

## MOBILITATEA PROFESIONALĂ ȘI FLEXIBILITATEA RESURSELOR UMANE - PREMISE ALE ÎMBUNĂTĂȚIRII OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN INDUSTRIE

*Prof. univ. dr. Anca Borza*

*Conf. univ. dr. Mirela Popa*

*Lect. univ. dr. Codruța Osoian*

*Universitatea „Babeș-Bolyai” Cluj-Napoca*

**Abstract** *During the transition years, the most striking and at the same time alarming process in matters of employment has been the severe decrease of the employed population. The causes that determine a process or another in the field of workforce employment can be grouped into: economic causes, institutional causes, educational and training causes, social causes, the management of the labour market. In this paper we have approached mainly the educational and training causes, taking into account the mass privatization process of the Romanian enterprises which led to the apparition/disappearance of qualifications, associated with big changes in the content of jobs and qualifications. In order to know the structural or circumstantial changes concerning the qualifications required on the labour market it is necessary to have an information inquiry about the qualifications and the qualification needs, which means investigations at the firms from the town/area. To this purpose we have made a research (to be seen in a questionnaire-based survey) at the level of Cluj county on a statistical population of 2736 enterprises. As a result of the research, we have elaborated the classification of the most wanted and most vulnerable jobs specific to industry on the labour market from Cluj and we have identified the main employment difficulties. Under the actual conditions of restructuring economy in general and industry in particular we consider that the flexibility of human resources represents a decisive factor for improving employment in economy in general and in industry in particular.*

**Keywords:** employment; unemployment; jobs/qualifications; professional mobility; flexibility.

Perioada de tranziție la economia de piață a avut un impact semnificativ asupra ocupării, afectând volumul pieței forței de muncă, structura, eficiența, instituțiile și politicile ei.

*în fazele timpurii ale tranziției, prăbușirea producției era asociată cu o scădere disproporționată a ocupării forței de muncă pe termen scurt. Încercările întreprinderilor de a menține ocupate locurile de muncă au condus, în multe cazuri, la deficite financiare substanțiale. Guvernele au tolerat creditarea continuă de către bănci a întreprinderilor insolubile din punct de vedere financiar și au amânat adoptarea legilor falimentului. Impunerea unor restricții bugetare severe și falimentarea întreprinderilor insolubile conduc la pierderea masivă a locurilor de muncă. Deși după 1989 sectorul privat creștea relativ rapid, era prea mic pentru a putea să asigure noi locuri de muncă în măsura solicitărilor.*

## 1. Ocuparea forței de muncă în perioada de tranziție la economia de piață

Politica angajării forței de muncă a îmbrăcat forma unui compromis incomod între: obiectivul explicit al sistării sprijinului financiar al întreprinderilor de stat care înregistrau deficite și presiunea politică vizând evitarea concedierilor masive și a șomajului pe scară largă (Barr, 1994, p. 11).

Într-o piață concurențială, lucrătorii sunt în principiu liberi să-și aleagă locul de muncă și tipul de activitate, tot așa cum consumatorul este liber să opteze între diferitele mărfuri și servicii aflate spre vânzare. Deși gama și varietatea de activități ale angajării forței de muncă au sporit, șansele de angajare pentru lucrătorul mediu nu au urmat aceeași tendință. Într-o piață a forței de muncă în stare depresivă și cu un șomaj ridicat, puține firme vor mai face angajări, iar lucrătorii, departe de a putea să opteze pentru locurile de muncă ce le convin, pot să nu aibă altă alternativă decât să rămână în posturile lor actuale. Lucrătorii care își „vând” forța de muncă se preocupă frenetic de găsirea de locuri de muncă, în timp ce patronii care o „cumpără” pot să aleagă să fie pretențioși (datorită excedentului de ofertă de forță de muncă comparativ cu cererea).

*Populația ocupată*, cea mai importantă componentă a populației active, este producătoarea efectivă a bunurilor și serviciilor necesare existenței întregii societăți. În același timp, populația ocupată dă măsură *cererii de forță de muncă* pe piața forței de muncă. I

Pe de altă parte, nevoile de consum ale populației se reflectă în cantitatea de muncă necesară pentru a le satisface, iar această cantitate își găsește corespondent în populația ocupată (Mihăescu, 2001, p. 166).

