



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII
ȘCOALA NAȚIONALĂ DE STUDII POLITICE ȘI ADMINISTRATIVE

FACULTATEA DE COMUNICARE ȘI RELAȚII PUBLICE

Ocuparea forței de muncă în Uniunea Europeană

Autor,
Lector univ. dr. Valeriu Frunzaru

București, 2009

Cuprins

Capitolul 1. Muncă și ocupare. Delimitări conceptuale / 3

Capitolul 2. Ocuparea forței de muncă și statul bunăstării / 13

Capitolul 3. Abordări sociologice clasice asupra muncii: Karl Marx, Emile Durkheim, Max Weber / 25

Capitolul 4. Politica UE cu privire la ocuparea forței de muncă.
Direcții generale / 44

Capitolul 5. Strategia Europeană de Ocupare.
Abordare din perspectiva ciclului de viață / 61

Capitolul 6. Strategia Europeană de Ocupare. Egalitatea de gen / 77

Capitolul 7. Migrația forței de muncă în UE. România în context european / 95

Capitolul 1

Muncă și ocupare. Delimitări conceptuale

Concepte

Muncă

Șomaj

Populația ocupată

Rata șomajului

Ocupare totală

Populația activă

Rata de ocupare

Statut profesional

Obiectivul general al capitolului

Să prezinte principalele concepte referitoare la muncă și ocupare

Obiectivele specifice

1. Să scoată în evidență dimensiunea culturală a definiției muncii
2. Să facă distincția între muncă și ocupare
3. Să creeze abilitățile de operare cu aceste concepte

Ce este munca?

Munca nu este doar un efort pentru a obține o recompensă economică, ci și o sursă a statusului fundamental sau un mod de a petrece cea mai mare parte a zilei. Munca este atât un mijloc de a-ți satisface nevoile de stimă și de autorealizare, cât și o formă de alienare sau, așa cu specifică ideologia de sorginte marxistă, o formă de exploatare a omului de către om existentă în societatea capitalistă. Munca a fost asociată și cu deținuții aflați în taberele de muncă (din regimul comunist) care au construit canalul Dunăre – Marea Neagră, cu lagărele de muncă naziste al căror slogan „Munca te eliberează” justifică genocidul.

Enciclopedia de semnificații atașate muncii este vastă. Nu o epuizăm aici, dar mai adăugăm asocierea muncii cu o modalitate de integrare și recunoaștere socială. Munca poate fi o pedeapsă pentru păcatul original, o modalitate de exprimare a credinței

religioase, un mijloc de a evita ispita cărnii, de a câștiga bunăvoința lui Dumnezeu, sau de a construi Regatul lui Dumnezeu pe pământ. Munca este asimilată unui tip de dependență contemporană numită în limba engleză *workaholic*, dar și unei poveri pe care o eviți sau de care încerci să te dispensezi cât poți de repede.

Toate aceste perspective fac dificilă definirea termenului de „muncă”, dar, totodată, îi îmbogățesc conținutul cu o mulțime de nuanțe. Alături de alte cuvinte pe care le folosim fără să avem dubii cu privire la semnificațiile lor, „munca” ridică foarte multe probleme atunci când ne propunem s-o definim.

Etimologic, termenul „muncă” își are originea în cuvântul din limba slavă „muka”, care înseamnă chin. În limba rusă, *мы́ку* poate fi folosit în expresiile „chin cumplit” sau „chinurile creației”. Pentru munca grea sau munca rutinieră depusă în jurul gospodăriei, în românește se folosește și verbul „a roboti”, care își are originea tot într-un cuvânt slav, *robota*, care înseamnă muncă. De aici vine și substantivul „robotă”, care era obligația iobagilor din Transilvania către feudali sau a țăranilor săraci din Țările Române pentru boieri. Plecând de la aceeași rădăcină, scriitorul ceh Karel Čapek a folosit pentru prima dată cuvântul „robot” în anul 1921 într-o piesă de teatru științifico-fantastică, la sugestia fratelui său.

Maurice Godelier (1980), analizând reprezentările muncii, stabilește etimologia cuvântului „muncă” în limbile franceză și greacă. În limba franceză, „travailler” (a munci) vine din cuvântul latinesc „tripaliare (tortura cu tridentul), „ovrer” vine din latinescul „operarus (om al durerii), iar „gagner” (a câștiga) vine din cuvântul „waidajan” din limba francă, care însemna a jefui sau a căuta de mâncare. Tot în limba franceză, „gage” (salariu) își are originea în cuvântul franc „waddi”, care a însemnat motiv de plăți, o garanție sau, mai târziu, slujitor (aceeași origine o are și cuvântul englezesc „wage”, adică salariu). În limba greacă, nu există un singur cuvânt pentru muncă în general, ci o serie de termeni particulari: „ponos” (activitate dureroasă), „ergon” (sarcină avută în agricultură sau în război), „poein” (a face), „portein” (a face, a acționa) și „technai” (tehnică sau activitate care implică anumite procese secrete). Și pentru evrei, cuvântul „muncă” are etimologic o rădăcină care asociază munca cu o activitate neplăcută: „avodah” (muncă) are aceeași rădăcină cu „eved” (sclav) (Grint, 1991/1998, 14).

Nominal, munca poate fi definită ca activitate umană conștientă, care transformă într-un fel sau altul natura, în vederea satisfacerii unor trebuințe (Grint, 1991/1998, 8). Dar sunt foarte multe activități care îndeplinesc criteriile stabilite mai sus și cărora cu greu le putem asocia termenul muncă: îngrijirea grădiniței de flori, construirea unui foc de tabără sau conducerea automobilului în timpul vacanței nu pot fi considerate munci. Thomas K. (1999), citat de Mike Noon și Paul Blyton (2002, 3), identifică trei componente ale muncii: 1) munca produce ceva (nu este un scop în sine); 2) munca implică un anumit grad de obligație sau necesitate; și 3) munca presupune un efort, care poate fi plăcut sau neplăcut. Chiar și această definiție a muncii nu are o putere de discriminare totală: are o putere de respingere ridicată, dar de conținere scăzută. O persoană poate să facă gimnastică recuperatoare pentru îmbunătățirea sănătății, cu eforturi mari, chiar dureroase, dar nu putem spune în acest caz că această persoană muncește. În schimb, pentru un sportiv profesionist, care poate câștiga sume foarte mari de bani din asemenea activități, practicarea unui sport este considerată o muncă.

Sunt multe activități care greu pot fi încadrate ca făcând parte din timpul liber sau din muncă. Luarea prânzului sau jocul de tenis cu reprezentantul unei firme în ideea stabilirii unei posibile afaceri pot fi considerate munci sau activități ale timpului liber? Acești oameni de afaceri se pot mulțumi doar cu petrecerea în mod relaxat sau tonic a timpului liber, întărind totodată o relație interpersonală bazată pe încredere și pe respect reciproc sau, de ce nu, pot stabili posibile afaceri profitabile, cel puțin pentru una dintre părți, în momente de bună dispoziție. Lectura unor opere ale literaturii contemporane de către un sociolog care studiază manifestările comunitare moderne este doar o activitate a timpului liber? Marile opere literare sunt expresii ale societății din timpul în care ele au fost create, iar autorii lor sunt persoane, așa cum spunea C. Wright Mills (1975), cu o bogată imaginație sociologică. Lectura unor asemenea opere poate fi, pe lângă un mod plăcut de a petrece timpul liber, și o modalitate de a înțelege mai bine lumea în care trăim.

Sunt, de asemenea, activități religioase care privite prin ochii omului modern nu pot fi considerate munci. Ritualurile din anumite culturi, considerate primitive, în care preotul participă la activitățile agricole desfășurate de membrii tribului prin incantații religioase care fac semințele să rodească, nu îndeplinesc primul criteriu propus de

Thomas K. Relativ la definierea muncii. Dacă privim din perspectiva științei, între ritualul preotului și creșterea culturii agricole nu există nicio legătură, dar dacă analizăm comportamentul tribului din perspectiva culturii comunității respective, aceste ritualuri religioase sunt poate mai importante decât îngrășarea pământului specifică agriculturii moderne. Relativismul cultural, ca abordare sociologică a comportamentului unui actor social din perspectiva valorilor culturii grupului de apartenență, ne dă, în cazul de față, o altă perspectivă asupra muncii.

Distincția dintre muncă și celelalte activități ale omului nu este doar o problemă teoretică. Dilema dacă activitatea neretribuită din cadrul gospodăriei este sau nu este muncă a stârnit în ultimul timp dezbateri politice și ideologice. Îngrijirea copiilor și a membrilor în vârstă ai familiei, curățenia și prepararea mâncării sunt activități care, în societatea patriarhală de care începem să ne desprindem, au făcut parte din responsabilitatea femeilor. Dacă femeia se ocupa de treburile casei, bărbatul se ducea să muncească în afara gospodăriei pentru a aduce bunurile sau veniturile necesare traiului familiei. Creșterea numărului de femei care sunt angajate formal în afara gospodăriei ridică întrebări cu privire la relația dintre munca domestică și angajarea formală. În contextul luptei pentru egalitate dintre bărbat și femeie, activitățile gospodărești nu mai intră strict în responsabilitatea femeii, iar acestea tind să fie privite asemenea angajării formale în cadrul unei firme. Importanța activităților desfășurate în gospodărie reiese și dintr-un studiu realizat în Marea Britanie, unde munca domestică evaluată la o plată medie ar valora 739 miliarde £ pe an, adică 122% din economie (Grint, 1991/1998, 32). Relativitatea abordării muncii este subliniată și de Keith Thomas (1999, XVI), care afirmă că „ekonomiștii bărbați nu acceptau că munca neplătită în gospodărie este cu adevărat muncă, preferând să o numească «activitate neproductivă», pe când radicalii moderni acceptă că regina muncește când dă o petrecere în grădină”. Într-o abordare similară, Alan Fox (1980, 143) evidențiază rolul ideologiei în definierea muncii, atrăgând atenția că „noi trebuie să vorbim de grupuri sau clase «dominante» care, cu ajutorul puterii lor superioare, sunt dotate să se asigure că valorile și obiectivele lor, exprimate în termenii înțeleșului social predominant al muncii, prevalează în organizațiile și instituțiile relevante”.

Dificultățile legate de delimitarea între muncă și timp liber, raportul dintre munca desfășurată în gospodărie și munca remunerată într-o unitate economică, respectiv relativismul cultural și ideologic fac dificilă găsirea unei definiții a muncii care să întrunească acceptul tuturor specialiștilor. Mai mult, este acceptată ideea că munca este social construită și reconstruită, ea trebuie luată în contextul în care există (Grint, 1991/1998, 11), înțelegerea muncii fiind o problemă culturală (Fox, 1980, 143).

Ocupare și șomaj

În contextul industrializării și al extinderii muncii salariate asociată cu contribuția obligatorie și/sau voluntară la sistemele de asigurări sociale, se face diferența între muncă și ocuparea forței de muncă sau, pe scurt, ocupare. În limba engleză se folosește cuvântul *employment* (calitatea de a fi angajat), care este o substantivare a verbului *to employ* (a angaja, a da de lucru la), iar în limba franceză se folosește *emploi* (loc de muncă). După cum se poate vedea, cei doi termeni au o rădăcină comună, și anume în latinescul *implicare*. Pentru că în limba română nu există un termen care să semnifice calitatea de a fi angajat, se folosește termenul de ocupare. Conform Biroului Internațional al Muncii (BIM), definiție acceptată și la nivelul Uniunii Europene, prin *populație ocupată* înțelegem: „toate persoanele de 15 ani și peste, care au desfășurat o activitate economică producătoare de bunuri sau servicii de cel puțin o oră în perioada de referință (o săptămână), în scopul obținerii unor venituri sub formă de salarii, plată în natură sau alte beneficii” (Institutul Național de Statistică, 2005, 14). Pentru lucrătorii pe cont propriu sau lucrătorii familiari din agricultură care nu sunt remunerați, durata luată în considerare este de minim 15 ore. Patronii, lucrătorii pe cont propriu și membrii unei societăți agricole absenți de la lucru în săptămâna de referință, dar care au certitudinea că vor reveni la locul de muncă într-o perioadă de cel mult trei luni, sau salariații temporar absenți de la lucru care continuă să primească cel puțin 50% din salariu sunt considerați persoane ocupate.

Din această definiție reiese faptul că există o diferență clară între muncă și ocupare, conceptul de persoană ocupată având o sferă de cuprindere mai mică decât cel de persoană care muncește. O persoană care își zugrăvește propria locuință (activitate

neretribuită) sau o persoană care muncește în agricultură sub 15 ore pe săptămână nu este o persoană ocupată. De asemenea, copiii (persoanele sub 15 ani) care muncesc în agricultură chiar și peste 15 ore pe săptămână în perioada de referință nu sunt considerate persoane ocupate. Acest fapt derivă din drepturile copilului la dezvoltarea fizică și psihică armonioase, drepturi asociate cu interdicția angajării persoanelor sub 15 ani.

Raportul dintre populația ocupată și populația totală de 15 ani și peste reprezintă *rata de ocupare*. Sub formă procentuală, rata de ocupare exprimă cantitativ volumul de persoane care au desfășurat o activitate retribuită sau au muncit în agricultură o perioadă minimă necesară, dar nu spune nimic despre „intensitatea” muncii (Borjas, 2005, 22). În rata de ocupare sunt luate în calcul atât persoanele care au muncit o oră, cât și persoanele care au muncit, să zicem, 50 ore în perioada de referință, activitate pentru care au fost retribuite. Mai mult, includerea în rândul populației ocupate a tuturor persoanelor de 15 ani și peste care au muncit în agricultură cel puțin 15 ore, fără a fi retribuite, crește rata de ocupare în rândul țărilor cu un procent ridicat al populației care lucrează în agricultură (așa cum este cazul României). Dar aceste țări rămân cu un procent scăzut al persoanelor care contribuie la asigurările sociale, care muncesc eficient și, mai mult, care ocupă locuri de muncă bazate pe cunoaștere. Iată că rata ocupării exprimă cantitatea, nu și intensitatea și calitatea ocupării.

Rata de ocupare se poate calcula pe vârste (de exemplu, rata de ocupare pentru persoanele cu vârsta între 55 și 64 de ani – numiți și lucrători în vârstă), pe sexe, pe regiuni sau în funcție de mediu rural, respectiv urban. În analiza ratei ocupării un loc important îl are vârsta legală de pensionare și perioada minimă de contribuție la sistemul de pensii. Cu cât vârsta legală de pensionare este mai ridicată, perioada minimă de contribuție este mai îndelungată, iar pensionarea anticipată este mai puțin motivantă, retragerea din activitate se face la o vârstă mai ridicată. Această vârstă reală de pensionare, numită la nivelul unei populații *vârsta medie reală de pensionare*, este foarte importantă în distribuția ocupării pe criteriul vârstei: după vârsta reală de pensionare, scade brusc rata de ocupare pentru populația vârstnică. De aceea, una dintre soluțiile adoptate în prezent pentru creșterea ratei populației ocupate constă în creșterea vârstei medii reale de ocupare (în engleză, *effective average exit age*).

Asemenea ocupării, *șomajul* este produs al lumii moderne, un efect al industrializării. Conform BIM, șomerii sunt persoanele în vârstă de 15-74 de ani care îndeplinesc trei criterii: 1) nu au un loc de muncă și nu desfășoară o activitate în scopul obținerii unor venituri; 2) sunt în căutarea unui loc de muncă (în ultimele patru săptămâni s-au înscris la agenții pentru ocuparea forței de muncă sau la agenții particulare de plasare, au desfășurat acțiuni pentru începerea unor activități pe cont propriu, publicarea de anunțuri, apel la prieteni etc.) și 3) sunt disponibile să înceapă lucrul în următoarele două săptămâni, dacă și-ar găsi imediat un loc de muncă. Patronii, lucrătorii pe cont propriu și membrii unei societăți agricole absenți de la lucru în săptămâna de referință, dar care nu au certitudinea că vor reveni la locul de muncă într-o perioadă de cel mult trei luni, sau salariații temporar absenți de la lucru care continuă să primească cel mult 50% din salariu sunt incluse în rândul persoanelor cu statut de șomer (INS, 2005, 16-17).

Având ca punct de plecare relația dintre cerere și ofertă, putem vorbi de șomaj voluntar și de șomaj involuntar. Dacă în cazul șomajului involuntar, șomerul nu are un loc de muncă pentru că nu există ofertă de locuri de muncă pentru pregătirea sa profesională, în cazul șomajului voluntar, șomerul nu acceptă unul dintre locurile de muncă oferite din cauză că salariul oferit este mai mic decât cel cerut, persoana în cauză lucrează pe piața neagră, primind astfel două venituri, sau din alte motive care îi fac să nu dorească să înceapă să se angajeze într-un loc de muncă. Șomajul voluntar pune astfel în discuție definiția oficială a șomajului care presupune că persoanele în cauză sunt dispuse să se angajeze imediat și caută prin toate mijloacele legale un loc de muncă.

După criteriul de clasificare care ia în calcul natura și cauzele șomajului putem vorbi de șomaj sezonier, structural sau fricțional. Șomajul sezonier, așa cum reiese și din denumire, se referă la evoluția șomajului în funcție de schimbarea anotimpurilor: iarna rata șomajului este mai mare decât vara, deoarece numărul persoanelor care lucrează, în primul rând, în agricultură și în construcții, este mult mai mic decât în timpul sezonului estival. Șomajul structural ridică cele mai mari probleme, întrucât el presupune o neconcordanță între oferta de locuri de muncă și oferta de forță de muncă, situație care poate fi rezolvată numai prin politici economice, sociale și educaționale cu efecte pe termen lung. Șomajul fricțional este determinat de trecerea de la un loc de muncă la altul și de creșterea sau descreșterea cererii de locuri de muncă în anumite ramuri ale

economiei. Șomajul fricțional există în orice economie de piață, și de aceea *ocuparea totală (completă)* nu presupune lipsa șomajului, ci faptul că „șomajul este redus la scurte intervale de așteptare, cu certitudinea că foarte curând șomerul va fi dorit într-o slujbă mai veche sau într-una nouă care se află în domeniul lui de competență” (Beveridge, 1960, 18).

Populația ocupată împreună cu șomerii BIM formează *populația activă*. Iar raportul dintre numărul de șomeri (înregistrați la agențiile pentru ocuparea locului de muncă) și populația activă reprezintă *rata șomajului*. Dacă în această ultimă formulă se iau în calcul șomerii BIM, putem vorbi de o rată a șomajului BIM. Diferența dintre șomerii BIM și șomerii înregistrați, decurge din faptul că aceștia din urmă sunt înscriși formal într-o bază de date a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) sau a altui furnizor de servicii de ocupare, iar șomerii înregistrați pot fi doar persoanele cu vârsta minimă de 16 ani (vezi Legea nr. 76 din 2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă).

Putem exprima rata de ocupare și rata șomajului prin următoarele formule:

Rata de ocupare = populația ocupată / populația cu vârsta de 15 ani și peste

Rata șomajului = număr șomeri / populația activă

Populația activă = număr șomeri + populația ocupată

Rata șomajului = număr șomeri / număr șomeri + populația ocupată

Cum rata șomajului nu ia în calcul întreaga populație, ci doar populația activă, adică numărul de șomeri plus populația ocupată, înseamnă că șomajul apare ca o dinamică a ocupării forței de muncă. Prin urmare, poți avea o rată a ocupării scăzută, în condițiile unui șomaj scăzut. Rata scăzută a ocupării se poate datora nu doar șomajului ridicat, ci și numărului mare de persoane care se află în afara pieței muncii: casnice, elevi (cu vârsta de peste 15 ani), studenți sau persoane care lucrează în economia informală. De aceea, rata șomajului nu este întotdeauna cel mai bun indicator al situației forței de muncă dintr-o țară, un indicator mult mai bun în acest sens este rata de ocupare.

Rata de ocupare se află în strânsă legătură cu *statutul profesional*, care reprezintă „situația deținută de o persoană în funcție de modul de obținere a veniturilor prin activitatea exercitată” (INS, 2005, 19). Sunt luate în considerare următoarele statute profesionale: salariat, patron, lucrător pe cont propriu, lucrător familial neremunerat și

membru al unei societăți agricole sau al unei cooperative agricole. Distribuția populației ocupate în funcție de statutul profesional este un indicator al gradului de dezvoltare economică a unei țări sau regiuni (care poate fi, de exemplu, dominată de agricultură), a inegalității de gen (de exemplu, numărul de patroni femei raportat la numărul de patroni bărbați) sau al flexibilității forței de muncă (exprimată și prin numărul de lucrători pe cont propriu). Mai mult, distribuția populației ocupate în funcție de statutul profesional este strâns legată de situația protecției sociale, ținându-se cont de faptul că în România lucrătorii în agricultură sunt într-o proporție scăzută acoperiți de sistemul de asigurări sociale (Frunzaru, 2007).

Întrebări și exerciții recapitulative

1. O persoană care învață pentru examen la una dintre disciplinele din curriculumul universitar muncește? Argumentați.
2. Care este diferența dintre muncă și ocupare? Dați exemple.
3. Poate exista o ocupare totală într-o țară democratică cu o economie de piață?
4. Într-o țară imaginară, populația ocupată este de 4,5 milioane, iar populația activă este de 5 milioane. Calculați rata șomajului.
5. Dați exemple care să sublinieze raportul dintre distribuția ocupării în funcție de statutul profesional, pe de o parte, și vârstă, sex, mediul rural-urban sau regiune (țară), pe de altă parte.

Bibliografie

- Borjas, George J. [1996] (2005). *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill, pp. 21-27).
- Grint, Keith. [1991] (1998). *The Sociology of Work*. Oxford: Polity Press, pp. 1-12.
- INS. (2005). *Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie, trimestrul II 2005*, pp. 13-23.
- Noon, Mike și Blyton, Paul. [1997] (2002). *The Realities of Work*, New York: Palgrave, pp. 1-7.

Surse online

Site-ul Institutului Național de Statistică: <http://www.insse.ro/>, linkul referitor la piața forței de muncă (<http://www.insse.ro/Anuar%202005/CAPITOLE/cap3.pdf>, accesat la data de 15.01.2008).

Capitolul 2

Ocuparea forței de muncă și statul bunăstării

Concepte

Politica socială

Incluziune socială

Statul bunăstării

Sărăcie

Decomodificarea

Capcana sărăciei

Cetățenie socială

Obiectivul general al capitolului

Să realizeze o analiză a relației dintre ocuparea forței de muncă și statul bunăstării

Obiectivele specifice

1. Să realizeze o succintă analiză istorică a evoluției relației dintre ocuparea forței de muncă și statul bunăstării
2. Să realizeze o introducere în teoriile cu privire la politicile sociale și statul bunăstării
3. Să prezinte provocările actuale cu care se confruntă statul bunăstării

Apariția statului bunăstării

În ultimele două secole și jumătate au avut loc schimbări majore în plan economic, prin trecerea de la o societate agricolă la una industrială, pentru ca în ultimele decenii, să asistăm la apariția a ceea ce Daniel Bell (1973) numea societatea postindustrială. Aceste schimbări au fost asociate cu profunde transformări în plan demografic, politic și cultural, schimbări care nu puteau să nu-și pună amprenta asupra muncii și condițiilor de viață ale muncitorilor și familiilor lor. Apariția fabricii, mai întâi în Anglia, urmată de celelalte țări occidentale, a dus la dezvoltarea unei noi clase sociale, proletariatul. Extinderea muncii salariate a atras populația din mediul rural în mediul urban, având consecințe importante în structura și modul de dobândire a bunăstării

familiei. Dezrădăcinată din structurile tradiționale rurale, familiile membrilor clasei proletare se confruntă cu un ridicat risc al sărăciei, fapt ce a dus la apariția suburbiilor cu concentrări ale populației sărace nevoită să lucreze în condiții grele pe salarii mici. Sărăcia, aglomerarea urbană și dezrădăcinarea au dus la creșterea comportamentului devinat (cerșit, vagabondaj, furt), perceput în Anglia mijlocului de secol XIX ca fiind o mare problemă socială ce necesită măsuri ferme. În acest sens, în anul 1834 a fost elaborată în Anglia *Legea Sărăciei (Poor Law Amendment Act)*, care privește persoanele sărace ca fiind vinovate de starea în care se află: lenea, consumul de alcool, comportamentul agresiv erau considerate singurele cauze ale sărăciei¹. Această abordare, specifică pentru liberalismul economic al acelor vremuri, trebuie asociată cu importanța alocată muncii de religie. În Anglia perioadei victoriene exista o cruciadă pentru muncă sau pentru ceea ce s-a numit „evanghelia muncii” (*Gospel of Work*), fiind binecuvântat cel care avea un loc de muncă (Grint, 1991/1998, 16). Adriano Tilgher (1962, 20-21) afirmă că secolul XIX poate fi considerat epoca de aur a muncii, când filosofii și liderii politici asociau munca cu progresul uman material, intelectual și spiritual. Keith Grint (1991/1998, 17) subliniază totuși că această etică a muncii era asociată clasei de mijloc, pentru aristocrație munca nefiind o datorie (dacă trebuia să muncești, nu făceai parte din aristocrație), iar pentru clasa muncitoare reprezintă mai degrabă o necesitate decât o datorie. Voi insista mai mult asupra relației dintre muncă și religie când voi face o analiză a sociologiei muncii la Max Weber. Aici trebuie doar subliniat contextul cultural și politic în care au loc primele măsuri sociale în istoria modernă a lumii occidentale.

Apariția muncii salariale produce o nouă serie de vulnerabilități. Lipsa capacității de muncă din cauza bolilor, accidentelor de muncă sau vârstei înainte, respectiv șomajul, cauzat nu de dezinteresul pentru muncă, ci de evoluția economică a unei societăți, sunt asociate cu un risc ridicat al sărăciei. Necesitatea eliminării acestor riscuri, intensificarea mișcării sindicale, cât și dorința de a deține controlul asupra muncitorilor într-o Germanie proaspăt unificată au dus la construirea, de către cancelarul Bismark (1871-1890), a sistemelor de asigurări sociale. Gøsta Esping-Andersen (1990/1997, 24) afirmă că

¹ Această lege prevedea existența unor case de muncă (*workhouse*) sub coordonarea parohiilor, unde persoanele foarte sărace aveau un loc de muncă și hrană. Pentru ca aceste instituții să nu diminueze etica muncii și sentimentul responsabilității, condițiile de trai pe care le ofereau erau grele. Vezi <http://www.victorianweb.org/history/poorlaw/implemen.html> [accesat la 25.01.2008]

introducere sistemelor de asigurări sociale de către Bismarck în Germania și von Taffe în monarhia austro-ungară a fost o decizie politică cu cel puțin două consecințe în privința stratificării sociale:

- 1) A consolidat distincția dintre categoriile socioprofesionale, prin elaborarea unor legi care au acordat drepturi și obligații diferite pentru clase sau grupuri sociale diferite;
- 2) A legat individul mai degrabă de autoritatea centrală a monarhiei decât de sistemele de asigurări ocupaționale. Această legislație cu privire la muncă și asigurări sociale i-a determinat pe unii autori să afirme că, pentru Bismarck, „muncitorii erau ca niște soldați într-o economie care funcționa ca o armată” (Esping-Andersen, 1990/1997, 40).

Dreptul la vot și la liberă asociere împreună cu intensificarea mișcărilor muncitorești au dus la schimbări importante în societatea capitalistă a secolului XIX. „Din spectator și susținător al regulilor economie de piață, fapt ce evident favoriza segmentul prosper al societății, statul este forțat să-și dezvolte funcțiile în sprijinul segmentelor semnificative electoral” (Zamfir și Zamfir coord., 1995, 51).

Pentru T. H. Marshall asigurarea de către stat a drepturilor sociale face parte dintr-un proces istoric mai îndelungat care a început în secolul XVIII cu apariția drepturilor civile, și a continuat în secolul XIX cu drepturile politice, urmând ca în secolul XX (mai ales după Al Doilea Război Mondial) cetățenii să se bucure și de drepturi sociale (Marshall, 1950. 10-11). *Cetățenia socială* acordă drepturi și libertăți civile, politice și sociale, care corespund „conceptului de membru deplin al societății” (Marshall, 1950. 8). Egalitatea între drepturile cetățenești nu trebuie asociată cu egalitatea economică:

Contractul modern presupune o înțelegere între oameni care sunt liberi și egali în status, dar nu în mod obligatoriu și în putere. Diferența de statut, asociat cu clasa, funcția și familia [specifică societății feudale], a fost înlocuită de statutul uniform al cetățeniei, care oferă mijloacele egalității în care structura inegalității poate fi construită. (Marshall, 1950. 34)

În istoria politicilor sociale, un loc important l-a avut raportul lordului Beveridge cu privire la securitatea socială, raport prezentat în 1942 în fața parlamentului englez.

Planul pentru Securitatea Socială este construit să asigure, prin intermediul unui sistem universal de securitate socială, faptul că fiecare individ în funcție de condițiile de muncă și contribuțiile din veniturile sale, va avea un venit suficient pentru o viață sănătoasă pentru el și familia sa, un venit care să-l ajute să se mențină deasupra unui prag al sărăciei (*above Want*), când el nu poate muncii sau câștiga bani din alte surse. (Beveridge, 1944/1960, 17)

Cu privire la acest raport, trebuie subliniate cel puțin trei lucruri. În primul rând, acest raport apare în timpul unui război care a produs probleme sociale grave, cum ar fi: lipsa locuințelor, creșterea numărului de orfani, văduve, persoane cu handicap. Toate acestea necesitau măsuri politice bazate pe solidaritatea socială care, pe de o parte, urmau să diminueze efectele negative ale celei mai mari conflagrații mondiale, iar pe de altă parte, încurajau soldații și familiile lor să susțină războiului. Al doilea lucru care trebuie subliniat despre acest raport este faptul că bunăstarea muncitorului și a familiei lui era asigurată de participarea la piața muncii, pierderea locului de muncă din cauza șomajului sau a incapacității de muncă fiind acoperite de sistemele de asigurări sociale. Trebuie subliniat, de asemenea, faptul că acest raport vorbea despre muncitorii bărbați care asigurau bunăstarea familiei prin participarea lor la piața muncii sau prin beneficiile obținute în urma contribuțiilor la sistemele de asigurări sociale. De aici, critica feministă adusă raportului Beveridge că privește femeia ca gospodină (*housewife*) și nu ca o persoană egală în drepturi cu bărbatul pe piața muncii.

În contextul *boom*-ului economic de după cel de-Al Doilea Război Mondial, al șomajului scăzut și a ratei ocupării ridicate, respectiv, a amenințării comuniste, statul bunăstării occidental și-a putut permite asigurarea unor beneficii sociale generoase. În anii 1970, criza petrolului a produs o criză a economiilor occidentale cu impact negativ în planul ocupării forței de muncă. Creșterea șomajului a creat o presiune imensă asupra sistemelor de asigurări sociale, fapt ce i-a determinat pe unii autori să afirme că asistăm la o criză a statului bunăstării. Cercetătorii cu valorile de stânga au afirmat că asistăm nu la o criză, ci la maturizarea statului bunăstării, cercetătorii cu valorile de dreapta (neo-conservatori) au adus critici statului bunăstării care a ajuns să reprezinte o povară pentru dezvoltarea economică și prosperitatea socială, iar marxistii au susținut faptul că statul

bunăstării nu poate să ascundă incompatibilitatea între valorile socialiste și sistemul valoric individualist orientat spre profit al capitalismului (Mishra, 1993/1996, 20-23).

Criza economică, îmbătrânirea populației și competiția economică într-o lume globală au creat și creează probleme legate de sustenabilitatea financiară a statelor bunăstării. Se vorbește tot mai mult de creșterea ratei ocupării, de individualizarea sistemelor de pensii sau de modernizarea sistemelor de protecție socială care să ducă la sustenabilitatea lor financiară. În acest context, Anthony Giddens (1998/2001), marele sociolog englez și fost consilier al primului ministru al Marii Britanii Toni Blair, propune o a treia cale, care să adapteze social-democrația unei lumi care s-a schimbat. Plecând de la ideea că social-democrația și neo-liberalismul au evoluat în sistemul bipolar și sunt marcate de circumstanțele originilor sale, Giddens propune înlocuirea statului bunăstării cu o societate a bunăstării, care combină avantajele economice oferite de piața liberă, unde cetățeanul este responsabil pentru bunăstarea sa, cu investiția în capitalul uman și având credința că un loc important în dezvoltarea socială și incluziunea socială îl va avea comunitatea locală (Giddens, 1998/2001).

