

# CROSS-BORDER VISION ON THE LABOR MARKET

## VIZIUNE TRANSFRONTALIERĂ ASUPRA PIEȚEI MUNCII

Manal HABASHI<sup>1</sup>

### Abstract

*Under the conditions of globalization of the world economy, the globalization of the world labor market takes place. The profound changes in the processes of work activity, in the organization of work, in the structure of employment, in labor relations are the problem of the evolution of the world labor market. Under these conditions, the investigation of migration and the international regulation of labor relations is highlighted on the foreground. The distribution and use of labor resources becomes cross-border, interregional, it is of interest to study the degree of regulation of the labor market by supranational structures. The study of the world trends in the development of social and labor relations is important for understanding the processes in progress of the world economy and for choosing on this basis the vector of the international labor market development. The development of the knowledge economy and the intensification of international competition determines that the labor market becomes a major factor in the development of the economy. The purpose of the research consists in investigating the specificity of the labor market, associated with the transformation of the priorities of the world economy, a careful analysis of the trends in the world labor market and the development on this basis of an efficient mechanism of regulating the national labor market. It is important to select and forecast the specialties needed for the labor market, train the trainers.*

**Key words:** cross-border relations, human resource forecasting, labor market innovations, IT and artificial intelligence, labor productivity.

**JEL:** A12, F16, J21, K21, L11.

*„Ce ar trebui să-i învățăm pe copiii noștri? A rămâne mereu în avangardă trebuie să ne adapteăm continuu și să interacționăm cu ceilalți, rămânând fideli propriilor convingeri și idealuri. Pentru studenți sunt importante nu doar cunoștințele, dar și procesul de instruire. Ceilalți trebuie să memoreze că sentimentul de satisfacție intelectuală poate fi periculos, iar învățarea unor lucruri noi, într-un noi mod de gândire – este un proces nou, realizat pe parcursul întregii veți”*

Blair Sheppar, Global Leader, Strategy and Leadership Development [12]

## 1. Introducere

Adesea oamenii își fac planuri pentru viitorul îndepărtat - pe când schimbarea a început deja și acest proces se accelerează. Ritmul acestor schimbări este în creștere, precum și duritatea concurenței în lupta pentru „talente”. Mai mult, apar nedumeriri vis-a-vis de sensul cuvintelor „talent”, „angajat valoros”: abilitățile semnificative cu cinci în urmă ani astăzi nu sunt solicitate. Lista de abilităților, cunoștințelor și rolul lor de mâine nu este cunoscut cuiva exact. Cum se poate pregăti o afacere pentru viitor, despre care nimeni nu are o idee clară [9]. Cum se schimbă managementul personalului: căutarea și atragerea angajaților, recompensa și motivatie, antrenament? Care va fi rolul funcției de resurselor umane și ce tehnologii vor fi utilizate? Timp pentru a fi îndepărtat să observe transformarea continuă a pieței forței de muncă și să aștepte răspunsuri, nr. Pentru a fi gata pentru viitor, trebuie înțeles. Pentru aceasta, am descris piața muncii așa cum este. poate deveni în următorul deceniu [7]. Automatizarea activităților, cunoștințele, robotică și instalațiile inteligente schimbă accelerat de informații modifică modul de lucru și necesarul în forță de muncă [11]. La fel de dramatice sunt previziunile companiilor privind cunoștințele angajaților. Aceste modificări au stabilit noi provocări pentru serviciile de resurse umane, împingând spre decizii neașteptate în fața unor riscuri fără precedent.

## 2. Scopul cercetării

Constă în analiza stării actuale și previziuni asupra viitorului pieței muncii în regiunile transfrontaliere.

---

<sup>1</sup> Manager, Israel

### 3. Gradul de studiere a problemei

Problema pieței muncii nu este nouă în teoria economică. În literatura străină, mecanismul de reglementare a pieței muncii este analizat de A. Smith, D. Ricardo, K. Marx, J.-B. Spune, A. Pigou, T. Malthus, M. Feldstein, J. M. Keynes și adepții săi. Aspectul instituțional al pieței muncii a fost studiat de economiști precum T. Veblen, D. Dunlop, J. Ullman. Studiile lui D. Clark, P. Drucker, J. K. Gelbraith, D. Bell sunt dedicate problemei transformării forței de muncă în tranziția la o societate post-industrială.