De-a lungul anilor de tranziție, procesul cel mai frapant și totodată cel mai alarmant în materie de ocupare a fost *scăderea severă a populației ocupate*. Acest proces reflectă atât exigențele trecerii la un nou model de ocupare, bazat pe alte principii (mecanismele centralizate, administrativ - birocratice de reglare a pieței forței de muncă cedează treptat locul unor mecanisme de piață), cât și maniera în care factorii demografici, economici și sociali interferează pe piața forței de muncă. Involuțiunile din economie au generat comprimarea severă a ocupării forței de muncă. Volumul ocupării, rata de ocupare se reduc, securitatea locului de muncă devine fragilă, șomajul se cronicizează.

România este o țară cu un potențial de muncă ridicat. La sfârșitul anului 2004, populația în vârstă de muncă (15-64 ani) reprezenta aproximativ 15 milioane de persoane (69,3% din totalul populației), o populație activă de 9,5 milioane de persoane, populație ocupată de 8,7 milioane de persoane și 799 de mii de persoane aflate în șomaj (\*, 2005). Deși acești indicatori variază, tendința generală este de descreștere constant în ceea ce privește populația ocupată (Tabelul 1).

Tabelul 1. Dinamica ocupării forței de muncă în perioada 1990-2004

	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004
Populația ocupată (mii persoane)	10.839	10.458	10.011	9.379	8.813	8.629	8.329	8.238
Persoane ocupate la 1.000 de locuitori	467	451	440	415	392	385	384	380

Sursa: Anuarul Statistic al României, INS, 1991-2004 și Balanța Forței de Muncă la 1 ianuarie 2005, INS 2005.

## Mobilitatea profesională și flexibilitatea resurselor umane

Ocuparea forței de muncă, componentă elementară a dezvoltării umane, rămâne una dintre cele mai sensibile probleme ale tranziției, armonizarea performanței economice și criteriilor de competitivitate cu echitatea și justiția socială generând o multitudine de probleme ce necesită soluționare. În acest fel, piața forței de muncă acumulează importante tensiuni sociale în contextul unui proces de restructurare accelerată și al erodării siguranței locurilor de muncă.

### Cauze și influențe pe frontul ocupării forței de muncă

Schimbările în structura de ansamblu a populației pe sexe, vârstă, medii de viață, nivel de instruire, ce au avut loc în ultimele decenii, precum și apariția fenomenului de șomaj au determinat reducerea numerică și proporțională a populației ocupate. În consecință, și structura ocupării forței de muncă a cunoscut odată cu demararea acestui proces modificări semnificative. Unele schimbări structurale sunt relevante și benefice pentru procesul tranziției (ca de exemplu realizarea unei structuri moderne a ocupării) altele sunt confuze, atipice, contraproductive. Însă fundalul pe care au loc aceste modificări, și anume declinul economic, rămâne neschimbat.

Trecerea spre o structură suplă a economiei, cu un sector terțiar capabil să absoarbă o mare parte a populației care va fi disponibilizată din sectorul secundar în special, cere timp, dar este absolut necesară, deoarece este o tendință obiectivă care reflectă nivelul de dezvoltare economico- socială a unei țări.

Faptul că ciclul restructurării economiei nu s-a încheiat încă este de natură a produce în viitorul imediat numeroase *efecte sociale negative*. Restructurarea energică a unor sectoare ale economiei va genera în continuare o creștere a șomajului, care nu va fi, probabil, decât parțial resorbit de relansarea economiei pe ansamblu. În plus, restructurarea agriculturii va elibera o forță de muncă importantă menținută încă într-un sistem agrar de supraviețuire, din cauza lipsei de oportunități de la oraș și din economia nonagricolă. Din acest ultim motiv, pe măsură ce se vor crea noi oportunități economice, pe piața forței de muncă vor apărea tot mai activ cei care sunt încă menținuți într-o stare de subocupare în agricultură (\*\*\*\*, 2002).

Evoluția ocupării este influențată de câțiva *factori*:

- pe de o parte, fluxul de investiții străine va genera noi locuri de muncă, iar întreprinderile mici și mijlocii vor avea, de asemenea, o contribuție pozitivă asupra creșterii gradului de ocupare, concretizată mai ales sub forma muncii nesalariale (patroni, lucrători pe cont propriu, persoane fizice autorizate etc);

- pe de altă parte, continuarea procesului de restructurare și privatizare va induce presiuni asupra ocupării, generând noi *disponibilizări*.

De asemenea, chiar în situația realizării unei creșteri economice relativ ridicate, piața locurilor de muncă poate rămâne tensionată, în principal din cauza structurii pe vârste și profesii a ofertei de forță de muncă, care nu este identică cu cererile din economie.

