și reglementare sunt croite după modelul muncii tipice. De unde și faptul că, spre deosebire de cazul muncii tipice, amploarea reală și caracteristicile relevante ale muncii atipice nu se reflectă nemijlocit decât cel mult parțial în datele statistice oficiale și în cadrul instituțional formal care vizează relațiile de muncă. În consecință, fenomenul muncii atipice implică două probleme majore, strâns legate între ele: una de reglementare, de elaborare a unor mecanisme prin care aplicabilitatea principiilor concretizate în cadrul juridic și instituțional al muncii tipice poate fi extinsă în cazul multiplelor forme de muncă atipică; și alta de cunoaștere, de elaborare a unor instrumente prin care un fenomen aparent foarte divers și proteic cum este munca atipică poate fi monitorizat, analizat și explicat în mod sistematic.

Scopul acestui raport nu este însă de a elabora propuneri de reglementare și nici instrumente noi de cercetare. Având în vedere absența subiectului muncii atipice din agendele de guvernare și din dezbaterile publice din România (vezi mai jos), raportul are ca scop prezentarea unei situații de ansamblu a fenomenului muncii atipice în contextul schimbărilor economice, politice, juridice și sociale din România din ultimul deceniu și, în special, din ultimii cinci ani – perioadă în care relațiile de muncă au fost profund afectate nu numai de criza economică, ci și de schimbări legislative importante. În mod evident, dată fiind anvergura celor două probleme descrise mai sus, nu poate fi vorba ca un asemenea raport să le remedieze, ci cel mult să atragă atenția asupra importanței muncii atipice în România și să contribuie la eventualele dezbateri și elaborări de politici publice din viitor.

Trebuie subliniat de la bun început că acest raport nu ia în calcul unele aspecte importante ale muncii atipice și ale pieței muncii în general, în absența cărora nu se poate discuta de elaborarea unor politici publice adecvate. Astfel, noțiunea de „piață a muncii” are o aplicabilitate foarte limitată la nivel național, corespunzând mai degrabă unor mecanisme care operează la nivel regional și mai ales la nivel local, acestea fiind nivelurile la care se poate vorbi în mod real de o ajustare reciprocă a cererii și ofertei pe piața forței de muncă, din moment ce mobilitatea geografică a lucrătorilor

este limitată (Peck 1996).³ În ce privește cazul României, gradul foarte ridicat al dezvoltării inegale între regiuni și în interiorul regiunilor geografice limitează și mai mult relevanța discuțiilor generice despre piața muncii. Apoi, expansiunea muncii atipice nu are loc fără discriminare, ci tinde să afecteze în primul rând grupurile deja vulnerabile pe piața muncii (e.g., Comisia Europeană 2012:48-66): femeile, tinerii, persoanele în vârstă, minoritățile etnice, migranții, studenții, persoanele cu dizabilități etc. Chiar dacă acest raport nu ia în calcul aceste caracteristici ale pieței muncii și ale muncii atipice, ele sunt extrem de importante și relevante mai ales dacă vorbim de elaborarea unor măsuri de reglementare și a unor instrumente de monitorizare. Așadar, analizele viitoare ar trebui să ia în calcul diversitatea muncii atipice nu numai din punct de vedere al formelor juridice, ci și din cel al categoriilor sociale care sunt afectate în mod diferențiat de expansiunea muncii atipice.⁴

În ce privește cunoașterea fenomenului, în România munca atipică este foarte puțin prezentă în dezbaterile publice și academice, analizele care tratează într-un fel sau altul fenomenul (e.g., Ciutacu 2010; Domnișoru 2012; Preoteasa 2015) fiind nu doar puține, sumare și disparate, ci și rezultate ale unor inițiative fără legătură cu procesul de luare a deciziilor de guvernare și de elaborare a politicilor publice. Această situație trebuie privită în contrast cu preocuparea sistematică și de durată față de transformările relațiilor de muncă la nivel european, unde în ultimul deceniu și jumătate munca atipică a făcut obiectul unor cercetări de amploare (e.g., Comisia Europeană 2005; 2012; Duell 2004). Dezbaterile s-au purtat mai ales între cei care identifică proliferarea continuă a muncii atipice cu o transformare epocală a relațiilor de muncă și, mai general, a întregului cadru instituțional al societății capitaliste (e.g., Supiot 2001) și sceptici (e.g., Doogan 2009), care resping ipoteza unei asemenea transformări substanțiale, susținând că, în ciuda abundenței analizelor care

3 Am putea vorbi de o piață a muncii propriu-zisă la nivel național numai dacă lucrătorii (sau firmele) s-ar putea deplasa fără costuri (financiare și de timp) pe întreg teritoriul țării. În condiții reale, însă, abundența (sau penuria) de forță de muncă (sau de locuri de muncă) este un fenomen regional și local, lucru ușor de observat în cazul României, unde dezvoltarea inegală între regiuni și între localități este foarte pronunțată.

4 Mai mult, este posibil ca anumite ipoteze confirmate la nivel european să nu fie valide în cazul României. În anumite segmente ale pieței muncii, transformările economice de după 1989 au avut un impact semnificativ mai puternic asupra bărbaților decât asupra femeilor. În ce privește expansiunea muncii atipice, ne putem aștepta ca, în anumite segmente ale pieței muncii și în anumite regiuni geografice, bărbații să fie mai vulnerabili decât femeile.

indică altfel, munca tipică rămâne și va rămâne principala formă de ocupare în țările în care aceasta s-a dezvoltat ca dominantă de-a lungul secolului XX. Aceste dezbateri vizează în special semnificația muncii atipice pentru prezentul și viitorul societății capitaliste și mai puțin existența fenomenului ca atare, care este totuși acceptată de ambele părți.

Context: criză economică, măsuri de austeritate, schimbare de legislație

Absența în România a unei asemenea preocupări sistematice față de munca atipică este cu atât mai ciudată cu cât transformările structurale ale economiei țării din ultimul deceniu și jumătate sunt recunoscute în literatura de specialitate ca venind la pachet cu proliferarea formelor de muncă atipică: creșterea ponderii serviciilor, dar și a unor sectoare precum construcțiile, în dauna industriei (vezi Comisia Europeană 2012:44-5); creșterea ponderii companiilor mici și reducerea semnificativă a numărului companiilor mari; accentuarea dependenței structurale a economiei (Ban 2014), implicând, printre altele, înmulțirea activităților economice bazate pe subcontractare și externalizare, care tind să se îndepărteze de la modelul standard al relației de muncă chiar și în industrie (e.g., Plank, Rossi și Staritz 2014; Plank și Staritz 2013; 2015).⁵

Ce-i drept, chestiunea flexibilizării pieței muncii și a relațiilor de muncă și-a făcut intrarea în spațiul public românesc încă din prima parte a anilor 2000 și a rămas o constantă în perioada precriză, transformările economice de mai sus servind fără îndoială drept o premisă importantă în acest sens. Adoptarea Codului muncii din 2003 a constituit o a doua premisă, o parte a organizațiilor patronale și a unor asociații de afaceri, precum și unii actori politici pronunțându-se împotriva reglementărilor impuse de această lege și susținând nevoia de flexibilizare a relațiilor de muncă. O a treia premisă importantă a fost micșorarea progresivă a ofertei pe piața muncii înainte de

⁵ Economii de piață dependente din Europa Centrală și de Est, printre care se numără și România, sunt caracterizate de importanța vitală a companiilor multinaționale străine, care controlează sectoare cheie de activitate (inclusiv cel financiar) și care au astfel o influență semnificativă, directă sau indirectă, asupra guvernării, punând presiune pentru menținerea avantajului competitiv al costurilor scăzute, mai ales în ce privește forța de muncă. Integrarea în lanțurile de producție transnaționale cu rolul de „platforme de montaj” pentru companiile multinaționale reprezintă o caracteristică structurală a acestor economii de piață dependente, cu implicații majore pentru peisajul economic, politic și social al acestor țări (vezi Ban 2013).

2008-2009, datorată în special dezirabilității relative a opțiunilor alternative – pensionarea anticipată și, mai ales, emigrarea pentru muncă în străinătate (vezi Ban 2012) fiind cele mai importante exemple. Ca și în alte țări din Europa Centrală și de Est (vezi Meardi 2012), în perioada precriză, ieșirea mai mult sau mai puțin voluntară de pe piața muncii devenise un fenomen de masă nu datorită vreunui fel de arivism cu răspândire largă în rândurile celor care ar fi putut să rămână – așa cum presupun diversele discursuri care descriu situația de pe piața muncii în termeni de „asistați sociali” versus „cei care muncesc”, oameni „grași” care îi parazitează pe alții „slabi” ș.a.m.d. —, ci tocmai datorită insistenței guvernărilor de a menține cu orice preț costul forței de muncă scăzut, în special în vederea atragerii investițiilor străine. Ieșirea de pe piața muncii a fost o consecință directă a lipsei cronice a oportunităților dezirabile pe această piață, atât în ce privește numărul de locuri de muncă disponibile, cât și calitatea acestora. Tocmai această situație avantajoasă pe termen scurt pentru angajatori a făcut ca, pe termen lung, angajații să capete o poziție din ce în ce mai favorabilă pe piața muncii, alimentând insistențele în favoarea unei așa-zise flexibilizări a relațiilor de muncă, care să limiteze sau să reducă puterea de negociere a angajaților.

Însă izbucnirea crizei a schimbat fundamental această situație în care se putea vorbi despre o tendință spre insuficiență a ofertei de forță de muncă, cu scăderea continuă a ratei șomajului și stagnarea ratei locurilor de muncă vacante (vezi figura 1). Destabilizarea severă a relațiilor de muncă de după 2009 a fost consecința combinației dintre contracția activității economice în sectorul privat și adoptarea unor măsuri brutale de austeritate. Lăsând la o parte faptul că orice modificare substanțială a indemnizațiilor de șomaj, a sistemului de pensii, a funcționării sistemului de educație sau a celui de sănătate implică o modificare a situației lucrătorilor și, drept urmare, are consecințe asupra pieței muncii,⁶ blocarea posturilor și mai ales scăderea cu 25% a salariilor în sectorul bugetar au constituit adevărate șocuri pentru piața muncii, dată fiind importanța majoră a statului ca angajator: în 2008, ponderea salariaților din întreprinderile aflate în

⁶ Spre exemplu, creșterea/scăderea vârstei de pensionare poate avea un impact semnificativ asupra pieței muncii, la fel cum poate avea și creșterea/scăderea indemnizației de șomaj sau înăsprirea condițiilor de acordare a acesteia, precum și înăsprirea/relaxarea condițiilor de acordare a asistenței medicale pentru persoanele salariate/nosalariate sau demantelarea sistemului public de educație și formare profesională. Chiar dacă unele efecte se fac simțite doar în timp, măsurile de austeritate și alte așa-zise reforme care s-au făcut sub presiunea crizei trebuie privite și din perspectiva consecințelor asupra pieței muncii și a relațiilor de muncă.

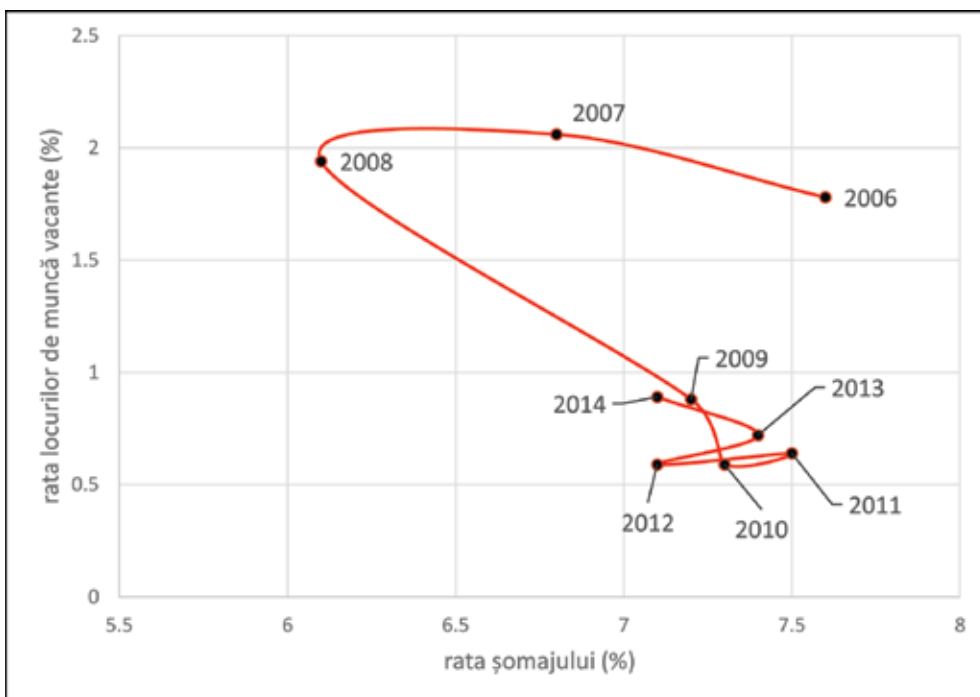


Figura 1. Curba Beveridge, ilustrând relația dintre cerere și ofertă pe piața forței de muncă, 2006–2014.
Sursa datelor: Eurostat (Ifsa_organ), INS (LMV101A, LMV101B).

proprietate publică era de aproximativ 27,84% din totalul de salariați, atingând un maxim de 30,53% în 2010, scăzând începând cu 2011 până la 26,41% în 2014; între 2008 și 2014 numărul mediu al salariaților din întreprinderile aflate în proprietate publică a scăzut cu aproximativ 214.000.⁷ Pe lângă reducerea drastică a ofertei de noi locuri de muncă, aceste măsuri au scăzut atractivitatea locurilor de muncă din sectorul bugetar, crescând oferta de forță de muncă în sectorul privat. Drept urmare, începând cu 2009 piața muncii a fost caracterizată de o rată a șomajului echivalentă cu anii 2006/2007 în contextul unei rate mult scăzute a locurilor de muncă vacante – o situație clar nefavorabilă celor nevoiți să își vândă forța de muncă pe piață.

În ciuda acestei destabilizări a pieței muncii, folosindu-se de contextul politic al crizei și la insistențele instituțiilor financiare internaționale și ale unei părți a reprezentanților mediului de afaceri, guvernul a introdus la începutul

⁷ Conform datelor INS Tempo, FOM104B.

anului 2011 o serie de schimbări importante în legislația muncii. Acestea vizau în mod explicit și în primul rând o flexibilizare a relațiilor de muncă, justificată printr-o evaluare cel puțin discutabilă a presupusei rigidități excesive a pieței muncii din România (vezi Guga 2014). Astfel, chiar dacă schimbările legislative veneau, cel puțin declarativ, ca răspuns la situația de criză, ele nu au luat de loc în calcul tocmai destabilizarea majoră a relațiilor de muncă datorată crizei și măsurilor de austeritate. Mai mult, modalitatea conflictuală și, în cele din urmă, unilaterală în care au fost adoptate schimbările legislative a constituit o sursă suplimentară de destabilizare. Cu toate acestea, susținătorii noului Cod al muncii și ai Legii dialogului social au insistat că schimbarea legislativă va rezulta într-o reglementare mai bună a pieței muncii, mai adecvată și mai eficientă din punct de vedere economic și social. Mai concret, aceștia declarau că schimbarea legislației va avea drept consecință directă crearea câtorva sute de mii de noi locuri de muncă (mergând, în unele cazuri extreme, până la peste un milion), va reduce incidența muncii informale și, în general, va crea bunăstare atât pentru angajatori, cât și pentru angajați. De asemenea, flexibilizarea era caracterizată ca avantajoasă nu numai pentru angajatori, ci în primul rând chiar pentru angajați, aceștia căpătând mai multă libertate în alegerea unor locuri de muncă care să le ofere remunerația și condițiile de muncă dorite de fiecare în parte.