### 4. Metodologie

Baza metodologică a studiului o constituie abordarea sistematică a noilor fenomene și procese socio-economice de pe piața muncii în contextul globalizării. Lucrarea folosește metode științifice generale de cunoaștere a fenomenelor economice: dialectică, istorică, logică, ceea ce ne-a permis să luăm în considerare procesele și fenomenele în curs de dezvoltare, să identificăm contradicțiile și caracteristicile esențiale. În cadrul procesului, au fost aplicate principiile analizei și sintezei logice și sistematice, a metodelor de analiză comparativă, inducție și deducție, previziunea. Am utilizat metode economice și statistice, o analiză multivariată a relațiilor economice și sociale, metoda grafică.

### 5. Rezultate și analize

Piața muncii transfrontaliere ar trebui înțeleasă ca un sistem de relații internaționale, implementat la nivel regional și caracterizat prin necesitatea și oportunitățile potențiale pentru o utilizare mai activă a resurselor de muncă în cadrul unei singure regiuni transfrontaliere. Mai mult, prezența frontierei este nivelată de utilizarea comună a resurselor de muncă pentru rezolvarea problemelor de angajare și șomaj, interacțiunea deplină a populației statelor vecine. Conform legislației europene, dacă lucrezi într-un stat UE și locuiești într-un alt stat, la care vă întoarceți în fiecare zi sau cel puțin o dată pe săptămână, puteți fi considerat lucrător transfrontalier [8].

Reflecționând asupra viitorului muncii, inevitabil ne punem întrebarea: cum procesiunea victorioasă a tehnologiei, automatizării și inteligența artificială (AI) cum și unde vom acționa? Și, în general, va trebui să funcționeze? Care va fi locul nostru în această lume „robotică” [11] ?

Se pot evidenția trei megatendințe:

- progresul tehnologic. Dezvoltarea accelerată al domeniului IT;
- schimbări demografice. Variații ale numărului, structurii, amplasării populației mondiale.
- urbanizarea exponențială. Creșterea rapidă a populației urbane;
- schimbări în economia mondială, amplasarea forțelor între țările dezvoltate și în curs de dezvoltare;
- deficitul de resurse și schimbări climatice. Epuizarea resurselor naturale de carburanți fosili, condiții climatice extreme, deficitul de apă potabilă, ridicarea nivelului oceanului planetar. Conform estimărilor autorului către 2030 cererea pentru resurse energetice va spori cu 50%, pentru apă cu 30%.

Impactul potențial al tehnologiei digitale și al inteligenței artificiale pe piața muncii este nelimitat [6]. Deja acum joacă un rol de frunte în conturarea tuturor patru scenariilor pentru dezvoltarea pieței muncii, oferind un echilibru efectiv între calificări și angajatori, capital și investitori, consumatori și vânzători. Tehnologia digitală este nucleul lanțului valoric, implicat în procese de comercializare și automatizare a suportului birocratic. Cu toate acestea, creșterea economică și bunăstarea populației treptat va exercita un control complet asupra economiei. Și odată cu proliferarea sistemelor digitale, amenințarea atacurilor cibernetice este în creștere, manipulări la scară largă în mediul digital.

Se pot distinge trei niveluri de dezvoltare a inteligenței artificiale:

• Informațiile auxiliare sunt utilizate pe scară largă astăzi, ajutând oamenii și organizațiile să rezolve sarcinile de zi cu zi. Un exemplu simplu poate fi găsit astăzi în aproape oricareo mașină este un program de navigație GPS care oferă indicații șoferi în conformitate cu condițiile de drum.

• Informațiile avansate răspândesc acum toată mai activ în a ajuta oamenii și organizațiile să îndeplinească sarcinile, pe care nu le pot face singure. De exemplu un sistem comun de mers cu taxiul nu ar fi putut exista fără o combinație de programe care să asigure funcționarea acestuia.

• Informații autonome - tehnologia viitorului, implică utilizarea de mașini care vor funcționa independent. Un exemplu sunt vehiculele fără pilot (Tesla), care nu sunt încă utilizate pe scară largă, dar care vor fi implicate în viitor.

