

**CALITATEA OCUPĂRII ÎN FIRMELE
DE DIMENSIUNI MICI**

**DANIELA PAȘNICU
GABRIELA TUDOSE**

**CALITATEA OCUPĂRII ÎN FIRMELE
DE DIMENSIUNI MICI**



**EDITURA UNIVERSITARĂ
București, 2017**

Colecția ȘTIINȚE ECONOMICE

Redactor: Gheorghe Iovan
Tehnoredactor: Ameluța Vișan
Coperta: Monica Balaban

Editură recunoscută de Consiliul Național al Cercetării Științifice (C.N.C.S.) și inclusă de Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (C.N.A.T.D.C.U.) în categoria editurilor de prestigiu recunoscut.

Această lucrare a fost realizată prin Programul-Nucleu, derulat cu sprijinul ANCSI, proiect nr. PN 16440106

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

PAȘNICU, DANIELA

Calitatea ocupării în firmele de dimensiuni mici / Daniela Pașnicu, Gabriela Tudose. - București : Editura Universitară, 2017

Conține bibliografie
ISBN 978-606-28-0684-2

I. Tudose, Gabriela

331

DOI: (Digital Object Identifier): 10.5682/9786062806842

© Toate drepturile asupra acestei lucrări sunt rezervate, nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul Editurii Universitare

Copyright © 2017
Editura Universitară
Editor: Vasile Muscalu
B-dul. N. Bălcescu nr. 27-33, Sector 1, București
Tel.: 021 – 315.32.47 / 319.67.27
www.editurauniversitara.ro
e-mail: redactia@editurauniversitara.ro

Distribuție: tel.: 021-315.32.47 / 319.67.27 / 0744 EDITOR / 07217 CARTE
comenzi@editurauniversitara.ro
O.P. 15, C.P. 35, București
www.editurauniversitara.ro

CUPRINS

Introducere	7
Capitolul 1. Cadrul conceptual și dimensional de măsurare a calității ocupării	13
1.1. Clarificări semantice	13
1.2. Evoluția conceptului „calității ocupării”	13
1.3. Analiză conceptuală a „calității ocupării” din perspectiva măsurării	17
1.4. Definierea dimensiunilor calității ocupării	22
Capitolul 2. Aspecte tehnice și principalele rezultate obținute la nivel european privind măsurarea calității ocupării și a muncii	25
2.1. Tipuri de indicatori.....	25
2.2. Surse informaționale	27
2.3. Aspecte tehnice referitoare la calculul unui indicator sintetic	28
2.4. Principalele metode de analiză a calității ocupării și a muncii și principalele rezultate obținute la nivelul UE.....	31
2.5. Disparitățile dintre state privind calitatea ocupării	36
Capitolul 3. Analiza strategiilor, politicilor, măsurilor și a percepției mediului de afaceri românesc privind dezvoltarea IMM-urilor	39
3.1. Analiza SWOT a strategiilor, politicilor, măsurilor de dezvoltare a IMM-urilor din România prin prisma efectelor asupra calității ocupării.....	39
3.2. Analiza SWOT a percepțiilor mediului de afaceri ca bază pentru dezvoltarea direcțiilor viitoare de acțiune	45
Capitolul 4. Analiza comparativă a întreprinderilor mici privind ocuparea din perspectiva cantitativă și calitativă	50
4.1. Importanța IMM-urilor în dezvoltarea economică și implicit în creșterea ocupării	50
4.2. Analiză comparativă a întreprinderilor de dimensiune mică în raport cu celelalte clase de mărime în funcție de personal și activitate economică.....	52

4.2.1. <i>Dinamica întreprinderilor pe clase de mărime după numărul de persoane</i>	54
4.2.2. <i>Dinamica întreprinderilor pe clase de mărime și activități economice</i>	55
4.2.3. <i>Dinamica personalului din întreprinderi pe clase de mărime și activități ale economiei naționale</i>	60
4.3. Analiza calității ocupării în întreprinderile de dimensiuni mici.....	68
4.3.1. <i>Prin prisma indicatorilor calității ocupării privind pregătirea continuă care au stat la baza anchetei derulată de Eurofound (3rd European Company Survey, 2013)</i>	68
4.3.2. <i>Prin prisma indicatorilor calității ocupării care au stat la baza anchetei derulate de CNIPMMR (Carta Albă a IMM-urilor, 2016)</i>	75
Capitolul 5 Direcții de acțiune în vederea creșterii calității ocupării.	78
5.1 Principalele dificultăți cu care se confruntă întreprinderile mici și lucrătorii acestora.....	78
5.2. Afacerile mici și mijlocii și contribuția lor în ocuparea globală.....	85
5.3. Bune practici de creștere a calității ocupării pe plan internațional, cu atenție specială asupra firmelor mici	87
5.4. Direcții de acțiune în vederea creșterii calității ocupării în întreprinderile mici din România	100
Concluzii	105
Bibliografie	106