Clarificări conceptuale

În această scurtă prezentare a evoluției sistemelor de protecție socială a lumii occidentale, am făcut apel la o serie de concepte care, deși sunt des folosite de către specialiști (sociologi, economiști, politologi etc.), oameni politici, gazetari etc., există dificultăți când se pune problema definirii lor. Într-o conferință susținută în 1955, Richard Titmuss (1958/1976, 40-41) subliniază confuzia Ministerului Finanțelor din Anglia cu privire la ceea ce sunt sau nu cheltuielile pentru serviciile sociale. Cătălin Zamfir și Elena Zamfir (1995, 22) definesc *politica socială* ca fiind „intervenția statului în configurarea proceselor sociale caracteristice unei anumite colectivități, în scopul modificării lor într-o direcție considerată de către actorii politici a fi dezirabilă”. Politica socială este deci o intervenție a statului care gestionează anumite mecanisme de distribuire și redistribuire în vederea realizării *bunăstării* colective, înțeleasă nu ca o stare de bogăție, ci ca beneficierea de bunuri și servicii considerate normale pentru

colectivitatea respectivă. Relativitatea la condițiile economice, culturale, politice și la expectațiile unei anumite colectivități există și în definirea sărăciei și excluziunii sociale. Astfel, putem vorbi de *sărăcie relativă* când nu sunt îndeplinite condițiile minime de trai specifice unei colectivități, și de *sărăcie absolută* când lipsesc mijloacele necesare subzistenței umane. Chiar dacă prin conceptul de „sărăcie absolută” nu se face legătura cu standardele de viață ale comunității, Organizația Internațională a Muncii (OIM) adaugă la necesitățile fizice fundamentale și necesitățile culturale fundamentale: educația, securitatea, timpul liber și recreerea (Zamfir și Zamfir, 1995, 59). În ciuda pretenției de universalitate a standardelor cu privire la sărăcia absolută, utilizarea conceptului de „necesitate culturală fundamentală” dă o notă relativă inclusiv acestui concept, criticat adesea pentru ignorarea relativității nevoilor umane.

Excluziunea socială este un nou concept cu importante implicații ideologice ce tinde să înlocuiască la nivelul Uniunii Europene conceptul de sărăcie (Preda, 2002, 97). Berghman (1997), conform unui document al OCDE (1998, 23), afirmă că „excluziunea socială rezultă din eșecul următoarelor sisteme: 1) sistemul democratic și juridic care favorizează integrarea cetățenilor; 2) piața muncii care favorizează integrarea economică; 3) sistemul protecției sociale care favorizează integrarea socială; 4) familiei și colectivității”. Observăm că definirea excluziunii sociale se apropie foarte mult de conceptul de „cetățeanie socială” a lui T. H. Marshall. Cetățeanul inclus social în Uniunea Europeană este similar „cetățeanului” prezentat de Marshall care, prin cele trei elemente ale sale: civil, politic și social, este „membru deplin al societății”. Plecând de la aceste afirmații, putem spune că orice persoană săracă este exclusă social, dar pot exista și persoane cu nivel ridicat al bunăstării care să fie excluse social. De exemplu, o persoană care nu este săracă, dar care nu are acces la viața culturală a comunității datorită apartenenței acesteia la o anumită etnie, biserică sau din cauza orientării sale sexuale poate fi exclusă social. Putem spune că excluziunea socială este un concept dinamic care implică nu doar efortul individului de a se implica activ în viața economică, politică și culturală a comunității, ci și o atitudine nondiscriminatorie sau chiar incluzivă a comunității față de membrii săi. În afara celor care sunt excluși de la viața comunității (de exemplu, cei discriminați) sau a celor care nu se pot include în viața comunității (de exemplu, cei săraci) există și o categorie a celor care nu vor să se implice în viața

comunității. Anthony Giddens (1998/2001) dă exemplul persoanelor bogate care locuiesc în afara localității și care nu sunt interesate sau nu vor să se implice în problemele comunității. Apoi, ce se întâmplă cu grupurile din minoritatea rromă care migrează înăuntrul țării sau în Uniunea Europeană, respectiv, cu acele grupuri ale aceleiași minorități care au ca tradiție căsătoria (neformalizată) între persoane ale căror vârstă se află uneori mult sub vârstă minimă stabilită de lege? În acest caz, incluziunea socială presupune și renunțarea la tradiții, fapt ce vine în contradicție cu principiul libertății minorităților de a-și păstra trăsăturile culturale. Iată că, dacă în cazul sărăciei sunt probleme legate de definirea și măsurarea ei în contextul relativității nevoilor umane, în cazul incluziunii sociale problemele legate de relația individ comunitate ridică și întrebări de natură politică, culturală sau interetnică.

Subliniind ambiguitatea conceptului de „stat al bunăstării” și criticele aduse lui din diverse perspective ideologice, Marian Preda (2002, 18) îl definește ca „statul capitalist (în special occidental) de după ce de-al Doilea Război Mondial, care s-a constituit într-o modalitate specifică de guvernare pe baza consensului social, prin îmbinarea eficienței sistemului economiei de piață cu solidaritatea socială și umanismul politicilor sociale redistributive”. O definiție similară a statului bunăstării este dată de Tony Fitzpatrick (2001, 14), care insistă asupra funcțiilor statului bunăstării: „Statul bunăstării este un sistem al acțiunii colective care facilitează producția și distribuirea de bunuri publice, generale sau obținute prin merit (*public, lumpy and merit goods*), pentru a crește volumul bunăstării sociale”. Putem spune că statul bunăstării, ca și construcție a ultimelor decenii, are ca scop producerea bunăstării sociale prin intermediul politicilor sociale.

Tipologii ale statului bunăstării

Deși specialiștii în politici sociale susțin că putem vorbi de tot atâtea modele de state ale bunăstării pe câte state ale bunăstării există, plecând de la diverse criterii de clasificare, aceștia au grupat statele bunăstării (occidentale) în tipuri sau în regimuri de state ale bunăstării.

Richard Titmuss (1974) face distincția între „modelul rezidual”, bazat pe performanța economică și „modelul redistributiv instituțional” ale politicilor sociale. În primul model, bunăstarea are ca sursă piața privată și familia, statul intervenind pe baza testării mijloacelor doar în cazul celor care se află sub un prag minim al sărăciei. Acest tip de politică socială este asociat cu stigmatizarea, dependența de beneficiile oferite de asistența socială sunt o dovadă a eșecului persoanei de a-și opțiune mijloacele de subzistență pe piață (în primul rând pe piața muncii) și prin sprijinul familiei. În cadrul celui de-al doilea model, căruia Titmuss îi acordă un spațiu mai restrâns, beneficiile sociale depind de performanța muncii și de productivitate. Acest model corespunde, așa cum vom vedea, tipului de bunăstare ocupațională.

În cadrul modelului redistributiv instituțional beneficiile sociale sunt universale, fără a fi asociate cu stigmatizarea: „scopul este de a face servicii disponibile și accesibile pentru întreaga populație, în așa fel încât să nu implice utilizatorii în pierderea umilitoare a statusului, demnității sau respectului de sine. Trebuie să nu existe nici un sens al inferiorității, pauperismului, rușinii sau stigmatului în folosirea unui serviciu public; nici o atribuire că cineva a fost sau a devenit o „povară publică” (Titmuss, 1968, 129).

Gøsta Esping-Anderson (1990/1997, 2) vorbește despre „regimuri de sate ale bunăstării” (*welfare state regims*) pentru că, spune el, conceptul de „stat al bunăstării” este prea legat de politicile sociale de ameliorare, în condițiile în care statele contemporane sunt interesate și de influența asupra locurilor de muncă și a structurii sociale în general. Esping-Andersen afirmă că există trei regimuri de state ale bunăstării: liberal, corporatist și socialist, care corespund celor trei modele de sate ale bunăstării prezentate de Titmuss.

Astfel, în cazul regimului liberal beneficiile sociale sunt limitate și asociate cu stigmatizarea, iar bunăstarea este încurajată să fie obținută pe piața muncii. În obținerea bunăstării, dacă în cazul regimului liberal, cea mai importantă este piața, în cazul regimului corporatist cel mai important lucru este apartenența la o categorie socioprofesională. De aceea, corporatismul nu luptă împotriva stratificării sociale, ci, din contră, el susține păstrarea inegalității, drepturile sociale depind de clasa socială sau statusul socioprofesional pe care îl ai (Esping-Andersen, 1990/1997, 27). În regimul corporatist, sistemul complex al asigurărilor sociale oferă beneficii conform categoriei

profesionale, exclude accesul soțiilor nelucrătoare la aceste beneficii, dar oferă beneficii familiale care să încurajeze natalitatea.

Regimul bunăstării socialist se caracterizează printr-o politică care încurajează ocuparea totală a forței de muncă, oferă beneficii universale și asigură un grad ridicat de decomodificare. Prin „decomodificare” Esping-Andersen (1990/1997, 35-37) înțelege diminuarea calității forței de muncă ca marfă pe piața muncii. Plecând de la teoriile lui Karl Marx și Karl Polanyi, Esping-Andersen subliniază faptul că decomodificarea nu presupune eradicarea muncii ca marfă, ci se referă la faptul că datorită politicilor sociale individul sau familia se poate bucura de un standard minim de viață independent de participarea pe piața muncii. Gradul de decomodificare depinde de regimul de stat al bunăstării. Cel mai scăzut grad de decomodificare există în țările liberale (SUA, Canada, Australia, Marea Britanie), urmează regimul corporatist (Germania, Austria, Franța, Italia), pentru ca gradul cel mai ridicat de decomodificare să-l găsim în țările socialiste (Suedia, Finlanda, Norvegia).

O clasificare a statelor bunăstării care are ca punct de plecare dilema dacă Europa socială se va realiza „de sus în jos”, ca în cazul Germaniei din timpul lui Bismarck, sau „de jos în sus”, ca în SUA, este realizată de Stephan Leibfried. El adaugă la celor trei regimuri de state ale bunăstării din clasificarea lui Esping-Anderson, un al patrulea, pe cel latin (*Latin Rim*), care poate fi găsit în Spania, Portugalia, sudul Italiei și Grecia. În aceste țări, spune Leibfried, în ciuda promisiunilor generoase care mai degrabă corespund modelului socialist, există o presiune ridicată pentru intrarea pe piața muncii similară țărilor anglo-saxone. În țările specifice modelului latin se pune accent pe agricultură și economia de subzistență, nu există tradiție în lupta pentru eliminarea șomajului și ocuparea totală, în special pentru femei (Leibfried, 1993/1996, 141-142).

În privința relației cu piața muncii, sunt aduse critici atât statului bunăstării minimalist (rezidual), cât și statului bunăstării universal (instituțional). Una dintre critici este că transferul social, fie el universalist sau bazat pe testarea mijloacelor, împarte națiunea între cei activi pe piață (în primul rând pe piața muncii) și cei dependenți de ajutorul social, fapt ce creează o „capcană a sărăciei”: persoanele dependente de transferul social nu mai sunt motivate să iasă din starea de sărăcie prin angajarea pe piața muncii. Statul bunăstării universal este criticat pentru fiscalitatea sa ridicată necesară

pentru susținerea unor transferuri sociale generoase. În condițiile competiției economice globale, fiscalitatea ridicată din statele cu un regim al bunăstării universal poate să determine capitalul să migreze în statele cu fiscalitate mai scăzută (state ale bunăstării reziduale), iar aceasta are drept consecință creșterea șomajului în primul tip de state și a ratei de ocupare în al doilea tip. Un contraargument, este adus de Cătălin Zamfir și Elena Zamfir (1995, 388), care afirmă că aplicarea teoriei neomonetariste de reducerea fiscalității nu a reușit să scadă rata șomajului și să crească economia conform așteptărilor. În aceeași perspectivă se plasează și Esping-Andersen (1990/1997, 20), care afirmă că, în timpul guvernării neo-conservatoare a lui Thatcher din Marea Britanie, cheltuielile sociale au crescut din cauza șomajului ridicat. În consecință, cheltuielile sociale reduse pe anumite programe se pot datora politicii statului bunăstării de realizare a ocupării totale. Argumente pentru o piață flexibilă a forței de muncă specifică statului bunăstării rezidual sunt aduse de către George J. Borjas (1996/2005, 512-515), care la întrebarea de ce Europa are un șomaj ridicat comparativ cu SUA, aduce mai multe argumente care țin de fiscalitate, respectiv de drepturile și îndatoririle angajaților și angajatorilor. În primul rând, în statele europene rata de înlocuire a salariului de către indemnizația de șomaj este mult mai mare decât în SUA. De exemplu, rata de înlocuire pentru primul an de șomaj este de 79% în Franța, 66% în Germania, 81% în Suedia și de 34% în SUA. Pentru cel de-al doilea an de șomaj, diferența este și mai mare: 63% în Franța și Germania, 76% în Suedia și doar de 9% în SUA. O altă explicație pentru existența unei rate a șomajului mai ridicată în Europa comparativ cu SUA sunt drepturile lucrătorilor mai generoase în Europa, care fac dificilă concedierea de către angajatori și costurile concedierii mai ridicate, corespunzând ratei înalte de înlocuire a salariului de către indemnizația de șomaj. Alte cauze pentru șomajului ridicat din Europa sunt taxele ridicate pe salarii, restricțiile din anumite țări cu privire la salariul minim și sindicalizarea muncitorilor care nu sprijină competiția pe piața muncii. Toate acestea, spune Borjas, sunt argumente care demotivează firmele să angajeze noi muncitori sau să-i reangajeze pe cei care au fost concediați altfel decât în condiții economice favorabile de lungă durată (Borjas, 1996/2005, 514).

În final, putem conchide faptul că nu există un tip ideal de stat al bunăstării². Argumentele pro și contra pentru o anumită politică socială pot fi de ordin ideologic, economic sau cultural. Evenimentele istorice (Al Doilea Război Mondial, Războiul Rece, căderea comunismului, conflictele armate din Orientul Mijlociu etc.), evoluțiile macroeconomice (*boom*-ul economic de după Al Doilea Război Mondial, criza economică declanșată de criza petrolului, căderea urmată de relansarea economică din fostele țări socialiste din Europa), globalizarea (construcția UE este o piesă în acest *puzzle* complex), schimbările demografice (scăderea natalității și creșterea speranței de viață, care au ca efect îmbătrânirea populației) și schimbările de natură valorică (preocupările pentru calitatea vieții, ecologism, discriminarea de gen, neîncrederea în parlament, partidele politice și guvernarea centrală) au fost și sunt provocări aduse statului bunăstării în general, și politicilor cu privire la ocuparea forței de muncă în particular. Calitatea, cantitatea și intensitatea ocupării, drepturile și îndatoririle muncitorilor sunt prinse în această structură complexă în care statul bunăstării are funcția de decomodificare a forței de muncă.

Întrebări recapitulative

1. Cine a introdus pentru prima dată sistemele de asigurări sociale și cu ce consecințe asupra stratificării sociale?
2. În ce context a avut loc dezvoltarea statului bunăstării și care au fost cauzele crizei sale?
3. Care este legătura dintre conceptul de „cetățenie socială” și cel de „stat al bunăstării”?
4. Care este diferența între sărăcie și incluziune socială?
5. Ce efecte are globalizarea asupra gradului de decomodificare a muncii?

²Cele trei clasificări ale tipurilor de state ale bunăstării descrise în acest capitol nu sunt singurele. Walter Korpi și Joakim Palme (1998) susțin existența a cinci modele de state ale bunăstării, iar Bob Deacon *et al.* (1997, 39-44) afirmă că trebuie să luăm în considerare și alți factori în realizarea unei tipologii a statelor bunăstării, cum ar fi rolul femeii în societate și familie, modelul de stat la bunăstării confucianist, respectiv lumea musulmană (cu aproape un miliard de credincioși), a căror zekat are un important efect redistributiv.

6. Care este explicația dată de George J. Borjas pentru rata șomajului mai ridicată din Europa comparativ cu SUA?

Bibliografie

- Borjas, George J. [1996] (2005). *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill, pp. 512-515.
- Espig-Andersen, Gosta. [1990](1997). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press, pp. 9-54.
- Giddens, Anthony. [1998](2001). *A treia cale. Renașterea social-democrației*. Iași: Editura Polirom.
- Titmuss, Richard. (1974). *Social Policy. An Introduction*. Londra: George Allen & Unwin Ltd.
- Zamfir, Elena și Zamfir, Cătălin (coord.). (1995). *Politici sociale. România în context european*, București: Editura Alternative, pp. 22-24, 57-76, 378-398.

Capitolul 3

Abordări sociologice clasice asupra muncii:

Karl Marx, Emile Durkheim, Max Weber

Concepte

Alienare

Solidaritate mecanică

Plus valoare

Solidaritate organică

Fetișizarea mărfii

Tip ideal

Clasă socială

Grup de status

Ideologie

Etica protestantă

Fapt social

Birocrație

Obiectivul general al capitolului

Să realizeze o introducere în abordările sociologiei clasice cu privire la muncă ale lui Karl Marx, Emile Durkheim și Max Weber

Obiectivele specifice

1. Să realizeze o introducere în critica adusă de Karl Marx muncii în capitalism, plecând de la relația dintre muncă-alienare-exploatare
2. Să prezinte analiza făcută de Emile Durkheim diviziunii sociale a muncii
3. Să prezinte abordarea muncii în capitalism adusă de Max Weber, insistând pe conceptele de grup de status, etică protestantă și birocratie

Karl Marx (1818-1883)

Deși în spațiul occidental Karl Marx este unul dintre cei mai citați și citați sociologi, este greu să faci referire la Marx într-o țară excomunistă, așa cum afirma Tom Rockmore (2002), citat de George Ritzer și Douglas J. Goodman (1983/2004, 40), „eliberându-l pe

Marx de marxism”. Chiar dacă în regimul comunist puțini l-au citit, mulți aveau opinii despre Marx sau vorbeau despre „materialismul dialectic și științific” al lui Marx. În aceste pagini, voi realiza o introducere în sociologia muncii lui Marx, plecând de la relația dintre muncă-alienare-exploatare.

Raportându-se la Hegel, în postfața la ediția a doua a *Capitalului*, Marx (1867/1960, 54) afirmă că „lumea ideilor nu este nimic altceva decât lumea materială transpusă și tradusă în capul omului ... La el [Hegel] dialectica stă cu capul în jos. Ea trebuie răsturnată, pentru a descoperi sub învelișul mistic sâmburele rațional”. În ciuda răsturnării dialecticii lui Hegel, Marx apreciază perspectiva acestuia cu privire la muncă, afirmând că „el sesizează esența muncii și concepe omul obiectual, omul adevărat – adevărat pentru că este real – ca rezultat al propriei sale munci” (citată din Marcuse, 1977, 106). Ca și condiție a existenței omenești, munca reprezintă schimbările conștiente produse în natură pentru satisfacerea trebuințelor umane. Munca apare ca o formă de manifestare a „forțelor sale esențiale” prin care se produce o lume exterioară materială, „obiectuală”. *Obiectualizarea* apare ca ceva pozitiv, ca o formă de manifestare liberă a omului, în măsura în care munca reprezintă o formă de exteriorizare și confirmare ale realității umane a muncitorului (Marcuse, 1977, 111). Conform lui Marx, obiectivarea, ca transformare a „forțelor esențiale umane” în produsele muncii, poate fi asociată nu doar cu realizarea umană, ci și cu alienarea:

... obiectul produs de muncă, produsul ei, i se opune acesteia din urmă ca ceva străin, ca o forță independentă de producător. Produsul muncii este munca încorporată într-un obiect, materializată în el, este obiectivarea muncii. [...] această realizare a muncii apare pentru muncitor ca privare de realitate, obiectivare ca privare de obiect și vorbire de către el, însușirea obiectului – ca înstrăinare, ca autoînstrăinare. (Marx *et al.*, 1978, 81-82).

Această ruptură dintre om și produsele muncii sale este numită de către Marx „alienare”. Deși concepția filosofică cu privire la alienare face parte din opera sa de tinerețe³, relația dintre capitalist și proletar descrisă mai târziu în *Capitalul* (1867) stă sub

³ Citatul de mai sus este preluat din *Manuscrise economico-filosofice*, lucrare apărută în 1844, când Karl Marx avea 26 de ani.

semnul alienării. George Ritzer și Douglas J. Goodman (1983/2004, 51-52) afirmă că, în conformitate cu teoriile lui Marx, există patru forme de alienare:

1. Muncitorul nu produce conform ideilor și intereselor sale, el nu face altceva decât să-și vândă forța de muncă deținătorului de capital pentru a obține mijloacele de supraviețuire pentru el și familia sa. Marx spunea că și păianjenul sau albinele construiesc, însă doar muncitorul își închipuie sau își construiește anterior în mod ideal ceea ce vrea să facă conform scopurilor sale (Marx, 1867/1960, vol. I, 207-208). Însă, prin vânzarea forței de muncă deținătorului de capital, muncitorul rămâne liber doar în activitățile sale animalice – să mănânce, să bea și să procreze.
2. A doua sursă a alienării este aceea că muncitorul nu deține controlul produselor muncii sale. Munca sa este materializată în produse care sunt vândute pe piață conform voinței capitalistului, singurul proprietar al obiectivării muncitorului. Omul adevărat, „ca rezultat al propriei sale munci”, este alienat, pentru că rezultatele muncii sale nu-i aparțin.
3. Muncitorii trebuie să concureze între ei pentru a obține un loc de muncă. Acest fapt, pe de o parte, îi permite capitalistului să ceară mai multă muncă pentru un preț mai mic, iar, pe de altă parte, produce o alienare a muncitorului față de ceilalți muncitori. Competiția pentru obținerea unui loc de muncă necesar supraviețuirii duce la izolare și ostilitate între muncitori.
4. O formă de alienare mai generală, care le cuprinde pe toate celelalte, este față de potențialul uman. În timpul muncii (în capitalism) nu mai suntem noi înșine, nu mai suntem ființe umane, suntem asemenea unor mașini a căror funcție este să multiplice capitalul. Munca nu mai este o formă de manifestare liberă a „forțelor esențiale umane”, ci o formă de alienare față de potențialul uman.

Alienarea muncitorului în capitalism se produce în condițiile unei libertăți teoretice a muncitorului de a-și vinde forța de muncă pe piața liberă. Libertatea este teoretică pentru că, în realitate, muncitorul este obligat să-și vândă forța de muncă capitalistului pentru obținerea mijloacelor de supraviețuire pentru el și familia sa. În procesul de vânzare a forței de muncă, muncitorul este obligat să accepte condițiile

capitalistului, în contextul existenței unei „armate de rezervă” de muncitori (șomeri⁴, femei, copii), care este gata să-i ia locul de muncă. Astfel, capitalistul plătește pentru munca primită corespunzător „valorii de schimb” a acesteia, dar o utilizează ca „valoare de întrebuințare”. Prin „valoare de schimb”, Marx (1867/1960, vol. I, 76) înțelege „proporția în care valoarea de întrebuințare dintr-o speță se schimbă cu valoarea de întrebuințare dintr-o altă speță”, iar „valoarea de întrebuințare” este dată de utilitatea unui lucru. În cazul muncii, valoarea de schimb este dată de cantitatea de bani pe care capitalistul o dă muncitorului în schimbul renunțării temporare la forța sa de muncă. Această valoare este direct proporțională cu costul reproducerii forțelor sale fizice, „muncitorul, [ca] simplu mijloc de producție, este alimentat cu mâncare așa cum cazanul este alimentat cu cărbune sau mașinile cu seu sau cu ulei” (Marx, 1867/1960, vol. I, 288). Prin urmare, muncitorul este plătit, să zicem, pentru șase ore de muncă – suficient pentru reproducerea forțelor fizice ale lui și ale familiei lui –, dar muncește mult mai mult, pentru că posesorul de capital a cumpărat valoarea de schimb a muncii și îi folosește valoarea de întrebuințare. Valoarea produsă de muncitor în afara timpului alocat pentru reproducerea forțelor sale fizice și psihice, poartă denumirea de „plusvaloare” (Marx, 1867/1960, vol. I, 288). Dacă muncitorul este plătit pentru șase ore, dar el prestează 12, atunci diferența de valoare corespunzătoare celorlalte șase ore muncite intră gratuit în buzunarul capitalistului, ca plusvaloare. Și toate acestea datorită diferenței între valoarea de schimb și valoarea de întrebuințare a muncii, în condițiile libertății (teoretice) a forței de muncă.

Forța de muncă poate fi considerată marfă numai dacă este vândută liber de posesor. Faptul că în realitate muncitorul nu este liber, că trebuie să-și vândă forța de muncă angajatorului care își crește capitalul prin însușirea plusvalorii și faptul că muncitorul este supus alienării sunt argumente ale exploatării muncitorilor sau clasei muncitoare de către capitaliști. Între cele două clase, clasa proletară exploatăată și clasa capitalistă exploatătoare, există un conflict ireconciliabil, care va duce la victoria clasei proletare, adică la comunism. Capitalismul, produs al revoluției burgheze, este privit de Marx ca un fapt necesar în istoria luptelor de clasă. Competiția dură din economie dintre posesorii de capital va duce la eliminarea majorității lor (în primul rând a micilor

⁴ Șomajul, spune Marx, este și o consecință a suprapopulației.

capitaliști) care vor trece în rândurile clasei proletare, rămânând doar câțiva mari proprietari de capital care vor fi expropriați de către clasa muncitoare⁵. Proprietatea capitalistă, care este o proprietate privată fărâmițată este transformată într-o proprietate comună, numită de Marx, în primul volum al *Capitalului* (1867/1960, 757), „proprietate socială”. Iată că Marx nu vorbește despre comunism în lucrarea sa capitală, ci în lucrări asociate mișcării proletare, cum ar fi *Manifestul partidului comunist* (scris împreună cu Engels) sau în *Critica programului de la Ghota*, care sunt mai degrabă scrieri polemice.

De ce acceptă muncitorul această stare de exploatare? Marx face distincția dintre „clasă în sine” și „clasă pentru sine”. Condițiile obiective (legate de posesia sau lipsa posesiei proprietății private) creează o clasă socială în sine, care are doar conștiința apartenenței la această grupare socială. Clasa pentru sine are și o conștiință a solidarității de clasă în opoziție cu cealaltă clasă⁶, dar aceasta este greu de realizat din cauza alienării muncitorului față de ceilalți muncitori, în condițiile competiției pentru locurile de muncă.

Alte două concepte care explică menținerea *status quo*-ului societății capitaliste sunt „fetișizarea mărfii” și „ideologia”. Asemenea religiei, unde produsele minții umane sunt considerate ca „independente, însuflețite cu viață proprie și având relații atât între ele cât și cu oamenii”, la fel și mărfurile sunt privite ca lucruri, fără a se mai vedea relațiile sociale dintre ele, fapt numit de Marx fetișizarea mărfii (Marx, 1867/1960, vol. I, 110). Când cumperi o marfă și îți satisfaci anumite nevoi cu ajutorul acesteia, nu iei în considerare decât valoarea de întrebuințare a acestui bun, ignorând faptul că este rezultatul obiectivării sau alienării, al exploatării sau al relațiilor de schimb. Fetișizarea mărfii (dar mai ales a banului ca echivalent universal al valorii mărfii) presupune ignorarea caracterului ei social:

Caracterul misterios al formei marfă constă deci pur și simplu în faptul că ea oglindește oamenilor caracterele sociale ale propriei lor munci sub formă de caractere materiale ale produselor muncii, sub formă de proprietăți sociale pe care aceste lucruri le au de la

⁵ Nici capitalistul nu este liber în cadrul mecanismului social. El este constrâns asemenea roțiței unui mecanism: „... concurența impune fiecărui capitalist individual legile imanente ale modului de producție capitalist ca legi coercitive exterioare. Ea îl silește să își sporească într-una capitalul pentru al conserva, iar de sporit el nu poate să-l sporească decât cu ajutorul acumulării progresive” (Marx, 1867/1960, 595).

⁶ Clasa muncitoare are conștiința solidarității de clasă în opoziție cu clasa deținătorilor de capital.

natură, oglindindu-le deci și relația socială dintre producători și ansamblul muncii sub forma unei relații sociale între obiecte, adică lucruri cu caracter social. (Marx, 1867/1960, vol. I, 109)

Deși Marx și Engels nu dau o definiție clară, se pare că există un consens (Rietzer și Goodman, 1983/2004, 64, Zamfir și Vlăsceanu, coord., 1993, 285-286, Marshall ed., 1994/2003, 278-280) că de-a lungul operei lor putem găsi două perspective cu privire la conceptul de „ideologie”. La început, prin ideologie Marx înțelegea o reprezentare asupra lumii (*weltanschauung*), care corespunde intereselor clasei sociale. Mai târziu, a definit ideologia ca „falsă conștiință”, ca reprezentare burgheză a lumii impusă clasei proletare. Muncitorul își acceptă situația de exploatat pentru că el nu mai privește lumea și viața conform intereselor sale, ci conform intereselor burghezului, exploatarea fiind acceptată ca fiind normală.

„Obiectivarea”, „alienarea”, „plusvaloarea”, „fetișizarea mărfii” și „ideologia” sunt concepte strâns legate între ele ce descriu și explică situația claselor sociale din capitalism. Dezvoltarea tehnologică prin apariția de mașini din ce în ce mai performante ajută muncitorii, pentru că munca nu mai necesită un efort fizic, dar duce totodată la creșterea exploatării. Producția mecanizată în marea industrie are ca efecte, printre altele, angajarea femeilor și copiilor, prelungirea zilei de muncă, intensificarea muncii, scăderea numărului locurilor de muncă, creșterea diviziunii muncii (în sensul negativ al specializării excesive care nu presupune cunoștințe și abilități deosebite) și dezumanizarea omului (omul devine parte a unei mașini). Aceste aprecieri cu privire la creșterea alienării și exploatării omului cauzate de dezvoltarea tehnologică vin în contradicție cu realitățile societății contemporane și chiar cu unele afirmații făcute de Marx cu privire la schimbările economice și ale pieței muncii din timpul său. El a anticipat dezvoltarea serviciilor din prezent făcând o analiză a situației ocupării în Anglia și în Țara Galilor din 1861, când numărul personalului casnic (feciori, servante, lachei etc.) se ridica la aproximativ 1,2 milioane, mai mult decât numărul celor care lucrau în minele de cărbuni și de metal sau decât numărul celor care lucrau în uzinele metalurgice sau în manufacturi (Marx, 1867/1960, vol. I, 459). Economia înalt tehnologică, postfordistă, presupune un înalt grad de pregătire profesională, o societate bazată pe cunoaștere și se susține doar printr-un sistem de învățământ performant.

Principalul eșec al teoriilor lui Marx constă în sfârșitul iluziei proiectului comunist. Este adevărat că el nu vorbește foarte mult despre comunism (cu excepția celor două lucrări propagandistice amintite mai sus), dar în abordarea sa structurală a societății capitaliste anticipează sfârșitul proprietății private capitaliste. Apoi muncitorii nu și-au dorit atât de mult comunismul, care a apărut într-o Rusie predominant agrară, aflată la începutul capitalismului, și nu în Anglia, care avea cea mai dezvoltată industrie în acel moment. Mai mult, Goldthorpe și colab. (1968/1970), după ce au realizat o cercetare complexă în orașul Luton, din Anglia, au afirmat că muncitorii au preluat valorile clasei de mijloc, că atitudinea lor față de muncă este una instrumentalistă, adică oamenii muncesc pentru bani, iar satisfacțiile emoționale și sociale le obțin nu în grupul de muncă, ci în afara fabricii, în familie sau în grupul de prieteni (munca nu este o sursă a realizării de sine). Această îmburghezire (*embourgeoisement*) a clasei muncitoare vine în contradicție cu relația conflictuală ireconciliabilă dintre muncitori și capitaliști din teoria lui Marx. Pe de altă parte, și teoria lui Goldthorpe este contrazisă de ceea ce Paul H. Ray și Sherry Ruth Anderson au numit culturi creative (*cultural creatives*), care sunt caracteristice, spun ei, unui număr de 50 de milioane de cetățenii din SUA. Pentru aceștia, munca reprezintă o sursă a realizării de sine, munca este o joacă (*work is a game*) și nu există îngrijorare pentru pierderea locului de muncă. Problema este dacă și în România există o parte din populație care să aibă aceste caracteristici, în condițiile unei economii mai puțin dezvoltate, cu o rată a ocupării mai scăzută și cu un nivel de trai mult mai scăzut decât în SUA.

