

ROLUL ȘI LOCUL FORȚEI (RESURSEI) DE MUNCĂ ÎN CADRUL RESURSELOR DE APĂRARE.

Gl. lt.(r) prof. univ. dr. ILIE MARIN*

ABSTRACT

One of the most important components of defense resources is, in my opinion, workforce (work resource), which can be found in different modes in all other resources, because, finally everything is a human useful product. This problem becomes more important nowadays, when we witness an increase of the workforce deficit as a result of its migration. In Romanian Armed Forces, workforce is significant in their transformation process. My research paper attempts to identify the ways to ameliorate the impact of the workforce decrease generally, and in the Armed Forces, particularly.

Vorbind despre resursele de apărare, nu putem să nu facem trimitere la una cu rol și loc bine definite în ansamblul acestora, respectiv forța (resursa) de muncă, înțeleasă ca totalitatea persoanelor care sunt capabile de muncă, precum și a persoanelor în vârstă apte de muncă, potențial sau efectiv ocupate într-o ramură a economiei naționale. Rezultă cu claritate, că forța (resursa) de muncă, este un element fundamental al resursei umane, în cadrul căreia, devine din ce în ce mai acută problematica ei, în actualele condiții, când mobilitatea acesteia este cu totul accentuată, creându-se în unele țări, printre care și România, până de curând cu forță de muncă excedentară, un veritabil gol, care pentru realizarea obiectivelor economice, sociale, militare, trebuie acoperit fie prin revenirea celor plecați, fie, mai greu, prin angajarea imigranților, cu toate consecințele care decurg de aici, de la costurile ridicate, până la dificultatea stabilirii gradului în care acestea dispun de pregătirea și calificarea necesare. Dacă la toate acestea adăugăm barierele lingvistice și culturale (inclusiv cele religioase), avem în imagine realitatea unei noi abordări a resursei de muncă, raportată de noii parametri ai evoluției fiecărei țări în parte și a entităților supranaționale.

* Universitatea Națională de Apărare „Carol I”

Nu cred că este nevoie să detaliez, având în vedere că fenomenul este în curs, asistăm la el, îl constatăm, dar facem foarte puțin, uneori nimic, pentru a-l ameliora.

Se apreciază că fluctuația forței de muncă va continua încă o perioadă semnificativă de timp, și adevărata ei „așezare”, se va produce atunci când mecanismele pieței vor funcționa, fenomen conexas direct la raportul cerere-ofertă, care nu va mai fi obstrucționat și va deveni echilibrat. Se apreciază că vom asista la o veritabilă furtună pe piața muncii. Voci autorizate² susțin că:

„Fluctuația fără precedent de pe piața forței de muncă este ca o furtună cauzată de creșterea economică, privatizările întârziate, creșterea salariilor și de un slab management al resurselor umane. Dacă fluctuația forței de muncă este o veste proastă pentru majoritatea angajatorilor, tendințele pe care se înscrie piața românească a forței de muncă nu reprezintă vestea bună, ci vestea și mai proastă. România este o țară care s-a învățat prost; s-a învățat cu o forță de muncă de o calitate rezonabilă, foarte prost plătită și abundentă. Fluctuația forței de muncă este, la urma urmei, o stare de normalitate, cu care va trebui să ne obișnuim. Un studiu făcut de Manpower la nivel mondial a evidențiat că, de exemplu, în SUA 75% din angajați își caută un loc de muncă, în sensul că sunt activi pe piață: vor fie să plece, fie să afle ce valoare au pe piață, fie să-și confirme că le este bine acolo unde sunt angajați. Un nivel atât de ridicat de interes pentru piața muncii arată atât o fluctuație mare, cât și importanța pe care o dau angajații americani informației - față de mulți dintre români, care vor, uneori, să plece la alta companie numai pentru că își imaginează că, în altă parte, le va fi mai bine, dar nu știu cu adevărat dacă este așa sau nu știu dacă, într-adevăr, este ceea ce își doresc”.

