

SECȚIUNEA III: CARPE SCIENTIAM: EVOLUȚIILE ȘTIINȚELOR SOCIALE ȘI UMANITARE ÎN ECONOMIA CUNOAȘTERII

FORMELE ALTERNATIVE DE MUNCĂ – MODALITATE DE SPORIRE A OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ

Dr. hab., prof. univ. interim., Alic BÎRCĂ

*Academia de Studii Economice a Moldovei,
str. Mitropolit G. Bănulescu-Bodoni 61, Republica Moldova, Chișinău,
Tel.: +373 22 22 41 28; web site: www.ase.md*

Abstract

In the present scientific endeavor we are talking about the flexibility of work and its impact on the increase of the employment. In this context, the significance of work flexibility for both the organization and the employees is shown. The defining characteristics of different forms of work flexibility such as: teleworking, part time work, job-share, flexible work, fixed-term work, on-demand work etc. are presented. All these forms of work flexibility are aimed at ensuring a balance between the family and the professional life. Also, the EU trends in the application of labor flexibility as a result of the implementation of concrete measures for this purpose have been presented.

Key words: *work, labor flexibility, European Union, telework, part-time work program, flexible work program*

JEL CLASSIFICATION: F15, F16, J62, J64

În condițiile economiei bazate pe cunoaștere, cu implicații directe asupra intelectualizării și/sau digitalizării muncii, relațiile de muncă tradiționale, prin încheierea unor contracte de muncă pe o perioadă nedeterminată, nu mai reprezintă o prioritate pentru angajatori. Chiar de la începutul secolului XXI, se observă tendințe de aplicare mai frecventă a formelor atipice sau flexibile care reglementează raporturile de muncă dintre angajator și angajat. Flexibilitatea pieței muncii poate permite indivizilor să combine diferite nevoi care apar pe parcursul vieții, poate permite combinarea nevoilor angajaților cu munca, educația, timpul liber etc.

De-a lungul timpului, au avut loc schimbări majore privind modul în care este perceput locul de muncă, precum și în ceea ce privește relația dintre organizații și angajați. Au existat perioade în care, în diverse țări, angajații se așteptau să rămână la locurile lor de muncă pentru o perioadă îndelungată și se bucurau de un nivel acceptabil de securitate al locului de muncă. Concurența, schimbările tehnologice, schimbările de pe piețele financiare etc. au condus la: regândirea relației dintre angajați și organizații, căutarea unei mai mari flexibilități, dezvoltarea unor noi strategii axate pe capacitatea de a reacționa eficient la condițiile de pe piață, condiții aflate în continuă schimbare.

O perioadă îndelungată, în diverse țări cum ar fi Japonia, cunoscută prin sistemul de angajare pe viață, angajații au avut parte de un climat de stabilitate, existând diverse oportunități de promovare și de creștere a salariului etc. În prezent, poate exista situația în care este necesar ca forța de muncă să fie capabilă să producă rezultate imediate, iar angajații pot fi în prezent evaluați după criterii de performanță, aceste aspecte având impact asupra menținerii pentru o perioadă mai îndelungată.

Implementarea și extinderea formelor flexibile de muncă a condus la creșterea ocupării forței de muncă la nivelul Uniunii Europene. Potrivit publicației *Analiza anuală privind situația socială și a ocupării forței de muncă în Europa (ESDE)*, ediția 2017, se înregistrează tendințe

pozitive atât pe piața muncii, cât și în domeniul social, precum și continuarea creșterii economice. Cu cele peste 234 de milioane de persoane care au un loc de muncă, rata ocupării forței de muncă nu a fost niciodată atât de ridicată în Uniunea Europeană, iar rata șomajului se situează la cel mai scăzut nivel din decembrie 2008. Începând din 2013, în Uniunea Europeană au fost create 10 milioane de locuri de muncă. O bună parte din forța de muncă este ocupată, prin aplicare formelor atipice de angajare.

