

**Rețele cooperative strategice: O explorare a rețelelor de tehnologia informației din Cluj**

TE-2016 1691, 76 /2018

Norbert Petrovici (DP), Neda Deneva-Faje (M-CPDr), Ionuț Foldes (M – Drd.), Anca Chiș (M-Msd.)

*Aria de cercetare a proiectului.* Proiectul de cercetare pornește de la observația că domeniul de activitate al tehnologiei informației (IT) este unul dintre cele mai importante sectoare economice din România, fiind al doilea cel mai mare contribuitor la creșterea PIB-ului. Cu toate acestea, aproximativ 75% din activitatea industriei IT românești constă în muncă externalizată (outsourcing), rezultând într-o lipsă de inovație. De aceea ne-am propus să explicăm poziția geo-economică a României pe piața internațională de IT luând în considerare procesele de localizare și internalizare, rețelele dintre firme și cadrele instituționale. Cea mai mare parte din acest domeniu este concentrată în București, Cluj, Timișoara și Iași, Clujul fiind locul în care se scriu peste 75% din produsele software care ajung să fie exportate.

*Obiectivele specifice* ale proiectului sunt: (1) cartografierea structurilor și rețelelor locale și internaționale în care sunt încorporate diferite tipuri de companii; (2) înțelegerea rolului și a efectelor cadrului de reglementare în care se dezvoltă industria IT din Cluj, printr-o analiză de politici publice și interviuri cu actori guvernamentali și non-guvernamentali; (3) investigarea diferitelor tipuri de resurse ale companiilor instrumentale în dezvoltarea capacității de negociere pentru proiecte IT complexe și pentru a avansa în lanțul valoric global; și (4) formularea de propuneri de politici și recomandări concrete bazate pe rezultatele proiectului pentru a aborda problemele pieței IT românești.

*Obiectivele pe care le-am urmărit în acest an,* conform planului de lucru, au fost: (1) Analiza modului în care digitalizarea și tehnologiile IT transformă procesul de formare a valorii adăugate în firmele din Cluj, având în vedere modul în care acestea sunt poziționate în lanțurile de producție globală; (2) Transformarea muncii datorită tehnologiei digitale în companiile din Cluj, având în vedere presiunea pentru învățare continuă, adaptare la noi instrumente digitale și natura flexibilă a organizării diviziunii muncii; (3) Descrierea mobilității angajaților între companiile de IT din Cluj și la nivelul aceleiași companii între diferitele filiale internaționale ale companiilor cu un sediu în Cluj.

*Metode de cercetare:* În acest an pentru analiză am folosit două tehnici de colectare a datelor. Pe de o parte am continuat achiziționarea datelor publice la nivel de companie de la autoritățile publice locale și am integrat datele contabile ale firmelor din România disponibile pe site-ul data.gov.ro. Pe de altă parte am realizat 57 de interviuri cu personal din firme de IT. Interviurile au fost realizate cu programatori la nivel mediu și avansat, coordonatori de echipe, manageri de companii și proprietari de firme.

*Temele de analiză* au urmărit la mai multe scale modul în care munca din sectorul IT s-a transformat și care sunt efectele acestor transformări:

1. Firmele de IT au constituit un întreg ecosistem local de producție, furnizori și clienți cu efecte de multiplicare. Am analizat procesele de automatizare și digitalizare a muncii în companiile din Cluj concentrându-ne pe sectoare economice cheie locale. Am încercat să arătăm rolul companiilor de IT în acest sens.
2. Am analizat efectele spațiale asupra consumului urban ale muncitorilor din sectorul de IT. Salariile mari au generat o cerere agregată de produse specializate în jurul noilor clădiri de birouri. Pornind de la modul în care sunt utilizate cafenelele din oraș am trasat harta opozițiilor și similarităților sociale din Cluj, cu un accent deosebit pe salariații din IT.
3. Presiunile asupra salariaților programatori și mai larg din sectorul IT sunt de a învăța continuu noi instrumente, noi algoritmi și tehnici, abilități de management individual și de echipă. Această presiune se transformă în narațiuni despre dezvoltarea personală. Discursurile acestea, cuplate cu forme de salarizare peste medie, au efecte de restructurare a muncii în companii prin retrasarea ierarhiilor de valoare între angajați. Am descris aceste procese în cadrul companiilor cu specific de IT din Cluj.
4. Leasingul sau închirierea pe termen scurt al angajaților sunt practici de muncă adesea întâlnite în companiile de IT din Europa Centrală și de Est. Practica constă în schimbul de forță de muncă al angajaților de bază cu o altă companie, care are nevoie de servicii de consultanță sau care trebuie să acopere un deficit de forță de muncă pe termen scurt. Pe baza unor interviuri cu angajați din companii de IT din orașul Cluj am analizat modul în care această nouă practică a schimbului de muncă pe termen scurt și a mobilității la cerere a lucrătorilor de bază ne împinge să redefinim relația angajat-angajator, conceptul locului de muncă și valoarea muncii.

*Modalități de diseminare a rezultatelor:* Rezultatele cercetării au fost diseminate prin publicarea rezultatelor și trimiterea spre publicare către jurnale de cercetare, precum și prin participarea la conferințe.