INTRODUCERE

Îmbunătățirea calității locului de muncă și a condițiilor de muncă continuă să fie un obiectiv important pe agenda politică europeană ca urmare a implicațiilor multiple sociale, dar și economice. În Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (Treaty on the Functioning of the European Union -TFEU) se menționează ca obiective importante: promovarea ocupării, îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață, protecției sociale, dialogului dintre management și forța de muncă, dezvoltarea resurselor umane în vederea unei ocupări de durată și combaterea excluziunii (articolul 151 TFEU). Îmbunătățirea calității muncii și a condițiilor de muncă constituie un obiectiv cheie și pe ”Agenda pentru noi aptitudini și locuri de muncă” (Agenda for New Skills and Jobs, Comisia Europeană, 2010), în care se menționează că o calitate a muncii ridicată conduce la creșterea ocupării și are un rol crucial în creșterea potențialului forței de muncă și a competitivității. Companiile au nevoie de o forță de muncă performantă, atașată și loială pentru a putea fi inovative, interveni prompt și eficient, supraviețui și pentru a se dezvolta. Această performanță se poate obține numai dacă forța de muncă prosperă, se dezvoltă într-un mediu de lucru de calitate înaltă, cu condiții de muncă sigure și sănătoase.

Deși subiectul „calitatea ocupării”, a suscitat de-a lungul multor decenii interesul atât al teoreticienilor, cât mai ales, al practicienilor din domeniu, nu s-a putut realiza un acord asupra unui cadru unitar de măsurare care să ia în considerare un anumit set de dimensiuni. Cercetările întreprinse nu s-au finalizat încă cu un indice agregat, definit și calculat la nivel național sau european, datorită faptului că specialiștii și factorii de decizie se află încă în etapa dezbaterilor conceptuale și a inițiativelor de dezvoltare de metodologii de măsurare cu caracter specific. Statisticile privind calitatea ocupării nu pot fi dezvoltate și organizate fără existența unui cadru larg, unitar de măsurare a calității ocupării. Uniformizarea metodei de măsurare este un proces laborios datorită implicațiilor posibile, care țin de gradul de dezvoltare al țării respective, de mentalitățile existente, de aspirațiile lucrătorilor, sistemul instituțional și legislativ. Dificultatea măsurării constă și în faptul că termenul calitatea ocupării înglobează o notă de subiectivism prin prisma multidimensionalității.

În **capitolul 1** s-a recurs la dezbateră conceptului de calitate a ocupării, pornind de la *clarificarea* unor aspecte de *ordin semantic*, mai exact terminologii diverse folosite în literatura de specialitate cu diverse spectre de acoperire. Aceasta este urmată de o analiză a evoluției conceptului din perspectiva măsurării statistice. Se evidențiază trei abordări distincte, dar totodată cu unele elemente comune, de măsurare a calității ocupării: una aparținând Biroului Internațional al Muncii (B.I.T) și celelalte două Uniunii Europene, respectiv Comisiei Europene (C.E.) și Fundației Europene pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Muncă și de Viață (Eurofound). Analiza conceptuală a „calității ocupării” din perspectiva măsurării” relevă complexitatea prin prisma următoarelor aspecte: *multidimensionalitatea și multidisciplinaritatea* la care s-a recurs în contextul unui fenomen complex și multiform; *punctul de vedere adoptat* (individual, corporatist și societal); *nivelul analizei* (micro-mezo-macro) și *alte dimensiuni cu care se intersectează* considerate de unele cercetări în domeniul calității ocupării că se referă la „accesul la ocupare,, precum și „la condițiile generale ale pieței muncii dintr-o anumită țară,,. *În prezent, nu există un cadru teoretic unitar în vederea studierii calității ocupării din perspectiva multidimensională. Capitolul se încheie cu Definierea dimensiunilor calității ocupării, în care s-au descris cele 6 dimensiuni și sub-dimensiunile aferente, respectiv: 1) siguranță și etică în muncă; 2) remunerația; 3) organizarea timpului de lucru și concilierea între timpul de lucru și cel personal; 4) securitatea ocupării și protecția socială; 5) dialogului social și relațiile profesionale; 6) dezvoltarea competențelor și formarea profesională continuă.* Acestor șase dimensiuni li se adaugă alte dimensiuni specifice de tip contextual (context socio-economic, performanțe generale în muncă, productivitate) sau de dimensiune subiectivă (satisfacție a muncii, autonomie, motivare, relații de muncă).