Cauzele care determină un proces sau altul pe frontul ocupării forței de muncă pot fi grupate în:

- 1) cauze economice (recesiune, ajustare structurală, deficite și dezechilibre structurale, moștenire etc);

2) cauze instituționale (carențe în legislația pieței forței de muncă, funcționalitatea firavelor instituții ale pieței forței de muncă, capacitatea instituțională a fiecăruia dintre actorii sociali etc);

3) educativ/formativ (nivel de calificare și competență adaptat noilor cerințe, aptitudini și comportamente);

4) sociale (insecuritatea venitului din muncă, mărimea venitului de înlocuire în caz de șomaj, scăderea drastică a puterii de cumpărare etc);

5) gestionarea pieței forței de muncă și a resurselor umane în general (relația măsuri active/măsuri pasive, susținerea creării de noi locuri de muncă, măsuri de diminuare a șomajului ș.a.).

## **2. Calificările cerute versus existente pe piața forței de muncă**

Neconcordanța dintre oferta și cererea de forță de muncă este efectul cauzelor *educativ-formativ*, concretizat în final în scăderea populației ocupate. Procesul de privatizare în masă a întreprinderilor românești a antrenat și va antrena o serie de acțiuni de re tehnologizare, restrângere, extindere, reprofilare sau desființare a unor unități, oferind, în același timp, informații prețioase cu privire la crearea, respectiv lichidarea de locuri de muncă în industrie și în ansamblul economiei.

Pe fondul general al degradării ocupării, unele sectoare de activitate creează locuri de muncă, în timp ce altele pierd. Astfel, industria prelucrătoare, construcțiile, hotelurile și restaurantele, transporturile, sănătatea și asistența socială și-au redus ocuparea, în timp ce agricultura, tranzacțiile imobiliare, administrația publică, activitățile financiar-bancare, comerțul etc. și-au sporit-o.

### **Calificările cerute pe piața forței de muncă (Cererea de forță de muncă)**

Restructurarea industrială nu a însemnat doar o reducere sensibilă a numărului de locuri de muncă, ci și apariția unor cerințe de calificare pentru a utiliza eficient noile tehnologii, a introdus reconfigurarea rapidă a profesiilor, precum și crearea de noi profesii.

Apariția și dispariția de calificări asociate cu ample modificări în conținutul profesiilor și calificărilor sunt, în procesul de tranziție, deosebit de alerte. Dacă în țările membre ale UE se consideră că, anual, aproximativ 10% din stocul de calificări se înnoiește, în România acest proces este mai cuprinzător (\*\*\*, 1997, p. 57).

Astfel, tranziția, recesiunea economică prelungită, ajustarea structurală, modificarea raporturilor dintre diferite sectoare (activități) din economie generează un *proces continuu de înnoire a profesiilor/ocupațiilor, de restructurare a sistemului de cunoștințe*.

În primul rând, *apar profesii și calificări noi* în domenii cum sunt: financiar-bancar, de asigurări, bursier, telecomunicații și informatică, publicitate, management al resurselor umane, management și marketing educațional etc.

În al doilea rând, *profesii și calificări însușite înainte își pierd importanța*. Acestea sunt concentrate cu deosebire în perimetrul industriei. Unele dintre acestea dispar (profesii din minerit, de exemplu), în timp ce, pentru altele, cererea se comprimă\*

## Mobilitatea profesională și flexibilitatea resurselor umane

puternic (profesii și calificări din metalurgie, petrochimie, unele subramuri ale industriei prelucrătoare etc).

În fine, în al treilea rând, în numeroase situații, chiar dacă *profesiile și calificările se mențin ca atare, conținutul acestora, raportul dintre diferitele cunoștințe și deprinderi de muncă se schimbă.*

Cunoscând toate acestea, este dificil însă de răspuns *cât* din vechile calificări se uzază fizic și moral și *cât* rămâne valabil. Specialiștii în domeniu afirmă că studiile sociologice pe această temă dau răspunsuri, dacă nu eronate, cel puțin derutante (Șutaru, 1996, p. 26).

În mod cert însă, în oricare dintre profesii, o parte din calificările anterior însușite își mențin valabilitatea. Aceasta trebuie să constituie, practic, baza de la care ar trebui să se pornească în modularizarea și individualizarea *policalificării, recalificării și reconversiei profesionale.*

Profesorul H.D. Pitariu consideră că adaptarea rapidă la schimbările care survin în industrie este facilitată de o orientare realistă spre policalificarea personalului muncitor. Policalificarea înseamnă o pregătire complexă a forței de muncă, în sensul aprofundării mai multor domenii ale unei meserii, creându-se astfel posibilitatea trecerii lucrătorilor de la o activitate la alta, în funcție de cerințele societății, de modificările datorate progresului științifico-tehnic (Pitariu, 1983, p. 161).

