

KNOWLEDGE – BASED SOCIETY AND LABOR MARKET DYNAMICS IN CONDITIONS OF ECONOMIC LIBERALIZATION

*Haller A.P. Postdoctoral Grant Recipient - POSDRU ID/89/1.5/S/56815
Romanian Academy Branch of Iasi*

Abstract. In this paper, we wish to highlight some changes that occur as a result of labor market dynamics on the base of knowledge development.

The society evolution from its simple form to present led, over time, to metamorphosis in the way of education, in terms of women role and involvement on the labor market, in terms of jobs classification etc. Briefly, we point out some of the many changes in the labor market and human resource management, visible in the present, as a result of knowledge development and economic liberalization.

Key words: knowledge based society, labor market, economic liberalization, human management

ACKNOWLEDGEMENT: This paper was made within The Knowledge Based Society Project supported by the Sectoral Operational Programme Human Resources Development (SOP HRD), financed from the European Social Fund and by the Romanian Government under the contract number POSDRU ID 56815.

Introducere

Activitatea de management a resurselor umane a evoluat de la simpla înregistrare contabilă a activelor umane până la abordarea contemporană. Această evoluție a fost determinată, în prezent, de o serie de factori de genul:

- complexitatea climatului organizational;
- modificările demografice (încadrarea femeilor în câmpul muncii, modificarea vârstei de pensionare, comportamentul neadecvat al inactivilor, în special studenți și pensionari etc.);
- evoluția tehnologică și tehnică, care are impact bivalent în cadrul organizațiilor: pe de o parte asigură sporuri de productivitate, producție și profit, pe de altă parte înlocuiește forța de muncă, diminuează numărul de locuri de muncă și atrage modificări cu implicații majore pe piață;
- creșterea volumului de informații și dinamica cunoașterii, care impun necesitatea învățării continue, a perfecționării și recalificării.

Managementul resurselor umane este o activitate definită ca maximizatoare a performanțelor umane, capabilă să permită realizarea obiectivelor întreprinderii (Savu D. V., 1997, p. 83) ceea ce situează resursele umane pe primul loc în aprecierea factorilor de eficiență economică și implicit de progres.

În ultimele decenii, s-au produs, pe fondul acumulării cunoașterii și dezvoltării, schimbări economice majore care afectează managementul resurselor umane și piața muncii pe paliere variate cum ar fi: activitatea economică, schimbări demografice și în nomenclatorul de profesii, modificări privind tipul activităților desfășurate și valorile sociale etc.

Dinamica imprimată de cunoaștere, la nivelul activităților economice este factor de progres și creștere a productivității muncii, indicator principal de eficiență.

Societatea actuală, bazată pe cunoaștere și pe liberalizare economică, este marcată de:

- creșterea competiției globale - a permis crearea de noi piețe de desfacere, de consum, de investiții și implicit modificarea stilului de viață care afectează activitatea economică și societatea în toate aspectele ei;
- schimbări ocupaționale - cu tendință clară de creștere a ponderii serviciilor, ramură în care sunt create cele mai multe locuri de muncă;
- schimbări în modurile de învățare, educație și necesarul de cunoștințe și informații ce trebuie deținute pentru a putea ocupa diferite funcții sau/și desfășura diferite activități - ponderea funcțiilor care necesită cunoștințe avansate crește, dezavantajând persoanele fără diplome sau care refuză să se recalifice sau să se perfecționeze. Se crează o neconcordanță crescândă între cunoștințele și deprinderile dobândite pe anumite paliere de învățare și cerințele postului;
- creșterea demografică - cu implicații majore pe piața muncii, proporționale cu gradul de dezvoltare economică: forța de muncă totală este în creștere ceea ce necesită eforturi de creare de noi locuri de muncă în condițiile în care progresul tehnic și investițiile de productivitate elimină munca umană; numărul femeilor angajate este din ce în ce mai mare, inclusiv pe poziții strategice și de conducere, crescând puterea de decizie a acestora; nivel din ce în ce mai redus al talentelor, competențelor și instruirii populației active ca urmare a implementării unor metode de învățare total ineficiente; necesitatea găsirii și aplicării unor măsuri de politică economică de natură să rezolve favorabil problemele pe piața muncii și eventual cu evitarea angajărilor de tip part-time sau temporare l.

