ResearchGate

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: https://www.researchgate.net/publication/261986290

Creative graduate/creative employee – a big challenge for economics education

Conference Paper · December 2013

CITATIONS
0

READS
1,278

1 author:



Ada Mirela Tomescu
University of Oradea
34 PUBLICATIONS **22** CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:

I am intersted in ethic marketing ! View project

All content following this page was uploaded by Ada Mirela Tomescu on 01 May 2014.

The user has requested enhancement of the downloaded file.

ACADEMIA ROMÂNĂ
INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETĂRI ECONOMICE "COSTIN C. KIRIȚESCU"
INSTITUTUL DE PROGNOZĂ ECONOMICĂ

ȘCOALA NAȚIONALĂ DE STUDII POLITICE ȘI ADMINISTRATIVE

FUNDAZIONE GIACOMO BRODOLINI

UNIVERSITATEA ROMÂNO-AMERICANĂ

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ ÎN DOMENIUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

PROCEEDINGS
International Conference

▪

European perspectives of the labour market

Innovation, competences, performance

Editors:
Adriana GRIGORESCU
Marioara IORDAN
Corina Georgiana LAZĂR
Adelina DUMITRESCU

Bucharest, Romania
9–10 December 2013

Scientific Committee

Member of the Scientific Committee
Institution – Country

Prof. univ. dr. Liviu-Lucian ALBU
Institute for Economic Forecasting, Romanian Academy, Romania
Prof. univ. dr. Mariana BĂLAN
Institute for Economic Forecasting, Romanian Academy, Romania
Prof. univ. dr. Ovidiu FOLCUŢ
Romanian-American University, Romania
Prof. univ. dr. Mario GIAMPIETRO
Universitat Autònoma de Barcelona, Spain
Prof. univ. dr. Ion GHIZDEANU
Institute for Economic Forecasting, Romanian Academy, Romania
Prof. univ. dr. Adriana GRIGORESCU
National University of Political Studies and Public Administration, Faculty of Public Administration, Romania
Prof. univ. dr. Emmanuel HAVEN
University of Leicester, UK
Prof. univ. dr. Dorin JULA
Ecological University of Bucharest, Faculty of Economics Studies, Romania
Prof. univ. dr. Nicu MARCU
University of Craiova, Faculty of Economics and Business Administration, Romania
Prof. univ. dr. Elena PELINESCU
Institute for Economic Forecasting, Romanian Academy, Romania
CS I Dr. Vasilica Silvia CIUCĂ
National Scientific Research Institute for Labour and Social Protection, Romania
CS I dr. Marioara IORDAN
Institute for Economic Forecasting, Romanian Academy, Romania
CS I dr. Carmen Beatrice PĂUNA
Institute for Economic Forecasting, Romanian Academy, Romania
CS I Dr. Speranţa PÎRCIOG
National Scientific Research Institute for Labour and Social Protection, Romania
Graziano di PAOLA
Fundazione Giacomo Brodolini, Italy
Conf. univ. dr. Diana – Camelia IANCU
National University of Political Studies and Public Administration, Faculty of Public Administration, Romania
Conf. univ. dr. Radu POPESCU
National University of Political Studies and Public Administration, Faculty of Public Administration, Romania
Conf. univ. dr. Carmen UZLĂU
Hyperion University, Department of Economic Sciences, Romania

Organizing Committee

Member of Organizing Committee
Institution – Country

Lect. univ. dr. Adelina DUMITRESCU
National University of Political Studies and Public Administration, Faculty of Public Administration, Romania
Lect. univ. dr. Corina Georgiana LAZĂR
National University of Political Studies and Public Administration, Faculty of Public Administration, Romania
CS III Dr. Cantemir Adrian CĂLIN
Institute for Economic Forecasting, Romanian Academy, Romania
CS III Dr. Nona CHILIAN
Institute for Economic Forecasting, Romanian Academy, Romania
Asist. drd. Dana MURGESCU
National University of Political Studies and Public Administration, Faculty of Public Administration, Romania
CS Dr. Dalina Maria ANDREI
Institute for Economic Forecasting, Romanian Academy, Romania
Dr. Gabriela PREDOŞANU
National Scientific Research Institute for Labour and Social Protection, Romania

Cuprins

Internal market information system (IMI), a step towards european single labor market 7

Politici de combatere a muncii nedeclarate în unele state membre UE 18

Estimates of the rise of neet and youth unemployment in South East European countries 29

School-to-work transitions in Europe: speed of convergence to permanent employment..... 42

The concept of participatory society and the potential impact on the European social model 55

Organisational competitive advantage through its core competencies 65

Particularităţi ale implementării standardelor de securitate şi sănătate în muncă la nivelul firmelor din România 78

Unele consideraţii teoretice şi practice privind înţelesul termenului de funcţionar public în lumina dispoziţiilor din noul Clasificare Penal..... 87

Investiţiile străine directe şi creşterea economică în România..... 99

Stimularea ocupării în rândul tinerilor: promotor al creşterii economice şi inovării 109

Politici privind intelectualizarea muncii în sprijinul stimulării economiei 119

Programul operaţional sectorial dezvoltarea resurselor umane (2007-2013) şi rolul acestuia în vederea obţinerii unei dezvoltări sustenabile a pieţei muncii în România 132

Some implications of EU's sustainable growth strategy on European labour market 141

Responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi.
Studiu asupra sectorului automotive european 151

Compatibilizarea ofertei educaţionale cu piaţa muncii - percepţia stakeholderilor 163

Europa, încotro? 184

Dinamica ocupării forţei de muncă sectoriale în regiunile din România
şi ţările UE – principalele caracteristici şi tendinţe 199

Contractul individual de muncă: mecanisme şi practici
în unele state membre UE 211

A comparison between knowledge based European cities indexes 219

Conjoint analysis on job preferences of the Romanian youth 227

National Research Institute for Labour and Social Protection 227

Demands and tendences on the current work market from Romania 239

The impact of unemployment on the development of macroregions 247

Quality of work - an essential condition for a successful labour market 258

National Scientific Research Institute for Labour and Social Protection,
Bucharest, Romania 258

A management information system supported on intangibles assets 268

Youth employment and measures to increase employability during the crisis 276

Indicatori ai performanţei forţei de muncă din industrie în context european 288

Politica salarială şi creşterea economică în România 300

Abordare econometrică 300

Sustainability of pension and health care programs in the European Union 312

New aspects regarding the public wage system 323

Politici de atragere a ISD pentru stimularea economiei.
Cazul României şi al Irlandei 332

Modalităţi de a îmbunătăţi fluxurile de ISD în ţările din Europa Centrală şi de Est utilizând instrumentele politicii publice 346

Estimări şi prognoze în ocuparea forţei de muncă europene 358

Piaţa forţei de muncă in sectorul terţiar – realităţi şi perspective 366

Innovation performance of Romania within UE in 2020 378

National labor market rigidities 390

Strategii financiar-fiscale specific actualei economii româneşti 401

Aspects of the implementation of quality management systems in the hospitality industry in the context of sustainable development 406

An age and gender analysis of the minimum wage impact upon the Romanian labour market 417

The FGB-LM model 430

Creative graduate/creative employee – a big challenge for economics education 446

Promovarea participării tinerilor cu risc de marginalizare socială pe piaţa muncii 458

Imbalances of labor market at national level 464

Alternative convenţionale pe piaţa muncii din România – contractul individual de muncă şi contractul zilierilor 474

Modelul social european: un concept de continuă actualitate 484

Internal market information system (IMI), a step towards european single labor market

Cristina ANDREI[1]
Valahia University of Târgoviste, Romania
cristina.adagio@yahoo.com

Abstract: *The European Union strategies aims at making European economy more competitive, basing economic growth on knowledge and innovation but also on efficient and effective public services. By making it possible for people and goods to move freely across borders, the internal market has been able to generate economic growth while providing citizens with new opportunities to improve their quality of life. More and more citizens and businesses are making use of the European single market's freedoms which allow them to establish themselves in one of the Member State.*

In order to help people in their daily life when they want to extend their work or leisure activities beyond the borders of their own countries, public administrations should be able to overcome the "e-barriers" and find a way to exchange the necessary information and cooperate to deliver public services across borders.

The internal market is one of the cornerstones of the European economy, assuring free movement of goods, services, persons and capital and providing benefits related to growth and jobs. In March 2006, Member States adopted a proposal to create Internal Market Information System - IMI electronic communication and information available in all EU Member States through a single interface to facilitate administrative cooperation fast, safe and direct between the Member States for effective implementation of internal market legislation. Being designed to support all the official languages of the European Union, IMI System overcomes important practical barriers, such as administrative and working cultures, different languages and the lack of clearly identified partners in other Member States. Its objective is to reduce administrative burdens and to meet the need for communication and information between national authorities in the area of recognition of qualifications, needed to find a job in another Member State, facilitating free movement of workers within the Community.

Keywords: IMI, recognition of qualifications, European single market, national authorities, Member State.

[1] Ph.D. student.

Rezumat: *Strategiile Uniunii Europene vizează o economie europeană mai competitivă, cu o creştere economică bazată pe cunoaştere şi inovare, precum şi pe servicii publice furnizate în mod eficient şi eficace. Prin libera circulaţie a oamenilor şi bunurilor, piaţa internă a fost capabilă să genereze creştere economică, furnizând în acelaşi timp cetăţenilor noi oportunităţi ce vizează îmbunătăţirea calităţii vieţii. Din ce în ce mai mulţi cetăţeni şi companii utilizează avantajele pieţei unice europene care le permit să se stabilească într-unul din statele membre.*

În vederea sprijinirii cetăţenilor care doresc să-şi extindă domeniul de activitate sau activităţile de recreere, administraţiile publice trebuie să fie capabile să depăşească "e-bariere" şi să găsească o modalitate pentru a face schimb de informaţii şi pentru a coopera în vederea furnizării serviciilor publice peste graniţe.

Piaţa internă reprezintă unul dintre pilonii economiei europene, care asigură libera circulaţie a bunurilor, serviciilor, persoanelor şi capitalului, oferind beneficii pentru creşterea economică şi crearea locurilor de muncă. În martie 2006, statele membre ale UE au adoptat o propunere pentru a crea Sistemul de Informare al Pieţei Interne - IMI, instrument electronic disponibil în toate statele membre ale UE care printr-o interfaţă unică facilitează în mod rapid, sigur şi direct comunicarea şi colaborarea dintre administraţiile statelor membre în cadrul aplicării legislaţiei privind piaţa internă. Creat pentru toate limbile oficiale ale Uniunii Europene, IMI depăşeşte importante bariere practice, precum cultura administrative, cultura organizaţional, diverse limbaje, lipsa unor parteneri identificaţi în mod adecvat în alte state membre. Obiectivul IMI este Acela de a reduce povara administrative şi de a satisface nevoia de comunicare şi informare între autorităţile naţionale în domeniul recunoaşterii calificărilor, nevoia de a căuta un loc de muncă în alt stat membru, facilitarea liberei circulaţii a lucrătorilor în Comunitatea Europeană.

Cuvinte-cheie: IMI, recunoaşterea calificărilor, piaţa unică europeană, autorităţi naţionale, stat membru.

JEL Classification: F16.
REL Classification: 12A.

1. Introduction

The European Union strategies aims at making European economy more competitive, basing economic growth on knowledge and innovation but also on efficient and effective public services. The public services should flow across borders, supporting wider deployment and more effective use of digital technologies with electronic services and devices working together efficiently, based on common standards and open platforms. Flexible and collaborative European administrations that use information technologies will increase their own efficiency and effectiveness, contributing to the European economy's smart, sustainable and inclusive growth.

By providing benefits related to growth and jobs, as well as consumers' ability to choose, the internal market is an important pillar of the European economy. Free movement of goods, services, persons and capital are possible only if the legislation works as intended. In practice, responsibility for the implementation and enforcement of the legal framework is incumbent on a large number of public authorities in the 27 Member States and the 3 countries included in the European Economic Area.

2. Internal market helps Europe move towards a digital single market

By making it possible for people and goods to move freely across borders, the internal market has been able to generate economic growth while providing citizens with new opportunities to improve their quality of life. Establishing a digital single market would mean that information can be exchanged easily and swiftly across borders, helping citizens and businesses to fully benefit from the freedoms of the single market.

The complexity following EU enlargement and the increasing number of official languages, stressed the need to build an information system to help a large number of authorities acting locally, regionally and nationally to develop administrative cooperation between Member States of the European Union.

More and more citizens and businesses are making use of the European single market's freedoms which allow them to establish themselves in one of the Member State. When moving countries for work, study or retirement citizens are often obliged to contact, or even to travel to public administrations abroad to deliver or collect information or documents they need to work, study or travel within the EU for fulfilling certain administrative requirements. When establishing themselves in other EU Member States, people must provide information and documentation, issued by their home country's administration, to public administrations, both national and local, in their new place of residence.

In order to help people in their daily life when they want to extend their work or leisure activities beyond the borders of their own countries, public administrations should be able to overcome the "e-barriers" and find a way to exchange the necessary information and cooperate to deliver public services across borders.

As more and more people and goods move within the EU, Member State administrations must start to provide efficient cross-border electronic public services in order to exchange information about citizens and businesses directly. European public administrations are not yet geared up to transfer information electronically in an efficient manner because national information systems differ in style and function and primarily tend to address internal needs.

For being efficiently and effectively, public administrations need to establish common approaches that will make collaboration a lot easier. They should be able to exchange the needed information and collaborate to deliver public services across borders, ensuring interoperability among public administrations. Many public administrations in the Member States are already taking steps to improve interoperability for public services at national, regional and local levels.

The European Interoperability Strategy focuses on appropriate governance organisation and common policies for public administrations in order to create the environment for a trusted information exchange between them. The interoperability between public administrations means sharing and reusing tools such as common platforms and common components, along with the sharing of services like common infrastructures, in order to keeping costs down and gain in efficiency when establishing European Public Services. Public administrations will design future public services according to common interoperability requirements to avoid the risk of creating new electronic barriers that are not interoperable at EU level. By adopting guiding principles to allow genuine collaboration between them, public administrations will modernise and rationalize their systems to increase in a cost-efficient way their capability to provide high quality public services. A few aspects must be taken into account when speaking about interoperable public services such as: legal compatibility, semantic interoperability, and technical aspects of information systems, organisational cooperation and a favourable political climate.

The direct beneficiaries of this cooperation are Member States' Public Administrations and European Commission Services and the indirect beneficiaries are citizens and businesses who will benefit from better European Public Services and from the opportunities offered by the single labor market. The cooperation between Member State administrations is a crucial factor in making Single Market labor legislation to work and to create efficient and effective electronic cross-border public services for the benefit of businesses and citizens.

3. What is IMI?

The European Commission's services in close cooperation with Member States developed the Internal Market Information system (IMI), an IT-based information network that enables national, regional and local authorities in the EU Member States to communicate quickly and easily with their counterparts in other countries. IMI was launched in February 2008 to support the revised Directive on the Recognition of Professional Qualifications (2005/36/EC), being a secure, reusable and multi-lingual web based electronic application which allows cross-border administrative cooperation in the internal labor market. Since December 2009, Member States are legally obliged to use IMI to fulfil the information exchange between public administrations across the European Economic Area and helping competent authorities to fulfil their obligations under the Services Directive and the Recognition of Professional Qualifications Directive. The European Economic Area includes all EU Member States and Norway, Iceland and Liechtenstein. IMI is a free public service, accessible via the internet without the need to install any additional hardware or software.

IMI contains, most notably:

- a multilingual search function that helps competent authorities identify their counterparts in another country;
- pre-translated questions and answers for all cases where they are likely to require information from abroad; and
- a tracking mechanism that allows users to follow the progress of their information requests and that allows IMI coordinators at national or regional level to intervene in the event of problems (European Commission, 2012: p. 4).

The idea behind IMI is to replace the very high number of bilateral relationships linking EU Member States with a single interface, the IMI network, in order to facilitate efficient and day-to-day cross-border cooperation between national public authorities at all levels of government. Developing IMI is one of the keys to promoting better governance of the Single Market, supporting administrations in fulfilling their mutual assistance obligations. Administrative cooperation can work better if it is supported by a modern, multilingual information system.

3.1. How do authorities obtain access to IMI and how the system work?

IMI is used in the EU, Iceland, Liechtenstein and Norway by competent authorities at national, regional and local level dealing with the specific legislation supported by the system.

Registration in IMI is only open to these authorities and has to be approved and given access to the system by an IMI coordinator. To oversee the implementation and operation of the system for all its components, each Member State establishes the IMI National Coordinator - *NIMIC*, who has overall responsibility for the smooth running of IMI in his/her Member State and who ensure registration in the system of the competent authorities, as well as the connection with the member states and European Commission as regards IMI problems. The National IMI Coordinator can create a national network of coordinators by appointing and registering delegated coordinators who are responsible for particular policy areas or geographical regions.

Member States must establish the competent authorities for a profession/qualification or a group of professions - an entity competent to comply with certain tasks relating to the implementation of legislation belonging to the public sector such as ministries, professional organizations or other institutions responsible for regulation of the areas concerned or entities originate in the private sector in the case the Member State has granted a series of competencies for certain activities. Competent authorities will carry out the exchange of information with similar authorities of the other Member States after the registration in the IMI database which allows access to multiple legislative areas, depending on their sphere of competence.

IMI helps users to find and contact the right authority in another country and facilitates communication by using pre-translated sets of standard questions and answers. An authority may send a request for information to a counterpart in another Member State by using predefined sets of questions. Only the authorities directly involved can access the content and give the predefined answers. IMI offers uniform working methods agreed by every EU country and when disputes arise, national or regional IMI coordinators can intervene. The system can only be used by authorities with responsibilities in a specific policy area supported by IMI and it cannot be used by companies or citizens. By speeding up procedures and improving the communication between public authorities, IMI is a tool that indirectly helps citizens and businesses to make the most of the opportunities offered by the Single Market. Now, Commission is exploring the possibility to allow citizens, enterprises and organisations to interact with competent authorities who are registered in IMI, by using of web-forms.

Example 1: An authority in Italy needs information from a Romanian body. The Italian authority selects a question in Italian. The Romanian authority sees the question in Romanian along with corresponding reply options, sends the answer in Romanian but the authority in Italy will receive its reply in Italian.

The screenshot below illustrates how a competent authority in Poland sends a request in Polish to its counterpart in the UK regarding the needed information about a British pharmacist.

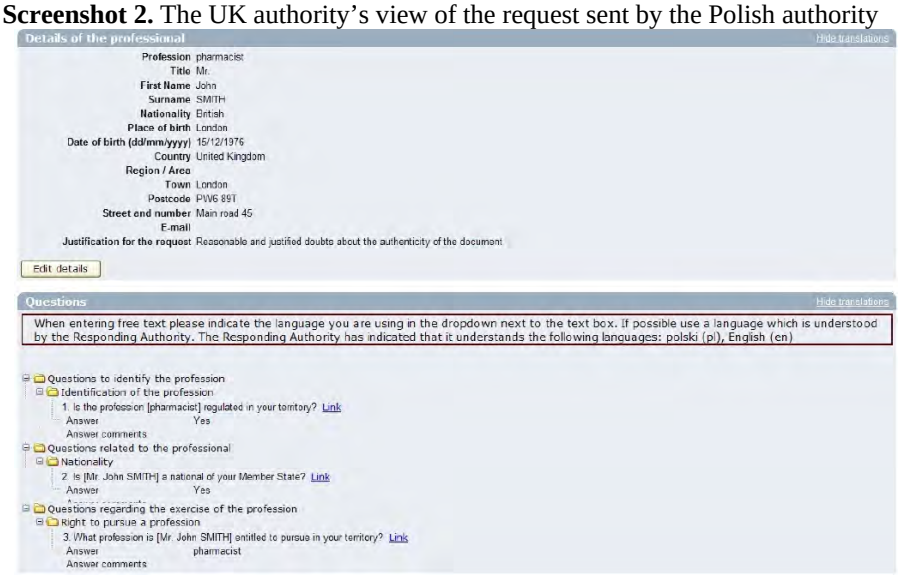
Screenshot 1. Request sent through IMI by a Polish authority



Source: European Commission, *Commission staff working paper - "Better governance of the Single Market through greater administrative cooperation – A strategy for expansion and further development of the Internal Market Information System (IMI)"*

The next screenshot illustrates that the authority in UK can view the request and can reply to the questions in English.

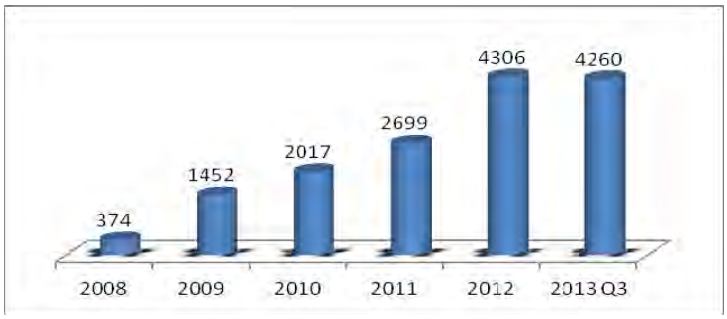
Screenshot 2. The UK authority's view of the request sent by the Polish authority



Source: European Commission, *Commission staff working paper - "Better governance of the Single Market through greater administrative cooperation – A strategy for expansion and further development of the Internal Market Information System (IMI)"*

Example 2: A Romanian citizen with permanent residence in Cyprus applied to us for permission to work as a physiotherapist in Cyprus. We were not sure about his qualifications, so we applied, through IMI, to the competent authority in Romania for further information. After a few weeks the Romanian authority answered that he was not a physiotherapist but a teacher of physical education. Based on this information, we did not give him permission to work as a physiotherapist as he was not qualified (European Commission, 2012: p. 13).

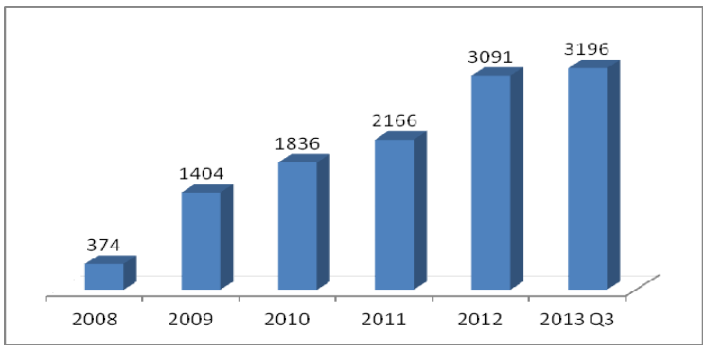
At the end of the first semester in 2013, 7235 authorities were registered in IMI, representing a community of more than 12 000 registered users. The total number of information requests has grown from 374 in 2008 to 4306 in 2012 and 4260 in the 3 quarters of 2013.



Source: Own research based on the data from European Commission, *Statistics on the use of the Internal Market Information system January – September 2013*

Figure 1. *Number of requests handled in IMI*

Volumes of information requests have grown from a modest 30 per month in 2008 to over 300 per month in 2012.



Source: Own research based on the data from European Commission, *Statistics on the use of the Internal Market Information system January – September 2013*

Figure 2. *Number of requests under the Professional Qualifications Directive from Q1/2009 until Q3/2013*

For each of the 3 quarters of 2013 were registered more than 1000 information exchanges regarding Professional Qualifications.

3.2. IMI – Steps for the future

Creating a more efficient system for recognition of professional qualifications and modernizing the Directive on professional qualifications are one of the priorities of the Single Labour Market. This will come to the aid of highly qualified job seekers, in particular the young and will contribute to dealing with the labour shortage in Europe.

In the near future, the mobility of professionals will be simplified by European Professional Card – an electronic certificate which will improve the procedures for recognition of qualifications. For temporary mobility, the card will replace the existing declaration procedures and will offer to interested professionals the possibility to benefit from easier and quicker recognition of their qualifications, allowing them to provide their services without other formalities regarding recognition of their qualifications. When becoming established in another country with the European Professional Card, the procedures will be improved by introducing the principle of tacit recognition, making the professionals to get their qualifications recognized within a reasonable time. The card is associated to an improved recognition procedure based on a stronger involvement of the competent authority in the home Member State that will be carried out within the existing Internal Market Information System (IMI) and will be introduced for the professionals who wish to use it.

The automatic recognition through common training frameworks and tests is another innovation to be introduced in the future in order to encourage and simplify the mobility of professionals.

For providing a better access to information and access to e-government services, the European Commission proposed the possibility for professionals to complete recognition procedures online. The existing national contact points will be transformed in assistance centres which will provide advice and assistance on individual cases. All information about recognition of qualifications such as the list of competent authorities and the list of documents required will be made available by Member States through the Points of Single Contact which are already in operation.

Another proposal of the Commission on the modernisation of the Professional Qualifications Directive was the introduction of an IMI alert mechanism that would allow competent authorities to warn each other of professionals who have lost their right to practice. The proposal is considered useful in particular for health professions. The Member State authorities should be

able to warn each other of professionals who have lost their right to practice and who might try to gain admission to the labour market of other EU countries.

The alert mechanism will be realised in IMI in a manner that provides the necessary safeguards to comply with data protection requirements.

4. Conclusions

Despite the limitations of its original common labor market objective, EU regulation of the labor market developed to the free movement of workers. In the Single Labor Market, IMI brings an essential contribution to the efforts being made to make the European economy more competitive and create a new dynamics of business and employment in the European Union.

Internal Market Information System is the tool that enables Member States to cooperate with each other and with the European Commission to ensure that internal market legislation is applied effectively in their territory and citizens and businesses benefit from all the advantages offered by the legal framework. IMI meets the need for communication and information between national authorities in the area of recognition of qualifications and facilitates free movement of workers within the Community in order to achieve an integrated common labour market, flexible and liberalized. The electronic collaboration between administrations comes to support the four internal market freedoms of movement (persons, goods, capital and services) and to develop the cross-border interoperability for the benefit of Europe's labour market and economy.

The main benefits of using IMI are:

- IMI can be used in all EU languages. There are form fields pre-translated and also pre-translated questions and answers for all cases where they are likely to require information from abroad. For free text boxes, a machine translation is available.
- IMI is flexible and can provide exchange of information at all levels of administration across EU.
- IMI is a secure and reliable system which allows complex problems to be dealt with.
- IMI has a multilingual search function that helps competent authorities identify the right authority to contact in another country.
- The use of IMI generates no IT costs for the Member States.
- All users can benefit for training and support of national IMI coordinators.
- There is a tracking mechanism that allows users to follow the progress of their information requests and that allows IMI coordinators at national or regional level to intervene in the event of problems.

In order to ensure that IMI performs well and continues to develop its full potential, Member States need to ensure lasting commitment and support the establishment of a structure of authorities within the national IMI network that allows for speedy handling of requests and clear assignment of responsibilities.

References

Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 7 Septembrie 2005 privind recunoaşterea calificărilor profesionale

European Commission. (2011). *Commission staff working paper - "Better governance of the Single Market through greater administrative cooperation – A strategy for expansion and further development of the Internal Market Information System (IMI)"*, Brussels

European Commission. (2012). *The Internal Market Information System (IMI) Operation and Development in 2011*, Brussels

European Commission. (2012). *Commission staff working document - "The Internal Market Information System (IMI) – Operation and development in 2011 "*, Brussels

European Commission. (2013). *Statistics on the use of the Internal Market Information system January – September 2013*, Brussels

Regulamentul (UE) Nr. 1024/2012 al Parlamentului European şi al Consiliului din 25 octombrie 2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieţei interne şi de abrogare a Deciziei 2008/49/CE a Comisiei („Regulamentul IMI")

http://ec.europa.eu/imi-net

http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/docs/imi_brochure_ro.pdf

http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/docs/fact_sheet_en.pdf

http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/what_users_say_ro.html

http://www.cnred.edu.ro/#Sistemul-IMI

Politici de combatere a muncii nedeclarate în unele state membre UE

Valeriu ANTONOVICI[2]
National University of Political Studies
and Public Administration Bucharest, Romania
valeriua@gmail.com

Abstract: *Undeclared labour in some member states has become one of the mutual interest issues in the field of employment. Its combating may have a significant impact on EU states' public finances and fiscal policies.*

At present, there is no common strategy for fighting against this type of crime. There is a diversity of practices currently applied in each state.

Still, we can distinguish between two broad policy approaches: a dissuasion approach, by means of which is attempted the identification and punishment of non-conformities, and an approach focused on the positive encouragement of conformity.

According to the first approach, the target is the identification and sanctioning of those practicing undeclared labour. The favouring approach comprises measures by means of which it is rather attempted to facilitate the officializing, more than the punishing of the unofficial employment of the work force. In spite of these measures, until the present, the process of undertaking the initiative to create a commitment towards „fiscal ethics" was relatively slow.

In this paper I will analyze these approaches and identify policies to combat undeclared work in some EU countries.

Keywords: undeclared labor, work force.

[2] Ph.D.

Rezumat: *Munca nedeclarată în unele statele membre a devenit una din problemele de interes comun în domeniul ocupării forţei de muncă. Combaterea acesteia poate avea un impact semnificativ asupra finanţelor publice şi a politicilor fiscale ale statelor UE.*

În acest moment nu există o strategie comună de luptă împotriva acestui tip de infracţiune. Există o diversitate a practicilor aplicate în prezent în fiecare stat.

Cu toate aceste putem distinge între două mari abordări de politică: o abordare de disuasiune, prin care se încearcă identificarea şi pedepsirea neconformităţilor şi o abordare care se axează pe încurajarea pozitivă a conformităţii.

Conform primei abordări, se încearcă identificarea şi penalizarea celor care practică munca nedeclarată. Abordarea favorizantă cuprinde măsuri prin care se încearcă mai degrabă facilitarea oficializării şi nu pedepsirea ocupării neoficiale a forţei de muncă. În pofida acestor măsuri, până în prezent, procesul de asumare a iniţiativelor de creare a unui angajament faţă de „etica fiscală" a fost relativ lent.

În lucrare voi analiza aceste abordări şi voi identifica politicile de combatere a muncii nedeclarate în unele state din UE.

Cuvinte-cheie: muncă nedeclarată, forţa de muncă

Clasificare JEL: E26, J00, J01, J08, J46.
Clasificare REL: 12A, 13I, 12H, 12G.

1. Introducere

Economiile "subterane" sunt legate din ce în ce mai mult de "munca la negru". În UE 27 media economiei subterane atingea în 2013 cel mai scăzut nivel din ultimii zece ani - 2.100 miliarde euro, reprezentând 18,5% din activitatea economică totală. Este vorba de o reducere a fenomenului în ultimii ani. Această scădere se datorează crizei economice care a determinat guvernele naţionale să ia măsuri de combatere a acestui fenomen şi să consolideze bugetele guvernamentale. Combaterea muncii la negru este un obiectiv asumat şi de toate ţările UE în cadrul Agendei de la Lisabona.

Economiile subterane în Europa variază de la 8-10% din PIB în Elveţia, Austria, Olanda şi Marea Britanie, la aproape 30% din PIB în Malta, Polonia, Letonia, Bulgaria, România, Croaţia, Lituania şi Estonia.

Economia subterană din România este estimată la 39,6 miliarde euro în 2013, în scădere cu peste 3,5% faţă de 2008 şi cu aproape 15% comparativ cu 2003, potrivit unui raport publicat de Visa Europe (1). Acest fenomen este datorat şi cerinţelor impuse de către UE pentru integrarea României în UE şi Spaţiul Schengen.

Aşa cum criza economică poate fi un factor care stimulează guvernele europene să ia măsuri pentru combaterea acestui fenomen, ea poate deveni şi un factor de constrângere a agenţilor economici şi a angajaţilor de a încălca legea. În contextul în care economia este foarte greu predictibilă, tot mai mulţi angajaţi acceptă un loc de muncă la "negru" sau la "gri" pentru a-şi menţine "un loc de muncă".

Soluţii pentru combaterea acestor fenomene sunt multiple la nivel european, de la înăsprirea pedepselor pentru cei care prestează astfel de munci sau angajează la negru, până la relaxarea condiţiilor de angajare sau fiscalitate. Raportul "Visa Europe" vine cu soluţia de a utiliza plăţile electronice, fenomen care poate ajuta la reducerea economiei subterane din Europa cu 10% (peste 200 miliarde euro). Dar cum poate fi diminuat acest fenomen în toate ţările UE? Este suficientă o legislaţie unică sau trebuie să ţinem cont de specificul fiecărei ţări?

Conform Eurobarometrului (2008) privind munca nedeclarată în UE, realizat de Fundaţia Europeană pentru Îmbunătăţirea Condiţiilor de Muncă şi de Viaţă, în Europa celor 27 rata de participare la muncă nedeclarată este foarte mare - Danemarca (18%), Letonia (15%), Olanda (13%) etc.

Domeniile care înregistrează o prevalenţă a muncii nedeclarate sunt variate: construcţii, exploatarea şi industrializarea lemnului, agricultură, industria textilă, micul comerţ, micii transportatori, panificaţie, industria alimentară şi prestările de servicii, asociaţiile de proprietari.

Potrivit Eurobarometrului Fundaţiei Europene pentru Îmbunătăţirea Condiţiilor de Muncă şi de Viaţă unul din cinci locuri de muncă nedeclarate în UE

se găseşte în sectorul serviciilor de uz casnic, care include servicii de curăţenie la domiciliu, precum şi asigurarea îngrijirii copiilor sau a bătrânilor.

Al doilea sector cel mai frecvent citat este cel al construcţiilor, unde aproximativ unul din şase locuri de muncă este nedeclarat/la negru.

Al treilea sector cel mai frecvent citat este personalul din servicii, cum ar fi coafura, unde întâlnim un raport de 1 la 10.

Un domeniu în care acest fenomen este cel mai vizibil este cel al construcţiilor. Sectorul european al construcţiilor însumează în jur de 1,9 milioane de firme de construcţii (aproximativ 11 milioane de persoane angajate), dintre care 93% au mai puţin de 10 angajaţi, deci sunt firme mici şi foarte mici.

Un loc de muncă în industria construcţiilor generează alte două noi locuri de muncă în economie (2), din acest considerent, ceea ce se întâmplă în domeniul construcţiilor poate afecta foarte mult economia la negru. O politică eficientă a ocupării forţei de muncă în acest domeniu poate ameliora situaţia economică generală.

Competiţia foarte acerbă dintre aceste firme duce inevitabil şi la o "concurenţă neloială" - economie la negru, nedeclararea numărului real de angajaţi sau angajarea la "gri", pentru a putea scădea preţurile prestărilor de servicii. Fenomenul competiţiei acerbe se vede prin numărul foarte mare al falimentelor. În acest context, patronii trebuie să aleagă între faliment sau continuarea muncii la negru. Dacă primul risc, falimentul, îl afectează în mai mare măsură pe agentul economic, al doilea risc, munca la negru, se împarte între cele două părţi - angajat şi angajator. În UE există foarte multe campanii prin care sunt informaţi şi unii şi alţii de riscurile pe termen mediu şi lung (de la detenţie până la lipsa asigurărilor medicale sau de pensie).

Tabelul 1

Problemele şi riscurile ridicate de nedeclararea forţei de muncă

	Riscuri şi probleme ridicate prin prestarea muncii la negru
Muncitori	- salarii nedeclarate - taxe neplătite/lipsa asigurărilor sociale - siguranţa locului de muncă - constrângerea consumului (imposibilitatea de a accesa credite bancare)
Agenţi economici	- concurenţa neloială - eschivarea de la plata taxelor către stat - viaţa firmei pe termen scurt spre mediu - vulnerabilitatea întregii echipe/firme
Stat	- netaxarea corectă - lipsa informaţiilor corecte cu privire la asigurările sociale (implicit plata ajutorului de şomaj pentru persoane care muncesc ilegal) - nu creşte economia

Sursa: Autorul.

Munca nedeclarată are efecte negative, pe termen scurt, dar mai ales pe termen lung, atât pentru individ, cât şi pentru societate, precum şi pentru bugetul

de stat. Nu putem neglija interdependenţa dintre plata contribuţiilor şi impozitelor şi accesul la drepturile de asigurări sociale şi alte măsuri de protecţie socială, cât şi la bunăstarea economiei în general.

2. Definiţii şi forme de manifestare

Munca la negru reprezintă acea activitate prestată de un salariat pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, fără a fi respectate prevederile legale în vigoare privind încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă (3).

De obicei, munca fără forme legale, prin natura sa, este foarte greu de stabilit cu exactitate, astfel încât, dimensiunea acestui fenomen poate fi doar estimată. Principala cauză a acestui fenomen infracţional o constituie avantajul financiar imediat, obţinut atât de angajator, cât şi de salariat, generat de sustragerea de la plata impozitelor şi a contribuţiilor sociale.

Cele mai des întâlnite forme sub care se manifestă munca nedeclarată sunt:

- înţelegerea dintre angajator şi salariat în urma căreia salariatul prestează muncă fără a avea un contract individual de muncă;
- neîncheierea contractului individual de muncă pentru perioada de probă;
- folosirea în mod ilegal a forţei de muncă zilieră sau sezonieră (zileri, ucenici etc.). Aici putem vorbi şi de forţa de muncă prestată de cineva în gospodăria (de exemplu, bone) unei persoane fizice fără a avea un contract de muncă.

Federaţia Europeană a Muncitorilor din Construcţii şi din Industria Lemnului, în sectorul construcţiilor, face distincţia între patru categorii de "muncă nedeclarată" (4):

a) "**munca ocazională nedeclarată**" - cea mai cunoscută şi cea mai răspândită formă de "munca la negru";

b) "**muncă structurată nedeclarată**" apare atunci când un "muncitor la negru" are un contract de muncă, cu normă întreagă, legal recunoscut, în care au fost îndeplinite toate obligaţiile legale şi, în plus, efectuează periodic lucrări suplimentare pentru care este remunerat prin mijloace ilegale, fără respectarea obligaţiilor fiscale şi cele privind asigurările sociale.

c) "**muncă organizată nedeclarată**" apare atunci când un "muncitor la negru" nu are un contract de muncă, cu normă întreagă, legal recunoscut în care au fost îndeplinite toate obligaţiile legale şi, în plus, efectuează periodic lucrări suplimentare pentru care este remunerat prin mijloace ilegale, fără respectarea obligaţiilor fiscale şi cele privind asigurările sociale.

Printre metodele de practicare a acestui tip de muncă infracţională se numără, angajarea de lucrători:

- temporari în construcţii, fără respectarea condiţiilor de încadrare în muncă aplicabile în sectorul construcţiilor;
- în construcţii de către o companie care nu aparţine sferei de competenţă a sectorului construcţiilor: de exemplu, din sectorul prelucrării metalelor sau din sectorul horticulturii etc.;
- ca "lucrători independenţi" - PFA, dar în realitate îşi desfăşoară activitatea în calitate de subordonat - aşa-numiţii "falşi lucrători independenţi";
- care în realitate au un contract de muncă cu jumătate de normă, cu normă întreagă, fără a se respecta obligaţiile legale, de reglementare sau contractuale;
- care desfăşoară o activitate calificată, dar au un contract de muncă care prevede un salariu mai mic decât cel legal, diferenţa fiind acordată prin plăţi "nedeclarate";
- care posedă certificate sau diplome false pentru efectuarea unor ocupaţii care necesită certificarea calificării;
- care beneficiază de anumite forme de asistenţă socială (şomeri, persoane cu handicap, pensionari) care lucrează "nedeclarat" în timpul lor liber.

d) "**muncă nedeclarată cu implicaţii penale**". Această formă de "muncă la negru" se manifestă întotdeauna în conexiune cu alte încălcări grave ale dreptului penal. Cazurile cel mai des întâlnite sunt încălcările normelor de securitate a muncii, de sănătate publică, a legislaţiei privind mediul înconjurător, a normelor de reglementare a afacerilor. În unele cazuri, extrem de grave, acestea cuprind chiar trafic de fiinţe umane. Astfel, "munca nedeclarată cu implicaţii penale" poate fi considerată drept" sclavie a secolului 21" (de văzut şi cazurile cu imigranţi din alte ţări UE sau non-UE).

3. Analiza Cauzelor care generează muncă nedeclarată

O bună parte dintre angajatori recurg la aceste practici ilegale pentru a evita plata impozitelor şi a taxelor plus dorinţa lor de a-şi maximiza profitul. Putem vorbi şi de nivelul ridicat atât al impozitelor, cât şi al contribuţiilor; în acest caz, o simplă reducere a taxelor ar putea diminua fenomenul deoarece ar fi foarte puţini angajatori care ar risca pentru o miză atât de mică.

O altă cauză este şi necunoaşterea prevederilor legale în vigoare, care se asociază cu neconştientizarea deplină a consecinţelor ce derivă din neîncheierea contractului individual de muncă. În multe ţări, legislaţia este deficitară în ceea ce priveşte încadrarea în muncă a unor categorii specifice (de exemplu, zilerii folosiţi cu precădere în activităţi agricole şi sezoniere. România a reglementat de curând această problemă, însă aplicarea legii este deficitară). Această cauză este corelată şi cu birocraţia excesivă pentru înregistrarea actelor sau parcurgerea tuturor

formalităţilor legale. Mai putem vorbi şi de formalităţile legale pe care trebuie să le îndeplinească un angajator atunci când doreşte să înceteze raporturile juridice de muncă.

În plus, putem vorbi şi de numărul redus de angajatori ofertanţi de locuri de muncă, de penuria locurilor de muncă şi nevoia persoanelor de a se angaja, ceea ce determină acceptarea prestării muncii nedeclarate.

Categoriile de persoane care lucrează fără forme legale sunt:

- persoane cu nivel de educaţie scăzut, persoane fără calificare profesională sau cu calificare redusă (conform unui studiu publicat de Banca Mondială, în România, Franţa, Grecia, Marea Britanie între 20% şi 30% dintre angajaţii fără forme legale au studii superioare, ceea ce este un mic paradox - "munca la negru efectuată la birou");
- şomerii, care nu doresc să-şi piardă beneficiile şi ajutoarele sociale;
- tinerii fără experienţa necesară şi care nu conştientizează importanţa contribuţiei la fondurile de asigurări sociale;
- persoanele care doresc să-şi suplimenteze veniturile prin practicarea „muncii la gri”, care poate fi definită ca acea formă de prestare a activităţii în care salariatul încasează o parte a drepturilor salariale fără ca asupra acestora să se aplice politica fiscală a statului;
- pensionarii;
- cetăţenii străini;
- copiii, pentru care consecinţele prestării unei activităţi în afara cadrului legal pot avea repercusiuni grave asupra dezvoltării fizice şi psihice ulterioare.

4. Consecinţele muncii nedeclarate

Aşa cum am arătat mai sus, veniturile la bugetele naţionale au foarte mult de pierdut de pe urma acestui fenomen. În plus, banii care ar trebui direcţionaţi către fondurile de asigurări sociale sau pensii sunt din ce în ce mai puţini, iar cei angajaţi la negru beneficiază de acest sistem - fie că vorbim de ajutoare de şomaj sau de asistenţă medicală. În consecinţă, banii se colectează de la puţini şi se împart la mulţi, ceea ce face ca serviciile să fie de calitate mai slabă. În acest caz, sindicatele ar trebui să fie interesate pentru a forţa angajatorii să nu angajeze la negru, deoarece bunăstarea generală ar fi mai mare.

La nivelul fiecărei firme în parte, folosirea muncii nedeclarate face să livreze un produs la un preţ de piaţă mai mic care, pe termen lung, duce la "alterarea concurenţei", iar supravieţuirea firmei la nivel naţional sau chiar European este imposibilă. Prin urmare, firmele care vor să aibă o viaţă mai lungă, un profit solid pe termen lung, ar trebui să gândească pe termen lung, să uite de profitul nesigur pe termen scurt.

Tabelul 2

Strategii de combatere a fenomenului de muncă nedeclarată în sectorul construcţiilor în unele ţări UE

Ţara	Probleme identificate şi evoluţii
Austria	În 2009, Guvernul a adoptat o nouă lege de înregistrare a forţei de muncă şi o nouă legislaţie privind răspunderea societăţilor de construcţii care apelează la companii subcontractante. Experţii consideră că aceste iniţiative par a fi mai promiţătoare în ceea ce priveşte combaterea fraudei sociale organizate. Presa din Austria aproximează economia informală la 10% din PIB, aproape 7 miliarde de euro din impozitele şi contribuţiile la asigurările sociale, în fiecare an. Pentru a combate munca ilicită, în 2002, a fost înfiinţată în cadrul Ministerului Federal de Finanţe o unitate specială de aplicare a legii (Kontrolle der illegalen Ausländerbeschäftigung, KIAB); această unitate monitorizează, totodată, respectarea reglementărilor de muncă cu privire la măsurile prezentate în continuare. La sfârşitul anului 2004, Parlamentul a adoptat *Legea privind Frauda Socială (Sozialbetrugsgesetz, SozBeG)* care a intrat în vigoare la 1 martie 2005. Legea a extins prevederile legale de drept penal existente în ceea ce priveşte frauda socială şi fiscală organizată. De la 1 martie 2005, cei care încalcă legea **pot fi condamnaţi cu închisoare de până la cinci ani pentru astfel de practici**. Mai mult, termenul de închisoare pentru muncă nedeclarată organizată, adică recrutarea, plasarea şi angajarea de lucrători fără înregistrarea lor la instituţiile de asigurări sociale poate fi extins cu încă doi ani. O a doua iniţiativă legislativă importantă în combaterea practicilor frauduloase din companii a fost întreprinsă de către Parlament în iunie 2007, prin amendarea Legii privind securitatea socială generală (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, ASVG). Acest amendament, care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2008, prevede că angajatorii sunt obligaţi să înregistreze angajaţii lor la instituţiile de asigurări sociale relevante înainte de începerea lucrărilor. Mai mult decât atât, amendamentul prevede **un sistem de penalizare mai strict** pentru încălcări ale legii de înregistrare, majorarea plafonului de amenzi pentru infracţiuni repetate de la 3.630 € la 5.000 € pentru fiecare caz de angajare ilegală. Guvernul recunoaşte că numai înăsprirea sancţiunilor nu are efect asupra cauzelor problemei practicilor frauduloase din piaţa forţei de muncă. Ca urmare, se impune **stimularea unui comportament pozitivist faţă de normă şi de lege**, în general, **de adoptare a unor iniţiative pentru a genera angajamentul faţă de "moralitatea fiscală".**
Belgia	Lupta împotriva muncii nedeclarate datează în Belgia din 6 iulie 1976. În 1993 au fost extinse măsurile de combatere a acesteia, dar şi definirea mult mai clară a ceea ce înseamnă "munca la negru". Una dintre practicile frauduloase, des întâlnite în Belgia, este situaţia în care un angajator nu plăteşte instituţiilor de asigurări sociale, pe o perioadă de 6 luni, contribuţiile aferente. Această practică frauduloasă a fost stopată într-o anumită perioadă prin introducerea unei obligaţii de a plăti contribuţii la asigurările sociale imediat după angajarea unui lucrător. Practica a fost abolită odată cu introducerea cardului electronic de securitate socială (SIS-card). Serviciile de inspecţie ale RSZ-ONSS (Oficiul Naţional pentru Asigurări Sociale) încearcă să prevină acest tip de fraudă prin forţarea actorilor de pe piaţă care au întârzieri la plata contribuţiilor să facă aceste plăţi imediat, la sfârşitul fiecărui trimestru, prin intermediul unei somaţii de plată (titlu cu putere executorie) faţă de debitorul sau debitorii săi. Perioada de graţie de 6 luni se acordă numai companiilor care se bucură de recunoaşterea de bun-platnic al contribuţiilor. Oficiul Naţional pentru Asigurări Sociale poate lua măsuri doar la sfârşitul trimestrului. Unele dintre cele mai vechi măsuri de combatere a muncii nedeclarate sunt, "Legea din 6 aprilie 1960 privind executarea de lucrări de construcţii" şi "Legea din 06 iulie 1976 pentru stoparea activităţilor ilicite cu caracter comercial sau meşteşugăresc". Decretul regal din 08 august 1980 privind întocmirea documentelor de asigurări sociale îşi propunea să garanteze respectarea termenilor şi condiţiilor asigurărilor sociale şi să faciliteze o activitate eficientă de control. În virtutea acestor reguli angajatorii belgieni şi străini erau obligaţi să întocmească şi să păstreze documentele de asigurări sociale şi de muncă precum: un registru de personal, un dosar personal pentru fiecare angajat, un registru de prezenţă, un cont individual pentru

	fiecare lucrător, normele de muncă, fluturaş de salariu, contractul de muncă pentru angajarea studenţilor, contractul de muncă pentru încadrarea în muncă a lucrătorilor de pe piaţa internă, contractul de muncă pentru încadrarea în muncă a lucrătorilor cu timp parţial de muncă şi notificarea imediată a încadrării. Impunerea acestor obligaţii a fost considerată o restricţie la libera prestare a serviciilor în sensul articolului 59 din Tratat (după modificare, articolul 49 CE), în baza hotărârii Arblade a Curţii de Justiţie. Pentru a respecta această hotărâre, Guvernul a revizuit sistemul de întocmire şi păstrare a documentelor de asigurări sociale pentru angajatorii din alte state membre care detaşează lucrători şi a elaborat un sistem nou şi simplificat pentru detaşare, care se regăseşte în Legea din 5 martie 2002. La 30 iulie 1993 a intrat în vigoare un Protocol de cooperare pentru îmbunătăţirea colaborării între diferitele servicii de inspecţie implicate în lupta împotriva fraudei sociale. Acesta a dus la o abordare mai integrată şi mai extinsă, cuprinzând toate serviciile de inspecţie regionale. Pentru a amplifica efectele, a fost creat "Consiliul Federal şi un Comitet de Coordonare Federal pentru combaterea muncii ilegale şi a fraudei sociale". Una dintre cele mai importante prevederi ale legislaţiei privind lupta împotriva muncii nedeclarate a fost introducerea înregistrării contractorilor în cadrul unui sistem de răspundere solidară, pe mai multe etape, în paralel cu obligaţia de a deduce din valoarea de plată a contribuţiilor pentru asigurările sociale şi a celorlalte obligaţii fiscale. Numele sistemului - "sistemul articolul 30bis", vine de la articolul 30 din Legea cu privire la Oficiul Naţional de Securitate Socială. Acesta a fost introdus în mod special pentru domeniul construcţiilor. În special, reuniunea Consiliului ministerial de la Gembloux, din ianuarie 2004, a fost un punct de reper în lupta împotriva muncii nedeclarate şi a fraudei sociale. Setul de măsuri aprobat poate fi împărţit în 3 categorii: 1. "simplificarea administrativă", 2. "perfecţionarea controlului şi a punerii în aplicare a legilor şi normelor în vigoare" şi 3. "sensibilizarea şi implicarea partenerilor sociali". Un nou impuls în dezbaterea privind frauda socială şi munca nedeclarată este, în mare parte, inspirat de impactul activităţilor companiilor şi a lucrătorilor străini pe piaţa muncii şi de faptul că acestea, de multe ori, apelează la operaţiuni semi-legale sau chiar ilegale.
Polonia	Rata şomajului, care de mulţi ani se menţine la un nivel înalt, este un factor generator de amplificare şi consolidare a structurilor economiei gri şi ale muncii nedeclarate. Realizarea unei politici de ocupare a forţei de muncă în Polonia se bazează pe strategia naţională de creştere a ocupării forţei de muncă şi de dezvoltare a resurselor umane în anii 2007-2013, corelată cu Strategia de la Lisabona a UE. În prezent, acest plan este în curs de revizuire. În planurile naţionale de activităţi elaborate de Ministerul Muncii şi Politicii Sociale nu există referiri directe la problemele economiei gri, la ocuparea forţei de muncă nedeclarate, neînregistrate sau ilegale. Lărgirea sferei de muncă prestată în mod legal nu este *expressis verbis* printre priorităţile politicii de ocupare a statului. Unele dintre programele şi activităţile planificate de stat favorizează ocuparea forţei de muncă declarată. Legea din 27 iunie 2003 de constituire a Comitetelor provinciale de trezorerie constituie un exemplu de coordonare a activităţilor îndreptate împotriva muncii ilegale. În recomandările Ministerului Finanţelor, controlul legalităţii muncii ocupă o poziţie înaltă printre priorităţile activităţilor serviciilor de control ale trezoreriei. În martie 2006 şi-a început activitatea echipa tripartită din sectorul construcţiilor (organizaţiile patronale, ale angajaţilor şi reprezentanţii principalelor departamente guvernamentale de pe piaţa locurilor de muncă din construcţii). Obiectul de activitate al acestei echipe este limitarea economiei gri. Partenerii sociali iau în considerare necesitatea începerii negocierilor pentru un acord colectiv în acest sector în care să fie incluse reglementări care limitează activitatea neînregistrată.

Sursa: Sinteza autorului pe baza legislaţiei ţărilor analizate.

5. Concluzii

Discuţiile cu privire la metodele de combatere a muncii nedeclarate atât în spaţiul UE, cât şi în fiecare stat în parte, nu au dus la adoptarea unei strategii comune.

Această situaţie se datorează şi faptului că, munca nedeclarată nu prezintă pretutindeni aceleaşi caracteristici, ceea ce ar face ca o soluţie importantă într-o anumită ţară sau regiune pentru combaterea muncii nedeclarate să fie mai puţin eficientă într-o alta. În consecinţă, nu este adecvată o abordare universală a luptei împotriva muncii nedeclarate. Dimpotrivă, abordările şi măsurile de politică trebuie adaptate circumstanţelor specifice care sunt predominante în anumite ţări sau regiuni.

În ultimii ani s-a constatat o creştere a utilizării unei abordări mai permisive, cu măsuri care să faciliteze formalizarea şi conformitatea cu normele, comparativ cu pedepsirea ocupării informale. Acestea includ: stimulente care să încurajeze lucrătorii nedeclaraţi să-şi reglementeze situaţia prin declararea activităţii, măsuri preventive pentru a opri nerespectarea normelor încă de la începutul activităţii şi măsuri de încurajare a sporirii fidelităţii faţă de moralitatea fiscală. Efectele acestor măsuri sunt foarte lente, dar mai bune decât măsurile care sancţionează.

În acest context, la nivel european şi naţional autorităţile trebuie să elaboreze un cadru legislativ care să implice partenerii sociali în lupta împotriva muncii la negru, deoarece acest fenomen subminează modelul socio-economic al întregii societăţi. Partenerii sociali sectoriali la nivel european şi naţional sunt cei mai buni cunoscători ai fenomenului, sunt entităţile cele mai potrivite care să propună măsuri concrete pentru prevenirea, depistarea şi sancţionarea "muncii nedeclarate" în acest sector.

Note

(1) http://www.forbes.ro/Economia-subterana-din-romania-estimata-la-396-mld-euro_0_7671.html;

(2) Comunication from the European Commission: "The Competitiveness of the Construction Industry" COM (97)539, november 1997, CHAPTER 2;

(3) Nota de fundamentare la Hotărârea Guvernului nr. 1024 /2010 pentru aprobarea Strategiei Naţionale privind reducerea incidenţei muncii nedeclarate pentru perioada 2010 – 2012 şi a Planului naţional de acţiune pentru implementarea Strategiei Naţionale privind reducerea incidenţei muncii nedeclarate pentru perioada 2010 – 2012;

(4) European Federation of Building and Wood Workers (EFBWW), http://www.efbww.org/default.asp?Language=EN.

Bibliografie

„Munca nedeclarată într-o Uniune extinsă"; mai 2004, http://ec.europa.eu/employment_social/incentive_measures/activities_ro.htm

"Analiză privind munca nedeclarată, formarea profesională şi dialogul social în contextul legislaţiei interne şi al reglementărilor UE", 2010, Bucureşti, Raport realizat de S.C.A. Muşat şi Asociaţii pentru proiectul *Parteneriat pentru dezvoltarea domeniului resurselor umane* cofinanţat de FSE prin POSDRU, http://www.hr-club.ro/portalhrclub/bibliotecavirtuala/Raport_legislatie-final-CC.pdf

„Banca de cunoştinţe", Studii de caz privind munca nedeclarată, http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/search.php

Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul european, Comitetul Economic şi Social European şi Comitetul Regiunilor - Accelerarea luptei împotriva muncii nedeclarate/* COM/2007/0628 final*/, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0628:RO:HTML

Comunication from the European Commission: „The Competitiveness of the Construction Industry" COM (97)539, november 1997, CHAPTER 2

Decizia Consiliului privind orientările pentru politicile de ocupare a forţei de muncă ale statelor membre, Partea a II-a a Orientărilor integrate Europa 2020 (COM(2010)0193)

European Federation of Building and Wood Workers (EFBWW), http://www.efbww.org/default.asp?Language=EN

Fundaţia Europeană pentru Îmbunătăţirea Condiţiilor de Viaţă şi de Muncă, Raportul Măsuri de combatere a muncii nedeclarate în Uniunea Europeană, http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0925.htm

http://www.forbes.ro/Economia-subterana-din-romania-estimata-la-396-mld-euro_0_7671.html

Nota de fundamentare la Hotărârea Guvernului nr. 1024 /2010 pentru aprobarea Strategiei Naţionale privind reducerea incidenţei muncii nedeclarate pentru perioada 2010 – 2012 şi a Planului naţional de acţiune pentru implementarea Strategiei Naţionale privind reducerea incidenţei muncii nedeclarate pentru perioada 2010 – 2012

Raportul Comisiei „Ocuparea precară a forţei de muncă în Europa: studiu comparativ al riscurilor asociate pieţei muncii în economii flexibile", 2004

Statistics in focus a Eurostat, nr. 12/2010, „Pieţele muncii în UE-27 încă în criză"

The *Lisbon Strategy*, http://europa.eu.int/comm/lisbon_strategy/index_en.html

Visa Europe, 2013, „Raportul Economia subterană în Europa".

Estimates of the rise of neet and youth unemployment in South East European countries[3]

Mariana BĂLAN[4]
Institute for Economic Forecasting, Romanian Academy
Bucharest, Romania
dr.mariana.balan@gmail.com

Abstract: *According to Eurostat statistics, in 2012, in Europe, about 7.5 million young people aged 15-24 years were excluded from the labor market and the education system. Consequently, the rate of NEET population, aged 15-24 years, increased from 10.9% in 2008 to 13.1% in 2012, with significant variations among Member States: under 7% in the Netherlands, Luxembourg, Austria and Denmark, more than 18% in Ireland, Spain, Greece, Italy and Bulgaria. In Romania, under the impact of the financial crisis, the rate of NEET population, increased from 11.4% in 2008 to 16.8% in 2012, slightly down from 2011, when it was 17.4 percent.*

This paper presents a brief analysis of the size and characteristics of the NEET population in Romania compared to other countries in South East Europe, and of youth unemployment rate. It analyzes the structure and education and gender composition of NEET groups in the pre-crisis period and under its impact. Some econometric methods are presented to estimate the structure and size of NEET rates and youth unemployment rate.

Keywords: youth, NEET rates, youth unemployment rates, econometric models.

[3] This paper represents the dissemination of some results obtained in the thesis entitled "Youth labor market in Romania in the European context," author Dr. Mariana Bălan.
[4] Prof. univ. dr., CS I.

Rezumat: *În conformitate cu statistica Eurostat, în anul 2012, în Europa, aproximativ 7,5 milioane de tineri cu vârsta între 15-24 ani au fost excluşi de pe piaţa muncii şi din sistemul educaţional. Astfel, rata populaţiei NEET (Not in Education, Employment, or Training), cu vârsta între 15-24 ani a crescut de la 10,9% în anul 2008 la 13,1% în anul 2012, având variaţii semnificative între statele membre: sub 7% în Olanda, Luxemburg, Austria şi Danemarca, peste 18% în Irlanda, Spania, Grecia, Italia şi Bulgaria. În România, având în vedere impactul crizei financiare, rata populaţiei NEET a crescut de la 11,4% în anul 2008 la 16,8% în anul 2012, şi a scăzut uşor începând din anul 2011, când a fost de 17,4%.*

Această lucrare prezintă o analiză sumară a dimensiunii şi caracteristicilor populaţiei NEET în România comparativ cu alte ţări din Europa de Sud - Est, precum şi a ratei şomajului în rândul tinerilor. Se analizează structura, educaţia şi genul grupurilor NEET în perioada anterioară crizei, sub impactul acesteia. Se prezintă câteva metode econometrice pentru a estima structura şi dimensiunea ratelor NEET şi a ratei şomajului în rândul tinerilor.

Cuvinte-cheie: tineret, rate NEET, ratele şomajului în rândul tinerilor, modele econometrice.

JEL Classification: C32, C33, E24, J64, P51, R11.
REL Classification: 8G, 10D, 10G, 12A, 12I.

1. Introduction

Persons aged 15-24 years are part of the most vulnerable groups in our society because they are either new entrants to the labor market or are neither employed nor in an education system. Even though the economic crisis affected all the levels of society, young people is one of the most affected groups.

The situation is particularly acute in some Member States and differences in the rate of youth unemployment and NEET rate are significant. This could become a serious threat to social cohesion and increase the risk of political instability.

Youth unemployment rate has always been higher than the overall unemployment rate, but the economic crisis has widened this gap. According to Eurostat, 22% of young people aged 15-24 years in the EU are unemployed. The countries of South-Eastern Europe most affected by the crisis are Greece and Croatia, with an unemployment rate of 55.3% and 43% respectively.

Such figures are shocking, but somewhat misleading. Similar to the overall unemployment rate, youth unemployment rate is defined as the proportion of young people seeking employment in the total youth who are either in the labor market or looking for a job. Although, millions of young people are enrolled in some form of education and many gave up looking for a job. These groups are not captured in the statistics for youth unemployment, which leads to higher unemployment rates. A more accurate indicator of the employment crisis among young people is the NEET concept - young people not in employment, not in education or training.

The issue of social inclusion of young people has always been present on the political agenda, but only in the last two decades has seen a special emphasis. In the European context, from 1988 until now, specific programs such as "Youth for Europe" were in place, but only in 2001 the first strategic document for young people, "The White Paper on Youth" was released. This document advances the collaboration between the Member States of the European Union towards the prioritization of some sectors, namely: participation, information, voluntary activities and understanding and knowledge of youth.

For 2010-2018, the directions of European action in the field of youth were gathered in the strategic document "Youth - Investing and Empowering" ("EU Strategy for Youth - Investing and Empowering. A Renewed Open Method of Coordination Challenges and Opportunities to address youth") concerning policies relating to young people in Europe in terms of education, employment, social inclusion, civic participation, entrepreneurship etc.

This paper presents a brief analysis of the size and characteristics of the NEET population in Romania, compared to other countries in South-Eastern Europe, and youth unemployment. It analyzes the structure and composition by

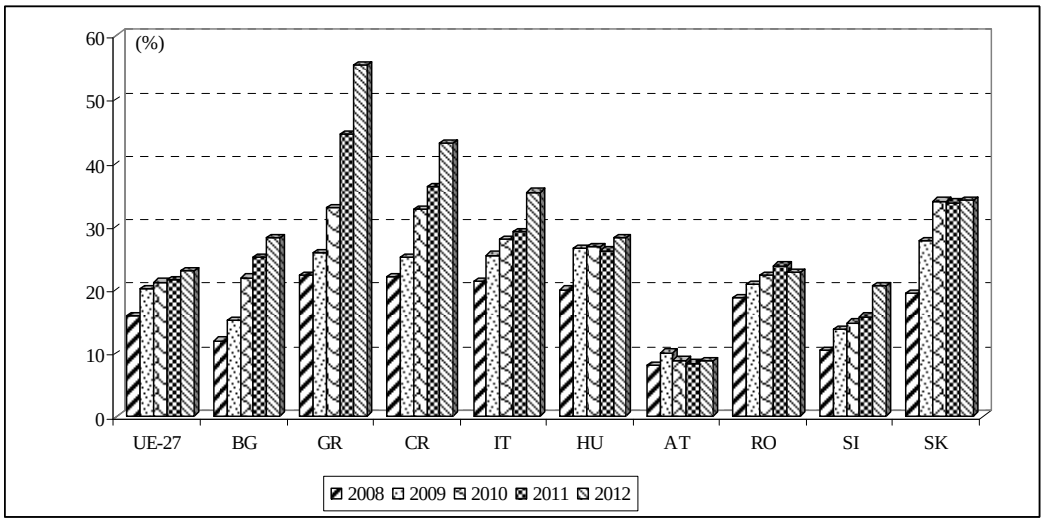
education and sex of NEET groups in the pre-crisis period and under its impact. To estimate the structure and the size of NEET rates and unemployment rates among young people some econometric methods are introduced.

2. General characteristics of the youth labor market in South East Europe

2.1. General characteristics of youth unemployment

Analyses performed by the International Labour Organization show that, until at least 2016, the number of unemployed young people will not drop. When those who prolong their studies due to limited prospects of finding a job will eventually enter the labor market, an additional pressure on the unemployment rate is expected.

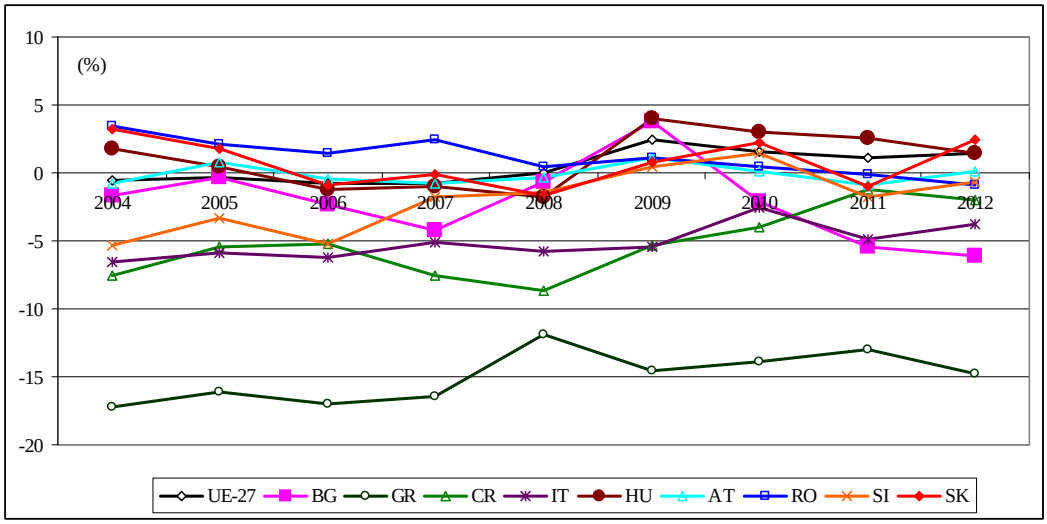
Unemployment rate among young people in South-Eastern European countries have the same characteristics as the European Union, meaning that after 2009 there were significant increases (Figure 1). The analysis of 2004-2012 European youth unemployment rate statistics for some countries of South-Eastern Europe highlights major oscillations with significant national variations. In 2012, Greece (55.3%), Croatia (43.0%), Italy (35.3%), Slovakia (34%) recorded the highest values of this index, more than 30%. The only country in the region where the unemployment rate for people aged less than 25 years decreased was Austria (8.7%).



Source: Eurostat statistics (online data Clasificare Code: [une_rt_a]).

Figure 1. *Evolution of youth unemployment in some countries in South East Europe*

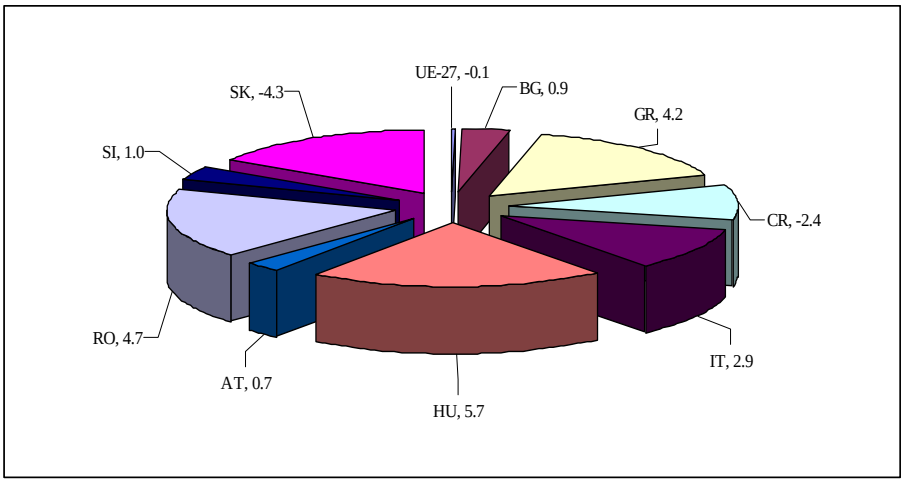
Since 2008, EU-27 unemployment rate among men younger than 25 years was higher than that of women in the same age group (23.5% for men versus 22.1% for women in 2012). The only country in the considered region that, during the financial crisis, recorded an unemployment rate for young men higher than that of girls was Hungary (Figure 2). For 2012, the increase in unemployment among young women versus young men was more pronounced in Greece (14.8 pp) and Bulgaria (6.1 pp) (Figure 2).



Source: Eurostat statistics (online data Clasificare Code: [une_rt_a]).

Figure 2. *Evolution of the gap between the unemployment rate for men and women under the age of 25 years*

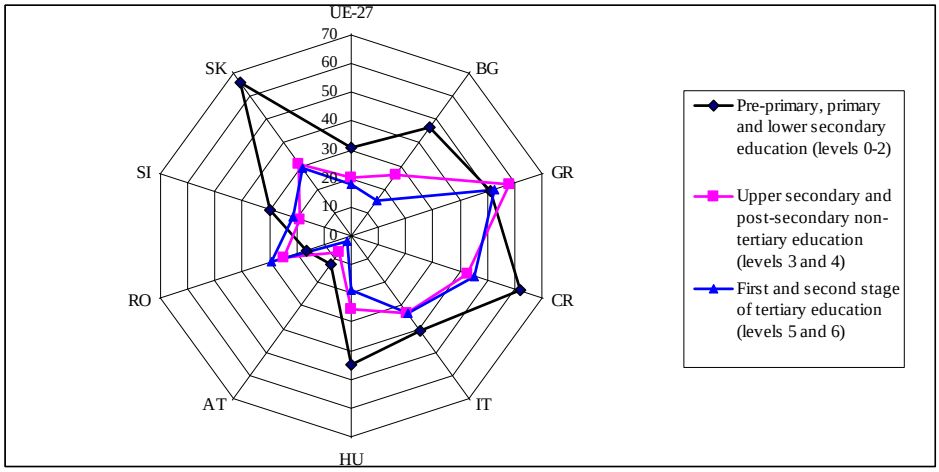
In many of the South-Eastern Europe states, *long-term youth unemployment rate* has fluctuated (in the first two quarters of each year with a downward trend followed by slight increases). For several Member States, in the third quarter 2013, compared to the second quarter 2013, there have been increases in this indicator (Figure 3).



Source: Eurostat statistics (online data Clasificare Code: [lfsq_upgal]).

Figure 3. *Changes in long-term unemployment among young people (third quarter 2013 compared to second quarter 2013)*

Unemployment among young people is dependent on their level of training. The analysis of 2012 data (Figure 4) indicates that the highest unemployment was among youth with pre-school, primary and secondary education (levels 0-2). The only exceptions were Romania and Greece, with a rate of unemployment for youth with higher education (levels 5 and 6) with 12.8% and 1.6%, respectively, higher than for youth with pre-school, primary and secondary education (levels 0-2).



Source: Eurostat statistics (online data Clasificare Code: [lfsq_urgaed_20]).

Figure 4. *Evolution of the unemployment rate of young people according to their level of education*

Unemployment and youth unemployment are strongly linked to *labor market participation*. The transition from school to work, the average age at which young people enter the labor market depend on the qualifications of national interest and/or education and training. Therefore, in a country, over time, expanding education is increasing the average age of the new entrants to the labor market.

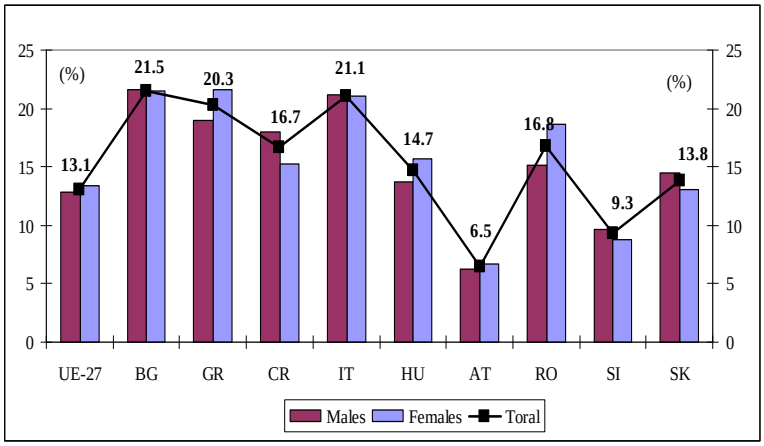
In the past two decades, in terms of labor market participation, the extent and dynamics of youth unemployment have changed among the European countries.

The problems faced by young people in the labor market have a significant impact on their living standards, their families and their national or international communities. The most important effects of youth inactivity are at the risk of poverty and the inability to play an active role in society.

2.2. General characteristics of the population "NEET"

Particularly worrisome are youth who are neither employed nor in any form of education or training, known in many countries under the acronym of "NEET", or "disconnected youth" in the United States and "no-no" in Spanish-speaking countries.

In the last decade, the scale of the NEET problem has been growing. Even if, as a result of the recession, there was a spike in the number of young NEETs, it still is a long-term problem. As a result of the recession, their number has been increasing and in 2012 the EU percentage was 13.1% (Figure 5). In the European Union, the NEET rate increased by 2.2% compared to the 10.9% pre-crisis value, and exceeded 15% in Bulgaria, Italy, Greece, Romania and Croatia. The EU-28 statistics indicate an average of 12.8% NEET rate for young men and 13.4% for young women. Except for Romania and Bulgaria, which in 2012 had a slight reduction of NEET people (Figure 5), the other Member States in South-East Europe saw an increase. Thus, in 2012, the population in this category has increased in Greece and Slovenia by 2.9%, respectively by 2.2% (Figure 5), in Hungary, Italy and Croatia with values between 1% and 1.4%, while in the other Member States the growth is below 1%.

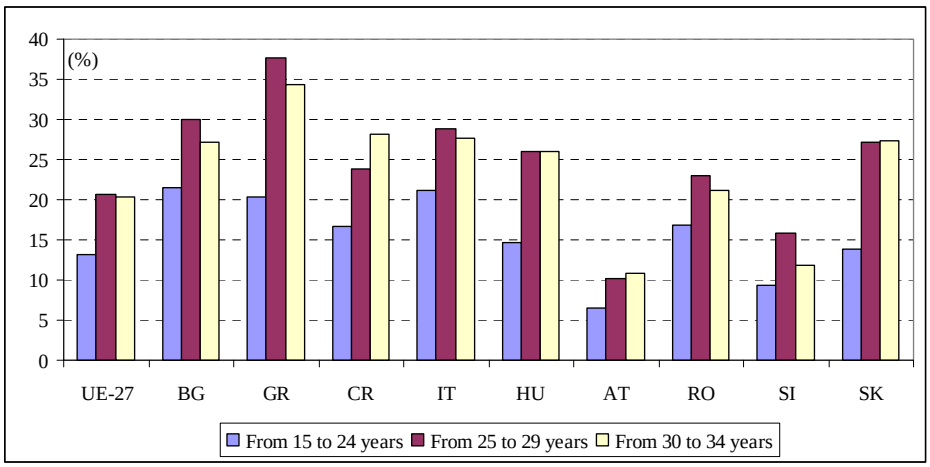


Source: Eurostat statistics (online data Clasificare Code: [edat_lfse_20]).

Figure 5. *NEET rates in South East European countries, by sex, in 2012*

The analysis of youth NEET rate in Romania compared to that recorded for the EU-27 shows that between 2002 and the onset of the crisis it had a more pronounced reduction trend. If in 2002 the difference between the youth NEET rate in Romania and in EU-27 was 8.6%, in 2012 it was reduced to 3.7%. In Romania, young NEET people rate fell from 21.6% in 2002 to 11.6% in 2008 and increased to 17.4% in 2011.

Much higher NEET rate values were recorded for age groups 25-29 years and 30-34 years, which is characteristic of all the states in this region of Europe (Figure 6).



Source: Eurostat statistics (online data Clasificare Code: [edat_lfse]).

Figure 6. *NEET rates by age groups in some countries in South East Europe*

NEET category includes young people regardless of their level of education. Analysis of the level of education of young people in the NEET category reveals that those with lower levels of education are overrepresented. In countries like Bulgaria, Austria, Romania and Italy most NEET people have a lower level of education than average. In Greece, more than 10% of the NEET population is university graduates.

The appearance, size and structure of the NEET youth category are generated by a series of social, economic, personal and family factors (Bynner, 2005; Hodkinson and Sparkes, 1997).

Data provided by the 2008 European Values Survey (European Values Survey, EVS) showed that a number of factors are determinants in increasing the probability of entering the NEET youth category. Among these could be considered: emigration, low education, living in an isolated area, young people with a disability, low household income, family situation: parents who were unemployed, parents who have a low level of education, divorced parents.

The NEET status is a waste of potential with negative consequences for their youth, but also for the society and economy. As a result of this status lasting a longer period of time, a large variety of unfavorable social conditions may appear: isolation, unsafe employment and low wages, crime and physical and mental health problems, not starting a family or divorce, etc. Each of these consequences entails a cost and therefore the NEET status is not only a problem for the person concerned but also to society and the economy as a whole.

3. Econometric analysis of the evolution of young NEET people rate. Theoretical approaches.

Analyses of the evolution of the youth NEET status in the last decade show that if the NEET status is persistent then it affects employment prospects. Often in the NEET rate forecasting literature, it is investigated whether the NEET status is only a transitional phase for young people transitioning from education to employment or it can be a condition in which young people can be trapped.

To this end, models of transition from one state to another via the transition matrix are used. Some models in the literature, consider three initial states and three destinations: employment status (young people are in the labor market), young people included in the education system and young NEET people. Sometimes, the estimates can considered other states, such as youth who are both enrolled in the education system and in the labor market or unemployed youth.

If long-term estimates are useful for assessing the overall dynamics of youth activities, however, they provide little information about individual transitions and, in particular, the role that such transitions play for the NEET status.

In general, a simple way to describe the mobility of young people from one state to another is through the crossing matrix in which each element indicates the conditional probability of finding a person in state y, $y \in \{1, 2, 3, 4, 5\}$ at time $t+1$, conditioned that at time t he/she is in state x, $x \in \{1, 2, 3, 4, 5\}$. As a result, the conditional probability is calculated for transitions from state x to state y as the ratio of the number of people who were in state x and moved to state y between time points t and $t+1$, i.e.:

$$P_{xy} = \frac{P(S_{t+1} = y | S_t = x) = P(S_t = x \cap S_{t+1} = y)}{P(S_t = x)} \quad (1)$$

where:

S_t indicates the state at moment t. Marginal probabilities at time t are measured by the ratio of youth in each state at time t and at time $t + 1$. By definition, the sum of the elements of each crossing matrix row is equal to one.

The average length of stay in each state can be calculated as the inverse of the conditional probability of remaining in that state. Formally:

$$D_x = \frac{1}{1 - n_{xx}} \quad (2)$$

where

n_{xx} is the number of firms that remain in state x between time t and time $t+1$.

Crossing matrices provide information on the mobility between states, but young people can follow different paths in the transition from state x at time t and state y a year later. The analysis requires individual trajectories, or paths, known for a period of time, a measure of the distance between the individual trajectories, but also a rule to identify similar trajectories.

In the first stage, it is assumed that mobility only takes place on the labor market ($j = 1$), or only in the education system ($j = 2$), and NEET status ($j = 3$), in other words, does not take in consideration the state of simultaneous employment and enrollment in a form of education.

Assuming that using a first order Markov process, it can be separated the true state dependence and unobserved heterogeneity conditioned to the remaining status (using two dummy variables). The utility function of an individual i at time t which is in the state j, can be written using the relationship:

$$V(i, j, t) = X'_{it}\beta_j + Z'_{it-1}\gamma_j + Z'_{it-4}\delta_j + \alpha_{ij} + \varepsilon_{ijt} \quad (3)$$

where:

X_{it} is a vector of personal and household characteristics, including age, gender, family composition, youth's marital status, education of household head, household poverty, geographical location (urban or rural);

Z'_{it-1}, Z'_{it-4} are the lag vectors of the state in the labor market. Because the data in this analysis are generally quarterly, the gap from the first to the fourth quarter is introduced to investigate how state dependence accumulates over time.

β_j; γ_j; δ_j; are the parameters of interest;

α_{ij} random effects that capture time invariant unobserved heterogeneities;

ε_{ijt} is the error term.

It is assumed that a person *i* has the greatest utility in state *j* at time *t*. The probability for an individual *i* to be in state *j* at time *t*, having characteristics X_{it}, state lags Z_{it-1}, Z_{it-4} and random effects α_{ij}, can be written as:

$$P\left(j\middle|X_{it}, Z_{it-1}, \alpha_i\right) = \frac{\exp\left(X_{it}\beta_j + Z_{it-1}\gamma_j + Z_{it-4}\delta_j + \alpha_{ij}\right)}{\sum_{k=1}^{3}\left(X_{it}\beta_k + Z_{it-1}\gamma_k + Z_{it-4}\delta_k + \alpha_{iik}\right)} \quad (4)$$

To identify the model, β_1, γ_1 şi δ_1 are normalized. Given the choice of probabilities is conditioned by α_i and individual specific random intercepts follow a multivariate normal distribution, the unobserved heterogeneity distribution is integrated out. Individual probability is given by:

$$L_i = \int_{-\infty}^{\infty}\prod_{t=1}^{T}\frac{\exp\left(X_{it}\beta_2 + Z_{it-1}\gamma_2 + Z_{it-4}\delta_2 + \alpha_{i2}\right)^{s_t} \times \exp\left(X_{it}\beta_3 + Z_{it-1}\gamma_3 + Z_{it-4}\delta_3 + \alpha_{ii3}\right)^{n_t}}{1 + \sum_{k=2}^{3}\left(X_{it}\beta_k + Z_{it-1}\gamma_k + Z_{it-4}\delta_k + \alpha_{iik}\right)} f(\alpha)d\alpha \quad (5)$$

where:

$s_t = 1; (n_t = 0)$ if the individual is, at time *t*, only in the education system;

$s_t = 0; (n_t = 1)$ if the individual is, at time *t*, only in NEET state;

Sometimes, to estimate and forecast NEET rate, is used a model such as:

$$y_{it} = \gamma \times y_{it-1} + \beta_0 \times x_{it-1} + c_t\left(\gamma_c \times y_{it-1} + \beta_{0c} \times x_{it} + \beta_{1c} \times x_{it-1}\right) + \varepsilon_{it} \quad (6)$$

$$i = \overline{1, N};\ t = \overline{1, T};$$

where:

y_{it} is NEET rate (or, alternatively, the rate of youth unemployment or unemployment) of country/region *i* in year *t*;

x_{it} is a variable of economic activity in the country/region considered (e.g. national/regional GDP growth);

c_t is a binary indicator that equals unity if *t* falls in the period of crisis and zero otherwise;

$\varepsilon_{it} = \alpha_i + \eta_t + \lambda_{r(i)t} + u_{it}$ is a composite error term that includes the following components: α_i indicates the correlated latent national/regional effects; η_t are transient latent aggregate shocks; $\lambda_{r(i)t}$ surprises, possibly time-varying effects at the macro/region level; $r(i)$ indicates the country/region *i*.

Using equation (6) the following effects could be identified:

- persistence coefficients of a certain state pre and post crisis γ, respectively $\gamma + c_t \times \gamma_c$
- effects over a period of two years before and after the crisis for variable x_{it}, $\beta_0 + \beta_1$, respectively $\beta_0 + \beta_1 + c_t(\beta_{0c} + \beta_{1c})$

4. Conclusions

Since traditional indicators related to youth participation in the labor market have limited relevance for analyzes and forecasts, it was introduced the concept of NEET. It describes and analyzes the vulnerability of young people in the labor market.

Studies conducted by various international organizations reveal that NEET young people are a very heterogeneous group.

European statistics show that, on average NEET rate is higher among women than among men, and for young people with a low education.

NEET population composition varies from member state to member state.

In order to adopt measures to mitigate this phenomenon, the identification and analysis of risk factors generating the NEET population is essential.

For young people, increasing the period of being unemployed or in NEET state can have serious consequences for the individual and the collectivity that is both short-term and long-term. They can be financial, but also social: isolation, risks for a physical and mental erratic behavior.

References

Brooks R. (2009). *Young people and political participation: an analysis of European Union policies*, Sociological Research Online 14(1)7

Bynner, J. (2005). Rethinking the Youth Phase of the Life-course: The Case for Emerging Adulthood? *Journal of Youth Studies*, 8(4): 367-384

David N.F. Bell, David G. Blanchflower, *Youth Unemployment in Europe and the United States***,** IZA DP No. 5673, 2011, www. ftp. iza.org/dp5673.pdf

EU Strategy for Youth – Investing and Empowering. A renewed open method of coordination to address youth challenges and opportunities, Brussels, 27.4.2009, COM(2009)200 final, www. eur-lex.europa.eu

Eurofound (2012), *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*, Eurofound, Dublin, www.eurofound.europa.eu

European Commission (2010), *Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive grow*th, COM(2010) 2020 final, Brussels, www.ec.europa.eu

European Commission (2012), *Towards a job-rich recovery*, COM(2012) 173 final, Brussels, www. ec.europa.eu/social

European Values Survey, *(2008). www.europeanvaluesstudy.eu/*

Global Employment Trends for Youth, (2010). Special issue on the impact of the global economic crisis on youth, International Labour Office, Geneva, 2010, www.ilo.org

Godfrey, C., Hutton S., Bradshaw, J., Coles, B., Craig, G. and Johnson, J. (2002). *Estimating the costs of being 'not in education, employment or training' at age 16-18*, Research Report, 346, Department of Education and Skills, Nottingham

Hodkinson, P. & Sparkes, A.C. (1997). Careership: a sociological theory of career decision making, *British Journal of Sociology of Education*, 18 (1) 29-44

Labour market statistics, (2011). European Union, www. epp. eurostat.ec.europa.eu

Youth employment measures, (2010). European Employment Observatory Review, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Unit C1, February 2011, www.ec.europa.eu.

School-to-work transitions in Europe: speed of convergence to permanent employment

Mariana BĂLAN[5]
Institute for Economic Forecasting-NIER, Romanian Academy
Bucharest, Romania
"Athenaeum" University Bucharest, Romania
dr.mariana.balan@gmail.com
Emilia VASILE[6]
"Athenaeum" University Bucharest, Romania
rector@univath.ro

Abstract: *In a context of economic globalization and increased competition, European countries are increasingly concerned about the consequences of non-enrolment, temporarily or permanently, in the labour market of a growing number of young people, and about the difficulties that university graduates face in finding suitable jobs.*

In many countries, the transition from school to work represents a central point in the lives of individuals and a key policy topic.

In Romania, as in most of Europe, increasing the education period has become a long-term phenomenon. In recent decades, rising unemployment and increasing global competition have emphasized the need to improve the general level of education of the labour force.

This paper presents, using the speed of transition of youth from school to work, a brief analysis of the youth labour market in the EU-27, and of the dynamics of the European labour market mobility.

Also, a comparative analysis in the European context of the employment rate of young people in the full-time or part-time system, the distribution by sex and age groups of youth partial employment, and youth employment rate by activities of the national economy is presented for Romania.

Keywords: young, youth employment, youth unemployment, transition.

[5] Prof. univ. dr., CS I.
[6] Prof. univ. dr., rector.

Rezumat: *In contextul globalizării economice şi a sporirii concurenţei, ţările europene se preocupă din ce în ce mai mult de consecinţele neînregistrării, pe o bază temporară sau permanentă, pe piaţa muncii a unui număr sporit de tineri, precum şi de dificultăţile întâmpinate de absolvenţi în găsirea unui loc de muncă adecvat.*

În multe ţări, tranziţia de la şcoală la muncă reprezintă un aspect esenţial în viaţa indivizilor şi un subiect prioritar al politicilor publice.

În România, similar cu alte ţări din Europa, creşterea perioadei pentru educaţie a devenit un fenomen pe termen lung. În deceniile recente, creşterea şomajului şi a concurenţei globale au accentuat nevoia de a îmbunătăţi nivelul general al educaţiei forţei de muncă.

Utilizând viteza de tranziţie a tineretului de la şcoală la muncă, această lucrare prezintă o analiză sumară a pieţei muncii pentru tineret în UE 27, şi a dinamicii mobilităţii pieţei muncii europene.

De asemenea, se prezintă pentru România o analiză comparativă în contextul european al ratei angajării tinerilor în sistem integral sau parţial, distribuţia în funcţie de sex şi vârsta grupurilor pentru angajarea tinerilor cu timp parţial şi rata angajării tinerilor în funcţie de activităţile economiei naţionale.

Cuvinte-cheie: tânăr, angajarea tineretului, şomajul în rândul tineretului, tranziţie.

JEL Classification: C13, C52, J21, J62, J64.
REL Classification: 4Z, 8G, 10E, 10J, 12A, 12I.

1. Introduction

At the end of 2012, of total European Union population, young people accounted for one fifth. In the current situation young people face challenges, some aggravated by the economic crisis, related to education and training systems and labour market access.

Even if the issue of social inclusion of young people has always been on the political agenda, however, in the last two decades, it received a special consideration.

Youth unemployment is very high, reaching 22.8% in 2012. In this context, reaching the objective of 75% employment for the population aged 20-64 years, in the strategy "Europe 2020", will require improved measures / ways of transition of young people to the labour market

Youth unemployment rate is twice the rate for the whole economically active population (22.8% versus 10.5% in 2012).

In a context of growing unemployment, for young people it is increasingly difficult to find a job and many of them might decide to extend, or to resume their studies. This could be an investment for the future, with the condition to get the right skills. However, the reality is that many young people are not in the labour force or in the education system.

In 2020, today's pupils and students will be at the beginning of their careers, facing at least 30 years of professional life, some of them having professions not existing today and others having professions which might disappear.

Therefore, improving vocational education and training (VET) has become a necessity to meet changing labour market requirements. But, to integrate changing labour market needs with providing long-term VET, a better understanding of the emerging sectors and competencies and the changes that will affect existing occupations is required.

The problems faced by young people in the labour market have significant consequences on their living standards, their families and the national or international communities whose members they are. The most important effects of youth inactivity are: the risk of poverty and inability to play an active role in society.

The high level of youth unemployment lowers the employability of individuals in general and diminishes economic development opportunities, both nationally and globally.

This paper presents a brief analysis of EU-27 youth labour market and the dynamics of European labour market mobility by analyzing the speed of youth transition from school to work. The comparative analysis for Romania in the European context considers the employment rate of young people in the full-time or part-time system, the distribution by sex and age groups of youth partial employment, and the employment rate of young people by national economy activities.

2. Young people transition from school to the labour market

Young people in Europe face some of the biggest challenges of a generation. The youth unemployment rate has reached unprecedented levels across Europe; all Member States (except Luxembourg) recorded an alarming increase in the rate of youth unemployment, particularly since the onset of the recession.

The issue of young people social inclusion has always been on the political agenda, but only in the last two decades it has received a special consideration. In the European context, from 1988 until now specific programs such as "Youth for Europe" were in place, but the first strategic document for young people, "The White Paper on Youth", was released only in 2001. It suggests a collaboration between the Member States of the European Union towards the prioritization of some sectors, namely: participation, information, voluntary, understanding and knowledge of youth.

For the period 2010-2018, the directions for European action in the field of youth were gathered in the strategic document "Youth - Investing and Empowering" ("EU Strategy for Youth - Investing and Empowering. A Renewed Open Method of Coordination Challenges and Opportunities to address youth") concerning the policies related to young people in Europe in terms of education, employment, social inclusion, civic participation, entrepreneurship etc.

In Romania, as a result of rising unemployment rates, the "National Development Plan 2007-2013" (NDP) proposed by the Government establishes the problem of integrating young people into the labour market as one of the priorities for action. This government document closely relates the labour market integration of young people with the ability of the education system to provide relevant skills and qualifications tailored to the market.

In the context of growing unemployment, for young people are harder to find a job and many of them might decide to extend or resume their studies. This could be an investment for the future, with the condition to get the right skills.

Permanent jobs reduction during the crisis disproportionately affected the young, who are overrepresented in the category of temporary contracts. Although temporary contracts can be a first step towards more stable forms of employment, this can create segmented labour markets, young people being trapped in their lower segments, receiving less training on the job, lower pay levels and worse prospects regarding employment and the long-term career. Also, labour market difficulties have a negative impact on 25 to 29-years-olds with higher education since it is harder to find a job suitable to their qualifications.

2.1. The main problems of the educational offer

In Europe in general and in Romania in particular to extend schooling is a long-term phenomenon. The rapid economic growth between 1950 and 1975 has increased the demand for skilled labour with high levels of education.

Higher rates of unemployment and increasing global competition in recent decades have highlighted the need to improve the general level of education for the labour force. Many European countries have an economy based on knowledge, which allows people to continually renew their skills, through lifelong learning, so as to ensure employment and to fully participate in a changing society.

For youth, *vocational education and training* (VET) should provide options both for filling a job and for continuing education. This should help them develop practical skills essential for many jobs and to offer them opportunities for higher level qualifications.

Improving vocational education and training (VET) has become a necessity in order to meet the changing requirements of the labour market. But, for integrating changing labour market needs in providing long-term VET, a better understanding of the emerging sectors and competencies and of the changes that will affect existing occupations is required.

Taking into account the economic and political developments in the decade 2011-2020, particularly in the view of "Europe 2020", then at national and EU levels, the Copenhagen Declaration of 2002 should be given a new impetus since the Copenhagen process is an integral part of the strategic framework "Education and Training 2020".

Developing new approaches to vocational education and training can contribute to meeting the European objective of at least 15% of adults participating in lifelong learning.

More and more specialized studies and indicators reveal a discrepancy between the needs of employers and the labour trained in educational institutions, so the requirements of employers have become a topic of general interest[3]. In recent years, this concern is part of the effort to continuously improve the quality of education, but for this objective to be achieved, adjustment to the requirements of employers and to the dynamic economic environment is required.

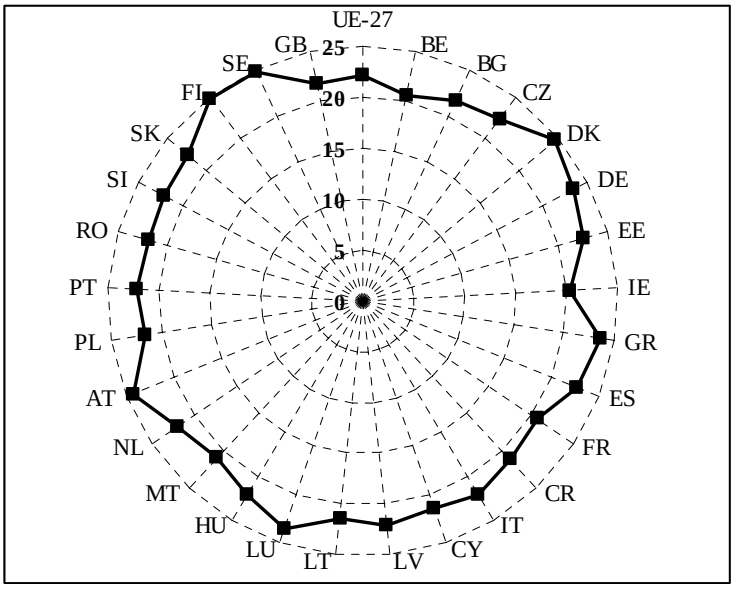
At the national level, with the adoption of Ordinance no. 75/12.07.2005 on the quality of education and of the RAQAHE methodology for external evaluation of higher education, the quality of education becomes imperative. Also, at the national level, was adopted a set of criteria for assessing the quality of higher education that targets the relationship between the education system and the labour market.

The adoption of Order MECTS no. 6012 from 21/11/2008 on monitoring labour market insertion of higher education graduates in Romania, reveals the importance of the objective of increasing the relevance of the educational offer for the requirements of employers. The use of employers' feedback and the introduction of indicators for the employability of graduates as criteria for the external quality assessment allow the analysis of employers needs for the quality of the graduates to enable the generation of practical fundamentals of quality management systems in higher education.

Given the role of VET in European societies and economies, it is essential to ensure the sustainability and excellence of education and training.

Presenting a relevant radiography of VET in Romania in the European context, requires an analysis of the development of indicators of the educational system including: the hope of school, dropping out of school with a downward trend in Romania and EU-27, formal education and non-formal education.

In 2011, the average age of Romanian students enrolled in all levels of university education was 22.3 years, up from 21.2 years in 2003, slightly above the average of 22.1 years recorded in the same year for the European Union (Figure 1). In Europe, the average age of students in higher education ranges from 20.0 years in the UK to almost 26.4 years in Iceland, Northern countries having high values of the average age of students (Finland: 24.7 years; Norway 24.5 years; Denmark: 24.8 years and Sweden: 24.9 years) (Figure 1).

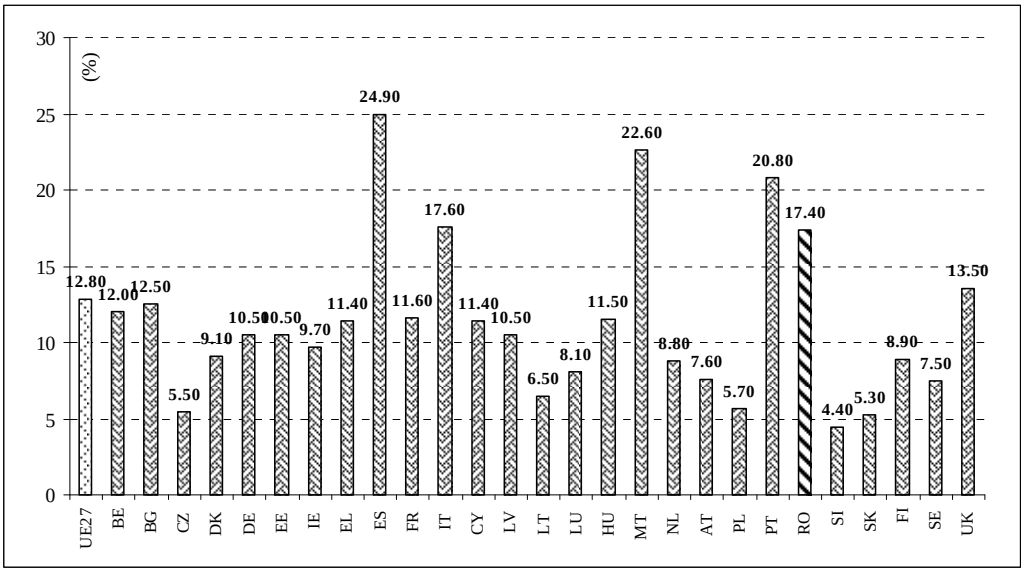


Source: Eurostat Statistics (online date Clasificare Code: [tps00061]).

Figure 1. *Average age in tertiary education in 2011*

The trend to reduce dropout presents some encouraging signs in most Member States. The highest dropout values during 1990-2012 were recorded in 2000, when the EU-27 average was 17.6%, while the three best-performing EU countries recorded an average of 7.3% (in Sweden, Finland 9% and in Austria 10.2%). The highest values of this indicator were 43.6% in Portugal, 29.1% in Spain, 29.8% in Iceland and 25.1% in Italy. In Romania, the dropout rate was 22.9%.

In 2012, one can observe a significant improvement at the level of EU-27, where the average is 12.8% (Figure 2). The highest rates were recorded in Spain 24.9% and Portugal 20.8%; Romania recorded a rate of 17.4%, higher than many countries in the EU-27 (Figure 2).



Source: Data processed from the Eurostat database, Early leavers from education and training by sex, online Clasificare Code: [t2020_40].

Figure 2. *Early school leavers in the EU countries in 2012*

Compared to 2000, in Romania, there was a significant decrease in the number of people leaving the education system with a low level of education. The value of this indicator in Romania has reached a minimum in 2008 of 15.9%, which is quite close to the European average EU-27 of 14.9%. In 2010 this indicator increased in Romania to 18.4% and then decreased in 2012 at 17.4%.

Following the extension of the duration of studies in recent years, the dropout rate in the EU in general and Romania in particular, has declined quite steadily.

In Romania, the highest dropout rate was recorded in rural areas 30.6% compared to only 7.2% for urban children. Sometimes this phenomenon is due to the negligence of parents, or even to their refusal to send their children to school. Poverty and the lack of understanding of the importance of school education in some situations increase dropout. The gender gap for young people who have not completed compulsory education is low: 17.4% for girls and 17.7% for boys.

Formal education allows a systematic assimilation of knowledge and facilitates the development of capabilities, skills and attitudes required for the integration of the individual in society. The analysis of statistics provided by the National Institute of Statistics for the degree of inclusion in the education system of the school-age population indicates that, for the period under review, the school-age population aged 7-10 years and 11-14 years has a downtrend while other age groups have a decreasing trend only after the school year 2007/2008.

Non-formal education is another form of learning which is becoming popular among the young; it registered a higher rate in recent generations: 18% for young people between 20 and 24 years, compared to those older: only 11% young people older than 25 years.

In the EU-27, the average rate of participation in non-formal education and training was 9% for the age group 15-24 years, 7.7% for the age group 25-34 and 7.2% for the age group 35-44 years. However, Denmark, Sweden, Cyprus, Spain and the UK have a participation rate in non-formal education much higher than the EU-27. Participation rates show small differences by age in most countries, but in Spain, Greece, Cyprus, Sweden and the UK, younger people tend to participate more in non-formal education than the old.

According to Eurostat statistics, in Romania, the participation rate of young people aged 15 to 24 years in non-formal education is only 1.1%.

In Romania, the development of alternative education was stimulated, on the one hand, by the closing down of arts and crafts schools and by the decline of post-secondary schools that allowed an important segment of non-formal education – that specialized in trades and crafts - to attract as many students and to develop.

To these *'local'* conditions is added the global trend towards the intellectualization of the professional life in general, with the skills, vocational education and innovation considered essential conditions for economic development, stimulating greater interest in young people and adults for continuous training.

2.2. Route choice after compulsory education

In most European countries, compulsory education ends between 14 and 17 years of age corresponding to the end of lower secondary education. After this age, young people may choose at any time whether to continue their education or to become economically active.

Most young people choose to continue their studies beyond compulsory education, but some choose other alternative ways.

However, there are many young people who do not make a clear decision about the moment to choose between study and work. Instead, they opt for a transitional phase in which they try to continue their studies in parallel with an economic activity.

In most European countries, over 80% of young people stay in school at least one more year after the end of compulsory education. Participation rates tend to drop more in the second year after the end of compulsory education but generally they represent more than 70% of young people in most countries. Only in two countries, Germany and the UK, less than 50% of young people want to stay in school two years after the end of compulsory education.

Young women remain in the education system longer than young males. In most countries, women have attendance rates two years after the end of compulsory education higher than for men.

At age 19, more than 60% of young people are still in formal education at different levels, however, due to differences in education systems and completing specific academic preparation. Thus, in Bulgaria, Luxembourg, Austria, Romania, Sweden and the UK, more than half of young people aged less than 19 years are no longer in formal education; in these countries the transition to the labour market is already started for most youth. In Denmark, Germany, Luxembourg and the Netherlands more than 40% of the population of 19 years is still in high school.

Further participation in higher education depends on the educational training (general or vocational) of upper secondary education. In the EU, more than half of professional high school students participate in vocational development programs.

Young men and women who have completed training programs in higher education are primarily trained to work in business and industry. At the European level, 62% of the graduates of training programs at this level have studied either "social sciences, business and law" or "engineering, manufacturing and construction".

Youth choice to pursue some form of higher education differs from country to country. Thus, if in 2011 for the EU-27 most young people have turned to social sciences, law or business, in Romania, they turned to forms of higher education in fields as health, education, computers, mathematics and computer science.

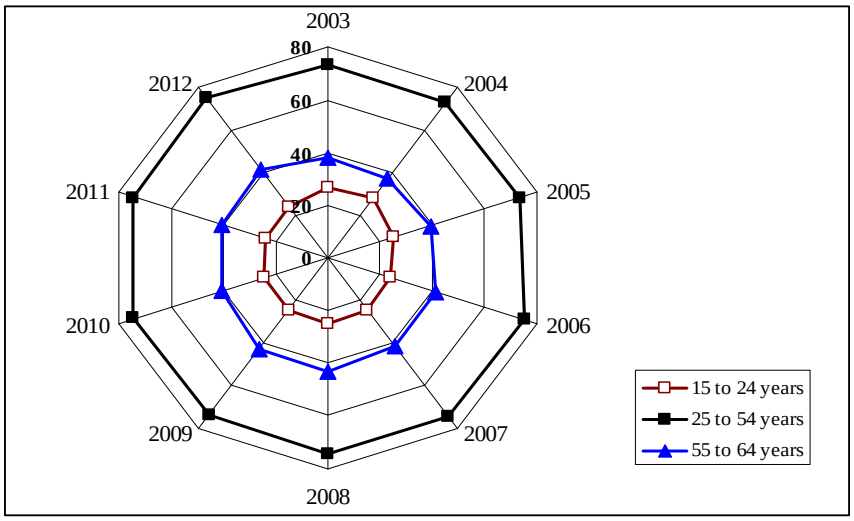
3. Characteristics of youth employment

The transition from education to employment for young people is an important process. This process can vary significantly between different countries and national systems depending on the duration and nature of the transition

process, the level and persistence of youth unemployment, types of jobs and contracts obtained by young people.

The reference population analyzed is young people aged 15-24 years. Despite the fact that young people today are less numerous and better educated than previous generations, there are still difficulties in entering the labour market. Many of those who have already obtained a job often find that it is not stable. There are several reasons for this, including: the mismatch between skills acquired in education and training and labour market requirements, general conditions of employment, etc. In times of recession, companies will reduce the size and hence recruitment programs, given that there will be more available qualified experts.

For Romania, the employment rate among young people aged 15-24 years is much lower than the 24-54 years segment (Figure 3).



Source: Eurostat Statistics (online date Clasificare Code: [lfsi_emp_a]).

Figure 3. *Evolution of employment rate by age group in Romania in 2012*

Young people's decision to enter the labour market and thus to become economically active or to further their education depends on many factors including: the motivation to continue the study, the financial means available to them, cultural motivation, the general socio-economic context and labour market situation.

In 2012, 32.8% of young Europeans aged 15-24 years were economically active, a decrease by 3.8% compared to the employment rate since 2002.

In Romania also, the employment rate has decreased in the last decade, so in 2012 it reached 23.9% (5.2% less than in 2002 and by 0.9% lower compared to 2008).

Employment rate by gender has the same trend as in Europe: the rate for men is higher than for women. The employment rate for young males in 2012 was 27.4% (7.3% lower than for EU-27), and for young women 20.2% (10.5% lower than for EU-27).

The economic recession resulted in a more pronounced decrease in the employment rate of young women compared to men of the same age. In Romania this process was much more pronounced than for other EU Member States, or for the EU-27 average. Thus, in 2012, the gap between the employment rate of young women and men was 7.2% for Romania, compared to 4.0% for EU-27.

The analysis of youth employment rate by national economic activities reveals a reduction for most sectors, the only increases during the recession were for "Agriculture, forestry and fishing" and "Accommodation and food service activities".

With regard to youth employment rate by gender in Romania, there are no data available for all sectors. The analysis of existing statistics highlights some differences in terms of employment by economic activity. The jobs in "Transport and storage", "Construction" or "Administration" sectors are mostly occupied by young men while jobs in "Education", "Health and social work" sectors are occupied by young women.

In "Manufacturing", even if the employment rate of women is relatively high (68.4% in 2008, 38.6% in 2011), it is still less than that for men employed in this sector (78.9% in 2008 and 55.8% in 2011).

Another common sector is "Accommodation and food service activities", but here the proportion of women employees aged 15-24 employed is higher than for men in the same age group (14% men and 16,1% women in 2011).

In terms of employment by employment structure during 2002-2011 were significant changes, some of which are determined by the recent economic downturn. The number of technicians and equivalent was reduced from 184300 people to 68900 people in 2011, and the number of specialists with intellectual and scientific occupations increased by 42% in the same period. The number of young females in this group far exceeded that of the males. There were significantly reduced the number of young craftsmen and trades workers and increased the number of workers in services and trade.

In Romania, in the period 2007-2012, increased the share of *part-time employment* for young people aged 15-19 in total employed, same trend as for EU-27, and fluctuated for young people aged 15-24.

Distribution by sex and age groups *partial employment* for young people shows that in Romania, the share of young females by age groups, employed part-time, in total population, is lower than the share of young males. These trends are opposite to those in the EU-27, where the share of girls in total part-time employed population is greater than that of young men.

Youth employment in the full-time or part-time system is dependent on sex, but also on the highest level of education attained. For Romania, the statistics show that, in the part-time system are included youth with an educational level 0-2 (pre-school, primary and lower secondary education).

The proportion of young people who have their own business is very low in Europe: about 4% in the age group 15-24 years and 9% in the age group 25-29 years are freelancers. As a general feature of all Member States is that the percentage of self-employed is higher for the age group 25-29 years than for the age group 15-24 years.

In Romania, during 2008-2011 there was a reduction in the number of self-employed from 89400 people in 2008 to 72600 people in 2011. Available data by national economic activities, indicate that the vast majority of them are in the "Agriculture" (24.7 thousand in 2011)", construction"(24 thousand) and "Wholesale and retail, repair of motor vehicles and motorcycles "(7500 persons) sectors. Changes in the number of self-employed in these sectors were influenced by the economic downturn, but also by the actual conditions in the country.

In Romania as in most EU-27 Member States, most of the men were self-employed. In 2009-2010, the average gap between self-employed men and women was 54 300 people and in 2011 it was reduced to 34 800 people as a result of the significant decrease in the number young people self-employed and a slight increase in the number of females in this segment of the professional structure.

Young entrepreneurs have different levels of education completed. In most Member States, entrepreneurship seems to be more prevalent among young people with upper secondary education. From this point of view, Member States may be grouped as follows: Bulgaria, Czech Republic, Denmark, France, Italy, Austria, Portugal, Slovenia, Slovakia and Sweden where most young entrepreneurs are graduates of upper secondary education; Estonia, Latvia, Lithuania and Luxembourg, where the majority have a tertiary education and Romania, where most entrepreneurs have a primary or lower secondary education. In 2002, 53.6% of all young entrepreneurs were graduates of levels 0-2, while in 2011 the percentage decreased to 47.73%.

Among the most important reasons for starting a business were earnings and the desire for new challenges, avoiding unemployment etc.