Reconversia profesională are menirea să corecteze dezechilibrele de pe piața forței de muncă, mai ales sub raport structural, să diminueze fenomenul de inadecvare a instruirii și pregătirii forței de muncă la specificul locurilor de muncă ce se oferă la un moment dat. Aceasta presupune anticipări ale mobilității profesionale în raport cu schimbările previzionate ale tehnicilor și tehnologiilor, ale restructurării locurilor de muncă. Se apreciază că în viața profesională a unui individ pot apărea două și chiar trei reconversii profesionale (Pitariu, 2000, p. 29).

Penuria de calificări sau incapacitatea de a face față recalificărilor la cerere sau "În întâmpinarea pieței forței de muncă" exprimă și ele o dezorganizare a pieței forței de muncă.

Un studiu elaborat sub egida Fundației Internaționale de Management demonstrează un exemplu concludent al *incompatibilității cererii de calificare cu oferta de calificare a forței de muncă actuale.* Confruntând meseriile pe care le-au avut, în 1995-1996, 586 de șomeri care nu au beneficiat de servicii PAEM\* din 24 de localități și 614 șomeri, clienți PAEM din șapte localități din România, cu cele mai căutate două meserii din toate aceste localități, s-a putut constata că în 94% din cazuri nu exista o concordanță; altfel spus, numai la șase persoane dintr-o sută, una dintre meseriile

\* **PAEM** - Programul de Măsuri Active de Combatere a Șomajului (Programme for Active Employment Measures) - principală componentă a Programului PHARE de dezvoltare socială și ocupare a forței de **muncă**. În conformitate cu scopul pentru care a fost creat, acest program național sprijină inițiativa locală k ceea ce privește cooperarea și implementarea unor măsuri active de combatere a șomajului și de creștere a ocupării forței de muncă pe plan local. Măsurile active sunt inițiate, promovate și dezvoltate de comunitățile locale, prin Consorțiile locale, care reunesc cei mai importanți actori sociali din zonele respective cu funcții de decizie: prefectură, primărie, patronat, sindicate, oficii ale forței de muncă și șomaj, persoane fizice și juridice reprezentative din localitate.

## Management & marketing

pe care le aveau șomerii din cele 31 de localități era aceeași cu una dintre meseriile cele mai căutate pe piața forței de muncă (\*\*\*, 1997, p. 57).

În vederea cunoașterii modificărilor de structură sau conjuncturale în privința calificărilor cerute pe piața forței de muncă, este necesară o *anchetă de informare asupra calificărilor și nevoilor cererii de calificări*, ceea ce presupune investigații la firmele din localitate. Analizele și interpretările rezultatelor trebuie însă efectuate cu prudență, întrucât pot exista situații în care anumite meserii, care nu au căutare în prezent, ar putea avea căutare în viitor. De aceea, situațiile de meserii care nu au căutare în prezent trebuie corelate cu perspectivele care se întrevăd pentru unele din industriile tradiționale.

În general, anchetele privind calificările pot identifica *patru tipuri de calificări care acoperă nevoile cererii* (\*\*\*, 1997, p. 57):

- *calificări cerute la un moment dat*: "polul calificărilor", pentru care se poate face un "top al calificărilor cele mai căutate în prezent", de exemplu, 20 astfel de calificări;
- *calificările prognozate* sunt acele calificări despre care avem informații că vor fi utile în următorii 1-2 ani, pentru care se poate face un "top al calificărilor cele mai căutate în viitor", de exemplu, alte 20 astfel de calificări prognozate;
- *calificările depășite sau vulnerabile* sunt acele calificări "uzate" ca efect al noilor tehnologii; acestea pot fi însă, la un moment dat, revitalizate (de exemplu, în industrie - lăcătuș, furnalist, mașinist; în servicii agricole, gospodărești, de administrare a unor bunuri imobiliare sau proprietăți etc);
- *calificările latente* sunt acele calificări care nu sunt utilizate pe piața forței de muncă; de regulă, în perioade de criză, fie de cei care le posedă, fie de cei care le caută, deoarece nu știu unde le pot găsi.