Iată că, deși există multe critici aduse teoriilor lui Marx, acestea rămân repere în științele sociale. Structuralismul, criticile aduse societății de consum sau statului bunăstării, abordările feministe (deși Marx a fost acuzat că ignoră genul social și etnicul în teoriile sale) și relativismul postmodern sunt tributare ideilor lui Marx. Voi încheia subliniind ideea prezentată la începutul acestui capitol: deși este dificil de realizat, mai ales într-o societate fostă comunistă, Marx trebuie citit *sine ira et studio*.

Emile Durkheim (1858-1917)

Tradiția unei familii în care au existat generații de rabini și tulburările social-politice care au divizat societatea franceză (schimbările de regim politic și de constituții, Comuna din Paris, războiul pierdut împotriva Prusiei, afacerea Dreyfus etc.) au fost factori care au marcat preocuparea constantă a lui Durkheim pentru unitatea socială, respectiv solidaritatea socială, morala și reforma socială (Ritzer și Goodman, 1983/2004, 79-81; Lallement, 2002/f.a., 91). Înainte de a prezenta teoriile lui cu privire la diviziunea socială a muncii asociată solidarității sociale, sunt necesare câteva precizări metodologice referitoare la un concept dezvoltat de sociologul francez, și anume la „faptul social”.

Durkheim (1895/2003, 51-52) definește „faptul social” ca fiind „orice fel de a face, fixat sau nu, capabil să exercite asupra individului o constrângere exterioară; sau, încă, care este general în întinderea unei societăți date, având totuși o existență proprie, independentă de manifestările sale individuale”. Exemple de fapte sociale sunt limba, regulile morale sau juridice, dogmele religioase, sistemele financiare etc. Individul se naște într-o societate unde acestea preexistă, nu le poate influența, sunt exterioare lui și coercitive. Afirmatia că faptul social este exterior individului a fost criticată, afirmându-se că nu poate exista o societate fără conștiințe individuale. În fața acestei critici, Durkheim replică, în prefața a doua a binecunoscutei sale lucrări *Regulile metodei sociologie*, că societatea este o sinteză *sui generis* care depășește suma conștiințelor solitare. El dă exemplul materiei vii care este mai mult decât o sumă de substanțe chimice, apei care este mai mult decât cele două gaze din care este compusă, sau bronzului ale cărui caracteristici diferă de cele ale componentelor din care este compus (Durkheim, 1895/2003, 51-52). Caracterul independent al faptelor sociale raportat la indivizii care compun societatea reiese și din diferența dintre conștiința individuală și *conștiința colectivă*:

Ansamblul credințelor și sentimentelor comune majorității membrilor unei aceleiași societăți formează un sistem determinat care are viața sa proprie; putem să-l numim conștiință colectivă sau comună. (Durkheim, 1893/2001, 97).

Dincolo de caracterul extern al faptelor sociale raportat la indivizi, Durkheim insistă pe constrângerile la care sunt supuși aceștia, adică să acționeze, să gândească sau să simtă conform acestor fapte sociale. De exemplu, arta poate să susțină valori morale, dar faptul că nu constrânge individul să se supună lor face ca aceasta să nu facă parte din categoria faptelor sociale. Nu este obligatoriu ca aceste constrângeri să fie resimțite. Copilul, în timpul socializării, își însușește normele vieții sociale, la început va fi constrâns să mănânce corespunzător, să respecte pe ceilalți, să respecte convențiile etc., dar, în timp, va interioriza aceste reguli, le va considera „normale”.

Tipul de solidaritate socială și modalitățile de sancționare a normelor încălcate au evoluat în timp o dată cu creșterea diviziunii muncii. La început, societatea s-a caracterizat printr-o *solidaritate mecanică* bazată pe asemănare (există o diviziune rudimentară a muncii), pedeapsa pentru încălcarea normelor constând:

într-o reacție pasională, de intensitate graduală, pe care societatea o exercită, prin intermediul unui corp constituit, asupra aceloră dintre membrii săi care au violat anumite reguli de conduită. (Durkheim, 1893/2001, 114)

O dată cu creșterea diviziunii muncii, societatea a trecut de la solidaritatea mecanică, la solidaritatea organică, bazată pe interdependența dintre indivizi sau instituții care desfășoară activități distincte. Cu cât crește diviziunea muncii, cu atât indivizii sunt mai liberi față de conștiința colectivă (fără a deveni complet originali), dar și mai interdependenți. Durkheim face analogia cu un organism, care este cu atât mai unitar, cu cât individualitatea părților este mai accentuată. Solidaritatea socială, fiind un fenomen moral, nu este direct observabil și măsurabil, de aceea Durkheim spune că trebuie studiat un fenomen exterior ei, care o exprimă, și anume dreptul. Societatea primitivă cu o solidaritate mecanică se caracterizează prin *dreptul represiv*, iar societatea actuală, cu o solidaritate organică, se caracterizează prin *dreptul restitutiv*: „prima specie cuprinde întreg dreptul penal; cea de-a doua, dreptul civil, dreptul comercial, dreptul de procedură, dreptul administrativ...” (Durkheim, 1893/2001, 86). Dacă în cazul dreptului represiv sancțiunea este o pedeapsă, în cazul dreptului restitutiv are loc o repunere în drept sau evitarea unei leziuni.

Anthony Giddens (1989/2001, 336-337) subliniind „expansiunea enormă a interdependenței economice”, afirma că, dacă în societățile tradiționale nu existau mai mult de 20-30 de meșteșuguri majore, în urma unui recensământ din Marea Britanie a rezultat existența a peste 20 000 de profesii distincte în economie. Dacă în trecut majoritatea bunurilor necesare subzistenței se obțineau în gospodărie, acum, într-o economie a serviciilor, majoritatea oamenilor depind în dobândirea hranei de un procent foarte mic de lucrători din agricultură. Mai mult, interdependența a depășit granițele naționale, extinzându-se la nivel global.

Apare următorul paradox: cu cât oamenii sunt mai independenți față de conștiința colectivă, cu atât sunt mai interdependenți economic și, așa cum a insistat Durkheim, social. Acest paradox amintește de paradoxul societății formulat de Ferdinand Tönnies (1887), care vorbește de o tranziție de la comunitate (unde relațiile dintre membrii ei sunt de rudenie, de vecinătate sau sunt bazate pe obiceiuri și credințe comune) la societate (unde relațiile sunt contractuale și bazate pe calcul). Paradoxul societății după Tönnies constă în faptul că relațiile sociale din cadrul societății sunt în afara societății, sub forma relațiilor contractuale sau a creanțelor. O persoană rămâne într-o relație socială cu o alta doar în virtutea acelei datorii, fără să existe o legătură spirituală asemenea relației comunitare.

Trebuie subliniat faptul că aceste două tipologii polare, ale lui Durkheim și Tönnies, sunt tipuri ideale⁷. În realitate, în societatea descrisă de Tönnies se păstrează elemente ale relației comunitare, iar societatea actuală, bazată pe solidaritatea organică din tipologia lui Durkheim, păstrează elemente ale solidarității mecanice. În ciuda faptului că pentru Durkheim, diviziunea muncii creează o solidaritate organică, care este mai intensă decât solidaritatea mecanică, sociologul francez este conștient de riscul diminuării sau a lipsei normelor sociale într-o societate tot mai individualizată.

O societate compusă dintr-o fărâmițare infinită de indivizi neorganizați, pe care un stat hipertrofiat se chinuie să-i adune laolaltă și să-i rețină, constituie o veritabilă monstruozitate sociologică. (Durkheim, 1893/2001, 45)

⁷ Vezi analiza tipurilor ideale în subcapitolul următor dedicat sociologiei muncii lui Max Weber.

Pentru ca această „monstruoasă sociologică” să nu existe, pentru ca legea celui mai tare să nu se aplice, pentru a se depăși egoismul individual, pentru a se depăși starea de război trebuie să existe o putere morală care să întărească sentimentul de solidaritate, să impună morala socială, respectiv, să umple golul dintre stat și muncitori. Această putere morală trebuie să fie a asociațiilor profesionale sau a corporațiilor.

O națiune nu se poate menține decât dacă între stat și indivizi se intercalează o serie de grupuri secundare, destul de aproape de indivizi pentru a-i atrage puternic în sfera lor de activitate și a-i antrena astfel în torentul general al vieții sociale. Tocmai am arătat că grupurile profesionale sunt apte să îndeplinească acest rol și că totul pare a le destina acestui lucru. (Durkheim, 1893/2001, 45-46)

O societate fără norme (anomică) sau cu norme care să nu aibă suficientă putere coercitivă este o societate bolnavă. Omul social este un om moral pentru că a asimilat normele și valorile sociale, iar o societate este obligatoriu solidară pentru că este construită din oameni morali. Creșterea diviziunii muncii ne-a făcut tot mai interdependenți, dar și mai liberi în manifestarea pasiunilor egoiste. În condițiile în care profesia a devenit atât de importantă pentru viața omului, când petrecem atât de mult timp la serviciu, corporația trebuie să ofere morala și dreptul profesional, așa cum familia a fost mediul în care s-au elaborat morala și dreptul familial (Durkheim, 1893/2001, 45-46). Mai mult, în condițiile în care piața a devenit internațională și corporațiile trebuie să devină internaționale. Acest lucru poate fi o soluție în contextul extinderii UE, care este acuzată de un anumit deficit de democrație. Existența unei distanțe mari între birocrații de la Bruxelles și cetățenii europeni se încearcă a fi acoperită, alături de alte mijloace, printr-o colaborare, pe de o parte, între sindicate și asociațiile patronale europene care formează împreună Comitetul Economic și Social (CES) și, pe de altă parte, celelalte instituții europene.

Problema este cum pot fi construite de indivizi asemenea corporații care să fie fapte sociale, adică să fie exterioare indivizilor și coercitive. Faptele sociale sunt produse *sui generis* ale acțiunii indivizilor și sunt determinate doar de alte fapte sociale. Conservatorismul metodologic al lui Durkheim vine în contradicție cu o știință a moralității produsă de sociologie. În aceeași ordine de idei, Ritzer și Goodman

(1983/2004, 106) afirmă că „o sociologie care încearcă să afle ce *trebuie făcut* din ceea ce *există acum* este, inevitabil, conservatoare”.

Max Weber (1864-1920)

Născut într-o familie cu un tată birocrat înclinat spre plăcerile lumești și o mamă ascetică devotată calvinismului, Max Weber urmează cursuri de drept (ca și tatăl său), dar preocupările sale ulterioare s-au orientat mai mult spre istorie, economie și sociologie (Ritzer și Goodman, 1983/2004, 110-111). În acest capitol voi insista asupra sociologiei muncii lui Weber, cu accent pe teoria stratificării sociale și raționalizarea vieții sociale și a muncii, în contextul eticii protestante, respectiv, al dezvoltării structurilor birocratice. În prealabil, voi realiza câteva clarificări metodologice cu privire la sociologia interpretativă și la construcțiile teoretice care iau forma tipurilor ideale.

În contextul sociologiei pozitivistice, care cerea (așa cum am văzut la Emile Durkheim) tratarea faptelor sociale ca lucruri, Max Weber subliniază diferența între științele exacte și științele sociale unde „avem de a face cu intervenția fenomenelor de ordin spiritual care trebuie «înțelese» prin retrăire” (Weber, 1904-1917/2001, 32). Pentru Weber, „sociologia este o știință care urmărește înțelegerea interpretativă a acțiunii sociale, pentru ca, prin aceasta, să ajungă la explicarea cauzală a cursului și efectelor sale” (Vlăsceanu, 1982, 90). Conceptul de înțelegere (*verstehen*) a fenomenului social este pe cât de cunoscut, pe atât de controversat. *Verstehen* nu presupune ceva irațional, folosirea intuiției sau empatiei, ci o cercetare sistematică și riguroasă referitoare la aspectele subiective ale unor actori individuali sau, conform unora dintre interpretările sociologiei lui Weber, cu privire la aspectele subiective ale unor unități mai largi (de exemplu, cultura) (Ritzer și Goodman, 1983/2004, 114).

Înțelegerea interpretativă a acțiunii sociale se realizează cu ajutorul unui alt concept introdus de Max Weber și des utilizat în analizele sociologice, și anume cu ajutorul conceptului de „tip ideal”. Acesta este un construct teoretic care ajută cercetătorul în descrierea și explicarea realității sociale. Tipul ideal sau idealtipul (*idealtypus*) nu reprezintă nici o realitate ideală la care aspirăm să ajungem (așa cum

societatea comunistă era privită de către Marx ca mod ideal de existență socială), și nici o fotografie concretă sau o medie a realității. Este vorba despre o construcție teoretică, abstractă, utopică, pe care omul de știință o folosește în activitatea sa:

Idealtipul se obține prin *accentuarea* unilaterală a *unuia sau mai multor* puncte de vedere și prin înlănțuirea mai multor fenomene date izolat, difuze și discrete, pe care le găsim în diferite orașe când în număr mare, când în număr mic, iar uneori deloc, și pe care le ordonăm potrivit punctului de vedere ales unilateral, într-o construcție ideală unitară. O asemenea construcție ideală nu se regăsește nicăieri în realitatea empirică în puritatea ei conceptuală: ea este o *utopie*. (Weber, 1904-1917/2001, 47)

Exemple de tipuri ideale în sociologia lui Weber sunt formele de autoritate (tradițională, carismatică sau rațional-legală) sau structurile birocratice. Președintele unei țări poate să se bucure de legitimitate rațional-legală (să fie ales prin vot democratic), de legitimitate carismatică (cetățenii să-l crediteze cu calități deosebite, eroism, puteri deosebite, chiar miraculoase etc.) și chiar de legitimitate tradițională (respectivul politician poate face parte dintr-o familie cu tradiție în conducerea unei țări, așa cum a fost familia Brătianu în România). O autoritate se poate baza pe una sau mai multe forme de legitimitate, dar în lumea occidentală rațională, tipul de autoritate care predomină este cel de tip rațional, care se găsește în structurile birocratice. Aici legitimitatea autorității este dată de poziția pe care individul o ocupă în cadrul structurii, poziție căreia îi sunt asociate o serie de drepturi și îndatoriri scrise. *Birocrația*, spune Weber, este superioară oricărei alte forme de organizație așa cum o mașină este superioară oricărei alte forme nemecanizate de producție, pentru că ea se caracterizează prin: „precizie, viteză, lipsa ambiguității, cunoașterea dosarelor, continuitate, discreție, unitate, subordonarea strictă, reducerea fricțiunilor, a costurilor materiale și personale” (Weber, vol. II, 1921/1978, 974). Birocrația modernă are următoarele caracteristici:

1. Activitatea membrilor birocrăției este reglementată de legi și regulamente administrative.
2. Presupune o clară ierarhie monocritică (subordonatul răspunde direct în fața unui singur superior).

3. Managementul organizației este bazat pe documente scrise. Biroul, documentele, valorile afacerii sunt separate de bunăstarea privată (de gospodărie).
4. Membrii structurii birocratice trebuie să urmeze anumite cursuri pentru a dobândii o calificare corespunzătoare poziției din organizație.
5. Organizația birocratică cere o devoțiune totală, o capacitate de muncă totală.
6. Managementul organizației urmează reguli generale, care implică jurisprudența, managementul administrativ sau de afaceri (Weber, vol. II, 1921/1978, 956-958).

Aceste caracteristici corespund tipului ideal de birocrăție, deoarece în realitate organizațiile birocratice conțin și relații informale (care implică emoții, interese personale etc.), fricțiuni, ambiguități (de exemplu, activități nereglementate) sau membri a căror pregătire nu corespunde postului sau care nu sunt devotați activității desfășurate. În ciuda criticilor aduse birocrăției (inclusiv Weber afirma că birocrăția poate deveni irațională când, în loc să fie un mijloc eficient de atingere a anumitor scopuri, devine un scop în sine, fapt ce poate fi o amenințare pentru democrație), aceasta rămâne o formă de organizare eficientă cel puțin în cazul marilor organizații, cum ar fi instituțiile guvernamentale (Schifirneț, 2002, 61).

Dezvoltarea organizațiilor birocratice face parte dintr-un proces mai amplu numit de Weber dezvrăjirea societății, adică desacralizarea, diminuarea rolului religiei, magiei, mitului, locul lor fiind luat de rațiune, calcul, reglementări formale sau dovezi științifice. Așa cum spune metaforic Dostoievski, în *Omul din subterană*, în lipsa lui Dumnezeu, nu ne mai rămâne decât faptul că unu plus unu fac doi. În acest context, Mircea Eliade afirmă că existența profană nu a ajuns în stare pură: „Până și existența cea mai desacralizată păstrează încă urmele unei valorizări religioase a Lumii” (Eliade, 1957/2005, 21). Putem spune, deci, că și lumea dezvrăjită despre care vorbește Weber este tot un idealtip. Mai mult, alături de acțiunea rațională specifică birocrăției, care urmărește un scop, există și acțiunea rațională în raport cu o valoare (scopul nu este atingerea unor ținte pragmatice, ca în primul caz, ci respectarea unor valori) (Weber, vol. I, 1921/1978, 245). Omul folosește mijloacele rațiunii pentru a justifica în raport cu o valoare un

comportament, de aici distincția dintre comportamentul rațional și comportamentul raționalizator:

„Omul social, așadar, nu este nici rațional, nici irațional, ci raționalizator. Ceea ce înseamnă că el are puterea de a raționaliza realul și poate face acest lucru chiar într-o direcție irațională (cazul supraaccentuării organizațiilor raționale ale marilor birocrații este un bun exemplu). (Bădescu, 1994/2002, 520)

De ce capitalismul rațional, bazat pe calcul și acumulare ascetică a bunăstării, a apărut în lumea occidentală? Weber afirmă că unul dintre factorii cauzali care explică acest lucru este *etica protestantă*, în special cea de orientare calvinistă. Conform doctrinei lui Calvin, oamenii sunt predestinați în a fi aleși sau damnați de Dumnezeu. Dar ei nu știu acest lucru, iar în fața acestei incertitudini trebuie să se considere aleși și să înlăture orice îndoială, considerată ca încercare a diavolului. Acest lucru se poate realiza prin accentul pus pe „munca profesională neobosită ca mijloc excelent de dobândire a încrederii în sine. Ea și numai ea alungă îndoiala religioasă și conferă siguranță stării de grație” (Weber, 1904-1905/1993, 122). Munca este un mod de sporire a gloriei lui Dumnezeu, și nu un mod de a obține bunăstarea necesară plăcerilor lumești, viața protestantului fiind una ascetică, cu inhibarea manifestărilor emoționale. Manifestările senzual-emoționale sunt considerate „inutile pentru mântuire și un promotor al iluziilor sentimentale și al superstiției idolatre” (Weber, 1904-1905/1993, 117).

Capitalismul occidental, cu un mod de viață practic și rațional, inclusiv în privința muncii libere, corespunde acestei etici protestante pe care o regăsim în primul rând în calvinism, pietism, metodism și în sectele care își au originea în mișcarea anabaptistă. În China, ca și în Europa, a existat dorința de acumulare, dar o serie de factori structurali și religioși au limitat apariția capitalismului. Existența unei economii monetare slab dezvoltate⁸, lipsa orașelor cu drepturi politice proprii, lipsa unei piețe libere, a comerțului maritim cu alte state (Cantonul era singurul port unde era permis un asemenea comerț), dar mai ales lipsa spiritului capitalist, care în occident corespundea eticii protestante, au fost bariere în calea apariției capitalismului în China. Conform eticii confucianiste, cei

⁸ Existau provincii în China unde plata se făcea în carapace de broască țestoasă sau scoici, iar livrarea mătăsii ca impozit sau taxă a existat timp de secole (Weber, 1922/2001, 32)

care dețineau funcții de conducere trebuiau să aibă cultură literară. Acești birocrati erau supuși unor probe de măiestrie a scrisului, de stilistică, de cunoașterea literaturii clasice și a ținutei morale, și mai puțin de deprindere a socotitului (Weber, 1916/2001, 154). Accentul pus pe literatură (de aici și denumirea de „literați”) vine în contradicție cu tipul de pregătire și de examinare occidentală specializate în funcție de calificarea profesională corespunzătoare postului scos la concurs.

Dacă Marx afirmă că doar economicul (mijloacele de producție și proprietatea lor) stă la baza stratificării sociale, Weber consideră că societatea este stratificată atât pe baze economice, cât și pe elemente de status și putere. Pentru Weber, clasa socială este acea grupare de persoane care se află în aceeași situație economică, prin aceasta înțelegând nu doar deținerea de bunuri, ci și oportunitățile de venit, situația pieței, inclusiv a pieței muncii (Weber, vol. II, 1921/1978, 302). Prin urmare, clasa socială constă în persoanele care au o anumită șansă de viață conform elementelor care compun situația economică. Dacă aceste elemente s-ar restrânge la proprietatea mijloacelor de producție, atunci clasa socială din perspectiva lui Weber ar fi identică cu „clasa în sine” descrisă de Marx.

Spre deosebire de clasa socială, *grupul de status* poate forma o comunitate. Prin „grup de status”, Weber înțelege totalitatea persoanelor care împărtășește o situație de status, adică „orice comportament tipic al vieții umane care este determinat de estimări specifice sociale pozitive sau negative ale prestigiului” (Weber, vol. II, 1921/1978, 305). Statusul este strâns legat de stilul de viață, de consumul de bunuri, iar acest fapt poate să coreleze pozitiv cu clasa socială, fără ca această relație să fie necesară: o persoană poate să fie bogată și să ducă o viață simplă⁹, iar altă persoană fără a avea venituri mari să aibă un stil de viață corespunzător unui prestigiu ridicat.

Comparativ cu clasele sociale și grupurile de status, partidele sunt mai bine organizate în lupta lor pentru dobândirea puterii. Dacă pentru Marx, partidele reprezintă doar interesele claselor sociale (burghezia și proletariatul), pentru Weber partidele pot reprezenta atât interesele claselor sociale cât și ale grupurilor de status. Mai mult, dacă în

⁹ A apărut un conceptul nou numit „simplitate voluntară” (*voluntary simplicity*) care se referă la faptul că unii oameni cu nivel de bunăstare ridicat și chiar celebri adoptă un stil de viață simplu (inclusiv vestimentar) (Etzioni, 2001/2002, 69-98).

cazul primului, clasa proletară este clasa pozitivă care va sta la baza societății comuniste, în cazul lui Weber, clasa care poate produce schimbări pozitive (nu revoluționare) este clasa de mijloc. În ciuda elementelor comune, diferențele metodologice, cele legate de descrierea și explicarea structurii sociale, de explicarea factoriilor cauzali care au dus la apariția capitalismului au făcut ca Weber să fie numit „un Marx al burgheziei”.

Referitor la teoria lui Weber privind relația dintre etica protestantă și spiritul capitalismului, Keith Grint (1991/1998, 105) remarcă patru critici. Cea mai importantă este aceea că Weber nu face o cercetare empirică, ideile sale nu se referă la comportamentul calvinilor, ci aparțin în primul rând unui predicator calvin (Baxter). Apoi Scoția, țară calvină, nu s-a bucurat de un avânt economic așa cum a fost cazul unor orașe italiene catolice. În al treilea rând, nu este clar de ce calvinii, în fața incertitudinii de a fi sau a nu fi aleși de Dumnezeu, au ales acumularea în locul unor gesturi caritabile. Și în ultimul rând, dacă ascetismul calvin presupune acumulare fără consum, cine cumpără produsele muncii lor? Aceste critici trebuie însă asociate cu afirmațiile lui Weber că spiritul protestant nu este singura cauză a dezvoltării capitaliste.

George Ritzer și Douglas J. Goodman (1983/2004, 150-151) analizează patru dintre cele mai importante critici generale aduse lui Max Weber. În primul rând, subliniază deficiențele metodologice legate de conceptul de *verstehen*. Acesta nu poate fi „intuiție subiectivă” pentru că nu ar fi științific, dar nu poate fi nici înțeles „obiectiv” al fenomenului social, pentru că se referă la sensul pe care subiecții îl dau acțiunii sociale. Weber spune că poziționarea sociologului se face între cele două extreme, dar nu spune cum se realizează această poziționare. A doua critică se referă la neconcordanța între metodologia individualistă propusă și analizele sale macrosociologice, ca cele realizate asupra religiei sau raționalizării vieții sociale. În al treilea rând, Weber este acuzat pentru lipsa de teorie critică, care să ofere oportunități pentru o schimbare constructivă. Cei doi autori dau ca exemplu fenomenul raționalizării sub forma birocrăției, această „cușcă de fier” inevitabilă societății moderne, care, în ciuda eficienței sale, are consecințe iraționale. O ultimă critică, în strânsă legătură cu cea precedentă, este adusă pesimismului sociologiei lui Weber. Metodologic, abordarea sa este una individualistă cu accent pe sensul dat de subiect acțiunii sale, dar cercetările sociologice dezvoltate de Weber descriu individul prins în capcana unei lumi dezvrăjite și lipsite de sens. Totuși, autorii subliniază

faptul ca „este o miopie (*shortsighted*) să critici pe cineva care îți arată cușca, dacă în realitate ești prins în ea” (Ritzer și Goodman, 1983/2004, 114).

Concluzii

În acest capitol am realizat o introducere în sociologia muncii prezentând principalele teorii și concepte referitoare la muncă ale celor trei clasici ai sociologiei: Karl Marx, Emile Durkheim și Max Weber. Am subliniat faptul că Marx trebuie citit *sine ira et studio* și am analizat conceptele de „alienare”, „obiectivare”, „fetișizarea mărfii” și pe cel de „ideologie”. În ciuda criticilor aduse, Marx rămâne unul dintre cei mai citați și citați sociologi, cu importante implicații în criticile aduse societății de masă, consumerismului, statului bunăstării, în abordările feministe etc. În cazul sociologiei lui Durkheim, am insistat asupra teoriei sale cu privire la faptele sociale și pe diferența dintre conștiința individuală și conștiința colectivă. Apoi, am prezentat teoria sa cu privire la trecerea de la societatea bazată pe solidaritatea mecanică la societatea bazată pe solidaritatea organică, schimbare datorată creșterii diviziunii muncii. Acest fapt duce la un grad ridicat de interdependență dar și la individualism care poate fi temperat, spune Durkheim, cu ajutorul asociațiilor profesionale. Referitor la sociologia lui Weber, am prezentat teoriile sale cu privire la raționalizarea societății, relația dintre etica protestantă și spiritul capitalismului, respectiv structura socială, cu prezentarea conceptelor de „clasă socială”, „status” și „partid politic”.

În ciuda diferențelor metodologice și a abordărilor teoretice, se poate observa o preocupare comună pentru efectele negative ale industrializării și modernizării: individualism, egoism, dispariția comunității, alienare etc. Diferențe există însă la nivelul soluțiilor: Marx a crezut în dispariția proprietății private și victoria clasei proletare, Durkheim în dezvoltarea corporațiilor, iar Weber a manifestat speranțe în clasa de mijloc.

Întrebări recapitulative

1. Care este diferența dintre valoarea de schimb și valoarea de întrebuințare a muncii în teoria lui Marx? Cum apare plusvaloarea?
2. În ce constă fetișizarea mărfii?
3. Conform lui Marx, ce rol are ideologia în menținerea exploatării din societatea capitalistă ?
4. Care sunt caracteristicile faptului social?
5. Care sunt consecințele creșterii diviziunii muncii în teoria lui Emile Durkheim?
6. Ce soluție susține Durkheim pentru compensarea individualismului produs de diviziunea muncii?
7. Care sunt argumentele aduse de Weber pentru apariția capitalismului în lumea occidentală?
8. Care sunt caracteristicile birocrăției ca idealtip?
9. Care este diferența dintre clasa socială și grupul de status în abordarea lui Weber?

Bibliografie

Durkheim, Emil. [1893](2001). *Diviziunea muncii sociale*. București: Editura Albatros.

Marx, Karl. [1967](1960). *Capitalul. Critica economiei politice* (vol. I). București: Editura Politică, pp. 108-120, 178-227.

Weber, Max. [1904-1905](1993). *Etica protestantă și spiritual capitalismului*. București: Editura Humanitas.

Weber, Max. [1921](1978). *Economy and Society. An Outline of Interpretative Sociology*. (Vol. II). Berkeley: University of California Press, pp. 956-1005.

Capitolul 4

Politica UE cu privire la ocuparea forței de muncă.

Directii generale

Concepte

Strategia Europeană de Ocupare

Dumping social

Subsidiaritate

Fenomenul de spillover

Metoda deschisă de coordonare

Reglementări soft

Obiectivul general al capitolului

Să facă cunoscute direcțiile generale ale politicii UE în domeniul muncii

Obiectivele specifice

1. Să scoată în evidență rolul politicii ocupării forței de muncă în evoluția UE
2. Să prezinte principalele linii directoare ale UE cu privire la ocuparea forței de muncă
3. Să analizeze ratele ocupării din UE, din perspectiva obiectivelor europene pentru anul 2010 și a tipurilor de sate ale bunăstării

Politica ocupării forței de muncă și integrarea europeană

Dezvoltarea primului organism european după cel de-Al Doilea Război Mondial a fost un rezultat al Planului Marshall, care condiționa ajutorul dat occidentului de construcția unei instituții europene care să stabilească un program de redresare economică cu ajutorul Statelor Unite¹⁰. Mai târziu, Planul Schuman, propus de ministrul de externe francez omologului german conform ideilor lui Jean Monnet, are loc în contextul temerilor față de pericolul german pentru Franța și pericolului sovietic pentru Europa occidentală. În acel moment principala problemă era politică și nu economică. În

¹⁰ Este vorba despre Organizația Europeană de Cooperare Economică (OECE) care, după reconstrucția Europei se transformă în 1960 în Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) incluzând și alte state capitaliste ne-europene.

contextul unor dezbateri intense în spațiul european democratic cu privire la o formă de cooperare sau chiar de unitate europeană, în mai 1950, ministrul de externe francez Robert Schuman face publică oferta Franței către Republica Federală Germană de a pune în comun producția de cărbune și oțel. Gestionarea în comun a unor resurse care proveneau dintr-o zonă disputată istoric și a unor industrii care se aflau în strânsă legătură cu puterea militară ne fac să conchidem că „la baza UE a stat un proiect politic realizat prin mijloace economice” (Andreescu și Severin, 2001, 31). Semnarea tratatului care a instituit *Comunitatea Europeană a Cărbunelui și Oțelului* (18 aprilie 1951) a fost urmată de înființarea *Comunității Economice Europene* (CEE) și a *Comunității Europene a Energiei Atomice*, ambele rezultate ale unor tratate semnate la Roma, la data de 25 martie 1957. La CCE, care avea la înființare doar șase state (Franța, Republica Federală Germană, Belgia, Olanda, Luxemburg și Italia), au aderat în timp și Marea Britanie (1972), Irlanda (1972), Danemarca (1972), Grecia (1981), Spania (1986) și Portugalia (1986). Succesul CEE și al Uniunii Europene (rezultată în urma semnării *Tratatului de la Maastricht*) face ca la *Europa Celor Douăsprezece* să adere, în 1995, alte trei state ale Europei occidentale: Austria, Suedia și Finlanda¹¹. Căderea regimurilor comuniste și dezvoltarea democrației și a economiei de piață în țările din Europa de Est au dus la căderea „cortinei de fier” și la extinderea UE cu alte 10 state în anul 2004 (Polonia, Ungaria, Cehia, Slovacia, Lituania, Letonia, Estonia, Slovenia, Malta și Cipru). La 1 ianuarie 2007 are loc ultimul val al extinderii europene, România și Bulgaria devenind ultimele state membre¹².

Europa Celor Douăzeci și Șapte (EU27) devine o forță în plan global capabilă să fie un actor principal în competiția economică globală, alături de SUA, Japonia, China, Rusia și chiar Brazilia. În acest sens, Romano Prodi, fost președinte al Comisiei Europene și primul ministru al Italiei, afirmă că „Europa trebuie să recucerească acel *leadership* care i-a adus faima de-a lungul atâtor secole de istorie – *leadreship* productiv și tehnologic, intelectual și cultural” (Prodi, 1999/2001, 36). Dacă în anul 1995, 20% din

¹¹ Norvegia, în ciuda interesului manifestat de conducătorii politici, a eșuat în încercarea ei de aderare la CEE sau la UE. Tratatul de aderare a fost invalidat de populație în urma referendumurilor din 1972 (53.9% din voturi „împotriva”) și 1994 (52% din voturi „împotriva”).