References

Bell, D. N.F., Blanchflower, D. G. (2010). Youth Unemployment: Déjà Vu?. *IZA DP No. 4705*

Bell, D. N.F., Blanchflower, D. G. (2011). Young People and the Great Recession. *IZA discussion paper* 5674

Ciutacu, C., Chivu, L. (2007). Quality of work and employment in Romania, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0737.htm

Chaykowski, R.P. , Morley, G. (2001). *The Implications of Globalization for Labour and Labour Markets* in Richard P. Chaykowski, ed., Globalization and the Canadian Economy: The Implications for Labour Markets, Society and the State, School of Policy Studies, Kingston, 27-60

Robberecht, M. A. (2010). Young people facing a dead end? More and better jobs in Europe!, www. etuc.org;

Gary, M. (2009). A Portrait of the Youth Labor Market in 13 Countries, 1980–2007, in *Monthly Labor Review* 2009 July: 3–21, www.bls.gov

Vasile, V. (2010). *Ocuparea tinerilor şi dezechilibrele pieţei muncii. Cauze, provocări şi perspective*, Institutul European din România, Ciclul de dezbateri „Politicile României", Masa rotundă: "Îmbunătăţirea competenţelor profesionale în rândul absolvenţilor şi tinerilor: o şansă pentru viitor"

"*Employment and Social Developments in Europe 2011*". (2011). The Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (DG EMPL), Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012, http://ec.europa.eu/employment_social/esde/2011

Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic şi Social European şi Comitetul Regiunilor. (2010). „*Tineretul în mişcare*" SEC(2010) 1047, www. epp. eurostat.ec.europa.eu

Buletinul trimestrial privind ocuparea forţei de muncă şi situaţia socială din UE. (2011). www. eur-lex.europa.eu

Clarificări conceptuale şi definiţii în sistemul actual european de educaţie. (2009). The Bologna Process in Higher Education in Europe. Key indicators on the social dimension and mobility, 2009 Edition, Statistical Books, www. eur-lex.europa.eu

*EUROPA 2020, O strategie europeană pentru o creştere inteligentă, ecologică şi favorabilă incluziunii***,** Bruxelles, 3.3.2010, COM(2010) 2020 final, www. eur-lex.europa.eu

Youth employment measures. (2010). European Employment Observatory Review, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Unit C1, February 2011, www.ec.europa.eu

Draft 2012 Joint Report of the Council and the Commission on the implementation of the renewed framework for European cooperation in the youth field (*EU Youth Strategy 2010-2018*), www. epp. eurostat.ec.europa.eu

Tineretul în mişcare – O iniţativă de eliberare a potenţialului tinerilor de a realize o creştere inteligentă, durabilă şi favorabilă incluziunii în Uniunea Europeană, Comisia Europeană Luxemburg: Oficiul pentru Publicaţii al Uniunii Europene, 2010, www. ec.europa.eu/social

Strategia Naţională pentru Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013-2020-2030, Guvernul Romaniei, Ministerul Mediului şi Dezvoltării Durabile, Programul Natiunilor Unite pentru Dezvoltare şi Centrul Naţional pentru Dezvoltare Durabilă, Bucureşti 2008, www.agenda21.org.ro.

The concept of participatory society and the potential impact on the European social model

Florin BONCIU[7]
Romanian American University
Bucharest, Romania
florin.bonciu@rau.ro

Abstract: *The demographic evolutions and the consequences of the financial and economic crisis that started in 2008 have put more and more under a question mark the viability of the so-called European social model. Beyond simple speculations, reputed personalities such as Mario Draghi, the president of the European Central Bank, in 2012 and the Dutch King Willem-Alexander in 2013 publicly stated the demise of this model and the transition during an unspecified period of time to a "participatory society". The paper analyses the foundations of the European social model and presents the reasons of its current systemic problems. The paper explores a number of alternatives to the European social model and focuses on the implications of the concept of "participatory society" in the larger context of globalization.*

The conclusion is that the explicit and generalized renunciation to the current European social model may have profound consequences on the European Union which is defined in the Treaty on the Functioning of the European Union as a "social market economy". In case the materialization of this transition to a new type of society in Europe happens this will require a fundamental rethinking of the European project.

Keywords: European social model, participatory society, social market economy.

[7] Ph.D.

Rezumat: *Evoluţiile demografice şi consecinţele crizei financiare şi economice care a început în anul 2008 au pus din ce în ce mai mult sub semnul întrebării viabilitatea aşa numitului model social european. Dincolo de simple speculaţii, personalităţi marcante precum Mario Draghi, preşedintele Băncii Centrale Europene în anul 2012 şi regele Olandei, Willem-Alexander în septembrie 2013 au anunţat în mod public sfârşitul modelului social european şi tranziţia într-un interval de timp nespecificat la o "societate participativă". Lucrarea analizează bazele modelului social european şi prezintă cauzele problemelor sistemice cu care se confruntă în prezent. Totodată lucrarea analizează o serie de implicaţii ale conceptului de "societate participativă" în contextul mai larg al globalizării.*

Concluzia lucrării are în vedere faptul că renunţarea explicită şi generalizată la modelul social european actual poate avea consecinţe profunde asupra Uniunii Europene care este definită în Tratatul privind funcţionarea Uniunii Europene drept o "economie socială de piaţă". Materializarea acestei tranziţii la un nou tip de societate în Europa va determina o regândire fundamentală a proiectului european.

Cuvinte-cheie: model social european, societate participativă, economie socială de piaţă.

JEL Classification: F43, F62, F66, H42, H53.
REL Classification: 3D, 6B, 10C, 10G, 20F.

1. Introduction

The functioning and status of the European labour market is intrinsically connected with a number of phenomena, among which there are: demographics, economic trends, national and European Union regulations on labour movement as well as on social benefits. At the same time, a serious, even if very often indirect impact, is determined by globalization by means of global competition (which influence the sales of European products and services and therefore European jobs) but also by means of global migration flows. The number of jobs in Europe, in its turn, influence the size of the budgets for social security, health care, education and pension funds.

At the same time, because the status of the European labour market is directly connected with the overall economic situation, a number of regulations regarding energy or the environment protection, enacted at national and European level, may seriously affect at present and in perspective the employment rate. The most evident example in this respect is the different perspectives adopted in the United States and European Union on shale gas and oil exploitation by means of new technologies. The fact that United States has a gas price 3 times lower and the electricity price 2 times lower than in Europe while becoming starting October 2013 a net oil exporter creates an impressive competitive advantage for the US that will not support jobs maintenance or job creation in Europe (Stafford, 2014). According to World Energy Outlook 2013 (World Energy Outlook Factsheet, 2013: p. 2) the lack of access to low cost energy in Europe and Japan will determine until 2035 a decline with 1/3 of their share in world exports.

Under these circumstances characterized by various concerns in the member states of the European Union it became more and more a reality the questioning of the viability of the so-called European social model as well as the search for long term sustainable alternatives (Mathieu and Sterdyniak, 2008: pp. 53-55).

2. Main characteristics of the current European Social Model

When we used above the “so-called” denomination, this was in no way a pejorative but rather the underlying of the fact that in the European Union or rather in Europe in general there is no such thing as a single European Social Model. The member states of the European Union do have different social models and usually researchers (Aiginger and Leoni, 2009: p. 4) classified them in: liberal (Anglo-Saxon) which provide a minimum income (Great Britain, Ireland); continental that add to the minimum income the social security dimension (Netherlands, Germany, Belgium, France and Austria); Scandinavian that are more generous and add education and social services that aim to prevent social risks (Denmark, Finland and Sweden); Mediterranean that combine relatively low

social protection with high role for family support (Spain, Portugal, Italy and Greece). But, despite these differences, there is still an European characteristic. In Europe significant parts of activities like education, health care, pensions, social services are funded from public sources. At the same time there are important state intervention mechanisms that regulate the relations between labour, capital, and social security.

European Union member states, both old and new, are openly supporting market economy but with some specifics: there is state intervention, there is consultation between capital and labour, there is redistribution of wealth managed by the state among capital, labour and society.

Therefore, as a summary of this very brief expose, the European Social Model adds to the labour market a social dimension, an involvement of society in providing at least a minimum level of social services and social security. The materialization of this idea may vary from one country to another but the idea is present in all European countries.

The functioning of this model (with all its variations) has been possible for most of the 20th century (in particular after the second world war) and during the first decade of the 21st century because of 3 interconnected contracts that were widely accepted and even regarded as "natural": the contract among generations; the contract among social classes; the contract among regions (of the same country).

The contract among generations provide that the active part of population provide for those too young or too old to work. Therefore, the pensions are not effectively paid from the money saved by the retired people of today, people who had contributed to pension funds during their active years, but they are paid from tax on salaries of the currently active people. This mechanism has been for a long time regarded in Europe as natural, normal and self-sustaining. But, is it so?

In other parts of the world the approaches are very different. In United States the responsibility is placed to a large extent of the individual person who has to make decisions regarding the sources of income for his/her retirement years. In Asia very often the families provide for their elder. Starting from these realities it is possible to explore the idea of implementing a US style pension system in Europe but the huge problem is how to get from point A (present system) to point B (any different future system). We know where we stand now and we may think where we want to be in 10 – 15 – 25 years time. But how to get from the current status to the new one making things at the same time possible, bearable at the level of population and ethical? In my opinion this is more than just a difficult technical question.

The contract among social classes basically provides some differentiation in the taxation system that allows to transfer some funds from the rich to the less fortunate. This is again an approach accepted in Europe (albeit not always in full)

and it allows for a certain degree of equality of chances (at least as education and health care are concerned). European Union tried to raise this approach to an even higher level by means of the Cohesion Policy which is basically a solidarity policy, that is a solidarity not just within a country but at the level of the whole European Union. At this point it is necessary to stress the fact that the Cohesion Policy which is intrinsically connected with the Regional Policy is not based on humanitarian foundations but on solid economic and political ones (Manzella and Mendez, 2009: pp. 7-8).

Finally, the contract among the regions of a country allows for the transfer of some funds from the rich regions to the less developed ones, again for providing some equality of chances for all citizens of a country and to allow for the stability and unity of the respective country. Before globalization era this approach was logical and accepted, in fact every country competed with all the others and the stronger the country, the better placed in the competition it was. Under those circumstances the (economic) strenght of the country depended a lot on the cohesion and consistency of that country. But nowadays, with globalization ongoing and also with the development of the Single European Market (despite its imperfections) the regions are not so willing anymore to share their wealth with the less fortunate one from the same country: Catalonia in Spain, the Nordic League in Italy or Scotland within Great Britain are just some current live examples of this new reality.

3. Towards a participatory society? The potential privatization of the European Social Model

The economic crisis that started in 2008 and still affects in 2013 many European states, particularly the Eurozone, put to the fore very high levels of unemployment (particularly for the young people in countries like Spain, Greece, Portugal or France) as well as numerous imbalances in the social funds related to pensions, health, education etc. It is to be mentioned that these problems had existed well before the crisis started, especially those generated by the demographic trends under the form of the aging problem. The dates for the moments when the old-age dependency ratio exceed 50% (making the pension funds truly unsustainable) were computed for many European countries and they are around 2040 or even before (European Actuarial Consultative Group, 2012: pp. 4 – 100). The situation is even more complicated if all age-dependency ratio is taken into account, that is ratio of population of 14 years old and below plus population of over 65 years old related to population of 15-65 age. For the European Union as a whole this ratio is projected to increase from 49.3% in 2010 to 77.9% in 2060 (European Commission, 2012: p. 27).

The seriousness of the problem had even led the European Commission to study the possibility of enacting an immigration policy designed along the lines of the US one. The famous US Green Card (United States Lawful Permanent Residency) that gives the holder the possibility to live and work in US permanently was supposed to be paralleled in the European Union by an EU Blue Card issued for highly qualified workers (Council Directive, 2009: pp. 17-29). But the onset of the crisis put these plans on a (temporary) low speed as the high levels of unemployment in many countries did not match well to an active immigration policy. Anyway a more institutionalized approach to immigration has been taken and an Internet portal for the European Union is open and active (1).

In this context, starting 2012 a new concept has been mentioned publicly, that of a Participatory Society. The core idea is that at least parts from the three previously mentioned contracts to be transferred to the level of the individual or the local/regional communities. In essence that means to privatize a number of services that previously were provided for by the society. From a philosophical point of view (a dialectical point of view to be more precise) this idea has been explored by Jacques Attali in his Un Breve Histoire d'Avenir (Attali, 2006: pp. 131-165).

But closer to present the idea of the end of the European Social Model has been openly presented in February 2012 in Wall Street Journal by Mario Draghi, the president of the European Central Bank, who stated: "The European Social Model is gone". To be more precise with the context of his statement the idea was that the drastic austerity measures could not be implemented but with the price of giving up the security of jobs and the generous social security measures (Blackstone, Karnitschnig, Thomson, 2012).

In a more mild tone, in September 2012, Jose Manuel Barroso requested the transformation of the social policies in the European Union in such a way as to accommodate the new realities (Barroso, 2012: pp. 4-6).

But a more elaborate public statement on the participatory society has been presented in September 2013 by Willem-Alexander, the King of Netherlands: "Due to the social implications of globalization and due to the aging of population the labour market and the public services can no longer sustain the needs of our times. The classical form of the welfare state is slowly but surely changing into a participatory society" (Steinglass, 2013).

In essence such a participatory society would be based on the assumption that the citizens will take care of themselves or will combine this self-care with solutions of the civil society for such serious issues as the welfare of retired people.

4. Alternatives to the current European Social Model

As the current European Social Model seems to be no longer feasible, the research for alternatives represent a high priority for all member states of the European Union and for the whole organization as such.

In the past years some ideas emerged but till now they have been either too theoretical, too new to have the time to generate results or simply ineffective. Among them we can list:

- The participatory society (the newest and apparently the most likely to be implemented for reasons to be detailed below);
- Flexicurity (that combines labour flexibility with labour security);
- The 2020 Agenda (which includes some provisions regarding education, social inclusion, poverty reduction etc.);
- Social Investment Package (presented by the European Commission in March 2013);
- Active immigration policies (or a single immigration policy at the level of European Union).

In the following lines we are going to analyse and evaluate the probabilities of implementation and success for each of these approaches.

The participatory society (that was briefly presented above) is in our opinion the most likely to happen because it already happens. Beyond any conceptual debates it is more and more common in many European countries (Romania included) to note that in order to have access to traditional services such as education, health, basic funds for the retired people, personal security and others the people have to "participate" with funds of their own in part or in total. It is not a planned transition, it is not a programme, it is just a fact of life. And it is exactly because of that why this new state of play is not consistent, is sometimes chaotical, uneven, and highly individual.

What the King of Netherlands proposed it is in fact a consistent approach, a controlled approach to this transition. But it is clear that such an approach will be most likely a bottom-up approach and therefore individual and civil society have to participate in designing it. And here we can identify a potential problem based on social-cultural aspects and/or traditions. In a Protestant, Anglo-Saxon type of society there is a long tradition of relying on individuals gathered together to solve problems of common interest. But in other societies, like those in Latin origin countries, the state, European Union or any other organization from above are expected to come with a solution: in such societies people perceive themselves more often as "subjects" of regulations rather than "participants" in designing the regulations.

At least at this point in time it seems possible that a participatory society will be successful for some countries and less successful for others, at least until

some “best practices” will emerge and be followed. During this time individuals in many European countries will be confronted anyway with the challenge of finding their own solutions for more and more of the social related issues from jobs to education, health and funds for subsistence during retirement.

Flexicurity. Before the onset of the crisis in European Union flexicurity has been presented as a new model to be applied in labour relations. Flexicurity combined the flexibility on the labour market with security for those threatened by unemployment (European Commission, 2007: pp. 11-15).

The main characteristic of flexicurity was the focus on the individual rather than on the securing of certain individual jobs. Great hopes were related to the use of information systems (and Internet based services) for matching diverse skills and time frame availabilities of labour with demands from the companies. Added to that was the hope that “tele-working” (working from home) will allow for large energy savings and would create job opportunities for people that cannot attend a 9 to 5 type of job. But despite these hopes flexicurity did not take off on a large scale, mainly because new labour regulations and even new mentalities were required and even if implemented they need much more time to be accepted and applied.

The 2020 Agenda. This is a much more comprehensive document, a strategy for sustainable development in the European Union. Labour and social relations are anyway a priority as European Union is defined as a “social market economy”. Numerical targets are included for being attained until 2020 in areas such as education, social inclusion and poverty reduction (European Commission, 2010: p. 3).

All of these are directly or indirectly related to the labour market and the achievement of the goals would bring a great relief to the European labour market. The 2020 Agenda has unfortunately an Achilles’ heel that was fully demonstrated during the Lisbon Agenda years (2000 – 2010): the implementation mechanism for both Lisbon and 2020 Agenda is the so called Open Method of Coordination. This method means that there is no budget and central command for achieving the goals and the member states have to identify themselves the resources for achieving the goals. The Open Method of Coordination could not prevent Lisbon Agenda for being defined in 2009 as a failure. We have our reservations that the results will be better for 2020 Agenda.

Social Investment Package for Growth and Cohesion (presented by the European Commission in March 2013). This package refers to policies on education, child care, health, professional education, job finding, recovery of work force. Unfortunately again the financing is left at the latitude of member states which, in many cases are affected by the economic crisis, implement austerity policies and have less not more resources than usual for social policies.

Active immigration policies. From a theoretical perspective this seems to be the simplest and most effective solution. In Europe the number of population decreases and the percentage of older people increases. But at the global level there is no shortage of population, the world population is increasing not decreasing and the percentage of young people is very high in many non-European countries. Support immigration and the European demographic problems disappear. But this is pure theory because social, cultural, spiritual and finally political issues make such a solution very difficult, if not impossible, at least in the short and medium term. And globalization makes things worse because from the point of view of capital, of entrepreneurs, why bring foreign people to work in Europe when you can invest abroad and produce more efficiently there.

5. Conclusions

For more than 50 years the European Social Model that has been developed after the Second World War appeared as a mature, self sustaining solution, a model to be followed in the true sense of the word. This model was supposed to secure for an indefinite period of time a combination of high living standards, high economic growth, almost full employment, a decent living standard for the retired people and a lot of other social benefits for the whole population. This was the essence of the European Welfare State concept.

From an ethical point of view the European Social Model was superior to the US one, because in Europe the individual has been much more supported by society. From the point of view of the content (that is the benefits for the people) this superiority of the European Social Model is still valid even if the economic crisis at least suspended many parts of it. The only problem is that the model is no longer sustainable. Under the new circumstances (demographics, economic trends, unemployment levels, etc.) the benefits are still desirable but there is more and more difficult to find the funds necessary to suport them.

The European Social Model is under change and this is an objective phenomenon. This change affects us all and the solution or solutions can not be expected from outside Europe. Such a solution/dolutions, in order to be sustainable, should be possible, bearable and equitable in order to provide a reasonable level of social peace and welfare for a vast majority if not for all. The failure to find a solution in a resonable time may lead to questioning the very essence of the European Union construction, the social market economy.

Is European Union going to lose the “social” particle and become just a market econmy? Is the quest to solutions leading to national, regional, local and even individual solutions that may make irrelevant the idea of a Single European Market? Is privatization of everthing (including education, health care, subsistence funds) a solution and will it lead to an Europe with variable geometry?

These questions are difficult but we, Europeans, have to answer them because they are our problems of today. History, diversity, globalization and even the information society are all positive factors that allow for optimism.

Note

(1) EU Immigration Portal - http://ec.europa.eu/immigration

References

Aiginger K., Leoni, T. (2009). *Typologies of Social Models in Europe*, Austrian Institute of Economic Research WIFO

Attali, J. (2007). *Scurta istorie a viitorului*, Editura Poliron

Barroso, J.M.D. (2012). *Speech by President Barroso at the Employment Policy Conference "Jobs for Europe"*

Blackstone, B., Karnitschnig, M., Thomson, R. (2012). ”Europe's Banker Talks Tough Draghi Says Continent's Social Model Is 'Gone,' Won't Backtrack on Austerity”, *The Wall Street Journal*, February 24

Coeuré, B. (2013). ”Revisiting the European social contract”, Speech by Mr Benoît Coeuré, Member of the Executive Board of the European Central Bank, at the European Conference at Harvard “Europe 2.0 – taking the next step”, Cambridge MA, 2 March

Mathieu, C., Sterdyniak, H. (2008). ”European Social Model(s) and Social Europe”, OFCE, No. 2008-10, pp. 53-55

Manzella,G.P. , Mendez, C. (2009). *The turning points of EU Cohesion policy*, Report Working Paper, pp. 7 - 8

Stafford, J. (2014). *U.S. crude wall looming larger than ever*, Financial Post, February 10

Steinglass, M., (2013). ”King’s speech to parliament heralds end of Dutch welfare state”, *Financial Times Europe*, 17 September

World Energy Outlook Factsheet 2013, International Energy Agency

European Actuarial Consultative Group. (2012). *Sustainability of pension systems in Europe – the demographic challenge*, pp. 4 - 10

European Commission. (2012). ”The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU27 Member States (2010-2060)”, *Joint Report prepared by the European*

Commission (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG), p. 27

European Commission. (2010). *EUROPE 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, p. 3

Council of the European Union. (2009). *Council Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment*, OJ L 155, 18.6.2009, pp. 17–29

European Commission. (2007). *Towards Common Principles of Flexicurity: more and better jobs through flexibility and security - Communication from the Commission to the European Parliament*, COM(2007) 359 final, pp. 11-15.

Organisational competitive advantage through its core competencies

Marius BULEARCA
Center for Industry and Services' Economics of the Romanian Academy, Bucharest, Romania
mariusbulearca@yahoo.com
Daniel TAMARJAN
Freedom Healthnet Ltd., Bournemouth, United Kingdom
danieltamy@yahoo.com
Suzana BULEARCA-TAMARJAN
Adido Ltd., Bournemouth, United Kingdom
bulearca_suzana@yahoo.com

Abstract: *This paper will try to demonstrate that in a highly dynamic business world, where companies emerge and fail every day, achieving long-term competitive advantage is not just an aspiration, but a necessity. Emphasis will be placed on the methods of obtaining sustainable competitive edge; moreover, evidence will be given to support the fact that this can only be attained by identifying and nurturing each firm's resources and capabilities in order to give birth to core competences which have to be the cornerstones for all the strategies that will lead a company to success.*

Keywords: core competencies, organisational competitive advantage, strategic management.

Rezumat: *Această lucrare va încerca să demonstreze că într-o lume de afaceri extrem de dinamică, unde companiile apar şi dispar în fiecare zi, obţinerea avantajului competitiv pe termen lung nu este doar o aspiraţie, ci şi o necesitate. Accentul va fi pus pe metodele de obţinere a avantajului competitiv durabil; în plus vor fi date exemple care să susţină faptul că acest lucru poate fi atins doar prin identificarea şi cultivarea resurselor şi capacităţilor fiecărei companii, în scopul de a da naştere la competenţele de bază, care trebuie să constituie piatra de temelie pentru toate strategiile ce vor conduce o companie la succes.*

Cuvinte-cheie: competenţe de bază, avantaj competitiv organizaţional, management strategic.

JEL Classification: M21, L21
REL Classification: 14A, 17B, 7L

1. Introduction

From ancient times, competition has always been the basis of commerce; from the rivalry among farmers who sold their harvest to obtain goods that they could not produce themselves, to the wealthy Wall Street business men who compete to strengthen their fortune and social status. Most of the times, competition is a win-lose situation; there are some who are defeated in the challenge and others who are able to differentiate themselves from their opponents by achieving a sustainable competitive edge.

The primary goal of every company is to maximise its profits and sustain this trend for long periods. This is always the result of a sustained competitive advantage which occurs when a firm is implementing a value-creating strategy that cannot be implemented by current or potential competitors and when other firms cannot duplicate the benefits of that strategy (Barney, 1991, cited in Volberda and Elfring, 2002).

The source of this *plus de valeur* that differentiates the firm from its competitors is hidden deep in the structure of the organisation, right at the level of its resources and capabilities. In order to determine the appropriate resources and capabilities that can lead to long-term competitive edge, companies analyse themselves through an inside-out approach which is known as the resource-based view of strategy.

Hence, this paper will concentrate on theoretical aspects while giving short real world examples of the pragmatic use of the concepts discussed.

2. Core competencies of an organization

In order to understand the importance of resources and capabilities, a clear definition will be provided to facilitate the differentiation between these two concepts. If resources can be seen as "inputs that enable an organisation to carry out its activities" (Henry, 2008: p. 127) capabilities are the company's skills at coordinating its resources (Bulearca and Tamarjan, 2013) and using them in a productive way (Hill, 2001), becoming organisational routines. Each company has a number of resources which give no value to the organisation until they are used in a productive way. According to Penrose (1959, cited in Barney, 1997), one of the creators of the resource-based view, a characteristic that resources have to possess is heterogeneity.

This means that firms can be thought of as bundles of productive resources and that different firms own different resources. Furthermore, Selznick (1957, cited in Barney, 1997) considers that resources also have to be immobile, assuming that some of them are either very costly to copy or inelastic in supply. Although resources can be divided into tangible (buildings, equipment, land etc.)

and intangible (reputation, knowledge, brand names etc.), the capabilities of using these resources are, by definition, intangible - "they reside not so much in individuals as in the way individuals interact, cooperate, and make decisions within the context of an organisation" (Nelson and Winter, 1982, cited in Hill, 2001: p. 138).

The result of applying a company's capabilities (competencies) to effectively use and develop its heterogeneous and imperfectly immobile resources in order to achieve competitive advantage are the core competencies. This concept attributed to Hamel and Prahalad (1990) is defined as the "bundle of skills and technologies that enable a company to provide a particular benefit to the customer" (Hamel and Prahalad, 1994). Although also known under the names of distinctive competencies (Selznick, 1957 cited in Barney, 1997; Thomson, 2001; Hill, 2001) or distinctive capabilities (Kay, 1993), the core competencies have the same outcomes as proposed by their advocates; they underpin an organisation's competitive advantage (Johnson and Scholes, 2002) and make a disproportionate contribution to customer-perceived value (Hamel and Prahalad, 1994).

Therefore, in order to define a core competence of a particular company, one has to look not only at what differentiates this company from its competitors but also at the benefits that it provides to its customers. For example, if FedEx has as a core competence in the management of logistics at a very high level, this is converted into a benefit for its clients – on time delivery.

When defining the core competencies of a company there is a high risk of ambiguity – not knowing which of the organisation's competencies are also distinctive capabilities. Hamel and Prahalad (1994) have developed a set of three tests that can be applied to core competencies in any organisation. However, the work of Barney (1997) in developing a framework for analysing the resources and capabilities of a company includes Prahalad and Hamel's tests and it is more comprehensive for the understanding of core competencies' characteristics. The VRIO framework is based on four questions that help firms not only to recognise their core competencies, but also to determine their strategic pragmatism.

The question of value refers not only to the added value that a core competence can bring to the end user but also to the significance of this capability in enabling firms to respond to environmental threats or opportunities. Honda started in the motorcycle industry but did not tie its future to that particular business. Developing a core competence in designing and producing efficient engines, Honda leveraged that competence into new markets (for cars, lawnmowers or generators), transforming market opportunities into profitable businesses.

However, companies do not always encounter opportunities; a change in the market can threaten the organisation by lowering the value of the firm's resources

and therefore forcing it to make drastic changes in order to readapt to the environment.

This was the case of Hunter Fan Company (Barney, 1997), a traditional fan manufacturer, which had to face a new market challenge with the introduction of air-conditioning systems. Consequently, they re-orientated traditional strengths to a new market where these capabilities could be valued - electric ceiling fans for homes and apartments – which in turn strengthened Hunter Fan's position in the fan manufacturing industry and further helped them to enter new markets (air purifiers, humidifiers, thermostats).

The question of rareness refers to the extent to which the valuable resources and capabilities that give birth to a firm's core competence are already owned by competing companies. Distinctive competencies are not always the result of both unique and valuable resources and unique capabilities to manage those resources even if this combination would produce the strongest core competence. Hill (2001) refers to the possibility that a firm can acquire a distinctive capability by having a unique and valuable resource and general capabilities to exploit that resource.

In 1990s, Polaroid's core competence in instant photography was based on a unique intangible resource: technological know-how in instant film processing protected from imitation by patents, while its capabilities were similar or even not as valuable as the ones possessed by Kodak (Hill, 2001). Alternatively, a distinctive competence can be the result of a unique capability to manage common resources. Nucor, the most cost-efficient steel maker in United States, has a core competence in low-cost steel making that does not come from any unique and valuable resource but from its capability to manage its resources in a highly productive way through the promotion of efficiency at all levels of the organisation (Hill, 2001).

The question of imitability refers to the difficulty of competitors to imitate a firm's core competencies. "For a core competence to have any lasting value to the organisation the competitive advantage that derives from its use must be sustainable" (Henry, 2008: p. 130) and consequently, the core competence has to be robust, or difficult to imitate (Johnson and Scholes, 2002). The only two ways through which a company can imitate core competencies are direct duplication (duplicate the resources possessed by a firm with a competitive advantage) and substitution (substitute other resources or capabilities for a costly-to-imitate resource or capability owned by a firm with a competitive edge) (Barney and Hesterly, 2006).

3. Barriers to imitating organization's competencies

There are a number of barriers that can create cost disadvantages in imitating competencies, one of them being the unique historical conditions that initially contributed to the birth of specific distinctive competencies. "The ability of firms to acquire, develop and use resources" and capabilities "often depends upon their place in time and space." (Barney and Hesterley, 2006: p. 88)

One source of cost disadvantages in imitating resources related to unique historical conditions is the first-mover advantage (Barney, 1997). Toyota, the Japanese car manufacturer is the first carmaker in the world that introduced a hybrid engine on its cars and launched it world-wide in 2001. Being the first in the car industry with such a concept, Toyota used this advantage along with its resources and capabilities and built a core competence in designing and developing hybrid engines (Henry, 2008) becoming the world leader with more than 1 million units sold (Toyota 2008).

A second way that history can have an impact on a firm builds on the concept of path dependence (Arthur, 1989, cited in Barney and Hesterly, 2006). "A process is said to be path dependent when events early in the evolution of a process have significant effects on subsequent events" (Barney and Hesterly, 2006: p. 89).

A world known example is the case of Caterpillar, which became the sole supplier of construction equipment for the federal government of USA during the World War II. Caterpillar had to build and maintain US military bases and landing fields throughout the world while getting funds from the government to develop the required worldwide service and supply network. For that reason, Caterpillar still advertises its ability to deliver any part, for any piece of Caterpillar equipment, to any place in the world, in less than two days. Although competitors find this capability impossible to duplicate, requiring them to recreate the historical conditions of World War II, they have been successful by using another method - substitution. For example, Komatsu, one of the Japanese competitors of Caterpillar, substituted the need of having a world-wide supply network by simply building equipment that broke down less frequently (Bartlett and Rangan, 1985, cited in Barney, 1997).

Another barrier to imitating a firm's resources and capabilities is causal ambiguity. Many managers in different companies will not fully understand the relationship between resources and capabilities, core competences and competitive advantage. This lack of understanding can occur for at least three reasons.

Firstly, it may be that the resources and capabilities that give birth to core competencies and "generate competitive advantage are so taken for granted, so much a part of the day-to-day experience of managers in a firm, that these

managers are not aware of them" (Barney and Hesterly, 2006: p. 90) In most of these cases managers cannot specify the core competences of their company because they are likely to look at a too generic level, while the distinctive capabilities may be embedded deep in the organisation (Johnson and Scholes, 2002). If managers in the companies that have such core capabilities cannot define them, "managers in other firms face significant challenges in understanding which resources and capabilities they should imitate" (Barney and Hesterly, 2006: p. 90) in order to obtain the same core competencies.

Secondly, firms may not know which of the resources and capabilities that they possess, alone or in combination, create their distinctive competencies (Barney, 1997). When managers are asked which are the core competencies that enabled their company to be successful, they are likely to reply with things that are, in fact, critical success factors (e.g. good service, hard work); "but core competencies are about the activities that underpin the ability to meet these critical success factors, not the factors themselves" (Johnson and Scholes, 2002: p. 157).

Finally, it may be that "not just a few resources and capabilities enable a firm to gain competitive advantage but that literally thousands of these organisational attributes, bundled together, generate these advantages" (Barney and Hesterly, 2006: p. 91). Because there are so many organisational elements that create core competencies, these distinctive capabilities become hidden and managers themselves may not explicitly understand them; therefore imitation can be costly (Johnson and Scholes, 2002).

Another reason for which a firm's core competencies are difficult to imitate is that they may be the result of socially complex phenomena which are very challenging to manage and to influence, such as the interpersonal relations among managers, a firm's reputation among its suppliers and customers or a firm's culture (Barney, 1997).

When trying to imitate another firm's core competencies, companies can encounter the patents issue. Even if patents are very effective in some industries like the pharmaceutical industry by protecting companies from others wanting to market the same products, they can decrease, rather than increase, the cost of imitation. This happens because when a firm wants to apply for patent protection, it has to reveal an important amount of information about its product. "Patents may restrict direct duplication for a time, but they may actually increase the chances of substitution by functionally equivalent technologies" (Barney and Hesterly, 2006: p. 93).

Every time Sony brings out a miniaturized product, several competitors quickly duplicate the product through reverse engineering, thereby reducing Sony's technological advantage. However, Sony still remains one of the leaders in personal electronic products because the source of its sustained competitive

advantage is actually the exploitation if its resources and capabilities in miniaturization, which cannot be easily copied by its competitors (Barney, 1997).

The question of organisation, as the last question of VRIO framework, refers to the ability of companies to exploit the full competitive potential of their resources and capabilities. For example, in the 1960s and 1970s, Xerox invested important financial funds in a research centre in Palo Alto, California, that proved to be very successful, developing an amazing array of technological innovations such as the PC, the laser printer, the "mouse" and Ethernet, among others. Even though the market potential of these technologies was extraordinary, Xerox failed to translate them into products because of its bureaucratic organisational structure. By the time that a part of these innovations passed the product development process, Xerox could no longer benefit from the first-mover advantage or achieve sustainable competitive edge (Barney and Hesterly, 2006). Consequently, although a firm may have amazing distinctive capabilities that theoretically would allow it to build and sustain long-term competitive advantage, if they are not used for developing new products and services or for expanding the company's strengths in other markets, they become redundant.

Although Barney (1997) used the VRIO framework for analysing the resources and capabilities of a firm, since core competencies are the result of the interaction between resources and capabilities, the model can be extended to the analysis of a company's core competencies as well (as it was also employed in this paper). It can be used by organisations to assess their resources and capabilities and when the answer to all four questions mentioned earlier is positive, the firm's competencies become real strengths giving birth to distinctive capabilities that will offer the company a sustained competitive advantage (Figure 1).

Is a resource or capability:				
Valuable?	**Rare?**	**Costly to imitate?**	**Exploited by organisation?**	**Competitive implications**
No	-	-	No	Competitive disadvantage
Yes	No	-	↕	Competitive parity
Yes	Yes	No	↕	Temporary competitive advantage
Yes	Yes	Yes	Yes	Sustained competitive advantage

Source: Barney and Hesterly, 2006.

Figure 1. *The VRIO Framework*

Kay (1993) portrays the idea that distinctive capabilities derive from three sources: architecture, reputation and innovation, all of which are linked to "relationships between an organisation and its stakeholders: its employees, customers, shareholders, and suppliers as well as a group of collaborating firms to

which it may network" (Henry, 2008: p. 132). An organisation's architecture comprises the system of relational contracts that exist inside and outside the company. The firm's architecture can add value to individual contributions through the creation of organisational knowledge, which is an organisation's ability to respond effectively to changes taking place in the external environment (Kay, 1993).

The relationships between Google's employees and the organisation (Bulearca and Bulearca, 2008) helped the largest search engine company in the world to remain number one for such a long time in an extremely dynamic market. Reputation is particularly valuable in those markets where customers can only "ascertain the quality of a product from their long-term experience" (Henry, 2008: p. 133). Once the reputation of a company reaches a high level from the consumers' point of view, the firm will not only gain new distinctive capabilities but also strengthen its existing core competences. Johnson & Johnson build up a great reputation that helped them extend their product range in the pharmaceutical and health-care market while still remaining at the high-quality end of the market.

An organisation's ability to innovate is also a source of distinctive capabilities. All the companies that achieved long-term competitive advantage have either created new innovative products and services or found original ways of performing the existing activities more efficiently and more effectively. Toyota's launch of the first mass-production hybrid car in the world not only improved its competitive edge but also increased the gap between them and their competitors.

Another tool of defining and understanding the core competencies alongside VRIO framework that looks into more detail at the way in which they influence the internal activities of a company is the Value Chain Analysis, devised by Porter in 1985. This technique "which helps us assess an organisation's resources and in so doing determine its strengths and weaknesses" (Henry, 2008: p. 103) is helpful for the managers to 'dig' inside their organisation's processes and to determine which of these activities have an impact on the company's competitive advantage.

Moreover, the end results of value chain and core competences are almost identical (added value that can be translated into customer benefits) which reinforce the effectiveness of this tool. For example, one of the sources of Toyota's competitive advantage is the just-in-time delivery method (Henry, 2008) which can be included in its inbound logistics, part of the value chain activities. This approach not only reduced their costs but also facilitated the building of a core competence in managing logistics which contributed to Toyota's sustained competitive edge.

Determining and understanding the core competencies of a firm is not enough for a company to achieve sustainable competitive advantage, because the resource-based view only offers information about the internal resources and capabilities of an organisation using an inside-out approach. However, in order to understand the pragmatism of distinctive capabilities, a firm must also employ

Porter's five forces framework which takes an opposite look at an organisation, assessing all the forces that a company can confront with in the industry in which it operates (Henry, 2008).

These two apparently contradictory approaches have to complement each other, because when an organisation wants to define its strategies that will ensure long-term success, it has to take into consideration not only its strengths and weaknesses (resource-based view) but also the opportunities and threats that exist or can emerge in their present or future markets (Porter's five forces framework).

This view is also sustained by Hamel and Prahalad (1993, cited in Henry, 2008: p. 127) who concur that Porter's approach "which embodies the notion of strategic fit, matching an organisation's resources to the needs of the external environment, is not so much wrong but more what they refer to as unbalanced" and they suggest that their approach which embodies the notion of strategic stretch, using a firm's resources and capabilities to pursue opportunities, supplements strategic fit.

Many managers are not aware of the role that their company's core competencies can play in the process of formulating strategies, therefore they tend to show little interest in determining and using them. Prahalad and Hamel (1990, cited in Mellahi, Frynas and Finlay, 2005: p. 136) demonstrate the importance of distinctive competencies in a firm by imagining a company as a tree, "where the business units are like the branches, the end products are like the leaves and fruits, and the core competencies are like the roots of the tree".

This is strengthen by Thomson and Strickland (2001) who agree that the value of a distinctive competence to strategy-making rests within the competetively valuable capability it gives to a company, its potential for being a cornerstone of strategy and the competitive edge it can produce in the marketplace. Intel's distinctive competence of rapidly developing new generations of ever more powerful semiconductors chips for personal computers has been the basis of all its strategies and helped give the company a dominating presence in the personal computer industry (Thomson and Strickland, 2001).

4. The relationship between core competencies and sustainable competitive advantage

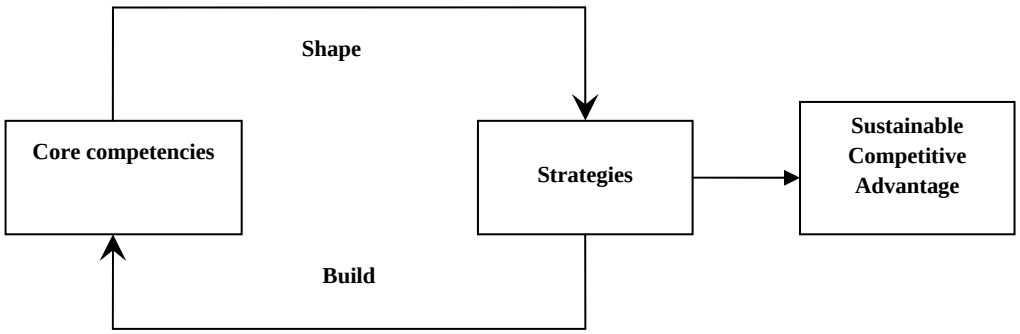
One of the most important applications of core competencies in strategy–making is in a corporate diversification strategy which is used by companies that simultaneously operate in multiple industries or markets (Barney and Hesterly, 2006). For example, Johnson & Johnson (J&J) used their core competence in developing and marketing pharmaceutical and health-care products to extend in various market segments (Barney and Hesterly, 2006). Even if these products are not necessarily related, ranging from consumer products such as Johnson's Baby

Oil or Listerine mouth wash to highly sophisticated medical technologies sold only to doctors and hospitals such as orthopaedic implants or self-measured blood glucose monitors (Johnson & Johnson, 2008) they are all built on the same resources and capabilities which in time transformed into core competencies.

The related diversification strategy implemented by J&J is based on the synergies created through transferring its valuable resources and capabilities across various businesses. Consequently, these synergies gave birth to economies of scope (that increases the value of its products and services proportionately with the number of businesses in which they operate (Barney, 1997)) which reinforced J&J long-term competitive edge.

The example described above shows how a company can use its existing core competencies in its strategy but does not answer the question 'how are core competencies created by a company'? If the company creates core competencies it means that other firms can copy the process, however one important characteristic of core competencies is that they are difficult to imitate. Therefore they cannot be created consciously; instead they are the result of many other processes that involve the use of the firm's resources and capabilities. They can emerge from collaborative efforts with allies (BMW outsourced its logistics to TNT – a company that has core competencies in this field (Henry, 2008)) or from acquiring a company having the desired capabilities (Disney Studios acquired Pixar that have a core competence in using the latest animation technologies) (Thomson and Strickland, 2001).

Although the above-mentioned ways of gaining distinctive capabilities are external, an organisation can also develop core capabilities internally by being proactive. A firm must be able to foresee changes in customer-market requirements and consequently acquire the resources and capabilities that will be needed in the future for the development of core competencies; these competencies will then shape the upcoming strategies that in turn will build new distinctive capabilities helping the company to sustain their competitive advantage (Figure 2).



Source: Adaptation after Hill and Jones, 2001.

Figure 2. *The relation between core competences and strategies*

Motorola was not proactive in the 1970s and sold its television plans to Matsushita, considering that this was an underperforming business and that it will not need this resource in the future. However, in the 1990s Motorola recognized that they had to rebuild the competence in video displays in order to remain competitive and to evolve (Hamel and Prahalad, 1994) but even today it has not succeeded in creating a core competence in this area.

Even though the core competencies of a company are embedded in an organisation's strategies and are used to achieve long-term competitive edge, the managers should not neglect the changing nature of these capabilities. If a distinctive competence is not applied in the market, by being continuously reformulated and nourished, it will lose its value, it will be copied by the competitors and it will no longer be a 'core' competence but just a capability that will ensure nothing more than competitive parity for the firm. On the other hand, if a company concentrates just on its existing core competence, not reacting to anything that is happening in its external environment, the capability will not only lose its value but will become core rigidity that will stop the organisation to pursue any future opportunities.

De Kare-Silver (1997) argues that the core competence thinking has not only strengths but also weaknesses that make it less practical than its advocates want it to be. One of these limitations is the way in which it is driven, principally by a company's assets, looking more at what a firm is good at rather than at the customer's needs.

However, when Hamel and Prahalad (1994) defined a core competence, they also linked it to a customer benefit, because a distinctive capability has no significance for a company if it does not add value to the final product or service, value perceived by the customers who will buy the product to satisfy their need. Therefore, even if the core competence thinking initially looks at the firm's resources and capabilities, managers should not forget that core capabilities are also driven by customer needs, the company's competitive advantage depending on the way in which it succeeds in satisfying them better than its competitors.

Another weakness, as seen by De Kare-Silver (1997), is the absence of any framework on how to actually define what an organisation's core competencies are. Although this statement is true and the existence of such a framework will ease the manner in which core competencies are defined, it will also facilitate their understanding by the competitors, thus lowering the resistance to imitation of the distinctive capabilities.

This is contradictory to Hamel and Prahalad's (1990) definition, hence core competencies will transform to common competencies. The way in which a company is defining its core capabilities can be seen as very subjective and superficial (De Kare-Silver, 1997). Even though defining core competencies without a framework could incur risks, such as misinterpreting the actual

resources and capabilities that give birth to the firm's core competences, it can also help an organisation to maintain a sense of ambiguity in the face of its competitors, for which determining the company's actual source of competitive advantage would be very challenging. Consequently, companies will be able to maintain their differentiation in skills and experience that they have accumulated throughout their existence.

5. Conclusions and recommendations

However abstract core competencies might seem, the concept is essentially quite helpful in formulating competitive strategies in an industry – the only prerequisite, though, is for the company to be able to recognise its competencies and their potential.

Hence, this paper has tried to demonstrate that in a highly dynamic business world, where companies emerge and fail every day, achieving long-term competitive advantage is not just an aspiration, but a necessity. Emphasis was placed on the methods of obtaining sustainable competitive edge; moreover, strong real-life evidences were given to support the fact that this can only be attained by identifying and nurturing each firm's resources and capabilities in order to give birth to core competences which have to be the cornerstones for all the strategies that will lead a company to success.

In conclusion, this paper has attempted to demonstrate that, as any strategic concept, core competencies, although viable, are difficult to implement in reality and should be complemented by other concepts such as Porter's five forces outside-in approach. However, companies that actually understand this notion and are able to apply it in real business life can become very successful and achieve sustainable competitive advantage (this analysis will be further extended in one of our future researches).

References

Arnold, S.E. (2005). *Where is Google going? - What information professionals should be watching and why* [Online]. Available at: http://www.infonortics.com/ chemical/ch05/ slides/arnold-txt.pdf (Accessed: 13th November 2008)

Barney, J.B. (1997). *Gaining and sustaining competitive advantage*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company

Barney, J.B., Hesterly, W.S. (2006). *Strategic management and competitive advantage – concepts*. New Jersey: Pearson education

Bulearca, M., Bulearca, S. (2008). *Key-abilities for successful managers in competitive economies (I, II)*. Bucharest: Journal for Industrial Economics no. 1-2

Bulearca, M., Tamarjan, D. (2013). *Essential ingredients of a successful manager. Proceedings of the 5th International Conference on Economics and Administration*, Faculty of Business and Administration, University of Bucharest, Romania, ICEA-FAA Bucharest, 7-8th June 2013, University of Bucharest Publishing House

De Kare-Silver, M. (1997). *Strategy in crisis: why business urgently needs a completely new approach*. London: Macmillan Press LTD

De Wit, B., Meyer, R. (2004). *Strategy – process, content, context. An international perspective*. 3rd edition, London: Thomson Learning

Fortune Magazine. (2007). '*100 Best Companies to work for 2007' Fortune Magazine*. Available at: http://money.cnn.com/magazines/ fortune /bestcompanies/2007/full_list/ (Accessed: 12th November 2008)

Google (2008). Corporate information- Corporate Overview [Online]. Available at: http://www.google.com/corporate/index.html (Accessed: 14th November 2008)

Google Chrome (2008). 'Google Chrome (Beta) for Windows'. Available at: http:// www.google.com/chrome/index.html?brand=CHMZ&utm_source=en-et-yt-ftr&utm_medium=et&utm_campaign=en (Accessed: 13th November 2008)

Hamel, G., Prahalad, C.K. (1994). *Competing for the future*. Boston: Harvard Business School Press

Henry, A. (2008). *Understanding strategic management*. New York: Oxford University Press;

Hill, C.W.L., Jones, G.R. (2001). *Strategic management – an integrated approach*. 5th edition, Boston: Houghton Mifflin Company

Johnson & Johnson (2008). Available at: http://www.jnj.com/connect/ (Accessed 13th November 2008)

Johnson, G., Scholes, K. (2002). *Exploring Corporate Strategy – text and cases*. 6th edition, Harlow: Prentice Hall

Kay, J. (1993). *Foundations of corporate success*. New York: Oxford University Press

Markoff, J. (2005). 'How Many Pages in Google? Take a Guess', The New York Times, 27th September [Online]. Available at: http://www.nytimes.com/2005/09/27/technology/27 search.html?_r=1&oref=slogin (Accessed: 14th November 2008)

Mellahi, K., Frynas, J.G., Finlay, P. (2005). *Global Strategic Management*. Oxford: Oxford University Press

Mullins, L.J. (2007). *Management and organisational behaviour*, 8th edition. London: Prentice Hall

Russell, D. (2008). 'The art of the field study', Official Google Blog, 6th November. Available at: http://googleblog.blogspot.com/ (Accessed: 14th November 2008)

Schmidt, E. (2008) 'How the Internet will change the nature of competition, innovation, and company operations'. By James Manyika. The McKinsey Quarterly (September) [Online video]. Available at: http://www.mckinseyquarterly.com/ Strategy/Innovation/Googles_ view_on_the_future_of_business_An_interview_with_CEO_Eric_Schmidt_2229 (Accessed: 11th November 2008)

The Economic Times. (2008). 'Microsoft: Google's bid to acquire Yahoo would face antitrust hurdles' The Economic Times, 1st February [Online]. Available at: http://economictimes. indiatimes.com/articleshow/ 2749442.cms (Accessed: 12th November 2008)

Toyota Motor Corporation (15th May 2008) Toyota- news release. Available at http://www.toyota.co.jp/en/news/08/0515.html (Accessed: 10th November 2008)

Thomson, A.A., Jr., Strickland, A.J. III. (2001). *Strategic management – concepts and cases*. 12th edition, Boston: Mcgraw-hill Irwin

Volberda, H.W., Elfring, T. (2002). Rethinking Strategy. London: SAGE Publications

Wikipedia (2008). List of acquisitions by Google. [Online]. Available at: http://en.wikipedia.org/ wiki/List_of_acquisitions_by_Google (Accessed: 12th November 2008)

Work in Google (2007), [Online video], YouTube. Available at: http://uk.youtube.com/ watch?NR=1&v=XdrctZ3EDPU (Accessed: 13th November 2008).

Particularităţi ale implementării standardelor de securitate şi sănătate în muncă la nivelul firmelor din România

Elena CONDREA[8]
Facultatea de Ştiinţe Economice
Universitatea "Ovidius" din Constanţa, România
elenacondrea2003@yahoo.com
Anca Cristina STANCIU[9]
Facultatea de Ştiinţe Economice
Universitatea "Ovidius" din Constanţa, România
castan22us@yahoo.com
Mihaela CONSTANDACHE[10]
Facultatea de Management Turistic şi Comercial
Universitatea Creştină "Dimitrie Cantemir", România
mihaela_constandache@yahoo.com
Raluca Daniela RIZEA[11]
Academia de Studii Economice din Bucureşti, România
r.rizea@yahoo.com

Abstract: *The requirements of the Occupational Health and Security Management System are specified in the ISO 18001:2007 (OHSAS 18001:2007 – Occupational Health and Safety Management System), standard which also offers us the measures necessary for the control of the risks present in the field of work health and safety, as well as for the improvement of the performances in this field. In this paper we will present some of the particularities of OHSAS 18001:2007, standard which has been elaborated while keeping in mind the compatibility with the ISO 9001:2000, respectively ISO 14001:2004 standards, in order to meet those who want to implement an integrated quality – environment – occupational health and safety management system at the level of the organizations where they carry out their activity. Thus, we studied mainly the standards mentioned above, as*

[8] Prof. univ. dr.
[9] Prof. univ. dr.
[10] Conf. univ. dr.
[11] Doctorand.

well as other materials elaborated by different organizations/specialists in the field of accreditation and certification of the Quality Management Systems, respectively Environment Management, Occupational Health and Safety Management in conformity with the specifications of the documents elaborated at an international level and/or in our country.

Keywords: OHSAS 18001:2007, occupational health and safety, management system.

Rezumat: *Cerinţele privind Sistemul de Management al Sănătăţii şi Securităţii Ocupaţionale sunt precizate în standardul OHSAS 18001:2007 (Occupational Health and Safety Management System), standard ce ne oferă şi măsurile necesare pentru controlul riscurilor în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă, precum şi pentru îmbunătăţirea performanţelor în acest domeniu. În prezenta lucrare vom prezenta câteva dintre particularităţile OHSAS 18001:2007, standard ce a fost elaborat avându-se în vedere să fie compatibil cu standardele ISO 9001:2000, respectiv ISO 14001:2004, pentru a veni astfel în întâmpinarea celor care doresc să implementeze un sistem de management integrat calitate – mediu – sănătate şi securitate ocupaţională la nivelul organizaţiilor în care îşi desfăşoară activitatea. Astfel, pentru documentare am studiat în principal standardele menţionate, dar şi alte materiale elaborate de diverse organizaţii/specialişti din domeniul acreditării şi certificării Sistemelor de Management al Calităţii, respectiv Management de Mediu, Management al Sănătăţii şi Securităţii Ocupaţionale conform specificaţiilor documentelor elaborate la nivel internaţional şi/sau în ţara noastră.*

Cuvinte-cheie: OHSAS, sănătate şi securitate ocupaţională, sistem de management.

Clasificare JEL: J8, M54.
Clasificare REL: 14A, 14Z.

1. Introducere

Conform estimărilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii, în Uniunea Europeană se înregistrează anual aproximativ 60.000 de decese ca urmare a unor boli profesionale; potrivit datelor furnizate de EUROSTAT, peste 5000 de persoane mor anual din cauza unor accidente de muncă (TUV Austria România, 2013).

Din analizele, studiile efectuate la nivelul organizaţiilor la care s-au înregistrat cazurile menţionate a reieşit că dacă ar fi fost întreprinse acţiuni de identificare a pericolelor şi respectiv a factorilor de risc, majoritatea acestor accidente / boli profesionale ar fi putut fi prevenite. Totodată, au fost stabilite ca fiind caracterizate de risc mare de accidentare/îmbolnăvire numeroase sectoare de activitate din domeniul construcţiilor, industriei chimice şi petroliere, industriei miniere, sănătăţii şi serviciilor medicale, exploatărilor forestiere etc.

Astfel, îmbunătăţirea securităţii şi sănătăţii angajaţilor a devenit o prioritate majoră în cadrul agendei UE privind ocuparea forţei de muncã.

Prin adoptarea şi aplicarea, în ultimele decenii, a unui vast corpus de texte legislative comunitare s-a reuşit îmbunătăţirea condiţiilor de muncă în toate statele membre ale Uniunii Europene. Aceasta a permis realizarea de progrese considerabile în ceea ce priveşte reducerea numarului accidentelor de muncã şi a bolilor profesionale.

Implementând standardul OHSAS 18001, organizaţiile vin în întâmpinarea nevoii de performanţă în sănătatea şi siguranţa angajaţilor din toate locurile de muncă. Acest sistem de management pentru sănătate şi securitate ocupaţională oferă garanţia îndeplinirii preocupărilor din domeniul securităţii şi cerinţele impuse de legislaţia relevantă.

Încă din perioada de preaderare la Uniunea Europeană, dar mai ales după 2007, România a demarat un proces susţinut de armonizare şi de reglare a mecanismelor pieţei muncii, proces care implică modificări în cultura muncii. În cadrul acestor acţiuni, unele din cele mai importante se referă la aspectele vizând securitatea şi sănătate în muncă.

Este tot mai evident că multe companii încep să conştientizeze faptul că omul este capitalul cel mai important al unei organizaţii, fiind factorul decisiv în procesul de producţie. Putem spune că angajatorii nu trebuie să privească asigurarea securităţii angajaţilor ca pe o „cheltuială în plus”, ci ca pe o investiţie necesară pentru a evita o serie de costuri, directe sau indirecte, determinate de oprirea activităţii în cazul unui risc grav şi iminent sau, în cazurile cele mai nefericite, de urmările accidentelor de muncă şi ale bolilor profesionale.

Managementul oricărei organizaţii, indiferent de obiectul de activitate al acesteia, de cifra de afaceri sau de numărul de angajaţi etc. trebuie să aibă în vedere faptul că, pentru a ocupa o poziţie bună pe piaţă trebuie să se bucure şi de

respectul şi aprecierea angajaţilor, ceea ce se poate obţine şi prin crearea unor condiţii optime de lucru, prin respectarea normelor legislative privind desfăşurarea activităţii în cadrul firmei, prin promovarea unor condiţii de sănătate şi siguranţă la locul de muncă.

2. Reglementări internaţionale şi naţionale privind Sistemul de Management al Securităţii şi Sănătăţii Ocupaţionale

La nivel internaţional au fost elaborate numeroase referenţiale vizând managementul securităţii şi sănătăţii ocupaţionale.

Astfel, primul referenţial în acest domeniu a fost elaborat şi publicat de către British Standards Institution (BSI), şi anume BS 8800:1996 – ”Guide to occupational health and safety management systems”; a fost revizuit în 2004.

Câţiva ani mai târziu, pentru a răspunde cererii a tot mai mulţi clienţi pentru un standard recunoscut în domeniul sistemelor de management al securităţii şi sănătăţii în muncă, destinat evaluării şi certificării acestor sisteme, au fost elaborate OHSAS 18001:1999 – ”Occupational health and safety management systems. Specification” şi respectiv OHSAS 18002:2000 – ”Occupational health and safety management systems. Guidelines for the implementation of OHSAS 18001” (OHSAS - Occupational Health and Safety Assessment Series).

Specificaţia OHSAS 18001:1999 stabileşte principiile generale care ar trebui respectate de către o organizaţie în vederea implementării unui sistem de management al securităţii şi sănătăţii ocupaţionale, în timp ce specificaţia OHSAS 18002:2000 reia şi detaliază aceste principii.

OHSAS 18001 a fost structurat similar cu un standard ISO, intenţia BSI fiind aceea de a servi ca model pentru un standard internaţional ISO, însă au fost foarte multe voci care s-au opus acestei idei, în special din Statele Unite ale Americii.

În anul 2001, Organizaţia Internaţională a Muncii (ILO) elaborează un set de recomandări similare cu OHSAS 18001:1999, grupate în documentul ILO-OHS 2001.

În aceeaşi perioadă au apărut şi alte referenţiale compatibile cu BS 8800:1996, cum ar fi: AS/NZS 4801:2001 - ”Occupational Health & Safety Management Systems. Specification with guidance for use” şi respectiv AS/NZS 4804:2001 - ”Occupational Health and Safety Management Systems. General guidelines on principles, systems and supporting techniques” şi HB 211:2001 - ”Occupational health and safety management systems - A guide to AS 4801for small business” în Australia; IRAM 3800:1998 - ”Occupational health and safety management systems. Requirements” şi respectiv IRAM 3801:1998 - ”Occupational health and safety management systems. Guidelines” în Argentina;

OHRIS:2001 - ”Occupational Health and Risk Management System” în Germania etc. (TUV Austria România, 2007).

În ţara noastră, Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă transpune integral prevederile Directivei Cadru 89/391/CEE, care are ca scop introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii lucrătorilor la locul de muncă la nivelul Uniunii Europene.

În luna martie 2008 Asociaţia de Standardizare din România - ASRO a adoptat documentul OHSAS 18001:2007 ca standard român *SR OHSAS 18001:2008. Sisteme de management al sănătăţii şi securităţii ocupaţionale. Cerinţe*. Standardul SR OHSAS 18001:2008 înlocuieşte documentul OHSAS 18001:2004 (varianta în limba română a OHSAS 18001:1999, publicată sub denumirea de “Sisteme de management al sănătăţii şi securităţii ocupaţionale” - SMSSO) (ASRO, 2008).

OHSAS 18001:2007 este un standard şi nu un document ca în ediţia anterioară (1999) şi cuprinde numeroase modificări atât de formă cât şi de fond. Astfel „sănătăţii” i se acordă o mai mare importanţă, s-au definit termeni noi şi s-au revizuit termenii anteriori dintre care unii au implicaţii deosebite în ceea ce priveşte interpretarea, de exemplu termenul „risc tolerabil” a fost înlocuit cu termenul „risc acceptabil”, termenul „accident” este acum inclus în termenul „incident”, termenul „pericol” nu se mai referă şi la „dauna adusă proprietăţii sau daună adusă mediului de lucru” etc. (ASRO, 2008).

În 2009, la sfârşitul lunii martie, Asociaţia de Standardizare din România a adoptat OHSAS 18002:2008 ca standard român sub denumirea SR OHSAS 18002:2009**.** *Sisteme de management al sănătăţii şi securităţii ocupaţionale. Linii directoare pentru implementarea OHSAS 18001:2007* (înlocuia documentul OHSAS 18002:2004)**.**

Ambele standarde din seria Evaluarea Sănătăţii şi Securităţii Ocupaţionale (OHSAS 18001 şi respectiv 18002) au fost elaborate ca răspuns la cererea clienţilor cu privire la un standard recunoscut al sistemului de management al sănătăţii şi securităţii ocupaţionale, faţă de care pot să fie evaluate şi certificate sistemele lor de management.

3. Particularităţi ale Sistemului de Management al Securităţii şi Sănătăţii Ocupaţionale

Și în țara noastră, ca în orice altă țară din lume, Sistemul de Management al Securității și Sănătății Ocupaționale poate fi implementat la nivelul oricărei organizații care dorește:

- să stabilească un sistem de management OHSAS pentru a elimina sau minimaliza riscurile pentru angajați și alte părți interesate care ar putea fi expuse la pericolele OHSAS asociate cu activitățile sale;

- să implementeze, să menţină şi să îmbunătăţească în mod continuu un sistem de management OHSAS;
- să se asigure de propria conformitate cu politica OHSAS declarată;
- să demonstreze conformitatea cu acest standard prin obţinerea certificării OHSAS.

Un sistem de Management al Securităţii şi Sănătăţii Ocupaţionale de succes ar trebui să se bazeze pe (2013a):

- o politică în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă potrivită companiei;
- identificarea riscurilor şi cerinţelor legale referitoare la sănătatea şi securitatea în muncă;
- obiective, scopuri şi programe care să asigure îmbunătăţirea continuă;
- activităţi ale managementului care controlează sănătatea şi securitatea muncii;
- monitorizarea performanţelor sistemului de sănătate şi securitate în muncă;
- revizuiri regulate, evaluarea şi îmbunătăţirea sistemului.

Se poate spune că elementele unui Sistem de Management pentru Sănătate şi Securitate Ocupaţională sunt (2013b):

- politica şi angajamentul Managementului în domeniul sănătăţii şi securităţii ocupaţionale;
- identificarea, evaluarea şi controlul riscurilor;
- cerintele legislaţiei în domeniul sănătăţii şi securităţii ocupaţionale;
- obiectivele organizaţiei/companiei în domeniul sănătăţii şi securităţii ocupaţionale şi programele asociate;
- organizarea proceselor şi personalul;
- instruirea-formare personalului (trainning), comunicare şi consultanţă;
- controlul documentelor şi controlul înregistrărilor;
- pregătirea pentru situaţii de urgenţă;
- măsurare şi monitorizare;
- investigarea accidentelor şi incidentelor, acţiuni preventive şi acţiuni corective;
- audituri interne;
- analiza managementului;
- instrucţiuni şi proceduri specifice domeniului de activitate.

În elaborarea şi implementarea unui sistem de management al sănătăţii şi securităţii ocupaţionale, se urmează traseul (Bejan, 2013):

a) analiza (identificarea riscurilor de sănătate şi securitate în muncă şi a măsurilor de control necesare);

b) elaborarea documentaţiei (manualul, proceduri operaţionale, de urgenţă, formulare);

c) instruirea personalului implicat în implementarea OHSAS 18001;
d) implementarea sistemului OHSAS 18001;
e) audit de precertificare;
f) asistenţă în relaţia cu organismul de certificare;
g) asistenţă la auditul de certificare.

Trebuie remarcat faptul că acest standard nu face specificări ale criteriilor de performanţă, nici nu prevede specificaţii detaliate pentru proiectarea unui Sistem de Management. În schimb, sistemul este orientat către reducerea şi prevenirea accidentelor de muncă, precum şi a accidentelor urmate de pierderi de vieţi, pierderi de resurse şi consum de timp.

4. Avantajele implementarii şi certificării Sistemului de Management al Securităţii şi Sănătăţii Ocupaţionale

Din practica implementării Sistemului de Management al Securităţii şi Sănătăţii Ocupaţionale la nivelul organizaţiilor din diverse domenii de activitate reies numeroase avantaje, printre care (TUV Austria România, 2013; ASRO, 2009; SRAC, 2013):

- Avantaje externe:
  – Asigură şi demonstrează în acelaşi timp aplicarea legislaţiei din domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă, cee ce duce la o percepţie favorabilă a organizaţiei din partea autorităţilor competente;
  – Îmbunătăţirea relaţiilor cu partenerii de afaceri, respectiv cu organismele de certificare a sistemelor de management (Sistem de Management al Securităţii şi Sănătăţii Ocupaţionale; Sistem de Management Integrat Calitate – Mediu – Securitate şi Sănătate Ocupaţională / Calitate – Securitate şi Sănătate Ocupaţională etc.). Demonstrează părţilor interesate angajamentul companiei pentru siguranţă şi sănătate;
  – O posibilă atragere de noi parteneri de afaceri, în special beneficiari ai produselor şi/sau serviciilor firmei respective;
  – O mai bună percepţie a organizaţiei din partea membrilor societăţii, a consumatorilor;
  – Creşterea competitivităţii organizaţiei pe piaţa naţională şi internaţională.
- Avantaje interne:
  – Asigură şi demonstrează în acelaşi timp aplicarea legislaţiei din domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă;
  – Îmbunătăţirea activităţii de managementul riscului în cadrul organizaţiei;
  – Îmbunătăţirea motivaţiei managementului organizaţiei şi a acceptanţei privind sănătatea şi siguranţa muncii în interiorul organizaţiei;
  – Crearea unui cadru optim pentru eliminarea pericolelor şi riscurilor legate de muncă;

- Identificarea pericolelor şi evaluarea riscurilor profesionale;
- Realizarea unui control mai eficient asupra factorilor de risc de accidentare şi/sau îmbolnăvire profesională, ceea ce va duce la funcţionarea unui mediu de lucru cu riscuri scăzute de accidentare şi/sau îmbolnăvire profesională;
- Reducerea numărului de accidente de muncă, a cazurilor de îmbolnăviri profesionale, ceea ce determină reducerea costurilor de asigurare, a pierderilor materiale, a costurilor de producţie;
- Îmbunătăţirea condiţiilor de muncă pentru angajaţi, ceea ce conduce şi la o mai bună comunicare în cadrul organizaţiei, la un climat plăcut de lucru, la creşterea performanţelor angajaţilor, a productivităţii muncii;
- Conştientizarea personalului cu privire la valoarea pe care organizaţia o acordă capitalului său uman;
- Fidelizarea personalului prin creşterea încrederii acordate;
- Implementarea de măsuri care să asigure îmbunătăţirea continuă a sistemului de management implementat;
- Oportunitatea de a avea implementat şi certificat un Sistem de Management Integrat Calitate - Mediu - Securitate şi Sănătate Ocupaţională.

5. Concluzii

Orice sistem de management implementat într-o organizaţie din ţara noastră trebuie să asigure îndeplinirea cerinţelor trasate de Uniunea Europeană privind protejarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor la locurile de muncă, cerinţe preluate în legislaţia românească.

Sistemul OHSAS 18001 a fost proiectat pentru a fi compatibil cu ISO 9001 şi ISO 14001 şi pentru a ajuta organizaţiile certificate să-şi îndeplinească obligaţiile cu privire la securitatea locului de muncă într-un mod eficient.

Standardul OHSAS 18001:2007 promovează un mediu de lucru sănătos şi sigur prin asigurarea unui cadru ce ajută organizaţia să indentifice şi să controleze, în mod constant, riscurile asociate locului de muncă.

Organizaţiile care doresc un control mai bun asupra riscurilor profesionale cu care se confruntă, găsesc în referenţialul OHSAS 18001 un model de lucru, care are în plus avantajul de a fi fost gândit pentru a completa sistemele de management al calităţii şi respectiv de mediu deja existente. Prin implementarea unui sistem de management al sănătăţii şi securităţii ocupaţionale, o organizaţie poate controla şi gestiona mai bine riscurile profesionale (accidente, incidente şi boli profesionale, respectiv boli legate de profesie) şi îmbunătăţirea considerabilă a performanţelor profesionale.

Certificarea în conformitate cu referenţialul OHSAS 18001 se adresează tuturor organizaţiilor, dar în primul rând celor cu riscuri crescute. Certificarea în acest domeniu este de natură să dea angajaţilor şi partenerilor externi garanţia preocupării unităţii/firmei/ organizaţiei pentru obţinerea calităţii maxime în condiţii de riscuri minime.

Bibliografie

Asociaţia de Standardizare din România – ASRO. (2008). *SR OHSAS 18001:2008. Sisteme de management al sănătăţii şi securităţii ocupaţionale. Cerinţe*, http://www.asro.ro/romana/ noutati/standarde_r/SR%20OHSAS%2018001_2008.pdf

Asociaţia de Standardizare din România – ASRO. (2009). *Sistemul de management al sănătăţii şi securităţii ocupaţionale OHSAS 18001:2007*, http://standardizare.wordpress.com/2009/ 03/09/ ohsas/

Bejan, M. (2013). *Sistemul de Management al Sănătăţii şi Securităţii Ocupaţionale (SMSSO)*, Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca

British Standard Institution. (1999). *OHSAS 18001:1999 Occupational health and safety management systems – Specification*

British Standard Institution. (2000). *OHSAS 18002:2000 Occupational health and safety management systems – Guidelines for the implementation of OHSAS 18001*

European Agency for Safety and Health at Work. (2002). *The Use of Occupational Safety and Health Management Systems în the Member States of the European Union. Experiences at company level*, Belgium

Societatea Română pentru Asigurarea Calităţii. (2013). *Sănătate şi securitate ocupaţională – Certificare OHSAS 18001*, http://www.srac.ro/sanatate-si-securitate-ocupationala-ohsas-18001

TUV Austria România. (2007). *2007 OHSAS Standards and Certificates Survey results data*, http://www.scribd.com/doc/52566502/2007-OHSAS-Standards-and-Certificates-Survey-results-data

TUV Austria România. (2013). *OHSAS 18001: Sisteme de management al sănătăţii şi securităţii ocupaţionale*, http://www.tuv-austria.ro/services.php?article=ohsas-18001

(2006). Legea securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006

(2013a). ISO 18001 (Sistem de management al sanatatii si securitatii ocupationale), http://www.quanta-group. ro/consultanta-iso/iso-18001

(2013b). *Despre OHSAS 18001:2007*, http://www.calitate-management.ro/ohsas18001.htm.

Unele consideraţii teoretice şi practice privind înţelesul termenului de funcţionar public în lumina dispoziţiilor din noul Clasificare Penal

Victoria CRISTIEAN[12]
Facultatea de Ştiiţe Juridice şi Administrative
Universitatea Creştină Dimitrie Cantemir, Bucureşti, Romania
victoria_cristiean@yahoo.com

Abstract: *The difficulties appeared in practice - as a result of the insufficient definition of the term "public officer", of the constitutive elements of those infringements connected with corruption, as well as the necessity of harmonizing the Romanian legislation with the provisions stipulated by international documents, justify the necessity of taking into account the amendments that should be worked in the New Criminal Clasificare Code, in as far as this aspect is concerned.*

With a view to assure a good evolution of the public activities, as well as for to prevent or fight against those acts that cause damage to such activities - and especially to the reliability granted by the society to such public activities - it is necessary that the attributes of a public function should be well known and understood. To really know which are the responsibilities of public function means to really know what persons are able to practice such public functions.

In the amendment suggested by the new Criminal Clasificare Code, the term "public officer" will be attributed to that person - who permanently or temporarily, with or without pay - a) practices attributions specific to the legislative, executive or judicial power; b) exercises - alone or together with other persons - attributes connected with the accomplishment of the targets drafted by a self-governing management, by another economic agent or by a juridical person using the state capital entirely or in majority and declaring it to be of public usefulness.

The New Criminal Clasificare Code assimilates - as being among public officers - the natural persons who exercise a job of public interest, a job requiring a special empowerment from the part of the public authorities or, which is submitted to their control and supervision (notaries, judicial executors, etc.).

Keywords: public officer, public function, corruption, New Criminal Clasificare Code.

[12] Lect. univ. dr.

Rezumat: *Dificultăţile apărute în practică ca urmare a reglementării insuficiente a noţiunii de "funcţionar public", a elementelor constitutive ale infracţiuninilor privind corupţia, precum şi necesitatea armonizării legislaţiei noastre la prevederile documentelor internationale, justifică utilitatea prezentării modificărilor aduse în această materie de către Noul Clasificare Penal.*

În vederea asigurării unei bune desfăşurări a activităţilor publice, precum şi pentru a preveni sau combate acele fapte care aduc atingere acestor activităţi, şi în special încrederii acordată de societate acestor activităţi publice, este necesară cunoaşterea atributelor funcţiei publice. Buna cunoaştere a atributelor funcţiei publice presupune a şti cu exactitate care sunt persoanele care pot exercita o astfel de funcţie publică.

În reglementarea propusă de Noul Clasificare Penal, noţiunea de funcţionar public va desemna persoana care, cu titlu permanent sau temporar, cu sau fără o remuneraţie: a) exercită atribuţii specifice puterii legislative, executive sau judecătoreşti; b) exercită o funcţie de demnitate publică sau o funcţie publică de orice natură; c) exercită, singură sau împreună cu alte persoane, în cadrul unei regii autonome, al altui agent economic sau unei persoane juridice cu capital integral sau majoritar de stat ori al unei persoane juridice declarată ca fiind de utilitate publică, atribuţii legate de realizarea obiectului de activitate al acesteia.

Noul Clasificare Penal asimilează cu funcţionarii publici, persoanele fizice care exercită un serviciu de interes public, pentru care este necesară o abilitare specială a autorităţilor publice sau care este supusă controlului ori supravegherii acestora (notari, executori judecătoreşti etc.).

Cuvinte-cheie: funcţionar public, funcţie publică, corupţia, Noul Clasificare Penal.

Clasificare JEL: J45.
Clasificare REL: 13Z.

1. Introducere

Funcţia publică şi funcţionarul public sunt instituţii juridice ale dreptului public, în general, şi ale dreptului administrativ, în particular, care s-au conturat ca atare într-o continuă dispută între doctrină, jurisprudenţă şi reglementare. Această dispută este întâlnită atât în teoria şi practica unor ţări cu administraţie publică eficientă din Europa (Italia, Anglia, Germania, Franţa), în ciuda diferenţelor de sistem juridic care le caracterizează, dar şi în doctrina, jurisprudenţa şi legislaţia română (Mastacan, 2008: p. 1).

Legea penală română acordă o atenţie deosebită funcţiei publice şi implicit titularului acesteia, funcţionarul public. Motivul este determinat de rolul pe care îl are funcţionarul public în organizarea şi prestarea serviciilor publice naţionale şi locale, activitatea desfăşurată în acest sens fiind de un real interes atât pentru stat cât şi pentru cetăţenii săi. De aceea funcţionarii publici au datoria să-şi îndeplinească în mod corect atribuţiile şi să rezolve cu promptitudine sarcinile de serviciu ce intră în competenţa lor. Tocmai acest aspect îl determină pe legiuitorul penal ca, prin măsuri legale, să ocrotească prestigiul funcţiei publice şi implicit pe cel al funcţionarului public, dar în acelaşi timp să instituie şi sancţiuni pentru faptele nedemne ale unora care pot genera prejudicii însemnate atât în gestionarea resurselor umane şi a celor financiare, colectarea creanţelor bugetare, reprezentarea intereselor autorităţii sau instituţiei publice în justiţie sau faţă de alte persoane fizice sau juridice de drept public sau privat, şi nu în ultimul rând realizarea de activităţi în conformitate cu strategia de informatizare a administraţiei publice (Lupăzan, 2011: p. 104).

Obiectul cercetării nostre în constituie înţelesul termenului de *funcţionar public* în legislaţia penală română viitoare, pentru a lămuri cât mai bine şi mai exact conţinutul normei juridice penale, pentru a evita interpretările contradictorii ivite în activitatea practică şi cea doctrinară, şi pentru a aplica în mod corect norma juridică penală.

Noul Clasificare Penal atribuie un înţeles mai larg acestei noţiuni în conţinutul căreia introduce şi persoane care, în raport cu dreptul penal pozitiv, ar avea calitatea de simplu funcţionar (spre exemplu, persoanele care au calitatea de salariat, în sensul dreptului muncii, în cadrul unei persoane juridice de drept privat sau nonprofit declarate însă ca fiind de utilitate publică) (Antoniu et al., 2012: p. 511).

În literatura juridică, termenul de *funcţionar public* are o serie de accepţiuni ce pornesc de la un înţeles restrâns al termenului, întâlnit în dreptul administrativ, şi merg până la un sens larg al acestuia, ce se desprinde din analiza dispoziţiilor penale.

În dreptul penal, termenul de „funcţionar public” are un înţeles mai larg decât în alte ramuri de drept (dreptul administrativ, dreptul muncii), fapt ce se

justifică prin nevoia de a se realiza în mod corespunzător ocrotirea intereselor sociale prin mijloace de drept penal (Diaconescu şi Duvac, 2006: p. 369).

Aşadar, în sensul dreptului penal în cadrul noţiunii de „funcţionar" intră toate persoanele care prestează o activitate în baza unui contract individual de muncă sau a unui raport de serviciu, iar în cadrul noţiunii de „funcţionar public" intră persoanele care exercită o însărcinare în autorităţile publice, instituţiile publice sau în cadrul persoanelor juridice de interes public, indiferent de modul în care au fost investite sau dacă sunt sau nu retribuite pentru activitatea lor (Popescu, 2008: p. 108).

Sfera noţiunii de funcţionar public din dreptul adinistrativ nu se confundă cu cea din dreptul penal care este mult mai largă. Astfel, în dreptul penal sunt consideraţi funcţionari publici, anumite persoane indiferent de condiţiile impuse de dreptul adinistrativ; spre exemplu: vorbim de „învestire legală" în drept administrativ, spre deosebire de „indiferent cum a fost învestită" în dreptul penal; competenţa în dreptul administrativ presupune şi o autoritate, spre deosebire de dreptul penal care prevede numai o „însărcinare de orice natură"; în dreptul administrativ persoana trebuie să facă parte din organul administrativ, pe când în dreptul penal se admite „orice persoană" adică şi nesalariată (Dabu, 2000: p. 124).

2. Înţelesul termenului de „funcţionar public" (art. 175 din Noul Clasificare Penal)

Reglementarea noţiunii de „funcţionar public" din Noul Clasificare Penal este compatibilă cu realităţile actuale şi în acord cu soluţiile în materie din alte legislaţii şi convenţii internaţionale.

Definiţia legală dată „funcţionarului public" în Noul Clasificare Penal este vădit superioară celei în vigoare.

În art. 175 din Noul Clasificare Penal se explică numai expresia „funcţionar public", pe când în art. 147 din actualul Clasificare Penal se explică, pe lângă noţiunea de „funcţionar public" şi noţiunea de „funcţionar" (alt salariat). În concepţia Noului Clasificare Penal „funcţionarul" va avea regimul penal al oricărei persoane fizice responsabile penal, cu unele excepţii prevăzute de legea penală. Astfel, în conformitate cu prevederile art. 308 din Noul Clasificare Penal (infracţiuni de corupţie şi de serviciu comise de alte persoane), dispoziţiile privitoare la infracţiunile de corupţie şi de serviciu se aplică în mod corespunzător şi faptelor săvârşite de către sau în legătură cu persoanele care exercită, permanent sau temporar, cu sau fără remuneraţie, o însărcinare de orice natură în serviciul unei persoane fizice dintre cele prevăzute în art. 175 alin. 2 sau în cadrul oricărei persoane juridice.

Prin expresia „funcţionar public” se defineşte calitatea specială a persoanei, calitate care poate privi diferite situaţii de care s-a ţinut seama fie la incriminarea faptelor, fie la sancţionarea acestora.

În cuprinsul art. 175 alin. 1 se arată care este înţelesul noţiunii de „funcţionar public” precum şi în ce condiţii o persoană poate dobândi calitatea de „funcţionar public”.

Astfel, potrivit dispoziţiilor art 175 alin. 1, „funcţionarul public” este persoana care, cu titlu permanent sau temporar, cu sau fără remuneraţie:

a) exercită atribuţii şi responsabilităţi stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor puterii legislative, executive sau judecătoreşti.

Atribuţia reprezintă sfera de autoritate, de competenţă, de activitate a unei personae (DEX, 2009: p. 73).

Responsabilitatea reprezintă sarcina, răspunderea pe care şi-o asumă o persoană, obligaţia de a efectua un lucru, de a răspunde, de a da socoteală de ceva, de a accepta şi suporta consecinţele (DEX, 2009: p. 917).

Prerogativa reprezintă împuternicirea, privilegiul acordat în exclusivitate şefului unui stat sau unui demnitar (DEX, 2009: p. 947).

În această categorie intră reprezentanţii şi componenţii celor trei puteri în stat: legislativă, executivă şi judecătorească.

După cum se ştie, statul este organizat potrivit principiului separaţiei şi echilibrului puterilor în stat – legislativă, executivă şi judecătorească -, în cadrul democraţiei constituţionale (1).

Puterea legislativă în România este asigurată de Parlament (unica autoritate legiuitoare a ţării) alcătuit din Camera Deputaţilor şi Senatul.

Dacă avem în vedere prevederile art. 175 alin. 1 lit. a Noul Clasificare Penal, persoanele care exercită atribuţii şi responsabilităţi în vederea realizării prerogativelor puterii legislative nu pot fi altele decât parlamentarii, senatori şi deputaţi, inclusiv organele lor de conducere şi anume: preşedinţii şi vicepreşedinţii, chestorii şi secretarii Camerei Deputaţilor şi ai Senatului României.

Pe durata mandatului parlamentarii sunt funcţionari publici în sensul art. 175 Noul Clasificare Penal. Urmărirea şi trimiterea în judecată penală se poate face numai de către Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie. În situaţia în care făptuitorul devine deputat sau senator după săvârşirea faptei, competenţa de a judeca revine instanţei competente după materie, iar nu instanţei supreme, după calitatea persoanei (2).

Puterea executivă în România este deţinută de Preşedintele României, de Guvern şi organele administraţiei publice centrale şi locale (Muraru şi Tănăsescu, 2008: p. 943).

Din rândul celor care exercită prerogativa puterii executive fac parte: Preşedintele României, primul-ministru, viceprim-ministru, miniştrii, miniştrii de stat, miniştrii delegaţi cu însărcinări speciale, secretarii de stat, subsecretarii de stat, conducătorii şi adjuncţii organelor de specialitate ale administraţiei publice centrale din subordinea Guvernului sau a ministerelor dar şi şefii şi adjuncţii acestora din cadrul autorităţilor administrative autonome organizate la nivel central.

Competenţa de judecată aparţine Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie.

Puterea judecătorească este deţinută în principal, de Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie şi de celelalte instanţe judecătoreşti stabilite prin legea care asigură realizarea justiţiei în România. Organele autorităţii judecătoreşti sunt însăpe lângă instanţele judecătoreşti, Ministerul Public şi Consiliul Superior al Magistraturii (Muraru şi Tănăsescu, 2008: p. 593).

Activităţile ce presupun prerogative judecătoreşti sunt îndeplinite de către: preşedintele şi judecătorii Curţii Constituţionale, membrii Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie, procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie şi adjuncţii acestuia, inclusiv procurorul-şef al Direcţiei de Investigare a Infracţiunilor de Criminalitate Organizată şi Terorism, procurorul general al Parchetului Naţional Anticorupţie şi adjuncţii acestuia, preşedinţii, adjuncţii acestora şi judecătorii curţilor de apel, tribunalelor şi judecătoriilor şi prim-procurorii, adjuncţii lor şi procurorii parchetelor de pe lângă curţile de apel, tribunale şi judecătorii.

b) exercită o funcţie de demnitate publică sau o funcţie publică de orice natură.

Funcţia de demnitate publică este definită de Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice (3), în anexa nr. IX, art. 1, alin. 1, ca fiind o funcţie publică care se ocupă prin mandat obţinut direct, prin alegeri organizate, sau indirect, prin numire, potrivit legii.

Se observă că legea face distincţie între demnităţile alese şi cele numite, iar demnităţile alese, la rândul lor, se împart în două categorii: demnităţi alese la nivel naţional, din care fac parte Preşedintele României, senatorii şi deputaţii, precum şi cei desemnaţi, din rândul acestora din urmă, în cadrul organelor de conducere ale Senatului şi ale Camerei Deputaţilor, şi demnităţi alese la nivel local unde îi întâlnim pe preşedinţii şi vicepreşedinţii consiliilor judeţene, pe primari şi viceprimari, pe consilierii locali şi judeţeni.

Cât priveşte funcţiile de demnitate publică numite, Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară îi enumeră pe: membrii Guvernului României, inclusiv pe secretarul general şi pe secretarul general adjunct al instituţiei executive, pe judecătorii Curţii Constituţionale, pe membrii Consiliului Legislativ, ai Curţii de

Conturi, pe cei ai Consiliului Concurenţei, ai Consiliului Naţional al Audiovizualului şi ai Consiliului Naţional pentru Studierea Arhivelor Securităţii, pe Avocatul Poporului şi pe adjunctul acestuia, pe consilierii prezidenţiali şi de stat din cadrul Administraţiei Prezidenţiale, precum şi pe secretarii generali şi adjuncţii lor de la Camera Deputaţilor şi Senatul României. Observăm că avem de a face, în enumerarea făcută, cu demnităţi naţionale. Totuşi nu trebuie neglijaţi, chiar dacă nu sunt prevăzuţi în mod expres de lege, nici demnitarii locali numiţi şi anume: prefecţii şi subprefecţii.

Funcţiile asimilate cu funcţii de demnitate publică sunt funcţii de conducere din instituţiile publice din subordinea Guvernului, nominalizate prin hotărâri ale Guvernului. Sunt asimilate cu funcţii de demnitate: conducătorul instituţiei (preşedinte, director general, şef oficiu, etc.), adjunctul conducătorului instituţiei (vicepreşedinte, director general adjunct, etc.).

De pildă, personalul din conducerea cultelor recunoscute şi a unităţilor centrale de cult, asimilat celui încadrat pe funcţii de demnitate publică este constituit din: Patriarhul Bisericii Ortodoxe Române; arhiepiscopul major, mitropolitul Bisericii Ortodoxe Române şi al Bisericii Romano-Catolice; arhiepiscopul, şeful de cult (mitropolit, episcop, muftiu, şef rabin, preşedinte uniune, preşedinte); episcopul, episcopul-vicar patriarhal; episcopul-vicar, episcopul coajutor, episcopul auxiliar (Antoniu et al., 2012: p. 518).

Cât priveşte art. 175 al. 1, lit. b noul Clasificare penal, teza a doua, care menţionează că sunt consideraţi funcţionari publici, pe lângă demnitari, şi persoanele care ocupă o funcţie publică de orice natură, considerăm că se includ în această categorie: funcţionarii publici, aşa cum sunt ei definiţi de Legea privind Statutul funcţionarilor publici dar şi persoanele care ocupă o funcţie publică de autoritate, aceasta fiind definită în doctrină (Vedinaş, 2009: pp. 25-26) ca fiind o funcţie ocupată de o persoană care aparţine unui organ de conducere dintr-o autoritate publică sau o structură a acesteia, urmare a actului de alegere sau numire. Intră în această categorie toate funcţiile de conducere, înalţii funcţionari publici precum şi managerul public.

Potrivit art. 2 alin. 1din Statutul funcţionarilor publici, funcţia publică este definită ca fiind ansamblul atribuţiilor şi responsabilităţilor stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor de putere publică de către administraţia publică centrală, administraţia publică locală şi autorităţile administrative autonome. Personalul administraţiei publice prezintă o deosebită importanţă, deoarece de calitatea activităţii personalului depinde însăşi calitatea activităţii unităţii din care acesta face parte (Popescu, 2012: p. 211).

Prin funcţie publică de orice natură, trebuie să înţelegem orice funcţie publică cum ar fi aceea de consilier, consilier juridic, auditor, inspector, referent

de specilitate, referent, manager, etc., exercitată în condiţiile legii, în serviciul organelor administraţiei publice centrale de specialitate (ministere, inspectorate, agenţii, etc.), în organele administraţiei publice locale (autorităţi comunale, orăşeneşti sau judeţene, prefectura), precum şi în alte instituţii publice cm ar fi Curtea Constituţională, Curtea de Conturi, Avocatul Poporului etc. (Pascu et al., 2012: p. 816). Aşadar sunt funcţionari publici în sensul legii penale şi persoanele care exercită o funcţie în serviciul unei autorităţi publice, instituţii publice, sau a altor persoane juridice de drept public, ceea ce face ca sfera noţiunii de funcţionar public să nu fie limitată doar la persoanele care exercităprerogative de putere publică.

Dispoziţiile cuprinse în art. 175 Clasificare Pen. nu fac însă trimitere la Statutul funcţionarilor publici, referindu-se la persoanele care exercită o funcţie publică de orice natură. Ca atare, după părerea noastră, vor fi funcţionari publici, în sensul legii penale, şi persoanele care exercită o funcţie publică în serviciul unei auorităţi publice, instituţii publice, sau a altor persoane juridice de drept public, ceea ce face ca sfera noţiunii de funcţionar public să nu fie circumscrisă doar persoanelor care exercită prerogative de putere publică, noţiunea de funcţionar public definită de Noul Clasificare Penal fiind mai largă decât cea definitită de Statutul funcţionarilor publici (Duvac, 2010).

În literatura de specialitate s-a precizat că, potrivit art. 175 alin. 1 lit. b teza a II-a C.pen., intră în categoria funcţionarilor publici şi personalul încadrat în instituţiile publice de apărare, ordine publică şi siguranţă naţională (personalul militar, poliţiştii şi funcţionarii publici cu statut special din sistemul adminsitraţiei penitenciare).

c) exercită, singură sau împreună cu alte persoane, în cadrul unei regii autonome, al altui operator economic sau unei persoane juridice cu capital integral sau majoritar de stat ori al unei persoane juridice declarată ca fiind de utilitate publică, atribuţii legate de realizarea obiectului de activitate al acesteia.

Intră în această categorie salariaţii care-şi desfăşoară activitatea pe o funcţie de conducere sau execuţie în cadrul: regiilor autonome naţionale sau locale, societăţilor naţionale sau companiilor naţionale, dar şi cei care desfăşoară o activitate în cadrul asociaţiilor şi fundaţiilor, persoane juridice de drept privat fără scop lucrativ.

Potrivit art. 175 alin. 2 Noul Clasificare Penal, este considerat funcţionar public, în sensul legii penale, persoana care exercită un serviciu de interes public pentru care a fost învestită de autorităţile publice sau care este supusă controlului ori supravegherii acestora cu privire la îndeplinirea respectivului serviciu public.

Noul Clasificare Penal asimilează pe funcţionarul public cu persoanele care exercită un serviciu de interes public, prevedere legală care nu are corespondent în actuala reglementare.

În ceea ce priveşte termenul public, acesta este definit în art. 176 C.pen. astfel: „prin termenul „public" se înţelege tot ce priveşte autorităţile publice, instituţiile publice sau alte persoane juridice care administrează sau exploatează bunurile proprietate publică".

Prin urmare, în sensul dreptului penal, pentru existenţa calităţii de funcţionar public, spre deosebire de Statut, nu au relevanţă titlul însărcinării şi nici modalitatea învestirii (alegere, numire, repartizare). Este suficient ca subiectul activ al infracţiunii să exercite o însărcinare în serviciul unei autorităţi publice, instituţii publice sau altei persoane juridice de interespublic. Sunt incluşi particularii care primesc gestiunea unui serviciu public naţional saulocal, economic sau sociocultural, devenind astfel de utilitate publică (Vasile, 2003: p. 191).

Vorbim de subiecţi care îşi desfăşoară activitatea în cadrul persoanelor juridice de drept privat cu scop lucrativ: societăţi comerciale care, prin intermediul contractelor administrative, valorifică, în interesul colectivităţii, naţionale sau locale, după caz, bunurile şi serviciile publice. De asemenea sunt consideraţi tot aici ca fiind funcţionari publici şi persoanele fizice care exercită o profesie de interes public pentru care este necesară o abilitare specială a autorităţilor publice. Este cazul unor profesii liberale precum notarii sau executorii judecătoreşti (Hotca, 2009: pp. 166-167).

Dispoziţiile introduse prin Legea nr. 286/2009 (art. 175 C.pen.) răspund necesităţii de a se face o deosebire între funcţionarul public şi persoana care, fără a fi funcţionar pulic, deoarece este un liber profesionist neîncadrat în nici o unitate de drept public, exercită totuşi un serviciu de interes public, fiind abilitată de autorităţile publice pentru aceasta şi aflată efectiv sub supravegherea acestora. Asemenea liber profesionişti au apărut în condiţiile economiei de piaţă, având un statut specific situat între funcţionarul public şi funcţionarul privat. Dispoziţiile din art. 175 alin. 2 sunt noi, un asemenea text neexistând în Clasificare Codul Penal în vigoare.

Raţiunea dispoziţiei din art. 175 alin. 2 C.pen., constă în aceea că s-a dorit, între altele, înlăturarea unor inechităţi în ceea ce priveşte regimul juridic aplicabil acestor persoane, nu puţine fiind situaţiile când în practica judiciară, acestea fie au fost asimilate funcţionarului public, fie au fost considerate ca nefiind funcţionari, fapt ce a generat şi o practică neunitară în această materie. Are această calitate orice persoană particulară care exercită o profesie de interes public (cazul notarilor publici, avocaţilor, executorilor judecătoreşti, mediatorilor, medicilor,

etc.) pentru care este nevoie de o învestire specială din partea autorităţilor publice sau care este supusă controlului ori supravegherii acestora cu privire la îndeplinirea respectivului serviciu public. Putem observa că textul limitează sfera persoanelor care exercită un serviciu de interes public. Nu este suficient ca aceasta să desfăşoare o activitate de interes public, ci mai trebuie să aibă o abilitare specială din partea autorităţilor publice sau activitatea respectivă să fie supusă controlului ori supravegherii autorităţilor publice cu privire la îndeplinirea respectivului serviciu public.

Astfel, în conformitate cu prevederile art. 175 alin. 2 C.pen., ar fi funcţionari publici şi funcţionarii din bănci deoarece băncile exercită un serviciu de interes public, precum şi funcţionarii din cadrul persoanelor juridice fără scop lucrativ, dar care au fost declarate prin hotărâre de guvern ca fiind de utilitate publică. Deşi aceste persoane nu sunt propriu-zis funcţionari publici, ele exercită atribute de autoritate publică care le-au fost delegate printr-un act al autorităţii statale competente şi sunt supuse controlului acesteia, ceea ce justifică asimilarea lor cu funcţionarii publici.

În literatura de specialitate (Antoniu, 2007: p. 34), asimilarea persoanelor care exercită un serviciu de interes public cu funcţionarii publici a fost primită cu rezerve. S-a afirmat că persoana care exercită un serviciu de interes public, dar pe contul său, adică fără să fie în serviciul unei persoane juridice de drept public şi salarizat de aceasta, nu poate fi pusă pe acelaşi plan cu funcţionarul public, propriu-zis, care este salariat al unei persoane juridice. Nu orice persoană care exercită o profesie de interes public poate fi asimilată funcţionaului public dacă aceasta nu exercită o activitate în serviciul vreunei persoane juridice de drept pubic, nu se subordonează nimănui, nu este plătită din buget (avocaţii, executorii judecătoreşti, notarii, etc.). Asemenea persoane nu fac parte dintr-o ierarhie, nu sunt încadrate într-o unitate, nici supuse unei discipline, ci îşi desfăşoară activitatea după voinţa lor chiar dacă sub unele aspecte se supun autorităţilor. Aceste persoane dacă nu au clientelă pot să nu aibă din ce trăi. De aceea, eventual numai pentru unele fapte ar putea răspunde ca funcţionarul public, dar fără să fie funcţionar public. Băncile de asemenea, sunt supuse controlului autorităţilor şi au nevoie de o abilitare specială de funcţionare, dar nu toate sunt instituţii publice, ci majoritatea sunt private. Pentru a marca poziţia lor diferită de cea a funcţionarului public ar trebui un text distinct referitor la „persoana care exercită un serviciu de interes public”.

În concluzie, în raport cu dispoziţiile alin. 2, este funcţionar public asimilat persoana care exercită oricare dintre următoarele servicii de interes public pentru care a fost învestită de autorităţile publice: expertul contabil şi contabilul autorizat, notarul public, avocatul, medicul, farmacistul, medicul veterinar,

practicianul în insolvenţă, auditorul financiar, persoanele care practică servicii publice conexe actului medical, consilierul în proprietate intelectuală, expertul criminalist, executorul judecătoresc, arhitectul, urbanistul, consultantul fiscal, detectivul particular, biochimistul, biologul, chimistul, psihologul, medicul dentist, asistentul medical generalist, moaşa şi asistentul medical, asistentul social, consultantul în investiţii, mediatorul, tehnicianul dentar, practicianul de medicină complementară/alternativă.

3. Concluzii

Concluzionând, putem afirma că, referitor la reglementarea conceptului de funcţionar public, se remarcă, lucru binevenit de altfel, o schimbare de optică a legiuitorului penal în sensul renunţării la o interpretare extensivă a acestei noţiuni şi, în acelaşi timp, o apropiere de conceptul similar din dreptul administrativ, unde se pune accent pe ceea ce este cu adevărat esenţial pentru un funcţionar public: prerogativa de putere publică; precum şi renunţarea definitivă la reglementarea, în Noul Clasificare Penal, a noţiunii de funcţionar. Totuşi nu putem trece peste carenţele care privesc definirea funcţionarului public, neajunsuri ce îşi au originea atât în imposibilitatea determinării sferei complete a noţiunii de funcţionar public dar şi permanenta suprapunere cu sfera altor noţiuni similar (Brad, 2004: p. 143).

De asemenea se mai remarcă şi o necorelare între art. 175 alin. 1 şi art. 176 (defineşte termenul de „public”). Optând pentru o definiţie exhaustivă a funcţionarului public, legiuitorul nu l-a mai explicat prin trimitere la unităţile prevăzute in art. 176, astfel încât în conţinutul termenului de „public” nu sunt menţionate anumite entităţi prevăzute în art. 175 alin. 1, cum ar fi, de exemplu, persoanele juridice de drept privat cu capital integral sau majoritar de stat sau cele declarate ca fiind de utilitate publică, dar care nu adminsitrează sau exploatează bunuri proprietate publică. Ca atare, s-ar impune o abordare unitară a termenului „public”, astfel încât să nu aibă un înţeles diferit în două norme explicative care-l întrebuinţează (Antoniu et al., 2012: 533).

Note

(1) A se vedea art. 1 alin. 4 din Constituţia României.
(2) C.S.J., S.Pen., dec. nr. 65/2001, în RDP nr. 2/2002, p. 172.
(3) Publicată în M.Of. nr.877 din 28.12.2010.

Bibliografie

Antoniu, G. et al. (2012). *Explicaţii preliminare ale Noului Clasificare Penal*, vol. II, Ed. Universul Juridic, Bucureşti

Brad, I. (2004). "Câteva aprecieri referitoare la sfera noţiunii de funcţie publică de autoritate", în *Revista Dreptul*, nr. 3

Diaconescu, G., Duvac, C. (2006). *Drept penal. Partea Specială I*, Ed. Fundaţiei România de Mâine, Bucureşti

Dabu, V. (2000). *Răspunderea juridică a funcţion arilor publici*, Ed. Global Lex, Bucureşti

Duvac, C. (2010). "Funcţionarii publici bancari cu atribuţii de control şi obligaţiile care le incumbă potrivit noilor Clasificare Coduri: penal şi de procedură penală", comunicare susţinută la Conferinţa internaţională cu tema *Actualitatea în activitatea juridică bancară*, organizată de Asociaţia consilierilor juridici din sistemul financiar-bancar la Piatra-Neamţ

Hotca, M.A. (2009). *Noul Clasificare penal şi Clasificare Codul penal anterior. Aspecte diferenţiale şi situaţii tranzitorii*, Ed. Hamangiu, Bucureşti

Lupăzan, G.C. (2011). "Analiza noţiunii de funcţionar public din perspectiva actualului şi Noului Clasificare Penal", *Analele Ştiinţifice ale Universităţii „Al.I. Cuza"*, Iaşi, Tomul LVII, Ştiinţe Juridice, Nr. I

Mastacan, O. (2008). *Răspunderea penală a funcţionarului public*, Ed. a 2-a, Ed. Hamangiu

Muraru, I., Tănăsescu, E.S. (2008). *Constituţia României. Comentariu pe articole*, Ed. C.H. Beck, Bucureşti

Pascu, I. et al. (2012). *Noul Clasificare Penal Comentat*, vol. I. Partea generală, Ed. Universul Juridic, Bucureşti

Popescu, A.M. (2012). *Drept administrativ general, Manual de studiu individual*, Ed. Pro Universitaria, Bucureşti

Popescu, R.R. (2008). *Elemente de drept penal*, Ed. Universul Juridic, Bucureşti

Vasile, A. (2003). *Prestarea serviciilor publice prin agenţi privaţi*, Ed. All Beck, Bucureşti

Antoniu, G. (2007). "Observaţii cu privire la anteproiectul unui al doilea Clasificare penal (I)", în *RDP* nr. 4. Vedinaş V. (2009), *Statutul funcţionarilor publici. Comentarii, doctrina, legislatie, jurisprudenţă*, Ed.Universul Juridic, Bucureşti

Dicţionarul Explicativ al Limbii Române. (2009). ed. a II-a, Ed. Universul Enciclopedic, Bucureşti.

Investiţiile străine directe şi creşterea economică în România

Cristina DUHNEA[13]
Universitatea Ovidius din Constanţa, România
cristina@duhnea.net
Andreea-Daniela MORARU[14]
Universitatea Ovidius din Constanţa, România
moraru.ad@gmail.com

Abstract: *The actual paper aims to analyze the connection between the direct foreign investments and the economic growth in Romania for the period 1991-2012. The research is organized as follows: a brief overview of the field literature dedicated to the relationship between direct foreign investments and the economic growth, presentation of the objectives of the paper, the data used, the methodology and results. The conclusion of the paper is that there is a direct connection, but of mean intensity between the analyzed variables.*

Keywords: direct foreign investments, economic growth, Romania.

Rezumat: *Această lucrare îşi propune să analizeze legatura dintre investiţiile străine directe şi creşterea economică în Romania pentru perioada 1991-2012. Cercertarea realizată este organizată astfel: o scurtă trecere în revistă a literaturii dedicate relaţiei dintre investiţii străine directe şi creşterea economică şi apoi prezentarea obiectivelor cercetării, datelor utilizate, metodologiei şi rezultatelor. Concluzia lucrarii este ca între variabilele analizate există o legătură directă dar de intensitate medie.*

Cuvinte-cheie: investiţii străine directe, creştere economică, România.

Clasificare JEL: O10, O40, F21.
Clasificare REL: 8E, 10F.

[13] Lect. univ. dr.
[14] Lect. univ. dr.

1. Introducere

Analiza relaţiei dintre creşterea economică şi investiţiile străine directe se regăseşte în multe studii empirice din literatura de specialitate cu rezultate foarte diferite în funcţie de perioadele alese dar şi de tipologia economiilor gazdă a investiţiilor.

În general, atunci când se analizeazărelatia dintre investiţii străine directe şi creştere economică, se presupune că investiţiile străine directe sunt cele care influenţează, în general pozitiv, rata de creştere. O astfel de ipoteză se bazează pe capacitatea investiţiilor străine directe de a influenţa factorii determină creştere economică: investiţii domestice, progresul tehnologic, capitalul uman. Dar legătura investiţii străine directe – creştere economică poate fi abordată şi în sens invers: în economiile cu o creştere economică rapidă are loc o creştere a investiţiilor străine directe ca urmare a creşterii atractivităţii respectivei economii pentru investitorii străini.

În literatura de specialitate care abordează problematica relaţiei dintre investiţiile străine directe şi creşterea economică pot fi identificate mai multe categorii de studii:

- studii care au ajunsla concluzia că investiţiile străine directe au efecte pozitive asupra creşterii economice prin prisma transferului de tehnologie, creşterea ocupării forţei de muncă şi a productivităţii: Soto (2000), Alfaro et al. (2001), Liu et al. (2002), Hansen şi Rand (2004), Makki şi Somwaru (2005) sau Nath (2005);
- studii care arată efectele pozitive ale investiţiilor străine directe asupra creşterii economice, în funcţie de anumite caracteristici ale ţării gazdă. Printre acestea putem enumera: Bloomstrom et al (1994), Borensztein et al (1998), Basu et al. (2003), De Mello (1997), Bengoa şi Sanchez-Robles (2003).

2. Literatura de specialitate

Relaţia dintre investiţiile străine directe şi creşterea economică este un subiect bine studiat în literatura economică, atât teoretic cât şi empiric mai ales după anii 90 când s-a remarcat o revenire a interesului economiştilor pentru determinanţii creşterii economice pe fondul unei creşteri substanţiale a fluxului de investiţii străine directe mai ales în ţările în curs de dezvoltare odată cu deschiderea economiilor din fostul bloc comunist.

Numeroasele efecte pozitive ale investiţiilor străine directe constatate în practică cum ar fi transferul de tehnologie, formarea superioară a capitalului uman, crearea unui mediu de afaceri mai competitiv, au determinat ţările să realizeze un climat investiţional cât mai atractiv pentru investitorii străini.

Multi economişti au arătat că efectele investiţiilor străine directe sunt multiple şi complexe. Literatura de specialitate din ultimii 20 de ani s-a concentrat

în primul rând pe efectele pe care investiţiile străine directe le au asupra economiei gazdă şi care este legătura între intrările de investiţii străine directe şi creşterea economică realizată de statul gazdă.

Blomstrom (1994) arată faptul că efectele pozitive generate asupra creşterii economice ale investiţiilor străine directe sunt în directă legatură cu nivelul venitului, sub un anumit nivel aceste efecte practic nu mai există. Motivaţia constă în faptul că doar acele state care au un anumit nivel al venitului pot absorbi noile tehnologii şi beneficia de avantajele aduse de investitiile străine directe. O influenţă majoră asupra modului în care sunt absorbite noile tehnologii o are mai ales calitatea forţei de muncă.

Caves (1996) considera că eforturile făcute de diferitele ţări în atragerea investiţiilor străine directe se datorează potenţialelor efecte pozitive pe care acestea le-ar avea asupra economiei. Acestea ar contribui la creşterea productivităţii, transferul de tehnologie, îmbunătăţirea aptitudinilor manageriale, know how, reducerea şomajului, accesul pe pieţele externe.

Importanţa transferului tehnologic este evidenţiată de mai multi autori. De exemplu Findlay (1978) consideră că ISD conduc la un efect de contagiune a tehnologiile avansate către firmele locale iar Borensztein et al. (1998) susţin punctul de vedere al acestuia, considerand că investiţiile străine directe reprezintă modalităţi de realizare a transferului tehnologic, cu contribuţie mai mare asupra creşterii economice decât ar avea-o investiţiile naţionale.

Aitkin si Harrison (1999) identifică 2 efecte majore ale ISD asupra companiilor locale într-un studiu care priveşte Venezuela: creşterea ponderii capitalului străin este direct corelată cu creşterea productivităţii pentru firmele cu mai puţin de 50 de angajaţi; creşterea ponderii capitalului străin afecteaza în mod negativ productivitatea firmelor locale. Rezultatele cercetării arată că deşi există beneficii ale ISD, acestea sunt reduse şi se regăsesc în cadrul firmelor mixte, neexistând dovezi asupra trasferului tehnologic. De asemenea, Aitkin şi Harrison sublinieză faptul că rezultatele pozitive sau negative depind de productivitatea sectoarelor analizate. Investitorii străini în Venezuela se localizează în industriile productive, iar creşterea ISD are ca efect o reducere a productivităţii firmelor locale.

Markusen et al. (1999) au analizat efectele ISD asupra firmelor locale din sectorul secundar, demonstrând că, companiile străine cresc cererea pentru bunurile intermediare locale, ducând astfel la integrarea firmelor locale în sectorul bunurilor intermediare, reducerea preţurilor, cu impact direct pozitiv asupra fimelor care produc produsele finale.

De Gregorio et al (2003) descoperă faptul că o creştere a investiţiilor cu 1% din PIB în America Latină a dus la o creştere economică cu 0,1-0,2%, în timp ce o creştere cu 1% a ISD a condus la o creştere economică de 0,6% intre 1950-1985, arătând faptul că investiţiile străine directe sunt de cel putin 3 ori mai eficiente ca cele domestice.

Lipsey (2002) concluzionează la rândul său că exista efecte pozitive generate de ISD, neexistând totuşi o relaţie consistentă între mărimea stocului de ISD şi creşterea economică.

Chowdhury şi Mavrotas (2005) au realizat un studiu la nivelul a trei economii în curs de dezvoltare şi anume Thailanda, Chile şi Malaezia privind legătura de cauzalitate dintre investiţiile străine directe şi creşterea economică. Rezultatele obţinute au fost diferite de la ţară la ţară: dacă în cazul Thailandei şi Malaeziei, cercetarea a condus la o relatie bidirecţională, în cazul statului Chile, analiza arată că PIB-ul este cel care determină mărimea investiţiilor străine directe. Acest lucru sugerează faptul că particularităţile fiecărui economii influenţează legătura dintre investiţii străine directe şi creşterea economică.

Numeroasele teorii existente la nivel internaţional nu au reuşit să explice în totalitate motivaţiile care stau la baza existenţei investiţiilor străine directe şi drept urmare nu există o teorie universal acceptată. Deşi paradigma eclectică a lui Dunning este cea mai cuprinzătoare şi include cea mai vastă serie de motivaţii, evoluţia investiţiilor străine directe depinde atât de caracteristicile firmei, cât şi de oportunităţile existente atât la nivelul ţării gazdă, cât şi la nivelul ţării de origine.

Cercetările realizate până în prezent la nivel international privind potenţialele efecte pozitive se dovedesc neconcludente pentru validarea ipotezei că investiţiile străine directe influenţează intotdeauna pozitiv creşterea economică, întrucât rezultatele sunt diferite de la ţară la ţară sau de la regiune la regiune şi nu pot fi extrapolate la nivel internaţional.

În ceea ce priveşte literatura privind analiza influenţei intrărilor de investiţii străine asupra economiei româneşti în general şi a creşterii economice a acesteia în special putem spune că există a situaţie opusă celei din literatura internaţională. Există câţiva autori care s-au aplecat asupra subiectului însă rezultatele cercetarilor nu sunt, în opinia noastră, relevante. Fie datorită modului de selecţie a variabilelor>, fie datorită unor serii de date foarte mici care nu pot oferi o imagine corectă (Vintilă, Zaharia 2012: pp. 248-254) fie din cauza caracterului strict descriptiv al analizelor realizate chiar dacă analiza este detaliată atât ca dinamică, cât şi ca structură (Andrei, 2012: pp. 129-146), literatura romanească prezintă un minus pe aceată direcţie de cercetare.