¹ se apreciază accentuarea tendinței de angajare temporară și cu timp de muncă parțial (part-time) ceea ce prezintă unele avantaje atât pentru salariați cât și pentru organizații deoarece aceste tipuri de angajare pot fi mai puțin costisitoare din punct de vedere al

- schimbări în valorile sociale - se manifestă în plan profesional, familial, juridic și social. Astfel, creșterea ponderii femeilor angajate duce la o presiune crescândă asupra angajatorilor și statului pentru introducerea și dezvoltarea unor forme variate de asistență și servicii pentru îngrijirea și supravegherea copiilor femeilor implicate pe piața muncii și a căror muncă este din ce în ce mai solicitantă. Se schimbă mentalități, obiceiuri și modul de susținere și control legal atât la nivelul fiecărei organizații în parte cât și pe piața muncii. Unele interdicții pot fi interpretate ca încălcări sau limitări ale drepturilor individuale ale omului dar ele sunt necesare și justificate din punct de vedere socio-economic pentru a preveni sau limita anumite efecte negative precum și unele cheltuieli suplimentare, deoarece progresul și cunoașterea ni se conturează atât în forma lor luminoasă cât și în cea întunecată sub aspectul unor provocări și situații greu de gestionat sau de depășit.

Societatea bazată pe cunoaștere și valorile pe piața muncii

Cercetările au demonstrat că dorința și viziunea reușitei variază sensibil de la un individ la altul și de la o perioadă de evoluție la alta. Fiecare nouă realitate impune schimbarea atitudinii față de sine, de societate, de activitățile întreprinse. Deși oamenii, în special cei competenți își iau munca în serios, ei văd reușita în diverse moduri adaptat la cerințele actuale.

Ne-am oprit asupra a cinci tipuri distincte de concepere a reușitei profesionale în societatea bazată pe cunoaștere și pe o piață a muncii pe care provocările sunt din ce în ce mai mari ca volum și intensitate inclusiv ca urmare a procesului de liberalizare economică:

1. a merge înainte – reflectă viziunea tradițională a reușitei profesionale ca o caracteristică generală a oricărei persoane active pentru a urca pe scara ierarhică și pentru a defini reușita prin creșterea salariului, a puterii, a promovărilor obișnuite, nu ca scop în sine ci ca mijloc de realizare a nevoilor lor.
2. a obține siguranță – presupune încheierea unui contract psihologic cu organizația. În schimbul unei munci consecvente și a unei loialități față de organizație se oferă siguranța unei slujbe pe viață, respect, promovare cu regularitate și, în sfârșit, o poziție în care competențele vor fi utilizate și apreciate. Aceasta este situația pe care o întâlnim frecvent pe piața muncii în sistemul economic paternalist și renan, care s-a dovedit extrem de eficientă prin prisma productivității muncii, producției, câștigurilor etc.
3. a dobândi libertate – presupune câștigarea autonomiei și spațiului personal cu orice preț. Persoanele care urmăresc acest obiectiv vor opta voluntar întârzieri și răgazuri chiar și în situații de constrângeri salariale. Sunt genul de angajați incomozi care raportează totul la propria persoană și vor să rezolve problemele numai în funcție de propria lor părere. Din categoria acestei categorii de persoane se desprind mulți pentru a se orienta către profesii libere sau își crează întreprinderi particulare deoarece întâmpină greutăți majore puși să lucreze în echipă, fiind genul de colegi incomozi și neperformanți.
4. a promova continuu – angajații care au o asemenea concepție sunt înzestrați cu entuziasm, cu dorința nelimitată de a-și perfecționa activitatea și performanțele. Banii sunt o motivație aneă față de munca propriu-zisă însă implică și unele riscuri la nivelul relațiilor cu colegii.
5. a obține echilibrul – persoanele care au ca principală motivație sensul echilibrului îngrijindu-se de carieră, de relațiile personale și de autoperfecționare.

fondului de salarii în comparație cu angajările de tip full-time. Dezavantajul este că angajații nu ajung să înțeleagă modul de operare, stilul de muncă și politicile organizației, au încredere mai mică în obiectivele și scopurile acesteia, iar veniturile sunt mai mici și nesigure.

Aceste persoane au nevoie de o muncă care să îi satisfacă și de superiori ierarhici și colegi care să îi aprecieze în ciuda tendințelor actuale de valorizare doar a angajaților superproductivi care, la un moment dat, vor claca la locul de muncă ceea ce se va repercuta negativ atât asupra propriilor lor performanțe cât și asupra performanțelor organizației.