Al doilea capitol al lucrării abordează *aspectele tehnice și principalele rezultate obținute la nivel european privind măsurarea calității ocupării și a muncii* care privesc metodele și instrumentele de cercetare, indicatorii, bazele de date, limitele cercetărilor în măsurarea calității ocupării, etc. Abordările tehnice se focalizează atât asupra analizei *indicatorilor statici cât și a indicatorilor dinamici*, precum și a *indicatorilor obiectivi și subiectivi*. Introducerea indicatorilor dinamici, de tranziție pe piața muncii sau de mobilitate salarială dau o perspectivă dinamică și permit colectarea unor informații despre traiectoriile individuale și nu doar despre starea de bine a individului la locul de muncă la un moment dat. Frontiera dintre indicatorii subiectivi și cei obiectivi nu este clar conturată și este dificil de definit. Specialiștii consideră că indicatorii calitativi care fac referire explicită la percepțiile dintr-o anchetă, preferințe sau atitudini sunt

indicatori „subiectivi”, pe când aceia care nu exprimă percepții sau care nu solicită exprimarea unor preferințe pot fi considerați ca fiind „obiectivi”. O a treia distincție care apare între indicatori are în vedere faptul că unii sunt folosiți pentru a mijloci obținerea unor rezultate ale calității ocupării, pe când alții măsoară direct rezultatele în acest domeniu.

Alte probleme tehnice se referă la *sursele informaționale* accesibile pentru a furniza datele necesare calculării indicatorilor calității ocupării. Disponibilitatea și comparabilitatea datelor sunt elemente esențiale ale indicatorilor calității ocupării. Dintre anchetele europene cele mai uzitate pentru analiza calității ocupării sunt: Ancheta Europeană asupra Condițiilor de Muncă a Fundației de la Dublin, Ancheta asupra Forțelor de Muncă (LFS), Panelul Gospodăriilor Comunitare (ECHP, 1994-2001) și baza de date EU – SILC (creată în anul 2003). Mai sunt și alte investigații europene care conțin indicatori privind calitatea ocupării, dar setul de indicatori mult mai restrânse, de exemplu, ancheta privind formarea profesională continuă (CVTS), ancheta asupra structurii salariale (SES) sau a celei referitoare la accidente de muncă (ESAW). Avansarea conceptului de calitate a ocupării de către U.E. a stimulat atât țările din cadrul U.E.-15 să dezvolte investigații mai în profunzime, cât și pe cele din cadrul Noile State membre ale U.E. cum este cazul Republicii Cehe și Estoniei. Bulgaria și România nu dispun de anchete proprii, fiind integrate în cadrul studiului anchetei Fundației Dublin.

În al treilea capitol sunt elaborate două analize SWOT: analiza SWOT a strategiilor, politicilor, măsurilor de dezvoltare a IMM-urilor din România prin prisma efectelor asupra calității ocupării și analiza SWOT a percepțiilor mediului de afaceri ca bază pentru dezvoltarea direcțiilor viitoare de acțiune. Demersul de identificare a principalelor politici privind dezvoltarea IMM-urilor a pornit de la analiza Strategiei Europa 2020, Strategia guvernamentală pentru dezvoltarea sectorului întreprinderilor mici și mijlocii și îmbunătățirea mediului de afaceri din România (2014-2020), Strategia Națională pentru Competitivitate (SNC) (2014-2020); POCU-Planul Operațional Capital Uman; Ordonanța de Urgență nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale cu modificările și completările ulterioare; Legea nr. 31/1990 privind organizarea și funcționarea societăților comerciale cu modificările și completările ulterioare; Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare; Ordonanța de Urgență nr. 6/2011 pentru stimularea înființării și dezvoltării micro întreprinderilor de către întreprinzătorii tineri, cu modificările și completările ulterioare; Noul Cod Fiscal – Legea nr.

227/2015 privind Codul fiscal în vigoare din 1 ianuarie 2016; Legea întreprinzătorului debutant - Legea nr. 97/ 2014¹. A doua analiză SWOT privind percepția mediului de afaceri românesc se bazează pe rezultatele investigației pe bază de chestionar, a unui număr de 1096 de firme, din toate ramurile de activitate, categorii de vârstă și regiuni de dezvoltare, publicate în Carta Albă a IMM-urilor din România 2016, publicație de referință a Consiliului Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR). Cu efect direct asupra calității ocupării s-au constatat deficiențe în: acordarea sprijinului financiar pentru demararea afacerilor cu precădere în mediul rural; managementul resurselor umane; sprijinul și acordarea de subvenții pentru crearea de noi locuri de muncă; stoparea pierderii nete de forță de muncă cu rată mai bună de ocupare; dezvoltarea economiei sociale acțiunea concertată dintre educație, dezvoltarea activității de CDI, inovare, reindustrializare, îmbunătățirea structurii de export, etc.

În **capitolul patru** este subliniată importanța IMM-urilor în dezvoltarea economică, inovare, creșterea ocupării și integrare socială și sunt elaborate analize comparative, în dinamică a întreprinderilor mici privind ocuparea din perspectiva cantitativă și calitativă. În prima secțiune a lucrării s-a făcut o analiză de ansamblu a întreprinderilor de dimensiune mică din România comparativ cu întreprinderile din alte clase de mărime în funcție de numărul de salariați, urmărindu-se următoarele aspecte: *Dinamica întreprinderilor pe clase de mărime după numărul de persoane (2008-2015)*; *Dinamica întreprinderilor pe clase de mărime și activități economice (2008-2015)*; *Dinamica personalului din întreprinderi pe clase de mărime și activități ale economiei naționale (2008-2015)*. În **a doua secțiune** s-a analizat calitatea ocupării în IMM-uri cu atenție specială pe firmele de dimensiuni mici prin prisma indicatorilor calității ocupării privind pregătirea continuă care stau la baza anchetei derulată de Eurofound (3rd European Company Survey, ECS 2013) și prin prisma indicatorilor care au stat la baza anchetei derulate de Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR) pentru anul 2016.