3. Obiectivele cercetării

Studiul de faţa va incerca, utilizând instrumente econometrice, să identifice existenţa unei legături între intrările de investiţii străine directe în România şi creşterea economică pentru perioada 1991-2012.

Pentru a ne atinge obiectivul propus am considerat ca unul din determinanţii creşterii economice în România este reprezentat de intrările de investiţii străine

directe. Alături de acestea am ales ca factori de influenţă soldul bugetului consolidat şi rata dobânzii de politică monetară a Băncii Naţionale a României.

Analiza şi-a propus următoarele obiective:

- verificarea existenţei unei relaţii de echilibru între creşterea economică şi determinanţii luaţi în considerare urmând presupunerile din literatura de specialitate;
- verificarea intensităţii şi sensului legăturii dintre variabila dependentă şi cele 3 variabile independente.

În analiza realizată la nivelul determinanţilor creşterii economice în România am folosit date statistice anuale pentru variabilele alese în perioada 1991- 2012, culese din mai multe surse:

- **Intrările de investiţii străine directe (IISD)** valoare a creditului contului de capital şi financiar pozitia Investiţii Străine Directe: pentru perioada 1990-2002 datele au fost culese din Anuarul statistic editia 2010, Tabelul 21.4, exprimate în milioane USD, pentru perioada 2003 – 2008 din Anuarul statistic editia 2010, Tabelul 21.4, exprimate în milioane EURO, 2009-2011 publicaţia periodica a BNR – Balanta de Plăţi iar pentru anul 2012 valoarea este calculată conform raportului anual BNR.
- **Rata de creştere a Produsului Intern Brut pe cap de locuitor (RCPIB)** – date colectate din baza de date interactivă a UNCTAD.
- **Execuţia bugetului de stat - deficit (SBC):** pentru perioada 1990-1999 datele au fost culese din Anuarul statistic editia 2010, Tabelul 21.1, exprimate în miliarde ROL, pentru perioada 2000-2009 din Anuarul statistic editia 2010, Tabelul 21.4, exprimate în milioane RON, 2010-2012 sinteze execuţia bugetului de stat.
- **Rata dobânzii de politică monetară a BNR**(RD) - informaţii colectate din baza de date BNR.

Pentru asigurarea comparabilităţii datelor utilizate şi pentru asigurarea consistenţei rezultatelor obţinute, au fost necesare câteva prelucrări: convertirea sumelor exprimate din lei vechi în lei noi, transformarea sumelor din lei în dolari americani prin utilizarea cursului mediu anual al leului faţă de dolarul american, transformarea sumelor din euro în dolari americani prin utilizarea metodei cross rate pe piata românească.

Testarea modelelor econometrice construite a fost realizată utilizând software-ul E-views Enterprise Edition 7.1.

4. Metodologie şi rezultate obţinute

În acestă analiză creşterea economică evidenţiată ca rata de creştere a PIB pe cap de locuitor poate fi modelată sub forma unei ecuatii în care indicatorul amintit reprezintă variabila dependentă şi este o funcţie de forma:

RCPIB = f {IISD, RD, SBC}

Tabelul 1

Matricea coeficienţilor lui Pearson

	DRCPIB	DIISD	DSBC	DRD
DRCPIB	1.000000	0.519741	0.380044	0.191867
DIISD		1.000000	0.277782	0.052127
DSBC			1.000000	0.013688
DRD				1.000000

Din tabelul de mai sus se poate observa că între intrările de investiţii străine directe şi rata de creştere a PIB pe locuitor există o corelaţie pozitivă de intensitate medie.

Tabelul 2

Statistici descriptive

	DRCPIB	DIISD	DSBC	DRD
Mean	1.880494	3296.878	-7904.460	26.67591
Median	3.274765	1529.500	-2532.730	20.40500
Maximum	8.887765	13849.00	-4.109600	70.00000
Minimum	-12.77853	40.00000	-33607.80	5.250000
Std. Dev.	5.791328	4015.535	10823.46	19.68694
Skewness	-0.961883	1.432600	-1.367186	0.684833
Kurtosis	3.169296	3.867043	3.567889	2.478127
Jarque-Bera	3.418741	8.214371	7.149343	1.969308
Probability	0.180980	0.016454	0.028025	0.373568
Sum	41.37087	72531.32	-173898.1	586.8700
Sum Sq. Dev.	704.3291	3.39E+08	2.46E+09	8139.089
Observations	22	22	22	22

Staţionaritatea datelor utilizate în această analiză a fost verificată cu ajutorul testului Augmented Dickey-Fuller (ADF) unit root test. Lungimea optimală a lag-ului a fost selectat pe baza Schwarz Information Criterion(SIC). Rezultatele prezentate în tabelul 3 arată clar că toate datele utilizate sunt nestaţionarizate. Ele devin staţionarizate după realizarea primei diferenţe pentru un nivel critic de 1% şi 5%, aşa cum se poate observa în tabel.

Tabelul 3

Rezultatele verificării staţionarităţii cu testul Augmented Dickey – Fuller

Variabile		Serii iniţiale	Serii transformate după prima diferenţă
		Cu trend	CU CONSTANTA
RCPIB		-3,44	-4,46
IISD		-1,62	-4,81
SBC		-2,13	-3,47
RD		-1,23	-6,78
Valori critice	1%	-3,79	-3,81
	5%	-3,01	-3,02
	10%	-2,64	-2,65

Notă: rezultatele sunt semnificative la un nivel de 1%.

5. Rezultatul testului de cointegrare

După verificarea staţionarităţii datelor din seriile de timp analizate am aplicat testul de cointegrare Johansen pentru a justifica presupunerea iniţială că între variabilele selectate există o relaţie de echilibru pe termen lung.

Ipoteza nula este respinsă la un nivel critic de 5%, ceea ce arată că există o relaţie pe termen lung între creşterea PIB pe cap de locuitor ca variabilă dependentă şi cele 3 variabile independente propuse: intrările de investiţii străine directe, deficitul bugetului de stat consolidat, rata dobânzii de politică monetară. Aşa cum se poate observa din tabelul de mai jos.

Tabelul 4

Rezultatele testului de cointegrare Johansen luând în considerare constantă şi trend

Sample (adjusted): 1994 2012
Included observations: 19 after adjustments
Trend assumption: Linear deterministic trend
Series: DRCPIB DIISD DSBC DRD
Lags interval (in first differences): 1 to 1
Unrestricted Cointegration Rank Test (Trace)

Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Trace Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None *	0.879188	87.04987	47.85613	0.0000
At most 1 *	0.783984	46.89295	29.79707	0.0002
At most 2 *	0.549385	17.77729	15.49471	0.0223
At most 3	0.129342	2.631608	3.841466	0.1048

Trace test indicates 3 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level
* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level
**MacKinnon-Haug-Michelis (1999) p-values
Unrestricted Cointegration Rank Test (Maximum Eigenvalue)

Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Max-Eigen Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None *	0.879188	40.15692	27.58434	0.0007
At most 1 *	0.783984	29.11567	21.13162	0.0031
At most 2 *	0.549385	15.14568	14.26460	0.0362
At most 3	0.129342	2.631608	3.841466	0.1048

Max-eigenvalue test indicates 3 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level
* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level
**MacKinnon-Haug-Michelis (1999) p-values

După aplicarea testului Johansen cu impunerea prezenţei unei constante şi a trendului, rezultatele obţinute, prezentate în tabelul 3, ne arată că ipoteza de lucru de la care am plecat (că între variabila dependentă şi cele trei variabile independente selectate ca fiind factori ce influenţează rata creşterii PIB pe locuitor în economia românească există o relaţie de dependenţă), se confirmă pentru trei posibile ecuaţii de cointegrare pentru un nivel critic de 5% în cazul testului cu trend şi constantă.

6. Specificaţiile modelelor de regresie

Pentru verificarea existenţei unei legături, presupusă de noi de formă liniară, evidenţiată în literatura de specialitate între rata de creştere a PIB pe locuitor şi cei trei determinanţi consideraţi relevanţi pentru economia românească, am luat în considerare următoarea ecuaţie de regresie:

Pentru estimarea parametrilor ecuaţiei de regresie propuse s-a procedat în prealabil la staţionarizarea seriilor de date utilizate folosind ca metodă prima diferenţă deoarece am arătat în etapele anterioare că toate seriile de date luate în considerare erau nestaţionare.

Rezultatele obţinute pentru model în urma aplicării metodei celor mai mici pătrate – parametrii funcţiei de regresie şi rezultatele testelor statistice, arată dacă legăturile presupuse de noi sunt semnificative din punct de vedere statistic aşa cum se poate observa în tabelul de mai jos.

Tabelul 5

Estimarea parametrilor utilizând metoda celor mai mici pătrate

Dependent Variable: DRCPIB
Method: Least Squares
Sample (adjusted): 1992 2012
Included observations: 21 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DIISD	0.000858	0.000395	2.172332	0.0443***
DSBC	0.000272	0.000216	1.262718	0.2237
DRD	0.073718	0.086743	0.849841	0.4072
C	0.780118	1.002115	0.778472	0.4470

R-squared	0.357606	Mean dependent var	0.633725
Adjusted R-squared	0.244243	S.D. dependent var	5.199681
S.E. of regression	4.520307	Akaike info criterion	6.024680
Sum squared resid	347.3639	Schwarz criterion	6.223637
Log likelihood	-59.25914	Hannan-Quinn criter.	6.067859
F-statistic	3.154506	Durbin-Watson stat	1.649822
Prob(F-statistic)	0.051904		

***p< 0,05.

Estimaţiile parametrilor modelului indică faptul că, deşi prin testul de cointegrare Johansen s-a demonstrat existenţa a nu mai puţin de trei ecuaţii de cointegrare care confirmă presupunerea iniţială că între variabila noastră dependentă şi cei trei determinanţi ai creşterii economice există o relaţie pe termen lung, singurul factor care influenţează rata de creştere a PIB pe locuitor sunt intrările de investiţii străine directe în timp ce influenţa soldului bugetului consolidat şi a ratei dobânzii nu este semnificativă statistic. Indicatorul R^2 ajustat are o valoare care ne arată că legătura dintre variabilele luate în considerare este destul de slabă.

Ecuaţia va avea forma
DRCPIB = 0.0009DIISD + 0,0003DSBC + 0,73DRD + 0,78

Rezultatele obţinute pentru ecuaţia de regresie considerată ne arată că pentru România, în perioada 1991 -2012, rata de creştere a PIB pe locuitor a fost influenţată pozitiv dar într-o mică măsură de intrările de investiţii străine directe.

7. Concluzii şi direcţii viitoare de cercetare

În mod istoric, în România investiţiile străine directe au reprezentat principala preocupare a autorităţilor, creşterea lor fiind clamata permanent de către guvernanţi, un nivel ridicat al acestora reprezentând un punct important pentru platforma electorala a oricarui partid politic.

Evoluţia investiţiilor străine a urmat un trend general ascendent până în 2008, având un nivel foarte scăzut în perioada 1990-2003, când fluxurile nete de investiţii străine au reuşit să depăşească 2 miliarde de dolari fiind apoi afectate de manifestarea crizei financiare internaţionale la nivelul economiei româneşti.

Investigaţia realizată a urmărit determinarea existenței unei relatii între creşterea economică înregistrată de România şi intrările de investitii străine directe. Rezultatele cercetării au arătat că în România creşterea economică este influenţată direct de intrările de investiţii străine directe însă legătura între cele două variabile este de intensitate medie.

Analiza va fi extinsă în viitor luând în considerare şi alte modalităţi de exprimare a creşterii economice şi, de asemenea, considerând în crearea modelelor un număr mai mare de variabile care să poată oferi o imagine mai corectă a relaţiei dintre intrările de investiţii străine directe şi creşterea economică pentru Romania şi eventual dintr-o perspectivă comparativă.

Bibliografie

Aitken, B.J, Harrison, A.E. (1999). “Do domestic firms benefit from direct foreign investment? Evidence from Venezuela”, *The American Economic Review*, pp. 605-618

Andrei, D.M. (2012). ”Foreign direct investments in Romania. a structural and dynamic view”, *Romanian Journal of Economic Forecasting*, Nr. 4/2012

Blomstrom, M. et al. (1994). ”What explains developing country growth?” NBER Working Paper No. 4132, National Bureau for Economic Research, Cambridge, Massachusetts

Borensztein, E. et al. (1998). “How Does Foreign Direct Investment Affect Economic Growth?”, *Journal of Internaţional Economics* 45, pp. 115-135

Caves, R.E. (1996). *Multinational Enterprise and Economic Analysis*, 2nd ed. Cambridge: Cambridge University Press.

De Gregorio, J. (2003). ”The role of foreign direct investment and natural resources in economic development”, *Working Paper no 196*, Central Bank okf Chile, Santiago

Findlay, R. (1978). ”Relative Backwardness, direct foreign investments and the transfer of technology: A simple dynamic model”, *Quarterly Journal of Economics*, 92, pp. 1-16

Lipsey, R.E. (2002). *Home and Host Country Effects of FDI*, Lidingö, Sweden

Chowdhury, A., Mavrotas, G. (2005). “FDI and Growth: A Causal Relationship”, United Nations University, WIDER Research Paper, No. 2005/25

Markusen, J.R., Venables L. A. (1999). "Foreign Direct Investment as a Catalyst for Industrial Development", European Economic Review 43, 335-356

Vintilă D., Zaharia R. (2012). “Foreign direct investements and economic growth in Romania”, 7th International Scientific Conference “Business and Management 2012” May 10-11, 2012, Vilnius, Lithuania ISSN 2029-4441 print / ISSN 2029-929X online ISBN 978-609-457-116-9 CD

http://www.insse.ro

www.mfinante.ro

www.bnr.ro

Stimularea ocupării în rândul tinerilor: promotor al creşterii economice şi inovării

Alina Ligia DUMITRESCU[15]
Institute for World Economy, Bucharest, Romania
alinaligia1@yahoo.com
Cornel ALBU[16]
Institute for World Economy, Bucharest, Romania
office@iem.ro

Abstract: *After 6 years of the crisis burst, the economic situation in the EU as a whole showed visible signs of stabilization because of fiscal consolidation measures, followed by measures for recovery of the productive activities and investment in most Member States. However, the periods of economic growth in 2010-2011 alternate with the recession in 2012 and stagnation in 2013 and what creates visible signs of concern is that unemployment remains at high levels in both the EU-28 and in the euro area. The situation of the youth unemployment in EU is dramatic and shows no visible signs of improvement yet. According to data from European Commission in September 2013, 5.6 million young people (under 25) are out of work, representing an unemployment rate in the EU-28 of 23.6%. In 2011, in order to boost youth employment, the European Commission launched the Youth Opportunities Initiative, and in 2012 proposed a Youth Employment Package, which materialized in 6 billion euro allocation in February 2013 under the Youth Employment Initiative. In mid-November 2013 a meeting was held in Paris with the participation of 24 member states and governments dedicated to the fight against endemic unemployment among young people. This scientific communication aims to analyze both the key measures promoted by the EU to reduce youth unemployment and the prospect of creating jobs that promote innovation and creativity so necessary to stimulate economic growth. As a central point of reducing unemployment, the EU has established the principle of „youth guarantee", stipulating that any youth in member countries will not stay more than four months without an offer of employment or training. The development of the entrepreneurial skills is also the key for the unemployed youth to start their own business, as well as is a*

[15] Senior Researcher, Ph. D. in Economics.
[16] Senior Researcher, Deputy Director.

chance for society to promote innovative activities with high added value, necessary for the development of a "knowledge society". It is noteworthy that there is a huge potential for employment in information technology, given that demand is estimated at 900,000 jobs by 2015.

Keywords: unemployment, youth, employment policies, economic growth, innovation.

Rezumat: *După 6 ani de la debutul crizei, situaţia economică pe ansamblul UE a înregistrat vizibile semne de stabilizare, ca urmare a măsurilor de consolidare fiscală, urmate de cele de relansare a activităţilor productive şi investiţionale din majoritatea statelor membre. Totuşi, perioadele de creştere economică din 2010-2011, au alternat cu cele de recesiune din 2012 şi de stagnare din 2013, iar ceea ce creează vizibile semne de îngrijorare este faptul că şomajul continuă să înregistreze niveluri ridicate, atât în UE-28, cât şi în Zona Euro. Situaţia şomajului în rândul tinerilor în UE este dramatică şi nu prezintă încă semne vizibile de ameliorare. Conform datelor furnizate de Comisia Europeană în luna septembrie 2013, 5,6 milioane tineri nu au un loc de muncă, ceea ce reprezintă o rată a şomajului în UE-28 de 23,6%. În 2011, pentru a stimula ocuparea în rândul tinerilor Comisia Europeană a lansat „Iniţiativa privind oportunităţile pentru tineri", iar în 2012 a propus un „Pachet pentru ocuparea tinerilor", care s-a concretizat în februarie 2013 în alocarea a 6 miliarde euro sub „Iniţiativa de ocupare în rândul tinerilor". La jumătatea lunii noiembrie 2013, a avut loc la Paris o reuniune cu participarea a 24 de şefi de state şi guverne din UE, consacrată luptei contra şomajului endemic în rândul tinerilor. Această comunicare ştiinţifică îşi propune să analizeze, atât măsurile cheie promovate de UE pentru reducerea şomajului în rândul tinerilor, cât şi perspectiva creării unor locuri de muncă care promovează inovarea şi creativitatea atât de necesare stimulării creşterii economice. În centrul preocupărilor de reducere a şomajului, UE a instaurat principiul unei „garanţii pentru tineri", stipulând că niciun tânăr din ţările membre nu va rămâne mai mult de patru luni fără o ofertă de muncă sau formare profesională. Dezvoltarea abilităţilor antreprenoriale este, de asemenea, cheia pentru tinerii şomeri în vederea începerii propriilor afaceri, precum şi o şansă pentru societate de a promova activităţi inovative cu valoare adăugată mare, necesare dezvoltării unei „societăţi a cunoaşterii". Nu trebuie neglijat faptul că există un imens potenţial de ocupare în domeniul tehnologiei informaţiei, având în vedere că se estimează o cerere de 900000 de locuri de muncă până în 2015.*

Cuvinte-cheie: şomaj, tineri, ocupare, creştere economică, inovare.

Clasificare JEL: J21, J22, J23, J64, J68.
Clasificare REL: 8G, 12G, 20I.

1. Introducere

Criza economică financiară internaţională recentă a afectat puternic economia reală în Uniunea Europeană. În perioada crizei 2008-2009, creşterea economică a înregistrat cel mai ridicat declin din ultimii 20 de ani. Aceasta a determinat diminuarea investiţiilor, scăderea nivelului de încredere al consumatorilor şi a creat un ciclu vicios, determinând o scădere accentuată a cererii şi diminuarea planurilor de afaceri ale multor companii şi o creştere accentuată a şomajului. Ulterior, perioadele de creştere economică din 2010-2011, au alternat cu cele de recesiune din 2012 şi de stagnare din 2013, iar şomajul continuă să înregistreze nivele ridicate atât în UE-28, cât şi în Zona euro. Astfel, în Zona euro-17, rata şomajului ajustată sezonier a fost de 12,2% în 2013 (10,2% în 2010 şi 11,4% în 2012), iar nivelul acesteia s-a situat la 11% în UE-28 (9,7% în 2010 şi 10,5% în 2012).

Conform datelor furnizate de Eurostat, în 2013 circa 5,6 milioane persoane tinere (sub 25 de ani) au fost şomeri în UE-28, dintre care 3,6 milioane sunt în Zona euro. Rata şomajului în rândul tinerilor a fost de 23,5% în UE-28 şi 24,1% în Zona euro în 2013, în comparaţie cu 23,1% şi respectiv 23,6% în 2012. În 2013, cele mai mici rate au fost înregistrate în Germania (7,7%) şi Austria (8,7%), iar cele mai ridicate în Grecia (57,3%), Spania (56,5%) şi Croaţia (52,8% în al treilea trimestru al anului 2013).

Tinerii au reprezentat una din categoriile sociale cele mai nepregătite în faţa provocărilor crizei. Aceste vulnerabilităţi se datorează în principal educaţiei sau formarii profesionale necorespunzătoare cu nevoile pieţei muncii, lipsei experienţelor profesionale, accesului limitat la mijloace financiare pentru începerea unei afaceri sau activităţi economice proprii, lipsei unui sistem de protecţia socială care să răspundă cu adevărat nevoilor speciale ale tinerilor, ca spre exemplu asigurarea unor locuinţe accesibile tinerilor. Aproximativ 30,1% din persoanele fără un loc de muncă sub 25 de ani din UE au fost şomeri o perioadă mai mare de 12 luni.

Cu toate acestea, finanţarea unor programe pentru reducerea şomajului în rândul tinerilor este privită de instituţiile UE ca o investiţie în capitalul uman, care se poate transforma într-un beneficiu în direcţia creării unei societăţi mai dinamice, inovative, producătoare de plus valoare şi care poate conlucra pentru asigurarea unei creşteri economice sustenabile.

2. Orientările UE privind creşterea ocupării în rândul tinerilor

La mijlocul anilor 1990, ca răspuns la creşterea şomajului în rândul tinerilor şi pentru dezvoltarea politicii sociale europene (aşa-numitul **proces Luxemburg**) a fost introdusă o politică a pieţei muncii active, ce se fundamentează pe linii

directoare privind ocuparea forţei de muncă europene (emise pentru prima dată în 1997). Aceste orientări includ şi obiective specifice pentru prevenirea sau reducerea şomajului în rândul tinerilor şi ridicarea nivelul de educaţie al acestora. Încă din 1997, statele membre au fost de acord să pună în aplicare o serie de scheme de sprijin pentru formarea şi ocuparea tinerilor în funcţie de obiectivele liniilor directoare europene de ocupare a forţei de muncă.

Ulterior în iunie 2010, a fost adoptată **Strategia „Europa 2020”**, care promovează ca obiective-cheie, atât o **creştere inteligentă** prin îmbunătăţirea performanţei sistemului de învăţământ, inovarea şi folosirea tehnologiei digitale, dar şi o **creştere inclusivă** prin generarea de mai multe slujbe şi mai bine plătite şi integrarea categoriilor defavorizate pe piaţa muncii. Creşterea ocupării în rândul tinerilor poate asigura atât o creştere inteligentă cât şi una inclusivă în spaţiul UE.

În cadrul **Consiliului European din 7-8 februarie 2013,** s-a hotărât să se adopte o „Iniţiativă privind ocuparea forţei de muncă din rândul tinerilor”, care să se adauge la finanţarea deja acordată prin intermediul fondurilor structurale ale UE şi să o consolideze. Iniţiativa va fi deschisă tuturor regiunilor (nivel NUTS 2) care au un nivel de şomaj în rândul tinerilor, ce depăşeşte pragul de 25%. Aceasta susţine măsurile prevăzute în cadrul „Pachetului privind ocuparea forţei de muncă în rândul tinerilor” propus de Comisia Europeană în decembrie 2012 şi sprijină în special „garanţia pentru tineri”. Asistenţa financiară pentru iniţiativă se va ridica la o valoare de 6 miliarde euro pentru perioada 2014-2020. Dintre acestea, 3 miliarde euro vor proveni din investiţiile Fondului Social European (FSE) în regiunile de nivel NUTS 2 eligibile, proporţionale cu numărul de tineri şomeri din respectivele regiuni, iar 3 miliarde euro dintr-o linie bugetară dedicată ocupării forţei de muncă în rândul tinerilor. Eligibilitatea şi numărul tinerilor şomeri vor fi determinate pe baza cifrelor Uniunii Europene pentru anul 2012. Pentru fiecare intervenţie a FSE în regiunea eligibilă se va adăuga o sumă echivalentă din linia bugetară dedicată.

În **Recomandarea Consiliului 2013/C120/01** din 22 aprilie 2013, se arată că **„garanţia pentru tineri”** se referă la situaţia în care tinerii primesc o ofertă de bună calitate de angajare, de continuare a educaţiei, de intrare în ucenicie sau de efectuare a unui stagiu în termen de patru luni de la intrarea în şomaj sau de la momentul în care numai participă la o formă de învăţământ formal. Suplimentar, o ofertă de educaţie continuă ar putea să cuprindă programe de formare, care duc la o calificare profesională recunoscută.

Garanţia pentru tineri se va aplica cu ajutorul unor măsuri de susţinere, care se bazează pe şase axe: parteneriate, intervenţie şi activare timpurie, utilizare fondurilor UE, măsuri de sprijin a integrării pe piaţa muncii, evaluarea şi îmbunătăţirea continuă şi nu în ultimul rând punerea rapidă în aplicare. Consiliul Ministerial al UE recomandă ca sistemele de garanţie pentru tineri să ia în considerare diversitatea statelor membre, în ceea ce priveşte, nivelul şomajului în

rândul tinerilor, cadrul instituţional existent şi actorii de pe piaţa forţei de muncă. De asemenea, statele membre vor trebui să nu neglijeze dimensiunea bugetelor publice şi constrângerile financiare privind alocarea resurselor.

În **Comunicarea din 19 iunie 2013, intitulată „Conlucrând împreună pentru tinerii Europei”**, Comisia Europeană a subliniat faptul că fondurile structurale au constituit motorul creării de locuri de muncă şi a coeziunii sociale în UE. **Fondul Social European** s-a ridicat la aproape 80 de miliarde euro pentru perioada 2007-2013. FSE a oferit suport extins pentru activităţi concepute pentru a ajuta la integrarea tinerilor pe piaţa forţei de muncă şi dezvoltarea capitalului uman în spaţiul UE. Privind în perspectivă pentru perioada 2014-2020, fondurile structurale europene şi de investiţii vor avea un rol crucial în sprijinirea tinerilor şi implementarea garanţiei pentru tineret. Prioritatea pe care UE o acordă pentru combaterea şi prevenirea şomajului pentru tineri este acordarea unei cote de minim de 25% din fondurile politicii de coeziune pentru FSE pentru a se asigura că cel puţin 80 de miliarde de euro pentru investiţii în capitalul uman al UE.

Conceptul de garanţie pentru tineri implică dreptul la un loc de muncă, formare profesională, sau educaţie şi obligaţia serviciilor publice de ocupare sau altor autorităţi publice de a pune în aplicare aceste programe într-o anumită perioadă de timp. Ţările nordice membre ale UE au fost primele care au pus în aplicare garanţii pentru tineri încă din anii 1980 şi 1990, respectiv Suedia (1984), Danemarca (1996) şi Finlanda (1996). Mai recent alte ţări ca: Austria, Germania, Olanda şi Polonia s-au angajat pentru a stimula ocuparea forţei de muncă în rândul tinerilor prin programe similare.

Garanţiile pentru tineri pot fi eficiente în atingerea obiectivului principal de a asigura o tranziţie lină a tinerilor pe piaţa forţei de muncă. Acestea pot juca un rol important în menţinerea tinerilor în conexiune cu piaţa forţei de muncă sau în sistemul de educaţie, prevenind în acest fel efectele ce pot fi cauzate de şomajul pe termen lung.

În opinia specialiştilor Oficiului Internaţional al Muncii, premisele pe baza cărora funcţionează bine schemele de garantare pot fi rezumate după cum urmează:

1. **Asigurarea unei intervenţii de tip preventiv către grupuri ţintă de tineri**. Criteriile de eligibilitate ar trebui să fie proiectate pentru a permite o acţiune preventivă, care să identifice şi să focalizeze acele grupuri de tineri defavorizaţi, care se confruntă cu cele mai multe obstacole în calea integrării pe piaţa muncii.

2. **Instituirea unei capacităţi administrative funcţionale şi a flexibilităţii bugetului**. Eficacitatea garanţiei pentru tineret este legată atât de cadrul instituţional cât şi de finanţarea adecvată pentru a răspunde la obligaţia de a furniza serviciile necesare. Capacitatea de a încheia acorduri de cooperare între organizaţiile patronale, sindicate, şcoli, instituţiile de formare continuă, precum şi

organizaţii nonguvernamentale constituie un alt factor de succes. Spre exemplu, în Finlanda bugetul a fost suplimentat pentru a sprijini un număr mai mare de tineri solicitanţi, care pe baza garanţiei aveau dreptul să să participe la programele de stimulare a ocuparii pe piaţa forţei de muncă. Astfel, s-a crescut gradul de finanţare, care a fost folosit pentru a recruta personal suplimentar şi a extinde programele active de ocupare.

3. **Promovarea unor sisteme de educaţie şi formare continuă care să fie corelate cu cererea de pe piaţa muncii.** Exemplul Austriei sugerează că asigurarea unor programe de ucenicie şi de training vocaţional sunt esenţiale pentru a obţine un loc de muncă stabil pentru tineri, acestă ţară având unul din nivelele cele mai reduse ale şomajului în rândul tinerilor. Comisia Europeană subliniază, de asemenea, faptul că o contribuţie importantă o are dezvoltarea trainingului vocaţional şi educaţional pentru a ajuta tinerii să se integreze pe piaţa unică a muncii. De exemplu, în spaţiul UE, **Programul de învăţare pe tot parcursul vieţii actual – şi, în special, subprogramul "Leonardo Da Vinci**" – a permis deja la 500000 de cursanţi şi 225000 de studenţi din învăţământul superior să poată profita de formare la locul de muncă într-un alt stat membru, care să le permită să-și dezvolte abilităţile relevante pe care angajatorii le caută.

3. Stimularea ocupării în rândul tinerilor – factor important al creşterii economice şi inovării

Abilităţile antreprenoriale sunt, de asemenea, esenţiale pentru tinerii care caută locuri de muncă şi doresc să înceapă propriile lor afaceri. Asigurarea unor experienţe antreprenoriale practice pentru tineri poate întări legăturile între sistemul de educaţie şi economia reală, pentru a transforma ideile creative ale multor tineri într-o acţiune antreprenorială.

Comisia Europeană încurajează statele membre să-şi modernizeze şi să îmbunătăţească sistemele de învăţământ pentru eliminarea deficitelor de competenţe, intensificarea eforturilor de combatere a abandonului şcolar, pentru a îmbunătăţi furnizarea de competenţe cerute pe piaţa muncii, cum ar fi abilităţile digitale, tehnologia informaţiei precum şi cele antreprenoriale.

Între 4-5 în martie 2013, Comisia a lansat **„marea coaliţie" pentru ocuparea forţei de muncă în domeniul digital,** care are ca obiective principale:

- îmbunătăţirea imaginii şi atractivităţii carierelor în IT;
- asigurarea unor oferte de programe de instruire coproiectate împreună cu firmele din industria IT;
- diversificarea ofertei de programe de învăţământ, la nivel profesional şi universitar, pentru a răspunde nevoilor pieţei muncii şi domeniului tehnologiei informaţiei;

- îmbunătăţirea recunoaşterii calificărilor între statele membre prin stimularea unui sistem de certificare european pentru competenţe digitale ale profesioniştilor în domeniul IT, pe baza cadrului de e-Competenţa existent;
- reducerea dezechilibrelor pe piaţa forţei de muncă prin stimularea mobilităţii;
- stimularea antreprenoriatului în domeniul digital, prin asigurarea legăturii cu Startup Europe, o platformă unică pentru instrumente şi programe de sprijinire a persoanelor care doresc să înfiinţeze şi să crească *web start-up*-uri în UE.

Suplimentar, Comisia Europeană subliniază că toate părţile interesate trebuie să-şi intensifice sprijinul pentru „marea coaliţiei" pentru ocuparea forţei de muncă în domeniul digital, pentru a acoperi deficitul estimat de 900.000 de profesionişti în domeniul tehnologiei informaţiei până în 2015.

Uniunea Europeană promovează spiritul antreprenorial, ca o competenţă-cheie, care poate stimula competitivitatea şi creşterea economică. Potrivit sondajului Eurobarometru (iunie 2013), lipsa de finanţare adecvată este una dintre cele mai semnificative bariere în calea tinerilor care doresc să creeze propria lor afacere. Din cauza lipsei de resurse, de credibilitate sau de garanţii suficiente, tinerii sunt adesea priviţi ca investiţii deosebit de riscante şi, prin urmare, se confruntă cu dificultăţi în accesarea finanţării pentru a dezvolta propria afacere.

Asigurarea unor sisteme de împrumut specifice acordate tinerilor, cum ar fi credite preferenţiale, micro credite sau asigurarea de garanţii sunt recomandate pentru înlocuirea schemelor tradiţionale de acordare a creditelor. În opinia experţilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii, în cazul acordării de împrumuturi cu rate ale dobânzii scăzute şi care nu necesită garanţii, tinerii antreprenorii pot să-şi demonstreze angajamentul, responsabilitatea şi capacitatea de a rambursa împrumutul printr-un plan de afaceri eficient. De asemenea, schemele de garantare a împrumuturilor sunt o modalitate eficientă de a facilita accesul tinerilor la finanţarea bancară, în condiţiile în care guvernele îşi asumă riscul legat de creditarea tinerilor antreprenori. Întreprinderile mici sunt adesea lansate cu economii personale sau cu resursele familiei, dar pot fi promovate de autorităţi printr-o reducere a costurilor administrative şi de reglementare aferente acestora, pentru a ajuta tinerii să-şi pună în practică afacerile, care de cele mai multe ori promovează inovarea şi plus valoarea.

Un rol important îl are **Instrumentul european de microfinanţare „Progress"**, lansat în 2010, care creşte disponibilitatea microcreditelor cu împrumuturi mai mici de 25000 euro pentru înfiinţarea sau dezvoltarea unei afaceri de mici dimensiuni. Microfinanţarea Progress nu finanţează direct antreprenorii, dar permite furnizorilor de microcredite selectaţi din UE să crească nivelul de creditare, prin emiterea de garanţii, împărţind astfel riscul potenţial de

nerambursare şi alocarea de fonduri pentru a creşte numărul de microcredite acordate. Furnizorii de microcredite pot fi: bănci private sau publice, instituţiile de microfinanţare, instituţii nebancare şi cele nonprofit. Condiţiile de microcredite pentru antreprenori, respectiv suma, durata, ratele dobânzilor, comisioanele, intervalul de timp necesar pentru a obţine un împrumut depind de furnizorul special de microcredite.

De asemenea, desfăşurarea unei afaceri online este o alternativă din ce în ce mai atractivă, mai ales pentru noua generaţie de tineri antreprenori. Aceşti antreprenori web pot avea un impact major asupra creării de locuri de muncă de înaltă calitate şi creşterii economice în UE. Sprijinirea antreprenorilor web din UE pentru a lansa şi dezvolta afaceri durabile este, prin urmare, esenţială pentru Agenda digitală a UE. În acest sens a fost creat **„sistemul de vouchere pentru inovare în domeniul IT”**, ce va fi finanţat prin fondurile structurale sau de investiţii. Acesta va permite, antreprenorilor mici şi mijlocii să cumpere servicii IT şi să inoveze afacerile lor. Sistemul de vouchere pentru inovare are scopul de a ajuta microîntreprinderile şi IMM-urile din UE să utilizeze tehnologii digitale, pentru a creşte competitivitatea şi a spori perspectivele lor de creştere. Schemele de vouchere pentru inovare în domeniul IT oferă vouchere în valoare de până la 10.000 euro. IMM-urile pot schimba aceste vouchere pentru servicii în domeniul IT la companii private, universităţi, centre de cercetare şi alţi furnizori de cunoştinţe / servicii IT acreditaţi.

4. Concluzii

Promovarea garanţiilor pentru tineri poate contribui la îndeplinirea a trei din ţintele Strategiei „Europa 2020” şi anume: 75% din persoanele cu vârsta cuprinsă între 20-64 de ani să fie angajate, ratele de abandon şcolar timpuriu să fie sub 10% şi cel puţin 20 de milioane de persoane să fie scoase din sărăcie şi excluziune socială.

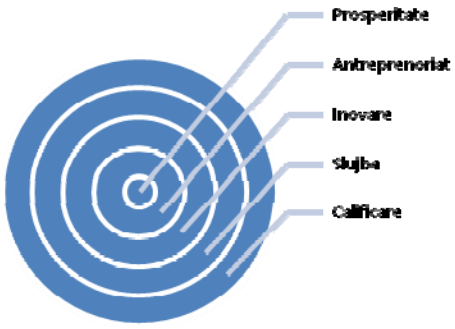
În prefaţa publicaţiei Comisiei Europene cu titlul „Tinerii şi antreprenoriatul (2013)”, Androulla Vassiliou, comisar responsabil pentru educaţie, cultură, multilingvism şi tineri, sublinia că încurajarea antreprenoriatului este deosebit de importantă pentru a face faţă provocărilor legate de nivelul alarmant de ridicat al ratei şomajului în rândul tinerilor în majoritatea statelor membre ale UE. Spiritul antreprenorial şi autoocuparea forţei de muncă reprezintă căi pentru tineri de a ieşi din şomaj. Angajamentul Uniunii Europene de creştere economică şi creare de noi locuri de muncă nu se poate realiza numai prin sporirea majoră a investiţilor, infrastructură, promovarea exporturilor sau îmbunătăţirea activităţilor de protecţia mediului. Viziunea UE este mult mai largă, cuprinzând şi dezvoltarea potenţialului uman. În opinia sa, UE trebuie să investească în oameni, în abilităţile lor, în capacitatea lor de a se adapta şi cu precădere în aceea de a inova.

În cadrul conferinţei internaţionale cu tema „Viitorul Pieţelor Muncii Europene”, ce avut loc în anul 2011 la Bruxelles, Comisia Europeană a subliniat necesitatea unui rol mai activ al serviciilor de ocupare şi a unei mai strânse cooperări, atât cu instituţiile de învăţământ cât şi cu sectorul de afaceri, pentru a contura o viziune comună asupra schimbărilor structurale ale economiei şi pentru susţinerea tinerilor să-şi însuşească abilităţile şi pregătirea necesare pentru integrarea pe piaţa muncii. Nu trebuie neglijat faptul că, există neconcordanţe importante între competenţe pe piaţa forţei de muncă din Uniunea Europeană şi că, în ciuda crizei, există două milioane de locuri de muncă neocupate.

Ca un corolar al preocupărilor instituţiilor comunitare de reducere a şomajului în rândul tinerilor, la iniţiativa preşedintelui Francois Hollande, a avut loc la Paris, în noiembrie 2013, o reuniune consacrată măsurilor comune ce se impun pentru ocuparea mai bună a forţei de muncă din rândul tinerilor. Cei 24 de şefi de state şi guverne, participanţi la reuniunea de la Paris au reafirmat dorinţa de a combate şomajul endemic în rândul tinerilor.

În cadrul Consiliului European care au avut loc între 19-20 decembrie 2013, liderii UE au reconfirmat angajamentul privind „Iniţiativa de ocupare a forţei de muncă din rândul tinerilor”, pentru a deveni pe deplin operaţională începând cu ianuarie 2014, ca parte a luptei împotriva şomajului în rândul tinerilor.

Comisia Europeană a reiterat că, politica de ocupare constituie o componentă importantă a politicii economice, iar pieţele muncii pot fi ajutate sau expuse la schimbările care au loc în cadrul celorlalte componente ale politicii economice cum ar fi: politica fiscală (sistemul de taxe şi impozite), politica bugetară, sistemul de pensii. *De aceea, succesul politicilor de ocupare a forţei de muncă se poate realiza printr-o strânsă legătură între actorii principali pe piaţa muncii, dar şi printr-o corelare cu celelalte politici economice. În concluzie, UE urmăreşte prin politicile sale să creeze „un cerc virtuos” format din: economie, locuri de muncă, forţă de muncă calificată şi prosperitate.*



Sursa: Autorii.

Figura 1. *Cercul virtuos al creşterii economice*

Bibliografie

Comisia Europeană. (2013). Working together for Europe's young people - A call to action on youth unemployment, COM(2013) 447 final

Comisia Europeană. (2013)., Young people and entrepreneurship, Youth in Action Programme, Luxembourg: Publications Office of the European Union

Comisia Europeană. (2011). Employment Policy, Social Europe guide, Volume 1, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion

Organizaţia Internaţională a Muncii. (2012). Policy Brief – Employment, ILO's Employment Policy Department, http://www.ilo.org/emppolicy/lang--en/index.htm

Recomandarea Consiliului privind înfiinţarea unei garanţii pentru tineri, 2013/C 120/01. Jurnalul Oficial al UE

Hans, D. (2012). Youth Unemployment in Europe, Theoretical Considerations and Empirical Findings, Friedrich-Ebert-Stiftung.

Politici privind intelectualizarea muncii în sprijinul stimulării economiei

Mihail DUMITRESCU[17]
Consultant CMC
Adelina DUMITRESCU[18]
Facultatea de Administraţie Publică
Şcoala Naţională de Studii Politice şi Administrative
Bucureşti, România
adelinad@snspa.ro

Abstract: *The development of physical and human infrastructure is one of the main objectives of the post-enlargement strategy for 2007-2013 (Government of Romania, Romanian Post-enlargement Strategy 2007-2013, Bucharest, 2006).*

Human capital development is sustained by extending education and professional training over the whole lifespan of individuals on one hand, and on the other, by actions which stimulate labor intellectualization in accordance with foreseeable economical, technological and social evolutions. This increase in labor intellectualization will greatly influence its contribution to research development, economic competitiveness and creation of a knowledge based economy.

In essence, an increase in labor intellectualization is achieved by implementing the following policies: increasing the priority of need satisfaction concerning training and ascertainment of necessary types of knowledge correlated with future strategies; emphasis on the basic professional dimension of training; setting up of an adequate framework for training in the field of computer science, management, economics and foreign languages; comprehension of the way to make and implement global and sectorial strategies; importance increase of the role played by the tight relationship between theory and practice with the subsequent technological and scientific evolutions; promotion of the knowledge types that demand the application of knowledge based economy.

In implementing these policies, some situations, which prevent the achievement of set objectives, must be amended. These are, among others: low budget funding of education and healthcare, high drop-out rate in primary education cycles and the still reduced human development index.

[17] Prof. univ. dr.
[18] Lect. univ.dr.

Labor intellectualization implies studies on types of training needs related to categories/classes of persons. Thus, the used statistical analysis has permitted to characterize the personnel in regard to the necessary knowledge types in order to grow the role of the labor force in sustaining and increasing competitiveness and the economic and social progress of this country.

Keywords: labor intellectualization, knowledge based economy, development strategies, stimulation of economy.

Rezumat: *În conţinutul Strategiei post-aderare pentru etapa 2007-2013 se prevede ca un obiectiv important dezvoltarea corelată a infrastructurii fizice şi a capitalului uman (Guvernul României, Strategia postaderare a României 2007-2013, Bucuresti, 2006).*

Dezvoltarea capitalului uman se susţine pe de o parte, prin extinderea educaţiei şi formării profesionale pe toată durata vieţii şi pe de altă parte, prin acţiuni care să stimuleze creşterea intelectualizării muncii faţă de evoluţiile previzibile în plan economic, tehnologic şi social. Această creştere a intelectualizării muncii va influenţa într-o foarte mare măsură contribuţia forţei de muncă în dezvoltarea cercetării, susţinerea competitivităţii economice şi crearea unei economii bazate pe cunoaştere.

În esenţă, creşterea gradului de intelectualizare a muncii se susţine şi prin următoarele politici de urmat: prioritate dată satisfacerii nevoilor de pregătire şi stabilire a tipurilor de cunoştinţe necesare corelate cu strategiile viitoare; accentul pe dimensiunea profesională de bază a pregătirii; cadrul adecvat pregătirii în domeniul informaticii, managementului, economiei şi limbilor străine; înţelegerea modului în care se elaborează şi se pun în practică strategiile de dezvoltare globale şi sectoriale; dezvoltarea rolului jucat de legătura strânsă a teoriei cu practica, cu evoluţiile de natură tehnologică şi nu numai; promovarea tipurilor de cunoştinţe care reclamă aplicarea economiei bazate pe cunoaştere.

În realizarea acestor politici trebuiesc amendate unele situaţii care împiedică realizarea lor precum: cheltuielile reduse cu educaţia din PIB, cheltuielile publice cu sănătatea încă insuficiente, abandonul şcolar ridicat la nivelul claselor primare şi nivelul încă redus IDU.

Intelectualizarea muncii presupune studii pe tipuri de nevoi de pregătire şi clase/categorii de personae.

Astfel, analiza statistică utilizată în prezenta cercetare a permis caracterizarea personalului şi tipuri de cunoştinţe necesare, în vedere creşterii rolului forţei de muncă în susţinerea competitivităţii şi a progresului economic şi social al ţării.

Cuvinte-cheie: intelectualizarea muncii, economia bazată pe cunoaştere, strategii de dezvoltare, stimularea economiei.

Clasificare JEL: A2, B22, I2.
Clasificare REL: 4 A-Z, 12 A-Z.

„Prediction is very difficult esspecially about the future"
Niels Bohr (1885-1962)

1. Dezvoltarea capitalului uman şi intelectualizarea muncii

În Strategia post-aderare pentru etapa 2007-2013 (1) se prevedea ca obiectiv important dezvoltarea corelată a infrastructurii fizice şi a capitalului uman.

Această dezvoltare a capitalului uman s-a preconizat a se realiza prin:

- educaţie şi formare profesioanlă pe toată durata vieţii;
- stimularea cercetării – dezvoltării şi inovării cu impact semnificativ în economie;
- flexibilizarea forţei de muncă şi minimizarea constrângerilor birocratice, eliminarea discriminărilor, incluziune social;
- îmbunătăţirea sistemului de sănătate publică.

Aşa cum a rezultat din aceste direcţii de acţiune, la creşterea gradului de intelectualizare a muncii va contribui şi dezvoltarea cercetării în susţinerea competitivităţii economiei şi crearea unei economii bazate pe cunoaştere.

Problema este mai dificilă decât pare la prima vedere deoarece:

1. în planul competitivităţii evaluată cu cele trei criterii (nivelul tehnologiei în pondere de 50%, calitatea mediului macroeconomic 25% şi claitatea instituţiilor publice 25%), România se află pe locul 67 în lume, Finlanda ocupând primul loc (Golub, 2006);
2. numărul cercetătorilor în România raportat la o mie de locuitori este mult mai mic decât în alte state membre UE, cum sunt Olanda, Polonia sau Franţa.

Perspectivele pieţei muncii din România vor avea în vedere politici privind ocuparea deplină, îmbunătăţirea calităţii muncii şi creşterea productivităţii ca şi întărirea coeziunii teritoriale şi sociale.

Sigur aceste deziderate vor avea un impact şi asupra **calităţii vieţii**, definită de o serie de indicatori ca: PIB/locuitor în pondere de 11,5%, speranţa medie de viaţă 15%, securitate şi libertate politică 25,3%, integrare în comunitate 10,9%, rata şomajului 11,9%, egalitatea sexelor 4,7% ş.a. Din acest punct de vedere România se află pe locul 58 din 111 ţări studiate statistic cu un coeficient de 6,103 (Golub, 2006).

Creşterea intelectualizării muncii se va realiza şi prin **prioritatea dată industriei de IT,** care va avea un impact general asupra exercitării majorităţii profesiilor. Şi în acest domeniu, comparaţiile internaţionale arată că mai sunt încă multe lucruri de întreprins.

Intelectualizarea muncii este dată şi de situaţia pregătirii de tip universitar, cerută din ce în ce mai mult pentru o serie de profesii şi meserii. În acest sens, este

important de urmărit dacă specializările în procesul de pregătire răspund cerinţelor viitoare ale pieţii.

De foarte mare semnificaţie pentru procesul de intelectualizare a muncii este prima referire din Strategia de la Lisabona care se opreşte la **promovarea societăţii cunoaşterii, ca acţiune şi demers pentru stimularea evoluţiei forţei de muncă**.

2. Nevoia de pregătire şi tipurile de cunoştinţe necesare

Contextul în care se face referire la **nevoia de pregătire** a adulţilor are în vedere faptul că pe **plan general există o dinamică accentuată a uzurii cunoştinţelor**. Această uzură se apropie rapid de o durată de sub 2 ani ca limită a lipsei de contact cu elementele, cunoştinţele de bază ceea ce conduce la o deprofesionalizare accelerată. La aceasta se adaugă şi ideea după care cultura profesională modernă reclamă că la dimensiunea profesională de bază a pregătirii trebuie asociate absolut obligatoriu cunoştinţe în domeniile: informaticii, managementului, economiei şi limbilor străine.

Nevoia de pregătire accelerată este determinată şi de unele fenomene negative cum sunt cele legate de nivelul de indicatori economici, cum sunt: productivitatea, inflaţia, devalorizarea monedei naţionale etc., care trebuie combătute prin intervenţii manageriale la toate nivelurile de organizare.

Nevoia de pregătire şi tipurile de cunoştinţe necesare pentru personalul instituţiilor şi organizaţiilor din România şi pentru procesul de intelectualizare a muncii în vederea stimulării economiei ar putea fi următoarele:

A. **Nivelul I** de cerinţe (nevoi) de pregătire/perfecţionare cu caracter individual, care se referă, mai ales, la completarea cunoştinţelor în domeniul strict profesional, la reconversii profesionale sau la complemente determinate de nivelul general de dezvoltare (cunoştinţe economice, informatice, limbi străine etc.);

B. **Nivelul II** de cerinţe (nevoi) de pregătire/perfecţionare la nivelul organizaţiilor din care fac parte diferiţi oameni. Aceasta presupune o direcţionare a prgătirii/perfecţionării în raport de priorităţile organizaţiei respective, de domeniul său de specialitate şi uneori de natura proprietăţii;

C. **Nivelul III** de cerinţe (nevoi) de pregătire/perfecţionare la nivelul societăţii în ansamblul ei, corelate cu noutatea pe care o reprezintă trecerea la economia de piaţă şi procesele de competitivitate internă şi externă, economice şi tehnologice.

În cele ce urmează **se schiţează unele nevoi specifice** şi tipuri de cunoştinţe necesare pentru următoarele patru categorii de persoane mai importante pentru care sistemul de pregătire/perfecţionare trebuie să acţioneze rapid şi corelat pentru a favoriza procesele proprii de dezvoltare şi de integrare europeană:

▪ **CATEGORIA I:** persoane care lucrează în organisme de importanţă naţională: guvern, ministere, alte instituţii cu sarcină maximă de importanţă.

a. Caracterizarea personalului:

- personalul este în bună măsură îmbătrânit;
- oamenii sunt fie sufocaţi de birocraţie, fie nasc ei birocraţie;
- le lipsesc cunoştinţe de tip strategic, de management şi economice;
- au capacităţi relativ reduse de a face corelări în abordarea unor probleme;
- efectivele sunt supraevaluate;
- capacitatea de iniţiativă este redusă datorită lor şi excesului de autoritate.

b. Tipuri de cunoştinţe necesare:

- înţelegerea modului în care se elaborează şi se pun în practică strategii de dezvoltare globale şi sectoriale;
- însuşirea caracteristicilor pe care le presupune aplicarea managementului profesionist şi economia bazată pe cunoaştere;
- corelarea viziunilor complexe de dezvoltare în plan naţional şi internaţional;
- abilităţi suplimentare în domeniile analizelor economice, studiilor de dezvoltare durabilă cu protejarea mediului ambiant, evaluării impactului social al deciziilor luate, stăpânirea şi corectarea fenomenelor deformante etc.;
- înţelegerea conceptului de responsabilitate socială.

▪ **CATEGORIA a II-a:** persoane care lucrează la nivelul întreprinderilor publice, private sau mixte pe funcţii de conducere (manageri).

a. Caracterizarea personalului:

- pregătirea neactualizată;
- capacităţi reduse de a se raporta la unele viziuni strategice;
- departe de profesionalismul managerial;
- orientarea excesivă pe producţie;
- disponibilităţi de manifestare autoritară şi o anume rezistenţă la schimbare;
- cunoştinţe reduse în plan comercial, economic şi al managementului resurselor umane, mai ales.

b. Tipuri de cunoştinţe necesare:

- cunoştinţe care să determine modificări de mentalităţi, care să elimine rezistenţa la schimbări, realizând deschiderile reclamate de economia de piaţă, prioritate dată clienţilor, nevoia de studiere aprofundată a pieţei;
- cunoştinţe aprofundate economice şi despre eficienţă, productivitate, competitivitate, folosirea mai amplă a centrelor de profit;
- reaşezarea, la locul meritat, a problematicii resurselor umane şi a managementului acestora;

- înţelegerea reală a problematicii parteneriatului economic şi social şi a responsabilităţii sociale;
- dezvoltarea amplă a preocupărilor pentru modernizarea dotărilor şi tehnologiilor;
- cunoştinţe ample referitoare la internaţionalizarea afacerilor etc.

- **CATEGORIA a III-a:** persoane, specialişti care lucrează în diferite întreprinderi, organizaţii, instituţii.

a. Caracterizarea personalului:

- în general, relativ bine pregătiţi în domeniul lor de bază, de specialitate;
- nu au fost cuprinşi pe o perioadă îndelungată în programe de perfecţionare;
- nu au avut deloc un plan de carieră;
- pregătirea lor este relativ unilaterală;
- suportă negativ starea precară a dotărilor şi tehnologiilor;
- nu sunt motivaţi.

b. Tipuri de cunoştinţe necesare:

- cunoştinţe de specialitate aprofundate şi actualizate;
- însuşirea actualizării echipamentelor informatice moderne, a diferitelor programe care să răspundă rezolvării diferitelor categorii de probleme;
- dezvoltarea unei gândiri economice asociate tratării tuturor problemelor, a evaluării impactului social şi ecologic al acestora; însuşirea conceptului de „responsabilitate socială”;
- cunoştinţe care să amplifice capacitatea de concepţie în rezolvarea diferitelor situaţii (metode de creativitate);
- cunoştinţe mai ample referitoare la soluţii, experienţe din ţările dezvoltate ale lumii.

- **CATEGORIA a IV-a:** muncitori care lucrează în diferite întreprinderi, mai ales.

a. Caracterizarea personalului:

- realtiv bine pregătit şi obţinând rezultate incredibile cu dotări şi tehnologii foarte vechi;
- salarizare foarte redusă şi motivare la fel;
- necuprinşi continuu în programe ordonate de perfecţionare;
- inovarea, de care sunt capabili, nu este corect şi bine stimulată;
- presaţi de spectrul şomajului; o mai redusă implicare în probleme de organizare şi de valorificare superioară a resurselor şi uneori chiar de calitate.

b. Tipuri de cunoştinţe necesare:

- cunoştinţe actualizate privind utilizarea noilor dotări şi a noilor tehnologii;

- responsabilizarea muncitorilor prin sisteme de pregătire şi/sau perfecţionare asupra calităţii produselor realizate, fiabilităţii acestora, parametrilor de comportare la clienţi şi a competitivităţii lor;
- înţelegerea semnificaţiei economiei de resurse la fiecare loc de muncă;
- accentuarea semnificaţiei organizării locurilor de muncă, a producţiei şi a logisticii în întreprindere;
- asigurarea unor comportamente adecvate privind creşterea productivităţii muncii.

În esenţă, avem de-a face cu procesele de învăţare care caracterizează pe *homo studiosus*. Civilizaţia viitorului se aşează pe procese de studiu ţi învăţare, pe cultură. Ne aflăm într-o lume a învăţării, în care trebuie „să crească ponderea ideilor în produsul social", o lume a cunoaşterii anticipative. În acest proces, îţi găsesc aplicabilitate conceptele de instrucţie şi educaţie permanentă, definitorii pentru „homo studiosus", cum l-a numit filozoful Adam Schaff.

Complexitatea şi interdisciplinaritatea care caracterizează o multitudine de procese contemporane, competiţia şi creativitatea, ca dimensiuni esenţiale ale viitorului, reclamă modernizarea programelor educaţionale, desfăşurarea lor pe întreg parcursul vieţii. În această ordine de idei, o reflecţie ni se pare deosebit de relevantă. Ea aparţine lui Aurelio Peccei, iniţiatorul Clubului de la Roma, care spunea: „Să învăţăm să ne stăpânim pe noi înşine şi să învăţăm a conduce omenirea ca totalitate".

Ca o concluzie, putem spune că modernizarea activităţilor, în programele de management şi de afaceri, depinde şi de construcţia în ansamblu a sistemului educaţional. Constatăm, optimist vorbind că sunt semne ale unor orientări benefice care, probabil, vor face din sistemul de pregătire şi/sau perfecţionare nu un vector corectiv, ci unul prospectiv.

3. Învăţarea pentru manageri şi educaţia permanentă

În reuşita acestui proces de învăţare la toate nivelurile, contează foaret mult atitudinea şi rolul managementului, al managerilor.

Învăţarea pentru manageri are particularităţile ei, detrminate de complecşitatea activităţii acestora, de comportamentul mediului economico-social şi de afaceri, de presiunile pentru performanţă şi competitivitate legate de procesele de integrare europeană şi de alţi factori.

În acest fel, învăţarea este de dorit să fie orientată, mai ales, spre:

- Cum să conduci rapid schimbarea, complexitatea şi discontinuitatea?;
- Cum să definitivezi valoarea adăugată?;
- Cum să foloseşti mai eficient tehnologia?;
- Cum să ai grijă de oameni (sănătate, educaţie, mediu) şi de valorile sociale importante, într-un cuvânt de responsabilitate socială?;

- Cum să dezvolţi deopotrivă curajul de a conduce şi marele sens al responsabilităţii?.

În acest cadru, „învăţarea este procesul prin care abilităţile, cunoştinţele, obiceiurile, valorile şi atitudinile sunt obţinute şi utilizate în aşa fel încât comportamentul să fie modificat” (3).

Acest proces se realizează evident în contextul educaţiei permanente (Ed. P.), a cărui relaţie determinantă arată astfel:

Ed. P. = Continuitate + Noutate + Complementaritate + Aplicabilitate.

Tipurile de învăţare şi ordinea descrescândă a abordărilor în învăţare priveşte managerii şi alte categorii de persoane cu:

- Dezvoltarea cunoştinţelor teoretice;
- Dezvoltarea know-how-ului practic (abilităţi - competenţe);
- Dezvoltarea atitudinii şi comportamentelor.

4. Componente ale unor strategii de dezvoltare, preocupări ale UE faţă de inovare, educaţie şi intelectualizarea muncii

Sunt orientări generale la nivelul UE care susţin pentru Europa 2020 (2) o strategie pentru creşterea inteligentă, ecologică şi favorabilă incluziunii prin care se propun **cinci obiective**:

1. ocuparea forţei de muncă;
2. cercetarea şi inovarea;
3. schimbările climatice şi energia;
4. educaţia;
5. combaterea sărăciei.

Se insistă, după cum se vede pe rolul forţei de muncă a cărei calitate orientată spre intelectualizarea acesteia, să determine reacţii de susţinere din partea managementului, după cum urmează:

PRIORITĂŢI Europa 2020	REACŢII ale managementului
Creşterea inteligentă prin dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaştere şi inovare	Multiplicarea nucleelor de CDI; stimularea personalului din domeniu; favorizarea contactelor internaţionale; majorarea cotei de susţinere a CDI la minim 3% din PIB.
Realizarea unei creşteri durabile	Promovarea unei alte atitudini faţă de mediu şi de utilizarea resurselor; obligativitatea realizării şi respectării proiectului ecologic, partea oricărui proiect de realizat; dezvoltarea competenţelor referitoare la mangementul proiectelor (cu trimitere la accesarea fondurilor din partea U.E.) etc.
Realizarea unei creşteri favorabile incluziunii, respectiv promovarea unei economii cu o rată ridicată a ocupării forţei de muncă	Reanalizarea politicilor de austeritate care generează reducerea consumului cu toate consecinţele grave ale acesteia şi găsirea şi eliminarea tuturor scurgerilor nelegale şi neeconomice de resurse (dezvoltarea unor politici în domeniu). Crearea de investiţii generatoare de noi locuri de muncă etc.

Revenind la nivelul macroeconomic, care prezintă un real interes pentru Uniunea Europeană, iată care sunt cele 10 propuneri referitoare la preocupările pe care trebuie să le aibă întreprinderile faţă de inovare şi educaţie cu rol în intelectualizarea muncii şi care să figureze pe agenda managerilor acestora (4):

(1) stabilirea de sisteme de învăţământ care să favorizeze inovarea;

(2) susţinerea creării unui Institut european de tehnologie, având în vedere că tehnologia, alături de management şi utilizare inteligentă a resurselor umane sunt cei trei vectori de succes ai unei întreprinderi şi nu numai;

(3) constituirea unei pieţe a muncii unice şi atractive pentru cercetători;

(4) întărirea legăturilor între cercetare şi industrie;

(5) promovarea inovării regionale în cadrul noilor programe de politici de coeziune (este vorba de o politică de implicare a oraşelor în activitatea de CDI);

(6) reforma reglementării ajutoarelor de stat în materie de cercetare, dezvoltare şi inovare şi îmbunătăţirea orientărilor pentru probleme fiscale în domeniu;

(7) întărirea protecţiei drepturilor de proprietate intelectuală;

(8) iniţiative privind perceperea drepturilor de autor în domeniul sistemelor informatice;

(9) punerea la punct a unei strategii pentru pieţele favorabile inovării;

(10) incitarea la inovare prin intermediul pieţelor publice.

5. Preocupări şi pentru orizonturi mai îndepărtate. Creşterea responsabilităţii. Paradigme pentru rolul şi dimenisunile managementului în societate

Luarea în considerare a fenomenelor de tranziţie demografică şi de îmbătrânire activă care vor pune probleme legate de vârsta de pensionare, creşterea duratei vieţii şi nevoile de finanţare respective.

Mai mult decât atât sunt **preocupări pentru orizonturi** mai îndepărtate referitoare la evoluţiile economice şi sociale care atrag atenţia asupra unor fenomene la care ar trebui să ne raportăm în general şi la care ar trebui să se raporteze managementul micro şi macroeconomic în special.

Una din preocupări este concretizată în studiul cuprins în Raportul IBM intitulat „Guvernarea 2020 şi mandatul colaborării continue” (Marchidanu, 2008) care atrage atenţia asupra unor priorităţi pentru următorii 12 ani, şi anume:

- colaborarea între sectoarele public şi privat în cadrul căreia se pot forma noi alianţe şi modele de interacţiune;
- implementarea unor tehnologii care să permită guvernelor să ofere avantaje: eficienţă crescută, securitate şi confidenţialitate;
- stimularea inovaţiei produselor şi serviciilor prin cercetări interdisciplinare, coroborate cu noi modele de distribuire a informaţiilor;

- angajarea participanţilor în privinţa creşterii volumui cunoştinţelor care să ofere o poziţiei privilegiată cetăţenilor.

Realizarea acestor priorităţi ar impune un management proactiv şi angajat, noi modele de guvernare, utilizarea pe scară largă a inovaţiei, integrării şi colaborării, alături de un proces continuu de intelectualizare a muncii.

Cel de-al doilea studiu de mare anvergură este elaborat la nivelul Comisiei Europene în cadrul Spaţiului european de cercetare (EER) şi denumit Le monde en *2025*: La montée en puissance de l'Asie et la *transition socio-écologique* (5). Studiul este structurat pe 3 mari probleme (3T: tendinţele, tensiunile şi marile tranziţii) care se referă mai ales la:

A. tendinţă:

1) secolul Asiei (înainte de 2025 China va putea deveni a doua putere economică mondială. Noi ce atitudine avem?);

2) amplificarea migraţiei internaţionale (în 2025 aproape 250 mil de persoane vor migra, din care 65% se vor stabili în ţările dezvoltate);

3) creşterea scăzută a resurselor materiale va da o vulnerabilitate Planetei (U.E. va importa aproape 20% din nevoile energetice în 2030; 3 mld. de persoane le vor lipsi apa în 2025).

B. tensiunile:

1) tensiuni între modul actual de producţie, de consum şi disponibilitate resurselor;

2) tensiuni într-o mişcare generală şi concomitentă de interdependeţă economică crescândă şi diferenţierile din lume (56 de ţări au mai puţin de 0,01% din schimburile mondiale);

3) tensiuni între apropierea spaţială în contextul urbanizării accelerate şi distanţele culturale.

Studiul relevă câteva consecinţe: persistenţa crizei financiare după 2010; o catastrofă tehnologică (vezi Japonia); o pandemie cu efect dezastruos; blocaj sau diviziunea UE; o nouă manifestare a inovaţiilor tehnologice şi un nou ciclu de creştere rapidă din partea ţărilor emergente etc.

C. marile tranziţii:

1) stabilizarea lumii şi recunoaşterea noilor actori cheie (lumea va deveni multipolară); tranziţia politico-culturală către un nou universalism (bazat pe cunoaştere); tranziţia către „marea Europă întegrată şi deschiderea Europei către lume”;

2) inventarea unui nou model de dezvoltare profitând de provocările ecologice şi demografice. Tranziţia către un nou model socioecologic (produsele şi serviciile ecologice vor avea o finanţare care va creşte de la 1370 mld. de dolari/an astăzi, la 2740 mld. de dolari în 2020); tranziţia urbană şi noile teritorialităţi (în 2050 circa 80% din populaţia urbană mondială va fi în ţările din

sud şi în Asia vor fi 11 din cele 20 prime megalopolis din lume cu peste 10 mil. de locuitori);

3) tranziţia demografică şi îmbătrânirea activă (în 2025 se intră într-o perioadă a stabilizării creşterii populaţiei şi declinul este prevăzut după 2050; vârsta de pensionare va fi modificată în funcţie de creşterea duratei vieţii şi nevoile de finanţare).

Pe scurt, în acest studiu sunt relevate o serie de probleme care vizează direct sau indirect **forţa de muncă**, solicitând atât perfecţionarea acesteia, cât şi adaptarea la marile schimbări care vor avea loc la *Orizontul 2025*.

Printre altele, sunt semnalate:

- grija privind amplificarea migraţiei internaţionale;
- tensiunile între modul actual de producţie, de consum şi diponibilitatea resurselor în condiţiile schimbării paradigmelor resurselor umane, după cum urmează:
  - *de la muncă de rutină la diversificarea continuă a muncii* (cu impact în intelectualizarea muncii);
  - *de la program de lucru cu durată fixă la programele de lucru flexibile*;
  - de la locul de muncă fix pe viaţă la locul de muncă mobil;
  - de la programe de training la învăţarea continuă;
  - de la „lucrătorul merge la muncă” la „munca vine spre lucrător”.

6. Concluzii

Perioada de integrare în Uniunea Europeană este o etapă în care se produc schimbări accelerate, uneori imprevizibilul îşi pune amprenta pe conţinutul managementului. Există unele influenţe negative, determinate de remanenţe ale unor mentalităţi vechi, *o grabă în soluţionarea unor probleme, fără analize atente şi folosirea criteriilor obiective de evaluare* (Dumitrescu, 2002).

În acelaşi timp, această perioadă de integrare în UE obligă specialiştii, mai ales, să reflecteze atât la experienţe trăite de alţii, cât şi la imaginarea soluţiilor care pot conduce la eficientizarea sistemelor din economie şi administraţia publică.

Suntem în etapa în care, mai mult ca oricând, în România trebuie să se manifeste *revoluţia managerială* ale cărei principale dimensiuni sunt: *caracterul antientropic* care propune organizarea şi ordinea drept *componente reprezentative; profesionalismul managerial* atrăgând atenţia că diletantismul în acest domeniu este foarte periculos şi poate deveni chiar un pericol social şi *necesitatea obţinerii unor rezultate de performanţă* sintetizate economic şi cu impact pozitiv în social, cu alte cuvinte însoţite de o clară responsabilitate socială. Aceste rezultate se cer evaluate cu etaloane internaţionale.

O astfel de perspectivă a managementului ne-a condus la formularea următoarelor paradigme care se referă la dimensiunile acestuia în societate (Dumitrescu, 2000) în care problematica social-umană ocupă un loc privilegiat:

- *Paradigma 1* (paradigma obiectiv): ştiinţa managementului reconsideră rolul factorului uman, definindu-l ca valoare esenţială, determinantă pentru evoluţia economică, socială şi politică.
- *Paradigma 2* (paradigma cunoaşterii): ştiinţa managementului asociază punerea în valoare a omului cu ajutorul informaţiei, cunoaşterii, considerând că accesul la procesul cunoaşterii este şi o obligaţie instituţională ce creează premisele libertăţii umane şi bunăstării.
- *Paradigma 3* (paradigma suportului): ştiinţa managementului, în procesele de restructurare a muncii, a unui nou statut al omului, intervine pentru o punere în valoare a tehnologiilor care să-l servească şi să-l protejeze.
- *Paradigma 4* (paradigma mediului): ştiinţa managementului, focalizându-şi preocupările faţă de om, susţine procesele de dezvoltare durabilă capabile să creeze un mediu intern asociat celui internaţional, adecvat evoluţiei normale a speciei umane şi nu numai acesteia.
- *Paradigma 5* (paradigma echilibrului): ştiinţa managementului, preocupată de bunăstarea umană, de cultivare a responsabilităţii sociale, de realizarea unor alte şi noi echilibre, acţionează asupra celorlalte resurse a căror folosire să atenueze discrepanţele umane de toate tipurile, să susţină noile valori în planul culturii şi civilizaţiei.

În final se nasc câteva întrebări: poate ştiinţa managementului să contribuie la înţelegerea şi aplicarea acestor noi paradigme? Întrebarea este numai retorică? Ea provine din suma atâtor referinţe catalogate în cel mai bun caz drept utopice?

Noi credem că există suficiente premise care reflectă, pe plan managerial, o intensificare a conştientizării organismelor internaţionale, o înnoire a politicilor globale şi naţionale în direcţia conţinutului celor cinci paradigme, un rol benefic şi din ce în ce mai mare al lumii ştiinţifice, un comportament uman în transformare (comportament nu totdeauna pozitiv, dar totuşi perfectibil), o anumită „deşteptare" în faţa unor pericole ce pot afecta întreaga umanitate – fiecare şi toate la un loc în măsură să definească societatea umană de mâine, ale căror valori vor fi cu speranţă altele decât cele de azi.

Note

(1) Guvernul României, Strategia postaderare 2007-2013.

(2) Comisia Europeană, Europa 2020 – O strategie europeană pentru o creştere inteligentă ecologică şi favorabilă incliziunii, Bruxelles, 3/3, 2010.

(3) Re-designing Management Development in the New Europe: Report of the Torino Group,European Training Foundation, 1998.
(4) Inforegio News, L'innovation régionale: Une de dix priorités economiques de l'Union Européennne, nr. 151/November 2006.
(5) CE, EER, Le *monde* en *2025*: La *montée* en puissance de l'Asie et la *transition socio-écologique*, 2009.

Bibliografie

Dumitrescu, M. (2000). *Managementul şi unele probleme ale globalizării şi altor procese generale de viitor,* Revista de Management, IROMA, nr. 3
Dumitrescu, M. (2002). *Strategii și management strategic*, Editura Economică, Bucureşti
Golub, A. (2006). *Competitivitatea naţiunilor face slalom printre criterii*, Revista E-finance, nr. 70
Marchidanu, Bogdan (2008). *Dosar – Spre modelarea lumii*, Revista eWEEK, nr. 206/25 iunie
Comisia Europeană, Europa 2020 – O strategie europeană pentru o creştere inteligentă ecologică şi favorabilă incliziunii, Bruxelles, 3/3, 2010
Guvernul României, Strategia post-aderare 2007-2013
Inforegio News, L'innovation régionale: Une de dix priorités economiques de l'Union Européennne, nr. 151/November 2006
Le monde en 2025: *La montée en puissance de l'Asie et la transition socio-écologique*, Commission européenne, Espace européen de la recherche ftp://ftp. cordis.europa.eu/ pub/fp7/ssh/docs/le_monde_en_2025_fr.pdf
Re-designing Management Development in the New Europe: Report of the Torino Group, European Training Foundation, 1998
Research eu: magazine de l'espace europeen de la recherche, November 2009.

Programul operaţional sectorial dezvoltarea resurselor umane (2007-2013) şi rolul acestuia în vederea obţinerii unei dezvoltări sustenabile a pieţei muncii în România

Cătălin Daniel DUMITRICĂ[19]
Facultatea de Administraţie Publică
Şcoala Naţională de Studii Politice şi Administrative
Bucureşti, România
catalin_dumitrica@snspa.ro
Dragoş DINCĂ[20]
Facultatea de Administraţie Publică
Şcoala Naţională de Studii Politice şi Administrative
Bucureşti, România
dragos.dinca@public-research.ro

Abstract: *Absorption of EU funds during the economic crisis has become one of the main objectives of the government, increase absorption, is perceived as one of the main economically viable solutions regarding economic impasse by developing administrative capacity, infrastructure, competitiveness and human resources.*

Implementation of operational programs contributed during (2007-2013) to prioritize legislative measures regarding sustainable development objectives.

Development of sustainable programs aimed at training retraining people in rural/urban to animate and competitive labor market in Romania has been one of the main objectives of the Operational Programme Human Resources Development (OP HRD 2007-2013).

Through OP HRD, about 1,650,000 people in Romania can benefit from training, scholarships, support for business innovation and initiating measures for social inclusion, all these people are part of what we call conceptual "group target "which subsequently leads to a direct influence on the dynamics and sustainable development of the labor market in Romania.

This paper aims to carry out a brief analysis of how the implementation of the Operational Programme Human Resources Development (OP HRD 2007-2013) influenced the labor market in Romania

[19] Asist. univ. dr.
[20] Conf. univ. dr.

in terms of its growth and sustainable development, with the starting point of the annual reports implementation and evaluation of the operational program and the experience of direct beneficiaries.

Keywords: human resources, HRD 2007-2013, sustainable development.

Rezumat: *Absorbţia fondurilor europene a devenit în perioada crizei economice unul dintre principale obiective ale guvernanţilor, creşterea nivelului de absorbţie fiind perceput ca reprezentând una dintre principalele soluţii economice viabile în ceea ce priveşte depăşirea impasului economic, prin dezvoltarea capacităţii administrative, infrastructurii, competitivităţii şi nu în ultimul rând a resurselor umane.*

Implementarea programelor operaţionale a contribuit în perioada (2007-2013) la o prioritizare a măsurilor legislative în ceea ce priveşte dezvoltarea unor obiective durabile.

Dezvoltarea unor programe sustenabile care să vizeze calificarea/recalificarea persoanelor din mediu rural/urban în vederea vitalizării şi competitivităţii pieţei muncii în România a reprezentat unul dintre principalele obiectivele ale Programului Operaţional Dezvoltarea Resurselor Umane (POSDRU 2007-2013).

Prin POSDRU, aproximativ 1.650.000 de persoane din România au posibilitatea să beneficieze de formare profesională, burse de studii, sprijin pentru inovare şi pentru iniţiere de afaceri, măsuri de incluziune socială, toate aceste persoane care fac parte din ceea ce conceptual denumim „grup ţintă" generând ulterior o influenţă directă asupra dinamicii şi dezvoltării sustenabile a pieţei muncii în România.

Lucrarea de faţă îşi propune să realizeze o analiză succintă a modului în care implementarea Programului Operaţional Dezvoltarea Resurselor Umane (POSDRU 2007-2013) a influenţat piaţa muncii din România în ceea ce priveşte dinamica şi dezvoltarea sustenabilă a acesteia, având ca punct de plecare rapoartele anuale de implementare şi de evaluare ale programului operaţional, precum şi experienţa beneficiarilor direcţi.

Cuvinte-cheie: resurse umane, POSDRU 2007-2013, dezvoltare sustenabilă.

Clasificare JEL: J00.
Clasificare REL: 15D.

1. Consideraţii introductive

Fondul Social European (FSE) este unul dintre fondurile structurale (alături de Fondul European de Dezvoltare Regională - FEDR) care sprijină politica regională şi de coeziune a Uniunii Europene pentru perioada 2007-2013, împreună cu Fondul de Coeziune şi cu alte instrumente financiare. Creat în 1957, FSE este principala sursă de sprijin financiar pentru ocupare în Uniunea Europeană. Acesta sprijină statele membre să lupte împotriva şomajului, să prevină ieşirea de pe piaţa muncii şi să susţină adaptabilitatea forţei de muncă şi a întreprinderilor din Uniunea Europeană (UE) pentru a face faţă noilor provocări globale, precum şi pentru a promova incluziunea socială a grupurilor vulnerabile (de ex. romi, persoane cu dizabilităţi, tineri peste 18 ani care părăsesc sistemul de stat pentru protecţia copilului, femei etc).

Programul Operaţional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 (POS DRU) stabileşte axele prioritare şi domeniile majore de intervenţie ale României în domeniul resurselor umane în vederea implementării asistenţei financiare a Uniunii Europene prin intermediul Fondului Social European, în cadrul Obiectivului Convergenţă, pentru perioada de programare 2007-2013.

Elaborat în contextul Planului Naţional de Dezvoltare 2007-2013 şi în acord cu Priorităţile Cadrului Strategic Naţional de Referinţă, POS DRU este un instrument important în sprijinirea dezvoltării economice şi a schimbărilor structurale. Mai mult, investiţiile în capitalul uman au avut menirea de a completa şi conferi sustenabilitate creşterii productivităţii pe termen lung. O forţă de muncă înalt calificată, cu un nivel de educaţie ridicat, având capacitatea de a se adapta noilor tehnologii şi nevoilor în schimbare ale pieţelor, este esenţială pentru o economie competitivă şi dinamică. România trebuie să promoveze politici active pe piaţa muncii pentru creşterea adaptabilităţii şi flexisecurităţii forţei de muncă.

Obiectivul general al POS DRU este dezvoltarea capitalului uman şi creşterea competitivităţii, prin corelarea educaţiei şi învăţării pe tot parcursul vieţii cu piaţa muncii şi asigurarea de oportunităţi sporite pentru participarea viitoare pe o piaţă a muncii modernă, flexibilă şi inclusivă a 1.650.000 de persoane.

Obiectivele specifice identificate pot fi rezumate astfel:

- *Promovarea calităţii sistemului de educaţie şi formare profesională iniţială şi continuă, inclusiv a învăţământului superior şi a cercetării;*
- *Promovarea culturii antreprenoriale şi îmbunătăţirea calităţii şi productivităţii muncii;*
- *Facilitarea inserţiei tinerilor şi a şomerilor de lungă durată pe piaţa muncii;*
- *Dezvoltarea unei pieţe a muncii moderne, flexibile şi incluzive;*
- *Promovarea (re)inserţiei pe piaţa muncii a persoanelor inactive, inclusiv în zonele rurale;*

- *Îmbunătăţirea serviciilor publice de ocupare;*
- *Facilitarea accesului la educaţie şi pe piaţa muncii a grupurilor vulnerabile.*

Intervenţia FSE în România sprijină atingerea obiectivului general şi a obiectivelor specifice din domeniul dezvoltării resurselor umane, contribuind în mod real la implementarea Strategiei Europene de Ocupare şi la atingerea obiectivului general privind creşterea economică şi crearea de locuri de muncă mai multe şi mai bune. Programul Operaţional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane este structurat pe **7 Axe Prioritare** (**AP**) şi **21 Domenii Majore de Intervenţie** (**DMI**).

2. Contextul lucrării

POS DRU a fost aprobat şi a devenit operaţional în data de 22 noiembrie 2007, prin Decizia CE nr. 5811/22 noiembrie 2007.

În categoria beneficiarilor eligibili pentru POSDRU identificăm instituţiile publice, organizaţiile de drept privat cu scop patrimonial, organizaţiile de drept privat fără scop patrimonial, precum organizaţiile nonguvernamentale, organizaţiile sindicale, asociaţiile patronale, legal constituite în România.

Primul raport anual de implementare apărut în anul 2008 prezenta primele rezultate ale implementării programului operaţional evidenţiindu-se faptul că în urma celor trei lansări care au avut loc în anul 2008, au fost depuse în total 2.842 de cereri de finanţate, în valoare totală de aproximativ 2,4 miliarde de euro finanţare nerambursabilă, ceea ce reprezenta aproximativ 238% din alocarea financiară a UE pentru intervalul de timp cuprins între 2007-2008.

Se poate observa pentru această perioadă un număr crescut de cereri de propuneri de proiecte de grant depuse, pentru

Axa prioritară 1 „Educaţia şi formarea profesională în sprijinul creşterii economice şi dezvoltării societăţii bazate pe cunoaştere”

Axa prioritară 2 „Corelarea învăţării pe tot parcursul vieţii cu piaţa muncii”

Axa Prioritară 3 „Creşterea adaptabilităţii lucrătorilor şi a întreprinderilor”

Un interes crescut din partea beneficiarilor se poate observa în ceea ce priveşte depunerea unor proiecte pentru domenii ce presupun modernizarea sistemelor de educaţie şi formare profesională, facilitarea tranziţiei de la şcoală la viaţa activă, promovarea culturii antreprenoriale ca un factor important al creşteri competitivităţii economice.

Prin raportare la valoarea fondurilor alocate s-a constatat un grad scăzut de proiecte selectate pentru DMI 2.1 privind tranzacţia de la şcoală la viaţa activă, şi societatea civilă respectiv 6.1. privind dezvoltarea economiei sociale.

Din analiza datelor oferite de raportul anual de implementare pentru anul 2008 se constată un interes crescut pentru depunerea proiectelor în cadrul **Axei prioritară 1 - „Educaţia şi formarea profesională în sprijinul creşterii economice şi dezvoltării societăţii bazate pe cunoaştere**", fiind contractat un procent de 52% din alocarea financiară 2007-2008, respectiv 49% din totalul proiectelor contractate. Acest fapt se datorează în opinia noastră specificităţii beneficiarilor eligibili pentru această axă. În cadrul categoriilor de beneficiari eligibili pentru Axa Prioritară 1 putând fi identificate universităţile implicate în dezvoltarea sistemului educaţional, unităţile de învăţământ, partenerii sociali din educaţie şi formare profesională, ONG-urile care activează în domeniul educaţiei şi formării profesionale.

În încercarea de a efectua o analiză comparativă între procentele obţinute pentru proiectele de grant faţă de proiectele strategice, din totalul de proiecte depuse în 2008, proiectele de grant au o pondere numerică de 73%, iar ponderea valorică este de 28% din valoarea totală solicitată a celor 2.842 de proiecte depuse.

În cazul proiectelor de grant se observă o mai mare concentrate din partea beneficiarilor pentru cele 3 axe mai sus menţionate, fapt ce ne permite să opinăm că cel puţin pentru această primă perioadă interesul beneficiarilor de proiecte POSDRU a fost concretizat prin scrierea unor proiecte care răspundeau unor obiective ce presupuneau

a) acţiuni de formare pentru asigurarea pregătirii de bază în management a celor care vor să înceapă o afacere, prin îmbunătăţirea competenţelor manageriale la nivelul întreprinderilor mici şi mijlocii, prin calificare şi asistenţă pentru angajaţii acelor sectoare afectate de restructurări economice;

b) dezvoltarea de programe integrate de orientare şi consiliere în carieră şi prin sprijinirea parteneriatelor între şcoli, universităţi şi întreprinderi; prevenirea şi corectarea fenomenului de părăsire timpurie a şcolii prin programe integrate pentru prevenirea abandonului şcolar;

c) dezvoltarea ofertelor de educaţie şi formare în concordanţă cu cerinţele pieţei muncii, asigurarea calităţii la toate nivelurile de educaţie, prin îmbunătăţirea competenţelor cadrelor didactice, formatorilor şi cercetătorilor;

Pentru anul 2009 rata de succes la nivelul programului operaţional, definită ca reprezentând raportul dintre proiectele selectate şi proiectele depuse a fost cuantificată ca reprezentând 32%. În funcţie de natura proiectelor, a fost obţinută o rata de succes de 41% pentru proiectele strategice respectiv 23% pentru proiectele de grant.

Se constată prin raportare la anul 2008 o creştere a proiectelor depuse pentru *Axa Prioritară 4 „Modernizarea Serviciului Public de Ocupare"* DMI 4.2 – Formarea personalului propriu al SPO, care au avut cea mai mare rată de succes respectiv 50%.

Un trend pozitiv a fost semnalat şi în situaţia proiectelor depuse pentru DMI 3.3. care au înregistra o rată de succes de 45,51%, fapt ce indică o creştere a

interesului pentru beneficiarii proiectelor care au vizat prin obiectivele lor dezvoltarea componentei societăţii civile.

În ceea ce priveşte ierarhizarea beneficiarilor prin raportare la proiectele contractate, pe primul loc în anul 2009 se situează instituţiile publice cu un procent de 48,21%, companiile private (17,63%), organizaţiile non-guvernamentale (27%), organizaţiile sindicale şi asociaţii patronale (7,12%).

Acest clasament poate fi influenţat din punctul nostru de vedere pe de o parte de capacitatea beneficiarilor de a scrie proiecte eligibile, de a asigura cofinanţarea şi de a alcătui o echipă de management care să asigure procesul de implementare al proiectului.

Din raportul anual de implementare pe 2009 se constată că ce mai mare parte a plăţilor efectuate la nivel de DMI se regăseşte pentru DMI 1.5 – „programe doctorale şi post doctorale, în sprijinul cercetării" în cuantum de 8,84 milioane de euro, respectiv 23,38% pentru DMI 6.3. „Promovarea egalităţii de şanse pe piaţa muncii".

Constatăm astfel că interesul crescut pentru Axa 1, fapt evidenţiat în raportul din 2008, se regăseşte şi în ceea ce priveşte numărul cererilor de rambursare depuse de către beneficiari, cereri de rambursare a căror validare a atras după sine obţinerea unor rezultate pozitive în ceea ce priveşte plăţile efectuate pentru DMI 1.5.

Raportul din 2010 contribuie la cuantificarea unor noi rezultate în ceea ce priveşte gradul de implementare şi absorbţie la nivelul POSDRU. Până la data de 31 decembrie 2010, în cadrul POSDRU au fost deschise 111 linii de finanţare, cu o alocare financiară în valoare de aproximativ 2,75 miliarde de euro.

În anul 2010 din punct de vedere al proiectelor depuse şi implicit al interesului manifestat pentru accesarea fondurilor disponibile, cel mai mare interes manifestat de potenţialii beneficiari se observă la AP 5" Promovarea măsurilor active de ocupare" cu un număr total de 2370 proiecte depuse, urmată, la o distanţă relativ mică, de AP2 „Corelarea învăţării pe tot parcursul vieţii cu piaţa muncii" – 2089 de proiecte respectiv AP3 „Creşterea adaptabilităţii lucrătorilor şi a întreprinderilor" cu un număr de 1963 de proiecte.

Cea mai slabă performanţă se înregistrează la AP 4 "Modernizarea serviciului public de ocupare cu un număr total de proiecte depuse de numai 82.

În ceea ce priveşte numărul de proiecte aprobate prima poziţie este ocupată de AP 2 „Corelarea învăţării pe tot parcursul vieţii cu piaţa muncii" cu un număr de 634 de proiecte, urmată de AP3" „Creşterea adaptabilităţii lucrătorilor şi a întreprinderilor" – cu un număr de proiecte aprobate de 581. Locul trei este ocupat de AP5 „promovarea măsurilor active de ocupare" care a înregistrat un număr de 510 proiecte.

Cea mai slabă performanţă se înregistrează la AP 4" Modernizarea serviciului public de ocupare" cu un număr de 33 proiecte.

Observăm astfel că axele prioritate 2 şi 3, alături de axa 1 reprezintă în continuare un interes crescut pentru beneficiari, fapt demonstrat de toate datele prezentate până în acest moment.

În ceea ce priveşte repartizarea proiectelor contractate pe tipuri de beneficiari, din datele prezentate în cadrul raportului din 2010 se constată următoarele:

a) 40% contracte cu beneficiari persoane juridice de drept public;

b) 31% contracte cu beneficiari persoane juridice de drept privat fără scop patrimonial;

c) 23% contracte cu beneficiari persoane juridice de drept privat;

d) 6% contracte cu beneficiari persoane juridice de drept privat şi utilitate public.

Creşterea numărului de contracte de finanţare semnate în anul 2010, presupune o creştere a numărului şi valorii cererilor de rambursare depuse de beneficiari care, coroborată cu măsurile adoptate pentru creşterea gradului de procesare a acestora, va conduce la o creştere a gradului de absorbţie.

Din punct de vedere al plăţilor totale efectuate către beneficiari cea mai mare valoare este atinsă în cadrul AP 1 „Educaţia şi formarea profesională în sprijinul creşterii economice şi dezvoltării societăţii bazate pe cunoaştere" cu un total aproximativ de 111,7 mii euro pentru ca celelalte două axe analizate să se regăsească pe poziţia 3 - AP3 - „Creşterea adaptabilităţii lucrătorilor şi a întreprinderilor cu un total aproximativ de 97,3 mii de euro, respectiv poziţia 4 pentru AP 2 „Corelarea învăţării pe tot parcursul vieţii cu piaţa muncii" cu total aproximativ de 81,8 mii de euro.

Cea de-a doua poziţie este ocupată de Axa Prioritară 6 „Promovarea incluziunii sociale" (aproximativ 99,4 mii de euro) pentru ca ultima poziţie înregistrând de altfel şi cea mai slabă performanţă să fie ocupată de AP 4" Modernizarea serviciului public de ocupare" cu un total de plăţi în valoare de aproximativ 7,0 mii euro.

În raportul întocmit pentru anul 2011 se observă că în clasamentul axelor prioritare privind numărul de proiecte aprobate, pe primele poziţii se regăsesc axele prioritare AP 5, AP 2 şi AP3 pentru ca cea mai slabă performanţă să fie înregistrată tot de AP 4 cu un număr de numai 55 de proiecte aprobate.

Clasamentul în ceea ce priveşte tipurile de beneficiari îşi păstrează aceeaşi configuraţie regăsindu-se astfel pe prima poziţie cu un procent de 36% persoanele juridice de drept public, urmate de ONG-uri cu un procent de 34%, 24% persoanele juridice de drept privat respectiv 6% persoane juridice de drept privat şi utilitate publică.

Încurajatoare este menţinerea ONG-urilor şi implicit a societăţii civile pe poziţia a doua în ceea ce priveşte repartizarea proiectelor contractate pe tipuri de beneficiari. Din perspectiva plăţilor totale efectuate către beneficiari AP3 atinge în

anul 2011 cea mai mare valoare cu un total de plaţi de aproximativ 199,53 mil. euro, urmată de AP1 (total plăţi aproximativ 190,72, mil. euro) şi AP. 5 cu un total de plăţi de aproximativ173,26 mil. euro.

Axa prioritară 6 „Promovarea incluziunii sociale" cu un total aproximativ de plăţi în valoare de 171,75 mil. euro înregistrează un nivel relativ ridicat alături de AP2 „Corelarea învăţării pe tot parcursul vieţii cu piaţa muncii" cu un total de plăţi de aproximativ143,90 mil euro.

Şi în anul 2011 cea mai slabă performanţă este înregistrată la nivelul AP 4 "Modernizarea serviciului public de ocupare" cu un total de aproximativ 14,50 mil. euro.

Analizând datele din raportul pe 2012 observăm că interesul beneficiarilor, este preponderent pentru AP 5 cu un număr de proiecte aprobate de 858, AP2 un număr de proiecte de 756 şi AP 3 cu un număr de proiecte 620 de proiecte aprobate.

AP4 înregistrează în continuare cea mai slabă performanţă, cu un număr de 55 de proiecte, fapt datorat în conformitate cu datele din raport, unei alocări financiare reduse în comparaţie cu celelalte axe prioritare, precedate de o serie de elemente cu caracter restrictiv din perspectiva aplicanţilor, ce au constat în existenţa unui grup ţintă limitat.

Din perspectiva numărului de contracte încheiate, pe primele locuri regăsim AP 5 cu un număr de 694 de contracte, AP2 – cu un număr de 571 de contracte, pentru ca cea mai slabă performanţă în ceea ce priveşte numărul de contracte să fie în continuare semnalată în cadrul AP 4 cu un număr de 54 de contracte.

Continuând analiza şi din perspectiva tipurilor de beneficiari, prima poziţie este în continuare deţinută de către instituţiile publice-persoane juridice de drept privat, secondate de sectorul terţiar cu un procent 34%.

3. Concluzii

Perioada analizată prin prezentarea succintă a unei părţi a datelor existente în rapoartele anuale de implementare, ne oferă o imagine de ansamblu asupra fluctuaţiilor înregistrate cu privire la procesul de implementare a proiectelor finanţate din POSDRU în intervalul de timp 2007-1012.

Încă de la început se observă un interes crescut din partea beneficiarilor pentru axele prioritare 1, 2 şi 3, fapt demonstrat în mod constant de cifrele prezentate.

În ceea ce priveşte tipurile de beneficiari care au contribuie la înregistrarea acestor rezultate se poate observa cum instituţiile publice au ocupat de-a lungul perioadei analizate prima poziţie, dovedind o capacitate de absorbţie superioară faţă de celelalte categorii de beneficiari.

Considerăm că acest lucru se datorează pe de o parte, existenţei unor echipe de management bine pregătite la nivelul organizaţiilor publice, precum şi a unor

bugete capabile să susţină derularea acestor proiecte şi în situaţia unor blocaje financiare generate de întârzierea procesului de rambursare.

Din datele prezentate în raportul din 2009 se observă însă o creştere a capacităţii ONG-urilor de a susţine şi implementa proiectele derulate prin POSDRU, atât din punct de vedere al resurselor umane, precum şi din perspectiva financiară.

Datele prezentate în rapoartele de activitate ar fi putut fi mult mai bune dacă nu ar fi existat blocajele financiare şi administrative semnalate de către beneficiarii proiectelor încă din anul 2011, blocaje financiare care s-au agravat în cursul anului 2012.

Blocajele financiare şi administrative au provocat întârzieri semnificative în derularea activităţilor proiectelor, fapt ce a afectat plata la timp a echipei de management, precum şi derularea procedurilor de achiziţii publice, activitate considerată suport pentru realizarea obiectivelor proiectelor aflate în implementare.

Blocajele financiare au provocat la rândul lor incapacitatea beneficiarilor de a-şi onora plăţile către furnizor, fapt ce a determinat, ca nu de puţine ori beneficiarii proiectelor să se confrunte cu o serie de reclamaţii în instanţă.

Toate aceste dificultăţi identificate la nivelul Autorităţii de Management, numărul mare de instrucţiuni emise care de cele mai multe ori „*schimbau regula în timpul jocului*" au făcut ca încrederea beneficiarilor în capacitatea autorităţilor de a gestiona POSDRU să fie una relativ scăzută.

Creşterea gradului de absorbţie atât pentru actuala perioada de programare precum şi pentru perioada 2014-2020, se află într-o directă legătură cu creşterea gradului de încredere al beneficiarilor cu privire la capacitatea instituţiilor publice responsabile de a gestiona, anticipa şi reglementa în consecinţă modalitatea de funcţionare a Programului Operaţional Dezvoltarea Resurselor Umane.

Bibliografie

Raportul anual de implementare POSDRU 2007
Raportul anual de implementare POSDRU 2008
Raportul anual de implementare POSDRU 2009
Raportul anual de implementare POSDRU 2010
Raportul anual de implementare POSDRU 2011
Raportul anual de implementare POSDRU 2012

Some implications of EU's sustainable growth strategy on European labour market

Ovidiu FOLCUŢ[21]
Romanian American University, Bucharest, Romania
folcut.ovidiu@profesor.rau.ro
Ramona GRIGORE[22]
Romanian American University, Bucharest, Romania
ichim.ramona@profesor.rau.ro

Abstract: *Reducing greenhouse gas emissions, increasing the share of renewables in energy mix and improving energy efficiency are the main objectives of EU's sustainable growth strategy. Taking into account these targets for 2020, but also those proposed for 2030 and 2050, this paper presents some of the impacts of European transition to a low-carbon and resource-efficient economy on labour market. Besides presenting the driving forces behind this greening process and their expected employment impact, this article highlights a wide range of challenges regarding some jobs and skills redefinitions.*

Keywords: sustainable growth, jobs, skills.

Rezumat: *Reducerea nivelului emisiilor de gaze cu efect de seră, creşterea ponderii resurselor regenerabile de energie în mixul energetic, precum şi îmbunătăţirea eficienţei energetic reprezintă principalele obiective ale strategiei Uniunii Europene de creştere durabilă. Pornind de la aceste ţinte stabilite pentru orizontul 2020, dar luându-le în considerare şi pe cele propuse pentru 2030 şi 2050, această lucrare prezintă câteva dintre*

[21] Ph. D.
[22] Ph. D.

efectele procesului de tranziţie către o economie bazată pe emisii reduse de carbon şi utilizarea eficientă a resurselor asupra pieţei europene a forţei de muncă. Pe lângă prezentarea factorilor care impulsionează acest proces de ecologizare şi impactul acestora asupra ocupării forţei de muncă, lucrarea evidenţiază o paletă largă de provocări în ceea ce priveşte redefinirea unor locuri de muncă şi a unor competenţe.

Cuvinte-cheie: creştere durabilă, locuri de muncă, competenţe.

JEL Classification: J24, O44.
REL Classification: 20F, 8G.

1. Introduction

In the Europe 2020 Strategy, the European Union has set three targets to be achieved by 2020, namely smart, sustainable and inclusive growth. For each of them the Europe 2020 Strategy includes some concrete targets, thus achieving sustainable growth is directly correlated with 3 main targets: a reduction of greenhouse gas emissions (GHG) by a minimum of 20% compared to 1990, an increase in the share of renewables in the energy mix to 20%, as well as an increase in energy efficiency by 20%.

Although the Member States are in different stages in attaining their national targets related to EU's sustainable growth strategy, the recent published Policy framework for climate and energy in the period from 2020 to 2030 concluded the main achievements by 2012. Thus, in 2012 the greenhouse gas emission decreased by 18% compared to 1990, the share of renewable energy in final energy consumption has increased to 13% and is expected to reach 21% in 2020 and 24% in 2030. Based on the current declared achievements, the European Commission launched at the beginning of 2014 the new targets set for 2030. According to the new sustainable growth framework, at EU level greenhouse gas emissions will be reduced to 40% compared to 1990, at least 27% share of renewable energy in consumption and more energy efficiency with no specific target at the moment. Compared with the current framework, for the last two objectives the EU targets are not translated into national targets for each Member State. Leaving a greater flexibility for each Member States for achieving these common targets is considered to be a more efficient strategy since each country can choose the most cost effective instruments in accordance with their specific circumstances (European Commission, 2014).

Table 1

EU's sustainable growth strategy targets

EU targets	2020	2030	2050
reduction of greenhouse gas emission emissions (compared to 1990)	20%	40%	80%
increase in the share of renewables in the energy mix	20%	27%	40%* (estimated)
increase in energy efficiency	20%	No specific target	No specific target

*****AMPERE, 2013; European Commission, 2011c; IEA, 2012b.
Source: European Commission (2011, 2014).

Starting from these three targets, a large range of studies pointed out the fact that in the future, at the European level, wind and hydro will be the most important renewable energy sources in power generation. The share of renewables in the energy mix may be above 40% in 2050 and also wind will be the single

most important source of power in 2050followed by biomass, hydro and solar (AMPERE, 2013; Eurelectric, 2013; Greenpeace, 2012; IEA, 2012b).

Achieving sustainable growth determined an increase in green investments worldwide, covering different areas, from construction, automotive sector, to energy efficiency and renewable energy. These green investments, particularly those in renewable energyand ecobuildings, are considered significant engines for job creation, so called green jobs (CEDEFOP, 2010: pp. 17-20).

Defining green jobs seems to be a difficult task. Thus, different international organisations offer different approaches regarding green jobs, some of them briefly presented below.

According to a study by The United Nations Environmental Programme (UNEP) on green jobs, these are jobs in the environmental sector and/or jobs requiring specific environment-related skills. Green jobs can refer to work in agricultural, manufacturing, research and development, administrative, and service activities that contribute substantially to preserving or restoring environmental quality (UNEP, 2008: p. 3).

The International Labour Organization considers that green jobs does not lend itself to a tight definition but certainly includes the direct employment which reduces environmental impact ultimately to levels that are sustainable. This includes jobs that help to reduce the consumption of energy and raw materials, decarbonizes the economy, protect and restore ecosystems and biodiversity and minimize the production of waste and pollution (ILO, 2008).

The United States Department of Labor, after reviewing a wide range of studies, defines green jobs as jobs in businesses that produce goods or provide services that benefit the environment or conserve natural resources and jobs in which workers' duties involve making their establishment's production processes more environmentally friendly or use fewer natural resources (BLS, 2010).

At the EU level, the European Commission uses a broader definition of green jobs, compared to UNEP definition. According to the European Commission, green jobs cover all kinds of jobs that depend on the environment or are created, substituted or redefined in the transition process towards a greener economy (European Commission, 2012). Using this broader definition involves also that the transition to a low carbon and resource efficient economy will contribute to the creation of new jobs through developing new innovative products and services, but also to substitution and redefinition of some jobs according to the new environmental approach.

In the same time, at the EU level, Eurostat does not use the concept of green jobs in its data collection, but environmental goods and services sector which covers those goods and services that prevent, measure, control, limit, minimise or correct environmental damage and resources depletion (Eurostat, 2009).

Although most definitions ofthe green jobs have in common the idea of contributing to the improvementof environmental quality, a broader or a narrower approach makes difficult to quantify the number of existing green jobs, as long as environmental-related activities and the jobs associated to them are understood and measured differently by data collecting organisations.

2. Greening jobs. Some implications on European labour market

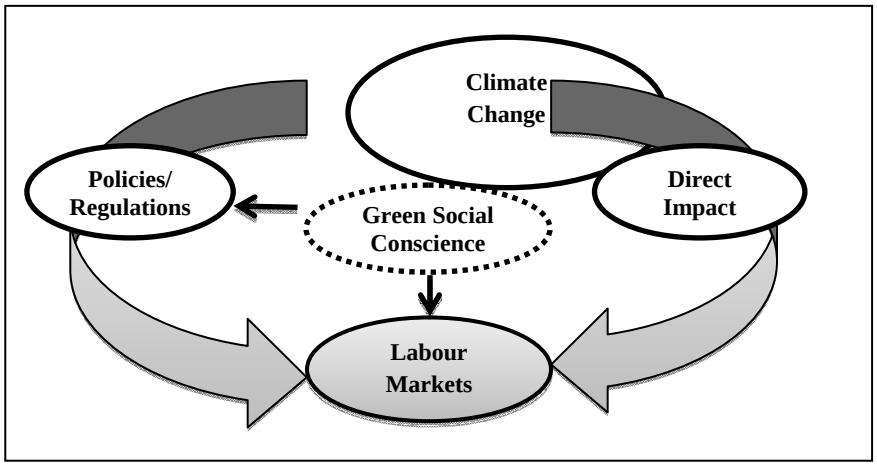
According to The United Nations Environmental Programme, transition to a low-carbon and resource-efficient economy will affect employment in at least four ways:

- in some cases, additional jobs will be created - as in manufacturing of pollution-control devices added to existing production equipment;
- some employment will be substituted - as in shifting from fossil fuels to renewable energy sources, fromtruck manufacturing to rail car manufacturing and also from landfilling and waste incineration to recycling
- some jobs may be eliminated without direct replacement - when packaging materialsare discouraged or banned;
- many existing jobs will be transformed and redefined as a result of greening skills, work methods and skills – the case for plumbers, electricians, metalworkers, and construction workers (UNEP, 2008: p. 3).

In addition to UNEP's predictions, Fankhauser et al. (2008) research pointed out that the impact of greening economy on labour market will significantly vary with time. Thus, in short term some jobs will disappear, especially those in carbon-intensive sectors which will be gradually replaced by those in low-carbon sectors, this shift probably causing at the beginning some structural unemployment. In the medium term, based on the improvement of renewable energy technologies'competitiveness, some employment growth is expected in this sector. The positive impact depends mostly on external factors such as input prices for conventional energy sources, but also on the regulation policies that make companies to adopt more efficient production practices. Finally, in the long term, as the green economy grows, more additional jobs will be created especially in research and development of low-carbon and resource - efficient technologies, this process further supporting new investments and job creation in these sectors.

Martinez-Fernandez et al. (2010: pp. 9-16) study on Greening Jobs and Skills identifies two main driving forces behind the labour market greening process. The first one derives from policies and regulations that affect both supply and demand side, while the second is represented by direct impacts on natural and build environments. Also, as the Figure 1 shows, another important issue that has to be taken into account is the impact of green social conscience on policies and

regulations, and consequently on labour market. The green social conscience is that force that shifts consumer choices to green products and services, thus affecting the way policies and regulations are designed and also the labour market conditions, contributing in the end to a sustainable growth.



Source: OECD (2010).

Figure 1. *Climate change's impact on labour market*

Among the abovementioned factors, at the EU level, common policies and regulations, especially the 20/20/20 targets for greenhouse gas emissions, renewable energy and energy efficiency and further 2030 targets, have a key role in greening jobs and skills. In 2011 the overall employment in eco-industries reached 4.2 million people, covering 1-2% of total European employment. The total number of jobs in the environmental goods and services sector has grown from 3.05 million in 2002, to 3.7 million in 2008 and reached more than 4 million in 2011. As table 2 shows, job creation in these sectors has been positive throughout the recession, even if the level of investments has decreased, according to European Commission estimations. In the same time, based on a wider definition of green jobs Sustainlabour'sstudies estimated that jobs in green sectors in EU reached 7.3 million, including renewable energy, energy efficiency, retrofitting, organic agriculture, waste management and recycling (Sustainlabour, 2013).

Table 2

Employment in the environmental goods and services sector (million)

Geo/Year	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
European Union (28 countries)	3.052	3.078	3.14	3.21	3.349	3.485	3.705	3.849	4.087	4.194

Source: Eurostat data, 2014.

In terms of sectors, the renewable energy sector employs more than 1 million people, while sustainable transport and waste management and recycling reached more than 2 million. Looking also to the potential for green jobs creation, renewable energy sector will employ more than 2.7 million people in 2020 and based on European renewable energy targets, can reach 6.1 million in 2030 and 6.1 million in 2050. Waste and recycling sector are also considered to have an important potential to create green jobs in the future. Among the renewable energy sectors, in 2010 the most important employer was solid biomass, more than 273.000 direct and indirect jobs, followed by solar photovoltaic which employed more than 268.000 people and wind power with more than 250.000 estimated jobs. For wind power, solar photovoltaic and thermal, Germany registered the highest level of employment among EU's countries (Eurobserv'ER, 2012).

Table 3

Number of existing green jobs in EU in different green sectors

Green Sector	Number of existing green jobs	Potential for green jobs creation in 2020
Eco-industries	4.194 million (2011)	Not estimated
Energy efficiency in buildings	232.050	261.400 – 378.000 new jobs
Renewable energy	1.114.210 (2010)	2.7 million
Efficient transport and sustainable mobility	2.1 million	Not estimated
Organic farming	220.000-260.000 producers (2009)	Not estimated
Biodiversity conservation	Not estimated	Not estimated
Waste and recycling sector	2 million	2.963 million in recycling sector

Source: Sustainlabour (2013) and Eurostat data (2014).

Achieving the objectives of the EU's 2020 Strategy is expected to have a positive impact on jobs, especially in long term. The potential to create green jobs will bring also a need for special skills, correlated to new technologies in all sectors. In this context, as pointed out in one of the European Commission initiative, Europe has to be able to rely on a skilled workforce, capable of contributing and adjusting to technological change with new patterns ofwork organisation (EC, 2010: p. 2). This may be a difficult task and imposes more efficient and coordinated labour market policies at European level, capable to predict and limit potential mismatches between the demand and supply of green jobs and skills. Table 4 highlights some occupations with potential to benefit from the transition to a low-carbon and resource-efficient economy. Among the sectors which will need some degree of greening skills, renewable energy is the one that covers a wide range of occupations,both highand low-skilled labour, from research &development to manufacture, installation and maintenance, but also management, administration, and sales. Constructions will be another important sector which will attract more investments and consequently could offer more

jobs in the future, from research & development, manufacture and installation to management, administration and sales of new products and services that will improve energy efficiency (EC, 2012: p. 7). For all the sectors mentioned below, besides creating new set of skills, there is also a need to continuously revising and upgrading the skills of existing workers. In order to make this process efficient, there is also a need for more predictability regarding environmental policies and regulation. Thus, besides creating a more stable environmental policy framework is also important to correlate it with the labour market conditions.

Table 4

Occupations with potential to benefit from the low-carbon transition

	R&D	Manufacture & installation	Operation & maintenance	Management	Administration	Sales
Renewable Energy	*	*	*	*	*	*
Conventional power generation			*	*	*	
Carbon Capture & Storage	*	*	*			*
Machinery & electrical equipment	*	*		*		
Construction	*	*		*	*	*
Transportation			*	*	*	
Iron &Steel	*		*	*		

Source: European Commsission (2012).

3. Greening jobs and skills – some challenges

Although, based on the results of current available studies, transition to a low-carbon and resource efficient economy has the potential to spur employment in so called eco-industries, some challenges are ahead. These challenges without appropriate answers may harm the potential labour market benefits from transition to a sustainable growth. The most important one, on which depends the quality of matching process between the demand and supply of green jobs and skills, is the lack of or a deficient communication between companies, public authorities and education providers concerning real need (current and forecasted) for green jobs and the set of green skills needed. Sometimes companies seek fast solution to their needs and education providers and public authorities' responses are not fast enough and adapted to employers' needs. As a result, companies prefer to offer in-house re-skilling or up-skilling training programmes, most of them concentrating on technical skills and less on management and leadershipskills. Without and effective and consistent communication between the main stakeholders in the environmental fields, mapping employers' needs and delivering adequate and up-to-date skills may be a challenging task and will cause skill shortages. In order to avoid this kind of skills shortages is important to take

also into account the fact that some green jobs have a regional dimension which requires active labour market policies specially designed to meet both employers and workers' needs in order to fully benefit from the transition to a greener economy. In some regions, the potential for jobs creation delivered by environmental investments can diminish the unemployment rate and improve long term regional competitiveness. The challenge in this area is to eliminate any potentialmismatches between development strategies for multinational companies, national authorities and EU policies and regulations. Besides the challenges mentioned above, others can also be added such us a certain degree of uncertainty about environmental regulations and policies which makes it difficult to anticipate skill needs,lack of visibility regarding the potential for green jobs, lack of attractiveness for young people for training programmes related to technology, engineering, and mathematics, school dropout, ageing and workers' mobility.