Odată cunoscută această diversitate, managerii resurselor umane sunt obligați să pună la punct un repertoriu de motivație mai elaborată, adecvată societății actuale, bazată pe cunoaștere și din ce în ce mai mult pe conștiință, decât sistemul tradițional bazat pe promovare, salariu și pericolul conducerii, specific societății postindustriale.

Formula care permite un avantaj asupra concurenței este pătrunderea rapidă pe o piață sau alta pe baza unei producții supraproductivă, cu o mare viteză de introducere a noului și o extinsă capacitate de a asigura produselor o calitate ridicată. Managerii resurselor umane și managerii, în general, sunt nevoiți să mediteze la doi factori perturbatori ai echilibrului care vizează oboseala angajatului și perimarea cunoștințelor proprii și a competențelor pe care le dețin. O tendință greșită s-a înrădăcinat la nivel de organizații, pe piața românească, odată cu intensificarea dinamismului economic și social indus de cunoaștere, conform căreia omul, mai precis resursa umană, trebuie exploatată cât mai mult și înlocuită în momentul scăderii performanței. De la înrădăcinarea acestei idei greșite până la un dezechilibru marcant pe piața muncii drumul a fost scurt. O tendință actuală a pieței muncii este cea de creștere a numărului șomerilor ce au peste patruzeci de ani și care întâmpină dificultăți reale la reangajare motivate de către potențialii angajatori de vârstă înaintată și dificultățile de readaptare la un nou loc de muncă tocmai datorită volumului informațional în creștere pe care persoanele nu tocmai foarte tinere nu-l mai pot gestiona în mod optim în acord cu obiectivele extrem de ambițioase a mării majorități a organizațiilor care operează pe piață.

Tendințe pe piața muncii în România în societatea actuală

Societatea actuală este una a provocărilor. Schimbările din mediul economic sunt din ce în ce mai profunde și se derulează într-un ritm din ce în ce mai accelerat cu implicații sociale și pe piață, în special pe cea a muncii. Cunoașterea, adică volumul informațiilor, teoriilor, conceptelor, și punerea ei în practică, impune un efort suplimentar de adaptare a populației active. Incertitudinea este cvasiprezentă și determină noi comportamente pe piața muncii și noi direcții, nu neaparat pozitive sau corecte.

Piața muncii, în România, suportă la rândul ei adaptări și metamorfoze, unele greu de înțeles și acceptat, pe care le vom prezenta succint în cele ce urmează.

În România secolului XIX, ocupațiile aveau puternic accent arhaic: biriș (argat), cantor, catană, cârciumar, clopotar, cociș (vizitiu), condașiu (porcar), docente (învățător), haitău (paznic), măier (fermier), socaci (bucătar), tistartău (administrator), vințelieri (îngrijitor al viei) etc.

În anul 2000, adică începutul secolului XXI, se introduc modificări cum ar fi: pompierul devine șef serviciu pompieri, controlorul vamal devine ofițer de legătură vamal, apar meseriile de maestru artistic de circ, de ignifugator sau trolist.

Anul 2003 aduce în nomenclator profesii noi, cum ar fi cele de machior, peruchier, ranger sau solist concertist.

În anul 2008, au fost recunoscute oficial aproximativ 1500 de meserii noi cum ar fi stilist protezist de unghii, prințator de câini, mamoș porcine, părinte social, lucrător prin arte combinate, mentor, evaluator proiecte, paramedic.

În prezent, piața este marcată de noi schimbări ale codului muncii care, probabil, vor intra în vigoare spre finele anului 2011. Astfel, se propune ca, în codul muncii, din categoria „alți lucrători în domeniul serviciilor personale” să facă parte și ocupații noi

cum ar fi cea de valet, prezicător, astrolog sau îngrijitor de animale de companie. Ocupația de crainic radio și TV va fi inclusă în categoria „artiști, creatori și actori” și nu la „autori, jurnaliști și lingviști”. În categoria „alți lucrători în domeniul vânzării” include meserii cum sunt cele de manechin sau prestator de servicii la minut. Avantajele pe care unele meserii le aduc posesorilor fac ca, în nomenclator, să fie introduse ocupații specifice domeniului bancar, dar și din alte sfere de activitate cum ar fi profesia de blogger, personal shopper, nutriționist, dietecian, antrenor personal sau videojurnalist. Alte noi profesii agreate sunt, printre altele, cele de asistent regizor artistic, agent expediție și logistică sau lucrător de tineret (lucrează direct cu tinerii ca animatori la evenimente, traininguri, asistenți sociali în cadrul centrelor de plasament.