În **ultimul capitol** se propun direcții de acțiune care să conducă la creșterea calității ocupării în firmele de dimensiune mică. Aceste politici au la bază studierea literaturii de specialitate, precum și concluziile studiilor elaborate în fazele anterioare privind strategiile/programele de dezvoltare ale IMM-urilor și analizele statistice privind calitatea ocupării. Studiile realizate de cercetători și specialiști argumentează faptul că nu toate locurile

¹ Legea nr. 97/ 2014 privind modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 6/2011 este în vigoare din 11 iulie 2014 oferind oricărei persoane fără experiență antreprenorială să își deschidă o firmă fără nici o taxă.

de muncă create de întreprinderile mici sunt productive și conduc la creștere economică și reducerea sărăciei. Numai acele întreprinderi mici care implementează sisteme de inovare, care-și îmbunătățesc competitivitatea și extind cota de piață contribuie la crearea de locuri de muncă productive. În acest context, s-au evidențiat factorii care joacă un rol important în consolidarea afacerii și a ocupării forței de muncă pe plan internațional: (1) capitalul uman (educație, formare și experiența de lucru) și bunăstarea privată; (2) concentrarea pe un sector sau pe un domeniu industrial; (3) activități de cercetare-dezvoltare și de cercetare a pieței; (4) formarea forței de muncă și stimulentele și (5) rețele de susținere. În cazul României, s-a sintetizat un set de direcții de acțiune care să țintească mai precis nevoile specifice ale afacerilor mici și să conducă la creșterea cantității și calității locurilor de muncă. În elaborarea acestor direcții de acțiune s-a ținut cont de contextul în care se pune problema îmbunătățirii condițiilor de muncă, respectiv al subsidiarității și sinergiilor în care Comisia Europeană, guvernele și partenerii sociali, companiile și lucrătorii au fiecare un rol important de jucat.

CAPITOLUL 1

CADRUL CONCEPTUAL ȘI DIMENSIONAL DE MĂSURARE A CALITĂȚII OCUPĂRII

1.1. Clarificări semantice

Diferite expresii adiacente conceptului de calitate a ocupării sunt folosite de actori la fel de diverși provenind din domenii având incidență cu ocuparea. De altfel familia semantică a conceptului conține expresii derivate în lanț: „calitatea ocupării” este precedată de „calitatea locului de muncă”, ca și de „calitatea vieții la locul de muncă”. La nivel supra statal, european, internațional traducerea acestui concept ridică încă numeroase întrebări. În engleză se folosește terminologia: „calitatea ocupării”, „calitatea în muncă”, „calitatea muncii”, „calitatea la muncă”, „calitatea locului de muncă”, etc („quality of employment”, „quality in work”, quality of work”, „quality at work”, „job quality”, „work quality” etc. Aceste concepte, terminologii nu acoperă, întotdeauna, același domeniu. Dacă ne referim la expresiile franțuzești, pentru calitatea muncii („qualité du travail” sau „qualité de la vie au travail”) și „calitatea ocupării” („qualité de l'emploi”) se poate observa că spectrul celor două concepte este diferit, și anume, că primul concept este centrat mai mult pe condițiile de muncă și al doilea pe locul de muncă. Se poate adopta și o exprimare combinată a expresiilor „calitatea ocupării” și a „locului de muncă” („qualité de l'emploi et du travail”), dar de cele mai multe ori se recurge la expresia „calitatea ocupării” fără a se restrânge deschiderea către alte spectre terminologice care se disting, la prima vedere, prin definițiile lor, având propriile lor metode inerente de analiză. Interesul major este să relevăm dificultățile inerente al cercetărilor domeniului calității ocupării, atât ca terminologie cât și ca măsurare, analizând studiile comparative de la nivel european și internațional.