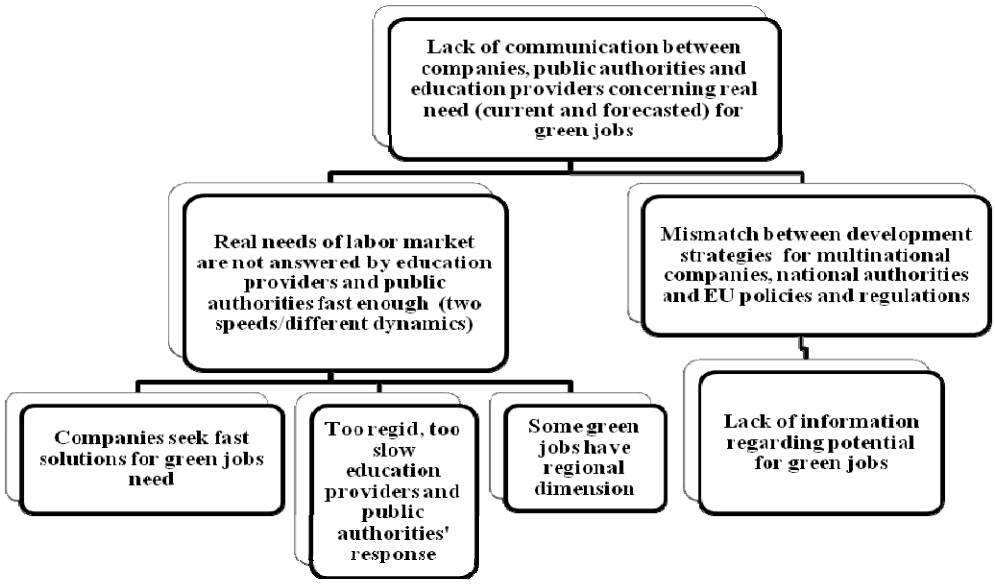


Figure 2. *Greening jobs and skills – some challenges*

4. Conclusions

EU's strategy for sustainable growth based on less greenhouse gas emissions, renewable energy and energy efficiency will bring some structural transformations for European labour market. Achieving the objectives of the EU's 2020 Strategy is expected to have a positive impact on jobs, especially in long term. The potential to create green jobs will bring also a need for special set of skills, correlated with the speed and depth of economy's greening process. The

employment impact of the transition to a low-carbon and resource efficient economy will vary among Member States due to their different political, economic, social and environmental conditions. Greening their economies will bring gradually some additional jobs in eco-industries, substitution or transformations of others. In the same time some existing jobs will be eliminated, without being replaced by new ones, due to their incompatibility with the European sustainable growth strategy. In order to better manage this transition process, a better communication between companies, public authorities and education providers is required along with more predictability about environmental regulations and policies, thus preventing skill deficits on different eco-industries.

References

AMPERE (2013). *Report on the role of path dependence for EU decarbonisation pathways*

Behrens, A., Coulie, C., Teusch, J. (2013). *The potential evolution of the European energy system until 2020 and 2050*, Neujobs State Of The Art Report, No. D11.1

CEDEFOP (2010). *Skills for green jobs*, European Synthesis Report, Luxembourg

Fankhauser, S. et al. (2008), *Climate Change, Innovation and Jobs*, Climate Policy, Vol. 8, pp. 421-429

Eurelectric (2013). *Power Choices Reloaded*, Brussels

EurObserv'ER (2012). *The State of Renewable Energies in Europe*, 11th EurObserv'ER Report

European Commission (2014). *Policy framework for climate and energy in the period from2020 to 2030*, Brussels

European Commission (2012). *Exploiting the employment potential of green growth*, Strasbourg

European Commission (2011). *The Roadmap for moving to a low carbon economy in 2050*, Brussels

European Commission (2010). *An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment*, Strasbourg

Eurostat (2009). *The environmental goods and services sector. A data collection handbook*, available Greenpeace International (2012). *Energy [R]evolution. A sustainable world energy outlook*

IEA (2012b). *Energy Technology Perspectives 2012. Pathways to a Clean Energy System*. IEA/OECD, Paris

Martinez-Fernandez, C. et al. (2010). *Greening Jobs andSkills. Labour Market Implications of Addressing Climate Change*, OECD Local Economic and Employment Development Working Paper Series

Sustainlabour (2013). *Green Jobs and related policy frameworks. An overview of the European Union*

UNEP (2008). *Green Jobs:Towards decent work in a sustainable,low-carbon world*, Washington US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (2010). Federal Register/ Vol. 75, No. 182

Responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi. Studiu asupra sectorului automotive european

Cristina GĂNESCU[23]
Universitatea "Constantin Brâncoveanu" din Piteşti, România
cristina_ganescu@yahoo.com

Abstract: *The main purpose of this paper is to create a methodology for assessing corporate responsibility toward employees, focusing on the European automotive sector. The starting point for this research was the content analysis of sustainability or social responsibility reports published by 13 European automotive manufacturers in 2010, 2011, and 2012, which is was also helpful in identifying the indicators used to assess corporate responsibility toward employees. The methodology focused on developing our own model of assessment of corporate responsibility toward employees, based on three pillars: performance in terms of human rights, gender equality and equal opportunities, performance in terms of workplace health and safety, and performance in terms of professional development of employees. Applying this methodology allowed us to rank companies based on the index of performance of corporate responsibility toward employees and to identify the determinants of responsible corporate behaviour toward employees. We validated the hypotheses of our study using the correlation for panel data. Limitations of this study arise from the choice of indicators that define the three pillars of corporate responsibility toward employees, indicators that are relevant to the model we proposed, and also from the need to standardize data reported by different companies. Future research may improve the methodology or identify other organizational determinants of corporate responsibility toward employees.*

Keywords: corporate social responsibility, corporate responsibility toward employees, corporate responsibility toward employees performance, automotive sector, Europe.

[23] Lect. univ. dr.

Rezumat: *Prezenta lucrare are ca scop crearea unei metodologii de evaluare a responsabilităţii corporatiste faţă de salariaţi, axându-se pe un studiu asupra sectorului automotive european. Cercetarea are ca punct de plecare analiza de conţinut a rapoartelor de sustenabilitate sau de responsabilitate socială publicate de 13 întreprinderi din sectorul automotive european, la nivelul anilor 2010, 2011 şi 2012, în vederea identificării indicatorilor utilizaţi în evaluarea responsabilităţii corporatiste faţă de salariaţi. Metodologia aplicată a vizat crearea unui model propriu de evaluare a responsabilităţii corporatiste faţă de salariaţi, constituit pe trei piloni: performanţa în ceea ce priveşte respectarea drepturilor omului şi a egalităţii de şanse şi de gen; performanţa privind respectarea sănătăţii şi securităţii în muncă şi performanţa privind dezvoltarea profesională a salariaţilor. Aplicarea prezentei metodologii a permis ierarhizarea companiilor în funcţie de indexul performanţei privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi şi stabilirea determinanţilor unui comportament responsabil al corporaţiilor faţă de salariaţi. Validarea ipotezei studiului s-a realizat cu ajutorul corelaţiei pentru date de tip panel. Limitele prezentului studiu rezultă din modalitatea de alegere a indicatorilor care definesc cei trei piloni ai responsabilităţii corporaţiilor faţă de salariaţi, relevanţi pentru modelul creat, cât şi din necesitatea de a uniformiza datele, diferit raportate de către companii. Viitoarele cercetări pot perfecţiona metodologia sau pot identifica alţi determinaţi organizaţionali ai responsabilităţii corporatiste faţă de salariaţi.*

Cuvinte-cheie: responsabilitate socială corporatistă, responsabilitate corporatistă faţă de salariaţi, performanţa privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi, sectorul auto, Europa.

Clasificare JEL: M14, C43, O52.
Clasificare REL: 9D, 10H, 12A, 14C.

1. Introducere

Responsabilitatea socială corporatistă a devenit, în perioada actuală, o adevărată ideologie de afaceri care conferă organizaţiilor posibilitatea de a extinde etica de afaceri în relaţiile cu deţinătorii de interese.

Teoria deţinătorilor de interese a evidenţiat, în literatura de specialitate, ideea privind existenţa relaţiilor organizaţiilor cu un ansamblu de grupuri interesate şi direct afectate de acţiunile acestora (Freeman, 1984). Aşa cum Clarkson (1988) aprecia, succesul unei organizaţii depinde de capacitatea de a genera satisfacţie tuturor deţinătorilor de interese, nu numai acţionarilor.

Opiniile contrare celei exprimate de Freeman explică faptul că implicarea în acţiuni de responsabilitate socială corporatistă nu se justifică din cauza impactului negativ (Aupperle et al., 1985) sau neutru asupra performanţei financiare (McWilliams şi Siegel, 2000). Indiferent de opiniile unora sau altora, este evident faptul că diferiţii deţinători de interese îşi doresc organizaţii responsabile şi încurajează firmele să investească în acţiuni de responsabilitate socială (McWilliams şi Siegel, 2000).

Apreciem că teoria deţinătorilor de interese deţine un important rol în ceea ce priveşte responsabilitate socială corporatistă faţă de salariaţi deoarece poate sprijini evaluarea măsurii în care organizaţia satisface aşteptările salariaţilor săi.

În acest context, lucrarea de faţă îşi propune să demonstreze importanţa dezvoltării capacităţii organizaţiilor de a gestiona propriile resurse umane raportându-se la principii de responsabilitate corporatistă. În secţiunea 2, Recenzia literaturii de specialitate, se descrie evoluţia teoriei deţinătorilor de interese şi legătura dintre teoria deţinătorilor de interese şi responsabilitatea socială corporatistă. Secţiunea 3, Metodologia şi obiectivele cercetării, propune un model de evaluare a performanţei privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi şi descrie metodologia de determinare a indexului performanţei privind responsabilitatea faţă de salariaţi. În Secţiunea 4, Testarea ipotezei, se prezintă clasamentul organizaţiilor în funcţie de performanţa privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi şi se testează ipoteza. Studiul se încheie cu formularea Concluziilor.

2. Recenzia literaturii de specialitate

2.1. Rolul salariaţilor în teoria deţinătorilor de interese

Teoria deţinătorilor de interese a cunoscut, de-a lungul timpului, o anumită evoluţie, care a culminat cu recunoaşterea faptului că există o relaţie reciprocă între organizaţii şi deţinătorii de interese ai acestora.

Pentru Freeman, deţinătorii de interese sunt „grupuri sau indivizi care beneficiază de pe urma sau sunt vătămaţi de acţiunile corporatiste, ale căror drepturi sunt violate sau, dimpotrivă, respectate de acestea" (Freeman, 1988: p. 174). Autorul include în categoria deţinătorilor de interese acţionarii, salariaţii, furnizorii, creditorii, cumpărătorii, comunitatea şi mediul înconjurător. Clarkson (1995) identifică două tipuri de deţinători de interese: primari şi secundari. În categoria deţinătorilor de interese primari se includ: acţionarii şi investitorii, salariaţii, clienţii şi furnizorii, guvernele şi comunităţile. Deţinătorii de interese secundari reprezintă acele entităţi afectate de acţiunile organizaţiilor, neimplicate în tranzacţii directe cu acestea.

În viziunea lui Post, Preston şi Sachs (2002), deţinătorii de interese sunt indivizii şi grupurile care contribuie, voluntar sau involuntar, la dezvoltarea capacităţii şi activităţilor generatoare de bunăstare ale organizaţiei. Deţinătorii de interese sunt „persoanele, grupurile sau organizaţiile afectate direct sau indirect de acţiunile, obiectivele şi politicile corporaţiei" (Miron et al., 2011). Pentru Starik, „deţinătorii de interese reprezintă orice entitate naturală care afectează sau este afectată de activitatea organizaţiei" (Starik, 1995: p. 216).

Donaldson şi Preston (1995) au argumentat că teoria deţinătorilor de interese poate fi utilizată în trei modalităţi diferite: *descriptivă/empirică* (descrierea caracteristicilor şi a comportamentelor organizaţionale), *instrumentală* (identificarea conexiunilor dintre interesele deţinătorilor de interese şi îndeplinirea obiectivelor organizaţiei) şi *normativă* (interpretarea funcţiilor organizaţiilor şi a modalităţilor de operaţionalizare a activităţilor). În schimb, Elkin (2007) identifică două perspective sau justificări pentru teoria deţinătorilor de interese: *viziunea normativă* (morală sau filosofică, potrivit căreia toţi deţinătorii de interese au valoare intrinsecă) şi *viziunea instrumentală* (deţinătorii de interese sunt consideraţi parte a strategiei organizaţiei şi influenţează succesul pe piaţă şi maximizarea profitului).

Cea mai comună clasificare a deţinătorilor de interese cuprinde acţionarii, consumatorii, furnizorii şi distribuitorii, salariaţii, guvernele; se consideră că fără suportul acestora, organizaţiile încetează să mai existe (Bowie, 1988).

Practic, în totalitatea lor, cercetările privind teoria deţinătorilor de interese evidenţiază importanţa deţinută de salariaţi, consideraţi deţinători de interese direcţi (Frederick et al., 1988) sau primari (Clarkson, 1995), din următoarele considerente: reprezintă cea mai importantă resursă a organizaţiei, deţin cel mai important rol în susţinerea performanţelor organizaţiei şi reprezintă cel mai important promotor al organizaţiei.

2.2. Instituţionalizarea responsabilităţii corporatiste faţă de salariaţi

În contextul aprecierii salariaţilor ca fiind unul dintre cei mai importanţi deţinători de interese, devine important procesul de instituţionalizare a responsabilităţii corporatiste faţă de salariaţi. Turker (2009) a identiticat cinci dimensiuni ale responsabilităţii sociale corporatiste: responsabilitatea corporatistă faţă de societate, responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi, responsabilitatea corporatistă faţă de consumatori, responsabilitatea corporatistă faţă de guverne şi responsabilitatea corporatistă faţă de mediul înconjurător, stabilind, astfel, caracteristici distincte fiecărei dimensiuni.

Unele cercetări empirice au evidenţiat că responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi ar putea încuraja colaborarea dintre salariaţi şi ar putea conduce la evidenţierea organizaţiilor în raport cu celelalte (De la Cruz Déniz-Déniz şi De Saá-Pérez, 2003). Studiul amintit a testat existenţa unei relaţii pozitive semnificative între rezultatele organizaţiei şi instituţionalizarea responsabilităţii corporatiste faţă de salariaţi, la nivelul unor instituţii bancare din Spania.

De asemenea, teoria identităţii sociale (Tajfel, 1974) ar putea oferi o explicaţie asupra legăturii dintre responsabilitatea socială corporatistă şi atitudinea faţă de muncă a salariaţilor.

Mai mult, rezultatele unor studii empirice realizate în Australia evidenţiază faptul că salariaţii reprezintă cea mai valoroasă categorie de deţinători de interese (Bussy şi Suprawan, 2012). Practic, responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi contribuie la obţinerea unor performanţe financiare importante, comparativ cu oricare dintre celelalte categorii de deţinători de interese. Studiul amintit identifică cele mai bune căi de conceptualizare a responsabilităţii corporatiste faţă de salariaţi.

Pentru ca o organizaţie să se poată considera sustenabilă, este nevoie să dovedească faptul că poate menţine capacităţile, competenţele şi abilităţile personalului, concomitent cu un nivel ridicat al satisfacţiei şi motivaţiei acestora (Paraschiv et al., 2012).

Considerăm că instituţionalizarea responsabilităţii corporatiste faţă de salariaţi are la bază următoarele: determinarea aşteptărilor salariaţilor şi determinarea pilonilor ce stau la baza responsabilităţii corporatiste faţă de salariaţi.

Aşteptările salariaţilor se materializează în: asigurarea siguranţei locului de muncă, respectarea sănătăţii şi securităţii în muncă, siguranţa locului de muncă, crearea de oportunităţi de dezvoltare profesională, securitate socială, politici corecte de recrutare, dezvoltare a carierei (Gupta şi Arora, 2013).

Propunem un model conceptual de analiză a aşteptărilor salariaţilor şi de evaluare a măsurii în care organizaţiile din sectorul auto european răspund acestora. Modelul conceptual de evaluare a responsabilităţii corporatiste faţă de salariaţi este constituit pe trei piloni:

a) *Respectarea drepturilor omului şi a diversităţii*

Respectarea drepturilor omului poate face diferenţa între organizaţiile responsabile şi celelalte. Astfel, criteriile de angajare ce au la bază competenţele profesionale, capacitatea de interrelaţionare şi interesele comune sunt preferate de organizaţiile responsabile faţă de proprii salariaţi. Sunt, însă, şi organizaţii care acordă o mai mare importanţă valorilor şi spiritului salariaţilor, mai mult decât altor atribute convenţionale (Chouinard, 2005). Cele mai multe, însă, practică o combinare a capacităţilor individuale cu valorile comune. Angajarea acelor persoane cu valori similare joacă un important rol în susţinerea practicilor responsabile ale companiilor şi în crearea unei culturi organizaţionale coerente, care, la rândul lor, contribuie la sprijinirea imaginii de marcă şi a succesului pe piaţă.

Pentru multe companii, locul de muncă prezintă oportunitatea de a aduce o parte din comunitate în interiorul organizaţiei: salariaţii trebuie să lucreze împreună ca o familie şi să îşi petreacă orele de muncă într-un mediu plăcut, care să îi facă fericiţi. Organizaţiile interesate de crearea unei culturi organizaţionale puternice şi coezive, care să reflecte valorile şi misiunea acestora, utilizează metode creative şi neconvenţionale pentru a susţine loialitatea salariaţilor şi un nivel înalt al motivaţiei acestora (Choi şi Gray, 2008). Unele companii oferă salariaţilor beneficii care depăşesc standardele din domeniul în care funcţionează: astfel, compania Rhythm & Hues oferă salariaţilor nouă săptămâni de concediu plătit pe an; compania americană Starbucks oferă salariaţilor beneficii medicale considerabile şi opţiuni de petrecere a timpului liber. Susţinerea acestor beneficii sprijină construirea avantajului competitiv prin atragerea unor colaboratori capabili să ofere servicii de înaltă calitate (Koehn, 2001).

Înţelegerea diversităţii reprezintă un alt aspect central atunci când vorbim despre responsabilitatea corporaţiilor faţă de salariaţi. Organizaţiile trebuie să ţină cont de diversitate în stabilirea practicilor de angajare şi să sprijine crearea unei culturi nediscriminatorii. Acest lucru înseamnă că trebuie să facă mai mult decât să angajeze oameni diferiţi: să stimuleze salariaţii astfel încât să se accepte unii pe alţii, să ofere suportul necesar salariaţilor cu nevoi diferite şi să încurajeze acceptarea culturilor diferite.

b) Respectarea sănătăţii şi securităţii în muncă

Crearea unor condiţii de muncă echitabile reprezintă un principiu de bază al responsabilităţii sociale corporatiste. Aşteptările salariaţilor în ceea ce priveşte condiţiile de muncă vizează plata echitabilă pentru munca echitabilă, respectarea tuturor legilor privind munca, respectarea sănătăţii şi securităţii în muncă. Organizaţiile ce doresc să-şi păstreze talentele trebuie să depăşească aşteptările minime ale salariaţilor prin avantaje suplimentare şi crearea unui mediu de lucru confortabil.

c) Respectarea cerinţelor privind dezvoltarea profesională a salariaţilor

Dezvoltarea profesională a salariaţilor reprezintă un alt principiu de bază al responsabilităţii corporatiste faţă de salariaţi. Acest lucru este posibil numai în organizaţiile care înţeleg avantajul pe care îl conferă deţinerea unor salariaţi performanţi şi implicarea acestora în procesul decizional. Pregătirea personalului, atât de natură profesională, cât şi etică, susţine menţinerea şi dezvoltarea bunelor relaţii cu distribuitorii şi promovarea valorilor etice (Gănescu et al., 2013), dar şi crearea unui mediu intern propice obţinerii unor performanţe înalte.

Modelul propus în această lucrare reprezintă fundamentul pentru crearea unei metodologii de calcul a unui index de performanţă privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi şi a unui clasament al acestor organizaţii în funcţie de valorile indexului.

4. Metodologia şi obiectivele cercetării

Scopul prezentei lucrări este evaluarea performanţei organizaţiilor din sectorul automotive european în funcţie de responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi prin intermediul unui index al performanţei privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi. Astfel, am formulat următoarele obiective: O1. Elaborarea metodologiei de calcul a indexului performanţei privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi pentru organizaţiile din sectorul auto european; O2. Realizarea unui clasament al acestor organizaţii în funcţie de valorile indexului performanţei privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi, determinat la nivelul anilor 2010, 2011 şi 2012; O3. Determinarea indexului de măsurare a performanţei de afaceri pentru organizaţiile din sectorul auto european, la nivelul anilor 2010, 2011 şi 2012.

Ipoteza studiului este următoarea: *Există o relaţie între performanţa privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi şi performanţa de afaceri.*

În primă fază, s-a creat eşantionul, pornindu-se de la studiul întreprinderilor membre ale Asociaţiei Europene a Producătorilor de Automobile. Din cei 16 membri ai acestei asociaţii s-au ales numai 13, din cauza inexistenţei datelor complete pentru IVECO SpA şi Porshe, preluării de către Volkswagen Group a companiilor MAN Nutzfahrzeuge AG şi Scania AB.

Primul obiectiv al cercetării a vizat crearea indexului performanţei privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi (IPS). Se propune un model de evaluare a performanţelor privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi, pe cele trei dimensiuni: performanţa privind respectarea drepturilor omului şi a diversităţii (PDOV), performanţa privind respectarea sănătăţii şi securităţii în muncă (PSSM) şi performanţa privind dezvoltarea profesională a salariaţilor (PDPS). Prin analiza de conţinut a rapoartelor anuale, a rapoartelor de sustenabilitate sau a rapoartelor de CSR publicate de organizaţiile din eşantion, la

nivelul anilor 2010, 2011 şi 2012, s-a urmărit crearea bazei de date care să stea la baza obţinerii indexului. Pentru fiecare determinant s-a ales un indicator de măsurare. Astfel, PPDOV s-a evaluat pe baza indicatorului ponderea femeilor în total salariaţi; PSSM s-a evaluat pe baza frecvenţei accidentelor de muncă; pentru a evalua PDPS s-a identificat numărul de ore de training per angajat.

Metodologia de calcul a IPS a presupus parcurgerea următoarelor etape: s-au ordonat descrescător valorile corespunzătoare fiecărui indicator, în cadrul fiecărei dimensiuni, şi s-a determinat valoarea care contribuie la performanţă: rezultatul cel mai bun (valoarea maximă) şi valoarea cea mai slabă (valoarea minimă); pentru fiecare valoare a indicatorilor s-a stabilit punctajul acordat, de la 0 la 1000 (0 pentru valoarea minimă şi 1000 pentru valoarea maximă); s-au normalizat valorile prin aplicarea următoarei formule:

$$P_i = 1000 \text{ x } (X_i\text{-val}_{min})/(\text{val}_{max}\text{-val}_{min}) \quad (1)$$

unde:

X_i = valoarea indicatorului ce urmează a fi normalizat, val_{max} = valoarea cea mai bună, val_{min} = valoarea cea mai slabă.

S-au stabilit coeficienţii de ponderare: fiecare dimensiune are o pondere egală în totalul indexului; s-a realizat agregarea dimensiunilor prin multiplicarea punctelor acordate prin normalizare cu coeficienţii de ponderare (0,33), folosindu-se următoarea formulă:

$$P_{i/d} = P_i \text{ x } C_d \quad (2)$$

unde:

$P_{i/d}$ = punctajul pentru indicatorul i după ponderare, P_i = punctajul pentru indicatorul i, C_d = coeficientul de ponderare dimensiunea d.

S-a calculat indexul prin însumarea punctajelor obţinute de fiecare organizaţie după agregare, pentru fiecare dimensiune în parte, folosindu-se următoarea formulă (indexul total va avea valori între 0 şi 1):

$$I_t = (P_{i/d1} + P_{i/d2} + P_{i/d3})/3/1000 \quad (3)$$

unde:

I_t = indexul compozit, $P_{i/d1,2,3}$ = punctajul pentru indicatorul i după ponderare, dimensiunea 1, 2, 3.

S-a realizat clasamentul organizaţiilor în funcţie de rezultatele IPS, organizaţia cu valoarea indexului cea mai mare fiind şi organizaţia cu performanţe privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi mai înalte (tabelul 1).

Tabelul 1

Clasamentul organizaţiilor în funcţie de IPS

Compania	IPS 2010	IPS 2011	IPS 2012	Media valorilor IPS (2010-2012)
Daimler Group Mercedes- Benz	715,44	781,66	804,65	767,25
PSA Peugeot Citroen	649,73	658,83	588,28	632,28
Hyundai	643,02	648,44	548,49	613,32
Ford	613,59	589,02	567,45	590,02
Volvo	603,13	535,21	566,80	568,38
Volksvagen AG	531,15	524,82	500,97	518,98
Renault Group	533,89	491,65	480,88	502,14
BMW Group	610,50	423,17	430,94	488,20
Toyota	511,97	458,37	492,85	487,73
FIAT Group Automobiles	233,28	474,56	550,35	419,40
GM	422,28	381,55	355,75	386,53
DAF Truks NV	298,41	287,85	215,41	267,22
Jaguar Land Rover	62,22	252,87	202,30	172,46

Rezultatele obţinute pentru IPS demonstrează că 7 din cele 13 organizaţii analizate deţin performanţe privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi exprimate prin valori ce depăşesc media eşantionului. Niciuna dintre organizaţii nu a reuşit să obţină punctaj maxim, ceea ce poate fi considerat şi un fapt normal, având în vedere că în analiză s-au utilizat 3 indicatori, iar dimensiunilor li s-a aplicat acelaşi coeficient de ponderare (0,33).

Pentru organizaţiile situate pe ultimele poziţii ale clasamentului constatăm un scor redus al PSSM, ceea ce determină un rezultat nesatisfăcător al indexului. Întreprinderile situate pe primele poziţii în clasament sunt şi cei mai importanţi producători mondiali de autovehicule, preocupaţi în mod considerabil atât de performanţele economice, cât şi de cele sociale, societale şi de mediu. Analizând punctajele obţinute, se observă că Daimler Group Mercedes Benz se detaşează de celelalte organizaţii, dimensiunea care determină o asemenea poziţie privilegiată fiind PSSM. Prin urmare, asigurarea unor condiţii de muncă sigure poate potenţa indexul performanţei privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi.

4. Testarea ipotezei

Testarea ipotezei a presupus utilizarea metodei panelului de date. Eşantionul cuprinde date de tip panel echilibrat deoarece s-au putut identifica indicatorii de măsurare la nivelul tuturor celor trei ani analizaţi. Analiza statistică a datelor s-a realizat folosind tehnicile de analiză a modelelor de tip panel data, prin programul Eviews 8.

Prelucrarea datelor a presupus introducerea valorilor indexului performanţei privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi (IPS), determinat anterior, şi a valorilor indexului de măsurare a performanţei de afaceri (IPA), determinat pe

baza agregării a trei indicatori: venituri totale, vânzări totale vehicule şi cheltuieli cu cercetarea-dezvoltarea, raportate de organizaţiile analizate, la nivelul anilor 2010, 2011 şi 2012. Acest lucru a condus la apariţia a 39 de observaţii.

Pentru testarea ipotezei, s-a realizat o grupare bidimensională a organizaţiilor, folosind IPS şi IPA. S-a constituit un panel cu valorile celor doi indecşi, determinate la nivelul a trei ani (2010-2012). Folosind Eviews 8, s-a studiat relaţia dintre cei doi indecşi folosind metoda corelaţiei statistice. Coeficientul de corelaţie cu valoarea de 0,3373 argumentează existenţa unei legături directe, pozitive, de intensitate moderată între IPS şi IPA (tabelul 2).

Tabelul 2

Matricea corelaţiei dintre IPS şi IPA

	IPS	IPA
IPS	1	0,3373
IPA	0,3373	1

Testarea statistică a cauzalităţii nu se poate realiza din cauza lungimii prea mici a seriei de date, o parte din datele necesare determinării IPS aferente perioadei de dinainte de 2010 lipsind.

În consecinţă, ipoteza studiului, conform căreia *„Există o relaţie între performanţa privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi şi performanţa de afaceri”, este validată. Satisfacerea într-o măsură mai mare a aşteptărilor salariaţilor potenţează performanţele economice ale organizaţiilor. Organizaţiile interesate de obţinerea unor performanţe economice superioare trebuie să acorde atenţie satisfacerii aşteptărilor salariaţilor deoarece a avea salariaţi mulţumiţi şi satisfăcuţi echivalează cu a avea rezultate din ce în ce mai bune.*

Apreciem că metodologia utilizată pentru determinarea IPS la nivelul organizaţiilor din sectorul auto poate fi aplicată şi pentru realizarea unor clasamente ale altor organizaţii, din alte sectoare de activitate.

5. Concluzii

Evaluarea performanţei privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi prezintă o importanţă deosebită în contextul în care salariaţii reprezintă cea mai preţioasă resursă a unei organizaţii, cu rol important în susţinerea rezultatelor economice.

Cercetarea de faţă permite evaluarea performanţei privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi pe baza unei metodologii proprii, care facilitează identificarea, prin intermediul celor trei dimensiuni, a punctelor forte şi a celor slabe ale companiilor, oferind salariaţilor o imagine particulară privind relaţiile de muncă, sănătatea şi securitatea muncii etc.; oferă cercetătorilor şi practicienilor

posibilităţi de interpretare a viziunii organizaţiilor analizate cu privire la proprii salariaţi; oferă posibilitatea de completare şi perfecţionare din punct de vedere metodologic prin includerea de noi indicatori de evaluare ce pot fi aplicaţi în alte întreprinderi, indiferent de sectorul de activitate.

Prin intermediul analizei statistice s-a clarificat relaţia dintre performanţa privind responsabilitatea corporatistă faţă de salariaţi şi performanţa de afaceri.

Limitele prezentului studiu derivă din existenţa rigorilor în alegerea indicatorilor aferenţi fiecărei dimensiuni, determinate de necesitatea evidenţierii similare a acestora; utilizarea exclusiv a rapoartelor publicate de companii (rapoarte de sustenabilitate, rapoarte anuale, rapoarte de responsabilitate socială); necesitatea efectuării propriilor calcule în cazul utilizării de către companii a unor modalităţi proprii de exprimare a indicatorilor; stabilirea, pentru dimensiunile analizate, a unor coeficienţi de ponderare egali, fiecare dimensiune având aceeaşi importanţă în determinarea indexului total.

Metodologia de calcul a acestui index poate fi perfecţionată prin utilizarea unei palete mai diversificate de variabile, în condiţiile în care rapoartele organizaţiilor vor permite acest lucru. O astfel de abordare ar putea deosebi organizaţiile din punctul de vedere al strategiilor de responsabilitate corporatistă faţă de salariaţi.

Bibliografie

Aupperle, K.E. et al. (1985). An empirical examination of the relationship between corporate social responsibility and profitability. *Academy of Management Journal*, Vol. 28, No. 2, pp. 446-463

Bowie, N.E. (1988). The moral obligations of multinational corporations. In S. Luper-Foy (Ed.), *Problems of International Justice*, pp. 97-113, Westview Press, Boulder

Choi, D.Y., Gray, E.R. (2008). The venture development processes of „sustainable" entrepreneurs. *Management Research News*, Vol. 31, Issue 8, pp. 558-569

Chouinard, Y. (2005). *Let my people go surfing: The education of a reluctant businessman.* New York: Penguin Group

Clarkson, M.B.E. (1988). Corporate social performance in Canada, 1976-86. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, Vol. 10, pp. 241-265

Clarkson, M.B.E. (1995). A Stakeholder Framework for Analysis and Evaluating Corporate Social Performance. *Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 1, pp. 92-117

De Bussy, N.M., Suprawan, L. (2012). Most valuable stakeholders: the impact of employee orientation on corporate financial performance. *Public Relations Review*, Vol. 38, Issue 2, pp. 280-287

De la Cruz Déniz-Déniz, M., De Saá-Pérez, P. (2003). A resource-based view of corporate responsiveness toward employees. *Organization Studies*, Vol. 24, No. 2, pp. 299-319

Donaldson, T., Preston, L.E. (1995). The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence and Implications. *The Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 1, pp. 65-91

Elkin, J. (2007). A review of the Stakeholder Theory. *Otago Management Graduate Review*, Vol. 5, pp. 17-26

Frederick, W.C., K. Davis, K., Post, J.E. (1988). *Business and Society*, Sixth Ed. New York: McGraw-Hill Book Co.

Freeman, R.E. (1998). A stakeholder theory of the modern corporation. In Pincus, L. B. (1998). *Perspectives in business ethics*, McGraw-Hill, Singapore

Freeman, R.E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. New Jersey: Prentice

Gănescu, M.C., Asandei, M., Gangone, A., Chirilă, C. (2013). Performance Determinants for Responsible Supply Chain Management in the European Emerging Countries. *Amfiteatru Economic*, Vol. XV, No. 33, pp. 154-169

Gupta, S.K., Arora, A.K. (2013). Corporate Social Responsibility: A Business Imperative. *The Management Accountant*, Vol. 48, No. 6, pp. 660-666

Koehn, N. (2001). *Howard Schultz and Starbucks coffee company*. Boston, MA: Harvard Business School

McWilliams, A., Siegel, D. (2000). Corporate social responsibility and financial performance: Correlation or misspecification? *Strategic Management Journal*, Vol. 21, No. 5, pp. 603-609

Miron, D., Petcu, M., Sobolevschi, I.M. (2011). Responsabilitatea socială a corporaţiilor şi competitivitatea sustenabilă. *Amfiteatru Economic*, Vol. XIII, No. 29, pp. 163-180

Paraschiv, D.M., Nemoianu, E.L., Langă, C.A., Szabo, T. (2012). Ecoinovare, leadership responsabil şi schimbare organizaţională în procesul de sustenabilitate corporativă. *Amfiteatru Economic*, Vol. XIV, No. 32, pp. 327-342

Post, J.E., Preston, L.E., Sachs, S. (2002). Managing the Extended Enterprise: The New Stakeholder View. *California Management Review*, Vol. 45, No. 1, pp. 6-28

Starik, M. (1995). Should trees have managerial standing? Toward stakeholder status for non-human nature. *Journal of Business Ethics*, Vol. 14., No. 2, pp. 207-217

Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, Vol. 13, Nor. 2, pp. 65-93

Turker, D. (2009). Measuring corporate social responsibility: A scale development study. *Journal of Business Ethics*, Vol. 85, No. 4, pp. 411-427

Compatibilizarea ofertei educaţionale cu piaţa muncii - percepţia stakeholderilor

Adriana GRIGORESCU[24]
National University of Political Studies and Public Administration
Bucharest, Romania
adrianagrigorescu11@gmail.com
Luminița Mirela OLTEANU[25]
University Valahia from Târgovişte, Romania
mirela_olt_t@yahoo.com

Abstract: *The modernization and continuous improvement of the education and training systems (ETS) represents the main instrument of the European Union used in the latest 13 years within the transition towards knowledge based economy (European Council, Lisbon, 2000) in all the EU Member States. The objectives of ETS policies should be correlated with the objectives of the economic policy, labour force policy so that the actions in this respect represent an efficient and realistic response to the rapid changes in the economy and society.*

The European vision about the role of education is presented in Europe 2020 Strategy, aiming higher employment, improvement of the access to lifelong learning and social inclusion.

The effects of the economic crisis has determined also in Romania, the increase of youth unemployment, school dropout, and the education system has faced several changes which have not been adequately planned and evaluated. In this context, it is necessary to determine the stakeholders' perception on the process of change within the education system, including the aspects of impact, such as the correlation between the educational offer and the labour market.

The research was achieved during September-December 2012, comprising 354 respondents, teaching staff and pupils in pre-academic education, representatives of parents and local community, as well as companies, members of the boards of administration of the school units. It was used a method based on self-managed questionnaire.

Further the analysis of the education system and the interpretation of the research results, one may conclude that the main factors determining the gaps between the educational offer and the labour market are as follows:

[24] Ph. D. Professor.
[25] Ph. D. Student.

- *insufficient stakeholders' involvement in planning the educational offers;*
- *existence of formal partnerships between school and businesses;*
- *managers' fear to achieve changes and the lack of data bases concerning the long term needs of the labour market, aspects generating slow reactions of the education system related to the requirements of the external environment;*
- *lack of mechanisms for monitoring the insertion and graduates' professional development on the labour market, as well as their educational pathway.*

The results of the current research may be used by the managers of school units in planning the strategies of change, triggering the growth of the graduates' insertion on the labour market. According to John Dewey "Education is not a preparation for life, education is life itself."

Keywords: pre-academic education, stakeholder, change, labour market, educational offer.

Rezumat: *Modernizarea şi îmbunătăţirea continuă a sistemelor de educaţie şi formare profesională („EFP"), reprezintă instrumentul principal pe care Uniunea Europeană îl utilizează în ultimii 13 ani în tranziţia către economia bazată pe cunoaştere (Consiliul European de la Lisabona din 2000) în toate statele membre. Obiectivele politicilor EFP trebuiesc corelate cu cele de politică economică şi de politică a pieţei forţei de muncă astfel încât acţiunile orientate spre atingerea lor să reprezinte un răspuns eficient şi realist la schimbările rapide din economie şi societate.*

Viziunea europeană asupra rolului educaţiei este expusă în Strategia "Europa 2020" şi urmăreşte creşterea nivelului de ocupare a forţei de muncă, îmbunătăţirea accesului tuturor la învăţarea de-a lungul vieţii şi incluziunea socială.

Adâncirea crizei economice a determinat şi în România creşterea şomajului în rândul tinerilor şi a abandonului şcolar, iar sistemul de învăţământ s-a confruntat cu o multitudine de schimbări care nu au fost temeinic planificate şi evaluate. În acest contex, se impunea determinarea percepţiei stakeholderilor asupra procesului de schimbare din sistemul de învăţământ, inclusiv asupra unor aspecte de impact precum corelarea ofertei educaţionale cu piaţa muncii. Cercetarea s-a desfăşurat în perioada septembrie-decembrie 2012 pe o populaţie de 354 de respondenţi, cadre didactice şi elevi din învăţământul preuniversitar, reprezentanţi ai părinţilor şi ai comunităţii locale, precum şi agenţi economici, membrii în consiliile de administraţie ale unităţilor şcolare. Metoda utilizată a fost ancheta pe bază de chestionar autoadministrat.

Din analiza sistemului de învăţământ şi din interpretarea rezultatelor cercetării se poate concluziona că principalii factori care determină neconcordanţele între oferta educaţională şi piaţa muncii sunt:

- *insuficienta implicare a stakeholderilor în planificarea ofertelor educaţionale;*
- *existenţa unor parteneriate formale între şcoală şi agenţii economici;*
- *teama managerilor de a realiza schimbări şi lipsa bazelor de date referitoare la nevoile pe termen lung ale pieţei muncii, aspecte care au generat reacţii lente/inexistente ale sistemului de învăţământ la cerinţele mediului extern;*
- *lipsa mecanismelor de monitorizare a inserţiei şi a evoluţiei profesionale a absolvenţilor pe piaţa muncii sau a parcursului lor educaţional.*

Rezultatele prezentei cercetări pot fi utilizate de managerii unităţilor şcolare în planificarea strategiilor de schimbare care să conducă la creşterea nivelului de inserţie a absolvenţilor pe piaţa muncii, deoarece aşa cum afirma John Dewey "Educaţia nu este pregătirea pentru viaţă, educaţia este viaţa însăşi".

Cuvinte-cheie: învăţământ preuniversitar, stakeholder, schimbare, piaţa muncii, ofertă educaţională.

Clasificare JEL: A21, I29, G01.
Clasificare REL: 4Z.

1. Introducere

La nivel european, impactul crizei economice asupra tinerilor, manifestat în ultimii ani prin şomaj ridicat şi risc sporit de excluziune, a reprezentat o preocupare dar şi o provocare importantă pentru decidenţii politici. Întrebarea logică *Cum poate ieşi Europa din criză?* pe care şi-a pus-o Europa în ultimii 6 ani a fost determinată de nevoia de a se găsi rapid soluţii. Una dintre acestea a fost regândirea strategiei de promovare a corelării pieţei muncii cu cerinţele de dezvoltare economică şi socială, din perspectiva societăţii bazate pe cunoaştere, în toate statele membre ale Uniunii Europene (UE).

În contextul acestor orientări, analiza sistemului românesc de învăţământ preuniversitar din perspectiva relevanţei ofertei educaţionale pentru piaţa muncii poate contura o imagine asupra evoluţiei societăţii româneşti pe termen mediu. Analiza sintetică a jaloanelor de politică europeană în domeniu a întărit convingerea că învăţământul preuniversitar este atractiv pentru cercetare din cel puţin trei motive:

- constituie fundamentul în formarea competenţelor cheie şi a deprinderilor practice şi intelectuale atât de importante pentru pentru piaţa muncii sau pentru învăţarea pe tot parcursul vieţii (LLL);
- este vizibil pentru comunitatea locală şi agenţii economici; aceştia, în funcţie de modificările mediului economic, pot să se implice în mod concret în realizarea schimbărilor de strategie instituţională care au drept scop compatibilizarea ofertelor educaţionale ale şcolilor cu nevoile locale sau regionale;
- este sistemul educaţional în care reprezentanţii legali ai elevilor se manifestă proactiv în cadrul parteneriatului şcoală-familie;
- dispune de resursă umană impresionantă numeric care generează, prin caracteristicile sale, probleme interesante pentru tema analizată.

Evident că simpla analiză a poziţionării ofertei educaţionale în raport piaţa muncii nu poate contura în totalitate imaginea asupra viitoarelor corecţii strategice în politica educaţională. Prin urmare, este necesară şi părerea stakeholderilor cu privire la unele apecte de impact precum: în ce măsură creşterea relevanţei educaţiei şi formării profesionale iniţiale pentru nevoile pieţei muncii poate constitui un obiectiv major în elaborarea politicilor educaţionale, cât este de important ca actorii economici să se implice în corelarea ofertei educaţionale cu nevoile lor sau ce efecte poate produce lipsa monitorizării de către şcoală a inserţiei propriilor absolvenţi în societate.

Toţi aceşti paşi au drept scop determinarea unui pachet de concluzii coroborate care să fie util managerilor de şcoli în stabilirea priorităţilor strategice pe termen mediu şi lung şi în orientarea activităţii instituţiei spre un nivel înalt de calitate.

2. Relaţia dintre piaţa muncii, educaţie şi ieşirea din criza economică în viziune europeană

Politicile şi strategiile promovate în sistemului românesc de învăţământ, trebuie să fie corelate permanent cu orientările şi acţiunile europene care vizează domeniul educaţional. Chiar şi simpla trecere în revistă a principalelor repere din politica europeană de ocupare a forţei de muncă evidenţiază rolul determinant al educaţiei şi formării profesionale asupra perspectivelor pieţei muncii europene:

- Între 1957 - anul lansării primelor idei de liberă circulaţie a muncitorilor şi de stabilire a acestora în interiorul unei pieţei comune (Tratatul de la Roma - încheiat odată cu constituirea Comunităţii Europene) şi 1997 când prin Tratatul de la Amsterdam se lansează Acordul Social care introduce un nou articol (Titlul VIII) ce se referă la ocuparea forţei de muncă, Europa a parcurs un lung şir de acţiuni şi luări de poziţii care au deschis drumul convingerii că pentru comunitatea europeană, ocuparea la un nivel competitiv a forţei de muncă, reprezintă un interes comun care poate fi soluţionat doar prin realizarea unei strategii responsabile şi coerente a UE.
- După reuniunea la nivel înalt de la Lisabona din 2000 în care liderii Uniunii Europene au decis că în perioada 2010-2020, Europa va deveni regiunea cu cea mai competitivă economie la nivel mondial iar această competitivitate se va realiza pe baza cunoaşterii, educaţia şi formarea profesională s-a aflat în centrul obiectivelor de pe agenda multor reuniuni ale forurilor decidente la nivel european. În vederea îmbunătăţirii competenţelor cetăţenilor europeni, dezvoltarea pieţei locurilor de muncă şi asigurarea echităţii şi incluziunii sociale, politicile europene în domeniul educaţiei prevăd că deschiderea sistemelor de educaţie către nevoile cetăţenilor, piaţa forţei de muncă şi necesităţile societăţii, se poate realiza prin crearea unui „triunghi al cunoaşterii" constituit din educaţie, cercetare şi inovare.
- În perioada de plin avânt economic, educaţia şi-a câştigat rolul de motor al creşterii economice, iar Consiliului European de la Bruxelles din 8-9 martie 2007 a recunoscut acest fapt afirmând că educaţia şi formarea profesională „*joacă un rol cheie în procesul de ocupare a forţei de muncă şi în stimularea creşterii economice*" (1).
- Doi ani mai târziu, UE se afla în plină criză economică. Consiliul UE elaborează Cadrul strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educaţiei şi formării profesionale (ET 2020) în care menţionează că „Educaţia şi formarea joacă un rol crucial în soluţionarea provocărilor socio-economice, demografice, de mediu şi tehnologice" (2). În accord cu această soluţie, în detalierea obiectivelor strategice ale cadrului,

Consiliul European insistă asupra mobilităţii elevilor şi profesorilor ca element care să faciliteze adaptarea şi posibilitatea de a-şi găsi un loc de muncă, pe creşterea calităţii şi eficienţei educaţiei, pe promovarea unei politici educaţionale bazată pe echitate, coeziune socială şi cetăţenie activă astfel încât orice cetăţean să dobândească, să actualizeze şi să dezvolte pe toată durata vieţii atât competenţe specifice meseriei, cât şi competenţe-cheie necesare pentru a permite ocuparea unui loc de muncă.

- Anul 2009 se caracterizează printr-o explozie de luări de poziţii. Tot mai conştienţi de declinul economiei globale, provocările schimbărilor climatelice şi îmbătrânirea demografică, strategii UE îşi canalizează eforturile în sensul atingerii obiectivelor Strategiei de la Lisabona din 2000 de a realiza tranziţia către o economie bazată pe cunoaştere prin „îmbunătăţirea relaţiei dintre educaţie, formare şi obţinerea unui loc de muncă" (3). Convingerea analiştilor europeni este că promovarea culturii anteprenoriale în rândul elevilor „dezvoltă o piaţă europeană a forţei de muncă mai dinamică şi o forţă de muncă cu competenţe superioare **(**4).
- În prezent, dezvoltarea europeană se realizează în baza Strategiei Europa 2020 - O strategie europeană pentru o creştere inteligentă, ecologică şi favorabilă incluziunii, Bruxelles 03.03.2010. În spiritul preocupărilor europene anterioare, conform cărora competitivitatea Europei pe piaţa mondială se bazează pe inovare, pe consolidarea cunoaşterii şi creativităţii, pe îmbunătăţirea calităţii sistemului de învăţământ, din cele trei priorităţi ale stategiei stabilite pentru intervalul 2010-2020, două sunt relevante pentru calitatea sistemelor de învăţământ: a) creşterea inteligentă ce presupune dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaştere şi inovare şi b)creşterea favorabilă incluziunii exemplificată prin „promovarea unei economii cu o rată ridicată a ocupării forţei de muncă, care să asigure coeziunea socială şi teritorială". Conform acestei strategii, în anul 2020 rata ocupării forţei de muncă a populaţiei europene cu vârsta cuprinsă între 20 şi 64 de ani ar trebuie să ajungă la 75%" în timp ce rata abandonului şcolar timpuriu trebuie redusă la 10% (5).
- Anticipând evoluţiile ulterioare ale crizei economice, Proiectul Europa 2030 - provocări şi oportunităţi realizat în baza Raportului către Consiliul European al Grupului de reflexie privind viitorul UE 2030 atrage atenţia că europenii trebuie să se preocupe de realizarea unui învăţământ de calitate şi de compatibilizarea bazei de competenţe cu cerinţele mediu socio-economic (6). Acest fapt se impune de la sine, mai ales dacă se confirmă previziunile cercetătorilor conform cărora, în 2020, doar 18% dintre locurile de muncă vor fi disponibile pentru persoane cu un nivel redus de calificare.

În condiţiile în care rata şomajului în rândul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 24 de ani a atins valoarea de 23,6% în ianuarie 2013, iar în cu un an în urmă, categoria NEET înregistra 7,5 milioane de tineri cu vârsta cuprinsă între 15 şi 25 de ani (7), putem concluziona că dezvoltarea aptitudinilor şi competenţelor transversale este soluţia salvatoare pentru îmbunătăţirea capacităţii de inserţie profesională şi a accesului tinerilor la piaţa forţei de muncă doar dacă este susţinută prin fonduri şi investiţii europene. Prin astfel de măsuri, politica în domeniul forţei de muncă va facilita fiecărui stat membru mobilitatea tinerilor pe piaţa europeană a muncii şi va construi punţi noi de legătură între sistemele de educaţie publică, mediul de afaceri şi societate

3. Sistemul naţional de învăţământ preuniversitar românesc

În ultimii ani, sistemul de învăţământ preuniversitar românesc resimte din ce în ce mai acut efectele crizei economice. Scăderea natalităţii, creşterea şomajului, exacerbarea fenomenului migraţiei sunt consecinţe ale declinului economic ce au efecte în plan educaţional. Astfel, datorită problemelor demografice, la nivelul anului şcolar 2012-2013 s-a înregistrat o scădere a polulaţiei şcolare din sistem cu aproximativ 14 000 de elevi faţă de anul şcolar anterior (8). Un semnal îmbucurător este faptul această scădere a efectivelor de elevi este cu mult mai mică decât cea înregistrată de la un an la altul în perioada 2005-2012 (între 30 mii până la 70 mii elevi/an).

O consecinţă a scăderii accentuate a nivelului de trai este menţinerea abandonului şcolar. Îngrijorător este că 3,8% dintre elevii de liceu au abandonat studiile în anul şcolar 2011-2012, marea majoritate provenind din liceele tehnologice. În acest context, fenomenul de abandon înregistrat la nivel liceal se poate datora intrării în lichidare a Şcolilor de Arte şi Meserii (la finalul anului 2011-2012 exista doar SAM – an de completare), iar elevii care în funcţie de posibilităţile, nevoile şi interesele lor ar fi optat pentru ruta profesională de şcolarizare, au fost nevoiţi să urmeze cursurile liceale, nu au făcut faţă cerinţelor unor programe de liceu şi au abandonat studiile. Astfel, conform datelor INS, dacă la sfârşitul anului şcolar 2010-2011, au abandonat şcoala 19,8% dintre elevii din învăţământul profesional, la nivelul anului şcolar 2011-2013 rata abandonului şcolar a crescut la 30,4%.

Analiza rezultatelor renunţării la SAM a condus la concluzia că este necesar să se reintroducă învăţământul profesional dual, după finalizarea clasei a IX-a, decidenţii luând această hotărâre începând cu anul şcolar 2012-2013 (9). În sprijinul acestei decizii au fost demarate proiecte de realizare a unor prognoze cu privire la nevoile pe termen scurt, mediu şi lung ale pieţei muncii astfel încât calificările educaţionale ale elevilor să corespundă solicitărilor de pe piaţa muncii, instrumentele de identificare a cerinţelor pieţei muncii fiind PLAI-Planul Local de Acţiune pentru Învăţământ şi PRAI - Planul Regional de Acţiune pentru Învăţământ.

Pentru a facilita intrarea absolvenţilor pe piaţa muncii, învăţământul profesional de 2 ani a fost organizat pe baza a două obiective:

a) dezvoltarea competenţelor profesionale ale elevilor, specifice unei calificări profesionale de nivel 2 corespunzător nivelului de referinţă 3 al Cadrului european al calificărilor;

b) dezvoltarea competenţelor profesionale ale elevilor, preponderent în cadrul stagiilor de pregătire practică organizate la operatori economici.

Integrarea pe piaţa muncii în România a absolvenţilor din învăţământul profesional şi tehnic a fost facilitată şi prin transferul şi recunoaşterea rezultatelor învăţării dobândite de elevii prin stagiile de pregătire practică (10), echivalarea actelor de studii obţinute în afara României fiind realizată de Centrul Naţional pentru Recunoaşterea şi Echivalarea Diplomelor din cadrul MEN (11).

Un alt aspect important de menţionat este creşterea constantă în ultimii ani a ratei brute de cuprindere în învăţământul postliceal şi de maiştri de la valoarea 6,1% în 2009-2010 la 12,4% în 2012-2013. Atractivitatea acestei opţiuni profesionale poate fi pusă pe de o parte pe seama faptului că înscrierea elevilor nu este condiţionată de deţinerea unei diplome de bacalaureat (în ultimii trei ani ponderea absolvenţilor de liceu fără diplomă de bacalaureat a crescut substanţial odată cu măsurile luate pentru prevenirea faptelor de corupţie în organizarea examenelor de bacalaureat) şi pe de altă parte pe seama cererii din ce în ce mai crescute, pe piaţa muncii interne şi europe, a unor specialităţi ca de exemplu cea sanitară. De asemenea, necesitatea recalificării solicitate de angajatori, absolvenţilor integraţi pe piaţa muncii, a determinat atât înscrierea acestora la cursurile postliceale sau în învăţământul seral tehnic.

Opţiunile elevilor pentru oricare din aceste forme de învăţământ au la bază orientarea către achiziţia de competenţe care le asigure şansa unei integrări şi adaptări permanente la dinamica mediului economic. În întâmpinarea acestui deziderat, MEN s-a preocupat, în acord şi cu cerinţele politicii europene în domeniu, de dezvoltarea competenţelor antreprenoriale. Revizuirea standardelor de pregătire profesională pentru toate calificările care furnizează prin învăţământul profesional şi tehnic (IPT), întroducerea unor opţionale pentru învăţământul primar/a unor elemente de antreprenoriat sau obligativitatea studierii unor discipline de educaţie antreprenorială/economie aplicată la clasele de liceu şi aplicarea metodei de predare-învăţare prin „firma de exerciţiu” în unităţile de învăţământ profesional şi tehnic, profil servicii sunt exemple de mecanisme ce permit elevilor obţinerea competenţelor antreprenoriale.

Pe lângă aspectele pozitive prezentate, studiile referitoare la inserţia absolvenţilor pe piaţa muncii scot în evidenţă discrepanţe între aşteptările elevilor/familiilor acestora sau ale agenţilor economici şi dificultăţile pe care le întâmpină absolvenţii de studii medii pe piaţa muncii (discrepanţe între competenţele certificare şi cele deţinute în mod real de absolvenţi, dificultatea de

găsi un loc de muncă, angajarea pe un post de altă specializare decât cea obţinută prin studii preuniversitare). Care este rolul şcolii, dacă starea actuală a organizaţiilor de învăţământ preuniversitar impune implementarea unui proces de schimbare şi care este percepţia stakeholderilor cu privire la parcursul învăţământului preuniversitar în ceea ce priveşte compatibilizarea ofertei educaţionale cu cerinţele pieţei muncii, sunt întrebări care îşi pot găsi răspunsul printre opţiunile stakeholderilor.

4. Anchetă-pilot privind percepţia stakeholderilor asupra procesului de schimbare petrecut în sistemul de învăţământ preuniversitar românesc

Tema selectată: Corelarea activităţii educaţionale cu cerinţele pieţei muncii - Percepţia stakeholderilor.

Cercetarea generală cu titlul „Percepţia stakeholderilor asupra procesului de schimbare petrecut în sistemul de învăţământ preuniversitar românesc" a reprezentat un prim demers amplu, care a returnat o bază de informaţii mare şi de valoroasă. Acest fapt permite selectarea şi interpretarea secvenţială a unor teme de interes pentru înţelegerea funcţionării sistemului de învăţământ preuniversitar. În acest mod s-a realizat şi această cercetare care vizează percepţia stakeholderilor asupra relaţiei şcoală-piaţa muncii, iar primul pas realizat a fost selectarea elementelor specifice prezentei cercetării din rezultatele generale. Din acest motiv, prezentarea temei de faţă va fi integrată în prezentarea generală a cercetării.

4.1. Designul cercetării generale

Cercetarea s-a desfăşurat în perioada septembrie-decembrie 2012 pe o populaţie de 354 de respondenţi, cadre didactice şi elevi din învăţământul preuniversitar, reprezentanţi ai părinţilor şi ai comunităţii locale, precum şi agenţi economici, membri în consiliile de administraţie ale unităţilor şcolare. Metoda utilizată a fost ancheta pe bază de chestionar autoadministrat. Întrucât s-a avut în vedere utilizarea unei modalităţi rapide şi "ecologice" de gestionare a procesului de cercetare şi păstrarea anonimatului respondentului, chestionarul a fost transmis şi remis prin internet. Metoda folosită a fost autoadministrarea, deoarece s-a urmărit eliminarea filtrării informaţiei de către operatorul de anchetă, iar respondentul a beneficiat de suficient timp de reflexie, a avut posibilitatea de a consulta diverse surse care să-i permită edificarea asupra unor aspecte specifice managementului schimbării şi a putut relua ideile şi configuraţia logică a opţiunilor sale.

Tema anchetei *Percepţia stakeholderilor asupra procesului de schimbare din sistemul de învăţământ preuniversitar românesc* a fost transpusă operaţional într-un set de indicatori structuraţi la nivelul chestionarului în 19 întrebări.

Chestionarul a fost structurat pe două teme interconexate ce au vizat direcţia şi intensitatea opiniei persoanelor deţinătoare de interese în sfera învăţământului preuniversitar, inclusiv un set de aspecte referitoare la corelaţia ofertei educaţionale cu piaţa muncii: A - *Rezistenţa la schimbare* şi B - *Mecanisme de implementare a schimbării*, urmărindu-se atât obţinerea unei cantităţi mari de informaţii cât şi selectarea informaţiei relevante pentru atingerea obiectivelor urmărite. În acest scop s-au folosit întrebări închise, cu răspunsuri preClasificare Codificate şi, pentru a putea acorda subiecţilor acelaşi număr de alternative pro şi contra, s-au utilizat scale cu 5 posibilităţi (de la *dezacord total* (1) până la *acord total(5)*, de la *deloc important* (1) până la *foarte important (5)*, sau de la *foarte puternic* (5) până la *inexistent* (1)).

Datele înregistrate pe baza aplicării instrumentului de cercetare au fost prelucrate statistic cu ajutorul programului *Statistical Package for Social Science - S.P. S.S.* pentru Windows, versiunea 17.0.

În această primă etapă, s-a realizat o analiză descriptivă a datelor colectate şi s-au calculat mediile şi abaterile standard pentru toţi itemii selectaţi în funcţie de variabilele socio-demografice (gen, vârsta, vechime, tipul de instituţie şi statut în cadrul instituţiei). Din mulţimea de outputuri statistice ale prelucrării cu ajutorul SPSS a informaţiei colectate în cercetare am selectat doar cele care prezintă interes pentru această lucrare.

2.2. Obiectivele cercetării temei selectate

Obiectiv general: Identificarea percepţiei stakeholderilor asupra schimbărilor din sistemul de învăţământ preuniversitar care să vizeze adaptarea ofertei educaţionale la cerinţele pieţei muncii.

Obiective specifice:

O.1. Identificarea importanţei acordate strategiilor de schimbare implementate până în prezent în acest sistem.

O.2. Determinarea modului în care părţile interesate de sistemul de învăţământ preuniversitar consideră schimbarea: ca pe o realitate necesară, o modalitate de evoluţie/dezvoltare a organizaţiei sau ca pe o involuţie/haos.

O.3. Studiul percepţiei stakeholderilor referitor necesitatea compatibilizării ofertei educaţionale cu cerinţele pieţei muncii.

O.4. Identificarea percepţiei stakeholderilor asupra necesităţii implicării agenţilor economici în stabilirea ofertelor educaţionale.

2.3. Formularea ipotezelor

Ipoteză generală: Procesul de schimbare în învăţământul preuniversitar, este determinat de nevoia de compatibilizare planificată a strategiilor educaţionale cu dinamica mediului extern şcolii astfel încât oferta educaţională să corespundă cerinţelor pieţei forţei de muncă.

2.4. Ipoteze de lucru

I.1. Schimbarea planificată este o realitate necesară, o modalitate de evoluţie/dezvoltare a organizaţiei şi este determinată de schimbările care au loc în exteriorul şi interiorul instituţiei de învăţământ. În sistemul de învăţământ, schimbarea este condiţionată, în special, de schimbările din mediul extern.

I.2. Stakeholderii consideră că oferta educaţională trebuie să coincidă cu cerinţele pieţei forţei de muncă.

I.3. În procesul de schimbare care vizează compatibilizarea reală a ofertei educaţionale cu cerinţele pieţei forţei de muncă este necesară implicarea agenţilor ecomnomici.

4.5. Determinarea mărimii eşantionului

Una din cele mai importante etape ale unei cercetări de tip sociologic este determinarea mărimii eşantionului. Eşantionarea este un proces complex prin care „din ansamblul populaţiei vizate în cadrul cercetării se alege o parte numită eşantion care va fi apoi, în mod nemijlocit supusă cercetării" (Spătaru şi Cădariu, 2003: p. 46). Volumul (mărimea) eşantionului (n) este dat de numărul unităţilor statistice din colectivitatea de selecţie care vor furniza informaţiile necesare analizei.

Într-un astfel de studiu, dimensiunea eşantionului (n) este foarte importantă, ea reprezintă numărul de subiecţi care vor fi avuţi în vedere şi depinde de anumite elemente:

t = coeficientul de garantare a rezultatelor cercetării; el reprezintă un factor ce arată cu ce probabilitate vor fi garantate rezultatele;

p = proporţia componentelor din eşantion (de regulă se ia în calcul 0,5 pentru a avea o dispersie maximă);

Δ_{ϖ} = eroarea limită de reprezentativitate acceptată.

Formula de calcul al dimensiunii unui eşantion este:

$$(1)\ n = \frac{t^2 \times p\,(1-p)}{\Delta\varpi^2}$$

Dacă se stabileşte o limită de eroare de 5% (0,05) şi un coeficient aferent unei probabilităţi de 0,95, coeficientul t = 1,96 potrivit tabelelor de probabilităţi antecalculate. Valoarea lui p se consideră 0,5 dacă nu este menţionat alt factor de dispersie, şi atunci:

$$n = \frac{1{,}96^2 \times 0{,}5(1-0{,}5)}{(0{,}05)^2} = 384 \text{ subiecţi}$$

Astfel, eşantionul planificat a avut valoarea de 384 subiecţi. Întrucât chestionarele au fost distribuite prin reţeaua internet, am estimat o rată de răspuns de aproximativ 80%, motiv pentru care au fost difuzate chestionarele unui număr de circa 450 de subiecţi.

Eşantionarea a fost neprobabilistică pe bază de accesibilitate, adică au fost selectaţi cei din baze oficiale de date, considerându-se că se pot obţine rapid, informaţii de calitate de la cadre didactice, elevi, părinţi, agenţi economici, reprezentanţi ai comunităţii locale.

Conform bazei de date, au fost returnate 366 de chestionare. În urma eliminării răspunsurilor neprelucrabile, au fost evaluate 354 chestionare.

Grupul ţintă a fost selectat pornind de la observaţia că strategia procesului de schimbare este elaborată în cea mai mare parte de către managerii şcolari - directorii unităţilor şcolare în colaborare cu reprezentanţii inspectoratelor şcolare, este implementată de către consiliul de administraţie al unităţii şcolare dar afectează întreaga comunitate de actori implicaţi.

4.6. Prezentarea instrumentului de cercetare

Chestionarul utilizat este structurat pe două teme: A - Rezistenţa la schimbare şi B - Mecanisme de implementare a schimbării şi cuprinde 19 întrebări. Primele 6 dintre acestea se referă la colectarea informaţiilor despre tipul de instituţie în care activează, genul, vârsta, vechimea şi statutul deţinut în cadrul instituţiei. Pentru tema aleasă în prezenta cercetare, din cele 19 întrebări, am selectat doar problematica relevantă.

Prima parte a chestionarului (A) Rezistenţa la schimbare în instituţiile de învăţământ preuniversitar conţine solicitarea de apreciere a următoarelor aspecte:

Criteriul nr. 6 – Impactul procesului de descentralizare asupra activităţii instituţiei în care activează.

Criteriul nr. 7 – Caracterizarea procesului de schimbare petrecut în cadrul instituţiei de învăţământ în care activează, din perspectiva evoluţiei/involuţiei.

Criteriul nr. 8 – Poziţia unităţii de învăţământ preuniversitar la dinamica mediului extern.

Criteriul nr. 9 – Strategia de gestionare a procesului de schimbare.

Criteriul nr. 10 – Importanţa acordată unor surse de schimbare, ca elemente esenţiale ale forţelor de presiune la schimbare

Criteriul nr. 11 – Importanţa acordată unor cauze care generează rezistenţă la schimbare în învăţământul preuniversitar.

Criteriul nr. 12 – Influenţa pe care unele acţiuni de implicare a angajatului în implemmentarea schimbării o au asupra stakeholderilor în a-i determina să accepte acest proces.

Cea de-a doua parte a chestionarului (B) Mecanisme de implementare a schimbării conţine solicitarea de a aprecia următoarelor aspecte:

Criteriul nr. 13 – Importanţa acordată unor aspecte ce ţin de măsuri specifice activităţii unei instituţii şcolare în orientarea sa către procesul de schimbare.

Criteriul nr. 14 – Importanţa schimbării unor procese/componente specifice instituţiei şcolare pentru eficientizarea activităţii în instituţie.

Criteriul nr. 15 – Importanţa acordată etapelor procesului de schimbare.

Criteriul nr. 16 – Opţiunea pentru tipul de schimbare considerat eficient pentru instituţia şcolară în care activează.

Criteriul nr. 17 – Opţiunea pentru metoda de schimbare potrivită instituţiei şcolare în care activează.

Criteriul nr. 18 – Posibilitatea ca în procesul de schimbare să apară unele disfuncţionalităţi.

Criteriul nr. 19 – Existenţa unor aspecte ce ţin de schimbările petrecute în ultimii 22 de ani, prezentate sub titlul de ipoteză.

Fiecare criteriu a conţinut un număr relativ mare de subitemi specifici managementului schimbării. Din multitudunea de subcriterii, cele referitoare la impactul procesului de descentralizare asupra stakeholderilor, modalitatea de reacţie a şcolii la variaţiile socio-economice şi ale pieţei muncii, tipul de strategie de schimbare eficient în învăţământ, importanţa neconcordaţelor dintre cerinţele pieţei muncii şi ofertele educaţionale din învăţământul preuniversitar ca forţe de presiune pentru schimbare semnificativă sau tipul de schimbare considerat potrivit pentru o organizaţie în condiţii de criză au suscitat interesul pentru apectul supus analizei, iar faptul că subiecţii au avut un interval mare de timp pentru a se informa şi pentru a răspunde potrivit propriilor opţiuni, a condus la procentul mare de documente completate şi remise.

4.7. Concluzii rezultate în urma interpretării rezultatelor cercetării

În această etapă a cercetării, s-a realizat o analiză primară a datelor colectate şi s-au calculat mediile şi abaterile standard pentru toţi itemii selectaţi în funcţie de variabilele socio-demografice (gen, vârsta, vechime, tipul de instituţie şi statut în cadrul instituţiei) şi s-a aplicat tehnica ANOVA de analiză a dispersiei variabilei dependente din punctul de vedere al corelaţiei dispersiei intragrup cu cea intergrup. În urma analizei a reieşit un set de concluzii şi măsuri care sunt prezentate în continuare.

1. În ceea ce priveşte impactul procesului de descentralizare asupra activităţii instituţiei/organizaţiei în care activează se desprinde ideea că învăţământul românesc este tributar aplicării modelului managerial centralizat un timp prea îndelungat. Deoarece în ultimii 23 ani s-au încercat neumărate strategii de păstrare a echilibrului sistemului, doar actorii nou intraţi în sistem, elevii şi agenţii economici

consideră că descentralizarea a avut un impact puternic asupra instituţiilor de învăţământ în timp ce toate celelalte categorii de stakeholderi, indiferent de tipul de instituţie în care funcţionează sau de funcţia pe care o ocupă, consideră că procesul de descentralizare, în ”originalele” sale forme de implementare, nu a produs efecte de amplitudine asupra sistemului educaţional preuniversitar.

2. Stakeholderii, şi mai accentuat reprezentanţii comunităţii locale, agenţii economici (M = 5.00, A.S. =.00) şi tinerii, percep procesul de schimbare în instituţiile de învăţământ preuniversitar ca pe o evoluţie, o treaptă în dezvoltarea instituţiei/organizaţiei, în accord şi cu părerea lor despre influenţa puternică a descentralizării asupra sistemului educaţional.

Măsură propusă: Strategiile educaţionale, în special cele de planificare a ofertei educaţionale trebuie să fie elaborate cu consultarea comunităţii locale şi a agenţilor economici care manifestă deschidere spre eficientizarea instituţiilor/ organizaţiilor de învăţământ, iar în procesul de implementare să fie cooptaţi tinerii.

3. În unităţile de învăţământ preuniversitar, conducerea managerială trebuie să aibă în vedere o planificare pe termen mediu şi lung a procesului de schimbare (64,82%) dar, într-o mare măsură, stakeholderii acceptă că este important şi ca organizaţia să-şi adapteze obiectivele variaţiilor mediului extern şi mai ales fluctuaţiilor pieţei muncii, printr-o succesiune de schimbări neplanificate (33,43%).

Analiza, centrată pe corelaţia Tip de instituţie/răspuns favorabil aceleiaşi variante de schimbare planificată ca răspuns la dinamica mediului, scoate în evidenţă un procent semnificativ aşa cum rezultă din figura 1.

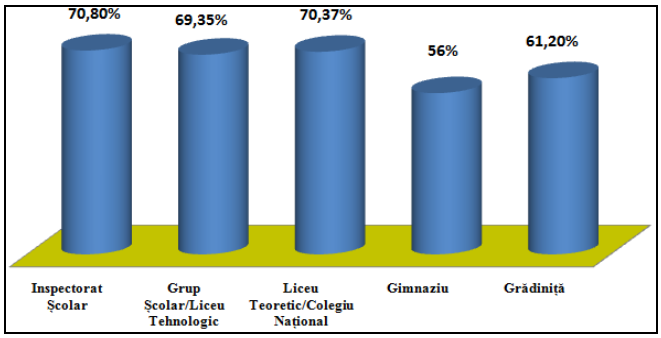


Figura 1. *Evoluţia corelaţiilor Tip de instituţie/ răspunsuri în favoarea schimbării planificate ca răspuns la dinamica mediului*

Măsură propusă: Pentru a face faţă dinamicii mediului extern, unităţile de învăţământ trebuie să accepte schimbarea, să o planifice pe termen mediu şi lung în funcţie de obiective urmărite, dar şi să aibă corecţii rapide, neplanificate dacă, pe termen scurt, măsurile luate permit intrarea sistemului în într-un echilibru necesar managementului pentru a adapta instrumentele şi strategia la starea dorită.

În special în liceele tehnologice, parteneriatele dintre agenţii economici şi şcoală trebuie să nu mai fie formale, managerii având obligaţia de a compatibiliza, în primul rând, oferta educaţională cu nevoile de agenţilor economici parteneri.

4. Toate cele 12 forţe de presiune la schimbare asupra cărora respondenţii s-au pronunţat cu privire la intensitatea lor de manifestare într-o instituţie de învăţământ preuniversitar, sunt considerate importante de către respondenţi, cea mai importantă fiind *neconcordanţele dintre cerinţele pieţii muncii şi oferta educaţională (M = 4.19, A.S. =.8).* Aşa cum era de aşteptat, respondenţii care activează în grupurile şcolare şi care se îndreaptă preponderant după absolvire către un loc pe piaţa muncii, se situează în topul acestei aprecieri, fiind urmaţi de respondenţii aflaţi la început de carieră care se lovesc de aceeaşi problemă-inserţia pe piaţa muncii.

Măsură propusă: În condiţiile crizei economice activitatea unei organizaţii trebuie astfel planificată astfel încât să conducă la satisfacerea cerinţelor tuturor clienţilor şi la inserţia absolvenţilor pe piaţa muncii/continuarea studiilor. Concluziile desprinse din răspunsuri respondenţilor, întăresc convingerea unităţile de învăţământ împreună cu comunitatea locală trebuie să creeze mecanisme de monitorizare a inserţiei şi a evoluţiei profesionale a absolvenţilor pe piaţa muncii sau a parcursului lor educaţional.

5. În afara agenţilor economici care consideră că *raţiunile economice* şi *dependenţa de putere* primează în elaborarea strategiei de realizare a schimbării, toţi ceilalţi respondenţi, indiferent de vârstă, vechime, tip de instituţie, statut, percep *Nevoia de echilibru* drept cel mai important factor de rezistenţă a individului la schimbare.

6. Lipsa unei strategii pe termen lung care să fie agreată de toate partidele politice, inadecvarea politicilor şi strategiilor la situaţiile şi nevoile reale ale societăţii, mai ales la cele legate de piaţa forţei de muncă, birocraţia şi situaţia economică a României reprezintă, conform părerii respondenţilor, factori de rezistenţă a sistemului la schimbare. Existenţa unei centralizări a deciziilor şi resurselor este, în imaginea comunităţii economice şi a personalului nedidactic, o frână în calea schimbării.

7. Implicarea agenţilor economici în elaborarea strategiilor unităţilor şcolare referitor la palierul care vizează inserţia absolvenţilor pe piaţa muncii, este considerată de toţi stakeholderii un aspect foarte important pentru etapa de planificare a procesului de schimbare - figura 2.

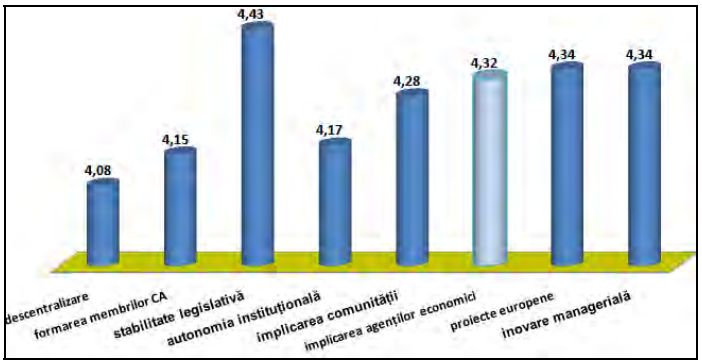


Figura 2. *Dispersia mediilor percepţiilor stakeholderilor cu privire la impactul pe care unele aspecte îl au asupra procesului de schimbare*

8. În cadrul procesului de schimbare este necesară convingerea membrilor organizaţiei că schimbarea este în interesul lor pentru ca, odată ce au fost planificate acţiunile (15.2a) să fie posibilă antrenarea personalului în implementarea acţiunilor (15.2b) în vederea găsirii compatibilităţii *nevoilor mediului extern (piaţa muncii), cu cele ale organizaţiei şi cele ale membrilor organizaţiei (15.1e)* figura 3.

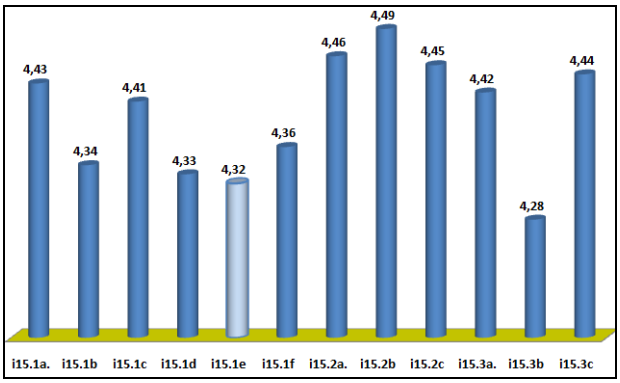


Figura 3. *Evoluţia mediilor percepţiei stakeholderilor asupra etapelor procesului de schimbare*

9. Cele mai protrivite tipuri de schimbare pentru unităţile de învăţământ sunt *schimbarea ca modalitate de dezvoltare* i16b şi *schimbarea prin învăţare* i16c. Deşi agenţii economici consideră că *schimbarea radicală* i16f este cea mai potrivită, ea nu este acceptată de celelalte categorii de respondenţi (figura 4). Teama managerilor de a realiza schimbări şi lipsa bazelor de date referitoare la nevoile pe termen lung ale pieţei muncii sunt aspecte care au generat reacţii lente/inexistente ale sistemului de învăţământ la cerinţele mediului extern.

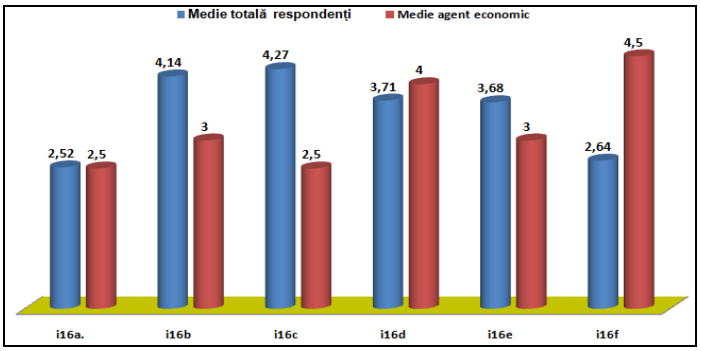


Figura 4. *Comparaţie între mediile percepţiei stakeholderilor şi mediile percepţiei agenţilor economici asupra tipului de schimbare eficient într-o instituţie de învăţământ*

10. Modificările ultimilor 22 de ani nu au generat *un curriculumul adaptat nevoilor elevilor*, nu au determinat o pregătire a absolvenţilor care să faciliteze integrarea pe piaţa muncii" şi nu au condus la elaborarea unei oferte educaţionale compatibilizată cu cererea pieţei forţei de muncă (figura 5).

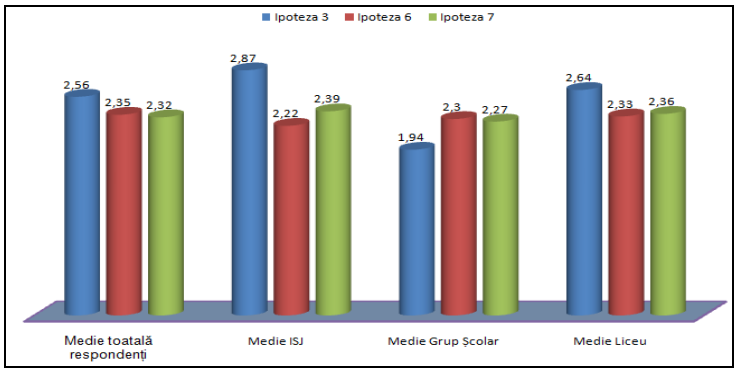


Figura 5. *Evoluţia percepţiei stakeholderilor cu privire la valoarea de adevăr a ipotezelor nr. 3 Curriculumul a fost adaptat nevoilor elevilor, nr. 6, Absolvenţii sunt pregătiţi să se integreze pe piaţa muncii şi nr. 7 Oferta educaţională este compatibilizată cu cererea pieţei muncii prezentate în solicitarea nr. 19 din chestionar*

Toate aceste concluzii certifică atingerea integrală a obiectivelor propuse.

4.8. Evaluarea ipotezelor prin prisma concluziilor desprinse

Ipoteza nr. 1: Schimbarea planificată este o realitate necesară, o modalitate de evoluţie/dezvoltare a organizaţiei şi este determinată de schimbările care au loc în exteriorul şi interiorul instituţiei de învăţământ. În sistemul de învăţământ, schimbarea este condiţionată în special de schimbările din mediul extern.

Din analiza mediilor ponderate, procesul de schimbare petrecut în cadrul instituţiilor de învăţământ, în general, a fost perceput predominant din perspectiva evoluţiei/orientării spre dezvoltare (M_t =3.83, A.S. =.93) şi mai puţin din perspectiva haosului (M_t = 2.16, A.S. = 1.19), atât de către participanţii de gen feminin cât şi de gen masculin, indiferent de vârstă sau vechime şi mai ales de reprezentanţii comunităţii locale, agenţii economici (M =5.00, A.S. =.00). Pe de altă parte, participanţii aparţinând atât genului feminin cât şi celui masculin consideră că în unităţile de învăţământ preuniversitar trebuie ca managementul să aibă în vedere o planificare pe termen mediu şi lung a procesului de schimbare (64.82%) dar, într-o mare măsură, acceptă că este important ca o astfel de organizaţie să-şi adapteze obiectivele la variaţiile mediului extern printr-o succesiune de schimbări neplanificate (33.43%). Doar 2% dintre respondenţi au considerat că pentru a face faţă schimbărilor din mediul extern, o instituţie de învăţământ preuniversitar trebuie să-şi menţină starea, fapt ce poate fi interpretat că schimbarea este percepută ca un risc de către aceşti respondenţi.

De asemenea, analiza valorilor mediilor răspunsurilor subiecţilor la solicitarea privind percepţia asupra factorilor de presiune la schimbare, a scos în evidenţă că toţi actorii implicaţi atât de gen feminin cât şi de gen masculin au apreciat drept una din cele importante, sursa *schimbările economice* (M=4.03, A.S. =.96) iar analiza ANOVA a remarcat că există diferenţe semnificative între statut şi sursa *dinamica populaţiei"* ($f_{(9, 342)}$ = 6.88, p<.01).

Concluzie: Ipoteza nr. 1 este confirmată.

Ipoteza nr. 2. Stakeholderii consideră că oferta educaţională trebuie să coincidă cu cerinţele pieţei forţei de muncă.

Stakeholderii, şi mai cu seamă cei care activează în grupurile şcolare (M = 4.48, AS =.66) au considerat că motorul principal al schimbării într-o instituţie de învăţământ preuniversitar este reprezentat de *neconcordanţele dintre cerinţele pieţii şi oferta educaţională* (M=4.19, A.S. =.88) şi şi-au exprimat, în mod clar, opţiunea cu privire la rolul primordial pe care *inadecvarea politicilor şi strategiilor la situaţiile şi nevoile reale ale societăţii* (M_t = 4.15, AS = 1.05) îl are între sursele generatoare de rezistenţă a sistemului la schimbare. De asemenea, aceştia au apreciat cu valori dincolo de limita opţiunii "Important" ((M = 4.32), indicatorul *compatibilizarea nevoilor mediului extern cu cele ale organizaţiei şi cele ale membrilor organizaţie*, nominalizat în chestionar ca element al etapei de dezgheţare a procesului de schimbare.

Prelucrarea Anova a returnat diferenţe semnificative la nivelul ipotezelor *„Curriculumul este adaptat nevoilor elevilor."* ($f_{(9, 342)}$ = 2.54, p<.01), *Absolvenţii sunt pregătiţi să se integreze eficient în societate."* ($f_{(9, 340)}$ = 4.37, p<.01) şi *„Oferta educaţională este compatibilizată cu cererea pieţii muncii."* ($f_{(9, 339)}$ =

2.61, *p*<.01), aspect suplimentar ce relevă că, pentru a realiza un învăţământ de calitate, o instituţie de învăţământ preuniversitar trebuie să coreleze oferta cu nevoile pieţei muncii.

Concluzie: Ipoteza nr. 2 este confirmată.

Ipoteza nr. 3. Într-un proces de schimbare care vizează compatibilizarea reală a ofertei educaţionale cu cerinţele pieţei forţei de muncă este necesară implicarea agenţilor economici.

La solicitarea"*Cât de importante consideraţi că sunt următoarele aspecte pentru realizarea schimbării în instituţia dumneavoastră / în care activaţi?"* din cele 8 variante prezentate, *"implicarea agenţilor economici în inserţia absolvenţilor pe piaţa muncii* a fost apreciată cu valori între "Important" şi "Foarte important" (M = 4.32, AS =.784). Referitor la acest aspect se remarcă şi aprecierea cu punctaj mare a angajaţilor nou intraţi în sistem (1-5 ani), dovadă că au înţeles corect mecanismul obţinerii eficienţei manageriale, în condiţiile raportării permanente a serviciilor educaţionale oferite de şcoală la piaţa muncii. Este de reţinut că la aceeaşi solicitare, mediile cele mai mari au fost înregistrate de indicatorii 13.c *garanţia unei perioade de stabilitate legislativă (exemplu: cel puţin 4 ani)* (M = 4.43, AS =.738) şi 13h *inovarea managerială a conducerii* (M = 4.34, AS =.784)

Acelaşi rezultat referitor la implicarea agenţilor economici în viaţa şcolii în ceea ce priveşte facilitarea inserţiei pe piaţa muncii a viitorilor absolvenţi, reiese şi din chestionarea stakeholderilor (itemul 14l) cu privire la percepţia asupra elementelor care ar fi important să se intensifice în viitor în instituţia de învăţământ în care activează (M_t = 4.42, AS =.80).

Concluzie: Ipoteza nr. 3 este confirmată.

5. Concluzii

Construcţia strategică a relansării economice europene prin dezvoltarea unei pieţe a muncii în care inovarea şi performanţa să reprezinte caracteristicile definitorii ale oricărei acţiuni nu se poate fundamenta decât pe o platformă susţinută într-un echilibru perfect prin trei piloni: unul reprezentat de totalitatea sistemelor naţionale de învăţământ generatoare de competenţe, cel de-al doilea constituit din sisteme politice naţionale ale căror decizii să vizeze interesul societăţii şi pilonul trei realizat din pachete de strategii şi politici elaborate şi coordonate de UE, credibile şi centrate pe respect pentru diversitate dar şi pe deschidere spre experienţă şi cooperare.

Într-o perioadă caracterizată de incertitudine în prognozarea economică şi de existenţa unor vulnerabilităţi în menţinerea echilibrul sistemului financiar,

educaţia şi formarea profesională poate reprezenta vârful de lance în realizarea progresului economic şi a incluziunii.

Concluziilor cercetării percepţiei a 354 stakeholderi asupra modului în care educaţia şi formarea profesională realizată în cadrul sistemului de învăţământ preuniversitar românesc răspund provocărilor sistemului economic, scot în evidenţă existenţa unor disfuncţionalităţi precum:

- teama managerilor de a realiza schimbări- deşi acestea sunt considerate o treaptă de evoluţie a organizaţiei-, este determinată de lipsa stabilităţii legislative care generează imposibilitatea planificării pe termen mediu şi lung a procesului de schimbare
- deşi se recunoaşte necesitatea colaborării permanente şcoală-comunitate economică şi locală, existenţa unor parteneriate formale între şcoală şi agenţii economici s-a datorat insuficientei implicări a stakeholderilor în stabilirea ofertelor educaţionale;
- nu sunt activate platforme informatice referitoare la nevoile pe termen lung ale pieţei munci
- în condiţiile unei relative descentralizări, unităţile şcolare reacţionează lent la cerinţele mediului extern; directorii de şcoli sunt puternic ancoraţi în managementul conservator;
- şcoala nu a realizat feedback-ul şi nu a creat mecanisme de monitorizare a inserţiei şi a evoluţiei profesionale a absolvenţilor pe piaţa muncii sau a parcursului lor educaţionali; în majoritatea unităţilor şcolare, concluziile acestei hărţi profesionale ar fi dus la regândirea ofertei educaţionale, consolidarea legăturilor dintre educaţie, întreprinderi, cercetare/inovare", axarea programelor şcolare - mai ales a celor aflate la decizia şcolii-, pe inovaţie, creativitate şi spirit antreprenorial.

Rezultatele acestei analize pot constitui, pe de o parte, un punct de plecare pentru managerii unităţilor de învăţământ preuniversitar în elaborarea unor strategii de compatibilizare a ofertei şi a serviciilor educaţionale cu cerinţele pieţei muncii şi, pe de altă parte, pot permite celor interesaţi construirea unor set de ipoteze care să fie supuse unei cercetări aprofundate.

Note

(1) http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/RO/ec/93138.pdf, Consiliul European de la Bruxelles din 8-9 martie 2007, Concluziile Preşedinţiei, Europa - să reuşim împreună, p. 6.

(2) http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:FULL:RO:PDF; JO C 119, 28.5.2009, Concluziile Consiliului din 12 mai 2009 cadrul strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educaţiei şi formării profesionale (ET 2020) p. 2,

(3) http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:RO:PDF,

JO C 155, 08.07.2009, Recomandarea Parlamentului European şi a Consiliului din 18 iunie 2009 privind stabilirea unui cadru european de referinţă pentru asigurarea calităţii în educaţie şi formare profesională, p. 3

(4) http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:302:0003:0005:RO:PDF, JO C 302, 12.12.2009 Concluziile Consiliului şi ale reprezentanţilor guvernelor statelor membre, reuniţi în cadrul Consiliului, din 26 noiembrie 2009 privind dezvoltarea rolului educaţiei în cadrul unui triunghi al cunoaşterii complet functional, p. 3.

(5) http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:RO:PDF, EUROPA 2020, O strategie europeană pentru o creştere inteligentă, ecologică şi favorabilă incluziunii, p. 13

(6) http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/librairie/PDF/QC3210249ROC.pdf, Proiectul Europa 2030- provocări şi oportunităţi,

(7) lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:224:FULL:RO:PDF, JO C 224, 03.08.2013 Concluziile Consiliului privind maximizarea potenţialului politicii pentru tineret în realizarea obiectivelor Strategiei Europa 2020, p. 2.

(8) Informaţii IŞE pe baza datelor furnizate de INS

(9) OMECTS nr. 3168/2012 privind organizarea şi funcţionarea învăţământului profesional cu durata de 2 ani

(10) OMECT Nr. 4931/2008 pentru aprobarea Metodologiei privind transferul şi recunoaşterea rezultatelor învăţării dobândite de elevii din învăţământul profesional şi tehnic prin stagiile de pregătire practică

(11) CNRED este conectat la Sistemul de informare al Pieţei Interne – IMI (Internal Market Information System – IMI) coordonat naţional de Departamentul pentru Afaceri Europene (HG nr. 931/2010)

Bibliografie

Burduş E., Androniceanu A. (2000). *Managementul schimbării*, Editura Economică, Bucureşti

Burduş E., Căprărescu, G., Androniceanu, A. (2008). *Managementul schimbării organizaţionale*, Editura Economică, Bucureşti

Chelcea, S. (2007). *Metodologia cercetării sociologice Metode cantitative şi calitative*, Editura Economică, Bucureşti

http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/carte2.asp?id=116&idb=, Titan Emilia, Ghiţă Simona, Trandas Cristina, *Statistică economică*

http://www.seap. usv.ro/~valentinh/capitol%203.pdf, *Statistică pentru studii de marketing şi administrarea afacerilor*, Cap. 3 Procedee de eşantionare aplicate în cercetarea pieţei şi administrarea eficientă a dosarelor

Petrescu Marius et al. (2010). *Managementul schimbării şi al riscului*, Editura Bibliotheca, Târgovişte

Sava, F. (2004). *Analiza datelor în cercetarea Psihologică. Metode statistice complementare*, Editura ASCR, Cluj Napoca

Spătaru, L, Cădariu, L. (2003). *Introducere în cercetarea educaţională*, Editura Economică, Bucureşti.

Europa, încotro?

Rosemarie HAINEŞ[26]
Şcoala Naţională de Studii Politice şi Administrative
Bucureşti, Romania
rh2006ro@yahoo.com

Abstract: *The programmatic documents of Europe 2020 Strategy should be approached taking into consideration the international arena. The targets of the strategy should be approached from the perspective of an analysis about the global context – MACRO CONTEXT – and an analysis on the national, local level – MICRO CONTEXT- of the political, economic and social processes within the contemporary world. The macro context refers to globalization and the micro context is provided by the EU reality, and in subsidiary the reality of each EU Member State.*

The model of globalization, the model of integration and European development and the own country development model may be assimilated to concentric, overlapped circles, involving processes with different speeds.

The four factors modeling the future of labour force are as follows: demography, fertility level, geographic position of individuals and talent mobility.

At the same time, the new areas, such as nanotechnology, biotechnology, info-technology, neuro-technology will be the tools of innovation and technology based economy.

Europe 2020 Strategy has proposed the following headline targets for the next ten years: 75% of the population aged 20-64 should be employed, 3% of the EU's GDP should be invested in research-development, the share of early school leavers should be under 10% and at least 40% of the younger generation should have a tertiary degree.

Keywords: macro context, micro context, globalization, integration, development

[26] Conf. univ. dr.

Rezumat: *Documentele programatice ale Strategiei "Europa 2020" nu pot fi abordate fără a avea o imagine de ansamblu a ceea ce se întâmplă pe arena internaţională. Ţintele strategiei trebuie plasate din perspectiva unei analize a contextului global – MACROCONTEXTUL - şi o analiză în plan naţional, local- MICROCONTEXTUL- a proceselor politice, economice şi sociale existente în lumea contemporană. Macrocontextul este cel al globalizării, iar microcontextul este dat de realitatea UE, iar în subsidiar de realitatea fiecărui stat membru.*

Modelul globalizării, modelul integrării şi dezvoltării europene şi modelul propriu de dezvoltare al unei ţări pot fi asimilate unor cercuri concentrice suprapuse, care presupun procese cu viteze diferite.

Cei patru factori care vor modela viitorul forţei de muncă sunt: demografia, nivelul de fertilitate, situarea geografică a indivizilor şi mobilitatea talentelor.

De asemenea, domeniile noi, cum sunt nanotehnologia, biotehnologia, infotehnologia, neurotehnologia vor fi instrumentele economiei bazate pe inovaţii şi tehnologie.

Strategia „Europa 2020" propunea, printre altele, ca în următorii 10 ani, 75% din populaţia cu vârsta cuprinsă între 20 şi 64 de ani să aibă un loc de muncă, 3% din PIB-ul UE să fie investit în cercetare-dezvoltare, rata abandonului şcolar să fie redusă sub 10% şi cel puţin 40% din generaţia tânără să aibă studii superioare.

Cuvinte-cheie: macrocontext, microcontext, globalizare, integrare, dezvoltare.

Clasificare JEL: O.
Clasificare REL: 10, 18, 18D, 19, 19H.

1. Introducere

În cartea sa, apărută în 2005, *The World is Flat,* Thomas Friedman afirmă că globalizarea şi tehnologia au determinat „aplatizarea lumii “, creând un teren uniform pe care ţările dezvoltate şi cele mai puţin dezvoltate pot concura cu şanse egale. Deşi, în unele privinţe, lumea nu a fost niciodată mai plată, indivizii din diferite părţi ale sale fiind mai interconectaţi decât au fost vreodată, lumea nu este plată, autorul însuşi dându-şi seama de faptul că lumea nu s-a aplatizat, dedicând chiar un capitol „Lumii neaplatizate”.

Globalizarea, ca şi integrarea în UE, presupun procese de integrare aprofundată a ţărilor lumii, acţiuni colective de mare anvergură, astfel încât statele să acţioneze împreună pentru a-şi rezolva problemele comune.

Este nevoie de instanţe internaţionale puternice care să poată soluţiona problemele create de globalizarea economică.

Deficitul de democraţie atât la niveal global, cât şi la niveal local generează nesiguranţă şi inechitate economică, de cunoaştere şi, implicit, o lipsă de aderare la piaţa muncii, aflată într-o dinamică accelerată.

Pentru ţările Europei de Est, intrarea în UE reprezintă o şansă de a depăşi decalajele economice ăi deficitul de democraţie. Dar o piaţă a muncii integrată nu se poate dezvolta fără cooperare, moralitate şi prospectare, în comun, a viitorului.

2. Modele de dezvoltare a lumii contemporane

Planul “Europa 2020. O strategie europeană pentru o creştere inteligentă, ecologică şi favorabilă incluziunii” (Comisia Europeană, 2010) prevede trei direcţii majore de dezvoltare:

1. Creştere ecoomică inteligentă, respectiv consolidare a cunoaşterii, inovaţie, educaţie, societate digitală;

2. Creştere economică durabilă, însemnând creşterea eficienţei în producţie şi a competitivităţii;

3. Creştere eonomică incluzivă, respectiv participare sporită pe pieţele muncii, dobândirea de noi abilităţi profesionale şi diminuarea sărăciei.

Acestor trei obiective le sunt subsumate cinci alte obiective măsurabile:

- 75% din populaţia cu vârsta cuprinsă între 20 şi 64 de ani ar trebui să aibă un loc de muncă;
- 3% din PIB-ul UE ar trebui investit în cercetare-dezvoltare;
- atingerea ţintelor fixate de UE în sfera energiei şi schimbărilor climatice, regăsite sub Clasificare Codul 20/20/20, adică: reducerea cu 20% a emisiilor de bioxid de carbon faţă de anul 1990, reducerea consumului de energie cu 20%, minimum 20% din energie să se producă din surse regenerabile;

- rata abandonului şcolar timpuriu ar trebui redusă sub nivelul de 10% şi cel puţin 40% din generaţia tânără ar trebui să aibă studii superioare;
- numărul persoanelor ameninţate de sărăcie ar trebui redus cu 20 de milioane.

Sunt vizate următoarele domenii prioritare:

- inovare, educaţie şi societate digitală,
- climă, energie, mobilitate şi competitivitate,
- locuri de muncă şi competitivitate, precum şi combaterea sărăciei.

Dincolo de documentele programatice ale UE, trebuie să avem o imagine de ansamblu a ceea ce se întâmplă pe arena internaţională; ţintele strategiei trebuie privite din perspectiva unei analize a contextului global – MACROCONTEXTUL - şi a unei analize în plan naţional, local-MICROCONTEXTUL, a proceselor politice, economice şi sociale existente în lumea contemporană. Macrocontextul este cel al globalizării, iar microcontextul este dat de realitatea UE, iar în subsidiar de realitatea fiecărui stat membru.

Modelul globalizării, modelul integrării şi dezvoltării europene şi modelul propriu de dezvoltare al unei ţări pot fi asimilate unor cercuri concentrice suprapuse, care presupun procese cu viteze diferite, fiecărui palier corespunzându-i elemente cum sunt: instituţiile democratice, gândirea globală, respectiv gândirea europeană.

Globalizarea, sui-generis, înseamnă mai multe lucruri: o circulaţie internaţională a ideilor şi informaţiilor, experienţe culturale comune, o societate civilă globală, o mişcare ecologistă globală (Stiglitz, 2008: p. 19). În ceea ce priveşte globalizarea economică, aceasta implică cooperarea ţărilor lumii prin intermediul intensificării circulaţiei bunurilor şi serviciilor, a capitalului şi a forţei de muncă.

Conceptul globalizării se referă, în esenţa sa, la modul cum este concepută dezvoltarea atât în ţările dezvoltate, cât şi în ţările în curs de dezvoltare.

Există voci din ţările dezvoltate care susţin că globalizarea a fost folosită pentru a impune modelul liberal anglo-american al economiei de piaţă în defavoarea altor alternative. Liberalizarea comerţului şi a pieţei de capital au constituit două elemente-cheie ale unui cadru strategic mai larg, cunoscut sub numele de Consensul de la Washington - un acord stabilit între FMI, Banca Mondială şi Trezoreria SUA - asupra unui set de politici care aveau să promoveze cel mai bine dezvoltarea (Williamson, 1990). Acesta punea accent pe diminuarea rolului guvernelor, a reglementărilor şi pe liberalizarea şi privatizarea rapide. Fără a intra în detalii economice, putem spune că prin procesul globalizării statele-naţiuni se confruntă cu solicitări noi, cu constrângeri şi provocări în faţa cărora nu au capacitatea de a reacţiona.

Statul-naţiune, care a fost centrul puterii politice şi, mai mult sau mai puţin, al puterii economice în ultimii o sută cincizeci de ani, este constrâns, pe de o

parte, de forţele economiei globale, iar pe de altă parte, de imperativele politice ale transferului de putere către instanţe internaţionale. Asa cum susţine Joseph Stiglitz, cel care a câştigat Premiul Nobel pentru ştiinţe economice în 2001, se pare că globalizarea economică a surmontat globalizarea politică şi în prezent „ dispunem de un sistem de guvernare globală haotic, necoordonat, fără un guvern global, de o varietate de instituţii şi acorduri care se ocupă de o serie de probleme, de la încălzirea globală la comerţul internaţional şi afluxurile de capital" (Stiglitz, 2008: p. 33).

Integrarea economică globală ar merita o gândire nouă, în care perspectiva locală să fie concomitentă cu conştientizarea apartenenţei la o comunitate globală.

Globalizarea are un caracter sistemic care presupune un nou contract social global între ţările dezvoltate şi ţările slab dezvoltate; acest contract ar trebui să fie fondat pe moralitate şi cooperare loială, pentru a putea aduce beneficii tuturor statelor, afirmă Stiglitz (2008: pp. 241-242).

Globalizarea trebuie să aleagă între două alternative:strategia de dezvoltare a Consensului de la Washington axată pe minimalizarea rolului guvernului, intensificarea privatizării, liberalizarea comerţului şi a pieţei de capital şi eliminarea reglementărilor. În această strategie, guvernul deţine un rol în menţinerea macrostabilităţii, se focalizează pe stabilitatea preţurilor, mai degrabă, decât pe stabilitatea producţiei, ratei şomajului sau dezvoltării. Concepţia alternativă atribuie guvernului un rol mai activ în promovarea dezvoltării şi protejarea celor defavorizaţi (concepţie cunoscută sub denumirea de "Calea a treia", asociată cu prim-ministrul Marii Britanii, Tony Blair, preşedintele SUA, Bill Clinton şi cancelarul german Gerhart Schroeder).

Susţinătorii acestei alternative pun accent pe ocupabilitatea forţei de muncă, pe justiţia socială şi pe valorile nonmaterialiste.

Pentru o democratizare a globalizării, Stiglitz propune următoarele reforme referitoare la modul de operare al instituţiilor internaţionale:

- Creşterea transparenţei;
- Revizuirea regulilor privitoare la conflictele de interes, care va consolida încrederea în guvernarea internaţională, legitimitatea acesteia şi ar determina implementarea unor strategii care să servească într-o măsură mai mare inereselor generale;
- O deschidere mai mare care să includă revizuirea unor proceduri. Astfel, deciziile economice la nivel global să poată fi luate prin participarea mai multor instanţe, diferite de corporaţiile internaţionale;
- Sporirea capacităţii ţărilor în curs de dezvoltare de a se implica într-adevăr în procesul decizional. Ar fi benefică existenţa unui organism independent internaţional care să evalueze propunerile alternative şi impactul lor asupra ţărilor în curs de dezvoltare.

- Intensificarea responsabilizării. Evaluarea performanţelor instituţiilor economice internaţionale dintr-o perspectivă independentă cu evaluarea neconcordanţelor dintre consecinţele anticipate şi ceea ce se întâmplă în realitate.
- Proceduri judiciare mai bune, respectiv existenţa unei instituţii judiciare globale.
- Eficientizarea aplicării legislaţiei internaţionale.

De asemenea, Stiglitz consideră că pilonii strategiilor de dezvoltare eficiente sunt: pieţele, guvernul, indivizii şi comunitatea în care oamenii lucrează împreună (Stiglitz, 2008: p. 57).

În acest macrocontext, ţările care au ştiut să gestioneze globalizarea în propriul beneficiu adoptând strategii proprii şi nu impuse, au avut creştere economică şi dezvoltare. Un exemplu este China.

Criza economică şi financiară din 2008 este prima criză a lumii globalizate, a capitalismului modern. Asistăm, astăzi, la apariţia unei noi ordini mondiale, în care SUA îşi pierd rolul de superputere. Puterea şi bogăţia vor fi împărţite de alţi jucători regionali sau subcontinentali: SUA, Europa, China, Rusia, Japonia, India, Brazilia şi alte puteri care vor apărea.

5. Se pare că harta lumii economice cuprinde doar patru zone: SUA, ţările BRIC, Europa şi Japonia, care pot scoate lumea din criză (Verhofstadt, 2012: p. 134).

Întrebarea care se pune este ce rol va avea Europa în această nouă ordine mondială? Ce fel de Europă va înfrunta provocările globale: o Europă unită sau o Europă divizată? Globalizarea a propulsat pe arena mondială ţările-continent. Un liberal, fost prim-ministru al Belgiei, Guy Verhhofstadt, face următoarea prognoză pentru ierarhia mondială: pe primul loc se va afla China, pe locul doi SUA, pe locul al treilea India, a patra va fi Brazilia, pe locul cinci Japonia şi pe locul şase Rusia (Verhofstadt, 2012: p. 138).

În această nouă paradigmă de dezvoltare, puterea europeană scade, pentru că Uniunea Europeană nu menţine ritmul de dezvoltare al ţărilor emergente.

Europa se află, astăzi, într-o poli-criză, cum spunea sociologul Edgar Morin, criză care este, în acelaşi timp, economică, demografică, ecologică, politică şi instituţională. Europa este un continent divizat politic, compus din 27 state membre (recent au semnat un tratat de asociere Republica Moldova şi Lituania) care se luptă să supravieţuiască. Criza financiară din 2008 a arătat că globalizarea economică şi financiară accelerată necesita un răspuns global. Deşi la nivelul Uniunii există structuri supranaţionale, direcţia de acţiune a statelor membre în ceea ce priveşte criza nu s-a situat la nivelul Uniunii, ci al statelor naţionale. Aceasta semnifică o reorientare a politicii statelor respective. Mulţi autori de prestigiu au recunoscut acest fapt, printre care şi Jurgen Habermas, care, referindu-se la politica Germaniei, arăta că "actualele elite germane sunt

bucuroase să se întoarcă la normalitate ca stat –naţiune" (Habermas, 2012: p. 124). Deşi Europa are piaţă unică, nu există politici unitare şi nu există o viziune asumată asupra dezvoltării viitoare. Pieţele sunt globalizate, dar politica nu e globalizată deloc, afirmă liberalul Verhofstadt, care consideră că economia are anvergură globală, dar este ţinută în loc de gândirea naţională, pe deplin depăşită de realitatea economică.

Nu ne propunem să facem o analiză a cauzelor care au determinat criza din 2008, dar putem afirma că ea reprezintă eşecul unui model de creştere ce s-a bazat pe datorie, pe dictatura gândirii pe termen scurt şi a inovaţiei financiare şi, mai ales, pe lipsa de reglementare şi control a acesteia.

Adam Smith, fondatorul gândirii de piaţă, ne avertiza încă din 1776 că o piaţă fără reguli nu va funcţiona. În cartea sa, „Avuţia naţiunilor", scria: "unele reglementări pot fi considerate, fără îndoială, ca fiind în unele privinţe o încălcare a libertăţii naturale. Dar aceste încălcări ale libertăţii naturale a câtorva persoane care ar putea pune în pericol securitatea întregii societăţi sunt şi ar trebui să fie stăpânite de legile tuturor guvernelor, şi ale celor libere, şi ale celor mai despotice" (Smith apud Stiglitz).

Revenind la comentariile lui Verhofstadt, acesta spune că astăzi guvernele, în măsura în care pot să o facă, îndeplinesc sarcini de reglementare într-un mod fragmentat, în timp ce pieţele „ sunt globalizate şi nu ţin cont de frontiere. Sau, cu alte cuvinte, piaţa este globalizată, dar supravegherea este fragmentată". În această situaţie, se impun două abordări posibile: " fie reconfigurăm realitatea economică de-a lungul liniilor statelor, adică revenim la protecţionism, fie începem să lucrăm într-un ritm febril la globalizarea politică". Realitatea poate să arate că este necesară o integrare accelerată în Uniunea Europeană, pentru ca Europa să se poată număra printre jucătorii regionali puternici şi bogaţi într-o lume nouă, multipolară.

Tendinţele protecţioniste vor conduce la dezintegrarea pieţei unice europene, pentru că fiecare ţară va lupta pentru propria supravieţuire, în loc să dezvolte o srategie comună de supravieţuire europeană.

Cele patru ţări BRIC înregistrează nivele înalte de creştere şi recuperează rapid decalajele, dar pot să-şi asume rolul de a scoate lumea din criză?

Ce rol i-ar reveni Europei într-o astfel de perspectivă? Piaţa unică europeană cuprinde mai mult de 490 de milioane de consumatori. Clasa de mijloc reprezintă 70% până la 75% din populaţie. Datoria guvernamentală este mai mică decât în Statele Unite. Balanţa comercială şi cea a plăţilor sunt aproape egale şi există o monedă, euro, care în ultimul an a salvat statele membre aflate în dificultăţi monetare.

Ce loc ar ocupa Europa în noua ordine mondială? În primul rând, Europa trebuie să-şi reorganizeze economia pe termen lung, să treacă de la o economie depăşită, bazată pe fosile, cărbune, petrol şi gaze, la o economie durabilă, bazată

pe surse de energie non-fosile (eoliană, soare, apă, bioenergie şi hidrogen) să reducă emisiile de gaze cu efect de seră şi să introducă noi forme de producţie şi consum în care mediul şi materiile prime să nu mai fie irosite.

În domeniile social şi economic, cum sunt pensiile, piaţa muncii, sistemul de sănătate sau politica demografică trebuie aplicată o politică de convergenţă, în locul unor obiective vagi. Economiile statelor membre ale UE trebuie să se îndrepte în aceeaşi direcţie, cu reforme similare, pentru o mai bună integrare.

Concomitent cu integrarea globală, se va desfăşura procesul integrării la nivel continental.

3. Ţările postcomuniste şi democratizarea

Datorită globalizării, astăzi, statele sunt prinse între două procese concurente: pe de o parte, necesitatea de a prelua mai multe funcţii, de a fi flexibile şi de a oferi bunuri pentru cetăţenii lor, iar pe de altă parte necesitatea de a face faţă competiţiei globalizării.

Statele dezvoltate îşi regândesc modul de distribuire a serviciilor şi bunurilor publice iar înţelesul capacităţii statului este în curs de redefinire. În unele accepţiuni, statele capabile mai mult ghidează decât comandă şi se bazează pe o ţesătură de relaţii cu actori din societate care acţionează în numele statului.

Pentru statele cu capacităţi de acţiune insuficient dezvoltate, cu conexiuni slabe în societatea civilă sau în care societatea civilă nu este capabilă sau nu este dispusă să preia îndatoriri ale guvernării, sarcina devine insurmontabilă.

Impulsul de reformare a statului este blocat deseori de tradiţiile trecutului autoritare. Clasificare Codurile culturale care guvernează statele, respectiv tiparul accesului privilegiat, practicile secretizării modelează atitudinile, credinţele şi moralitatea conducătorilor statului şi reprezintă o componentă a culturii instituţionale referitoare la relaţiile dintre stat şi societate. Pentru că ele se perpetuează atât în mentalităţile guvernanţilor cât şi în cele ale guvernaţilor, ele sunt foarte rezistente la reformă.

Ţările postcomuniste încearcă să construiască democraţii noi exact în momentul în care statul este forţat să se restrângă şi să-şi remodeleze rolul de furnizor al bunurilor publice, de arbitru al formulărilor politicilor economice naţionale şi de sursă a asigurării bunăstării.

9. Astăzi, statele postcomuniste şi în curs de dezvoltare sunt implicate concomitent în politici de reformă economică şi în procese de democratizare. În consecinţă, atât democratizarea cât şi capacităţile statului sunt afectate de procesul de reformă. Reformele economice s-au adăugat la criza statului şi au adâncit problemele deja existente, legate de capacităţile precare ale statului (O`Donnell, 1993).

Impactul acestor reforme asupra capacităţilor statului şi a democraţiei se traduce prin:

- de-legitimarea celor care conduc, pentru că reforma este supravegheată de agenţi externi,
- scăderea calităţii bunurilor publice,
- subminarea sectorului public,
- pierderea încrederii în stat,
- soluţii axate pe privatizare pentru probleme sociale,
- declinul veniturilor statului şi al serviciilor publice,
- se întăreşte autoritatea unor grupuri în detrimentul altora,
- reforma economică slăbeşte democratizarea pentru că guvernele eludează opoziţia (vezi asumările de legi).

Procesul de democratizare trebuie să aibă în vedere două paliere: cel al formării societăţii civile şi cel al eforturilor pentru extinderea drepturilor şi implicaţiilor cetăţeniei în societate.