În societatea bazată pe cunoaștere, pe piața muncii sunt apreciate și căutate profesiile din domeniul creativ cum sunt cele de copywriter sau cele din domeniul marketingului corelate cu brandingul, trainingul sau coachingul. Din COR (Clasificarea Ocupațiilor din România) au fost eliminate profesii cum ar fi cele de tehnician centrale nucleare-electrice, topograf de mină, tehnician lucrări geologice și geofizice, maistru electromecanic automatizări, maistru construcții hidroenergetice și se dorește excluderea celor de asistent manager sau tehnician iluminare-filmare.

Procentul ridicat al femeilor pe piața muncii impune introducerea, în mod oficial, a denumirii profesiilor la genul feminin. Cu câteva excepții (menajeră, îngrijitoare, infirmieră, femeie de serviciu, stewardesă), profesiile din indexul de meserii sunt exprimate la genul masculin astfel încât COR trebuie actualizată și adaptată noilor condiții de pe piață.

Cererea de forță de muncă vine, în prezent, în special dinspre producție, mai ales din partea agenților economici orientați spre piața de export. Se cer în special ingineri și specialiști în domeniul auto, infrastructură, industria grea sau a bunurilor de larg consum, dar și specialiști în vânzări, cu experiență în domeniile de nișă cum ar fi IT sau service tehnic. Mediul privat se reorientează și spre persoanele cu ocupații intelectuale și științifice.

Pentru a asigura echilibrul pe piața muncii autoritățile au obligația de a lua măsuri active (de exemplu: de informare și de consiliere în carieră, de promovare a formării profesionale în special a celei de tip continuu, subvenționarea unor grupuri dezavantajate) și pasive (de exemplu: indemnizații și ajutoare de șomaj, subvenții pentru reangajare, subvenții pentru angajatori). La rândul lor, persoanele care se manifestă activ pe piața muncii trebuie să conștientizeze necesitatea calificării într-un anumit domeniu de activitate, să accepte ideea de reorientare profesională și de învățare continuă. Autoritățile au obligația ca, prin legislație și măsuri de politică economică, să descurajeze concedierile unor angajați pe motivul unei așa zise slabe productivități când de fapt cel real este cel al vârstei și experienței care presupun avansări și majorări salariale. Pentru a evita promovările și majorarea fondului de salarii, angajatorii concediază personal la vârste delicate pentru reangajare și optează pentru tineri fără experiență, cu pretenții salariale reduse și mult mai ușor adaptabili. Persoanele active trecute de 40 de ani, fără loc de muncă constituie o categorie ce trebuie susținută și protejată pe piața muncii astfel încât să-și poată valorifica experiența și să se poată manifesta profesional și social activ.

Concluzii:

Din scurta prezentare a evoluției meseriilor în România este evidentă evoluția pieței muncii și continua sa adaptare la cerințele actuale. Meserii altă dată la mare căutare au fost reziliate din nomenclator (cămătar, expert criminalist, arhivar registrator, docher) și înlocuite cu unele noi (montator bijuterii pe corp, maestru de ceremonii, tatuator, crescător de melci, pizzar, mamouș porcine, animator hotel, stilist protezist de unghii).

Piața muncii este în continuă schimbare, iar populația activă se găsește în situația de a anticipa cât mai corect direcțiile viitoare. Într-o perioadă în care cunoașterea este tot mai vastă, calificările se cer flexibile și înalte pentru a ne adapta avalanșei de noutăți economice și sociale care perturbă piața muncii și cresc gradul de incertitudine.

Autoritățile, la rândul lor, au o mare responsabilitate atât în formarea forței de muncă cât și în orientarea calificărilor, recalificărilor și în sprijinul acordat pentru reîncadrare în special pentru unele categorii considerate devalorizate.

Bibliografie:

1. Haller A. P., Erorile de evaluare a personalului în cadrul firmei – factori de risc, în volumul „Progrese în teoria deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine. Finanțe – bănci. Forța de muncă. Factori de risc”, volumul V, Editura Performantica, Iași, 2008, pp. 99-115
2. Haller A. P., Rolul feedback-ului bazat pe comportament în decizia de îmbunătățire a managementului resurselor umane, în volumul „Progrese în teoria deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine. Finanțe – bănci. Forța de muncă. Factori de risc”, volumul V, Editura Performantica, Iași, 2008, pp. 137-147
3. Savu D. V. Aspecte sociale ale managementului internațional, Editura Oscar Print, București, 1997