

Universitatea Babeș-Bolyai  
Facultatea de Sociologie și Asistență Socială  
Școala Doctorală de Sociologie



Teză de doctorat

**Practici de flexicuritate în muncă într-un oraș din  
sud-estul Europei de rangul doi**

Cazul industriei TIC din Cluj-Napoca

Coordonator Științific

Prof. Univ. Dr. Popescu Livia

Candidat la doctorat

Birtalan Ágota-Aliz

Cluj-Napoca

2020

# Conținut

Conținut	1
Mulțumiri	3
Introducere	4
Partea I. Context și concepte	8
Capitolul 1. Varietăți de capitalism	8
1.1.    TEHNO CAPITALISM	12
1.2.    ECONOMIA BAZATĂ PE CUNOAȘTERE	13
1.3.    CADRU DE MUNCĂ ÎN TIC	15
1.4.    FEMEILE ÎN INDUSTRIA TIC	17
1.5.    RECONCILIAREA VIEȚII PROFESIONALE CU CEA FAMILIALĂ	20
Capitolul 2. Statul social a bunăstării	23
2.1.    12	
2.2.    DIMENSIUNILE FLEXIBILITĂȚII MUNCII	30
2.2.1. <i>Flexibilitatea organizațională</i>	31
2.2.2. <i>Flexibilitatea angajatului</i>	36
2.3.    DIMENSIUNILE SECURITĂȚII MUNCII	39
2.3.1. <i>Ocuparea forței de muncă și reglementarea muncii</i>	39
2.3.2. <i>Angajabilitate și învățarea continuă</i>	42
Partea II. Cercetarea empirică	46
Capitolul 3. Metodologie	46
3.1.    ÎNTREBĂRILE DE CERCETARE	46
3.2.    TERENUL DE CERCETARE	46
3.3.    METODE DE ANALIZĂ CANTITATIVĂ A DATELOR	47
3.4.    METODE DE ANALIZĂ CALITATIVĂ A DATELOR	48
3.4.1. <i>Interviu semi-structurat</i>	48
3.4.2. <i>Structura ghidului de interviu</i>	49
3.4.3. <i>Eșantionarea subiecților</i>	50
3.4.4. <i>Colectarea și saturația datelor</i>	51
3.4.5. <i>Prelucrarea și analiza datelor</i>	51
Capitolul 4. Rezultatele analizei cantitative a datelor	55
4.1.    EVOLUȚIA SECTORULUI TIC ÎN ROMÂNIA ÎNTRE ANII 2008 – 2018	55
4.1.1. <i>Evoluție multi-dimensională la nivel național</i>	55
4.1.2. <i>Distribuție regională inegală a indicatorilor TIC</i>	59
4.1.3. <i>Sectorul TIC prosperând în Cluj</i>	62
4.2.    COMPANIILE TIC ÎN CLUJ	65
4.2.1. <i>Clasele de companii</i>	69
4.2.2. <i>Topul companiilor TIC</i>	78
4.2.3. <i>Sursa capitalului</i>	79
4.3.    CONCLUZII	82

<b>Capitolul 5. Rezultatele analizei calitative a datelor</b>	<b>83</b>
5.1. FLEXIBILITATEA MUNCII	85
5.1.1. <i>Flexibilitatea corporativă</i>	86
5.1.2. <i>Concluzii</i>	106
5.1.3. <i>Flexibilitatea angajaților</i>	108
5.1.4. <i>Concluzii</i>	121
5.2. SECURITATEA MUNCII	122
5.2.1. <i>Securitatea financiară</i>	123
5.2.2. <i>Concluzii</i>	129
5.2.3. <i>Angajabilitatea</i>	130
5.2.4. <i>Concluzii</i>	139
5.3. FEMEILE ÎN INDUSTRIA TIC	139
5.3.1. <i>Concluzii</i>	142
5.4. SUMARUL CONCLUZIILOR ȘI MAPAREA SISTEMATICĂ A CONCEPTELOR	143
<b>CAPITOLUL 6. REMARCI FINALE ȘI DISCUȚII</b>	<b>146</b>
6.1. LIMITĂRILE CERCETĂRII	150
6.2. PROPUNERI PENTRU CERCETĂRI VIITOARE	151
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>152</b>
<b>TABELUL FIGURILOR</b>	<b>161</b>
<b>LISTA TABELELOR</b>	<b>162</b>
<b>ANEXE</b>	<b>163</b>
<b>ANEXA 1. GHIDUL DE INTERVIU PENTRU PROFESIONIȘTII DIN DOMENIUL TIC</b>	163
<b>ANEXA 2. TABELUL SUBIECȚILOR</b>	167
<b>ANEXA 3. DEFINIREA CODURILOR</b>	169

# ABSTRACT

## Cuvinte cheie

Tehnologia Informației și Comunicării, TIC, tehnocapitalism, societatea bazată pe cunoaștere, flexibilitatea muncii, Europa 2020, învățare continuă, Grounded Theory, Cluj-Napoca.

## Introducere

Apariția Tehnologiei Informației și Comunicării și relevanța ei în ultimele trei-patru decenii au determinat necesitatea elaborării de studii comprehensive, pentru o mai bună înțelegere a fenomenului, considerat a treia revoluție industrială în tehnologia modernă. Tehnocapitalismul, serviciile externalizate transnațional (service outsourcing) și societatea bazată pe cunoaștere sunt noii parametri ai economiei moderne, globale, în care creativitatea și cunoașterea sunt noile monede. (Suarez-Villa, 2012). Tehnologia modelează nu doar economia și domeniul afacerilor, ci și societatea noastră, pentru că prezența ei în viața de zi cu zi este de necontestat. În timp ce majoritatea tehnologiilor susțin marginal dezvoltarea afacerilor, unele tehnologii sunt inovatoare în ceea ce înseamnă noi descoperiri tehnologice pe piața de capital (Bower și Christensen, 1996). În căutarea unei înțelegeri cuprinzătoare privind fenomenul industriei TIC, teza de față abordează subiectul din două perspective teoretice. Prin prima abordare a avantajului comparativ politic și economic, este determinat aspectul pieței de capital din România, în cadrul teoretic al varietăților de capitalism (Hall și Soskice, 2001). Determinarea acesteia este decisivă pentru a înțelege mecanismul care stă la baza creșterii rapide a industriei TIC pe piața din România. A doua abordare teoretică examinează drepturile de bază pe piața muncii, prin clasificarea politicilor sociale ale României în cadrul teoretic al statului bunăstării sociale (Esping-Andersen, 1990). Acest lucru pune în lumină un stat social român slab, care impune angajaților asigurarea securității sociale și economice. (Raț, Popescu și Ivan, 2020; Vincze, Petrovici, Raț și Picker, 2019; Popescu, 2004).

Teza este structurată în două părți - teoretică și empirică. Partea teoretică - așa cum am discutat deja mai sus - abordează, pe de o parte, caracteristicile și pârgurile ale noilor forme de capitalism, care sunt înrădăcinate în tehnologie și în societatea bazată pe cunoaștere, iar pe de altă parte,

exploarează flexibilitatea muncii și dimensiunile de securitate ale statului român. În secțiunea acestor abordări teoretice se află paradigma practicilor individuale de flexicurate a muncii ale profesioniștilor TIC.

Partea empirică este împărțită în patru capitole. Primul capitol este descrierea metodologică a cercetării efectuate și valoarea acesteia în producerea rezultatelor cercetării. Al doilea capitol descrie rezultatele cantitative ale datelor, care evidențiază evoluția industriei TIC naționale, regionale și locale (județul Cluj). Rezultatul acestei secțiuni constituie baza analizei calitative a datelor, care este tratată în capitolul al treilea, în identificarea parametrilor cu impact asupra procesului de intervievare. Cercetarea calitativă se dezvoltă pe flexibilitatea forței de muncă și practicile de securitate specifice ale companiilor și profesioniștilor din domeniul TIC, cu scopul de a concilia interesele pentru ambele părți. De asemenea, se concentrează asupra companiilor care caută o flexibilitate ridicată, care să le permită să facă față provocărilor pe piața de capital, în timp ce forța de muncă în domeniul bazată pe cunoaștere adaptează practicile de flexicurate, pentru a adapta munca la viața de familie. În sfârșit, acest capitol abordează statutul femeilor și prejudecățile de gen în industria high-tech.

Al patrulea și ultimul capitol reunește toate rezultatele și constatările empirice într-un model teoretic, pentru a descrie și explica relevanța practicilor particulare de flexicurate într-o industrie rapidă a TIC într-un oraș est-european de rangul doi, cum este Cluj-Napoca. Astfel, reiese faptul că flexibilitatea și practicile de securitate personalizate îmbunătățesc echilibrul dintre viața profesională și cea de familie, stimulând în același timp productivitatea la locul de muncă, angajând un cadru responsabil extrem de eficace în conectarea colegilor chiar și în echipe transnaționale.