Ducând acest ultim argument mai departe, unii dintre susținătorii schimbărilor legislative au insistat asupra nevoii ca piața muncii din România să se alinieze unei presupuse tendințe europene de trecere la un regim de „flexicuritate” (flexicurity) (vezi Supiot 2001; Wilthagen și Tros 2004), în care atât angajatorii, cât și angajații pot beneficia de avantajele flexibilizării relațiilor de muncă, dezavantajele fiind anulate de adoptarea unor măsuri menite să crească nivelul de securitate sau siguranță pentru cei din urmă. Cât se poate de contrar acestei concepții, însă, în România politicile de flexibilizare a relațiilor de muncă nu numai că nu au fost însoțite de măsuri de creștere a securității (lucru care ar fi presupus adaptarea sistemelor de asigurări sociale, de educație și de sănătate la noile reglementări ale relațiilor de muncă), ci chiar au venit la pachet cu măsuri explicit menite să o reducă.⁸ Este vorba, din

8 Mai concret, creșterea securității în paralel cu cea a flexibilității ar fi necesitat extinderea unor drepturi specifice salariaților – cum ar fi, spre exemplu, accesul la anumite servicii de sănătate sau asigurarea unui venit care să asigure subzistența – în afara relației de angajare, tocmai pentru a acoperi perioadele de neocupare sau subocupare, în care, în absența unor asemenea mecanisme compensatorii, lucrătorii devin în mod automat vulnerabili.

nou, de consecințele directe ale măsurilor de austeritate, dar și de schimbarea legislației muncii în sine. Un exemplu foarte bun în acest sens este destruc-turarea relațiilor colective de muncă și restrângerea semnificativă a rolului dialogului social după adoptarea noii legislații (vezi Guga și Constantin 2015), unul dintre pilonii „flexicurității” fiind tocmai creșterea importanței negocierilor colective și a dialogului social în ce privește reglementarea relațiilor de muncă, înțeleasă în sensul cel mai larg cu putință. Împreună cu măsurile de austeritate, schimbarea legislativă nu a vizat câtuși de puțin dezvoltarea unei asemenea viziuni integrate asupra pieței muncii, ci a ținut înspre o dereglementare a relațiilor de muncă, având la bază o înțelegere foarte restrânsă și unilaterală chiar și a ideii de flexibilitate.⁹

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
rata ocupării (%)	58,58	58,8	59	58,6	60,2	59,3	60,2	60,1	61
rata șomajului (%)	7,6	6,8	6,1	7,2	7,3	7,5	7,1	7,4	7,1
munca „la negru” (mii persoane)	1155	969,7	1050,1	1533	1590,7	1611,1	1568,6	-	-
numărul mediu de salariați (mii persoane)	4667,3	4885,3	5046,3	4774,2	4376	4348,7	4442,9	4443,6	4507,7
salariați la sfârșitul anului (mii persoane)	4910,1	5163	5232,7	4879,5	4581	4660,5	4777,2	4801,1	4900,6

Tabelul 1. Ocuparea, șomajul și numărul salariaților, 2006–2014.

Sursa datelor: Eurostat (lfsa_ergan, lfsa_urgan), INS Tempo (FOM104A, FOM104F, FOM105B, FOM105F), Consiliul Fiscal („Raport anual”, 2013).

⁹ Astfel, spre exemplu, nu s-a pus practic deloc problema mobilității geografice a forței de muncă, toate discuțiile eludând discrepanțele socioeconomice majore dintre regiuni și medii de rezidență, în ciuda importanței maxime pe care acestea o au când vine vorba de reglementarea relațiilor de muncă la nivel național. Așa cum a fost pusă problema în România — și anume, în termeni de relaxare a condițiilor de angajare și concediere —, flexibilizarea nu înseamnă nimic altceva decât dereglementare, implicând o creștere a insecurității în absența unor măsuri compensatorii.

Prin adoptarea legislației din 2011, România s-a înscris în clubul statelor care au răspuns la criză prin dereglementarea relațiilor de muncă. La fel de puțin excepționale au fost și rezultatele modeste ale acestor măsuri (vezi Adăscăliței și Pignatti 2015). În ciuda promisiunilor inițiale, care insistau asupra unor efecte pozitive imediate și vizibile, la sfârșitul lui 2014 numărul salariaților era mai mic decât în 2006, iar rata șomajului rămăsese la un nivel echivalent cu 2009/2010 (vezi tabelul 1). Chiar dacă rata ocupării a crescut după 2011, creșterea este nesemnificativă și nu a fost determinată de creșterea numărului de salariați, ci de creșterea celorlalte categorii de ocupare.¹⁰ De asemenea, noua legislație nu a dus la o reducere substanțială a muncii informale (vezi și Mihai 2014). Cel puțin la suprafață, toți acești indicatori sugerează o relativă stagnare a pieței muncii începând cu 2012, redresarea parțială față de scăderea accentuată din 2009-2011 datorându-se mai degrabă îmbunătățirii climatului economic general, inclusiv pe plan extern, și mai puțin schimbării legislației muncii.

Muncă atipică și muncă precară. Surse de vulnerabilitate și surse de protecție

Fenomenul muncii atipice nu poate fi înțeles în afara acestei evoluții mai largi a pieței muncii. Munca atipică și munca tipică nu sunt legate doar la nivel conceptual, ci reprezintă componente ale pieței muncii care pun presiune una pe cealaltă prin intermediul pieței. Ceea ce înseamnă că evoluția muncii atipice nu poate fi înțeleasă și explicată decât în strânsă legătură cu cea a muncii tipice, lucru de altfel evident dacă ne uităm la schimbarea de legislație din 2011, care a vizat modificări ale formei de muncă standard simultan cu facilitarea și extinderea formelor de muncă atipică.

Chestiunea flexibilizării ca dereglementare poate fi privită însă și din perspectiva evoluției muncii precare, concept care se suprapune doar parțial cu cel de muncă atipică (Comisia Europeană 2005:9-10; Duell 2004:59). Munca precară presupune existența uneia sau a mai multor dimensiuni (Comisia Europeană 2005:8; Rodgers și Rodgers 1989:3): (1) instabilitate – nesiguranță în ce privește continuitatea muncii; (2) lipsa controlului individual sau colectiv asupra condițiilor de muncă, remunerării, programului de lucru etc.; (3) protecția insuficientă împotriva abuzurilor la locul de muncă (practici discriminatorii, concediere abuzivă etc.), precum și un nivel insufici-

¹⁰ Pe lângă salariați, populația ocupată cuprinde și lucrătorii pe cont propriu, lucrătorii familiali neremunerați și patronii (lucrători pe cont propriu care au salariați).

ent de protecție socială (acces la pensie, servicii de sănătate, ajutor de șomaj etc.); (4) nesiguranță în ce privește remunerarea muncii – venit insuficient, neregulat etc. Protecția lucrătorilor împotriva acestor vulnerabilități poate fi oferită (a) de legislație, (b) de organizarea și negocierile colective sau (c) de poziția fiecărui individ pe piața muncii. De unde și faptul că există atât muncă tipică precară, cât și muncă atipică neprecară, în funcție de cum se combină și se compensează reciproc aceste surse de vulnerabilitate și protecție în fiecare caz în parte.¹¹

O estimare de ansamblu în ce privește primele trei dimensiuni e dificil de realizat în limitele acestui raport. Desigur, se poate spune că, din moment ce schimbarea legislativă din 2011 a vizat în mod explicit dereglementarea raporturilor individuale de muncă și reducerea influenței negocierii colective, iar măsurile de austeritate au redus eficacitatea sistemelor de protecție socială, în perioada 2010/2011 munca – indiferent dacă vorbim de formele atipice de muncă sau nu – a devenit mai vulnerabilă în ce privește primele trei dimensiuni expuse mai sus. În ce privește remunerarea, chiar dacă atât salariul minim, cât și salariul mediu au continuat să crească de la izbucnirea crizei, abia în 2014 indicele câștigului salarial real a ajuns la nivelul anului 2008 (tabelul 2). Creșterea salariului minim a venit la pachet cu creșterea numărului de salariați remunerați cu salariul minim – ajungând, potrivit Inspecției Muncii, până la aproximativ 950.000 de persoane la jumătatea lunii decembrie a anului 2015 – și a contractelor individuale de muncă încheiate cu acest salariu. În aceeași perioadă, reflectând șubrezirea poziției angajaților față de angajatori, ponderea remunerării salariaților în PIB a înregistrat o scădere accelerată. Mai mult, după 2008 și în special începând cu 2011 a crescut proporția persoanelor ocupate aflate în risc de sărăcie, un indicator direct al precarității veniturilor. Chiar dacă riscul de sărăcie a crescut și în rândul salariaților (de la 4,9% în 2009 la 6,3% în 2014), diferența majoră dintre salariați și restul populației ocupate (în 2014, 6,3% pentru salariați, respectiv 56,7% pentru restul populației ocupate) arată nivelul mult mai ridicat de precaritate a formelor de ocupare care nu au la bază un contract de muncă.

Așadar, una dintre faliile majore care segmentează piața muncii este această diferență între formele de ocupare care au și cele care nu au la bază un contract de muncă. După cum se observă din tabelul 2, însă, acest criteriu nu îi separă pe cei cu venituri precare de cei cu venituri neprecare, la fel cum nu

¹¹ Bineînțeles, o a doua implicație este că munca precară nu este un fenomen uniform, existând niveluri de precaritate.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
salariul minim brut lunar la sfârșitul anului (lei)	500	540	600	600	670	700	900
salariați remunerați cu salariul minim pe economie (mii persoane)	-	-	-	259,01	490,48	667,78	874,03
contracte încheiate anual cu salariul minim brut (% din total CIM încheiate)	-	-	16,5	14	18,5	25	29
salariul mediu brut lunar (lei)	1761	1845	1902	1980	2063	2163	2328
câștigul salarial real (2008 = 100%)	100	98,5	94,9	93,1	94	94,7	100,7
remunerare salariați (% din PIB)	39,26	37,8	35,55	32,82	32,72	31,5	31,34
risc de sărăcie (% din populația ocupată, peste 18 ani)	17,5	17,6	17,2	18,9	19,1	18	19,6
risc de sărăcie (% din salariați, peste 18 ani)	-	4,9	5,3	5,6	6	4,9	6,3
risc de sărăcie (% din pop.ocup.fără salariați, peste 18 ani)	-	53,7	49,9	54,7	54,2	53,4	56,7

Tabelul 2. Câștigul salarial și riscul de sărăcie, 2008–2014.

Sursa datelor: INS, INS Tempo (FOM110A, CON111M), Eurostat (ilc_iw01), Inspekția Muncii (la solicitarea Asociației CONECT), Zaharia (2015).

indică automat măsura în care salariații beneficiază de protecție suplimentară în ce privește celelalte trei dimensiuni ale precarității. Per ansamblu, se poate spune că dereglementarea legislativă a vizat explicit reducerea eficacității acestei surse de protecție, scoțând-o în foarte mare parte din ecuație și pe cea a negocierilor colective. Însă impactul real al acestor schimbări este diferențiat, în funcție de nivelul protecției oferit de cea de-a treia: puterea de negociere a lucrătorilor oferită de poziția acestora pe piața muncii. Astfel, spre exemplu, eliminarea negocierilor colective va avea un impact direct minim asupra lucrătorilor care dețin calificări a căror ofertă pe piața muncii este mult sub cerere – e.g., programatorii

IT înalt calificați – și un impact direct semnificativ asupra lucrătorilor care nu dețin asemenea calificări – e.g., muncitorii necalificați.¹² La fel, flexibilizarea legislativă în ce privește angajarea și concedierea poate fi nesemnificativă, dacă nu chiar avantajoasă, pentru primii, în timp ce, în absența unor surse de protecție suplimentare, pentru cei din urmă reprezintă în mod cert o vulnerabilizare. Ca exemplu concret, dacă prelungirea perioadei de probă (timp în care angajatul nu beneficiază de protecția obișnuită împotriva concedierii) în cazul programatorilor înalt calificați poate fi o simplă formalitate, aceeași măsură aplicată în cazul muncitorilor necalificați reprezintă o creștere semnificativă a precarității muncii.

Problema segmentării pieței muncii este, deci, esențială în orice discuție despre reglementarea relațiilor de muncă și cu atât mai mult când vine vorba de evaluarea avantajelor sau dezavantajelor flexibilității relațiilor de muncă. De asemenea, segmentarea pieței muncii constituie unul dintre motivele principale pentru care nu putem identifica automat munca atipică cu munca precară. Însă, la fel ca problema precarității, chestiunea segmentării a fost complet eludată în dezbaterile pe marginea reglementării pieței muncii de după izbucnirea crizei. În schimb, unul dintre argumentele aduse în favoarea măsurilor de flexibilizare a fost tocmai libertatea suplimentară pe care acestea urmau să le-o ofere tuturor angajaților, indiferent de poziția acestora pe piața muncii. Această afirmație reprezintă o distorsionare a realității cu atât mai mult cu cât modelul de dezvoltare al României s-a bazat și se bazează în mare măsură pe avantajul competitiv al forței de muncă ieftine.¹³ În asemenea condiții, mai ales dacă luăm în calcul con-

12 Vechiul Cod al Muncii (art. 31, alin. 3) prevedea limitarea perioadei de probă pentru muncitorii necalificați la cel mult 5 zile lucrătoare, față de 30 de zile calendaristice în cazul celorlalți salariați cu funcții de execuție. Noul Cod al Muncii a eliminat această protecție oferită persoanelor încadrate ca muncitori necalificați, măbind totodată perioada de probă pentru salariații cu funcții de execuție la 90 de zile calendaristice.

13 Este vorba de costul total al forței de muncă, înglobând deci nu numai salariile, ci și condițiile de muncă, contribuțiile la sistemele de asigurări sociale etc., acoperite la rândul lor de problema precarității muncii. Dincolo de particularitățile cazului României, cercetările la nivel european (e.g., Eurofound 2012) au arătat că munca atipică tinde în general să fie asociată cu precaritatea, situațiile în care flexibilizarea aduce avantaje deopotrivă de partea angajatorului și cea a angajatului fiind mai degrabă excepții. În ce privește piața muncii în ansamblul ei, proliferarea muncii atipice poate duce fie la o precarizare generalizată (în care poziția celor care lucrează cu contract de muncă standard este subrezită de concurența celor care prestează muncă atipică) sau la o segmentare a pieței muncii (în care poziția celor care lucrează cu contract de muncă standard este întărită, fapt care vine la pachet cu accentuarea inegalităților între cele două categorii și cu dificultăți sporite când vine vorba de trecerea dintr-o categorie în alta).

textul crizei și absența unor măsuri care să crească securitatea muncii, pentru o bună parte a lucrătorilor măsurile de flexibilizare, inclusiv cele menite să favorizeze munca atipică, au ca efect direct creșterea precarității muncii în general, inclusiv pentru lucrătorii aflați în relații de muncă tipice. De altfel, în condițiile proliferării muncii atipice precare, vulnerabilitatea poziției acestora din urmă crește și datorită presiunii competitive din partea lucrătorilor aflați în relații de muncă atipice, care sunt mai ieftini, mai ușor de concediat, mai ușor de disciplinat etc.

Munca atipică și segmentările pieței muncii: contracte, salariați, lucrători pe cont propriu

Lipsa de preocupare față de condițiile reale ale unei piețe a muncii segmentate, față de chestiunea securității, față de precaritate și chiar față de problematica muncii atipice ca atare se reflectă și în discursul dominant privitor la scopul final pe care politicile publice trebuie să le îndeplinească în domeniul pieței muncii și al relațiilor de muncă. Mai exact, de la bun început problema s-a pus strict în termeni de cantitate și nu în termeni de calitate a locurilor de muncă. Și mai relevant când vine vorba de munca atipică, chiar și această problemă cantitativă s-a pus aproape numai în termeni de contracte de muncă, și nu în termeni de persoane angajate. Cel puțin de la începutul lui 2012, diferența dintre numărul de contracte individuale de muncă (CIM) active și numărul salariaților activi a crescut constant, de la aproximativ 377.000 în ianuarie 2012 la peste 720.000 în septembrie 2015 (figura 2). Ceea ce, cel puțin teoretic, înseamnă că numărul salariaților cu mai mult de un contract de muncă aproape s-a dublat în această perioadă, diferența fiind acoperită practic exclusiv de expansiunea muncii atipice, din moment ce putem presupune că numărul lucrătorilor care au în același timp două (sau mai multe) contracte de muncă cu normă întreagă este nesemnificativ.

Rata șomajului este un alt indicator folosit în mod curent și care mai mult distorsionează în loc să ofere o evaluare reală a lipsei ocupării în România. Desigur, această problemă are surse multiple – de la faptul că o bună parte a populației active lucrează în străinătate la unele dificultăți tehnice (vezi și Voinea 2009:102-8) —, însă din perspectiva muncii atipice cea mai importantă rezidă în faptul că salariații reprezintă mai puțin de 60% din totalul populației ocupate (vezi figura 3) – în comparație, spre exemplu, cu media europeană de aproximativ 84%. Aceasta este o trăsătură structurală a pieței muncii din România și un rezultat al dezindustrializării masive ce a avut loc în anii 1990 și în prima parte a anilor 2000. Astfel, în 2005 salariații reprezentau doar 57,09% din



Figura 2. Diferența lunară dintre numărul contractelor individuale de muncă active și numărul salariaților activi, ianuarie 2012 – septembrie 2015 (mii de contracte).

Sursa datelor: Rapoartele anuale ale Inspecției Muncii, 2012–2014. Ministerul Muncii, “Buletin statistic în domeniul muncii și protecției sociale în trimestrul III 2015”. Calculele autorului.

