



PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021-2027

Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii”

Obiectiv specific: ESO4.2 „Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii (FSE+)”

Cod proiect: PEO/48/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/309187

Titlu Proiect: Dialog social și parteneriate pentru Ocupare și Formare

A 1-Acțiuni care vizează îmbunătățirea capacității și digitalizarea organizațiilor societății civile

Politicile pieței muncii în tranziție: Adaptarea reglementărilor la noile realități economice

1. INTRODUCERE: O SCHIMBARE DE PARADIGMĂ

Istoria economică modernă a fost construită pe fundația modelului industrial de muncă, consolidat după cel de-al Doilea Război Mondial. Acest model, adesea numit "Fordist", presupunea o relație liniară și predictibilă: angajatul oferea loialitate și timp unei singure companii, într-un loc fix, în schimbul unui salariu lunar, al asigurărilor de sănătate și al unei pensii garantate la finalul carierei. Legislația muncii din majoritatea statelor europene, inclusiv România, a fost croită pe acest tipar, având ca scop principal protejarea lucrătorului în cadrul unei relații de subordonare clar definite.

Totuși, în primele decenii ale secolului XXI, acest contract social a început să se fractureze. Globalizarea a permis delocalizarea producției, iar revoluția digitală a decuplat munca de un loc fizic specific. Mai mult, crizele recente – de la cea financiară din 2008 la pandemia COVID-19 și criza energetică – au acționat ca acceleratori ai schimbării, forțând companiile să caute flexibilitate maximă, iar lucrătorii să se adapteze unor condiții precare sau volatile.

Astăzi, ne confruntăm cu o realitate duală. Pe de o parte, există încă sectorul tradițional, reglementat, cu contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată. Pe de altă parte, se extinde rapid un sector al "muncii atipice": freelanceri, lucrători pe platforme digitale, nomazi digitali, angajați part-time sau temporari. Problema fundamentală este că politicile publice actuale nu reușesc să acopere eficient acest al doilea sector, lăsând milioane de lucrători într-o zonă gri, lipsiți de protecție socială adecvată, și privând statele de venituri fiscale potențiale.

Obiectivul acestui articol este de a explora mecanismele prin care politicile pieței muncii pot fi recalibrate pentru a răspunde acestor provocări, transformând riscurile tranziției în oportunități de dezvoltare durabilă.

2. EROZIUNEA MODELULUI STANDARD ȘI MEGATENDINȚELE ACTUALE

Pentru a înțelege necesitatea reformelor, trebuie mai întâi să disecăm forțele care remodelează peisajul economic. Nu este vorba doar de o evoluție tehnologică, ci de o intersecție complexă de factori.

2.1. Revoluția Digitală și Automatizarea Cognitivă

Spre deosebire de revoluțiile industriale anterioare, care au automatizat munca fizică grea, actuala revoluție, propulsată de Inteligența Artificială (IA) și Machine Learning, vizează sarcinile cognitive repetitive. Aceasta duce



la fenomenul de "polarizare a pieței muncii". Cererea crește la cele două extreme: joburi înalt calificate, creative și bine plătite (IT, management, biotehnologie) și joburi slab calificate, manuale, care nu pot fi automatizate ușor (îngrijire persoane, servicii personale). În schimb, clasa de mijloc a joburilor (contabilitate primară, administrativ, procesare date) este sub o presiune imensă de automatizare sau dispariție.

2.2. Economia Verde (Green Deal) și Tranziția Energetică

Angajamentul Uniunii Europene și al altor state de a atinge neutralitatea climatică implică o restructurare masivă. Dispar industrii poluante (minerit, energie pe bază de cărbune), ceea ce creează șomaj structural în anumite regiuni geografice. În același timp, apar noi sectoare (energie regenerabilă, reabilitare termică, economie circulară). Provocarea pentru politicile publice nu este lipsa locurilor de muncă, ci "frecțiunea" tranziției: un miner nu poate deveni programator de panouri solare peste noapte fără politici active de reconversie.

2.3. Demografia și Îmbătrânirea Populației

Scăderea natalității și creșterea speranței de viață pun o presiune fără precedent pe sistemele de pensii. Forța de muncă activă se restrânge, ceea ce obligă guvernele să găsească soluții pentru a menține seniorii în activitate mai mult timp și pentru a integra grupuri tradițional subreprezentate sau migranți.