Elon Musk propune dezvoltarea unor autovehicule capabile să funcționeze pe "pilot automat" - Tesla [13]. Tesla intră în competiție cu Audi, Mercedes, Nissan, Volvo, General Motors și Google.

Sondajele realizate denotă că 73% consideră că tehnologiile nu vor substitui complet intelectul uman, pe când 37% sunt îngrijorați de viitorul lor. Procesul de selecție a angajaților valoroși către 2030 va fi mai dificil ca niciodată. Inteligența artificială permite businessului să găsească un angajat talentat atunci când este necesar. Iată cum ar putea arăta o resursă specială pentru recrutarea angajaților în 2030, care funcționează pe baza inteligenței artificiale. Pentru a-și spori capacitățile peste 70% din potențiali angajați ar fi de acord să recurgă la preparate medicale. Vor fi întrebate preparate medicale pentru stimularea activității fizice și mentale. Drumhum Inc deja propune substanțe care sporesc cu 4% capacitățile angajaților [2]. O tendință emergentă recentă este utilizarea așa-numitelor potențiatori cognitivi de către persoanele sănătoase. Aici, considerăm câteva dintre efectele - pozitive și negative - pe care le au medicamentele actuale în condiții neurologice pentru persoane sănătoase. Concluzionăm că, până în prezent, studiile experimentale și clinice au demonstrat efecte generale relativ modeste, cel mai probabil datorită variabilității substanțiale a răspunsului atât la nivelul persoanelor fizice, cât și la nivelul indivizilor. Discutăm despre factori biologici care ar putea contabiliza o astfel de variabilitate și subliniem necesitatea de a îmbunătăți metodele de testare și de a ne extinde înțelegerea modului în care medicamentele modulează procesele cognitive specifice la nivel de sistem sau de rețea. Cu toate acestea, asigurarea faptului că toți angajații sunt productivi este mai ușor spus decât făcut, în special cu complexitatea forței de muncă moderne. Chiar și cu cel mai bun instrument de productivitate sub formă de platforme de colaborare, poate fi greu să obținem beneficii semnificative fără o imagine vie a schimbărilor din industrie [1].

Apar noi posibilități de munci, fără deplasare geografică. Internetul și TIC permit a lucra fără deplasarea maselor largi de angajați. Posibilitatea de a lucra de oriunde cu dezvoltarea telecomunicațiilor ne fac neutri din punct de vedere geografic. Dar o abordare individuală ar trebui să rămână.

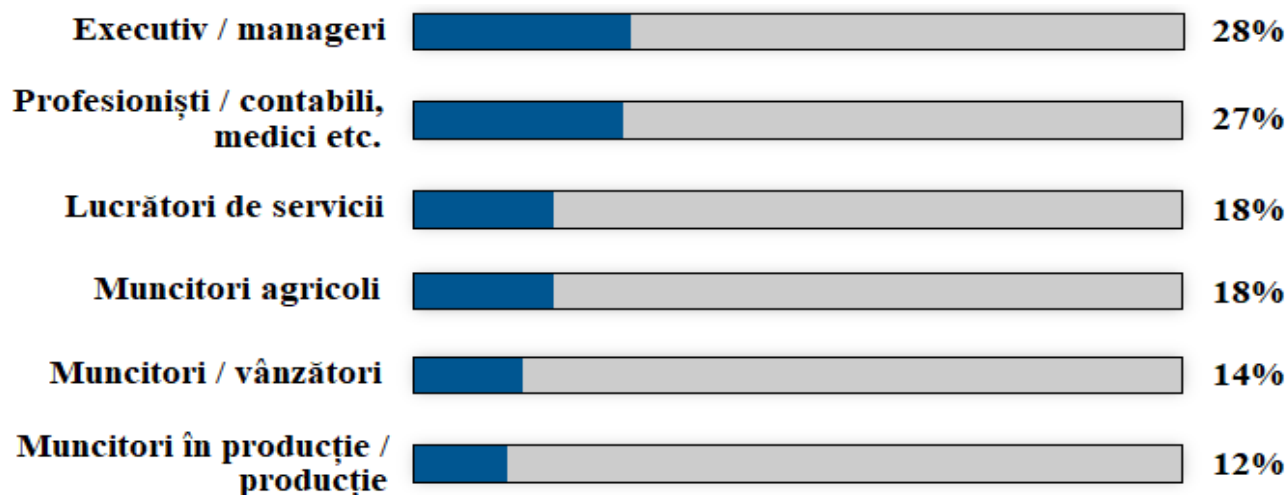


Figura 1. Cei mai implicați angajați pe categorii [3]