Prezenta cercetare empirică se bazează pe Teoria Fundamentată (Grounded Theory) în vederea generării de noi abordări și teorii privind implementarea practicilor de flexicurate a forței de muncă în industria TIC. Metodologia adoptă o analiză mixtă a abordărilor cantitative și calitative. Analiza cantitativă cuprinde seturi de date din două surse: privind statisticile furnizate de Institutul Național de Statistică Român (INSSE) pentru nivel național, precum și pe un set de date despre companiile TIC din județul Cluj, furnizate de Borgdesign (2018). Analiza calitativă aplică un ghid de interviu semi-structurat pentru 35 de profesioniști TIC din Cluj-Napoca și zona metropolitană

a acestuia. Cercetarea mixtă combină punctele forte ale ambelor metodologii în încercarea de a reduce deficiențele ambelor abordări.

## Partea I. Context și concepte

### Capitolul 1. Varietăți de capitalism

Acest capitol delimitează cadrul conceptual al capitalismului modern, care este strâns legat de tehnologie, inovație și societatea cunoașterii, toate aceste domenii fiind pilonii critici ai industriei TIC. Abordarea conceptelor de varietăți de capitalism, tehnocapitalism, cadrele de muncă TIC (framework) și femeile din industria tehnologică sunt relevante pentru conturarea structurii teoretice a prezentei teze. Ca rezultat organic al practicilor muncii în industria tehnologiei informației și comunicațiilor, abordarea problemelor de echilibru între muncă și viața privată este esențială în concilierea vieții profesionale cu viața de familie.

O abordare distinctivă în înțelegerea formelor capitalismului modern este utilizarea cadrelor de relații politice și industriale comparative pentru a sublinia avantajele diferitelor practici economice pe piața muncii. Teoria varietăților de capitalism (Hall și Soskice, 2001) analizează modul în care structurile instituționale declanșează strategii corporative particulare și vice-versa, modul în care companiile au nevoie de lobby în restructurarea cadrului instituțional.

Succesul pieței este analizat prin teoria varietăților de capitalism pe cinci sfere de coordonare. Primul, relațiile industriale coordonează negocierea între angajator și angajați sau sindicate în privința salariilor și a condițiilor de muncă, miza fiind productivitatea companiei în raport cu veniturile forței de muncă. Al doilea, educația și formarea profesională vizează abilități adecvate pentru efectuarea muncii și interesul de a investi în aceste instruiți de către companii sau lucrători, în asigurarea competitivității economiei. A treia sferă, guvernanta corporativă este legată de structura internă a firmelor în contractarea finanțelor de la investitori sau de la stat. A patra dimensiune se referă la relațiile între firme și alți actori economici, cum ar fi furnizorii sau clienții, și coordonarea acestora în asigurarea ofertelor adecvate sau a cererii pentru produsele sale. Eforturile implică colaborarea între firme pentru cercetare și dezvoltare, transfer de tehnologie sau stabilirea standardelor pe piața de capital, coordonând în același timp probleme de deținere a proprietății intelectuale și riscul de exploatare în cadrul întreprinderilor comune. A cincea sferă de

coordonare este legată de angajați și de cooperarea dintre aceștia cu scopul de a promova obiectivele firmelor. Competențele și abilitățile lucrătorilor asigură competitivitatea firmelor de pe piața de capital (Hall și Soskice, 2001).

Pe baza analizei sistematice a acestor cinci sfere de coordonare, s-au distins două modele principale ale economiei de piață, pe cei doi poli opuși - economia de piață liberală (LME) și economia de piață coordonată (CME). Economiiile de piață liberale se coordonează cu alți actori economici prin intermediul unor aranjamente și ierarhii de piață competitive. Modelul LME se bazează pe cadre instituționale specifice, care permit o fluiditate ridicată a pieței de capital. Contractele de muncă sunt de obicei caracterizate ca formale, cu un grad ridicat de facilitate în ce privește disponibilizarea angajaților, ca un mecanism de ajustare a nevoilor de schimbare ale companiei. Sistemele de compensare creează salarii inegale, răsplătind performanțe ridicate, situație care se datorează absenței sau coeziunii scăzute a sindicatelor din industrie. Sistemele de educație și formare se bazează pe educația formală, conferind viitorilor angajați abilități generale, care îi expun pe lucrători la muncă pe termen scurt, dar crește, de asemenea, șansele acestora de a se integra rapid în alte companii în caz de concediere. Prin urmare, ocuparea forței de muncă pe termen lung în economiiile de piață liberale este rară. Pe aceste piețe, interacțiunile și colaborările dintre actorii economici se bazează numai pe contracte formale executorii și reglementări antitrust riguroase. Contractele formale protejează proprietatea intelectuală a companiilor, licențierea cunoștințelor și brevetarea inovației majore. Modelul LME este reprezentat în general de SUA, Canada, U.K., Australia, Noua Zeelandă, Irlanda (Hall și Soskice, 2001).

Pe de altă parte, economiiile de piață coordonate s-au dezvoltat pe baza unei abordări instituționale opuse, în care se creează rețelele între întreprinderi și colaborările sectoriale sau naționale între actorii economici, pentru a face față provocărilor pieței prin interacțiune strategică și alianțe. Prin urmare, reputația companiei este importantă, deoarece rețelele dense conectează managerii și profesioniștii cu înaltă calificare la omologii lor din alte firme, facilitând schimbul de informații despre firme. În modelul CME, angajatorii investesc în forța de muncă prin instruire profesională, dezvoltând seturi de competențe specifice necesare pentru anumite locuri de muncă în cadrul companiilor, asigurând astfel relații de muncă pe termen lung. Relațiile interprofesionale extrem de avantajoase permit colaborarea între actorii economici în dezvoltarea de noi tehnologii în cadrul proiectelor antreprenoriale și al asociațiilor. Inovația în economiiile de piață coordonate este

incrementală și se bazează pe acorduri tacite. Modelul CME este reprezentat de țări precum Germania, Elveția, Belgia, țările Scandinave, Japonia (Hall și Soskice, 2001).

Între aceste două modele opuse s-a dezvoltat o a treia abordare către un model hibrid (Palda, 1997; Mykhnenko, 2007) în abordarea economiilor est-europene (EEC) și mediteraneene. Nölke și Vliegthart (2009) propun modelul economiei de piață dependente (DME), caracterizat prin instituționalizarea întreprinderilor internaționale. Economii dependente se bazează, de regulă, pe activități de relocare și externalizare masive, dispunând de forță de muncă înalt calificată și ieftină și infuzie de investiții străine directe (FDI). Aceste economii depind de investițiile din țările LME și CME, adaptându-și de asemenea tehnologiile și know-how-ul de afaceri din aceste economii, prin urmare cercetarea și dezvoltarea în țările DME sunt slab dezvoltate, ceea ce înseamnă că inovația este rară și cu impact redus. Forța de muncă este extrem de calificată în procesele de muncă, dar are un aport redus în activități creative sau inovatoare. Sistemul de educație și formare reflectă aceste necesități, deoarece sunt structurate pentru a răspunde cerințelor de muncă ale companiilor transnaționale, ceea ce înseamnă că formarea este orientată către competențe specifice. În mod evident, țările din Europa Centrală-Est sunt caracterizate de acorduri sociale incomplete, care avantajează capitalurile străine față de angajații locali. Aceste politici sociale conțin o reprezentare sindicală scăzută, ceea ce împiedică avantajul negocierii obișnuite a salariilor și beneficiilor, iar în absența unor acorduri colective cuprinzătoare, procedurile de concediere sunt mult simplificate (Nölke și Vliegthart, 2009).