Societatea civilă este placa turnantă a democraţiei fiind spaţiul dintre sfera publică şi cea privată, în care are loc acţiunea civică. Altfel spus, societatea civilă include activitatea socială şi organizaţiile sociale care direct sau indirect, sprijină, promovează şi militează pentru democraţie şi democratizare. De asemenea, a apărut şi conceptul de societate civilă-globală care descrie relaţiile sociale transnaţionale şi multiplicarea legăturilor dintre agenţii nonstatali dincolo de graniţele naţionale, precum și urmărirea unei justiţii globale (Shaw, 1994: p. 97).

Organizaţiile şi indivizii din interiorul societăţii civile pot trage statul la răspundere, îşi pot împărtăşii experienţa, promova interesele şi învăţa valorile civilităţii şi încrederii.

Avem în vedere două perspective asupra societăţii civile: perspectiva liberală şi perspectiva radicală.

Perspectiva liberală priveşte societatea civilă ca un ajutor al statului şi ca un supraveghetor al exceselor lui. Statul democratic este conceput ca un stat minimal (Diamond, 1994).

Perspectiva radicală, din contră, consideră că rolul societăţii civile este de a transforma statul. Astfel societatea civilă devine un instrument de corectare a dezechilibrelor statului capitalist, lupta dintre societatea civilă şi stat fiind un mijloc de realizare a democraţiei. În acest caz, acţiunea socială, organizarea socială şi protestul sunt semne sănătoase ale vieţii democratice (Kubick, 1998).

Atât pentru teoreticienii liberali, cât şi pentru cei radicali, puterea societăţii civile reprezintă un test al puterii democraţiei însăşi. Declinul societăţii civile în ţările postcomuniste indică faptul că democraţia este superficială şi că şansele de edificare a unei democraţii substanţiale, bazată pe drepturi şi cetăţenie, sunt slabe.

Explicaţia este că tranziţiile sunt conduse de elitele politice şi în noile sisteme, clasa politică, îşi restabileşte rapid dominaţia (Grugel, 2008: p. 86).

Democratizarea în aceste ţări trebuie privită în context, adică trebuie să ţinem seama de moştenirile economice, culturale, ideologice şi geopolitice ale comunismului şi de comportamentul elitelor din perioada de tranziţie, imediat următoare.

Putem vorbi de o anume specificitate a schimbărilor politice, sociale şi economice din Europa de Est.

Ţările din Europa de Est trăiesc o dublă tranziţie: impactul formării pieţelor şi impactul noilor instituţii politice (Grugel, 2008: p. 201).

Unirea cu Europa a fost o forţă motrice majoră din spatele tranziţiilor din Europa Centrală şi de Est. Democratizarea a însemnat pentru aceste ţări reunirea cu Occidentul, dar dincolo de magia ideii europene, rolul ei a fost susţinut şi de dependenţa acestor ţări de resurse. Europa putea oferi investiţii, credite, securitate.

Democratizarea a intrat pe agenda politică a ţărilor ieşite din comunism, ca urmare a globalizării.

Politicile adoptate de guvernele vest-europene şi de Uniunea Europeană cu privire la ţările post-comuniste se situează undeva între ajutor şi consiliere. Integrarea în Uniunea Europeană a favorizat adoptarea rapidă a unui cadru legal solid, dar a demonstrat şi că democratizarea venită din exterior întâmpină dificultăţi.

S-a creat un tipar al integrării în Occident, prin disciplină economică şi subordonare, care va face dificilă eliminarea decalajului faţă de Occident pentru economiile sud-estice, ceea ce va duce la instituţionalizarea dependenţei de Vest (Grugel, 2008: p. 209).

Această dependenţă este menţinută nu numai de Occident însuşi, dar şi de noile elite politice ale ţărilor postcomuniste, care consideră că obţii beneficii personale pe termen scurt, decurgând din prestigiul şi legitimarea ce ţi se acordă, ca rezultat al contactelor cu Occidentul.

Politicile de sprijin au fost impulsionate de o logică a securităţii: efectele Războiului Rece, de faptul că ţările postcomuniste au reprezentat un teren virgin pentru dezvoltarea capitalismului, iar democratizarea decurge din prezumţia că noua ordine politică va crea oportunităţi de ordin economic (comerciale, investiţionale).

La începutul anilor ’90 globalizarea a fost întâmpinată cu euforie.

În prezent cei nemulţumiţi de globalizare exprimă următoarele motive de îngrijorare:

- Regulile jocului care guvernează globalizarea sunt nedrepte, fiind concepute în mod specific în avantajul ţărilor industrializate avansate.
- Globalizarea pune valorile materiale înaintea altor valori, cum ar fi preocuparea pentru mediul înconjurător sau pentru viaţă însăşi.
- Modul în care a fost gestionată globalizarea a diminuat într-o mare măsură suveranitatea ţărilor în curs de dezvoltare şi capacitatea acestora

de a lua singure decizii în chestiuni esenţiale care afectează bunăstarea cetăţenilor lor. Din acest punct de vedere, globalizarea a subminat democraţia.

Ţările postcomuniste din Europa de sud-est sunt supuse deopotrivă procesului de integrare europeană, care le conferă scopuri şi politici asemănătoare şi procesului de globalizare, cu amendamentul că globalizarea economică s-a dezvoltat înaintea celei politice şi a procesului intern de guvernare.

Este necesară o democratizare a globalizării care să permită acestor state să depăşească decalajele faţă de statele dezvoltate şi să construiască societăţi ale includerii, bazate pe recunoaşterea drepturilor şi cetăţeniei.

Asistenţa externă trebuie orientată nu numai spre dezvoltarea relaţiilor comerciale şi de piaţă, ci mai mult spre programe privind drepturile civice şi politice.

4. Provocările viitorului pe piaţa muncii

Pe acest fundal general, generat de o analiză succintă a evoluţiei politice, economice şi sociale a lumii cntemporane, este firesc să ne întrebăm cum va arăta o piaţă a muncii integrată în UE.

Considerăm că obiectivele şi legislaţia comune din ţările Europei nu sunt suficiente, iar liberalizarea pieţei muncii fără o integrare culturală în profunzime nu poate conduce la rezultate bune.

Nevoile sociale sunt legate de cultură. De aceea, este o necesitate adecvarea culturilor la strategiile de viitor. De altfel, însuşi Jean Monnet, părinte fondator al UE, afirma: ”dacă ar fi să luăm totul de la început, ar trebui să începem cu cultura”.

Pentru reuşita Europei politice şi sociale, cultura reprezintă probabil o miză mai importantă decât moneda unică (Wolton, 2012: p. 369).

În Europa, se manifestă în momentul actual două tendinţe contradictorii: construcţia identităţii sale economice prin globalizare progresivă, cu deschiderea pieţelor şi a frontierelor şi construcţia identităţii sale politice, pe de o parte, şi o mişcare de afirmare a identităţilor, pe de altăparte. Europei însă îi este greu să facă faţă acestei probe a culturilor, într-un management în care nu se vorabeşte decât despre globalizarea pieţelor.

Pentru Europa, adevăratul proiect este „punerea bazelor propriei economii (…) şi construirea unui sistem politic viabil” (Wolton, 2012: p. 370). Europa este chemată să facă faţă unei probe a culturilor. Dominique Wolton vede în specificitatea europeană importanţa determinantă a factorului cultural, ca o condiţie de reuşită a proiectului politic şi economic, fără însă ca acesta să cadă în culturalism. Modelul de convieţuire culturală poate lua, în concepţia sa, două forme relativ diferite. Fie o simplă convieţuire a unor identităţi culturale fără un

proiect de integrare, sub forma coabitării statelor-naţiune, cărora le-ar fi, astfel, redusă suveranitatea politică, fie o convieţuire legată de un proiect politic de integrare, care depinde însă de o fază prealabilă de valorizare a diferenţelor şi a tradiţiilor.

Principiul identitar devine un parametru, o referinţă în trecerea de la Europa tehnocratică la Europa democratică. În lipsa lui, proiectul îşi pierde din consistenţă şi nu reuşeşte să se ridice deasupra nivelului economic (Wolton, 2012: p. 384).

Revenind la concepţia asupra dezvoltării, împărtăşim ideea unei schimbări de strategii, o abordare mai complexă a procesului, cu accente diferite în funcţie de ţară şi de contextul temporal. "Abordarea comprehensivă" a dezvoltării presupune consolidarea pieţelor, însă la fel de importantă este şi consolidarea guvernului şi identificarea, pe măsură ce fiecare ţară atinge un anumit sadiu de dezvoltare a raportului corect al amestecului guvernului pe piaţă (Stiglitz, 2008: p. 54).

Guvernul trebuie să se implice în oferirea educaţiei primare, a cadrului legal, a infrastructurii, a unor elemente de securitate socială, în reglementarea competiţiei, a băncilor şi a consecinţelor asupra mediului.

Puterea geopolitică a ţărilor este condiţionată de forţa economică şi de cea militară, ambele depinzând, astăzi, tot mai mult de cea mai soft dintre toate resursele:cunoaşterea. Trecerea de la economia industrială la economia şi societatea bazate pe cunoaştere înseamnă trecerea de la o societate industrială masificată, cu mijloace de informare în masă, marketing de masă, metode de distibuţie în masă şi valori de masă, la o societate demasificată, care pune accent pe personalizare, individualizare şi varietate. În prezent, efectuăm un salt istoric spre un grad superior de complexitate economică şi socială. Care este mesajul Europei în acest context? Omogenizare culturală, ignorare a alterităţii versus eterogenitate, demasificare, personalizare, individualizare pe bază culturală, devenite filosofie în SUA.

Competiţia economică necruţătoare, caracterul cumulativ al cercetării ştiinţifice, instantaneitatea comunicaţiilor, creierele dedicate inovaţiei tot mai numeroase sunt presiuni care obligă societăţile să reacţioneze în timp real, lăsând în urmă birocraţiile. Tehnologia a luat-o, din păcate, înaintea capacităţilor societăţii şi ale instituţiilor de a se schimba.

UE este un exemplu tipic de organizaţie birocratică din epoca industrială, iar companiile şi instituţiile publice de la nivel naţional sunt obligate să se supună unor constrângeri birocratice impuse. De aceea, inovaţia instituţională şi socială trebuie încurajate şi sunt necesare noi modele instituţionale, existenţa unor laboratoare axate pe invenţia socială şi dezoltarea spiritului întreprinzător, pe testarea unor noi structuri organizaţionale şi instituţionale noi,care să genereze schimbarea de paradigmă a cunoaşterii şi a dezvoltării.

Educaţia a fost modelată în secolul trecut de nevoile şi ideologiile industrialismului, bazate pe vechile premise despre cererea şi oferta de mână de lucru. Cuvintele cheie ale acestui sistem au fost linearitatea, conformitatea şi standardizarea (Robinson, 2011).

"Valorile şi atitudinile asociate cu disciplina industrială erau (…) disciplina interioară, munca susţinută, punctualitatea, austeritatea, seriozitatea, simţul ordinii şi cumpătarea". Şcoala le preda "nu doar prin textele din manuale, ci prin însuşi caracterul organizaţiei; gruparea, periodizarea şi impersonalitate obiectivă, nu se deosebeau de aspectele corespunzătoare din fabrică" (Toffler şi Toffler, 2007: p. 323).

Astfel, în epoca industrială s-a dezvoltat modelul şcolii tip fabrică, un sistem educaţional de masă care se potrivea cu matricea producţiei de masă, mijloacele de informare în masă, culturii de masă, sportului de masă, divertismentului şi politicii de masă. Astăzi, putem spune că sistemul de învăţământ al epocii industriale este defazat faţă de necesităţile unei economii bazate pe cunoaştere (Canton, 2010: p. 102).

Ultimele decenii au arătat că într-o lume în care tehnologia evoluează rapid sunt necesare alte aptitudini şi competenţe, pentru alte tipuri de ocupaţii şi pentru o altă realitate socială. Sistemul de învăţământ caracterizat de instruirea mecanică şi evaluarea standardizată, care elimină orice creativitate trebuie înlocuit cu instituţii noi, metode şi conţinuturi noi. Educaţia pe bandă rulantă trebuie să fie înlocuită cu forme noi de învăţare, iar şcolile trebuie să furnizeze o pregătire pentru ocupaţii existente în lumea reală. Altfel, ţările mai puţin dezvoltate vor furniza permanent forţă de muncă pentru ţările dezvoltate, prin fenomenul numit deja "exodul de creiere".

Educaţia este un sistem ce trebuie re-conceptualizat în funcţie de diversele culturi, dar şi de necesităţile grupurilor mici şi chiar ale indivizilor.

Instrumentele noii economii bazate pe inovaţii vor fi conform Institute for Global Futures din America, nanotehnologia (impactul genomicii asupra medicinei), tehnologiile informaţiei şi roboţelele (computere, microcipuri, internet) şi neurotehnologia (folosirea unor dispozitive, medicamente şi materiale pentru a administra şi a îmbunătăţi performanţa şi funcţionarea creierului). Tendinţele principale referitoare la forţa de muncă, identificate de acelaşi institut sunt alarmante:

1. O luptă globală pentru atragerea talentelor va reprezenta motorul principal al avantajului faţă de concurenţă, asmuţind naţiunile, persoanele şi companiile una împotriva celeilalte, pe măsură ce talentele devin tot mai rare.

2. Viitorul forţei de muncă nu va fi definit de geografie, ci de talent.

3. Îmbătrânirea populaţiei în America şi Europa va avea efecte dramatice asupra societăţii şi economiei.

4. Un procentaj ridicat dintre noii angajaţi şi lideri vor fi femei, schimbând definitiv srategiile consiliilor de administraţie şi cele de piaţă.

5. Un nivel ridicat al imigrării va fi necesar pentru a permite talentelor să ţină pasul cu cerinţele afacerilor şi ale societăţii.

6. Găsirea unor angajaţi calificaţi în înalta tehnologie din rezerva globală de talente va reprezenta cea mai mare provocare pentru fiecare organizaţie şi fiecare naţiune.

7. Inovaţiile vor fi un motor-cheie pentru dezvoltarea aptitudinilor forţei de muncă, reclamând o restructurare completă a sistemului de învăţământ.

8. Forţa de muncă internă va înregistra un ritm de creştere mai lent din cauza scăderii alaramante a ratei fertilităţii.

9. Crizele legate de forţa de muncă ce urmează să aibă loc în viitor se vor datora foarte probabil lipsei mâinii de lucru calificate (Canton, 2010: p. 102).

America priveşte cu îngrijorare pierderea generaţiei baby-boom prin pensionare, din perspectiva transferului de cunoaştere, de experienţă şi înţelepciune, care a definit o epocă şi care se vor pierde, de aceea, propune programe de formare de tip mentorat pentru a selecta şi a transmite mai departe cunoştinţele acestei generaţii.

De asemenea, SUA îşi propun o politică clară de atragere a imigranţilor, considerând că mobilitatea forţei de muncă va deveni un factor – cheie în cadrul economiilor şi va însemna moartea altora.

James Canon, preşedinte al Institute for Global Futures, specializat în analiza şi prognoza feanomenelor sociale şi politice, professor la Kelbogg of School of Management, consideră că pregătirea pentru viitoarea forţă de muncă şi oferirea condiţiilor pentru ca angajaţii să aibă success în viitor vor constitui un test pentru liderii secolului XXI (Canton, 2010: p. 125). Un factor major pentru supravieţuire în viitor va fi deţinerea oamenilor potriviţi, cu aptitudinile inovatoare potrivite. Iar organizaţiile care vor înţelege această tendinţă esenţială "vor naviga cel mai bine printre provocările viitorului" (Canton, 2010: p. 125).

Factorii esenţiali care vor modela viitorul forţei de muncă din ţările lumii vor fi: demografia, nivelul de fertilitate, situarea geografică a indivizilor şi mobilitatea talentelor. Globalizarea durabilă, respectiv dezvoltarea durabilă a societăţii postpetrolului, vor fi profund marcate de modul în care vor evolua cele două lumi: lumea dezvoltată în curs de îmbătrânire şi tânăra lume a treia în curs de dezvoltare.

Lumea dezvoltată cuprinde SUA, ţările europene şi Japonia, iar la polul opus, Lumea a treia, care se naşte în sărăcie. De aceea, o prioritate a ţărilor dezvoltate este să ajute ţările în curs de dezvoltare. Consecinţele acestui decalaj de dezvoltare ar putea fi catastrofale.

Documentele programatice ale UE privind piaţa forţei de muncă ar trebui fondate pe o politică comună în domeniul formării profesionale şi, în primul rând, pe un model clar de guernanţă economică şi socială.

Este necesar ca fiecare stat membru al UE să realizeze o cercetare permanentă, privind piaţa muncii, structura populaţiei pe profesii, dar şi pe gen, vârstă, educaţie, iar datele coroborate să ofere o imagine de ansamblu asupra realităţii şi să permită corelarea cerinţelor pieţei muncii cu programele de învăţământ.

Existenţa unor grupuri de lucru permanente, multidisciplinare, thinktank-uri care să evalueze atât la nivel macro, cât şi la nivel micro, tendinţele micro de evoluţie a economiilor, a sferelor profesionale ar permite luarea unor decizii de dezvoltare într-un timp cât mai apropiat de dinamica pieţei.

Oare, într-o lume a mobilităţii, capitalului şi a dereglementării pieţelor acest fapt va fi posibil?

Răspunsul ni-l va da viitorul.

Bibliografie

Canton, J. (2010). *Provocările viitorului,* Editura Polirom, Iaşi

Cremin, L.A. (1977). *American Education,* Basic Books, New York

Diamond, L. (1994). *RethinkingCivil SocietyTowards Democratic Consolidation,* Journal of Democracy, nr. 5, vol. 3

Grugel, J. (2008). *Democratizarea,* Editura Polirom, Iaşi

Habermas, J. (2012). *The Crisis of the European Union: A reponse,* Polity Press, Cambridge,

Kubick, E.J. (1998). *Contentions Politics* în *New Democracies: east Germany, Amgarz, Poland and Sravakua 1989-1993,Wolde Politics,* nr. 50, vol. 4

O`Donnell, G. (1993). *On the State, Democratization and some conceptual Problems: A latin American Vieu with Glaces and some Post-Comunist countries,* World Development, nr. 21, vol. 8

Robinson, K. (2011). *Out of Our Minds: Learning to Be Creative,* Wiley, UK

Shaw, M. (1994). *Civil Society and global Politics: Beyond a Social Movement Approach, Millenium:* Journal of International Studies, nr. 32, vol. 3

Stiglitz, J. (2008). *Mecanismele globalizării,* Editura Polirom, Iaşi

Toffler, A., Toffler, H. (2007). *Revolutionary wealt,* Crown Busines

Verhostadt, G. (2012). *Ieşirea din criză. Cum poate Europa salva lumea.* Editura comunicare.ro

Williamson, J. (1990). *What Washington Means by Policy Reform,* capitolul 2 în *Latin American Adjustement: How Much Has Happened?,* ed. John Williamson (Institute for International Economics, Washington, D.C.

Wolton, D. (2012). *Despre comunicare,* Editura comunicare.ro, Bucureşti.

Dinamica ocupării forţei de muncă sectoriale în regiunile din România şi ţările UE – principalele caracteristici şi tendinţe[27]

Marioara IORDAN[28]
Institutul de Prognoză Economică, Casa Academiei
Bucureşti, România
miordan@ipe.ro
Mihaela-Nona CHILIAN[29]
Institutul de Prognoză Economică, Casa Academiei
Bucureşti, România
Ion GHIZDEANU[30]
Institutul de Prognoză Economică, Casa Academiei
Bucureşti, România
Radu LUPU[31]
Institutul de Prognoză Economică, Casa Academiei
Bucureşti, România
Dalina Maria ANDREI[32]
Institutul de Prognoză Economică, Casa Academiei
Bucureşti, România

Abstract: *The reduction in the development gaps among countries and regions and, implicitly, poverty alleviation, was and continues to be the greatest challenge the EU countries face in light of economic and social cohesion policies. For Romania, the cohesion policy is highly important, since most of the regions and counties reveal large development gaps both towards the more advanced EU countries, and towards some of the New Member States.*

As proved in the literature, the economic structure by sectors plays a very important part in the dynamics of development gaps at sub-national

[27] Lucrarea prezintă unele rezultate ale cercetărilor din cadrul temei "Coeziunea economico-socială în România din perspectiva Strategiei Europa 2020", autori: Iordan Marioara, Ghizdeanu Ion, Chilian Nona Mihaela, Radu Lupu, Andrei Dalina Maria,Tapu Dana, şi colaboratori: Albu Lucian Liviu, Diaconescu Tiberiu, Adriana Grigorescu, Programul anual de cercetare 2013, Institutul de Prognoză Economică, Institutul Naţional de Cercetări Economice "Costin C.Kiriţescu", Academia Română.
[28] Cercetător ştiinţific I
[29] Cercetător ştiinţific III
[30] Prof. Univ. Dr., Cercetător ştiinţific I
[31] Conf. Univ. Dr., Cercetător ştiinţific II
[32] Cercetător ştiinţific

level, due to its impacts on the income level and distribution in the regions/sub-regions of a country. In the perspective of increased globalization, population ageing and labor market mutations, difficult recovery from economic crises, and persistent inter-country, inter-regions and intra-regional development gaps, the goals of cohesion policy in the EU member states in the future programming period, 2014-2020, envisage, among others, the best use of regional/local human, natural and capital resources in order to increase the living standard of all citizens.

The paper presents an analysis of the sectoral employment dynamics in the regions of Romania and other EU countries, using various structural coefficients, in the attempt to identify patterns of sectoral convergence or divergence in the national/regional labor markets, and the likely impact of economic crisis on sectoral employment.

Keywords: sectoral structures, employment dynamics, structural coefficients, regional development.

Rezumat: *Reducerea decalajelor de dezvoltare între ţări şi regiuni şi, implicit, reducerea sărăciei, a fost şi continuă să fie cea mai mare provocare cu care ţările UE se confruntă în contextul politicilor de coeziune economică şi socială. Pentru România, politica de coeziune este foarte importantă, deoarece cele mai multe dintre regiuni şi judeţe înregistrează decalaje de dezvoltare mari, atât faţă de ţările mai avansate din UE, cât şi faţă de unele dintre noile state membre.*

După cum s-a dovedit în literatura de specialitate, structura economică pe sectoare joacă un rol foarte important în dinamica decalajelor de dezvoltare la nivel sub-naţional, ca urmare a impactului acesteia asupra nivelului şi distribuţiei veniturilor în regiunile/sub-regiunile unei ţări. În perspectiva globalizării, îmbătrânirii populaţiei şi mutaţiilor pieţei forţei de muncă, revenirii dificile după crizele economice şi a persistenţei decalajelor de dezvoltare între ţări, inter-regiuni şi intra-regionale, obiectivele politicii de coeziune în statele membre ale UE în viitoarea perioadă de programare, 2014-2020, prevăd, printre altele, cât mai buna utilizare a resurselor regionale/locale umane, naturale şi de capital, în scopul creşterii nivelului de trai al tuturor cetăţenilor.

Lucrarea prezintă o analiză a dinamicii sectoriale a ocupării forţei de muncă în regiunile din România şi din alte ţări ale UE, cu ajutorul unor diverşi coeficienţi structurali, în încercarea de a identifica modele de convergenţă sau divergenţă sectorială în pieţele naţionale/regionale ale forţei de muncă, precum şi impactul probabil al crizei economice asupra ocupării sectoriale.

Cuvinte-cheie: structuri sectoriale, dinamica ocupării, coeficienţi structurali, dezvoltare regională.

Clasificare JEL: J21, R11, R12.
Clasificare REL: 12D, 16H 16 Z.

1. Introducere

România, ca şi întreaga Uniune Europeană, trece printr-o perioadă de schimbare a paradigmelor economico-sociale. Criza a anulat ani de progrese economice şi a pus în evidenţă multiple deficienţe de ordin structural care produc vulnerabilitate pentru multe economii europene. Dacă înainte de criză exista mult optimism cu privire la reducerea decalajelor dintre ţări şi implicit a sărăciei, în prezent perspectivele nu mai sunt atât de încurajatoare. Politica europeană de coeziune socială se află în evaluare şi regândire conceptuală. Alături de provocările generale precum îmbătrânirea populaţiei, disfuncţiile din sistemele economice şi globalizare, se manifestă în prezent dar şi în viitor, restricţiile datorate crizei.

În acest context, Strategia Europa 2020 aduce elemente noi pentru a face faţă noilor provocări. Această strategie are la bază şi beneficiile rezultate din coordonarea existentă în cadrul planului European de relansare economică ca răspuns la criză, abordând principalele blocaje care limitează creşterea economică la nivel naţional şi la nivelul UE, inclusiv cele referitoare la funcţionarea pieţei interne şi a infrastructurii. Politica regională transpusă la nivel european în politica de coeziune are un rol decisiv in implementarea Strategiei Europa 2020. Politica regională asigură nu numai coeziunea economică şi socială ci este menită să faciliteze îndeplinirea obiectivelor de ocupare şi a celor sociale stabilite prin Strategia Europa 2020.

Pentru România *politica de coeziune* este cu atât mai importantă cu cât majoritatea regiunilor prezintă decalaje importante atât faţă de media UE cât şi faţă de media naţională. Obiectivul de politică cel mai adesea asociat coeziunii este cel referitor la reducerea (sau, în cel mai rău caz, evitarea) disparităţilor excessive dintre regiuni în ceea ce priveşte dezvoltarea economică şi socială.

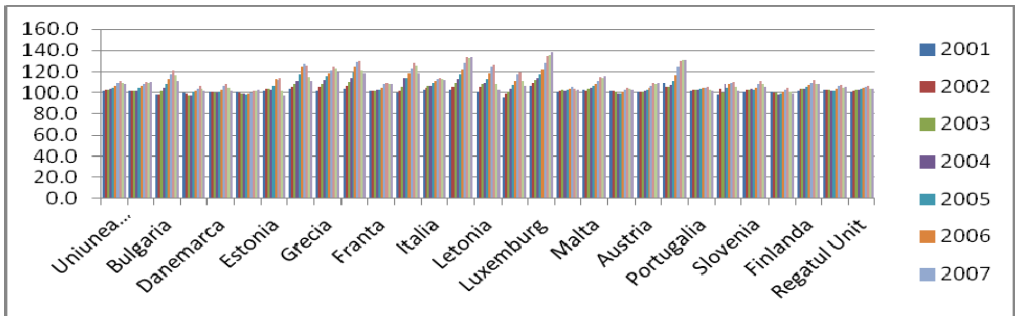
Structura economică pe sectoare (evaluată prin intermediul ocupării sectoriale şi/sau valorii adăugate sectoriale), joacă un rol foarte important în dinamica decalajelor de dezvoltare la nivel sub-naţional, deoarece influenţează nivelul veniturilor şi distribuţia acestora în regiunile/sub-regiunile unei ţări, nu numai direct, prin structurile ocupaţionale ale forţei de muncă, salariile sectoriale şi efectul de multiplicator, ci şi în mod indirect, prin intermediul structurilor familiale/ale gospodăriilor. Aşa cum au arătat mai multe studii empirice, zonele cu producţie durabilă şi nivel ridicat al ocupării forţei de muncă în domeniul serviciilor se bucură de o bunăstare mai mare şi un nivel mai redus al sărăciei decât zonele în care agricultura sau industria extractivă predomină şi ratele de ocupare sunt extrem de fluctuante (Lobao et al., 2008).

Având în vedere aspectele prezentate mai sus, lucrarea se concentrează pe analiza dinamicii ocupării (considerată din perspectiva *numărului de salatiaţi*) din România şi regiunile sale şi din ţările UE, folosind ca instrumente diverşi *coeficienţi structurali*, în încercarea de a identifica modele probabile de convergenţă sau divergenţă sectorială. Perioada analizată a fost 2000-2010, toate datele fiind

preluate de la Eurostat. O descompunere pe şase sectoare a valorii adăugate brute a fost luată în considerare pentru analiză: i) agricultură, silvicultură şi pescuit, ii) industrie; iii) construcţii; iv), comerţ cu ridicata şi cu amănuntul, transport, servicii de cazare şi alimentaţie, informaţii şi comunicaţii; v) activităţi financiare şi de asigurări, activităţi imobiliare, activităţi profesionale, ştiinţifice şi tehnice, activităţi de servicii administrative şi de sprijin şi vi) activităţi de administraţie publică şi apărare, asigurări sociale obligatorii, învăţământ, sănătate şi asistenţă socială, artă, divertisment şi recreere, reparaţii de bunuri de uz casnic şi alte servicii.

2. Evoluţia numărului total de angajaţi în România, regiunile acesteia şi ţările UE

Asemănător evoluţiei valoarii adăugate brute, numărul total de angajaţi (1) a înregistrat o creştere susţinută în ţările UE în perioada 2000-2008, urmată de reducere şi stagnare în anii 2009-2010, când s-au resimţit primele efecte ale crizei economice globale (figura 1). Cele mai mari creşteri s-au înregistrat în Luxemburg, Polonia, Cipru, Spania, Grecia, Irlanda, Croaţia şi Bulgaria, iar cele mai semnificative reduceri în perioada de criză în Estonia, Lituania, Letonia, Irlanda şi Bulgaria.



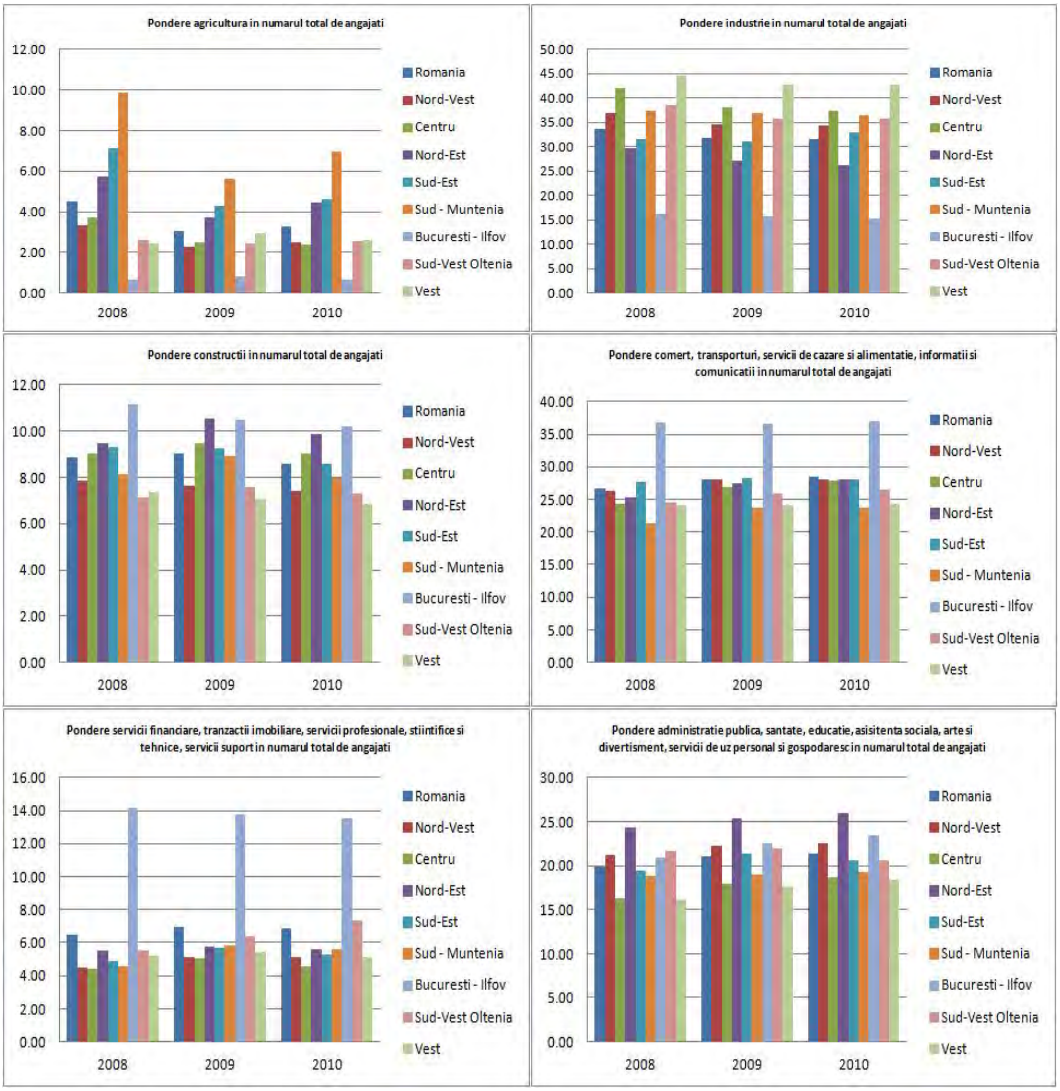
Sursa: Calcule ale autorilor, pe baza datelor preluate de la Eurostat.

Figura 1. *Evoluţia numărului total de angajaţi în ţările Uniunii Europene, 2000 = 100,0*

La nivelul regiunilor României, cea mai mare creştere, mai ales în perioada 2005-2008, s-a înregistrat în regiunile Bucureşti-Ilfov, Sud-Est şi Vest, în timp ce în restul regiunilor creşterile au fost mai moderate şi destul de fluctuante. Toate regiunile au înregistrat scădere şi/sau stagnare a numarului de angajaţi în anii 2009-2010, cele mai semnificative remarcându-se în regiunile Nord-Est, Sud-Vest Oltenia şi Centru.

În ceea ce priveşte *structura sectorială a numărului total de angajaţi*, se pot observa cele mai mari (şi persistente) diferenţe între ţările UE. Ponderea *agriculturii, silviculturii şi pescuitului* în numărul total de angajaţi a scăzut accentuat în perioada 2000-2010 în majoritatea ţărilor UE, dar diferenţele dintre statele membre rămân importante, variind de la ponderi de 6-7% în România şi

Slovacia la ponderi sub 1% în Luxemburg, Belgia, Austria şi Regatul Unit în anul 2000 la o pondere de aproape 5% în Letonia şi de peste 3% în România (2), Bulgaria şi Estonia şi ponderi sub 1% în Belgia, Germania, Franţa, Luxemburg, Austria, Slovenia şi Regatul Unit în 2010 (3). Scăderea ponderii agriculturii în numărul total de angajaţi este, de asemenea, de remarcat în regiunile din România, dar cu fluctuaţii anuale foarte mari - figura 2).



Sursa: Calcule ale autorilor, pe baza datelor preluate de la Eurostat.

Figura 2. *A) Ponderea principalelor sectoare economice în numărul total de angajaţi în România şi regiunile acesteia*

Diferenţe mari între ţările UE se remarcă şi în ceea ce priveşte ponderea sectorului *industriei* (fără construcţii): tendinţă clară de reducere în toate ţările UE, dar şi menţinerea unei poziţii însemnate în cadrul economiei atât în unele economii dezvoltate (Germania şi Italia), cât şi în majoritatea noilor state membre. În ciuda tendinţei descendente din intervalul 2000-2010 (cu excepţia regiunii Vest), industria înregistrează ponderi de peste 40% (în regiunea Vest) şi de peste 35% în numărul total de personal (în regiunile Sud-Vest Oltenia, Centru şi Sud Muntenia). Cea mai redusă pondere se înregistrează în regiunea Bucureşti-Ilfov - sub 15% în anul 2010 (figura 2).

Ponderea sectorului *construcţiilor* în numărul total de angajaţi a înregistrat o tendinţă de creştere accentuată pe ansamblul perioadei 2000-2010 în majoritatea statelor membre ale UE, cele mai semnificative creşteri fiind semnalate în Spania, Cipru, Luxemburg, România, Bulgaria, Slovenia, Lituania, Letonia, Estonia, Irlanda, Croaţia), unde au luat amploare atât construcţiile de structuri de locuire sau turistice, cât şi cele de infrastructură. Aceeaşi tendinţă s-a înregistrat şi la nivelul regiunilor de dezvoltare din România, creşterile cele mai importante ale ponderii construcţiilor în numărul total de anagjaţi înregistrându-se în intervalul 2000-2009 în regiunile Bucureşti-Ilfov, Nord-Est, Sud-Est, Centru şi Sud Muntenia (figura 2).

Unele dintre cele mai importante mutaţii, mai ales în noile state membre (şi dintre acestea, în special în România) se referă la dinamica ponderilor *sectoarelor de servicii* în numărul total de angajaţi. Astfel, ponderea sectorului *comerţ cu ridicata şi cu amănuntul, transport, servicii de cazare şi alimentaţie, informaţii şi comunicaţii* în numărul total de angajaţi a fost în general în creştere în intervalul 2000-2010, cele mai mari creşteri fiind înregistrate în Danemarca, Spania, Grecia, Irlanda, Letonia, Lituania, Bulgaria, Republica Cehă, România, Malta, Olanda, Slovacia şi Portugalia, reduceri înregistrându-se în Regatul Unit, Austria şi Finlanda. În regiunile din România, ponderea acestui sector a crescut în mod semnificativ în anii 2008-2010 în toate regiunile, iar nivelurile au fost similare (cu excepţia regiunii Bucureşti-Ilfov, care a înregistrat în mod constant o pondere mai mare – peste 35% în ultimii ani - figura 2).

Cu foarte puţine excepţii, ponderea sectorului *activităţi financiare şi de asigurări, tranzacţii imobiliare, servicii profesionale, ştiinţifice şi tehnice, servicii pentru companii* în numărul total de angajaţi a crescut în ţările UE, mai ales spre sfârşitul perioadei 2000-2010, dar diferenţele de nivel între ţări se menţin însemnate. România înregistrează cea mai redusă pondere a acestui sector (cca. 7%), în scădere în anul 2010. În toate regiunile României se remarcă oscilaţii mari ale ponderilor acestui sector în numărul total de angajaţi şi o tendinţă de creştere în anul 2010, dar şi diferenţe de nivel, variind între sub 5% în regiunea Centru şi peste 13% în regiunea Bucureşti-Ilfov în anul 2010 (figura 2).

În sfârşit, diferenţe notabile între ţările UE se remarcă şi în ceea ce priveşte ponderea sectorului *administraţie publică şi apărare, asistenţă socială, educaţie, sănătate şi servicii sociale, servicii artistice, de spectacole şi recreere, reparaţii bunuri de uz gospodăresc şi alte servicii pentru gospodării* în numărul total de angajaţi, tendinţa fiind de creştere în intervalul analizat. România, Bulgaria, Republica Cehă, Slovenia, dar şi Luxemburg, înregistrează cele mai reduse ponderi ale acestui sector (sub 25%), în timp ce Danemarca, Grecia, Franţa, Belgia, Italia, Finlanda, Suedia, Slovacia, Regatul Unit şi Olanda cele mai ridicate ponderi (35% sau peste). În România, tendinţa a fost de creştere a ponderii acestui sector în numărul total de angajaţi în intervalul analizat în regiunea Nord-Est şi de reducere în restul regiunilor, dar cu oscilaţii anuale destul de însemnate, ponderile oscilând în jurul a 20% (cele mai reduse - 18-19% - înregistrându-se în regiunile Vest, Centru şi Sud Muntenia - figura 2).

3. Evoluţii ale structurilor sectoriale în România şi regiunile acesteia, comparativ cu ţările UE

3.1 Determinarea coeficienţilor structurali

Estimarea *coeficienţilor structurali* poate fi utilă în explicarea decalajelor de dezvoltare inter-ţară şi inter-regiuni şi pentru identificarea rezervelor structurale disponibile de creştere economică. Am luat în considerare în lucrare abordarea propusă de Dobrescu, 2011. În aceste condiţii, *structura* se referă la ponderile diferitelor sectoare în indicatorului agregat valoare adăugată brută. Coeficientul structural (SC) este considerat ca o măsură a similarităţii între o structură dată şi o alta, admisă ca referenţial.

Doi vectori ai ponderilor sectoriale au fost luaţi în considerare:

WI = (W1, W2, Wn) - referenţial, şi

wi = (w1, w2, ..., wn) - structura sectorială concretă (a unei ţări sau regiuni), care este supusă evaluării.

unde:

Wi şi wi reprezintă ponderea sectorului i în valoare totală adăugată brută a economiei considerate ca referenţial şi a economiei analizate, respectiv, $wi > 0$, $Wi > 0$, $\Sigma wi = \Sigma Wi = 1$. Trei cazuri de diferenţe sectoriale pot fi identificate:

i) identitate, atunci când toate wi = toate Wi;

ii) incongruenţă, atunci când toate wi ≠ toate Wi;

iii) intersectare, atunci când un anumit set de valori diferite de zero poate fi găsit (Wk, wk).

Aplicând metodologia propusă de Dobrescu, 2011, am luat în considerare pentru analiza noastră mai mulţi coeficienţi structurali, ca măsură a similitudinii/disimilitudinii între o structură (sectorială) dată şi alta, recunoscută

ca referenţial: i) coeficientul structural distanţa euclidiană 1 (SCE), ii) coeficientul Bhattacharyya (SCB), iii) coeficientul structural Hellinger (SCH); iv) coeficientul structural Cosine (SCC) şi v) coeficientul structural Jaccard (CSJ). Formulele de calcul sunt prezentate în Figura 3.

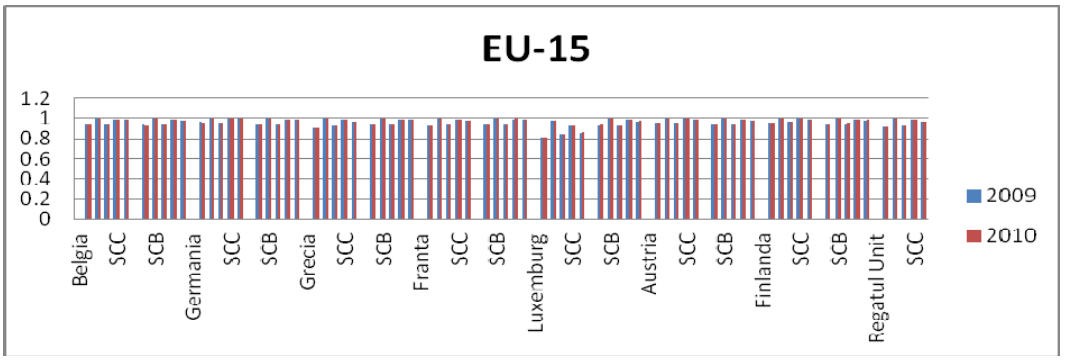
Structural coefficient	Symbol	Formula
Euclidean 1-norm	SCE	$SCE = 1 - \frac{\sum \lvert w_i - W_i \rvert}{2}$
Bhattacharyya	SCB	$SCB = \sum \sqrt{w_i W_i}$
Hellinger	SCH	$SCH = 1 - \frac{\sqrt{\sum (\sqrt{w_i} - \sqrt{W_i})^2}}{\sqrt{2}}$
Cosine	SCC	$SCC = \frac{\sum w_i W_i}{\sqrt{\sum w_i^2} \sqrt{\sum W_i^2}}$
Jaccard	SCJ	$SCJ = \frac{\sum w_i W_i}{\sum w_i^2 + \sum W_i^2 - \sum w_i W_i}$

Sursa: Dobrescu, 2011: pp. 5-36.

Figura 3. *Formule de calcul ale coeficienţilor structurali*

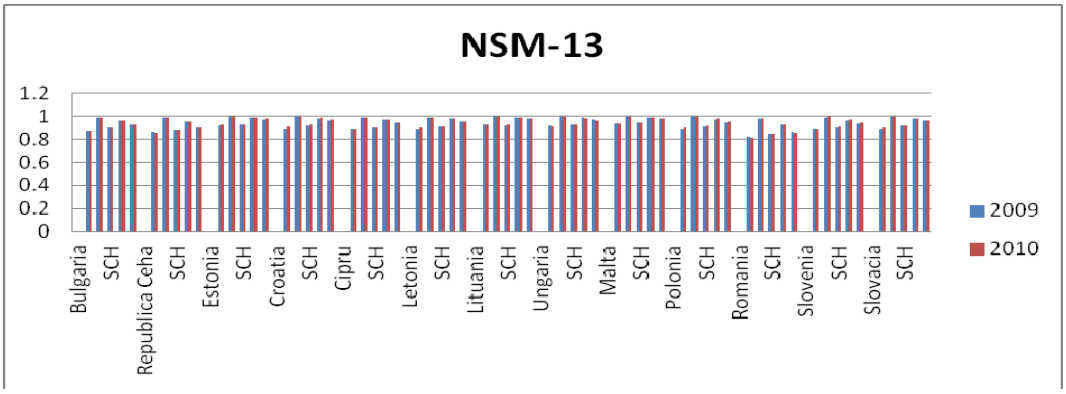
3.2. Evoluţii ale structurii sectoriale a numărului total de angajaţi

Cele şase sectoare menţionate mai sus au fost luate în considerare pentru descompunerea *numărului total de angajaţi* şi în scopul asigurării coerenţei datelor şi a unei mai bune comparabilităţi, am analizat doar anii 2009-2010. Ca referenţial (a se vedea Dobrescu, 2011, pentru detalii cu privire la alegerea referenţialului), am considerat pentru comparaţie *structura sectorială "medie" a UE*, si am comparat toate ţările UE cu aceasta, separat pentru statele membre UE-15 şi pentru ţările membre NSM-13. Rezultatele sunt prezentate în figurile 4 şi 5.



Sursa: Calcule ale autorilor, pe baza datelor preluate de la Eurostat.

Figura 4. *Coeficienţii structurali pentru numărul total de angajaţi şi ţările UE-15, cu structura sectorială "medie" a UE ca referenţial*



Sursa: Calcule ale autorilor, pe baza datelor preluate de la Eurostat.

Figura 5. *Coeficienţii structurali pentru numărul total de angajaţi şi ţările NSM-13, cu structura sectorială "medie" a UE ca referenţial*

Dintre ţările UE-15, cel mai aproape de structura sectorială a "medie" a UE s-a situat Germania, iar cel mai departe Luxemburg, dar diferenţele structurale nu au fost mari, variind, în conformitate cu formulele coeficienţilor sectoriali, între 0,023 şi 0,152 (tabelul 1).

Tabelul 1

Diferenţe ale coeficienţilor structurali pentru numărul total de angajaţi în ţările UE-15 şi NSM-13, comparativ cu structura sectorială "medie" a UE considerată ca referenţial

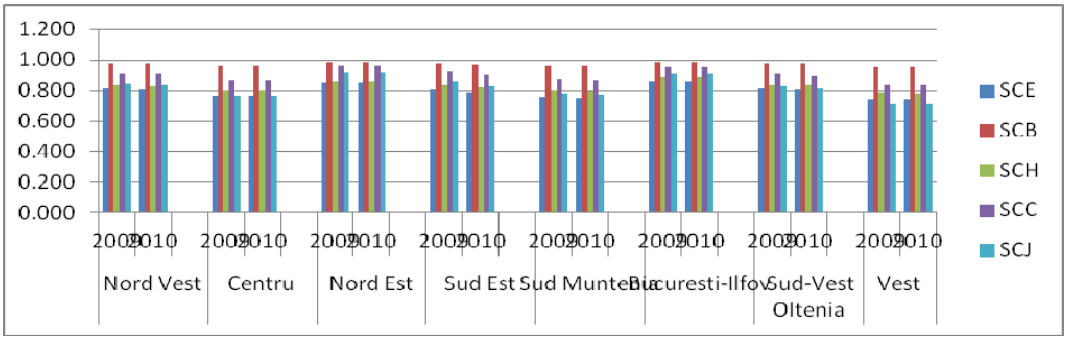
	Diferenţe UE-15 faţă de UE	
	2009	**2010**
SCE	0,152	0,151
SCB	0,023	0,023
SCH	0,123	0,124
SCC	0,074	0,073
SCJ	0,138	0,135
	Diferenţe NSM-13 faţă de UE	
	2009	**2010**
SCE	0,119	0,119
SCB	0,019	0,020
SCH	0,096	0,098
SCC	0,065	0,068
SCJ	0,120	0,125

Sursa: Calcule ale autorilor, pe baza datelor preluate de la Eurostat.

Coeficienţii au arătat o uşoară tendinţă de creştere a similitudinii, dar trebuie să menţionăm că perioada analizată a fost foarte scurtă. Un model similar este revelat şi în cazul ţărilor NSM-13, cu diferenţe mai mici (variind între 0,019 şi 0,125) şi disimilitudine în creştere aparentă. România a avut structura sectorială care a fost cea mai îndepărtată faţă de media UE, în timp ce Estonia, Slovenia şi, în mai mică măsură, Croaţia, au avut structurile sectoriale care au fost cel mai

apropiate de media UE. Deşi Luxemburg şi România par să fie poziţionate în acelaşi grup, nimic nu ar putea fi mai înşelător - prima este o economie extensiv şi intensiv impulsionată de servicii, cu o pondere mare a forţei de muncă angajate în acest sector, în timp ce în România serviciile a avut cea mai mică pondere în numărul total de personal, iar industria cea mai înaltă pondere.

Mai apropiată de structura sectorială "medie" a UE a fost în intervalul analizat cea a regiunii Bucureşti-Ilfov, iar tendinţa de similitudine s-a menţinut (Figura 6), în timp ce structura sectorială a regiunii Vest a fost cea mai îndepărtată. Cu excepţia regiunilor Nord-Est şi Bucureşti-Ilfov, s-a remarcat tendinţa aparentă de creştere a disimilitudinii. Diferenţele structurale au fost similare cu cele faţă de ţările NMS-13, fiind remarcată şi tendinţa menţinerii diferenţelor structurale între regiunile din România (tabelul 2).



Sursa: Calcule ale autorilor, pe baza datelor preluate de la Eurostat.

Figura 6. *Coeficienţii structurali pentru numărul total de angajaţi în regiunile României, cu structura sectorială "medie" a UE ca referenţial*

Tabelul 2

Diferenţe ale coeficienţilor structurali pentru numărul total de angajaţi – regiunile României comparativ cu "media" UE

	Diferenţe regiuni faţă de UE	
	2009	**2010**
SCE	0,118	0,115
SCB	0,035	0,035
SCH	0,107	0,107
SCC	0,122	0,124
SCJ	0,205	0,209

Sursa: Calcule ale autorilor, pe baza datelor preluate de la Eurostat.

4. Concluzii

Structura economică joacă un rol foarte important în evoluţia inegalităţilor la nivel subnaţional, deoarece aceasta influenţează nivelul veniturilor şi distribuţia acestora la nivel regional. În literatura de specialitate, dar şi în practica elaborării

politicilor, s-au evidenţiat anumite grupări tipologice, menite să reducă, pe baza unor caracteristici de dezvoltare economico-socială, la câteva categorii mari mozaicul de regiuni ce compun teritoriul unei ţări/Uniunii Europene. Utilitatea acestora este evidenţiată de rolul pe care îl au în fundamentarea politicilor regionale adecvate acestor categorii reprezentative de regiuni.

Analiza evoluţiei structurii economice sectoriale a regiunilor României comparativ cu cea a ţărilor membre UE a pus în evidenţă, în mare, o tendinţă relativă de "convergenţă" sectorială în perioada 2000-2008, întreruptă de criza economică, care a iniţiat un proces de divergenţă şi accentuare a specializărilor naţionale/regionale, pe fondul persistenţei unor diferenţe structurale mari între statele UE, dar şi între regiunile României. Aspectele cel mai important de semnalat se referă la: reducerea marcantă a ponderii *agriculturii* în structura număruluim total de salariaţi la nivel naţional şi regional, chiar dacă România încă înregistrează un nivel înalt al ponderii acestui sector între ţările UE; menţinerea poziţiei *industriei* de factor important de creştere economică în România, cu efecte pozitive atât în ceea ce priveşte specializarea competitivă a zonelor mai dezvoltate, cât şi al dezvoltării economice generale a zonelor cu un nivel de dezvoltare mai redus; creşterea importanţei *serviciilor* pe piaţa muncii naţionale şi regionale, dar cu oscilaţii mari în intervalul 2000-2010, ceea ce semnalează prezenţa unui potenţial insuficient exploatat, atât în materie de avantaj absolute, cât şi de creştere a productivităţii.

Perioada de criză a relevat, de asemenea, o uşoară tendinţă de creştere a disimilitudinii structurale, atât în ţările U-15, cât şi NSM; cu toate acestea, trebuie avut în vedere faptul că perioada analizată a fost de scurtă durată şi foarte influenţată de fluctuaţiile induse de criza economică şi de ajustările ulterioare ale activităţii. România şi Luxemburg au avut structurile cel mai puţin similare cu "media" UE, fiecare ţară fiind situată la ambele capete ale spectrului structurii sectoriale: economie intensiv şi extensiv impulsionată de servicii (Luxemburg) şi economie "tradiţională", cu o pondere mai mare a agriculturii, pondere importantă a industriei şi pondere mai mică a serviciilor (România).

Având în vedere cele prezentate mai sus, disimilitudinea structurală a României în comparaţie cu ţările UE a părut să scadă în anii 2009-2010. Cu toate acestea, disimilitudinea structurală faţă de UE a crescut între regiunile din România, cea mai apropiată de structura UE fiind regiunea Bucureşti-Ilfov, iar cele mai îndepărtate regiunile cu ponderi semnificative ale agriculturii şi industriei în numărul total de angajaţi (Sud Muntenia, Sud Est, Vest şi Sud Vest Oltenia).

Cercetari suplimentare, inclusiv analiză statistică şi econometrică, sunt necesare pentru evaluarea mutaţiilor produse în structurile sectoriale ale UE şi regiunilor acestora, mai ales că perioada analizată a fost destul de scurtă şi, de asemenea, extrem de mult influenţată de instabilitatea economică. De asemenea, este recomandabilă o analiză mai detaliată a dinamicii sectoarelor de servicii.

Note

(1) Din motive de disponibilitate a informaţiilor statistice, dar în ideea de a oferi o imagine cât mai completă la nivelul UE şi a regiunilor, pentru unele ţări/regiuni s-au utilizat serii compuse, cu un interval cuprinzând date sectoriale conform clasificării ramurilor economice NACE Rev. 1 şi un alt interval cu date conform clasificării NACE Rev. 2: Belgia – 2000-2003, respectiv 2004-2010, Bulgaria, 2000-2008 şi 2009-2010, Germania, 2000-2007 şi 2008-2010, Grecia, 2000-2004 şi 2005-2010, Spania, 2000-2007 şi 2008-2010, Franţa, 2000-2006 şi 2007-2010, Olanda, 2000-2007 şi 2008-2010 şi România, 2000-2007 şi 2008-2010.

(2) Trebuie însă să precizăm că în cazul României forţa de muncă salariată din sectorul primar este mică în comparaţie cu populaţia ocupată, dar din motive de disponibilitate a datelor statistice nu am analizat şi acest indicator.

(3) Rezultatele detaliate nu sunt prezentate în lucrare, fiind disponibile la cerere.

Bibliografie

Barro, R.J. and Sala-i-Martin, X. (1991). Convergence across States and Regions, *Brookings Papers on Economic Activity* 1: 107–158

Botazzi, G., Dosi, G. Fagiolo, G., Secchi, A. (2004). Sectoral and Geographical Specificities in the Spatial Structure of Economic Activities, Sant'Anna School of Advanced Studies – Laboratory of Economics and Management, Pisa, Italy, *LEM Working Papers Series* 21

Bracalente, B., Perugini, C. (2010). The components of regional disparities in Europe, *Annals of Regional Science* 44:621–645

Camagni, R., Capello, R. (2013). Regional Competitiveness and Territorial Capital: A Conceptual Approach and Empirical Evidence from the European Union, *Regional Studies*, 47:9, 1383-1402

Chilian, M.N. (2012). Evolution of Regional and Sub-Regional Disparities in Romania – A Sectoral Shift-Share Analysis, *Romanian Journal of Economic Forecasting* 1, pp. 187-204

Dauth, W. (2010). Agglomeration and regional employment growth, Institute for Employment Research, Germany, *IAB Discussion Paper* No. 7

Dobrescu, E. (2011). Sectoral Structure and Economic Growth, *Romanian Journal of Economic Forecasting* 3, pp. 5-36

de Graaf, T., van Oort, F.G., Florax, R.J.G.M. (2011). Regional Population-Employment Dynamics across Different Sectors of the Economy, *Tinbergen Institute Discussion Paper*, Erasmus University Rotterdam, the University of Amsterdam and VU University Amsterdam, the Netherlands, TI 2011-129/3

Groot, S.P. T., Möhlmann, J., Garretsen, H., de Groot, H.L.F. (2011). The Crisis Sensitivity of European Countries and Regions: Stylized Facts and Spatial Heterogeneity, *Tinbergen Institute Discussion Paper*, Erasmus University Rotterdam, the University of Amsterdam and VU University Amsterdam, the Netherlands, TI 2011-071/3

Lobao, L.M., Hooks, G., Tickamyer A.R. (2008). Poverty and inequality across space: sociological reflections on the missing-middle subnational scale, *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 1, 89–113

Pede, V.O., Florax, R.J.G.M., de Groot, H.L.F. (2011). Technological leadership and sectoral employment growth: A Spatial econometric analysis for U.S. counties, Dept. of Agricultural Economics, Purdue University, *Working Paper* 1, January.

Contractul individual de muncă: mecanisme şi practici în unele state membre UE

Corina Georgiana LAZĂR[33]
Facultatea de Administraţie Publică
Şcoala Naţională de Studii Politice şi Administrative
Bucureşti, Romania
corinalazar@snspa.ro

Abstract: *In this study, I aim to present aspects of European legislations in the field of individual labour right in some European countries (France, Italy, Great Britain, Poland, Sweden and Hungary). The importance of developing the labour market at the national and European level is underlined by the adoption in the last years of several directives in the field, as well as of certain strategic documents in the context of the European model (Europe 2020).*

The European practices should be harmonized: the protection/ mobility of employees and the employers' interests for the purpose of maintaining the work force and the concern for creating new jobs and for stimulating investments in the economy.

Keywords: individual employment contract, labour market.

Rezumat: *În acest studiu îmi propun să prezint aspecte ale legislaţiei europene în anumite state în domeniul dreptului individual al muncii (Franţa, Marea Britanie şi Ungaria). Importanţa dezvoltării pieţei muncii la nivel naţional şi european este relevată de adoptarea în ultimii ani a mai multor directive în domeniu, precum şi a unor documente strategice în contextul modelului european (Europa 2020).*

Practicile europene ar trebui armonizate: protecţia/mobilitatea angajaţilor şi interesele angajatorilor în scopul menţinerii forţei de muncă şi preocupării pentru crearea de noi locuri de muncă şi stimularea investiţiilor în economie.

Cuvinte-cheie: contractul individual de muncă, piaţa muncii

Clasificare JEL: J00, J41, J8.
Clasificare REL: 12G, 12Z.

[33] Lect. univ. dr.

1. Introducere

În contextul cooperării din ce în ce mai strânse între statele membre Uniunea Europeană trebuie acordată o atenţie deosebită elementelor de drept în vederea soluţionării aceloraşi probleme în spaţii geografice diferite. Unele state din Uniunea Europeană au o experienţă socială bogată şi o tradiţie îndelungată de reglementare a relaţiilor de muncă, prin intermediul Clasificare Codurilor sau a legilor (Athanasiu et al., 2011: p. 3).

Lucrarea prezintă prevederile esenţiale în domeniul dreptului individual al muncii în Franţa, Marea Britanie şi Ungaria. Motivul care a stat la baza alegerii legislaţiilor statelor europene ce au făcut obiectul acestei lucrări a fost dorinţa de a prezenta modul de reglementare a raporturilor individuale de muncă în diverse sisteme de drept, cu o vastă experienţă în acest domeniu, unele soluţii legislative existente în aceste sisteme de drept analizate putând constitui o bază pentru reconstrucţia şi reechilibrarea relaţiilor individuale de muncă şi în alte state.

2. Prevederi legale privind contractul individual de muncă în Franţa, Marea Britanie şi Ungaria

Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 (Clasificare Codul Muncii) reglementează totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum şi jurisdicţia muncii.

În acest moment, Clasificare Codul muncii (1), prin articolul 10, defineşte contractul individual de muncă ca fiind acel contract în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu.

Unii specialişti în drepul muncii (Ghimpu, S. et al., 1978: p. 166) definesc contractul individual de muncă ca înţelegerea încheiată în scris, între o persoană fizică, pe de o parte, şi, de regulă, o societate, pe de altă parte, prin care prima se obligă a presta munca prevazută în contract – îndeplinind atribuţiile ce-i revin, cu respectarea disciplinei şi a legalităţii, în cadrul unităţii, care, corelativ se obligă să-i asigure persoanei încadrate – condiţii corespunzătoare pentru buna desfăşurare a activităţii, deplină protecţie şi securitate a muncii şi să o retribuie în raport cu munca prestată, potrivit legii şi clauzelor contractului.

O altă definiţie care se poate desprinde din literatura de specialitate defineşte contract individual de muncă ca o înţelegere încheiată în scris prin care o parte –salariatul – se obligă la prestarea, cu continuitate, în timp a unei munci în folosul şi sub subordonarea celeilalte părţi – angajatorul – persoană juridică sau

persoana fizică, iar acesta este obligat, la rândul său, să-i plătească salariul şi să-i asigure condiţii adecvate de muncă (Ștefănescu, 2007: p. 193).

În ultimii ani, ţinând cont de situaţia socio-economică, dar şi de noile tehnologii şi a noilor tipuri de activitate pe piaţa muncii, legiuitorii au introdus şi noi tipuri de contracte de muncă: pe lângă contractele pe perioadă nederminată, determinată sau part-time, în prezent se încheie colaborări prin *contractul cu zero ore de muncă*, cele care presupun un mini-job, contractul intermitent şi alte modele care au lărgit paleta *înţelegerilor* dintre angajat, angajator şi stat. Acest "boom" de noi tipuri de contracte se datorează şi crizei economice şi faptului că un loc de muncă nu mai este atât de uşor de găsit, dar şi foarte nesigur.

În acest moment, piata forţei de muncă din Marea Britanie este caracterizată printr-o flexibilitate foarte mare, iar aşa-numitele contracte de muncă atipice au proliferat peste tot în Europa. În Anglia (2), se estimează că ar fi mai mult de un milion de persoane, angajate în baza unui "contract cu zero ore de muncă" (3). Caracteristica principală a acestui tip de contract individual de muncă este faptul ca acesta nu garantează nici timpul de lucru, nici un salariu minim, iar angajatul poate fi înştiiintat cu privire la ziua sa de muncă cu o zi înainte. Europenii (4) sunt din ce în ce mai mult nevoiţi să treacă printr-un loc de muncă precar pentru a reintra pe piaţa forţei de muncă. Mai multe state europene au dezvoltat mai multe forme de contracte atipice încă din anii 2000.

Din aceleaşi considerente de flexibilitate a tipului de contract de muncă şi Italia (5) a creat, în acelaşi mod, la începutul anilor 2000, o serie de noi contracte temporare: "acord pe proiect", "contract intermitent", "furnizarea de servicii ". Contractele de "furnizare de servicii" nu acordă beneficiile protecţiei sociale titularului său. În prezent, aproape unul din doi italieni este angajat cu unul dintre cele trei tipuri de contracte.

Aceste noi tipuri de contracte de muncă nu pun accentul doar pe "obligaţiile angajatului", ci şi o presiune pe bugetele de stat – banii viraţi pentru contribuţiile de sănătate sau pensie. De exemplu, în Germania, reforma pieţei forţei de muncă din anul 2003, a introdus "mini-locuri de muncă", un tip de contracte pentru şomerii pe termen lung plătite cu aproximativ 400 de euro pe lună, de obicei, limitate la 15 ore pe săptămână, care sunt scutite de impozite şi contribuţii sociale. În prezent, 7,4 milioane de oameni au un astfel de mini-job şi 1,4 milioane sunt plătite cu mai puţin de 5 euro brut pe oră.

Multe guverne europene (Spania, Italia, Portugalia şi Franţa) încearcă să promoveze angajarea prin contracte pe durată nedeterminată, prin subvenţionări, facilitând concedieri sau crescând impozitarea contractelor pe termen scurt.

În Tabelul 1 prezint care sunt caracteristicile celor două forme de angajare în Franţa, Marea Britanie şi Ungaria.

Tabelul 1

Caracteristicile contractului individual de muncă

Ţară / Caracteristici	Franţa	Marea Britanie	Ungaria
Pe durată nedeterminată			
Contractul individual de muncă	- Contractele individuale de muncă trebuie încheiate în formă scrisă. - Prin excepţie, contractul individual de muncă pe durată nedeterminată şi pentru normă întreagă poate fi încheiat şi în formă orală. - Anterior angajării unui salariat, angajatorul este obligat să întocmească un raport pe care să îl înregistreze la organismele de protecţie socială competente. - Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului de muncă pe durată nedeterminată se poate stabili o perioadă de probă care să nu depăşească un anumit interval de timp, determinat prin lege. Astfel, durata perioadei de probă nu poate depăşi: a. 2 luni, în cazul muncitorilor calificaţi sau necalificaţi; b. 3 luni, în cazul personalului de supraveghere şi tehnicienilor; - În cazul în care angajatorul, datorită unor motive economice, intenţionează să modifice una dintre clauzele esenţiale ale contractului individual de muncă încheiat cu un salariat, acesta este obligat să solicite consimţământul salariatului. În acest scop, angajatorul îi va comunica intenţia sa salariatului prin intermediul unei scrisori recomandate cu confirmare de primire. Angajatorul are obligaţia de a menţiona în conţinutul documentului termenul în care salariatul trebuie să îşi manifeste refuzul.	- Părţile contractuale pot încheia un contract individual de muncă care să guverneze relaţia dintre ele, însă nu este obligatoriu ca acesta să îmbrace formă scrisă. - Orice modificare a elementelor ce fac obiectul obligaţiei de informare trebuie adusă la cunoştinţa salariatul în termen de maxim o lună de la data apariţiei modificării. - Salariaţii pot adresa o cerere angajatorului, prin care să-i solicite acestuia să convină asupra unei modificări a clauzelor contractului său de muncă, dacă modificarea se referă la unul din următoarele aspecte: - durata timpului de lucru; - programul de lucru. Scopul acestei modificări trebuie să rezide în necesitatea de a îngriji un copil/o persoană care a împlinit vârsta de 18 ani şi care întruneşte anumite condiţii prevăzute de lege. - Salariatul poate înainta o asemenea cerere angajatorului cel mult o dată pe an. Angajatorul are dreptul să respingă solicitarea salariatului numai dacă sunt îndeplinite următoarele condiţii: - modificarea clauzelor contractuale ar implica costuri suplimentare, ce cad în sarcina angajatorului; - nu mai pot fi onorate solicitările clienţilor, datorită modificării timpului de lucru/programului de lucru al salariatul care adresează solicitarea; - angajatorul se află în imposibilitatea de a distribui volumul suplimentar de muncă între ceilalţi salariaţi; - angajatorul se află în imposibilitatea de a recruta personal suplimentar; - se aduce atingere calităţii muncii prestate de ceilalţi salariaţi; - se urmăreşte restructurarea unităţii. Dacă angajatorul refuză să aprobe solicitarea salariatului, acesta poate contesta decizia angajatorului la Tribunalul muncii în termen de 3 luni de la data comunicării respectivei decizii de către angajator.	Angajatorul are obligaţia ca, în termen de 30 de zile de la încheierea contractului în formă scrisă, să-l informeze pe angajat asupra: - duratei normale a muncii; - altor elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi peridiocitatea plăţii salalariul la care salariatul are dreptul; - datei la care contractul îşi produce efectele; - duratei concediului de odihnă la care are dreptul; - condiţiilor acordării preavizului; - contractului colectiv de muncă aplicabil. Orice modificare a elementelor precizate în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional în termen de 30 de zile calendaristice de la data la care a survenit modificarea. Constituţia şi dispoziţiile introductive ale Clasificare Codului muncii statuează principiile care stau la baza reglementărilor raporturilor de muncă: interdicţia discriminării, protecţia vieţii private a angajaţilor, buna-credinţă, respectiv interdicţia îngrădirii drepturilor şi libertăţilor sindicale.

Pe durată determinată			
Ţară / Caracteristici	**Franţa**	**Marea Britanie**	**Ungaria**
Contractul individual de muncă	Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi încheiat numai pentru executarea unor sarcini temporare şi cu caracter precis. Acesta trebuie să îmbrace forma scrisă, iar în conţinutul său trebuie să se precizeze motivul încheierii sale, în caz contrar considerându-se că a fost încheiat pe perioadă nedeterminată. Cazurile în care se poate încheia un contract de muncă pe durată determinată: - pentru înlocuirea unui salariat, în cazul în care: -este absent; - prestează temporar munca cu timp parţial; - contractul său de muncă este suspendat; - acesta a părăsit locul său de muncă anterior desfiinţării postului său; Este interzisă încheierea de contracte de muncă pe durată determinată: - în termen de 6 luni de la data la care au avut loc concedieri pentru motive economice, dacă motivul pentru care se încheie aceste contracte rezidă în creşterea temporară a structurii activităţii angajatorului. Această interdicţie vizează numai posturile care au fost desfiinţate ca urmare a dificultăţilor economice; - pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a particpării la un conflict colectiv de muncă; - pentru prestarea unor munci periculoase. Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia pe o perioadă de maxim 18 luni, luând în calcul şi eventualele prelungiri. Această perioadă va fi redusă la 9 luni în cazul în care contractul este încheiat în scopul efectuării unor lucrări urgente impuse	Contractul de muncă cu timp parţial a fost reglementat în Regatul Unit prin *Legea privind lucrătorii cu timp parţial din anul 2000*, care a transpus *Directiva 97/81/CE din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca cu timp parţial*. Astfel, legea prevede că lucrătorii cu timp parţial nu sunt trataţi într-un mod mai puţin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili în ceea ce priveşte condiţile lor de muncă numai din cauză că aceştia lucrează cu timp parţial, cu excepţia cazului în care tratamentul diferenţiat este justificat de motive obiective. Potrivit legii, lucrătorii cu timp parţial nu sunt consideraţi a fi trataţi într-un mod mai puţin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili în cazul în care aceştia (lucrătorii cu timp parţial) primesc un spor la salariu pentru prestarea muncii suplimentare în cuantum mai redus decât lucrătorii cu normă întreagă care prestează muncă suplimentară, în cazul în care numărul de ore suplimentare prestate de lucrătorii cu timp parţial nu depăşeştenumărul de ore de muncă pe care le prestează salariaţii cu normă întreagă în cadrul programului normal de lucru. În cazul în care salariatul consideră că angajatorul i-a încălcat drepturile prevăzute de lege, acesta are posibilitatea de a-i solicita angajatorului o declaraţie scrisă în care să îi fie prezentate motivele care au stat la baza încălcării drepturilor sale. Angajatorul este obligat să îi comunice salariatului răspunsul său în termen de 21 de zile de la data primirii solicitării.	Durata contractului de muncă pe durată determinată este stabilită prin acordul părţilor, însă nu poate depăşi 5 ani, luând în calcul şi posibilele prelungiri. În cazul în care părţile nu au convenit asupra duratei contractului, angajatorul are obligaţia de a indica în contractul individual de muncă perioada (preconizată) pe care acesta se încheie. Nu există reglementare specială în această materie. *Există şi un tip de: prestări de servicii prin Munca prin agent de muncă temporară* Pot fi agenţi de muncă temporară societăţile: în care răspunderea asociaţilor/acţionarilor este limitată; - care au sediul în Ungaria sau în alt stat membru UE. Este interzisă angajararea salariaţilor temporari de către utilizator pentru realizarea unei activităţi ilegale sau pentru înlocuirea unui salariat care participă la grevă. Încetarea contractului de muncă poate fi dispusă numai de către agentul de muncă temporară. În cazul în care salariatul doreşte încetarea raporturilor de muncă, acesta va trebui să notifice în scris agentul de muncă temporară. În ceea ce priveşte aspectele ce ţin de organizarea muncii, salariaţii temporari se vor supune regulilor existente la nivelul întreprinderii utilizatoare. Încetarea contractului de muncă temporară poate avea loc în următoarele situaţii: - prin acordul părţilor; - la iniţiativa agentului de muncă temporară, dacă: - salariatul temporar nu corespunde profesional locului de muncă ocupat; - agenţia de muncă temporară nu a încadrat salariatul la o întreprindere utilizatoare în termen de 30 de zile de la data încheierii contractului; - este justificată prin motive tehnice care ţin de activitatea desfăşurată de agentul de muncă

Pe durată determinată			
Ţară / Caracteristici	**Franţa**	**Marea Britanie**	**Ungaria**
	din raţiuni de securitate. Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia pe o perioadă de 24 de luni în cazul în care: - munca se prestează în străinătate; - pentru înlocuirea unui salariat care a părăsit locul său de muncă anterior desfiinţării postului său. Prin excepţie, nu se va stabili durata contractului, în cazul în care acesta se încheie pentru: - înlocuirea unui salariat absent; - înlocuirea unui salariat al cărui contract de muncă este suspendat; - prestarea unor activităţi cu caracter sezonier etc. Salariatul cu contract de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă. Dacă ulterior expirării termenului pentru care a fost încheiat contractul pe durată determinată salariatul continuă să presteze munca, acel contract se va transforma într-un contract pe durată nedeterminată.		temporară. La iniţiativa oricăreia dintre părţi, fără acordarea unui termen de preaviz, în cazul în care: - fie agentul de muncă temporară încalcă prevederile legale în materie/nu respectă clauzele contractuale; - fie salariatul nu îşi îndeplineşte obligaţiile ce decurg din raportul său de muncă.

Analizând tabelul 1 observăm că într-o lume în continuă interacţiune, globalizată, deosebirea dintre dreptul intern şi cel european, în diverse materii, totuşi există. Chiar dacă cetăţenii UE, conform dreptului comunitar, au aceleaşi drepturi pe piaţa muncii oricărei ţări din comunitate, adică egale cu ale cetăţenilor ţării respective, fiecare ţară are propriile reglementări în materie de contracte individuale de muncă (competenţa exclusivă a statelor membre UE este în cazul reglementărilor privind dreptul la asociere, dreptul la grevă, lock-outului şi salarizării (Popescu, 2006: pp. 252- 270). Până când UE va impune un "drept al muncii comunitar unitar" cetăţenii UE se vor bucura de drepturi diferite (care pleacă de la aceleaşi principii) în ţări diferite ale UE.

3. Concluzii

Uniunea Europeană a trecut prin mai multe tipuri de schimbări: economice, legislative, geografice (extinderea UE) şi de componenţă siocio-etnică. În ultimii 20 de ani se poate constata o accentuare a preocupărilor Uniunii Europene pe probleme sociale şi pentru legislaţia muncii şi a securităţii socio-economice a cetăţenilor UE şi a firmelor din aceste ţări.

Strategia de la Lisabona din 2000 este un foarte bun exemplu în acest sens. Uniunea Europeană a lansat noi *tred*-uri în politicile sociale şi a legislaţiei muncii. Cu toate acestea, proiectul de Constituţie pentru Europa nu a înregistrat un progres (deoarece au renunţat la ideile iniţiale), iar actualele propuneri cu privire la acest domeniu din Tratatul de la Lisabona au rămas incerte.

În UE când se vorbeşte despre integrare europeană se vorbeşte şi despre integrarea economică a fiecărei naţiuni. În acest sens dreptul muncii naţional şi cel comunitar au devenit un instrument de apropiere a ţărilor UE, chiar dacă nu există unul unitar la nivel comunitar, ele se pot influenţa reciproc.

Atât Tratatul de la Maastricht, cât şi cel de la Amsterdam, au evidenţiat faptul că eficienţa economică a Uniunii Europene şi protecţia socială nu se exclud reciproc, iar dreptul muncii devenea unul din pricipalii stâlpi ai cooperări europene.

Note

(1) Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003, republicată în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011, http://www.Clasificare Codulmuncii.ro/
(2) http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1999/26/contents
(3) http://legislatiamuncii.manager.ro/a/11717/in-europa-se-poarta-un-model-neobisnuit-de-contract.html
(4) http://epp. eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics/ro
(5) http://www.rsdr.ro/Art-11-1-2-2008.pdf

Bibliografie

Athanasiu, A, Cazan, O, Vlăsceanu, Ana-Maria, 2011, *Relaţiile juridice de muncă în Europa. Legislaţie comparată. Studiu de caz*, Biroul pentru observarea pieţei muncii şi a calităţii locurilor de muncă, p. 3, http://ftp. bns.ro/observator/studiu_noiembrie_fullv.pdf
Clasificare Code du travail français
Clasificare Codul muncii ungar

Craig P. , de Burca G., "Dreptul Uniunii Europene, Comentarii, jurisprudenţă şi doctrină", Ediţia a IV-a, *Drept comunitar*, serie coordonată de B. Andreşan Grigoriu şi Tudorel Ştefan, Ed. Hamangiu, Bucureşti, 2009
Employment Rights Act 1996
Employment Rights (Disputes Resolution) Act 1998
Employment Relations Act 1999
Employment Act 2002
Employment Relations Act 2004
The Working Time Regulations 1998
Fuerea A., *Dreptul comunitar al afacerilor*, 2006, Ediţia a II-a revizuită şi adăugită, Ed. Universul Juridic, Bucureşti
Ghimpu, S., Stefanescu, I.T., Beligradeanu, S., Mohanu, G., 1978, *Dreptul muncii*, Tratat, vol. I, Editura stiintifica si enciclopedica, Bucuresti
Mazeaud A., *Droit du travail*, 6e édition, L.G.D.J., Montchrestien, Paris, 2008
Pélissier J, Auzero G, Dockes E, 2010, *Droit du travail*, 25e édition, Ed. Dalloz, Paris
Pélissier J, Supiot A, Jeammaud A, 2000, *Droit du travail*, 20e édition, Ed. Dalloz, Paris
Popescu, A, 2006, *Dreptul internaţional al muncii*, Editura C.H. Beck, Bucureşti
Ştefănescu, I.T., 2007, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, Bucureşti
Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003, republicată în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011 (Clasificare Codul muncii), http://www.Clasificare Codulmuncii.ro/
http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1999/26/contents
http://legislatiamuncii.manager.ro/a/11717/in-europa-se-poarta-un-model-neobisnuit-de-contract.html
http://epp. eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics/ro
http://www.rsdr.ro/Art-11-1-2-2008.pdf

A comparison between knowledge based European cities indexes

Víctor-Raúl LÓPEZ RUIZ
University of Castilla-La Mancha, Spain
Victor.Lopez@uclm.es
Domingo NEVADO PEÑA
University of Castilla-La Mancha, Spain
Domingo.Nevado@uclm.es
José Luis ALFARO NAVARRO
University of Castilla-La Mancha, Spain
Joseluis.Alfaro@uclm.es

Abstract: *Using the Intellectual Capital approach through a composite index supported on human and structural intangibles or dimensions we determine the economic and social capacities of European cities. This measure is consistent with the "new economics" argument that knowledge spillovers are geographically bounded and that, by driving productivity growth, they also drive local growth. In this paper, we showed a comparison between 158 cities of 24 countries with information available from urban audit database. We built a European cities ranking, where we study differences and similarities between cities and countries classified by geographical clusters to establish a pattern of knowledge based city in Europe. In other hand, results of index values show a divergence growth, cities with higher values on this index are those with higher development. European cities are competing for the attraction of wealth in a divergent scenario, in which human capital is the main differential component.*

Keywords: index, comparison, knowledge cities, ranking, Europe.

Rezumat: *Utilizarea abordării capitalului intelectual prin intermediul unui indice compozit bazat pe dimensiuni intangibile structurale determină capacitatea economică şi socială a oraşelor europene. Această măsură este consecventă cu argumentul vizând noua economie, şi anume diseminarea cunoştinţelor este delimitată geografic şi prin stimularea creşterii productivităţii se impulsioează creşterea la nivel local. În această*

lucare, am prezentat o comparaţie între 158 oraşe din 24 de ţări, având informaţii din baza de date pentru auditul urban. Am realizat o clasificare a oraşelor europene, am studiat diferenţele şi similitudinile între oraşe şi ţări, clasificate în funcţie de clustere geografice pentru a stabili un model pentru oraşul inteligent din Europa. Pe de altă parte, rezultatele valorilor indicelui arată că oraşele cu valori mai mari ale indicelui sunt şi cele cu o mai mare dezvoltare. Oraşele europene concurează pentru a atrage bunăstare într-un scenariu divergent, în care capitalul uman reprezintă principalul element de diferenţiere.

Cuvinte-cheie: Indice, comparaţie, oraş inteligent, clasificare, Europa.

JEL Classification: O15, O18, O47.
REL Classification: 13A, 8E.

1. Introduction

The theories of endogenous growth (Romer, 1986; Lucas, 1988; Rebelo, 1991) emphasize on innovation, human capital and knowledge as key factors for growth. In this sense, intellectual capital approach is consistent with the new knowledge-based economy models that support knowledge as key factor of growth. Considering this approach, Alfaro et al. (2011) measure non-visible wealth for an economy from intangible capitals, demonstrate that knowledge and knowledge management are divergent and endogenous factors in economies.

Several works on economic growth consider externalities associated with knowledge spillovers as the key of growth (Romer, 1986; Lucas, 1988). These knowledge spillovers are very important in cities because the geographical proximity facilitates the transmission of ideas. Considering these spillovers cities grow because of the people interaction, thus the Gleaser et al. (1991) model predict that cities grow faster than rural areas because people interact more. Therefore, the growth capacity of a city could be defined as the knowledge to use the existing development potential in the territory efficiently, offering a productive response adequate to get the needs of the population at a specific time.

In this sense, researches produce new ways, at macro level, to growth and wealth. Bradley (1997) or Edvinsson and Stenfelt (1999) based on intellectual capital of a nation (region or city) that are an implementation of new theories of endogenous growth. Using this approach, Lin and Edvinsson (2011) analysed intellectual capital for 40 nations with an index through indicators and Lopez et al. (2011), made a revision of models applied to nations and propose an index and valuation for 82 countries in hidden wealth. Moreover, Alfaro et al. (2013) proposed a index to measure and evaluate the cities intellectual capital which results are used in this paper in order to classify the 158 cities analysed in several cluster.

Hence, the objective of this article is to analyse the differences and similarities between cities grouped in several cluster established based on the quoted knowledge base city index. Thus, this paper is structured in three parts. Firstly, we explain briefly the knowledge city index used. Secondly, we made several analysis in order to establish the main differences between cluster of cities to determine the role of knowledge in the economy. Finally we extract the main conclusions.

1. Knowledge city index

In this paper, we use the Knowledge City Index (KCI) proposes by Alfaro et al. (2013) that measure the growth capacity in cities considering tangible and intangible dimensions. This index considers two groups of intangible capitals: human (HC) and structural (SC) or ‘non human’ capitals and also include a residual capital (RC) to measure the specification error in the equality:

IC= HC + SC + RC (1)

Hence, the KCI is defined as a lineal function of human, structural and residual capitals where human capital has two resources: individuals (in) and social (sc), and structural capital comprises: process (PC), commercial (CC), image (IC), R&D+I (RDC) and environmental (EC) capitals.

$$KCI_c = \alpha \cdot \left[\alpha_1 \cdot HC^{in}{}_c + \alpha_2 \cdot HC^{sc}{}_c\right] + \\ + \beta \cdot \left[\beta_1 \cdot PC_c + \beta_2 \cdot CC_c + \beta_3 \cdot IC_c + \beta_4 \cdot RDC_c + \beta_5 \cdot EC_c\right] + RC_c \quad (2)$$

Thus, the KCI index is calculated for each city (c), and α, β are the weights of the different capitals in this index which are estimated using a principal component analysis.

Human capital covers two resources: individuals and social conditions, seven dimensions with 31 indicators. In first resource, they proposed two dimensions: population and aperture of foreign people and households. In social resource case, they disaggregate in five dimensions: health; safety; labour market; education; and culture conditions.

Structural capital covers several intangibles related to the infrastructures framework of a city: processes of power and mobility; commercial or economy activities; image attraction; R&D and innovation conditions; and environmental management. This capital is, therefore, composite by five resources and twelve dimensions with 59 indicators. Concretely, process capital is structured into two dimensions: political elections; and mobility and accessibility. Commercial capital is developed in two dimensions of business: capacity and conditions as land use or self employment relevance. Image capital has three dimensions or 'attract factors' to visit or life in this area: tourism; culture; and quality of live conditions, also economics. R&D+I component covers conditions of ICT product and services. Environmental capital has four dimensions: pollution, water consumption, waste management and land uses.

The data in each capital are of two kinds; absolute, in per capita terms, after normalized, and efficiency, in a percentage scale. To normalize the indicators that it is not in a percentage scale, the variables had been rescaled assigning 100 to the highest value and 0 to the lowest and therefore, the new normalized variables have values ranging from 0 to 100.

This model was applied considering the available information in the urban audit database from Eurostat for 158 cities of 24 European countries with 73 indicators using data of 2009 although in several case was necessary to suppose constant structure and use the most recent information available.

2. Results

Using the KCI described in the previous section we have grouped the cities according to their level of KCI differentiating three cities cluster. For this clustering, we have used a non hierarchical cluster analysis (k-means). We have

fixed three groups and the analysis have established three cluster of 49, 43 and 66 members respectively. The groups are as follows:

Cluster 1: High knowledge based cities.

Cluster 2: Low knowledge based cities.

Cluster 3: Medium knowledge based cities.

To validate the selected clusters, we have used the Analysis of Variance to ascertain the differences in KCI between the clusters. Considering that the null hypothesis of homogeneity is accepted (first row of Table 1), we have used the F statistic to compare the average. The value of this statistic (first row of Table 2) allows verify the existence of significantly differenences in the averages of each cluster and therefore validate the cluster analysis result.

Table 1

Test of homogeneity of variance: Levene's statistic

	Variable	Levene's statistic	Sig.
	KCI	.088	.916
Labour Market	Total Economically Active Population	.900	.409
	Total Full-Time Employment	4.335	.015
	Total Part-Time Employment	8.508	.000
Entrepreneurship	New business registered in reference year	4.968	.008
Tourist	Total annual tourist overnight stays in registered accommodation	.288	.750
ICT	Number of local units manufacturing ICT products	6.973	.001
	Number of persons employed in manufacture of ICT products	7.663	.001
	Number of local units providing ICT services	3.544	.031
	Number of persons employed in provision of ICT services	6.799	.002
Population	Total Resident Population	1.710	.184
Economy	Gross Domestic Product per inhabitant in PPS of NUTS 3 region	11.397	.000

Source: own elaboration.

Table 2

Test of average equality (ANOVA): Welch or F statistic

	Variable	Statistic	Statistics Value	Sig.
	KCI	Welch / F	574.495	.000
Labour Market	Total Economically Active Population	F	9.847	.000
	Total Full-Time Employment	Welch	7.723	.000
	Total Part-Time Employment	Welch	44.619	.000
Entrepreneurship	New business registered in reference year	Welch	21.177	.000
Tourist	Total annual tourist overnight stays in registered accommodation	F	5.134	.007
ICT	Number of local units manufacturing ICT products	Welch	2.294	.106
	Number of persons employed in manufacture of ICT products	Welch	5.470	.006
	Number of local units providing ICT services	Welch	1.723	.184
	Number of persons employed in provision of ICT services	Welch	12.422	.000
Population	Total Resident Population	F	.704	.496
Economy	Gross Domestic Product per inhabitant in PPS of NUTS 3 region	Welch	89.760	0.000

Source: own elaboration.

Finally, using the groups established by clustering as a base, we explore whether they display significant differences in the averages of variables related with: labour market, entrepreneurship development, tourist atraction, Information and Communications Technology activity (ICT), population, and economy. In order to measure each dimension we have used the information available in the urban audit database from Eurostat. Thus, the situation of labour market has been analysed using: total economically active population, total full-time employment and total part-time employment. The new business registered in 2009 allow determine the enterpreneurship development and the total annual tourist overnight stays in registered accommodation, the tourist attraction. The ICT activity has been measured using information about the: number of local units manufacturing ICT products, number of persons employed in manufacture of ICT products, number of local units providing ICT services and number of persons employed in provision of ICT services. Finally, the total resident population and the GDP per inhabitant in PPS of NUTS 3 have been used to measure the population and economy activity of the city, respectively.

In the first place, Table 1 shows the homogeneity test of the variance within groups, a necessary condition in order to be able to use the F statistic to compare their averages. We can see how in several cases the null hypothesis of homogeneity is rejected. Therefore, we have used in this cases (hypothesis rejected) the Welch statistic and in the other cases the F statistic to compare the averages.

The Welch and F statistics displayed in Table 2, at the critical level of 0.05, verify the existence of significant differences between the groups formed for the variables considered in several case. Thus, the results show that in all variables considered to measure the labour market there are significant differences and, therefore, there are a clear influence of the knowledge development city in this market. Analysing the Table 3 can be seen that the total economically active population have better results in the cities with higher KCI (cluster 1) and analysing the kind of dedication the total full-time employment are higher in the lower KCI index (cluster 2) meanwhile the part-time employment is higher in the best KCI cities. Therefore, a better value of KCI has a clear influence in the labour market because the higher cities in terms of KCI have the better results.

Table 3

Average values for Clusters

	Variable	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3
Labour Market	Total Economically Active Population	68.933	60.469	59.984
	Total Full-Time Employment	23.767	34.626	33.068
	Total Part-Time Employment	63.533	23.301	43.897
Entrepreneurship	New business registered in reference year	40.562	24.735	23.028
Tourist	Total annual tourist overnight stays in registered accommodation	18.451	9.7226	15.821

	Variable	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3
ICT	Number of persons employed in manufacture of ICT products	17.016	7.742	7.355
	Number of persons employed in provision of ICT services	31.806	14.458	22.274
Economy	Gross Domestic Product per inhabitant in PPS of NUTS 3 region	47.866	18.145	32.837

Source: own elaboration.

Analysing the entrepreneurship development, we can see that a better results in terms of the intangible capitals motivate that the new business registred are higher and, therefore, the influence of knowledge development in the generation of new firms is a key factor that could improve the business network. Moreover, a better situation in terms of KCI motivates a most attractive city for tourists which it is showed in a higher annual tourist overnight stays.

In the case of ICT activities the results show that there are significant differences in the variables related with the number of persons employed in this sector, however these differences are not significant in the case of the number of local manufacturing ICT products or services. Moreover, the higher values of the employed in this sector appears in the cities with higher values of KCI (cluster 1), therefore a better knowledge cities favour the creation of employment in the ICT sector but, apparentely, without an increase in the local units dedicated to this activity. The population resident is not significant difference in the three cluster established and therefore, we can conclude that the knowledge cities is a factor of tourist attraction but it does not motivated a population increase. Finally, the Gross Domestic Product (GDP) have better values (Table 3) in the cities with higher KCI and therefore, the intangible capitals are a key factor in the city growth capacity. In fact, knowledge is a divergent key factor for growth, because there are significant and positive effects of the knowledge components on the growth capacity in terms of GDP.

3. Conclusions

In this paper we have used the KCI proposal in Alfaro et al. (2013) to analysed the influence of intangible capitals in economic aspects such important as labour market, entrepreneurship development, tourist atraction, ICT, population and economy. For this purpose, we have established three cluster based on the KCI in order to study differences and similarities between cities to establish a pattern of knowledge based city in Europe.

The results show a clear influence of knowledge in all of the elements analysed with the exception of population and the number of local units manufacturing ICT products and services. These results highlight the need to step

up the non-tangible aspects of the economy for better economic development in key areas such as labour market or GDP. In addition, the entrepreneurial potential, tourism and ICT activities are aspects that can be improved in the cities as a best value is reached in the KCI.

This study opens new research lines that it has considered the evolution of the aspects analysed through a data panel analysis, in order to estimate the effect of knowledge from a dynamic point of view. However, we have two clear limitations, first of all, the measurement of the different economic aspects considered has been developed using the information available that in many cases it is not the best information for the object under study. The second one is about territories applied, only European cities.

References

Alfaro, J.L., Lopez, V.R., and Nevado, D. (2011). "The relationships between economic growth and intellectual capital: A study in the European Union", Acta Oeconomica, 61(3), pp. 293-312

Alfaro, J.L., Lopez, V.R., and Nevado, D. (2013). "A theoretical intellectual capital model applied to cities", Amfiteatru Economic, 34, pp. 455-468

Bradley, K. (1997). "Intellectual capital and the new wealth of nations", Business Strategy Review, 8(1), pp. 53-62

Edvinsson, L., and Stenfelt, C. (1999). "Intellectual capital of nations—for future wealth creation", Journal of Human Resource Costing & Accounting, 4(1), pp. 21-33

Glaeser, E.L., Kallal, H.D., Scheinkman, J.A., and Shleifer, A. (1991). Growth in cities (No. w3787), National Bureau of Economic Research

Lin, C.Y.Y., and Edvinsson, L. (2011). National intellectual capital: a comparison of 40 countries, Springer Science+ Business Media

López, V.R., Nevado, D., Alfaro, J.L., Badea, L., Grigorescu, A., and Voinea, L. (2011). "Measurement of national non-visible wealth through intellectual capital", Romanian Journal of Economic Forecasting. 3, pp. 200-212

Lucas Jr, R.E. (1988). "On the mechanics of economic development", Journal of monetary economics, 22(1), pp. 3-42

Rebelo, S.T. (1992). Long run policy analysis and long run growth (No. w3325), National Bureau of Economic Research

Romer, P.M. (1986). "Increasing returns and long-run growth", The Journal of Political Economy, 94, pp. 1002-1037

Conjoint analysis on job preferences of the Romanian youth

Monica Mihaela MAER MATEI[34]
National Research Institute for Labour and Social Protection
Bucharest, Romania
matei.monicamihaela@gmail.com
Eliza-Olivia LUNGU[35]
National Research Institute for Labour and Social Protection
Bucharest, Romania
eliza.olivia.lungu@gmail.com
Cristina MOCANU[36]
National Research Institute for Labour and Social Protection
mocanu@incsmps.ro
Ana-Maria ZAMFIR[37]
National Research Institute for Labour and Social Protection
Bucharest, Romania
anazamfir@incsmps.ro

Abstract: *This paper studies latent attitudes of youth towards various job attributes and the invisible mechanism that underlies choices of individuals seeking for employment. Conjoint analysis approach offers the possibility to use very useful information: how respondents trade-off job characteristics in making job selection decisions. The characteristics we analyse in this study are: wage level, type of working schedule, job-field of study match, job-education match, and promotion prospects. Our analysis uses data collected from young people from urban areas via a questionnaire that aims to mimic real world situations in which individuals have to choose among a set jobs and where the jobs differ in the levels taken by two or more attributes.*

Keywords: youth, conjoint, job attributes, job preferences, labour market.

[34] Research Ph. D.
[35] Researcher Ph. D.
[36] Researcher Ph. D. Candidate
[37] Researcher Ph. D.

Rezumat: *Lucrarea de faţă analizează atitudinile latente ale tinerilor faţă de diferite caracteristici ale locurilor de muncă şi mecanismul invizibil care stă la baza deciziilor pe care le iau indivizii care se află în căutarea unui loc de muncă. Tehnica de analiză conjoint ne oferă oportunitatea de a studia modalitatea în care indivizii fac un compromis între diferite caracteristici ale locurilor de muncă în procesul decizional de angajare. Caracteristicile locurilor de muncă pe care le analizăm în acest studiu sunt: nivelul salarial, tipul programului de lucru, adecvarea ocupării la domeniul de studii, adecvarea ocupării la nivelul de educaţie şi oportunităţile de promovare. Analiza de faţă utilizează date culese de la un eşantion de tineri din mediul urban prin intermediul unui chestionar care îşi propune să reproducă situaţii din viaţa reală în care aceştia trebuie să aleagă între locuri de muncă ce sunt caracterizate de niveluri diferite pentru două sau mai multe atribute.*

Cuvinte-cheie: tineri, analiză conjoint, caracteristici ale locurilor de muncă, preferinţe de muncă, piaţa muncii.

JEL Classification: D81.
REL Classification: 7J.

1. Introduction

In emerging labour markets, the process by which individuals and especially youth make choices among different job opportunities is important for both scholars and policymakers. This paper studies preference of youth towards various job attributes in order to better understand the invisible mechanism that underlies choices of individuals seeking for employment. The job search theory explains employment decisions of individuals by the fact that each time a job seeker encounters a job offer, he/she decides to accept it based on a previously established set of criteria. These criteria represent the subject of our paper as they are crucial in the decision-making process. There is a large body of literature on job preferences, but most studies asked subjects to indicate their preference for certain job characteristics and identify important job attributes for various target groups.

Our study uses an alternative methodological approach in which various job attributes are combined for constructing hypothetical job descriptions. In this perspective, conjoint analysis approach offers the possibility to study very useful information: how respondents trade-off job characteristics in making job selection decisions. The characteristics we analyse in this study are: wage level, type of the working schedule, job-field of study match, job-education match, and promotion opportunities. Subjects are asked to express their preference towards the assessed jobs. Our results highlight which job characteristics would shape the most the decision of youth searching for employment. This idea is supported by empirical evidences that show that job seekers will not apply for jobs that do not meet a minimal level on certain job attributes (Osborn, 1990). Moreover, D.B. Turban, A.R. Eyring and J.E. Campion (1993) concluded that job attributes preferences predict job acceptance.

Studies on job preferences among youth produce valuable results for organisations interested in recruiting graduates. As results show that type of work and advancement opportunities represent important job attributes for most young job seekers, recruitment campaigns should include information concerning the work content and career paths of employees hired in certain positions (Turban, Eyring and Campion, 1993).

A wide range of studies analyse the relation between gender and job preferences. The results show that men are interested in jobs with higher payment, while women value the opportunity to combine personal life with work, as well as intrinsic returns from work. On the other hand, other studies examined the relation between gender and the preference to become self-employed, finding that women are less likely to prefer self-employment over wage-employment and also to engage in self-employment than men (Verheul, Thurik and Grilo, 2006).

2. Data and methodology

The goal of this paper is to investigate an area of labour market using the information obtained from a conjoint analysis approach. This is a method of preference studies which explains and predicts preferences that result from an assessment process.

In early 1970s conjoint analysis was used in market research applications such as product design, market share, market segmentation, cost-benefit analysis, being introduced into marketing literature by Green and Rao, (1971). Since then application to new areas were found. In the labour market domain, preferences of employers for key competencies during the transition from initial education to the labour market were estimated. The results show that in Netherlands, employers value generic competencies relatively higher than field-specific competencies for master level graduates entering the public health field. (Biesma, Pavlova, van Merode, Groot, 2007). Employer preferences with respect to workers were also analysed by Krijn, van Beek, Koopmans, Bernard, van Praag. (1997). The conjoint analysis developed in their study pointed out that age, gender, health and origin are the most important selection criteria of Dutch employers. Another preference study in the labour market field develops a conjoint analysis experiment which examines the ex-ante contract preferences of a sample of low-skilled employees from 7 European countries (Pouliakas, Ttheodossiou, 2010).

2.1. Data

In order to measure and understand job preferences, we used micro-data collected through a national survey carried out among Romanian youth aged 18-29 years old and living in urban areas. The survey was designed as to identify the main job characteristics modelling the job searching behaviour among Romanian youth. In order to reach the stated objective we developed a survey methodology targeted on youth aged 18-29 and living in urban areas. Data were collected by Novel Research through computer assisted web interviews (CAWI) during 30th of Nov – 5th of Dec 2013. The total panel of youth 18-29 years residing in urban areas held by the data collection company reaches more than 75.000 individuals. For this study, 5500 invitations were launched on a random base. Proposed sample was stratified by development regions and gender. After the completion of 420 interviews a reminder was sent to those not answering yet and other 139 invitations were launched to those segments under-represented (such as women 18-29 from Centre region and men 18-29 from South West region). Data collection was stop after the finalization of 553 interviews, other 219 being left in different stages of filling down. So, we base the present analyse on a final sample of 553 young people aged 18-29 and living in urban areas.

Sample descriptive statistics

All regions of Romania were covered by the final sample, the share of respondents for each region varying in between 8.3% for South West and 22.8% for Bucharest-Ilfov. Large cities are overrepresented in the final sample, 60.8% of respondents having their residence in cities with more than 200.001 inhabitants. This is in fact a bias of the sample, the interest in filling down the questionnaire being higher among youth living in areas with more dynamic economy and employment opportunities.

With respect to gender breakdown, 47.0% of the respondents were men, while 53.0% were women. Respondents with ages over 24 years old are overrepresented in the final sample with a share of 65.6%; higher the age, higher the probability to move from inactivity to employment and to develop a job searching behaviour. Most of the sample consists in youth with medium education (27.1%) and higher education (71.4%), women having a higher probability to be found among those with higher education (74.7% women completed higher education as against 67.7% of men).

14.8% of final sample consists in youth that are still in school/education, while the large majority of 85.2% left the initial education system. The share of women still in education is slightly higher, women having the tendency to extend their education in order to enhance their opportunities to access better positions on the labour market.

Table 1

Structure of respondents by participation to education, gender and job searching behaviour (%)

	Total	Men	Women	Searching for a job	Not searching for a job
In education	14.8	13.5	16.0	13.8	16.9
Not in education	85.2	86.5	84.0	86.2	83.1

68.0% of the respondents were searching for a job at the time of survey. The *in* or *not in* education status explains to a small extent the job searching behaviour. As expected, the job searching behaviour is displayed to a larger extent by the respondents *not in* education at the time of the survey: 63.4% of those *in employment* are searching for a job as compared with 68.8% of those *not in* education.

However, being employed or not explains better the job searching behaviour, 40.5% of those *in employment* are not searching for a job. Job searching behaviour among the respondents that are already employed is more intense among those in jobs under their educational level (47.9% of those employed and searching for a job are in jobs requiring a lower level of education than the acquired one) or in jobs requiring a different area of specialization than the one acquired through initial education (68.2%). Also, lower the current wage,

higher the intensity of the job searching behaviour (44.7% of those receiving a wage under 1000 lei are searching for a job as against only 4.6% of those receiving a wage over 2501 lei).

Table 2

Job searching behaviour by current occupation status (%)

	Searching for a job	Not searching for a job
In employment	59.5	40.5
Not in employment	84.6	15.4
Total	68.0	32.0

2.2. Method

The analysis developed in this study measures young people attitudes or judgements on jobs. Respondents were asked to rank a set of job profiles according to their preferences. Considering that the jobs are described by a set of attributes, each of these having at least two levels, a profile consists of a combination of factor levels for these jobs attributes.

In the study presented here a fractional factorial design approach was employed which consists in selecting only a fraction of all possible combinations of the factor levels. The generated set of profiles is known as orthogonal array (Grover, Vriens, 2006). An orthogonal design does not admit for multicollinearity, which means that the levels of one attribute are randomly combined with the levels of other attributes (Grover, Vriens, 2006).

There are three methods of collecting the data needed for conjoint analysis: to rank the profiles, to sort the profiles, to assign a preference score. (Gustafsson, Herrmann, Huber, 2007). In our study the respondents were asked to rank a number of 25 job profiles.

We selected five job attributes from an initial set of 11 factors after applying an online questionnaire to 29 students from Bucharest University of Economic Studies and University POLITEHNICA of Bucharest. The students were asked to rate on a scale from 1 to 10 the importance they give to the following job attributes:

- The frequency of job related travel;
- Job-field of study match;
- Job-education match;
- Job location;
- Promotion opportunities;
- Work schedule;
- Wage level;
- The type of the work contract;
- Organization type;
- Type of work.

Student's responses analysis revealed five most important features which we used to generate the 25 job profiles which levels on each characteristic are varied on the basis of four levels for first factor, two on the second, three on the last three factors. The characteristics we selected for this study are: wage level, working schedule, job-field of study match, job-education match and promotion opportunities.

Table 3

Job attributes levels

Attribute	Levels
Wage	"< 1000 lei" "1001- 1500 lei" "1501- 2500 lei" ""> 2500 lei"
Working schedule	"Regular schedule" "Special schedule"
Adequacy to the subject' field of study	"same field" "similar field" "different"
Adequacy to the subject' education level	"Under own education level" "Adequate" "Over own education level"
Promotion opportunities	"After 1 year" "In the first three years" "In more than three years"

3. Results

Top three jobs preferred by the investigated youth are job no. 1, job no. 9 and job no. 12. Job no. 1 presents the following combination of attributes: the job is adequate to the subject' field of study, requires higher education than the subjects' level, has the opportunity to career advancement in the first three years of employment, wage level is of 1501-2500 lei and requires a regular working schedule. Job no. 9 has a similar profile, but is adequate to the subject' level of education and presents career advancement opportunities in the first year of employment. The job situated on the third place is not adequate to the subject' field of study, but displays high promotion opportunities and higher wage. On the other hand, the job less preferred is a job close to the subject' field of study, under his/her level of education, with career advancement in the first three years, wage less than 1000 lei and with the working hours during evenings, nights or week-ends. Also, the other two jobs that were designated as less preferred by our young subjects register low wage levels and one of them requires a lower level of education, while the other requires work during evenings, nights or week-ends. So, job attributes that seem to be most important for young people looking for employment are the wage level, the job-education match and the working

schedule. Moreover, our results show that subjects are more interested in jobs with regular working schedule and jobs that are not under their level of education as compared with jobs with highest level of payment and possibility of promotion. However, when it comes to preferences from the higher middle part of the top, youth are willing to trade off the job adequacy and working schedule for a higher wage.

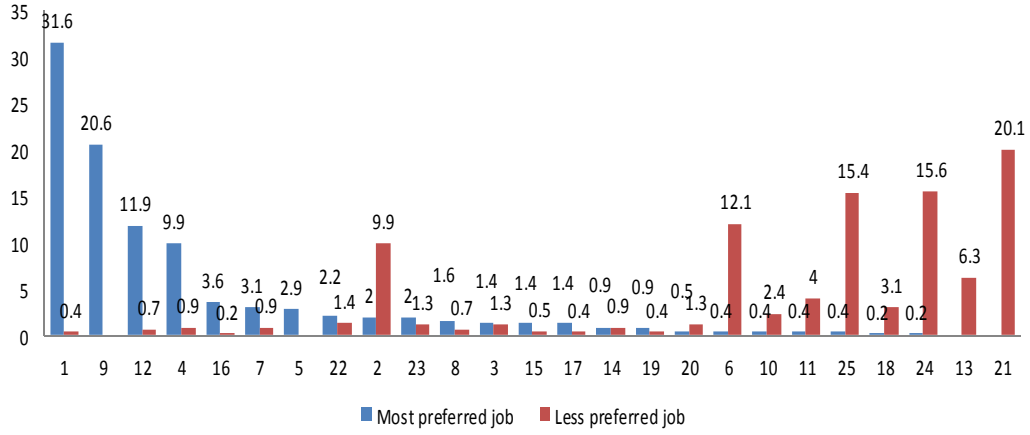


Figure 1. *Job preferences of Youth (%)*

Top 5 of the most preferred jobs displays important similarities between young men and women. However, second and third places in the top of jobs preferred by men are switched in the case of women. Comparing the two job profiles, we find that men trade-off quicker the job adequacy in relation with their field of study over a higher wage, as compared to women. Also, on the fifth place, men prefer job no. 5 and women job no. 7. This fact shows that men are more willing to work in the evenings, nights and week-ends than women, while the rest of job attributes are rather similar.

Table 4

Top 5 most preferred jobs, by sex (%)

	Job no. 1	Job no. 12	Job no. 9	Job no. 4	Job no. 5
Male	31.5	15.4	15.0	12.7	4.2
	Job no. 1	Job no. 9	Job no. 12	Job no. 4	Job no. 7
Female	31.7	25.6	8.9	7.5	3.4

Level of education of the respondents doesn't produce differences at the level of first two proffered jobs. Furthermore, young people with higher education display a stronger preference for job no. 1 than those with medium education. Moreover, job no. 12 is more preferred by youth with higher education than those with medium education, meaning that those investing more in education are more

interested in jobs that are adequate to their level of education. Comparing jobs chosen on fifth place by youth with different level of education, one could understand that those with higher education are willing to work in the evenings, nights or week-ends especially in jobs with high payment and good advancement opportunities, while youth with medium education don't display the same tendency. This fact signifies that higher education offers young people a stronger position on the labour market, especially when it comes to the process of trading-off between different job' attributes for job selection.

Table 5

Top 5 most preferred jobs, by education (%)

Medium education	Job no. 1	Job no. 9	Job no. 4	Job no. 12	Job no. 5
	28.0	20.0	10.0	10.0	6.0
Higher education	Job no. 1	Job no. 9	Job no. 12	Job no. 4	Job no. 16
	32.9	21.3	12.7	9.1	3.3

Note: Number of youth with low education is too small.

Job no. 1 is the most preferred by both age groups analysed in this article. Also, preference of youth aged 18-23 years old differ for preferences of those aged 24-29 years old in the higher middle part of the top. Younger subjects prefer a job in which they would be undereducated and better paid, while older subjects prefer jobs requiring a different field of study, but with better career advancement prospects. So, age influence the job preferences in the sense that people tend to trade off job-education match and promotion opportunities when they are younger and job-field of study match when they are older.

Table 6

Top 5 most preferred jobs, by age (%)

18-23	Job no. 1	Job no. 9	Job no. 4	Job no. 12	Job no. 16
	30.0	21.1	8.4	6.8	5.3
24-29	Job no. 1	Job no. 9	Job no. 12	Job no. 4	Job no. 16
	32.5	20.4	14.6	10.7	2.8

Alongside with individual factors that shape job preferences of youth, structural factors influence attitudes to the job attributes. One of the structural factors is the size of the locality in which young people live. The locality size represents a proxy for the amount of available job opportunities and for the cultural model behind the decision making process at individual level. First, youth from small urban localities (with less than 30.000 inhabitants) are more willing to trade off the job-field of study match over a higher wage than the other respondents. Also, subjects from small towns are more available for jobs with low payment, as well as for jobs with work in the evenings, nights and week-ends. On the other hand, choices of youth from large towns (more than 200.001 inhabitants)

show that they are more interested by the working schedule, wage level and job-education match. As they have access to more job opportunities, their job preferences display a higher valorisation of the level of payment and career advancement opportunities.

Table 7

Top 5 most preferred jobs, by locality size (%)

<30.000 inhabitants	Job no. 1	Job no. 12	Job no. 4	Job no. 9	Job no. 2
	21.1	18.4	13.2	10.5	5.3
30.0001-100.000 inhabitants	Job no. 1	Job no. 9	Job no. 12	Job no. 4	Job no. 3
	43	15.2	11.4	6.3	3.8
100.001 - 200.000 inhabitants	Job no. 1	Job no. 9	Job no. 4	Job no. 12	Job no. 16
	40.5	24.3	8.1	5.4	4.1
> 200.001 inhabitants	Job no. 1	Job no. 9	Job no. 12	Job no. 4	Job no. 16
	28.3	21.7	13.1	11	3.6

4. Conclusions and further steps

Conjoint analysis represents a valuable methodological approach for the study of attitudes and decision making at individual level. Moreover, the conjoint technique permits an in-depth analysis of the way people trade-off between different elements/attributes when they make a choice and it brings new findings on the process of job selection.