1.2. Evoluția conceptului „calității ocupării”

Au existat de-a lungul timpului mai multe încercări de a determina o structură de bază pentru măsurarea statistică a calității ocupării cu scopul de

a o monitoriza și de a o îmbunătăți. Se evidențiază trei abordări distincte, dar totodată similare de măsurare a calității ocupării, una aparținând Biroului Internațional al Muncii (B.I.T) și celelalte două Uniunii Europene, respectiv Comisiei Europene (C.E.) și Fundației Europene pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Muncă și de Viață (Eurofound). Abordarea B.I.T. se axează pe măsurarea *muncii decente* care combină indicatorii muncii decente cu informații privind cadrul de muncă legal; cea a Comisiei Europene se axează pe indicatorii calității muncii pentru monitorizarea politicilor pieței muncii și cea dezvoltată de Eurofound pe indicatorii privind calitatea locului de muncă și a ocupării, având la bază Investigația privind Condițiile de Muncă în Europa. Deși există unele asemănări, fiecare dintre aceste abordări au câte un obiectiv specific, neconstituind un cadru larg, atotcuprinzător pentru măsurarea statistică unitară a calității ocupării. Prin urmare, s-a impus nevoia dezvoltării unui cadru de lucru coerent pe baza căruia statisticile privind calitatea ocupării să poată fi dezvoltate și organizate.

Cadrul de lucru al B.I.T. acoperă toate elementele referitoare la munca decentă, depășind spectrul ocupării. Printre aspectele privind munca decentă avute în vedere de B.I.T. se numără: securitatea calității ocupării; condiții de lucru; ore de muncă, siguranță și sănătate; salariul și alte beneficii din muncă; oportunități de dezvoltare a abilităților; echilibrul dintre timpul de muncă și timpul liber; egalitatea de gen; satisfacția la locul de muncă și protecția socială. De asemenea, sunt incluse aspecte privind asigurarea demnității umane și eliminarea discriminării; traficul uman și exploatarea copilului, în special în munci grele. Cadrul de măsurare a OIM combină indicatorii statistici ai muncii decente cu informații privind cadrul de muncă legal². Agenda pentru Munca Decentă³ atrage atenția asupra relației dintre patru obiective strategice, și anume: 1) principii fundamentale, drepturi la muncă și standarde de muncă internaționale; 2) oportunități de ocupare și de venit; 3) securitate socială și 4) dialog social tripartit.

Scurt istoric al dezvoltării conceptului „calității ocupării” și a setului de indicatori pentru măsurarea lui

În vederea elaborării unei lucrări conceptuale, a unui set de indicatori pentru măsurarea statistică a calității ocupării și creării unui grup de lucru

² ILO Measurement of decent work: Discussion paper for the Tripartite Meeting of experts on the Measurement of decent work Geneva, 8-10 Septembrie 2008, ILO, Geneva, 2008; and I*LO, Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of decent Work geneva, 8-10 September 2008

³ ILO, Decent work: Report of the Director-General, International Labor conference, 87th Session, ILO, Geneva, 1999.

(Task Force) în acest sens s-au organizat mai multe seminarii internaționale. Discuția asupra importanței măsurării calității ocupării a reînceput în Mai 2005 în cadrul celui de-al treilea seminar UNECE/ILO/EUROSTAT, având ca fundament Strategia de la Lisabona cu obiectivul cheie ”crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune”. În cadrul acestei întruniri s-a acordat atenție celor trei abordări de măsurare a aspectelor calitative ale muncii și forței de muncă menționate anterior, aflate deja în uz. S-a desprins ideea ca seturile de indicatori au caracteristici similare și că ar putea fi utilizați în dezvoltarea unei abordări coerente, unice privind măsurarea aspectelor calitative ale muncii și a forței de muncă (work and labor). Prin urmare, s-a recomandat crearea unei acțiuni speciale în forță (Task Force) care să definească cadrul conceptual internațional de măsurare a aspectelor calitative ale muncii; să propună un set de indicatori pentru măsurarea aspectele calitative ale muncii și ale ocupării și să elaboreze o lucrare conceptuală care să reprezinte materialul suport al discuției din cadrul seminarului UNECE/ILO/EUROSTAT. Tot în anul 2005, în Octombrie, a avut loc o altă întrunire la sediul central al B.I.M de la Geneva, unde au participat aceași experți de la seminarul mai sus menționat. Seminarul internațional a avut ca scop analiza măsurii în care Studiile Statistice ale Forței de Muncă ar putea fi folosite ca baze de date pentru a măsura dimensiunea calitativă a ocupării. Una dintre concluziile seminarului a fost aceea că, din moment ce Studiile Forței de Muncă reprezintă pilonul central al sistemelor statistice care rulează în cele mai multe Birouri Statistice Naționale, ele ar putea fi folosite ca instrumente pentru măsurarea datelor comparabile la nivel internațional. Tot în cadrul seminarului a fost lansată o operațiune specială pentru dezvoltarea conceptului de măsurare statistică a calității ocupării prin unificarea elementelor din abordările existente și luarea în considerare a muncii desfășurate de grupurile anterioare de experți.