Avantajul comparativ al țărilor DME este realizat de disponibilitatea forței de muncă calificate, dar ieftine, și a mecanismului financiar guvernamental al pachetelor de reducere a impozitelor în concurența intensă pentru investiții străine directe. În timp ce modelul economiilor de piață dependente explică modul în care nivelul de trai al angajaților din companii multinaționale a crescut, populația acestor țări în ansamblul nu beneficiază de investițiile străine grele. În consecință, în aceste țări se poate observa un dualism în creștere, având lucrători de elită în domeniul cunoașterii, comparativ cu lucrătorii necalificați din alte industrii, cu venituri mici. În timp ce, în cercetările lor, Nölke și Vliegthart (2009) concluzionează că modelul DME este reprezentat de țări precum Republica Cehă, Polonia, Ungaria și Republica Slovacă, acestea exclud România de la acest model, argumentând că economia sa în sine este un „cocktail de capitalism” lipsit de coerență (Cernat, 2006). Cu toate acestea, o excludere absolută a României din modelul



DME este inexactă, mai ales atunci când se discută despre economia regiunii nord-vestice sau despre dezvoltarea marilor centre economice. Piața de capital din România este înțesată de companii din vestul Europei, în căutarea forței de muncă și a facilităților ieftine (Petrovici, 2019). Relațiile complexe ale instituțiilor cu agențiile de decizie în domeniul politicilor conturează posibilitățile locale de acumulare de capital prin intermediul corporațiilor transnaționale, pe seama muncii și a forței de muncă (Ban, 2014). Regimul politic al României se caracterizează prin instituționalizarea regimului de politică neoliberală dezafectată, care favorizează piața și capitalul în detrimentul forței de muncă, redistribuind veniturile, oportunitățile și timpul nu către angajați, ci către capital (Ban, 2016).

Centrele economice românești (București, Cluj-Napoca, Timișoara, Iași, Brașov, Sibiu) sunt exemple veritabile ale modelului DME, datorită asemănării performanțelor economice ale acestora cu principalele caracteristici ale modelului DME, care sunt: fond de talente foarte calificate și relativ ieftine, furnizarea de capital prin intermediul FDI, impozit zero pentru activitățile TIC și prezența pe termen lung a întreprinderilor transnaționale în aceste centre economice. Urmând îndeaproape Bucureștiul, Cluj-Napoca este al doilea centru economic din România, cu cea mai mare contribuție la industria TIC. Această performanță se datorează forței de muncă extrem de calificate și a unor universități renumite (având 11 universități, printre care și Universitatea Tehnică și Universitatea Babeș-Bolyai), care atrage peste 100.000 de studenți în fiecare an (Petrovici și Simionca, 2011). Primăria municipiului Cluj-Napoca (2015) promovează un sprijin puternic pentru dezvoltarea pieței locale de muncă TIC competitive și atragerea investițiilor străine. Studii recente arată că din cei 203.900 de angajați din Cluj-Napoca, 53,7% lucrează în industrii de servicii externalizate și relocate, cum ar fi TIC, externalizarea proceselor de afaceri, centrele de servicii partajate și cercetarea și dezvoltarea. În 2018, numărul total de angajați TIC din Cluj-Napoca s-a ridicat la 22.600 (CISD, 2020). Cluj-Napoca a devenit un hub european pentru Europa Centrală-Est pentru externalizare datorită globalizării. Acest proces a adus, de asemenea, numeroase ocupații repetitive, chiar și în sectorul serviciilor, care expune economia orașului la automatizare (Mare și colab., 2019). În general, Cluj-Napoca și zona sa metropolitană oferă un climat economic excelent pentru a găzdui noi investiții.

## Capitolul 2. Statul social a bunăstării

Acest capitol trece în revistă literatura clasică despre statul social și modul în care politicile sociale sunt implementate pe piața muncii din România. Preocuparea centrală a statului social este decomodificarea forței de muncă, în măsura în care „individul sau familiile pot să mențină un standard de viață social acceptabil independent de participarea la procesul pieței” (Esping-Andersen, 1990, p. 37). Angajatorii s-au opus mult timp decomodificării, deoarece întărește drepturile lucrătorilor în detrimentul autorității absolute a corporațiilor. Alături de decomodificare, stratificarea este procedura prin care statul social decide universalitatea și intensitatea redistribuirii solidarității impuse. Abordând această problemă, guvernele au dezvoltat politici sociale pentru susținerea unei minime securități sociale, prin măsuri precum sistemul public de îngrijire a sănătății, sistemul de pensii, asistență socială, asigurări de șomaj, îngrijire pentru copii și vârstnici, concediu pentru maternitate și paternitate. În completarea acestor măsuri, politicile active ale pieței forței de muncă (ALMPs) oferă sprijin în reinsertia pe piața muncii prin servicii publice de muncă și scheme de instruire, echilibrând astfel piața de capital și reglementările statului.

Pe baza decomodificării forței de muncă și a stratificării care stabilește relația dintre stat, piață și familie, Gosta Esping-Andersen (1990) a dezvoltat cele trei tipuri de sisteme sociale: liberal, corporatist-conservator și regimuri social-democratice. Prin schemele sale sociale, regimul liberal vizează clasa de muncă săracă, cu venituri mici, care adesea sunt dependenți de stat. Regimul se caracterizează mai ales printr-un sistem de asistență socială, care acoperă nevoile de bază, cum ar fi hrană, locuințe, îmbrăcăminte, cu transferuri universale și planuri de asigurări sociale modeste. Beneficiile financiare sunt distribuite celor cu nevoi după o evaluare cuprinzătoare a situației lor și, de cele mai multe ori, îi expune stigmatului social. Regimul liberal încurajează participarea la piață și subvenționează schemele de bunăstare privată, reducând la minimum decomodificarea și inducând stratificarea socială între clasele muncitoare. Acest arhetip al sistemului de bunăstare este atribuit țărilor anglo-saxone ca SUA, Canada, U.K, Australia (Esping-Andersen, 1990). Al doilea regim de bunăstare, modelul corporatist-conservator se caracterizează printr-un grad moderat de decomodificare, întrucât eficiența și performanța pieței nu sunt dominante în aceste state. Deoarece acest regim este angajat în fața valorilor familiale tradiționale, adesea modelate de Biserică, sprijinul social exclude de obicei casnicele, care sunt descurajate să participe pe piața muncii, încurajând în același timp maternitatea cu venitul pentru îngrijirea copiilor. Beneficierea

de sprijin social este puternic legată de statutul de clasă și ocupațional, iar principiul director al subsidiarității este faptul că statul intervine doar atunci când capacitatea familiei nu reușește să ofere bunăstare membrilor săi. Țările care prezintă regimul social corporatist-conservator sunt Germania, Austria, Franța și Italia (Esping-Andersen, 1990).

Al treilea sistem social, regimul social-democrat susține cel mai înalt grad de decomodificare a drepturilor sociale, extins de la clasele de lucru inferioare la clasele de mijloc. Reforma socială din aceste țări se bazează pe democrația socială, care promovează drepturi egale cu cele mai înalte standarde de viață între toate clasele sociale. Sprijinul social constă în beneficii universale, care nu sunt limitate de contribuția la teste de stat sau de mijloace (eligibilitate pentru asistență socială), dar sunt disponibile tuturor straturilor sociale, acordate în funcție de câștiguri. Sistemul de asigurări universale acoperă prestații precum pensii, îngrijiri pentru copii și vârstnici, protecția veniturilor, maternitate, asistență medicală, programe de securitate socială în caz de șomaj. Modelul social-democrat este un amestec între modelul conservator și liberal, abordând în egală măsură piața de capital și familia tradițională. Acest regim protejează la fel dreptul la muncă ca drept la protecția veniturilor, încurajând în același timp femeile să muncească, fără a restricționa dreptul la concediul maternal și la venitul pentru îngrijirea copiilor. Asistența social-democrată este prezentă într-un grup mic de țări, în principal în țările Scandinave (Esping-Andersen, 1990). Cele trei tipuri sociale de bunăstare ale lui Esping-Andersen (1990) au fost criticați de-a lungul timpului, datorită conceptului nespecificat suficient de decomodificare, a argumentelor istorice și politice în construirea celor trei tipuri sociale, neglijând alte regimuri precum Europa Centrală și de Est, regimurile din sudul Europei și din Asia de Est (Manow, 2009; Klein, 1991). Criticii au clasificat țările post-socialiste (România, Bulgaria, fosta Iugoslavie) într-o formă distinctă a regimului social post-socialist corporatist-conservator (Manow, 2009). Cu toate acestea, principiul central de organizare în aceste țări nu este în totalitate similar cu cel al sistemului social german bismarckian, întrucât aceste state depind foarte mult de agențiile supranaționale și de bunăvoința capitalului străin (Ferge, 2001). Asemenea majorității țărilor est-europene, România a trecut și de la statul amplu paternalist din perioada socialistă către responsabilizarea comunitară și individuală, deși o translație totală este încă așteptată (Popescu, 2004). Cu toate că nu s-a produs o suspendare totală a statului de paternalism, evoluția se îndreaptă către una selectivă, favorizând clasele sociale mijlocii și superioare (funcționarii din structurile politice, de justiție și corporative)

în defavoarea claselor de muncă inferioare (Raț, Popescu și Ivan, 2020; Popescu, 2004). Procesele de exploatare legate de capitalism în țările emergente, produc încă inegalități, ceea ce pune la îndoială justiția puterii de piață față de sistemul redistribuitor (Vincze, Petrovici, Raț și Picker, 2019).

