

IMPACTUL EVOLUȚIEI SOCIETĂȚII ASUPRA CARACTERISTICILOR PIEȚEI FORȚEI DE MUNCĂ (I)

LECT. UNIV. DR. MADELA ABRUDAN

Universitatea din Oradea

tel.: 0723-958516, e-mail: mabrudan@uoradea.ro

LECT. UNIV. DRD. DORIN COITA

Universitatea din Oradea

tel.: 0722-565854, e-mail: dcoita@uoradea.ro

LECT. UNIV. DRD. HORIA DEMIAN

Universitatea din Oradea

tel.: 0724-342612, e-mail: horia_demian@yahoo.com

Universitatea din Oradea

Facultatea de Științe Economice, Catedra de Management-Marketing

Str. Armatei Române, nr. 5, Oradea, cod 410087

Bihor, România

Abstract:

This rugged social and business landscape that organizations will face today demands many adaptations from worker, organizations, and governments. Our work anticipates important changes while creating guideposts for understanding and implementing significant conceptual and behavioral shifts to come. To gain the richest insights, we define work broadly to include more than the usual paid work. Our analysis always includes a long-term, practical view to help companies understand the impacts on their workplaces and workforces.

Peisajul contemporan, dinamic, atât social cât și de afaceri cu care organizațiile de astăzi se confruntă, impune numeroase adaptări atât din partea forței de muncă, cât și din partea organizațiilor, instituțiilor și a guvernelor. Se anticipează astfel că munca va suferi schimbări importante, creând în același timp puncte de reper pentru înțelegerea și implementarea unor schimbări conceptuale și comportamentale inerente.

Pentru a pătrunde cât mai adânc esența, vom defini munca, în sensul larg al conceptului, mergând dincolo de sensul restrâns al prestării unei activități plătite. Analiza noastră include puncte de vedere care pe termen lung vor ajuta companiile să înțeleagă impactul produs atât asupra locurilor de muncă cât și asupra forței de muncă

Economia contemporană, mai precis, piața muncii este și va fi afectată de o serie de schimbări, cu impact major.

- Globalizarea va determina în continuare schimbări majore cu privire la felul în care companiile își vor organiza crearea și distribuția de produse și servicii. Va apărea astfel nevoia unor noi calificări. În același timp, îmbătrânirea demografică va avea impact în următorii zece ani asupra tuturor economiilor dezvoltate, conducând la o criză a forței de muncă. Lupta pentru talent va fi acerbă.
- Răspândirea cunoștințelor și existența unor economii interconectate vor determina o creștere a cererii pentru calificarea înaltă peste tot în lume.
- Guvernul va avea un rol major, nu atât în ceea ce privește intervenția directă, cât în luarea de decizii și adoptarea unor politici corecte pentru a menține aceste noi schimbări intervenite pe piața muncii. Astfel, se vor elabora politici referitoare la pensionare, la imigrare pentru a se asigura accesul la munca de înaltă calitate și pentru a se sprijini talentul. Noi măsuri de siguranță și politici publice cu privire la asigurare se vor dovedi

esențiale pentru a asigura sprijin atât pentru companii cât și pentru angajați, în special pentru cei care au înfruntat diverse tragedii sau catastrofe.

- Fragmentarea va continua, ducând la accentuarea diversității crescute a forței de muncă și a locurilor de muncă. În ultimele decenii s-au înregistrat foarte multe schimbări, unele probabil într-un ritm care depășește puterea noastră de adaptare. Având în vedere această diversitate, care sunt totuși elementele care vor unifica forța de muncă?
- Incertitudinea și schimbările în contextul geo-politic cât și în cel organizațional și al muncii, creează un nou tip de vulnerabilitate. Cu toate că cei care se află azi în câmpul muncii sunt mai independenți și mai conectați la evenimente decât oricând potențialele probleme nu sunt de neglijat. Acest nou tip de vulnerabilitate se manifestă atât la nivel uman, cât și la nivelul organizațiilor.
- Pentru cine vor fi marile companii în continuare de interes? Cum vor reuși să-și atragă talentele și ce metode noi de angajare și pachete noi de beneficii vor apărea?