Crearea condițiilor flexibile pentru angajarea forței de muncă este una dintre cele mai aplicate măsuri pe timp de criză. Adoptarea Cartei verzi "Modernizarea legislației muncii în conformitate cu provocările secolului 21", de către Comisia Europeană, are ca scop realizarea obiectivelor Strategiei Lisabona de creștere economică prin crearea de noi locuri de muncă. Principalul obiectiv se referă la stimularea dezbaterilor despre flexibilizarea relațiilor contractuale de muncă în combinație cu dreptul muncii, condiții care pot facilita crearea de noi locuri de muncă și încuraja formele de tranziție de la un loc de muncă la altul pe piața muncii.

În prezent, flexibilizarea muncii este exprimată prin diferite forme cum ar fi: telemunca, munca la domiciliu, munca part time, împărțirea postului de muncă sau *job-share*, programul flexibil de muncă sau *flexitime*, munca pe perioadă determinată, munca la cerere etc. Toate aceste forme de flexibilizare a muncii au ca scop asigurarea unui echilibru între viața familială și cea profesională.

Telemunca este acea formă de organizare a muncii care se dezvoltă rapid în economia bazată pe cunoaștere. Telemunca este definită ca o formă de organizare și/sau de prestare a muncii de către un salariat, cu regularitate, în afara sediilor sau punctelor de lucru ale angajatorului, prin folosirea mijloacelor informatice, muncă ce ar putea fi prestată și la sediul sau punctele de lucru ale angajatorului. În mare parte, cel mai utilizat spațiu pentru telemunca este locuința salariatului, însă definiția nu exclude orice alte locații unde salariatul ar putea avea acces la mijloacele informatice necesare și unde s-ar putea asigura condițiile corespunzătoare de protecție a datelor și securitate și sănătate în muncă. Telemunca trebuie să aibă permanent un caracter consensual, fără a fi impusă de angajator, fiind agreată de comun acord la încheierea contractului individual de muncă. .

În anul 2000, în cadrul unei reuniuni a Consiliului European de la Lisabona, s-a stabilit ca obiectiv strategic pentru Uniunea Europeană, în contextul evoluțiilor globale, de a deveni cea mai competitivă și dinamică economie bazată pe cunoaștere („knowledge based economy”).

În acest context, s-a urmărit modernizarea relațiilor de muncă, incluzând stabilirea unor moduri de lucru flexibile cu scopul de a crește productivitatea și competitivitatea întreprinderilor, dar și de a îmbunătăți calitatea locurilor de muncă. Drept urmare, Comisia Europeană a invitat partenerii sociali de la nivelul Uniunii Europene să înceapă negocierile cu privire la telemunca, negocieri ce au demarat pe 20 septembrie 2001 și s-au finalizat pe 16 iulie 2002 odată cu semnarea Acordului Cadru asupra Telemuncii. *Acordul-cadru european privind telemunca*, încheiat la Bruxelles în 2002 între partenerii sociali, definește telemunca ca fiind acea formă de organizare sau/și de realizare a muncii utilizând tehnologiile informatice în cadrul unui contract sau a unei relații de muncă, în care munca - ce ar putea fi realizată, în egală măsură, în localurile angajatorului - este efectuată în afara acestora, în mod regulat.

Scopul Acordului-cadru european constă atât în modernizarea organizării muncii cât și în reconcilierea vieții active cu cea socială, incluzând astfel angajamente flexibile pentru realizarea echilibrului între flexibilitatea și securitatea muncii.

La nivelul Uniunii Europene, Acordul Cadru asupra Telemuncii a fost implementat prin intermediul Contractelor Colective, la nivel național sau sectorial, în majoritatea statelor membre, cum ar fi Franța, Belgia, Luxemburg, Austria, Germania, Italia etc.

Din perspectivă organizațională și individuală, telemunca implică atât avantaje, cât și dezavantaje. Avantajele telemuncii pot fi: o mai mare flexibilitate la nivel organizațional, încredere sporită privind satisfacția muncii, creșterea productivității muncii, sporirea competitivității prin reducerea costurilor, dezvoltarea unei noi culturi organizaționale.

Dezavantajele telemuncii se referă la următoarele: control limitat al angajaților, existența riscurilor în ceea ce privește securitatea informațiilor, bariere de comunicare între angajați etc. Luând în considerație faptul că în cea mai mare parte telemunca este desfășurată de la domiciliul angajatului, în continuare este prezentată ponderea persoanelor care desfășoară activitatea la domiciliu în totalul populației ocupate cu vârsta de 15-64 ani (Figura 1).