### **Calificările existente pe piața forței de muncă (Oferta de forță de muncă)**

Nu de puține ori s-a observat că indivizii se prezintă la un loc de muncă fără să aibă aptitudinile și capacitățile necesare îndeplinirii sarcinilor pe care le presupune acesta și fără să aibă cunoștințe despre cerințele pe care trebuie să le îndeplinească.

Eficiența maximă în valorificarea resursei umane se obține atunci când pregătirea, aptitudinile și năzuințele omului se corelează cu cerințele și condițiile oferite de locul de muncă ocupat de acesta. În aceste condiții, *orientarea școlară și profesională* se impune ca o necesitate majoră în perspectiva îmbunătățirii ocupării resurselor umane. O condiție esențială pentru ca omul să-și poată valorifica potențialul de muncă este să aducă pe piața forței de muncă resursele, calificarea și aptitudinile cerute de activitatea economică și socială.

Cu toate că este extrem de important ca indivizii să fie orientați și calificați în meserii care se cer pe piața forței de muncă, *nu trebuie neglijate nici aspirațiile, nevoile și aptitudinile lor*. Meseria sau meseriile dobândite sunt foarte rar în concordanță cu dorințele oamenilor și practic sunt extrem de puține locuri de muncă la care oamenii merg să lucreze cu plăcere. Adesea se discută despre "nevoia integrării socioprofesionale" (mai ales în cazul tinerilor), fără a se mai pune și problema "adaptării locurilor de muncă la nevoile oamenilor".

în vederea îmbunătățirii ocupării cu resurse umane, a creșterii calității și productivității muncii, trebuie acordată atenție și principalelor nevoi ale acestora. Conform Fundației Internaționale de Management, acestea se referă la (\*\*\*, 1997, p. 60):

a) *preferința pentru lucrul complet sau parțial*: lunar, part-time, săptămânal sau pe fracțiuni orare;

b) *seriozitatea patronilor*: contractele de muncă colective și individuale pentru activități nepermanente, munca la negru, hărțuirea sexuală, munca minorilor;

c) *nivelurile de salarizare și condițiile de muncă*: munca de noapte, munca cu program prelungit, munca în schimburi, asistența socială în întreprinderi, alte aspecte ale calității vieții de muncă: transport, cazări, diurne, sporuri pentru condițiile grele și periculoase, protecția și igiena muncii etc; promovarea, relațiile cu șefii și cu subordonații, costul vieții pentru individ și familia lui, comparativ cu veniturile;

d) *flexibilitatea ofertei de forță de muncă*: dorința și participarea la calificări și recalificări, posibilitățile de deplasare în alte zone, unde se găsește de lucru pentru meserii conforme pregătirii;

e) *problemele sociale ale șomerilor*: nivelul de trai al familiilor cu un membru șomer, pierderea motivației de a munci sau de a căuta o nouă slujbă, a încrederii și respectului față de sine și față de alții, a prietenilor și a altor persoane din anturajul obișnuit, asistența socială a șomerilor;

f) *atitudinea față de munca pe cont propriu și spiritul antreprenorial*: disponibilitatea de a efectua o activitate independentă autorizată, crearea de locuri de muncă pentru șomeri;

g) *nivelul migrării forței de muncă*: din și în localitate, atât sub aspectul emigrării, cât și al imigrării, pe categorii socioprofesionale, de vârstă, sex sau naționalitate;

h) *tendința excluderii de pe piața muncii a unor categorii de persoane din localitate*: tineri, femei, persoane peste 50 de ani, handicapați, minorități naționale, foști deținuți.

Pentru echilibrarea pieței forței de muncă, în sensul corelării cererii cu oferta de forță de muncă, considerăm că ar fi oportună elaborarea unor *prognoze* (pe termen scurt, mediu și lung) la nivel de ramură, subramură și chiar întreprindere, *care să reflecte modificările ce survin în domeniul profesiilor și meseriilor, numărul persoanelor disponibilizate și calificările acestora, precum și noile cerințe de pregătire profesională și de calificare a resurselor umane* (Osoian, 2003, p. 165).

### 3. Piața locală a forței de muncă

Pentru a surprinde cererea de forță de muncă la nivel local, am realizat o cercetare (concretizată într-un sondaj pe bază de chestionar) la nivelul județului Cluj, unitatea statistică fiind reprezentată de întreprinderea industrială. Baza de sondaj aferentă mulțimii întreprinderilor industriale a fost constituită apelând la Camera de Comerț și Industrie Cluj (pentru a identifica întreprinderile al căror obiect de activitate aparține CAEN corespunzător industriei) și la Direcția Generală de Finanțe și Control Financiar de Stat (pentru a identifica întreprinderile industriale care au activitate, adică și-au depus bilanțul contabil).