Tinerii zilelor noastre constituie grupul cel mai sofisticat și educat care intră pe piața forței de muncă. Acest grup vine cu cerințe unice și specifice legate de locul de muncă, diferind de la o regiune la alta în lume.

Principalele cauze:

- Accesul la învățământul superior și vocațional; în vreme ce în Statele Unite ale Americii tinerii sunt bineveniți pe piața muncii intelectuale, în Japonia și Europa intrarea lor este complicată.
- Lipsa personalului capabil să utilizeze tehnica modernă este un alt factor care contribuie la facilitarea intrării tinerilor pe piața muncii.
- Munca privită ca simplă cheie a unei vieți complete.
- Oportunitățile în companiile mici și serviciile temporare sau cu normă redusă sunt din ce în ce mai multe, creând astfel numeroase variante de alegere.
- Munca intelectuală deține o pondere din ce în ce mai mare din activitatea economică.
- Răspândirea Internetului și a tehnologiei comunicației.

Cu toate că barierele culturale, politice și structurale privitoare la muncă sunt din punct de vedere global diverse, cei născuți între anii 1979 și 1995 (Generația Y) au un punct comun. Sunt cu toții, așa numiții “copii ai erei informațională”. Cunoscători ai tehnologiei, conectați la Internet și dependenți de telefoanele mobile. În consecință, concepția lor despre carieră este în general orientată către una de tip intelectual.

Această schimbare de mentalitate își pune amprenta generând cerința ca munca să reprezinte mai mult decât o simplă asigurare de venituri.

În Statele Unite, o conștiință socială nou apărută remodelează felul în care Generația Y concepe cariera. În Japonia, în ciuda faptului că sunt mai educați decât părinții lor, tinerii aleg să nu muncească, ca o reacție împotriva ideii de a irosi o viață întreagă în muncă. Tinerii din Europa trăiesc într-un context economic bazat din ce în ce mai mult pe munca intelectuală, calificată; inflația de pe piața muncii îi ține pe tinerii europeni din ce în ce mai mult în școală, combinând astfel studiile cu locuri de muncă cu normă redusă (part-time).

Probleme și implicații:

- Pentru a atrage personal tânăr, companiile trebuie să se asigure că posedă cel mai nou echipament tehnologic și de asemenea că pot asigura o flexibilitate crescută în muncă.
- Strategiile regionale specifice vor fi în continuare necesare datorită marii diferențe structurale cu privire la locurile de muncă din întreaga lume. Deși accesul la Internet este posibil peste tot în lume, există încă bariere culturale și structurale specifice fiecărei țări, în ceea ce privește flexibilitatea muncii, accesibilitatea la locurile de muncă și acordarea încrederii.
- Recesiunea cronică din Japonia și lipsa generală de spirit întreprinzător creează un climat static pentru tinerii calificați care ar putea intra pe piața muncii. Corporațiile multinaționale din Statele Unite continuă să-i atragă pe tinerii japonezi, oferindu-le mai multă flexibilitate.

- Tinerii în jurul vârstei de 20 de ani din Europa vor continua să studieze și în același timp să muncească cu normă redusă. Își vor amâna lansarea în carieră pentru a câștiga mai multă încredere și vor intra pe piața forței de muncă mai puțin experimentați decât tinerii de aceeași vârstă din Statele Unite.
- Ideea că munca trebuie începută la o vârstă cât mai fragedă, ca un ingredient esențial al succesului, este mai proeminentă în Statele Unite decât în Japonia sau Europa. În Statele Unite, adolescenții și studenții sunt încurajați să muncească, aceasta fiind o experiență pozitivă și formativă. Nu la fel este în Europa sau Japonia, unde tinerii trecuți demult de vârsta de 20 de ani consideră educația și pregătirea cheile succesului.

Având în vedere că, în conformitate cu previziunile realizate la nivel internațional, în următorii zece ani companiile se vor confrunta cu o scădere a numărului de talente manageriale, femeile vor deveni ținta principală pentru posturile de conducere. Atragerea și păstrarea femeilor în posturi de conducere va fi astfel o provocare pentru majoritatea companiilor.