Rezultatele au fost prezentate la următoarele conferințe:

- Neda Deneva, Amsterdam, The Netherlands, University of Amsterdam, Sep 30 –Oct 1, 2019, *Key issues in the anthropology of labour in the context of flexible capitalism*. Presentation: "Employee-Leasing and the Value of Labour in the IT sectors in Romania and Bulgaria"
- Neda Deneva, Barcelona, Spain, University of Barcelona, *Mobility and the future of work*, 6-8 November 2019, Presentation: "Mobility without Migration: Labor Exchange and On-Demand-Mobility in the IT sector in Romania and Bulgaria"
- Norbert Petrovici, Urban Dialogs: Startup the Resilient City, *Startup European Meeting*, 22 Martie, 2019, Cluj-Napoca.
- Norbert Petrovici, Mobilitate urbană în municipiul Cluj-Napoca, *Centrul de Geografie Regională, Universitatea Babeș-Bolyai*, Cluj-Napoca, 8 Decembrie 2019, Cluj-Napoca
- Norbert Petrovici, Expert talk panel: Autonomous driving, *Today Software Magazine*, 23 August 2019, Cluj-Napoca.
- Norbert Petrovici, Open Data Center for Connected Vehicles, *Workshop Hosted by Accenture at Sigma Center*, 26 Iunie 2019, Cluj-Napoca.

- Norbert Petrovici, Impactul automatizării și digitalizării asupra muncii în Zona Metropolitană Cluj, Centrul de Cultură Clujean, 30 septembrie, Cluj-Napoca
- Norbert Petrovici, Discuție despre arta contemporană vizuală și performativă. Misiune și realitate în contextul Fabricii de Pensule și al orașului Cluj, 6 Octombrie, 2019, Cluj-Napoca

***Tema 1. Transformarea economiei locale prin intermediul tehnologiei informației***

Tehnologii de colectare de date prin intermediul internetului lucrurilor, colectarea și analiza datelor mari și tehnologiile de transmitere mobilă a datelor aduc noi transformări în distribuția realizării valorii produselor. Valoarea adăugată cea mai mare provine, în tot mai mare măsură, din componenta digitală a produselor. De vreme ce noile tehnologii digitale fac posibile automatele autonome, ele modifică substanțial modul în care este performată munca.

Primul studiu consistent asupra riscului de automatizare prin robotică mobilă și învățare asistată a fost realizat de către Frey și Osborne (2013), folosind o metodologie inspirată chiar din tehnologiile de învățare asistată. Pornind de la un set de 100 de ocupații al căror risc de automatizare a fost clasificat de către un panel de experți, Frey și Osborne (2013) calculează probabilități de automatizare pentru 702 de tipuri de ocupații din SUA, utilizând algoritmi de învățare asistată pornind de la clasificările experților ca date de antrenament al algoritmului. Folosind calificările necesare și atribuțiile aferente fiecărei ocupații clasate de experți au fost generate predicțiile pentru restul ocupațiilor. Studiul lor se concentrează atât pe operațiuni rutiniere, cât și non-rutiniere, autorii distingând aceste operațiuni în manuale și cognitive. Rezultatele indică că în SUA și Europa de Vest 47% din locurile de muncă sunt cu risc mare de automatizare, iar în economiile în dezvoltare, precum România procentul e de 60%.

Datele mari și mobile permit noi forme de delocalizare a muncii, inclusiv a celor non-manuale. Clujul a beneficiat de acest val nou de externalizare, ceea ce a dus, într-o decadă, la o creștere de patru ori a numărului de angajați din sectoarele de Tehnologie Informației (ITC) și de Servicii de Suport pentru Afaceri (BPO).

*Analiza cantitativă.* Am replicat studiul în cazul Zonei Metropolitane Cluj. Datele au suferit o serie de transformări și prelucrări statistice: Am extras din studiul lui Frey și Osborne (2013) probabilitățile de automatizare estimate pentru fiecare grupă ocupațională din economia americană. Apoi am făcut corespondența dintre grupele ocupaționale americane (SOC) și cele internaționale, la care a aderat și România (ISCO), cu verificarea directă a ocupațiilor așa cum apar ele în clasificarea oficială (COR). Pe baza datelor de recensământ din 2011 am calculat procentul de ocupații (COR în patru cifre) pe fiecare domeniu de activitate (CAEN în două cifre). Pentru fiecare CAEN s-a estimat structura sa pe ocupații. Folosind datele de bilanț contabil al companiilor în 2018 identificate prin CUI, la nivelul județului Cluj, am transpus structurile ocupaționale la nivel de activitate economică. Am presupus că, în timpul scurs, ponderea fiecărui tip de ocupație într-un sector de activitate a rămas relativ constantă. Etapa finală în ierarhizarea sectoarelor de activitate a constat în calcularea probabilității medii de automatizare. Aceasta din urmă a fost calculată ca medie ponderată a probabilităților estimate de Fray și Osborne (2003), cu structura pe ocupații relevantă prin analiza datelor de recensământ.