În aprilie 2007 a avut loc cel de-al patrulea seminar UNECE/ILO/EUROSTAT privind măsurarea calității ocupării în care s-a accentuat și mai mult necesitatea unei abordări a măsurării calității muncii unitară, recunoscută la nivel internațional și s-a recomandat crearea unei noi acțiuni de forță care să extindă abordarea conceptuală spre un set sistemic de indicatori privind calitatea statisticilor ocupării. Această acțiune de forță a primit aprobarea Conferinței Europene a Statisticienilor (CES) în iunie 2007. Dintre obiectivele acțiunii menționăm: redefinirea listei indicatorilor dezvoltați de grupul de lucru pe baza obiectivelor întrunirilor anterioare luând în considerare și propunerea făcută la seminarul din aprilie; includerea unor indicatori suplimentari pentru care nu există date; testarea listei de indicatori nou create pentru setul de criterii creat de grupul de lucru. Grupul de lucru a fost compus din reprezentanți ai Birourilor de statistică naționale

din Canada (președinte), Franța, Finlanda, Ungaria, Israel, Polonia, Italia, de la biroul de statistică al UE (Eurostat), Fundația Europeană pentru îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound), Organizația non-guvernamentală Femei în Ocupare Informală: Globalizare și Organizare (WIEGO); Organizația Internațională a Muncii (OIM) și Comisia Economică a Organizației Națiunilor Unite pentru Europa (UNECE). Mai târziu s-au alăturat acestei acțiuni reprezentanți din Mexic, Republica Moldova și Ucraina. Munca acestei operațiuni a fost condusă de un Comitet de conducere format din președinte (Canada) și următorii membri: Eurostat, BIT, UNECE și WIEGO. Rezultatul a constat într-o lucrare și rapoartele asupra nouă țări în care s-a testat validitatea setului de indicatori pe șapte dimensiuni propuse⁴: Securitate și etică în muncă, venituri și beneficii rezultate din ocupare; ore de muncă și echilibrul muncă și viață privată; securitatea ocupării și protecția socială; dialog social; dezvoltarea abilităților și a formării profesionale continue; relații la locul de muncă și motivația muncii.

Dezvoltarea cadrului de lucru al calității ocupării s-a axat pe cinci principii:

- 1) măsurarea calității ocupării trebuie să fie comprehensivă, cu multe elemente și dimensiuni;
- 2) nu vor fi relevante toate aspectele calității ocupării în toate țările;
- 3) măsurarea calității ocupării ar trebui să aibă o structură logică, transparentă pentru a putea constitui un cadru de lucru;
- 4) statisticile calității ocupării sunt proiectate să fie fezabile și practice pentru Oficiile naționale statistice;
- 5) folosirea, pe cât posibil, a metodologiilor computaționale acceptate la nivel internațional și a definițiilor.

Odată conceput cadrul de lucru pentru datele statistice existente, țările pot lua în considerare necesitatea extinderii statisticilor asupra calității ocupării. Fiecare aspect al calității ocupării este proiectat să fie fezabil din punct de vedere tehnic. Deși inițial s-a plecat de la ideea definirii conceptului de calitate a ocupării pe baza dezvoltării unui set de indicatori de măsurare a calității ocupării unitar, universal valabil, pe parcursul timpului s-a renunțat la idee pentru a se evita posibilele implicații. Cadrul statistic propus în cadrul documentului elaborat de grupul de lucru este recomandat ca un instrument orientativ țărilor care doresc să-și dezvolte

⁴ "Statistical Measurement of Quality of Employment - country pilot reports", United Nations, Geneva, 2010.

statisticile privind calitatea ocupării și nu ca o obligație formală internațională a țărilor de a produce statistici.

După doi ani de activitate, grupul de lucru a elaborat un raport cu *un set de potențiali indicatori pentru măsurarea calității ocupării*. Raportul final a fost supus atenției Consiliului Economic și Social al țărilor, în iunie 2010.

În anul 2013 a avut loc o schimbare în conținutul definiției statistice a ocupării, care a fost asimilată în statisticile calității ocupării, respectiv în anchetele Eurofound. Până la adoptarea Rezoluției referitoare la statisticile ocupării, muncii și a sub-ocupării, rezultatul Celei de-a 19-a Conferință a Statisticienilor Muncii (ICLS) din anul 2013, recomandările statistice internaționale privitoare la conceptul de ocupare s-au bazat pe Rezoluția privitoare la statisticile populației economic active, populație ocupată, șomaj și sub-ocupare, adoptate de cea de-a 13-a ICLS în anul 1982. Conform rezoluției celei de-a 13-a ICSL, populația ocupată se referă la toate persoanele în vârstă de muncă care au fost remunerate (pe bază de salariu sau venit, cash sau în natură) sau (2) auto-ocupați (pentru profit sau câștig familial) chiar pe o durată scurtă de timp (o săptămână sau o zi). O persoană este considerată ocupată atât în situația când este la lucru cât și în situația când este temporar absentă de la locul de muncă pentru care are un contract de angajare.