Notă: Este posibil ca pentru ianuarie 2013, unde apare o scădere cu mai bine de 200.000 de contracte de muncă active într-o singură lună, să existe o eroare de înregistrare sau de raportare.

populația ocupată, ajungând până la 59,82% în 2008. Criza a avut un efect puternic și imediat în această privință, ponderea salariaților în totalul populației ocupate scăzând în anul următor la 58,02%, ajungând până la 54,72% în 2010. Schimbarea de legislație nu a avut nici în acest caz un impact pozitiv vizibil, în 2014 situația fiind doar puțin mai bună decât în 2006 și departe încă de cea din 2007/2008. Bineînțeles, de la izbucnirea crizei au crescut ponderea lucrătorilor pe cont propriu și cea a lucrătorilor familiari neremunerați. Însă dacă cea din urmă a început să scadă odată cu revenirea economică generală din 2012 – din punct de vedere al ocupării salarizate atingând, la fel ca ceilalți indicatori, un nivel ceva mai bun decât al anului 2006, dar mai prost decât al anilor 2007 și mai ales 2008 —, ponderea lucrătorilor pe cont propriu a fluctuat, menținându-se totodată mult peste nivelul anilor 2007/2008 și chiar peste nivelul anului 2009.

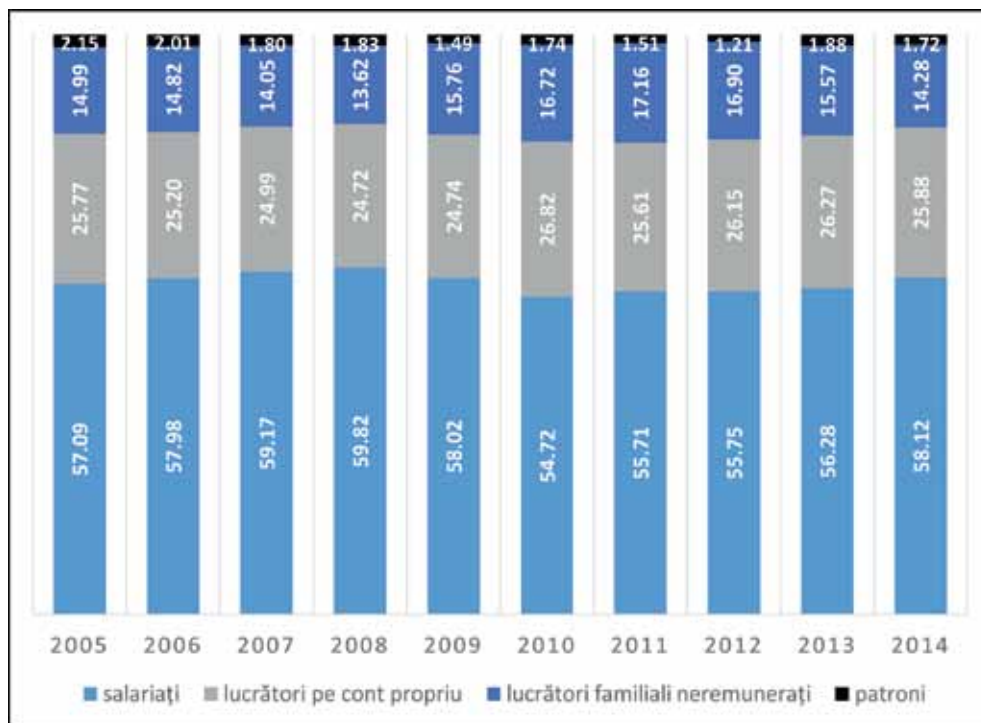


Figura 3. Structura populației ocupate după statutul profesional (% din total), pentru toate sectoarele de activitate, 2005–2014.

Sursa datelor: INS Tempo (FOM103B, FOM103E). Calculele autorului.

Chiar și în puținele situații în care este explicit problematizată, chestiunea lucrătorilor pe cont propriu și a lucrătorilor familiari neremunerați este de regulă clasată rapid, presupunându-se a fi explicată de răspândirea muncii informale, în special în agricultură. Însă dacă acest lucru pare că se aplică în continuare foarte bine în cazul lucrătorilor familiari neremunerați,¹⁴ în cazul lucrătorilor pe cont propriu explicația a devenit din ce în ce mai puțin folositoare,

14 Prin definiție, munca atipică implică remunerare, ceea ce înseamnă că, presupunând că datele statistice corespund realității, persoanele incluse în categoria lucrătorilor familiari neremunerați nu fac obiectul acestui raport, chiar dacă prestează muncă agricolă sau casnică neremunerată. Din acest punct de vedere, chiar și conceptul de muncă atipică, deși mult mai inclusiv decât cel standard, impune anumite restricții nu tocmai legitime ideii de muncă în general. De altfel, cele mai importante dezbateri despre transformarea relațiilor de muncă în ultimele decenii (e.g., Supiot 2001) insistă asupra necesității adoptării unui concept de muncă și mai extins, care să includă, spre exemplu, munca în gospodărie (așa-zisa muncă de reproducție). Această recunoaștere a muncii de reproducție ca muncă ar trebui însoțită de o extindere a acoperirii protecției care le este asigurată în mod normal celor a căror activitate este recunoscută ca muncă. În România, însă, discursul dominant despre muncă tinde să meargă exact în direcția opusă.

Ce numărăm, contracte sau salariați?

Datele oferite de Inspekția Muncii nu permit calcularea diferenței dintre numărul de contracte individuale de muncă active și numărul de salariați activi pentru perioada anterioară lui ianuarie 2012. Numărul de salariați activi este raportat de Inspekția Muncii doar începând cu 2012, utilizarea datelor de la Institutul Național de Statistică fiind imposibilă pentru un asemenea calcul, cel mai probabil din cauza diferențelor de metodologie (vezi „Câți salariați există în România: 4, 5 sau 6 milioane? Patru instituții de stat calculează angajații, dar rezultatul e diferit”, *Ziarul Financiar*, 16 noiembrie 2011). Posibil tot din cauza unor schimbări de metodologie, numărul contractelor individuale de muncă active raportat de Inspekția Muncii în rapoartele anuale înainte de 2011 ridică anumite semne de întrebare în ce privește comparabilitatea cu statisticile raportate începând cu 2011. Astfel, numărul contractelor active la sfârșitul lui 2010 ar fi fost de aproximativ 4,34 milioane, iar la sfârșitul lui 2009 ar fi fost de aproximativ 4,49 milioane, în scădere de la aproximativ 6,27 milioane la sfârșitul lui 2008 (vezi „Raportul de activitate a Inspekției Muncii” pe anul 2009, p. 35 și pe anul 2010, p. 32). Potrivit acestor date, în decursul lui 2008 numărul contractelor ar fi scăzut cu 1,78 milioane, iar în decursul lui 2011 ar fi crescut cu nu mai puțin de 922.000. Această evoluție cât se poate de dramatică nu se reflectă însă sub nicio formă în datele de la INS (vezi tabelul 1 mai sus) și nici în datele raportate în presă (având Inspekția Muncii ca sursă): 5,92 milioane de contracte active la sfârșitul lui 2009 și 5,98 milioane la sfârșitul lui 2010 („Numărul de contracte de muncă se apropie iar de 6 milioane. Își revine piața muncii?”, *Ziarul Financiar*, 14 februarie 2011). Potrivit aceluiași surse, la începutul lunii mai a anului 2011 existau peste 6,2 milioane de contracte de muncă active („Unde sunt cele 200.000 de noi contracte de muncă încheiate în două săptămâni de care vorbește Boc?”, *Ziarul Financiar*, 19 mai 2011). Bazându-ne pe aceste date, nu poate fi vorba ca schimbarea de legislație să fi avut un impact pozitiv direct și vizibil asupra numărului de contracte individuale active, care a înregistrat o scădere și mai accelerată după adoptarea noii legislații. Astfel, la sfârșitul anului 2012, Inspekția Muncii raporta aproximativ 5,54 milioane de contracte active, la sfârșitul lui 2013 numărul contractelor crescând până la aproximativ 5,61 milioane. La sfârșitul lui 2014 erau înregistrate aproximativ 5,82 milioane de contracte, iar în septembrie 2015 existau puțin sub 6,1 milioane de contracte individuale de muncă acti-

ve. La sfârșitul lui 2015, așadar, numărul contractelor active nu depășise încă nivelul anului 2008, în ciuda creșterii economice susținute și a schimbărilor de legislație. Din nou, în ce privește numărul salariaților această evoluție a fost mult mai modestă (vezi tabelul 1). În ciuda controverselor iscate în jurul acestei chestiuni după adoptarea noii legislații, reprezentanții guvernelor au continuat să se raporteze strict la numărul de contracte, și nu la numărul efectiv al salariaților („Statistica înșelătoare a Ministerului Muncii: 6 milioane de contracte de muncă”, *Ziarul Financiar*, 15 octombrie 2015). Mai mult, chiar și strict din perspectiva numărului de contracte, aceștia au oferit evaluări distorsionate, fără a lua în calcul evoluția pe termen mediu și lung – lucru care ar fi arătat că la mai bine de patru ani și jumătate de la adoptarea noii legislații numărul de contracte individuale de muncă este în continuare sub cel al anului 2008 și nu cu mult peste cel al anilor de criză 2009/2010.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
total	2162,2	2134,5	2180,4	2162,5	2080,7	2245	2142,8	2241,2	2241,2	2181,8
agricultură	1335,9 (61,78)	1222,5 (57,27)	1210,5 (55,52)	1204,9 (55,72)	1142 (54,89)	1122,7 (50,01)	1051,9 (49,09)	1115 (49,75)	1072,6 (47,86)	1085,8 (49,77)
sectoare neagricole	826,3 (38,22)	912 (42,73)	969,9 (44,48)	957,6 (44,28)	938,7 (45,11)	1122,3 (49,99)	1090,9 (50,91)	1126,2 (50,25)	1168,6 (52,14)	1096 (50,23)

Tabelul 3. Lucrători pe cont propriu, 2005–2014: total, agricultură și sectoarele neagricole (mii de persoane; între paranteze: % din total lucrători pe cont propriu).

Sursa datelor: INS Tempo (FOM103B, FOM103E). Calculele autorului.

pe măsură ce numărul lucrătorilor pe cont propriu din agricultură s-a redus cu aproape 20% în ultimul deceniu (de la 1,33 milioane în 2005, la 1,08 milioane în 2014; vezi tabelul 3) și pe măsură ce ponderea acestora în total a scăzut în aceeași perioadă de la peste 60% la sub 50%. În paralel, numărul lucrătorilor pe cont propriu care activează în sectoarele neagricole a crescut cu aproximativ 25%, de la 826.000 în 2005 la 1,1 milioane în 2014. De asemenea, ponderea acestora în total a crescut până la peste 50%, depășind-o pe cea a lucrătorilor pe cont propriu în agricultură. Cel puțin la fel de important este că aceste două tendințe nu au fost declanșate de izbucnirea crizei, putând fi observate cel puțin de la jumătatea anilor 2000. Totuși, criza a avut un impact semnificativ asupra sectoarelor neagricole, unde numărul lucrătorilor pe

cont propriu a crescut cu aproximativ 183.000 de persoane în decurs de un singur an (2010). Astfel, o diferență vizibilă între perioada precriză și perioada de după 2010 este creșterea nu numai a numărului absolut al lucrătorilor pe cont propriu în sectoarele neagricole, ci și creșterea ponderii acestora în totalul lucrătorilor din aceste sectoare, mai ales în dauna salariaților (figura 4). Din acest punct de vedere, chiar dacă tendința pare mai veche, impactul crizei este cât se poate de clar, trecându-se de la 15,65% lucrători pe cont propriu în 2009 la 18,92% în 2010, o creștere de 2,7 ori mai mare decât în cei cinci ani anteriori la un loc. Mai mult, după primii ani de criză nici în acest caz nu a avut loc o revenire la o situație echivalentă cu anii 2005-2006, vârful fiind atins nu în anii de criză, ci în 2013.

Creșterea ocupării pe cont propriu în sectoarele neagricole este importantă, pentru că această categorie înglobează, printre altele, principalele forme de muncă atipică, exceptându-le pe cele care au la bază un contract de muncă. Aceste forme de muncă atipică implică o relație de dependență

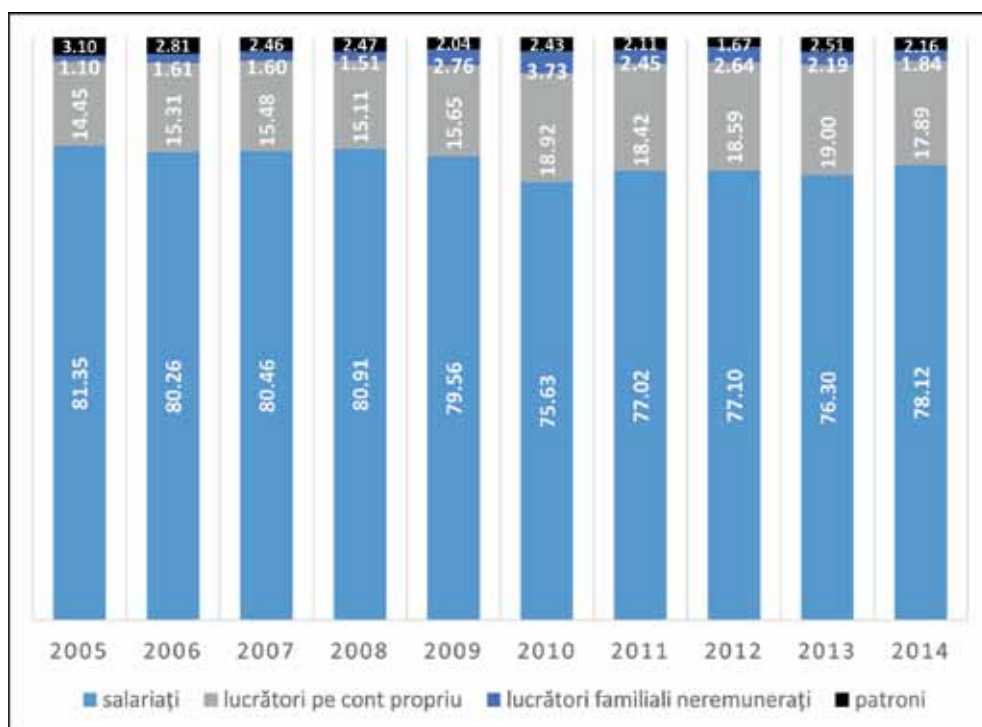


Figura 4. Structura populației ocupate după statutul profesional (% din total), pentru sectoarele neagricole, 2005–2014.

Sursa datelor: INS Tempo (FOM103B, FOM103E). Calculele autorului.