Analizând informația din Figura 1, constatăm că ponderea persoanelor care își desfășoară activitatea la domiciliu a crescut în majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene, cu excepția Ungariei, Bulgariei, Italiei, Maltei, Marii Britanii și Germaniei. Totodată, trebuie remarcat faptul că în unele state membre UE (Suedia, Belgia, Luxemburg, Finlanda, Danemarca) ponderea persoanelor care își desfășoară activitatea la domiciliu a crescut semnificativ în perioada analizată. Aceasta demonstrează faptul că implementarea Acordului cadru cu privire la Telemuncă în Uniunea Europeană a avut efecte benefice asupra posibilității desfășurării activității la domiciliu din partea forței de muncă comunitară și, ca rezultat, creșterea ocupării la nivel comunitar.

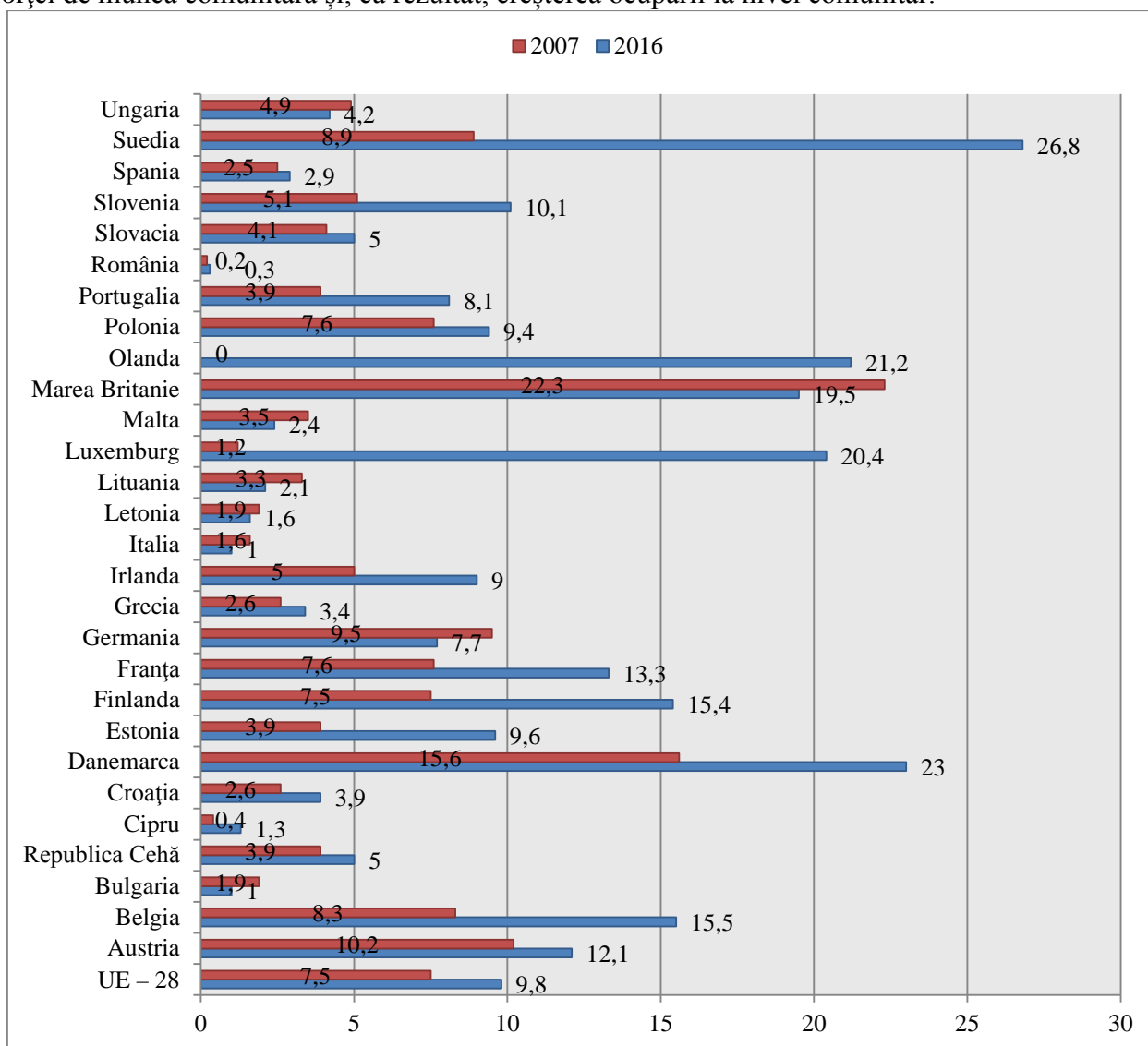


Figura 1. Ponderea persoanelor care își desfășoară munca la domiciliu în totalul populației ocupate în perioada 2007-2016, %

Sursa: Elaborat de autor în baza statisticii Uniunii Europene (EUROSTAT).

Dacă în Figura 1 este prezentată ponderea tuturor categoriilor de persoane ocupate la domiciliu în totalul populației ocupate, în Figura 2 este prezentată informația cu privire la ponderea salariaților care își desfășoară uneori activitatea la domiciliu în totalul salariaților, în anul 2016.

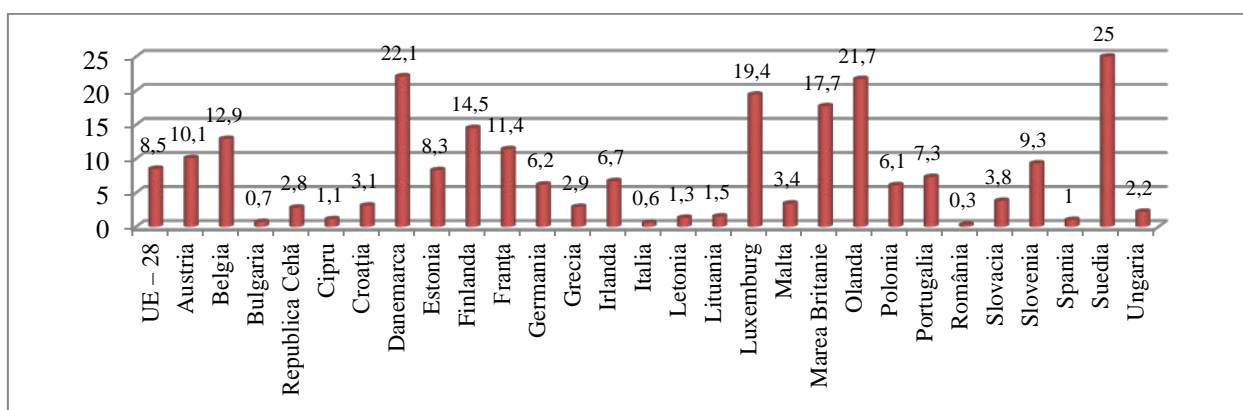


Figura 2. Ponderea salariaților care uneori desfășoară munca la domiciliu în totalul salariaților în anul 2016, %

Sursa: Elaborat de autor în baza statisticii Uniunii Europene (EUROSTAT).