Analiza noastră indică că în Zona Metropolitană Cluj 58% din locurile de muncă sunt cu risc mare de automatizare. În orașul Cluj-Napoca procentul e de 57%. *Serviciile* au cele mai puține locuri de muncă cu risc mare de computerizare, datorită riscului mic asociat serviciilor publice (educație, sănătate și administrație), tehnologia informației și ingineriei și designului. Totuși există componente importante în care munca în Cluj din sectorul de servicii este rutinieră și cu risc mare de automatizare. Exemple foarte bune în acest sens sunt industria ospitalității, transporturile & logistica și securitatea & serviciile de curățenie. Digitalizarea curentă a acestor ocupații, a dus deja la transformări substanțiale în care sunt performate diversele ocupații din aceste domenii. *În sectorul comerțului și construcțiilor* 63% din locurile de muncă sunt cu risc mare de computerizare, procentul mare este din cauza procentului foarte mare de munci rutiniere manuale. În mod particular, cu situații mari de automatizare sunt ocupațiile de vânzător și gestionar. *Industria* are cel mai mare risc de computerizare, în jur de 71% din locurile de muncă pot fi afectate sau înlocuite de computerizare. Pe de o parte, domeniul economic industrial dominat este cel al automobilelor, cu precădere localizat în aria metropolitană. Acesta e un domeniu puternic internaționalizat, dominat de externalizarea muncii rutiniere. Munca în acest sector este cu risc mare de automatizare. Pe de altă parte într-o situație de risc similară se află mai multe domenii industriale din județul Cluj (produse de metal, materiale de construcții, îmbrăcăminte, alimentară, mobilă și utilaje avansate) unde externalizarea manufacturiera a favorizat concentrarea de munca manuală rutinieră.

*Valorile sunt implauzibile.* Proporția de 58% este o valoare foarte mare. Impactul pare mai sever decât cea mai dramatică contractare a forței de muncă din secolul XX din Europa, cea după căderea socialismului. De vreme ce calculele par implauzibile, pentru a înțelege strategiile actorilor din piața locală am intervievat 25 de persoane cu poziție de conducere și decizie din patru domenii economice diferite: administrația publică, tehnologia informației, industriei creative și industria mobilei.

*Ghidul de interviu* a urmărit cinci teme distincte: Prima tema a vizat descrierea furnizorilor și a clienților pentru a înțelege poziționarea actorilor în lanțurile globale de valoare. A doua temă a fost descrierea concurenților și a colaboratorilor pentru a înțelege ecosistemul de activități. A treia a urmărit impactul actual al proceselor de automatizare. A patra a descris necesarul de personal și abilitățile de care au nevoie pentru a putea beneficia de noul val de automatizare.

*Modelul de Dezvoltare al Zonei Metropolitane Cluj*, argumentează managerii și proprietarii de afaceri, este cel de ofertare a resursei umane la prețuri mai mici în lanțurile globale de externalizare, comparativ cu remunerațiile vest-europene. Aceștia sugerează că predicțiile legate de efectele disruptive asupra pieței muncii în raport cu computerizarea au fost formulate în raport cu compoziția activităților economice din spațiile geografice intensive în capital. Modelul de dezvoltare în Europa de Est și Centrală intensiv în resurse umane sugerează că adoptarea noilor tehnologii este făcută în spiritul modelului, cel al raționalizării utilizării forței de muncă pentru a prezerva diferențele de remunerații. Intervievații fac o diferență între procesele de automatizare și digitalizare. Digitalizarea este procesul prin care angajatul și mijloacele de producție folosite sunt monitorizate, iar datele sunt folosite pentru optimizarea proceselor.

Automatizarea devine necesară în raport cu digitalizarea doar dacă e nevoie să fie substituită forța de muncă acolo unde nu există demografic și nu poate fi atrasă prin navetism. Ocupațiile, argumentează

intervievații, se transformă prin digitalizarea sarcinilor, nu prin înlocuirea lor prin automate computerizate (robotice sau algoritmice).

Actorii economici din Cluj sesizează că există un deficit de forță de muncă (calificată și necalificată) în raport cu necesitățile companiilor, deloc surprinzător având în vedere logica dezvoltării regionale. Îngrijorarea majoră este că cererea de forță de muncă, mult mai mare decât oferta demografică, presează asupra creșterii salariilor, punând în criză modelele de afaceri.

În Cluj-Napoca avem trei tipuri de răspunsuri în acest moment la provocarea digitalizării. Primul răspuns este cel legat de observația că digitalizarea are o componentă culturală majoră. Una din temele recurente în interviuri sunt competențele relativ modeste ale unora dintre angajați în tehnologii digitale și în procese automate. Este vorba de o disponibilitate culturală pentru monitorizare, supraveghere, numărare, acceptarea senzorilor și, pe de altă parte, de o capacitate de a monitoriza un panou de comandă, alfabetizare cu statistica descriptivă, modul de funcționare al algoritmilor de învățare asistată prin antrenament. Pe de o parte, digitalizarea, fie prin raționalizarea proceselor organizaționale (chatboți), fie prin sisteme de monitorizarea a echipamentelor (IoT), devine o resursă tehnologică în încercarea de a ține salariile sub control. Pe de altă parte, costurile acestor experimente adesea revin angajaților, generând presiuni din partea angajatorilor, pentru adaptare culturală rapidă prin familiarizarea și acceptarea tehnologiilor de antrenare a roboților și de monitorizare/auto-monitorizare.