între un lucrător și un beneficiar, fără însă ca aceasta să fie recunoscută ca atare prin încadrarea ei ca relație de angajare propriu-zisă și, așadar, fără să presupună drepturile și obligațiile părților stabilite în dreptul muncii. Din punct de vedere legislativ, Codul fiscal prevede o serie de criterii formale în funcție de care se poate stabili dacă o asemenea activitate generatoare de venituri este din punct de vedere legal dependentă sau nu, clasificarea ca dependentă plasând automat respectiva relație sub incidența dreptului muncii.¹⁵ Bineînțeles, când vine vorba de analiza funcționării muncii atipice neîncadrate ca atare din punct de vedere legal, trebuie luate în calcul mai întâi acele cazuri în care legea nu este respectată, în care activitățile dependente sunt clasificate ca independente în pofida acestor prevederi. Problema muncii atipice care nu intră sub incidența legislației muncii s-ar limita în această situație la acele cazuri pe care organele de monitorizare și control nu reușesc dintr-un motiv sau altul să le depisteze. În realitate, lucrurile nu sunt însă atât de contingente. În primul rând, pentru că prevederile legale sunt ele însele neclare și lasă destul spațiu de interpretare – din moment ce nu conțin decât criterii a căror îndeplinire formală nu presupune în mod necesar și una de substanță. În al doilea rând, pentru că aceste prevederi nu acoperă decât o parte a dimensiunilor unei relații de dependență, lăsând pe dinafară unele aspecte cruciale – cum este, spre exemplu, dependența financiară a lucrătorului de un singur beneficiar al activității sale (vezi OECD 2014:146; Supiot 2001:14-6). De unde și faptul că în categoria lucrătorilor pe cont propriu intră și persoane care nu lucrează efectiv pe cont propriu, ci prestează muncă dependentă, echivalentă cu cea prestată de persoanele încadrate în categoria salariaților, însă în afara reglementărilor

15 Vezi Legea 571/2003, capitolul 3, articolul 7 și Legea 227/2015, capitolul 3, articolul 7:

„3. activitate independentă - orice activitate desfășurată de către o persoană fizică în scopul obținerii de venituri, care îndeplinește cel puțin 4 dintre următoarele criterii:

- 3.1. persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru;
- 3.2. persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți;
- 3.3. riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea;
- 3.4. activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară;
- 3.5. activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității;
- 3.6. persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare și supraveghere a profesiei desfășurate, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective;
- 3.7. persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane în condițiile legii.”

specifice muncii salariate. Aceste dificultăți de reglementare nu au la bază numai o lipsă de interes față de munca atipică, ci mai ales o problemă de evaluare și luare în evidență a acelor cazuri care presupun o relație de dependență și de deosebire a lor de cele în care munca prestată este cu adevărat independentă. Una dintre consecințele acestei probleme este că nu se poate face o estimare precisă a numărului de lucrători pe cont propriu a căror activitate nu este propriu-zis independentă.¹⁶ Chiar și așa, dacă ne uităm la evoluția ocupării în sectoarele neagricole, creșterea numărului lucrătorilor pe cont propriu odată cu izbucnirea crizei nu poate fi explicată printr-o creștere subită a activității antreprenoriale – chiar dimpotrivă, dacă avem în vedere evoluția numărului de patroni (vezi tabelul 4). Faptul că numărul lucrătorilor pe cont propriu în sectoarele neagricole a crescut semnificativ într-un context de contracție generală a activității economice private sugerează că ipoteza expansiunii formelor de muncă atipică încadrate în această categorie cel puțin începând cu 2010 nu poate fi caracterizată ca o simplă speculație neîntemeiată. Este posibil, deci, ca scăderea numărului de patroni și reducerea numărului de salariați simultan cu creșterea numărului lucrătorilor pe cont propriu în sectoarele neagricole să fi fost cel puțin parțial determinate de încercările angajatorilor de a reduce

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
total	5716,7	5955	6263,5	6339,6	6000	5931,4	5923,5	6059,6	6150,5	6127,6
salariați	4650,4	4779,7	5039,6	5129,1	4773,3	4486	4562,5	4672	4692,9	4786,9
patroni	177,2	167,5	153,8	156,9	122,6	144,2	124,7	101,4	154,6	132,2
lucrători pe cont propriu	826,3	912	969,9	957,6	938,7	1122,3	1090,9	1126,2	1168,6	1096
lucrători familiali neremunerați	62,8	95,8	100,2	96	165,4	221,1	145,4	160	134,4	112,5

Tabelul 4. Structura populației ocupate în sectoarele neagricole, după statutul profesional (mii de persoane), 2005–2014.

Sursa datelor: INS Tempo (FOM103B, FOM103E). Calculele autorului.

din costuri prin înlocuirea salariaților cu lucrătorii pe cont propriu. De altfel, chiar și înainte de criză era recunoscut faptul că, date fiind avantajele fiscale semnificative, „în multe cazuri se urmărește substituirea contractului individual de muncă prin încheierea de contracte de cesiune a drepturilor de autor sau de prestări servicii” (Grigorescu și Ittu 2009). Ne putem aștepta ca această practică să devină cu atât mai răspândită odată cu izbucnirea crizei.

¹⁶ Vezi discuția despre dificultățile de estimare în OECD (2014:146 și urm.).

Categoria lucrătorilor pe cont propriu dependenți „beneficiază de facto de cel mai scăzut nivel de protecție dintre toți lucrătorii dependenți” (OECD 2014:169). Acest lucru este valabil în ce privește atât continuitatea muncii, cât și protecția oferită de sistemele de asigurări sociale sau venituri. Din moment ce relația de dependență în care aceștia se află nu este încadrată ca relație de muncă propriu-zisă, lucrătorii pe cont propriu dependenți nu beneficiază de protecția oferită de legislația muncii, trebuind să se supună prevederilor legislației specifice fiecărui tip de încadrare juridică în parte – e.g., persoană fizică autorizată, cedarea drepturilor de autor. Absența, fie totală, fie parțială, a protecției oferite de legislație este combinată cu lipsa posibilității organizării și negocierii colective, organizarea în sindicate fiind posibilă doar în cazul salariaților. Toate acestea înseamnă că lucrătorii pe cont propriu dependenți sunt mult mai expuși precarității decât salariații din toate punctele de vedere – instabilitatea muncii, lipsa de control asupra condițiilor de desfășurare a muncii, vulnerabilitatea în fața abuzurilor, insuficiența veniturilor etc.

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
salarizat	cu mare dificultate	11,5	10,9	13	14	15,2	15,8	14,9	13,3
	cu dificultate	22,9	26,1	24,6	24,4	23,4	24,7	26,8	25,5
	cu oarecare dificultate	41,1	41,4	41,8	44,3	43,8	42,6	40,4	41,1
	cu dificultate (total)	75,5	78,4	79,4	82,7	82,4	83,1	82,1	79,9
	destul de ușor	16,6	15,3	14,6	11,6	11,5	11,5	13	14,8
	ușor	7,2	5,4	5,3	4,8	5,5	5	4,2	4,8
	foarte ușor	0,7	0,9	0,7	0,9	0,6	0,4	0,7	0,5
	cu ușurință (total)	24,5	21,6	20,6	17,3	17,6	16,9	17,9	20,1
lucrător pe cont propriu în activități neagricole	cu mare dificultate	23,3	18,9	23,3	25,9	25,8	27,6	27,7	30
	cu dificultate	25,6	29,1	26,8	31	28,2	25,4	26,2	22,7
	cu oarecare dificultate	29,2	31,6	37,2	34,8	36,9	33,1	37,1	37,8
	cu dificultate (total)	78,1	79,6	87,3	91,7	90,9	86,1	91	90,5
	destul de ușor	14,9	15,8	7,6	5,1	6,9	9,3	7,3	7,4
	ușor	6,4	3,3	5,1	3,2	2,2	4,6	1,7	2,1
	foarte ușor	0	1,3	0	0	0	0	0	0
	cu ușurință (total)	21,3	20,4	12,7	8,3	9,1	13,9	9	9,5

Tabelul 5. Structura gospodăriilor după măsura în care fac față cheltuielilor curente (% din total), în funcție de statutul ocupațional al capului gospodăriei, 2007–2014.

Sursa datelor: INS Tempo (CAV101J).

În ce privește veniturile, ne putem face o imagine de ansamblu a evoluției din ultimii ani comparând măsura în care gospodăriile în care capul gospodăriei este un lucrător pe cont propriu într-un sector neagricol au făcut față cheltuielilor curente odată cu izbucnirea crizei (tabelul 5). În acest fel,

putem observa nu numai accentuarea precarității generalizate a veniturilor odată cu izbucnirea crizei, care i-a afectat deopotrivă pe salariați și pe lucrătorii pe cont propriu din sectoarele neagricole, dar și gradele diferite în care au fost afectate veniturile acestor două categorii. Dacă în 2007 75,5% din gospodăriile în care capul de gospodărie era salariat făceau față cu dificultate cheltuielilor curente, în 2014 proporția acestora era de 79,9%, mai mare decât a anului 2009, când criza deja își făcea simțite efectele; totul în ciuda anilor de creștere economică începând cu 2012 și în ciuda promisiunilor insistente de îmbunătățire generalizată a situației ca urmare a măsurilor de austeritate și a modificărilor aduse legislației muncii. Chiar și așa, situația salariaților a fost per ansamblu semnificativ mai bună, din moment ce în cazul gospodăriilor în care capul de gospodărie era lucrător pe cont propriu precarizarea a fost mult mai accentuată, ponderea gospodăriilor care au întâmpinat dificultăți în a face față cheltuielilor curente a crescut de la 78,1% în 2007 la 90,5% în 2014. Așadar, pe lângă creșterea numerică a lucrătorilor pe cont propriu în sectoarele neagricole, izbucnirea crizei a adus și precarizarea accentuată a acestora. Pentru această categorie – care, din nou, cuprinde pe lângă lucrătorii care prestează o activitate propriu-zis independentă și lucrători aflați într-o relație de dependență echivalentă cu cea dintre un angajat și un angajator – efectele pozitive ale măsurilor anticriză s-au făcut resimțite și mai puțin decât în cazul salariaților. Sau chiar deloc, dacă ne uităm la datele din tabelul 5.

Ocuparea cu contract de muncă pe durată determinată

Deosebirea esențială dintre contractul de muncă pe durată nedeterminată (CDN), care stă la baza relației de muncă standard, și contractul de muncă pe durată determinată (CDD) constă în mod explicit într-o vulnerabilizare a angajatului în ce privește prima dimensiune a muncii precare: față de CDN, CDD elimină prevederea care asigură prin contract continuitatea muncii după o anumită durată specificată (maximum 36 de luni, respectiv maximum 12 luni pentru CDD succesive). CDD presupune, așadar, limitarea explicită a protecției oferite de legislație în ce privește continuitatea muncii. Indirect, această vulnerabilizare poate duce și la reducerea eficacității celei de-a doua surse de protecție, angajații cu CDD fiind mai susceptibili unor eventuale încercări din partea angajatorului de a limita organizarea sindicală și a reduce puterea de negociere a angajaților în cadrul negocierilor colective. Desigur, în cazurile în care un angajat beneficiază de o poziție deosebit de avantajoasă pe piața muncii, limitarea duratei contractului nu are ca efect o vulnerabilizare, ci poate

fi ori irelevantă, ori chiar avantajoasă. Cum am discutat deja, însă, aceste cazuri constituie mai degrabă excepția decât regula. Pentru a oferi un anumit grad de protecție angajatului, legea limitează cazurile în care CDD poate fi încheiat. De asemenea, Codul muncii prevede limitarea numărului de încheieri consecutive a CDD între același angajator și același angajat la trei, două contracte fiind considerate consecutive dacă al doilea se încheie la mai puțin de trei luni de încetarea primului; după expirarea celui de-al treilea contract consecutiv, angajatorul este obligat să încheie cu angajatul un CDN sau să aștepte trei luni până la încheierea unui nou CDD cu același angajat.¹⁷ În schimb, în ce privește perioada de probă, timp în care contractul poate înceta fără preaviz și ca urmare a deciziei unilaterale a oricăreia dintre părți, durata este calculată în zile lucrătoare pentru angajații cu CDD, și nu în zile calendaristice, cum este specificat în cazul CDN.

Cazul muncii pe durată determinată în România este extrem de puțin discutat. Chiar și atunci când este pus în discuție, cazul României servește mai ales ca exemplu de țară în care aceste contracte sunt irelevante pe piața muncii, sau chiar cvasiinexistente (e.g., Green și Livanos 2015). Cel puțin la prima vedere, această interpretare beneficiază de o susținere cât se poate de solidă, atât datele de la INS, cât și cele de la Eurostat indicând un număr foarte mic de salariați cu CDD și o pondere extrem de redusă a acestora în totalul salariaților (tabelul 6).¹⁸ Mai mult, din 2005 până în 2011 numărul și ponderea salariaților cu acest tip de contract au înregistrat o scădere accelerată, făcând ca aproape orice preocupare față de proliferarea muncii pe durată determinată să pară nejustificată în cazul României. Desigur, se poate considera că această evoluție indică atât scăderea progresivă a ofertei de forță de muncă înainte de criză (perioada 2005–2008), cât și consecințele imediate ale crizei pe piața muncii (perioada 2009–2010), restrângerea inițială a activității economice afectându-i în primul rând pe salariații cu CDD. Chiar dacă după 2011 s-a înregistrat o ușoară creștere a numărului absolut și a ponderii salariaților cu CDD, în 2014 acești indicatori erau încă sub nivelul anului 2007 – un motiv în plus pentru a

17 Formularea din Codul muncii, art. 82, alin. 4 și alin. 5 poate fi interpretată astfel încât să îi permită angajatorului să angajeze pe durată determinată persoane diferite pentru același post fără restricționarea numărului de CDD consecutive.

18 Conform rezultatelor Anchetei Europene asupra Condițiilor de Muncă (European Working Conditions Survey) din 2010, 7,9% din salariații respondenți au declarat că lucrează cu contracte de muncă pe durată determinată, semnificativ mai mult decât datele statistice oficiale.

crede că ocuparea cu contract pe durată determinată are o relevanță minimă în discuțiile despre piața muncii în ansamblul ei.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
salariați cu CDD (mii persoane)	140,4	110,3	98,1	78,9	62,5	58,3	81,4	88,1	82	87,1
salariați cu CDD (% din total salariați)	2,4	1,8	1,6	1,3	1	1	1,4	1,5	1,4	1,5
imposibilitatea găsirii unui loc de muncă cu CDN (% din total salariați cu CDD)	73,2	79	78,1	79,2	83,4	79,7	80	84,1	87,7	88,8

Tabelul 6. Salariați cu contract pe durată determinată (număr absolut și procent din total salariați, pentru salariații cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani), ponderea salariaților cu CDD pentru care principalul motiv al ocupării pe durată determinată a fost imposibilitatea găsirii unui loc de muncă pe durată nedeterminată, 2005–2014.

Sursa datelor: Eurostat (lfsa_etgana, lfsa_etgan2, lfsa_etpga, lfsa_etgar).

Această interpretare devine însă problematică dacă luăm în calcul contextul crizei, în care, dincolo de contracția economică inițială, ne-am aștepta ca angajatorii, din cauza nevoii de a-și adapta activitatea la un mediu economic instabil și din cauza puterii de negociere slăbite a angajaților, să tindă să prefere aceste tipuri de contracte. Și, într-adevăr, acestea s-au numărat printre argumentele aduse în favoarea schimbării legislative din 2011, ceea ce adaugă un semn de întrebare suplimentar când vine vorba de absența relativă a muncii pe durată determinată în ultima jumătate de deceniu. Mai mult, atunci când această aparentă excepționalitate este semnalată, explicațiile se rezumă la anecdotice sau, cel mult, la sublinierea unor așa-zise particularități culturale ale angajaților din România, pentru care munca pe perioadă determinată ar constitui un tabu. Desigur, există cel puțin la fel de multe dovezi anecdotice că lucrurile ar sta exact invers – și anume, că munca pe durată determinată este mult mai răspândită decât arată datele oficiale, constituind chiar regula în anumite sectoare de activitate.¹⁹ Iar când vine vorba de presupusa

¹⁹ Spre exemplu, unii dintre reprezentanții organizațiilor sindicale și patronale pe care i-am interviuat în anul 2015 în cadrul unei cercetări despre relațiile colective de muncă (Guga și Constantin 2015) au susținut că, odată cu izbucnirea crizei și cu schimbarea de legislație, angajatorii din sectoarele lor de activitate (construcții, comerț ș.a.) s-au îndreptat din ce în ce mai mult către CDD.

apetență a angajaților din România pentru CDN – care, până la urmă, nu trebuie tratată ca o trăsătură culturală, ci ca o dorință mai mult sau mai puțin universală de protecție pe o piață a muncii nesigură, în care pentru mulți oameni flexibilitatea este echivalentă cu vulnerabilitatea (vezi mai sus) – se pierde din vedere faptul că relațiile dintre angajat și angajator depind în primul rând de puterea de negociere a fiecărei părți, de un anumit echilibru deopotrivă economic și instituțional, care nu poate fi redus la preferințele așa-zis culturale ale vreunui dintre părți.

În privința estimării cantitative a muncii pe durată determinată, există așadar suficiente motive pentru a privi cu suspiciune datele oficiale privitoare la salariați.²⁰ Totuși, indiferent de măsura în care aceste date subestimează dimensiunea fenomenului, privesc pe parcursul unei perioade mai îndelungate cel mai probabil că ele oferă totuși o imagine adecvată evoluției relative a fenomenului (i.e., scădere până în 2011, urmată de creșteri). O evaluare mai adecvată realității fenomenului muncii pe durată determinată se poate face din perspectiva dinamicii numărului de contracte individuale de muncă active și a numărului contractelor individuale de muncă încheiate. Astfel, dacă la sfârșitul lui 2011 CDD active constituiau 7,42% din totalul contractelor individuale de muncă active (390.499 din 5.263.900), la sfârșitul lui 2014 ponderea acestora crescuse la 8,28% (482.423 din 5.824.582; vezi tabelul 7).²¹ Chiar și așa, importanța CDD este subestimată, din moment ce dinamica contractelor active încheiate pe durată determinată fluctuează pe parcursul fiecărui an

	dec. 2011	iul. 2012	dec. 2012	iul. 2013	dec. 2013	iul. 2014	dec. 2014	iul. 2015
CDN active (% din total)	92,58	91,25	92,08	90,99	92,24	90,98	91,72	90,46
CDD active (% din total)	7,42	8,75	7,92	9,01	7,76	9,02	8,28	9,54

Tabelul 7. Ponderea contractelor individuale de muncă pe durată determinată și a celor pe durată nedeterminată active în totalul contractelor individuale de muncă active, la sfârșitul lunii, decembrie 2011 – iulie 2015.