Job attributes that are most important for the investigated youth are wage level, job-education match and type of working schedule. Analysis of job preferences shows that the investigated youth are more willing to give up job-field of study match as against job-education match, in condition of better payment and better career advancement opportunities. Also, degree of openness towards jobs requiring work in the evenings, nights or week-ends is rather low, despite the age profile of the respondents. In fact, job preferences of youth are rather homogenous, with moderate variations determined by gender, level of education, age and locality size. Our findings are in line with previous theories and studies showing that men are more interested by the wage level and career promotion, while women by job-education match and type of working schedule. Also, youth with higher education prefer jobs that require higher education, as a result of their investment in this direction.

Further steps in our conjoint analysis on job preferences among youth will include estimating the utility coefficients for each job attribute - for all levels of all dimensions characterising jobs. Also, in our future analysis, we intent to investigate the impact of other factors on job preferences such as marital and parental statutes, transition to own household, as well as characteristics of employment history.

Bibliografie

Biesma, R.G., Pavlova, M., G.G. Van Merode, Groot, W. (2007). Using conjoint analysis to estimate employers preferences for key competencies of master level Dutch graduates entering the public health field, Economics of Education Review, Volume 26, Issue 3, pp. 375-386

Gati, I. (1986). Making career decisions - A sequential elimination approach. Journal of Counseling Psychology, 33, pp. 408-417

Green, P. E., Rao, V.,R. (1971). Conjoint Measurement for Quantifying Judgmental Data, Journal of Marketing Research, Vol III, pp. 355-363

Grover, R., Vriens, M. (2006). The handbook of marketing research. Uses, misuses and future advances, Chapter 15, Conjoint analysis: understanding consumer decision-making, Bakken, D., Interactive, H., Frazier, C.L., Brown, M.; Sage Publications, London, UK

Gustafsson, A., Herrmann, A., Huber, F.. (2007). Conjoint measurement, Methods and applications, Fourth edition, Springer, Verlag, Berlin Heidelberg

Osborn, D.P. (1990). A reexamination of the organizational choice process. Journal of Vocational Behavior, 36, pp. 45-60

Pouliakas, K., Theodossiou, I. (2010). Measuring the utility cost of temporary contracts before adaptation: a conjoint analysis approach, Economica, 77, Issue 308, pp. 688-709

Verheul, I., Thurik, R. and Grilo, I. (2006). Determinants of self-employment preference and realization of women and men in Europe and the United States, SCALES-paper N200513

Turban, D.B., Eyring, A.R. and Campion, J.E. (1993). Job attributes: preferences compared with reasons given for accepting and rejecting job offers. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 66, pp. 71-81

Van Beek, K.W.H., Koopmans, C.C., Van Praag, B.M.S. (1997), Shopping at the labour market: A real tale of fiction, European Economic Review, 41 (1997), pp. 295-317

ANNEX. The description of the 25 job profiles included in the analysis

Clasificare Code	Job Profile
Job no. 1	A job in the same field of study as mine, over my education level, with promotion opportunities in the first three years, wage level of 1501-2500 lei and regular working hours.
Job no. 2	A job in similar field of study as mine, adequate to my education level, with promotion opportunities in the first three years, wage under 1000 lei and special working hours (evening/night/week-end).
Job no. 3	A job similar to my field of study, under my education level, with promotion opportunities after one year, wage level of 1001 – 1500 lei and special working hours (evening/night/week-end).
Job no. 4	A job in the same field of study as mine, under my education level, with promotion opportunities in the first three years, wage over 2501 lei and regular working hours.
Job no. 5	A job in the same field of study as mine, adequate to my education level, with promotion opportunities after three years, wage level of 1001 – 1500 lei and special working hours (evening/night/week-end).
Job no. 6	A job in a different field of study as mine, under my education level, with promotion opportunities after three years, wage under 1000 lei and regular working hours.
Job no. 7	A job similar to my field of study, over my education level, with promotion opportunities in the first three years, wage level of 1001 – 1500 lei and regular working hours.
Job no. 8	A job in a different field of study as mine, under my education level, with promotion opportunities in the first three years, wage level of 1501 – 2500 lei and special working hours (evening/night/week-end).
Job no. 9	A job similar to my field of study, adequate to my education level, with promotion opportunities after one year, wage level of 1501 – 2500 lei and regular working hours.
Job no. 10	A job similar to my field of study, adequate to my education level, with promotion opportunities in the first three years, wage under 1000 lei and regular working hours.
Job no. 11	A job in the same field of study, over my education level, with promotion opportunities after one year, wage under 1000 lei special working hours (evening/night/week-end).
Job no. 12	A job in a different field of study as mine, adequate to my education level, with promotion opportunities after one year, wage over 2501 lei and regular working hours.
Job no. 13	A job in the same field of study, adequate to my education level, with promotion opportunities in the first three years, wage under 1000 lei and special working hours (evening/night/week-end).
Job no. 14	A job in a different field as mine, adequate to my education level, with promotion opportunities in the first three years, wage level of 1001 – 1500 lei and special working hours (evening/night/week-end).
Job no. 15	A job similar to my field of study, over my education level, with promotion opportunities in the first three years, wage over 2501 lei and special working hours (evening/night/week-end).
Job no. 16	A job similar to my field of study, adequate to my education level, with promotion opportunities after one year, wage over 2501 lei and special working hours (evening/night/week-end).
Job no. 17	A job in the same field of study, adequate to my education level, with promotion opportunities in the first three years, wage level of 1501 – 2500 lei and special working hours (evening/night/week-end).
Job no. 18	A job in the same field of study, under my education level, with promotion opportunities after one year, wage under 1000 lei and special working hours (evening/night/week-end).
Job no. 19	A job similar to my field of study, under my education level, with promotion opportunities after one year, wage level of 1501 – 2500 lei and special working hours (evening/night/week-end).
Job no. 20	A job in the same field of study, under my education level, with promotion opportunities in the first three years, wage over 2501 lei and special working hours (evening/night/week-end).
Job no. 21	A job similar to my field of study, under my education level, with promotion opportunities in the first three years, wage under 1000 lei and special working hours (evening/night/week-end).
Job no. 22	A job in the same field of study, under my education level, with promotion opportunities after one year, wage level of 1001 – 1500 lei and regular working hours.
Job no. 23	A job in the same field of study, adequate to my education level, with promotion opportunities after one year, wage under 1000 lei and regular working hours.
Job no. 24	A job in a different field of study as mine, under my education level,, with promotion opportunities after one year, wage under 1000 lei and special working hours (evening/night/week-end).
Job no. 29	A job similar to my field of study, under my education level, with promotion opportunities in the first three years, wage under 1000 lei and regular working hours.

Demands and tendences on the current work market from Romania

Nicu MARCU[38]
University of Craiova, Al. I. Cuza Street, no 13,
200585, Craiova, Romania
marcu.nicu@yahoo.com
Georgeta-Madalina MEGHISAN[39]
University of Craiova, Al. I. Cuza Street, no 13,
200585, Craiova, Romania
madalina_meghisan@yahoo.com

Abstract: *The research aims to foresee the connection between the competences of youngsters achieved during the years of higher education and the demands of companies' managers, seen as future employers. Several hypotheses were created which were tested on a sample made of 28 students in Marketing of the University of Craiova. The data will be analyzed with the use of the SPSS informatics program, making use of statistic functions: descriptive statistics, correlation and factor analysis.*

Keywords: Romanian companies demands, management, workforce, strategies, market study.

Rezumat: *Această cercetare are scopul de a analiza legătura dintre competenţele pe care tinerii le obţin de-a lungul anilor de învăţământ superior şi cererea managerilor de companii, văzuţi ca viitori angajatori. O serie de ipoteze au fost create, ce vor fi testate pe un eşantion alcătuit din 28 de studenţi ai specializării de Marketing ai Universităţii din Craiova. Datele vor fi analizate cu ajutorul programului informatic SPSS, utilizând funcţiile statistice: analiza descriptivă, corelaţia şi analiza factorială.*

Cuvinte-cheie: nevoile companiilor româneşti, management, forţa de muncă, strategii, studiu de piaţă.

JEL Classification: M1, M3, G3.
REL Classification: 14C, 14D, 14G, 14K, 4B, 4D.

[38] Professor Ph. D.
[39] Lecturer Ph. D.

1. Introduction

Economic growth "can't be obtained by hiring more people or by an increase in consumption demand" (Meghişan, 2013). The economic growth can be achieved by "an accentuated and continuous growth of one of the resources that a state still owns: work and workers productivity based on knowledge" (Druţă, 1999). However, "profitability of companies is a major objective the managers set and is particularly watched by a series of stakeholders". (Circiumaru, 2012) That's why it is so important to invest in education in order to have as final result a knowledge based workforce who can lead to a profitable activity for a company.

The main hypotheses of this study are:

Hypothesis no 1. There is a high correlation between the main missions that the students in Marketing accomplished during their internship: marketing-mix analysis, advertising strategies, marketing research, production, contact of potential clients, selling, product analysis, merchandising, human resources, invoicing.

Hypothesis no 2. The students in Marketing from the University of Craiova chose the enterprise for the internship because of the following reasons: the name of the company on the market, the connection between the missions accomplished within the company and their university background, the possibility to be hired after the internship.

Hypothesis no 3. The main requests of the companies' managers towards the students during their internship, were: seriousness, punctuality, active participation, team work, respect, cooperation, understanding, open mind attitude, proper dressing, collaboration with clients, proper behaviour, efficiency, perseverance, devotion, responsibility, knowledge, field work and discipline.

2. Methodology

The research aims to foresee the connection between the competences of youngsters achieved during the years of higher education and the demands of the companies' managers, seen as future employers. Several hypotheses were created which were tested on a sample made of 28 students in Marketing of the University of Craiova. The data will be analyzed with the use of the SPSS informatics program, making use of statistics: descriptive statistics, correlation analysis and factor analysis.

Hypothesis no 1. There is a high correlation between the main missions that the students in Marketing accomplished during their internship: marketing-mix analysis, advertising strategies, marketing research, production, contact of potential clients, selling, product analysis, merchandising, human resources, invoicing.

Correlation function was used in order to find out if there is a relation between the activities the students in Marketing accomplished during their internship in private companies.

The results from the Table 1 show there is a correlation at the level of 0.01 between production and marketing-mix analysis on one hand and, between production and human resources. However, we can observe another correlation at the level of 0.05 between contact of potential clients and selling activity.

Hypothesis no 1 is partially verified. There is a high correlation between production and marketing-mix analysis, production and human resources, contact of potential clients and selling activity.

As we can see, the main activities, demanded by the managers from Romanian enterprises, are in a close link with the Marketing profile of the students: marketing-mix analysis, production, human resources, contact of potential clients and selling activity.

Table 1

Correlation between the internship activities

Correlations											
		Marke-ting-mix analysis	**Adver-tising strate--gies**	**Marke-ting re-search**	**Pro-duction**	**Contact of the potential clients**	**Selling**	**Pro-duct ana-lysis**	**Mer-chan-dising**	**Human resour-ces**	**Invoi-cing**
Marketing-mix analysis	Pearson Correlation	1	-.173	.106	**.593****	-.359	-.435*	.[a]	.[a]	.309	-.044
	Sig. (2-tailed)		.379	.591	.001	.060	.021	.	.	.110	.823
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Advertising strategies	Pearson Correlation	-.173	1	-.145	-.213	-.061	.055	.[a]	.[a]	-.101	-.302
	Sig. (2-tailed)	.379		.462	.276	.759	.781	.	.	.611	.119
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Marketing research	Pearson Correlation	.106	-.145	1	-.113	-.145	-.175	.[a]	.[a]	-.160	-.160
	Sig. (2-tailed)	.591	.462		.566	.462	.372	.	.	.416	.416
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Production	Pearson Correlation	**.593****	-.213	-.113	1	-.213	-.258	.[a]	.[a]	**.707****	.236
	Sig. (2-tailed)	.001	.276	.566		.276	.185	.	.	.000	.227
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Contact of the potential clients	Pearson Correlation	-.359	-.061	-.145	-.213	1	**.440***	.[a]	.[a]	-.302	-.302
	Sig. (2-tailed)	.060	.759	.462	.276		.019	.	.	.119	.119
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Selling	Pearson Correlation	-.435*	.055	-.175	-.258	**.440***	1	.[a]	.[a]	.000	-.365
	Sig. (2-tailed)	.021	.781	.372	.185	.019		.	.	1.000	.056
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28

Correlations											
		Marke-ting-mix analysis	Adver-tising strate--gies	Marke-ting re-search	Pro-duction	Contact of the potential clients	Selling	Pro-duct ana-lysis	Mer-chan-dising	Human resour-ces	Invoi-cing
Product analysis	Pearson Correlation	.[a]	.[a]	.[a]	.[a]	.[a]	.[a]	.[a]	.[a]	.[a]	.[a]
	Sig. (2-tailed)	.	.	.	.	.	.		.	.	.
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Merchandising	Pearson Correlation	.[a]	.[a]	.[a]	.[a]	.[a]	.[a]	.[a]	.[a]	.[a]	.[a]
	Sig. (2-tailed)	.	.	.	.	.	.	.		.	.
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Human resources	Pearson Correlation	.309	-.101	-.160	**.707****	-.302	.000	.[a]	.[a]	1	.048
	Sig. (2-tailed)	.110	.611	.416	.000	.119	1.000	.	.		.810
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Invoicing	Pearson Correlation	-.044	-.302	-.160	.236	-.302	-.365	.[a]	.[a]	.048	1
	Sig. (2-tailed)	.823	.119	.416	.227	.119	.056	.	.	.810	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											
a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.											

Hypothesis no 2. The students in Marketing from the University of Craiova chose the enterprise for the internship because of the following reasons: the name of the company on the market, the connection between the missions received within the company and the university background, the possibility to be hired after the internship.

Factor analysis will be used in the analysis of this hypothesis. The KMO indicator and Bartlett's test (0.688) allow us to accept the results of this factor analysis.

Table 2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.688
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	21.344
	df	3.000
	Sig.	.000

This last unidimentional solution allows us to explain 69.269% of the variance (Table 3).

Table 3

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative%	Total	% of Variance	Cumulative%
1	2.078	69.269	69.269	2.078	69.269	69.269
2	.541	18.036	87.305			
3	.381	12.695	100.000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						

The matrix of components shows that all the items have a structural coefficient higher than 0.75 (Table 4).

Table 4

Component Matrix

Component Matrix[a]	
	Component
	1
Enterprises' name	.854
Activities in accordance to specialization	.788
Future workplace	.853
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

This scale has an acceptable internal coherence of reliability (alpha is 0.770), which means that there is not possible to improve the value of alpha by eliminating one or more items (Table 5).

Table 5

Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	3

Hypothesis no 2 is totally verified. The students in Marketing from the University of Craiova chose the enterprise for the internship, taking into consideration the following reasons: the name of the company on the market, the connection between the missions received within the company and their university background, the possibility to be hired after the internship.

This hypothesis shows us that the youngsters became very responsible when making the choice of their first contact with the business environment. The result of this hypothesis is very concluding in terms of the tendencies in this field.

Hypothesis no 3. The main requests of the companies' managers, towards the students during their internship, were: seriousness, punctuality, active participation, team work, respect, cooperation, understanding, open mind attitude, proper dressing, collaboration with clients, proper behaviour, efficiency, perseverance, devotion, responsibility, knowledge, field work, discipline.

We can accept the results of this factor analysis, because the value of KMO indicator and Bartlett's test is 0.5 (Table 6).

Table 6

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		**.500**
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5.222
	df	1.000
	Sig.	.022

The variance can be explained in a percentage of 71.517% through this unidimentional solution (Table 7).

Table 7

Total Variance Explained

	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
Component	**Total**	**% of Variance**	**Cumulative%**	**Total**	**% of Variance**	**Cumulative%**
1	1.430	71.517	71.517	1.430	71.517	**71.517**
2	.570	28.483	100.000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						

The items have a structural coefficient higher than 0.8. Thus the items kept are: seriousness and punctuality (Table 8).

Table 8

Component Matrix

Component Matrix[a]	
	Component
	1
Seriousness	.846
Punctuality	.846
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

The alpha coefficient is 0.600, which means that the scale has an acceptable internal coherence of reliability (Table 9).

Table 9

Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.600	2

Hypothesis no. 3 is partially verified. The main requests of the companies' managers, towards the students during their internship, were: seriousness and punctuality.

3. Results

Hypothesis no 1 is partially verified. There is a high correlation between production and marketing-mix analysis, production and human resources, contact of potential clients and selling activity.

Hypothesis no 2 is totally verified. The students in Marketing from the University of Craiova chose the enterprise for the internship, taking into consideration the following reasons: the name of the company on the market, the connection between the missions received within the company and the student profile, the possibility to be hired after the internship.

Hypothesis no 3 is partially verified. The main requests of the companies' managers, towards the students during their internship, were: seriousness and punctuality.

4. Conclusions

As we could see from the results of this research, the enterprises' managers search for serious and punctual employees, capable of accomplishing the duties in the field of marketing-mix analysis, production, human resources, contact of potential clients and selling activity.

On the other hand, the youngsters, seen as the employees of tomorrow, want to have their first job experience in a company with a good name on the market. Moreover, they pay attention to the work in the field of their professional background, having the desire to be hired after the internship and continue their professional carrier in that enterprise.

References

Carricano, M., Poujol, F. (2008). *Analyse de donnés avec SPSS*, Pearson Education Publishing House, Paris

Circiumaru, D. (2012). "A Study Regarding the Rentability of Romanian Companies", *Revista Tinerilor Economişti*, Craiova, No 19/nov. 2012, pp. 17-22

Druţă, F., (1999). *Motivaţia economică. Dimensiuni psihologice şi manageriale"*, Economica Publishing House, Bucharest

Marcu, N. (2008). *Management financiar-contabil în silvicultură*, Expert Publishing House, Bucharest

Meghisan, F. (2013). *Economie comercială*, Pro Universitaria Publishing House, Craiova

Meghisan, G.-M. (2012). *Economics of the enterprise*, Sitech Publishing House, Craiova

Van Laethem, N., Lebon, Y., Durand-Mégret, B. (2007). *La boîte à outils du Responsable Marketing*, Dunod Publishing House, Paris

Van Laethem, N., Moran, S. (2010). *La boîte à outils du Chef de Produit*, Dunod Publishing House, Paris

The impact of unemployment on the development of macroregions

Aurel MARIN
Valahia University, Târgovişte, Romania
aurel.marin@yahoo.com

Abstract: *Unemployment is probably the most feared phenomenon of our time, affecting all walks of life. This phenomenon arouses great interest due to its frequency and magnitude. After the outbreak of the economic crisis since 2009 in Romania, unemployment returned sharply among the issues to be considered by the Romanian economy that managed to keep it under control before 2009. This paper attempts to demonstrate that labour market rigidities can lead to unemployment stability over a long time or, conversely, may lead to its growth. This study aims at tracking unemployment evolutions on the development of macroregions on a labour market affecting a higher proportion of young employees and those with a low level of education.*

Keywords: economic crisis, macro development, employed population.

Rezumat: *Şomajul este probabil cel mai temut fenomen al vremurilor noastre, afectând toate drumurile vieţii. Acest fenomen naşte un mare interest, din cauza frecvenţei şi dimensiunii sale. După izbucnirea crizei economice din 2009 în România, şomajul a revenit brusc printre chestiunile ce trebuie avute în vedere de economia românească, ce reuşise să îl ţină sub control înainte de 2009. Lucrarea încearcă să demonstreze că rigidităţile pieţei muncii pot conduce la stabilitatea şomajului pe termen lung sau, dimpotrivă, poate conduce la creşterea sa. Acest studio doreşte să urmărească evoluţiile şomajului asupra dezvoltării macroregiunilor pe o piaţă a muncii ce afectează o proporţie mai mare de angajaţi tineri şi pe cei cu un nivel scăzut de educaţie.*

Cuvinte-cheie: criza economică, dezvoltare macro, populaţie ocupată

JEL Classification: E24; J65.
REL Classification: 12I; 16H.

1. Introduction

Unemployment is a macroeconomic imbalance on the labor market, characterized by the fact that the number of those seeking a job is higher than the number of existing jobs. In other words, labor demand is lower than labor supply. Some economists treat unemployment as a sum of all persons holding official status of unemployed.

Deviations from the equilibrium wage can cause unemployment or overemployment. Making wages below those anticipated could result in decreased sales of consumer goods and a worsening of employment. Instead, oversize wages cause inflationary pressures.

Arthur Okun said that unemployment involves sacrificing part of national income potential. To increase the unemployment rate by a percentage over NAIRU requires a decrease in the growth rate of gross national product (GNP) by 2.5% relative to potential national income (1).

A person may be considered unemployed if working, looking for a job - and has applied on one of the official lists - and cannot find a job where to operate on part-time or full-time. There are a number of economists who think of unemployed also those who refuse a job because it does not correspond to their level of training.

In general, unemployment is formed as a result of two processes. The first process is the one by which a part of the employed population loses job for various reasons, moving into the ranks of the unemployed. These reasons also give birth on some types of unemployment: crisis or unfavorable circumstances, repeated over longer or shorter time intervals, so we are dealing with a term of cyclical unemployment, changing structure of the economy activities (restraining of sectors with no profitability or no future); so we are facing structural unemployment, replacing outdated technology with new modern technologies which also implies job losses, this is technological unemployment. A second economic generator of unemployment is increasing the supply of labor at a rate that can not be supported by increased demand for labor. This may occur through reaching the legal age of employment by the new generation, the desire to enable persons of working age, but not willing yet to have a productive occupation (2).

2. Unemployment by development region

Developing regions is a particularly important element in the process of European integration. Regarding financial support, the EU seeks to ensure development of countries and their regions receive equal treatment. Through The Treaty of Maastricht, developing regions have been transformed into a pillar of integration, Europe being currently composed of a set of regions, due to the

diversity of economic, cultural and social life. In 1950, Romania adopted an administrative-territorial organization model composed of regions and districts, a model specific to bureaucratic centralism. In early January 1968, has moved from the previous bureaucratic model to the present form organization with 39 counties and Bucharest in the beginning, now there are 41 counties plus Bucharest. National Institute of Statistics uses the concept of development macroregions by combining social-economic indicators of two regions grouping in a macroregion. This concept highlights the economic and social phenomena on larger areas than regions. Thus, Romania is divided into eight regions and four macro development regions (see Table 1).

Table 1

Development macroregions

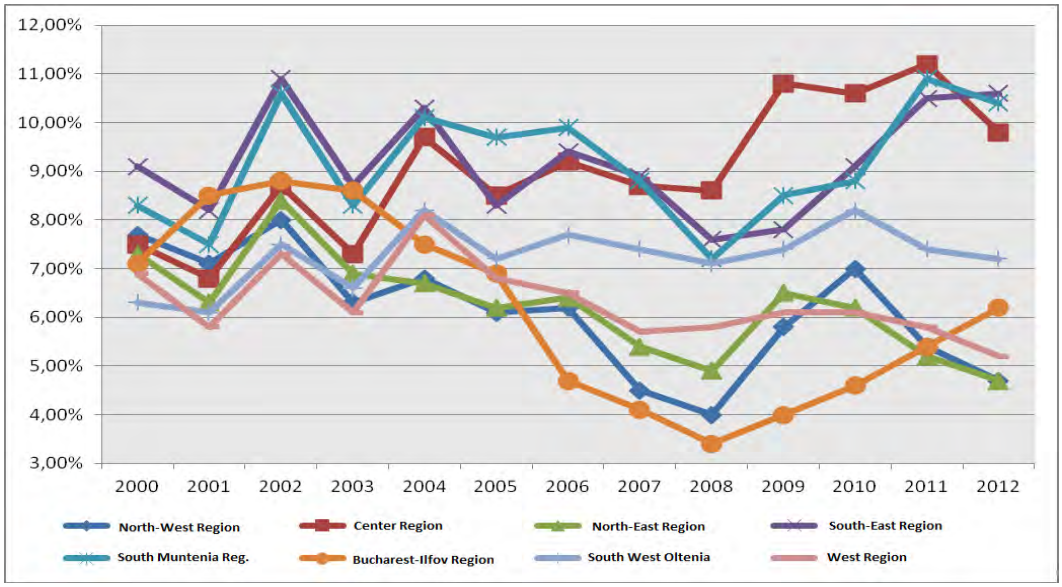
Development Macroregion	Development Region	Judeţele fiecărei regiuni
Macroregion 1	North-West development region	Bihor, Bistriţa-Năsăud, Cluj, Maramureş, Satu Mare, Sălaj;
	Center development region	Alba, Braşov, Covasna, Harghita, Mureş, Sibiu;
Macroregion 2	North-East development region	Bacău, Botoşani, Neamţ, Iaşi, Suceava, Vaslui;
	South-East development region	Brăila, Buzău, Constanţa, Galaţi, Tulcea, Vrancea;
Macroregion 3	South-Muntenia development region	Argeş, Călăraşi, Dâmboviţa, Giurgiu, Ialomiţa, Prahova, Teleorman;
	Bucharest-Ilfov development region	Municipiul Bucureşti şi judeţul Ilfov;
Macroregion 4	South-West Oltenia development region	Dolj, Olt, Gorj, Mehedinţi, Vâlcea;
	West development region	Arad, Caraş-Severin, Hunedoara, Timiş.

Source: Eurostat

At the territorial level, in 2012 the number of unemployed decreased in 38 counties and in Bucharest. The largest decreases were recorded in the following counties: Mures (with 1369 people), Buzau (by 1,364 persons), Prahova (by 1168 people), Alba (by 1,050 people) and Bihor (by 946 people). The number of unemployed increased in 3 counties, and Bistrita Nasaud (by 170 people), Maramures (by 43 people) and Covasna (17 people). At the territorial level, in 2012, high unemployment rates were recorded in Vaslui (9.64%), Mehedinti (9.54%), Teleorman (8.72%), Dolj (8.71%), Covasna (8.52%) and Buzau (7.51%). There are also other counties with high unemployment rates, but the above should be given priority in the rapid creation of new jobs, and where there are large industrial centers restructuring for reform must be done with great care. Counties such as Arad, Timis, Ilfov and Covasna recorded a low unemployment level between 1.7% and 3.3%. In Bucharest, the unemployment rate was 1.9%, but this figure is not 100% relevant, because in this city there is a category of people who have neither job nor registered in employment offices. County that achieved the

lowest unemployment rate in March was Ilfov with a rate of 1.63%. The discrepancy between the maximum and minimum level of unemployment is 8.01%, 0.24% lower than in February 2012 (3).

The largest share of unemployed who do not receive state aid in total unemployed was registered in the following counties: Vaslui (73.01%), Science (75.7%), Buzău (73.23%), Dolj (77.09%), Covasna (79.04%) and Virginia (80.12%).



Source: www.insse.ro

Figure 1. *ILO unemployment rate of the population aged 15-64 at regional level*

In the Macroregion 1 consisting of the North-West and Central region, the unemployment rate in 2012 was 9.9%, increasing by 2% from the previous year. In Macroregion 2, consisting of the North-East and South-East region, the unemployment rate was 6.7% while in the previous year it was 7%. Macroregion 3 reuniting South-Muntenia and Bucharest-Ilfov regions, recorded an unemployment rate of 8.3%, up 0.1% from the previous year. Regarding Macroregion 4 formed in the South-West Oltenia and Western region, the unemployment rate fell from 6.4% in 2011 to 6% in 2012 (see Figure 1).

The most affected people were unemployed men in all regions. In 2008 the number of unemployed women decreased in all regions, their massive decline taking place in the North-West and Bucharest-Ilfov.

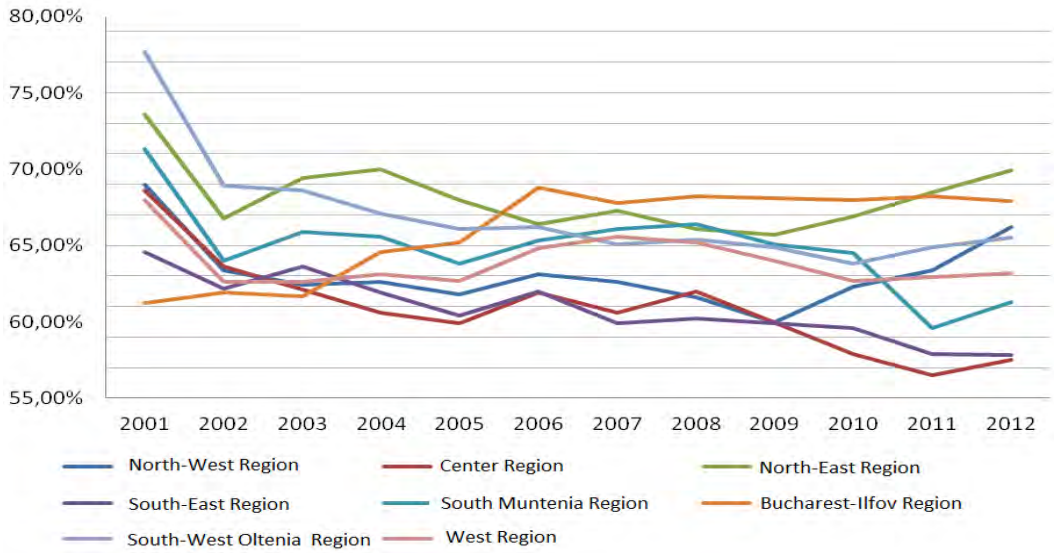
The largest drops in unemployment were recorded in Bucharest and other 38 counties, including Buzau by 0.71%, 0.61% Alba, 0.57% Salaj, Mures 0.55% and Gorj 0.51%. The largest increases in unemployment rates were recorded in Bistrita Nasaud, by 0.13% and by 0.02% in Covasna and Maramures.

Given the age groups, the highest rate of inactivity at the regional level is recorded among those aged 15-24 years. In 2012, the regional unemployment rate in Romania for people aged 15-24 was 22.7%. According to data published by Eurostat, the unemployment rate in 2011 was 23.7% among youth. The highest unemployment rate was registered among young people in the Central region, 36.3%, and in South-Muntenia, with 32.9% and in the South-East, with 30.7% (4). In the Bucharest-Ilfov region, 22.2% of young people are unemployed, 20.9% in the North West 19.2% in the South West, 11.9% in the Northeast region and the Western region youth unemployment was 20.3%.

According to Eurostat data, in 2011 only 14.9% of the population has completed some form of higher education. Regional discrepancies look like this: in the Bucharest-Ilfov, 31.4% have obtained a university degree, compared to the South-East or South-Muntenia, where only 11.6% respectively 11.2% graduated a form higher education.

Reducing the number of residents in Romania, as a result of negative natural increase and negative emigration in order to work, decreased the active population and total population employed in the eight regions of the country (5).

In 2008, over 2003, the total number of persons active in the North-West, Central, North East, South East and South West dropped while instead, in the South-Muntenia, Bucharest-Ilfov and West, the number of active persons increased. That same year, the largest share of the working population, 17.6% of the total active population was recorded in the North-East, followed by the South-Muntenia, where the 16% of total population and then the South-East, with 12.5% of the total working population of the country.



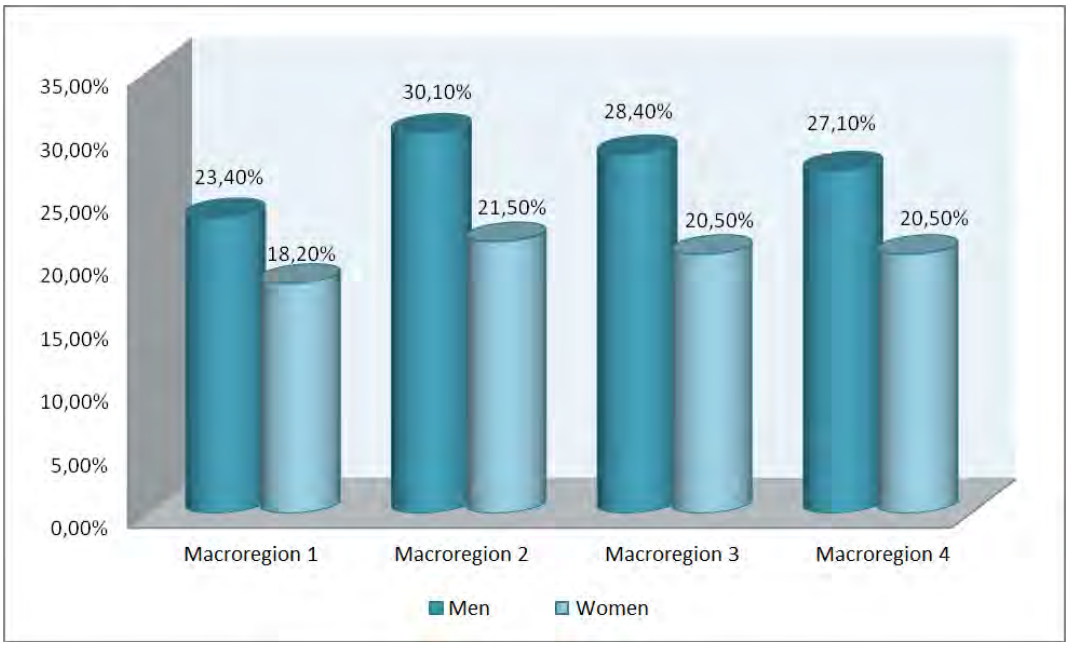
Source: Eurostat.

Figure 2. *Employment rate for the workforce aged between 20-64 years at regional level*

Regarding employment rates by region work, in Figure 2 major regional disparities can be observed. A major difference of almost 12% was recorded in 2011, between Bucharest-Ilfov region with the highest rate of employment of labor (68.2%) and the Central region having the lowest employment rate (56.5%)

In 2004 and 2005 there was a slight decrease in occupancy rates, as they began to grow into seven regions, only region where this rate has decreased being the Northeast. In 2012, most regions have tended to increase, less the North-East and South-East, where there were small decreases.

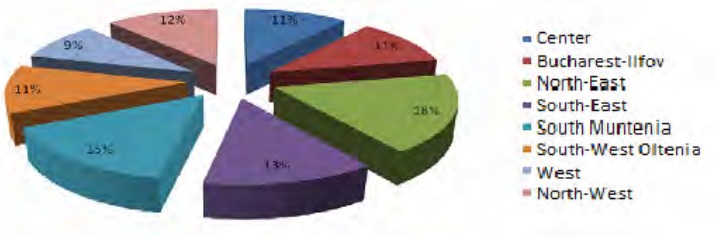
During 2003-2008, there is an increase in activity in the Central, South-Muntenia, Bucharest-Ilfov and West, while in the other regions this rate decreases. The activity recorded in the North-West, Central and Southeast has been below the national average, while in the North-East, South-Muntenia, Bucharest-Ilfov and South-West Oltenia, activity rates were were above average activity, ass well as in the West region, which was the same rate at the national level. Higher activity rates in South-Muntenia, North East and South West are the results of these predominantly agricultural regions in the embedded labor surplus in agriculture.



Source: www.insse.ro

Figure 3. *Employment rate of young people aged 15-24 years by sex and macroregions at the level of 2012*

Regarding the employment rate by gender, we observe (see Figure 3) that men are predominantly employed compared to women in all regions and macro-regions of the country. In the year 2012, the highest employment rate was achieved in macro-region 2 (North-East and South-East), with a rate of 30.1% for men compared to women, which had an occupancy rate of 21.5%. The lowest employment rates were in macroregion 1, both among men and among women, 23.4% and 18.2%. All these data are available for young people aged 15-24. In terms of sectors of the national economy, in the year 2012, the South-West Oltenia and Northeast had the highest shares of activities in agriculture. In Central and Western regions, 40.3% and 41.6% of employed persons were operating in construction and industry. In the Central, Southeast, Northwest, West, and especially in the Bucharest-Ilfov (71.2% of total), there were significant share in the service sector.



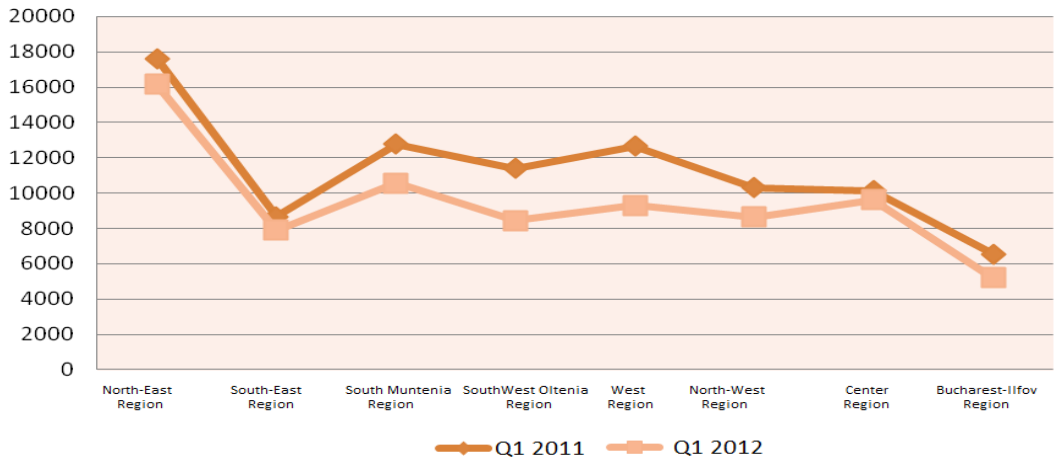
Source: www.insse.ro

Figure 4. Occupancy rates by region

The lowest employment rate was registered in the Central region (53.2%) and the highest rate in the North East (65.3%). Only three regions have recorded higher occupancy rates than the national average of 60.1%, i.e. in the North East (65.3%) and South-Muntenia (63.2%) due to sector significant agricultural and in the Bucharest-Ilfov (62.8%) due to labor absorbed by the service sector (see Figure 4).

The employment rate of working age population in urban areas was higher than in the countryside only in Centre and Bucharest-Ilfov. In the Northeast region, the employment rate in rural areas exceeded urban areas. Bucharest-Ilfov Region recorded the highest value: 93.6% of employed persons living in urban areas. This region also recorded the highest percentage of employed persons aged 25-54 years, and the lowest percentage of young people and of persons 55 years and over. In the South West region, of the employed, 20.9% were 55 years and older, while in the central region, only 9.9% had employed persons 55 years and over, and the youth rate was 9.5%.

The number of persons employed in the National Employment Employment of National Employment Agency in the first quarter of 2012 was 75,841 people, compared to the same period last year when the number of such persons was 90.134.



Source: www.mmuncii.ro

Figure 5. *Number of employees by making the National Plan for Workforce Occupation development regions in the first quarter of 2011-2012*

Regions which saw the lowest number of employed persons were: Bucharest-Ilfov (5196) and South East (7899). Last year during the same period, the number of employed persons was lowest in the same regions Bucharest- Ilfov (6536) and South East (8668) (see figure 5).

People aged 35-45 years reached the highest share of 28.59% in achieving the National Plan for Workforce Occupation. The next age group that had a high share in the first quarter of 2012 was the age group of 25-34 years, with a percentage of 26.28%. In the first quarter of 2011, the highest rate in achieving the National Plan for Workforce Occupation was represented age group between 35-45 years (29.2%), followed by the age group over 45 years (27.84%).

Of the persons employed through the National Plan for Workforce Occupation the first quarter of 2012 to 75 841 in number, 40.04% were women, and the remaining 59.96% were men. In the same period the previous year, women accounted for 40.68% and 59.32% of all the men involved in this program.

Mediation of work has by far the greatest percentage for all persons employed by the National Plan for Workforce Occupation during the first quarter of 2012, the largest share being held by North East (21.27%), South-Muntenia (14.45%), West (13.18%) and the lowest contributors was from Bucharest-Ilfov region, with 6.78%. Of the total persons employed by labor mediation, 36.39% were employed on fixed-term employment and 63.61% indefinitely.

3. Conclusions

Active measures on the labor market are targeted at generating new jobs and increase employment. These measures aim at: rapid development of skills and employment opportunities for the labor, assistance in seeking employment, creating jobs which will allow experience gains, since currently most jobs require experience and new entrants in this market are disadvantaged; educational and continous training programs; support to reduce working time on short term, because in medium and long term because it is not a very good solution, increasing entrepreneurial capacity in the regions, support for hiring unemployed and potential unemployed.

Passive measures aimed at maintaining employment, and support the unemployed through unemployment benefits, aid for employability and support allowance.

In Romania, the measures concerning employment to prevent rising unemployment by qualification, training and labor market flexibility are less considered. The risk of poverty for those working part-time employees is very high in Romania, more than 50%.

Effectiveness of a strategy depends on several factors, namely the economic strength of the country, adopted policies or economic and political context. Labour market policies must be interrelated and integrated, i.e. to cover both the employed and unemployed, both short and long term. They need to anticipate changes in supply and demand of labor.

Note

(1) Mărcuţă, L., Mărcuţă, A., Tindeche, C., (2013) "Analysis of Romanian GDP during crisis", *20th International Economic Conference - IECS 2013, Post Crisis Economy: Challenges and opportunities*, Sibiu, România

(2) Burghelea, C., Dumitrescu, M., Cristea, D.G., (2013) "Analysis of Romania's Foreign Trade Policy", *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, Volume XIII, Issue 1, ISSN 1582 – 9383

(3) Cristea, A.M., Iacob, O.C., Volintiru, A., M., Marin, A., (2013), "Sustainability of National Cohesion"**,** *Hyperion Economic Journal***,** Vol. 1, Issue 3, ISSN 2343-7995 (online)

(4) Gheorghiu, A., Gheorghiu, A., Spânulescu, I., (2009) "Target market risk evaluation", *Proceedings of the International Conference on Econophysics, New Economics & Complexity - ENEC-2009*, Editura Victor, Bucureşti, ISSN 2065-2550, p. 113

(5) Burghelea, C. (2011) "Economic Crisis perspective between current and forecast", *Theoretical and Applied Economics*, Vol. XVIII, No. 8, pp. 137-147

References

Burghelea, C. (2011) "Economic Crisis perspective between current and forecast", Theoretical and Applied Economics, Vol. XVIII, No. 8, pp. 137-147

Burghelea, C., Dumitrescu, M., Cristea, D., G. (2013) "Analysis of Romania's Foreign Trade Policy", Ovidius University Annals, Economic Sciences Series, Volume XIII, Issue 1, ISSN 1582 – 9383

Cristea, A.M., Iacob, O.C., Volintiru, A.M., Marin, A. (2013), "Sustainability of National Cohesion", Hyperion Economic Journal, Vol. 1, Issue 3, ISSN 2343-7995 (online)

Gheorghiu, A., Gheorghiu, A., Spânulescu, I. (2009) "Target market risk evaluation", Proceedings of the International Conference on Econophysics, New Economics & Complexity - ENEC-2009, Editura Victor, Bucureşti, ISSN 2065-2550, p. 113

Mărcuţă, L., Mărcuţă, A., Tindeche, C. (2013) "Analysis of Romanian GDP during crisis", 20th International Economic Conference - IECS 2013, Post Crisis Economy: Challenges and opportunities, Sibiu, România

Staicu, G. (2003) Integrarea pe piaţa muncii, Raporturi de muncă, nr. 8

Stănculescu, M. et al. (2011) Impactul crizei economice asupra migraţiei forţei de muncă româneşti, disponibil pe www.fes.ro

Stiglitz, E. J., Walsh, E., C. (2005). Economie, Editura Economică, Bucureşti

Tatavura B., (2010). *Muncă, şomaj şi asigurări sociale*, disponibil pe www.ecol.ro

www.anofm.ro

www.bnr.ro

www.businessday.ro

www.eurostat.ro

www.fonduri-ue.ro

www.legislatiamuncii.manager.ro

www.mmuncii.ro

www.oecd.org

www.insse.ro

Quality of work - an essential condition for a successful labour market

Luise MLADEN[40]
National Scientific Research Institute for Labour and Social Protection, Bucharest, Romania
lmladen@incsmps.ro
Clasificare Codruta Ilinca DRĂGOIU
National Scientific Research Institute for Labour and Social Protection, Bucharest, Romania
cdragoiu@incsmps.ro

Abstract: *The promotion of quality of work is one of the crucial policies by the means of which political goals of the Europe 2020 Strategy are attained nowadays, in a period of multiple economic and social challenges. However, quality of work cannot occur if there is lack of jobs and /or a low rate of* employment. *As most studies show a synergy between the level of* employment *and its quality, the policies regarding the improvement of labour market performance must consider both the quantitative and the qualitative aspects of* employment.

The new concept regarding the quality of work promoted by the European Commission - a multidimensional concept - started from the necessity of creating new job opportunities in the sectors with high value added for the economy and from the require of insuring better working conditions. Thus, socio-economic security, education and training, working conditions and reconciliation of working and non-working life and gender balance represent the main dimensions of the new approach.

Permanent monitoring of quality of work is absolutely necessary for a right and fast identification of issues whose improvement or solution can be achieved by the means of promoting specific political measures and actions. For that purpose, this study elaborates an evaluation methodology of quality of work on the basis of a composite indicator, starting from the conceptual framework agreed at European level. The results of the quality of work evaluation for 27 out of the 28 Member States of the European Union highlight an alarming situation for Romania. It was determined that Romania registers the lowest performances in the dimensions of socio-

[40] Ph. D.

economic security of the employees and their education and training. Therefore, these dimensions should be the first ones to consider when policies of quality of work improvement are under discussion in Romania.

Keywords: quality of work, employment, composite indicator, multidimensional concept.

Rezumat: *În perioada actuală, marcată de multiple provocări economice şi sociale, promovarea calităţii ocupării face parte dintre politicile de importanţă majoră prin care se vizează atingerea obiectivelor politice ale Strategiei Europa 2020. Nu se poate vorbi însă despre o ocupare de calitate în condiţiile unei penurii de locuri de muncă şi/sau ale unui grad de ocupare redus. Cum majoritatea studiilor relevă existenţa unei sinergii între nivelul ocupării şi calitatea ocupării, politicile de creştere a performanţei pieţei muncii trebuie să aibă în vedere ambele aspecte privind ocuparea, atât cel cantitativ, cât şi cel calitativ.*

Noul concept privind calitatea ocupării promovat de Comisia Europeană - concept multidimensional - pleacă de la necesitatea creării de locuri de muncă în sectoare cu o valoare adăugată crescută pentru economie şi de la cerinţa asigurării unor condiţii de muncă mai bune. Astfel, securitatea socio-economică, educaţia şi formarea profesională, condiţiile de muncă şi asigurarea echilibrului dintre viaţa profesională şi cea de familie şi egalitatea de gen reprezintă dimensiunile principale ale noii abordări.

Monitorizarea permanentă a calităţii ocupării este absolut necesară pentru a putea fi corect şi rapid identificate problemele a căror ameliorare sau rezolvare se poate realiza prin promovarea unor măsuri politice şi acţiuni specifice. În acest sens, în studiul de faţă am elaborat o metodologie de evaluare a calităţii ocupării pe baza unui indicator compozit, pornindu-se de la cadrul conceptual agreat la nivel european. Rezultatele evaluării calităţii ocupării pentru 27 din cele 28 de State Membre ale Uniunii Europene au evidenţiat o situaţie îngrijorătoare pentru ţara noastră. S-a constatat că dimensiunile privind securitatea socio-economică a angajaţilor şi educaţia şi formarea profesională a acestora sunt cele în raport cu care România înregistrează performanţele cele mai slabe. Aşadar, aceste dimensiuni ar trebui avute cu precădere în vedere atunci când vorbim de politici de îmbunătăţire a calităţii ocupării în România.

Cuvinte-cheie: calitatea ocupării, ocuparea forţei de muncă, indicator compozit, concept multidimensional.

JEL Classification: J20, J80.
REL Classification: 12A, 20A.

1. Introduction

The policies to promote quality of work, a challenge for the present characterized by crisis and instability, are a necessity for a sustainable and inclusive growth.

According to ILO, the design of policies considers the interests of both employee and employer: policies with a protection component for the former and incentives for the latter's economic activity, with a positive result for both social partners and also for society in general. Healthy employees with adequate training in ***accordance*** with the ***needs*** on the ***labour market,*** with satisfying income and employers with desired profits, without unnecessary financial burden (beneficiaries of the measures to support the economic agent to survive and develop) and a good distributor state, beneficiary of the economic growth and of social peace, compose the picture of an ideal labor market.

In recent years, in the European countries, a number of phenomena have been observed, such as: globalization that enhances a greater exposure to competitive pressures causing in some sectors more frequent episodes of activity reducing; increased levels of involuntary temporary and part-time work; persistent in-work poverty; deteriorating working conditions due to crisis; increasing workplace stress; changing of the family model that involves increasing difficulties for the work-life balance. All these changes are causing an erosion of the quality of work in the European Union.

Given the fact that the 2001 definition of the quality of work, based on Laeken indicators, no longer covered what was necessary for monitoring new trends, the European Commission, through the flagship initiative on new skills and jobs (New Skills and Jobs flagship initiative - 2010) set as objective the revision of the definition regarding the quality of work and of its common assessing indicators.

The new concept of quality of work is based on the need for creating of jobs with high added value for the economy and also to ensure improved working conditions. Thereby, **socio-economic security, education and training, working conditions and work-life and gender balance** are the dimensions of the new approach.

In the current period characterized by major economic and social challenges, promoting the quality of work is part of the most important policies of the EU Member States, aiming to achieve the policy objectives of the Europe 2020 Strategy. The quality of work is directly related to productivity and economic growth and thus any strategy to fight against the economic crisis must take work quality into account.

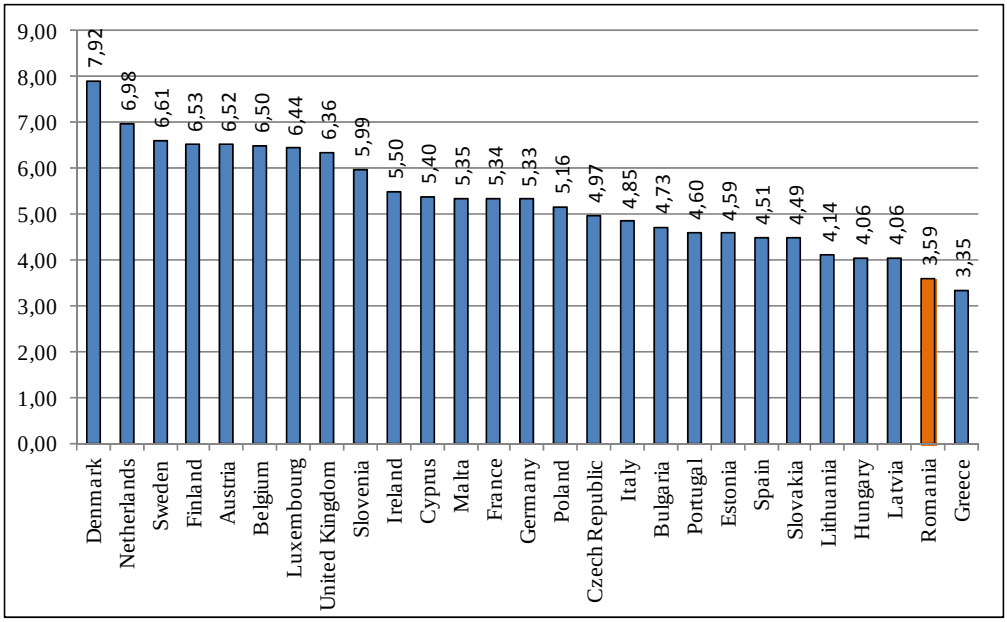
2. The assessment of quality of work in Romania and comparisons with the existing situation in other EU countries

Ongoing monitoring of the quality of work is also essential in Romania in order to highlight the negative aspects that influence the quality of work. This is how one can correctly identify the problems whose improvement or even solution can be reached by promoting policy measures and specific actions. Thus, we conducted a comparative analysis of the quality of work in the EU countries based on a composite indicator, starting from the conceptual framework agreed at European level. Elaboration of the composite indicator was achieved using the *Handbook* on *constructing composite indicators*. The analysis is considering the four dimensions of quality of work, namely:

- ***Socio-economic security,*** with the following sub-dimensions:
  - Adequate earnings;
  - Job and career security;
- ***Education and training,*** with the following sub-dimensions:
  - Skills development,
  - Employability;
- ***Working conditions,*** with the following sub-dimensions:
  - Health and safety at work;
  - Work intensity;
  - Workers autonomy and working practices;
  - Collective interests representation;
- ***Work-life and gender balance***, with the following sub-dimensions:
  - Work-life balance;
  - Gender balance.

A set of evaluation indicators was established for each of the four dimensions. These indicators were aggregated on the basis of a weighting scheme, following the use of a normalization technique. The overall indicator of quality of work is measured on a scale from 1 to 10. The methodology is detailed in the study conducted by The National Scientific Research Institute for Labour and Social Protection (Mladen et al., 2012).

The results of the evaluation of the quality of work for all 27 member states of the European Union highlighted an alarming situation for Romania. **Our country ranks penultimate in the hierarchy** with a value of 3.59 of the quality of work indicator. Denmark (7.92), the Netherlands (6.98) and Sweden (6.61) occupy the leading positions. Latvia (4.06) and Greece (3.35) are, alongside our country, in the last positions of this hierarchy.



Source: authors' calculations based on their own methodology.

Figure 1. *Overall Indicator of Quality of Work in 2010*

The poor performance of our country regarding the quality of work is registered due to **a less favorable situation in terms of *socio-economic security and education and training*** (see Figure 2). Thus, these are the dimensions of work quality that we need to focus on in order to formulate improvement policies.

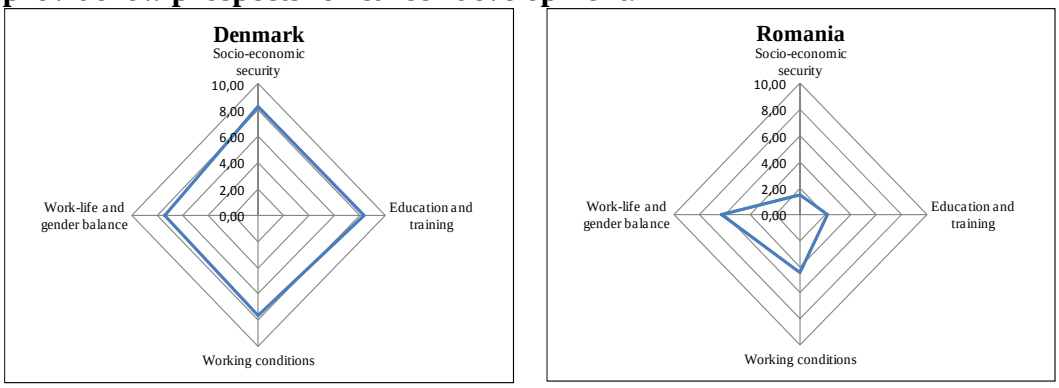
Following a careful analysis of the components of the dimension regarding the socio-economic security of the employees we reached the following conclusions:

- in Romania, ***in-work*** at-risk-of-***poverty rate*** is 17.3%, the highest in the European Union. By contrast, this rate is 3,7% in such countries as the Czech Republic and Finland;
- 25.9% of Romanians consider that they are well paid for the work they do (we rank 24th in the hierarchy) compared with 63.1% in Denmark and 60.5% in Luxembourg;
- for 78.7% of the employed population with fixed-term employment contract in Romania (ranking 24th in the hierarchy) the main reason for occupying such jobs is that they have not found a permanent job contract. The first position in the hierarchy is occupied by Austria, with a 8.6% level indicator, Denmark being placed only on the sixth position with 47.6%;
- 54.4% of people working part-time do not do it voluntarily, but because they are unable to find a ***full-time job*****.** Thus, our country occupies the

26th position. In the Netherlands, the first country in the hierarchy, the indicator is 5.7%;

- only 20.3% of the Romanians believe that their job offers good prospects for career advancement (position 25) compared to 31.6% EU27 average;
- 24.3% of the employees in our country consider they may lose their job in the next six months, compared with 9.6% of the employees in Luxembourg and 9.7% of the employees in Denmark. The EU27 average is 16.4%.

Therefore, **jobs in Romania are poorly paid, relatively insecure and provide low prospects for career development.**



Source: authors' calculations based on their own methodology.

Figure 2. *Subcomponents of the Overall Indicator of Quality of Work*

The analysis on the dimension of "education and training" led to the following conclusions:

1. lifelong learning participation rate for the population aged between 25 and 64 years old is only 1.3%, while in Denmark, the first country in the hierarchy, it reaches 32.5%;

2. participation of the unemployed in education and training programs in our country is the lowest in the European Union- only 1.4%, while in Sweden it is 40% and in Denmark 33.5%;

3. the share of ***early leavers from education and training*** is 18.4% (23rd position in the hierarchy), the leading positions being occupied by Slovakia (4.7%) and the Czech Republic (4.9%);

4. the share of population having at least graduated from high school is 74.3% in Romania (the 17th position), compared to the top countries: Lithuania (92.0%) and the Czech Republic (91.9%). Denmark hardly occupies the 16th position, with a level of 74.3%;

5. the share of employed persons whose current skills largely correspond to the tasks assigned at the workplace place our country on the last-place in the hierarchy of the European Union. Only 40.4% of employed persons consider being neither under-qualified nor over-qualified for the job they occupy. The average value of this indicator in the EU27 is 55.3%.

Thus, **in Romania, employed population is not adequately trained and rarely benefit from training**. One explanation is that Romanian companies hardly afford to invest in human resources as long as the business environment is not a stable one and, in addition, the training system is not a quality one and does not offer trainings adapted to the specific requirements of labor market.

3. Lines of action that promote quality of work in Romania

The analysis of quality of work indicators showed that **the dimensions regarding the socio-economic security of employees, their education and training have the poorest performance in our country**. Therefore, these dimensions should be taken into account prevalently when it comes to policies that improve the quality of work in Romania.

One cannot discuss the quality of work unless the level of employment in our country reaches an appropriate level. Considering the synergy between the employment level and the quality of work, the policies that we propose should have a double impact: both creating new jobs and promoting the quality of work.

In this context, we consider that the common principles of flexicurity can remain the focal point of creating a dynamic labor market. The continuous improvement of the balance between flexibility and security contributes to increasing productivity and quality of work, as well as social inclusion. This balance is all the more important, as the new model of flexible employment is, in many situations, in opposition to some of the main dimensions of job quality, such as its security, the possibility of further training and career development perspectives. The challenge is to combine flexibility with security so that it becomes a win-win situation for both employees and employers. In this case, appropriate training, lifelong learning and investments in human resources are the core elements.

New forms of employment, as far as they are voluntarily chosen by individuals, can provide a positive and welcomed flexibility to meet individual and family needs and interests. Temporary jobs or part-time may act as steps in the process of accessing employment and can facilitate labor market participation of certain categories of people. However, evidence attests that employees with such types of contracts are at risk of discrimination in respect of remuneration and pension and also have fewer opportunities to participate in lifelong learning and career development.

Public authorities have the role to encourage part-time work particularly through law modifications (especially given the fact that in Romania the share of people employed in part-time jobs is very low compared to the EU average), and social partners have the role to promote part-time job quality by collective agreements. However, all types of contracts should grant employees' access to all basic rights from the moment the contract is signed (including pension rights), as well as to lifelong learning, social protection and financial protection if the employment contract ends for reasons that are not attributable to the employee. Therefore, ensuring adequate contractual conditions is particularly important in the combat against labor market segmentation.

The security dimension is difficult to evaluate. In a dynamic perspective, security refers to the ability of individuals to remain on the labor market and progress. This includes adequate earnings, access to lifelong learning, good working conditions, adequate legal protection against discrimination and unjustified ***dismissal, support after a job loss etc.***

Labor market flexibility requires professional transitions done safely. The quality of transitions determines the quality of professional careers. In what young people are concerned, the school to work transition must be supported, while apprenticeship and quality internships can help. In the case of women, transitions from inactivity periods determined by children or dependents caring to a working place must be supported. In Romania there is an acute shortage of child care services as well as for people with disabilities and elderly people. This is why women face the risks of career interruptions more frequently. Elderly employees must also be supported for active aging. This could be achieved by giving tax incentives to employers who provide jobs to this population segment, by creating appropriate working conditions and by providing flexible working for those with such needs. Access to training for elderly workers is essential to update skills and adjusting their level to the requirements of a changing labour market.

Regarding the current situation created by the ***global*** economic and ***financial crisis,*** we should insist upon the promotion on internal flexibility as it is more appropriate to reduce the insecurity level of employees in order to preserve their jobs and reduce the costs of adjustment.

Another major problem our country faces is the high risk of in-work poverty. Having a job is not always a guarantee against poverty. The risk is particularly high among people with atypical contracts and low labor intensity in the family (especially single parent families). The situation is even more alarming in Romania as most of the wages are very low and the Gini index, as a measure of inequality of income, is one of the highest in the European Union. Establishing an adequate level of the minimum wage could help prevent a further increase of in-work poverty.

Promoting lifelong learning is another key factor of job security and thus of the quality of work. In Romania the rate of participation in lifelong learning, however, is the lowest in the European Union. Considering this situation, the commitment of employers to train their own employees is particularly important, especially low-skilled and elderly workers, as we mentioned above. For the unemployed, especially low-skilled and vulnerable groups, personalized careers guidance and training to harmonize their skills with the requirements of the labour market are essential. In the not too distant future, in the context of globalization and the introduction of new technologies, we believe that the tendency of reducing medium qualification jobs, a tendency that is already visible in most Member States of the European Union, and increasing the demand for superior qualification job will also occur in Romania. Therefore, it is necessary to retrain people with lower qualifications. The ***National Agency*** for ***Employment*** (ANOFM) should promote an appropriate mix of passive and active measures to support transformation throughout the duration of the professional career of workers.

Recent analyses show that high unemployment rates in some sectors often coexist with vacant jobs for which the necessary skills are not available on the market. The mismatch between existing skills and labor market needs is considerable in Romania. In this case, the solution would be a better anticipation of skills needs in order to be able to timely remedy skill shortages occupations in the various sectors.

In order to increase participation in education and training, the following factors are necessary: the promotion of a culture of lifelong learning, the significant increase of investment in human resources, in particular by encouraging businesses and individuals to support additional training costs, an improved access to information, ensuring a better coordination of learning systems, an improved quality of management, assessment, accreditation and certification of lifelong learning.

Between businesses and education and training providers partnerships should be developed to encourage the creation of programs and practical training methods to assist in solving problems and stimulate creative thinking.

References

Dahl, S., Nesheim, T., Olsen, K. M. (2009), *Quality of work – concept and measurement,* The University of Edinburgh, REC-WP 05/09

Mladen, L. (coord.) et al. (2012), *Calitatea locurilor de muncă şi politicile dedicate îmbunătăţirii calităţii*, a study of National Scientific Research Institute for Labour and Social Protection, Contract no.5/11.06.2012, beneficiary Ministry of Labour, Family, Social Protection and Elderly

Nardo, M., Saisana M., Saltelli A, Tarantola S. (EC/JRC), Hoffman A. and Giovannini E. (OECD) (2005) Handbook on constructing composite indicators: methodology and user guide, OECD Statistics Working Paper

*** (2011) *Quality of work – streamling the policy concept and review of indicators*, DHOC/16/280911/EN, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, EC

*** (2008) *Measuring the quality of employment in the EU*, Employment in Europe 2008, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

*** (2012) Fifth European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND)

*** (2010) *Measuring quality of Employment*, United Nations Economic Commission for Europe, Geneva

*** (2012) World of work report 2012: Better jobs for a better economy / International Labour Office, International Institute for Labour Studies, Geneva.

A management information system supported on intangibles assets

Domingo NEVADO PEÑA
University of Castilla-La Mancha, Spain
domingo.nevado@uclm.es
Víctor-Raúl LÓPEZ RUIZ
University of Castilla-La Mancha, Spain
victor.lopez@uclm.es
Adriana GRIGORESCU[41]
National University of Political Studies and Public Administration
Bucharest, Romania
adrianagrigorescu11@gmail.com

Abstract: *Determining and managing Intellectual Capital has become a key management objective in organisations in order to determinate its value and gain competitive advantages. In this paper, we develop a management information system prototype used on a sample of companies that makes possible to estimate, control and manage this capital. We supported on disaggregated formula of intellectual capital and used subjective and objective indicators to measure its components. Then, for valuation purposes, we considered this capital to be obtained from the difference between market and book value. We built a tool with qualitative and quantitative information that provides new indicators and measures of intangible control. The results provided a prototype model that facilitates dynamic strategic analysis, making it possible to perform strategic simulations. In conclusion, the paper provides insight into the structure of intellectual capital database and a standard report of intangible assets to firms.*

Keywords: Information System, Intellectual capital, management strategic, intangible assets.

[41] Prof. univ. dr.

Rezumat: *Determinarea şi managementul capitalului intelectual a devenit un obiectiv cheie de management în organizaţii, pentru a îi determinata valoarea şi a obţine avantaje competitive. În această lucrare, dezvoltăm un prototip de sistem de informare a managementului folosit pe o mostră de companii care fac posibilă estimarea, controlul şi managementul acestui capital. Am susţinut pe formula dezintegrată a capitalului intelectual şi am folosit indicatori subiectivi şi obiectivi pentru a-i măsura componentele. Apoi, în scopuri de evaluare, am considerat acest capital ca fiind obţinut din diferenţa dintre valoarea de piaţă şi cea contabilă. Am construit un instrument cu informaţii calitative şi cantitative, care furnizează noi indicatori şi mpsuri de control intangibil. Rezultatele au furnizat un model de prototip care facilitează analiza strategică dinamică, făcând posibilă executarea de simulări strategice. În concluzie, lucrarea furnizează firmelor o bună cunoaştere a structurii bazei de date cu capital intelectual şi un raport standard al bunurilor intangibile.*

Cuvinte-cheie: Sistem de Informaţii, capital intelectual, management strategic, active necorporale.

JEL Classification: M150, M410.
REL Classification: 11AF, 18D.

1. Introduction

Intellectual capital is a key factor in development of companies. There is no agreed definition, but one of the most accepted concepts is as hidden intangible assets. That is, those who are not recognized as assets by traditional financial statements, -are available, among others, the publications by Skandia (1995), Wallman (1996), Brooking (1997), Roos and Roos (1997), The Danish Trade and Industry Development Council (1997), Sveiby (1997), Tejedor and Aguirre (1998), Edvinsson and Malone (1999), Álvarez (2000). In this approach, not all intangible resources are part of the concept of intellectual capital, for those that are recognized in the accounts are not included. Thus, intellectual capital comprises exclusively the difference between market value and book or net value of a company -Skandia (1998), Edvinsson and Malone (1999). Nevado and López (2002) defines it as hidden or intangible assets that either do not appear on traditional balance sheets or, if they do appear, do not display their true value and which are responsible for the present and future results of organisations.

In this sense, the development of new strategies for knowledge management is a complementary tool for long-term decision making based on a resource that generates a benefit: knowledge. This element is vital and companies try to define, measure, value, control and manage it properly. However, the majority of management models or systems are confined to the descriptive analysis of indicators. In some cases they can also describe a process of relationships that supports a recursive and static strategy.

For this reason, this paper presents a tool conceived to use the hidden or intangible factors in an organisation to manage knowledge that is random, but at the same time motivates and standardises an information system, beyond accounting data, to solve the strategy using the indicators and their synergies that feed back into the system. We built a navigation panel for organisations that is not only descriptive, but also managerial. This enables us to simulate scenarios in order to control the strategy and estimate the real market value of organisations and, therefore, their intellectual capital.

The proposed intangible management and control tool (Integral Analysis) is based on a decision making system in a neural network and uses an econometric model that is being employed in its totality in an architectural organisation with an international market, allowing more suitable strategies and policies to be adopted.

2. Information system and model

This work focuses on establishing an instrument for management, which analyses whether the organisation is heading in the right direction so that both short term and long term decisions are effective.

It is based on various conventional company information systems (the accounting system figures prominently) in order to create a new management system through the incorporation of a simulator. It focuses on a group of measures selected deliberately and applied to attain and communicate a shared view of the organisation's strategy for the future that has been previously confirmed by the management team. In order to do so, the method incorporates, in addition to the traditional economic and financial approach, structural, management and strategic analysis of intangibles, simulators and tools to quantify the relationships among the various perspectives (López and Nevado, 2006).

In addition, this method quantifies intangible capitals and correlates them with the strategy, indicating which need to be strengthened or where to avoid excessive growth.

First, we propose a method for measuring intellectual capital (IC). It comprises all the future benefits that an organization will generate. These benefits will be the result of aspects related to human capital (HC) and structural capital (SC) according to usual structure of intellectual capital. Main intangible factors consider are: training and qualification of employees (H); process quality (P); client relations (C); enterprise culture, communication and image (M); development and innovation capacity; which allow a firm to make the most of its opportunities.

$$IC = HC+SC = I_H + I_P + I_C + I_M + I_{RDi} \quad (1)$$

Therefore, intellectual capital can be measured by establishing different components and presenting suitable indicators that can be applied and compared to other companies. The framework used must be able to combine the past, present and future of the organisation, meaningfully capturing the capacity of the company to produce sustainable benefits and enabling the management to achieve different strategies in balanced fashion, without placing more emphasis on any one strategy with respect to others.

Processing and quantifying these factors becomes a fundamental tool for control that we can strengthen by making it dynamic, analysing how indicators have evolved. In this sense, we have advanced towards determining each of these factors or components in monetary terms, by presenting the computation of generic indicators to measure these capitals. These indicators could be added to and adapted by each company, on the basis of the activities characterized by the sector the company belongs to (open and flexible model). Table 1 displays the information system, with all indicators for each of the components of intellectual capital, differentiating two types:

- *Absolute Indicators*: measured in monetary units and unrelated to other variables. For example, investment in training in a certain period.

▪ *Efficiency Indicators*: percentage indices that range from 0 to 1, 0 indicating the least favourable situation and 1 the most favourable. A motivation index of 0.75 would be near optimum for the company.

As regards the issue of how to determine their value, generally speaking the absolute indicators are obtained from the organisation's accounting information system (accounting statements, internal ratios, control of costs, etc.). The efficiency indicators, on the other hand, are provided by a system of internal measurements based, among others tools, on questionnaires that render quantifications of subjective aspects that affect the value of the company, or on objective elements not measured by traditional methods.

These measurements offer the possibility of performing a descriptive and evolutionary analysis of the company's intellectual capital. As a result, we can obtain the variations of the different indicators by sector or for different periods of time.

Once quantified, they will be selected and summed into one or several absolute values (C) with their corresponding filters or efficiency indicators (i) for each 'c' intangible component (H, P, C, M, or RDi). Thus, the product will determine the final value of the component or intangible asset (I) of intellectual capital, according equation 2:

$$I_c = \sum_{1}^{n} C_c \cdot i_c \qquad (2)$$

Table 1

Information System: specified indicators of intellectual capital and other general data

Component	Indicators	
	Absolute Indicators (C)	**Efficiency Indicators (i)**
Human capital $I_H = (C_H \cdot i_H)$	**Investment in training** **Qualified wage mass** (only qualified workers)	*Percentage of fixed workers* *Motivation index* *Promotion index* *Absenteeism index* *Training index* (utility and assimilation) *System of Remuneration index* *Labour Climate index*
Internal process capital $I_P = (C_P \cdot i_P)$	*Quality, Prevention and Evaluation Costs* (from labour cost hours dedicated)	*Customer satisfaction index* *Workflow index* *Implementation of Norms of International Organisation for Standardisation (ISO)*
Relational or commercial capital $I_C = (C_C \cdot i_C)$	**Work carried out by companies (Outsourcing).** *Targeting and Costumer Cost*	*Volatility index* (percentage of portfolio of the first customers) *Customer satisfaction index* *Quota of market* *E- commerce index* *Competing gain index* (if open competition)
Marketing capital $I_M = (C_M \cdot i_M)$	**Expenses of communication and marketing**	*Company image index* *Quota of market*

Component	Indicators	
	Absolute Indicators (C)	**Efficiency Indicators (i)**
Research, development and innovation capital $I_{RDi} = (C_{RDi} \cdot i_{RDi})$	**Investment in computer science equipment.** **Investment in R&D&I** *Indicator of development* (from labour cost hours dedicated)	*Technological index* *Connectivity index* *Knowledge Management (KM) index* *Call-center (customers) index* *E-commerce index*
OTHER GENERAL DATA		
Net Value of Company (AV)		
Market Value of Company (MV) - Price of Sale		
Cost of Labour Hour or Ratio= Costs / Labour Hours – (Prefer by Departments)		

Note: In Bold: available from annual financial statements. *In italic*: available from survey or internal accounts.
Source: own elaboration.

3. Results

The scope of this tool essentially lies in making enterprise strategic maps dynamic. These maps advance from a resource-based approach to a simultaneous approach, which aims to optimise the future value of the organisation. Thus, it allows for dynamic management, that is to say, involving the real participation of time and reorientation with the aim of optimising value for all the stakeholders.

Intellectual capital in t period, is the difference between market value (MV) and Net Value (AV) of a company for this period. Equation 3 is key to management system. This linear stocastic and temporal relationship let simulations, as from β coefficient, of diferent strategics to make maximum benefits.

$$MV_t - AV_t = IC_t = \beta_1 {}^{x} IH_t + \beta_2 {}^{x} IP_t + \beta_3 {}^{x} IC_t + \beta_4 {}^{x} IM_t + \\ + \beta_5 {}^{x} IRDi_t + \varepsilon_t \quad (3)$$

Where ε_t is a random variable with a normal distribution of zero mean, constant variance and non correlation.

The method therefore surpasses the strategic maps elaborated using the Balanced Scorecard (Kaplan and Norton, 1997 and 2013), as it allows to quantify the relationships in order to be able to optimise intellectual capital and, as a result, the value of the company. In addition, the tool makes it possible to verify whether or not the strategies that have been established are the correct ones, by way of an evaluation that we could call a 'strategy audit': indicating whether the strategy is the right one or whether it should be changed. Furthermore, it illustrates the road map towards achieving it (strategic planning).

The instrument can also perform simulations to aid decision making. In doing so, we will determine whether or not the strategies adopted were the right ones or, more importantly, a commitment for the future or strategic design can be

introduced by a business executive who can control its benefits step by step and even determine whether or not it is worthwhile in regard to the status quo before this commitment is made.

4. Conclusions

The importance of intangibles and measuring them to determine the real value of companies has become one of the objectives of accounting. In order to respond to this need, we present a model that estimates the structure of intellectual capital in a company and determines the importance of the different intangibles, making it possible, among other things, to establish different policies to increase intellectual capital in order to achieve greater market value.

This tool therefore provides a response to the main question posed by business management: Are we growing well? The answer for the architecture studio analysed is affirmative; the policy of quality and innovation is the way forward for growth and to increase the value of this organisation, although perhaps the most remarkable result is that, according to all the indicators of the model, investment strategies relating to such fundamental capital as human resources have been neglected and the organisation has failing to dimension this aspect optimally over the last few years. Hence, the company now has a tool in sync with its real situation and which makes it possible to consider different scenarios with few information requirements. As a result, it provides guidance regarding future behaviour and perhaps more importantly, it expresses the structure of intellectual capital in order to be able to consider equilibrium strategies.

The strategies and policies to be adopted have been set out briefly here and are currently being implemented. However, this article omits specific details as this is not the objective of the paper.

References

Álvarez, J. (2000). "Medición y valoración del capital intelectual", *Técnica Contable*, *618*, pp. 433-441

Brooking, A. (1997). *El capital intelectual. El principal activo de las empresas del tercer milenio*, Ediciones Paidós Ibérica, S.A, Barcelona

Edvinsson, L., Malone, M. (1999). *El capital intelectual. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*, Gestión 2000, Barcelona

Kaplan, R. S., Norton, D. P. (1997). *Cuadro de mando integral*, Gestión 2000, Barcelona

Kaplan, R. S., Norton, D. P. (2013). *Cómo utilizar el cuadro de mando integral. Para implantar y gestionar su estrategia*, Gestión 2000, Barcelona

López, V.R., Nevado, D. (2006). *Gestione y Controle el Valor Integral de su Empresa. Análisis Integral: modelos, informes financieros y capital intelectual para rediseñar la estrategia*, Díaz de Santos, Madrid

Nevado, D., López, V.R. (2002). *El capital intelectual: valoración y medición*, Prentice Hall/Financial Times, Madrid

Roos, G., Roos, J. (1997). "Measuring your company's intellectual performance", *Long Range Planning, 30*, (3), pp. 413-426

Skandia. (1995). *Visualizing Intellectual Capital in Skandia*, Suplement to 1994 Annual Report

Skandia. (1998). *Human Capital in transformation*, Intellectual Capital Prototype Report

Sveiby, K.E. (1997). *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-Based Assets*, Berrett-Koehler, San Francisco

Tejedor, B., Aguirre, A. (1998). "Proyecto Logos: Investigación relativa a la Capacidad de Aprender de las Empresas Españolas", *Boletín de Estudios Económicos, 53* (164), 53-60

The Danish Trade and Industry Development Council. (1997). *Intellectual Capital Accounts. Reporting and managing intellectual capital*, The Danish Trade and Industry Development Council

Wallman, S.M.H. (1996). "The Future of Accounting and Financial Reporting Part II: The Colorized Approach", *Accounting Horizons, 10* (2), pp. 138-148.

Youth employment and measures to increase employability during the crisis

Daniela PAŞNICU[42]
National Scientific Research Institute for Labour and Social Protection, Bucharest, Romania
Spiru Haret University
danielapasnicu@yahoo.com
Gabriela TUDOSE[43]
National Scientific Research Institute for Labour and Social Protection, Bucharest, Romania
gabriela_tudose@yahoo.com

Abstract: *Youth unemployment is an issue that is in the heart of the concerns for European Union (EU). Young people face specific problems on the labor market, constituting a risk group, regardless of their qualifications. The main barrier for young people in finding a job is the lack of work experience.*

The paper includes an exploratory approach of quantitative and qualitative research, having as a main objective assessment of social perceptions on possible measures to facilitate the insertion of the labor market. The main dimensions of research considered in sociological investigation has in view the behavior of young people who seeking employment and evaluation of a set of seven measures proposed to increase the employability of young people active in Romania.

Measures to increase the employability of young people in crisis, considered in this paper are beneficial for both young workers and employers, mostly in terms of obtaining a stable position on the labor market for young workers and in terms of training the future workforce and increasing external flexibility, for employers. The general conclusions of the paper are considering methods of searching for a job, the most common reasons for vacancy and a summary of the measures panel tested. Recommendations include five main policy areas of action of representatives of governments, employers and workers organizations to increase youth employability.

Keywords: youth, unemployment, employment, crisis, flexicurity.

---

[42] CSII.
[43] CSIII.

Rezumat: *Şomajul în rândul tinerilor constituie o problematică care se afla in centrul preocupărilor Uniunii Europene (UE). Tinerii se confruntă cu probleme specifice legate de piaţa muncii, constituind un grup de risc, indiferent de nivelul calificării lor. Principala barieră a tinerilor în găsirea unui loc de muncă o constituie lipsa experienţei în muncă.*

Lucrarea include un demers exploratoriu de cercetare cantitativă şi calitativă având ca obiectiv principal evaluarea percepţiilor sociale asupra unor posibile măsuri de facilitare a inserţiei tinerilor pe piaţa muncii. Principalele dimensiuni de cercetare avute în vedere în investigaţia sociologică vizează comportamentul tinerilor aflaţi în căutarea unui loc de muncă şi evaluarea unui set de şapte propuneri menite să crească şansele de ocupare a populaţiei tinere active din România.

Măsurile de creştere a ocupabilităţii tinerilor în perioada de criză, avute în vedere în lucrare sunt benefice atât pentru tinerii lucrători, cât şi pentru angajatori, în mare parte în termeni de obţinere a unei poziţii stabile pe piaţa forţei de muncă, în cazul tinerilor lucrători şi în termeni de formare a viitoarei forţe de muncă şi de creştere a flexibilităţii externe, în cazul angajatorilor. Concluziile generale ale lucrării au în vedere procedeele de căutare a unui loc de muncă, cele mai frecvente motive pentru neocupare şi un tablou rezumativ al evaluării propunerilor testate. Recomandările includ cinci zone politice principale de acţiune a reprezentanţilor guvernelor, organizaţiilor de angajatori şi sindicale pentru creşterea ocupabilităţii tinerilor.

Cuvinte-cheie: tineri, şomaj, ocupare, criza, flexisecuritate.

JEL Classification: J2, J21.
REL Classification: 12G.

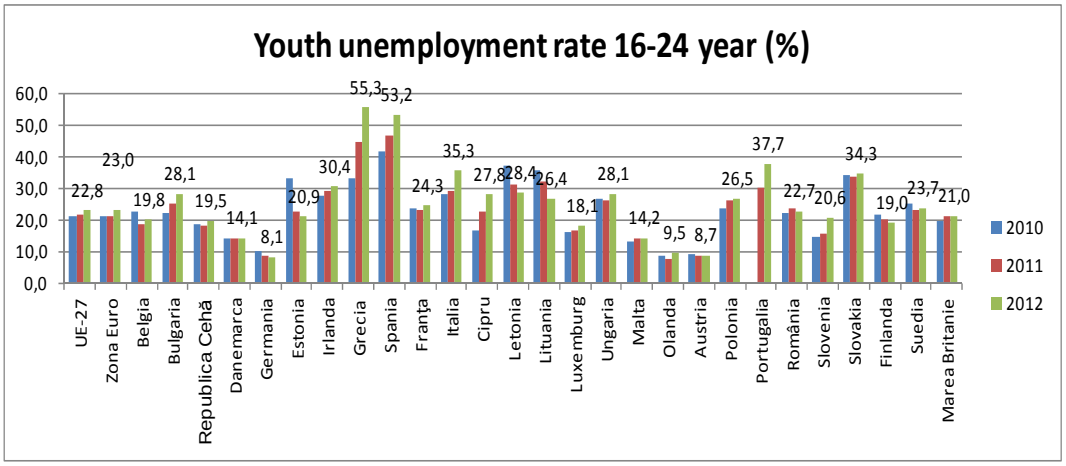
1. Introduction

Young people face specific problems on the labor market, constituting a risk group, regardless of their qualifications. The main barrier to their finding a job is the lack of work experience. Vulnerable groups of workers may benefit from a variety of measures designed or implemented at the enterprise level and by the policies developed at national, regional or local level. In terms of supporting young workers should national governments, social partners and employers to increase their efforts to try to give them a way to access the labor market. Flexicurity approach is beneficial for both young workers and for employers, mostly in terms of obtaining a stable position on the labor market for young workers and in terms of training the future workforce and increasing the external flexibility, for employers. External flexibility is the ability of employers to adjust the volume of employment to current work needs. Across Europe have been implemented a variety of measures such as flexicurity (measures that combine flexibility with employment security), some in the crisis context, while others have been introduced more long ago. Flexicurity goal is to increase employability of workers while simultaneously increasing flexibility and facilitating adaptation in the context of increased competitiveness of companies. The fundamental principles of flexicurity have in view parallel development of measures of flexibility and security which are mutually reinforcing and addressing both workers and employers. This study has primarily aims to assess social perceptions on possible measures to facilitate the insertion of the young people on the labor market.

The main dimensions of research considered in this sociological investigation is considering quantitative and qualitative evaluation of a set of seven proposals designed to increase the employability of young people active in Romania.

2. Statistics on youth unemployment

In Europe there are nearly 25 million unemployed, of which 17 million are in the euro zone. One in five young Europeans cannot find a job, meaning nearly 5 million youngsters. In some countries the unemployment rate is double, sometimes triple compared with the overall labor market unemployment rate, sometimes exceeding 40 percent. It can be concluded that in recent years, especially due to the economic crisis, youth unemployment (defined as those aged under 25 years) increased significantly as the average in the EU (reaching 20.0% in the euro area and 20 4% in the EU27). In some Member States, youth unemployment has reached levels that could be considered extreme challenges (Greece, Spain) – Figure 1.

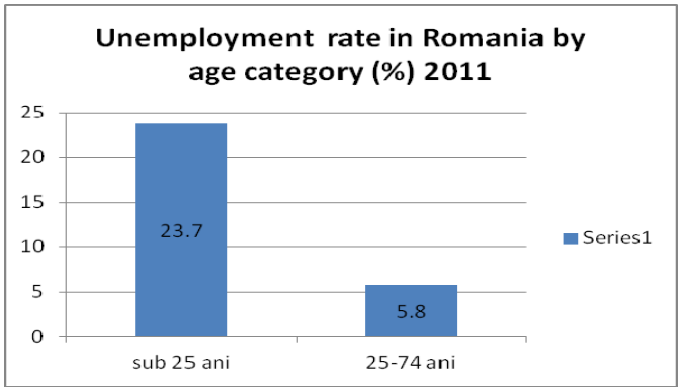


Source: Eurostat.

Figure 1

In Europe unemployment rate among young people is much higher than the unemployment rate for other age groups. By the end of 2008, the youth unemployment rate in EU-27 was about two times higher than the total unemployment rate, reaching a low value of 18.1% in the first quarter of 2008. The economic crisis seems to have had a greater negative impact on young people than on other age groups. Since 2009, the gap between the rate of youth unemployment and total unemployment increased, reaching to the end of 2012 the youth unemployment rate is 2.6 times higher than the overall unemployment rate.

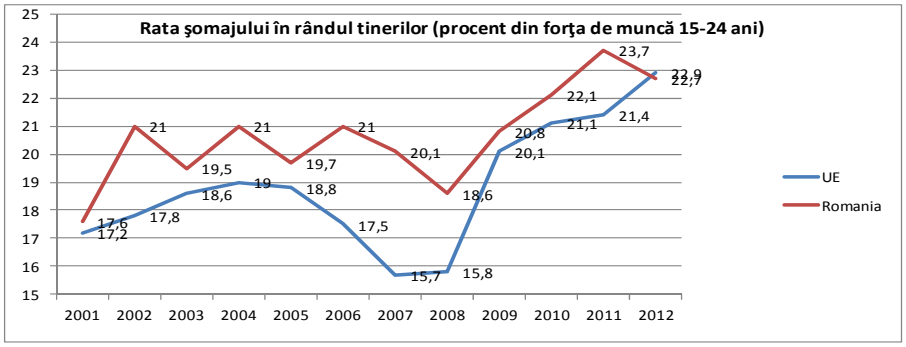
In Romania, in 2011, the youth unemployment rate was 23.7% around the average for the EU-27 and 22.8%., about four times higher than the unemployment rate of other age groups – Figure 2.



Source: Eurostat.

Figure 2

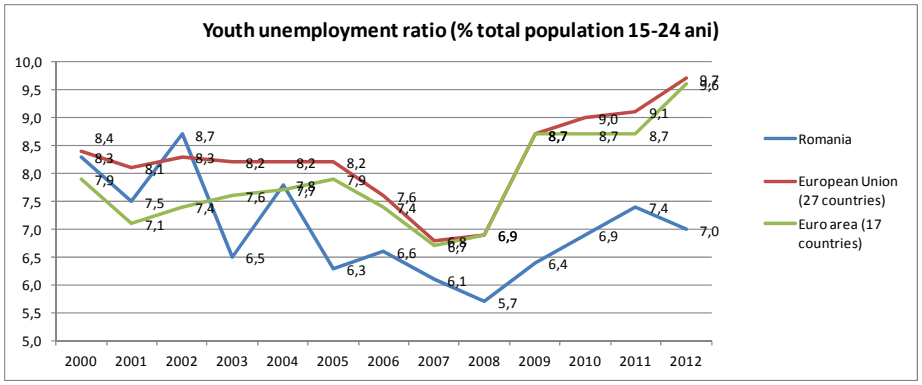
Unemployment rate among young people in Romania was higher during 2001-2012 than in the EU. Since 2008 there is an increase in the unemployment rate in both Romania and the European Union, but in the latter case the increase is more pronounced. The gap between the two rates of youth unemployment decreased, reaching in 2012 to be only 0,2 percentage deck, respectively 22.7% in Romania and 22.9% in the European Union.



Source: Eurostat.

Figure 3.

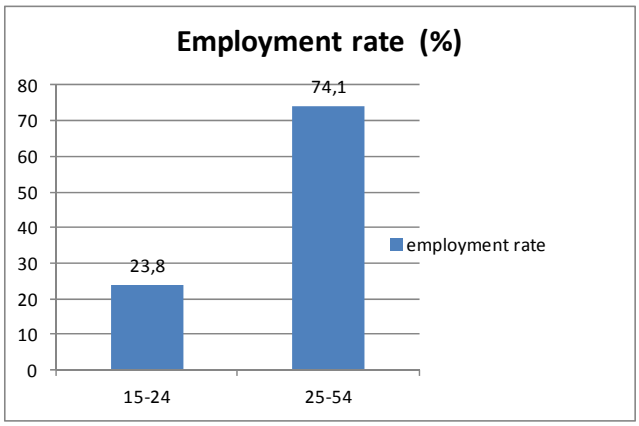
High unemployment rate among young people (Figure 3) reflects the difficulties that young people face in finding a job. However, this does not necessarily mean that the group of people aged between 15 and 24 who seek and cannot find a job is large, because many students are studying and therefore they do not work, nor looking for work. For this reason, the unemployment ratio was calculated as the percentage of unemployed in the total population (Figure 4). It can be seen that the values of ratio are much lower than unemployment rates for youth unemployment. Since 2008 there is an increase in both indicators as a result of the economic crisis on the labor market.



Source: Eurostat.

Figure 4

However, low levels of employment rate among young people aged 15-24 years show great disparity in employment compared to other category of the population between 25 and 54 years.



Source: Eurostat.

Figure 5

2. Quantitative research of social perceptions regarding measures to facilitate the youth insertion on the labor market

The objective of quantitative research was an ex- ante impact assessment of a set of five proposals to increase youth employment for young people aged 16-35 years with variable education levels in Muntenia region.

The measures envisaged by quantitative research are:

1) Create groups of employers
2) Creation of database at regional and sectorial level
3) Training course for university graduates
4) The training paid leave
5) Sharing a workplace between a young and an old person in an enterprise

The methodological Report:

A. The target groups investigated:

i. unemployed people who have looked for a job in the past 18 months, age between 16-35 years from Muntenia region;

ii. employed, active people between 16-35 years, from Muntenia region

B. Method of data collection:

Computer-assisted telephone interviews (CATI)

C. The sample:

- Sample size: 300
- 150 interviews with the target group of young unemployed/unemployed

- 150 interviews with employed people, employed or undocumented
- Persons aged between 16 and 35 years
- Men and women, in Muntenia region (11 counties covered)
- People with variable education (elementary, secondary and tertiary)
- The study was conducted in 40 cities and 64 rural settlements.
- Data collection period: 20 to 28 November 2013

2.1. The social perception regarding the five measures increasing the youth employment in the labor market which can be applied in Romania

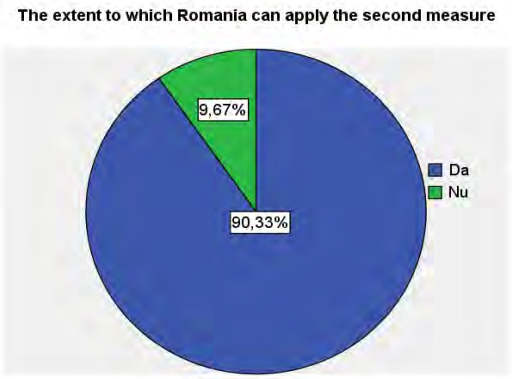


Figure 6

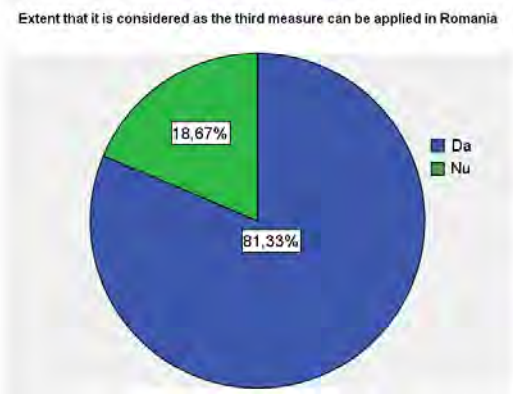


Figure 7

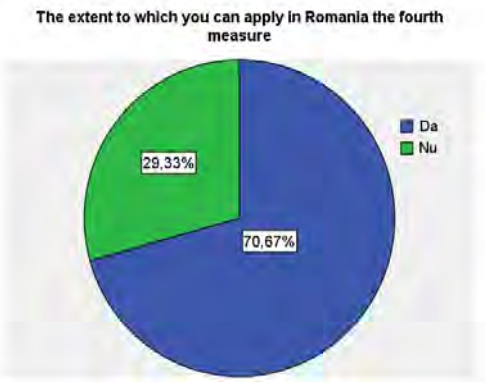


Figure 8

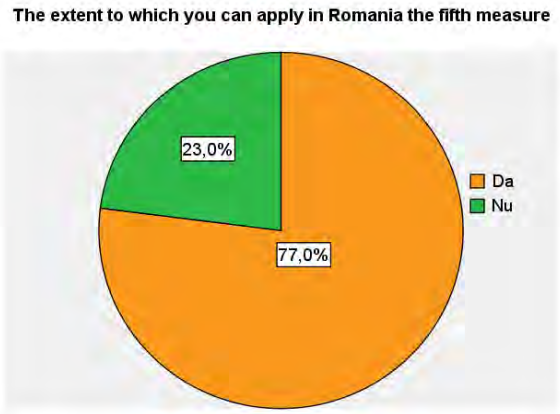


Figure 9

It may be noted as graphs illustrate that the proposed measures are widely accepted by most respondents to the questionnaire, in proportions ranging from 90.3% to 70.3%. This shows the realism and appropriateness of proposals made for this age group during this period of prolonged economic and financial crisis.

2.2. The social perception regarding the five measures increasing youth employment in the labor market – level of effectiveness (it would be effective if it applied in Romania)

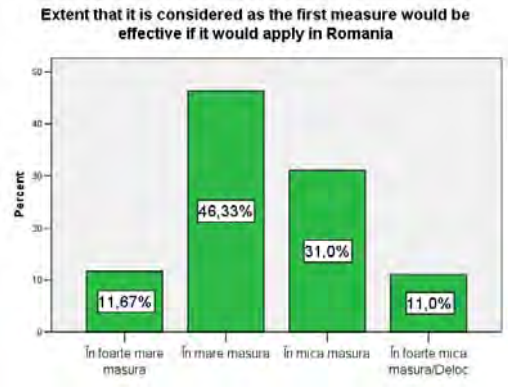


Figure 10

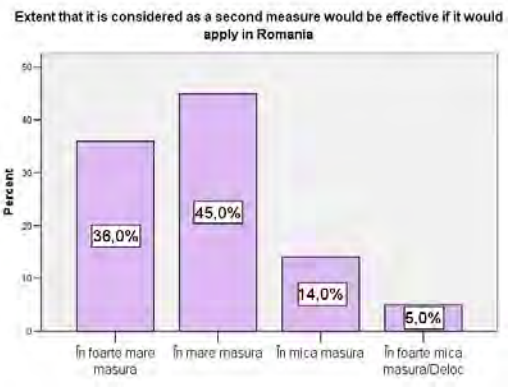


Figure 11

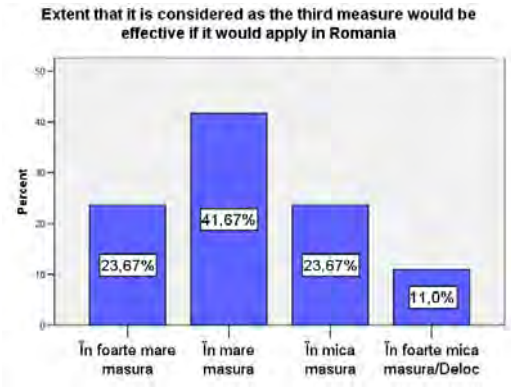


Figure 12

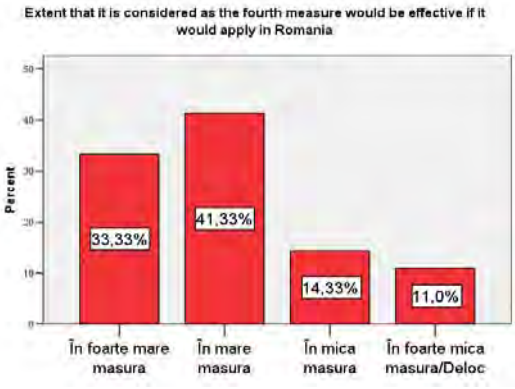


Figure 13

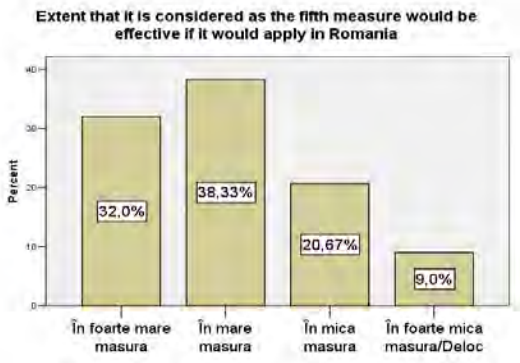


Figure 14

In designing and implementing these types of measures increasing the employability of young people was considered useful by testing the social perception on the effectiveness of these measures Romania. Most rates were obtained for an evaluation like "heavily" and "substantially", which shows the effectiveness of the measure in question. You can comment but small differences, the highest score being met for the second position, followed by the fourth, fifth, third and first of them. Of all the possible measures is the top rated involving the creation of a database that can adjust sectorial -regional to regional/local demand for jobs specific labor supply both for the area and for the development needs of an economic activity. This will combine the forecasts on short, medium and long term which will allow a more efficient adjustment of expectations on application skills job training. Other measures, paid training leave as job sharing between a young man and a senior person in the labor market indicates social perception on the effectiveness of measures that combine employment with training obtained either by paid leave for training or through continuing education provided by an experienced worker at work.

3. Qualitative research social perceptions on measures to facilitate the insertion of young people into the labor market

Qualitative study complements the quantitative survey and its main objective was to assess the qualitative exploratory approach social perceptions on possible measures to facilitate the insertion of the labor market.

The seven measures to increase employment opportunities analysed in the paper are:

1) Create groups of employers;
2) Creation of database at regional and sectorial level;
3) Creating social enterprises;
4) Contracts with reduced working time per month ("day laborers ");
5) Training course for university graduates;
6) training paid leave;
7) Sharing a workplace between a young and an old person in the labor market.

Target groups are formed (1) by representatives of trade unions and employers organizations and another second focus-group (2 and 3) by young people – unemployed or newly employed - who have been in the last 18 months looking for a job.

The data were collected in Bucharest, by conducting three focus groups. The data were collected by conducting three focus groups: representatives of employers' organizations and trade unions, young persons.

The study includes an exploratory qualitative research approach, with representatives of the target groups and trade unions and young people - still unemployed or newly employed - who have been in the last 18 months looking for a job divided by level of education: medium and high level education.

Proposals	Utility perceived	Associated fears	Recommendations
Creating groups of employers	Young believes that it could accept such a contract only in times of economic crisis.	The need for geographical mobility. Rapid fluctuation between employers.	The need for legal rules so that employers will not impose their will.
Create sectorial -regional databases	Very useful for active social groups, the proposal meet the most important requirements of the market - that of supply and demand intersect	Eventually some important costs.	Develop a continuously updated operational procedures. Develop a procedure for checking the correctness and completeness of the information recorded. Internet database availability, interactivity on a social networking site
Contracts related to a certain number of days worked per month.	Proposal is accepted by young people only to financial cover during the period of looking for another job.	An unrealistic job. The corresponding payment is too small according to the number of working days.	The measure is already possible (for each employer) in accordance with the Civil Clasificare Code and the Labor Clasificare Code.

Proposals	Utility perceived	Associated fears	Recommendations
Creating social enterprises	Still remain an unacceptable idea for all groups in the frame of the society.	The perception is that such enterprises are not really engaged into a market economy, but someone pays for them. The perception is related to the vulnerable groups of people with disabilities.	The need to support an information campaign about the social economy and its dislocation from the social groups with disabilities
Training course for university graduates	It is useful only if the employer is interested to take seriously the role of trainer.	A formal graduation certificate involves a difficult situation to further employment. (Most of the young of the measure are seen as beneficiaries, but in this case they have not relevant expectations).	The need for legal obligations for the employer, its empowerment and accountability regarding the students work/practise assessment.
Paid leave for training	The proposal is oriented to those already having a job	The limited applicability in the current legal framework because the employer cannot be required to apply the measure. Forcing students to sign an exclusive contract with the employer that approved the training	The measure already applies in the case of some employers. Prohibit exclusivity clauses longer than a year, incentives for employer regarding any fiscal measures.
Dividing employment contracts in two part–time contracts, a job divided by a young man and a worker nearly his retirement	All young/ participants are seen as beneficiaries of these measures, which it is considered as a guarantee for sustainable inclusion on the labor market	It can happen in this case young person may not challenge the person who shares the contract, although it cannot learn from him. Unable to be applied where the workplace requires the full-time working. The money involved in this proposal at regional level authority determines the employers to suspect the proposal as one addressed to political cronies.	The need to specify the two part-time contracts legal framework. Specifying the areas in which the measure is applicable (after a careful analysis of areas for the proposal implementation, without disrupting the production process). Financial transparency circuit through the regional authorities

4. Conclusions

To solve the youth employment crisis requires immediate and integrated action of the government with the social partners to develop strategies focused on economic growth and job creation through policies and programs that put the spotlight on youth. On the labor market, young people face more difficulties compared with other age groups, especially those who are in one of the categories: low qualifications, long-term unemployed or they are stuck in the informal economy, where work is poorly paid, insured, but exists.

It requires the development of a comprehensive framework that includes representatives of governments, employers and trade unions to act on five main policy areas:

- **Economic policies for growth and jobs** - youth employment is related to the overall employment situation therefore requires a strong focus on growth and jobs;
- **Education and training** - improving work experience by including apprenticeship programs, reducing the shortcomings between qualifications and duties/requirements of the job and facilitating the transition to employment. The apprenticeship system works best when there is a close connection between governments, training providers, businesses and social partners to ensure that young people acquire skills that are required on the labor market;
- **Labour market policies** - development of comprehensive employment programs and services focused on disadvantaged young people, instead of those that are oriented only for training or looking for a job. The best employment programs associate education and training with work experience and support for finding a job. They include incentives for employers to hire disadvantaged young people, such as wage subsidies, tax reduction or exemption of social security payments for a limited period of time;
- **Entrepreneurship** - growth SMEs access to credit to enable development and therefore to employ more young people.
- **Working right** - giving young people the same rights as older/experienced workers, particularly important measure to reduce undeclared work or cases where young people work part-time or temporary.

References

Simms, M. (2011) „Helping young workers during the crisis: contributions by social partners and public authorities", Eurofound, Dublin

*** Flexicurity: actions at company level, european foundation for the improvement of living and working conditions, European Union, 2012

*** Global employment trends 2013: report, news, videos and charts, ILO, 2013

*** Active ageing and solidarity between generations. A statistical portrait of the european union 2012, Eurostat, European Union

Indicatori ai performanţei forţei de muncă din industrie în context european

Carmen Beatrice PĂUNA[44]
Institutul de Prognoză Economică, Bucureşti, România
pauna_carmen@ipe.ro
Tiberiu DIACONESCU[45]
Institutul de Prognoză Economică, Bucureşti, România
diaconescutiberiu@gmail.com
Gabriela BILEVSKY[46]
Institutul de Prognoză Economică, Bucureşti, România
gbilevsky@gmail.com

Abstract: *In context of globalization, the competition between European countries, the BRICs and American economic power, the industry development finds out a new perspective, that of the interconnection between the national and regional economies, the intensification of regional specialization and the relocation of various industries based on the profit motive.*

According to one of the most recent EU documents - Report of 14 October 2011 entitled" Performance and competitiveness policies of member states" - our country is part of the countries Group with productivity significantly below the European average, besides Slovakia, Slovenia, Hungary, Czech Republic, Poland, Cyprus, Portugal, Estonia, Lithuania, Latvia and Bulgaria.

Among the most significant competitiveness indicators of the industry, which were analyzed in the evaluation of the EU countries, an important role is occupied by the indicators refer to the workforce.

Our paper presents the results of this analysis and policy recommendations to improve the situation of the industry and employment in this field.

Keywords: EU 2020 Strategy, industrial policy, competitivness, SMEs, new economic paradigm.

[44] Dr., Cercetător ştiinţific I.
[45] Drd., Asistent cercetare.
[46] Drd., Asistent cercetare.

Rezumat: *În condiţiile globalizării, ale concurenţei dintre ţările europene, grupul BRIC şi puterea economică americană, dezvoltarea industriei capătă o nouă perspectivă, aceea a interconectării economiilor naţionale şi regionale, a intensificării specializării regionale şi a delocalizării diverselor industrii, în funcţie de obţinerea profitului.*

Potrivit unuia dintre cele mai recente documente europene - Raportul din 14 octombrie 2011, intitulat „Performanţe şi politici de competitivitate ale statelor membre" – ţara noastră face parte din Grupul ţărilor cu productivitate considerabil sub limita mediei europene, alături de Slovacia, Slovenia, Ungaria, Republica Cehă, Polonia, Cipru, Portugalia, Estonia, Lituania, Letonia şi Bulgaria.

Printre cei mai semnificativi indicatori ai competitivităţii din domeniul industriei, care au fost analizaţi în această evaluare a ţărilor comunitare, un rol determinant il ocupă indicatorii ce fac referire la forţa de muncă.

Lucrarea noastră prezintă rezultatele acestei analize, precum şi recomandări de politici în vederea ameliorării situaţiei din industrie, precum şi a forţei de muncă din acest domeniu.

Cuvinte-cheie: Straegia UE 2020, politica industrial, competitivitate, IMM, noua paradigmă economic.

Clasificare JEL: L 5, L6, M2.
Clasificare REL: 17 E, 17 G, 14 D.

Tabloul societal este în strânsă legătură cu evoluţia economică, cu noul model de dezvoltare, în care industria pare a fi elementul cheie. Lanţul valoric parcurs în procesul de prelucrare industrială devine decisiv pentru potenţialul de competitivitate şi de creare de locuri de muncă în UE. De altfel, politica industrială este reglementată la nivel european, încă de la redactarea Tratatului de la Maastricht; de exemplu, articolul 157 din Tratatul CE modificat prevede iniţiativele pentru politica industrială prin intermediul cărora, Comisia poate coordona acţiunile statelor membre.

În condiţiile globalizării, ale concurenţei dintre ţările europene, grupul BRIC şi puterea economică americană, dezvoltarea industriei capătă o nouă perspectivă, aceea a interconectării economiilor naţionale şi regionale, a intensificării specializării regionale şi a delocalizării diverselor industrii, în funcţie de obţinerea profitului.

Iniţiative emblematice ale noii strategii europene privind dezvoltarea industriei sunt conţinute în cele mai recente documente, precum comunicările Comisiei "O politică industrială adaptată erei globalizării "(COM 614/28.10.2010), "O Uniune a inovării" (COM 546/06.10.2011), Comunicarea Comisiei Europene din 14 octombrie 2011 intitulată "Politica Industrială: Consolidarea competitivităţii" sau „O industrie europeană mai puternică pentru creşterea şi redresarea economiei" (COM 582/10.10.2012).

Din documentele menţionate se pot desprinde domeniile principale de acţiune pentru implementarea noului model de dezvoltare a industriei: facilitarea schimbărilor structurale din economie, crearea de premise pentru inovarea în industrii, promovarea sustenabilităţii şi utilizării eficiente a resurselor, îmbunătăţirea mediului de afaceri, valorificarea pieţei unice, sprijinirea întreprinderilor mici şi mijlocii (IMM-uri). Sunt de asemenea, scoase în evidenţă conceptele dezvoltării teritoriale, spaţiale, în relaţie cu dezvoltarea industrială, mai exact necesitatea promovării măsurilor de sprijinire a clusterelor, polilor de competitivitate, aglomerărilor şi, în general a concentrărilor economice în plan spaţial.

Măsurile politice din ultimii patru ani au arătat că industria are nevoie de ajustări structurale care să o reaşeze pe o nouă bază tehnologică şi să permită creşterea ponderii industriei în PIB de la 16% în prezent la 20% în anul 2020 printr-un efort susţinut de reindustrializare a Europei în aClasificare cu direcţiile celei de-a treia Revoluţii industriale.

Politica industrială a Uniunii Europene *este gândită ca un concept integrat* ce cuprinde toate politicile deoarece atingerea obiectivului privind competitivitatea implică, totodată, o corelare cu politicile comerciale şi un suport din partea activităţii inovaţionale, un suport energetic adecvat şi sustenabil care să permită folosirea avantajelor oferite de o piaţă unică de 500 milioane de consumatori şi 20 milioane de întreprinzători şi să stimuleze cooperarea la nivel european în vederea atingerii obiectivelor Strategiei Europa 2020.

Strategia „Europa 2020” aduce în prim-planul priorităţilor UE promovarea unei economii competitive. Cel mai recent document al Comisiei Europene în acest domeniu îl reprezintă Raportul din 14 octombrie 2011, intitulat „Performanţe şi politici de competitivitate ale statelor membre”. Raportul analizează competitivitatea industriei în cele 27 de state membre şi expune măsurile adoptate de statele membre în sensul creşterii acesteia, de aici indirect competitivitatea Europei, în ansamblu.

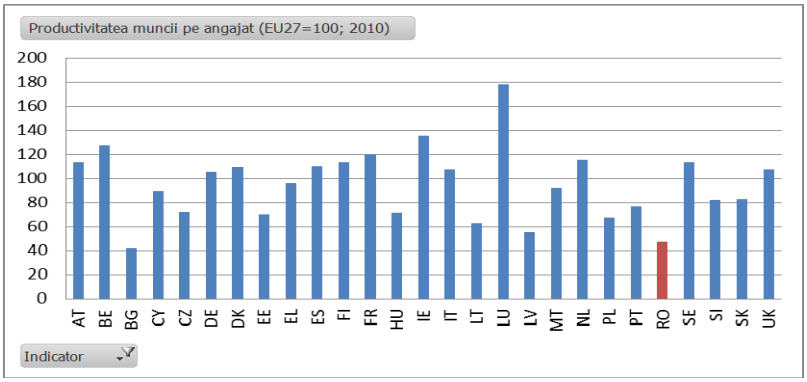
Potrivit raportului menţionat, în funcţie de productivitatea muncii (pe persoană angajată în industria prelucrătoare) rezultă trei grupuri de ţări în interiorul UE:

1. Grupul ţărilor cu productivitate peste media europeană cuprinde: Irlanda, Olanda, Finlanda, Belgia, Luxemburg, Suedia şi Germania.

2. Grupul ţărilor cu productivitate în jurul mediei (uşor superioară şi/sau inferioară) mediei europene: Marea Britanie, Franţa, Danemarca, Spania, Grecia, Italia şi Malta.