Un al doilea răspuns este dat prin încercarea de a propune politici locale economice de re poziționare în lanțurile de valoare globală prin gruparea în asociații patronale și manageriale. Însă procesul de interconectare economică prin intermediul clusterelor are la rândul său o serie de contradicții, ceea ce adesea transformă colaborarea într-o provocare. Și aici avem trei cazuri. În primul caz, supraviețuirea multor companii internaționalizate vine din producția în serie de componente pentru lanțurile globale. Interesul este de a dezvolta software orientat spre digitalizarea producției și rareori spre software pentru bunuri de consum conectate. Investițiile de acest fel sunt costisitoare datorită necesităților infrastructurale. Iar când aceste companii dezvoltă obiecte conectate o fac la cererea clienților globali. În al doilea caz, noile tehnologii pentru obiecte conectate și software controlat la distanță, pentru companiile orientate pe piețele naționale către clienți corporați pun presiuni majore spre creștere. În afara unor resurse consistente acest lucru devine problematic, companiile care cresc sunt vândute jucătorilor globali. În al treilea caz, companiile orientate pe piețele naționale către consumatorii finali au clientelă salariații companiilor multinaționale (manageri, specialiști sau muncitori). Din acest sector există o presiune relativ mică pentru extinderea către alte piețe.

Politicile publice care reglementează procesele de digitalizare în orașe similare Clujului ca mărime, Bilbao și Bologna, pun accent pe economii circulare locale care să permită dezvoltarea de produse locale și care să beneficieze de noile oportunități de distribuție globală digitală. De asemenea, efortul este de a construi infrastructuri publice pentru colectarea, depozitarea și mobilitatea datelor mari.

Actorii economici din Cluj sesizează limitele modelelor de afaceri și contradicțiile pe care le generează. Asociațiile patronale și manageriale prin intermediul clusterelor economice fac eforturi pentru a crea

economii circulare, prin conectarea furnizorilor din diferite domenii economice. Industriile creative pun la dispoziție talente pentru designul de obiect, industriile de tehnologia informației pun la dispoziție software pentru digitalizare, iar industriile prelucrătoare, precum industria mobilei, folosesc aceste resurse pentru a realiza produse vandabile mai întâi național și eventual global. Adesea, pentru a evita conflictele de interese, politicile publice sunt mutate spre instituții publice care lucrează cu asociațiile patronale, dar au independența lor. În Zona Metropolitană Cluj, un model similar ar presupune transformarea Clusterelor în parteneri ai administrației publice, dar actorii centrali pentru formularea și implementarea de politici economice de creștere ar trebui să fie o serie de corpuri locale administrative deținute de către autoritățile publice.

## ***Tema 2. Dinamici spațiale ale consumului și presiunea salariaților cu venituri peste medie***

În ultima decadă, numărul cafenelelor și al restaurantelor din România s-a triplat. Această creștere se datorează mai ales marilor orașe din România, în mod particular: București, Cluj, Iași și Timișoara. Cea mai mare creștere a avut-o orașul Cluj, care prezintă cea mai mare densitate de cafenele, restaurante și baruri raportată la populație. În Cluj, cafenele noi apar cu viteză mare, însă unele dintre acestea dispar cu aceeași repeziciune. E o scenă în continuă schimbare și diversificare. Cafeaua de origine, consumată la bar, în studiouri de mici dimensiuni, se regăsește alături de cafeaua generică care se servește în localuri în care primează atmosfera. Cele mai multe din aceste cafenele sunt localizate în centrul orașului, fiind legate de transformarea centrului într-un spațiu dedicat consumului de loisir.

Această scenă nouă este susținută de către apariția unor noi consumatori. Compoziția socială a orașului Cluj s-a schimbat în mod simțitor. A apărut o nouă clasă de mijloc formată din specialiști și manageri pentru care consumul de cafea este integrat în ritualurile zilnice. Clujul nu este un caz singular. Dimpotrivă, orașe precum Bucureștiul, Iașul și Timișoara au trecut prin schimbări similare.

Analiza consumului de cafea a clasei de mijloc urbane dintr-un oraș semi-periferic din Europa Centrală sau de Est angajează câteva dintre elementele tezei „orașului revanșard” (Smith, 1996). Conform acestei teze burghezia urbană s-a „răzbunat” pe clasele populare prin gentrificare, marginalizare și excludere în New York-ul sfârșitului de secolul XX (1996). Forța explicativă și atracția intelectuală a acestei teorii se datorează atenției acordate relațiilor dintre clase și evoluției acestora în timp. Cu toate acestea, argumentul nostru este că dincolo de tensiunile dintre clase, fricțiunile dintre diferitele fațiuni ale clasei de mijloc emergente sunt esențiale pentru a înțelege procesele de excludere contemporane. Astfel, considerăm că analiza tensiunilor din interiorul claselor oferă o mai bună înțelegere a formelor pe care le iau procesele de gentrificare, excludere și marginalizare în cadrul economiilor marcate de externalizarea și delocalizarea producției și a serviciilor. Așadar, în articolul de față vom arăta cum revanșismul – anume excluderea urbană – coexistă cu discursurile non-revanșarde unei clasei de mijloc ce promovează echitatea și justiția socială.

Prin clasă de mijloc înțelegem salariați cu un venit mediu și ridicat, ce prestează muncă intelectuală (specialiști) și decizională (manageri și antreprenori autoangajați)[1]. Mizele analizei sunt de a arăta lipsa de uniformitate a clasei de mijloc și felul în care dinamica formării de clasă generează formațiuni emergente modelate în cadrul proceselor organizaționale. Prin procese de formare de clasă ne referim la acele procese de subiectivare prin care indivizii dezvoltă sentimente de apartenență la o categorie socială bazată pe experiențe comune, modelate de maniera în care își asigură supraviețuirea și reproducerea individuală și a celor dependenți (Eidlin 2014).