Sursa datelor: Rapoartele anuale ale Inspecției Muncii, 2011–2014. Ministerul Muncii, „Buletin statistic în domeniul muncii și protecției sociale în trimestrul III 2015”. Calculele autorului.

20 O analiză a acestor dificultăți de măsurare ar presupune o discuție teoretică și metodologică extinsă și nu poate avea loc în limitele acestui raport.

21 Nu am putut obține raportări echivalente anterioare lui decembrie 2011.

calendaristic, cu luna decembrie ca punct de minimum și luna iulie ca punct de maximum, diferența fiind semnificativă. Din perspectiva valorilor maxime anuale, dacă în iulie 2012 8,75% din totalul contractelor individuale de muncă active erau încheiate pe durată determinată (486.708 din 5.566.278), în iulie 2015 ponderea acestora crescuse la 9,54% (583.502 din 6.116.816). Dincolo de aceste fluctuații, care într-o oarecare măsură reflectă nesiguranța continuității ocupării pentru angajații cu CDD, putem observa astfel nu numai importanța mult mai semnificativă a CDD decât sugerează datele privitoare la salariați, ci și o tendință de creștere a acestei importanțe după anul 2011.

Atenuând distorsiunile introduse de fluctuațiile sezoniere, evoluția numărului de contracte de muncă individuale încheiate oferă o altă perspectivă asupra importanței pe care munca pe durată determinată a căpătat-o în ultimii ani pe piața muncii (vezi tabelul 8). Din acest punct de vedere, situația este conformă cu așteptările teoretice care sunt contrazise de datele privitoare la salariați. Dacă în perioada 2005–2008 ponderea CCD încheiate era într-o ușoară scădere, impactul crizei s-a făcut simțit imediat, ponderea CDD încheiate crescând brusc de la 17,36% la 24,14%, atingând un maximum de 30,83% în 2010. Această schimbare este reflectată de destabilizarea mai generală a pieței muncii din 2009 și 2010, care a invalidat orice diagnostic de „rigiditate” pus în perioada pre-criză (vezi mai sus). Chiar dacă ponderea CDD încheiate a scăzut în 2011 la un nivel inferior anului 2009, începând cu 2012 se înregistrează o creștere constantă, până la 27,86% în 2015. Indiferent dacă ponderea CDD se va stabiliza în anii următori sau dacă va crește în continuare, se poate spune că după izbucnirea crizei a existat o tendință clară și pronunțată de creștere a importanței muncii pe durată determinată.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
CDN încheiate (% din total)	81,89	80,01	81,56	82,64	75,86	69,17	79,10	73,77	73,62	73,75	72,14
CDD încheiate (% din total)	18,11	19,99	18,44	17,36	24,14	30,83	20,90	26,23	26,38	26,25	27,86

Tabelul 8. Ponderea contractelor individuale de muncă pe durată determinată și a celor pe durată nedeterminată încheiate în totalul contractelor individuale de muncă încheiate pe parcursul anului, 2005–2015.

Sursa datelor: Rapoartele anuale ale Inspecției Muncii, 2006–2010. Pentru 2011–2015, Inspecția Muncii (la solicitarea Asociației CONECT). Calculele autorului.

* Până la 15 decembrie 2015.

Chiar dacă munca pe durată determinată nu este în mod automat precară, creșterea importanței CDD într-un context de criză și dereglementare a relațiilor de muncă și în absența unei transformări structurale a economiei (și anume, fără depășirea modelului de dezvoltare bazat pe avantajul competitiv al forței de muncă ieftine) indică o creștere a precarității muncii pentru salariații cu CDD. În ce privește precaritatea veniturilor, salariații cu CDD sunt mult mai expuși riscului de sărăcie decât cei cu CDN (tabelul 9). Chiar dacă procentul salariaților cu CDN aflați în risc de sărăcie a continuat să crească de la izbucnirea crizei (de la 4,9% în 2007, la 6% în 2014), în 2014 mai bine de 17,3% din salariații cu CDD se aflau în risc de sărăcie, tendința de creștere reluându-se după anii de criză și apropiindu-se de nivelul anterior crizei. Poziția semnificativ mai precară a salariaților cu CDD față de cea a celor cu CDN este confirmată și de anchetele europene asupra forței de muncă, datele Eurostat arătând că procentul salariaților cu CDD care au declarat că imposibilitatea găsirii unui loc de muncă cu CDN constituie principalul motiv al angajării pe durată determinată a crescut de la 79,2% în 2008 la 88,8% în 2014 (vezi tabelul 6). Angajarea cu CDD este, așadar, predominant involuntară, cea mai mare parte a salariaților preferând munca cu CDN. Din nou, acest lucru nu are la bază o idiosincrazie culturală a angajaților din România, ci reflectă în primul rând precaritatea angajării pe durată determinată, lucru de altfel confirmat de creșterea angajării involuntare pe durată determinată de la izbucnirea crizei și mai ales după 2011.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CDN (% din salariați cu CDN)	4,9	4,7	4,8	5,2	5,6	5,8	4,9	6
CDD (% din salariați cu CDD)	19,9	22,4	8,9	8,7	8	14,1	12,1	17,3

Tabelul 9. Salariați aflați în risc de sărăcie în funcție de tipul contractului de muncă, 2007–2014.

Sursa datelor: Eurostat (ilc_iw05).

Ocuparea cu contract de muncă cu normă parțială

Contractul de muncă cu timp parțial presupune în mod obligatoriu o normă de lucru mai mică de 40 de ore pe săptămână, angajatului fiindu-i garantate prin lege toate celelalte drepturi de care se bucură un angajat cu contract cu normă întreagă, fie în aceeași măsură (e.g., în cazul zilelor de concediu de odihnă), fie proporțional cu timpul lucrat (e.g., în cazul salarizării). Pentru protecția angajatului, Codul muncii prevede ca orice contract cu normă parțială să specifice în mod clar programul de lucru, precum și condițiile în care acesta poate fi modificat, efectuarea de ore suplimentare fiind interzisă. Aceste prevederi indică, așadar, una dintre principalele vulnerabilități la care pot fi expuși angajații care lucrează cu timp parțial: lipsa controlului asupra programului de lucru, incluzând aici efectuarea de ore suplimentare ca urmare a unui abuz explicit sau implicit al angajatorului. O a doua potențială sursă de precaritate o reprezintă veniturile obținute din muncă, acestea fiind proporționale cu timpul de lucru. Desigur, în cazul în care un angajat are posibilitatea cumulării fără costuri suplimentare semnificative a mai multor contracte de muncă cu timp parțial sau în care obține venituri suficiente pe baza unui singur contract, flexibilitatea muncii cu timp parțial reprezintă un avantaj pentru angajat. Însă,

34

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
salariați	50705	42479	37699	34187	36663	34708	45535	45161	42855	41107
% din total salariați	1,11	0,91	0,77	0,68	0,77	0,79	1,05	1,02	0,96	0,91
sub 11 ore	5524	5826	4068	1627	2975	3292	4825	2465	1272	2643
11 - 20 ore	21963	19298	17782	18764	20723	18346	24973	24075	23856	21519
21 - 24 ore	4231	2519	2653	2289	2181	2005	2665	3086	2432	1773
25 - 30 ore	8847	8600	7139	6349	6649	5171	6603	7554	8910	9924
31 ore și peste	10141	6236	6056	5158	4135	5893	6469	7981	6385	5248

Tabelul 10. Salariați cu program de lucru parțial (persoane, % din total salariați) și durata efectivă a săptămânii de lucru (persoane), 2005–2014.

Sursa datelor: INS Tempo (AMG115E, FOM104A, FOM104F). Calculele autorului.

din nou, aceste posibilități sunt rezervate acelor persoane care beneficiază de o poziție relativ avantajoasă pe piața muncii, nefiind sub nicio formă universale.

La fel ca în cazul muncii pe durată determinată, din datele oficiale cele mai uzitate reiese că în România ocuparea cu contract de muncă cu normă parțială este un fenomen mai degrabă excepțional și ne semnificativ în dinamica

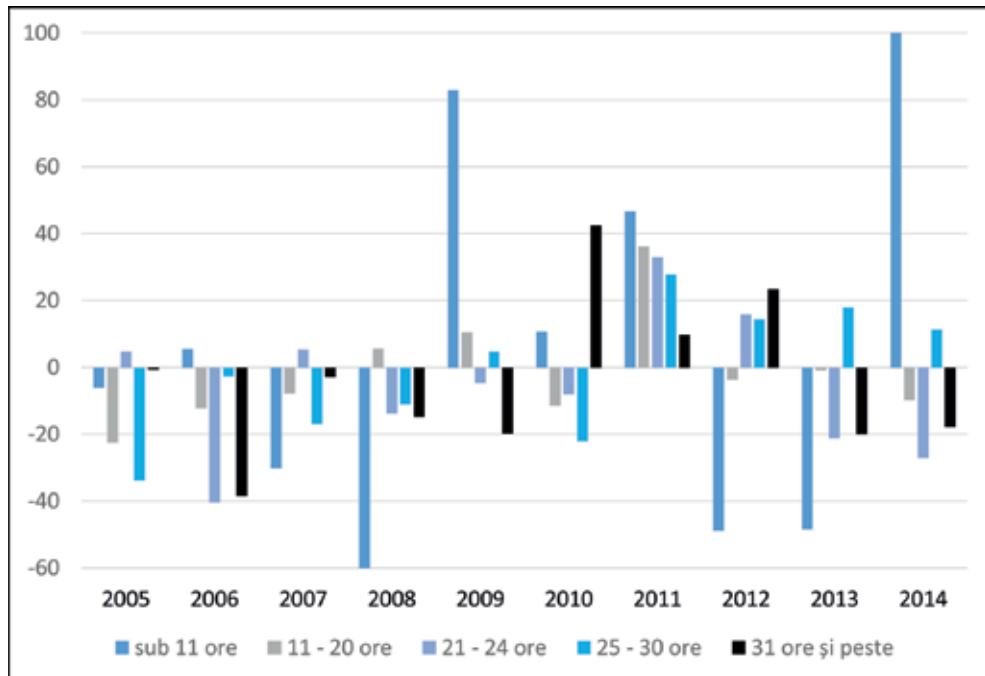


Figura 5. Fluctuația anuală (% față de anul precedent) a numărului de salariați cu program de lucru parțial, în funcție de durata efectivă a săptămânii de lucru, 2005–2014.

Sursa datelor: INS Tempo (AMG115E). Calculele autorului.

mai largă a pieței muncii. Astfel, între 2005 și 2014 salariații cu program de lucru parțial nu au constituit decât cel mult 1,11% din totalul salariaților, tendința descrescătoare înregistrată anterior izbucnirii crizei fiind aparent reluată după 2012 (vezi tabelul 10). Aceste date au însă aceleași probleme ca în cazul celor echivalente despre munca pe durată determinată: nu numai că par a contrazice orice asumție teoretică privitoare la consecințele pe termen mediu (dacă nu și pe termen scurt) ale crizei și ale schimbării legislative, dar și fac întreg conflictul izbucnit în jurul chestiunii flexibilizării relațiilor de muncă să pară nimic mai mult decât o simplă furtună într-un pahar cu apă, indiferent de perspectiva din

care privesc lucrurile (a angajatorilor, a sindicatelor, a guvernului etc.). La fel ca în cazul ocupării pe durată determinată, situația contractelor de muncă arată cu totul altfel și pune sub semnul întrebării relevanța numărului de salariați cu timp parțial raportat în mod obișnuit de INS. Dincolo de această problemă, informațiile furnizate de INS privitoare la durata efectivă de lucru a salariaților cu program de lucru parțial arată oscilații anuale semnificative (tabelul 10 și figura 5) ale numărului de salariați din fiecare categorie și în special pentru salariații cu program săptămânal mai scurt de 11 ore, ceea ce sugerează o oarecare instabilitate a acestei forme de ocupare în ce privește programul de lucru și continuitatea muncii.

		ian 2012	iul 2012	ian 2013	iul 2013	ian 2014	iul 2014	ian 2015	iul 2015
normă parțială	CIM active	768131	838508	768134	923618	942676	990023	1018880	1102788
	CIM (% din total CIM)	14,45	15,06	14,45	16,24	16,84	17,03	17,53	18,03
	CDN (% din total CIM cu normă parțială)	86,80	86,29	86,80	87,12	88,71	87,52	87,30	85,42
	CDD (% din total CIM cu normă parțială)	13,20	13,71	13,20	12,88	11,29	12,48	12,70	14,58
normă întreagă	CIM active	4549266	4727770	4549266	4761979	4656498	4824615	4792142	5014028
	CIM (% din total CIM)	85,55	84,94	85,55	83,76	83,16	82,97	82,47	81,97
	CDN (% din total CIM cu normă întreagă)	93,56	92,14	93,56	91,75	93,11	91,69	92,95	91,57
	CDD (% din total CIM cu normă întreagă)	6,44	7,86	6,44	8,25	6,89	8,31	7,05	8,43

Tabelul 11. Contracte individuale de muncă active, cu normă parțială și cu normă întreagă, la sfârșitul lunii, ianuarie 2012 – iulie 2015; ponderea în totalul contractelor individuale de muncă; ponderea CDN și CDD în totalul contractelor cu normă parțială, respectiv cu normă întreagă.

Sursa datelor: Rapoartele anuale ale Inspecției Muncii, 2011–2014. Ministerul Muncii, „Buletin statistic în domeniul muncii și protecției sociale în trimestrul III 2015”. Calculele autorului.

La fel ca în cazul ocupării cu contracte de muncă pe durată determinată, angajarea cu timp parțial capătă o cu totul altă imagine atunci când este privită din perspectiva contractelor individuale active (tabelul 11). Astfel, între ianuarie 2012 și iulie 2015 numărul contractelor cu normă parțială active a crescut de la 768.000 la peste 1,1 milioane, ponderea acestora în totalul

contractelor individuale de muncă active crescând de asemenea de la 14,45% la 18,03%, de parte de cifra de sub 1% din totalul salariaților, care poate fi calculată folosind datele pe numărul de salariați.²² Mai mult, în comparație cu totalul contractelor active cu normă întreagă, unde ponderea CDD a crescut în aceeași perioadă de la 6,44% la 8,43%, ponderea CDD în contractele individuale de muncă cu normă parțială este semnificativ mai mare, crescând, de asemenea, de la 13,2% la 14,58%. Ceea ce înseamnă că, în comparație cu contractul cu normă întreagă, un contract cu normă parțială este mai probabil să fie încheiat pe durată determinată, cumulându-se astfel riscurile de precaritate corespunzătoare celor două forme de muncă atipică.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
normă parțială	11,21	9,99	10,96	11,23	13,51	15,97	24,62	25,63	27,20	27,63	27,63
normă întreagă	88,79	90,01	89,04	88,77	86,49	84,03	75,38	74,37	72,80	72,37	72,37

Tabelul 12. Contracte individuale de muncă încheiate, cu normă parțială și cu normă întreagă, 2005–2015 (% din total contracte individuale de muncă încheiate anual).

Sursa datelor: Rapoartele anuale ale Inspecției Muncii, 2006–2010. Pentru 2011–2015, Inspecția Muncii (la solicitarea Asociației CONECT). Calculele autorului.

* Până la 15 decembrie 2015.

Din punct de vedere al numărului de contracte încheiate în fiecare an, angajarea cu timp parțial pare și mai importantă (tabelul 12). Astfel, nu mai puțin de 27,63% din contractele individuale de muncă încheiate pe parcursul anului 2015 (până la jumătatea lunii decembrie) au fost cu normă parțială. În ce privește impactul crizei și al măsurilor adoptate pentru a combate criza, situația stă cât se poate de clar: ponderea contractelor cu normă parțială în totalul contractelor încheiate anual a început să crească din 2009, crescând însă masiv abia în 2011 și continuând să crească până la sfârșitul lui 2015.²³ La fel ca în cazul ocupării cu contracte de muncă pe durată determinată, această creștere rapidă și semnificativă a importanței angajării cu timp parțial într-o

22 Nu am putut obține rapoartări echivalente anterioare lui ianuarie 2012.

23 Chiar dacă această tendință pronunțată de creștere în 2011 poate fi remarcată și în datele privitoare la salariați și chiar dacă per ansamblu datele privitoare la numărul total de contracte individuale de muncă încheiate nu indică o asemenea ruptură, este posibil ca o parte a diferenței dintre anul 2011 și anii anteriori lui 2010 să se datoreze unor schimbări de metodologie în ce privește luarea în evidență a contractelor individuale de muncă, lucru care nu ar pune însă în niciun fel sub semnul întrebării tendința evidentă de creștere de după 2011 și nici consecințele crizei, deja vizibile în 2009/2010.

perioadă marcată de criză și de dereglementarea relațiilor de muncă sugerează mai degrabă o creștere a precarității, și nu o răspândire benignă a libertății muncii flexibile în rândul salariaților.