3. Grupul ţărilor cu productivitate considerabil sub limita mediei europene cuprinde Slovacia, Slovenia, Ungaria, Republica Cehă, Polonia, Cipru, Portugalia, Estonia, Lituania, România, Letonia şi Bulgaria.

Pentru a oglindi situaţia celor 27 de state membre ale UE în ceea ce priveşte competitivitatea din domeniul industriei, prezentăm în cele ce urmează, indicatorii cu mare grad de semnificaţie, ceea ce va permite şi o comparaţie a nivelului înregistrat de România faţă de celelalte ţări ale UE.

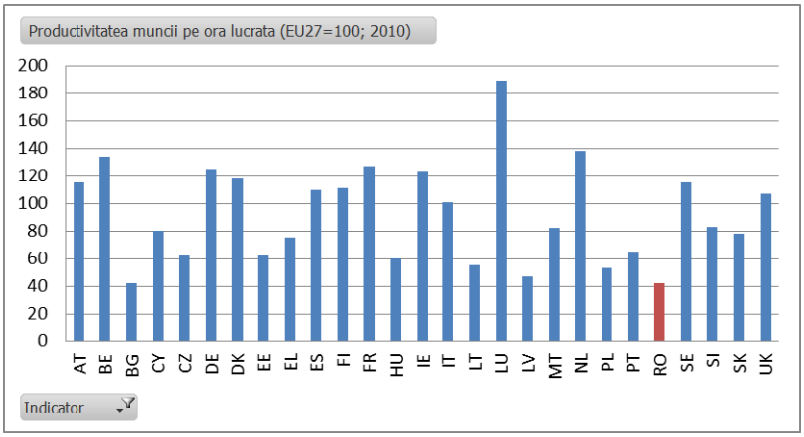


Sursa: Eurostat.

Figura 1. *Productivitatea muncii pe angajat la nivel european*

Costul forţei de muncă şi productivitatea, sunt indicatori importanţi de elaborare a politicilor economice. Productivitatea muncii influenţează competitivitatea preţurilor internaţionale prin impactul său asupra costurilor forţei de muncă. In ultimul deceniu, productivitatea muncii in Europa a crescut constant până în 2007/2008 atunci când criza economică a dus chiar la un declin absolut, cel mai probabil ca urmare a menţinerii locurilor de muncă în timpul crizei financiare.

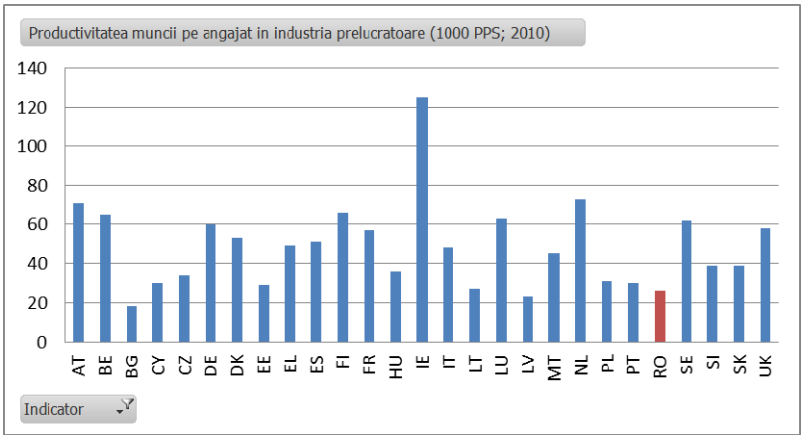
Pe ultimul loc dintre ţările membre UE se află Bulgaria cu 42% din media UE, iar România se situează pe penultimul loc cu o productivitate a muncii pe angajat de 40% faţă de media UE în anul 2009. Se poate observa că cea mai mare productivitate o înregistrează Luxemburg cu 178%, urmată de Irlanda cu 135% şi de Belgia 128%.



Sursa: Eurostat.

Figura 2. *Productivitatea muncii pe oră lucrată la nivel european*

După cum putem observa şi la productivitatea muncii pe oră lucrată (figura 2), există încă diferenţe enorme între statele membre, variind de la mai puţin de 40% din media UE27, la aproape 140% din media UE în Belgia şi Ţările de Jos şi chiar la 180% din media UE în Luxemburg.

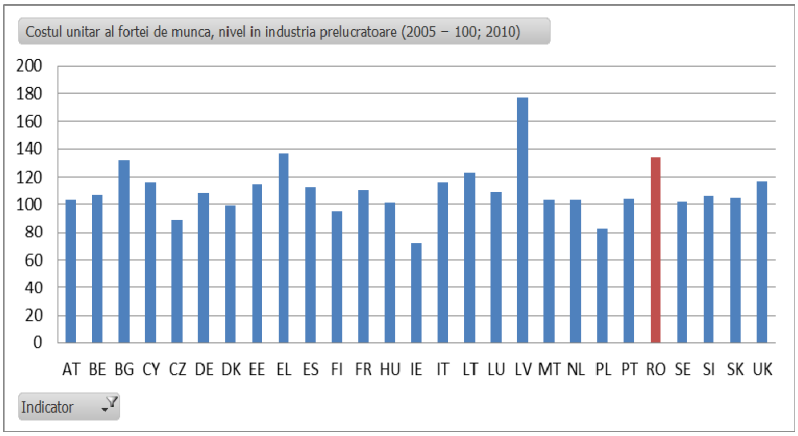


Sursa: Eurostat.

Figura 3. *Productivitatea muncii pe angajat în industria prelucrătoare la nivel european*

Productivitatea muncii pe angajat în industria prelucrătoare (figura 2.3) poate contribui la dezechilibre în industria prelucrătoare, deoarece costurile sunt diferite în absenţa unor rate de schimb flexibile între statele membre chiar dacă

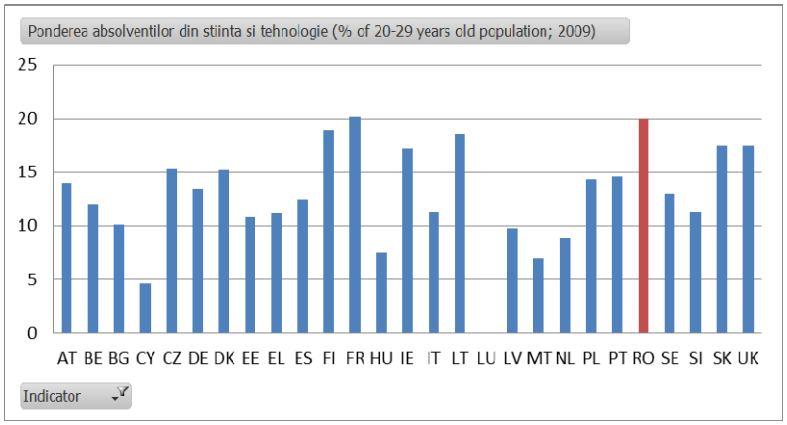
suntem în contextul Uniunii Economice şi Monetare. Irlanda este pe primul loc, urmată de Olanda şi Austria şi Germania pe locul 8.



Sursa: OECD.

Figura 4. *Costul unitar al forţei de muncă la nivel european*

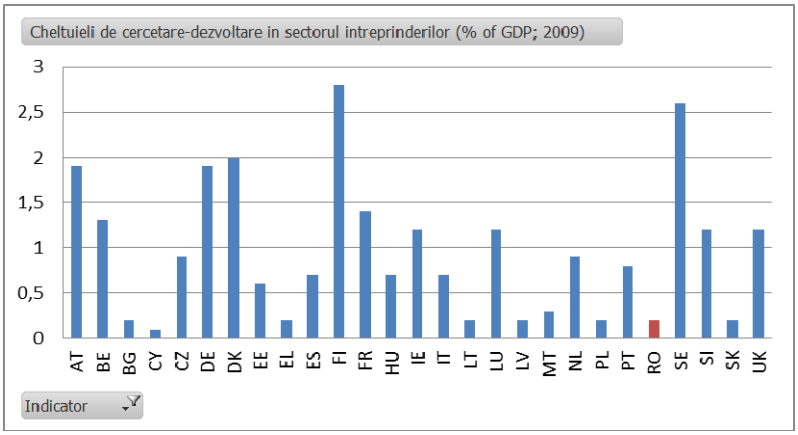
Costurile unitare nominale ale forţei de muncă în industria prelucrătoare sunt de o importanţă deosebită în acest context, deoarece produsele fabricate sunt în mare parte comercializabile în timp ce multe servicii nu sunt. Din figura 4 se poate observa că cele mai mari valori ale costului unitar al forţei de muncă se inregistreaza în mai multe state membre noi, peste media ponderată a UE. Acestea sunt Letonia, cu cel mai mare cost de 177% faţă de media UE, urmată de Grecia, Bulgaria, Romania. Există şi ţări in care acest cost a scăzut substanţial (Polonia, Slovacia). Aceste ţări au inregistrat o îmbunătăţirea a competitivităţii prin scăderea costului unitar al forţei de muncă. Costul unitar al forţei de muncă în UE a crescut cu aproape 20% în ultimul deceniu.



Sursa: Eurostat.

Figura 5. *Ponderea absolvenţilor din ştiinţă şi tehnologie la nivel european*

După cum reiese din figura de mai sus, la acest indicator, România înregistrează valori comparabile cu cele ale ţărilor dezvoltate din punct de vedere economic, precum Franţa, Finlanda, şi mult peste cele ale altor ţări avansate. Explicaţia în acest sens o reprezintă tradiţia învăţământului tehnic în ţara noastră, precum şi faptul că în ciuda exploziei numărului de absolvenţi din domeniul ştiinţelor umaniste (drept, economie) imediat după 1989, fenomenul de proliferare a învăţământului ethnic a revenit în ultimii ani, ca o reacţie firească la nevoile economiei româneşti şi a tendinţelor europene de reindustrializare.

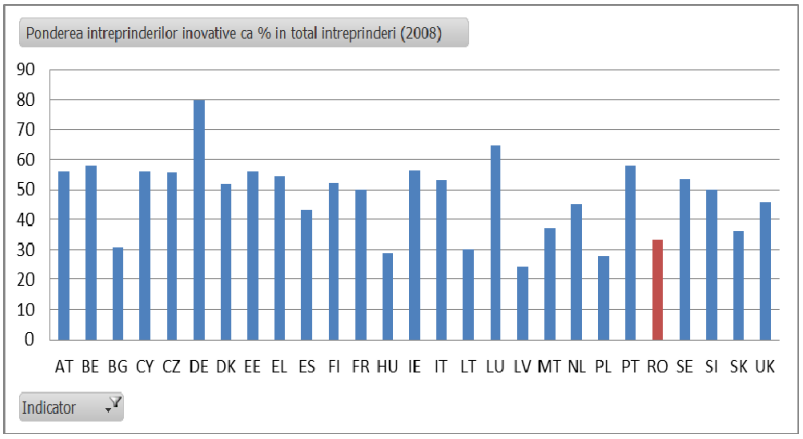


Sursa: Eurostat.

Figura 6. *Cheltuieli de cercetare-dezvoltare în sectorul întreprinderilor la nivel european*

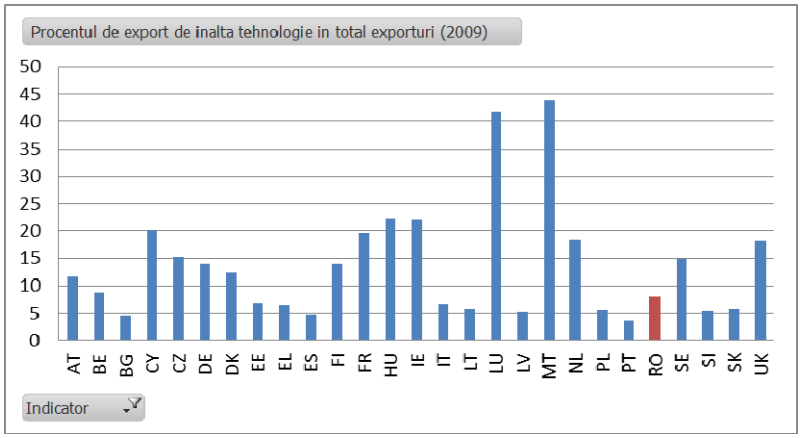
Finanţarea cheltuielilor de cercetare - dezvoltare a companiilor a crescut în aproape toate Statele membre în perioada anterioară crizei (Fig. 6). Cele mai frecvente efecte ale crizei au condus la un sever declin în activitatea economică agravată de dificultăţi în accesul la finanţare externă privată în aproape toate sectoarele. Finanţarea cercetării – dezvoltării şi a activităţilor de inovare a devenit mai dificilă. Cu toate acestea, exista o diferenta majora intre state a investiţiilor firmelor în R & D. Cel mai mic procent este alocat de catre Cipru, acesta fiind de 0,1% din PIB in anul 2009. Romania aloca cercetarii –dezvoltarii in sectorul intreprinderilor un procent de 0,2% din PIB in anul 2009, alaturi de Polonia, Lituania, Estonia,Bulgaria, Grecia. Finlanda si Suedia au inregistrat cel mai mare procent din PIB alocat R&D de catre intreprinderi, de 2,8% respectiv de 2,6%.

In contradicţie cu indicatorul analizat anterior, se constată deci alocarea unui buget minimal pentru cercetare- dezvoltare în ţara noastră – cel mai mic în afară de cel al vecinilor din Bulgaria, realitate ce afectează gradul de inovare şi competitivitate al economiei româneşti, reflectat foarte sugestiv în graficele ce urmează.



Sursa: Community Innovation Survey.

Figura 7. *Ponderea întreprinderilor innovative în total întreprinderi la nivel european*



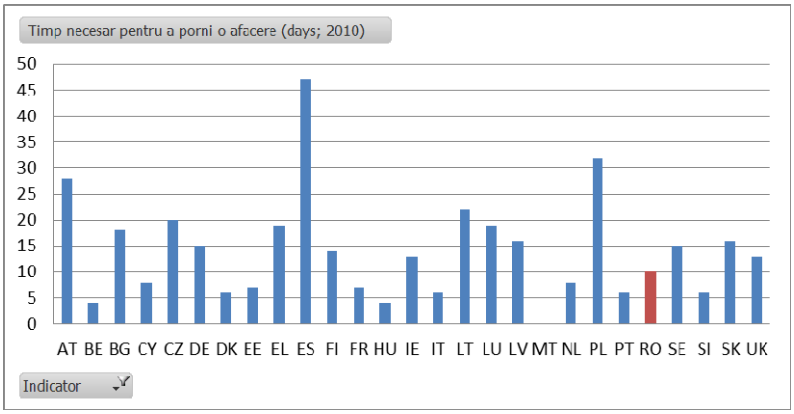
Sursa: Eurostat.

Figura 8. *Ponderea exportului de înaltă tehnologie*

În deplină corelaţie cu faptul că învăţământul tehnic are o tradiţie în ţara noastră, dar bugetul dedicat cheltuielilor de cercetare-dezvoltare este foarte redus, se constată o pondere decentă a întreprinderilor innovative româneşti în peisajul românesc, concomitant cu o pondere scăzută a exporturilor româneşti de înaltă tehnologie în total exporturi la nivel European.

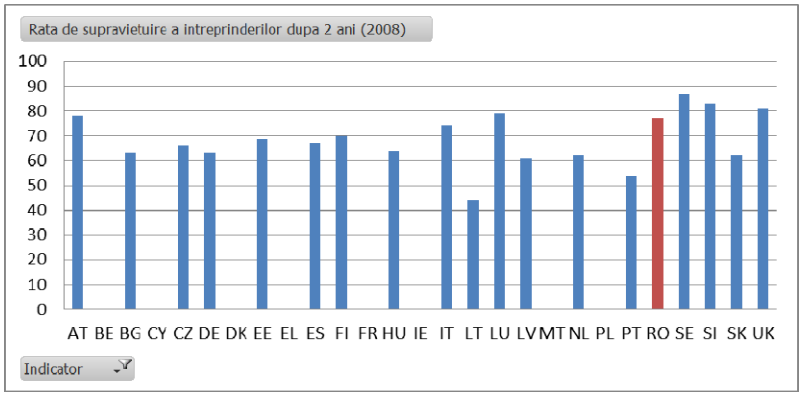
După cum se ştie, un indicator economic cu efect asupra performaţei forţei de muncă din industrie (şi implicit pentru alte domenii) este cadrul legislativ şi institutional ce reglementează mediul de afaceri. Asftel, în ţara noastră, demararea unei afaceri este favorizată de timpul relative redus de pornire a unei afaceri, după cum reiese din graficul de mai jos. Din practică însă, se constată că există și alţi

factori care impietează bunul mers al IMM-urilor, ca de pildă lipsa sprijinului financiar adecvat din partea statului, măsurile fiscale încurajatoare, etc. Totuşi, în ultimii ani, măsurile guvernamentale de sprijinire a tinerilor întreprinzători (granturi de până la 10.000 euro pentru tinerii intreprinzători), reducerea unor taxe în cazul asigurării de către IMM-uri a unui anumit număr de locuri de muncă ș.a., au mărit rata de supravieţuire a firmelor în primii ani de funcţionare, după cum reise din figura 10, care plasează ţara noastră printer primele locuri la nivel european din acest punct de vedere.



Sursa: World Bank „Doing Business", 2011.

Figura 9. *Timp necesar pentru pornirea unei afaceri la nivel european*



Sursa: Eurostat.

Figura 10. *Rata de supravieţuire a întreprinderilor după 2 ani*

Analizând performanţele României din domeniul competitivităţii industriale, se poate afirma că România are o economie preponderent bazată pe industria prelucrătoare, care e caracterizată de elemente precum:

- manoperă scumpă, în special în ramuri ca: textile, tricotaje, fire şi fibre, pielărie;
- echipament greu, mai ales în domenii precum: fire şi fibre, morărit, ciment;
- abordare energo-intensivă, valabil pentru aproape toate ramurile;
- unele sectoare de anvergură aflate în restructurare, ca de exemplu sectorul textile-confecţii (format din ramurile înrudite: - *industria textilă şi a produselor textile* şi - *industria confecţiilor de îmbrăcăminte*);
- unele sectoare competitive aflate în plin avânt, cum ar fi sectorul construcţiilor de maşini, care îşi are nucleul în industria mijloacelor de transport rutier, la care se adaugă ramuri înrudite sau cu profile funcţionale similare, - industria construcţiilor metalice şi a produselor din metal, - industria de maşini şi echipamente, - industria altor mijloace de transport, precum şi - repararea, întreţinerea şi instalarea maşinilor şi echipamentelor, asimilat altor activităţi industriale n.c.a;
- unele sectoare tinere, cu potenţial de export, ca de pildă sectorul industrial de mecatronică, reprezentat în special de către diviziunile - *fabricarea calculatoarelor şi a produselor electronice şi optice* şi - *industria de maşini şi echipamente*, la care adaugă diviziunile asimilate *altor activităţi industriale*.
- unele sectoare de tradiţie, cu potenţial de export, cum ar fi sectorul reprezentat de diviziunea - *Fabricarea echipamentelor electrice*. Aceasta are o tradiţie îndelungată în economia României: producea în perioada pre-1989 peste 200.000 tipuri de produse, ocupând un loc important în comerţul cu piaţa CAER.

Rezultatul este: o industrie cu calificare relativ redusă a forţei de muncă şi un nivel scăzut al triadei cercetare-dezvoltare-inovare.

În acest context,se conturează – in opinia noastră, câteva linii majore de acţiune, în vederea ameliorării situaţiei din industria românească, şi a forţei de muncă din acest domeniu:

- stimularea inovării prin dezvoltarea cooperării dintre instituţiile de C&D şi sectorul productiv;
- dezvoltarea serviciilor de tip e-commerce şi e-banking, respectiv e-learning şi e-science/research, facilitarea accesului la finanţare pentru IMM-uri şi crearea unei pieţe financiare complet integrate;
- creşterea gradului de absorbţie a fondurilor provenite din programele europene.

În conturarea direcţiilor strategice pentru industria românească, specialiştii consideră că statul nu trebuie să se implice direct, ci să acţioneze indirect prin crearea unor condiţii favorabile prin investiţii în infrastructură, asigurarea unui mediu de afaceri prietenos, predictibilitate financiară sporită, promovarea unor

politici active pe piaţa muncii ş.a.m.d. Specialiştii Băncii Mondiale sugerează nevoia unor măsuri fiscale şi legislative cu obiective precise, revizuirea cadrului general privind proprietatea intelectuală pentru a elimina obstacolele care împiedică acţiunile de cercetare şi inovare din sectorul privat şi pentru a stimula investiţiile străine în sectorul românesc de cercetare-dezvoltare. O direcţie importantă o constituie şi îmbunătăţirea perspectivelor carierelor în domeniul Cercetare-dezvoltare şi în cel universitar pentru a reţine şi readuce în ţară capitalul uman.

Pe termen lung, provocarea va fi aceea de a asigura o schimbare de paradigmă, renunţându-se la sectoarele de activitate bazate pe personal necalificat şi mari consumatoare de energie, în favoarea unor activităţi inteligente, cu emisii scăzute de carbon şi care utilizează în mod eficient resursele materiale şi umane.

Bibliografie

Boltho, A. (1996). "The assessment: international competitiveness". *Oxford Review of Economic Policy*, 12(3), 1-16

Communication from the Commission Industrial Policy –Reforming Competitiveness

Commision Staff Working Document – *European Economic Forecast Spring 2011 European Competitiveness Report 2011*

Comisia Europeană – *Competitivitatea industriala este solutia pentru redresarea economica - Comunicat de Presa Bruxelles 14 oct 2011*

Dunning, J.H. (1993). *Multinational Enterprise and the Global Economy*. Workingham, England and Reading Mass:Addison Wesley

Dobrescu, E. (2005). *Restructurarea şi competitivitatea din perspectivă economică* (unele repere conceptuale), mimo

European Competitiveness Report 2011

EC. (2005). Price and Cost Competitiveness, http://europa.eu.int/comm/economy_finance/ publications/price-cost-competitiveness/2005

European Comission, *Europe 2020*, in http://ec.europa.eu/europe2020/tools/ monitoring /annual_growth_survey_2011/index_en.htm

Ganeshan, W. (2001). „Competitiveness in a Rapidly Globalizing Economy: Lessons of Experience", *Action Programme on Productivity Improvment, Competitiveness and Quality Job in Developing Countries-Working Paper PMD2*, www.ilo.org/dyn/empent/docs /F111PUB78_01 /PUB78_01.htm

Lall, S. (2001). "Comparing National Competitive Performance. An Economic Analiysis of World Economic Forum's Competitiveness Index", *Working Paper nr.61*, Queen Elisabeth House, Oxford

Lamdany, R. et al. (1998). "IMF Country Report no.98/60, Slovak Republic: Recent Economic Development", International Monetary Fund, Washington DC

Mills C.A., Nallari R. (1992). "Analytical Approaches to Stabilisation and Adjustment Programs", Economic Development Institute of The World Bank, *An EDI Seminar Paper, nr.44*

Porter, M.E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. London: Macmillan

M. Poenaru, Vasile, V. (2006). ”Analiza evoluţiei sectoriale a costului forţei de muncă în România” în volumul: *Cursul de schimb şi competitivitatea în România în perspectiva intergării în Uniunea Europeană*, coordonator E. Pelinescu, Bucureşti, Editura Expert

Programul Naţional de Reformă 2011-2013, Guvernul României, Bucureşti, Aprilie 2011, în http:// ec.europa.eu/europe2020/pdf/npr_romania_ro.pdf

Rajan R.S. (2004). *Policy Brief. Competitiveness in the Global Economy with Reference to Singapore*, Institute of Policy Studies, PB1, April 2004

The Bucharest Summit Oct. 2011 – Analysing Romania’s future economic potential

Turner A.G., Golub, S.S. 1997, Towards a System of Multilateral Unit Labor Cost-Based Competitiveness Indicators for Advanced, Developing, and Transition Countries, IMF Working Paper, 1997 (http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp97151.pdf)

Voinea L., Albu L.L. et al., Reindustrializarea României. Politici şi strategii, Asociaţia pentru studii şi prognoze economico- sociale.

Voinea, L. et al. (2010). *Reindustrializarea României. Politici şi strategii, Asociaţia pentru studii şi prognoze economico- sociale*, http://www.comitetdezvoltare.ro/files/docs/466studiu_ reindustrializarea_ro_bostina_ok.pdf.

Politica salarială şi creşterea economică în România. Abordare econometrică

Elena PELINESCU[47]
Institutul de Prognoză Economică
Universitatea Hyperion Bucureşti, România
elena_pelinescu@yahoo.com

Abstrac: *Wage policy analysis correlated with the impact of various shocks on salary increase is an important subject for Romanian economy, on its way to shorten the differences between local and EU income levels. For highlighting the relationships between average gross wage and other macroeconomic variables (unemployment rate, labour productivity and economic growth) we used the VAR method, building a multivariate VAR model. The model has as variables gross wage increase, growth of GDP deflator, unemployment rate BIM, Ron/Euro exchange rate, discount rate, minimum wage increase index and labour productivity growth rate, computed as the ratio between GDP and occupied workforce in the economy.*

Multiple regression results showed a positive link between GDP growth and gross wage growth index and the connection between this one and the increase of minimum wage is according to the theory. It was also highlighted the negative relationship between gross wage growth and unemployment rate growth BIM. Analysis done via the shock response functions indicates that a shock on inflation level and labour productivity has a persistent positive effect on the gross wage growth across the economy.

Keywords: income policy, economic growth, unemployment, multiple regressions, VAR.

[47] Profesor universitar dr., CSI.

Rezumat: *Analiza politicii salariale în corelaţie cu impactul diferitelor şocuri asupra creşterii salriale este un subiect important pentru economia românească în drumul ei spre reducerea discrepanţelor privind veniturile dintre România şi alte ţări ale Uniunii Europene. Pentru punerea în evidenţă a relaţiilor dintre salriul mediu brut şi alte variabile macroeconomice (rata şomajului, productivitatea muncii şi creşterea economică) am folosit metoda VAR, construind un model VAR multivariat, conţinând ca variabile creşterea salariilor brute, creşterea deflatorului PIB, rata şomajului BIM, indicele cursului de schimb leu/euro, rata scontului, indicele de creştere a salariului minim pe economie şi indicele de creştere a productivităţii muncii, calculat ca raport între PIB şi populaţia ocupată în economie. Rezultatele regresiei multiple au evidenţiat legătura pozitivă dintre creşterea PIB şi indicele de creştere a salariului brut pe economie precum şi dintre indicele de creştere a salariului brut pe economie şi creşterea salariului minim conformă cu teoria. Totodată a fost evidenţiată relaţia negativă dintre creşterea salariului brut şi creşterea ratei şomajului BIM. Mai mult, analiza prin funcţiile de răspuns la şocuri indică faptul că un şoc la nivelul inflaţiei şi a productivităţii muncii are un efect pozitiv persistent asupra creşterii salariului mediu brut pe economie.*

Cuvinte-cheie: politică salarială, creştere economică, şomaj, VAR.

Clasificare JEL: E64, E24, C22.
Clasificare REL: 12F, 8E, 8G, 10H, 10I.

1. Introducere

Politica veniturilor şi rolul acesteia în asigurarea creşterii economice şi stabilirea preţurilor constituie o problematică extrem de importantă în contextul actual al crizei economico-financiare, adâncită de criza datoriilor suverane a unor state din zona euro şi nu numai.

Actuala criză economico-financiară a pus presiuni considerabile de ajustare a veniturilor salariale, tot mai multe voci susţinând ideea unei coordonări a politicilor economice, inclusiv a celor salariale, atât în ţările Zonei Euro, cât şi în ţările Uniunii Europene în scopul prevenirii dezechilibrelor macroeconomice.

Nu este lipsit de importanţă a menţiona că sub presiunea uniunilor sindicale, încă de la sfârşitul anilor 1990 majorările salariale în ţările Uniunii Europene au fost legate atât de creşterea productivităţii cât şi de nivelul ratei inflaţiei (Toral Pusch, 2011).

Eforturile de creştere a gradului de ocupare şi de asigurare a unor retribuţii corespunzătoare pentru munca prestată sunt de competenţa guvernelor naţionale şi a partenerilor sociali. Modelul solidarităţii în domeniul politicilor salariale "a fost conturat pentru o economie naţională în condiţiile în care guvernele naţionale luau deciziile finale privind fixarea politicilor de redistribuire" (Meidner, 1998).

Convinşi că progresul economic şi social sunt componente inseparabile în construcţia viitoare a Europei, ce depinde de nivelul de competitivitate şi solidaritate, Comisia Europeană a recomandat ţărilor să asigure drepturi egale tuturor participanţilor la piaţa muncii indiferent de vârstă, sex, religie, naţionalitate sau handicap, ceea ce se traduce prin oportunităţi egale pe piaţa muncii mai degrabă decât prin salarii echitabile, aşa cum se dorea prin politica de coeziune a salariilor (solidaristic wage policy). Nu este de neglijat însă faptul că tendinţele salariilor afectează direct competitivitatea individuală a ţărilor şi regiunilor din cadrul EMU şi că fără nici o frână a politicii monetare, nevoia unei politici restrictive de concurenţă în domeniul salariilor în scopul evitării reducerii competiţiei şi a scăderii salariilor, a devenit tot mai importantă (Schulten 1999).

Lucrarea este structurată în patru părţi, prima fiind dedicată prezentării unor concluzii desprinse din literatură, a doua fiind centrată pe prezentarea modelului şi a rezultatelor privind relaţia dintre salariu şi diferite variabile macroeconomice precum şi a modului de reacţie a salariilor la diferite şocuri iar în final lucrarea se încheie cu o serie de concluzii.

2. O privire asupra literaturii

Problematica politicii salariale este pe larg analizată, într-un mare număr de studii, în strânsă legătură cu impactul major asupra politicilor economice şi a variabilelor macroeconomice. Literatura evidenţiază impactul caracteristicilor

pieţei, în special a rigidităţilor pieţei muncii abordate atât sub aspect instituţional cât şi sub aspectul rigidităţii în jos a salariilor asupra capacităţii politicilor salariale de a prelua şocurile atât la nivel naţional cât şi la nivelul Uniunii Europene.

O serie de studii ce analizează *rigiditatea în jos a salariilor* arată că aceasta influenţează gradul de ocupare şi nivelul şomajului, şi, nu în ultimul rând, ciclurile economice şi constituie o îngrijorare permanentă pentru politica monetară în fixarea ţintei de inflaţie viitoare (Dickens şi Goette, 2006; Caju, Fuss şi Wintr, 2009; Stiglitz,1984, Altonji şi Devereux, 2000, Bartolucci, 2011).

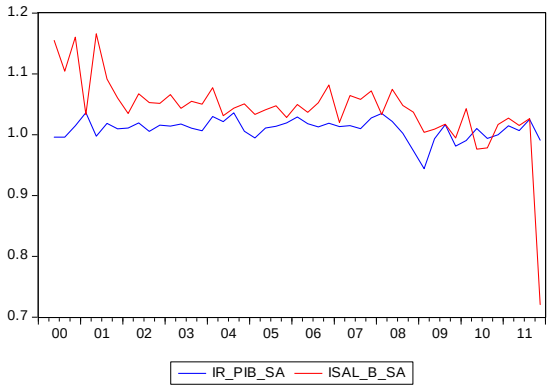
Într-o largă literatură iniţiată de Andolfatto (1996) şi Merz (1995), *se arată că* dacă sindicatele iau în considerare consecinţele macroeconomice, iar procesul de negociere a salariilor este coordonat, atunci *volatilitatea output-ului şi a inflaţiei este mai redusă în ţările cu un sistem de coordonare a negocierilor.* Sindicatele puternice sunt mai puţin dispuse la moderaţia salariului în cazul unor şocuri adverse, deci *volatilitatea ciclurilor este mai mare în ţările cu sindicate puternice. Implicaţiile instituţiilor pieţei muncii asupra fluctuaţiilor variabilelor macroeconomice* au fost evidenţiate de Veracierto (2008) și Zanetti (2006).

Legătura dintre densitatea organizaţiilor sindicale şi volatilitatea ciclurilor de afaceri a fost studiată de Rumler şi Scharler (2009) care au arătat că organizaţiile sindicale puternice sunt mai puţin favorabile unei politici de moderare a salariilor în condiţiile unor şocuri adverse fapt ce sporeşte volatilitatea ciclurilor.

Intensitatea reacţiei asimetrice a economiei la şocuri este influenţată pozitiv de modul de ajustare a salariilor, care poate fi, conform literaturii în funcţie de timp sau în funcţie de ajustarea salariilor din sectorul de stat. Studiile evidenţiază că ţările în care stabilirea salariilor urmează regulile de ajustare din sectorul de stat (cum este exemplul Estoniei unde 58% din companii îşi ajustează salariile pe baza acestui sistem) au o asimetrie mai mare în evoluţia salariilor (Rõõm şi Dabušinskas, 2011).

3. Analiza relaţiei dintre politica salarială şi unele variabile macroeconomice

Analiza grafică a indicilor de creştere a salariului brut nominal şi a produsului intern brut ambele desezonalizate indică o evoluţie similară, creşterea produsului intern brut real antrenând şi creşteri salariale brute aşa cum se remarcă din graficul din figura 1.



Sursa: prelucrări date statistice INSSE.

Figura 1. *Evoluţia creşterilor salariilor brute şi ale produsului intern brut în preţuri constante în perioada Q12000-Q42011*

Pentru a pune în evidenţă influenţa evoluţiilor salariale asupra variabilelor macroeconomice am construit un model bazat tehnica vectorilor autoregresivi.

3.1. Prezentarea modelului VAR

În vederea punerii în evidenţă a modului în care reacţioneză piaţa muncii (reprezentată prin indicatorul salariului brut) la diferite şocuri din economie (socul cererii- scăderea produsului intern brut, şocul ofertei prin creşterea preţurilor pentru materii prime, reflectat în nivelul general al inflaţiei) vom folosi un model econometric de tip Vectorautoregresiv (VAR), util în analiza politicilor economice.

Forma generală a unui astfel de model (VAR) cu n variabile şi p decalaje se scrie sub forma următoare matriceală:

$$Yt = A_0 + A_1 Y_{t-1} + A_2 Y_{t-2} + \ldots + A_n Y_{t-p} + v_t \quad (1)$$

unde

$$Yt = Y_t = \begin{bmatrix} y_{1,t} \\ y_{2,t} \\ \vdots \\ y_{n,t} \end{bmatrix}, Ap = A_p = \begin{bmatrix} a_{1p}^1 & a_{1p}^2 & \ldots & a_{1p}^k \\ a_{2p}^1 & a_{2p}^2 & \ldots & a_{2p}^k \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ a_{np}^1 & a_{np}^2 & \ldots & a_{np}^k \end{bmatrix};$$

$$A0 = A_0 = \begin{bmatrix} a_1^0 \\ a_2^0 \\ \vdots \\ a_n^0 \end{bmatrix}; \; vt = v_t = \begin{bmatrix} v_{1,t} \\ v_{2,t} \\ \vdots \\ v_{n,t} \end{bmatrix}$$

Matricea de varianţă – covarianţă a erorilor notată $\Sigma v = E(v_t v'_t)$, este necunoscută.

Modelul [1] poate fi scris cu ajutorul operatorului de întârziere astfel:

$$(I - A_1L - A_2L_2 - \ldots - A_nL_p)Yt = A_0 + v_t, \quad (2)$$

sau

$$A(L)Yt = A_0 + v_t. \quad (3)$$

Se ştie că un model VAR este staţionar dacă satisface următoarele trei condiţii clasice:

$$E(Yt) = \mu, \; "t; \quad (4)$$

$$Var(Yt) < \infty; \quad (5)$$

$$Cov(Y_t, Y_{t+n}) = E[(Y_t - \mu)(Y_{t+n} - \mu)] = \Gamma_n, \; "t. \quad (6)$$

Teoria arată că procesul VAR(p) este staţionar dacă polinomul definit pornind de la determinantul:

$$det(I - A_1z - A_2z_2 - \ldots - A_nz_p) = 0 \quad (7)$$

are rădăcinile în afara cercului unitate din planul complex. (Hamilton J.D., 1994, Times series analysis, Princeton University Press, p. 259).

Estimarea fiecărei serii din cazul unui proces VAR, poate fi realizată prin metoda celor mai mici pătrate(MCMMP), sau o altă metodă (ex. metoda verosimilităţii maxime). Modelul estimat se scrie:

$$Y_t = \hat{A}_0 + \hat{A}_1Y_{t-1} + \hat{A}_2Y_{t-2} + \ldots + \hat{A}nY_{t-p} + \varepsilon_t$$

unde

ε_t este vectorul de dimensiune (n, 1) a reziduurilor. Se notează cu $\Sigma\varepsilon$ matricea de varianţă-covarianţă a reziduurilor.

3.2. Prezentarea rezultatelor

Se ştie că parametrii procesului VAR nu pot fi estimaţi decât pornind de la serii de timp staţionare. De aceea primul pas în estimarea unui astfel de model constă în testarea staţionarităţii seriilor utilizate.

Pentru determinarea ordinului p al modelului VAR (numărului de întârzieri) pot fi utilizate criterile Akaike şi Schwartz. Procedura de selecţie a ordinului unei

reprezentări VAR constă în estimarea tuturor modelelor VAR pentru un ordin între 0 şi h, unde h este întârzierea maximă posibilă admisă de teoria economică sau de datele disponibile şi se reţine modelul cu întârzierea pentru care valorile criteriilor AIC sau SC sunt minime.

Datele folosite în model sunt date trimestriale, desezonalizate prin programul X12 di programul EViews şi testate pentru staţionaritate, toate fiind serii staţionare conform rezultatelor testelor ADF şi Philips Perron.

Ca variabile endogene sunt folosite următoarele: indicele de creştere a salariului mediu brut notat ISAL_B_SA, deflatorul PIB ca indice, notat IDEF_PIB_SA(-1), rata şomajului BIM notată ISOM_BIM_SA(-1), indicele cursului de schimb leu/euro notat ICURS_SA, rata scontului notată R_SCONT, indicele de creştere a salariului minim pe economie notat ISAL_MI_SA şi indecele de creştere a productivităţii muncii, calculat ca raport între PIB şi populaţia ocupată în economie notat IW_SA(-4).

Testele pentru alegerea lag-ului în cazul modelului VAR cu variabilele menţionate indică o întârziere de un lag, adică p =1 iar n=7, aşa cum rezultă din tabelul 1.

Tabelul 1

Alegerea întârzierii în modelul VAR

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	368.4002	NA	3.35e-17	-18.07001	-17.77446	-17.96315
1	464.0618	153.0585*	3.38e-18*	-20.40309	-18.03866*	-19.54818*
2	516.5059	65.55522	3.58e-18	-20.57530*	-16.14199	-18.97235

* indică întârzierea selectată de criteriile de selecţie
LR: sequential modified LR test statistic (each test at 5% level)
FPE: Predicţia finală a erorilor(Final prediction error)
AIC: Criteriul Akaike (Akaike information criterion)
SC: Criteriul Schwarz(Schwarz information criterion)
HQ: Criteriul informaţional Hannan-Quinn (Hannan-Quinn information criterion)
Sursa: prelucrările autorului.

Modelul în forma ecuaţiilor simultane este prezentat în continuare, testele statistice şi probabilităţile pot fi oferite la cerere şi indică respectarea ipotezelor privind coeficienţii şi residurile.

*ISAL_B_SA = 0.289700676*ISAL_B_SA(-1) +*
*+ 0.0157114226*IDEF_PIB_SA(-2) –*
*– 0.03419757237*ISOM_BIM_SA(-2) - 0.02886411224*ICURS_SA(-1) +*
*+ 0.0006706972829*R_SCONT(-1) - 0.01655246625*ISAL_MI_SA(-1) +*
*+ 0.1474909219*IW_SA(-5) + 0.6387120258*

*IDEF_PIB_SA(-1) = 0.3037781612*ISAL_B_SA(-1) – 0.1747927596*IDEF_PIB_SA(-2) + 0.00098190298*ISOM_BIM_SA(-2) + 0.03510325715*ICURS_SA(-1) + 0.001009060618*R_SCONT(-1) + 0.01320189701*ISAL_MI_SA(-1) + 0.1222911484*IW_SA(-5) + 0.7043355482*

*ISOM_BIM_SA(-1) = - 0.1821041463*ISAL_B_SA(-1) - 1.449612342*IDEF_PIB_SA(-2) - 0.305511376*ISOM_BIM_SA(-2) + 0.2664699587*ICURS_SA(-1) + 0.004243903108*R_SCONT(-1) + 0.005555195272*ISAL_MI_SA(-1) - 1.216810208*IW_SA(-5) + 3.934697474*

*ICURS_SA = - 0.07275364645*ISAL_B_SA(-1) + 0.6968260032*IDEF_PIB_SA(-2) + 0.1175151537*ISOM_BIM_SA(-2) + 0.2885053196*ICURS_SA(-1) - 0.0002681467262*R_SCONT(-1) + 0.0941333446*ISAL_MI_SA(-1) + 0.00943780904*IW_SA(-5) - 0.1461181547*

*R_SCONT = 28.17762335*ISAL_B_SA(-1) - 20.68796681*IDEF_PIB_SA(-2) - 7.402537873*ISOM_BIM_SA(-2) + 18.87280442*ICURS_SA(-1) + 0.8930501473*R_SCONT(-1) + 0.422728875*ISAL_MI_SA(-1) - 26.40342323*IW_SA(-5) + 8.290860356*

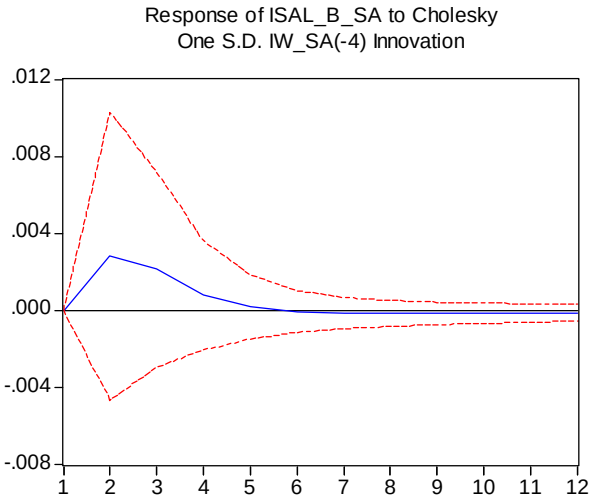
*ISAL_MI_SA = 0.08174356261*ISAL_B_SA(-1) + 0.9727305234*IDEF_PIB_SA(-2) + 0.237307974*ISOM_BIM_SA(-2) - 0.1232083163*ICURS_SA(-1) - 0.0006686923607*R_SCONT(-1) - 0.3622999074*ISAL_MI_SA(-1) + 1.060186448*IW_SA(-5) - 0.8846266418*

*IW_SA(-4) = 0.03586976865*ISAL_B_SA(-1) + 0.270493353*IDEF_PIB_SA(-2) + 0.0410821973*ISOM_BIM_SA(-2) - 0.05745957246*ICURS_SA(-1) - 2.374158191e-005*R_SCONT(-1) - 0.09498275787*ISAL_MI_SA(-1) + 0.4114735425*IW_SA(-5) + 0.4140279214*

3.3. Funcţia de răspuns la şocuri

Ceea ce ne interesează este reacţia la un şoc a salariului mediu brut. Vom lua în calcul un şoc în deflatorul PIB, un şoc în productivitatea muncii pe economie şi un soc în rata şomajului.

Graficul de mai jos prezintă răspunsul variabilei salariului mediu brut la şocurile de la nivelul variabilelor reale (rata şomajului, inflaţia şi productivitatea muncii). Aşa cum şi coeficienţii din modelul autoregresiv arată, un şoc la nivelul productivităţii muncii conduce la creşterea salariului mediu brut. Efectul se stabilizează după un semestru, având apoi o foarte uşoară tendinţă de diminuare. Rezultatele sunt asemănătoare celor din modelul de regresie lineară, doar că în acest caz putem urmări şi efectul în timp, aşa cum rezultă din figura 2.

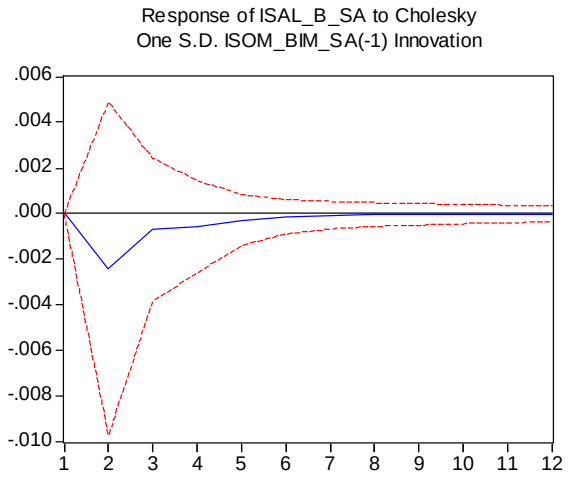


Sursa: Prelucrările autorului.

Figura 2. *Răspunsul salariului la un şoc în productivitate*

Se remarcă faptul că aşa cum ne aşteptam, o creştere cu o unitate a productivităţii muncii conduce la o creştere a salariului mediu brut cu o întârziere de o perioadă, în cazul nostru un trimestru şi se absoarbe după alte 4 trimestre. În ceea ce priveşte efectul asupra ratei şomajului.

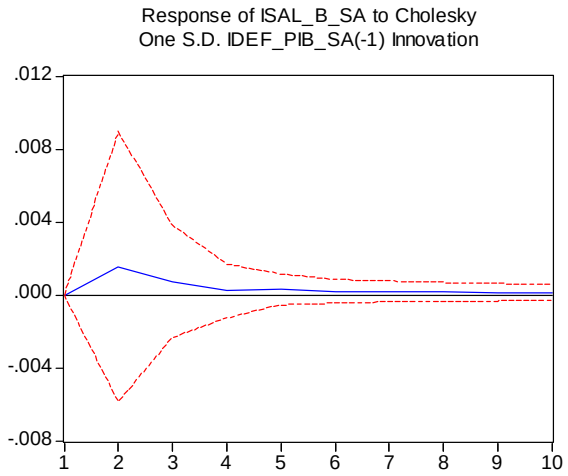
În cazul unui şoc în rata şomajului ca urmare a crizei economice se constată că indicele salariului mediu brut cunoaşte o scădere în trimestrul următor producerii şocului şi se absoarbe total după o durată de 6 trimestre aşa cum se observă din datele din Figura 3.



Sursa: Prelucrările autorului.

Figura 3. *Răspunsul salariului la un şoc în rata şomajului BIM*

În condiţiile unu şoc în inflaţie exprimată prin deflatorul Pib se remarcă faptul că indicele de creştere a salariului mediu brut creşte, ceea ce demonstrează prezenţa mecanismului de indexare a salariilor practicat în economia românească, efectul manifestându-se din primul moment al producerii şocului, durata de absorbţie a şocului fiind de 6 trimestre, aşa cum rezultă din figura 4.



Sursa: Prelucrările autorului.

Figura 4. *Răspunsul salariului la un şoc în PIB*

4. Concluzii

Această lucrare s-a concentrat pe analiza impactului şocurilor din economie asupra indicelui de creştere a salariului mediu brut în economia românească. În acest sens am folosit metoda VAR. În acest sens am construit un model VAR multivariat, conţinând ca variabile creşterea salariilor brute, creşterea deflatorului PIB, rata şomajului BIM, indicele cursului de schimb leu/euro, rata scontului, indicele de creştere a salariului minim pe economie şi indicele de creştere a productivităţii muncii, calculat ca raport între PIB şi populaţia ocupată în economie

Coeficientul pozitiv al variabilei deflatorul PIB este semnificativ evidenţiind, ca existenţa în piaţa muncii din România a unui mecanism de indexare a salariilor în funcţie de evoluţia inflaţiei, indexarea fiind însă sub rata inflaţiei. De asemenea, regresia multiplă a evidenţiat legătura pozitivă dintre indicele de creştere a salariului brut pe economie şi creşterea PIB precum şi între indicele de creştere a salariului brut pe economie şi creşterea salariului minim. Totodată a fost evidenţiată relaţia negativă dintre creşterea salariului brut şi creşterea ratei şomajului BIM.

Rezultatele confirmă faptul că rata inflaţiei şi productivitatea muncii au efecte pozitive asupra creşterii salariilor medii brute în economie în timp ce rata şomajului este negativ corelată cu creşterea nivelului salariilor brute. Mai mult, analiza prin funcţiile de răspuns la şocuri indică faptul că un şoc la nivelul inflaţiei, a ratei şomajului şi a productivităţii muncii are un efect pozitiv persistent asupra creşterii salariului mediu brut pe economie.

Pe baza acestor analize se poate considera că, prin măsurile întreprinse în sensul flexibilizării pieţei muncii, aceasta este capabilă să absoarbă într-un termen între 3-6 trimestre şocuri la nivelul cererii sau al ofertei.

Bibliografie

Altonji J, G., Devereux, P. J. (2000). ”The extent and the consequences of downward nominal wage rigidity”, *Worker Well Being*, volume 19, pag 383-431, Elsevier Science Inc

Andolfatto, D. (1996). ”Business cycles and labour –market search”, *American Economic Review*, 86(1), pp. 112-132

Bartolucci, C. (2011). ”Business Cycles and Wage rigidity”, în http://4863989432520127303-a-1802744773732722657-s-sites.googlegroups.com/site/cristianbartolucci/BusinessCyclesandWageRigidity.pdf

Calmfors, L., Driffill, J. (1988). ”Bargaining structure, corporatism and macroeconomic”, *Economic Policy*, 6, pp. 14–61

Dickens W.T. et al. (2006). ”How wages change: micro evidence from the International Wage Flexibility Project”, *Working paper research*, No 96, National Bank of Belgium, www.nbb.be/doc/ts/publications/wp/wp96En.pdf

Du Caju P., Catherine F.L. (2009). Understanding Sectoral Differences in Downward Real Wage Rigidity Workforce Composition, Institutions, Technology and competition, *Working Paper Series* no 1006 / February 2009, ECB, http://www.ecb.int/pub/pdf/scpwps/ecbwp1006.pdf

Meidner, R. (1998). The Rice and Fall of the Swedish Model, Interview with Rudolf Meidner, *Challenge;* no. 1, (www,britannica,com/bcom /magazine/article / 0574421714700,html)

Mertz, M. (1995). "Search in the labor market and the real business cycles", *Journal of Monetary Economics* 36(2), pp. 269-300

Pusch, T. (2011). "Wage Policy Coordination in the Eurozone A Robust Concept for Greater Macroeconomic Stability?" *International Policy Analysis*, library.fes.de/pdf-files/id/ipa/08072.pdf

Rumler F.J. Scharler, (2009), "Labor Market Institutions and Macroeconomic Volatility in a Panel of OECD Countries", *Working Paper Series*, No. 1005 / February 2009

Schulten, T. (1999). "Auf dem Weg in die Abwartsspirale? Tarifpolitik under den Bedingungen der Europäischen Währungsunion", Schulten, T., Bispinck, R. (eds), *Tarifpolitik under dem Euro*, Hamburg: VSA, pp. 16-37

Veracierto, M. (2008). "Firings cost and business cycle fluctuations", *International Economic Review* 49 (1), pp. 1-39

Zanetti, F. (2006). "Labor Market institutions in a search and matching model. Computing", *Economics and Finance* 2006, 445, Society for Computational Economics

Sustainability of pension and health care programs in the European Union[48]

John M. POLIMENI[49]
Albany College of Pharmacy and Health Sciences, USA
Institute for Economic Forecasting–NIER, Romanian Academy
john.polimeni@acphs.edu
Raluca I. IORGULESCU[50]
Institute for Economic Forecasting–NIER, Romanian Academy
Bucharest, Romania
raluca.iorgulescu@ipe.ro

Abstract: *European Union governments are undertaking substantial pension and health care spending reforms to reduce public deficits and debt. The broader effects of these fiscal reforms have a great impact on retirees as the greatest consumers of health care and beneficiaries of pensions. As a result, changes in pension benefits and health care spending by governments in the European Union will have a significant impact on labor markets as spending and consumption by this key age demographic will contract. Thus, the challenge is to develop public policy that creates sustainable pension and health care plans without producing high unemployment, especially for females and youths, or increasing the poverty rates of pensioners. This paper, using OECD and Eurostat data, examines the health care sustainability gap, the net pension wealth requirements to remain out of poverty, and explores key statistical indicators such as the aggregate replacement ratio, youth unemployment, and pension expenditures versus aging patterns to determine the sustainability of EU pension and health care programs. Analyses of various public policy options are also presented.*

Keywords: pension reform, healthcare reform, sustainability, labor market.

---

[48] This paper presents some results of the study "Considerations regarding the meta-analysis of the economic process" part of the research program of the Institute for Economic Forecasting-NIER, Romanian Academy.
[49]Associate Professor of Economics*, Associated Researcher, Ph.D.**
[50]Senior Researcher, Ph.D.

Rezumat: *Pentru a reduce deficitul bugetar şi datoria publică, guvernele Uniunii Europene sunt în procesul realizării unor reforme substanţiale ale sistemelor de pensii şi de sănătate. Efectele extinse ale acestor reforme fiscale au un impact mare asupra pensionarilor ca fiind cei mai mari consumatori de servicii de îngrijire a sănătăţii şi beneficiarii sistemului de pensii. Ca urmare, modificarea de către guvernele din Uniunea Europeană a beneficiilor legate de pensii şi a cheltuielilor cu asistenţa medicală va avea un impact semnificativ asupra pieţei muncii; se vor contracta cheltuielile şi consumul acestui grup de vârstă cheie. În aceste condiţii, provocarea este reprezentată de dezvoltarea unor politici publice care să promoveze planuri de pensii şi de sănătate sustenabile, fără a genera un şomaj ridicat, în special pentru femei şi tineri, sau creşterea ratelor de sărăcie ale pensionarilor. Pentru a determina sustenabilitatea programelor UE de pensii şi pentru ingrijirea sănătăţii, considerând modele de îmbătrânire, în această lucrare se folosesc date OECD şi Eurostat şi se calculează abaterea sistemului de îngrijire a sănătăţii de la sustenabilitate, cerinţele pentru valoarea actualizată netă a beneficiilor totale (lifetime) corespunzătoare pensiei (net pension wealth) pentru a nu intra în starea de sărăcie, şi se discută indicatori statistici cheie cum ar fi rata agregată de înlocuire, şomajul în rândul tinerilor şi cheltuielile cu pensiile. De asemenea, este prezentată analiza diferitelor opţiuni pentru politicile publice.*

Cuvinte-cheie: reforma pensiilor, reforma sistemului de sănătate, sustainabilitate, piaţa muncii.

JEL Classification: H51, H55, J82.
REL Classification: 13A, 12Z.

1. Introduction

European governments have undertaken austerity measures in attempts to counteract substantial deficit spending and government debt. In particular, pensions and health care have experienced intense reforms. Those in favor of those modifications have argued that these social programs have significantly contributed to the fiscal problems of the governments and that the reforms are necessary for the long-term sustainability of the pension and health care schemes. Those most impacted by the changes are retirees as the greatest consumers of health care and beneficiaries of pensions. As a result, policymakers are increasingly scrutinizing the impacts of the reforms to public budgets, labor supply and the health status of society. Thus, the challenge is to develop public policy that creates sustainable pension and health care plans without producing high unemployment, especially for women and young people, or increasing the poverty rates of pensioners.

This paper, using OECD and Eurostat data, examines the health care sustainability gap, the net pension wealth requirements to remain out of poverty, and explores key statistical indicators such as the aggregate replacement ratio, youth unemployment and pension expenditures to determine the sustainability of EU pension and health care programs. Analyses of various public policy options are also presented.

The rest of the paper is organized as follows. Section two provides and examines the statistical indicators relevant to the sustainability of pension and health care programs in the EU. Section three explores some of the public policies that have been passed in attempts to reduce government deficits and debt. Finally, the paper concludes with a discussion of the general impacts of austerity programs, the sustainability of pension and health care programs in the EU, and the effects on pensioners.

2. Statistical indicators

There is no consensus on how to measure pension sustainability. However, the EU uses *the theoretical replacement rate* which is defined as the amount of pension income the first year after retirement as a percentage of individual income at the time of retirement (European Commission, 2010). Table 1 presents the theoretical replacement rates for EU countries as a percentage of income at the ages of 65 and 75 as estimated by both the EU and the OECD. The World Bank suggests atarget *net income replacement rate*of 40% for subsistence levels while those retirement systems offering more than 60% are financially unsustainable in the long-run (Grech, 2013).

Table 1

Change in Theoretical replacement Rates for a worker retiring at 65 after 40 years

	Change in Theoretical replacement rates in percentage points (2006-2046)					
	NET	GROSS Replacement Rate				
	Total	Total	Statutory pension	Type of Statutory Scheme (DB, NDC or DC)	Occupational and voluntary pensions	Type of Supplementary Scheme (DB or DC)
BE	4	5	0	DB	5	DC
BG	15	15	15	DB and DC	/	
CZ	-21	-16	-16	DB	/	
DK	7	20	-10	DB	30	DC
DE	1	2	-9	DB	11	DC
EE	11	9	9	DB and DC	/	
EL	-7	-12	-12	DB	/	
ES	-12	-9	-9	DB	/	
FR	-18	-16	-16	DB	/	
IE	-11	-10	-2	DB	-9	DC
IT	3	-3	-17	DB and DC	14	DC
CY	16	14	14	DB	/	
LV	-12	-11	-11	NDC and DC	/	
LT	-3	1	1	DB and DC	/	
LU	0	-1	-1	DB	/	
HU	5	13	13	DB and DC	/	
MT	-21	-17	-17	DB	/	
NL	8	5	2	DB	4	DB
AT	5	1	1	DB	/	
PL	-19	-16	-16	NDC and DC	/	
PT	-20	-20	-20	DB	/	
RO	52	39	39	DB and DC	/	
SI	2	-4	-4	DB	/	
SK	2	1	1	DB and DC	/	
FI	-11	-13	-12	DB	/	
SE	-13	-13	-11	NDC and DC	-2	DB
UK	-4	-2	-3	DB	1	DC

Source: ISG calculations done in the OECD APEX model or national models, EPC/AWG projections and ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4307&langId=en

As a result, Table 1 shows that for most EU members, the replacement rates for workers retiring at age 65 are expected to decrease, putting additional stress on the income levels of pensioners.

Table 2 presents the net replacement rates of pensions for EU countries (ratio of income from pensions of persons aged between 65 and 74 years and income from work of persons aged between 50 and 59 years).

Table 2

Aggregate replacement ratio (%)

	2005 Total	2006 Total	2007 Total
EU-25	0.51	0.51	0.49
EU-15	0.5	0.5	0.48
Belgium	0.42	0.42	0.44
Bulgaria	0.6	0.6	:
Czech Republic	0.51	0.52	0.51
Denmark	0.35	0.37	0.39
Germany	0.46	0.46	0.45
Estonia	0.47	0.49	0.47
Ireland	0.43	0.35	0.47
Greece	0.49	0.49	0.4
Spain	0.56	0.48	0.47
France	0.57	0.58	0.61
Italy	0.58	0.58	0.49
Cyprus	0.28	0.28	0.29
Latvia	0.61	0.49	0.38
Lithuania	0.47	0.44	0.4
Luxembourg	0.62	0.65	0.61
Hungary	0.61	0.54	0.58
Malta	0.51	0.48	0.5
Netherlands	0.43	0.43	0.42
Austria	0.67	0.65	0.61
Poland	0.58	0.59	0.58
Portugal	0.59	0.59	0.47
Romania	:	:	:
Slovenia	0.42	0.41	0.44
Slovakia	0.55	0.57	0.54
Finland	0.46	0.47	0.46
Sweden	0.58	0.6	0.61
United Kingdom	0.41	0.44	0.41
Iceland	0.47	0.44	0.43
Norway	0.49	0.48	0.49

Source: SILC (2006).

As the data shows those with low incomes will experience more hardship as their incomes in relative terms will shrink further. As a result, these individuals will spend retirement in poverty. Thus, life expectancy is an important factor in potential income replacement rates and the poverty rates of the elderly. A country with low life expectancy can afford to provide pensioners with higher replacement rates, whereas those countries with high life expectancies will have to provide lower replacement rates. Thus, the income of those 65 or older are greatly impacted. Table 3 presents the net income of EU citizens as a whole and those 65 and older and Table 4 provides the relative poverty gap for those 65 and older. As these tables show, for most EU countries there is a substantial difference in

income for pensioners. Thus, reductions in pension or health care benefits will have an even larger impact.

Table 3

Median equivalized net income

	2008		2009		2010		2011		2012	
	Total	65 or Older	Total	66 or Older	Total	67 or Older	Total	68 or Older	Total	69 or Older
Belgium	16,743	13,059	17,491	13,555	17,330	13,550	17,995	13,849	:	:
Bulgaria	4,765	3,418	5,751	3,864	5,880	4,557	5,726	4,381	5,793	4,479
Czech Republic	9,725	7,968	10,104	8,286	9,656	8,187	9,859	8,399	10,182	8,844
Denmark	17,601	13,012	17,917	13,359	17,855	13,455	18,681	14,235	18,529	14,676
Germany	18,007	16,226	17,954	16,233	17,724	16,187	18,242	16,871	18,996	17,186
Estonia	7,563	5,002	7,990	5,642	7,483	5,938	7,338	5,948	7,686	5,962
Ireland	18,169	13,810	17,593	14,003	16,082	13,929	16,829	14,790	:	:
Greece	12,032	10,873	12,626	11,215	12,599	11,116	11,482	9,714	9,949	9,999
Spain	13,602	11,202	13,524	11,473	12,982	11,435	12,500	11,070	12,319	11,650
France	17,578	17,140	17,548	16,944	17,852	17,790	18,058	18,187	18,696	18,696
Croatia	:	:	:	:	7,566	6,434	7,371	6,364	7,375	6,494
Italy	15,262	13,741	15,198	13,900	15,199	14,247	15,515	14,550	15,324	14,722
Cyprus	18,241	11,254	18,761	11,773	18,048	12,132	18,990	12,980	19,048	13,670
Latvia	7,257	4,242	7,323	4,538	5,966	4,914	5,666	5,096	6,015	5,061
Lithuania	6,949	5,252	7,304	5,642	6,070	5,688	5,938	5,523	6,595	5,543
Luxembourg	26,943	26,339	27,036	27,238	26,748	27,826	26,669	27,847	26,660	28,788
Hungary	6,597	6,618	6,836	6,921	6,686	6,749	7,017	7,038	7,386	7,256
Malta	13,324	10,079	13,784	10,961	13,311	11,107	14,034	11,613	14,634	12,132
Netherlands	19,142	16,395	19,227	16,803	18,823	16,734	18,752	16,723	19,007	17,367
Austria	18,539	17,348	18,858	17,402	19,132	17,650	20,252	18,986	:	:
Poland	6,732	6,532	7,376	6,875	7,566	7,120	8,207	7,762	8,529	8,168
Portugal	9,504	8,166	9,407	8,228	9,731	8,282	9,584	8,515	9,561	8,885
Romania	3,064	2,675	3,442	3,238	3,536	3,469	3,556	3,583	3,509	3,541
Slovenia	13,812	11,945	14,410	12,598	13,713	12,174	13,809	12,194	14,125	12,568
Slovakia	6,763	5,564	7,852	6,643	8,306	7,174	8,856	7,874	9,574	8,061
Finland	16,556	12,570	17,277	13,195	17,126	13,959	17,744	14,441	18,202	14,810
Sweden	17,799	14,340	18,763	14,958	18,162	14,861	18,475	14,752	19,488	15,805
United Kingdom	18,543	14,411	16,819	14,029	16,964	14,414	16,805	14,254	:	:
Iceland	21,630	17,938	21,569	19,818	18,179	17,618	17,146	15,681	17,027	15,654
Norway	23,131	19,438	24,137	20,705	23,624	20,543	24,235	21,129	25,731	23,902
Switzerland	21,525	17,591	22,677	17,803	22,315	18,215	23,070	18,601	:	:

Source: EUROSTATSILC.

Table 4

Relative poverty gap 65 years or over
(cut-off point: 60% of median equivalized income)

	2008	2009	2010	2011	2012
EU-28	:	:	16.6	16.9	15.5
EU-27	17.1	16.7	16.4	16.7	15.3
Belgium	14.1	12.0	13.0	13.2	:
Bulgaria	18.2	22.5	26.6	24.2	22.4
Czech Republic	7.9	9.4	7.5	8.1	7.1
Denmark	7.9	9.5	11.7	9.4	10.0
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	16.8	16.5	16.6	17.6	18.8
Estonia	14.8	11.4	9.0	8.7	8.1
Ireland	7.6	13.9	25.2	29.7	:
Greece	20.8	14.7	14.6	21.1	14.8

	2008	2009	2010	2011	2012
Spain	18.0	18.0	16.6	17.2	11.9
France	8.6	14.1	14.0	13.6	13.5
Croatia	24.8	27.7	27.2	23.8	23.2
Italy	19.3	17.5	16.2	15.7	15.4
Cyprus	17.7	18.5	18.7	17.5	15.3
Latvia	27.3	25.0	9.7	16.6	11.2
Lithuania	16.8	15.0	9.2	13.0	9.4
Luxembourg	15.4	14.0	16.7	11.7	11.4
Hungary	10.2	12.7	11.0	10.8	12.1
Malta	19.4	15.9	18.1	19.3	17.0
Netherlands	14.5	12.8	10.2	10.2	12.5
Austria	13.8	12.6	15.5	18.6	:
Poland	13.8	15.0	16.1	15.7	14.9
Portugal	17.7	15.5	15.9	11.0	11.4
Romania	23.2	23.3	19.1	19.6	18.6
Slovenia	19.6	20.2	18.9	18.8	18.9
Slovakia	9.4	14.7	7.1	8.3	12.4
Finland	11.4	10.9	10.6	9.6	11.3
Sweden	10.5	10.4	10.7	11.6	10.6
United Kingdom	19.2	17.9	19.2	19.6	:
Iceland	12.0	8.7	10.7	31.5	13.3
Norway	12.8	11.4	11.5	11.0	9.0
Switzerland	25.1	26.3	22.8	22.1	:

Source: EUROSTATSILC.

To counteract longer life expectancies, some countries such as Italy and Sweden have introduced legislation that more tightly links benefit payments to contributions made into the program. As a result individuals are penalized for retiring early. Other countries like Germany and Austria have indexed pensions with average wages. Therefore, the longer an individual lives real income wages will decrease over time.

Longer life expectancies are also having a major impact on budgets through health care expenditures. EU governments are struggling with how to slow the growth in health care spending. This *health care fiscal sustainability gap* (Medearis and Hishow, 2010) enables the examination of how much GDP is devoted to health care. As life expectancy increases, there is a correlation with a higher health care fiscal sustainability gap and greater public debt. As Medearis and Hishow (2010) show, there is a substantial range in the health care fiscal sustainability gaps and government debt. Some countries, such as Luxembourg, Slovakia, and Ireland, have a high liability from health care while others like Hungary, Germany, and Austria face far lesser fiscal issues.

3. Policies

There are a number of ways to reduce the fiscal issues that impact the pension and health care programs in the EU. One obvious measure that is part of many European countries austerity plans is to *reduce health care and pension*

*coverage*orto *require increased contributions to both plans* to get to the Maastricht debt limit of 60% of GDP. However, this option is unrealistic in most cases. For example, Poland would have to cut health care debt by 15% of GDP annually. For comparative purposes, the United States would have to cut health care debt by 12% of GDP annually. To put these figures into perspective, Poland would have to reduce health care spending more than three times what it spends on health care every year and the United States would have to reduce health care spending by 72% annually (Medearis and Hishow, 2010). If these measures were to be implemented the result would almost certainly lead to a sharp increase in the poverty levels of the elderly. Table 5 shows the risk of poverty for those over the age of 65. Reductions in benefits will result in these percentages drastically increasing.

Table 5

People at risk of poverty or social exclusion by age and sex 65 years or over (% of total population)

	2008			2009			2010			2011			2012		
	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female
EU-28	:	:	:	:	:	:	20.1	16.4	22.9	20.4	17.0	23.1	19.7	16.4	22.2
EU-27	23.3	19.5	26.2	21.6	18.2	24.2	19.9	16.2	22.7	20.3	16.9	22.9	19.5	16.3	22.0
Belgium	22.9	21.3	24.1	23.1	21.2	24.6	21.0	20.1	21.6	21.6	21.1	21.9	:	:	:
Bulgaria	65.5	63.7	66.8	66.0	61.9	68.8	63.9	59.1	67.1	61.1	56.1	64.6	59.1	53.6	62.8
Czech Republic	12.5	7.5	16.1	11.7	6.7	15.3	10.1	5.3	13.7	10.7	4.9	14.9	10.8	5.5	14.5
Denmark	18.6	17.2	19.6	20.6	18.9	21.9	18.4	17.6	19.1	16.6	15.0	17.9	14.6	13.0	15.9
Germany	15.5	12.6	18.2	16.0	13.8	18.0	14.8	12.6	16.8	15.3	13.0	17.4	15.8	13.9	17.5
Estonia	40.9	26.0	48.3	35.6	20.7	42.9	19.0	10.5	23.1	17.0	9.5	20.6	21.8	15.8	24.7
Ireland	22.5	18.6	25.7	17.9	16.0	19.5	11.3	11.0	11.4	13.8	13.1	14.3	:	:	:
Greece	28.1	24.6	30.9	26.8	24.9	28.4	26.7	22.9	29.8	29.3	26.5	31.5	23.5	21.2	25.4
Spain	27.7	24.9	29.9	24.3	22.3	25.7	21.4	19.3	23.1	20.9	19.7	21.9	16.6	15.3	17.6
France	13.9	10.4	16.5	13.4	11.1	15.0	12.8	10.6	14.4	11.5	9.5	12.9	11.1	9.5	12.3
Croatia	:	:	:	:	:	:	36.2	31.1	39.9	35.1	28.9	39.5	33.2	26.9	37.8
Italy	24.4	20.1	27.5	22.8	18.5	25.9	20.3	15.5	23.7	24.1	20.3	27.0	25.4	21.4	28.3
Cyprus	49.3	43.6	54.0	48.6	43.5	52.9	42.6	38.9	45.7	39.8	35.6	43.3	33.4	28.0	37.9
Latvia	58.1	52.3	60.9	55.5	48.5	58.7	37.7	29.5	41.6	32.9	25.8	36.2	34.0	26.8	37.4
Lithuania	38.1	25.8	44.4	35.8	23.4	42.2	30.0	24.7	32.6	30.9	26.5	33.2	35.7	29.7	38.8
Luxembourg	5.4	4.6	6.0	6.2	4.2	7.7	6.1	5.5	6.5	4.7	4.2	5.1	6.1	3.6	8.0
Hungary	17.5	13.8	19.5	17.5	13.9	19.6	16.8	12.1	19.5	18.0	12.7	21.1	20.6	15.4	23.6
Malta	26.4	26.5	26.4	23.2	23.7	22.9	21.5	22.6	20.6	21.5	23.0	20.3	21.9	23.4	20.7
Netherlands	9.7	10.1	9.5	8.1	8.3	7.9	6.2	5.6	6.7	6.9	6.5	7.1	6.2	5.9	6.4
Austria	17.3	13.7	19.9	16.4	11.6	19.9	15.8	11.0	19.4	17.1	12.0	20.8	:	:	:
Poland	26.9	21.8	29.9	25.8	20.6	28.9	24.4	18.4	28.0	24.7	19.0	28.1	23.4	17.4	27.1
Portugal	27.7	24.6	29.9	26.0	22.5	28.5	26.1	22.3	28.9	24.5	21.9	26.4	22.1	19.6	23.9
Romania	49.2	45.7	51.6	43.1	37.9	46.7	39.9	35.2	43.1	35.3	29.9	38.9	35.7	30.3	39.8
Slovenia	24.4	15.0	30.5	23.3	14.9	28.7	22.8	12.5	29.5	24.2	13.6	31.1	22.8	14.6	28.4
Slovakia	21.9	15.7	25.6	19.7	13.5	23.7	16.7	12.3	19.5	14.5	9.2	17.8	16.3	11.9	19.0
Finland	23.9	15.9	29.5	23.1	13.5	29.8	19.5	12.7	24.3	19.8	12.4	25.2	19.5	12.7	24.4
Sweden	15.5	9.0	20.4	18.0	10.4	24.0	15.9	8.2	22.1	18.6	9.9	25.3	17.7	10.3	23.4
United Kingdom	28.5	25.4	30.9	23.1	20.9	24.9	22.3	18.5	25.5	22.7	19.0	25.8	:	:	:
Iceland	15.2	9.5	20.0	12.4	6.1	17.9	5.3	3.6	6.9	4.5	3.4	5.5	5.0	4.8	5.2
Norway	14.9	6.9	21.0	12.3	4.0	18.8	12.3	3.9	19.0	11.4	3.8	17.6	9.7	4.0	14.5
Switzerland	29.4	25.2	32.7	29.7	25.7	32.8	27.8	24.4	30.5	28.3	24.4	31.5	:	:	:

Source: EUROSTATSILC.

Another method that is increasingly used and thought to be the future of health care financing is *health outcomes measurements,* such as cost-effectiveness and cost-benefit analysis. The idea behind this move towards health outcomes analysis is to create efficiency through comparing the effectiveness of health care interventions to ensure quality over quantity of care. Health outcomes analysis is a central component of the health care reform law in the United States, the Affordable Care Act. It is anticipated that EU countries will make more use of health outcomes analysis into their health care policies.

In addition to the two options outlined above, there has been consideration of *increasing the retirement age*. This proposal has received considerable attention by policy-makers in both the United States and the EU. The idea is that by raising the retirement age citizens will make additional contributions into the health care and pensions programs to compensate for their longer lives. As a result, the sustainability gap should narrow. For example, in 2010, the average retirement age in the EU ranged from 59.7 in Slovakia to 64.9 in Ireland, with an EU-27 average of 61.1. The employment rate of those in the 55 to 64 age category would increase under a scenario of increasing the retirement age. As can be seen from Table 6, which presents unemployment statistics for the EU, there is a low employment rate among those entering retirement age and an overall high unemployment rate. The economic theory finds that the unemployment rate will fall with an increase in the retirement age. Since the unemployment rate in the EU is very high, the policy change to a higher retirement age is thought to reduce the unemployment rate.

Other expected impacts of a higher retirement age area higher tax revenue and payroll payments for the pension and health care plans. The European Commission has projected an unemployment rate of 6.5% by the year 2035. If this projection were to occur, the health care sustainability gap would experience a decrease of 6.6% and pension contributions are forecasted to increase. Assuming the same unemployment rate for the United States finds that the sustainability gap would decrease 4.8% (Medearis and Hishow, 2010).

However, thispolicy does not account for the impact on female and youth unemployment. Both of these groups suffer barriers to entry into the labor market and if workers are encouraged to stay in the labor force longer this obstacle will be greater. The unemployment rate for women and young people in the EU is very high. Should the age requirement for retirement get raised, the unemployment rate for women and the youth will increase because jobs that would otherwise be available are filled by workers who cannot retire. In particular, youth unemployment rates must decrease significantly to stabilize the pension and health care programs because young workers will contribute taxes and payments into the programs for thirty to forty years at increasing rates.

4. Conclusion

Pension and health care expenditures in the EU, as well as the United States, are on a fiscally unsustainable path as spending in both these social programs outpace GDP in these regions. In response, policy-makers have undertaken a set of austerity cuts aimed at reducing long-term liabilities from social programs and to encourage economic growth. The principal reforms have centered on increasing the age requirement for retirement and benefits to increase the tax and pension payments into the programs. Health care reforms have reduced benefits for pensioners and payments to health care providers causing uncertainty in the market. Future health care reforms in both the United States and the EU will center on health outcomes analyses of health care interventions in efforts to be more efficient and cost-effective. As for pension reforms, the age requirement for retirement will increase and future pension programs will likely be indexed. Another possibility of pension reform, albeit more controversial, is to privatize pension plans so that they can be invested in stock markets in attempts to obtain higher returns.

Table 6

Unemployment rate

	2008				2009				2010				2011				2012			
	Tot	Fem	Mal	You	Tot	Fem	Mal	You	Tot	Fem	Mal	You	Tot	Fem	Mal	You	Tot	Fem	Mal	You
EU-28	7.1	7.6	6.7	15.8	9.0	9.0	9.0	20.1	9.7	9.6	9.7	21.1	9.7	9.8	9.6	21.5	10.	10.6	10.	23.0
EU-27	7.1	7.6	6.7	15.8	9.0	8.9	9.1	20.1	9.7	9.6	9.7	21.1	9.7	9.8	9.6	21.4	10.	10.5	10.	22.9
Belgium	7.0	7.6	6.5	18.0	7.9	8.1	7.8	21.9	8.3	8.5	8.1	22.4	7.2	7.2	7.1	18.7	7.6	7.4	7.7	19.8
Bulgaria	5.6	5.8	5.5	11.9	6.8	6.7	6.9	15.1	10.	9.6	10.	21.8	11.	10.1	12.	25.0	12.	10.8	13.	28.1
Czech	4.4	5.6	3.5	9.9	6.7	7.7	5.9	16.6	7.3	8.5	6.4	18.3	6.7	7.9	5.8	18.1	7.0	8.2	6.0	19.5
Denmark	3.5	3.8	3.2	8.1	6.0	5.3	6.6	11.8	7.5	6.5	8.3	13.9	7.6	7.4	7.7	14.3	7.5	7.6	7.5	14.0
Germany	7.5	7.7	7.4	10.6	7.8	7.3	8.1	11.2	7.1	6.6	7.5	9.9	5.9	5.6	6.2	8.6	5.5	5.2	5.7	8.1
Estonia	5.5	5.3	5.7	12.1	13.	10.6	16.	27.5	16.	14.3	19.	32.9	12.	11.8	13.	22.3	10.	9.3	11.	20.9
Ireland	6.4	4.9	7.6	13.3	12.	8.2	15.	24.0	13.	9.9	17.	27.6	14.	10.8	17.	29.1	14.	11.0	17.	30.4
Greece	7.7	11.4	5.1	22.1	9.5	13.2	6.9	25.8	12.	16.2	9.9	32.9	17.	21.4	15.	44.4	24.	28.1	21.	55.3
Spain	11.	13.0	10.	24.6	18.	18.4	17.	37.8	20.	20.5	19.	41.6	21.	22.2	21.	46.4	25.	25.4	24.	53.2
France	7.8	8.4	7.3	19.3	9.5	9.8	9.3	24.0	9.7	10.1	9.3	23.7	9.6	10.2	9.1	22.9	10.	10.4	10.	24.7
Italy	6.7	8.5	5.5	21.3	7.8	9.3	6.8	25.4	8.4	9.7	7.6	27.8	8.4	9.6	7.6	29.1	10.	11.9	9.9	35.3
Cyprus	3.7	4.3	3.2	9.0	5.4	5.5	5.3	13.8	6.3	6.4	6.2	16.6	7.9	7.7	8.1	22.4	11.	11.1	12.	27.8
Latvia	7.7	7.1	8.4	13.6	17.	14.1	20.	33.3	19.	16.3	22.	36.2	16.	13.8	18.	31.0	15.	14.0	16.	28.5
Lithuania	5.3	5.2	5.5	12.2	13.	10.1	17.	29.0	18.	14.4	21.	35.3	15.	12.9	17.	32.6	13.	11.6	15.	26.7
Luxembou	4.9	5.9	4.1	17.3	5.1	5.9	4.5	16.5	4.6	5.5	3.8	15.8	4.8	6.0	3.9	16.4	5.1	5.8	4.5	18.0
Hungary	7.8	8.1	7.6	19.9	10.	9.7	10.	26.5	11.	10.7	11.	26.6	10.	10.9	11.	26.1	10.	10.6	11.	28.1
Malta	6.0	6.9	5.6	12.2	6.9	7.6	6.6	14.4	6.9	7.1	6.9	13.1	6.5	7.1	6.2	13.8	6.4	7.3	5.9	14.2
Netherlan	3.1	3.4	2.8	6.3	3.7	3.8	3.7	7.7	4.5	4.5	4.4	8.7	4.4	4.4	4.5	7.6	5.3	5.2	5.3	9.5
Austria	3.8	4.1	3.6	8.0	4.8	4.6	5.0	10.0	4.4	4.2	4.6	8.8	4.2	4.3	4.0	8.3	4.3	4.3	4.4	8.7
Poland	7.1	7.9	6.4	17.2	8.1	8.6	7.8	20.6	9.7	10.0	9.4	23.7	9.7	10.4	9.0	25.8	10.	10.9	9.4	26.5
Portugal	8.5	9.2	7.9	20.2	10.	10.5	10.	24.8	12.	12.2	11.	27.7	12.	13.2	12.	30.1	15.	15.8	16.	37.7
Romania	5.8	4.7	6.7	18.6	6.9	5.8	7.7	20.8	7.3	6.5	7.9	22.1	7.4	6.8	7.9	23.7	7.0	6.4	7.6	22.7
Slovenia	4.4	4.8	4.0	10.4	5.9	5.8	5.9	13.6	7.3	7.1	7.5	14.7	8.2	8.2	8.2	15.7	8.9	9.4	8.4	20.6
Slovakia	9.6	11.0	8.4	19.3	12.	12.9	11.	27.6	14.	14.7	14.	33.9	13.	13.7	13.	33.7	14.	14.5	13.	34.0
Finland	6.4	6.7	6.1	16.5	8.2	7.6	8.9	21.5	8.4	7.6	9.1	21.4	7.8	7.1	8.4	20.1	7.7	7.1	8.3	19.0
Sweden	6.2	6.6	5.9	20.2	8.3	8.0	8.6	25.0	8.6	8.5	8.7	24.8	7.8	7.7	7.8	22.8	8.0	7.7	8.2	23.7
Norway	2.5	2.4	2.7	7.3	3.2	2.7	3.6	9.2	3.6	3.0	4.1	9.2	3.3	3.1	3.5	8.7	3.2	2.8	3.6	8.6
United	5.8	5.4	6.1	12.8	9.3	8.1	10.	17.6	9.6	8.6	10.	18.4	8.9	8.5	9.4	17.3	8.1	7.9	8.2	16.2

Source: Eurostat.

However, what these plans do not account for is the impact on pensioners. Poverty rates of the elderly in the EU and the United States are already elevated compared to the rest of society. Reducing benefits and extending the age requirements before eligibility to receive assistance will increase the percentage of the elderly in poverty. In the long-run the costs associated with these type of austerity programs will be more than the cost reductions as social welfare will need to increase to provide the basic necessities to the elderly. Furthermore, the austerity program analyses do not account for the increase in youth and female unemployment which will also increase social welfare costs.

This paper does not argue that cuts to budget deficits and public debt are not necessary. Rather, this paper contends that austerity programs are being applied to the wrong sectors of the EU economy and that the real costs of the cutbacks are not accounted for in the analyses of these debt and deficit reduction measures. Due to space limitations this paper will not examine these additional costs that are not accounted for. Future research will detail these costs and suggest areas where cost cutting could happen and have less of an impact on the economic growth of the EU.

References

Grech, A.G. (2013). *Pension Reform Sustainability in the EU: A Pension Wealth-based Framework.* Discussion Paper 15/2013, Institut fur Gerontologie – Okonomie und Demographischer Wandel.

European Commission website 2010

EUROSTAT website

Medearis, A., Hishow, O.N. (2010). *Narrowing the Sustainability Gap of EU and US Health Care Spending*. Working Paper FG1, 2010/05, August, SWP Berlin.

New aspects regarding the public wage system

Radu Razvan POPESCU[51]
National University of Political Studies and Public Administration
Bucharest, Romania
radupopescu77@yahoo.com

Abstract: Objectives. *The salary represents the price of the labour performed, at present, expressed in money. The labour can be performed either for one's self, and it produces income, being called independent work, or for a third party, as dependent work, and it produces salary. The salary is simultaneously object of the contract, representing the consideration for the work and cause thereof, because, in order to earn it, the person is employed in work. In the specialty literature, it was claimed that the wage payment obligation is both an obligation to give and an obligation to make.* ***Prior Work.*** *I've tried to fiind the new regulation in this domain very important for those who practice labour law.* ***Results.*** *In the Romanian legislation, the enforcement of the court decisions in the matter of salary is viewed by the lawmaker with great care.* ***Value.*** *We think this article is a small step in the disclosure of the problem eraised by the romanian salary system.*

Keywords: wage, public sector, budget, compensation, incomes.

Rezumat: Obiective. *Salariul reprezintă preţul muncii prestate, în prezent exprimat în bani. Munca poate fi prestată fie în interesul individului, producând venituri, şi este intitulată muncă independentă, fie pentru terţi, muncă dependentă, ceea ce conduce la salariu. Salariul este simultan obiectul contractului, reprezentând răsplata muncii, o persoană fiind angajată pentru a-l câştiga. În literatura de specialitate, se stipulează faptul că obligaţia de plată a salariului reprezintă o obligaţie de a da şi o obligaţie*

[51] Ph. D. Associate Professor.

*de a presta. **Activitate anterioară**. Am încercat să găsesc noile reglementări în acest domeniu deosebit de important pentru practicienii dreptului muncii. **Rezultate**. În legislaţia românească, aplicarea hotărârilor instanţelor în domeniul salarizării este atent luată în considerare de legiuitor. **Valoare**. Credem că acest articol reprezintă un pas mic în diseminarea aspectelor referitoare la sistemul românesc de salarizare.*

Cuvinte-cheie: salarii, sector public, buget, compensare, venituri.

JEL Classification: H2, H5.
REL Classification: 8K, 13F, 13G.

1. Introductory considerations

The salary system is an institution specific to labour law and it represents the entirety of regulations through which are established the principles, the objectives, the elements and the forms of salary-giving, at the same time regulating the means, methods and instruments of it execution, by determining the conditions for setting and granting the salaries.

According to art. 162 of the Labour Clasificare Code, the salary system is established as follows:

- the minimum wage levels are set through the applicable collective employment contracts;
- the individual salary is set through direct negotiation between the employer and the employee;
- by law, for the personnel within the public authorities and institutions financed fully or mostly from the state budget, the state social security budget, the local budgets and the budgets of the special funds, with the consulting of the representative trade union organizations (Popescu, 2013: p. 200).

2. Concrete modalities for setting and paying the wages

Depending on the manner of financing, the salary system is applied differentiated, in relation to the way the employer units are financed, whether from public, or from private funds.

In relation to the organizing form, the elements of the salary system are established according to the Labour Clasificare Code, taking into account the differences between the private and the public sector (Popescu, 2013: p. 202).

In the public sector, salaries are set by law according to the Labour Clasificare Code, to Law no. 62/2011 and to Law no.284/2010.

According to art.37 para.1 of Law no. 284/2010, *by means of the collective employment contracts of the collective labour agreements and the individual employment contracts cannot be negotiated salaries or other rights in money or in kind, which exceed the provisions of this law"*.

The hierarchy of salaries has as basis, according to art.5 letter c) of Frame-Law no. 284/2010, the following criteria:

- professional experience and knowledge in the field;
- complexity, creativity and diversity of the activities;
- judgment and impact of decisions;
- influence and coordination;
- contacts and communication;
- work conditions;
- incompatibilities and special regimes.

In order to be able to apply the provisions of Frame-Law no. 284/2010, there are required a series of special, annual, normative acts, for the enforcement of the dispositions in the matter of salaries. Thus, through **OUG no. 84/2013**, in 2013, continue to apply, art. 1 alin. 4 şi 5, art. 2,3, art. 4 alin. 1 şi 2, art. 6, 7, 9, 11, art. 12 alin. 2 şi art. 13 from art. II Law no. 283/2011 regarding the approval of Government Expedite Ordinance no. 80/2010 for the completion of art. 11 of G.E.O. no. 37/2008 regarding the regulation of certain financial measures in the budgetary field, there were established the express norms regarding wages in year 2013.

According to Law no. 283/2011, starting with January 1st, 2012, the following regulations apply (it is noticed the fact that, although Frame-Law no 284/2010 of the salaries in the budgetary sector is in effect, since year 2010, in reality, it was not fully applied, neither in 2011, nor in 2012, or 2013):

- the gross amount of the base salaries, of bonuses, indemnities, compensations and of the other elements of the salary system, are maintained at the same level as those paid for the month of December 2012;
- the reference value is 800 lei in year 2013;
- in year 2012 the reference value and the hierarchy coefficients corresponding to the salary classes established in the annexes of Law no. 284/2010 do not apply;
- additional labour is compensated only with corresponding free time;
- prizes and bonuses are not granted in year 2013;
- no meal tickets are granted, except for the institutions fully financed from own funds;
- no gift-tickets and holiday tickets are granted in year 2013;
- in year 2013 the retirement, stepping-down or army discharge indemnities are not granted.

The Labour Clasificare Code regulates in art. 161, 166-171, the manner of paying the wages, as common law norms, which apply both in the public and in the private sector.

These dispositions will be completed, in the public sector, with the provisions of Frame-Law no. 284/2010 regarding the unitary salaries of the personnel paid from public funds, and with those of OUG no. 84/2013 regarding the wages in year 2013.

Art. 161 of the Clasificare Code stipulates that the *salaries are paid before any other money obligations of the employers.* Still, the legal text is not correlated with the derogatory norm established by art. 123 point 2 of Law no. 85/2006 regarding the insolvency procedure, which establishes that for the employers in insolvency, the liabilities originating from the labour relation are, as priority, only on the second place (it is derived that, in this case, the special insolvency law applies only in case of triggering the insolvency state).

Wages are expressed in money and the payment is done, usually, by bank transfer.

Payment in kind (in products or services) is possible only in exceptional situations, only for a part of the salary, with payment guarantee, in money, of at least the minimum salary in the economy and only if this is established, expressly, through the applicable contract employment collective or through the individual employment contract.

For the payment of salaries, payment lists must be drafted. According to art. 167 para. 1 of the Labour Clasificare Code, the wage is paid directly to the owner or to the person empowered by the owner. In case of death of the employee, the salary rights owed until the date of the death are paid, in order, to the surviving spouse, the children of legal age or the parents of the employee, and if neither of these categories exists, to other heir, in the conditions of the common law (1).

The payment of the salaries will be made according to art. 166 para. 1 of the Labour Clasificare Code, at least once a month, for the previous month. The proof of the salary payment is done, according to art. 168 para. 1 of the Labour Clasificare Code, by:

- signing the payment lists;
- any other justifying documents.

In the public sector, the payment of the salaries is done monthly, broken-down, on days, in the period 5-15 of each month, for the previous month.

The wage cannot be pursued or withheld except in the cases and conditions established by law. (in jurisprudence was mentioned that "the unilateral change of the salary is not allowed, even when the unit is going through an ample privatization process, being necessary to notify the employee and get his/her consent. Therefore, it is without relevance the fact that at the level of the company was registered by the unit a different collective employment contract, through which were adopted other salary levels than the previous ones" – Decision no. 104/CM of March 27th, 2007 of Constanta Appeals Court). According to art. 169 para. 4 of the Labour Clasificare Code, the maximum level of the withholdings from the net monthly base salary, cumulated, cannot be higher than half of this salary.

The covering of the material damage caused by the employee to the employer can be performed within the limit of 1/3 of the salary and only on the basis of an irrevocable court order.

Corroborating art. 38 with art. 170 of the Labour Clasificare Code it is ordered that *the acceptance without reserves of a part of the salary rights or signing the payment documents in such situations cannot have the significance of a waiver of the employee to the salary rights due to him/her, in their entirety.*

In other order of ideas, art. 166 para. 4 of the Labour Clasificare Code stipulates that the unjustified delay in the payment of the salary or the non-

payment thereof may determine the employer's obligation to pay damages-interests to repair the damage caused to the employee. Moreover, the non-payment of the salary set on the bass of the individual employment contract may allow the employee to resign without observing the prior notice period (according to art. 81 para. 8 of the Labour Clasificare Code).

In all cases, the right to action with respect to the salary rights, as well as to the damages derived from the total or partial on-execution of the obligations regarding the payment of wages has a statute of limitation of 3 years since the date when the respective rights were owed (art.171 para.1 of the Labour Clasificare Code). This prescription term can be interrupted in case of intervention of an admission of the debt from the employer.

According to art. 261 of the Labour Clasificare Code, the non-execution of a final court order regarding the payment of salaries within 15 days since the date of the execution petition addressed to the employer by the interested party constitutes a felony and is punished with imprisonment from 3 to 6 months or with a fine (Țiclea, 2011: p. 481).

3. The possibility of reducing the salaries

In year 2010, in the public sector, the gross amount of the salaries was diminished with 25% according to art. 1 of Law no. 118/2010 regarding certain necessary measures in view of re-establishing the budgetary balance. At the same time, a part of the rights targeting social security were diminished, respectively: the amount of the unemployment indemnity was diminished with 15%, the incentives granted to persons who fulfill the conditions for benefitting of the unemployment indemnity, but who start employment diminished with 15%, no more aids or indemnities are granted for retirement, stepping-down or army discharge (Țop, 2012: p. 200).

Through Decisions no. 872 and 874 of the Constitutional Court was decided that the temporary reduction of salaries in the public sector is legal because:

- those engaged in work relations within the budgetary environment (employees and public servants) depend from the financial point of view, on the national public budget, respectively on the collections and expenses from this budget. As a consequence, because the unbalancing of the national budget may have major consequences, in the sense of affecting the general interests, it is possible that the diminishing of expenditure from this budget be imposed. And, the salaries represent such expenses. But, because the right to a wage is adjacent to the constitutional right to work, and its diminishing constituted a true restraint of the exercise of this right, such a measure can be achieved only in the strictly limitative conditions of art. 53 of the Constitution;

- there was a proportionality ratio between the means used and the goal targeted, as well as a balance between the national interest requirements and the protection of the fundamental persons' rights;
- the measure of reduction cannot be considered discriminatory, since it was applied to all categories of budgetary personnel and in the same amount;
- not lastly, the measure was ordered temporarily.

Through another Decision no. 1601/2010, the Constitutional Court rejected the unconstitutionality exception regarding the reduction of the salaries invoked, this time, from the perspective of the retroactive effects of the law, motivating that:

- all legal acts in the matter of salaries have no existence in themselves, but are governed by law, the employer acting on the basis and on the grounds of the law;
- the benefit of bonuses, additions, incentives, cannot be granted depending on the employment date; the employment date refers only to the moment from which the rights in question start to be given, having no relevance in the subsequent establishment of the money rights, when the lawmaker decides to cancel the respective bonuses;
- in the public sphere, the employer does not have the competence to grant salary rights only on the grounds of a discretionary manifestation of will; even if the public employer has a margin regarding the granting of certain specific rights, its manifestation of will is conditioned and limited by law; therefore, when the law diminished or cancels bonuses, the individual employment contract must not be renegotiated in order for the new legal provisions to apply (also the Constitutional Court appreciated as unconstitutional the temporary reduction of pensions because the Constitution expressly stipulates, in art.47 para. 2 the right to pension as a constitutional right).

Moreover, subsequently, the European Court of Human Rights, which was notified in such cases, through the decision rendered in December 2011, in the case of Mihăieş and Senteş versus Romania (applications no. 44232/2011 and 44605/2011) ended the existing disputes, stating that *it belongs to the state to determine in a discretionary manner the remunerations established from the state budget, which is pays its workers* (Dima, 2012: p. 145).

4. Conclusions

The headquarters of the matter is found in *Directive 2008/94/CE on the protection of employees in the event of insolvency of their employer* (it represents the Clasificare Codified version of Directive 80/987/CE) (Dima, 2012: p. 222).

Although the directive refers to the national legislations in defining the terms of „worker", „employer", „rights earned", „remuneration", the Member States, at the moment of transposing, will not be able to exclude part-time workers, the workers on the basis of employment contract with determined time and interim workers (Popescu, 2013: p. 205).

In the Romanian legislation, this problem finds its regulation in art. 172 of the Labour Clasificare Code, which stipulates the fact that *„the establishment and use of the fund for the guarantee of the salary liabilities will be regulated through special law"*.

Subsequently, Law no. 200/2006 regarding the establishment and use of the fund for the guarantee of the salary liabilities was adopted. According to it, from these funds is ensured the payment of the salary liabilities that result from the individual and collective employment contracts in case the employers are in a state of insolvency.

From the resources of the guarantee fund are supported the following categories of salary liabilities:

a) outstanding salaries;

b) outstanding money compensations, owed by the employers from the rest leave not performed by the employees, but only maximum one year of work;

c) outstanding compensatory payments, in the amount set in the collective and/or individual employment contract, in case of ceasing the work relations;

d) outstanding compensations that the employers have the obligation to pay, according to the collective and/or individual employment contract, in case of labour accidents or of professional illnesses;

e) outstanding indemnities, which the employers have the obligation, according to the law, to pay for the duration of the temporary activity interruption.

According to art. 4 point 3 of Directive 2008/94/CE, the Member States can establish a ceiling for the guaranteeing of the payment of unpaid rights to the employee.

The total amount of the salary liabilities supported from the guarantee fund cannot exceed the amount of 3 gross average salaries on the economy, for each employee, and the liabilities mentioned can be supported for a period of maximum 3 calendar months (*regulation identical to that in the directive*).

The financial resources of the guarantee fund are constituted from:

a) employers' contribution;

b) incomes representing interest, delay increases for not having paid within the payment term of the contribution to the guarantee fund, as well as from other amounts originating from the sources allowed by law;

c) amounts coming from the recovery of the debits created in the conditions of this law, others than those originating from the contributions to the Guarantee Fund.

The employers have the obligation to declare monthly the contribution to the guarantee fund, to the competent fiscal body, the declaring term also constituting payment term. In the favourable situation in which is pronounced the closing of the insolvency procedure, as a result of the employer's recovery, it has the obligation, according to art. 17 of Law no. 200/2006, to return the amounts supported from the Guarantee Fund, within 6 months from the rendering of the decision to close the procedure.

This normative act must be correlated with Law no. 85/2006 regarding the insolvency procedure.

The management of the guarantee fund is performed by the *National Agency for the Occupation of the Work Force*, through the agencies for the occupation of the work force of the counties and the City of Bucharest.

In case of the transnational employer (by transnational employer is understood the individual or legal person who performs activities on the territory of Romania and of at least one other EU Member States or of a EES country), in insolvency, the establishment of the amount of the salary liabilities due to the employees who regularly perform work on the territory of Romania and the making of their payment are done by the territorial agency in whose area the employees perform their activity.

In establishing the state of insolvency there will be taken into account the decision rendered by the competent authority in any Member State of the European Union or of the European Economic Space, through which the procedure was opened or where it was established that there are no assets in the debtor's estate or that they are insufficient to justify the opening of the insolvency procedure and its erasure from the register in which it is recorded is pronounced.

Note

(1) In the situation when the employee does not come to collect his/her wage, the employer has the possibility to resort to the institution of the real payment offer followed by written recording, established by the Civil Procedure Clasificare Code/Civil Clasificare Code" –see Bucharest Appeals Court, section VII civil, decision no. 2261/R/2006.

References

Dima, L. (2012). *Labour Relations in EU*, C.H. Beck
Popescu, R. (2013). *Labour law*, Bucharest, Universul Juridic
Ștefănescu, I.T. (2012). *Treaty of Labour Law*, Bucharest, Universul Juridic
Țiclea, A. (2013). *Treaty of Labour Law*, Bucharest, Universul Juridic
Țop, D. (2012). *Labour Law*, Bucharest, Biblitheca
Voiculescu, N. (2011). *Legislation Law*, Bucharest, Perfect

Politici de atragere a ISD pentru stimularea economiei. Cazul României şi al Irlandei

Oana Cristina POPOVICI[52]
Academia de Studii Economice, Bucureşti, România
popovici.oana@yahoo.com
Adrian Cantemir CĂLIN[53]
Institutul de Prognoză Economică, Bucureşti, România
cantemircalin@gmail.com

Abstract: *The essential contribution of foreign direct investment (FDI) to the economic growth of a country is largely developed in the literature and empirically proven. Therefore, given the importance of FDI for meeting the need for capital and for the economic development of a country, attracting FDI should be subject to targeted and persistent public action. In this analysis we have chosen to highlight the impact of public policies in attracting foreign investors, as we assume that the state influence in the economy is essential through its capacity to establish the institutional and legal framework in which businesses operate.*

The objective of this study is to evaluate the effectiveness Romania's based policy strategies directed towards attracting foreign investment. The research is based on the three essential elements of FDI policy: the institutional framework, the strategy for FDI attraction and the economic levers for influencing FDI. For an accurate assessment of the effectiveness of public policy strategies applied by Romania to attract investments, we conduct a comparison with Ireland, one of the most FDI intensive European countries.

The research results show that Romania's weak performance in attracting foreign investments can also be caused by the low efficiency of the Romanian agencies for attracting foreign investments over the years, which does not assumed a strong position as a government representative in negotiations with foreign investors, by the lack of a strategy to attract FDI,

[52] Doctor.
[53] Cercetător ştiinţific III Doctor.

and as a result, by a too generalized and disparate scheme of fiscal and financial facilities, not easily assimilated by foreign investors.

This paper stresses the need for pro-active involvement of the state in attracting FDI as a tool to stimulate the economy.

Keywords: foreign direct investments, agencies for attracting foreign investments, public policies, Romania, Ireland.

Rezumat: *Contribuţia esenţială a investiţiilor străine directe (ISD) la creşterea economică a unei ţări este amplu dezvoltată în literatura de specialitate şi dovedită empiric. Prin urmare, având în vedere importanţa ISD pentru satisfacerea nevoii de capital şi pentru dezvoltarea economică a unei ţări, atragerea ISD trebuie să facă obiectul unor acţiuni publice bine ţintite şi persistente în timp. În analiza de faţă am ales să evidenţiem impactul politicilor publice în procesul de atragere al investitorilor străini întrucât considerăm că influenţa statului în economie este primordială prin capacitatea acestuia de a stabili cadrul instituţional şi legal în care acţionează agenţii economici.*

Obiectivul lucrării este de a evalua eficienţa României pe baza strategiilor de politică publică îndreptate către atragerea investiţiilor străine. Investigaţia este structurată pe baza celor trei elemente esenţiale ale politicii privind ISD: cadrul instituţional, strategia de atragere a investiţiilor şi pârghiile economice de influenţare a ISD. Pentru a avea o evaluare corectă a eficienţei strategiilor de politică publică aplicate de România pentru atragerea investiţiilor am luat ca exemplu de comparaţie Irlanda, una dintre cele mai intensive ţări europene în ISD.

Rezultatele cercetării indică faptul că performanţele scăzute ale României în atragerea investiţiilor străine pot fi puse inclusiv pe seama eficienţei scăzute a agenţiilor româneşti de atragere a investiţiilor existente de-a lungul anilor, care nu au sugerat că ar avea o poziţie de forţă ca reprezentant guvernamental în negocierile cu investitorii străini, pe lipsa unei strategii de atragere a investiţiilor care se traduc în lipsa de direcţie pentru măsurile de politică publică la acest nivel, şi, ca urmare a acestor considerente, şi pe facilităţile fiscale şi financiare prea generalizate şi disparate pentru a putea fi uşor asimilate de către investitori.

Lucrarea de faţă subliniază necesitatea implicării proactive a statului în atragerea ISD ca unealtă pentru stimularea economiei.

Cuvinte-cheie: investiţii străine directe, agenţie de atragere a investiţiilor, politici publice, România, Irlanda.

Clasificare JEL: D78, E65, F23, H10.
Clasificare REL: 2A, 3B, 3D, 10F, 10H, 13C.

1. Introducere

Literatura de specialitate sugerează că pentru maximizarea fluxurilor de investiţii atrase, statele trebuie să se implice activ în construirea politicilor de atragere a ISD. Influenţa statului în economie este primordială prin capacitatea acestuia de a trasa direcţiile de creştere economică şi de a stabili cadrul instituţional şi legal în care acţionează agenţii economici. Statul are capacitatea de a defini politicile pe termen lung care au impact inclusiv asupra investitorilor străini. De asemenea, tot statul are posibilitatea de a aplica măsuri pe termen scurt care să contribuie la creşterea atractivităţii pentru investitori, fie că sunt necesare pentru a depăşi un moment de criză, fie pentru a atinge un anumit obiectiv de dezvoltare. Prin urmare, indiferent de perioada de timp la care ne raportăm, statul este cel care intervine în trasarea căii de dezvoltare viitoare.

Contribuţia primordială a guvernelor în elaborarea strategiilor este un aspect esenţial, care nu poate fi trecut cu vederea atunci când discutăm despre implicarea statului în atragerea ISD. În prezent există patru generaţii de politici de promovare a investiţiilor: prima generaţie are în vedere deschiderea economiei pentru ISD, a doua se concentrează în jurul deciziei guvernului de a „comercializa” în mod activ economia, prin crearea unui consiliu de investiţii sau a unei agenţii de promovare a investiţiilor, a treia priveşte orientarea către investiţii specifice (de exemplu, trecerea de la strategii de promovare centrate pe creşterea eficienţei ISD la atragerea de investiţii aflate în diverse stadii de orientare spre export), iar a patra presupune integrarea politicilor de investiţii în strategia de dezvoltare a ţării pentru a valorifica ISD atrase în vederea creşterii inclusive şi a dezvoltării durabile. La nivelul UE, această direcţie este evidenţiată de adoptarea Strategiei Europa 2020 care, prin pilonul „O politică industrială pentru era globalizării”, oferă un nou impuls dezvoltării politicii industriale.

În cele ce urmează ne propunem să identificăm cele patru generaţii de politici de atragere a ISD, strategiile pe care România mizează pentru atragerea investitorilor, pe care să îşi clădească în continuare avantajele competitive pentru a recupera decalajul de dezvoltare faţă de restul statelor din UE, în acelaşi timp cu evaluarea coerenţei şi a atractivităţii măsurilor luate pentru investitori. Pentru o analiză justă, vom realiza o comparaţie pe baza acestor considerente cu Irlanda, considerată printre cele mai intensive economii europene în ISD.

2. Politici de atragere a ISD

În conturarea politicilor cu privire la ISD se poate discuta despre politici cu caracter pasiv (simplul acces al investitorilor străini pe piaţă) şi politici cu caracter activ, reprezentate de eforturile de atragere şi orientare a investiţiilor străine (Bonciu, 2009). În cazul politicilor active intervine şi posibilitatea de a ţinti

selectiv anumite sectoare sau industrii, pentru a plia interesul investitorilor cu obiectivele generale de dezvoltare ale ţării gazdă (activităţi cu valoare adăugată ridicată, orientate spre export, care presupun tehnologie avansată), conform lui Şerbu (2007). În acelaşi timp, autoarea face diferenţa între activitatea de promovare, prin care sunt evidenţiate avantajele de localizare şi cea de atragere a ISD, care ţine efectiv de acordarea de stimulente investitorilor străini.

În acest context, elaborarea politicilor de atragere a ISD este tot mai complexă. Guvernele din ţările gazdă, în funcţie de nevoile lor de dezvoltare, trebuie să mizeze pe flexibilitate pentru a se adapta la activitatea dinamică a CTN.

Prima generaţie de politici care favorizează atragerea investiţiilor se referă la trasarea de politici prietenoase pentru atragerea ISD şi cuprinde, în sens larg, liberalizarea regimului ISD (conform UNCTAD 2001). Ca acţiuni punctuale, acest tip de politici se referă la tot ceea ce înseamnă reducerea barierelor la intrarea ISD, tratament nediscriminatoriu pentru investitorii străini faţă de cei naţionali, respectarea dreptului de proprietate şi acordarea de garanţii. Întrucât acest tip de politici sunt încurajate de creşterea rolului acordat mecanismului pieţei în alocarea resurselor şi de dezvoltarea concurenţei, Şerbu (2007) le încadrează în tipologia politicilor pasive de promovare a ISD. Este generaţia de politici pusă în practică, în diverse grade, de toate statele lumii.

A doua generaţie de politici presupune implicarea activă din partea guvernelor naţionale în atragerea ISD. De data aceasta, guvernele se implică în atragerea ISD în special pe latura de „promovare" a propriei ţări, prin crearea de agenţii naţionale special dedicate promovării ISD, dezvoltarea de campanii de marketing, înmulţirea stimulentelor fiscale, financiare sau de altă natură.

A treia generaţie de politici merge un pas mai departe şi înseamnă, din partea guvernelor naţionale, să dea dovadă de proactivitate în atragerea ISD (UNCTAD, 2001). La acest nivel, modelele de politici aplicate ţintesc în mod direct investitorii străini la nivel de industrie şi de firmă, cu scopul de a atinge obiectivele specifice de politică economică stabilite de ţara în cauză (de pildă, promovarea exporturilor sau importurilor anumitor tehnologii sau a know-how-ului).

Cheia succesului în atragerea ISD la momentul actual o reprezintă dinamismul permanent în designul politicilor publice. Astăzi vorbim despre emergenţa unei noi generaţii de politici în privinţa investiţiilor, care pun de această data creşterea inclusivă şi dezvoltarea sustenabilă în centrul eforturilor de a atrage investiţiile (UNCTAD, 2012).

Modificarea adusă de această **a patra generaţie** de politici este una de substanţă, pentru că necesită, la nivel naţional, integrarea politicilor de investiţii în strategia de dezvoltare a ţării. Evenimentele majore din ultimii ani, între care se remarcă criza economică şi financiară, au determinat modificări asupra cadrului de bază în care acţionau investitorii străini care nu pot fi trecute cu vederea. Practic, pentru această nouă generaţie de politici de investiţii, strategia este de a

găsi echilibrul între continua liberalizare a regimului de investiţii, promovarea ISD şi cadrul adecvat de reglementare în scopul atingerii obiectivelor de politică publică. De-acum, obiectivul cheie nu este atragerea ISD numai pentru a stimula creşterea şi dezvoltarea economică, ci şi pentru a beneficia de pe urma investiţiilor de o dezvoltare durabilă şi o creştere inclusivă, conform UNCTAD, 2012.

Bonciu (2011) semnalează că atragerea ISD nu trebuie să reprezinte un scop în sine, ci un mijloc pentru punerea în practică a politicii economice şi industriale a unui stat. În aceste sens, politica privind ISD are la bază trei elemente esenţiale: **strategia de atragere a ISD,** ca şi parte conceptuală, **cadrul legislativ şi instituţional** care priveşte ISD şi **pârghiile economice de influenţare** a ISD.

Pe baza acestor trei elemente pe care se clădeşte politica privind ISD vom analiza evoluţia României şi a Irlandei, cunoscută pentru succesul în atragerea ISD. Vom privi în primul rând la evoluţia ISD în România, cu accent pe perioada supusă ulterior analizei comparative, aceea a perioadei de criză economică şi financiară.

