PARTICULARITĂȚILE FUNCȚIONĂRII ȘI TRANSFORMĂRII PIEȚII MUNCII ÎN NOILE CONDIȚII DE ACCELERARE A PROGRESULUI TEHNOLOGIC

Natalia STEFANCO,
lect.univ., dnd., USM

ABSTRACT: The labor market is a market of a particular type, whose object of transaction is the labor factor, a good that meets a set of biopsychological, demographic, educational-professional and behavioral characteristics that differentiate them net from any other good that falls within the sphere of relations exchange on other markets.

*CUVINTE CHEIE***:** *piața muncii, transformare, factori, mediu tehnico-științific.*

În perioada de tranziție formarea și dezvoltarea unei noi piețe a muncii întemeiată pe principiile și regulile de joc ale economiei de piață este, prin excelență, un process de durată, cu multe dimensiuni: instituțional – legislativ, educativ – formativ, economic, socio-cultural, cu puternice accente derivînd din acțiuni politice.

Piața muncii este o piață de un tip deosebit, al cărei obiect de tranzacție este factorul muncă, un bun care întrunește un ansamblu de caracterisici biopsihologice, demografice, educativ-profesionale și comportamentale care îi diferențiază net de oricare alt bun care intră în sfera relațiilor de schimb pe celelalte piețe.[3]

Piața forței de muncă reprezintă o dimensiune complexă a pieței în contextul economiei naționale, un subsistem al economiei cu piață concurențială. Cererea și oferta pe această piață se formează într-un mod specific, purtătorii acesteia fiind constituiți atât din persoane fizice cât și juridice care oferă sau caută servicii specifice resurselor umane. Această piață va reprezenta expresia sistemului de relații și tranzacții care vor permite echilibrarea cererii și a ofertei de forță de muncă, obiectul tranzacțiilor fiind constituit de însăși potențialul sau capacitatea de muncă a persoanelor care se angajează.

Piața muncii va fi în permanență conectată la sistemul de relații existent la nivelul întregii economii, precum și la sistemul de norme și valori sociale specifice la un moment dat unui stat, regiuni etc. Interdependențele pe care piața muncii le va manifesta în raport cu celelalte piețe: piața bunurilor economice, a bunurilor industriale etc determină evoluții corelate între oferta de bunuri și servicii din economie și oferta și cererea de forță de muncă la un moment dat. În general, în cadrul majorității economiilor piața muncii se va caracteriza printr-o serie de trăsături precum:

- Grad înalt de rigiditate și de sensibilitate, fiind un factor cu directă influență asupra echilibrului economic și/sau social-politic;
- Grad ridicat de complexitate, grad mai ridicat decât alte piețe de organizare și reglementare (existența a mai multor tipuri de agenți economici ofertanți: ofertanții de forță de muncă, sindicate și alte organizații reprezentante ale salariaților, oficii și agenții de plasare, agenții de recrutare, patronatul, agenții economici, statul etc);
- Grad mai ridicat de imperfecțiune al concurenței (salariul, libera concurență, productivitatea muncii acționează într-un cadru mai reglementat decât în cazul altor piețe. Mărimea salariului nu este reglementată exclusiv de către mecanismul cererii și al ofertei de pe piață, fiind determinată și de factorii de natură legislativă, juridică specifici fiecărei țări. Contractul și negocierea acestuia joacă rolul esențial în reglarea cererii și ofertei pe piață). [7]

Piața muncii a fost dintotdeauna într-o continuă transformare. Odata cu dezvoltarea societății în ansamblu, apar noi joburi și dispar altele, pe masură ce omenirea evolueaza sau își creează nevoi noi. Meseriile viitorului sunt, în general, legate de dezvoltarea tehnologică și de modificările pe care aceasta le face în piață.

Evoluția tehnologică, numita pe bună dreptate "revoluție", a transformat societatea din temelii în ultimul deceniu și continua să o facă cu viteza luminii, ceea ce atrage schimbări masive și în ceea ce privește oportunitățile de angajare.

Orice activitate generează nevoie de muncă, dar nu orice nevoie de muncă se satisface prin piața muncii. Condiția esențială pentru ca nevoia de muncă să fie considerată în categoria cererii de muncă este salarizarea. La nivelul unei țări cererea de muncă este influențată de mai mulți factori, dintre care: mărimea capitalului și eforturile de investiții, nivelul înzestrării tehnice a muncii, volumul resurselor naturale și gradul lor de valorificare.