3. PROVOCAREA "GIG ECONOMY": ÎNTRE FLEXIBILITATE ȘI PRECARIAT

Unul dintre cele mai dezbătute subiecte în legislația muncii contemporane este statutul lucrătorilor de pe platformele digitale (precum Uber, Glovo, Upwork, Fiverr). Această economie a "micilor angajamente" (gigs) a explodat, oferind consumatorilor servicii ieftine și rapide, iar lucrătorilor o intrare facilă pe piața muncii.

3.1. Dilema Clasificării Juridice

Legislația muncii operează, în general, cu o distincție binară: ești fie "angajat", fie "lucrător independent" (PFA, II).

- **Angajatul:** Este subordonat, are program fix, instrumente de lucru oferite de angajator, dar beneficiază de salariu minim, concediu, protecție la concediere și asigurări.
- **Independentul:** Are autonomie totală, își negociază tarifele, își alege clienții, dar își asumă toate riscurile comerciale și sociale.

Lucrătorii pe platforme nu se încadrează perfect în niciuna dintre categorii. Deși au libertatea teoretică de a se conecta când doresc (specific independentilor), prețul serviciului, standardele de calitate și modul de alocare a sarcinilor sunt dictate de un algoritm opac (specific angajaților). Această situație a dus la procese juridice în întreaga lume și la acuzații de "falsă activitate independentă", prin care companiile evită plata taxelor sociale.

3.2. Managementul Algoritmice

O noutate absolută este înlocuirea managerului uman cu un algoritm. Aplicația decide cine primește comanda, cine este penalizat și cine este "concediat" (deconectat) pe baza unor ratinguri. Reglementările actuale privind protecția datelor și transparența decizională sunt adesea insuficiente pentru a proteja lucrătorul de decizii arbitrare luate de un software.



4. TELEMUNCA ȘI HIBRIDIZAREA MEDIULUI DE LUCRU

Dacă înainte de 2020 telemunca era un privilegiu rar, astăzi a devenit un standard pentru multe sectoare de servicii. Această delocalizare a muncii aduce beneficii (echilibru viață-profesie, reducerea traficului), dar și provocări legislative majore.

4.1. Dreptul la Deconectare

Într-o lume hiper-conectată, granița dintre timpul profesional și cel personal s-a estompat. Angajații răspund la emailuri seara sau în weekend, ceea ce duce la epuizare profesională (burnout) și la neplata orelor suplimentare. State precum Franța, Belgia sau Portugalia au introdus deja legislație specifică privind "dreptul la deconectare", interzicând sau limitând contactarea angajaților în afara orelor de program. Adaptarea acestui drept la nivel global este esențială pentru sănătatea mintală a forței de muncă.

4.2. Sănătatea și Securitatea în Muncă (SSM)

Legislația SSM este gândită pentru spații controlate de angajator (birou, fabrică). Când munca se mută în sufrageria angajatului, responsabilitatea devine difuză. Cine este răspunzător dacă un angajat se accidentează acasă în timpul unei videoconferințe? Cum poate angajatorul să asigure ergonomia postului de lucru la distanță fără a încălca intimitatea angajatului prin inspecții? Acestea sunt întrebări la care reglementările actuale oferă răspunsuri ambigue.

4.3. Nomadismul Digital și Fiscalitatea

Apariția "nomazilor digitali" – persoane care lucrează pentru o companie dintr-o țară, dar locuiesc temporar în alta – creează coșmaruri fiscale și administrative. Unde se plătesc taxele? Unde este asigurat medical lucrătorul? Sistemele de securitate socială naționale nu sunt concepute pentru mobilitate transfrontalieră fluidă, necesitând acorduri bilaterale sau reglementări la nivel de bloc comunitar (UE).

5. CRIZA COMPETENȚELOR ȘI NECESITATEA "RESKILLING-ULUI"

Viteza inovației tehnologice a depășit capacitatea sistemelor de educație de a se adapta. Competențele dobândite într-o facultate devin perimate în 5-10 ani. Astfel, asistăm la un paradox: șomaj în rândul tinerilor, simultan cu o criză acută de personal calificat pentru companii.

Politicile pieței muncii trebuie să treacă de la protejarea *locului de muncă* (menținerea artificială a unor posturi care nu mai sunt viabile economic) la protejarea *lucrătorului* (oferindu-i instrumentele pentru a migra către noi joburi).