¹² Când se fac comparații statistice la nivelul UE, se folosesc expresiile „EU15” (pentru statele membre de până la extindere din 2004), „EU27” (pentru toate statele membre) și „NM12” (pentru noile state care au aderat la UE în 2004 și 2007).

PIB-ul mondial era realizat de SUA, 22% de Europa (EU15), iar 8% de Japonia, în anul 2020 se estimează că SUA va realiza doar 11%, Europa 12%, Japonia 5%, iar scăderea se va datora creșterii economice ale așa-numitelor *Big-Five*: China, Rusia, India, Indonezia și Brazilia (Prodi, 1999/2001, 136-137).

Iată că, dacă la începutul construcției europene, miza a fost primordial politică, acum este una în primul rând economică. De altfel, Dimitrie Gusti, întemeietorul școlii de sociologie românească, afirma în perioada interbelică că Europa, dacă nu se organizează, „va pierde primatul civilizației”. Europa unită trebuie construită pe principiul dezvoltat de Sfântul Augustin, care afirma „Unire unde este necesar, libertate unde este îndoială, și în toate iubire” (Gusti, 1930/2003, 115). Nu știm câtă iubire se află la construcția europeană, dar putem spune că la baza UE sunt obiectivele comune (asociate cu interese comune), libertatea și unirea. Această interdependență ne amintește de teoria solidarității organice dezvoltată de Durkheim. Dispariția granițelor din interiorul Europei a dus la creșterea interdependenței dintre cetățenii, regiunile și statele membre, dar într-o construcție numită „comunitară” cu o slabă conștiință comună. Dacă la nivel național problema ridicată de Durkheim era de a umple golul dintre muncitori (cetățeni) și stat, la nivelul UE trebuie umplut golul dintre cetățenii statelor membre și instituțiile UE.

Uniunea Europeană, încă de la tratatul de la Roma, se bazează pe libera mișcare a capitalului, a serviciilor și a forței de muncă. Piața economică comună este asociată cu o piață comună a forței de muncă. Acest fapt a ridicat câteva probleme legate de *dumpingul social*, de fenomenul cunoscut sub denumirea de *spillover* și de drepturile lucrătorilor (și ale familiilor lor) care sunt angajați în alt stat membru decât cel al căror cetățeni sunt.

Dumpingul social se referă la avantajele pe care un stat membru le are ca urmare a costurilor mai scăzute ale forței de muncă datorate legilor mai îngăduitoare cu privire la protecția și sănătatea la locul de muncă, acceptării discriminării (de exemplu, discriminarea de gen prin tolerarea plății inegale pentru muncă egală între bărbați și femei), toleranței față de munca neînregistrată („la negru”) și, în general, drepturi mai puține cu privire la condițiile de muncă. Costurile mai scăzute ale forței de muncă duc la oferirea de bunuri mai ieftine pe piața comună europeană. Acest lucru a dus la discuții cu privire la armonizarea sistemelor sociale naționale, și chiar s-a pus problema construirii unui stat al bunăstării european. Dar, după cum am văzut în Capitolul 2, statele bunăstării

europene sunt eterogene, există diferențe nu doar între regimurile de sate ale bunăstării, ci și între statele aparținând aceluiași regim. Statul bunăstării este strâns legat de tradiția politică, de trăsăturile economice și culturale și, nu în ultimul rând, de sentimentele de solidaritate națională. Aceste condiționări fac imposibilă, cel puțin pentru prezent, construirea unui stat al bunăstării european. De aceea, politica (socială) europeană se bazează pe principiul subsidiarității, al metodei deschise de coordonare și al scopurilor comune realizate cu mijloace diferite, principii pe care le voi analiza în acest capitol ceva mai târziu.

Fenomenul de *spillover* (*spillover effect*) constă în schimbările produse în politicile sociale (inclusiv în politica forței de muncă) datorate creării pieței unice. Leibfried și Pierson (1995/1998, 399) afirmă că putem vorbi de două tipuri de *spillover*. Unul este direct, ca în cazul deciziilor Curții de Justiție a Comunității Europene (CJCE) cu privire la relația dintre politicile sociale (insuficient reglementate) și principiile pieței unice din tratate sau din alte reglementări obligatorii¹³. Al doilea tip de *spillover*, care este indirect, este mai puțin vizibil, dar poate avea efecte mai importante decât primul. De exemplu, introducerea monedei comune europene a fost condiționată de implementarea unor politici care să ducă la atingerea unor standarde macroeconomice și fiscale, iar acest lucru nu putea să rămână fără efect asupra pieței muncii (între piața economică și piața forței de muncă existând o strânsă legătură). Un alt exemplu de *spillover* este presiunea pentru construcția unei piețe comune europene a învățământului care vine dinspre libertatea de mișcare a muncitorilor în spațiul comunitar. Fără o recunoaștere a diplomelor școlare la nivelul statelor membre, libertatea de mișcare a muncitorilor este doar o formă fără conținut. Un alt exemplu pot fi reglementările cu privire la drepturile medicilor dintr-un anumit stat de a avea un număr maxim de pacienți. La granița dintre Olanda și Germania, pe teritoriul german, lucrează medici stomatologi olandezi, întrucât în Olanda numărul locuitorilor pentru un medic este de maxim 3250. Între 1983 și 1987 numărul acestor medici a crescut de la 11 la 387 (Leibfried și Pierson, 1995/1998, 76). În 2007, în mass-media a fost larg dezbătut un caz în care autoritățile franceze au descoperit

¹³ Lipsa de reglementări (obligatorii) care să stipuleze drepturi sociale concrete, aflate în cadrul tratatelor la nivelul abstract al principiilor, a făcut ca 22,8% din deciziile CJCE (care are ca principal rol, conform tratatului de la Roma, art. 164, garantarea aplicării tratatului) să fie referitoare la drepturile sociale (Leibfried și Pierson, 1995/1998, 56).

o metodă de evitare a plătirii taxelor (sau de reducere a lor) utilizată de anumiți cetățeni francezi care locuiau și munceau în Franța, la granița cu Belgia. Aceștia închiriau locuințe în localitățile din Belgia unde, oficial, erau rezidenți pentru a evita fiscal francez. Iată că principiul liberei mișcări a forței de muncă ridică multe probleme pe diverse paliere.

Ultimul aspect pe care doresc să-l subliniez în acest subcapitol este cel legat de drepturile egale ale muncitorilor și ale familiilor lor. Reglementarea 1408 din 1971 (cu privire la aplicarea sistemelor de securitate socială persoanelor angajate care se deplasează în interiorul comunității) stipulează faptul că orice persoană care lucrează într-un alt stat membru se bucură (împreună cu familia sa) de aceleași drepturi cu muncitorii cetățeni ai statului respectiv. Această lege reglementează și portabilitatea sistemelor de pensii, adică o persoană care lucrează în mai multe state membre, la sfârșitul carierei se va putea bucura de o pensie care să însumeze beneficiile din toate statele membre, conform contribuției minime cerute de fiecare stat. Atât această reglementare cât și Reglementarea 572/1972 care o pune în practică au suferit multe schimbări, aspect ce o face dificil de aplicat. Matti Kari (1989, 90) afirmă că amendamentele repetate aduse face foarte dificil de controlat întregul proces, iar rezultatul este că UE devine un obstacol în calea libertății de mișcare a muncitorilor.

Politica de ocupare a forței de muncă a UE. Aspecte generale

În acest subcapitol voi insista asupra momentelor cheie ale evoluției politicilor UE cu privire la ocuparea forței de muncă, în special asupra celor care își pun amprenta asupra actualei *Strategii Europene de Ocupare*.

Datorită reticenței statelor membre de a accepta o politică socială comună, reglementările sociale s-au restrâns mai mult la nivelul drepturilor muncitorilor și ale familiilor lor (Frunzaru, 2007, 94). *Carta drepturilor fundamentale ale lucrătorilor* a avut ca titlu original *Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale*. Această carte se referă la condițiile de muncă, la angajarea mamelor cu copii și a femeilor însărcinate, la condițiile de angajare ale tinerilor cu vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani, la nondiscriminare indiferent de motiv etc.

Tratatul Uniunii Europene (TUE), semnat la Maastricht la 7 februarie 1992 și intrat în vigoare la 1 noiembrie 1993, cuprinde o serie de articole referitoare la drepturile lucrătorilor și la dezvoltarea unei strategii cu privire la piața forței de muncă. În subcapitolul „Muncitori” al *Capitolului I* se subliniază dreptul lucrătorilor de a lucra în orice stat membru beneficiind de un tratament egal în privința salarizării, condițiilor de muncă sau angajării și la eliminarea oricăror forme care ar putea împiedica libera circulație a muncitorilor în UE (excepție făcând lucrătorii din serviciile publice). Titlul VIII („Ocuparea forței de muncă”) susține construirea unei strategii de dezvoltare a unei piețe a forței de muncă instruită și adaptabilă la schimbările economice. Acest lucru se va realiza inclusiv prin intermediul unui Comitet pentru Ocuparea Forței de Muncă (*Employment Committee*) care va promova cooperarea între state cu privire la politicile pieței muncii și la ocuparea forței de muncă. Conform art. 137 al tratatului, UE va sprijini și completa activitatea statelor membre cu privire la :

- îmbunătățirea mediului de lucru pentru protejarea sănătății și securității muncitorilor;
- condițiile de muncă;
- informarea și consultarea muncitorilor;
- integrarea persoanelor excluse de pe piața muncii;
- egalitatea dintre bărbat și femeie cu privire la oportunitățile pieței muncii și a tratamentului la locul de muncă.

Articolele 146-148 cuprind prevederi referitoare la Fondul Social European (FSE), care are ca principal scop „îmbunătățirea oportunităților în domeniul locurilor de muncă pentru muncitori, contribuind astfel la creșterea standardului de viață”. FSE va sprijini adaptarea muncitorilor, în contextul mobilității muncitorilor în plan ocupațional și geografic, ținând cont de rapidele schimbări economice.

Noul tratat al UE semnat la Amsterdam, la 2 octombrie 1997 aduce câteva schimbări importante cu privire la nevoia de cooperare între statele membre și la implicarea Uniunii în stabilirea de linii directoare pe care statele membre trebuie să le respecte în politicile lor cu privire la ocuparea forței de muncă. În Titlul VIa (Ocuparea forței de muncă) este specificat faptul că problema ocupării forței de muncă devine o preocupare comună (*common concern*) pentru statele membre, care trebuie să coopereze cu Consiliul în această direcție. Creșterea rolului UE în influențarea politicilor forței de

muncă naționale constă în faptul că, în conformitate cu art. 109q, Consiliul poate vota cu majoritate calificată (nu mai este posibil dreptul de veto) liniile directoare cu privire la ocuparea forței de muncă pe care statele membre trebuie să le respecte. Acest lucru nu înseamnă că politica forței de muncă a UE se impune statelor membre în mod discreționar. În această privință trebuie subliniate cel puțin trei aspecte:

1. Consiliul votează liniile directoare pe baza unei propuneri primite de la Comisie și după consultarea Parlamentului European, a Comitetului Economic și Social (CES)¹⁴ a Comitetului Regiunilor și a Comitetului pentru Ocuparea Forței de Muncă. Prin urmare, votarea acestor reglementări se face luând în considerare perspectivele și interesele diferite de la nivelul UE.
2. Deși votul liniilor directoare se poate realiza cu majoritate calificată, în practică se votează pe bază de consens (Casey, 2004, 332).
3. Liniile directoare stabilesc scopuri comune, dar nu impun și mijloace pentru atingerea acestor scopuri. Consiliul poate adopta măsuri care să încurajeze cooperarea dintre state în domeniul ocupării forței de muncă, dar „aceste măsuri nu includ armonizarea legilor și reglementărilor statelor membre” (art. 109r). În schimb, recomandările pe care Consiliul le face statelor membre sunt mult mai concrete, dar acestea nu sunt obligatorii¹⁵.

La întâlnirea Consiliului European de la Luxemburg (noiembrie 1997) a fost lansată *Strategia Europeană de Ocupare* (SEO), care cuprinde patru obiective generale:

1. creșterea șanselor de angajare pe piața muncii (*improving employability*);
2. dezvoltarea antreprenoriatului;
3. încurajarea adaptabilității afacerilor și a angajaților;
4. întărirea politicilor pentru oportunități.

Această strategie propune măsuri active care pleacă de la premisa interdependenței dintre politica economică, politica socială și politica forței de muncă. Se insistă pe diminuarea șomajului de lungă durată a tinerilor și a muncitorilor în vârstă, pe

¹⁴ CES este un organism consultativ care își desfășoară activitatea și la nivelul statelor membre. Acesta cuprinde reprezentanți ai sindicatelor și patronatelor.

¹⁵ Recomandările Consiliului cu privire la ocuparea forței de muncă presupune luarea în considerare a modului în care au fost implementate liniile directoare, pe baza unui raport anual furnizat de fiecare stat membru. Ca și în cazul deciziilor, Consiliul cooperează cu celelalte instituții europene în elaborarea recomandărilor.

îmbunătățirea mediului de afaceri și pe eliminarea inegalităților de gen. Aceeași abordare pe mai multe niveluri se găsește și în deciziile cu privire la liniile directoare a politicilor de ocupare pentru statele membre din 2003 și din 2005.

Înainte de a prezenta pe scurt decizia din 2005, trebuie menționată întâlnirea de la Lisabona (2000) a Consiliului European care a elaborat o strategie a UE pentru 2010. Această așa numită „Strategie Lisabona” are drept obiectiv general ca UE să devină „cea mai competitivă și dinamică economie din lume bazată pe cunoaștere, cu o creștere sustenabilă, cu locuri de muncă mai multe și mai bune, și cu o mai mare coeziune socială” (Consiliul European, 2000, 3). Acest obiectiv îndrăzneț pentru 2010 se realizează inclusiv prin punerea în practică a *metodei deschise de coordonare* (MDC) (*open method of coordination*).

Conform Consiliul European (2000, 12), MDC implică: (1) stabilirea de linii directoare; (2) stabilirea de indicatori cantitativi și calitativi și a unor standarde (*benchmarks*) care să ia în calcul diferențele dintre statele membre și să permită compararea celor mai bune practici; (3) adoptarea și adaptarea liniilor directoare de către statele membre, ținându-se cont de caracteristicile specifice în plan național și regional; (4) monitorizarea, evaluarea periodică și elaborarea de *peer reviews*, ca instrumente al procesului de învățare reciprocă. Frank Vandembroucke (*Introducere* la Esping-Andersen *et al.*, 2002, XXI) afirmă că MDC este atât un instrument cognitiv (datorită procesului de învățare reciprocă pe care îl conține), cât și unul normativ (pentru că obiectivele comune presupun elemente de justiție socială).

MDC este strâns legată de conceptul de „subsidiaritate”, care presupune faptul că UE poate interveni în domeniile care nu țin de competența sa doar dacă obiectivele nu pot fi pe deplin realizate de către statele membre (conform art. 3 al TUE de la Maastricht). Principiul subsidiarității implică o anumită ambiguitate care ridică probleme legate de posibilitățile de intervenție a UE în politicile naționale, de responsabilitatea și de legitimitatea sa de acțiune (vezi Ferreol, 2000/2001, 210-214).

Directiva 2005/600/EC stabilește opt¹⁶ linii directoare cu privire la ocuparea forței de muncă pentru statele membre pentru perioada 2005-2008:

1. Implementarea politicilor de ocupare pentru atingerea ocupării totale, îmbunătățirea calității și productivității muncii și întărirea coeziunii sociale și teritoriale. Această linie directoare cuprinde obiectivele principale ale directivei. Pentru 2010 (așa cum este specificat și în strategia Lisabona), rata generală de ocupare trebuie să ajungă la 70%, rata de ocupare în rândul femeilor să fie de minim 60%, iar pentru muncitorii în vârstă (55-64 de ani) rata de ocupare să ajungă la 50%.
2. Să promoveze o abordare a ciclului de viață (*lifecycle approach*) cu privire la muncă. Aceasta este orientată către ocuparea în rândul tinerilor, femeilor și persoanelor în vârstă.
3. Asigurarea unei piețe a forței de muncă incluzive, creșterea atractivității muncii și crearea de locuri de muncă pentru cei care sunt în căutarea lor, inclusiv pentru persoane dezavantajate (cu educație scăzută, cu dizabilități, imigranți, minorități).
4. Îmbunătățirea adaptării forței de muncă la cerințele din economie. Acest fapt se realizează, printre altele, prin anticiparea nevoilor de personal cu o anumită calificare sau prin îndepărtarea obstacolelor mobilității muncitorilor în UE în conformitate cu tratatele UE.
5. Promovarea flexibilității combinate cu securitatea ocupării forței de muncă și reducerea segmentării forței de muncă. Aceasta se poate realiza prin anticiparea restructurării economice și pregătirea muncitorilor pentru o eventuală schimbare de status.
6. Dezvoltarea unei piețe a muncii prietenoase și a unui mecanism de stabilire a salariilor. Partenerii sociali trebuie să negocieze salariile ținând cont de productivitatea și schimbările din piața muncii. Pentru crearea de locuri de muncă, este recomandat chiar reducerea impozitelor pentru salariile mici.
7. Creșterea și îmbunătățirea investițiilor în capitalul uman. Această linie directoare este strâns legată de conceptul de învățare continuă (*lifelong learning*).

¹⁶ În cadrul deciziei, număratoarea se face de la 17 la 24, luându-se în considerare liniile directoare ale deciziilor precedente.

8. Adaptarea educației și a programelor de pregătire la noile competențe cerute pe piața muncii.

Observăm că liniile directoare cu privire la politicile de ocupare a forței de muncă presupun măsuri în domeniul economic, al educației și al politicilor sociale (inclusiv cele legate de reforma sistemelor de pensii). Ocuparea totală într-o economie bazată pe cunoaștere este obiectivul major al UE pentru anul 2010. În ciuda acestui obiectiv îndrăzneț, există o serie de critici cu privire la SEO.

Abordări critice a SEO

Politica UE cu privire la ocuparea forței de muncă constă în susținerea de drepturi pentru muncitorii și familiile lor și în stabilirea de obiective (*goals*) sau standarde (*benchmarks*) comune pe care fiecare stat trebuie să le respecte. Alegerea mijloacelor pentru atingerea acestor obiective ține de libertatea de acțiune a fiecărui stat membru, armonizarea legilor și reglementărilor naționale nefiind un obiectiv comunitar. Libera mișcare a capitalurilor, a serviciilor și a forței de muncă în spațiul comun european necesită, printre altele, politici în domeniul muncii care să preîntâmpine fenomenul de dumping social și de *spillover*. Apoi, Europa își dorește, așa cum afirma Romano Prodi, să-și recucerească statutul de *leadership* sau, așa cum a fost specificat în strategia de la Lisabona (2000), „să devină cea mai dezvoltată economie bazată pe cunoaștere în 2010”. Atingerea acestui obiectiv trebuie să se facă prin crearea de „locuri de muncă mai multe și mai bune”, prin diminuarea excluziunii sociale, respectiv, prin diminuarea disparităților dintre regiunile și statele europene. Extinderile UE din 2004 și 2007 fac și mai dificil de atins aceste obiective îndrăznețe. Disparitățile regionale au crescut: dacă în cadrul EU15 se vorbea, de exemplu, despre diferențele dintre sudul și nordul Italiei sau Spaniei, respectiv vestul și estul Germaniei, integrarea fostelor țări comuniste a adâncit diferențele din interiorul UE. Disparitățile regionale, excluziunea socială, deficitul de democrație¹⁷ sunt probleme care justifică insistența UE pentru realizarea coeziunii economice și sociale.

¹⁷ Distanța dintre instituțiile europene și cetățenii UE este scoasă în evidență și prin prezența la vot la alegerile pentru Parlamentul European (în cazul României, prezența la vot a fost de sub 30%).

Toate acestea sunt argumente pentru necesitatea unor politici comune a ocupării forței de muncă la nivelul UE. Se pune problema în ce măsură actuala SEO, caracterizată, în primul rând, prin stabilirea de drepturi pentru muncitori și de obiective comune (pentru 2010), este suficientă sau eficientă pentru aspirația UE de a deveni cea mai dezvoltată economie cu cetățeni incluși social. Deocamdată, aceasta este o soluție de compromis între nevoia de politici comune și rezistența statelor membre în a păstra suzeranitatea lor.

Kristin Jacobsson (2004, 359) se întreabă cum, din punct de vedere sociologic, aceste înțelegeri neconstrângătoare (*non-binding*) pot deveni gradual constrângătoare din punct de vedere social, politic și moral pentru actorii implicați. Cercetătoarea vorbește despre un „mecanism al discursului regulator” (*discursive regulatory mechanism*) care constrânge statele membre să ia decizii în sensul atingerii obiectivelor europene. Acest discurs se caracterizează prin:

... limbaj comun (concepte cheie și discurs); dezvoltarea unor clasificări comune și operaționalizări comune (ale indicatorilor); construirea unei baze de cunoaștere comune (inclusiv prin colectarea și standardizarea datelor statistice); utilizarea strategică de comparații și evaluări; editarea sistematică și difuzarea cunoștințelor și a rezultatelor evaluărilor; și toate acestea combinate cu presiunea socială (presiunea colegială (*peer pressure*) și presiunea timpului. (Jacobsson, 2004, 360)

Poate mecanismul ușor (*soft*) de guvernare să ducă la efecte concrete în planul ocupării forței de muncă, la nivelul statelor naționale? Janine Goetschy (1999, 134) afirmă că SEO are consecințe aparent contradictorii: pe de o parte, europenizarea anumitor elemente ale politicilor ocupării naționale, iar, pe de altă parte, *Planurile Naționale de Acțiune* (PNA) vor încuraja, în funcție de actorii sociali din fiecare țară, pactele sociale pe probleme de ocupare. În ciuda fenomenului paradoxal de europenizare asociată cu renaționalizarea, Goetschy (1999, 134-135) subliniază cinci probleme ale SEO:

1. Coordonarea politicii ocupării forței de muncă la nivelul statelor membre nu se realizează cu sancțiuni (formale) împotriva statelor care nu respectă liniile directoare.
2. Alocarea fondurilor europene rămâne modestă și condiționată. Se pune mai mult accent pe măsuri calitative (măsuri active, schimbarea comportamentului

forței de muncă, anticiparea politicilor) și reducerea costurilor muncii (directe și mai ales indirecte), și nu pe funcția de redistribuire socială.

3. Subordonarea politicilor de ocupare politicilor monetare și economice. Cu toate acestea, Bernard H. Casey (2004, 340) afirmă că, în comparație cu politica OCDE, politica europeană de ocupare a forței de muncă este mai apropiată de statul bunăstării.
4. Implicarea atât de multor actori are ca efect probleme de natură procedurală.
5. Se insistă foarte mult pe crearea de noi locuri de muncă în vederea scăderii șomajului, dar fără să se țină cont de calitatea lor.

Dacă luăm în considerare *Strategia Lisabona* unde se vorbește, printre altele, de crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune, ultimul punct nu mai prezintă interes. Însă, insistența care se pune pe crearea de locuri de muncă cu fracțiune de normă (*part-time jobs*), pe lucrătorii pe cont propriu și chiar pe locurile de muncă pe perioadă determinată (vezi amplele proteste ale sindicatelor franceze din vara anului 2007 împotriva unei legi care permitea angajarea tinerilor în acest mod) ridică probleme legate de calitatea locurilor de muncă. Ocuparea cu fracțiune de normă, temporară sau cu salarii mici ridică cel puțin două probleme. În primul rând, aceste modalități de ocupare sunt specifice femeilor, fapt ce duce la păstrarea sau chiar la creșterea inegalității dintre sexe. În al doilea rând, încurajarea natalității într-o Europă îmbătrânită este inevitabil asociată cu întreruperea carierei de către femei pentru a naște. Chiar dacă se insistă foarte mult pe împăcarea vieții profesionale cu viața familială, inclusiv prin asumarea de către bărbați a responsabilităților de îngrijire a copilului (de exemplu, conform legii 19/2000, în România tații își pot lua concediu parental), realitatea arată că femeile își alocă mai mult timp decât bărbații pentru îngrijirea copiilor și pentru treburile casnice. A doua slăbiciune a acestor forme „flexibile” de angajare este aceea că sunt asociate unor contribuții reduse la sistemele de asigurări sociale, fapt care are efecte negative asupra cuantumului pensiei. În contextul individualizării sistemelor de pensii, persoanele care au avut în cariera profesională astfel de perioade de angajare se vor confrunta cu un risc mai ridicat de sărăcie.

În concluzie, putem spune că UE își propune foarte multe obiective, dar unele dintre ele sunt greu compatibile. Conform liniilor directoare, trebuie promovată

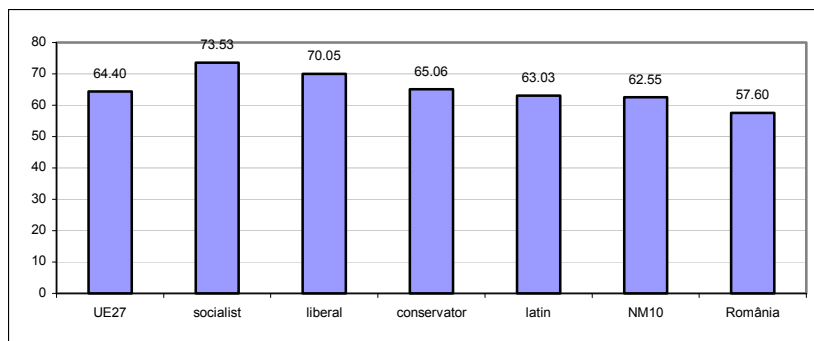
flexibilitatea pieței muncii și reducerea poverii fiscale (specifice statului bunăstării liberal), dar și securitatea ocupării (mai degrabă specifică modelelor corporatist și socialist). De asemenea, se insistă pe creșterea ocupării în rândul femeilor în contextul preocupării pentru creșterea natalității. Problemele relației dintre cariera profesională și pensie, egalitatea de gen în domeniul ocupării și problema relației dintre valorile și atitudinile cetățenilor UE referitoare la muncă și SEO vor fi abordate în capitole separate.

Situația ocupării forței de muncă în UE. Aspecte generale

Voi analiza în acest subcapitol situația ocupării forței de muncă în UE, având ca punct de plecare obiectivul SEO de a atinge în 2010 o rată generală de ocupare de 70%. În prezentarea comparativă a situației ocupării în funcție de țări și de regimuri ale bunăstării, subliniind situația României în context european, voi folosi clasificarea regimurilor de state ale bunăstării realizată de Gøsta Espig-Andersen (liberal, conservator, socialist), la care se adăuga tipul de stat al bunăstării latin (*Latin Rim*) prezentat de Stephan Leibfried.

Rata totală de ocupare în UE 27 în 2006 se afla la peste 5% față de obiectivul UE pentru 2010 (Figura 4.1.). Dacă țările cu un regim al bunăstării socialist și cele cu un regim al bunăstării liberal au depășit, în medie, pragul de 70%, țările cu un stat al bunăstării latin și NM12 au o rată a ocupării mult sub acest prag.

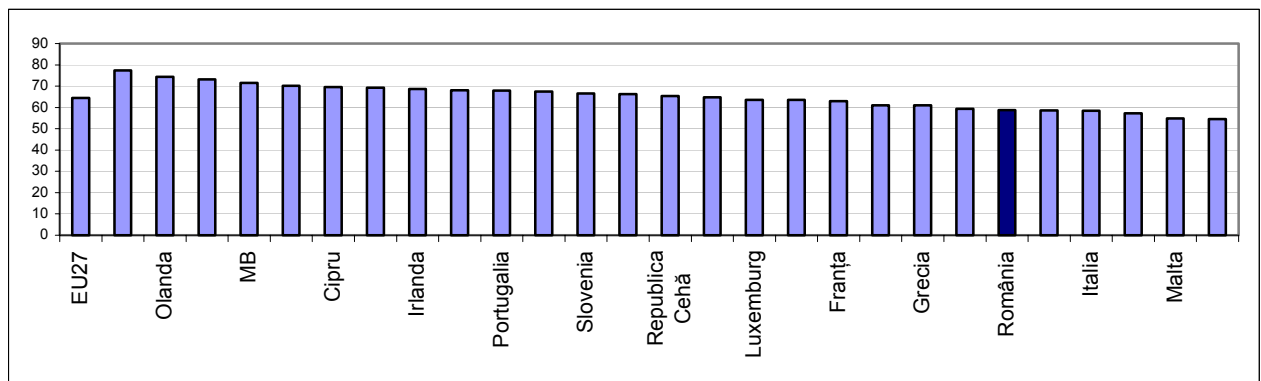
Figura 4.1. Rata totală a ocupării în 2006 pe tipuri de stat al bunăstării, după Eurostat 2006



Situația ratei de ocupare în România este și mai îngrijorătoare, decalajul față de obiectivele UE pentru 2010 era, în 2006, de peste 12%, mai mare chiar decât cel

corespunzător mediei ratelor de ocupare pentru NM12. Mai mult, dacă luăm în considerare faptul că foarte multe persoane sunt ocupate în agricultură, atunci situația comparativă a ocupării forței de muncă din România față de celelalte țări ale UE este clar defavorabilă. Faptul că rata de ocupare în mediul rural era în 2003 de 63,16%, iar în mediul urban de numai 53,83%, în condițiile în care doar 33,17% dintre persoanele ocupate în mediul rural erau salariați sau angajatori (deci contribuabili la sistemele de asigurări sociale) ridică probleme cu privire la gradul de acoperire cu asigurările sociale și la calitatea ocupării (Frunzaru și Ivan, 2007, 166-167). Agricultorii nu sunt obligați să contribuie la un sistem de pensii, fapt ce implică riscuri ridicate de sărăcie pentru momentul când aceste persoane nu vor mai putea muncii din cauza vârstei. O a doua problemă este calitatea ocupării: faptul că un stat membru are un procent ridicat de persoane care lucrează în agricultură vine în contradicție cu ambiția UE de a avea în 2010 cea mai dezvoltată economie bazată pe cunoaștere.

Figura 4.2. Rata totală a ocupării în 2006, după Eurostat 2006



O posibilă explicație pentru rata de ocupare ridicată în țările scandinave și liberale poate să o ofere teoria lui Max Weber [1904-1905](1993) cu privire la relația dintre spiritul capitalist și etica protestantă. Toate aceste țări cu o rată ridicată de ocupare au o religie protestantă, care valorizează muncă și vocația profesională. Statele menționate au regimuri diferite de stat al bunăstării, iar soluțiile la problema crizei statului bunăstării din anii 1980 au fost total opuse. Dacă statele liberale au lăsat piața liberă să regleze cererea și oferta forței de muncă, statele scandinave (în primul rând Suedia) au răspuns la criza statului bunăstării printr-o politică activă de creștere a ocupării, mai ales a femeilor în

cadrul sectorului public (Esping-Andersen, 1997, 227). Iată că, indiferent de politicile dezvoltate în aceste state, ratele de ocupare sunt ridicate. Ca și contraargument pentru această explicație sociologică a diferențelor cu privire la ratele de ocupare a forței de muncă dintre statele din nordul și din sudul Europei poate fi adus cazul Austriei și Ciprului. Cele două state membre, prima, o țară catolică și cu un stat conservator al bunăstării, iar a doua, o țară ortodoxă cu un stat al bunăstării latin¹⁸, se caracterizează printr-o rată a ocupării ce se situează în jurul procentului de 70% (Figura 4.2.). Cu toate acestea, faptul că pe primele poziții în ierarhia ratelor de ocupare a forței de muncă se află Danemarca, Olanda, Suedia, Marea Britanie este o dovadă că „etica protestantă” este un factor care poate explica această ierarhie.

Putem conchide că în UE există diferențe mari între ratele de ocupare dintre statele membre. Unele state au depășit sau se află foarte aproape de obiectivele UE pentru 2010, iar altele au puține șanse să se apropie de acestea. Pe de o parte, faptul că aceste obiective se referă la media europeană și nu la statele membre, respectiv, lipsa unor sancțiuni formale pentru statele care nu urmează liniile directoare ale UE (în contextul unui tip de guvernare *soft* a politicii forței de muncă europene) și, pe de altă parte, datele statistice cu privire la ratele de ocupare ne fac sceptici cu privire la posibilitatea SEO de a-și atinge obiectivele pentru anul 2010.