Un fenomen ușor de sesizat este cel al angajaților instabili care strică piața³. Unii analiști susțin că: *„Pe de altă parte, fluctuația poate avea și cauze negative, precum instabilitatea unor angajați (care pleacă din companie după numai șase luni sau un an) sau faptul că există o categorie de angajați care pleacă atrași doar de o creștere de salariu. Pentru mare parte din categoriile de angajați, o simplă creștere de salariu nu mai este un motiv de plecare; dacă inițial a contat siguranța locului de muncă, apoi salariul și a urmat pachetul salarial, acum contează, pe lângă pachetul salarial, și dezvoltarea carierei, provocarea de a face performanță și recunoașterea performanței”.*

Tendința firească și așteptată, de creștere economică este însoțită de impulsivitatea fluctuației forței de muncă așa cum rezultă din unele studii pe această temă⁴: *„Cu siguranță, principala cauză a fluctuației forței de muncă este creșterea economică. Dar aceasta cauză este combinată cu lipsa de preocupare a multor firme pentru motivarea, păstrarea și satisfacția angajaților. Unii*

² <http://www.9am.ro/stiri-revista-presei/Business/32829/De-ce-e-furtuna-pe-piata-muncii.html>

³ idem

⁴ idem

angajatori s-au învățat ca, pe lângă faptul că pot lua angajați ieftini, să îi ia și “gata făcuți”, adică și cu experiență în domeniu. Nici asta nu se mai poate; s-a ajuns la o situație în care lumea vântură aceleași persoane de colo-colo, în aceeași industrie”.

Nu trebuie eludată realitatea că re tehnologizarea și eficientizarea duc la reduceri de personal care la rândul lor, predispun disponibilizații la a fi expuși unor oferte frumoase dar riscante (instabilitatea locului de muncă, nerespectarea promisiunilor, etc.). Consecințe ale fenomenelor de mai sus sunt resimțite și în armată care este beneficiară a pieții forței de muncă. Trebuie avut în vedere că, esențială este creșterea productivității pe angajat, astfel încât și salarizarea să fie tentantă, pentru că altfel vom pierde întotdeauna competiția cu țări (China, India) cu forță de muncă imensă și foarte ieftină dar și cu altele (cele puternic industrializate), unde eficiența este pe primul loc. Pregătirea în întregul sistem de învățământ, trebuie adecvată noilor realități, care reclamă orientarea țării noastre către aria inginerescă, unde se anticipează o mare cerere pe termen mediu și lung. Avem în țara noastră o forță (resursă) de muncă foarte dinamică, putându-se vorbi despre un serios deficit al acesteia în diferite domenii, realitate care incumbă responsabilități deosebite ale departamentelor de specialitate în recrutarea și menținerea angajaților. În anumite state structurile de resurse umane de la toate nivelurile, sunt principalele răspunzătoare de asigurarea unei mobilități firești a personalului, incluzându-l și pe cel militar și civil.

O problemă de mare importanță și sensibilitate, este aceea care privește politica diferitelor companii care atunci când au probleme financiare, primul lucru pe care îl fac, este reducerea de personal, neglijându-se o evidență și anume că acesta este cel care aduce profitul. În mod cu totul inexplicabil, se eludează o axiomă, potrivit căreia omul este cea mai de preț resursă⁵ și de aici unele opinii ale specialiștilor, în conformitate cu care aserțiunea „*este valabilă indiferent de timp sau spațiu. Iată de ce este nevoie de specialiști în domeniul resurselor umane care, prin experiență și abilitățile lor, contribuie la cunoașterea profundă a oamenilor implicați în procesul muncii dar care printr-o strategie bine definită implementează resursa umană la locul de muncă astfel încât productivitatea sa atingă cote maxime. De aceea recrutarea și selecția personalului a devenit un serviciu atât de util societăților, ele devenind două etape extrem de importante în demersul unui angajator de a-și construi o echipă sau de a o consolida pe cea deja existentă*”.

Similar se pune problema și în armată, unde de multe ori reducerea (pe alocuri drastică) de personal, are efecte negative, chiar dacă aici profitul nu este cuantificabil, el (profitul), având mai mult valențe morale, cu consecințe directe

⁵ <http://www.jobis.ro/>

asupra îndeplinirii misiunilor în interiorul țării precum și a celor multinaționale, în cadrul NATO sau al coalițiilor.