Satisfacerea nevoii de muncă se asigură pe baza folosirii disponibilităților de muncă existente în societate, respectiv a cantității de muncă ce poate fi prestată de populația aptă de muncă a unei țări într-o anumită perioadă.

Piața muncii poate fi privită într-o dublă ipostază:

- o <u>de piață derivată</u> – sub aspectul dimensiunii și structurii ocupaționale, profesionale, teritoriale a cererii de muncă și, prin intermediul acesteia, asupra sistemului de învățământ, formare profesională inițială și continuă, pe întreaga durată a vieții active a individului;
- o <u>de piață principală</u> din punctul de vedere al formării ofertei de muncă, sub aspect cantitativ și structural – calitativ al potențialului de muncă, al intrărilor – ieșirilor de pe piața muncii, a structurii demografice și ocupațional – profesionale și de calificare.

Piața muncii are particularități naturale sau dobîndite datorită cărora se diferențiază net de celelalte piețe, imprimîndu-i practic atributul de piață principală, fundamentală: este piața celui mai important factor de producție, cu importante caracteristici demo-socio-psihologice și educațional-formative; piața negociată, contractuală și atare, piața cea mai imperfectă, mai puțin concurențială cu reguli, convenții, norme juridice, principii etice etc.; o piață cu tendințe de rigidizare.

Nimeni nu contestă importanța ocupării forței de muncă pentru asigurarea și creșterea viitoare a performanțelor unei economii naționale. Alături de nivelul și evoluția veniturilor, a prețurilor, de calitatea, cantitatea și diversitatea bunurilor oferite, etc., economiștii și moamenii politici convin că performanțele și stabilirea unui sistem economic trebuie apreciate și prin prisma stării prezente și a perspectivelor conferite ocupării forței de muncă, într-un context științifico-tehnologic și economico-financiar extrem de dinamic.

Pentru fiecare individ, locul de muncă nu reprezintă doar un ansamblu de atribuții, responsabilități și sarcini, ci o anumită ocupație, profesie, calificare, un anumit tip de contacte umane, condiții de muncă, o traiectorie proprie a carierei, o recunoaștere sau o nerecunoaștere a performanțelor perofesionale de către o piață imperfectă, și nu în ultimul rînd un venit (salariu, profit). Corespondența deplină între aspirațiile fiecăruia și realizarea economică de la un moment sau altul nu acționează decît ca un venit deziderat, în practică fiind o utopie. Totuși fără efortul permanent de a se apropia cît mai mult de dorințele indivizilor, iar aceștia din urmă, de nevoile societății, fără a realiza astăzi mai mult decît ieri, fără dezvoltare, activitatea economică și social-umană ar fi cu totul lipsită de sens. Divergențele dintre economiștiaparținînd diferitor curente de gîndire nu se referă la necesitatea sau inutilitatea de trăi și a munci mai bine, ci privesc modalitățile, mecanismele prin care acest scop poate fi atins. [1]

Funcțiile pozitive ale pieții muncii se realizează prin intermediul acțiunii mecanismelor sale interne, legate de funcționarea sa și de structura sa internă.

În opinia unor cercetători ruși factorii care influențează piața muncii pot fi rezumați la:

1. **demografici** (numărul populației, proporția activă economic, structura demografică, volumul și direcția fluxurilor migratorii);
2. **natural-climaterici** (starea climei, gradul de concentare a populației, distanța de zonele industriale);
3. **economici** (volumul și structura producției, dinamica indicatorilor micro- și macroeconomici, mărimea investițiilor, nivelul concurenței și al monopolului, nivelul inflației, ș.a);

4. **sociali** (nivelul de trai şi calitatea vieţii, nivelul dezvoltării mişcărilor sindile, gradul de intervenţie a statului şi procesele sociale);
5. **organizatorici** (nivelul organizării muncii, a producerii şi a conducerii, organizarea funcţionării bursei muncii);
6. **juridici** (legile ce reglementează activitatea agenţilor economici, falimentul întreprinderilor, migrarea populaţiei, condiţiile de angajare şi concediere, regimul de muncă şi de odihnă).[4]

Putem menţiona că influenţa acestor factori este direct proporţională cu nivelul de dezvoltare a statului. Intensitatea cu care aceşti factori pot acţiona poate fi redusă sau majorată în dependenţă de promtitudinea intervenţiei sau neintervenţiei statului în acest sector.