Concluzii

Politica ocupării forței de muncă în UE rămâne o problemă stringentă în contextul competiției economice globale, a nevoii creșterii coeziunii economice și sociale din interiorul Uniunii, a fenomenului îmbătrânirii populației (cauzat de creșterea speranței de viață și de scăderea fertilității) și a nevoii de modernizare a statelor bunăstării (care se confruntă cu problema sustenabilității lor financiare). UE are nevoie de o politică comună a forței de muncă, dar se confruntă cu rezistența statelor membre de a-și păstra controlul asupra acestui domeniu. De exemplu, John Major, fostul prim-ministru al Marii Britanii,

¹⁸ Stephan Leibfried, cel care introduce conceptul de stat latin al bunăstării, nu introduce Cipru în tipologia sa, dar, ținând cont de faptul că este o țară mediteraneană, consider că putem plasa acest stat membru în modelul *latin rim*.

aducea următorul argument pentru nesemnarea *Protocolului Social al Tratatului de la Maastricht*: „Europa poate avea un capitol social. Noi îi vom avea pe angajați (...) Lăsați-l pe Jacques Delors să ne acuze de crearea unui paradis pentru investitorii străini; eu sunt bucuros să pledez ca vinovat” (după Leibfried și Pierson, 1995/1998, 54).

SEO stabilește în primul rând drepturi egale pentru muncitorii și familiile lor, indiferent de statul membru de unde provin, și o serie de obiective comune, care sunt greu de refuzat de către statele membre: ocuparea totală (mai ales prin crearea de locuri de muncă într-o economie bazată pe cunoaștere), realizarea incluziunii sociale, îmbunătățirea productivității muncii, diminuarea discrepanțelor regionale, investirea în capitalul uman etc. Obiectivele sunt comune, nu și mijloacele: armonizarea legislației și reglementărilor statelor membre în domeniul muncii nu intră în strategia UE. Putem vorbi de o politică pe două niveluri: una la nivel comunitar, iar cealaltă la nivelul statelor membre. În acest context, „mecanismul discursiv regulator” este un mijloc pentru a determina statele membre să dezvolte politici în sensul SEO. Eficiența acestui tip de guvernare *soft* este discutabilă, dar statele naționale își păstrează dreptul de a-și stabili propriile politici pentru atingerea scopurilor comune.

Întrebări recapitulative

1. În ce constă fenomenul de dumping social? De ce acest fenomen este o cauză a dezvoltării de politici sociale (și ale ocupării forței de muncă) la nivelul UE?
2. Ce este fenomenul de *spillover*? Dați exemple.
3. Care sunt elementele de noutate pe care le introduce TUE semnat la Amsterdam (1997) în domeniul ocupării forței de muncă?
4. Care este Strategia Lisabona în domeniul ocupării forței de muncă?
5. Care sunt principalele obiective ale liniilor directoare cu privire la ocuparea forței de muncă?
6. Ce este metoda deschisă de coordonare?
7. În ce constă „mecanismul discursiv regulator”?
8. Care este situația ocupării forței de muncă în rândul statelor membre comparativ cu obiectivele SEO pentru 2010?

9. Care este situația ocupării forței de muncă din România comparativ cu situația din celelalte state membre?
10. Cum poate fi explicată rata de ocupare mai ridicată din statele membre din nordul Europei prin intermediul relației dintre etica protestantă și muncă?

Bibliografie

Consiliul European. (2000). *Presidency Conclusions. Lisbon European Council 23 and 24 March 2000.* (http://europa.eu.int/ISPO/docs/services/docs/2000/jan-march/doc_00_8_en.pdf, la 16.01.2008).

Frunzaru, Valeriu și Ivan, Loredana. (1997). Politica ocupării forței de muncă în Uniunea Europeană. Egalitatea între bărbați și femei în România. *Revista română de comunicare și relații publice*, 9, 159-172.

Jacobsson, Kerstin. (2004). Soft regulation and the subtle transformation of states: the case of EU employment policy. *Journal of European Social Policy*, 14, 355-370.

Prodi, Romano. [1999](2001). *O viziune asupra Europei*, Iași: Polirom.

Surse online

Site-ul UE: www.europa.eu, link-ul referitor la situația ocupării forței de muncă în UE (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=STRIND_EMPLOI&depth=2, accesat la data de 16.01.2008)

Capitolul 5

Strategia Europeană de Ocupare.

Abordare din perspectiva ciclului de viață

Concepte

Ciclul de viață

Educare continuă

Speranță de viață

Sistem de pensii multipilon

Obiectivul general al capitolului

Să prezinte politica ocupării forței de muncă a UE din perspectiva ciclului de viață

Obiectivele specifice

- 1) Să scoată în evidență rolul educației în politica ocupării UE
- 2) Să prezinte situația ocupării în rândul persoanelor în vârstă
- 3) Să prezinte politicile UE care au ca scop prelungirea carierei profesionale

UE și-a propus în strategia de la Lisabona (2000) să dețină în 2010 cea mai dezvoltată economie bazată pe cunoaștere, cu ocuparea totală a forței de muncă. O asemenea economie presupune o forță de muncă înalt calificată, fapt ce necesită o atenție deosebită acordată învățământului în general și învățării continue în particular. Fără adaptarea rapidă a forței de muncă la schimbările tehnologiei, economia unui stat membru și a UE în ansamblu nu pot face față competiției globale. Dacă o persoană intră pe piața muncii la vârsta de 20 de ani și se va retrage din activitate la vârsta de 65 de ani (iar datorită creșterii speranței de viață, vârsta de pensionare va fi probabil și mai mare), în cei 45 de ani de carieră va trebui să se adapteze continuu la schimbările tehnologice și poate chiar la schimbarea profesiei cu care a început activitatea în câmpul muncii. Obiectivul central este ca cetățenii UE să fie incluși social, iar acest lucru se realizează în

primul rând printr-o carieră profesională fără întreruperi și cu salarii suficient de mari încât să asigure de-a lungul vieții active un minim nivel de trai considerat decent de către comunitate, iar la pensionare, datorită contribuțiilor mai mari (corespunzătoare salariului) la asigurările sociale, să asigure o pensie suficient de mare încât persoana respectivă să nu se confrunte cu riscul sărăciei¹⁹. Acest tip de cetățean inclus social trebuie:

- să urmeze cursurile sistemului de învățământ pe o perioadă cât mai îndelungată (trebuie să aibă cel puțin liceul);
- să-și găsească un loc de muncă (corespunzător pregătirii sale) imediat după absolvirea școlii;
- să aibă un loc de muncă într-o economie bazată pe cunoaștere, cu un salariu corespunzător;
- să urmeze de-a lungul carierei diverse cursuri de pregătire sau să se bucure de schimburi de experiență;
- să nu fie supus discriminării indiferent de sex, religie, etnie, orientare sexuală, preferințe politice etc.;
- să nu aibă întreruperi în carieră (angajări pe perioadă determinată) sau să fie angajat cu fracțiune de normă;
- să se retragă din activitate cât mai târziu, cel puțin la vârsta legală de pensionare.

Pentru ca toate aceste condiții să fie îndeplinite, statul trebuie să aibă o politică complexă, structurală, care să ia în calcul aceste aspecte ce țin de viața omului de la naștere până la moarte, adică să aibă o abordare a *ciclului de viață* cu privire la muncă (dacă e să ne referim strict la ocuparea forței de muncă). În acest sens, una dintre liniile directoare (numărul 18) cu privire la politicile ocupării forței de muncă ale statelor membre, din *decizia 2005/600/EC*, promovează abordarea ciclului vieții cu privire la muncă (*lifecycle approach to work*) prin:

¹⁹ În anexa la decizia 2003/578/EC cu privire la liniile directoare pentru politicile privind ocuparea forței de muncă ale statelor membre este specificat faptul că „ocuparea forței de muncă este un mijloc cheie pentru realizarea incluziunii sociale.”

- înnoirea efortului de a construi traiectorii (*pathways*) pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor și reducerea șomajului în rândul tinerilor (așa cum este cerut și în Pactul European cu Privire la Tineret);
- acțiuni care să ducă la creșterea participării femeilor la piața muncii și reducerea decalajelor dintre sexe în privința ratei de ocupare și a șomajului;
- realizarea unei mai bune reconcilierii între muncă și viața privată și oferirea de servicii de îngrijire a copilului sau a altor persoane dependente;
- acordarea de sprijin pentru îmbătrânirea activă, inclusiv prin asigurarea de condiții de muncă sănătoase, prin oferirea de motivații pentru rămânerea pe piața muncii și descurajarea pensionării anticipate;
- dezvoltarea de sisteme de protecție socială moderne, inclusiv cele legate de sistemele de pensii și de sănătate, care să susțină participarea la piața muncii și o mai lungă viață activă.

Din această enumerare reiese faptul că abordarea muncii din perspectiva ciclului de viață presupune măsuri ce țin de educație, protecție socială (schimbări în sistemele de asigurări, îngrijirea copiilor și a persoanelor dependente), măsuri economice, eliminarea discriminării de gen și creșterea ocupării în rândul tinerilor, femeilor și muncitorilor în vârstă. Dintre aceste aspecte voi analiza relația dintre ocuparea forței de muncă și educație, respectiv ocuparea în rândul persoanelor în vârstă, urmând ca relația dintre gen și ocupare să o tratez într-un capitol separat.

Relația dintre ocuparea forței de muncă și educație

Șansele ca o persoană cu un nivel mediu sau scăzut de educație să obțină un loc de muncă sunt mult mai mici decât cele ale unei persoane cu studii superioare. În România anulului 2006, rata de ocupare în rândul persoanelor cu studii superioare a fost mai mult decât dublă față de rata de ocupare în rândul persoanelor cu nivel de instruire scăzut și cu o pătrime mai mare comparativ cu cea a persoanelor cu nivel mediu de educație (Tabel 5.1.). Diferențele în funcție de nivelurile de educație sunt și mai mari dacă luăm în calcul rata șomajului, care este dublă în cadrul persoanelor cu nivel mediu și scăzut de educație raportat la rata șomajului din rândul persoanelor cu studii superioare.

Avantajul deținut de persoanele cu studii superioare se menține dacă luăm în calcul și alte două variabile: mediul de rezidență și sexul. Avantajul pe piața muncii deținut de persoanele cu studii superioare din România este mult mai mare în mediul urban decât în mediul rural, datorită numărului mare de persoane din mediul rural care lucrează în agricultură, unde nu se cere un nivel de educație ridicat. Se observă în Tabelul 5.1. că rata șomajului în mediul urban pentru persoanele cu nivel scăzut de instruire este de cinci ori mai mare decât în rândul persoanelor cu studii superioare, pe când în mediul rural diferențele sunt nesemnificative. Dacă luăm în calcul variabila sex, reiese că este mult mai important pentru femei decât pentru bărbați să aibă cursurile unei facultăți. Șansa de a fi angajat este mai scăzută pentru femeile cu nivel de instruire mediu și scăzut decât în cazul bărbaților cu nivel de instruire similar (70% comparativ cu 80% pentru nivelul de instruire mediu, respectiv 41% comparativ cu 52,5% pentru nivelul de instruire scăzut²⁰).

În urma datelor oferite de INS pentru anul 2007, putem conchide că șansele ca o persoană să fie activă pe piața muncii sunt mult mai mari dacă aceasta are studii superioare decât dacă ar avea un nivel de instruire mediu sau scăzut. Nivelul de instruire este și mai important dacă luăm în considerare variabilele mediul de rezidență și sex: este mult mai important pentru persoanele din mediul urban și pentru femei să aibă studii superioare pentru a se bucura de un loc de muncă. Pentru a avea acces pe piața muncii într-o economie bazată pe cunoaștere (care este mai prezentă în mediul urban) trebuie să ai un nivel de educație cât mai ridicat.

²⁰ Sunt procente rezultate din raportul dintre ratele de ocupare din rândul persoanelor cu nivel de instruire mediu și scăzut și rata de ocupare a persoanelor cu nivel de instruire superior, pe sexe (Tabelul 5.1.)

Tabel 5.1. Ratele de ocupare și ale șomajului în România, după nivelul de instruire, sexe și medii, în anul 2006 (după INS, 2007)

	Total	Nivelul de instruire				
		Superior	Mediu	Scăzut	Mediu/ Superior	Scăzut/ Superior
Rata de ocupare						
Total	58.8	86.1	64.9	39.6	75.4	46.0
Pe sexe						
Masculin	64.7	87.3	69.8	45.8	80.0	52.5
Feminin	53	84.8	59.4	34.8	70.0	41.0
Pe medii						
Urban	57.2	86.3	62.3	21.3	72.2	24.7
Rural	61.1	84.5	69.8	51.1	82.6	60.5
Rata șomajului BIM						
Total	7.3	3.8	7.8	7.6	205.3	200.0
Pe sexe						
Masculin	8.2	3.3	8.4	10.1	254.5	306.1
Feminin	6.1	4.3	7.1	4.9	165.1	114.0
Pe medii						
Urban	8.6	3.7	8.6	19.4	232.4	524.3
Rural	5.6	4.4	6.5	4.6	147.7	104.5

Datele statistice prezentate mai sus sunt o dovadă a importanței pe care o are politica din domeniul educației pentru situația ocupării forței de muncă. Din cele opt obiective (*benchmarks*) stabilite de decizia 2005/600/EC, cinci țin, cel puțin parțial, de domeniul educației:

1. Trebuie să fie dezvoltate cursuri, activități practice și orice alte mijloace de creștere a șanselor de angajare pentru a preîntâmpina șomajul de lungă durată (de cel puțin șase luni pentru tineri și de cel puțin 12 luni pentru persoanele adulte).
2. Un sfert din șomerii de lungă durată trebuie să participe până în anul 2010 la cursurile de formare.
3. Procentul celor care părăsesc școala prematur (înainte de a absolvi liceul) să nu depășească 10%.
4. Cel puțin 85% dintre persoanele cu vârsta de 22 de ani să fi absolvit liceul în 2010.
5. Participarea la cursurile de învățare continuă (*life-long learning*) să fie de cel puțin 12,5% din totalul persoanelor cu vârsta de 25-64 ani.

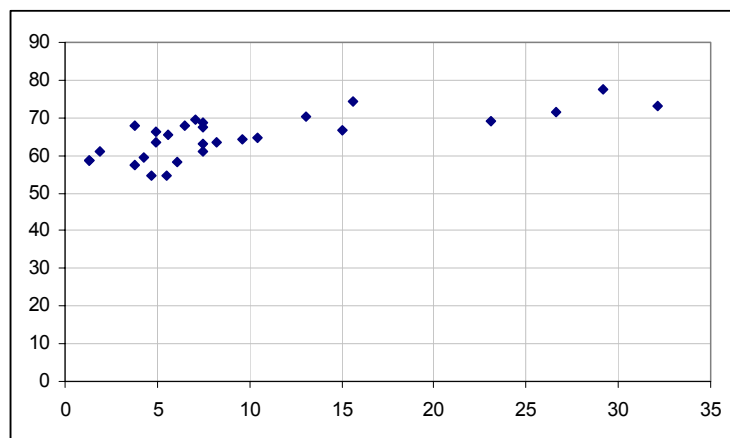
Prin *învățarea continuă* se înțelege:

toate activitățile de învățare de-a lungul vieții, cu scopul îmbunătățirii cunoașterii, calificărilor și competențelor, în vederea unor beneficii de ordin personal, civic, social și/sau pentru angajare. (http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/what_islll_en.html, accesat la data de 25.01.2008)

Din această definiție rezultă că învățarea continuă durează de-a lungul întregii vieți, chiar și după pensionare, nu se reduce la participarea la sistemul clasic de învățământ, iar scopul nu este doar găsirea unui loc de muncă. Învățarea continuă are ca scop integrarea individului în societate în general, și nu doar pe piața forței de muncă.

Conform datelor oferite de Eurostat cu privire la participarea persoanelor la învățarea continuă²¹, cele mai ridicate rate pentru anul 2006 le găsim în țările nordice, unde și rata de ocupare este mai ridicată. Astfel, dacă media europeană este de 9,6%, participarea persoanelor la învățarea continuă a fost în 2006 de 32,1% în Suedia, 29,2% în Danemarca, 26,6% în Marea Britanie, 23,1% în Finlanda și 15,6% în Olanda. Așa cum se poate vedea în Graficul 5.1., cu cât participarea la învățarea continuă este mai mare, cu atât rata de ocuparea este mai mare. Între cele două variabile, coeficientul de corelație Pearson este de 0,73, la un nivel de semnificație $p = 0.000$.

Figura 5.1. Corelația dintre rata de participare la învățarea continuă (pe orizontală) și rata de ocupare (pe verticală) în UE27, după Eurostat



²¹ În această studiu, sunt considerate persoane care au participat la învățarea continuă cetățenii statelor membre care au vârsta de 25-64 de ani și au răspuns că au beneficiat de sistemul de învățământ sau au participat la cursuri de pregătire în cele patru săptămâni care au precedat cercetarea.

Acest nivel ridicat de corelație arată că rata de ocupare și rata de participare la învățarea continuă variază împreună, dar nu înseamnă că prima variabilă este determinată doar de cea de-a doua. Pot exista și alte variabile de natură politică, economică și culturală care să determine cele două variabile luate în calcul. De exemplu, religia protestantă prezentă în țările nordice este asociată cu o etică a muncii (așa cum am văzut în studiul lui Max Weber), dar și cu o preocupare mai ridicată pentru educație²².

Datele statistice de la nivelul României și de la nivelul comunitar arată cât de importantă este educația pentru ca UE să-și atingă obiectivele stabilite în SEO pentru anul 2010. Insistența cu care se tratează problema învățării continue își are justificarea și prin prelungirea carierei profesionale (creșterea vârstei de pensionare în contextul creșterii speranței de viață), într-o piață a muncii care necesită o adaptare continuă și rapidă la schimbările tehnologice.

Ocuparea în rândul persoanelor în vârstă

Creșterea speranței de viață și fertilitatea scăzută au dus la îmbătrânirea populației. Numărul mare de persoane în vârstă raportat la restul populației creează o presiune imensă asupra statelor bunăstării, care trebuie să ia măsuri hotărâte pentru a-și menține sustenabilitatea financiară. Sistemele de sănătate și sistemele de pensii se află sub imensa povară a unei rate de dependență în continuă creștere: tot mai puțini muncitori contribuie la aceste sisteme de protecție socială în beneficiul unui număr de pensionari în creștere. Conform estimărilor, speranța de viață în țările UE15 va crește cu patru-cinci ani până în anul 2050 (Comisa Europeană, 2003, 12-13). Pentru majoritatea statelor membre (EU15), speranța de viață a femeilor va depăși 84 de ani, ajungând chiar la 87 de ani în Franța. În cazul bărbaților, speranța de viață va atinge în 11 state membre pragul de

²² Emmanuel Todd (2002/1990, 142-143) afirmă că alfabetizarea maselor a fost unul dintre obiectivele fundamentale ale protestantismului, având ca explicație următorul silogism: „1. Luther afirmă că toți suntem preoți; 2. Preotul, în spiritul oamenilor premoderni, înseamnă cel care știe să citească; 3. Pentru a fi toți preoți, toți oamenii trebuie să știe să citească”. De aceea, sunt anumite dovezi că rata de alfabetizare în Suedia pentru generațiile născute între 1680 și 1690 atinge procentul de 80%.

80 de ani, chiar de 82 de ani în cazul Suediei. În condițiile în care speranța de viață la vârsta de 65 de ani (vârsta de pensionare în majoritatea statelor membre) este în prezent de 15,5 ani pentru bărbați și de 19,5 ani pentru femei, o creștere a acesteia cu patru-cinci ani înseamnă o creștere a numărului de pensionari cu 25-30%. Dacă rata de dependență (numărul total de persoane cu vârsta de 65 de ani și peste raportat la numărul de persoane cu vârsta între 15 și 64 de ani) era în 2000 pentru UE15 de aproape 25%, în 2050 se va apropia de 50% (practic, se va produce dublarea ei). Mai mult, ratele de dependență estimate pentru anul 2050 sunt cele mai mari în țări ca Italia, Spania și Grecia (pentru primele două țări, estimările depășesc procentul de 60%), care se confruntă cu o rată de ocupare scăzută.

Situația României este și mai gravă. Natalitatea scăzută, creșterea speranței de viață și migrația externă din România îl determină pe Vasile Ghețău (2004, 26) să afirme că: „situația demografică a României a atins un grad de complexitate și de pericol atât de mare, încât intervenția este singura alternativă care poate fi luată în considerare”. El prezintă trei variante de prognoze în care ia în calcul evoluția natalității și a speranței de viață, nu însă și a migrației. Dacă pentru toate cele trei variante se folosește aceeași estimare pentru creșterea speranței de viață, rata fertilității rămâne cea din 2005 (un număr mediu de 1,25 de copii născuți de fiecare femeie) pentru varianta inferioară, crește la 1,8 în 2020 pentru ca în 2050 să ajungă la 2,1 pentru varianta medie și ajunge încă din anul 2020 la 2,1 în cazul variantei superioare (optimiste). Se ia în calcul o rată a fertilității dorite de 2,1 pentru că aceasta este necesară pentru reproducerea demografică. Dacă luăm în calcul doar faptul că în România se nasc 102 băieți la 100 de fete, pentru reproducerea demografică 100 de femei trebuie să nască 202 copii. Iar dacă luăm în considerare și mortalitatea până la vârsta fertilă, ajungem la o rată a fertilității considerată necesară de 2,1. Trebuie menționat faptul că, deși se nasc mai mulți băieți decât fete, în România sunt mai multe femei decât bărbați pentru că speranța de viață a femeilor este mai mare decât speranța de viață a bărbaților. Prin „speranța de viață la naștere” înțelegem numărul mediu de ani pe care îi are de trăit o persoană la naștere, în condițiile mortalității din acel an pentru toate generațiile. Speranța de viață se poate calcula pentru orice vârstă în ani impliniți.

Tabelul 5.2. Prognoza demografică pentru România (2005-2050) (după Ghețau, 2004, 17, 25)

	Rata fertilității totale	Speranța de viață	Populația României (în mii)	Procent persoane peste 65 ani	Raport de dependență (65 de ani și peste la 100 persoane adulte)
Varianta inferioară					
2005	1,25	67,7/75	21 626	14,8	23,9
2020	1,25	71,6/78	20 501	17,2	27
2050	1,25	76/82	16 290	30,7	55,8
Varianta medie					
2005	1,25	67,7/75	21 704	14,8	24
2020	1,8	71,6/78	21509	16,6	27,3
2050	2,1	76/82	20289	24,7	47
Varianta superioară					
2005	1,25	67,7/75	21 729	14,7	24
2020	2,1	71,6/78	22 152	16,1	27,3
2050	2,1	76/82	22 093	22,7	43,1

Observăm că și în varianta cea mai optimistă raportul de dependență (numărul total de persoane cu vârsta de 65 de ani și peste raportat la numărul de persoane cu vârsta de 18-64 de ani) va fi aproape dublu în anul 2050 față de anul 2005²³. Dacă am lua în calcul și migrația unui număr mare de români (majoritatea tineri), atunci prognozele demografice ar fi și mai îngrijorătoare.

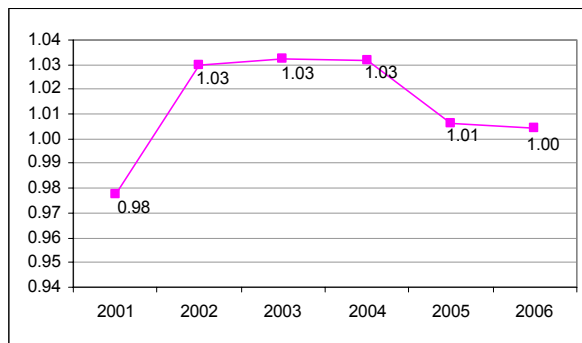
Pentru a preîntâmpina această problemă a creșterii ratei de dependență trebuie, evident, să crească numărul de persoane ocupate și să scadă numărul de pensionari. Realizarea acestor obiective se poate face prin politici care se află în strânsă interdependență. Scăderea numărului de pensionari se poate face prin creșterea vârstei reale de pensionare, deci prin prelungirea carierei profesionale. În acest sens, pot fi luate următoarele măsuri:

1. o politică activă de creștere a ocupării în rândul muncitorilor în vârstă;
2. creșterea vârstei legale de pensionare;
3. sancționarea (demotivarea) pensionării anticipate și motivarea continuării activității chiar și după atingerea vârstei legale de pensionare prin forme flexibile de muncă (de exemplu, angajarea cu fracțiune de normă).

²³ Diferențele dintre mici dintre variante pentru anul 2005 se datorează faptului că și pentru acest an este vorba de o estimare (articolul a fost scris în anul 2004).

În România de după căderea regimului comunist, criza economică a dus la scăderea numărului de locuri de muncă, fapt ce a determinat guvernele din anii '90 să ducă o politică de încurajare a pensionării anticipate, în locul creșterii șomajului în rândul muncitorilor în vârstă. Astfel, dacă populația cu vârsta de peste 60 de ani a crescut între anii 1992-2002 cu 415 mii, numărul de pensionari a crescut cu 1,106 milioane (Larionescu *et al.*, 2006, 133). În prezent s-a ajuns la un raport de dependență care face ca sistemul de pensii românesc să fie greu sustenabil financiar: pentru un pensionar contribuie un singur muncitor (Figura 5.2.). Iar acest raport nu ia în calcul pensionarii din agricultură, a căror pensie este plătită de la bugetul de stat, deci inclusiv din taxele plătite de persoanele angajate.

Figura 5.2. Rata de dependență între pensionarii de stat și persoanele angajate din România (după INS, 2007)



Reforma sistemului de pensii românesc a început în anul 2000 (în alte țări foste comuniste aceasta a început imediat după 1990) printr-o lege a pensiilor (legea 19/2000) care a produs următoarele schimbări parametrice în cadrul sistemului public de pensii:

1. Creșterea progresivă a vârstei legale de pensionare până în anul 2013 de la 62 de ani la 65 de ani pentru bărbați și de la 57 de ani la 60 de ani pentru femei.
2. Creșterea progresivă a perioadei legale de contribuție până în anul 2013 de la 30 de ani la 35 de ani pentru bărbați și de la 25 de ani la 30 de ani pentru femei.
3. A introdus condiții demotivante pentru pensionarea anticipată și pentru pensionarea anticipată parțială. Pentru ca cineva să se bucure de pensionare anticipată, trebuie să contribuie cu cel puțin zece ani mai mult decât perioada minimă de contribuție. Astfel, în 2013, un bărbat ca să poată să se retragă din activitate înaintea vârstei de 65 de ani trebuie să fii contribuit cel puțin 45 de ani

la sistemul public de pensii. Dacă nu a contribuit cei 10 ani peste vârsta legală de contribuție, se poate bucura de o pensie anticipată parțială, dar pentru fiecare an (din cei 10) pentru care nu a contribuit va pierde un procent din cuantumul pensiei.

4. Luarea în considerare la calculul pensiei a salariilor corespunzătoare întregii cariere profesionale, nu doar a ultimilor cinci ani, așa cum se calcula înainte de această lege. Se introduce punctul de pensie, care rezultă din raportarea salariului angajatului la salariul mediu pe economie, la sfârșitul carierei profesionale făcându-se media tuturor punctelor de pensie obținute.

Această nouă lege ar trebui să ducă la creșterea ratei ocupării în rândul muncitorilor în vârstă și a vârstei reale de pensionare. După anul 2000, a scăzut într-adevăr numărul total de pensionari, dar acest fapt se datorează în mare parte scăderii numărului de pensionari din agricultură, fapt ce nu este neapărat un lucru bun (Frunzaru, 2007, 185). Legea pensiilor din 2000 dă posibilitatea tuturor persoanelor al căror venit anual depășește de trei ori salariul mediu brut pe economie să contribuie la sistemul public de pensii. Această prevedere acoperă teoretic toate persoanele nesalariate, inclusiv persoanele care lucrează în agricultură. Însă, neîmpărțirea contribuției la sistemul de pensii cu un angajator și nivelul ridicat de sărăcie din mediul rural fac greu suportabilă o eventuală contribuție a persoanelor care lucrează în agricultură la acest sistem de asigurări. Însă, agricultorii care nu contribuie la un sistem de pensii în prezent, la bătrânețe se vor înfrunta cu un risc ridicat de sărăcie, iar statul prin sistemul de protecție socială va trebui să consume resurse pentru a ajuta aceste persoane să iasă din eventuala stare de sărăcie.

O altă problemă pe care o ridică schimbările parametrice din cadrul sistemului public de pensii constă în inegalitatea dintre stagiile complete de cotizare, respectiv vârstele legale de pensionare dintre bărbați și femei. Menținerea acestor diferențe de cinci ani între bărbați și femei și după anul 2013 vine în contradicție cu politica de nediscriminare între bărbați și femei (chiar și împotriva discriminării pozitive). În țările europene există reforme în sistemele de pensii de egalizare a vârstei de pensionare a femeilor și a bărbaților. Aceasta se va realiza progresiv până în anul 2009 în Belgia, 2020 în Marea Britanie și 2033 în Austria (Comisa Europeană, 2003, 52). În România,

problema egalizării vârstei de pensionare între femei și bărbați s-a pus destul de timid, dar cadrul european va crea o presiune în sensul discutării cu mai multă intensitate a acestei probleme.

Chiar și creșterea ratei de ocupare împreună cu creșterea economică nu vor face față presiunii pe care îmbătrânirea populației o face asupra sistemelor publice de pensii. De aceea, încă de la începutul anilor 1990, se pune intens problema construirii unor *sisteme de pensii multipilon*, care, pe lângă sistemul public de pensii, să cuprindă și alte sisteme de tip fond, obligatorii și/sau voluntare. Dacă sistemul public de pensii se bazează pe solidaritatea între generații (generațiile tinere contribuie pentru pensionari²⁴), în cazul sistemelor de tip fond, fiecare persoană va contribui la propriul fond și se va bucura de o pensie suplimentară corespunzătoare mărimii contribuției și modului de gestionare a fondului (profitului obținut). Acest tip de sistem de pensii presupune un grad scăzut de solidaritate socială, de aceea reformele din ultimii ani sunt văzute ca o formă de individualizare a sistemelor de pensii (Frunzaru, 2006). În fața entuziasmului că aceste noi sisteme rezolvă problema îmbătrânirii populației, că statul are un rol redus în gestionarea lor, că fondurile investite vor crea o creștere economică, că sunt supuse la mai puține riscuri și, mai ales, că pensionarii vor beneficia de pensii mai mari decât dacă ar fi contribuit la sistemul public, există critici care numesc aceste așteptări mituri. Joseph E. Stiglitz, Peter. R. Oszag (1999) și Nicholas Barr (2001) aduc argumente contrare cu privire la toate aceste presupuse avantaje ale sistemelor de tip fond, argumente care îl îndeamnă pe Nicolas Barr (2001, 105) să afirme că, decât să privatizezi sistemul public de pensii de tip PAYG, este mai eficient să-l faci sustenabil prin creșterea contribuțiilor și prin scăderea pensiilor.

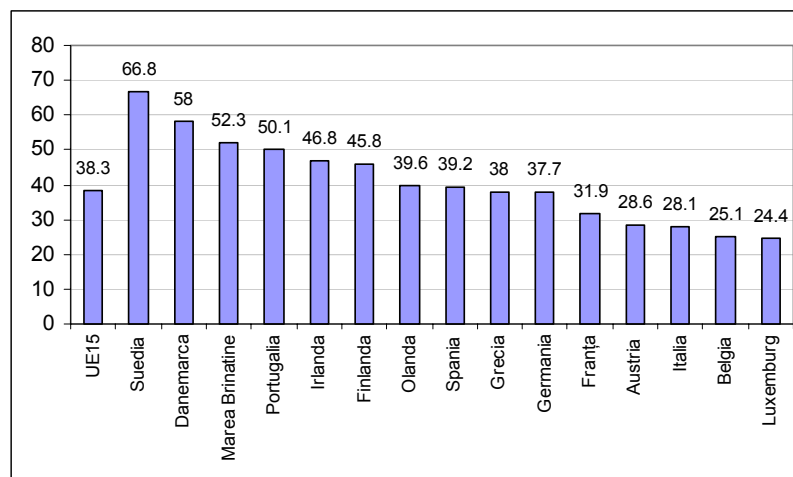
În decizia 2005/600/EC este stabilit ca obiectiv creșterea vârstei medii reale de pensionare cu cinci ani până în anul 2010, luându-se ca reper situația din anul 2001, când aceasta era de 59,9 de ani²⁵. În 2006, conform estimărilor Eurostat, vârsta medie reală de

²⁴ Aceste sisteme se numesc și PAYG pentru că plătești pe măsură ce activezi pe piața muncii (*pay-as-you-go*).