După ce am delimitat clar populația statistică vizată ca fiind firmele industriale active și care au sediu în județul Cluj, am obținut o populație statistică de 2.736 de întreprinderi. În continuare am realizat un *sondaj simplu cu probabilități inegale*. În consecință, am urmărit ca fiecărei unități din populație să-i fie alocată o probabilitate, diferită de zero și variabilă la nivelul unităților, de a aparține eșantionului. Probabilitatea alocată fiecărei întreprinderi a fost corelată cu mărimea acesteia, exprimată prin numărul de angajați și cifra de afaceri. Volumul eșantionului rămas a fost de 77 de întreprinderi, iar în formarea acestuia am folosit procedeul tragerii la sorți cu ajutorul tabelelor cu numere aleatorii.

În urma cercetării s-a concretizat clasamentul celor mai căutate și celor mai vulnerabile meserii specifice industriei pe piața forței de muncă clujene (figura 1).

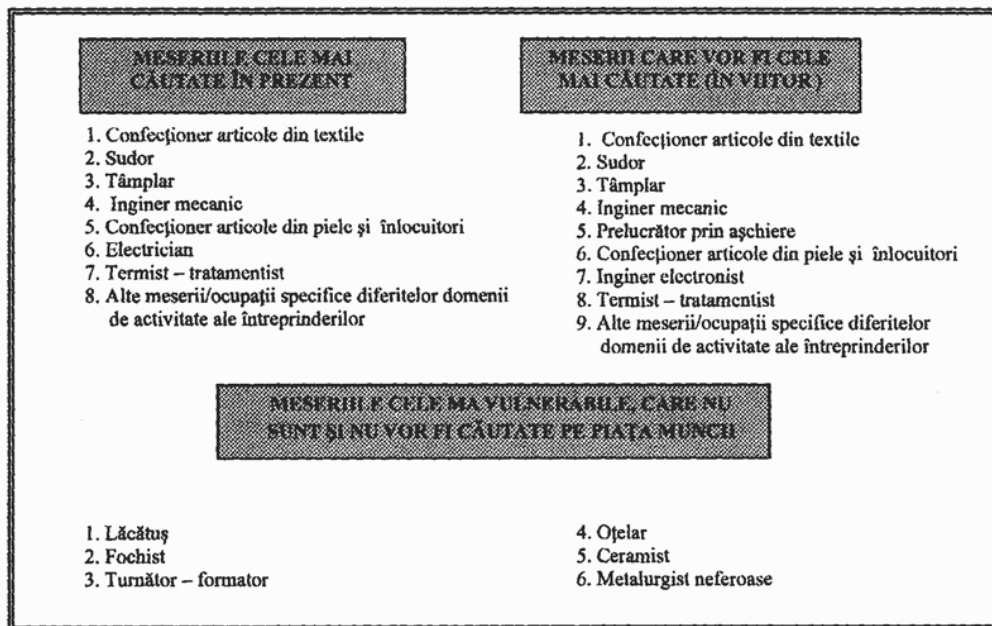


Figura 1. Cele mai căutate și cele mai vulnerabile meserii specifice industriei pe piața forței de muncă din județul Cluj

Am urmărit de asemenea să identificăm *dificultățile la angajare* atât în ceea ce privește dificultățile cu care se confruntă o persoană din județul Cluj, care caută un loc de muncă, dar și dificultățile cu care se confruntă întreprinderile care doresc să angajeze personal.

Datele obținute confirmă faptul că o persoană din județul Cluj, care caută un loc de muncă se confruntă cu o multitudine de dificultăți; *clasamentul* acestora, așa cum este văzut de managerii întreprinderilor industriale investigate este:

a) nu știu cum să se prezinte pentru a avea succes (ne referim la modul întocmire a unui CV și la modul de prezentare la interviul de selecție);



- b) lipsa unor calificări cerute de întreprinderi;
- c) nu știu cum și unde să caute un loc de muncă;
- d) informațiile despre locurile de muncă vacante sunt insuficiente;
- e) lipsa interesului de a munci sau de a căuta activ un loc de muncă;
- f) altele:
  - indivizii doresc un salariu care nu poate fi acordat în condițiile actuale;
  - lipsa locurilor de muncă.

Referitor la dificultățile cu care se confruntă întreprinderile din județul Cluj când doresc să angajeze personal, majoritatea managerilor (71%) consideră ca principală dificultate „mijloace financiare insuficiente pentru susținerea angajaților (întreprinderile abia pot să-și păstreze personalul de care dispun)”.