Considerăm necesar să compeletăm lista factorilor enumeraţi cu: factorii mediului tehnico-ştiinţific, deoarece influenţa lor asupra structurii pieţii muncii este considerabilă.

Factorii mediului tehnico-ştiinţific, de regulă, acţionează asupra nivelului dezvoltării producerii, în afară de aceasta, influenţa poate fi observată şi asupra pieţii muncii direct sub forma dezvoltării noului spaţiu informaţional, cum ar fi internet-ul, unde se întîlnesc vînzătorii şi cumpărătorii. În direcţia respectivă este necesar de menţionat următoarele – dezvoltarea tehnologiilor informaţionale a contibuit activ la simplificarea activităţii cu privire la formarea bazelor de date, iar dezvoltarea portal – urilor intrenet, la rîndul lor, la ziua de astăzi micşorează eficienţa ineracţiunii ofertei şi cererii, sub forma redundanţei informaţionale virtuale.

Site-urile de recrutare online au devenit un mare succes în 2008, cand patronii au înţeles că pot găsi oameni profesionişti investind sume mici în sondarea pieţei. Şi pe perioada crizei cei care au ramas fără un loc de munca au apelat la site-urile de recrutare, fiind locul unde zeci de mii de oameni căutau acele putine joburi pe care le puneau firmele care faceau angajări.

Revoluţia tehnologică a transformat toate aspectele vieţii noastre, iar modul în care lucrăm este unul dintre domeniile care se schimbă cel mai mult. Nu mai este vorba doar de "cum lucrăm", ceea ce trebuie sa regandim, dar şi "de ce", "cînd" şi "de unde".

S-a observat că există o legătură între procesul de inovare, care este motorul progresului tehnologic, pe de o parte, şi gradul de ocupare, pe de altă parte. Dacă inovarea de proces poate conduce la reducerea locurilor de muncă pe seama creşterii productivităţii, inovarea de produs are un efect invers: noile produse implică o diversificare şi chiar o creştere a producţiei şi a cererii în unele sectoare, ceea ce implică nevoia de noi locuri de muncă. Se poate deci spune că şomajul cunoaşte fluctuaţii mai mari sau mai mici, în funcţie de tipul dominant de inovare dintr-o anumită perioadă.

În perioadele dominate de inovarea de produs, lansarea unor noi produse cu utilizări industriale sau în alte sectoare ale economiei şi societăţii determină creşterea numărului de noi consumatori şi, ca o consecinţă, a numărului de locuri de muncă, este adevărat însă, din ce în ce mai calificate.

În perioadele dominate de inovarea de proces, în care progresul tehnologic accelerat este condus de TIC, apar unele comprimări ale pieţei muncii şi a gradului de ocupare, deoarece sunt necesare alte abilităţi şi performanţe profesionale ale lucrătorilor şi o flexibilitate mult mai mare a managementului firmelor.

Acest fapt se explică prin deplasarea mai multor domenii în categoria celor care utilizează tehnologia informaţiilor şi comunicaţiilor avansate (TIC).

TIC permite extinderea activităţilor de servicii, în special a serviciilor personalizate. Acest tip de servicii înseamnă fie a oferi clienţilor ceea ce ei spun că doresc - aşa numita „customizare", fie a anticipa dorinţele lor, ceea ce este un pas spre o individualizare şi mai mare, adică „personalizarea" serviciilor.

Noi moduri de muncă

Alte soluţii bazate pe potenţialul creat de TIC le reprezintă noile moduri de muncă:

- programe flexibile de lucru (program de lucru variabil, săptămână comprimată de lucru, orar flexibil);

- munca mobilă, realizată în timpul deplasărilor la clienţi, parteneri şi furnizori;
- munca la distanţă, în diferite forme;
- telework, ca nou mod de muncă specific societăţii informaţionale.

Acestea presupun angajări „part-time“ sau „pe perioadă determinată“ şi un nou tip de lucrător şi de manager. [6]

Adaptarea la o astfel de schimbare se arată deja a fi o provocare foarte mare în majoritatea industriilor, atît pentru angajați, cît și pentru angajatori - din mediul public sau privat. Depinde de noi să ne asumam provocările și să ne asigurăm că mediile de lucru pe care le construim țin pasul cu tehnologia din jurul lor, care trebuie folosită pentru a răspunde nevoilor angajaților, dar și dinamicilor pieței.