²⁵ Deși în decizie nu este menționat, conform Eurostat, vârsta reală medie de pensionare a fost în anul 2001 de 59,9 ani în cazul UE12 (UE înainte de aderarea Suediei, Austriei și Finlandei). Aceasta nu este unica lipsă a acestei decizii, care se caracterizează printr-o anumită lipsă de coerență. Începe cu linia directoare

pensionare era de 60,9 de ani pentru UE12, 61,4 ani pentru EU15 și de 61,2 de ani pentru UE27. Dacă în UE12 și în UE15 vârsta reală medie de pensionare a crescut cu aproximativ un an, este puțin probabil ca până în anul 2010 să mai crească cu patru ani. Cifrele oferite de Eurostat pentru Bulgaria și România sunt foarte discutabile. Astfel, dacă pentru România vârsta medie reală de pensionare era de 59,5 de ani în 2004, în 2006 a crescut brusc la 64,3 ani.

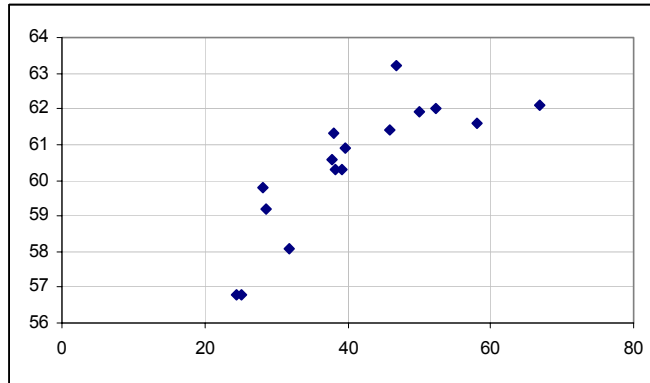
Figura 5.3. Ratele de ocupare ale muncitorilor în vârstă în U15 în anul 2001, după Comisa Europeană (2003, 42)



Observăm că țările din nordul Europei continuă să fie și în fruntea ierarhiei ocupării în rândul muncitorilor în vârstă, cu excepția Portugaliei, care rămâne o excepție în spațiul țărilor mediteraneene. Firesc, țările cu o rată a ocupării ridicată în rândul persoanelor în vârstă au și o vârstă medie reală de pensionare mai ridicată (Figura 5.4.). Coeficientul de corelație Pearson pentru cele două variabile în cazul UE15 pentru anul 2001 este de 0,813, pentru $p=0,000$.

17, fără să fie clar care sunt celelalte 16. Linia directoare 17 cuprinde obiectivele deciziei similare precedente (2003/578/EC), care sunt realizabile prin liniile directoare 18-24.

Figura 5.4. Corelația dintre rata de ocupare în rândul persoanelor în vârstă (pe orizontală) și vârsta medie reală de pensionare (pe verticală) pentru anul 2001, în UE15, după Eurostat și Comisa Europeană (2003, 42)



Corelația ridicată dintre cele două variabile este o dovadă a faptului că cele două obiective, de creștere a ratei de ocupare în rândul persoanelor în vârstă, respectiv de creștere a vârstei reale medii de pensionare, pot fi atinse numai cu o politică comună care ar putea cuprinde: creșterea vârstei legale de pensionare, încurajarea continuării activității în rândul muncitorilor în vârstă chiar și după atingerea vârstei legale de pensionare corelată cu măsura demotivării pensionării anticipate și descurajarea (chiar eliminarea) discriminării muncitorilor în vârstă. Dar unele dintre aceste măsuri pot veni în contradicție cu atitudinile populației. În septembrie-octombrie 2001, în UE15, s-a desfășurat o cercetare privind atitudinile populației față de reforma sistemelor de pensii (Comisia Europeană, 2004). Conform acestui studiu, pentru realizarea sustenabilității financiare a sistemelor de pensii, soluția de mărire a taxelor și contribuțiilor a fost singura acceptată de majoritatea populației (69%), diminuarea pensiilor a fost acceptată doar de 31%, iar creșterea vârstei de pensionare de doar 23%. Dacă s-ar respecta aceste atitudini, povara creșterii ratei de dependență ar cădea numai pe umerii muncitorilor, nu și pe cei ai pensionarilor. Peste 50% dintre respondenți au răspuns că persoanele a căror vârstă se apropie de 60 de ani ar trebui să renunțe la locul de muncă în favoarea tinerilor și șomerilor. În acest sens, un procent peste medie l-a obținut țări care au o rată mică a ocupării în rândul muncitorilor în vârstă, cum ar fi Belgia, Spania, Italia, Luxemburg și

Grecia²⁶. La întrebarea „La ce vârstă intenționați să vă pensionați?”, perioada 56-60 de ani a fost cea mai preferată în Italia, Belgia, Franța și Austria, pe când perioada 61-65 ani a fost cea mai preferată în Irlanda, Olanda, Spania și Suedia. Aceste date sunt argumente pentru faptul că politicile UE dublate de politicile naționale în domeniul ocupării forței de muncă trebuie să facă față în atingerea obiectivelor lor atât provocărilor de natură economică și demografică, cât și obstacolelor ce țin de atitudinile și valorile populației. Rezistența la schimbare din partea populației poate fi un obstacol important în calea SEO.

Concluzii

Creșterea cantitativă și calitativă a ocupării forței de muncă în UE se poate realiza numai printr-o abordare din perspectiva ciclului de viață în ceea ce privește munca. Importanța arătată învățării, mai ales învățării continue, nediscriminarea (pe criterii de sex, vârstă, etnie etc.), schimbările parametrice din cadrul sistemelor publice de pensii și dezvoltarea sistemelor de pensii suplimentare asociate cu măsuri economice și fiscale pot doar împreună să ajute la punerea în practică a SEO. Chiar și printr-o astfel de abordare congruentă, discrepanțele dintre statele membre cu privire la ratele de ocupare, calitatea ocupării și atitudinile și valorile referitoare la aspectele ce țin de reforma sistemelor de pensii fac greu de atins obiectivele UE cu privire la forța de muncă pentru anul 2010. În privința ocupării există diferențe foarte mari între nordul Europei (mai ales țările scandinave) și sudul Europei, respectiv fostele țări comuniste. Aceste diferențe se regăsesc în ratele de ocupare, în procentele persoanelor care au urmat cursurile învățării continue, respectiv în vârsta medie reală de pensionare din statele membre.

Întrebări recapitulative

1. În ce constă abordarea din perspectiva ciclului de viață a muncii?
2. De ce este importantă abordarea din perspectiva ciclului de viață a muncii?

²⁶ În cazul Greciei, procentul celor care au răspuns că sunt de acord cu faptul că muncitorii în vârstă ar trebui să renunțe la locul lor de muncă în favoarea tinerilor și șomerilor a fost de peste 90%.

3. Ce relație există între variabilele sex, mediu de rezidență, nivel de educație și ocupare în România?
4. Ce este învățarea continuă?
5. Care este relația dintre învățarea continuă și ocuparea forței de muncă în statele membre ale UE?
6. Care sunt prognozele demografice pentru România până în anul 2050?
7. Care sunt schimbările parametrice produse în cadrul sistemului public de pensii din România de către legea pensiilor din 2000? Ce efecte au acestea asupra ratei ocupării în rândul muncitorilor în vârstă?
8. În ce constă sistemul de pensii multipilon?
9. Sunt importante atitudinile și valorile față de elementele ce țin de reforma sistemului de pensii în punerea în practică a SEO. Argumentați răspunsul.

Bibliografie

Frunzaru, Valeriu. (2007). *Sistemul de pensii românesc. O evaluare din perspectivă europeană*. București: Editura Economică, pp. 23-35, 82-88.

Ghețau, Vasile. (2004). Declinul demografic al României: ce perspective? *Sociologie Românească*, II, 2, 5-41.

Larionescu, Maria, Mărginean, Ioan, Neagu, Gabriela. (2006). *Constituirea clasei mijlocii în România*. București: Editura Economică, pp. 128-139.

Surse online

Comisia Europeană. (2004). *The Future of Pension System*.

http://www.europa.eu.int/comm/public_opinion/archives/ebs/ebs_161_pensions.pdf

[accesat la data de 15.01.2008]

Site-ul Eurostat, link-ul referitor la ocuparea forței de muncă:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=STRIND_EMPLOI&depth=2

[accesat la data de 25.01.2008]

Capitolul 6
Strategia Europeană de Ocupare.
Egalitatea de gen

Concepte

Gen

Status dobândit

Status

Status fundamental

Status atribuit

Rol

Obiectivul general al capitolului

Să prezinte problematica inegalității de gen pe piața forței de muncă a UE

Obiectivele specifice

- 1) Să prezinte politica UE cu privire la egalitatea de gen pe piața muncii
- 2) Să facă o analiză a principalelor teorii și concepte cu privire la genul social
- 3) Să prezinte, în linii mari, situația ocupării în rândul femeilor din UE

În UE nediscriminarea este o valoare fundamentală. O Europă unită formată din 27 de state, în care practic fiecare națiune formează un grup minoritar, nu se poate construi coeziv din punct de vedere economic și social fără respectarea dreptului la diversitate. În ciuda diferențelor culturale, unitatea în diversitate a UE se realizează prin acceptarea unui set de norme și valori de către toate statele membre. Conform Cartei Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene (2000/C 364/01), art. 21, discriminarea pe orice criteriu este interzisă:

Discriminarea pe orice criteriu, bazată pe sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, trăsături genetice, limbă, religie sau credință, opinie politică sau de altă natură, calitatea de membru al unei minorități, proprietate, naștere, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală trebuie interzisă.

Acest principiu aplicat pe piața muncii ia forma unor politici care descurajează discriminarea și promovează integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, a imigranților, tinerilor, bătrânilor, minorităților, a persoanelor cu educație redusă (a persoanelor dezavantajate pe piața muncii). Discriminarea de gen, așa cum apare și în *Carta Drepturilor Fundamentale* a UE, este una dintre principalele probleme ale SEO. În Cartă, este specificat faptul că „egalitatea dintre bărbați și femei trebuie să fie asigurată în toate domeniile, inclusiv la angajare, muncă și salarizare” (art. 23). În acest sens, linia directoare numărul șase a deciziei 2003/578/EC cu privire la politica ocupării forței de muncă a statelor membre are ca obiectiv realizarea egalității de gen. Statele membre trebuie să aibă o abordare integrată ale cărei acțiuni trebuie să încurajeze participarea femeilor la piața muncii și reducerea decalajelor între bărbați și femei în privința ocupării, șomajului și plății muncii până în anul 2010. Abordarea structurală a problemei inegalității de gen trebuie să includă eliminarea segregării sectoriale și ocupaționale, a diferențelor ce țin de educație, cursuri de pregătire, clasificarea ocupațiilor sau de sistemul de plată. Pentru ca politica de creștere a ocupării în rândul femeilor să dea roade se pune accent pe împăcarea vieții familiale cu viața profesională prin dezvoltarea de către stat de servicii de îngrijire a copiilor și a persoanelor dependente, prin încurajarea împărțirii responsabilităților familiale și profesionale, respectiv facilitarea reintegrării pe piața muncii după o perioadă de absență. Concret, până în anul 2010, în conformitate și cu strategiile naționale pentru protecția copilului, o treime dintre copiii cu vârsta sub trei ani, respectiv 90% dintre copiii UE cu vârsta între trei ani și vârsta obligatorie de intrare în sistemul de învățământ trebuie să se bucure de servicii de îngrijire (*child care facilities*). Faptul că aceste politici „trebuie să elimine demotivarea participării femeilor pe piața muncii” o fac pe Roberta Guerrina să afirme că:

„legislația UE stabilește mai degrabă un cadru de protecție a lucrătoarelor (*women workers*), decât să promoveze drepturile femeilor ca mame și cetățeni. Focalizarea pe primele duce la eșecul redefinirii structurii sociale opresive care este evidentă în rândul mamelor muncitoare, iar acest lucru influențează alegerea femeilor cu privire la faptul de a avea copii sau de a se angaja”. (Guerrina, 2002, 56)

Din perspectiva criticii feministe, Roberta Guerrina afirmă că există pericolul ca retragerea de pe piața muncii și îngrijirea copilului să fie în continuare considerate probleme ale femeilor, fapt ce duce la reafirmarea diviziunii de gen pe piața muncii unde bărbatul este cel care aduce mijloacele necesare subzistenței familiei. Totuși, legislația și schimbările de limbaj contrazic, cel puțin teoretic, aceste temeri. În România, există concediul paternal (în limba engleză există expresia „*paternal live*”), care presupune posibilitatea ambilor părinți de a se retrage din activitate pentru îngrijirea copilului. Faptul că în majoritatea situațiilor femeile sunt cele care renunță pentru o perioadă la cariera profesională ține de anumiți factori culturali și economici, care într-adevăr pun problema egalității reale dintre bărbați și femei pe piața muncii. Din punct de vedere rațional, pentru maximizarea resurselor financiare ale familiei, retragerea din activitate pentru îngrijirea copilului se face de către partenerul cu salariul mai mic. Cum femeile, așa cum vom vedea, au salarii, în general, mai mici decât bărbații, este rațional ca în majoritatea cazurilor ele să se retragă temporar din activitate și să beneficieze de concediul paternal. La acest argument economic trebuie adăugat factorii de ordin cultural specifici societății patriarhale, dar care pot fi întâlniți și în prezent, conform cărora femeii îi revin sarcinile din gospodărie, iar bărbatului îi revine obligația de a aduce veniturile necesare familiei (*breadwinner*). Prin urmare, SEO cu privire la eliminarea decalajelor dintre bărbați și femei pe piața muncii întâmpină o serie de obstacole care fac greu de atins obiectivul ca rata de ocupare în rândul femeilor din UE să depășească 60% în 2010.

Dincolo de argumentele umaniste pentru o politică a egalității de gen (subsumată principiului general al non-discriminării), există o serie de factori concreți, pragmatici, care susțin această politică (Frunzaru și Ivan, 2006, 163).

1) UE se confruntă cu un deficit de forță de muncă cauzat, printre altele, și de natalitatea scăzută. Acest deficit poate fi compensat și prin creșterea ratei ocupării în rândul femeilor, care au fost văzute încă din sec. al XIX-lea ca o rezervă de forță de muncă. Karl Marx spunea că femeile, alături de șomerii, formează o armată de rezervă gata să ia locul celor angajați pe piața muncii.

2) Scăderea fertilității și creșterea speranței de viață, în contextul menținerii relativ constante a vârstei legale și reale de pensionare, au dus la creșterea ratei de dependență a persoanelor în vârstă (a pensionarilor) raportate la populația activă. Creșterea ratei de

ocupare în rândul femeilor este una dintre soluțiile pentru diminuarea ratei de dependență și pentru realizarea sustenabilității financiare a sistemelor de pensii (și a statului bunăstării în general);

3) Reforma sistemului de pensii presupune, dincolo de schimbările parametrice din cadrul sistemului public de pensii de tip PAYG, și dezvoltarea de fonduri de pensii cu contribuții definite. Membrii acestor sisteme de pensii complementare știu cât contribuie, dar nu știu ce quantum o să aibă pensia pentru că acesta depinde, pe lângă mărimea contribuției, de profitabilitatea investițiilor realizate de administratorul fondului de pensii. Acest tip de sistem de pensii este unul individualist, prin urmare persoanele care de-a lungul carierei profesionale au avut salarii mici sau întreruperi în activitate vor beneficia de o pensie mai mică. De aceea, fără o politică cu efecte concrete de creștere a ocupării în rândul femeilor și de diminuare a decalajelor între salariile bărbaților și ale femeilor, putem asista, dacă ne referim cel puțin la situația persoanelor în vârstă, la „feminizarea sărăciei” (Arber și Attias-Donfut, 2000, 15-16).

4) Faptul că în anul 2050 rata de dependență în UE va fi în medie de aproximativ 50% înseamnă că aproape jumătate dintre votanți vor fi pensionari, iar cea mai mare parte dintre ei vor fi femei. În UE, la nivelul anului 2003, aproape 60% din persoanele cu vârsta de peste 65 ani și două treimi cu vârsta peste 75 ani erau femei (Comisia Europeană, 2003, 83). Un exemplu concret pentru importanța schimbărilor demografice asupra factorului politic sunt campaniile electorale românești unde problema pensionarilor (care numără peste 6 milioane) a fost centrală în dezbaterile publice. Dacă facem o analiză a legislației românești în domeniul pensiilor de după anul 1990, vom vedea că principalele legi au apărut în anii electorali, iar în campaniile electorale politicienii, indiferent de culoarea politică, și-au manifestat îngrijorarea față de situația pensionarilor.

5) Politica pentru diminuarea inegalității cu privire la salarizare între bărbați și femei este și o politică împotriva dumpingului social. Salariile mai mici ale femeilor comparativ cu cele ale bărbaților sunt un avantaj neacceptat pe piața economică comună europeană.

6) Construirea unei Europe unite și prospere cu cetățeni incluși social presupune dezvoltarea unor politici de scădere a excluziunii sociale în rândul femeilor. Cum acest

lucru se poate realiza în primul rând prin participarea lor pe piața forței de muncă, SEO cu privire la egalitatea de gen are un rol important în construirea coeziunii sociale a UE.

„La muncă egală, plată egală” (*equal pay for equal work*) este principiul care stă la baza nediscriminării de gen în domeniul salarizării. În ciuda aparentei simplități, există probleme de punere în practică a acestui principiu. În Marea Britanie, în 1970, a fost introdusă o lege care prevedea faptul că bărbații și femeile trebuie să primească același salariu pentru aceeași muncă prestată. Felul în care a fost formulată această prevedere a permis ca mulți patroni să schimbe denumirea unor locuri de muncă pentru a justifica diferențele de salarizare dintre bărbați și femei (Giddens, 1989/1997, 352). În anul 1975 a apărut directiva 75/117/EEC cu privire la plata egală între bărbați și femei, unde este specificat faptul că nu doar aceeași muncă trebuie plătită egal, ci și „cea căreia i se atribuie o valoare egală” (art. 1). Aceste noi prevederi au permis unor secretare și dactilografe din Anglia să câștige procesul împotriva băncii unde lucrau, pentru că erau plătite mai puțin decât un mesager de bancă (bărbat). Giddens dă și un exemplu de cum, totuși, poate fi ocolită legea. O firmă a fost acuzată pentru un anunț în care oferea un loc de muncă într-o poziție de conducere pentru o persoană (bărbat sau femeie) jucătoare de rugby. Firma în cauza a fost acuzată de discriminare de gen, dar a câștigat procesul pentru că în Anglia existau 12 cluburi de rugby feminin.

Genul social. Perspective

Fiecare individ ocupă o serie de poziții sociale corespunzătoare structurilor la care participă. Fiecărei asemenea poziție, numită *status social*, îi corespunde un set de drepturi și îndatoriri pe care societatea le atribuie. Persoana care ocupă un status social trebuie să se comporte conform așteptărilor pe care societatea le are de la orice persoană care ar ocupa această poziție. Punerea în practică a statusului sau „partea dinamică a statusului” se numește *rol social* (Linton, 1936, 113). Observăm că, dacă pentru Max Weber statusul este asociat cu prestigiul, pentru Ralph Linton, statusul este o simplă colecție de drepturi și datorii pentru orice poziție dintr-o structură socială. Dacă în primul caz, se poate vorbi de un status ridicat asociat unui prestigiu ridicat, în cel de-al doilea caz, conceptul este neutru. Aceasta nu înseamnă că nu există statusuri care cer anumite aptitudini, calități sau

depunerea unor eforturi din partea persoanelor care doresc să le ocupe, numite de Linton *statusuri dobândite (achieved)*. Celelalte statusuri care nu implică abilități, competiție, efort și care formează majoritatea pozițiilor pe care o persoană le ocupă de-a lungul vieții sunt *statusurile atribuite (ascribed)*. Sexul, vârsta, casta, rasa, fiu, fiică sau chiar religia și etnia sunt statusuri atribuite, te naști cu ele, societatea ți le atribuie conform culturii sale. Statusurile de student, profesor, cizmar, primar, soț sunt statusuri dobândite, pentru că presupun calități, efort, competiție și, foarte important (cel puțin pentru ultimul exemplu), sunt rezultatul unei alegeri. Deși în condițiile societății contemporane statusurile atribuite sunt mai puțin importante decât în trecut, sexul, vârsta, rasa sunt statusuri care domină celelalte statusuri, de aceea sunt denumite *statusuri predominante sau fundamentale*. Deși în democrațiile occidentale viața politică este dominată de către bărbați, în ultimii ani tot mai multe femei ocupă poziții de frunte în conducerea acestor țări: Margaret Thatcher (Marea Britanie), Madeleine Albright (SUA), Condoleezza Rice (SUA), Tarja Halonen (Finlanda) și chiar Iulia Timosenco (Ucraina). Faptul că bărbaților li s-au asociat spațiul public și viața politică, iar femeilor gospodăria și treburile casnice nu ține de diferențele biologice, ci sunt construcții culturale, însușite în procesul socializării, asociate celor două sexe. Cu această perspectivă, Anna Oakley (după Marshall ed., 1994/2003, 253-254) introduce conceptul de *gen* și afirmă că „«sex» se referă la dimensiunea biologică dintre mascul și femelă; «gen» se referă la dimensiunea paralelă și inegală social între feminitate și masculinitate”. Între sex ca status fundamental și gen nu există diferențe semnificative, însă genul datorită mișcărilor feministe și a studiilor cu privire la inegalitatea dintre bărbați și femei a câștigat noi valențe și s-a impus în limbajul științific și politic.

La întrebarea de ce există inegalitate între bărbați și femei, Constantin Schifirneț (2002, 113-114) subliniază două abordări teoretice explicative: perspectiva funcționalistă și perspectiva conflictualistă. Prima perspectivă explică aceste diferențe plecând de la rolurile pe care bărbații și femeile le aveau în societatea preindustrială, când bărbații se ocupau de activitățile care presupuneau efort fizic mai mare sau risc mai mare (vânătoarea, apărarea grupului de agresori), iar femeile se ocupau de nașterea și îngrijirea copiilor, prepararea hranei, fabricarea hainelor. Această distribuire funcțională a rolurilor se datora, pe de o parte, forței fizice superioare a bărbaților și, pe de altă parte,

importanței pe care femeile o aveau pentru reproducerea demografică a societății²⁷. Dependența femeilor față de protecția bărbaților a făcut ca rolurile bărbaților să fie mai prestigioase. În prezent, într-o societate a cunoașterii, când forța fizică nu mai este atât de importantă, inegalitatea dintre sexe continuă să existe, deși factorii care au stat la originea ei au dispărut. Perspectiva conflictualistă susține că dominarea rezultă din puterea fizică superioară a bărbatului care își impune dominația prin distribuirea rolurilor sociale. Mai mult, femeile sunt socializate, cum ar spune Marx, cu o „falsă conștiință” și, astfel, acceptă situația ca fiind normală sau chiar dezirabilă. Pierre Bourdieu (1998/2003, 18) vorbește de o dominație simbolică invizibilă a bărbaților asupra femeilor, unde însușirea rolurilor este atât de profundă încât „forța ordinii masculine” nu mai are nevoie de justificare:

„Atunci când cei dominați aplică fenomenului care îi domină niște scheme care sunt produsul dominației, sau, altfel spus, atunci când gândirea și percepția lor sunt structurate conform tocmai structurilor relației de dominație care le este impusă, actele lor de cunoaștere sunt, inevitabil, niște acte de recunoaștere a supunerii.” (Bourdieu, 1998/2003, 22)

Conform profeției auto-îndeplinite, bărbații lasă în sarcina femeilor treburile inferioare pentru ca apoi să le reproșeze „îngustimea de spirit” (Bourdieu, 1998/2003, 35-36). Această perspectivă teoretică își are rădăcina în definiția dată de Marx ideologiei ca „falsă conștiință”, unde clasa exploatată, proletariatul, acceptă relația de dominare pentru că și-a însușit în mod fals ideologia capitaliștilor ca fiind propria ideologie. Locul proletariatului este luat de femei, care, conform abordărilor feministe, formează în societatea occidentală o „minoritate” (nu în sens numeric) dominată de o „majoritate” a bărbaților (Ritzer și Goodman, 1983/2004, 439).

Aceste două abordări asupra inegalității dintre sexe nu sunt contradictorii, ci complementare. Perspectiva funcționalistă explică mai degrabă originile inegalității, iar perspectiva conflictualistă explică de ce această inegalitate s-a perpetuat în ciuda dispariției factorilor care stau la originea ei.

²⁷ Un exemplu pentru importanța acordată perpetuării biologice a societății este faptul că, la scufundarea Titanicului, au fost salvați în primul rând copiii și femeile.

Aceste nu sunt singurele abordări asupra inegalității dintre sexe. George Ritzer și Douglas J. Goodman fac o sinteză a teoriilor feministe plecând de modul în care ele răspund la două întrebări: „Despre ce în legătură cu femeile?” (*What about the women?*) și „De ce situația femeilor este așa cum este?” (*Why is women situation as it is?*). În urma acestei analize, autorii împart teoriile feministe în patru grupe, la care adaugă abordările feministe din perspectivă postmodernă (Tabel 6.1.).

Tabel 6.1. Teorii feministe, după Ritzer și Goodman (1983/2004, 442)

Variații de bază ale teoriilor feministe – răspunsuri la întrebarea descriptivă „Despre ce în legătură cu femeile?”	Distincții înăuntrul teoriilor – răspunsuri la întrebarea explanatorie : „De ce situația femeilor este așa cum este?”
Diferențe de gen	
Poziția socială și experiența corespunzătoare trăite de femei sunt diferite de cele trăite de bărbați.	Feminism cultural
	Feminism instituțional
	Feminism existențial și fenomenologic
Inegalitate de gen	
Poziția socială a femeii nu este numai diferită, ci este și mai puțin privilegiată sau este inegală cu cea a bărbatului.	Feminism liberal
Opresiune de gen	
Femeile sunt opresate, constrânse, folosite și abuzate de bărbați.	Feminism psihanalitic
	Feminism radical
Opresiune structurală	
Experiența diferenței, inegalității sau opresiunii trăite de femei diferă în funcție de societate (capitalistă, patriarhală sau rasistă).	Feminism socialist
	Teoria intersecționalității (<i>intersectionality</i>)
Feminism și postmodernism	

Fiecare dintre teoriile prezentate în tabel explică de ce există diferențe de gen, inegalitate sau opresiunea bărbaților asupra femeilor. Voi prezenta doar sinteza pe care cei doi autori (Ritzer și Goodman, 1983/2004, 446-449) o fac teoriei liberale, pentru că aceasta este orientată în primul rând spre inegalitatea de gen, abordată de SEO ca fiind una dintre cele mai importante probleme ale ocupării forței de muncă în UE. Conform teoriei feministe liberale, inegalitatea de gen este rezultatul unui model al diviziunii muncii bazat pe valori patriarhale și sexiste, iar egalitatea de gen se poate realiza numai prin reconfigurarea acestui model, prin schimbări în instituțiile cheie: legi, muncă, familie, educație și mass-media. Diviziunea muncii, din cauza modelelor patriarhale și sexiste existente chiar și în societățile moderne, acordă responsabilități femeii în primul rând în sfera privată, iar bărbatului în sfera publică. Căsătoria este cultural idealizată ca o modalitate de împlinire a femeii, deși anumite cercetări au arătat că femeile căsătorite și bărbații necăsătoriți s-au dovedit mai stresați decât femeile necăsătorite și bărbații

căsătorii. Credințele pe care se bazează feminismul liberal sunt: 1) toate ființele umane (indiferent de sex) se caracterizează prin rațiune, morală și actualizare a sinelui; 2) aceste capacități trebuie recunoscute în drepturi universale; 3) inegalitățile dintre bărbați și femei sunt construcții sociale și nu „naturale”; 4) egalitatea de gen se poate realiza într-o formă publică organizată, inclusiv cu ajutorul statului. Pentru feminismul liberal modelul ideal de societate din perspectiva genului social este acela în care fiecare persoană (indiferent de sex) este liberă și responsabilă pentru alegerea sa, are libertatea să facă sau nu carieră (eventual să fie casnică), să fie sau nu căsătorită, să aibă sau nu copii, respectiv să fie heterosexuale sau homosexuale. Acest tip de ethos, spun cei doi sociologi, corespunde culturii americane, bazată pe libertate, democrație, individualism, responsabilitate sau egalitatea șanselor.

Am văzut că SEO are foarte multe în comun cu această perspectivă feministă liberală asupra inegalității de gen. Chiar dacă directivele europene cu privire la politica ocupării forței de muncă nu explică de ce există inegalitatea de gen, obiectivele lor corespund obiectivelor teoriilor liberal feministe: egalitate la angajare, în muncă și la salarizare, împărțirea sarcinilor în familie, împăcarea vieții profesionale cu viața familială și, în general, eliminarea oricăror forme de discriminare de gen.

Ținând cont de valorile și de atitudinile populației, în ce măsură această politică poate să aibă succes în societatea românească? În urma unei analize secundare făcute de Valeriu Frunzaru și Loredana Ivan (2007) pe rezultatele Barometrului de Gen realizat de Institutul Gallup în anul 2000, a rezultat că atitudinile majorității cu privire la viața de familie și la rolurile pe care soțul și soția trebuie sau pot să le aibă pe piața muncii nu corespund principiilor egalității de gen specifice SEO.

Deși peste două treimi dintre subiecți au răspuns că ambii părinți trebuie să se ocupe de creșterea copiilor (bărbații au fost de acord chiar în procent mai mare decât femeile cu această idee), totuși, aproape peste un sfert dintre ei (iar femeile într-un procent mai mare decât bărbații) au spus că această sarcină ține mai ales de responsabilitatea mamei (Tabel 6.2.). Numărul celor care au răspuns că sarcina creșterii copilului ar trebui să țină de responsabilitatea tatălui este nesemnificativ.

Tabelul 6.2. Atitudinea bărbaților și femeilor față de serviciu și viața de familie, după Frunzaru și Ivan, 2007, 169.

După părerea dvs...		% Total	% Femei	% Bărbați
Cine ar trebui să se ocupe de creșterea copiilor	Ambii părinți	71,4	68,0	75,3
	Mai ales mama	27,7	31,0	23,5
	Mai ales tatăl	0,3	0,1	0,4
În România, femeile sunt mai degrabă preocupate	De serviciu	4,5	5,0	3,0
	De familie	36,9	34,5	39,8
	Să înpăce viața de familie cu serviciul	54,0	56,1	51,3
	Nici de familie, nici de serviciu	1,1	0,5	1,7
În România, bărbații sunt mai degrabă preocupați	De serviciu	55,4	57,1	53,0
	De familie	4,0	3,6	4,3
	Să înpăce viața de familie cu serviciul	34,0	30,6	38,1
	Nici de familie, nici de serviciu	2,9	3,9	1,5

Notă. Din tabel sunt excluse răspunsurile de tipul nu știu/nu răspund.

La întrebarea dacă femeile, respectiv bărbații din România sunt preocupate(ți) mai degrabă de serviciu, de familie sau să înpăce viața de familie cu serviciul există diferențe foarte mari între atitudinile bărbaților și femeilor, așa cum au fost apreciate de subiecți. Majoritatea subiecților au afirmat că, în România, bărbații sunt preocupați în primul rând de serviciu și apoi să înpăce viața de familie cu serviciul, pe când femeile sunt preocupate în primul rând să înpăce viața de familie cu viața profesională și apoi de familie. Din analiza datelor, se impun două concluzii:

- 1) Pentru femei viața de familie este mult mai importantă decât pentru bărbați. Procentul de femei care sunt preocupate în primul rând de familie sau să înpăce viața profesională cu viața familială depășește 90%, pe când în cazul bărbaților acest procent este sub 40%.
- 2) Există diferențe, este adevărat nu foarte mari, între modul în care se autopercep bărbații și femeile în privința preocupării pentru familie și muncă. Subiecții (bărbați și femei) se percep într-un procent mai mare decât sexul opus ca fiind interesați în primul rând să înpăce viața de familie cu serviciul. O posibilă explicație a acestor diferențe poate să fie existența unei tensiuni în distribuirea

rolurilor în cadrul familiei, în contextul dorinței femeilor de a face parte din piața muncii (Frunzaru și Ivan, 2007, 169).