„Considerăm un acces din ce în ce mai condiționat la un număr limitat de provizioane și servicii subvenționate, care în final facilitează comercializarea muncii prin menținerea angajabilității (prin beneficii financiare, formare profesională, consiliere, etc.) și subvenționarea costurilor vieții și creșterea copiilor (prin prestații de asistență socială, alocații familiale și provizioane legate de școlarizare)” (Raț, 2019, p. 252-253).

Statul român social se caracterizează prin dualizarea drepturilor (Emmenegger et al., 2012), cu neoliberalizarea politicilor de muncă și asistență socială, favorizând clasele de mijloc superioare, cu un statut ocupațional stabil (Raț, Popescu și Ivan, 2020). Politicile sociale românești se încadrează undeva între modelul „realizare industrială” și modelul capitalist, cu o cheltuială oarecum crescută pentru pensii și îngrijiri de sănătate, dar cu dispoziții publice universale limitate pentru alocații pentru copii și familii cu venituri mici. Principiile de bază ale sistemului social românesc sunt puternic legate de crearea de locuri de muncă prin investiții de capital și de modelele familiale cu câștiguri duble, care consolidează sistemul de asistență dualizată în redistribuirea pe bază de contribuție orizontală către cei aflați în relație de muncă stabilă, dar cu redistribuire verticală modestă către clase inferioare (Raț, Popescu și Ivan, 2020). Modelul favorizează angajații claselor mijlocii ale companiilor transnaționale, clasele de lucru de elită din zonele urbane oferind forța de muncă în domeniul cunoașterii, dar cu impozitarea masivă a forței de muncă de către sistemul de asigurări sociale (Petrovici, 2019; Ban, 2016).

## 2.1. Flexicuritatea muncii

Politicile active ale pieței forței de muncă (ALMPs) sunt prelungirea mecanismelor statului social pe piața muncii. În timp ce teoriile sociale clasice sunt în căutarea instituționalizării muncii prin reglementarea guvernamentală (Esping-Andersen, 1990), abordarea flexicurității propune o derogare a statului social, adesea în favoarea corporațiilor (Klein, 2014). Diferențele dintre abordări pot fi reduse la relațiile diverse și particulare dintre piață și stat în reglementarea inegalităților sociale și a diviziunilor de clasă produse de capitalism (Esping-Andersen, 1990).

Deși liberalizarea post-socialismului de pe piața muncii a atras opinii mixte cu privire la modul în care se va realiza securitatea muncii într-o economie bazată pe investiții, implementarea politicilor de flexicuritate a fost foarte dependentă de colaborarea autorilor de politici locale cu alianțe puternice ale firmelor din interior (Petrovici, 2014; Petrovici și Simionca, 2011). Piața românească a muncii este încă caracterizată de practici de capitalism hibrid (Cernat, 2006; Nölke și Vliegenthart, 2009), care sunt adaptate nevoilor specifice fiecărei structuri regionale de capital. Cu toate acestea, agenda locală a marilor centre economice urmează o direcție pro-creștere, atrăgând investiții străine și dezvoltând grupuri de talente cu înaltă calificare (Raț, Popescu și Ivan, 2020). Aceste structuri economice se bazează pe infuzii de capital străin pentru a susține o economie în creștere (Nölke și Vliegenthart, 2009), iar așa cum a fost prezentat în capitolul precedent, regiunea Cluj depinde foarte mult de aceste forme de investiții (modelul economiei de piață dependent).

Deși perspectiva literaturii cu privire la conceptele de flexibilitate și securitate a muncii este că ele sunt în contradicție (Maniglio, 2016), cercetarea actuală adoptă o abordare mai echilibrată, căutând complementaritatea între politicile și practicile de muncă, subliniind modul în care flexibilizarea piața muncii a declanșat abordări creative și personalizate pentru a atinge securitatea muncii (CE, 2010). Fără îndoială, această perspectivă necesită prudență și conștientizare, deoarece discursul flexicurității este un produs al lobby-ului corporațiilor la nivelul politicilor Uniunii Europene. Cu toate acestea, din punctul de vedere al prezentei teze, presupunerea că, la nivelul micro al celor care lucrează în industria bazată pe cunoaștere, ceva bun poate să reiasă ca efect al liberalizării pieței muncii, este decisivă pentru crearea obișnuințelor și practicilor personale în securitatea muncii.

Legătura flexibilitate-securitate a devenit o țintă-cheie a Strategiei europene pentru ocuparea forței de muncă (EES) și o provocare majoră pentru modelul social european pentru 2020 (CE, 2010; Klosse, 2003). Misiunea UE reflectă ambiția de a spori atât flexibilitatea forței de muncă, cât și securitatea, deoarece obiectivul este „de a deveni cea mai competitivă și mai dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume, capabilă să crească economic durabil, cu locuri de muncă mai multe și mai bune și o mai bună coeziune socială” (UE, 2000). Cea mai des întâlnită definiție a flexicurității forței de muncă este cea de mai jos:

“Flexicuritatea este o măsură a locului de muncă, a ocupării, a venitului și o combinație de securitate, care facilitează carierele pe piața muncii și biografiile muncitorilor cu o poziție

relativ slabă, luând în considerare calitatea sporită a participării pe piața muncii și incluziunea socială, care furnizează în același timp o varietate a flexibilității numerice (externe și interne), funcționale și salariale și, totodată, ține seama de o ajustare oportună și adecvată a piețelor muncii (și companii individuale) la condițiile în schimbare pentru a menține și crește competitivitatea și productivitatea ” (Wilthagen și Tros, 2004, p. 6).

Urmând modelul danez, Comisia UE a identificat patru componente care trebuie adaptate de țări la o pondere a piețelor muncii excesiv de flexibile datorită acordurilor de capitalism. Aceste componente sunt aranjamente contractuale flexibile și fiabile, strategii cuprinzătoare de învățare pe tot parcursul vieții, politici eficiente active ale pieței forței de muncă și sisteme moderne de securitate socială (CE, 2007).

Conceptul UE de flexicurate a primit critici de-a lungul evoluției sale, în mare parte în ceea ce privește eșecul său în a duce la practici echilibrate de muncă. În special, acordurile contractuale au provocat discuții cu privire la legislația privind protecția muncii (Bekker, 2018; Bekker, 2012) și răspândirea flexibilității în detrimentul securității (Woolfson și Sommers, 2016; Maniglio, 2016; Lopez și colab., 2014). În general, critica indică o reformă structurală unilaterală, care a stimulat în mare parte flexibilizarea forței de muncă, lăsând la o parte o ancoră normativă pentru forța de muncă. Mesajele politice unilaterale îi determină pe angajați să-și ia în propriile mâini asigurarea continuității angajării (Bekker, 2012).

România s-a numărat printre țările (pe lângă Republica Cehă, Grecia, Portugalia și Spania), unde reformele naționale au prelungit perioada în care o persoană fizică putea fi angajată de același angajator pe baza unui contract pe durată determinată la trei luni (Clauwaert și Schömann, 2012). Liberalizarea pieței muncii din România a permis o flexibilitate ridicată în ce privește angajarea și concedierea, în timp ce politicile sociale nu au respectat noile aranjamente prin asigurarea de măsuri de siguranță în cazul șomajului. Cursurile de instruire subvenționate se concentrează pe muncitori necalificați, lucrători temporari și populația slab educată, neglijând instruirile profesionale TIC în cazul concedierilor<sup>1</sup>. Pe baza grupurilor model de flexicurate date de Comisia

<sup>1</sup> La momentul verificării în aprilie 2020, Autoritatea Națională pentru formarea profesională inițială în sistem dual în România (Autoritatea Națională pentru formare profesională inițială în sistemul dual din România, <http://anfpisdr.gov.ro/w/>) și Centrul Român pentru formare profesională și dezvoltare regională (Centrul pentru formare profesională și până la nivel regional, <https://www.cfpdr.eu/>) nu a avut nicio opțiune de formare pentru lucrătorii în cunoașterii în tehnologia informației.

Europeană (2006), Ciucă și colab. (2009) a clasificat România ca făcând parte din modelul de flexicuritate din Europa de Est (împreună cu PL, BG, HU, CZ, SK, IT), unde legislația privind protecția ocupării forței de muncă, participarea la cursuri de învățare pe tot parcursul vieții și cheltuielile publice pentru educație sunt foarte scăzute.