Din datele de mai sus, este ușor de observat că implicarea angajaților este importantă pentru afacerea dvs. Motivează angajații să aducă îmbunătățiri substanțiale și să rămână dedicați obiectivelor echipei [8]. Ca atare, pentru a obține beneficii maxime, ar trebui explorate toate căile disponibile pentru a îmbunătăți implicarea angajaților la locul de muncă. Este necesară utilizarea soluțiilor fiabile de salarizare și programe de participare, acordând atenție fiecărui angajat și stimularea lor pentru performanțe sporind implicarea în activitate. Testarea angajaților, favorizarea conexiunilor strânse și furnizarea unei instruirii adecvate pot crea, o atmosferă magică pentru o mai bună implicare a angajaților. Ptem evidenția 4scenarii vizând dezvoltarea pieței muncii peste un deceniu (fig. 1).

#### Fragmentarea

<b>Domeniul galben: omul este valoarea principală</b>	<b>Domeniul roșu – inovația în centrul atenției</b>
Businessul social-util și orientat social - sunt în plină expansiune. Sunt realizate finanțări sau branduri renumite cu principii etice ridicate și o reputație impecabilă. O atenție sporită se acordată datoriei individului față de societate. Apar mulți meșteri și producători, noi bresle de muncitori. Calitățile umane sunt foarte apreciate.	Companiile și persoanele fizice concurează pentru atenția consumatorilor. Procesele de reglementare nu țin pasul cu apariția inovației. IT asigură accesul nelimitat al elitei la informații și pârgie de influență. Serviciile de specializare îngustă și produsele de nișă sunt cele mai solicitate.
<b>Colectivism</b> ←	→ <b>Individualism</b>
<b>Domeniul verde - preocuparea corporativă</b>	<b>Domeniul albastru - regatul corporațiilor</b>
Problemele de responsabilitate socială și încredere domină agenda, împreună cu problemele demografice, climatice și de mediu, devenind principalele forțe motrice ale afacerii.	De rând cu creșterea dimensiunii companiilor, capitalismul marilor corporații este stabilit, individul are nevoie de întinerul ideilor justiției sociale.

#### Integrare

*Patru scenarii vizând dezvoltarea pieței muncii către 2030 [cercetările autorului]*

Corporația Adidas propune un proiect ambițios de fabricare, în 2019, o cantitate record de circa 12 milioane de încălțăminte gen sport utilizând deșeurile de plastic oceanic, în limitele inițiativei mondiale "Run for the Ocean" prin care, de rând cu platforma informațională Parley, a investit în 2018 un milion USD. Produse noi și modele de afaceri apar cu viteza unui fulger, mult mai rapid decât pot răspunde structurile economice și legislative de reglementare. Dezvoltarea tehnologiei contribuie la crearea unor grupuri sociale puternice de oameni cu gândire similară din diferite țări. Afacerea este axată pe o abordare personală a consumatorului și caută să surprindă nișe noi.

2020→	2021→	2022→	2025→	2050
Scandaluri care implică oficiali de vârf ai statelor și corupția răspândită a politicianilor și a magnatilor de afaceri - ca un mesaj fără echivoc pentru restul lumii: „Totul este permis”. Societatea revine la standardele de dashing începutul zero. 60% din angajați consideră că puțini vor avea locuri de muncă stabile și pe termen lung.	O aplicație de divertisment dezvoltată de șase absolvenți de școală din Taiwan, în vârstă de 17 ani, s-a vândut cu 49 de milioane de dolari la o licitație online internațională organizată de școala.	Curtea de Apel din Marea Britanie a recunoscut ideile angajaților companiei, dezvoltate în timpul lor liber, ca proprietate intelectuală a companiei.	Cel mai mare număr de cazuri înregistrate de restructurare și separare a companiilor industriale timp de un deceniu.	Numărul angajaților cu normă întreagă din Statele Unite a atins un nivel istoric de 9% din numărul total de angajați.