În ultima decadă s-au intensificat procesele de globalizare care relochează procesele secundare ale organizațiilor globale către noi spații specializate în operațiuni (Oshri, Kotlarsky, and Willcocks 2015; Peck 2018). Cea mai mare parte din procesele care fac obiectul externalizărilor de outsourcing și offshoring sunt cele de Business Process Outsourcing (BPO) și Information Technology Outsourcing (ITO) (Oshri et al. 2015). La nivel global, India, China și Filipine sunt destinațiile prin excelență, capitalizând peste 80% din externalizări. La nivel european, Europa de Est și Centrală a devenit spațiul care au capitalizat cele mai multe dintre externalizărilor Occident. Așa cum arată Peck (2018), logica procesului este condusă de găsirea celor mai ieftine bazine de forță de muncă, însă, de data aceasta, spre deosebire de externalizarea anterioară a muncii industriale, este vorba de o forță de muncă calificată și înalt calificată. O parte din muncă este repetitivă, chiar dacă este efectuată de gulere albe, însă o parte din muncă reprezintă de fapt, în special în IOT, inclusiv operațiuni de R&D (Oshri et al. 2015).

Procesele de formare a clasei de mijloc în România diferă în funcție de poziția organizațiilor în raport cu fluxurile de capital în lanțurile de producție globală și de poziția angajatului în cadrul organizației. Chiar dacă schimbarea compoziției sociale a marilor orașe din România sugerează procese similare de formare a clasei de mijloc, orașele constituie ecosisteme productive integrate diferit în fluxurile continentale și globale de capital și cu contingente diferite de salariați. De asemenea, orașele au propriile istorii de integrare în fluxurile continentale și globale, care condiționează și modelează procesele de formare de clasă. Acest lucru sugerează că este posibil ca în marile orașe ale României să observăm formațiuni emergente de clasă de mijloc diferite între ele.

Clujul este un exemplu de oraș semi-periferial a cărui compoziție a forței de muncă s-a schimbat în mod dramatic după Marea Depresiune din 2008. Orașul a devenit unul dintre hub-urile Central și Est Europene care a beneficiat de pe urma noilor forme de globalizare prin externalizarea operațiunilor către spații periferiale. Persoanele angajate în sectorul de servicii reprezintă 62% din totalul forței de muncă, iar sectoarele de BPO și ITO concentrează 22% din angajații din sectorul privat. În doar 10 ani numărul persoanelor angajate în aceste domenii s-a triplat. Persoanele cu studii superioare reprezintă 32% din populația orașului. În ultima decadă munca industrială a fost scoasă din oraș și relocalată în orașele mai mici din apropiere, iar Clujul și suburbiile imediate au ajuns să concentreze o populație hiper-educată, care lucrează în domenii tehnologice de vârf, financiare și de operațiuni. Orașul a fost gentrificat în ansamblul său, nu doar în anumite zone. Centrul orașului a devenit un spațiu dedicat birourilor și consumului clasei de mijloc.

Procesele de diferențiere a claselor sunt strâns legate de capacitățile productive ale actorilor, iar producția de spațiu și localizarea actorilor sunt procese fundamentale în conturarea experiențelor de clasă. Gentrificarea, regenerarea și excluderea urbană sunt mecanisme cheie ale modurilor de producere a spațiului care au efecte de subiectificare și transformare a diferențelor productive în formațiuni emergente de clasă (Smith 1996, 2002). Orașul este un loc al joncțiunilor critice dintre procese de acumulare, jucând astfel un rol important în formarea de clasă (Kalb and Tak 2006).

Am testat teza potrivit căreia dinamica recompunerii clasei de mijloc din Europa Centrală și de Est de după criza din 2008 este însoțită de dinamici paralele de formare a apartenenței la categorii de consumatori. Pornind de la preferințele pentru cafelele centrale din Cluj urmăm structurarea practicilor de consum în funcție de pozițiile organizaționale ale consumatorilor. Tratăm dinamica organizațională care produce efectele de apartenență ca pe o cutie neagră și analizăm efectele agregate la nivel de oraș prin intermediul preferințelor pentru cafelele.