În primul rînd pentru ca piata muncii să țină pasul cu revoluția tehnologică, paradigma noastră despre ceea ce înseamnă munca și cum ar trebui să se petreacă ea trebuie să se schimbe. În ultimii 150 de ani, începînd cu revoluția industrială și pînă astăzi, foarte puțin s-a schimbat în modul în care construim organizații și locuri de muncă.

Exact după exemplul lui Henry Ford, mediile de muncă de astăzi urmează modelul fabricilor primei epoci industriale - construite în jurul principiilor de ierarhie structurată, sufocate de birocrație, copleșite de control și reguli, rezistente la schimbare. Oricît de mult sens ar fi avut această abordare în era industrială, astăzi are din ce în ce mai puțin rost să aplicăm aceleași principii mediilor noastre de lucru.

Luînd în considerare oportunitățile pe care tehnologia ni le oferă, **este momentul să începem să regîndim sensul ideii de munca** pentru a putea regîndi mediile și locurile în care ne defășuram muncă. **Organizațiile trebuie să devină flexibile și adaptabile pentru a putea supraviețui** - și datorită tehnologiei avem șansa să facem asta să se întample.

Un grad scăzut de ierarhie și unul crescut de autonomie, birocrație simplificată cît mai mult posibil și un nivel ridicat de implicare a angajatilor în procesul decizional ar trebui să devină norma organizațiilor care se reinventează și inovează în orice fel de sector sau industrie.

Noi modele de design organizațional precum “*holocracy*”, “*wirerarchy*”, organizații centrate pe libertatea în lucru sau care lucrează distribuit și independent de un loc, un sediu, anume au provocat actualul statut al mediilor de lucru.

Și, chiar dacă nici unul dintre modelele mai sus-mentionate nu s-a dovedit a fi perfect, toate au un lucru în comun: maximizarea nivelului tehnologic în mediile de lucru, profitînd de modul în care acesta poate ajuta organizațiile să inoveze și să performeze (să îmbunătățească circuitul informației, comunicarea, învățarea și dezvoltarea angajaților, productivitatea etc.).

Pe langă toate acestea, tehnologia redefinește spațiul fizic al mediilor de lucru. Biroul virtual, fără un loc fizic de întîlnire a angajaților, care lucrează de la distanță, devine soluția aleasă din ce în ce mai des deoarece, pentru organizații, asta înseamnă costuri fixe scăzute, micșorarea semnificativă a timpului de transport, precum și oportunitatea de a apela la o rețea globală de talent - fără a fi limitate de spațiul fizic pentru a căuta cei mai valoroși angajați în apropierea locului de munca.

Aceste noi medii de lucru necesită un grad crescut de alfabetism digital în rîndul populației. Cu toate că generațiile tinere au fost expuse în mod constant la tehnologie de la o varstă mult mai mică și pot fi considerați nativi digitali, este nevoie de constientizarea importanței folosirii cu sens a instrumentelor digitale la locul de munca.

Pentru asta, trebuie acordată atenție sistemelor de educație din jurul lumii pentru a integra alfabetismul digital în curricula școlară ca o parte esentială a procesului de învațare. Momentan, diferența dintre aptitudinile învațate în școală și cunoștițtele cerute la locul de muncă devine din ce în ce mai mare - și asta din cauza lipsei focalizării asupra alfabetismului digital. Nu în ultimul rînd, politicile guvernamentale trebuie să fie mai deschise la reglementarea noilor moduri de lucru susținute de tehnologie. Pe de o parte, numarul angajaților care lucrează la distanță

a crescut semnificativ (lucrează fie independent, fie în companii în care modul de lucru este flexibil și distribuit).

În acest moment, este dificil, din punct de vedere legal, pentru acești angajați să găsească moduri legale de a justifica munca pe care o fac (în unele cazuri, taxele sunt prea mari, în timp ce, în alte cazuri, există lipsuri prea mari în legislație pentru a putea măcar reglementa procesul de munca).

Pe de altă parte, tehnologia oferă oportunitatea de a ajuta să rezolve problema somajului pentru grupurile defavorizate de cetățeni (persoanele cu dizabilități, în varstă, cele discriminate etnic etc). Cu ajutorul tehnologiilor digitale, aceste grupuri de persoane pot fi integrate cu mult mai multa ușurinta în mediile de lucru (atat în mediile fizice, cat și în cele virtuale).