## Partea a II-a. Cercetarea empirică

### Capitolul 3. Metodologie

Cercetarea empirică a prezentei teze se concentrează pe analiza calitativă a datelor, completată cu analiza cantitativă a datelor. Cercetarea calitativă se bazează pe abordarea Grounded Theory (Glaser și Strauss, 1967), analizând datele empirice culese de la profesioniștii TIC prin interviuri față în față, semi structurate. Cercetarea cantitativă creează un cadru și o bază pentru selectarea eșantionului și pentru a înțelege mecanismul industriei TIC din Cluj-Napoca și a zonei sale metropolitane. Întrebările de cercetare reflectă principalele domenii în care această teză își propune să aducă contribuții, răspunzând acestor întrebări.

#### 3.1. Întrebările de cercetare

Care sunt practicile flexibilității muncii la nivel meso social (întreprindere)?

Care sunt efectele practicilor de flexibilitate la nivel microsocial (individuale) asupra echilibrului muncă - viață personală?

Care sunt aspectele financiare ale securității muncii?

Care sunt efectele practicilor de învățare continuă asupra șanselor de angajare?

Ce forme de discriminare de gen prevalează în industria TIC?

#### 3.2. Terenul de cercetare

Terenul de cercetare a fost ales având în vedere relevanța ridicată a Municipiului și zonei metropolitane Cluj-Napoca în industria românească TIC. În ultimele decenii, Cluj-Napoca a devenit un veritabil leagăn de cunoaștere, inovație, creativitate, cultură și educație, devenind unul dintre cele mai atractive hub-uri pentru investiții în România, după București. Fiind un oraș de

rangul doi, a devenit un jucător important în industria serviciilor din ierarhia urbană a Europei Centrale și de Est (Petrovici, 2014; Gál, 2014).

Sectorul TIC a devenit una dintre industriile cu cea mai rapidă creștere din România, având peste 200.000 de angajați în 2018, din care peste 21.000 (aproximativ 10% din totalul forței de muncă TIC) fiind angajați în județul Cluj (INSSE, 2018). De asemenea, Cluj-Napoca are un mediu economic prietenos pentru investiții străine, deoarece 40% dintre angajații TIC lucrează în companii cu capital străin (Borgdesign, 2018).

Secțiunea de analiză a datelor cantitative descrie în detaliu evoluția industriei TIC în România și, de asemenea, evidențiază contribuția adusă de Cluj-Napoca la această performanță, subliniind oportunitățile pentru evoluții viitoare în zona de înaltă tehnologie. Cercetarea cantitativă încearcă să creeze și profilurile companiilor TIC, clasificându-le pe clase de mărime (346/2014 legislația română): companii micro, mici, mijlocii și mari. Aceste profiluri au fost apoi analizate atunci când au fost aleși subiecții pentru cercetarea calitativă.

Scopul cercetării este identificarea și definirea aspectelor care caracterizează flexibilitatea muncii și practicile de securitate a muncii din industria TIC din orașele de rangul doi, precum Cluj-Napoca, unde există oportunități majore de dezvoltare în sectorul high-tech în ambele direcții, de investiții interioare și infuzie de capital străin. Din motivele enumerate mai sus, județul Cluj este un studiu de caz excelent, deoarece încorporează toate atributele unui Hub TIC.

## Capitolul 4. Rezultatele analizei cantitative a datelor

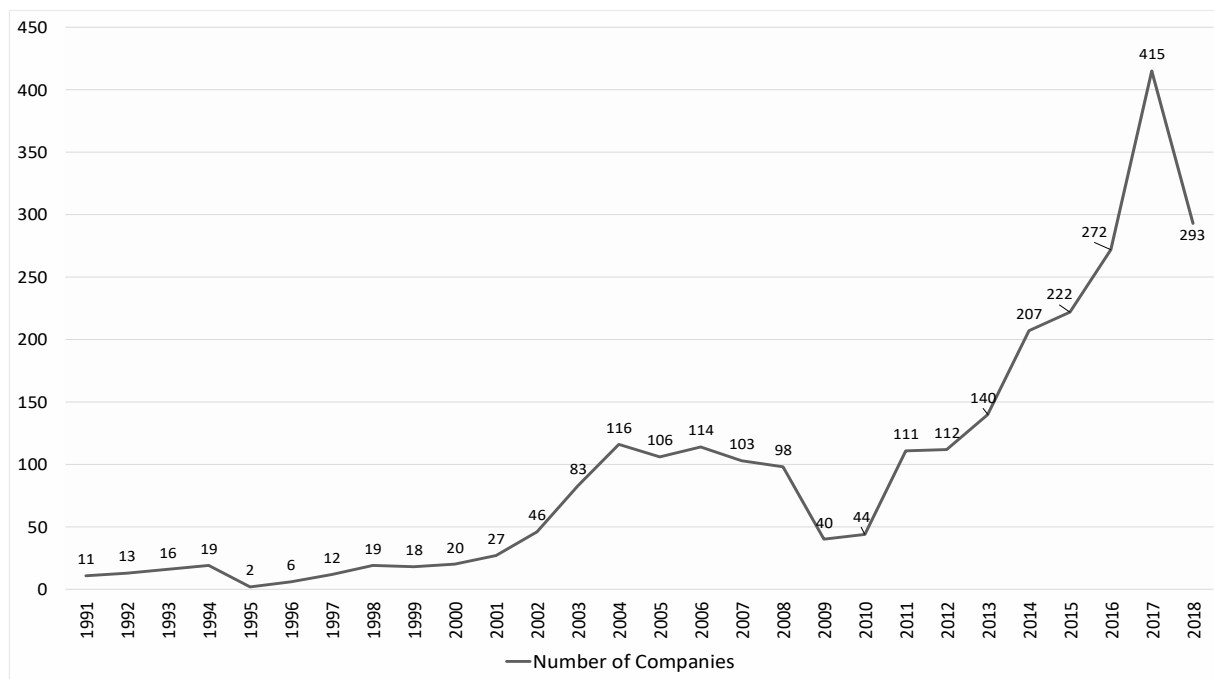
Cercetarea cantitativă explorează tendințele și evoluția industriei TIC la nivel național, cu un interes deosebit pentru Cluj-Napoca și zona metropolitană. Analiza se extinde de la nivel național și regional la nivelul local al orașului Cluj-Napoca și al județului Cluj, evidențiind pe parcurs etapele pe care industria TIC le-a urmat în dezvoltarea sa, într-o țară est-europeană. Deși abordarea cantitativă nu răspunde la întrebările de cercetare și nici nu validează nicio ipoteză, importanța sa constă în descrierea modului în care industria TIC a devenit un jucător valoros al economiei naționale. Această secțiune oferă, de asemenea, baza în identificarea parametrilor relevanți pentru cercetarea calitativă și formularea întrebărilor de cercetare.



Abordarea cantitativă relevă o creștere exponențială a industriei tehnologiei informației și comunicațiilor la nivel național. Contribuția sectorului TIC la PIB-ul României a fost mai mult decât dublată din 2008 până în 2018, creând 80.000 de noi locuri de muncă în acest proces. Bărbații sunt supra-reprezențați în această industrie, cu un raport de gen de 1,47 în favoarea lor, precum și plătit excesiv în comparație cu femeile (femeile fac 83% din ceea ce fac bărbații). În ceea ce privește ratele de venit, locurile de muncă recent create prezintă o tendință în creștere care a dus la salariul mediu de 5202 RON pe lună - de două ori mai mult decât media națională totală. Forțele motrice ale acestei creșteri sunt principalele centre urbane - București, Cluj-Napoca, Timișoara, Iași și Brașov, care se dezvoltă într-un ritm rapid.

Județul Cluj a înregistrat o creștere a tuturor indicatorilor macroeconomici și a devenit un hub TIC în Europa de Est, primind pe drept porecla Silicon Valley din Transilvania. Piața sa este dominată de companii mari și micro din punct de vedere al numărului de angajați și în funcție de profit, clasele de companii care acționează ca puncte de presiune asupra companiilor mici și mijlocii, care sunt adesea absorbite sau marginalizate pe piața competitivă a TIC. Investițiile străine sunt foarte prezente pe piața TIC din Cluj, controlând aproape jumătate din active (40% din angajați și cifra de afaceri și 30% din profit). Anul 2018 a adus cu sine maturizarea și stabilizarea pieței TIC din județul Cluj, ceea ce a dus la formarea de noi companii, deopotrivă interne și străine. Figura de mai jos prezintă formarea companiilor TIC în județul Cluj de-a lungul anilor.