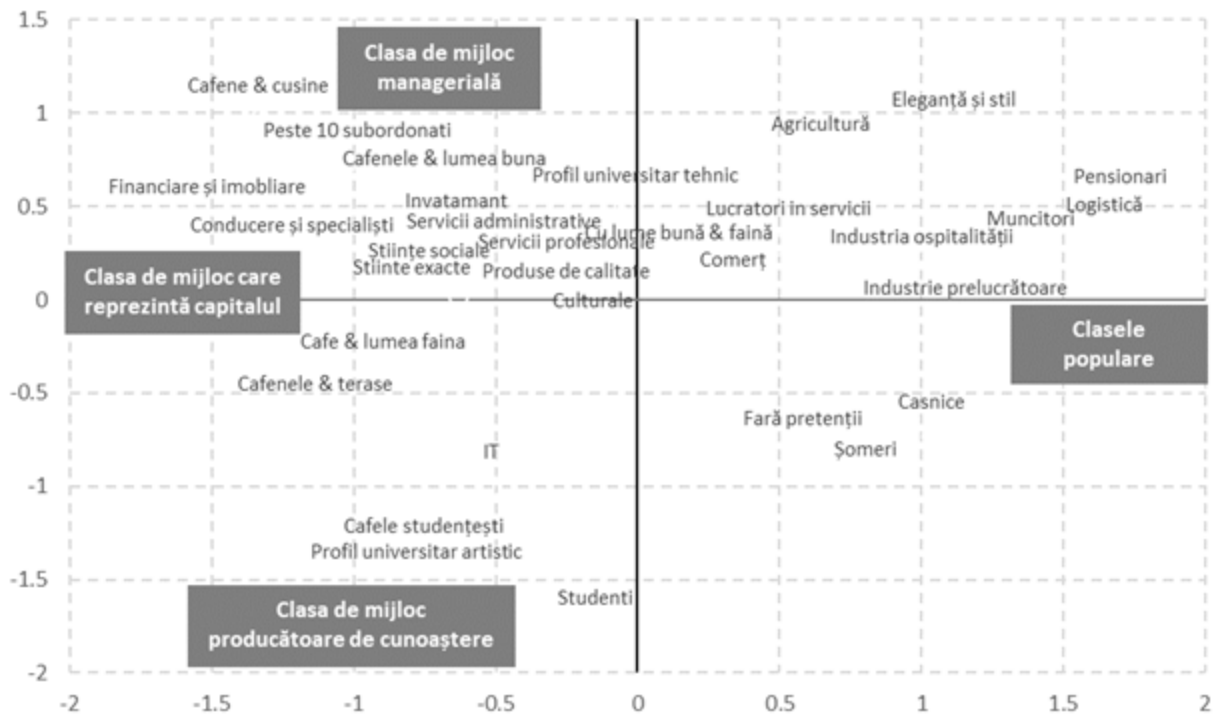
În urma efectuării a douăzeci de interviuri semi-structurate în barurile și cafelele centrale, am construit o listă de cafele importante pentru cei intervievați. Toți informatorii au fost clienți obișnuiți ai cafelelor centrale (Bujole, Bulgakov, Baracca, Diesel, Insomnia, Olivo, Vin&Cocotte, Toulouse). Pornind de la interviuri am alcătuit o listă de cuvinte cheie folosite pentru a descrie locurile frecventate. Lista de cafele a ajuns la douăzeci de locații, iar lista de atribute a ajuns la cincisprezece cuvinte cheie.

Am realizat de asemenea o anchetă pe bază de chestionar prin interviu telefonică[2]. Datele însumează 873 de răspunsuri de la persoane adulte, peste 18 ani, reprezentative pentru orașul Cluj și aria metropolitană. Cazurile au fost ponderate folosind distribuțiile din Recensământului Populației și Locuințelor din anul 2011, la nivel de oraș și, respectiv, la nivel de arie metropolitană. Am folosit ca ponderi ocupația, statutul profesional, nivelul de educație și profilul educațional pentru cei cu educație universitară.

Atributele au fost clasificate pe o scară Likert în cinci trepte de la „în mare măsură” la „în mică măsură”. Au fost păstrate cazurile cu răspunsuri pentru cel puțin zece atribute (854 de persoane). Pentru fiecare din cele douăzeci de locații s-a pus o întrebare de notorietate și una de frecvență a vizitării. Au fost păstrați în analiză cei care au cunoscut cel puțin jumătate din locații (adică 654 de persoane). De asemenea, am păstrat în analiză optsprezece cafele (reprezentate în figura 1), dintre care două au avut o notorietate de nișă în cadrul populației.

**Figura 5. Cafelele și fracțiunile clasei de mijloc din Cluj**





*Date tehnice:* Corelație canonică nonlineară între cinci seturi de variabile (setul 1: cei patru factorii ai preferințelor pentru cafelele dihotomizate prin categorizare optimă cu maximizarea asocierii cu ocupația și statutul, loss = 1.682; setul 2: cei patru factorii ai atributelor ce descriu cafelele dihotomizate prin categorizare optimă cu maximizarea asocierii cu preferințele pentru cafelele, loss = 2,233; setul 3: categoriile ocupaționale și de statut profesional, loss = 0.674; setul 4: domeniile principale de activitate a celor ocupați; setul 5: profilul specializării la nivel de educație universitară, nivel licență, loss = 0.599). Medie loss = 1.187, fit = 0.813; valoare proprie a dimensiunii orizontale 0,425; valoare proprie a dimensiunii verticale 0,388; număr cazuri în analiză 829. Pentru variabilele dihotomice am reprezentat doar cu sens pozitiv (da cafelele studentești), am exclus din reprezentare categoriile negative ca sens (nu cafelele studentești).

*Sursă date:* CafeleleCLuj, UBB-IRES

*Axa orizontală* opune clasa de mijloc, aflată în stânga axei, clasei populare, aflate în dreapta axei. Clasa de mijloc este formată din persoane cu studii superioare cu poziții de conducere sau de specialiști. Toate cele patru tipuri de cafele se află în partea stângă a hărții, frecventarea cafelelor fiind asociată cu clasa de mijloc. Clasa populară este formată din persoane cu ocupații manuale, fie în industrie, logistică, servicii sau agricultură, fie casnice și șomeri. Clasa populară nu frecventează cafelele centrale, însă folosește ca descriptori pentru cafelele atribuite care indică eleganță și stil. Pentru clasele populare cafelele sunt acele locuri scumpe frecventate atât de oameni de afaceri eleganți, cât și de artiști boemi. Casnicele și șomerii folosesc ca descriptori principali ai cafelelor locuri fără pretenții, în care toleranța și diversitatea sunt principalele trăsături.