Munca cu timp parțial pe durată determinată în organizațiile nonguvernamentale

Sectorul nonguvernamental nu intră decât în mod cu totul excepțional în vizorul dezbaterilor și analizelor asupra relațiilor de muncă, lucru ce poate părea paradoxal la prima vedere, din moment ce o parte considerabilă a acestor dezbateri și analize își au originea în acest sector. Acest fapt denotă măsura în care organizațiile nonguvernamentale au preluat o serie de funcții care în mod tradițional aparțineau statului, transfer care a contribuit semnificativ la creșterea importanței economice și sociale a acestui sector – bineînțeles, nu din punct de vedere al generării de valoare adăugată sau profit, ci mai ales din perspectiva generării de locuri de muncă și a absorbției de forță de muncă. În 2008, spre exemplu, existau aproximativ 90.000 de salariați în ONG-uri, în scădere față de vârful de circa 125.000 din 2007 (FDSC 2010: 50). În ce privește relațiile de muncă atipice, sectorul nonguvernamental nu este omogen, făcându-se o diferențiere majoră între organizațiile care funcționează în baza unei surse de finanțare mai mult sau mai puțin permanente și organizațiile a căror activitate depinde – fie în întregime, fie parțial, dar în orice caz într-o măsură considerabilă – de surse de finanțare temporare. Aproximativ 40% din organizațiile nonguvernamentale ai căror reprezentanți au participat la un sondaj publicat în 2010 (FDSC 2010: 59) intrau în categoria celor din urmă (considerând că finanțările din granturi de la Uniunea Europeană sau de la autoritățile publice românești, precum și finanțările de la instituții și fundații guvernamentale străine sau internaționale au un caracter temporar). ONG-urile care derulează astfel de proiecte sunt constrânse, fie direct de către finanțatori, fie pur și simplu de caracterul temporar al finanțărilor, să încheie cu angajații lor contracte de muncă pe durată determinată. Mai mult, din cauza insuficienței cronice a oportunităților de finanțare, în încercarea de a câștiga concursurile de finanțare organizațiile sunt constrânse să scadă costurile cu forța de muncă încă din faza de elaborare a proiectelor, fie prin reducerea orelor de lucru bugetate, fie prin reducerea salariilor orare – o practică echivalentă

cu dumpingul. Ca urmare a acestor două constrângeri, munca în aceste organizații nonguvernamentale devine vulnerabilă, mai ales în ce privește continuitatea și asigurarea unor venituri suficiente. Astfel, pentru a-și putea susține activitatea în timp și pentru a-și putea plăti salariații la un nivel suficient de bun încât aceștia să nu plece, organizațiile nonguvernamentale sunt nevoite să deruleze mai multe proiecte simultan. Cel puțin teoretic, există, deci, posibilitatea ca angajații dintr-o astfel de organizație să aibă un venit din muncă echivalent cu cel al unui angajat cu program complet, prin cumularea veniturilor din mai multe contracte de muncă, corespunzătoare mai multor proiecte. Însă oferta de finanțare foarte redusă în comparație cu cererea face ca această situație să nu fie întâlnită în practică decât într-o minoritate de cazuri. Chiar și în aceste cazuri, soluția este doar temporară, din moment ce organizațiile care reușesc la un moment dat să deruleze simultan suficiente proiecte încât să le asigure venituri adecvate angajaților trec mai devreme sau mai târziu prin perioade în care numărul proiectelor se reduce sub nivelul necesar, veniturile salariaților scăzând corespunzător (fie parțial, fie la zero). În cazul organizațiilor guvernamentale care se finanțează în acest mod, atât angajatorul, cât și angajații trebuie de la bun început să se confrunte cu fluctuația finanțării și, implicit, cu lipsa de continuitate a muncii și a veniturilor din muncă. Pentru angajatori, toate acestea creează dificultăți în menținerea personalului pe termen mediu și lung, în timp ce pentru angajați implică fluctuații periodice ale veniturilor și perioade recurente de acutizare a subocupării. În acest caz, așadar, atât munca atipică în sine, cât și precaritatea muncii sunt caracteristici determinate structural, chiar de modul de funcționare a acestui segment al sectorului organizațiilor nonguvernamentale. O analiză detaliată a muncii atipice ar trebui să ia în considerare particularitățile fiecărui domeniu de activitate, fără de care nu pot fi identificate cu exactitate cauzele proliferării sau neproliferării muncii atipice și sursele accentuării sau estompării procesului de precarizare a muncii. De asemenea, politicile ce vizează o reglementare mai eficientă și mai echitabilă a relațiilor de muncă ar trebui să fie fundamentate pe astfel de analize în profunzime, și nu pe informații lacunare și cu caracter general sau pe argumente pur ideologice. În orice caz, trebuie avut în vedere că fenomenul muncii atipice precare afectează fără discriminare chiar și ocupațiile asociate în mod curent cu statutul socioeconomic al guvernelor albe și nu este în niciun caz rezervat unor categorii sociale restrânse sau marginale.

Ocuparea cu contract de muncă prin agent de muncă temporară

Particularitatea muncii prin agent de muncă temporară constă în medierea dintre prestatorul (salariatul) și beneficiarul (utilizatorul) muncii de către o persoană juridică autorizată pentru a funcționa ca agent de muncă temporară. Contractul de muncă se încheie între angajat și agentul de muncă temporară, acesta din urmă încheind cu utilizatorul un contract de punere la dispoziție, echivalent cu un contract de prestări servicii. Legea prevede ca toate chestiunile ce țin de durată, condiții de lucru, sarcinile pe care trebuie să le îndeplinească salariatul etc. să fie specificate în contractul încheiat între utilizator și agentul de muncă. Specificul muncii ce trebuie prestate, durata și salariul sunt de asemenea cuprinse în contractul semnat între angajat și agentul de muncă temporară. De asemenea, Codul muncii prevede ca salariatul, prin agent de muncă temporară, să beneficieze de aceleași servicii și facilități pe care utilizatorul le oferă salariaților săi, incluzând tot ce ține de securitatea și sănătatea în muncă, deși unele obligații (e.g., în ce privește echipamentul individual de lucru) pot fi trecute și în sarcina agentului de muncă temporară. Reținerea și virarea contribuțiilor și impozitelor datorate de salariatul temporar se realizează de către agentul de muncă temporară. Legea prevede o durată maximă de 24 de luni pentru o misiune de muncă temporară, cu posibilitatea de prelungire ulterioară până la 36 de luni. Pentru a face acest tip de ocupare mai ofertant, aceste două termene au fost dublate odată cu schimbarea Codului muncii în 2011.

Nesiguranța în ceea ce privește continuitatea constituie prima vulnerabilitate potențială a ocupării prin agent de muncă temporară. În afara caracterului temporar intrinsec – și, spre exemplu, în contrast cu munca cu contract pe durată determinată –, faptul că utilizatorul poate renunța la serviciile angajatului în condițiile prevăzute în contractul de punere la dispoziție, care nu conține în mod obligatoriu prevederi echivalente cu protecția împotriva concedierii (preaviz etc.) garantată salariaților prin Codul muncii. De asemenea, controlul pe care salariatul îl exercită asupra condițiilor de lucru și a organizării muncii (chiar și în sensul minimal, al negocierii inițiale dintre prestatorul și beneficiarul muncii) devine mai problematic din cauza interpușii agentului de muncă temporară. În fine, probabil cea mai importantă modificare adusă de Legea 40/2011 cadrului legislativ al acestei forme de muncă atipică privește salarizarea, noul Cod al muncii eliminând obligativitatea ca salariatul cu contract prin agent de muncă temporară să primească un salariu cel puțin egal cu al unui salariat al utilizatorului care prestează o muncă echivalentă. Astfel,

chiar dacă, declarativ, motivul existenței acestei forme de muncă este de a le oferi angajatorilor o flexibilitate sporită în ce privește utilizarea forței de muncă, eliminarea acestei prevederi le-a oferit în primul rând o posibilitate de a reduce direct costurile forței de muncă utilizate, prin înlocuirea salariaților contractați direct cu cei contractați prin agent de muncă temporară, Codul muncii adoptat în 2011 permițând remunerarea inferioară a acestora din urmă în comparație cu primii. În schimb, pentru salariați aceasta a constituit o sursă suplimentară de precarizare a veniturilor. La patru ani după modificările din 2011, prin legea 12/2015, s-a revenit la prevederea care interzice remunerarea inferioară a salariatului cu contract prin agent de muncă temporară în comparație cu un salariat al utilizatorului care prestează o muncă echivalentă.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 ^a
contracte încheiate anual cu AMT ^a	-	-	-	25061	39202	51515	70153	75067
salariați prin AMT ^a	-	-	-	32628	51243	62776	81091	85605
numărul de întreprinderi ^b	113	163	175	199	273	409	-	-
salariați prin AMT ^b	3815	3741	4966	12825	16432	20605	-	-
salariați prin AMT (echivalenți normă întreagă) ^b	3810	3720	4812	12721	16205	19666	-	-
rata de creștere a ocupării prin AMT ^b	-	-1,4	33,1	155,2	29	26	-	-
numărul mediu de salariați pe întreprindere ^b	33,9	23,2	28,8	64,6	60,7	51	-	-
cifra de afaceri (milioane EUR) ^b	36,8	47,9	68,7	152	187,5	286,5	-	-

Tabelul 13. Ocuparea cu contract de muncă prin agent de muncă temporară (AMT), 2008–2015.

Sursa datelor: ^a Inspecția Muncii (la solicitarea Asociației CONECT), ^b Eurostat (sbs_na_1a_se_r2).

* Până la 15 decembrie 2015.

În cazul ocupării prin agent de muncă temporară, problema datelor este mult mai acută decât în cazurile celorlalte forme de muncă atipică cu contract de muncă. Instituțiile însărcinate cu monitorizarea și reglementarea

relațiilor de muncă nu raportează în mod obișnuit informații și date privitoare la această formă de muncă, iar la nivel internațional, în ciuda unui interes mult mai pronunțat, datele sunt de cele mai multe ori nu numai puține, ci și lacunare și discutabile. În ce privește numărul de salariați înaintea schimbării de legislație, estimările variază, de la sub 5.000 de salariați (Eurostat, vezi tabelul 13) la aproximativ 18.000 (cf. Anchetei Europene asupra Condițiilor de Muncă, 2010; Eichhorst 2013:25), după câte se pare impactul imediat al crizei fiind relativ mic în acest sens.²⁴ Începând cu 2011, toate sursele indică o creștere substanțială a activității agenților de muncă temporară în ce privește cifra totală de afaceri, numărul de întreprinderi și numărul total de salariați. Potrivit datelor Eurostat, numărul de salariați a crescut de 2,5 ori în 2011 față de 2010, iar cifra totală de afaceri a crescut de 2,2 ori. Potrivit datelor furnizate de Inspectia Muncii, atât numărul de contracte, cât și numărul de salariați au continuat să crească accelerat până în 2015, când rata creșterii a încetinit semnificativ. Astfel, la sfârșitul lui 2015, Inspectia Muncii avea în evidență peste 85.000 de salariați prin agent de muncă temporară, cu aproape 52.000 mai mult decât în 2011. Având în vedere creșterea bruscă de după 2011 și încetinirea acesteia din 2015, este plauzibil ca cel puțin o parte a evoluției ocupării prin agent de muncă temporară în perioada 2011–2014 să se fi datorat oportunității remunerării inferioare a acestor salariați față de cei contractați direct de beneficiari.²⁵

Propunerea inițială care a dus la modificarea legii la începutul lui 2015 pentru a garanta remunerarea egală a celor două tipuri de salariați introducea și obligativitatea ca salariații prin agent de muncă temporară să fie remunerați cu 75% din salariul minim pe economie pentru un anumit timp, în perioadele dintre misiuni (Mihai 2013). Această propunere, menită să reducă precaritatea datorată lipsei de continuitate a muncii și a veniturilor neregulate, a fost contestată de angajatori și în cele din urmă nu a fost adoptată. Prin definiție, pentru angajații prin agent de muncă temporară nesiguranța în ce privește continuitatea muncii este o problemă mult mai acută decât în cazul celor cu

24 Începând cu 2010, cazul României figurează și în rapoartele anuale ale Confederației Internaționale a Serviciilor Private de Ocupare (CIETT — <http://www.ciett.org/index.php?id=200>), însă validitatea datelor pentru perioada 2008-2012 este discutabilă, mai ales în ce privește comparabilitatea între ani.

25 Efectul legislației este cel mai clar în acest caz, din moment ce creșterea numărului de salariați și a numărului de contracte prin agent de muncă temporară are loc începând abia din 2011, și nu odată cu izbucnirea crizei, cum s-a întâmplat cu formele de muncă atipică discutate mai sus.

contract pe durată determinată.²⁶ Pe lângă durata scurtă a misiunilor, problema este exacerbată de volatilitatea sectorului economic al agenților de muncă temporară. Chiar dacă după 2011 numărul companiilor care prestau astfel de servicii a crescut într-un ritm asemănător cu cel al numărului de salariați, cel puțin la fel de remarcabil a fost creșterea ritmului de ieșire a companiilor de pe această piață. Astfel, dintre cele 716 companii menționate în Registrul Național de Evidență a Agenților de Muncă Temporară Autorizați (valabil la data de 18 decembrie 2015), 310 aveau autorizația fie expirată, fie depusă, fie retrasă. Din totalul de 716, în jur de 600 de companii au obținut autorizația după 31 martie 2011 (data intrării în vigoare a Legii 40/2011) și aproximativ 250 au pierdut-o în aceeași perioadă. Pentru salariați, această volatilitate se traduce direct în instabilitate și precaritate. Orice interpretare mai nuanțată este imposibilă în momentul de față, dată fiind absența informațiilor. Dacă se poate spune că nivelul nesemnificativ al acestei forme de ocupare înainte de 2011 justifica dezinteresul instituțiilor însărcinate cu monitorizarea și reglementarea relațiilor de muncă, creșterea cantitativă din ultimii 5 ani ar trebui să semnalizeze nevoia de informații detaliate care să poată să indice în mod concret și cu cât mai mare precizie cu puțință situațiile în care și mecanismele prin care această formă de muncă atipică devine sinonimă cu munca precară. Chiar dacă acest lucru este valabil și în cazurile ocupării cu contract de muncă pe durată determinată și cu normă parțială, problema este mult mai severă în ce privește ocuparea prin agent de muncă temporară, făcându-se astfel trecerea la formele de muncă atipică pentru care lipsa informațiilor sistematice tinde să se suprapună cu – și, parțial, chiar să determine – o lipsă a reglementării.

Zilieri

Legea 52/2011 reglementează „exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri”, printr-o derogare explicită (art. 2) de la prevederile Codului muncii. Astfel, zilierii prestează muncă necalificată cu caracter ocazional pentru un beneficiar care este obligat să îi remunereze cu cel puțin salariul minim brut corespunzător fiecărei zile de muncă. Un zilier nu poate să lucreze pentru același beneficiar mai mult de 90 de zile cumulate într-un an calendaristic. Legea prevede obligativitatea plății de către beneficiar a impozitului

²⁶ Potrivit raportul anual publicat de CIETT în 2015, în anul 2014 aproximativ 43% din misiunile de muncă temporară din România au fost mai scurte de 3 luni. Potrivit raportului publicat în 2014, în 2012/2013 misiunile de muncă mai scurte de 3 luni reprezentau 55% din total.

pe venit, fără însă ca beneficiarul sau zilierul să trebuiască să contribuie la sistemele de asigurări sociale. De asemenea, beneficiarul și zilierul sunt obligați să asigure securitatea și sănătatea în desfășurarea muncii, însă zilierul trebuie să declare pe propria răspundere că starea sănătății îi permite îndeplinirea sarcinilor cerute de beneficiar. Relația dintre zilier și beneficiar nu are la bază un contract, ci o înțelegere verbală, detaliile privitoare la sarcini și remunerare făcând obiectul negocierii dintre cele două părți. Din moment ce avem de-a face cu muncă necalificată, nu se poate discuta de o poziție net favorabilă zilierului în negocierea cu beneficiarul, în afara unor situații cu totul excepționale. Ținând cont că protecția oferită de organizarea sindicală și negocierile colective nu este disponibilă și având în vedere că legea asigură o protecție minimală pentru lucrător și prevede în mod explicit stabilirea salarizării și a sarcinilor de lucru prin negociere directă, această formă de muncă atipică poate fi privită ca un exemplu paradigmatic de muncă precară. Pe lângă vulnerabilitatea în ce privește salarizarea și controlul asupra condițiilor de lucru, zilierii nu beneficiază de protecția oferită de sistemele de asigurări sociale (sănătate, pensie, șomaj) și au posibilități reduse de protecție împotriva eventualelor abuzuri din partea beneficiarului. Bineînțeles, în ce privește continuitatea muncii zilierul nu beneficiază de niciun fel de protecție.