Apare din nou necesitatea unei pregătiri superioare a întregului personal al armatei, iar dacă sistemul actual nu asigură îndeajuns acest deziderat, soluția este reformarea lui. Accentul pus pe rolul subofițerilor, trebuie argumentat cu realizarea unui sistem de training care să-i facă realmente apți pentru a constitui „coloana vertebrală” a armatei, altfel rămânem la nivelul afirmațiilor și continuând să staționăm numai în dreptul acestui stadiu, nu realizăm dezideratul, respectiv de a-l face pe subofițer apt de a conduce nemijlocit și cu mare eficiență pregătirea celor din subordine și de a răspunde cerințelor ale teatrelor de operații moderne.

Realizarea raportului optim (3/1) între ofițeri și subofițeri, conduce normal la creșterea numărului celor din urmă, dar numai acesta nu spune nimic, sau spune foarte puțin, dacă nu asistăm la o creștere accentuată a competenței și capacității subofițerilor de a prelua din atribuțiile îndeplinite până de curând exclusiv de ofițeri.

O întrebare acută se impune și un răspuns urgent trebuie oferit, când abordăm baza de selecție în general și cea pentru armată în special: este ea suficient de largă și de pretabilă pentru specificul armatei? Răspunsul este pozitiv, cu specificația că este urgentă diminuarea, până la stopare, a unor fenomene ca: abandonul școlar, mediocritatea, absenteeismul, ale căror consecințe sunt cunoscute. În aceeași măsură este importantă modificarea viziunii față de cariera militară, în sensul de a nu fi preferată doar pentru mai marea ei stabilitate și eventual avantajele materiale, ci în primul rând, pentru că în interiorul instituției militare omul se poate realiza la fel de bine ca într-o companie de succes, că perspectivele de dezvoltare sunt nelimitate, oferindu-i-se astfel posibilitatea fiecărui militar de a-și pune în valoare calitățile personale, într-un mediu extrem de favorabil.

Complexitatea deosebită a tehnicii militare, dificultățile misiunilor de îndeplinit și managementul modern promovat în armată, vin să argumenteze pe de o parte nevoia unei excelente pregătiri, condiție esențială a performanței, iar pe de altă parte convingerea că posibilitățile individuale pot fi pe deplin fructificate. Indiferent cât de spectaculoase vor fi evoluțiile, omul și forța sa de muncă rămân cea mai de preț resursă, iar evenimentele în curs pe planetă, vin să justifice această viziune.

Când ne referim la baza de selecție a personalului necesar armatei, nu putem să nu vorbim despre indicatorii numărului și structurii forței de muncă în care includem populația activă (ocupată și neocupată), populația inactivă (elevi, studenți, pensionari etc.), populația ocupată, numărul salariaților și fondul de muncă efectiv lucrat.

Dacă analizăm aceste categorii de populație, avem clar în imagine că dacă din populația ocupată numărul celor care vin să se înroleze în armată este mic, în populația neocupată și inactivă (persoane în căutarea unui alt loc de

muncă, a primului loc de muncă precum și absolvenții diferitelor trepte de învățământ apti de angajare), vom găsi întotdeauna un fond semnificativ la care putem apela, utilizând criteriile de exigență pe care nu trebuie să le abandonăm, pentru menținerea la înalt nivel al calității personalului armatei (militar și civil).

Prin analogie cu marile companii, putem vorbi și în armată de o resursă umană adecvată (ceea ce aduce o contribuție importantă la realizarea obiectivelor stabilite) și o resursă umană inadecvată (cea care din motive diverse nu are un aport substanțial la realizarea acestor obiective).

În mod necesar, va trebui menținută și îmbunătățită cea adecvată și transformată cea inadecvată într-una eficientă, iar dacă acest lucru nu este posibil, se ajunge la eliminarea ei din sistem, sens în care managementul individual al carierei are un rol fundamental. În context, trebuie să ne referim la calitatea managerului de carieră, care să asigure o evaluare corespunzătoare a calităților și rezultatelor fiecăruia și un echilibru cât mai corect între diferitele categorii de personal din sistem.