*Axa verticală* ne indică, în partea stângă a hărții, că avem o importantă diferențiere în cadrul clasei de mijloc: o formațiune emergentă managerială, aflată în partea de sus a axei, are un comportament de

consum și preferințe relativ diferite față de formațiunea emergentă a angajaților în sectorul IT sau a muncitorilor culturali, aflată în partea de jos a axei.

*Formațiunea managerială* este formată din acei angajați care au subordonați. Cel mai adesea aceștia lucrează în domenii de activitate financiare și imobiliare și au terminat studii universitare tehnice. O parte importantă dintre cei care lucrează în învățământ, servicii medicale și în servicii administrative au preferințe similare cu pozițiile manageriale, în special dacă au poziții de conducere, de aceea ei pot fi asimilați acestei formațiuni manageriale de clasă de mijloc. Persoanele aparținând acestei formațiuni frecventează cu regularitate cafenelele culinare, iar descriptorii principali sunt cei ai eleganței și stilului.

*Formațiunea producătoare de cunoaștere* alături din punct de vedere al consumului categorii profesionale aparent distincte: artiști și IT-iști. Însă aceste categorii lucrează deopotrivă în sectoarele de externalizare a cunoașterii (KPO), a operațiunilor (BPO) și a operațiunilor corporative (SSC). Indivizii care fac parte din aceste categorii preferă cafenelele studențești, cafenelele terasă și cafenelele lumii faine. Ei raportează că aceste cafenele sunt locuri cu oameni diverși, ieftine, fără pretenții.

Între cele două formațiuni există o zonă intermediară de poziții de clasă de mijloc care pendulează în preferințele lor de consum între cei doi poli: cafenele-culinare și cafenele-studențești. Aceștia sunt specialiștii din sectoarele profesionale și administrative, cu un profil educațional terțiar în zona de științe exacte sau științe sociale și umaniste. Din punct de vedere al preferințelor, în medie, sunt mai apropiați de fracțiunea managerială. Își descriu cafenelele ca locuri cu produse de calitate, atât ca oameni, cât și ca produse.

### ***Tema 3. Dezvoltare personală și contracte flexibile de muncă***

Discursul privind angajabilitatea în Europa de est este un aspect dominant care este mobilizat atât la nivel managerial, ca strategie de organizare a muncii, precum și la nivelul lucrătorilor, printr-o narațiune de dezvoltare personală. Acest discurs promite indivizilor libertatea de a-și defini propria carieră, ghidându-i printr-o serie de poziții succesive care sunt transformate în experiențe de învățare și dobândirea de noi abilități. În această lucrare ne propunem să analizăm noțiunea de angajabilitate în contextul Europei de est și să vedem modul în care este definită și experimentată de diferite categorii de angajați, muncitori de înaltă calificare vs calificați.

Ne vom concentra pe orașul Cluj, un oraș românesc de dimensiuni medii care se află într-un proces de dezvoltare rapidă și care s-a transformat într-unul dintre cele mai mari centre IT ale țării, în timp zona metropolitană a experimentat cu un val de reindustrializare. Am ales să explorăm strategia și narațiunea de angajare în două sectoare cu o cerere tot mai mare de forță de muncă - industria IT și companiile mici de producție. Analiza empirică se bazează pe o serie de interviuri cu angajații efectuate pe parcursul a în două perioade - în anul 2013 și între anii 2018-2019. Am ales să ne uităm la diverse poziții din sectorul IT - „developers” și „coders”, analiști de afaceri și consultanță resurse umane - pe care i-am numit lucrători „de înaltă calificare”. Cealaltă categorie este compusă din tehnicienii de utilaje în firme mici pe care i-am numit „muncitori calificați”.

Ne-am concentrat pe relația dintre angajat și companie ca o locație unde angajabilitatea este mobilizată în diferite feluri. Argumentăm că, în urma analizei, compania și-a pierdut rolul de a oferi un loc de muncă stabil și de a dezvolta traiectoria profesională a angajaților. Cu toate acestea, din ce în ce mai mult compania este văzută ca locul care oferă cadrul potrivit indivizilor de a-și îmbunătăți propriile șanse de angajare. Compania devine parte a unei zone în care angajații sunt responsabili cu propria lor dezvoltare prin acumularea de abilități, experiență și networking. Așadar, argumentăm că discursul asupra angajării depolitizează relația dintre angajator și angajat și mută focusul pe responsabilitatea individuală pentru propriul succes sau eșec. În timp ce pentru unele categorii de muncitori aceasta pare să fie o strategie de succes, pentru alții devine o cursă către eșec. Pe baza materialului empiric despre muncitorii calificați și de calificare înaltă din Cluj, arătăm cum discursul despre angajare trasează noi linii de separare între angajați. În timp ce, pentru lucrătorii de înaltă calificare din sectorul IT și RU schimbul între companii și poziții și prin urmare dobândirea constantă de noi abilități le crește gradul de angajabilitate, pentru muncitorii calificați din industrie experiența și abilitățile îi fac tot mai redundanți și au mai puține șanse să se angajeze.