Analizând informația din Figura 2, în unele țări membre UE (Suedia, Olanda, Danemarca, Luxemburg) există o pondere destul de mare a salariaților care pot să-și desfășoare activitatea profesională la domiciliu. În același timp, în unele state membre UE (România, Italia, Bulgaria), ponderea salariaților care uneori pot să-și desfășoare activitatea profesională la domiciliu în totalul salariaților este foarte mică, mai puțin de 1,0%.

Programul de muncă part-time include un număr redus de ore de muncă decât standardul de 8 ore pe zi. Salariatul beneficiază de dreptul la concediu medical ori de odihnă, plătite în raport direct proporțional cu procentul din programul complet de lucru realizat. Totodată, trebuie menționat faptul că există deosebire între munca part time și cea pe perioadă determinată sau temporară. Într-un angajament temporar, salariatul nu beneficiază de concediu plătit și are relații pe termen scurt cu organizația. Din perspectiva angajatului, avantajele muncii part time sunt: permite îndeplinirea obligațiilor familiale, oferă dreptul la concedii de odihnă, medicale și parentale, este binevenit pentru anumite categorii de persoane (pensionari, studenți, persoane cu nevoi speciale etc.), conduce la sporirea veniturilor prin completarea unui post de muncă *full time* etc. Dezavantajele muncii part time se referă la: venituri reduse, concedii de odihnă plătite proporțional timpului lucrat, probleme de coeziune socială și de asimilare a culturii organizaționale etc.