	2011*	2012	2013	2014
persoane juridice care au achiziționat registrul	8324	14086	18649	27887
persoane juridice care au transmis registrul către ITM	4868	12266	14071	21134
poziții înregistrate în registru până la 31 decembrie**	2342010	6406375	10874942	19891662
poziții noi înregistrate (diferența față de anul precedent)	2342010	4064365	4468567	9016720

Tabelul 14. Înregistrări în registrul de evidență a zilierilor, 2011–2014.

Sursa datelor: Rapoartele anuale ale Inspecției Muncii, 2011–2014.

* Începând cu 2 mai 2011.

** Aceeași persoană poate figura de mai multe ori în registrul zilierilor, ținând cont de limitarea la 90 de zile a perioadei cumulate în care un zilier poate lucra pentru același beneficiar.

Introducerea unei legi speciale care reglementează munca zilierilor a avut ca scop principal nu reducerea precarității acestei forme de muncă, ci fiscalizarea muncii informale cu ziua – și aceasta doar parțială, din moment ce nu s-a avut în vedere introducerea zilierilor în sistemele de asigurări sociale.

Legea prevede o luare în evidență a zilierilor prin obligativitatea înregistrării acestora, Inspekția Muncii incluzând în rapoartele sale anuale numărul de persoane juridice care au achiziționat și transmis registrul către ITM, precum și pozițiile totale înregistrate în registru. Chiar dacă din acest punct de vedere creșterea din perioada 2011–2014 pare exponențială (tabelul 14), este dificil de spus ce anume stă la baza acesteia: înregistrarea din ce în ce mai eficientă, intensificarea activității unui număr relativ constant de zilieri, creșterea numărului efectiv de persoane care lucrează ca zilieri, sau o combinație între acestea. Singurul an în care Inspekția Muncii a raportat și numărul de persoane care au lucrat ca zilieri a fost 2011, când au fost înregistrate 170.449 de persoane care au lucrat la un moment dat pe parcursul anului ca zilieri. În absența unor informații mai detaliate și mai clare din punct de vedere metodologic, această sursă nu permite niciun fel de ipoteză plauzibilă în privința evoluției acestei forme de muncă în perioada de după izbucnirea crizei.

	înregistrări	% din total
agricultură	1840391	28,73
vânătoare și pescuit	24445	0,38
silvicultură	836671	13,06
piscicultură și acvacultură	18377	0,29
pomicultură și viticultură	1109793	17,32
apicultură	5367	0,08
zootehnie	164504	2,57
spectacole	271021	4,23
manipulări de mărfuri	266195	4,16
întreținere și curățenie	430832	6,73
nedefinit	1438779	22,46

Tabelul 15. Înregistrări în registrul de evidență a zilierilor, pe domenii de activitate, în 2012*.

Sursa datelor: Raportul anual al Inspekției Muncii, 2012.

* Am ales anul 2012 pentru că raportările din ceilalți ani sunt neclare sau incomplete, mai ales când vine vorba de categoria „nedefinit”.

Totuși, numărul de înregistrări pe domenii de activitate poate da seama de anumite caracteristici pe care această formă de muncă le ia în practică (vezi tabelul 15). Legea 254/2015 restrânge aceste domenii la 20, mergând

de la activitățile agricole standard asociate cu munca cu ziua până la anumite „activități de cercetare-dezvoltare în științe sociale și umaniste”, comerț cu ridicata sau interpretare artistică și alte activități asociate acestora. Această diversitate se regăsește și în realitate: în 2012, spre exemplu, 37,58% din înregistrările din registrul de evidență a zilierilor erau în domeniul neagricole (spectacole, manipulări de mărfuri, întreținere și curățenie, precum și „nedefinit”). De unde un motiv în plus pentru a afirma că munca cu ziua nu poate fi grosso modo trecută în contul ocupării de subzistență în agricultură, ci trebuie tratată ca parte a fenomenului mai amplu de proliferare a muncii atipice, ceea ce impune necesitatea unei monitorizări adecvate a acestei forme de muncă și o reglementare care să asigure o protecție reală lucrătorului, pe măsura poziției nefavorabile pe care acești lucrători o au pe piața muncii, precum și a flexibilității de care beneficiază cei pentru care aceștia lucrează.

Lucrătorii pe cont propriu dependenți: PFA, drepturi de autor, convenții civile

Lucrătorii pe cont propriu dependenți prestează muncă sub diverse forme juridice care presupun egalitatea (sau independența) dintre prestator și beneficiar, printre cele mai răspândite numărându-se contractul de prestări în calitate de persoană fizică autorizată sau de persoană fizică, contractul de cedare a drepturilor de autor și așa-zisele convenții civile. Sintagma aparent contradictorie „lucrător pe cont propriu dependent” sugerează discrepanța dintre statutul juridic al acestor lucrători – „pe cont propriu” – și realitatea relațiilor de muncă în care sunt situați – „dependența” față de beneficiar. După cum am discutat deja, chiar dacă legea prevede o serie de criterii pentru stabilirea caracterului dependent sau independent al unei activități, acestea sunt predominant formale sau, cel mult, presupun echivalarea noțiunii de dependență cu cea de subordonare, care este însă mult mai restrânsă. Chiar dacă la nivel internațional cele mai importante dezbateri și analizele asupra statutului dependent sau independent al lucrătorilor pe cont propriu (OECD 2014; Supiot 2001) se bazează pe o asemenea înțelegere extinsă a noțiunii de muncă dependentă, în România problema e de cele mai multe ori pusă în termeni de subordonare și independență formală.

27 Recalificarea fiscală a unei activități independente ca activitate dependentă este însoțită de impunerea obligațiilor fiscale aferente activităților dependente, ceea ce, bineînțeles, înseamnă pierderea avantajelor fiscale ale clasificării unei activități ca independente.

Pe lângă această problemă conceptuală, o evaluare directă și exactă a evoluției numărului de lucrători pe cont propriu dependenți este imposibilă și pentru că aceste tipuri de contracte nu trebuie înregistrate la autoritățile competente. Deci chiar dacă creșterea numărului de lucrători pe cont propriu de la izbucnirea crizei sugerează o proliferare a acestor forme de muncă atipică, nu se poate spune exact care dintre instrumentele juridice disponibile au contat mai mult și care mai puțin. Există date despre numărul de persoane fizice autorizate (forma juridică recunoscută ca fiind cea mai sigură din punct de vedere al riscului de recalificare fiscală²⁷), care a înregistrat o creștere semnificativă în ultimii ani (tabelul 16), însă, din nou, aceste cifre nu permit decât o estimare cel mult grosieră a evoluției muncii dependente desfășurate sub această încadrare juridică.

Lăsând la o parte dificultățile întâmpinate când vine vorba de a face o evaluare precisă, este totuși greu de negat că aceste forme de muncă atipică au devenit din ce în ce mai populare în ultimii ani în România, în dauna formei de muncă standard. Pe lângă datele statistice oficiale, care susțin în mod indirect o asemenea interpretare, există o supraabundență de dovezi mai mult

	PFA
2005	164092
2006	198330
2007	220058
2008	235583
2009	249703
2010	184754
2011	213755
2012	239508
2013	269257
2014	280862
2015	281031

Tabelul 16. Numărul de persoane fizice autorizate înregistrate și neradiate în registrul comerțului computerizat la sfârșitul anului, 2005–2015.

Sursa datelor: Oficiul Național al Registrului Comerțului (la solicitarea Asociației CONECT).

sau mai puțin anecdotice, această chestiune având o prezență consistentă și constantă în spațiul public. Putem lua, spre exemplu, website-urile dedicate mediului de afaceri, gestionării resurselor umane sau legislației muncii unde teme ca „PFA vs. contract de muncă” sau „convenție civilă vs. contract de muncă” sunt deja consacrate. Trebuie remarcat că discursul predominant este departe de a fi neutru, cele mai multe articole din presă și de pe site-urile specializate prezentând sfaturi despre cum pot fi încheiate și derulate asemenea contracte cu un risc minim de recalificare fiscală în cazul unor inspecții ale autorităților – sfaturi ce privesc conținutul contractelor, maniera de desfășurare a acestora, comportamentul de zi cu zi al lucrătorului și alte lucruri pe care beneficiarul muncii trebuie să le aibă în vedere pentru a nu întâmpina probleme cu autoritățile. Mai mult, tentativele autorităților de a impune reguli mai stricte în încheierea unor astfel de contracte sunt frecvent prezentate drept pericole pentru întregi sectoare de activitate și amenințări în primul rând pentru bunăstarea lucrătorilor (e.g., HotNews 2015).

În ciuda acestor insistențe, și oricât de avantajat sau dezavantajat ar fi un anumit lucrător de astfel de forme contractuale, scopul principal și principial al acestora este de a avantaja beneficiarul, care este scutit în aceste cazuri de cea mai mare parte a obligațiilor prevăzute în legislația muncii, ducând la o reducere semnificativă a costului muncii. Principalul avantaj direct constă în lipsa obligațiilor fiscale, care îi revin aproape în totalitate prestatorului. În plus, beneficiarul nu este obligat să asigure sănătatea și securitatea muncii, nu trebuie să acopere costurile ce țin de concediul de odihnă sau de orice fel de risc asociat activității lucrătorului, la fel cum nu trebuie să se supună rigorilor procesului de încetare a unui contract individual de muncă. Chiar și lăsând la o parte particularitățile fiecărui caz în parte, reducerea cumulată (directă și indirectă) de costuri pentru beneficiar este substanțială. Dacă aceste avantaje reies din faptul că aceste contracte nu au un conținut strict reglementat prin lege, beneficiarul nici nu își poate asuma prin contract obligații similare celor dintr-un contract de muncă, din moment ce astfel ar crește semnificativ riscul de recalificare fiscală.

În ce îl privește pe lucrător, legislația îi garantează controlul asupra condițiilor de muncă și a organizării muncii, în caz contrar putându-se vorbi de o relație de subordonare între lucrător și beneficiar, neconformă cu statutul legal al unei activități independente. Însă acest avantaj vine cu obligația preluării de către lucrător a riscurilor asociate cu activitatea efectuată, ceea ce

înseamnă că, în funcție de specificul fiecărei activități la un moment dat, ceea ce pentru unii lucrători constituie un avantaj, pentru alții poate fi un dezavantaj cât se poate de semnificativ. În privința celorlalte trei dimensiuni ale precarității, lucrurile sunt cel puțin la fel de ambigue. În primul rând, nesiguranța în ce privește continuitatea muncii este mult mai mare decât în cazul oricărui tip de contract individual de muncă, din moment ce contractul dintre prestator și beneficiar poate înceta mult mai rapid și mai ușor. Strâns legată de aceasta este și nesiguranța în ce privește veniturile, din moment ce instabilitatea ocupării vine de cele mai multe ori la pachet cu instabilitatea veniturilor. Mai mult, chiar dacă o parte a costurilor eliminate de partea beneficiarului pot fi transferate ca venituri suplimentare către prestator, această posibilitate teoretică devine plauzibilă în realitate doar în cazul acelor lucrători care au o poziție pe piața muncii ce le oferă o anumită putere de negociere în fața beneficiarului. Din punct de vedere al protecției împotriva abuzurilor, lucrătorii pe cont propriu dependenți sunt mai vulnerabili decât salariații; pe lângă diminuarea protecției oferite de lege, orice eventual litigiu dintre prestator și beneficiar intră în categoria litigiilor civile, și nu în cea a litigiilor de muncă, aceasta din urmă presupunând anumite măsuri de protecție pentru salariat (e.g., scutire de la plata taxei de timbru judiciar, judecare mai rapidă). În fine, chiar dacă lucrătorul pe cont propriu beneficiază (fie obligatoriu, fie opțional) de protecția oferită de sistemele de asigurări sociale, acesta este responsabil cu gestionarea propriei situații fiscale, ceea ce implică îndeplinirea unor sarcini suplimentare care, în comparație cu sarcinile obișnuite ale unui salariat, reprezintă un transfer direct de costuri de la beneficiar la prestator.

Așadar, chiar mai mult decât în cazul formelor de muncă atipică prezentate mai sus, în cazul lucrătorilor pe cont propriu dependenți sursa principală de protecție stă în puterea de negociere pe care fiecare lucrător în parte o deține în virtutea poziției sale pe piața muncii de la un moment dat – poziție care variază atât în funcție de caracteristicile individuale ale lucrătorului (e.g., experiență, vârstă), cât și de anumite caracteristici ale pieței muncii (e.g., raritatea relativă a unei anumite calificări). Din moment ce lucrătorii pe cont propriu nu se pot organiza și negocia colectiv și legea nu le oferă o protecție individuală corespunzătoare situației reale în care ei se află, măsura în care un anumit lucrător este sau nu într-o situație de precaritate depinde cel mai mult de poziția de forță sau de slăbiciune pe care acesta o ocupă în raport cu beneficiarul muncii sale. O analiză detaliată a muncii atipice ar trebui să stabilească concret în ce situații aceste forme contractuale implică un grad mai

mic sau mai mare de precaritate a muncii, lucru imposibil de realizat în absența datelor și, mai general, dată fiind lipsa de preocupare pentru munca atipică așa cum există ea în realitate. Totuși, la fel ca în cazul muncii atipice care are la bază un contract de muncă, există suficiente informații pentru a susține că de la izbucnirea crizei numărul celor care lucrează pe cont propriu a crescut semnificativ și că tocmai contextul crizei a condus la proliferarea formelor de muncă atipică neacoperite de legislația muncii. Și în acest caz „flexibilizarea” relațiilor de muncă trebuie privită din start ca fiind ambivalentă și în niciun caz nu poate fi clasată ca având efecte uniforme benefice de ambele părți. Dimpotrivă, ținând cont de contextul de criză și, mai general, de politica explicită de a menține cu orice preț ca principal avantaj competitiv costul scăzut al forței de muncă, proliferarea muncii atipice tinde mai degrabă să fie sinonimă cu un proces de precarizare a muncii – și, deci, în niciun caz cu câștigarea unor libertăți suplimentare pentru lucrători în general.