Tabelul 6.3. Roluri atribuite femeilor și bărbaților, după Frunzaru și Ivan, 2007, 169.

După părerea dvs ...		% Total	% Femei	% Bărbați
Este mai mult datoria femeilor decât a bărbaților să se ocupe de treburile casei	Da	63,8	65,6	61,6
	Nu	9,6	27,5	32,0
Este mai mult datoria bărbaților decât a femeilor să aducă bani în casă	Da	69,8	69,6	71,2
	Nu	23,4	24,4	22,1
Femeia trebuie să-și urmeze bărbatul	Da	78,1	74,8	82,1
	Nu	6,3	7,0	5,3
	Depinde	14,9	17,5	11,7
Bărbații pot crește copiii la fel de bine ca femeile	Da	26,4	24,8	28,4
	Nu	53,0	53,5	52,2
	Depinde	18,6	19,2	17,7
Femeia este stăpâna casei	Da	61,4	64,6	57,3
	Nu	23,0	19,3	27,4
	Depinde	13,5	13,6	13,2
Bărbatul este capul familiei	Da	83,2	81,1	85,7
	Nu	7,5	8,0	6,8
	Depinde	8,0	9,3	6,4
Bărbații sunt mai capabili să conducă decât femeile	Da	53,7	49,9	58,3
	Nu	35,9	38,2	32,9

La întrebări concrete legate de distribuirea rolurilor în cadrul gospodăriei, subiecții (indiferent de sex) în majoritatea lor au răspuns că este mai mult de datoria femeilor decât a bărbaților să se ocupe de treburile casei, că femeia este stăpâna casei, dar ea trebuie să asculte de sfaturile bărbatului pentru că el este capul familiei (Tabelul 6.2.). Diferențe mai mici între modul cum sunt apreciate cele două sexe s-au înregistrat la întrebarea dacă bărbații sunt mai capabili să conducă decât femeile. Cu toate acestea, peste 50% dintre cei care au răspuns la întrebări au spus că bărbații sunt superiori în abilitățile lor de a conduce.

În finalul analizei trebuie să tragem câteva concluzii. Există o diferență foarte mare în modul în care sunt distribuite rolurile în familie. Chiar dacă femeile sunt angajate pe piața muncii, tot lor le revine în primul rând responsabilitatea treburilor din gospodărie²⁸. Femeile și-au însuși acest rol și acceptă că bărbatul este capul familiei, fapt

²⁸ Chiar și în Marea Britanie, în urma unui studiu realizat în anul 1994, a rezultat că spălatul și călcatul le fac în 47% din cazuri întotdeauna femeia, în 32% de obicei femeia, în 18% femeia și bărbatul în mod egal și doar în 1% din cazuri de obicei bărbatul (Giddens, 1989/2001, 356).

ce ne trimite cu gândul la perspectiva conflictualistă asupra inegalității dintre sexe, unde este specificată ideea că femeia acceptă poziția dominantă a bărbatului, pentru că și-a însușit perspectiva bărbatului asupra relației dintre ei. Aceste date statistice și teoria conflictualistă nu ne impun însă o atitudine conservatoare cu privire la distribuirea rolurilor femeilor și bărbaților pe piața muncii și în familie. Faptul că femeile sunt preocupate să-și împace viața de familie cu viața profesională, că ele sunt într-o mai mică măsură de acord decât bărbații că trebuie să-și urmeze bărbatul sau că bărbatul este capul familiei sunt dovezi ale preocupării femeilor pentru o mai mare egalitate de gen. De asemenea, trebuie specificat faptul că, dacă facem o comparație între răspunsurile la întrebări în funcție de vârsta respondenților, reiese că aceste atitudini care țin de familia tradițională sunt mai prezente în mediul rural decât în mediul urban, respectiv în rândul persoanelor mai în vârstă decât în rândul persoanelor mai tinere. Acest lucru este o dovadă a faptului că asistăm la o schimbare a atitudinilor populației cu privire la statusurile pe care bărbații și femeile le au în familie și pe piața muncii.

Vladimir Pasti atrage atenția că inegalitatea de gen, numită de el ultima inegalitate, nu are ca sursă doar diferențele atitudinale, ci este și rezultatul unor politici de stat:

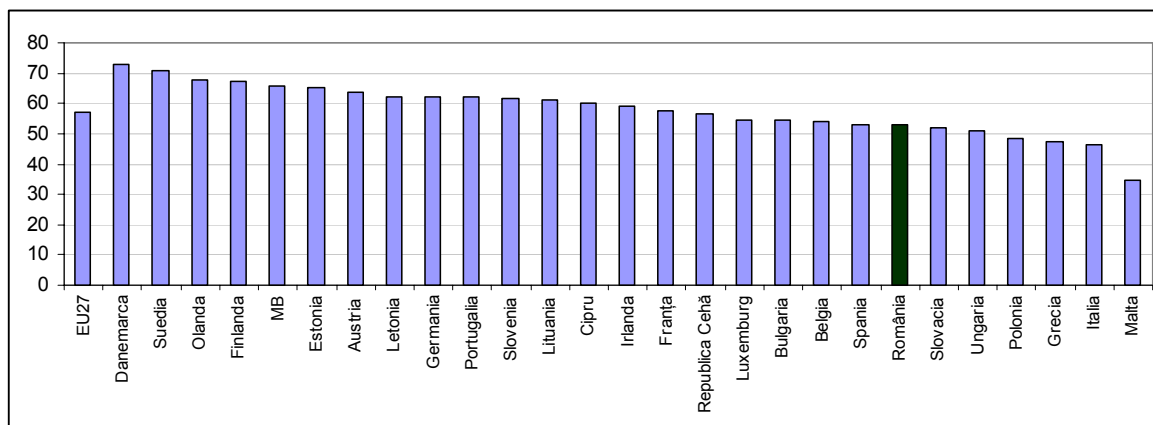
„Discriminarea de venituri dintre bărbați și femei în societatea românească nu este doar un fenomen social spontan. Este o relație socială de bază, consacrată prin politici de stat și sprijinită de sindicate.” (Pasti, 2003, 162)

Vladimir Pasti aduce ca argument pentru această afirmație faptul că în fabricile unde au lucrat (chiar și în regimul comunist) și în care lucrează bărbații, salariile sunt mai mari, iar vechimea femeilor este mai mică decât a bărbaților (fapt ce se asociază și cu salarii mai mici). Nu voi insista asupra acestei perspective asupra inegalității de gen, ci doresc doar să subliniez faptul că sunt și alți factori care pot fi analizați în studiul inegalității de gen.

Ocuparea forței de muncă în UE. Diferențe de gen

Conform SEO, rata ocupării forței de muncă în rândul femeilor trebuie să fie de cel puțin 60% în anul 2010. Din cele 27 de state membre, 13 deja au atins în anul 2006 acest prag, dar unele noi state membre (Malta, Polonia, Ungaria, Slovacia, România, Bulgaria) sau state cu regim al bunăstării de tip latin (Italia, Grecia, Spania) au un decalaj mare față de obiectivul UE pentru 2010. Rata ocupării femeilor din România se ridică în anul 2006 la 53%, plasându-ne pe poziția 21 într-o ierarhie a statelor membre. Ratele mai scăzute ale ocupării forței de muncă în rândul femeilor din unele dintre statele membre determină o rată medie pentru UE de 57,2% pentru anul 2006. Dat fiind faptul că în anul 2000, rata ocupării în rândul femeilor din EU27 (calculată teoretic pentru că atunci exista doar EU15) era de 53,7%, atunci creșterea pe timp de șase ani din momentul lansării Strategiei Lisabona a fost de 3,5%. Prin urmare, o creștere de aproximativ 3% în următorii patru ani este posibilă, dar greu realizabilă.

Figura 6.1. Ratele de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor în UE, în 2006, după Eurostat

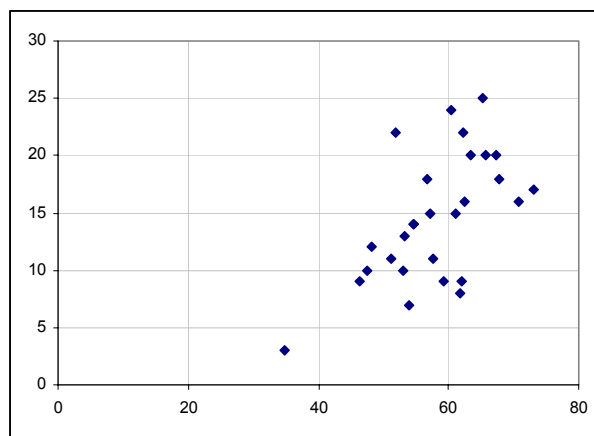


Așa cum statele din nordul Europei au cea mai ridicată rată a ocupării totale, la fel au și cea mai ridicată rată a ocupării în rândul femeilor, care a depășit deja obiectivul de 60%. Totuși aceste cifre trebuie privite ținând cont de o altă preocupare a UE, și anume scăderea diferenței de salarizare între bărbați și femei (*gender pay gap*²⁹). Datele oferite

²⁹ Acesta reprezintă diferența dintre salariul mediu brut pe oră al bărbaților și salariul mediu brut pe oră al femeilor raportată la salariul mediu brut pe oră al bărbaților.

de Eurostat pentru anul 2006 arată că statele cu ratele ocupării mai ridicate au, în general, diferențe mai mari între salariile medii ale bărbaților și ale femeilor (Figura 6.2.). În primele trei țări, dintr-o ierarhie a statelor membre după ratele de ocupare în rândul femeilor, diferențele de salarizare între bărbați și femei sunt de 17% în Danemarca, 16% în Suedia și 18% în Olanda³⁰. În aceeași ierarhie, țările de pe ultimele trei locuri au diferențe de salarizare mult mai mici: 10% în Grecia, 9% în Italia și doar de 3% în Malta (unde rata de ocupare în rândul femeilor este de 34,9%). Creșterea ratei ocupării în rândul femeilor corelează pozitiv cu creșterea decalajului dintre salariile bărbaților și salariile femeilor³¹. O posibilă explicație poate fi aceea că, în condițiile crizei economice și a statului bunăstării din anii 1980, țările scandinave, și în primul rând Suedia au dus o politică de creștere a ocupării femeilor în serviciile publice, care sunt mai prost plătite (Esping-Andersen, 1997, 227).

Figura 6.2. Corelația dintre rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor (pe orizontală) și diferența dintre salariile medii ale bărbaților și ale femeilor (pe verticală) în UE, în anul 2006, după Eurostat



Notă. Datele referitoare la diferența dintre salariile medii ale bărbaților și ale femeilor pentru Olanda, Marea Britanie, Estonia, Portugalia, Lituania și Italia sunt din anul 2005.

³⁰ În recomandarea 2004/741/EC cu privire la implementarea de către statele membre a politicilor ocupării, este recomandat Olandei, unde angajarea cu fracțiune de normă era în 2003 de 44%, „să faciliteze tranziția de la angajarea cu fracțiune de normă la angajarea cu normă întreagă: să ia măsuri urgente împotriva cauzelor inegalității între salariile bărbaților și salariile femeilor”.

³¹ Coeficientul de corelație Pierson pentru aceste două variabile este de 0,595 pentru $p=0.001$.

Dacă ratele de ocupare a forței de muncă și salariile femeilor sunt mai mici decât ale bărbaților, ratele de participare la cursurile de învățare continuă sunt mai ridicate în cazul femeilor în aproape toate statele membre, excepție făcând Germania și Grecia, unde diferențele dintre sexe nu sunt semnificative (Tabel 6.3.).

Tabel 6.3. Ratele de participare la învățarea continuă în UE 27, în 2006, după Eurostat

State membre	total	femei	bărbați
Suedia	32.1	36.5	27.9
Danemarca	29.2	33.8	24.6
Marea Britanie	26.6	31.2	22
Finlanda	23.1	27	19.3
Olanda	15.6	15.9	15.3
Slovenia	15	16.3	13.8
Austria	13.1	14	12.2
Spania	10.4	11.5	9.3
Luxemburg	8.2	8.7	7.6
Irlanda	7.5	8.9	6.1
Germania	7.5	7.3	7.8
Franța	7.5	7.8	7.2
Belgia	7.5	7.6	7.4
Cipru	7.1	7.8	6.5
Letonia	6.9	9.3	4.1
Estonia	6.5	8.6	4.2
Italia	6.1	6.5	5.7
Republica Cehă	5.6	5.9	5.4
Malta	5.5	5.6	5.5
Lituania	4.9	6.6	2.9
Polonia	4.7	5.1	4.3
Slovacia	4.3	4.6	4
Portugalia	3.8	4	3.7
Ungaria	3.8	4.4	3.1
Grecia	1.9	1.8	2
România	1.3	1.3	1.3
Bulgaria	1.3	1.3	1.3
EU27	9.6	10.4	8.8

În țări ca Suedia, Danemarca și Marea Britanie ratele de participare la învățarea continuă sunt mai mari în cazul femeilor decât în cazul bărbaților cu aproximativ 9%. În Bulgaria și România nu existe diferențe în această privință între bărbați și femei, dar rata de participare la învățarea continuă nu atinge decât 1,3% (aproape de 30 de ori mai mică decât în Suedia). Faptul că femeile participă mai mult la învățarea continuă, în condițiile nediscriminării de gen, ar trebui să ducă la creșterea ocupării în rândul femeilor și la diminuarea decalajelor de salarizare între femei și bărbați. Andrew Jenkins (2006) a făcut

o cercetare în Marea Britanie cu privire la șansele pe care femeile cu vârsta de 33 de ani (în 1991), care nu sunt angajate pe piața muncii (șomere sau în afara pieței muncii), le au să găsească un loc de muncă până în 2001, după ce au participat la cursuri de învățare continuă. Rezultatele au arătat că există o corelație puternică între participarea la cursuri de învățare continuă care au avut ca rezultat obținerea unei calificări și șansele de a găsi un loc de muncă pe piața muncii.

Concluzii

Egalitatea de gen pe piața forței de muncă este una dintre liniile directoare ale SEO. În acest context, egalitatea de șanse la angajare, în muncă sau la salarizare între bărbați și femei este un obiectiv al politicii ocupării forței de muncă a UE, care a luat forma concretă în stabilirea unui prag minim de 60% pentru rata ocupării în rândul femeilor pentru anul 2010. Unele țări au atins deja acest nivel, dar în interiorul UE sunt decalaje foarte mari. Rata ocupării forței de muncă în rândul femeilor a fost în anul 2006 cu 38,2% mai mare în Danemarca decât în Malta³², dar și diferența dintre salariul mediu al bărbaților și salariul mediu al femeilor a fost mai mare în țara nordică cu 14%. O altă problemă în atingerea obiectivelor SEO în rândul femeilor constă în atitudinile populației cu privire la rolurile pe care femeile le au în familie și pe piața muncii. Așa cum a cum a rezultat din Barometrul de Gen realizat în 2000 în România, majoritatea bărbaților, dar și a femeilor, acordă femeilor un rol mult mai important în cadrul gospodăriei decât bărbaților. Împăcarea vieții de familie cu viața profesională în vederea creșterii ratei ocupării în rândul femeilor se poate realiza, dincolo de oferirea de servicii de îngrijire copiilor mici și altor persoane ce necesită îngrijire, prin redistribuirea rolurilor în gospodărie. O creștere cantitativă și calitativă a ocupării forței de muncă în rândul femeilor trebuie să fie asociată cu creșterea natalității într-o Europă îmbătrânită, confruntată cu riscul dublării ratei de dependență.

³² Cele două țări aflate la extreme în privința ratelor de ocupare în rândul femeilor.

Întrebări recapitulative

1. Care este politica UE în privința ocupării forței de muncă în rândul femeilor?
2. De ce este importantă creșterea ratei ocupării forței de muncă în rândul femeilor?
3. Care este diferența dintre statusul social și rolul social? Dar între statusul social și genul social?
4. Care este diferența între statusul atribuit și statusul dobândit? Dați exemple?
5. Care este diferența între perspectivele funcționalistă și conflictualistă asupra inegalității de gen?
6. Care este, din perspectiva genului, tipul de societate pe care și-l doresc adepții teoriilor liberale feministe?
7. Atitudinile majorității românilor corespund principiilor care stau la baza SEO în rândul femeilor? Argumentați.
8. Care este situația ratelor ocupării femeilor în statele membre ale UE?
9. Ce relație există între ratele ocupării în rândul femeilor și diferențele dintre salariile medii ale bărbaților și salariile medii ale femeilor?
10. Care este situația participării la învățarea continuă a femeilor comparativ cu situația bărbaților?

Bibliografie

- Frunzaru, Valeriu și Ivan, Loredana. (1997). Politica ocupării forței de muncă în Uniunea Europeană. Egalitatea între bărbați și femei în România. *Revista română de comunicare și relații publice*, 9, 159-172.
- Guerrina, Roberta. (2002). Mothering in Europe. Feminist Critique of European Policies on Motherhood and Employment. *The European Journal of Women's Studies*, 9, 49-68.
- Pasti, Vladimir. (2003). *Ultima inegalitate. Politicile de gen în România*. Iași: Editura Polirom.

Surse online:

Site-ul UE: www.europa.eu, link-ul referitor la situația ocupării forței de muncă în UE (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=STRIND_EMPLOI&depth=2, accesat la data de 16.01.2008)

Capitolul 7

Migrația forței de muncă în UE.

România în context european

Concepte

Migrație

Migrație temporară

Imigrație

Emigrație

Dispoziții tranzitorii

Obiectivul general al capitolului

Să prezinte situația migrației forței de muncă din România luând în calcul politica UE și teoriile cu privire la migrație

Obiectivele specifice

- 1) Să prezinte politica UE cu privire la libera mișcare a muncitorilor
- 2) Să analizeze principalele teorii ale migrației
- 3) Să prezinte, în linii mari, situația migrației externe a românilor după anul 1990

Libera circulație a lucrătorilor, alături de libera circulație a capitalurilor și serviciilor, este unul dintre pilonii care stau la baza construcției UE. În TUE de la Maastricht, Capitolul I, Subcapitolul „Muncitori”, este garantat dreptul muncitorilor de a lucra în orice stat membru beneficiind de tratament egal în privința angajării, condițiilor de muncă și salarizării cu muncitorii cetățeni ai statului gazdă. În *Carta Drepturilor Fundamentale* a UE, art. 15, este specificat faptul că „Orice cetățean al Uniunii are libertatea de a căuta un loc de muncă, să muncească, să se stabilească și să ofere servicii în orice stat membru”. Plecând de la aceste principii, unul dintre obiectivele UE conform

deciziei 2005/600/EC (care stabilește liniile directoare în privința ocupării forței de muncă) este ca persoanele care își caută un loc de muncă în UE să fie capabile să consulte toate locurile de muncă vacante publicate de serviciile de ocupare ale statelor membre.

Cu toate acestea, cetățenii români, care sunt și cetățeni ai UE, încă nu au dreptul de a se angaja liber într-o serie de state membre. Care sunt drepturile lor, în ce state au dreptul să se angajeze și când aceste măsuri tranzitorii vor înceta sunt probleme tratate în prima parte a capitolului. În partea a doua, voi prezenta, pe scurt, principalele teorii cu privire la migrația forței de muncă, subliniind punctele tari și punctele slabe ale acestor teorii, iar în ultima parte, voi prezenta migrația externă a românilor din ultimii ani, plecând de la două întrebări: „Cine emigrează?” și „În ce țări se emigrează?”.

Libera circulație a lucrătorilor în UE. România ca nou stat membru

În privința liberei circulații a lucrătorilor, trebuie menționate, dincolo de documentele amintite mai sus, reglementarea 1612/1968, directiva 2004/38/EC și Anexa VII a Tratatului pentru aderarea Bulgariei și României la UE.

Reglementarea 1612 din 15 octombrie 1968 consolidată (cu modificările suferite) cu privire la libertatea lucrătorilor în interiorul Comunității specifică încă din primul articol că cetățenii UE au libertatea de a lucra în orice stat membru.

Orice cetățean al unui stat membru, indiferent de locul de rezidență, va avea dreptul să obțină și să lucreze la un loc de muncă pe teritoriul altui stat membru în conformitate cu legile, reglementările și acțiunile administrative care guvernează forța de muncă a cetățenilor statului respectiv. (Reglementarea 1612/1968, art. 1)

Tratamentul egal de care se bucură lucrătorii altui stat membru cu lucrătorii cetățeni ai statului gazdă reiese implicit din articolul citat mai sus, dar este stipulat explicit în *Titlul II. Ocuparea și tratamentul egal*. Conform acestuia, lucrătorii cetățeni ai oricărui stat membru nu pot fi tratați diferit cu privire la remunerație, concediere, șomaj, reangajare, cursuri de pregătire (vocațională), beneficii fiscale, apartenența la sindicate (inclusiv accesul la funcții de conducere) și locuire. Mai mult, și copiii lucrătorilor

cetățeni ai altui stat membru se bucură de aceleași drepturi la educație ca și copiii lucrătorilor cetățeni ai statului gazdă.

Un loc important în această reglementare este acordat problemei locurilor de muncă vacante și informării transparente cu privire la accesul la aceste locuri de muncă. Fiecare stat membru este obligat să ofere informații celorlalte state membre cu privire la locurile de muncă vacante care pot fi ocupate de cetățeni ai acestor state și cu privire la locurile vacante adresate unor state nemembre. Tuturor cetățenilor interesați, statul membru trebuie să le ofere detalii cu privire la condițiile de aplicare pentru acele locuri de muncă și regiunea, respectiv domeniul de activitate (art. 15). Pentru controlul echilibrului pieței muncii, cel puțin anual, pe baza unor rapoarte oferite de către statele membre, Comisia analizează situația locurilor de muncă vacante și a aplicațiilor pentru acestea. Se instituie chiar și *Oficiul European pentru Coordonarea Transparenței Locurilor de Muncă Vacante și pentru Depunerea Cererilor pentru Angajare (The European Office for Co-ordinating the Clearance of Vacancies and Applications for Employment)*, care are ca scop, așa cum rezultă și din titulatura sa, asigurarea transparenței locurilor de muncă vacante în interiorul UE.

În completarea reglementării 1612 din 1968 a fost elaborată directiva 2004/38/EC cu privire la drepturile cetățenilor UE și ale familiilor lor de a se mișca și locui liber pe teritoriul oricărui stat membru. Observăm că acest document nu se referă doar la drepturile lucrătorilor, ci la drepturile oricărui cetățean al UE de a munci și locui în spațiul comunitar. Mai mult, se face referire și la familiile acestora, chiar dacă acestea nu sunt cetățeni ai vreunui stat membru. Prin familie se înțelege soț/soție (sau partener(ă) conform legislației fiecărui stat membru), copiii sub vârsta de 21 de ani și rudele pe linie ascendentă aflate în întreținerea lor.

Cetățenii UE, conform art. 6, au dreptul de ședere în orice stat membru cel mult trei luni de zile fără să le fie impusă vreo condiție alta decât să dovedească că sunt cetățenii unui stat membru pe baza unui act de identitate sau pașaport. Totuși, în art. 14, este specificat faptul că acest drept este acordat doar dacă cetățenii UE și familiile lor nu devin o povară nerezonabilă pentru sistemul de asistență socială al statului membru gazdă. Faptul că această condiție este menționată într-un alt articol decât cel în care este specificat dreptul de ședere, limbajul vag folosit și prevederea că nu pot fi expulzate

persoanele care caută cu șanse reale un loc de muncă în alt stat membru (art. 14, paragraf 4) sunt argumente că este puțin probabil să nu te bucuri de dreptul de rezidență pentru primele trei luni de zile. Conform articolului 3, pentru ca un cetățean al UE și familia sa să se poată bucura de drept de ședere într-un stat membru mai mult de trei luni aceasta trebuie să aibă suficiente resurse și o asigurare de sănătate, astfel încât el și familia sa să nu devină o povară pentru sistemul de asistență socială din acel stat. De asemenea, pot locui mai mult de trei luni într-un alt stat membru cetățenii care urmează cursurile unui sistem de învățământ (inclusiv vocațional). Prin urmare, nu contează dacă resursele necesare supraviețuirii sunt obținute prin angajarea ca lucrător sau lucrător pe cont propriu) în statul membru gazdă sau au o altă proveniență, important este să nu devii dependent de sistemul de asistență socială al statului gazdă. Cetățeanul UE care este angajat pe piața muncii a statului membru gazdă se bucură de toate drepturile sociale, inclusiv de asigurare de boală, accident și șomaj, prin urmare se va bucura și de dreptul de ședere pentru această perioadă (art. 7). Dacă există dubii că nu sunt îndeplinite condițiile de ședere, autoritățile pot face verificări, dar fără ca acestea să devină sistematice (art. 14, paragraf 2). Dacă un cetățean a locuit legal mai mult de cinci ani într-un stat membru gazdă, acesta capătă dreptul de ședere permanentă, fără să mai fie impuse condițiile de rezidență prevăzute mai sus.

Cetățenii români și bulgari, ca urmare a Tratatului de aderare, Anexa VII, pot avea restricții temporare pe piața forței de muncă a statelor membre. Aceste restricții, numite *dispoziții tranzitorii*, pot fi impuse de către celelalte state membre pe o perioadă de doi ani, la sfârșitul căror Consiliul examinează modul de aplicare a acestor dispoziții, iar statele membre notifică dacă își mențin restricțiile de angajare pe piața lor de muncă pentru încă trei ani. În cazul în care, într-un stat membru care avea restricții pe piața muncii pentru români și bulgari, impuse la sfârșitul primilor cinci ani de la data aderării, există sau se pot produce perturbări grave ale forței de muncă, acest stat poate continua să aplice măsurile tranzitorii încă doi ani. Prin urmare, restricțiile temporare aplicate lucrătorilor români și bulgari pe piața forței de muncă a statelor membre țin de decizia fiecărui stat membru, dar acestea nu pot dura mai mult de șapte ani (2+3+2).

Încă de la aderare, zece state membre (Cipru, Republica Cehă, Slovacia, Slovenia, Polonia, Estonia, Lituania, Letonia, Suedia și Finlanda) au deschis complet piața forței de

muncă pentru muncitorii români și bulgari. Ungaria a menținut restricțiile doar un an, iar celelalte state membre (din UE25) continuă să mențină permisul de muncă sau să ofere acces liber pe piața muncii doar în anumite ramuri economice. De exemplu, Italia nu cere permis de muncă pentru anumite sectoare (agricultură, turism, munci casnice, construcții etc.), iar Grecia sau Olanda oferă permise de muncă în cazul în care nu există lucrători disponibili în aceste state sau în alte state membre. România și Bulgaria și-au liberalizat complet piața forței de muncă față de toate celelalte state membre³³.

Pentru a afla care sunt condițiile de angajare, legislația, sistemul fiscal, dar și condițiile de viață (locuire, drepturi sociale, educație, sănătate), evoluția pieței muncii naționale, regionale sau pe sectoare de activitate poate fi accesat portalul EURES la pagina <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=ro&catId=490&parentId=0> (accesat la data de 5.02.2008).

Teorii ale migrației

Migrația, ca deplasare geografică a populației într-o altă administrație, poate fi internă, în interiorul unui stat (cum ar fi migrația din mediul rural în mediul urban sau din regiunile mai puțin dezvoltate în regiunile mai dezvoltate), respectiv externă sau internațională (dintr-un stat către alt stat). Migrația poate să fie temporară, când migrantul revine de unde a plecat, sau definitivă, când persoana care a migrat nu se mai întoarce la locul de origine (Zamfir și Vlăsceanu coord., 1993, 355-357).

În abordarea migrației putem fi interesați de cauzele migrației (eventual să găsim legi ale migrației) și de efectele economice, demografice sau sociale ale migrației asupra populației de unde se emigrează (care pierde populație), asupra populației unde se imigrează (care primește populație) sau asupra populației care migrează. Migrația este un fenomen social complex, care poate fi studiat din diverse perspective, de sociologi, demografi, economiști, antropologi, istorici sau geografi. Pentru că tema acestui capitol

³³ Pentru mai multe detalii vezi:

http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/enlargement_en.htm#access2007 [accesat la data de 28.01.2008]

este migrația forței de muncă în UE, cu analiza migrației forței de muncă din România în alte state membre, voi prezenta câteva teorii ale migrației internaționale care pot explica acest flux migratoriu al românilor, mai ales în statele membre Italia și Spania.

Subliniind că migrația este veche de când lumea, Massey *et al.* (1998, 1-3) afirmă că în epoca modernă există patru perioade ale migrației internaționale. Prima perioadă, cuprinsă între anii 1500 și 1800, este *perioada mercantilă*, caracterizată de migrația europenilor care au colonizat teritorii întinse din America, Africa, Asia și Oceania, într-o perioadă de mercantilism economic. În această perioadă a avut loc și migrația forțată a milioane de africani luați ca sclavi pentru plantațiile din America. A urmat *perioada industrială*, din anul 1800 până în anul 1925, când peste 48 de milioane de oameni din statele europene industrializate au migrat către continentul american și Oceania, dar mai ales către SUA. În timpul crizei economice din perioada interbelică și în timpul celui de al Doilea Război Mondial a existat o *perioadă limitată a migrației*. Aceasta s-a datorat restricțiilor statelor industrializate (care au suferit cel mai mult) împotriva imigranților din timpul Marii Crize și limitării de către război a migrației la refugiați și la transferul de populație. Începând cu anii '60, asistăm la *perioada post-industrială a migrației*, când imigrația a devenit un fenomen global, implicând foarte multe state, iar Europa, dintr-o sursă a emigrației, a devenit un teritoriu preferat de imigranții care vin din țările Lumii a Treia. Dacă înainte de 1925, 85% din migrația internațională avea Europa ca punct de plecare, în perioada post-industrială a migrației Europa devine mai degrabă o țintă a migrației pentru imigranți din Africa, Asia și America Latină (Massey *et al.*, 1998, 2). În anii de după cel de-al Doilea Război Mondial a existat și o migrație intracontinentală dinspre țările din sud: Italia, Spania, Portugalia și Grecia, unde exista o ofertă relativ mare de forță de muncă (*intensive in labour*) către țările cu un capital mai dezvoltat (*intensive in capital*) ca Germania, Franța, Belgia, Olanda și Suedia.

Massey *et al.* (1998, 6-7) subliniază cinci caracteristici ale migrației din lumea contemporană, a perioadei post-industriale a migrației:

1. Majoritatea imigranților vin din țări cu un capital mai puțin dezvoltat, cu o rată mai mică a creării locurilor de muncă și cu rezervă abundentă de forță de muncă. Imigranții sunt un rezultat al boom-ului demografic în condițiile unei economii

- mai puțin dezvoltate, care nu oferă suficiente locuri de muncă pentru excesul de populație.
2. Dacă în trecut migrația se producea către țări cu teritorii vaste (*intensive in land*), așa cum erau SUA, Canada, Australia, în prezent migrația se produce către țări cu capital dezvoltat (de exemplu, Germania, Japonia, Coreea de Sud, Kuweit, SUA).
 3. Are loc marginalizarea economică și socială a imigranților, care sunt văzuți de politicieni ca o problemă socială și politică, deși continuă să fie nevoie de serviciile lor. Țări ca Germania, Japonia și Kuweit au devenit în fapt țări de imigrație, deși nu acceptă *de jure* această situație. De cealaltă parte, SUA, Canada, Australia, Argentina, țări care sunt produsul emigrației, adoptă măsuri juridice restrictive împotriva emigranților.
 4. Există o împărțire a societăților care primesc emigranți și a societăților care sunt o sursă de emigranți în funcție de bogăție, venit, putere, mărime, creștere economică sau cultură. Există cinci sisteme migratorii grupate în următoarele regiuni: America de Nord, Europa de Vest, Asia și Pacific, Regiunea Golfului și sudul Americii de Sud.