Împărțirea postului sau munca **de tip job-share** constă în distribuirea sarcinilor de muncă și este o formă de flexiwork prin care doi sau mai mulți salariați își împart munca și beneficiile unui post normal, cu normă întreagă. Salariații respectivi pot împărți în mod egal toate aspectele muncii sau pot efectua anumite aranjamente în care o persoană realizează anumite sarcini iar cealaltă persoană realizează sarcinile rămase.

Împărțirea postului este atractivă pentru persoanele care doresc să petreacă mai mult timp cu copii sau persoane în etate aflate în suferință, ceea ce nu le poate oferi o săptămână tradițională de muncă de cinci zile.

Împărțirea postului sau munca de tip job share implică atât avantaje, cât și dezavantaje. Avantajele constau în: poate atrage personal cu multă experiență, doritor să lucreze cu normă parțială, permite angajaților de a acorda mai multă atenție problemelor familiale și personale, asigură ocuparea pentru anumite categorii de angajați etc. Dezavantajele acestei forme de angajare sunt: apar probleme de comunicare între angajați, este dificil de aplicat, sporesc cheltuielile pentru asigurările sociale etc.

Și în cazul programelor parțiale de muncă, la nivelul statelor membre UE se observă anumite diferențe privind aplicabilitatea acestora (Figura 3).