Dar pentru ca organizațiile să creeze oportunități pentru aceste grupuri vulnerabile, politicile guvernamentale trebuie să joace un rol mai activ în a susține aceste inițiative, trebuie să susțină integrarea persoanelor ce provin din grupuri defavorizate în mediile de munca și pot chiar să recompenseze angajatorii pentru adoptarea de soluții în această privință.

Impactul tehnologic asupra mediilor de lucru va avea un rol extrem de important în modelarea societății în urmatorii ani și este responsabilitatea noastra să încercăm să prevedem schimbările care urmează la locul de muncă și forțele care activează aceste schimbări, pentru a ne putea adapta cît mai bine noi, ca indivizi, și noi, ca societate.[5]

Procesele transformaționale în cadrul pieții muncii, ce provin în condițiile modernizării societății, pun în fața științei economice problema prelucrării și a corectării permanente a abordărilor metodologice în studierea acestora. Piața muncii, privită pînă acum în mare parte ca piață a factorilor, și ocupînd o poziție de subordonată față de sistemul economic în general, prezintă în societatea contemporană forța motrice a dezvoltării economice. În legătură cu aceasta metodele tradiționale de acțiune asupra structurii generale și grupe separate a subiecților pieții muncii trebuie ajustate cu luarea în considerație a direcțiilor de formare a sistemelor economice de tip inovațional cu scopul evidențierii rezervelor pieții muncii și implicarea lor activă în procesele de reproducere.

Funcțiile ce revin pieței forței de muncă se află într-o strînsă interdependență, alcătuind un tot unitar. Este evident, bunăoară că, fără corelarea cererii și ofertei forței de muncă între agenții economici, nu se poate realize asigurarea eficientă a resurselor de muncă de care dispune țara, ca urmare, nici condiții pentru protecția social a deținătorilor acestei resurse. De aceea, organizarea pieții muncii trebuie să asigure condiții optime pentru îndeplinirea tuturor funcțiilor specific pentru această piață.

Pe de altă parte, funcțiile pieții forței de muncă au un pronunțat caracter de sinteză, întrucît ele înregistrează și reflectă procese complexe, interferențe și interacțiuni convergente ale unor grupe de factori care se întrepătrund și se sprijină reciproc, ceea ce determină ca eceste funcții să-și difuzeze acțiunea în medii relativ compatibile și communicative, sporindu-le nu numai importanța, ci și intensitatea și eficacitatea. [2]

În condițiile unei competitivităţi crescute pe piaţa muncii pentru absolvenţii specializarilor economice, specialiştii recomandă construirea de catre fiecare potenţial candidat aflat în cautarea unui loc de munca a unei puternice prezenţe pe reţelele de socializare. Aceasta va trebui sa pună în evidenţă profile care utilizează cuvintele cheie cel mai des utilizate pentru posturile căutate şi să sugereze angajatorilor potenţialul real al candidatului. Metoda este considerată eficientă în condiţiile în care, în prezent se estimează că până la peste 45 % dintre angajatori verifică la ora actuala profilurile de pe diverse retele de socializare ale potentialilor candidati .

Provocările pieţei muncii sunt pe măsura fenomenelor socio-economice de la nivel internaţional la care este conectată în permanenţă şi ţara noastră. Aceşti factori, uneori greu de previzionat necesită din partea oricărei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, o doză serioasă de creativitate, dorinţă de autodepăşire şi voinţă canalizată constant către o serie de obiective realiste în ceea ce priveşte propria carieră.

Bibliografie:

1. Postolachi V. Strategii de dezvoltare a pieții muncii din Republica Moldova. Chișinău,CEP USM 2009, 229 p.
2. Ungureanu E. Piața muncii și problematica ocupării factorului muncă în România. București, ASE 2001, 240 p.
3. Sîrbovan M. Piața muncii : politici de ocupare în România. București 1997. 216 p.
4. http://www.ziare.com/locuri-de-munca/piata-muncii/revolutia-tehnologica-la-locul-de-munca-1418975
5. http://edu.tltsu.ru/er/book_view.php?book_id=189e&page_id=14419
6. http://www.marketwatch.ro/articol/8529/Progresul_tehnologic_si_viitorul_muncii_(II)_Solutii_posibile_si_scenarii_pentru_piata_muncii_in_noile_conditii_de_accelerare_a_progresului_tehnologic/
7. http://promarket.spiruharet.ro Perspective ale pieţei muncii din domeniul economic.