Punând sub semnul întrebării presupunerea că angajabilitatea este o strategie individuală și o relație unu la unu între angajator și angajat, dorim să deconstruim imaginarul discursului despre angajabilitate care nu ia în considerare clasa, și să evaluăm consecințele politice care vor impacta muncitorii.

#### ***Tema 4. Mobilitate la cerere și valoarea muncii în sectorul IT din România***

Leasingul sau închirierea pe termen scurt al angajaților este o practică de muncă tot mai des întâlnită în companiile de IT din Europa de est. Această practică constă în schimbul de forță de muncă al angajaților de bază cu o altă companie care are nevoie de servicii de consultanță sau care are nevoie să acopere un deficit de forță de muncă pe termen scurt. Este asemănătoare cu alte modele cunoscute de schimb de forță de muncă și mobilitate precum agenții de muncă temporară, organizații profesionale de angajatori sau platforme de angajare la cerere. Acest personal lucrează pentru alte companii între activitățile lor de bază pentru principalul angajat pentru o perioadă de până la 6 luni. Uneori aceste cazuri sunt calificate ca fiind călătorii de afaceri sau muncă la locația clientului și includ mobilitate transnațională, iar altele ca închiriere de angajați de „pe bancă” fără proiect în derulare la principalul angajator de către companii din aceeași localitate. Ne vom uita în detaliu la această mobilitate la cerere, cum am denumit-o, și la modul în care este experimentată de către angajați, cum este organizată și evaluată de către angajator și cum se definește valoarea muncii în acest schimb de angajați. Pe baza unor interviuri cu angajați din companii de IT din orașul Cluj analizăm modul în care această nouă practică a schimbului de muncă pe termen scurt și a mobilității la cerere a lucrătorilor de bază ne împinge să redefinim relația angajat-angajator, conceptul locului de muncă și valoarea muncii.

Ne vom concentra pe viziunea angajaților și vom analiza modul în care viața lor profesională este perturbată în trei feluri distincte: 1. Mobilitatea transnațională pe perioade mai lungi perturbă viața de zi cu zi, relațiile sociale și viața reproductivă, în timp ce nu implică flexibilitatea activității de consultanță sau o remunerație mai mare. 2. Schimbarea directă a angajaților, a locurilor de muncă și a echipelor creează tensiuni atât pentru angajații în intrare cât și pentru echipa compania care îi primește în

negocierea relațiilor de putere, a modelelor și strategiilor de muncă și a relațiilor zilnice dintre angajați. Valoarea muncii este negociată ca închiriere de muncă cu compania care închiriază și care face profit, în timp ce deseori angajatul primește doar o mică remunerație suplimentară. Mai mult, angajatul are o putere limitată de negociere, în timp ce flexibilitatea este considerată o obligație. Susținem că acest tip de mobilitate pe termen scurt care nu include o schimbare a angajatorului principal nu este complet clasificată și recunoscută ca migrație, chiar dacă este temporară, ci este mai degrabă considerată o practică de muncă în alt birou pentru o perioadă de timp, câteodată peste granițe. Acest lucru are repercusiuni asupra condițiilor oferite de către angajator, asupra așteptărilor angajaților și a modului în care aceștia sunt efectiv tratați la locul de destinație.

În concluzie, rezultatele de până acum demonstrează că munca angajaților este în mâna angajatorului care plătește un salariu stabil, însă vinde serviciile acestora și prezența lor fizică și mobilitatea în spațiu pentru profit suplimentar. Angajații au o putere de negociere minimă, în schimb flexibilitatea este considerată o obligație. În acest caz mobilitatea nu este recunoscută ca migrație a muncii, așadar nu este încadrată legal într-o directivă politică privind dreptul lucrătorilor detașați. În plus, distincția discursivă între muncitori cu nivel de calificare scăzut și înalt în discursul respondenților creează obstacole suplimentare în aplicarea reglementărilor politice precum Directiva UE pentru lucrători detașați acestor profesioniști mobili în domeniul IT, sau în identificarea formelor de solidaritate cu celelalte categorii de muncitori care se află în poziții similare. Acest tip de mobilitate la cerere care necesită angajați care își schimbă locul și țara de muncă reprezintă un tip de schimb de muncă în care angajatorul profită în plus, ca parte a unui spectru mai larg de noi angajamente și schimburi de forță de muncă între companii. În cadrul acestui proces angajații au valoare de schimb pentru angajatorii lor, în timp ce această experiență le aduce puține avantaje, cu excepția stabilității venitului și poziția în cadrul companiei.

## Referințe bibliografice

- Eidlin, Barry, 'Class Formation and Class Identity: Birth, Death, and Possibilities for Renewal', *Sociol. Compass*, 8 (August 2014), pp. 1045–1062.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114(1), 254–280.
- Kalb, Don and Herman Tak, *Critical Junctions: Anthropology and History Beyond the Cultural Turn*, New York, 2006.
- Oshri, Ilan, Julia Kotlarsky, and Leslie Willcocks, *The Handbook of Global Outsourcing and Offshoring: The Definitive Guide to Strategy and Operations*, Basingstoke, 2015.
- Peck, Jamie, *Offshore. Exploring the worlds of global outsourcing*, Oxford, 2018.
- Smith, Neil, 'New Globalism, New Urbanism: Gentrification as Global Urban Strategy', *Antipode*, 34 (2002), pp. 427–450.
- — —, *The New Urban Frontier: Gentrification and the Revanchist City*, New York, 1996.