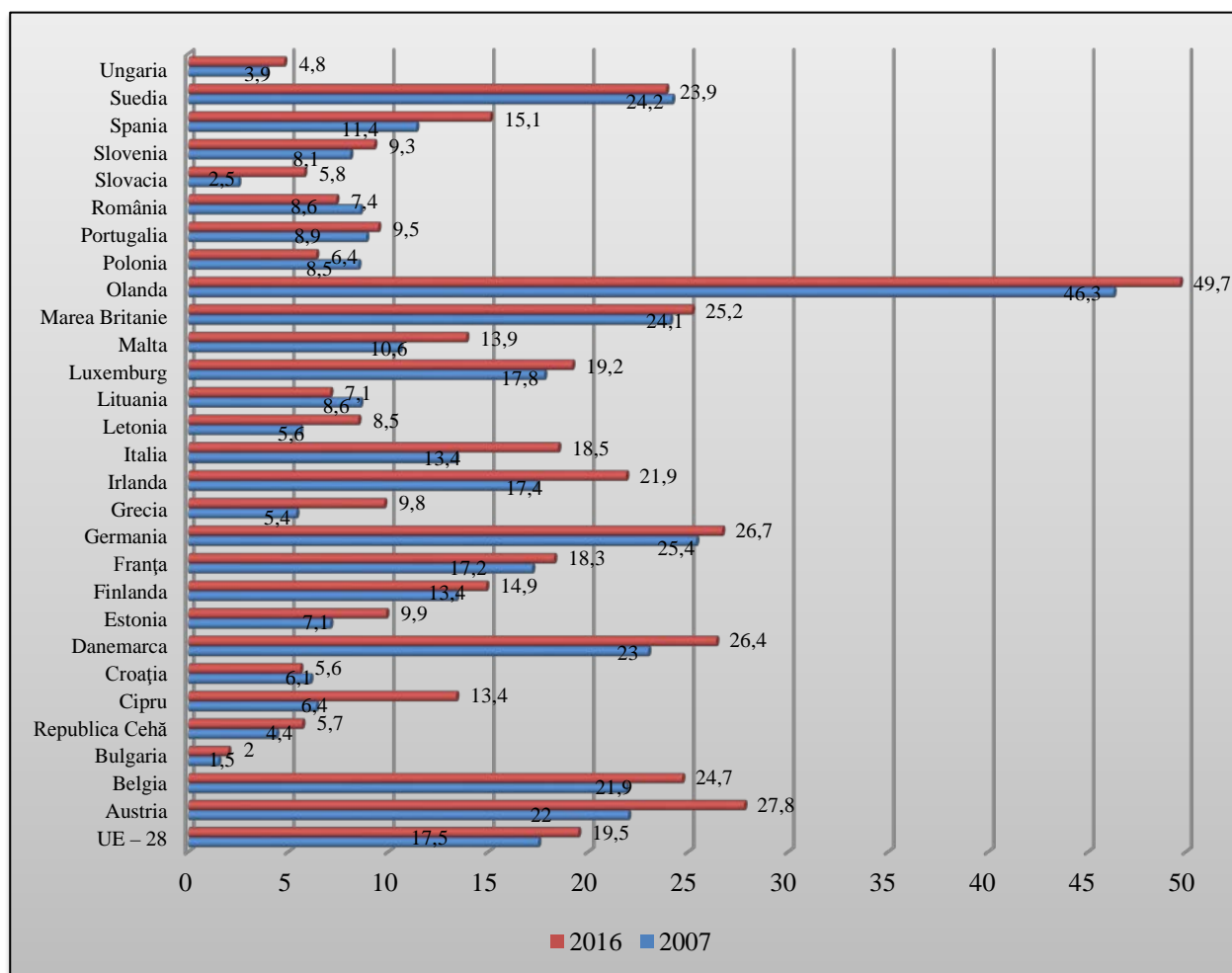


Figura 3. Ponderea persoanelor care activează cu program parțial de muncă în totalul persoanelor ocupate în perioada 2007-2016, %

Sursa: Elaborat de autor în baza statisticii Uniunii Europene (EUROSTAT).

Din Figura 3, observăm că în majoritatea statelor membre UE a avut loc creșterea ponderii persoanelor cu programe parțiale de muncă în totalul populației ocupate în perioada 2007-2016, excepție făcând Suedia, România, Polonia, Lituania și Croația. Cea mai mare pondere a persoanelor care activează în baza unui program parțial de muncă se înregistrează în Olanda. Aproape jumătate din populația ocupată din Olanda activa parțial la un loc de muncă, în anul 2016. Aceasta demonstrează că populația ocupată din țara respectivă acordă mai multă prioritate obligațiilor familiale. De asemenea, nivelul salariului practicat în Olanda le permite acestei categorii de persoane să activeze parțial la un loc de muncă. La fel, observăm că ponderea redusă a persoanelor care activează în baza unui program parțial de muncă este redusă în acele țări în care nivelul salariului este inferior celui practicat în țările cu un nivel de dezvoltare mai înalt din UE.

În ceea ce privește persoanele care activează pe baza unui program parțial de muncă Republica Moldova, informația este prezentată în Tabelul 1.

Analizând datele din Tabelul 1, constatăm lipsa unei tendințe în ceea ce privește persoanele ocupate în Republica Moldova pe baza unui program parțial de muncă. Aceasta este valabil atât în cazul populației ocupate în ansamblu, cât și a salariaților. Ponderea persoanelor ocupate cu program parțial de muncă în totalul populației ocupate a fluctuat de la an la an, înregistrându-se, totodată, o tendință de reducere a acesteia, în perioada analizată, fapt ce nu putem spune același lucru cu privire la salariați, unde situația a rămas, practic, aceeași în perioada de referință, cu unele excepții când s-a înregistrat o pondere mai mare în anii 2012, 2013 și 2015. Totodată, observăm creșterea ponderii

salariaților cu program parțial de muncă în totalul persoanelor ocupate cu același program. Aceasta demonstrează că organizațiile din Republica Moldova practică angajarea conform unui program parțial sau redus de muncă.

Tabelul 1. Persoanele ocupate cu program parțial de muncă în Republica Moldova în perioada 2010 - 2016

N. o.	Anii	Total			Salariați			
		Program de muncă total, mii persoane	Program de muncă parțial, mii persoane	Ponderea persoanelor ocupate cu program de muncă parțial în total persoane ocupate, %	Program de muncă total, mii persoane	Program de muncă parțial, mii persoane	Ponderea salariiilor cu program de muncă parțial în total salariiilor, %	Ponderea salariiilor cu program parțial de muncă în totalul persoanelor ocupate cu program parțial de muncă. %
1	2010	1 143,4	79,4	6,9	808,5	30,8	3,8	38,7
2	2011	1 173,5	85,3	7,3	828,9	31,0	3,7	36,3
3	2012	1 146,8	92,8	8,1	812,3	32,9	4,0	35,4
4	2013	1 172,8	84,1	7,2	806,7	32,4	4,0	38,5
5	2014	1 184,9	72,2	6,1	797,6	29,9	3,7	41,4
6	2015	1 203,6	73,9	6,1	787,6	32,9	4,2	44,5
7	2016	1 219,5	71,5	5,9	768,3	29,2	3,8	40,8