Principalele cauze:

- Creșterea numărului de femei cu studii superioare
- Ideea generală că femeile și bărbații trebuie să aibă oportunități egale de muncă
- Stimulentele din partea guvernelor, care încurajează femeile să-și deschidă propriile afaceri, ca o modalitate de combatere a șomajului
- Disponibilitatea crescândă a fondurilor destinate începerii unei afaceri
- Pensionarea bărbaților în vârstă care se află în posturi de conducere
- Creșterea numărului de organizații care asigură femeilor sprijin și acces la informație

În ultima jumătate de secol, femeile s-au alăturat în număr din ce în ce mai mare forței de muncă active din întreaga lume. Chiar dacă discriminarea generală dintre sexe a restricționat oarecum accesul femeilor la posturile de conducere, au existat totuși și succese în acest sens, atât în companiile mari cât și în cele mici. Mai mult, numărul femeilor care își deschid propria afacere pentru a-și întreține familiile, este în creștere și în țările în dezvoltare, și în cele dezvoltate, mai ales în America. Există un cadru foarte puternic și totuși invizibil, format din femei de afaceri care și-au dezvoltat calitățile de lider și pe cele manageriale – fapt care va duce la crearea sau menținerea prosperității economice în multe țări din lume. Rolul femeilor va fi din ce în ce mai important, având în vedere că numărul celor care intră pe piața forței de muncă este în scădere, iar cei mai în vârstă, în special bărbații din posturile de conducere, se pensionează.

Pe de altă parte, guvernele sunt conștiente că dezvoltarea economică și nivelul scăzut al șomajului depind de creșterea forței de muncă și de încurajarea dezvoltării afacerilor mici. În ultimele decenii s-a pus accentul pe educația femeilor, în special în instituțiile de învățământ superior, iar în prezent, studiile statistice au demonstrat faptul că femeile se descurcă mai bine la școală decât bărbații. De asemenea, se asigură drepturi și oportunități de muncă egale pentru femei și bărbați, iar femeile sunt încurajate și sprijinite să-și deschidă propriile afaceri.

Probleme și implicații:

În timp ce majoritatea celor care părăsesc piața forței de muncă sunt bărbați, majoritatea celor care intră sunt femei. Atragerea și menținerea personalului feminin va constitui o provocare competițională pentru toate marile companii.

- Femeile alcătuiesc majoritatea celor cu program de muncă flexibil în întreaga lume; dacă organizațiile doresc să atragă în continuare personal feminin, trebuie să-și creeze o nouă politică și stimulente pentru locurile de muncă cu normă redusă și program flexibil.
- Femeile manageri și în poziții de conducere sunt în continuare mai atrase de afacerile mici și de sectorul public decât de marile corporații. Această orientare are urmări și asupra modului în care tinerele femei își concep cariera.
- Marile companii nu fac suficiente eforturi pentru a propulsa personalul feminin în poziții de conducere. Pe măsură ce aceste companii vor rămâne fără manageri generali în următorii ani, vor trebui să caute acolo unde majoritatea femeilor sunt implicate: în sectorul afacerilor mici și mijlocii.

Flexibilitatea în programul de muncă va continua să crească la nivel global, începând cu Statele Unite, urmate de Europa și Japonia.

Principalele cauze:

- Cei calificați sau care lucrează în domeniul intelectual solicită un program de muncă flexibil.
- Îmbătrânirea forței de muncă / părinți care muncesc din ce în ce mai mult / echilibrul vieții.
- Angajatorii răspund presiunilor crescute din partea clienților / consumatorilor de a produce și livra servicii / produse flexibil (oricând / oriunde)
- Tehnologia comunicației și a informației care permite un program de lucru flexibil.
- Cadrul social și legal: legi, regulamente și receptivitatea socială crescută cu privire la flexibilitatea muncii.