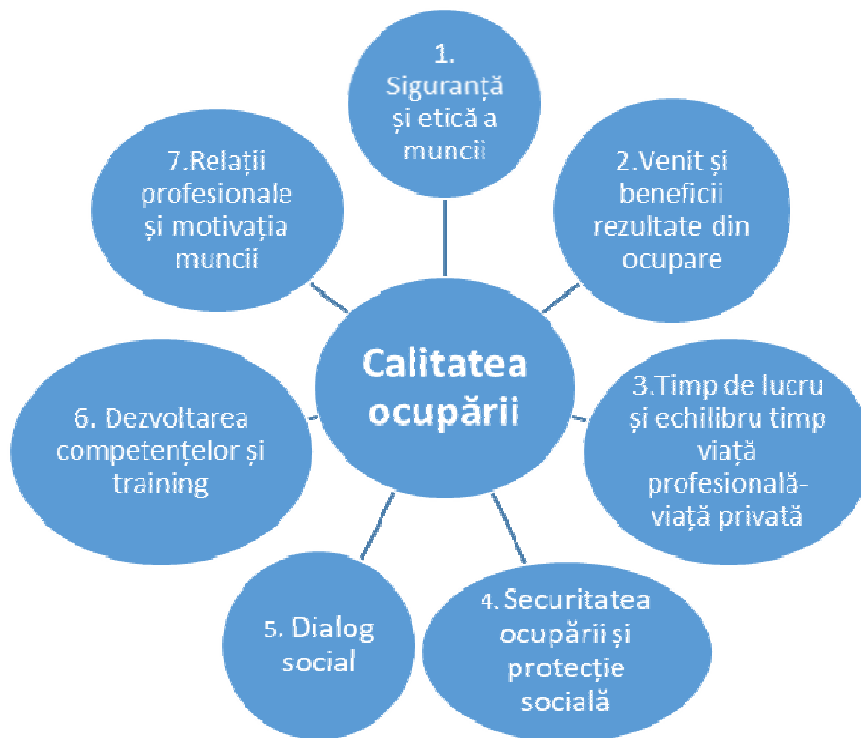
În conformitate cu rezoluția celei de-a 13-a ICLS, o activitate de muncă este considerată „ocupare” dacă activitatea în care este angajat individul este inclusă în cadrul Sistemului Conturilor Naționale. Prezenta definiție este mai restrictivă decât cea anterioară. Definiția anterioară o ocupării permitea includerea și a persoanelor care munceau fără să fie plătite sau care nu munceau pentru profit, precum ucenicii sau cei aflați în stagii de practică; persoane care produceau bunuri pentru uzul lor personal (cum este cazul producătorilor de hrană pentru subzistență), dacă această producție reprezintă o contribuție importantă la consumul total pe gospodărie.

1.3. Analiză conceptuală a „calității ocupării” din perspectiva măsurării

Conceptul multidimensional al „calității ocupării”, recomandat de Comisia Europeană (C.E.) sau de „muncă decentă” promovat de Biroul Internațional al Muncii (B.I.T.) este un subiect dificil de abordat. În ultimii 20 de ani, cercetările realizate ca și experiența acumulată a practicienilor din domeniu au contribuit la multiplicarea și lărgirea acestui concept complex. În continuarea vom revizui abordarea multidimensională a calității ocupării, prin prisma literaturii de specialitate, la incidența cu diferite modele de piață, respectiv de ocupare și a aportului unei varietăți de discipline.

➤ **Prin prisma multidimensionalității și multidisciplinarității**

Cele mai multe cercetări legate de calitatea ocupării și a locului de muncă ia în considerare abordarea multidimensională. Această abordare își are sorgintea într-un anumit pragmatism al zilelor noastre, în contextul unui fenomen complex și multiform. Dimensiunile acestui concept diferă de la o definiție la alta. Totuși, se poate distinge un trunchi comun care reunește 7 dimensiuni centrale/esențiale (chiar dacă se întâlnesc în forme destul de diverse):



Sunt și lucrări care abordează conceptul ca fiind unul unidimensional, considerând că acesta poate fi definit printr-un singur criteriu, alegând, în general, să se focalizeze fie pe salariu (Fernandez-Macias și Hurley, 2008), fie pe satisfacția vizavi de jobul exersat (Clark, 2005; Clark, 2010; Davoine, 2007). Deși abordările unidimensionale au relevanță prin rezultatele cercetărilor empirice, totuși ele au niște limite semnificative. Astfel, se pornește de la ipoteza contrară teoriei diferențelor compensatoare, și anume că, salariul ca indicator de calitate ar trebui să fie superior celorlalte caracteristici (calitative) ale ocupării. Dacă această abordare se fondează pe faptul că experimental/empiric, salariul se corelează adesea

pozitiv cu alte caracteristici ale ocupării, rezultă că în realitate această perspectivă este influențată de constrângeri de disponibilitate și de comparabilitate a datelor. Abordările unidimensionale cu referire la satisfacția muncii se fondează pe curentul „economiei bunăstării” pentru a justifica utilizarea satisfacției ocupării ca indicator de calitate a ocupării. *Utilizarea, însă, a acestui criteriu subiectiv face destul de precară compararea internațională și adesea se asociază cu interese politice sensibile.*