**Figura 2. Etapele și caracteristica pieței muncii pe perioade, 2020-2050 [cercetările autorului]**

Businessul mare va fi exclus de pe piață, deoarece în epoca IT nu va fi elastic la schimbări, fiind înlocuit cu întreprinderi individuale mici și receptive la startup-uri. Tehnologiile digitale conectează angajatul cu angajatorul, calificările personalului -cu cererea, capitalul cu inovatorul și

consumatorii cu furnizorul. Această activitate permite întreprinderilor mici să promoveze o influență mare. În societatea modernă și viitoare, specializarea și calificarea este în preț [2]. Cariera este construită datorită combinației de competențe disponibile, experiență și contacte și nu în conformitate cu cerințele angajatorului sau ale companiei. Organizațiile mici sunt noua normă, accesibile, flexibile. Organizațiile cu un număr mic de angajați valoroși pun tehnologie în profit, în lanțul de valori și proprietatea intelectuală, spre deosebire de procese intensive de muncă și active fizice. Valoarea comercială a instruirii devine decisivă [7]. Abilitățile și experiența specifică sunt considerate mai valoroase decât o diplomă universitară. Angajații înțeleg că înseamnă cele mai căutate abilități recompensă mai mare. Mulți angajați își schimbă adesea locurile de muncă și rămân cu compania doar pe durata proiectului sau a activității principale de afaceri. Negocierile sunt o etapă importantă în încheierea unui contract de muncă și de proprietate asupra rezultatelor activității intelectuale și libertatea de acțiune sunt la fel de importante ca stimulentele financiare.

Organizațiile mari se află într-o luptă constantă pentru angajații valoroși și proprietatea intelectuală, încercând să obțină specialiștii potriviți cu ajutorul recrutori profesioniști și inteligență artificială. Tehnologiile digitale ne permit să stabilim legături între angajat și angajator, abilitate și cerere pentru acesta [14]. Specializarea este foarte apreciată, iar angajații încearcă să dezvolte cele mai solicitate abilități pentru a obține cea mai mare recompensă. Structura organizațională companiile devenind cât se poate de simple. Principalul lucru este companiile să obțină un angajat cu calificări adecvate pentru implementarea următoarelor obiective. Procesul de selecție a angajaților valoroși către 2030 va fi mai dificil ca niciodată. Inteligența artificială va permite businessul să găsească un angajat talentat atunci când este necesar. Inteligența este unită de un singur lucru: automatizare, robotică și inteligență artificială [7]. Roboții vor ocupa toate locurile noastre de muncă, se va crea o lume în care oamenii și mașinile lucrează cot la cot.

Odată cu automatizarea treptată a unui număr tot mai mare de responsabilități funcționale, prin inteligență artificială și algoritmi complexi, vor fi revizuite locurile de muncă pe piață. Peste o treime din populația de pe Terra au dubii în privința locurilor de muncă în legătură cu automatizarea. Automatizarea, fără îndoială, va provoca modificări masive pe piața muncii [4].



**Figura 3. Numărul de locuri de muncă cu risc în legătură cu dezvoltarea automatizării, pe țări [10]**

Unele specialități vor dispărea, apărând altele noi [5]. Prin schimbarea angajaților care efectuează operațiuni metodice de rutină, mașinile vor putea completa potențialul celor care se ocupă de gestionarea conflictelor, control, în poziții care necesită manifestări emoționale inteligență (EQ), empatie și creativitate.

## 6. Concluzii

Cererea pe piața muncii constituie numărul de locuri de muncă vacante deschise într-o anumită perioadă de timp la întreprinderi cu diferite forme de proprietate pe care angajatorii doresc să le închidă prin angajarea de specialiști profesionali. O ofertă pe piața muncii este o dorință exprimată de angajați și o oportunitate de a lucra în condiții care operează pe piața muncii într-o perioadă de timp dată. Un potențial angajator va sponsoriza instruirea și va oferi asistență pentru mentor. Companiile vor apărea literalmente din aer și vor dispărea după realizarea unui proiect / comenzi. Pe viitor, în fruntea afacerii nu va fi director general. Întreprinderea va fi condusă de un

ofițer șef de finanțe și informații (*chief finance and intelligence officer*): analist de business și director financiar într-o singură persoană.