Aceasta implică conceptul de **Învățare pe Tot Parcursul Vieții (Lifelong Learning)**. Nu mai este suficient ca educația să se termine la 20-25 de ani. Guvernele trebuie să creeze mecanisme financiare și logistice pentru reconversie profesională la 40 sau 50 de ani. Exemple de politici includ:

- Deduceri fiscale pentru companiile care investesc în training.
- "Conturi personale de învățare": bugete alocate fiecărui cetățean, pe care le poate cheltui pe cursuri acreditate, indiferent de statutul său (angajat sau șomer).
- Recunoașterea micro-certificărilor și a competențelor dobândite informal.



6. REFORMAREA PROTECȚIEI SOCIALE: CĂTRE UN NOU CONTRACT SOCIAL

Sistemele de protecție socială (pensii, șomaj, sănătate) sunt finanțate preponderent din taxe pe salarii. Pe măsură ce numărul contractelor standard de muncă scade și crește numărul colaborărilor independente sau al muncii automatizate, baza de impozitare se erodează.

6.1. Portabilitatea Beneficiilor

Într-o economie în care un individ va schimba poate 15 joburi și 3 tipuri de statut (angajat, freelancer, antreprenor) de-a lungul vieții, drepturile sociale nu trebuie să fie legate de un angajator specific. Politicile trebuie să se îndrepte către un sistem de "rucsac social": un cont unic digital care acumulează toate contribuțiile individului, indiferent de sursa venitului, și care îl urmează pe acesta de la un job la altul.

6.2. Dezbatere privind Venitul Minim

În contextul riscului de automatizare și al volatilității veniturilor din Gig Economy, ideea unui Venit Minim Garantat sau a unui Venit Universal de Bază (UBI) revine în discuție. Deși implementarea completă a UBI este costisitoare și controversată, formele hibride – cum ar fi un impozit negativ pe venit pentru cei cu câștiguri mici – pot oferi o plasă de siguranță necesară pentru a încuraja asumarea de riscuri antreprenoriale și flexibilitatea.

7. DIRECȚII DE ACȚIUNE ȘI RECOMANDĂRI DE POLITICI

Pentru a naviga cu succes această tranziție și a adapta reglementările la realitățile economice, decidenții politici ar trebui să considere următoarele direcții de acțiune:

1. **Neutralitatea Juridică a Formelor de Muncă:** Eliminarea diferențelor fiscale majore dintre angajați și independenți. Dacă taxele sunt similare, alegerea formei de colaborare se va baza pe realitatea economică, nu pe dorința de optimizare fiscală (evitând astfel munca la negru sau gri).
2. **Prezumția de Angajare pentru Platforme:** Așa cum se discută la nivelul UE, sarcina probei ar trebui inversată. Platformele digitale trebuie să demonstreze că un lucrător este independent; în lipsa dovezilor, acesta trebuie considerat angajat și protejat ca atare.
3. **Modernizarea Dialogului Social:** Sindicatele și patronatele trebuie să își redefinească rolul. Este necesară apariția unor forme de reprezentare colectivă pentru freelanceri și lucrătorii din economia digitală, care în prezent nu au o voce la masa negocierilor.
4. **Infrastructură Digitală ca Bun Public:** Accesul la internet de mare viteză și echipamente digitale trebuie considerat un serviciu universal, esențial pentru accesul pe piața muncii, similar cu electricitatea sau apa.
5. **Flexicuritate Adaptată:** Îmbinarea flexibilității necesare companiilor pentru a se adapta rapid la piață, cu securitatea veniturilor și a tranziției pentru angajați. Modelul țărilor nordice demonstrează că o piață a muncii dinamică este compatibilă cu o protecție socială ridicată.

8. CONCLUZII



Tranziția către economia digitală și verde nu este un proces reversibil. Încercarea de a forța noile modele de business să intre în tiparele legislative ale secolului XX este sortită eșecului și va genera doar blocaje economice și inechitate socială.

Adaptarea politicilor pieței muncii necesită curaj politic și o viziune pe termen lung. Nu este vorba doar de ajustări tehnice ale Codului Muncii, ci de regândirea filozofiei muncii. Accentul trebuie să se mute de pe protejarea posturilor pe protejarea oamenilor, de pe diplomă pe competență și de pe subordonare pe colaborare.

Viitorul muncii poate fi unul al oportunităților, al eliberării de sarcinile repetitive și al echilibrului, dar numai dacă reglementările țin pasul cu inovația. Un cadru legislativ modern, incluziv și flexibil este singura garanție că beneficiile progresului tehnologic vor fi distribuite echitabil în societate, prevenind adâncirea inegalităților și asigurând prosperitatea economică durabilă.

Tăut Andrei-Liviu

Referent îmbunătățire capacitate OSC S