**Figură.** Evoluția înființării companiilor



Sursa: BorgDesign, NACE code 62 Baza de date pentru județul Cluj, 2018

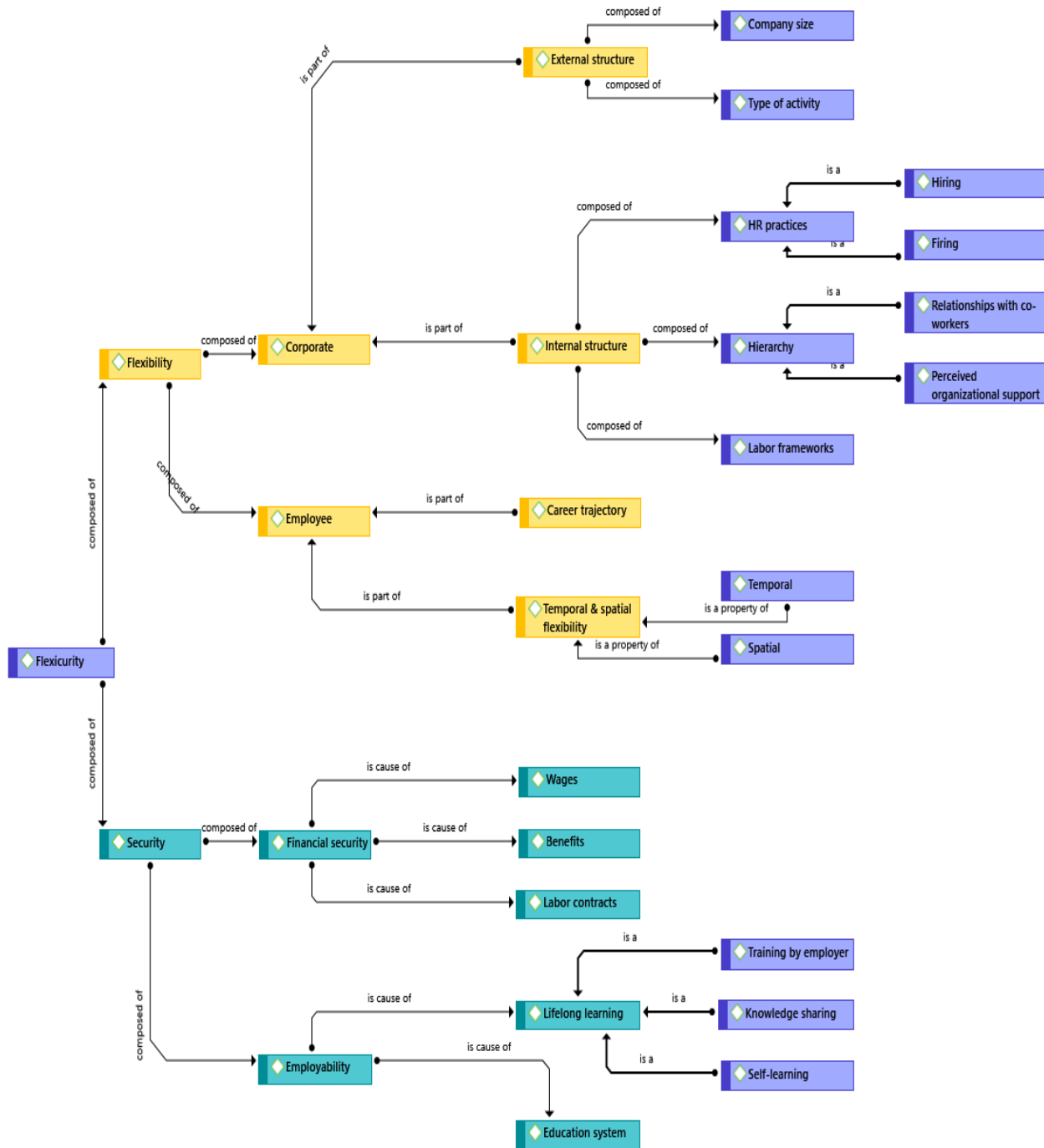
Pe lângă contribuția sa la descrierea pieței TIC la nivel național și la nivelul județului Cluj, cercetarea cantitativă este relevantă în crearea premiselor pentru cercetarea calitativă. Prin aceste mijloace, au fost identificate dimensiuni adecvate ale analizei calitative, cum ar fi clasele de mărime ale companiilor, distribuția salariilor, discriminarea de gen, sursa de capital și investițiile străine, care au fost integrate în mod constant în formularea întrebărilor de cercetare și la conceperea ghidului de interviu.

## Capitolul 5. Rezultatele analizei calitative a datelor

Analiza calitativă a prezentei teze discută în continuare caracteristicile și practicile de muncă ale Tehnologiei Informației și Comunicării din județul Cluj, descrise în secțiunea de analiză a datelor cantitative. Perspectivele oferite de cei intervievați pun în lumină o dinamică mai nuanțată în rândul angajatorilor și angajaților TIC. Înțelegerea pârghiile pieței muncii constituie logica răspunsurilor la întrebările de cercetare. Descompunerea conceptelor în abordări empirice a permis regrouparea lor în categorii de coduri, modelând structurile și logicile articulate de la interior la

exterior (din interiorul funcțiilor simple spre înțelegerea generică). O imagine de ansamblu a structurii de analiză calitativă poate fi văzută în rețeaua de mai jos.

**Rețea. Flexicuritatea muncii**



Sursa: Ilustrarea legăturilor semantice între concepte proprie a autorului în Atlas.ti

## 5.1. Flexibilitatea muncii

Flexibilitatea forței de muncă este discutată pe două niveluri, pe meso (întreprinderi) și pe niveluri micro (individuale), ambele fiind dimensiuni care răspund la o întrebare de cercetare. Nivelul meso este analizat pe baza structurilor corporative (structura externă și internă) și în funcție de modul în care se manifestă flexibilitatea pe aceste niveluri. Nivelul micro se concentrează pe traiectoria carierei profesioniștilor și pe flexibilitatea temporală și spațială, practici care influențează echilibrul muncă - viață personală.

### 5.1.1. Flexibilitate corporativă

Flexibilitatea unei companii se traduce prin capacitatea de a crea un avantaj competitiv pe piață, dar este și capacitatea de a supraviețui atunci când valurile de schimbări lovesc industriile în ritm rapid. Prin urmare, o structură organizațională fluidă este necesară pentru a depăși barierele pieței și pentru a asigura creșterea companiei împreună cu creșterea profitului său. Structurile corporative infuzează spațiul dintre macro nivelul piețelor și micro nivelul angajaților, modelând politicile în practici, la nivelul mediului de lucru.

Această secțiune a elaborat o revizuire sistematică a principalelor practici de flexibilitate a forței de muncă la nivel social meso al companiilor TIC dintr-un oraș european de rangul doi și zona sa metropolitană. În timpul analizei, au fost explorați doi parametri: structura externă și internă a companiilor, care sunt alcătuite dintr-o serie de elemente ce contribuie la flexibilitatea corporativă într-un mod sinergic. Structura externă este definită în această cercetare prin clasele de mărime ale firmei și tipul de activitate întreprinsă, în timp ce structura internă este privită din perspectiva practicilor de resurse umane, a relațiilor ierarhice și a cadrelor de muncă (labor frameworks).

Structurile companiilor externe reflectă o piață de capital diversă și versatilă, cu companii de toate dimensiunile și formele, având diferite tipuri de domenii de activitate. Flexibilitatea la acest nivel este atinsă printr-o multitudine de structuri, ceea ce permite în diverse maniere firmelor să interacționeze și să stabilească rețele cu alți actori de pe piață (parteneri, clienți, concurenți, investitori). Companiile micro și mici au cele mai fluide structuri pentru a supraviețui schimbărilor rapide din industria a TIC, în timp ce întreprinderile mari au o structură mai rigidă, bazată pe rețele solide și numeroase. Tipul de activități este în concordanță cu nevoile pieței în care o companie activează; în timp ce companiile de externalizare caută să ofere servicii pentru diverse piețe și

industrii diverse, firmele care au propriul lor produs se concentrează pe lărgirea piețelor de nișă în care sunt deja prezente. Între aceste forme rezidă flexibilitatea, modelând interacțiunea dintre actorii piețelor de capital.

Structura internă este definită de organizarea activelor, în special a forței de muncă. Practicile de angajare și concediere a resurselor umane permit ca angajatorii să poată ajusta volumul de capital uman la nevoile lor curente. De asemenea, comunicarea dintre forța de muncă existentă la toate nivelurile ierarhice din cadrul unei companii necesită o atenție sporită. Nivelul de flexibilitate internă este dat de rapiditatea comunicării în cadrul companiei, de la cel mai mic nivel la cel mai înalt. Interacțiunea multidirecțională dintre membrii echipei și superior - subordonat este facilitată prin cadre de muncă agile (Scrum Framework), care cultivă echipe autonome și independente.