Făcând parte dintr-o țară cu economie de piață, armata noastră trebuie să-și acordeze situația, utilizarea și eficientizarea resursei de muncă, în consens cu cerințele pieței. Astfel că, factorul muncă, apreciat drept condiția generală a oricărei activități, se asigură prin intermediul pieței, care se întemeiază pe întâlnirea și confruntarea cererii cu oferta, ambele fiind consecința nevoii de muncă și satisfacerea acesteia, utilizând disponibilitățile din societate de la un moment dat.

Amplele campanii publicitare ale armatei, desfășurate cu mult succes pe piața muncii din România, au arătat cât de direct conexată este instituția militară la noile realități ale țării noastre, un alt fel de abordare nefiind posibilă în actuala etapă.

Pe de altă parte, putem vorbi și de o „zestre militară” a muncii care este dată de numărul funcțiilor disponibile și de specificul fiecărei poziții (instrucție, program zilnic, misiuni internaționale, etc.). Astfel se explică, în opinia mea, afluența deosebită la unele specialități și deficitul creat la altele. Situația nu este nouă, dar acum a căpătat nuanțe noi, pentru că opțiunea este absolut a celui interesat și nu-i poate fi impusă, decât în situații speciale și în baza unor angajamente (contractul individual, spre exemplu).

Dacă ne referim la sectoarele producției militare, similitudinile cu viața civilă sunt și mai pregnante, dar pentru asigurarea stabilității, calității și continuității producției s-au luat măsuri de protecția personalului și a patrimoniului din sistemul de apărare, în sensul asigurării unei restructurări care să realizeze obiective ca: redimensionarea capacităților pe criterii de eficiență, alinierea performanțelor la standardele de calitate euro-atlantice, pentru compatibilitatea și interoperabilitatea cu celelalte armate NATO, creșterea volumului producției de export, asigurarea unei protecții reale și durabile. Este ușor sesizabil că și de data aceasta accentul este pus pe protecție socială, stabilitatea locului de muncă, eficiență și performanță. Dar pentru a răspunde

acestor deziderate trebuie asigurată o forță de muncă de înaltă calificare, deschisă către nou astfel încât rezultatele să se obțină în timp scurt și cu posibilitatea desfacerii produselor nu numai pe piața internă, ci și pe cea a aliaților.

Această resursă excepțională, care este forța de muncă, are consecințe directe asupra celorlalte componente ale resurselor de apărare, ea fiind condiția și garanția realizării celorlalte. Nu există nici o componentă a resurselor de apărare, care să nu poarte intrinsec, valoarea forței de muncă utilizată în realizarea ei. Așa cum spuneam în prima parte a articolului de față, inclusiv resursa financiară este legată direct și în proporție însemnată de forța de muncă, ea fiind principala aducătoare de profit.

Orice produs, indiferent de dimensiunile sale și timpul de realizare își are în fundamentare forța de muncă în măsură a-l realiza. Oricine își propune să îndeplinească obiective cu consecințe asupra prezentului și viitorului societății și implicit a armatei trebuie să aibă în vedere puțința de a acoperi cu resursă de muncă întreaga arhitectură a celor propuse.

În armată, problema nu este cu nimic mai puțin acută când vorbim de forța de muncă, indiferent sub ce formă se manifestă ea: în comandamente, în unități, la pace sau în teatrele de operații, în sectoarele productive și indiferent care îi sunt rezultatele morale sau materiale scopul dominant constituindu-l asigurarea unui înalt standard de pregătire a forței de muncă suprapus firescului evoluției noastre.

Am supus analizei detaliate problema rolului și locului forței de muncă în ansamblul resurselor de apărare, pentru a demonstra, în măsura posibilităților, că ea constituie un element esențial de care sunt legate proiectarea și realizarea obiectivelor într-o țară, membră a NATO și UE, direct conectată la valorile democratice ale lumii de astăzi, în interiorul căroră poate exista dacă întregul potențial uman și material, este orientat către asigurarea securității, libertății și drepturilor individului, el, individul fiind elementul central de la care pornește și unde se încheie întregul parcurs al civilizației contemporane.

BIBLIOGRAFIE

1. http://www.ccir.ro/ccirweb/resources/menuDespreNoi/uploads_dpos/Ocuparea2013.doc
2. <http://www.jobis.ro/>
3. <http://www.9am.ro/stiri-revista-presei/Business/32829/De-ce-e-furtuna-pe-piata-muncii.html>