Apariția unor economii fără oameni angajați în state ocupate este o preocupare pentru mulți. Numărul roboților care operează în întreaga lume crește rapid. Până în 2020, vor fi operați 1,6 milioane de roboți industriali noi, numărul lor total va crește la 2,6 milioane la nivel mondial. Tehnologia oferă oportunități pentru crearea de noi locuri de muncă și creșterea productivității. Frica în fața inovațiilor sunt nefondate. Cea mai mare densitate de roboți per angajat este în Germania, Coreea și Singapore. Cu toate acestea, în toate aceste țări, în ciuda pătrunderii accelerate a roboților, rata ocupării forței de muncă rămâne ridicată. Piața muncii actuală nu are nevoie de o persoană care să știe totul, ci de o persoană care să știe ce este nevoie și să o știe cât mai bine. Astfel, absolvenții nu ar trebui să poată face totul, ci ar trebui să poată învăța aproape totul.

### Bibliografie

1. Compelling Productivity Statistics: 2019 Challenges & Engagement Data Analysis. [Citat 20.08.2019] Disponibil: <https://financesonline.com/productivity-statistics/>
2. Analiza pieței muncii: un ghid pentru un director de resurse umane. [Citat 20.08.2019] Disponibil: [https://www.hr-director.ru/rynok\\_truda](https://www.hr-director.ru/rynok_truda).
3. Angajați pe categorii. [Citat 20.08.2019] Disponibil: <https://financesonline.com/productivity-statistics/>.
4. Crearea unei piețe de muncă incluzive pentru crearea de locuri de muncă. [Citat 20.08.2019] Disponibil: [https://www.ilo.org/moscow/projects/WCMS\\_636673/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/projects/WCMS_636673/lang--ru/index.htm)
5. Elveția este o țară cu muncitori educați? [Citat 20.08.2019] Disponibil: <https://www.swissinfo.ch/ro>.
6. Gribincea A., Cojocaru V. (2018), Costul perspectivelor securității naționale. In: Conferința internațională. Security. Security strategic environment: trends and challenges. Chișinău: Academia Militară. 18 may 2017, Chișinău: Academia Militară a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun”, 332 p. (p.203-212).
7. Gribincea A., Cojocaru V. (2017), O privire asupra situației demografice și economia în 2035. III Міжнародної науково-практичної конференції. “Сучасні тенденції регіональної співпраці: україно-румуно-молдовський вимір”. Чернівці, 25- 26 травня
8. Gribincea A., Kozak Y. (2018), Economy of foreign countries. Chișinău-Kyiv, IRIM, 316 p.
9. Pe fundalul transformărilor tehnologice, participanții pe piața muncii vor trebui să învețe noi profesii. [Citat 20.08.2019] Disponibil: <https://news.un.org/ru/story/2017/10/1312611>
10. Piața muncii 2030. Patru scenarii. [Citat 20.08.2019] Disponibil: <https://delo.ua/lifestyle/rynok-truda-2030-chetyre-varianta-razvitiya-sobytij-338374>
11. Robotis vs oameni: 5 puncte despre viitorul pietei muncii. [Citat 20.08.2019] Disponibil: <https://biz.liga.net/hr/all/article/roboty-protiv-cheloveka-5-tezisov-o-buduschem-rynka-truda>
12. Strategy and Leadership Development. [Citat 20.08.2019] Disponibil: <https://www.pwc.com/gx/en/about/leadership/blair-sheppard.html>
13. Tesla. [Citat 20.08.2019] Disponibil: [https://www.publika.md/tesla-pregateste-o-masina-care-sa-funcioneze-pe-pilot-automat\\_1592401.html#ixzz5yXhOXLtd](https://www.publika.md/tesla-pregateste-o-masina-care-sa-funcioneze-pe-pilot-automat_1592401.html#ixzz5yXhOXLtd)
14. Trei abilități cheie pentru viitorii lucrători. [Citat 20.08.2019] Disponibil: <https://famurpro.com/ru/tri-glavnyh-umeniya-rabotnikov-budushego>