Aceste caracteristici vin să confirme anumite teorii ale migrației de tip *push and pull* care pun accentul pe disparitățile economice și demografice dintre statele și regiunile lumii. Chiar dacă începutul gândirii moderne asupra migrației îl face Ernest-George Ravenstein, cu lucrarea *The Laws of Migration* (1885-1889), iar William Thomas și Florian Znaniecky analizează migrația polonezilor în America și publică în 1918-1920 *The Polish Peasant in Europe and America*, abia începând cu anii 1960 au loc cele mai mari contribuții teoretice în acest domeniu (Arango, 2000, 283-284). Cea mai influentă teorie a migrației din anii 1960-1970 a fost *teoria economică neoclasică*, teorie ce explică migrația (internațională) prin decalajul economic dintre statele dezvoltate și statele mai puțin dezvoltate. Oamenii din statele mai puțin dezvoltate economic și cu o forță de muncă în exces migrează în statele cu un capital mai dezvoltat unde există deficit de forță de muncă și oportunități pentru salarii mai mari. În această abordare macro de tip *push and pull*, migrația duce la scăderea salariilor în țara dezvoltată datorită supraofertei de forță de muncă și la creșterea salariilor în țara de origine datorită plecării forței de muncă.

Atunci când diferența dintre salarii nu face decât să acopere cheltuielile de deplasare, migrația încetează pentru că dispar cauzele ei (Constantinescu, 2002, 95).

O abordare la nivel micro, dar în aceeași paradigmă economică neoclasică, prezintă migrația ca fiind o decizie individuală rațională, care ia în calcul diferențele de salarizare și costurile deplasării, în dorința oamenilor de a avea o viață mai bună pentru ei și familiile lor. Este o decizie pe care individul o ia în mod voluntar și spontan, care în urma unui calcul de tip cost-beneficiu, hotărăște să se deplaseze într-o altă țară unde va avea venituri mai mari. W. A. Lewis (1954), citat de Joaquin Arango (2000, 284), estimează că decalajul dintre venituri trebuie să fie de minim 30% pentru ca deplasarea populației să aibă loc dintr-o regiune (țară) cu nivel economic scăzut (eventual care trăiește din agricultura de subsistență) și o regiune (țară) cu un sector economic modern (industrial) dezvoltat.

La adresa teoriei economiei neoclase a migrației, Joaquin Arango (2000, 286-287) face o sinteză a criticilor, afirmând că principalele probleme nu vin din anumite insuficiențe ale teoriei, ci din dificultățile sale în a se adapta la schimbările produse de realitate. Cea mai importantă critică adusă este aceea că, dacă luăm în calcul doar dimensiunea economică (decalajul dintre țări), atunci ar trebui să asistăm la migrații masive ale populației. Mai mult, nu explică de ce în unele țări, comparativ cu alte țări, sunt mai mulți imigranți, deși ele sunt similare din punct de vedere al dezvoltării economice. Teoria economiei neoclase nu ia în calcul factorii politici care, spune Arango, în zilele noastre sunt mult mai influenți decât diferențele de salarii în determinarea migrației. O ultimă critică este aceea că această teorie ignoră factorii ne-economiци care-l determină pe individ să emigreze, cum ar fi factorii culturali (de exemplu, similaritățile culturale ale românilor cu italienii și spaniolii). Mai mult, migrația nu se identifică cu migrația forței de muncă, mai există și alte forme ale migrației pe care teoria economică neoclasică nu le explică (Miles, 1990, 298-290).

Aceste critici au dus la reevaluarea teoriei, care a avut ca rezultat *noua economie a migrației*, o teorie care aduce două modificări ce nuantează vechea teorie. În primul rând, conform noii economii a migrației, decizia nu mai aparține în totalitate individului, ci familiei, care poate chiar migra împreună. Iar în al doilea rând, deși decalajul economic rămâne un factor explicativ al migrației, se introduce variabila distribuirii venitului în

comunitatea sursă: cu cât inegalitățile sunt mai mari, cu atât deprivarea relativă este mai intensă și tentația migrației este mai mare. Cele două modificări, luate în sine, sunt un pas înainte în explicarea fenomenului migrației. Dar deprivarea relativă devine un factor important doar atunci când costurile migrației sunt reduse (de exemplu, când rețelele sunt dezvoltate, mai ales în cazul migrației ilegale). Apoi, deși se introduce familia ca factor de decizie, migrația analizată rămâne una individuală (se pune accent pe reîntregirea familiei la destinație) (Constantinescu, 2002, 99).

O altă teorie care explică migrația pornind în primul rând de la factorul economic este *teoria pieței forței de muncă duale*. În societățile dezvoltate economic există o segmentare a pieței muncii, pe de o parte, în locuri de muncă stabile și bine plătite, care presupun un înalt nivel de calificare și, pe de altă parte, în locuri de muncă prost plătite, instabile, care corespund unui nivel de educație scăzut, periculoase, cu prestigiu scăzut, care sunt refuzate de către lucrătorii cetățeni ai statului respectiv. În situația unui decalaj mare dintre economiile a două societăți, pentru indivizii care aparțin economiei sărace chiar și aceste locuri de muncă mai prost plătite sunt tentante, iar problema prestigiului este rezolvată prin raportarea la comunitatea de origine și nu la societatea dezvoltată economic unde își desfășoară activitatea (Massey *et al.*, 1998, 30). Slăbiciunea acestei teorii constă în faptul că în realitate imigranții nu-și părăsesc comunitatea de origine pentru locuri de muncă preexistente: ei își caută un loc de muncă la destinație, dar factorul care a declanșat decizia deplasării nu-l constituie dualitatea pieței forței de muncă. O altă critică, adusă tuturor teoriilor care restrâng explicarea migrației la factorii economici, este aceea că există țări cu structuri economice duale similare, dar care nu sunt ținte ale migrației (Arango, 2000, 290).

O teorie care ia în calcul ajutorul pe care un imigrant îl are în societatea unde imigrează din partea unor rude, prieteni sau alți membrii ai comunității de origine este cea a *rețelelor de migrați*. Aceste rețele, văzute de Arango (2000, 291) ca forme de capital social, îi oferă individului informații, sprijin financiar, în găsirea unui loc de muncă sau a unei locuințe, suport emoțional și social. Deși aceste rețele formează un mecanism care se autoperpetuează (fiecare imigrant poate ajuta alți membrii ai comunității de origine), studiile au arătat că extinderea lor are limite, ajungând la saturație (Arango, 2000, 292, Constantinescu, 2002, 105).

Există și alte abordări ale migrației care își au rădăcina în teoria sistemului mondial dezvoltată de Immanuel Wallerstein cu privire la relația dintre centru și periferie sau în teoriile cu privire la rolul instituțiilor în gestionarea fluxurilor migratorii. În ciuda diversității teoriilor care au apărut începând cu anii 1960, nu există o teorie care să explice, fie și parțial, toate situațiile migratorii. De exemplu, teoria economică neoclasică, care este orientată în primul rând către migrația forței de muncă, nu poate să explice de ce tot mai mulți cetățeni ai Marii Britanii își construiesc locuințe în Spania, unde își petrec vacanțele și chiar se mută după pensionare. Teoriile economice ale migrației care au fost elaborate în anii 1960-1970 sunt depășite de realitate. Interdicțiile pe care majoritatea statelor le-au pus împotriva imigranților ridică problema migrației clandestine și a politicilor pe care aceste state le duc de acceptare sectorială și controlată a forței de muncă externe. Apoi, construcția UE, fără granițe, cu libertatea de mișcare a lucrătorilor și a serviciilor, pune problema migrației în alți termeni. Lucrătorii (împreună cu familiile lor) care vin dintr-un alt stat membru au aceleași drepturi cu lucrătorii statului membru gazdă. Mai mult, se pune problema incluziunii lor sociale, muncitorii imigranți nu sunt doar o sursă de forță de muncă, ci sunt și cetățeni europeni cu drepturile economice, sociale, civice și chiar politice aferente. Lipsa granițelor face ca unii dintre cetățenii Europei să locuiască într-un stat și să lucreze într-un alt stat. Este acest navetism transfrontalier o formă de migrație? În contextul integrării din ce în ce mai mari a UE, a unei piețe economice și a forței de muncă comune și a egalității dintre toți lucrătorii cetățeni europeni, în ce măsură mai putem vorbi de o migrație internațională în această arie geografică?

Migrația externă a românilor

Migrația este un fenomen complex, care, așa cum am văzut, poate fi studiat de diverse discipline din diferite perspective teoretice. Voi analiza migrația lucrătorilor români în străinătate răspunzând la întrebările: cine și unde pleacă? de cine a fost ajutat(ă)? respectiv, cum a lucrat acolo (legal sau ilegal)? Apoi voi prezenta impactul migrației (lipsei forței de muncă) asupra a trei sectoare economice: construcții, textile și hotelier. Poate fi studiat și impactul migrației asupra familiei (asupra copiilor sau a

relației de cuplu), gradul de integrare a imigranților sau impactul economic al acestora în țările de destinație, politica acestor țări cu privire la imigranți etc. Însă scopul și limitele fizice ale acestui curs constrâng menținerea analizei în granițele propuse.

Datele statistice din această analiză se bazează în primul rând pe rezultatele unor cercetări inițiate de Fundația Soros România, în cadrul programului *Migrație și dezvoltare*. Conform datelor rezultate dintr-un studiu complex coordonat de Dumitru Sandu, a reieșit o schimbare în timp (1990-2006) a caracteristicilor socio-demografice ale migranților. Dacă până în anul 2001, au plecat la muncă în străinătate în primul rând bărbați, în perioada 2002-2006 numărul de femei migrante a crescut foarte mult, decalajul dintre genuri scăzând de la 76% la 12% (Tabel 7.1.). Dacă luăm în calcul și celelalte variabile, putem spune că în primele etape au plecat la muncă cu precădere bărbații căsătoriți, din mediul urban, cu studii profesionale sau liceale. În timp, a crescut numărul persoanelor care provin din mediul rural, necăsătorite și cu nivel mai scăzut de educație, așadar a avut loc o diversificare a fluxurilor emigrării temporale în străinătate (Sandu, 2006, 20).

Tabel 7.1. Cine a plecat la muncă în străinătate, după Sandu coord. (2006, 31)

		etape			total
		1990-1995	1996-2001	2002-2006	
gen	femei	12	15	44	34
	bărbați	88	85	56	66
rural/urban	rural	41	48	49	48
	urban	59	52	51	52
naționalitate	români	92	89	94	93
	maghiari	8	10	4	6
	alte		1	2	1
stare civilă	căsătorit	88	76	60	66
	necăsătorit	7	19	31	26
	alte (văduv, divorțat etc.)	5	6	10	7
educație	primar	3	3	1	2
	gimnazial	2	8	16	13
	profesională și liceu	78	79	77	77
	superior	17	9	7	9

Migrația lucrătorilor români în străinătate, confirmând o dimensiune a teoriei economice neo-clasice, a fost în primul rând către țări mai dezvoltate economic unde exista posibilitatea obținerii unui salariu superior celui pe care l-ar obține în România. Totuși dimensiunea economică trebuie asociată cu cea politică. Posibilitățile legale

limitate pentru români de a merge la muncă în occident au făcut ca destinațiile pentru migrația economică temporară în primii 10 ani de după evenimentele din 1989 să fie foarte dispersate, principalele ținte fiind Israel și Italia, cu câte 17%, urmate de Ungaria, Turcia, Spania etc cu procente mai mici. (Sandu, 2006, 29). După anul 2001, situația s-a schimbat radical, Italia și Spania fiind de departe cele mai dorite destinații pentru lucrătorii români. Posibile explicații pentru faptul că aproape trei pătrimi dintre migrații români pleacă în aceste țări sunt asemănările culturale (inclusiv ușurința de a învăța cele două limbi latine), flexibilitatea autorităților locale în a accepta imigranți străini, chiar și ilegali³⁴, și existența, cel puțin în Italia, a unor români care au facilitat migrația altor români prin intermediul „rețelelor migrației”. Numărul mai mare de migrații români în Italia poate fi explicat și prin faptul că economia din această țară este mai dezvoltată și oferă salarii mai mari decât Spania. Dacă luăm în calcul și regiunile istorice, putem sublinia rolul rețelelor și al anumitor tradiții ale migrației în creșterea fluxului migrator. Lucrătorii din Moldova preferă Italia, iar cei din Muntenia, Spania. Mulți bănățeni merg în Germania și mulți ardeleni, în Ungaria.

Tabel 7.2. Principalele destinații ale emigrării temporale pe regiuni istorice, 2001-2006, după Sandu (2006, 30)

	Moldova	Muntenia	Oltenia	Dobrogea	Transilvania	Crișana-Maramureș	Banat	București	Total
Italia	76	21	62	75	42	41	43	75	50
Spania	14	54	21		17	29	4		24
Germania	1	8		13	3	3	29		5
Ungaria					17	6			4
Grecia			3		1		18	13	2
Franța	1	1	3		3	3			2
Alte	6	14	6	13	13	12	7	13	10
NR	2	3	6		4	6			3
	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Importanța rețelelor migrației reiese clar din Tabelul 7.3 unde se observă o creștere a numărului celor care au primit ajutor la plecarea din țară, respectiv la găsirea

³⁴ Dacă nu acceptă imigranți (care sunt, în general, tineri), ratele de dependență în aceste țări vor fi în anul 2050 printre cele mai ridicate din UE.

unei locuințe și a unui loc de muncă în străinătate. În ultima etapă, comparativ cu prima, s-a triplat numărul celor care au fost ajutați la plecare și s-a dublat numărul celor ajutați să-și găsească un loc de muncă și o locuință, ajutor primit în primul rând de la rude și prieteni.

Tabel 7.3. Cum a ajuns migrantul în străinătate, după Sandu (2006, 30)

		etape			total
		1990-1995	1996-2001	2002-2006	
Ai fost ajutat de cineva la plecare	da	22	40	60	52
	nu	69	56	38	46
	NR	8	4	2	3
Cine l-a ajutat la plecare	localnic rudă	5	16	23	19
	localnic prieten	7	6	16	13
	localnic cunoștință	3	3	5	4
	alții	15	20	18	18
	nu este cazul	69	56	38	46
	NR	0	0	1	0
Cum ați reușit să găsiți de lucru în străinătate?	contracte intermediare de oficiul forței de muncă	10	7	3	4
	prin firme de intermediere în România	22	21	11	14
	prin rude din străinătate	7	13	27	22
	prin prieteni din străinătate	25	24	27	26
	am întrebat direct la patron	17	13	15	15
	altele	12	10	12	12
	NR	7	10	5	7

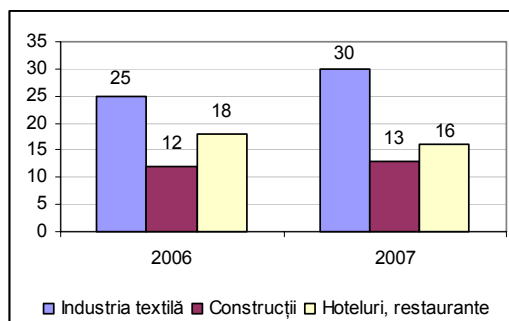
Faptul că din ce în ce mai puțini au plecat cu contracte intermediare de oficiile de forță de muncă sau de firme specializate din România corelează pozitiv cu scăderea numărului celor care au spus că au muncit legal în străinătate. Se observă, de asemenea, că a crescut numărul persoanelor care au lucrat în menaj și în agricultură, scăzând numărul celor care au lucrat în construcții, fapt explicabil prin creșterea numărului de migranți femei.

Tabel 7.4. Cum lucrează migrantul în străinătate, după Sandu (2006, 34)

		etape			total
		1990-1995	1996-2001	2002-2006	
În ce domenii ați lucrat?	agricultură	14	14	16	15
	construcții	41	42	28	32
	menaj	0	7	28	20
	altele	44	32	26	29
	NR	2	5	3	3
Ați muncit legal sau ilegal pe durata acestei plecări?	legal	53	57	31	39
	clandestin	34	31	53	46
	și legal și clandestin	8	7	9	8
	NR	5	6	7	6
V-ați legalizat situația în timpul plecării respective pentru muncă?	nu, nici nu am încercat	68	58	53	55
	nu, deși am încercat	0	10	28	23
	da	12	28	13	15
	NR	20	5	6	7

Numărul mare de români plecați să muncească în afara țării nu putea să nu rămână fără efecte asupra pieței muncii din România. În perioada 20-30 octombrie 2007 a fost realizat, la cererea Fundației Soros, un sondaj reprezentativ la nivel național, care a avut ca obiectiv cunoașterea problemelor cu care se confruntă trei ramuri economice (industria textilă, construcții, respectiv hoteluri și restaurante) din cauza lipsei forței de muncă. A rezultat că în industria textilă 30% dintre firme au avut locuri de muncă disponibile neocupate mai mult de două luni. Cu aceeași problemă s-au confruntat și celelalte două ramuri economice, deși la un nivel mai scăzut.

Figura 7.1. Distribuția firmelor care au avut locuri de muncă disponibile neocupate mai mult de două luni în anii 2006 și 2007, după Șerban și Toth (2007, 5)



Partea plină a paharului este aceea că aceste firme, pentru a face față dificultății găsirii forței de muncă, au recurs în cele mai multe dintre cazuri la investiții în tehnologizare (76%) și în creșterea productivității muncii (83%) (Șerban și Toth, 2007, 28). Aducerea forței de muncă din străinătate, care este o posibilă soluție de viitor, a fost o măsură luată în doar 3% dinre firme. Ceea ce înseamnă că, cel puțin pentru moment, compensarea forței de muncă pierdute din cauza emigrației românilor prin aducerea de lucrători din afara țării nu este o soluție.

Concluzii

Libertatea de mișcare a forței de muncă este unul dintre pilonii construcției europene, lucrătorii (și familiile lor) oricărui stat membru având în spațiul comunitar drepturi egale cu lucrătorii statului membru gazdă. Pentru noile state membre, așa cum a fost cazul extinderilor europene din 2004 și din 2007, vechile state membre pot impune restricții temporare (numite dispoziții tranzitorii) ale forței de muncă pe o perioadă care poate să ajungă la șapte ani (2+3+2). În cazul României, unsprezece dintre celelalte state membre (zece state din EU25 plus Bulgaria) au permis accesul complet liber al lucrătorilor români pe piața lor de muncă încă de la 1 ianuarie 2007. Chiar și cu restricții, (pentru anumite sectoare economice, primirea unui anumit număr de lucrători, oferirea de permis de muncă doar în cazul în care nu există lucrători pentru postul respectiv etc.), un mare număr de români lucrează în Italia și Spania, dar și în alte țări care au impus măsuri tranzitorii lucrătorilor români (Germania, Grecia, Marea Britanie, Irlanda etc.). Această migrație a dus la diminuarea tensiunilor sociale provocate de sărăcie și la intrări foarte mari de venituri cu impact pozitiv asupra economiei. Plecarea masivă a forței de muncă în străinătate are și va avea cel puțin două dezavantaje. În prezent, există ramuri economice unde se simte o acută lipsă de forță de muncă (de exemplu, în construcții, industria textilă sau în domeniul hotelier), care, cel puțin pentru moment, este compensată (parțial) în primul rând prin creșterea productivității muncii și prin investiții în tehnologie. Pe termen lung, migrația are un efect negativ din punct de vedere demografic. Natalitatea scăzută, creșterea speranței de viață și numărul mare de migrații

(cu precădere tineri) va ridica probleme mari în viitor în privința raportului de dependență³⁵.

Întrebări recapitulative

1. Care sunt drepturile unui cetățean al UE pe piața forței de muncă a unui stat membru?
2. În ce constau dispozițiile tranzitorii?
3. Care au fost statele membre care nu au impus restricții lucrătorilor români încă de la momentul aderării României la UE?
4. Care sunt etapele migrației începând cu anul 1500?
5. Care sunt criticile aduse teoriei economiei neoclasice a migrației?
6. În ce măsură celelalte teorii ale migrației aduc îmbunătățiri teoriei economice neoclasice a migrației?
7. Care sunt caracteristicile socio-demografice ale lucrătorilor români care au migrat în străinătate?
8. Explicați prin intermediul teoriilor migrației și al datelor statistice prezentate în acest capitol migrația economică a românilor din perioada 1990-2006.
9. Care sunt efectele migrației românilor pe termen scurt și mediu, din punct de vedere economic și demografic?

³⁵ Definit ca raportul dintre numărul de persoane cu vârsta de peste 65 de ani și numărul de persoane aflate la vârsta activă. Dacă ne referim la raportul dintre numărul de pensionari și numărul de salariați (persoane care contribuie la sistemul public de pensii), atunci situația este deja cel puțin îngrijorătoare (există un pensionar pentru fiecare salariat).

Bibliografie:

- Constantinescu, Monica. (2002). Teorii ale migrației internaționale. *Sociologie Românească*, 3-4, 93-114.
- Massey, Douglas S. *et al.* (1998). *Worlds in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millennium*. Oxford: Clarendon Press.
- Sandu, Dumitru coord. (2006). *Locuirea temporară în străinătate. Migrația economică a românilor: 1990-2006*. București: Fundația pentru o Societate Deschisă

Surse online:

Site-ul Fundației pentru o Societate Deschisă www.osf.ro, rapoartele de cercetare referitoare la migrație ([http://www.osf.ro/ro/rezultate_cautare.php?cautare=migratia.](http://www.osf.ro/ro/rezultate_cautare.php?cautare=migratia), accesat la data de 05.02.2008)

Bibliografie

- Andreescu, Gabriel și Severin, Adrian. (2001). Un concept românesc al Europei Federale. În *Un concept românesc privind viitorul Uniunii Europene* (pp. 17-54), Iași: Polirom.
- Arango, Joaquin. (2000). Explaining migration; a critical view. *International Social Science Journal*, LII, 3, 283-296.
- Arber, Sara, Attias-Donfut, Claudine (eds). (2000). *The Myth of Generational Conflict. The Family and the State in Ageing Societies*. Londra: Routledge.
- Barr, Nicholas. (2001). *The Welfare State as a Piggy Bank. Information, Risk, Uncertainty, and the Role of the State*. Oxford: Oxford Univeristy Press.
- Bădescu, Ilie. [1994](2002). *Istoria sociologiei. Perioada marilor sisteme*. București: Editura Economică.
- Beveridge, William. [1944](1960). *Full Employment in a Free Society*, Londra: George Allen & Unwin Ltd.
- Borjas, George J. [1996] (2005). *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill.
- Bourdieu, Pierre. [1998](2003). *Dominația masculină*. București: Editura Meridiane.
- Bradshaw, Jonathan, Finch, Naomi și Mayhew, Emese. (2005). Financial Incentives and Mother's Emplment: A Comparative Perspective. În Peter Sanders (Ed.). *Welfare to work in Practice. Social Security and Participation in Economic and Social Life* (pp. 107-128). Aldershot: Ashgate.
- Casey, Bernard. H. (2004). The OCDE Jobs Strategy and the European Employment Strategy: Two Views of the Labour Market and the Welfare State. *European Journal of Industrial Relations*, 10, 329-352.
- Comisia Europeană. (2003). *Adequate and Sustainable Pensions. Joint Report by the Commission and the Council*.
- Consiliul European. (2000). *Presidency Conclusions. Lisbon European Council 23 and 24 March 2000*. (http://europa.eu.int/ISPO/docs/services/docs/2000/jan-march/doc_00_8_en.pdf, accesat la data de 16.01.2008).
- Constantinescu, Monica. (2002). Teorii ale migrației internaționale. *Sociologie Românească*, 3-4, 93-114.

- Deacon, Bob, Hulse, Michelle și Stubbs, Paul. (1997). *Global Social Policy. International Organizations and the Future of Welfare*. Londra: Sage Publications.
- Durkheim, Emil. [1893](2001). *Diviziunea muncii sociale*. București: Editura Albatros.
- Durkheim, Emil. [1895](2003). *Regulile metodei sociologice*. București: Editura Antet.
- Eliade, Mircea. [1957](2005). *Sacru și profanul*. București: Humanitas.
- Esland, Geoff și Salaman, Graeme. (1980). *The Politics of Work and Occupation*. Milton Keynes: The Open University Press.
- Espig-Andersen, Gosta. [1990](1997). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Espig-Andersen, Gosta, Gallie, Duncan, Hemerijck, Anton și Myles, John. (2002). *Why We Need a New Welfare State*, Oxford: Oxford University Press.
- Etzioni, Amitai. [2001](2002). *Societatea monocromă*. Iași: Editura Polirom.
- Ferreol, Gilles (coord.). [2000](2001). *Dicționarul Uniunii Europene*. Iași: Editura Polirom.
- Fitzpatrick, Tony. (2001). *Welfare Theory: An Introduction*. New York: Palgrave.
- Frunzaru, Valeriu. (2006). Solidaritatea socială în contextul reformei sistemelor de pensii. *Calitatea vieții*, 3-4, 363-373.
- Frunzaru, Valeriu. (2007). *Sistemul de pensii românesc. O evaluare din perspectivă europeană*. București: Editura Economică.
- Frunzaru, Valeriu și Ivan, Loredana. (2007). Politica ocupării forței de muncă în Uniunea Europeană. Egalitatea între bărbați și femei în România. *Revista română de comunicare și relații publice*, 9, 159-172.
- Ghețău, Vasile. (2004). Declinul demografic al României: ce perspective? *Sociologie Românească*, II, 2, 5-41.
- Giddens, Anthony. [1989](1997). *Sociologie*. București: Editura All.
- Giddens, Anthony. [1998](2001). *A treia cale. Renașterea social-democrației*. Iași: Editura Polirom.
- Godelier, Maurice. (1980). Work and its Representations: A Research Proposal. *History Workshop*, 10, 164-174.

- Goetschy, Janine. (1999). The European Employment Strategy: Genesis and Development. *European Journal of Industrial Relations*, 5, 117-137.
- Goldthorpe, John H. et al. [1968](1970). *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Grint, Keith. [1991] (1998). *The Sociology of Work*. Oxford: Polity Press.
- Guerrina, Roberta. (2002). Mothering in Europe. Feminist Critique of European Policies on Motherhood and Employment. *The European Journal of Women's Studies*, 9, 49-68.
- Gusti, Dimitrie. [2003](1930). Problema Federației Statelor Europene. *Sociologie Românească*, vol. I, 4, 108-126.
- Institutul Național de Statistică (2007). *Anuarul statistic al României* [CD-ROM].
- Jacobsson, Kerstin. (2004). Soft regulation and the subtle transformation of states: the case of EU employment policy. *Journal of European Social Policy*, 14, 355-370.
- Jenkins, Andrew. (2006). Women, Lifelong Learning and Transitions into Employment. *Work, Employment and Society*, 20, 2, 309-328.
- Kari, Matti, (1989). *Meeting with EU Social Policy. The Experience of the New Member State*. Antwerpen: Apeldoorn.
- Korpi, Walter și Palme, Joakim. (1998). The Paradox of Redistribution and Strategies of Inequality: Welfare State Institutions, Inequality, and Poverty in the Western Countries. *Swedish Social Policy Literature Compendium*, 63. 661-687.
- Lallement, Michel. [2002](f.a.). *Istoria ideilor sociologice*. București: Editura Antet.
- Larionescu, Maria, Mărginean, Ioan, Neagu, Gabriela. (2006). *Constituirea clasei mijlocii în România*. București: Editura Economică.
- Leibfried, Stephan. [1993](1996). Toward a European Welfare State? În Catherine Jones (ed.), *New perspectives on the Welfare State in Europe* (pp. 133-156), Londra: Routledge.
- Leibfried, Stephan și Pierson, Paul (coord) [1995](1998). *Politiques sociales européennes. Entre intégration et fragmentation*. Paris: Editura L'Harmattan.
- Linton, Ralph. (1936). *The Study of Man. An Introduction*. New York: Appleton-Century-Crofts, INC.
- Marcuse, Herbert. (1977). *Scrieri filozofice*. București: Editura Politică.

- Marshall, Gordon. [1994](2003). *Dicționar de sociologie*. București: Editura Univers Enciclopedic
- Marshall, T. H. (1950). *Citizenship and Social Class, and Other Essays*. Cambridge: Cambridge at the University Press.
- Marx, Karl. [1867](1960). *Capitalul. Critica economiei politice* (vol. I). București: Editura Politică.
- Marx, Karl, Engels, Friedrich și Lenin, Vladimir Ilici (1976). *Despre om și umanism*. București: Minerva.
- Massey, Douglas S. *et al.* (1998). *Worlds in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millennium*. Oxford: Clarendon Press.
- Miles, Robert. (1990). Whatever Happened with Sociology of Migration. *Work, Employment, and Society*, 4, 2, 281-298.
- Mills, Wright. [1959] (1975). *Imaginația sociologică*. București: Editura politică.
- Mishra, Ramesh. [1993](1996). Social Policy in the Postmodern World. În Catherine Jones (ed.), *New perspectives on the Welfare State in Europe* (pp. 18-40), Londra: Routledge.
- Nasow, Sigmund și Form, William H. *Man, Work, and Society. A Reader in the Sociology of Occupation*, New York: Basic Books, INC.
- Noon, Mike și Blyton, Paul. [1997] (2002). *The Realities of Work*, New York: Palgrave.
- OCDE. (1998). *Politiques du marché du travail et politique sociale*.
- Stiglitz, Joseph E. și Oszag, Peter R. (septembrie 1999). Rethinking Pension reform: Ten Myths About Social Security System, conferință ținută la seminarul *New Ideas About Old Age Security*. Washington D.C: Banca Mondială (<http://www.worldbank.org/knowledge/chiefecon/conferen/papers/rethinking.pdf>, accesat la data de 05.02.2008).
- Pasti, Vladimir. (2003). *Ultima inegalitate. Politicile de gen în România*. Iași: Editura Polirom.
- Preda, Marian. (2002). *Politica socială românească între sărăcie și globalizare*. Iași: Editura Polirom.
- Prodi, Romano.[1999] (2001). *O viziune asupra Europei*, Iași: Polirom.

- Ritzer, George și Goodman, Douglas J. [1983](2004). *Sociological Theory*. New York: McGraw Hill
- Ray, Paul H. și Anderson, Sherry Ruth. (2000). *Cultural Creatives. How 50 Million People Are Changing the World*. New York: Three Rivers Press.
- Sandu, Dumitru coord. (2006). *Locuirea temporară în străinătate. Migrația economică a românilor: 1990-2006*. București: Fundația pentru o Societate Deschisă
- Schifirneț, Constantin. (2002). *Sociologie*. București: Editura comunicare.ro.
- Șerban, Monica și Toth, Marius. (2007). Piața forței de muncă în România și imigrația. (http://www.osf.ro/ro/rezultate_cautare.php?cautare=migratia, accesat la data de 5.02.2008)
- Tilgher, Adriano. (1962). The Work Through the Ages. În Sigmund Nosow și William H. Form (eds.), *Man, Work and Society. A Reader in the Sociology of Occupation* (pp.11-25). New York: Basic Book, INC.
- Titmuss, Richard. (1968). *Commitment to Welfare*, Londra: George Allen and Unwin Ltd.
- Titmuss, Richard. [1958](1976). *Essays on "The welfare State"*. Londra: George Allen & Unwin Ltd.
- Titmuss, Richard. (1974). *Social policy. An introduction*. Londra: George Allen & Unwin Ltd.
- Thomas, Keith. (1999). *The Oxford Book of Work*, Oxford: Oxford University Press.
- Todd, Emmanuel. [1990](2002). *Inventarea Europei*. Timișoara: Amarcord.
- Vlăsceanu, Lazăr. (1982). *Metodologia cercetării sociologice. Orientări și probleme*. București: Editura științifică și enciclopedică.
- Zamfir, Elena și Zamfir, Cătălin (coord.). (1995). *Politici sociale. România în context european*, București: Editura Alternative.
- Zamfir, Cătălin și Vlăsceanu, Lazăr coord. (1993). *Dicționar de sociologie*. București: Editura Babel.
- Zorgbibe, Charles. [1993](1998). *Construcția europeană. Trecut, prezent și viitor* București: Editura Trei.
- Watt, Andrew. (2004). Reform of the European Employment Strategy after Five Years: A Change of Course or Merely of Presentation? *European Journal of Industrial Relations*, 10, 117-137.

- Weber, Max. [1904-1905](1993). *Etica protestantă și spiritual capitalismului*. București: Editura Humanitas.
- Weber, Max. [1904-1917](2001). *Teorie și metodă în științele culturii*. Iași: Editura Polirom.
- Weber, Max. [1916](2001). *Introducere în sociologia religiilor. Confucianism și taoism*. Iași: Institutul European.
- Weber, Max. [1921](1978). *Economy and Society. An Outline of Interpretative Sociology*. (Vol. I și II). Berkeley: University of California Press.