Celelalte dificultăți se referă la: lipsa meseriilor/calificărilor cerute de întreprinderi, refuzul persoanelor în cauză de a lucra în altă meserie decât în cea în care dețin o calificare, refuzul persoanelor în cauză de a lucra în anumite condiții de multe ori grele sau periculoase, lipsa de cooperare cu instituțiile/firmele care ar putea sprijini întreprinderile în găsirea de forță de muncă necesară.

#### **4. Direcții de acțiune pentru flexibilizarea forței de muncă din România**

În condițiile actuale de restructurare a economiei în general și a industriei în special, de modificările survenite în ceea ce privește familiile ocupaționale și calificările ; cerute pe piața forței de muncă în prezent și în viitor, considerăm că *flexibilitatea resurselor umane se constituie într-un factor hotărâtor al îmbunătățirii ocupării cu forță de muncă în economie în general și în industrie în special.*

Flexibilitatea - transpusă în polivalență și mobilitate a lucrătorilor - presupune posibilitatea și disponibilitatea acestora de a efectua o gamă variată de lucrări.

Formarea, recalificarea și reconversia profesională se constituie ca suport al flexibilității resurselor umane în funcție de cerere, de aplatizare a dezechilibrelor de pe piața forței de muncă. Flexibilizarea forței de muncă din România ar trebui să fie un obiectiv major al politicii de guvernare, a cărui atingere se poate realiza, în opinia noastră, prin inițierea și implementarea unor *acțiuni concrete, concomitente pe mai multe planuri.*

- > a) *îmbunătățirea calității sistemului de învățământ pentru a reduce substanțial numărul tinerilor care abandonează școala.*
- b) *realizarea unui sistem de învățământ modern, flexibil și eficient, capabil să anticipeze evoluțiile determinate de viteza dezvoltării și asimilării progresului științifico-tehnic contemporan, astfel încât să reflecte dinamica exigențelor din economie.*
- c) *dotarea tinerilor cu o capacitate mai mare de adaptare la schimbările tehnologice și economice și cu aptitudini relevante pe piața forței de muncă prin implementarea și dezvoltarea pregătirii prin ucenicie.*
- d) *efectuarea pe baza structurilor profesionale în schimbare din cadrul sectoarelor a unei analize a tendințelor din domeniul calificării pe piața forței de*

## Management & marketing

*muncă*, a nevoilor acestora și a cererii potențiale, incluzând golurile de abilități/calificări.

e) efectuarea unei analize sistematice a necesarului de calificare, la nivel de sector, pentru *punerea la dispoziția oamenilor a informației, a sfaturilor și orientării*, în așa fel încât să se determine rapid resursele educaționale care se potrivesc nevoilor lor.

De exemplu, în Marea Britanie a fost înființată în 1998 o linie telefonică națională pentru a ajuta adulții care au întrebări în legătură cu educația sau cariera, scopul său fiind asigurarea accesului la o bună informare și îndrumare, permițând celor care sună să ia decizii mai bune în legătură cu orientările lor educaționale și profesionale (\*\*\*\*\*).

f) *cursurile de formare profesională* (calificare, recalificare, perfecționare, specializare) implementate de ANOFM și organizate de agențiile județene să fie stabilite în fiecare an pe baza *unui plan de formare profesională în funcție de rezultatele studiilor privind nevoile piețelor locale de forță de muncă*.

g) *intensificarea proceselor de mediatizare*, care să demonstreze potențialilor cursanți că *alegerea unui curs de reconversie sau perfecționare profesională trebuie să se bazeze în primul rând pe elemente raționale și obiective* atât în ceea ce privește opțiunile și aptitudinile individuale, cât și cerințele de moment și de perspectivă a pieței forței de muncă.

h) *creșterea eficienței cursurilor de calificare/recalificare și redarea încrederii populației în acestea* prin folosirea unui personal calificat (experți, formatori) în domeniul formării profesionale și a unor tehnici și metode de predare moderne.

i) organizarea în cadrul AJOFM a unor *cursuri speciale care să cuprindă tehnici de căutare a unui loc de muncă și redarea încrederii participanților în forțele proprii*.

j) *acordarea priorității în cadrul programelor de instruire publice persoanelor din zone cu excedent de forță de muncă și din zonele dezavantajate*, unde există un serios dezechilibru între oferta și cererea de forță de muncă.

k) *elaborarea unor programe speciale pentru femei, tineri, persoane în vârstă (peste 50 de ani), șomeri de lungă durată*.

l) *stimularea angajatorilor să ofere salariaților programe de formare profesională* continuă, să organizeze programe proprii de pregătire și perfecționare a angajaților.

m) *monitorizarea și evaluarea periodică a programelor de formare profesională* sub diferite aspecte cum ar fi: organizarea și predarea, evaluarea participanților, procentul de reușită a acestora în găsirea unui loc de muncă.

n) *înființarea de „job-cluburi” menite să-i învețe (și să-i ajute) pe oameni strategii de succes în căutarea unui loc de muncă*.