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor Biroului Național de Statistică

Comparând situația din Republica Moldova în materie de ocupare parțială cu cea din țările Uniunii Europene, constatăm că aceasta este la nivelul țărilor ex socialiste, care, la rândul lor, mai au rezerve în ceea ce privește implementare programelor atipice de muncă.

Programul de muncă flexitime reprezintă o altă formă atipică de angajare și include o schemă de lucru variabilă. Programul de muncă flexitime oferă alternative la orele de sosire, plecare, pauze de masă, în general existând un moment la mijlocul zilei, când toți angajații sunt prezenți. De asemenea, o variantă a acestei metode de lucru este cea de flexiplace, care permite salariatului să desfășoare o parte din activități în afara biroului, conform unor reguli prestabilite. Această practică de realizare a muncii nu trebuie confundat ă cu munca la domiciliu. Avantajele programului de muncă flexitime sunt: contribuie la sporirea motivației angajaților, este ușor de aplicat, crește durata zilnică de activitate a organizației, sporește încrederea față de angajați. Dezavantajele programului flexibil de muncă constau în: creșterea cheltuielilor legate de mărirea duratei zilnice de lucru a organizației, sporirea necesității supravegherii angajaților din partea managerilor etc.

La nivelul Uniunii Europene, ponderea persoanelor care activează pe baza unor programe atipice de muncă a fost de 38,3% din totalul populației ocupate, în anul 2016 (Figura 4).

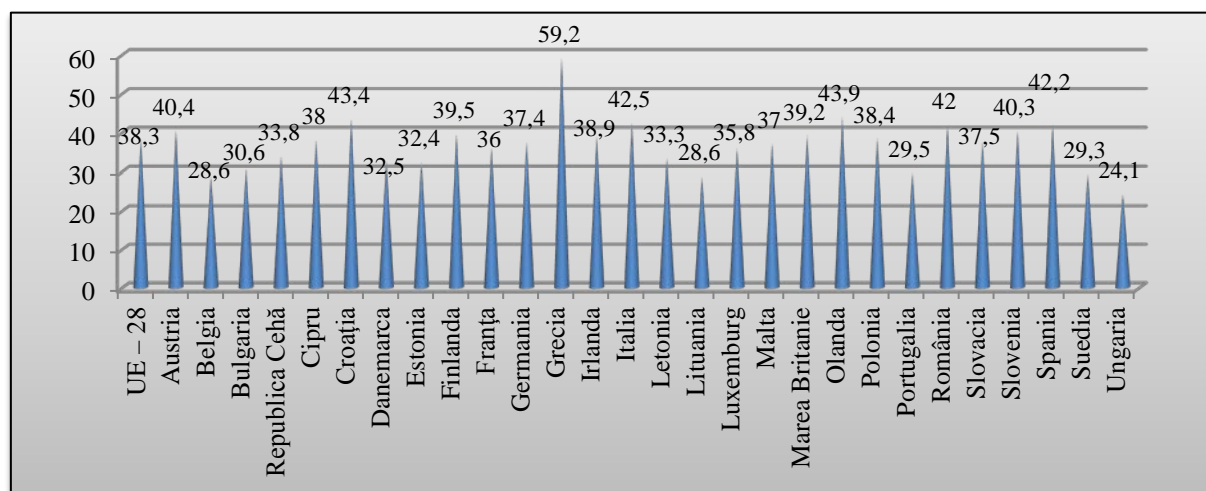


Figura 4. Ponderea persoanelor cu programe atipice de muncă în totalul populației ocupate în anul 2016, %

Sursa: Elaborat de autor în baza statisticii Uniunii Europene (EUROSTAT).