Companiile TIC sunt foarte susceptibile la practicile flexibile ale forței de muncă pentru a aborda cu succes provocările și competitivitatea pe piața de capital. Structurile externe reflectă nevoile de dezvoltare a rețelelor și alianțelor cu alți actori de pe piață, modelând simultan și structura internă, și mediul. Prin urmare, organizația internă este extrem de responsabilă în a susține activitățile companiilor în relație cu clienții, partenerii, investitorii, concurenții, cu practici flexibile în domeniul resurselor umane și cadre de muncă agile, cu accent pe calitatea relațiilor în rândul capitalului uman.

Aceste constatări susțin principalele direcții ale literaturii de specialitate despre flexibilitatea organizațională, care subliniază faptul că flexibilitatea corporativă este un element cheie pentru a face față provocărilor pieței competitive (Wilton, 2011). Abandonând formele organizatorice tradiționale, entitățile economice se conectează dincolo de piața de capital transnațional și transformă economia într-un loc mai eficient pentru capital (Benner, 2002; Blair și Kochan, 2000). Rețelele de afaceri ale județului Cluj au o afinitate față de legăturile personale și de informalitate (Petrovici, 2014), prin prezența unor investiții masive de capital autohton. Cu toate acestea, existența companiilor transnaționale pe piața clujeană sugerează tendințele unei piețe dependente (Nölke și Vliegenthart, 2009) de companii de externalizare și relocare (Petrovici, 2019; Ban, 2016).

### 5.1.3. Flexibilitatea angajaților

Această secțiune analizează modul în care se realizează flexibilitatea forței de muncă la nivel microsocial al indivizilor și modul în care aceste practici generează echilibrul muncă-viață privată. Flexibilitatea angajaților abordează traiectoria profesională și modul în care aceasta le modelează experiențele și comportamentele legate de muncă. Mai multe detalii despre flexibilitate sunt discutate la nivel de aranjamente ce țin de spațiu și timp la locul de muncă și modul în care aceste practici îmbunătățesc echilibrul personal și profesional. Această analiză se reflectă asupra celei de-a doua întrebare de cercetare și, în timp ce face acest lucru, statutul privilegiat pe care îl dețin lucrătorii TIC în comparație cu lucrătorii din alte industrii devine evident.

Practicile de flexibilitate oferă soluții pentru o gamă largă de nevoi în industria TIC. Deși la începutul apariției noțiunii de flexibilitate a forței de muncă, o adaptare unilaterală a acesteia a favorizat mai mult angajatorii, în ultimul timp anumite practici de flexibilitate beneficiază și angajații. La nivel microsocial al profesioniștilor, îmbinarea practicilor de flexibilitate a forței de muncă cu succesul îmbunătățește echilibrul muncă - viață personală.

Diversitatea opțiunilor și a oportunităților din industria TIC transformă practica de schimbare frecventă a locului de muncă în avansarea în carieră (Petrovici, 2014). Liberalizarea pieței a atras nu numai ușurința mișcării de capital, dar și creșterea puterii și a influenței asupra propriei proprietăți intelectuale a angajaților în domeniul cunoașterii, cu o abundență de alegeri personale. Practicile de flexibilitate temporală și spațială permit un grad ridicat de acomodare a responsabilităților familiale cu angajamente profesionale, deși practicile variază în funcție de mărimea și activitățile companiilor. În timp ce liber profesioniștii și micro firmele se bucură de o flexibilitate mai mare datorită ușurinței stabilirii răspunderii, întreprinderile mijlocii și mari tind să limiteze obiceiurile de flexibilitate pentru a obține controlul asupra numărului mare de proiecte și proprietăți intelectuale pe care le dețin. Între extremități, flexibilitatea temporală și cea spațială sporesc în mod similar productivitatea și creativitatea muncii, precum și creșterea echilibrului muncă - viață personală.

Rezultatele subliniază principalele abordări ale literaturii în ceea ce privește efectele pozitive ale practicilor de muncă de acasă și a flexibilității temporale asupra echilibrului dintre muncă și viața personală a lucrătorilor din domeniul cunoașterii (Sirgy și Lee, 2018; CE, 2017; 2010; 2002). Cu toate acestea, literatura de specialitate (Boell și colab., 2013) subliniază că practicile dezechilibrate

de flexibilitate a muncii creează disonanță la nivelul vieții personale. Schimburile repetate și suprapunerea dintre spațiul personal și profesional, disponibilitatea 24/7 dăunează capacității mentale și bunăstării subiective.

## 5.2. Securitatea Muncii

Nevoia de bază pentru a lucra este realizarea securității financiare cu scopul satisfacerii nevoilor de bază. Pentru a-și asigura nevoi superioare, cum ar fi realizarea de sine, o persoană va lucra în conformitate cu principiile de sine și va îndeplini diferite proceduri pentru a beneficia de oportunitățile profesionale. Această secțiune analizează două fețe ale aceleiași monede, aspectele financiare ale vieții profesionale și a angajabilității continue a profesioniștilor prin practici de învățare continuă. Deși securitatea financiară împreună cu contractele de muncă și politicile active de angajare asigură securitatea muncii, învățarea continuă asigură securitatea șanselor de a fi angajat.

### 5.2.1. Securitatea financiară

Aspectele financiare rămân unul dintre cei mai importanți factori declanșatori pe piața muncii, punând în mișcare capitalul, profitul și forța de muncă. Interviuurile au fost concentrate în jurul a trei aspecte relevante, legate de finanțe: salarii, beneficii și contracte de muncă. Aceste concepte convoacă ceea ce prevede Comisia Europeană ca politici de securitate a muncii transpuse în structuri private de muncă. Această secțiune răspunde la a treia întrebare de cercetare, cu privire la aspectele financiare care caracterizează securitatea muncii în industria TIC.

Aceasta prezintă o perspectivă unilaterală a practicilor de securitate financiară, care sunt foarte dependente de angajator. În timp ce salariile și beneficiile din industria TIC sunt generoase, laudând angajatorii și piața muncii, alte industrii reflectă o poziție mai puțin norocoasă a securității financiare. Statutul angajaților în domeniul cunoașterii în industria TIC este privilegiat pe piața muncii, în măsura în care contractele de muncă, care protejează legal angajații de exploatare, sunt subestimate în comparație cu veniturile mari, beneficiile financiare și bonusurile. Prin urmare, la întrebarea de cercetare privind aspectele financiare care caracterizează securitatea muncii TIC, în general, se poate spune că beneficiile financiare primite de la angajatori asigură o calitate înaltă a vieții în rândul profesioniștilor TIC. De asemenea, de multe ori aceste beneficii depășesc protecția

pe care contractele de muncă o pot oferi pe piața muncii, permițând posibilități particulare în asigurarea prosperității financiare proprii și protecția împotriva fluctuației pieței muncii prin economii personale.

În timp ce literatura de specialitate indică necesitatea unei plase de siguranță prin politicile sociale (Raț, Popescu și Ivan, 2020; Bekker, 2012; Arnold și Bongiovi, 2012; Popescu, 2004), sectorul TIC se caracterizează prin asigurarea bunăstării financiare, pe cont propriu de către profesioniști, prin beneficii extinse legate de salarii relativ mari, comparativ cu alte industrii (Petrovici, 2019; Ban, 2016).

### 5.2.3. Angajabilitatea

Această secțiune explorează curbele de învățare ale profesioniștilor din sistemul de învățământ până la practicile individuale de învățare continuă. Secțiunea analizează modul în care educația instituționalizată este relevantă în inserția forței de muncă, precum și modul în care învățarea continuă îmbunătățește șansele de angajare. În timp ce în trecut educația a asigurat locuri de muncă de durată, angajabilitatea pe piața muncii post-sociale se realizează prin învățare continuă.

Sistemul tradițional de învățământ joacă un rol controversat în ceea ce privește inserția pe piața forței de muncă, marcată de rigiditate, care îndeamnă întregul sistem să se reinventeze pentru a rămâne relevant în industria rapidă a TIC. În același timp, instruirile profesionale vizează abilități și cunoștințe specifice, oferind o mare flexibilitate la saltul dintre locuri de muncă sau la introducerea pe piața muncii (Birtalan și Haideț, 2019; Zahedi et al., 2016).

Apariția practicilor de instruire profesională este strâns legată de satisfacerea nevoilor de nișă, prin urmare, se poate observa o complementaritate între ele și sistemul educațional tradițional. Deși, scopul educației formale este de a stabili baza necesară pentru inserția forței de muncă, în acest moment universitățile tehnice românești sunt învechite în a oferi cunoștințe relevante atunci când pornesc în industria TIC, impunând o revitalizare a abordării sistemului educațional către predarea îndreptată spre high-tech. Pe de altă parte, practicile de învățare pe tot parcursul vieții, cum ar fi formarea continuă, cursurile profesionale, schimbul de cunoștințe, autodidactismul sunt printre practicile esențiale pentru asigurarea angajabilității de lungă durată, care sunt în conformitate cu indicațiile stabilite de Comisia Europeană (2010) pentru 2020 pentru îmbunătățirea gradului de angajare prin învățare continuă. Analizând cele două capete ale aceluiași fenomen, practicile de



învățare formale și informale ar trebui să acționeze ca abordări complementare, nu opuse pe piața muncii.