Munca precară a traducătorilor literari

Deoarece presupun în mod explicit existența unei creații intelectuale, a unei opere, la prima vedere contractele de cesiune a drepturilor de autor par a fi cu totul diferite de contractele de prestări servicii încheiate cu persoanele fizice autorizate sau de așa-zisele convenții civile, dovadă și existența unei legislații speciale care reglementează acest tip de contract. Cel puțin în teorie, dată fiind limitarea situațiilor în care poate fi încheiat, contractul de cesiune a drepturilor de autor este mult mai puțin versatil decât orice contract de prestări servicii, reducându-se astfel posibilitatea ca în spatele unui asemenea contract să se afle o relație de muncă disimulată sau, în situațiile în care legea este respectată strict, un caz de lucru pe cont propriu dependent. Totuși, cel puțin la nivel anecdotic, există indicii că odată cu izbucnirea crizei s-au înmulțit chiar și în acest caz situațiile în care legea a fost împinsă la limită, în special în anumite domenii de activitate în care se poate vorbi într-un fel sau altul de activitate sau creație intelectuală – cum ar fi, spre exemplu, presa scrisă și audiovizuală. Dincolo de asemenea situații, în care este neclar dacă legea este respectată sau nu, există cazuri ale unor activități care, deși sunt prin excelență vizate de legislația dreptului de autor, pot fi catalogate ca activități dependente, într-un sens lărgit al noțiunii de dependență. Un asemenea caz – cu

atât mai puțin evident, din moment ce nu presupune subordonarea față de beneficiar și, cel puțin în principiu, îndeplinește criteriile legale pentru clasificarea ca activitate independentă – este cel al traducătorilor literari. Specificul activității acestora implică stabilirea unei relații pe termen mediu cu un anumit beneficiar. Chiar dacă, formal vorbind, un traducător literar este liber să lucreze pentru mai multe edituri în același timp, aceasta implică automat și o prelungire a relațiilor cu acestea și o redistribuire a sarcinilor pe o perioadă mai îndelungată de timp. Diversificarea surselor de venit nu constituie o diminuare a vulnerabilității veniturilor, ci o redistribuire a acestora în timp, ceea ce și face ca încheierea mai multor contracte simultane să fie mai degrabă o excepție. Situația de dependență financiară a traducătorilor literari este exacerbată mai întâi de numărul limitat de beneficiari prezenți pe piață și, mai important, de reducerea acestui număr la acele edituri care nu și-au creat o reputație de relaționare proastă cu traducătorii (implicând tarife foarte mici, întârzierea plăților, clauze asimetrice în contracte etc., asemenea situații fiind din ce în ce mai întâlnite în contextul crizei economice). Însă această dependență nu îi caracterizează în mod uniform pe toți traducătorii literari, ci mai ales pe traducătorii profesioniști, care trebuie să își câștige existența în acest fel pe termen lung. Aceștia nu constituie decât o parte din piața traducătorilor, cealaltă parte fiind alcătuită din traducători ocazionali, care nu își câștigă existența din munca de traducere. Tarifele mici, efectuarea în întregime a plății abia după realizarea traducerii și riscul de întârziere a plății sau chiar de neplată constituie probleme mult mai semnificative pentru primii decât pentru cei din urmă, chiar dacă experiența acumulată în domeniu le conferă acestora o anumită capacitate de a se proteja de abuzuri. Atunci când acestea totuși au loc, singura posibilitate este acțiunea în instanță, care, datorită duratei și costurilor, de multe ori rămâne pur teoretică. Precaritatea veniturilor și vulnerabilitatea în fața abuzurilor determină o volatilitate ridicată a masei traducătorilor, în special în cazul celor ocazionali, dar și în cazul celor profesioniști. Intrările și ieșirile constante și în masă de pe această piață, din nou, mai ales ale traducătorilor ocazionali, reprezintă un instrument de șubrezire a puterii de negociere a traducătorilor în relațiile pe care aceștia le stabilesc la nivel individual cu editurile cu care lucrează, din moment ce, în ciuda condițiilor nefavorabile lucrătorilor, oferta de forță de muncă rămâne în mod constant deasupra cererii. Se creează astfel un cerc vicios în care prevalența

tarifelor mici, a clauzelor contractuale nefavorabile și, în unele cazuri, a abuzurilor determină o instabilitate structurală a forței de muncă, care la rândul ei slăbește puterea de negociere a lucrătorilor și permite menținerea tarifelor mici, a clauzelor contractuale nefavorabile ș.a.m.d. Dacă putem presupune (cel puțin teoretic, pentru că în realitate situația acestora este diferită, activitatea principală a acestora putând fi precară sau nu) că traducătorii ocazionali pot renunța la activitatea de traducere fără consecințe negative majore, pentru traducătorii profesioniști această situație implică o precaritate permanentă a muncii. Pentru a combate insuficiența veniturilor, aceștia sunt nevoiți să crească volumul și să intensifice munca, ceea ce îi poate vulnerabiliza în ce privește controlul asupra desfășurării muncii și, din moment ce implică o scădere a calității, chiar și în ce privește continuitatea ocupării. Cazul traducătorilor literari exemplifică astfel modul în care, dat fiind un anumit echilibru pe piața muncii, chiar și aparent cei mai independenți lucrători pe cont propriu pot fi situați de fapt într-o situație de dependență cronică. Și aici se aplică principiul mai general al surselor de protecție în fața precarizării muncii atipice, traducătorii literari neavând de ales decât să se bazeze pe puterea de negociere individuală (redușă și, în orice caz, circumstanțială), pe protecția oferită de legislație (insuficientă, din moment ce se pleacă de la premisa că părțile sunt egale și independente) sau pe organizarea și negocierea colectivă (în absența oportunității de sindicalizare). Din perspectiva preocupării pentru reglementare, eficiența și echitatea nu pot fi obținute decât printr-o combinație a celor trei surse de protecție, care să fie adecvată riscurilor de precarizare specifice unor astfel de forme de muncă atipică și manifestărilor lor concrete.

Concluzii

Munca atipică nu este prin definiție avantajoasă sau dezavantajoasă pentru angajatori, pentru angajați sau pentru stat, deși în situații concrete tinde să fie astfel. Pentru angajatori, munca atipică are avantajul reducerii costurilor directe și indirecte ale forței de muncă, însă poate duce și la o productivitate mai mică a muncii, din cauza loialității mai scăzute a lucrătorilor și a deprofesionalizării acestora în timp. Într-o piață a muncii în care cumpărătorul dictează termenii, munca atipică este într-adevăr net avantajoasă pentru beneficiari și

în mod cert dezavantajoasă pentru cei care prestează munca; și invers. După cum s-a dovedit în perioada anterioară crizei, când menținerea avantajului competitiv al forței de muncă ieftine a dus la ieșirea de pe piața muncii a unei părți considerabile a populației active, politicile net favorabile pe termen scurt pentru angajatori se pot întoarce în timp împotriva acestora, odată cu creșterea puterii de negociere a angajaților datorată trecerii la o piață a muncii în care vânzătorul dictează termenii. Totuși, cel puțin de la izbucnirea crizei până în prezent lucrurile au evoluat mai mult sau mai puțin neechivoc în direcția precarizării muncii, incluzând aici o tendință clară de expansiune a diverselor forme de muncă atipică – de la contractele de muncă pe durată determinată la diversele versiuni ale lucrului pe cont propriu dependent. Doar acei puțini lucrători cu o poziție foarte bună pe piața muncii au putut beneficia de avantajele flexibilizării. Nici în acest caz nu putem vorbi de o stare de fapt permanentă, din moment ce situația acestora se poate schimba în timp, fie datorită transformărilor pieței muncii, fie datorită cumulării treptate a unor surse de vulnerabilizare care nu mai pot fi ignorate după un anumit prag (e.g., din cauza înaintării în vârstă a lucrătorilor respectivi, lipsa acoperirii de sistemele de asigurări sociale se poate transforma dintr-o problemă aparent pur teoretică într-una cu implicații practice cât se poate de nedorite atât la nivel individual, cât și la nivel societal). Criza economică, măsurile de austeritate și dereglementarea relațiilor de muncă individuale și colective au făcut însă ca puterea de negociere a majorității lucrătorilor să scadă în această perioadă, ceea ce a determinat o precarizare a muncii în general, atât în formele sale tipice, cât și în cele atipice.

După cum arată acest raport, criza și schimbările legislative au accelerat expansiunea muncii atipice într-un context în care chestiunea securității, a protecției împotriva precarității, nu și-a găsit locul în dezbaterile privitoare la relațiile de muncă și la piața muncii. În ce privește guvernarea, proliferarea muncii atipice precare poate constitui un avantaj aparent, din moment ce reprezintă o dovadă solidă de menținere a avantajului competitiv al forței de muncă ieftină și ascunde gradul real al problemei calității locurilor de muncă și a lipsei ocupării. În timp, însă, expansiunea muncii atipice într-un context favorabil precarizării muncii poate duce la probleme de sustenabilitate ale sistemelor de asigurări sociale, la exacerbarea inegalităților sociale, la destabilizarea pieței muncii, precum și la probleme macroeconomice datorate scăderii sau stagnării persistente a productivității muncii. Mai mult, favorizarea programatică a expansiunii muncii atipice precare goleşte de conținut conceptul de

cetățenie – care este bazat pe garantarea unor drepturi sociale și economice fundamentale, care le însoțesc pe cele politice – transformând statul într-un simplu gestionar general al forței de muncă, ecuație în care factorul uman e redus la numitorul comun al unui factor de producție oarecare – trebuind, deci, să fie cât mai ieftin, cât mai la dispoziția cumpărătorului și să emită cât mai puține pretenții. Pentru a combate această tendință, este nevoie de o reglementare cât mai exhaustivă a relațiilor de muncă, reglementare care trebuie să reflecte dezechilibrele existente la un moment dat în relațiile de muncă și să anticipeze evoluția acestora pe termen mediu și lung. În ce privește munca atipică, aceasta necesită o dezbatere amplă asupra fundamentelor reglementării relațiilor de muncă, în special în ce privește necesitatea extinderii mecanismelor de garantare a securității și a modalităților prin care această extindere poate fi realizată. Însă, pentru ca o asemenea dezbatere să fie posibilă, instituțiile statului și diversele entități neguvernamentale implicate în procesul de reglementare a pieței muncii trebuie să dezvolte instrumente de cunoaștere adecvate, care să poată să ofere în mod sistematic o perspectivă exhaustivă, deopotrivă cuprinzătoare și detaliată, asupra relațiilor de muncă așa cum există ele în prezent în România. Acest raport face doar un prim pas în această direcție, prin alcătuirea unei analize de ansamblu, prin prezentarea și evaluarea informațiilor disponibile și prin indicarea unor goluri care ar trebui puse în discuție cât mai urgent.

Lucrări citate

Adăscăliței, Dragoș și Clemente Pignatti. 2015. Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences. Geneva: International Labour Office.

Ban, Cornel. 2012. „Economic transnationalism and its ambiguities: the case of Romanian migration to Italy.” *International Migration* 50(6):129-49.

———. 2013. „From Cocktail to Dependence: Revisiting the Foundations of Dependent Market Economies.” On-line: <http://ssrn.com/abstract=2233056>.

———. 2014. *Dependență și dezvoltare. Economia politică a capitalismului românesc*. Cluj: Tact.

Ciutacu, Constantin. 2010. „Romania: flexible forms of work: «very atypical» contractual arrangements.” On-line: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>.

Comisia Europeană. 2005. *Precarious employment in Europe: A comparative study of labour market related risks in flexible economies*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

———. 2012. *Study on precarious work and social rights*. On-line: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7925&langId=en>.

Domnișoru, Ciprian. 2012. „Decent work policy options for the Romanian economy.” Geneva: International Labour Office.

Doogan, Kevin. 2009. *New capitalism? The transformation of work*. Cambridge: Polity Press.

Duell, Nicola. 2004. „Defining and assessing precarious employment in Europe: A review of main studies and surveys.” On-line: <http://www.economix.org/pdf/ECONOMIXanalysis-precarious-employment-Europe.pdf>.

Eichhorst, Werner et al. 2013. „The role and activities of employment agencies.” On-line: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507459/IPOL-EMPL_ET\(2013\)507459_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507459/IPOL-EMPL_ET(2013)507459_EN.pdf).

Eurofound. 2012. *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

FDSC. 2010. *România 2010. Sectorul neguvernamental – profil, tendințe, provocări*. București: Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile.

Green, Anne și Ilias Livanos. 2015. „Involuntary non-standard employment in Europe.” *European Urban and Regional Studies*. Publicat on-line înainte de tipărire: <http://eur.sagepub.com/content/early/2015/12/29/0969776415622257.abstract>

Grigorescu, Anca și Raluca Ittu. 2009. „Temeiuri contractuale pentru

prestarea muncii.” Revista Română de Dreptul Muncii. On-line: http://www.bpv-grigorescu.com/wp-content/uploads/2013/06/91001_temeiuri_contractuale_pentru_prestarea_muncii_revista_romana_de_dreptul_muncii.pdf

Guga, Ștefan. 2014. „Criza ca oportunitate: schimbarea legislației muncii și înfrângerea mișcării sindicale.” Pp. 151-86 în Epoca Băsescu, coord. F. Poenaru și C. Rogozanu. Cluj: Tact.

Guga, Ștefan și Camelia Constantin. 2015. Analiza impactului noii legislații a dialogului social adoptate în 2011. Cercetare sociologică și juridică. București: Asociația CONECT.

HotNews. 2015. „PFA sau salariat, programatorii ar putea pierde până la 40% din venitul net actual (analiză).” 29 iunie. On-line: http://economie.hotnews.ro/stiri-finante_banci-20264237-pfa-sau-salariat-programatorii-putea-pierde-pana-40-din-venitul-net-actual-analiza.htm.

Meardi, Guglielmo. 2012. Social failures of EU enlargement: A case of workers voting with their feet. New York: Routledge.

Mihai, Adelina. 2011a. „Numărul de contracte de muncă se apropie iar de 6 milioane. Își revine piața muncii?” Ziarul Financiar, 14 februarie.

———. 2011b. „Unde sunt cele 200.000 de noi contracte de muncă încheiate în două săptămâni de care vorbește Boc?” Ziarul Financiar, 19 mai.

———. 2011c. „Câți salariați există în România: 4, 5 sau 6 milioane? Patru instituții de stat calculează angajații, dar rezultatul e diferit.” Ziarul Financiar, 16 noiembrie.

———. 2013. „Un proiect dezbătut în senat obligă agenții de muncă temporară să plătească angajații și când sunt «între joburi». «50.000 de oameni vor rămâne fără loc de muncă.»” Ziarul Financiar, 6 decembrie.

———. 2014. „Consiliul Fiscal Numără 1,5 Milioane De Angajați La Negru, Dar Inspecția Muncii Nu a Găsit Decât 15.700.” Ziarul Financiar, 17 ianuarie.

OECD. 2014. OECD Employment Outlook 2014. OECD Publishing.

Peck, Jamie. 1996. Work-place: The social regulation of labor markets. New York: The Guilford Press.

Plank, Leonhard, Arianna Rossi, și Cornelia Staritz. 2014. „What does «fast fashion» mean for workers? Apparel production in Morocco and Romania.” Pp. 127-47 în Towards better work: Understanding labour in apparel global value chains, eds. A. Rossi, A. Luinstra, și J. Pickles. New York: Palgrave Macmillan.

Plank, Leonhard și Cornelia Staritz. 2013. „«Precarious upgrading» in electronics global production networks in Central and Eastern Europe: The cases of Hungary and Romania.” On-line: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers>.

cfm?abstract_id=2259671.

———. 2015. „Global competition, institutional context and regional production networks: Up- and downgrading experiences in Romania’s apparel industry.” *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*. Publicat online înainte de tipărire: <http://cjres.oxfordjournals.org/content/early/2015/06/25/cjres.rsv014.abstract>

Preoteasa, Ana-Maria. 2015. „Munca precară, soluție pentru populația vulnerabilă din mediul rural. Rezultate dintr-o cercetare calitativă.” *Calitatea vieții* XXVI(1):36-59.

Rodgers, Gerry și Janine Rodgers, eds. 1989. *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. Bruxelles: International Institute for Labour Studies.

Supiot, Alain, ed. 2001. *Beyond employment: Changes in work and the future of labour law in Europe*. Oxford: Oxford University Press.

Voinea, Liviu. 2009. *Sfârșitul economiei iluziei: Criză și anticriză. O abordare heterodoxă*. București: Publica.

Wilthagen, Ton și Frank Tros. 2004. „The concept of «flexicurity»: A new approach to regulating employment and labour markets.” *Transfer: European Review of Labour and Research* 10(2):166-86.

Zaharia, Diana. 2015. „S-a dublat procentul angajaților cu salariul minim.” *Capital*, 1 octombrie.

După cum arată acest raport, criza și schimbările legislative au accelerat expansiunea muncii atipice într-un context în care chestiunea securității, a protecției împotriva precarității, nu și-a găsit locul în dezbaterile privitoare la relațiile de muncă și la piața muncii. În ce privește guvernarea, proliferarea muncii atipice precare poate constitui un avantaj aparent, din moment ce reprezintă o dovadă solidă de menținere a avantajului competitiv al forței de muncă ieftină și ascunde gradul real al problemei calității locurilor de muncă și a lipsei ocupării. În timp, însă, expansiunea muncii atipice într-un context favorabil precarizării muncii poate duce la probleme de sustenabilitate ale sistemelor de asigurări sociale, la exacerbarea inegalităților sociale, la destabilizarea pieței muncii, precum și la probleme macroeconomice datorate scăderii sau stagnerii persistente a productivității muncii.

Această publicație nu reflectă în mod necesar poziția Guvernului Elveției. Întreaga responsabilitate pentru conținutul său aparține autorului.

Agencia Executivă: Biroul Contribuției Elvețiene / Ambasada Elveției la București

www.swiss-contribution.admin.ch/romania

www.swiss-contribution.ro

bukarest@eda.admin.ch

Parteneri:

**Solidar Switzerland
(Coordonator Proiect)**

www.solidar.ch/en

kontakt@solidar.ch

**Asociația pentru Dialog,
Ocupare și Migrație CONECT
(Responsabil România)**

www.asociatiaconect.ro

office@asociatiaconect.ro

Confederația Națională Sindicală „CARTEL ALFA”

www.cartel-alfa.ro

alfa@cartel-alfa.ro

**Confederația Națională a Sindicatelor Libere
din România „FRĂȚIA”**

www.cnslr-fratia.ro

secretariatgeneral@cnslr-fratia.ro

NEXT PUBLISHING

ISBN 9786068803135



9 786068 803135



Intră în dialog!
www.relatii-industriale.ro



[relatii.industriale](https://www.facebook.com/relatii.industriale)