Potrivit Figurii 4, cea mai mică pondere a persoanelor care activează după programe atipice de muncă a fost înregistrată în Ungaria. În anul 2016, aceasta a constituit 24,1% din totalul populației ocupate, fiind de mai bine de două ori mai mică față de cea înregistrată în Grecia. Totodată constatăm că în majoritatea statelor membre UE, ponderea persoanelor care activează după programe atipice de muncă este de peste o treime din totalul populației ocupate. Aceasta demonstrează că programul tradițional de muncă nu mai reprezintă o prioritate, atât pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă, cât și pentru angajatori.

Generalizând asupra formelor atipice sau flexibile de organizare a timpului de muncă putem evidenția anumite beneficii atât pentru angajatori cât și pentru angajați. Beneficiile obținute de angajatori sunt:

- creșterea profitabilității ca rezultat al reducerii costurilor, în special cât angajații muncesc la domiciliu;
- sporirea satisfacției în muncă a angajaților;
- reducerea absenteismului ca rezultat al descreșterii concediilor pentru incapacitate temporară de muncă;
- reducerea fluctuației personalului, prin asigurarea unui echilibru mai bun între viața personală și cea profesională, cu impact pozitiv asupra menținerii angajaților valoroși și motivării acestora;
- îmbunătățirea relațiilor cu clienții și sporirea loialității acestora;
- îmbunătățirea competitivității organizaționale datorită capacității angajatorului de a reacționa eficient la cerințele pieței, aflată într-o permanentă schimbare.

Beneficiile angajaților sunt:

- asigurarea unei concilierii între viața personală și cea profesională;
- utilizarea mai eficientă a timpului de care dispun;
- posibilitatea asumării unor responsabilități familiale;
- reducerea sau evitarea stresului pe timpul deplasării la ore de vârf.

CONCLUZII

Programele flexibile de muncă reprezintă un element cu contribuții deosebite atât la nivel național, cât și organizațional. La nivel național, în urma aplicării programelor flexibile de muncă, crește nivelul de ocupare a forței de muncă, fapt demonstrat în urma analizei formelor atipice de

muncă în Uniunea Europeană. La nivel organizațional, implementarea programelor flexibile de muncă conduce la creșterea satisfacției angajaților. De asemenea, formele atipice de muncă oferă forței de muncă posibilitatea asigurării unui echilibru între viața profesională și cea familială. Dacă la nivelul Uniunii Europene au fost întreprinse acțiuni concrete sub aspect instituțional și juridic privind dezvoltarea și implementarea formelor atipice de muncă, în Republica Moldova încă nu este bine definită această problemă. Mai mult de atât, datele statistice, obținute în baza Anchetei Forței de Muncă, se rezumă doar la prezentarea informației legată de ocuparea forței de muncă pe baza unui program redus de muncă.

BIBLIOGRAFIE

1. Aceleanu Mirela Ionela (2013), The labour market in the post-crisis economy: the case of Spain, *Revista Theoretical and Applied Economics*, Volumul XX (2013), No. 3(580), pp. 135-146,
2. Adumitrăcesei I.D., Niculescu N.G., *Piața forței de muncă. Teorie și practică economică contemporană*, Editura Tehnică, Chișinău, 1995
3. Bîrcă A. *Managementul resurselor umane*. Editura ASEM, Chișinău, 2005
4. Jula N., *Teorii privind piața muncii*, Editura BREN, București, 2000
5. Giarini O., Liedtke P., *Dilema ocupării forței de muncă și viitorul muncii*, Editura All Beck, București, 2001
6. Keynes J.M., *Teoria generală a folosirii mâinii de lucru, dobânzii și banilor*, Editura Științifică, București, 1970.
7. Mărginean S., *Implicații ale integrării în UE asupra evoluției pe termen scurt a pieței muncii din România în vol. România și Uniunea Europeană*, Editura Economică, București, 2006
8. Șerban Andreea Claudia (2012), “A better employability through labour market flexibility. The case of Romania”, *Procedia-Social and Behavioral Science Journal*, Vol. 46, No. 805, pp. 4539-4543
9. Vaculovschi, D. (2011), *Impactul crizei economice mondiale asupra politicii de ocupare a forței de muncă din Republica Moldova*. *Economica* nr. 2, p. 51-60.
10. <http://www.statistica.md/> (accesat la 10 august 2017).
11. <http://ec.europa.eu/eurostat/>. (accesat la 10 iulie 2017).