Recurgerea la abordarea multidimensională dată fiind insuficiența abordării unidimensionale în cercetările asupra calității ocupării nu a rezolvat chestiunea fundamentării teoretice ale conceptului. **La ora actuală, nu există un cadru teoretic unitar în vederea studierii calității ocupării din perspectiva multidimensională.**

Perspectiva multidimensională necesită construirea de teorii diverse bazate pe discipline precum economia, sociologia, dar și ergonomia psihologia s.a. Abordarea cu deschidere largă a calității ocupării și a locului de muncă adoptată în cele mai recente cercetări recomandă depășirea perspectivei sociologice de până acum, prin punerea accentului pe condițiile de muncă, competențe, autonomie și conținutul muncii. Spre exemplu, dacă analizăm dimensiunea „concilierea între viața familială și viața profesională” o facem prin intermediul economiei de gen și sociologiei referitoare la partajul sarcinilor în cuplu. Cercetările și analizele asupra condițiilor de muncă fac apel la literatura de specialitate din domeniul sănătății și securității la locul de muncă. Integrarea în definiția calității ocupării a indicatorilor de educație și de formare profesională are la bază teorii variate, dintre care teoria capitalului uman, a relațiilor industriale care descriu procesul de formare prin prisma relației dintre ocupare și organizarea muncii în cadrul întreprinderii.

În concluzie, demersul adoptat de majoritatea organizațiilor sau a cercetătorilor care lucrează cu acest concept constă în definirea mai multor dimensiuni care pot fi ierarhizate și apoi ponderate în contextul unui indicator compozit.

➤ **Prin prisma punctului de vedere adoptat (individual, corporatist și societal) și al nivelului (micro-mezo-macro)**

Calitatea ocupării se prezintă ca un concept complex și prin urmare dificil de redus la o singură dimensiune. Pentru relevarea diferitelor aspecte este util, așa cum precizează o serie de autori (Bonnet și alții, 2003; Cloutier, 2008; Lefevre, 2010), să se recurgă la două grile de analiză care se suprapun doar parțial: prima se referă la punctul de vedere adoptat, respectiv

prin prisma lucrătorilor, angajatorilor sau autorității publice, iar a doua se referă la nivelul de analiză ales, respectiv nivelul micro-mezo-macro.

Majoritatea cercetărilor în domeniul calității ocupării adoptă punctul de vedere al lucrătorilor, adică a aceluia care se interesează în mod deosebit de condițiile de muncă, mediul de muncă, ca de altfel și de avantajele financiare sau non-financiare pe care locul de muncă le oferă (exp. cadrul de măsurare adoptat de grupul de lucru în 2007)⁵. Totuși, faptul că conceptul de calitate a ocupării a fost dezbătut și la nivel tripartit, a condus la evidențierea altor puncte de vedere precum este cel al angajatorilor sau al autorității publice. Munca determină o varietate largă de avantaje și dezavantaje atât pentru indivizi cât și pentru societate, iar așteptările individuale și societale de la munca desfășurată sunt de asemenea variate. Prin urmare, nu există o singură definiție pentru ce înseamnă să muncești într-un loc de muncă bun. Cadrul de măsurare a muncii decente adoptat de ILO este axat atât pe o abordare societală cât și pe una individuală.

Din punctul de vedere al angajatorului, calitatea muncii de care ar trebui să beneficieze salariații se răsfrânge asupra eficacității și productivității muncii, factori care condiționează performanța economică a întreprinderii. Interesul angajatorului se întâlnește cu cel al angajatului în ceea ce privește securitatea muncii la locul de muncă, ținând cont de sancțiunile care i-ar putea fi aplicate și în ceea ce privește formarea profesională, în condițiile în care strategia angajatorului are în vedere obținerea unei forțe de muncă de „calitate”, respectiv un capital uman de nivel înalt (Marchand și Thélot, 1997). În ceea ce privește majoritatea criteriilor de calitate a ocupării, cele două puncte de vedere sunt diferite așa cum demonstrează dezbaterile asupra conceptului de flexicuritate, concept care a încercat o formă de reconciliere a acestor două puncte de vedere (Charpail și Marchand, 2008).

Decidenții publici, într-o perspectivă macro-economică, promovează calitatea ocupării prin prisma politicilor care vizează buna funcționare a pieței muncii, în vederea reducerii pe cât posibil a fenomenelor de subutilizare a mâinii de lucru (șomaj, sub-ocupare) și a inegalităților în termeni de remunerație sau de condiții de muncă. Elaborarea unui cadru de măsurare a calității ocupării care să țină cont de toate punctele de vedere menționate anterior ar presupune, pe de o parte, dezvoltarea unui indice al calității ocupării și, pe de altă parte, un set de indicatori variat pentru care există riscul să fie interpretați diferit și prin urmare cadrul de măsurare să nu poată oferi un rezultat clar, ci doar o varietate de interpretări dată de complexitatea conceptului.

⁵ Idem sursa 3