Atât conceptul cât și practica flexibilității în muncă este răspândită la nivel global în ultimii ani, fiind un instrument al marilor organizații de a reduce costurile muncii și de a organiza mai bine personalul în cadrul unei economii cu tendințe rapide de globalizare. Formele incipiente ale flexibilității sunt locurile de muncă temporare și cu normă redusă. În zorii erei informaționale, adică în ultimul deceniu, conceptul de flexibilitate în muncă a dobândit noi dimensiuni și sensuri. Această expansiune se află la intersecția dintre cerințele crescute ale forței de muncă, ale angajatorilor și ale consumatorilor, folosirea aplicațiilor tehnologice informației și comunicației la locul de muncă, precum și facilitățile oferite de cadrul legal și social.

Munca flexibilă, definită în sensul larg, se referă la toate tipurile de angajare care diferă de tradiționalul loc de muncă permanent cu program fix (de la 9 la 5). Cu o asemenea abordare, atât angajații cât și angajatorii câștigă flexibilitate în timp, spațiu, contracte și sarcini de lucru. Majoritatea tipurilor de muncă flexibile pot fi incluse într-una din următoarele categorii: program flexibil (orare flexibile, ore diferite de lucru), loc flexibil (munca de acasă), contracte flexibile (contracte independente, slujbe temporare), sarcini flexibile (bazate pe aptitudini multiple, sarcini multiple).

Perspectiva globală:

Noile forme de muncă flexibilă sunt într-un stadiu incipient în Europa dar, se înregistrează o cerere crescută pentru acest fel de muncă.

Chiar dacă principalele tipuri de muncă flexibilă (orarul flexibil, munca la domiciliu și contractele flexibile) sunt oferite de majoritatea angajatorilor europeni, scara la care aceasta se practică este destul de redusă. Locurile de muncă cu normă redusă rămân cel mai practicat tip de muncă flexibilă, în timp ce alte opțiuni noi de abia încep să fie cunoscute.

Un alt curent regional care începe să prindă contur este cel legat de creșterea orarelor flexibile. Dar, diferența față de Statele Unite este că în Europa există și schimbări ale „ritmului de producție”, în funcție de cererile clienților și ale consumatorilor și de asemenea în funcție de noua tehnologie a informației și comunicației. De exemplu, industria bancară și cea a asigurărilor din Europa, confruntându-se cu noua competiție și nevoile în schimbare ale clienților, își extind programul de lucru, oferă produse mai sofisticate și asigură noi canale de relaționare cu publicul.

Probleme și implicații:

- În timp ce implementarea practicilor de muncă flexibilă vor duce la mărirea ariei de activitate a companiilor, la creșterea productivității și la facilitarea menținerii talentelor, organizațiile vor fi obligate să-i monitorizeze eficient și să-i supravegheze pe angajați.
- Munca flexibilă și individuală va avea urmări asupra eficienței echipelor.
- Majoritatea angajaților vor reuși să găsească un echilibru satisfăcător între muncă și viața de familie datorită flexibilității, dar vor exista și angajați care își vor sacrifica timpul liber, veniturile și profiturile sau chiar posibile avansări în carieră.
- Atât cadrul social cât și cel legal au nevoie de consolidare, pentru a încuraja crearea de noi forme de flexibilitate în muncă, pentru a facilita implementarea lor și pentru a proteja interesele angajaților.

- Flexibilitatea își va pune amprenta asupra muncii în viitor: granițele dintre viața personală și muncă, chiar și granițele dintre diferitele organizații tind să dispară, pe măsură ce munca intră în noi tipare.
- Legăturile cu liber profesioniștii vor fi stabilite prin contacte personale și prin noi categorii de muncă.
- Schimbările cu privire la pensii, asigurări de sănătate și durata serviciului vor grăbi tranziția de la munca tradițională la cea flexibilă.

Bibliografie:

1. Mary O'Hara-Devereaux, Robert Mittman, Cynthia Scott, Frank Baitman, Guoqiang Yu, Lydia Mutch, and Sabrina Andrus - SR-757 November 2001 Published by the EMERGING TECHNOLOGIES OUTLOOK PROGRAM YEAR 2001.
2. Mendhall Mark, Punnett B.J., Ricks David – “*Global Management*”, Blackwell Publishers, Cambridge, 1998.
3. <http://www.zigonperf.com/resources/pmnews.html>
4. Abrudan Maria-Madela – “Managementul resurselor umane în contextual globalizării”, Ed. Universitaria Craiova, 2004.