### 5.3. Femei în industria TIC

Setul de date analizat în secțiunea de cercetare cantitativă arată că industria TIC este un sector dominat de bărbați, astfel că o secțiune dedicată acestei teme este necesară și în analiza calitativă. Scopul acestui segment nu este validarea teoriilor feministe; el se distanțează de la a presupune că diferențele de gen sunt rădăcina discriminării, dezavantajelor sau principiul central organizator în societate (Alvesson, 2000). Astfel că analiză se concentrează asupra dinamicii puterii dintre sexe, subliniind tipurile de posibile discriminări în puținele cazuri întâlnite la locurile de muncă TIC din Cluj în timpul interviului. În general, percepția persoanelor intervievate cu privire la discriminarea de gen este că în industria TIC din Cluj este aproape inexistentă; chiar și în rolurile de conducere prezența femeilor este semnificativă.

Mai multe forme de discriminare de gen au fost identificate în cercetarea de față, care au fost în general legate de prejudecăți informale între aceleași straturi ierarhice (colaboratori, nu superiori) în ceea ce privește abilitățile tehnice și de conducere, care confirmă efectul plafonului de sticlă descris de literatură (McGee , 2018; Comisia de plafon din SUA din sticlă, 1995). În mare parte, acest fenomen nu este recunoscut în viața de zi cu zi, deoarece formele de discriminare de gen sunt extrem de subtile și datorită mișcărilor feminismului modern sunt extrem de diminuate. Este necesar un chestionar dedicat pentru a atrage atenția asupra diferențelor care există încă. Pe de altă parte, luând în considerare diferențele biologice și emoționale, este ambiguu dacă diferențele de gen ar trebui să fie șterse total, obținându-se egalitate între bărbați și femei. Maternitatea este una dintre cele mai mari antiteze din această secțiune, după cum explică unul dintre subiecți, femeile trebuie să aleagă între a avea copii sau carieră (N, 29, f).

Cu toate acestea, sectorul TIC promite o abordare mai echilibrată și cuprinzătoare față de diferențele de gen, deoarece este unul dintre domeniile de lucru de top, unde diferențele de gen se află la cel mai scăzut nivel. Cluj-Napoca este un exemplu în această direcție, deoarece incluziunea socială în toate formele sale este tratată cu prioritate. Nu numai că o linie de asistență există la nivel național pentru cei hărțuiți, dar corporațiile TIC care intră pe piața muncii din România stabilesc standarde având propria linie de asistență internă. Proprietatea intelectuală reprezentată

de angajații domeniului bazată pe cunoaștere de orice gen asigură tratamente egale de către companii care au ca activitate principală tehnologia informației și comunicațiilor.

## Capitolul 6. Observații și discuții de final

Închizând ciclul de adaptare a politicilor de flexicuritate a forței de muncă (CE, 2010) din Strategia Europeană 2020 în politicile statelor sale membre, după un deceniu, această cercetare propune să reflecteze asupra relevanței acestora în industria de informații și tehnologiilor de comunicare dintr-un oraș al Europei de Est. Analizând economia TIC intensivă a cunoștințelor care se dezvoltă în ritm alert, în contextul flexibilității muncii și a practicilor de securitate, poate fi controversată, datorită diferențelor de percepție cu privire la economia TIC ca fiind un domeniu prosper, în timp ce practicile de securitate a muncii sunt destinate să protejeze lucrătorii precari. Având în vedere această percepție, cercetarea și-a propus să dezvăluie o nouă aplicabilitate a politicilor sociale de flexicuritate într-un nou domeniu de muncă. În acest sens, analiza a arătat că, pe lângă faptul că industria TIC este, din punct de vedere financiar, printre cele mai sigure domenii din România pentru profesioniști, angajații implementează practici personalizate de flexicuritate personalizate. Deși valoarea practicilor de flexicuritate a forței de muncă a fost pusă în discuție în mod repetat în ultimul deceniu, din cauza eșecului său în a proteja angajaților împotriva lobby-ului corporativ în flexibilizarea pieței muncii (Bekker, 2018; Woolfson și Sommers, 2016; Maniglio, 2016; Lopez et al., 2014), practicile individuale din industria TIC aduc reconciliere între flexibilitate și securitate, în efortul de a atinge echilibrul muncă - viață personală. Literatura subliniază că angajații din industria bazată pe cunoaștere din statele membre europene primesc mai puțin sprijin social în ceea ce privește îngrijirea familiei decât alte industrii (CE, 2018). Prezenta cercetare susține că, în timp ce angajații altor industrii se bazează exclusiv pe protecția oferită de politicile sociale în vigoare legate de asistența socială și protecția oferită prin contractele de muncă, angajații din domeniul cunoașterii ai industriei TIC primesc sprijin financiar masiv din partea angajatorilor pentru asigurarea de standarde înalte de viață.

În elaborarea acestei teze a fost considerată oportună o abordare bilaterală cu scopul de a răspunde întrebărilor de cercetare. Pe de o parte, abordarea cantitativă a trasat dinamica și tendințele industriei TIC din județul Cluj, iar, pe de altă parte, cercetarea calitativă a fost bazată pe rezultatele

cercetării cantitative, acordând atenție în special practicilor particulare de flexicuritate adoptate de către profesioniștii TIC. Ideologia de bază a flexicurității forței de muncă organizează în jurul său toți parametri relevanți ai acestei cercetări.

Evoluția remarcabilă a tehnologiei informației și comunicațiilor din județul Cluj subliniază că această regiune a României respectă modelul de capital al economiei de piață dependente (DME) (Nölke și Vliegenthart, 2009). Deși caracteristicile modelului DME nu se aplică în ansamblul economiei românești, peisajul economic prosper al Clujului prezintă principalele atribute ale unei economii dependente. Dispune de un fond de talente înalt calificat, care este relativ mai ieftin decât în țările din vestul Europei, atrage investiții străine directe și se adaptează inovării tehnologice prin relocare și externalizare (Petrovici, 2019; Ban, 2016).

În concluzie, județul Cluj este potrivit pentru cercetările efectuate în industria TIC, rezultatele fiind extrem de aplicabile orașelor și regiunilor similare din Europa de Est. Analiza cantitativă și calitativă arată că există o gamă largă de diversitate în economia cunoașterii clujene, cu companii TIC de toate clasele de mărime, fondate deopotrivă prin investiții interne, precum și prin infuzie de capital străin. Peisajul economic dezvăluie oportunități profesionale cu mai multe fațete, care merge mână în mână cu practici particulare de flexicuritate, dezvoltate și adaptate de întreprinderile TIC și lucrătorii în domeniul cunoașterii, cu scopul clar de a face față cu succes provocărilor pe piața de capital de către primii și de a concilia munca cu viața de familie de către cei din urmă menționați.

În completarea literaturii române (Raț, Popescu și Ivan, 2020; Popescu, 2004), care subliniază rolul statului social pe piața muncii, prezenta teză propune o nouă perspectivă asupra colaborării dintre forța de muncă și piața de capital. Propune o abordare a complementarităților celor două scopuri, o colaborare a puterii de capital și a forței de muncă în adaptarea securității muncii pe piața flexibilă. Acesta arată că, în timp ce un regim de politică neoliberală demontat radical (Petrovici, 2019; Ban, 2016) a avut loc în România, au apărut simultan practici particulare de flexicuritate, în consolidarea fuziunii dintre interesele angajatorilor și ale angajaților.

Rezultatele cercetării empirice au oferit teren pentru identificarea sistematică a parametrilor de flexicuritate a forței de muncă pe noua industrie a tehnologiei informației și comunicațiilor, care a îmbogățit înțelegerea teoretică a subiectului. Acesta a dezvăluit că, deși majoritatea abordărilor detașează securitatea muncii de flexibilitatea forței de muncă, o abordare comună dezvăluie

convergențele ascunse între practicile de flexibilitate și securitatea muncii personalizate în obținerea echilibrului muncă - viață personală. Acest lucru reflectă, de asemenea, o tendință de descentralizare a practicilor și politicilor de securitate a muncii pe piața muncii, cu mai multe responsabilități asupra angajaților, dar oferind și mai multă putere asupra deciziilor personale.