Această metodă „importată” din SUA a fost aplicată în unele țări ale UE cu rezultate remarcabile. În Finlanda de exemplu, în 1998, în cadrul reformei active a pieței forței de muncă, au fost introduse noi elemente în procesul de servicii ale agenției locale de ocupare a forței de muncă cum ar fi: interviul cu termen fixat cu toți căutătorii de locuri de muncă (care are loc după 5, 11 și 23 de luni de șomaj), elaborarea unui plan de căutare a locului de muncă de către un consultant și de către aplicant - pe baza abilităților acestuia din urmă - precum și participarea la programe de pregătire pentru îmbunătățirea abilităților de muncă (\*\*\*\*\*).

## Mobilitatea profesională și flexibilitatea resurselor umane

o) stimularea indivizilor de a investi în propria educație și perfecționare profesională.

În Marea Britanie de exemplu, s-au înființat conturile individuale pentru educație, destinate să ridice nivelul abilităților forței de muncă britanice. Ideea din spatele acestor conturi este că indivizii deschid un cont special pentru a păstra bani și a plăti cheltuielile de educație. Persoanele sunt astfel încurajate să-și asume o responsabilitate mai mare în investirea și planificarea propriei educații permanente, fiind sprijiniți de stat, de angajator (în funcție de atitudinea angajatorului cu privire la învățarea profesională).

Contul individual pentru educație (CIE) este un mecanism financiar care ajută oamenii să adune bani pentru educație, guvernul britanic oferind o serie de stimulente de celor care deschid un asemenea cont cum ar fi: primul milion de deținători de conturi CIE vor primi o contribuție de 150 GBP din fonduri publice în primul an, sub forma unui „credit de educare” (deținătorul contului va primi cei 150 GBP într-un cont de economisire, nu se transferă practic bani în contul persoanei, banii devenind disponibili în contul de economisire în care o persoană „cumpără” de fapt un curs); deținătorii de CIE vor primi scutiri de impozit pentru două grupuri specifice de cursuri, iar contribuțiile angajatorilor la acestea sunt scutite de taxe (\*\*\*\*\*).

### Bibliografie

ipp, C, Kierzowski, H. (1997). „The assessment, Economics of Transition in Eastern and Central Europe”, în *Oxford Review of Economic Policy*, voi. 13, nr. 2

N. (1994). *Piețele forței de muncă și politica socială în Europa Centrală și de Est*, Oxford University Press

tantinescu, N.N. (1995). *Reformași restructurare economică*, Editura Economică, București

eseu, C. (2001). *Populație - Ocupare; trecut -prezent - viitor*, Editura Economică, București

u, H.D. (2000). *Managementul resurselor umane. Evaluarea performanțelor profesionale*, Editura AH Beck, București

u, H.D. (1983). *Psihologia selecției și formării profesionale*, Editura Dacia, Cluj-Napoca

in, C. (2003). „Considerații privind mobilitatea profesională”, Editura Studia, Universitatea „Babeș-Bolyai”, *OECONOMICA*, voi. XLVIII, nr. 2

u, A. (1996). „Disponibilități și cerințe în domeniul forței de muncă în industrie”, în *Probleme economice*, nr. 35-36, CIDE, București

*Forța de muncă în România, ocupare și șomaj în anul 2004*, INS, 2005

*lunarul Statistic al României*, INS, 1991-2004

*Cercetarea pieței muncii - ghid practic*, Fundația Internațională de Management, Editura Editura, București, 1997

## **Management & marketing**

\*\*\*\* [www.guv.ro](http://www.guv.ro), Strategia antisărăcie, 2002

\*\*\*\*\* [www.lifelong.learning.co.uk/ufi](http://www.lifelong.learning.co.uk/ufi)

\*\*\*\*\* [www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int) \*\*\*\*\*

[www.eocd.org](http://www.eocd.org) \*\*\*\*\*

[www.dfce.gov.uk/ila](http://www.dfce.gov.uk/ila)