3. O analiză comparativă: România - Irlanda

Performanţa Irlandei în atragerea ISD este una de invidiat. De la o ţară săracă în anii 1950, cu rate de creştere de trei ori mai mici decât ţările învecinate din Europa şi cu un val masiv de emigranţi, de aproape o şesime din totalul populaţiei, a ajuns să fie supranumită „tigrul celtic" în anii 1990, dovadă a tenacităţii în recuperarea decalajelor economice şi a „miracolului" de dezvoltare economică. O'Connor (2001, p. 4) consideră că succesul economic al Irlandei s-a datorat în primul rând succesului în atragerea ISD. La momentul actual, Irlanda este una dintre cele mai intensive economii în ISD; firmele străine angajează aproape jumătate din salariaţii irlandezi (Barry, 2006). Pentru doi ani la rând, Irlanda a fost considerată drept locul cel mai favorabil investiţiilor străine din întreaga lume, conform rapoartelor IBM din anii 2011 şi 2012.

Modelul irlandez de atragere a ISD ne va servi drept comparaţie pentru a evalua eficienţa politicilor de atragere a ISD implementate de România. Pentru a avea o măsură corectă a raportării de mai jos, considerăm că este necesar să privim în primul rând la câţiva indicatori care evidenţiază capacitatea de atragere a ISD şi dezvoltarea economică (tabelul 1).

Tabelul 1

Comparaţie România-Irlanda în termeni de atragere a ISD şi dezvoltare economică

Indicator	Irlanda	România
Valoarea fluxurilor de ISD atrase în anul 2012 şi locul în UE-27	29,3 mld. USD (loc 2)	2,2 mld. USD (loc 17)
Valoarea stocurilor de ISD atrase în anul 2012 şi locul în UE-27	298,1 mld. USD (loc 9)	74,2 mld. USD (loc 18)
Stocuri de ISD/locuitor în anul 2012 şi locul în UE-27	65.092 USD (loc 3)	3.467,9. USD (loc 26)
PIB	209,7 mld. USD	176 mld. USD
PIB/locuitor	45.791,5 USD	8.228,4 USD

Sursa: UNCTAD.

Scorul este de 5-0, evident în favoarea Irlandei, deşi capacitatea pieţei ca număr de locuitori ar putea fi cel puţin un avantaj care să stimuleze dezvoltarea economică şi atragerea de investiţii în ţara noastră, dat fiind că Irlanda are o populaţie de aproape 5 ori mai mică decât a României (de aproximativ 4,6 milioane de locuitori în anul 2012).

Pentru a explica diferenţa de eficienţă în atragerea ISD între cele două ţări vom analiza în continuare măsurile de politică publică implementate de cele două ţări pentru atragerea ISD.

3.1. Cadrul instituţional care priveşte ISD

În Irlanda, la nivel guvernamental, responsabilitatea în colaborarea cu investitorii străini aparţine Departamentului de Locuri de muncă, Întreprinderi şi Inovare. Promovarea unui mediu de afaceri competitiv şi productiv cade în sarcina diviziei de Inovare şi investiţii, responsabilă şi cu atragerea ISD. Sub coordonarea departamentului funcţionează Agenţia pentru Dezvoltare Industrială (IDA – Industrial Development Agency), organismul public care reprezintă interfaţa dintre guvern şi investitorul străin şi singura instituţie cu care investitorul intră în contact pentru a-şi dezvolta investiţia în Irlanda. Istoria IDA este istoria succesului în dobândirea încrederii investitorilor şi obţinerea reputaţiei la nivel mondial.

IDA a fost creată în anul 1949 ca agenţie autonomă în cadrul unei matrici instituţionale centrate pe protecţionism. Trecerea graduală de la protecţionism la comerţ liber creşte rolul IDA ca agenţie care se ocupă cu dezvoltarea industrială şi este organizată ca agenţie sponsorizată de guvern. O dată cu orientarea Irlandei către liberalizarea comercială, obiectivul guvernului în termeni de politică industrială a fost să creeze condiţiile necesare pentru dezvoltarea întreprinderilor private, ceea ce a constituit şi transformarea IDA într-o adevărată agenţie de promovare a investiţiilor. În anii imediat următori, IDA a investit în campanii de

marketing şi a deschis birouri în SUA şi în Europa, ceea ce a permis Irlandei acumularea de ISD şi finanţarea viitoare a IDA. În perioada anilor 1950-1960, IDA a construit reputaţia ţării ca bază pentru industria producătoare şi reputaţia şi identitatea proprie ca organizaţie de dezvoltare industrială a ţării (Donnely, 2010).

Actul de Dezvoltare Industrială din anul 1969 a conferit IDA puteri depline asupra operaţiunilor sale interne; IDA are statut de organizaţie sponsorizată de stat cu responsabilitatea naţională de a sprijini dezvoltarea industrială. În această schemă, Guvernul irlandez deţinea controlul asupra agenţiei prin puterea de a numi membrii în conducerea IDA, de a trasa responsabilităţile consiliului de conducere în ceea ce priveşte politica industrială şi de a deţine controlul asupra bugetului organizaţiei. În schimb, Guvernul a legitimat pro-activ rolul şi poziţia IDA, arătând clar prin reorganizarea legislativă că dezvoltarea industrială şi rolul IDA în cadrul acesteia reprezintă un program vital, pe termen lung al Irlandei, pe care s-a angajat să îl aplice. Autonomia acordată IDA i-a dat posibilitatea de a investi în direcţii specifice pentru propria dezvoltare, fie că a fost vorba de construcţia unei legislaţii specifice pentru dezvoltarea industrială sau a politicilor şi programelor în această direcţie, fie că s-a referit la formarea capitalului uman necesar. Ca urmare a credibilităţii pe care şi-o câştigase, putea propune guvernului programe care să satisfacă nevoile şi să încurajeze dezvoltarea industrială şi crearea de noi locuri de muncă. A fost perioada promovării unei politici selective în atragerea ISD. Criteriile de selecţie nu ţineau numai de viabilitatea comercială, ci şi ce potenţialul pe termen lung al investiţiei, uzură morală redusă la nivel tehnologic, valoare adăugată potenţială adusă utilizării produselor şi resurselor indigene. Procesul de selecţie a vizat o serie de sectoare prioritare pentru dezvoltarea industrială viitoare, precum electronica, sectorul farmaceutic şi cel al tehnologiilor medicale. IDA şi-a stabilit ţinte anuale cu privire la locurile de muncă pe care le dorea create în fiecare an, pe care le-a făcut publice în avans şi apoi în rapoarte, pentru ca agenţia să poată fi văzută ca performantă în livrarea de rezultate.

Un eveniment deosebit îl constituie separarea IDA în anul 1994 în trei instituţii de sine stătătoare, autonome, cu propria misiune şi propriile obiective: „Forfas" (consiliul consultativ de politică pentru întreprinderi, comerţ, ştiinţă, tehnologie şi inovare), IDA şi „Enterprise Ireland", responsabilă cu promovarea şi dezvoltarea industriei indigene irlandeze.

La momentul actual, viziunea IDA este de a maximiza impactul ISD pentru transformarea Irlandei într-un hub global pentru inovare şi comercializare, concomitent cu atragerea de noi oportunităţi pentru crearea de locuri de muncă şi a beneficiilor economice pentru locuitori, prin susţinerea şi atragerea de investiţii de calitate ridicată (Finpro, 2012).

Strategia Irlandei de dezvoltare a unei relaţii pe termen lung cu CTN se bazează pe acordarea rolului de partener, de asistent, Guvernului, şi nu de instituţie care constrânge (Buckley şi Ruane, 2006, p. 13).

Istoria instituţiilor româneşti cu atribuţii în atragerea şi promovarea ISD începe din iulie 1990, o dată cu înfiinţarea Agenţiei Române pentru Promovarea Investiţiilor şi Asistenţei Economice în Străinătate, care va funcţiona până în martie 1991. Prin Hotărârea de Guvern 182/1991, va fi înfiinţată Agenţia Română de Dezvoltare (ARD) ca departament în subordinea Guvernului, prin reorganizarea agenţiei anterioare. România cunoaşte o nouă modificare instituţională în privinţa atragerii ISD o dată cu acceptarea acquis-ului comunitar. Prin Legea 390 din iunie 2002 este înfiinţată Agenţia Română pentru Investiţii Străine (ARIS), ca urmare a reorganizării Departamentului pentru Relaţia cu Investitorii Străini, din cadrul Guvernului, şi a Direcţiei generale pentru promovarea investiţiilor, din cadrul Ministerului Dezvoltării şi Prognozei. ARIS este creată ca instituţie aflată sub coordonarea Guvernului, cu scopul de a interveni în facilitarea atragerii investitorilor străini prin acordarea de asistenţă tehnică pentru investiţiile de peste un milion de euro, promovarea României ca destinaţie de investiţii şi monitorizarea mediului românesc de afaceri. O dată cu înfiinţarea ARIS, activitatea de promovare a investiţiilor străine devine mai vizibilă, ca urmare a publicării de rapoarte anuale de activitate, realizarea de materiale promoţionale de atragere a investitorilor, colaborarea cu autorităţile publice locale pentru identificarea oportunităţilor de investiţii. După şapte ani de activitate, HG 1431/2009 aduce o nouă modificare cadrului instituţional de atragere a investiţiilor prin înfiinţarea Centrului Român pentru Promovarea Comerţului şi Investiţiilor Străine (CRPCIS). Instituţia, formată din fuzionarea ARIS şi a Centrului Român pentru Promovarea Comerţului, s-a aflat în subordinea Ministerului Întreprinderilor Mici şi Mijlocii, Comerţului şi Mediului de Afaceri. Dacă ARIS a avut ca obiect de lucru principal investiţiile străine, activitatea de promovare şi atragere a ISD este partajată cu cea de dezvoltare a comerţului în cadrul noii instituţii publice CRPCIS.

Instituţia este desfiinţată la începutul anului 2013. Activitatea legată de promovarea ISD este preluată de noul Departament pentru Proiecte de Infrastructură şi Investiţii Străine (DPIIS), înfiinţat în ianuarie 2013 prin H.G. nr. 7/2013 şi aflat în cadrul Aparatului de lucru al Guvernului. De data aceasta, acelaşi departament se împarte între promovarea investiţiilor străine, coordonarea proiectelor de infrastructură de interes naţional şi derularea parteneriatelor public-private. DPIIS păstrează, în mare parte, aceleaşi atribuţii ca şi CRPCIS în ceea ce priveşte investiţiile străine.

O serie de reacţii provenind din mediul de afaceri privat au tras semnalul lipsei de eficienţă a agenţiei de atragere a investiţiilor. În anul 2010, Consiliul Investitorilor Străini din România (FIC) considera că este necesară crearea unui

Consiliu de Dezvoltare Economică ca acţiune prioritară pentru repornirea economiei româneşti. În aceeaşi perioadă, Camera Americană de Comerţ în România sublinia necesitatea stabilirii unui agenţii de investiţii în formatul *one-stop-shop*, pentru a oferi suport şi informare investitorilor străini. În plus, un document al Ministerului Economiei din anul 2010, Strategia Guvernamentală pentru Îmbunătăţirea şi Dezvoltarea Mediului de Afaceri, recunoaşte necesitatea unei agenţii de promovare a investiţiilor mult mai vizibilă la nivel european şi internaţional, care să reprezinte un punct unic de contact (*one-stop-shop*) pentru investitorii străini şi să fie responsabilă de stabilirea strategiei investiţionale în conformitate cu strategia guvernamentală.

3.2. Strategii de atragere a ISD

Existenţa unei strategii pentru atragerea ISD este responsabilă pentru a stabili care sunt aşteptările de la ISD şi care este rolul care li se atribuie în economie. Bonciu (2011) subliniază faptul că definirea clară a regiunilor, ramurilor, problemelor care se aşteaptă să fie rezolvate prin atragerea ISD (de pildă, numărul de locuri de muncă create) este eficientă pentru ca ulterior să fie trasate pârghiile economice necesare pentru a direcţiona ISD spre atingerea obiectivelor.

În Irlanda, în anul 2010, fostul Departament al Întreprinderilor, Comerţului şi Inovării a lansat o strategie integrată, numită „*Comerţ şi investiţii într-o economie inteligentă: strategie şi plan de lucru pentru comerţ, turism şi investiţii în Irlanda în anul 2015*" în care trasează planul de creştere economică. Direcţia centrală a strategiei a pornit de la strategia guvernamentală pentru relansarea economică concentrată în jurul conceptului de economie inteligentă, propusă de guvern în anul 2008. Ulterior, Departamentul pentru Locuri de muncă, Întreprinderi şi Inovare a preluat iniţiativa lansării actualei strategii, care a fost realizată pe baza cooperării între Guvern, IDA, agenţiile de dezvoltare înrudite ale IDA, instituţiile de învăţământ superior, CTN existente şi firmele indigene (cunoscute sub denumirea de Echipa Irlanda – *Team Ireland*). Urmare a acestui plan, IDA şi-a pus la punct propria strategia de atragere a noilor proiecte de investiţii pe o perioadă de patru ani, numită „Orizont 2020". Strategia IDA porneşte de la identificarea evoluţiilor la nivel global, apoi a nevoilor Irlandei, astfel încât să poată valorifica oportunităţile globale şi în fine a modului de interacţiune dintre partenerii publici şi privaţi pentru ca aceste obiective să fie atinse. Strategia este construită pe o serie de obiective clare pentru perioada 2010-2014 în ceea ce priveşte investiţiile străine: atragerea de ISD care să creeze 105.000 noi locuri de muncă, implementarea a 640 de proiecte de investiţii străine, orientarea a jumătate din investiţii în afara regiunii Dublin-Cork, 20% din investiţiile greenfield să fie originare din pieţele emergente, cheltuieli anuale de

1,7 miliarde euro a investitorilor cu cercetarea, dezvoltarea şi inovarea. De asemenea, strategia IDA precizează în mod clar care sunt sectoarele de interes pentru atragerea investiţiilor în Irlanda.

România nu are în prezent un document strategic care să privească în mod concret stimularea competitivităţii sau dezvoltarea industrială; până în anul 2008, au fost realizate două Documente de Politică Industrială, pe perioada 2002-2004, respectiv 2005-2008. În schimb, prin documentele strategice solicitate de UE, pot fi identificate anumite aspecte care sugerează o asemenea direcţie, cum ar fi: Programul Naţional de Dezvoltare (PND) 2007-2013, Cadrul Strategic Naţional de Referinţă (CSNR) 2007-2013, Programul Naţional de Reformă 2011-2013 sau prin documente guvernamentale, precum Strategia Naţională de Export 2011-2015 şi Strategia Guvernamentală pentru Îmbunătăţirea şi Dezvoltarea Mediului de Afaceri. Ministerul Economiei a demarat, în primăvara acestui an, consultări cu reprezentanţii industriei româneşti în vederea elaborării unui Document de Politică Industrială, menit să reprezinte Strategia de Reindustrializare a României, ca parte integrantă a Strategiei de competitivitate a României pentru perioada 2014-2020. Documentul nu are un termen stabilit de finalizare. Este prevăzută, de asemenea, realizarea Atlasului Economic al României, centrat pe prezentarea bazei industriale, a clusterelor, polilor de competitivitate şi a parcurilor industriale.

3.3. Pârghiile economice de influenţare a ISD

Aceste instrumente au ca rol sprijinirea şi orientarea fluxurilor de ISD în economie (Bonciu, 2011).

Irlanda a promovat investiţiile în sectoarele productive orientate către export mai bine de patru decenii, mizând în anii 1970 pe o strategie de promovare selectivă a investiţiilor ISD în sectoarele de înaltă tehnologie precum electronică şi farmaceutică, oferind rate mai înalte de asistenţă financiară întreprinderilor din sectoarele promovate. Încă din anii 1960, Irlanda a pus la punct o strategie de atragere a ISD bazată pe un mediu financiar şi fiscal mult mai atractiv decât al altor ţări europene (Buckley şi Ruane, 2006).

Astăzi, facilităţile fiscale sunt acordate în funcţie de domeniul de activitate al investitorului străin, în funcţie de interesele de dezvoltare ale economiei irlandeze. De pildă, la momentul actual o preocupare pentru decidenţii publici irlandezi o reprezintă orientarea investiţiilor spre cercetare-dezvoltare. Prin urmare, au implementat un sistem generos de stimulente fiscale pentru companiile care dezvoltă produse sau servicii noi fie pentru uzul propriu, fie pentru cel al clienţilor.

În privinţa schemelor de sprijin pentru investiţiile noi sau în derulare, Irlanda oferă astfel de stimulente în funcţie de sectorul în care compania

activează. Pachetele de stimulente nefiscale depind de locul vizat de investiţie şi de numărul de locuri de muncă create şi sunt supuse întotdeauna aprobării IDA, fiind compuse din subvenţii de capital, subvenţii la dobândă, garanţii pentru împrumuturi, subvenţii pentru chirie, pentru ocuparea forţei de muncă, formare profesională, cercetare şi dezvoltare şi achiziţie de tehnologie. În cazul în care numărul de locuri de muncă promis nu este realizat, IDA poate solicita rambursarea subvenţiilor acordate.

Finanţarea directă poate fi obţinută în urma aplicării unui test de tip scoring, care presupune o evaluare strategică, comercială şi tehnică a proiectului de investiţii. La acestea se adaugă reţeaua de parcuri tehnologice şi de afaceri, cele trei mari grupuri de cluster fiind din nou cele din domeniile de interes ale Irlandei: tehnologia informaţiei şi cercetării, sectorul farmaceutic şi servicii.

În România, facilităţile pentru realizarea de investiţii sunt, în general, incluse în cadrul schemelor de ajutor de stat. Acestea sunt reprezentate de sume nerambursabile în cazul achiziţiei de active corporale si necorporale, subvenţii în cazul creării de noi locuri de muncă sau reduceri de dobândă la contractarea de credite. La momentul actual sunt în vigoare cinci astfel de scheme de ajutor de stat. O altă direcţie care se evidenţiază în ultima perioadă la nivelul Ministerului Economiei este aceea de promovare a aglomerărilor industriale şi a clusterelor. La momentul actual, lista Ministerului Economiei cuprinde 53 de parcuri industriale, din care şapte în amenajare. Un document al Unităţii de Politici Publice subordonată Ministerului Administraţiei şi Internelor din anul 2010 constata la momentul respectiv că numărul parcurilor industriale (de 49 în anul 2010) „este redus la nivel naţional prin raportare la: forţa de muncă (…), suprafeţele terenurilor unor vechi industrii nereabilitate şi neutilizate pentru noi industrii şi în zona marilor centre universitare” (Ministerul Administraţiei şi Internelor, 2010, p. 2). Alte 40 de clustere există în prezent în România, cu o concentrare a acestora în regiunea Bucureşti-Ilfov. Conform unui comunicat recent al Ministerului Economiei, numai 13 din cele 40 de clustere sunt funcţionale.

4. Concluzii

Dintre cele patru generaţii de politici de atragere a ISD identificate la nivelul literaturii de specialitate, politica aplicată de România pare să se afle abia în cea de-a doua generaţie, cu o vagă direcţie înspre a treia, în sensul că are o agenţie de promovare a investiţiilor, iar crearea de clustere şi de parcuri tehnologice şi industriale ar reprezenta direcţii în atragerea de investiţii specifice. În schimb, Irlanda se poziţionează clar în cadrul celei de-a patra generaţii prin importanţa pe care o acordă atragerii de investiţii pentru crearea de locuri de muncă şi a accentului pe care îl pune asupra investiţiilor în cercetare-dezvoltare. În plus, se remarcă printr-o agenţie cu renume în promovarea ISD şi prin

orientarea specifică spre anumite direcţii de investiţii, stabilite prin raportare la necesităţile şi capacităţile interne şi în concordanţă cu oportunităţile existente la nivel global.

Concluzia generală care se desprinde indică spre lipsa unei strategii pro-activă de atragere a investiţiilor străine în cazul României. Conform celor observate mai sus comparativ cu Irlanda, dă impresia că aşteaptă investitorii. Ritmul schimbărilor la nivel internaţional atenţionează că fără o atitudine pro-activă, România riscă să rămână în urmă.

În ceea ce priveşte cadrul instituţional, în primul rând, România nu are experienţa unei agenţii de succes în atragerea ISD. Schimbările instituţionale cu privire la instituţia publică cu care investitorul străine ar trebui să intre în contact sunt frecvente, ceea ce atrage atenţia asupra lipsei de consecvenţă în promovarea ISD. Deşi o bună parte a atribuţiilor în promovarea ISD sunt transferate de la o instituţie la alta o dată cu schimbarea numelui, simpla redenumire a acesteia sau transferul coordonării de la Guvern la Ministerul Economiei şi invers se poate dovedi bulversantă pentru investitori.

În al doilea rând, de la înfiinţarea sa în anul 1949, Agenţia de Dezvoltare Industrială (IDA) a Irlandei nu şi-a schimbat niciodată numele; aceasta i-a permis să îşi clădească o reputaţie solidă şi să capete vizibilitate ridicată în rândul investitorilor străini. Orice investitor care este interesat de Irlanda ca destinaţie de investiţie ştie exact unde să apeleze. În schimb, România a avut 5 agenţii de atragere a investiţiilor în 23 de ani, la care s-au alăturat structuri din Ministerul Afacerilor Externe, care la rândul lor înglobau funcţia de promovare a oportunităţilor de investiţii româneşti în străinătate. Există riscul ca, atunci când instituţia care se ocupă de atragerea investiţiilor străine face parte integrantă dintr-un departament mai larg (ca în cazul CRPCIS şi DPIIS), lipsa de vizibilitate a instituţiei să fie şi mai mare pentru investitorii străini. Faptul că ultimele două astfel de agenţii au împărţit activitatea de atragere a investiţiilor cu alte acţiuni din diferite domenii poate sugera şi faptul că România nu este atât de mult interesată de atragerea investiţiilor străine, deşi nevoia de capital străin este acută.

În ceea ce priveşte strategia de atragere a ISD, se pare că problemele competitivităţii şi ale dezvoltării industriale româneşti au rămas împărţite între o multitudine de consilii interministeriale şi instituţii care nu au un impact puternic în economie. În schimb, Irlanda şi-a stabilit o strategie clară de atragere a ISD. Credibilitatea acesteia este dată de sursa iniţială de la care porneşte (de la o strategie guvernamentală, care atestă faptul că IDA merge în acelaşi ritm cu direcţia urmată de instituţiile centrale ale statului) şi de responsabilitatea pe care IDA şi-o asumă de a o îndeplini, după cum a făcut până în prezent.

De asemenea, Irlanda are clar menţionate sectoarele de interes pentru atragerea ISD; pentru România este greu de menţionat care sunt sectoarele în care se doreşte atragerea investiţiilor şi care îi permit ulterior României să îşi dezvolte

avantajele competitive. Din acest motiv, România nu poate fi văzută decât ca piaţă de consum, de desfacere pentru investitorii străini; odată ce acest avantaj se epuizează, investiţiile vor dispărea. În plus, deşi fiecare dintre agenţiile de atragere a ISD din România aveau în lista atribuţiilor coordonarea elaborării unei strategii de atragere a ISD, aceasta nu a fost lansată.

În Irlanda, pârghiile economice de influenţare a ISD urmează linia strategiei asumate de către IDA. Practic, facilităţile de investiţii sunt acordate pe baza domeniului de investiţie. Abia după ce domeniul în care va fi realizată investiţia este stabilit, CTN află care sunt sursele de sprijin de care beneficiază. Metoda acţionează ca o „răsplată" pentru companiile care au în plan crearea a cât mai multe locuri de muncă sau investiţiile în cercetare-dezvoltare, pe principiul „do ut des". În plus, pentru a afla facilităţile care le sunt acordate şi pentru a beneficia de ele, este suficient ca investitorii străini să se adreseze unei singure instituţii.

În schimb, România are un sistem de facilităţi fiscale şi financiare generalizat. Din cele cinci scheme existente la momentul actual pentru sprijinirea investiţiilor, una singură este centrată pe un domeniu clar menţionat (investiţii inovative sau intensive în tehnologia informaţiei şi comunicării).

Bibliografie

Barry, F. (2006). *FDI and Irish Economic Development over Four Stages of European Integration*, University College Dublin, disponibil la http://www.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2012/11116a02.pdf, accesat în iunie 2013

Bonciu, F. (2009). *Investiţiile străine directe şi noua ordine economică mondială*, Editura Universitară, Bucureşti

Bonciu, F. (2011). *Investiţiile străine directe înainte şi după criza economică mondială*, Editura Universitară, Bucureşti

Buckley, PP. J., Ruane, F. (2006) Foreign Direct Investment in Ireland: Policy Implications for Emerging Economies, IIIS Discussion Paper No. 113

Camera de Comerţ Americană în România (2009) Priorităţi pentru România, disponibil online la http://www.amcham.ro/UserFiles/committeePaper/ROMANA%20Prioritati%20pentru%20Romania_02051321.pdf, accesat în iulie 2013.

Consiliul Investitorilor Străini. (2010). Programul pentru creştere economică. Acţiuni prioritare pentru repornirea economiei, disponibil online la http://www.fic.ro/index.php accesat în iulie 2011

Donelly, PP. (2010). Forming Ireland's Industrial Development Authority, în J. Hogan, P. Donelly and B. O'Rourke (editori) Irish Business and Society: Governing, Participating and Transforming in the 21st Century, Dublin, Gill and Macmillan

Finpro. (2012). National Investment Strategy Ireland, disponibil online la http://www.finpro.fi/c/document_library/get_file?uuid=e7be04e7-4bc7-413d-b8f5-f55a2dc86d3d&groupId=10304, accesat în iulie 2013.

IDA Ireland, http://www.idaireland.com/, accesat în iulie 2013

Ministerul Administraţiei şi Internelor. (2010). Proiect de propunere de politici publice. Stimularea constituirii şi dezvoltării parcurilor industriale, disponibil online la http://www.mai.gov.ro/Documente/Transparenta%20decizionala/ppp%20parcuri%20industriale.pdf, accesat în iulie 2013

Ministerul Economiei, http://www.minind.ro/reindustrializare/documente.html, accesat în august 2013

Ministerul Economiei, Comerţului şi Mediului de Afaceri. (2011). Strategia Guvernamentală pentru Îmbunătăţirea şi Dezvoltarea Mediului de Afaceri 2010-2014, disponibil online la http://www.proiect-dma.ro/images/stories/my-pdf/strategia_dma_draft_online.pdf, accesat în iulie 2013

O'Connor, T.PP. (2001). Foreign Direct Investment and Indigenous Industry in Ireland: Review of Evidence, One-Europe Programme in the series One Europe or Several?, Working Papers No. 22

Şerbu, S. G. (2007). Investiţiile străine directe. Determinanţi, efecte şi politici de promovare, Casa Cărţii de Ştiinţă, Cluj-Napoca, 2007

UNCTAD. (2001). World Investment Report 2001. Promoting Linkages, United Nations, New York and Geneva

UNCTAD. (2012). World Investment Report 2012. Towards a New Generation of Investment Policies, United Nations, New York and Geneva

UNCTAD FDI database, diverse versiuni

Modalităţi de a îmbunătăţi fluxurile de ISD în ţările din Europa Centrală şi de Est utilizând instrumentele politicii publice

Oana Cristina POPOVICI [54]
Academia de Studii Economice, Bucureşti, România
popovici.oana@yahoo.com
Adrian Cantemir CĂLIN [55]
Institutul de Prognoză Economică, Bucureşti, România
cantemircalin@gmail.com

Abstract: *In this paper we state that the ten Central and Eastern European (CEE) countries, members of the European Union, are able to attract larger volumes of foreign direct investments (FDI) as a solution for their lack of funding after the financial crisis if they improve their public policy practices. We start our analysis based on early empirical results showing that the FDI inflows in the CEE countries are due to issues regarding the low labour cost, the development of the mobile telecommunications infrastructure and the macroeconomic stability for the 2003-2011 period. We establish the gap between the current level of FDI and the potential FDI volume to be attracted if each country applies either the best public policy practices identified in the group of the ten analysed countries either if they reach to an average level recorded by the CEE countries. We found that Estonia and Lithuania are the closest to their potential. Our main conclusion is that public policy tools can be used even on short term in order to further attract FDI inflows in order to cover the finance requirements of each of the analysed countries.*

Keywords: foreign direct investments, public policies, gap, Central and Eastern Europe.

[54] Doctor.
[55] Cercetător ştiinţific III, Doctor.

Rezumat: *În acest studiu plecăm de la premisa că cele zece state din Europa Centrală şi de Est (ECE), membre ale Uniunii Europene, au posibilitatea de a atrage volume mai însemnate de investiţii străine directe (ISD) ca soluţie pentru lipsa de finanţare în care se află în urma crizei financiare dacă îşi îmbunătăţesc practicile de politică publică. Analiza porneşte de la un studiu empiric anterior ale cărui rezultate indică faptul că intrările de ISD în ţările din ECE sunt mai ridicate ca urmare a costurilor scăzute cu forţa de muncă, o infrastructură de telecomunicaţii mobile mai bine dezvoltată şi stabilitate macroeconomică în perioada 2003-2011. Stabilim decalajul între volumul actual al ISD şi volumul potenţial de ISD care va fi atras dacă fiecare dintre ţări aplică fie cele mai bune practici de politică publică identificate în grupul celor zece ţări analizate, fie dacă se îndreaptă spre un nivel mediu stabilit la nivelul ţărilor din ECE. Identificăm faptul că Estonia şi Lituania se poziţionează cel mai aproape de potenţial. Principala concluzie este că instrumentele politicii publice pot fi folosite chiar pe termen scurt pentru a atrage ISD cu scopul de a acoperi nevoile de finanţare ale fiecărei ţări analizate.*

Cuvinte-cheie: investiţii străine directe, politici publice, decalaj, Europa Centrală şi de Est.

Clasificare JEL: C43, D78, F23, H10, O52.
Clasificare REL: 2A, 3B, 3D, 10F, 10H, 13A, 19G.

1. Introducere

Investiţiile străine directe reprezintă nu numai o modalitate de creare de locuri de muncă sau o sursă de creştere economică, ci şi o modalitate de finanţare a economiei şi de relansare după o criză economică şi financiară. În aceste condiţii, guvernele trebuie să îşi calibreze instrumentele politicii publice pentru a creşte atractivitatea mediului de afaceri şi a economiei în general pentru investitorii străini. Care sunt însă acele elemente la care investitorii reacţionează cel mai bine? Mai ales când asemenea infuzii de capital sunt urgente sau necesare într-un termen scurt, a identifica cu prioritate elementele care trebuie îmbunătăţite este vital pentru decidenţii publici. Spre acest aspect se orientează studiul de faţă. Ne propunem ca, pe baza rezultatelor empirice obţinute într-o analiză anterioară asupra noilor state membre din ECE care au aderat în anii 2004 şi 2007, să identificăm care este volumul suplimentar de ISD dacă guvernele caută să îmbunătăţească nivelul costurilor unitare cu forţa de muncă, să contribuie la dezvoltarea infrastructurii de telecomunicaţii şi să aşeze economia pe temelii solide (adică asupra aspectelor identificate ca relevante în analiza anterioară).

Lucrarea de faţă este structurată după cum urmează: în capitolul 2 ne vom opri asupra unei scurte revizii a literaturii de specialitate referitoare la elementele care atrag investitorii străini identificate mai sus şi stabilim importanţa lor pentru ţările din ECE. Capitolul 3 prezintă metodologia utilizată pentru a stabili volumul suplimentar de ISD care poate fi atras prin acţiunile decidenţilor publici asupra determinanţilor ISD, iar capitolul 4 rezumă rezultatele obţinute la nivelul statelor din ECE. În fine, ultimul capitol este dedicat ideilor conclusive.

2. Analiza literaturii de specialitate

Studiile empirice care caută să identifice factorii determinanţi ai ISD, inclusiv în ţările din ECE, iau în calcul atât determinanţii tradiţionali, cât şi pe cei instituţionali sau care privesc calitatea politicilor publice. În categoria determinanţilor tradiţionali sunt incluşi cei care ţin de dimensiunea pieţei ţării gazdă, costurile de producţie reduse şi abundenţa resurselor naturale (Johnson, 2006: p. 17). Pentru fostele ţări în tranziţie, aceste variabile sunt cu atât mai importante cu cât literatura de specialitate sugerează că cele mai multe companii străine care pătrund în această regiune au ca obiectiv identificarea de noi oportunităţi de piaţă, exprimate prin nivelul absolut al PIB şi prin creşterea pieţei (Lankes şi Venables, 1996).

Nivelul PIB este identificat ca factorul cel mai important la care privesc investitorii când decid să pătrundă pe o piaţă străină (Tintin, 2011: p. 21, Busse şi Hefeker, 2007: p. 8). Lopez (2009) identifică dimensiunea pieţei ca variabilă semnificativă pentru ISD atât în prima parte a tranziţiei (perioada 1990-1998), cât

şi în ultima parte a perioadei de tranziţie (1998-2003). Rezultatele obţinute de o serie de studii de-a lungul timpului confirmă că investitorii sunt atraşi de mărimea pieţei datorită potenţialului ridicat de a-şi vinde produsele şi serviciile şi a economiilor de scară care pot fi realizate la acest nivel. Majoritatea covârşitoare a studiilor indică o relaţie pozitivă între nivelul PIB şi intrările de ISD.

Tot din categoria determinanţilor tradiţionali face parte şi costul redus cu forţa de muncă. Dunning (1988) atestă semnificaţia costurilor cu forţa de muncă încă din anii 1970 şi subliniază importanţa pe care le-o acordă investitorii şi pe parcursul anilor 1990, alături de forţa de muncă calificată. Pentru economiile în tranziţie din ECE, nivelul salariilor a fost, pe lângă potenţialul pieţei, unul dintre cei mai importanţi factori care au influenţat decizia de a investi într-o paletă diversificată de sectoare.

Costurile cu forţa de muncă indică în ce măsură decizia de localizare a ISD este luată pe baza consideraţiilor de eficienţă (Bellak et al., 2008b). Cum o creştere a costurilor cu forţa de muncă conduce la creşterea costurilor de producţie, relaţia aşteptată cu ISD este una negativă. Analizând literatura de specialitate ne vom referi în mod strict, în cele ce urmează, la studiile realizate pe statele din ECE.

Bevan şi Estrin (2000) conchid că ISD sunt atrase de munca ieftină şi productivă, întrucât identifică o relaţie negativă şi semnificativă între volumul de ISD şi costurile unitare cu forţa de muncă. Un rezultat asemănător este identificat şi de Bevan şi Estrin (2004: p. 12), care subliniază atractivitatea amplasamentelor cu costuri cu forţa de muncă scăzute, independente de dimensiunea pieţei ţării gazdă sau de distanţa faţă de ţara de origine. Carstensen şi Toubal (2004) constată tot o relaţie negativă în raport cu ISD: o scădere a costurilor unitare cu forţa de muncă într-una din ţările din ECE comparativ cu ţara de origine a ISD va conduce la creşterea volumului de investiţii cu 25 milioane de dolari în primul an şi cu 37 milioane de dolari pe termen lung (p. 14). Restul studiilor care folosesc costurile unitare sesizează tot o relaţie negativă în raport cu ISD; este vorba de Lansbury et al. (1994), Demekas et al. (2007), Estrin şi Meyer (2008). Costurile ridicate cu forţa de muncă descurajează volumul ISD. O creştere cu un punct procentual a costurilor unitare cu forţa de muncă va determina scăderea cu 2,7% a intrărilor de ISD (Bellak, Leibrecht, Riedl, 2008). Un rezultat similar este obţinut de Bellak şi Leibrech (2009): ISD scad cu 3,3% ca urmare a creşterii cu un punct procentual a costurilor unitare cu forţa de muncă.

În categoria determinanţilor care ţin de calitatea instituţional sau de cea a politicilor publice se pot încadra determinanţii care privesc gradul de risc al unei ţări.

Problema centrală pentru un investitor străin este cea a stabilităţii şi predictibilităţii. Îmbunătăţirea cadrului instituţional prin stabilirea unui cadru predictibil pentru politicile economice şi pentru aplicarea acestora este o

modalitate de a creşte intrările de ISD (Daude şi Stein, 2007). Daude şi Stein (2007) punctează că îmbunătăţirea cadrului instituţional prin stabilirea unui cadru predictibil pentru politicile economice şi pentru aplicarea acestora este o modalitate de a creşte intrările de ISD. În contextul în care Barolli et al. (2009) priveşte realizarea de ISD ca pe o activitate pe termen lung, bazată pe aşteptările investitorilor privind veniturile viitoare, necesitatea unei politici de stabilitate şi predictibilitate a ţării gazdă devine evidentă. Autorii atestă existenţa a două tipuri de riscuri la nivelul ţărilor gazdă: instabilitatea ţării gazdă ca urmare a războiului civil sau a conflictelor internaţionale, şi volatilitatea politică, generatoare a riscului valutar (Barolli et al., 2009: p. 72).

Henisz (2000) subliniază necesitatea ca investitorii străini să poată efectua previziuni corecte asupra evoluţiei mediului de afaceri, în ceea ce priveşte structura instituţională, atât la nivel de ţări, cât şi pe anumite perioade de timp, ceea ce solicită existenţa unui climat de investiţii previzibil şi stabil. Instabilitatea politică trebuie evitată cu orice preţ (Pajunen, 2008: p. 666). Kukeli (2007) foloseşte în analiza realizată variabile pentru a măsura stabilitatea politică şi conchide că ţările stabile politic sunt mult mai atractive pentru investitori.

Tot în categoria determinanţilor instituţionali se încadrează şi cei care ţin de gradul de dezvoltare al infrastructurii. Existenţa unei infrastructuri corespunzătoare este o precondiţie pentru dezvoltarea activităţii mediului de afaceri. În ultimii ani se pune accentul nu numai pe infrastructura de transport, ci şi pe tehnologia informaţiei şi a comunicaţiilor (TIC), ca nou motor al schimbării. Deşi studiile de specialitate au scos în evidenţă relaţia pozitivă şi semnificativă dintre dezvoltarea infrastructurii în ansamblul său şi nivelul de ISD, sunt relativ puţine analize care cuantifică impactul infrastructurii asupra ISD la nivelul fostelor ţări în tranziţie.

Pentru a determina impactul global al infrastructurii asupra ISD, Bellack et al. (2008) utilizează variabile care încorporează gradul de dezvoltare al reţelei de telecomunicaţii, energie electrică şi instalaţii de producţie şi de transport ale acestora. Rezultatul studiului indică un impact puternic al cestor variabile asupra ISD în ansamblu. Totuşi, TIC, urmată de infrastructura de transport au o semnificaţie deosebită pentru atragerea ISD şi sunt mai importante decât infrastructura energetică. Botric şi Skuflic (2006) investighează determinanţii ISD în ţările din Sud-Estul Europei şi demonstrează că statele poziţionate pe cele mai bune locuri ca nivel al ISD atrase sunt cele cu o mai bună infrastructură a TIC. Pentru Bellak et al. (2007), infrastructura la nivel general reprezintă un factor de localizare relevant pentru atragerea ISD. În special, infrastructura de informaţii şi comunicaţii este mai importantă pentru investitorii străini decât cea de transport sau decât capacitatea generării de electricitate. Bellak et al (2008b) utilizează numai infrastructura TIC, măsurată ca suma dintre principalele linii telefonice fixe şi mobile, conexiunile la internet şi calculatoarele personale la 1000 de locuitori.

O dezvoltare mai bună a infrastructurii TIC va creşte fluxurile de ISD cu aproape 0,73%.

Addison şi Heshmati (2003) investighează factorii determinanţi ai ISD în ţările în curs de dezvoltare şi măsoară nivelul infrastructurii prin numărul de telefoane revenind la 1000 de persoane. Totuşi, remarcă necesitatea unei construcţii mult mai riguroase a unui astfel de indicator, ca un indicator compozit care să ia în calcul inclusiv domeniul transporturilor, al informaţiei şi comunicaţiei. În studiul lor, obţin un rezultat deformat pentru această variabilă: o relaţie negativă şi nesemnificativă cu ISD, determinată în mare parte de explicaţia sărăcăcioasă a variabilei şi în parte de introducerea unei alte variabile care măsoară nivelul înzestrării cu resurse naturale, mai important în studiul de faţă pentru ISD.

Kinoshita şi Campos (2003) utilizează numai numărul principalelor linii telefonice şi identifică în marea majoritate a modelelor aplicate un impact nesemnificativ asupra ISD.

2. Metodologia cercetării

Studiile demonstrează impactul semnificativ al politicilor publice asupra atragerii ISD (Addison şi Heshmati, 2003; Bellak et al., 2007; Demekas et al., 2007; Bellak, et al., 2008b; Leibrecht şi Riedl, 2010; Mateev şi Tsekov, 2012). În lucrarea de faţă, pentru a evalua în ce măsură o schimbare la nivelul politicilor publice va contribui la atragerea ISD, ne vom referi la rezultatele econometrice obţinute într-o lucrare anterioară, care indică tocmai spre variabilele referitoare la nivelul PIB (notate cu GDP), al costurilor unitare cu forţa de muncă (RULC), al datoriei publice (DAT) ca măsură a riscului în economie şi al dezvoltării infrastructurii de comunicaţii mobile (MOB) ca fiind semnificative pentru atragerea ISD (Popovici, 2013). Pin urmare, analiza porneşte de la rezultatele econometrice obţinute într-un studiu anterior prin utilizarea metodei datelor panel cu efecte fixe la nivel de perioadă şi prin care, între stocurile de ISD atrase în 10 noi state membre ale UE şi variabilele menţionate se stabilesc relaţiile din tabelul 1, cu obţinerea coeficienţilor indicaţi:

Tabelul 11

Rezultatele econometrice pe baza cărora este construit demersul metodologic

Variabila dependentă:	stocurile de ISD din fiecare ţară din ECE în perioada 2003-2011	
Variabile independente	**Coeficient**	**t-Statistic**
GDP	0,592	2,595
DAT	-0,210**	-2,468
RULC	-0,595***	-1,839
MOB	0,276**	2,036

Notă: * indică semnificaţie statistică la 1%, ** la 5% şi *** la 10%.
Sursa: Popovici, 2013.

Pe baza rezultatelor estimărilor anterioare vom stabili în ce măsură o schimbare la nivelul politicilor publice va contribui la atragerea ISD. Practic, în această manieră, identificăm care este decalajul între nivelul actual al ISD faţă de volumul ISD posibil de atras, dacă fiecare ţară ar aplica cea mai bună practică de politică publică identificată în grupul celor 10 ţări pe care este derulată analiza. Un demers asemănător este realizat şi de Demekas et al. (2007) şi Bellak et al. (2008b).

Prin urmare, vom estima stocul potenţial de ISD care va fi atras în cazul în care fiecare ţară implementează cea mai bună practică de politică publică la nivelul costurilor unitare cu forţa de muncă, a dezvoltării telecomunicaţiilor şi a îmbunătăţirii nivelului datoriei publice; nu luăm în calcul şi modificarea PIB, deşi se numără printre variabilele semnificative, întrucât este dificil de influenţat în mod direct de decidenţii publici cel puţin pe termen scurt.

În sensul acesta vom proceda după cum urmează. Pentru fiecare dintre variabilele de mai sus stabilim care este nivelul care reprezintă cea mai bună practică de politică publică la nivelul ultimului an de analiză (2011), pe baza valorii minime sau maxime a fiecărei variabile (nivelul de referinţă), dar şi pe baza mediei pe care o înregistrează variabila în anul respectiv la nivelul întregului eşantion de ţări. Prin urmare, vom identifica ţara care a înregistrat, în anul 2011, cel mai scăzut nivel cu costurile unitare cu forţa de muncă, cea care are cea mai dezvoltată reţea de telecomunicaţii mobile şi ţara care are cel mai redus nivel al datoriei publice. Lituania este cea mai performantă dintre statele din ECE la primele două criterii, în timp ce Estonia înregistrează cel mai bun rezultat al datoriei publice, conform tabelului 2.

Tabelul 2

Valorile variabilelor în cazul celei mai bune practici de politică publică

	RULC	**MOB**	**DAT**
Min	90,07 (**Lituania**)	n.a.	6,1 (**Estonia**)
Max	n.a.	151,30 (**Lituania**)	
Medie	99,24	122,63	40,66

Sursa: Eurostat, Banca Mondială.

Ulterior, pentru fiecare dintre state, calculăm distanţa care o desparte de nivelul înregistrat de ţara cea mai performantă, utilizând diferenţa procentuală, conform ecuaţiei 1:

[Distanța față de nivelul de referință] ↓i =

= ([valoarea la nivelul de referință] ↓i – [valoarea variabilei în fiecare țară] ↓i)/

/[valoarea variabilei în f]

(1)

unde

i reprezintă instrumentul de politică publică la nivelul căruia are loc schimbarea (în cazul de faţă, RULC, MOB sau DAT). Rezultatele sunt prezentate în tabelul 3.

Tabelul 3

Diferenţa procentuală la nivelul variabilelor de politică publică faţă de cele mai bune practici din grupul statelor din ECE, respectiv faţă de media statelor ECE

	Diferenţa faţă de cea mai bună practică			Diferenţa faţă de media statelor din ECE		
	RULC	MOB	DAT	RULC	MOB	DAT
Bulgaria	-17,5074	7,549004	-62,5767	-9,10147	-	-
Cehia	-13,3135	24,41972	-85,122	-4,48023	0,847056	-0,82927
Estonia	-14,3609	8,860654	0	-5,6343	-	-
Letonia	-6,71464	46,98256	-85,545	-	19,13512	-3,64929
Lituania	0	0	-84,1558	-	-	-
Ungaria	-3,47535	28,98723	-92,5061	-	4,549203	-50,0491
Polonia	-6,45336	17,77543	-89,1459	-	-	-27,6512
România	-0,75903	38,60244	-82,4207	-	12,34271	-
Slovenia	-13,5316	41,98122	-86,9936	-4,72056	15,08134	-13,3049
Slovacia	-12,6165	38,36181	-85,9122	-3,71213	12,14766	-6,097

Sursa: Prelucrări ale autorilor.

Pentru a cuantifica îmbunătăţirile la nivelul politicilor publice, distanţa faţă de nivelul de referinţă pentru fiecare variabilă va fi înmulţită cu coeficientul obţinut în urma regresiei din modelul cu efecte fixe PE corespunzător. Această valoare va constitui schimbarea procentuală ipotetică a ISD, ceteris paribus.

3. Rezultate obţinute

Tabelul 4 prezintă modificarea ISD la nivelul fiecărei ţări dacă fiecare stat din ECE adoptă cea mai bună practică de politică publică pentru fiecare din domeniile piaţa muncii, infrastructură şi telecomunicaţii sau cel puţin dacă atinge media statelor din CE.

Tabelul 4

Creşterea procentuală ipotetică a ISD la nivelul fiecărei variabile de politică publică

	Faţă de cea mai bună practică			Faţă de media statelor din ECE		
	RULC	MOB	DAT	RULC	MOB	DAT
Bulgaria	10,4	2,1	13,2	5,4	-	-
Cehia	7,9	6,7	17,9	2,7	0,2	0,2
Estonia	8,5	2,4	0	3,4	-	-
Letonia	4,0	13,0	18,0	-	5,3	0,8
Lituania	0	0	17,7	-	-	-
Ungaria	2,1	8,0	19,5	-	1,3	10,5
Polonia	3,8	4,9	18,7	-	-	5,8
România	0,5	10,7	17,3	-	3,4	-
Slovenia	8,1	11,6	18,3	2,8	4,2	2,8
Slovacia	7,5	10,6	18,1	2,2	3,4	1,3

Notă: Valorile care lipsesc sunt aferente ţărilor de referinţă sau celor care înregistrează o valoare mai bună decât media.
Sursa: calcule ale autorilor.

Observăm că fiecare ţară ar avea de câştigat dacă şi-ar îmbunătăţi performanţele pentru a ajunge la standardele stabilite de Lituania şi Estonia. De asemenea, pentru fiecare dintre variabilele analizate, cel puţin jumătate dintre ţări ar avea performanţa mai bune şi numai dacă ar converge către media la nivelul tuturor statelor din ECE. Reducerea riscului la nivel macroeconomic, evaluat prin reducerea datoriei publice, are cel mai mare impact pentru atragerea unui volum cât mai ridicat de ISD. În acest domeniu, Ungaria are posibilitatea de a-şi spori investiţiile străine atrase cu până la 19,5% dacă va miza pe reducerea datoriei publice până la 6,1% din PIB, cât este nivelul Estoniei. O evoluţie în acest sens este posibilă, întrucât nivelul datoriei publice a Ungariei depăşeşte cu 21,4 puncte procentuale nivelul stabilit prin criteriile de convergenţă de la Maastricht. În cazul infrastructurii de telecomunicaţii, Letonia poate atrage cu 13% mai multe ISD în cazul dezvoltării infrastructurii de comunicaţii mobile. Bulgaria are posibilitatea de a creşte cu 10,4% volumul de ISD dacă îşi îmbunătăţeşte costurile cu forţa de munca raportat la productivitate.

Cât despre România, rezultatele indică o apropiere de potenţial a costurilor unitare cu forţa de muncă; o îmbunătăţire a productivităţii comparativ cu costurile cu forţa de muncă la momentul actual ar genera o creştere de doar 0,5% a volumului de ISD atrase. În schimb, o mai mare soliditate economică şi financiară, dată de reducerea datoriei publice şi de chibzuinţă cu privire la împrumuturile externe, adică o cheltuire judicioasă a banului public, va spori volumul de ISD cu până la 17,3%. De asemenea, dezvoltarea infrastructurii de telecomunicaţii va genera creşterea cu aproape 11% a volumului de ISD.

Valoarea nominală a ISD potenţiale sunt prezentate în tabelul 5, calculate prin înmulţirea stocurilor de ISD la nivelul anului 2011 cu îmbunătăţirea procentuală stabilită mai sus.

Tabelul 5

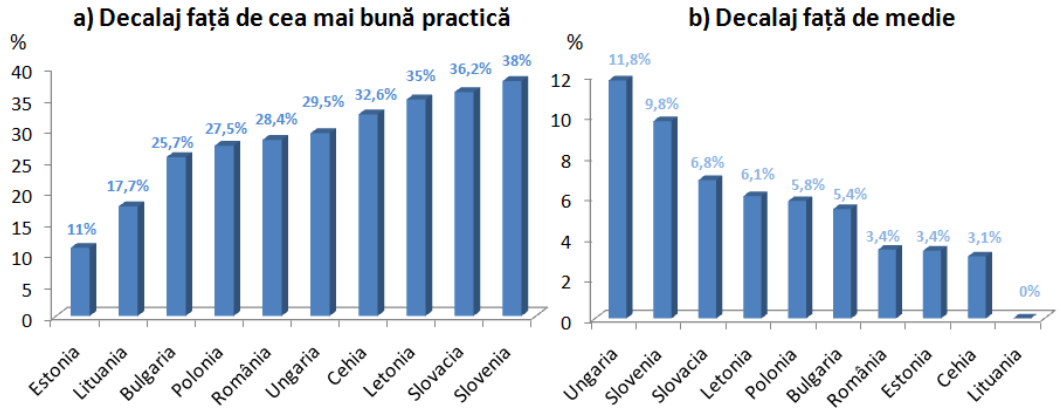
Creşterea potenţială a ISD (în milioane euro)

	Faţă de cea mai bună practică			Faţă de media statelor din ECE		
	RULC	**MOB**	**DAT**	**RULC**	**MOB**	**DAT**
Bulgaria	3541,0	708,6	4472,4	1840,8	0,0	0,0
Cehia	6861,9	5841,2	15503,2	2309,2	202,6	151,0
Estonia	1026,9	294,0	0,0	402,9	0,0	0,0
Letonia	347,1	1127,1	1562,5	0,0	459,0	66,7
Lituania	0,0	0,0	1813,5	0,0	0,0	0,0
Ungaria	1254,9	4857,6	11803,2	0,0	762,3	6386,0
Polonia	5467,6	6989,4	26689,4	0,0	0,0	8278,5
România	231,5	5463,8	8882,5	0,0	1747,0	0,0
Slovenia	873,9	1258,3	1985,4	304,9	452,0	303,6
Slovacia	2766,4	3903,7	6656,6	813,9	1236,2	472,4

Sursa: calcule ale autorilor.

Această metodă ne permite să identificăm cât de multe investiţii va atrage o ţară faţă de momentul actual (adică anul 2011, ultimul an al analizei) dacă vor fi implementate măsurile de politică publică favorabile atragerii de ISD. Înmulţind procentul cu care va creşte ISD la nivelul fiecărei variabile cu volumul ISD în anul 2011 vom determina şi valoarea nominală a ISD atrase, fie că ne raportăm la cea mai bună practică de politică publică, fie că avem în vedere media statelor din ECE. Datele sunt prezentate în tabelul 5.

Figura 1 indică decalajul existent între volumul actual de ISD şi cel potenţial în cazul în care fiecare ţară ar implementa cele mai bune practici de politică publică sau ar converge către media statelor din ECE



Sursa: calcule ale autorilor.

Figura 1. *Decalajul de ISD pentru fiecare stat din ECE*

Decalajul este semnificativ în cazul Cehiei, Letoniei, Sloveniei şi Slovaciei, de peste 30%, conform figurii 1a) din graficul de mai sus. Acestea au cele mai mari şanse de a-şi îmbunătăţi nivelul ISD prin ajustarea politicilor publice. Estonia şi Lituania sunt cele de mai apropiate de atingerea potenţialului, ele fiind şi ţările de referinţă cu cele mai bune practici de politică publică. În cazul în care ne raportăm la decalajul faţă de media statelor din ECE, Lituania deja şi-a atins potenţialul de ISD atrase: are cel mai bun nivel al costurilor unitare cu forţa de muncă, un grad ridicat de dezvoltare al infrastructurii şi o datorie publică sub media statelor din ECE.

5. Concluzii

Pornind de la rezultatele econometrice pe care le-am obţinut din modelul cu date panel cu efecte fixe la nivel de perioadă realizăm şi două analize

complementare, cu impact practic asupra evaluării ISD la nivelul statelor din ECE. În primul rând, stabilim decalajul faţă de nivelul ISD potenţial, care ar putea fi obţinut dacă fiecare dintre ţări ar pune în aplicare cele mai bune practici de politică publică, identificate la ţările învecinate sau faţă de un nivel mediu înregistrat de către statele din ECE. Rezultatul pe care îl obţinem confirmă faptul că utilizarea instrumentelor de politică publică este favorabilă pentru a creşte nivelul de investiţii străine.

Practic, fiecare ţară ar avea de câştigat dacă şi-ar îmbunătăţi performanţele pentru a ajunge la standardele stabilite de cele mai performante dintre cele 10 state. De asemenea, cel puţin jumătate dintre ţări ar avea performanţa mai bune şi numai dacă ar converge către media la nivelul tuturor statelor din ECE. Cel mai mare decalaj faţă de nivelul ISD potenţial este semnalat în cazul Cehiei, Letoniei, Sloveniei şi Slovaciei, de peste 30%, în cazul evaluării acestuia comparativ cu cea mai bună practică dintre statele ECE. Estonia şi Lituania sunt cele de mai apropiate de atingerea potenţialului, ele fiind şi ţările de referinţă cu cele mai bune practici de politică publică. Singura ţară care şi-a atins deja potenţialul de atragere al ISD dacă ne raportăm la decalajul faţă de media statelor din ECE este Lituania, care are cel mai bun nivel al costurilor unitare cu forţa de muncă, un grad ridicat de dezvoltare al infrastructurii şi o datorie publică sub media statelor din ECE.

Bibliografie

Addison, T, Heshmati, A. (2003). *The New Global Determinants of FDI Flows to Developing Countries The Importance of ICT and Democratization*, Discussion Paper No. 2003/45, World Institute for Development Economic Research (UNU-WIDER) Helsinki

Barolli, B. et al. (2009). The impact of political volatility on foreign direct investment: evidences from the Western Balkan countries, Bulletin of Yamagata University (Social Science) Vol.40 No. 1, pp. 65-78

Bellak, C., Leibrecht M. (2009). Do low corporate income tax rates attract FDI? – Evidence from Central- and East European countries, Applied Economics, no. 41, pp. 2691-2703

Bellak, C. et al. (2007). Infrastructure endowment and corporate income taxes as determinants of Foreign Direct Investment in Central- and Eastern European Countries, LICOS Discussion Paper Series, Discussion Paper 193/2007, Belgium

Bellak, C. et al.. (2008a). Labour costs and FDI flows into Central and Eastern European Countries: A survey of the literature and empirical evidence, Structural Change and Economic Dynamics, no. 19, pp. 17–37

Bellak, C. et al. (2008b). The Role of Public Policy in Closing Foreign Direct Investment Gaps: An Empirical Analysis, Working Paper 48, The Vienna Institute for International Economic Studies

Bevan, A.A., Estrin S. (2000). The Determinants of Foreign Direct Investment in Transition Economies, William Davidson Institute Working Paper 342

Bevan, A.A., Estrin S. (2004). The determinants of foreign direct investment into European transition economies, Journal of Comparative Economics, no. 32, pp. 775–787

Botric, V., Skuflic, L. (2006). Main Determinants of Foreign Direct Investment in the Southeast European Countries, Transition Studies Review, Vol. 13, No 2

Busse, M., Hefeker, C. (2007). Political risk, institutions and foreign direct investment, European Journal of Political Economy, Vol. 23 (2) pp. 397-415

Carstensen, K., Toubal, F. (2004). Foreign direct investment in Central and Eastern European Countries: a dynamic panel analysis, Journal of Comparative Economics, no 32, pp. 3-22

Daude C., Stein E. (2007). The Quality of Institutions and Foreign Direct Investment, Economics & Politics, Vol. 19, No. 3

Demekas, D.G. et al. (2007). Foreign direct investment in European transition economies – The role of policies, Journal of Comparative Economics, no 35, pp. 369-386

Dunning, J.H. (1988). The Eclectic Paradigm of International Production: A Restatement and Some Possible Extensions, Journal of International Business Studies, Vol. 19, No. 1 pp. 1-31

Estrin, S., Meyer, K.E. (2008). Foreign Direct Investment in Transition Economies: Strengthening the Gains from Integration, în Globalization and Economic Diversification: Policy Challenges for Economies in Transition, editor Bob Vos, Series: The United Nations Series on Development, Bloomsbury Academic

Eurostat database

Henisz, W.J. (2000). The institutional environment for multinational investment, Journal of Law, Economics and Organization, 16, pp. 334-364

Johnson, A. (2006). FDI inflows to the Transition Economies in Eastern Europe: Magnitude and Determinants, Paper provided by Royal Institute of Technology, CESIS - Centre of Excellence for Science and Innovation Studies in its series Working Paper Series in Economics and Institutions of Innovation with number 59

Kinoshita, Y., Campos, N.F. (2006). A Re-examination of Determinants of Foreign Direct Investment in Transiton Economies, Mimeo, IMF, Washington, DC

Kukeli, A. (2007). Foreign Direct Investment In Transition Economies: An Institutional Approach, International Business & Economics Research Journal, Volume 6, No. 12, December, pp. 53-61

Lankes, H.-PP., Venables, A.J. (1996). Foreign direct investment in economic transition: the changing pattern of investments, Economics of Transition, Vol. 4 No. 2, pp. 331-347.

Lansbury, M. et al. (1996). Foreign direct investment in Central Europe since 1990: an econometric study, National Institute Economic Review, No. 156, pp. 104-113

Lopez, D.A., (2010). The Effects of Economic Factors in Determining the Transition Process in Europe and Central Asia, Award Winning Economics Papers, Paper 8

Leibrecht, M., Riedl, A. (2010). Taxes and infrastructure as determinants of Foreign Direct Investment in Central and Eastern European Countries revisited: New evidence from a spatially augmented gravity model, Discussion Papers SFB International Tax Coordination, 42, WU Vienna University of Economics and Business, Vienna

Mateev, M.I., Tsekov, I. (2012). Do Central and Eastern European Countries Posses FDI Advantages to More Developed Western Countries?, disponibil la SSRN: http://ssrn.com/ abstract=2139361 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2139361, accesat în mai 2013

Pajunen, K. (2008). I*nstitutions and inflows of foreign direct investment: a fuzzy-set analysis*, Journal of International Business Studies, No. 39, pp. 652-669

Popovici, O.C. (2013). *Analiza investiţiilor străine directe în noile state membre ale Uniunii Europene*, Teza de doctorat, Academia de Studii Economice, Bucureşti

Tintin, Cem (2011). Do Institutions Matter for FDI? Evidence from Central and Eastern European Countries, 13 Annual ETSG Conference, 8-10 September 2011, Copenhagen, Denmark

UNCTAD FDI database, diverse versiuni

WDI World Development Indicators, Banca Mondială, diverse ediţii

Estimări şi prognoze în ocuparea forţei de muncă europene

Andreea-Monica PREDONU[56]
Institutul de Studii Doctorale
Academia de Studii Economice, Bucureşti, România
monica.predonu@yahoo.com

Abstract: *Employment in the European Union is emerging as one of the most important coordinates of Member States of the European Union. At the moment, the idea is increasingly oriented labor market policies from mainly passive measures to active measures to stimulate employment. Active measures are those that enable job offer, improve its skills and enhance the search for jobs.*

In this paper, we analyzed European employment, to show the involvement of Member States in this field. Of course, that all 28 EU member states have a common goal to fight unemployment and its social effects and to increase employment, according to the European Strategy for Employment and Europe 2020.

Therefore, we believe that this analysis is required to view our perspectives in this regard.

Keywords: european labor market, employment, unemployment.

Rezumat: *Ocuparea forţei de muncă la nivelul Uniunii Europene se conturează ca una dintre cele mai importante coordonate ale politicilor statelor membre ale Uniunii Europene. În momentul de faţă, este tot mai mult orientată ideea politicilor pieţei forţei de muncă, de la măsuri preponderent pasive, la măsuri mai active care să stimuleze ocuparea forţei de muncă. Măsurile active sunt cele care activează oferta de muncă, îmbunătăţesc aptitudinile acesteia şi intensifică procesul de căutare a locurilor de muncă.*

[56] Drd.

În lucrarea de faţă, am analizat ocuparea forţei de muncă la nivel european, pentru a arăta implicarea statelor membre în acest domeniu. Bineînţeles, că toate cele 28 de state membre ale Uniunii Europene au un scop comun, acela de a combate şomajul şi efectele sociale ale acestuia, precum şi de a creşte ocuparea forţei de muncă, conform Strategiei Europene privind ocuparea forţei de muncă şi Strategiei Europa 2020.

Prin urmare, considerăm că este necesară această analiză, pentru a vedea ce perspective avem din acest punct de vedere.

Cuvinte-cheie: piaţa forţei de muncă europene, ocuparea forţei de muncă, şomaj.

Clasificare JEL: J62, J64, J65.
Clasificare REL: 12G.

1. Introducere

Lucrarea de faţă prezintă estimări şi prognoze privind ocuparea forţei de muncă în statele membre ale Uniunii Europene, deoarece există diferenţe majore între acestea.

Statisticile privind ocuparea forţei de muncă pot fi folosite pentru o serie de analize diverse, inclusiv pentru studii macroeconomice, privind forţa de muncă în calitatea sa de factor de producţie. Acestea pot fi, de asemenea, utilizate pentru a studia o serie de aspecte sociale şi comportamentale legate de situaţia ocupării unei anumite persoane, cum ar fi integrarea socială a minorităţilor sau ocuparea ca sursă de venit pentru gospodării.

Ocuparea forţei de muncă este un indicator structural, iar ca indicator structural, aceasta poate aduce clarificări asupra structurii pieţelor forţei de muncă şi a sistemelor economice, măsurate prin prisma echilibrului dintre cererea şi oferta de forţă de muncă sau prin calitatea ocupării forţei de muncă.

2. Strategia Europa 2020

Strategia Europa 2020, numită „*O strategie europeană pentru creştere inteligentă, ecologică şi favorabilă incluziunii*”, analizează ocuparea forţei de muncă îmbunătăţirea condiţiilor pentru dezvoltare si cercetare, ţintirea unor obiective cu privire la schimbările climatice şi la energie, îmbunătăţirea nivelului de educaţie, combaterea sărăciei şi promovarea incluziunii sociale. Această strategie a fost propusă în luna martie a anului 2010, ca urmare a impactului crizei economice, îmbătrânirii populaţiei, schimbărilor climatice şi adâncirea inegalităţilor între cetăţenii Uniunii Europene. Aceasta a fost adoptată oficial de Consiliul European din luna iunie 2010.

Consiliul European a convenit a creşte rata de ocupare a forţei de muncă pentru femei şi bărbaţi cu vârsta între 20 şi 64 de ani la 75% până în anul 2020.

Domeniile de interes ale Strategiei Europa 2020 sunt:

- ocuparea forţei de muncă;
- inovare;
- educaţie;
- incluziune social;
- climă şi energie.

În conformitate cu Strategia Europa 2020, Strategia privind ocuparea forţei de muncă încurajează adoptarea de măsuri care să contribuie la îndeplinirea a trei obiective principale până în 2020, şi anume:

- atingerea nivelului de ocupare de 75% pentru persoanele cu vârste cuprinse între 20 şi 64 de ani;

- scăderea ratelor de abandon şcolar sub 10% şi creşterea procentului de absolvenţi de studii superioare la cel puţin 40% în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 30 şi 34 de ani;
- reducerea cu cel puţin 20 de milioane a numărului de persoane afectate de sărăcie sau de riscul de sărăcie şi de excluziunea socială.

În prezent, aproximativ 80% din populaţia Pământului este populaţie săracă.

Comisia Europeană a înaintat o serie de propuneri, în data de 18 aprilie 2012, privind unele măsuri de stimulare a creării de locuri de muncă prin intermediul unui pachet dedicat ocupării forţei de muncă. Propunerile vizează, printre altele, crearea de noi locuri de muncă din perspectiva cererii, prin stabilirea unor modalităţi prin care statele membre ale Uniunii Europene pot încuraja angajările, prin reducerea impozitării veniturilor salariale sau printr-o mai bună sprijinire a întreprinderilor nou înfiinţate. Propunerile vizează, de asemenea, identificarea zonelor economice cu un potenţial important de creare a unui număr considerabil de locuri de muncă, cum ar fi economia ecologică, serviciile de sănătate şi tehnologia informaţiei şi a comunicaţiilor.

Iniţiativele majore care intră în sfera ocupării forţei de muncă, a afacerilor sociale şi a incluziunii sunt:

- *Tineretul în mişcare*: pentru a le oferi tinerilor mai multe şanse de a-şi găsi un loc de muncă, este necesar să-i ajutăm pe studenţi şi pe stagiari să capete experienţă în alte ţări, să ameliorăm calitatea sistemului european de educaţie şi formare şi să-l facem mai atractiv.
- *O agendă pentru noi competenţe şi locuri de muncă*: este nevoie să reformăm piaţa muncii, pentru a-i ajuta pe cetăţenii europeni să dobândească noi competenţe profesionale, pentru a crea noi locuri de muncă şi pentru a adapta legislaţia Uniunii Europene în domeniul muncii.
- *Platforma europeană împotriva sărăciei şi excluziunii sociale* îşi propune să stimuleze munca la toate nivelurile, în vederea atingerii obiectivului principal al Uniunii Europene, acela ca până în 2020, cel puţin 20 de milioane de persoane să nu mai sufere de pe urma sărăciei şi a excluziunii sociale.

Prognoze 2020 privind ocuparea forţei de muncă

Cele trei sectoare majore prezente în cadrul prognozelor la nivelul anului 2020 sunt:

a) sectorul primar şi utilităţi;

b) industria prelucrătoare şi construcţiile;

c) serviciile.

La nivelul celor 3 sectoare majore ale economiei, variaţiile procentuale rezultate în urma prognozelor 2020 faţă de cele aferente anului 2010 prezintă

ocuparea ca o imagine în oglindă, sectorul primar şi utilităţile aflându-se în stânga diagramei, ceea ce înseamnă că pentru toate cele 28 ţări se înregistrează o scădere a ocupării în acest sector la orizontul anului 2020, comparativ cu datele înregistrate în anul 2010. În schimb, pentru toate cele 28 de ţări, în partea dreapta a diagramei se plasează ocuparea în sectorul de servicii, ceea ce înseamnă o creştere a ocupării pe termen mediu, la nivelul anului 2020 faţă de cele aferente anului 2010. De asemenea, şi sectorul de construcţii se află pe o traiectorie în uşoară creştere.

În pofida crizei economice, se pare că aceste tendinţe de bază se vor păstra şi în viitor. Deşi în multe ţări din Uniunea Europeană, state mai vechi, dar şi mai noi, ocuparea forţei de muncă este relativ mare în agricultură, dar şi în industria prelucrătoare, există semne că aici vor avea loc unele schimbări, iar prognozele prezentate la nivelul anului 2020 comparativ cu 2010 susţin aceste afirmaţii.

Totodată, evoluţia populaţiei ocupate pentru perioada anilor 2012-2020 se prezintă a fi una favorabilă, deoarece există o prognoză crescătoare, lucru uşor de observat din tabelul 1. Această evoluţie favorabilă, ne duce la o prognoză favorabilă şi pe piaţa forţei de muncă.

Tabelul 1

Prognoza populaţiei ocupate pentru perioada 2012-2020

Anul	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Populaţia	9.209.725	9.223.929	9.237.307	9.249.517	9.253.573	9.256.085	9.257.114	9.261.556	9.267.061

Sursa: Proiect Sectorial (4/2011), Evaluarea şi prognozarea cererii de muncă potenţiale pentru absolvenţii de învăţământ superior, în structură ocupaţională, la orizontul anului 2020, în vederea dezvoltării corespunzătoare a politicilor privind instruirea de nivel universitară p. 16.

Se estimează că populaţia Europei în anul 2100 va fi cu aproximativ 20% mai numeroasă decât în 1950. Europenii vor reprezenta mai puţin de 10% din populaţia mondială la sfârşitul secolului. Este necesară o rată a fertilităţii de 2,1 copii/femeie pentru a menţine populaţia Uniunii Europene la nivelul existent. Se estimează că populaţia europeană va creşte până în anul 2040 şi apoi va scădea treptat la 517 milioane în anul 2060.

Rata fertilităţii Uniunii Europene a crescut uşor dar continuă să fie inferioară pragului de înlocuire a generaţiilor. În Europa, doar Islanda prezintă o rată a fertilităţii superioară pragului de înlocuire a generaţiilor. O fată născută în anul 2009, în Uniunea Europeană, ar trebui să atingă vârsta de 83 ani în medie, iar un băiat, aproximativ 77 ani, speranţa de viaţă în Uniunea Europeană fiind în creştere.

Începând cu anul 2015, se estimează că migraţia netă pozitivă va fi singurul factor de creştere a populaţiei în Uniunea Europeană. Astfel, până în anul 2060, populaţia Uniunii Europene ar trebui să crească cu aproximativ 15 milioane de persoane, reprezentând o creştere de 3%. Însă, în acelaşi timp, aproximativ

jumătate din statele membre –cel mai mult în Europa de Est – s-ar putea confrunta cu o scădere a populaţiei. Până în anul 2060, populaţia cu vârsta de 65 de ani sau mai mult va reprezenta aproximativ 30% din populaţia UE.

Din acest motiv, se va modifica şi rata ocupării forţei de muncă din Uniunea Europeană. În tabelul 2 este prezentată evoluţia ratei ocupării forţei de muncă din statele member UE, precum şi ţinta indicatorului pentru anul 2020. În anii 2013 şi 2014 sunt estimări ale ratei ocupării forţei de muncă.

Tabelul 2

Rata ocupării forţei de muncă, după grupa de vârstă 15-64 ani (%)

Statele membre UE	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2020
UE-27	62,4	62,6	63,0	63,4	64,4	65,3	65,8	64,5	64,1	64,3	68,0	68,0	68,2	75
Belgia	59,9	59,6	60,3	61,1	61,0	62,0	62,4	61,6	62,0	61,9	67,2	67,0	67,0	73,2
Bulgaria	50,6	52,5	54,2	55,8	58,6	51,7	54,0	52,6	59,7	58,5	63,0	62,3	63,0	76
Cehia	65,4	64,7	64,2	64,8	65,3	66,1	66,6	65,4	65,0	65,7	71,5	71,6	71,9	75
Danemarca	75,9	75,1	75,7	75,9	77,4	77,0	77,9	75,3	73,3	73,1	75,4	75,4	75,7	80
Germania	65,4	65,0	65,0	65,5	67,2	69,0	70,1	70,3	71,1	72,5	76,7	77,2	77,7	77
Estonia	62,0	62,9	63,0	64,4	68,1	69,4	69,8	63,5	61,0	65,1	72,1	72,5	73,4	76
Irlanda	65,5	65,5	66,3	67,6	68,7	69,2	67,6	62,2	60,1	59,2	63,7	64,0	64,8	69-71
Grecia	57,5	58,7	59,4	60,1	61,0	61,4	61,9	61,2	59,6	55,6	55,3	53,4	53,8	70
Spania	58,5	59,8	61,1	63,3	64,8	65,6	64,3	59,8	58,6	57,7	59,3	57,3	57,3	74
Franţa	63,0	63,9	63,7	63,7	63,6	64,3	64,8	64,0	63,8	63,8	69,3	69,3	69,6	75
Italia	55,5	56,1	57,6	57,6	58,4	58,7	58,7	57,5	56,9	56,9	61,0	60,4	60,2	67-69
Cipru	68,6	69,2	68,9	68,5	69,6	71,0	70,9	69,9	69,7	68,1	70,2	65,0	62,5	75-77
Letonia	60,4	61,8	62,3	63,3	66,3	68,3	68,6	60,9	59,3	61,8	68,2	69,6	71,4	73
Lituania	59,9	61,1	61,2	62,6	63,6	64,9	64,3	60,1	57,8	60,7	68,7	69,7	70,8	72,8
Luxembourg	63,4	62,2	62,5	63,6	63,6	64,2	63,4	65,2	65,2	64,6	71,4	71,5	71,2	73
Ungaria	56,2	57,0	56,8	56,9	57,3	57,3	56,7	55,4	55,4	55,8	62,1	62,2	62,5	75
Malta	54,4	54,2	54,0	53,9	53,6	54,6	55,3	55,0	56,1	57,6	63,1	64,6	66,4	62,9
Olanda	74,4	73,6	73,1	73,2	74,3	76,0	77,2	77,0	74,7	74,9	77,2	76,0	76,0	80
Austria	68,7	68,9	67,8	68,6	70,2	71,4	72,1	71,6	71,7	72,1	75,6	75,9	76,4	77-78
Polonia	51,5	51,2	51,7	52,8	54,5	57,0	59,2	59,3	59,3	59,7	64,7	64,5	64,3	71
Portugalia	68,8	68,1	67,8	67,5	67,9	67,8	68,2	66,3	65,2	64,2	66,5	63,9	63,7	75
România	57,6	57,6	57,7	57,6	58,8	58,8	59,0	58,6	58,8	58,5	63,8	64,2	64,8	70
Slovenia	63,4	62,6	65,3	66,0	66,6	67,8	68,6	67,5	66,2	64,4	68,3	67,0	66,4	75
Slovacia	56,8	57,7	57,0	57,7	59,4	60,7	62,3	60,2	58,8	59,5	65,1	64,9	64,9	72
Finlanda	68,1	67,7	67,6	68,4	69,3	70,3	71,1	68,7	68,1	69,0	74,0	73,9	74,3	78
Suedia	73,6	72,9	72,1	72,5	73,1	74,2	74,3	72,2	72,7	74,1	79,4	79,1	79,2	80
Marea Britanie	71,4	71,5	71,7	71,7	71,6	71,5	71,5	69,9	69,5	69,5	74,2	74,3	74,9	-
Croaţia	53,4	53,4	54,7	55,0	55,6	57,1	57,8	56,6	54,0	52,4	-	-	-	-

Sursa: Eurostat.

Din acest tabel, se observă că, pe ansamblul Uniunii Europene, rata ocupării forţei de muncă a crescut şi se doreşte a creşte până în anul 2020 la 75%. Însă, sunt state care s-au confruntat cu o scădere a acestui indicator, cum este de exemplu, Marea Britanie, care de abia în anul 2012 şi-a revenit şi a avut o rată de 74,2%.

În perioada 2002–2014, ocuparea forţei de muncă la nivel european a crescut cu 5,8 puncte procentale.

În acelaşi timp, rata ocupării lucrătorilor mai în vârstă a crescut cu 1,8 puncte procentuale între anii 2008 şi 2011, în timp ce rata globală a ocupării forţei de muncă a scăzut cu 1,5 puncte procentuale. De asemenea, femeile au făcut faţă crizei economice relativ mai bine decât bărbaţii, ratele de ocupare a femeilor rămânând, practic, la acelaşi nivel ca în 2008, în timp ce rata de ocupare a bărbaţilor a scăzut cu 2,6 puncte procentuale pe parcursul aceleiaşi perioade, iar rata de ocupare a tinerilor a scăzut cu 3,8 puncte procentuale.

Prognozele pentru anul 2020 nu sunt exagerate şi sunt accesibile pentru fiecare stat membru. Cel mai greu este pentru Grecia, care are o rată de 53,8% şi doreşte să ajungă în anul 2020 la 70%.

3. Strategia europeană privind ocuparea forţei de muncă

Strategia europeană privind ocuparea forţei de muncă a fost lansată la Luxemburg, în noiembrie 1997 şi a fost reformulată în 2005 pentru a asigura o mai bună aliniere a strategiei Uniunii Europene privind ocuparea forţei de muncă, la o serie de revizuiri ale unora dintre obiectivele de la Lisabona. În iulie 2008, au fost actualizate orientările pentru politica de ocupare a forţei de muncă pentru perioada 2008-2010.

Însă, înainte de aceasta a fost adoptată Cartea Albă privind strategia pe termen mediu privind „Creşterea, competitivitatea şi ocuparea forţei de muncă". Aceasta presupunea un plan de acţiune privind politicile de urmat în statele membre pentru promovarea ocupării forţei de muncă.

Strategia europeană privind ocuparea forţei de muncă se bazează pe „Agenda pentru noi competenţe şi locuri de muncă" şi este sprijinită de „Observatorul european pentru ocuparea forţei de muncă" şi „Programul de învăţare reciprocă".

Strategia europeană privind ocuparea forţei de muncă îşi propune să creeze locuri de muncă mai multe şi mai bune pe tot teritoriul Uniunii Europene. Aceasta se inspiră din Strategia Europa 2020, prezentată anterior.

Strategia europeană privind ocuparea forţei de muncă le oferă statelor membre ale Uniunii Europene un cadru pentru a face schimb de informaţii, pentru a discuta şi pentru a-şi coordona politicile în domeniul ocupării forţei de muncă.

În concluzie, cu ajutorul acestor măsuri, Uniunea Europeană doreşte să ajute statele membre să ajungă la rata ţintă de ocupare a forţei de muncă din anul 2020.

Bibliografie

Aceleanu, M.I., Creţu, A.Ş. (2010). *Strategii şi politici de ocupare în contextul pieţei actuale a muncii*, Editura ASE, Bucureşti

Borza, A. (2012). *Mobilitatea profesională şi flexibilitatea resurselor umane - premise ale îmbunătăţirii ocupării forţei de muncă*, Universitatea „Babeş-Bolyai" Cluj-Napoca

Bunea, D. (2012). *O abordare regională a migraţiei forţei de muncă*, Bucureşti, Teză de doctorat

Dimian, G.C. (2008). *Competitivitatea regională din perspectiva resurselor umane*, Editura ASE, Bucureşti

Fisher, B. (1998). *Globalization and the Competitiveness of Regional Blocs*, Germania, Intereconomics

Giarini, O., Liedtke, P. M. (2001). *Dilema ocupării forţei de muncă şi viitorul muncii*, Editura All Beck, Bucureşti

Korka, M. (coord.) (2009). *Educaţie de calitate, pentru piaţa muncii*, Editura Universitară, Bucureşti

Lawrence, B.Z. (1996). "*Regionalism, Multilateralism and Deeper Integration*", Washington DC, Thee Brookings Institution

Lawrence, B.Z. (2000). *A Vision for the World Economy*, Washington DC, Thee Brookings Institution

Malthus, T.R. (1992). *Eseu asupra principiului populaţiei*, Editura Ştiinţifică, Bucureşti.

Molle W. (2002). *Globalizaton, Regionalism and Labour Markets: Should We Recast the Foundations of the EU Regime in Matters of Regional (Rural and Urban) Development?, Debates and Surveys, Regional Studies*, vol. 36, no. 2, pp. 161-172, Carfax Publishing

Moroianu, D. (2012). *Ocuparea factorului uman în economia României în condiţiile actuale*, Editura ASE, Bucureşti, Teză de doctorat

Pîrciog, S. (1997). *Ocuparea forţei de muncă şi inflaţia în condiţiile modernizării economiei româneşti*, Bucureşti, Teză de doctorat

Pîrciog, S. (2006). *Metode şi instrumente de adecvare a pregătirii prin sistemul de educaţie cu cerinţele pieţei muncii, în volumul România şi Uniunea Europeană. Calitatea integrării*, Editura Economica, Bucureşti

Preda, D. (2002). *Ocuparea forţei de muncă şi dezvoltarea durabilă*, Editura Economică, Bucureşti

Raportul Ministerului Muncii. (2008). Familiei si Egalitatii de Sanse, Directia Programe si strategii ale fortei de munca "*Observatorul national al ocuparii si formarii profesionale a fortei de munca, Flexisecuritate*"

Piaţa forţei de muncă in sectorul terţiar – realităţi si perspective

Cecilia Irina RABONTU[57]
Facultatea de Ştiinţe Economice şi Gestiunea Afacerilor
Universitatea Constantin Brancuşi din Târgu Jiu, România
cecilia.rabontu@gmail.com
Aniela BALACESCU[58]
Facultatea de Ştiinţe Economice şi Gestiunea Afacerilor
Universitatea Constantin Brancusi din Târgu Jiu, România
abalacescu@yahoo.com

Abstract: *The tertiary sector is considered by many experts as one that contributing substantially to reducing economic phenomenon named unemployment, by attracting the people restructured from industry and agriculture. However, it should be realized that as economic development and the increase in content services for each sector, we're talking about existence and accentuating the phenomenon of integration intra-sectorial. The services actively participate at the production of material goods closely linked to the rest of the economy. We have proposed in this paper to realize an analysis of the evolution of employment in the service sector without claiming to clearly establish the share of services in employment because it must be taken into consideration that the statistics do not include the labor force engaged in services inside of enterprises producing goods or labor and materials that provide after-sales services to their customers. In this regard, we used official data provided by the National Statistical Institute of Romania and those provided by Eurostat.*

Keywords: services, labor market, evolution, tertiary sector.

[57]Conf. univ. dr.
[58]Lect. univ. dr.

Rezumat: *Sectorul terţiar este considerat de tot mai mulţi specialişti ca fiind cel care contribuie in mod substanţial la reducerea fenomenului economic denumit şomaj, prin atragerea celor restructuraţi din industrie si agricultura. Trebuie insă conştientizat si faptul că pe măsura dezvoltării economice si a creşterii conţinutului in servicii al fiecărui sector discutăm si despre existenţa si accentuarea fenomenului integrării intrasectoriale. Serviciile participă activ la producţia de bunuri materiale fiind strâns legate de restul economiei. Ne-am propus in cadrul acestei lucrări să realizăm o analiză a evoluţiei forţei de muncă in sectorul serviciilor fără pretenţia de a stabilii cu claritate ponderea serviciilor in ocuparea forţei de muncă deoarece trebuie avut in vedere că datele statistice nu includ forţa de muncă angrenată în prestarea de servicii in interiorul întreprinderilor producătoare de bunuri materiale si nici forţă de muncă ce prestează servicii clienţilor lor postvânzare. Vom folosi in acest sens datele oficiale oferite de Institutul naţional de statistică al României si cele oferite de Eurostat.*

Cuvinte-cheie: servicii, forța de muncă, piață, evoluție, sector terțiar.

Clasificare JEL: J00, J40.
Clasificare REL: 12I, 8B.

1. Introducere

Piaţa forţei de muncă constituie, în permanenţă un subiect de mare actualitate deoarece pe această piaţă se tranzacţionează una dintre cele mai importante resurse: forţa de muncă. Deşi manifestările de pe această piaţă nu reprezintă o noutate, considerăm interesant de evidenţiat situaţia înregistrată în ultima perioada în sectorul terţiar din România ca urmare a parcurgerii unei noi etape în cadrul economiei ţării.

Am ales să abordăm acest subiect deoarece piaţa muncii este o piaţă dinamiă, cu un rol determinant in dezvoltarea economiei oricarei ţări, cu efecte majore asupra forţei de muncă dar şi asupra angajatorilor. Aspectele referitoare la evoluţia pieţei muncii fac obiectul de studiu al mai multor studii fară însă a se concretiza intr-un studiu complet deoarece piaţa muncii evoluează continuu sub impactul a mai multor factori.

Sectorul terţiar are o pondere în creştere, datorită sporirii rolului serviciilor în economie şi a atragerii de către acest sector a forţei de muncă din ramurile producţiei de bunuri, devenită disponibilă pe măsura promovării progresului tehnic.

Evoluţia pieţei forţei de muncă a cunoscut modificări semnificative de-alungul timpului atât pe ansamblu cât şi in interiorul sectoarelor economiilor naţionale. Într-un studiu privind evoluţia ocupării sectoriale a forţei de muncă active între anii 1965 si 1990 (Ghibuțiu, 2000) s-a constatat că ponderea sectorului serviciilor în totalul forţei de muncă a crescut într-un ritm spectaculos comparativ cu creşterea aportului acestui sector la producţia naţională, atât în ţările dezvoltate cât şi în ţările aflate într-un stadiu mediu de dezvoltare. Pe ansamblul ţărilor cu venituri înalte, ponderea serviciilor în ocuparea forţei de muncă s-a majorat în perioada 1965-1990 de la 48% la 64% pe seama scăderii corespunzătoare şi aproape in proporţii egale a ponderii agriculturii si industriei. Se apreciază că ţările dezvoltate sunt „adevărate economii de servicii" si sub aspectul locului pe care-l deţin sectoarele lor de servicii in ocuparea forţei de muncă (Ghibuțiu, 2000: p. 96).

În alte studii am remarcat următoarea abordare a evoluţiei populaţiei ocupate în servicii: „se observă o creştere a populaţiei ocupate în sectorul servicii, acest sector având cea mai mare contribuţie la PIB (faţă de celelalte sectoare). Însă această dezvoltare a sectorului servicii nu s-a realizat în acelaşi fel în care s-a manifestat în ţările dezvoltate. Conform tendinţelor mondiale, dezvoltarea economică presupune orientarea către servicii cu pregătire superioară, însă în România ultimilor ani s-a dezvoltat sectorul serviciilor ce utilizează munca slab calificată. Creşterea contribuţiei sectorului servicii la PIB are la bază dezvoltarea serviciilor financiare, comerciale şi a celor fără calificări superioare" (Aceleanu, 2011).

În pofida faptului că economiile moderne se caracterizează adesea printr-un excedent al ofertei de muncă în raport cu cererea de muncă (şomaj), există destul de frecvent situaţii de necorelare structurală a ofertei şi cererii de muncă ce provoacă o neacoperire a necesarului de forţă de muncă. În astfel de situaţii în economia naţională apar locuri de muncă vacante chiar dacă există şomaj (Ailenei, 2011). O astfel de situaţie se poate regăsii si in sectorul terţiar, drept pentru care vom aborda problematica pieţei muncii din domeniul serviciilor si din aceasta perspectivă încercând o analiza a locurilor vacante pentru fiecare segment al serviciilor.

În economie, interesul pentru piaţa muncii se concentrează în principal pe două teme, şomajul şi nivelul salariilor. În explicarea funcţionării pieţei muncii, abordările din economie, fie la nivel sistemic, macroeconomic, fie la nivel microeconomic, prezintă o serie de trăsături specifice (Fine, 1998: pp. 21-57).

În primul rând, conceptul de echilibru stă la baza analizei. Piaţa muncii este percepută ca având drept rezultat un nivel optim, de echilibru, al ocupării, salarizării şi producţiei. La baza explicării funcţionării economiei în general şi a pieţei muncii în special stă comportamentul agregat al unor indivizi atomizaţi (individualis metodologic) (Stănescu, 2011).

2. Specificitatea muncii in sectorul terţiar

Privită ca activitatedesfăşurată cu un anumit scop şi într-un cadru social, munca în general are un conţinut mai bogat decât simpla cheltuire a forţei de muncă, un sens mai larg, şi anume: fiziologic, economic, psihologic şi sociologic. Sensul fiziologic al muncii este dat de consumul de energie musculară şi nervoasă a lucrătorului în exercitarea profesiei sale. Sensul economic al muncii este dat de creaţia materială sau spirituală care rezultă din efortul fizic şi intelectual şi conferă muncii caracterul său specific uman. Sensul psihological muncii rezultă dinnatura sa umană. Deşi efortul pe care îl presupune prestarea ei duce la oboseală, munca aduce sau trebuie să aducă satisfacţii,ea fiind si rezultatulunor manifestări sufleteşti (străduinţă, voinţă, judecată, memorie, inovaţie etc.) care o însoţesc şi dă persoanei sentimentul reuşitei. Sensul sociological muncii este determinat de cadrul social în care ea se desfăşoară. Deşi divizată pe profesii, munca se înscrie într-un sistem de cooperare, fiind organizată în echipe, formaţii, colective, în care iau naştere relaţii interumane, inclusiv raporturi de conducere, cu semnificaţii deosebite asupra randamentului muncii (Patriche, 2002).

În domeniul serviciilor progresul tehnico ştiinţific pătrunde mai încet decât în alte sectoare ale economiei naţionale data fiind caracteristica de inseparabilitate care in marea majoritate a cazurilor nu poate fi suprimata de noile tehnologii. S-a constatat ca înlocuirea unor prestatori cu echipamente, în unele cazuri, chiar dacă este posibilă nu are efect pozitiv. De exemplu, s-a încercat eliminarea secretarelor

prin roboti telefonici sau sisteme teletext, insă efectele au fost dintre cele nedorite si anume comenzile au scazut. Astfel s-a constientizat rolul pe care secretarele îl au în comunicare.

Exista si situaţii în care unele servicii, precum cele de informatică, se pot presta la domiciliu pentru cămunca în astfel de servici poate fi controlată prin realizările obţinute. Unele firme recurg la policalificarea angajaţilor, aşa cum seîntâmplă în cazul băncilor îşi pregătesc angajaţii să devină şi consultanţi. Tot o specificitate a muncii în servicii este că orarul de munca nu mai este în multe cazuri de opt ore pe zi ci regăsim din ce in ce mai des situaţii în care se foloseşte munca de o jumătate de normă, dar şi munca de 12 ore pe zi, însă respectându-se norma saptamânală. În servicii se lucrează sâmbata, duminica, noaptea, regasindu-se persoane din toate categoriile de varstă, chiar si pensionari sau persoane cu handicap. De exemplu consultantii se pot angaja pe perioade limitate, cu contract, la unele firme iar unele activităţi de suport pentru servicii se pot efectua acasă astfel înregistrându-se scăderi ale costurilor de întreţinere a birourilor. Chiar persoanele cu handicap pot lucra în unele servicii acasă.

Tot ca o specificitate a sectorului terţiar regăsim faptul că sunt preferate persoanele mai în vârsta deoarece sunt mai flexibile în privinţa orarului. Angajarea parţială permite plata în funcţie de performanţă şi nu de vechime. Productivitatea orară creşte şi se reduce absenteismul. În condiţii de cerere crescută se recurge la reangajarea pensionarilor. La batrâneţe scade productivitatea muncii fizice, dar nu si a celei intelectuale. Noile tehnologii favorizează munca flexibilă, parţială iar reangajarea foştilor salariaţi are efecte pozitive în condiţiile muncii parţiale (Plumb, 2006).

3. Situaţia actuală a pieţei muncii în sectorul terţiar în România

Sectorul terţiar deţine ponderi însemnate în ocuparea forţei de muncă fiind considerat ca salvator al persoanelor restructurate din celelalte sectoare ale economiei. După anul 1989 industria şi agricultura din România a cunoscut scăderi dramatice ale numărului persoanelor angajate date fiind realităţile economiei româneşti (împărţirea terenului agricol la proprietari, desfinţarea fermelor cooperatiste şi distrugerea sau privatizarea unităţilor industriale). Vom prezenta care este situaţia actuală a pieţei muncii în servicii prin inetrmediul indicatorilor reprezentativi şi anume populaţia ocupată, numărul de salariaţi şi câştigul salarial brut şi net.

Tabelul 1

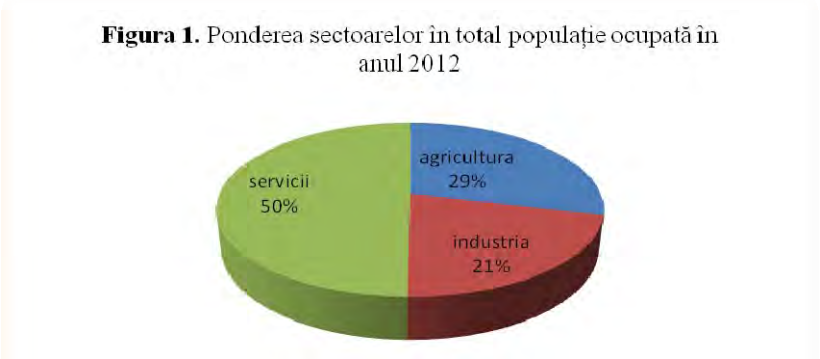
Populaţia ocupată civilă, pe sectoare ale economiei naţionale in perioada 2009-2012

Activitatea (secţiuni CAENR ev. 2)	2009		2010		2011		2012	
	mii	%	mii	%	mii	%	mii	%
Total	8411	100	8371	100	8366	100	9262	100
Agricultură, silvicultură şi pescuit	2411	28,67	2440	29,15	2442	29,19	2682	28,95
Industrie	1774	21,09	1733	20,70	1754	20,96	1962	21,19
Servicii (inclusiv construcţiile)	4226	50,24	4198	50,15	4170	49,85	4618	49,86

Sursa: Institutul National de Statistică, Anuarul Statistic al României, 2012 şi Forţa de muncă în Romania-ocupare şi somaj în anul 2012.

Din datele prezentate în tabelul 1 se constată că în valori absolute populaţia ocupată civilă în economia naţională a cunoscut regres până în 2011, iar în 2012 se înregistrează o uşoară creştere. Cele trei sectoare ale economiei româneşti au cunoscut însă evoluţii distincte în sensul că agricultura a înregistrat creşteri pe toată perioada analizată, industria a evoluat oscilant de la un an la altul cu scădere în 2010 şi creşteri în anii următori, iar sectorul terţiar în care am inclus şi construcţiile, a înregistrat creşteri doar în ultimul an alanalizei noastre. Dacă analizăm ponderile fiecărui sector în parte în total populaţie ocupată constatăm că sectorul terţiar deţinea în anii 2009 şi 2010 peste 50% din total, iar în 2012 chiar dacă numărul de persoane este mai mare, ponderea serviciilor a scăzut în favoarea industriei. În anul 2012 datele prezentate arată că în figura de mai jos:

Figura 1. Ponderea sectoarelor în total populaţie ocupată în anul 2012



Sursa: contribuţia autorilor.

Pentru o imagine mai elocventă prezentăm în continuare şi populaţia ocupată din fiecare subdomeniu de activitate al sectorului terţiar confom cu Clasificarea activităţilor economiei naţionale.

Tabelul 2

Populaţia ocupată civilă, pe activităţi ale sectorului terţiar în perioada 2009-2012

Activitatea sectorului terţiar	2009	2010	2011	2012
Servicii–total	4226	4198	4170	4618
Construcţii	626	628	611	695
Comerţ cu ridicata şi cu amănuntul; repararea autovehiculelor şi motocicletelor	1138	1140	1157	1205
Transport şi depozitare	419	426	434	433
Hoteluri şi restaurant	125	133	138	185
Informaţiişicomunicaţii	125	134	136	154
Intermedieri financiare şi asigurări	114	133	130	140
Tranzacţii imobiliare	49	31	30	15
Activităţi profesionale, ştiinţifice şi tehnice	164	156	161	168
Activităţi de servicii administrative şi activităţi de servicii suport	207	204	228	159
Administraţie publică şi apărare; asigurări sociale din sistemul public	230	204	197	466
Învăţământ	413	390	385	376
Sănătate şi asistenţă socială	408	406	374	385
Activităţi de spectacole,culturale şi recreative	67	63	59	59
Alteactivităţi de servicii	141	150	130	178

Sursa: Institutul Naţional de Statistică, Anuarul Statistic al României, 2012.

Pe activităţi ale sectorului terţiar constatăm că populaţia ocupată a evoluat diferit de la o activitate la alta în sensul că anumite activităţi precum construcţiile, comerţul, transportul, hotelurile şi restaurantele, comunicaţiile, administraţia publică şi apărarea au cunoscut creşteri continue în perioada analizată spre deosebire de serviciile de tranzacţionare a imobilelor, învăţământ, sănătate, servicii culturale în care populaţia ocupată a înregistrat scăderi.

Pentru o imagine mai bună prezentăm în continuare şi date referitoare la numărul mediu de salariati şi la populaţia ocupată în funcţie de participarea la activitatea economică pe sexe şi medii.

Tabelul 3

Numărul mediu al salariaţilor, pe activităţi ale economiei naţionale şi pe sexe

Activitatea (secţiuni CAEN Rev.2) mii persoane	Total			Bărbaţi			Femei		
	2010	2011	2012*	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Total, din care:	4376	4349	4442	2291	2301	2364	2085	2048	2078
Agricultură, silvicultură şi pescuit	95	98	103	72	76	79	23	22	24
Industrie	1237	1259	1295	712	717	740	525	542	555
Construcţii	337	334	356	290	288	308	47	46	46
Servicii	2707	2658	2681	1217	1220	1233	1490	1438	1448

Sursa: Cercetarea statistică privind costul forţei de muncă, *Comunicat de presă Nr. 228 din 27 septembrie 2013, Institutul Naţional de Statistică.

Din datele prezentate în tabelul 3 se observă că numărul mediu al salariaţilor în cursul anului 2012 a fost de 4,44 milioane persoane (în creştere faţă de anul 2011 cu 94.200 persoane), iar în anul 2011 a înregistrat scăderi faţă de anul 2010,

o scădere materializată în 27 mii persoane, scădere susţinută de persoanele de sex feminin. Pe principalele structuri se observă o uşoară revenire în cazul industriei unde se înregistrează în 2011 cu 22 mii persoane faţă de 2010, creştere susţinută atât de barbaţi, cât şi de femei. Sectorul serviciilor a înregistrat scăderi în anul 2011, dar o uşoară revenire în 2012, evoluţie susţinută de evoluţiile pozitive din comerţul cu ridicata şi cu amănuntul; repararea autovehiculelor şi motocicletelor. Activităţile de informaţii şi comunicaţii, activităţi profesionale, ştiinţifice şi tehnice şi în activităţi de spectacole, culturale şi recreative. O evoluţie constantă se observă în cazul serviciilor turistice unde se înregsitrează acelaşi număr de salariaţi atât în anul 2011, cât şi în 2010, preponderent în acest sector de activitate fiind femeile. Scăderi regăsim în cazul serviciilor de sănătate şi asistenţă socială şi în cazul celor de învăţământ, date fiind închiderea unităţilor sanitare din anumite localităţi şi a şcolilor din mediul rural sau comasarea activităţii unor unităţi, administraţie publică şi apărare; asigurări sociale din sistemul public.

In sectorul serviciilor cea mai mare pondere o au femeile, aspect specific acestui sector, în celelalte sectoare fiind preponderenţi bărbaţii.

Nu putem discuta de piaţa forţei de muncă fără a aduce în discuţie remunerarea forţei de muncă, acest aspect devenind interesant dacă realizăm o comparaţie între câştigul salarial din diverse domenii de activitate. In acest sens prezentăm date referitoare la câstigul salarial mediu brut şi net lunar pe acticităţi ale economiei naţionale.

Tabelul 4

Câştigul salarial nominal mediu brut şi net lunar, pe activităţi ale economiei naţionale

Activitatea (secţiuni CAEN Rev.2) lei / salariat	2010		2011		2012
	Brut	Net	Brut	Net	Net
Total economie	1902	1391	1980	1444	1547
Agricultură, silvicultură şi pescuit	1389	1024	1426	1044	1128
Industrie	1890	1388	2017	1470	1571
Construcţii	1529	1125	1704	1247	1250
Comerţ cu ridicata şi cu amănuntul; repararea autovehiculelor şi motocicletelor	1597	1166	1678	1227	1396
Transport şi depozitare	2144	1557	2178	1580	1649
Hoteluri şi restaurant	1059	786	1139	841	851
Informaţii şi comunicaţii	3650	2687	4015	2965	3041
Intermedieri financiare şi asigurări	4445	3200	4727	3435	3668
Tranzacţii imobiliare	1612	1182	1746	1268	1524
Activităţi profesionale, ştiinţifice şi tehnice	2652	1915	2852	2061	2399
Activităţi de servicii administrative şi activităţi de servicii support	1272	940	1316	966	1052
Administraţie publică şi apărare; asigurări sociale din sistemul public[1)]	2707	1968	2631	1909	1983
Învăţământ	1908	1380	1819	1316	1340
Sănătate şi asistenţă socială	1659	1226	1648	1210	1314
Activităţi de spectacole, culturale şi recreative	1509	1103	1476	1076	1135
Alte activităţi de servicii	1117	824	1162	852	950

Sursa: Institutul Naţional de Statistică, Anuarul Statistic al României, 2012 şi România în Cifre – Breviar Statistic, 2013.

Câştigul salarial mediu în economia românească a crescut în 2011 faţă de 2010 reprezentând 1980 lei în varianta brută şi 1444 lei varianta netă. Constatăm că sectorul serviciilor este cel care deţine maximul câştigului salarial în domeniul intermedierilor financiare şi asigurări mai precis 4727 lei brut şi 3435 lei net în anul 2011urmat în deaproape de servicile de informaţii şi comunicaţii.Tot în domeniul servicilor găsim şi cel mai mic câştig salarial şi anume 841 lei net în domeniul serviciilor hoteliere în anul 2011. În anul 2012 se înregistrează creşteri ale venitului mediu net în toate categoriile de activităţi, minimele regasindu-se în continuare în sectorul terţiar mai precis în hoteluri şi restaurante şi alte activităţi de servicii. Si maximele salariului mediu net le găsim în domeniul serviciilor si anume în cazul intermedierilor financiare si asigurări unde se înregsitrează 3668 lei şi în servicile de informaţii si comunicaţii unde regăsim un castig salarial mediu net de 3041 lei.

4. Analiza comparativă a pieţei muncii din domeniul serviciilor în România şi UE

În anul 2012, serviciile au reprezentat principalul generator de valoare adăugată brută la nivelul economiei naţionale. Totuşi, în comparaţie cu celelalte state UE, unde în medie ponderea sectorului servicii la formarea valorii adăugate brute este de 73,3% în România această pondere este de numai 51,7%.

Tabelul 5

PIB-ul pe cap de locuitor şi valoarea adăugată brută pe activitatea economică în anul 2012

2012	PIB-ul pe cap de locuitor			Valoarea adăugată brută (% din total)		
	în mii euro	PPPs în mii euro	Deviaţia (%)	Agricultură, silvicultură şi pescuit	Industria, inclusiv construcţiile	Serviciile
Belgia	34.0	31.5	10.7	0.7	21.8	77.4
Germania	32.6	32.4	13.9	0.8	30.5	68.7
Estonia	13.0	18.6	-34.7	4.1	28.9	66.9
Irlanda	35.7	34.3	20.7	1.9	28.0	70.1
Grecia	17.2	19.9	-30.1	3.4	16.4	80.2
Estonia	22.3	25.2	-11.4	2.5	25.9	71.6
Franţa	31.1	28.5	0.2	2.0	18.8	79.2
Italia	25.7	26.1	-8.4	2.0	24.2	73.8
Cipru	20.5	24.1	-15.3	2.5	14.9	82.6
Luxemburg	80.7	69.4	143.8	0.3	12.9	86.7
Malta	16.3	22.9	-19.5	1.5	17.3	81.1
Olanda	35.8	33.9	19.2	1.7	24.3	74.0
Austria	36.4	34.5	21.2	1.6	28.6	69.8
Portugalia	15.6	19.9	-30.2	2.3	23.6	74.1
Slovenia	17.2	21.6	-24.0	2.7	31.1	66.2
Slovacia	13.2	19.8	-30.4	3.1	35.2	61.6
Finlanda	35.6	30.1	5.8	2.8	26.0	71.2

2012	PIB-ul pe cap de locuitor			Valoarea adăugată brută (% din total)		
	în mii euro	PPPs în mii euro	Deviaţia (%)	Agricultură, silvicultură şi pescuit	Industria, inclusiv construcţiile	Serviciile
Zona euro	28.5	28.5	0.0	1.7	25.0	73.3
Bulgaria	5.4	12.5	-52.6	6.4	30.4	63.2
Republica Cehă	14.6	21.0	-20.6	2.4	37.3	60.4
Danemarca	43.9	33.2	25.5	1.4	21.8	76.8
Croaţia	10.3	16.1	-38.9	5.0	26.3	68.8
Letonia	10.9	16.5	-37.8	5.0	25.7	69.3
Lituania	11.0	18.5	-30.0	4.0	31.0	65.0
Ungaria	9.8	17.3	-34.5	4.8	30.6	64.6
Polonia	9.	17.4	-34.1	3.9	32.5	63.6
România	6.2	13.0	-50.9	6.0	42.3	51.7
Suedia	42.8	33.8	28.0	1.6	25.2	73.2
Marea Britanie	30.5	29.5	11.4	0.7	20.6	78.8
Uniunea Europeană	25.5	26.4	0.0	1.7	24.9	73.4

Sursa: Eurostat şi Banca Centrală Europeană.

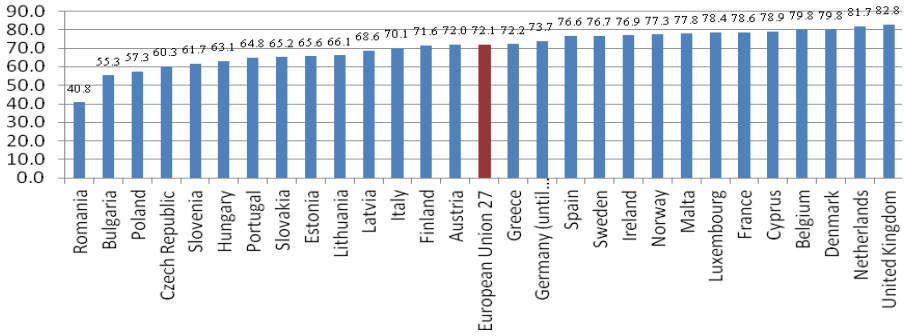
Potrivit datelor oferite de Banca Centrală Europeană, valoarea adăugată brută, exprimată în preţuri curente, a fost obţinută în 2012 de România, în proporţie de 42,3% în industrie (inclusiv construcţiile), 6,0% în agricultură şi 51,7% în servicii.Se observa că în comparaţie cu celelalte ţări membre ale UE ne situăm pe ultimul loc în ceea ce priveşte contributia servicilor la valoarea adaugata bruta. Media in UE a acestei contributii se situează la 73% din partea sectorului terţiar.

Una din principalele preocupări pentru economia românească ar trebui să o constituie susţinerea sectorului servicii, iar accentul să fie pus pe dezvoltarea serviciilor moderne, bazate pe cunoaştere, fiind domenii cu aport sporit de valoare adăugată brută. Alături de acestea, o importanţă aparte vor avea serviciile financiar - bancare, serviciile care pot fi exportate de tipul turismului (prin valorificarea potenţialului turistic de care dispune ţara noastră), transportul (refacerea infrastructurii), dar şi serviciile colective, sociale etc. Susţinerea acestor serviciiar trebui să conducă la o revenire la procesul de convergenţă, sector a cărui pondere este de aproximativ 70% în Uniunea Europeană.

Pentru stabilirea unei relaţii între populaţia ocupată în serviciile din România şi anumite ţări ale UE vom prezenta datele referitoare la ponderea angajaţilor în domeniul serviciilor în ţările UE-27 în anul 2012.

Analiza comparativă a ponderii angajaţilor în domeniul serviciilor din total salariaţi a României cu UE-27 scoate în evidenţă slaba dezvoltare a acestui domeniu de activitate, ţara noastră situându-se pe ultimul loc, cu o pondere de 40,8% (serviciile nu includ activităţile de construcţii). În apropierea ponderii angajaţilor în servicii din României se află şi Bulgariacu 55,3%, Polonia, Republica Cehă, ţări care se află şi ele sub media Europeană.

Figura 2. Ponderea angajaţilor în domeniul serviciilor în ţările UE-27 - medie anuală 2012



Sursa: Eurostat.

Media europeană prezintă o ponderede 72,1%, iar ţările cu cea mai mare pondere aangajaţilor în servicii din total salariaţi sunt Marea Britanie (82,8%), Olanda (81,7%) şi Danemarca (79,8%).

4. Concluzii

Din datele prezentate anterior putem concluziona ca piaţă forţei de muncă în servicii in România este o piaţă dinamică caracterizată prin evoluţii pozitive în marea majoritate a indicatorilor prezentaţi.

Astfel sectorul terţiar deţine ponderi însemnate în ocuparea forţei de muncă fiind considerat ca salvator al persoanelor restructurate din celelalte sectoare ale economiei. In ceea ce priveşte ponderea fiecărui sector în parte în total populaţie ocupată constatăm că sectorul terţiar deţinea în anii 2009 şi 2010 peste 50% din total iar în 2012 chiar dacă numărul de persoane este mai mare, ponderea serviciilor a scăzut în favoarea industriei.

Pe activităţi ale sectorului terţiar constatăm că populaţia ocupată a evoluat diferit de la o activitate la alta în sensul că anumite activităţi precum construcţiile, comerţul, transportul, hotelurile şi restaurantele, comunicaţiile, administraţia publică şi apărarea au cunoscut creşteri continue în perioada analizată spre deosebire de serviciile de tranzacţionare a imobilelor, învăţământ, sănătate, servicii culturale în care populaţia ocupată a înregistrat scăderi.

În sectorul serviciilor cea mai mare pondere o au femeile, aspect specific acestui sector, în celelalte sectoare fiind preponderenţi bărbatii.

Referitor la veniturile salariale am constatat că atât minimele cât şi maximele minimele le regasim în sectorul terţiar mai precis minime în hoteluri şi restaurante şi alte activităţi de servicii si maxime în domeniul serviciilor si anume în cazul intermedierilor financiare si asigurări şi în servicile de informaţii si comunicaţii.

O situaţie negativă inregistrăm în cadrul comparaţiei cu Uniunea Europeană, ţara noastră situându-se pe ultimul loc, cu o pondere de 40,8% (serviciile nu includ activitățile de construcţii).

În perspectiva pieţei forţei de muncă din România putem aduce în discuţie valurile de migraţie a românilor pe pieţele externe care au la bază motive precum o ofertă de muncă nesatisfăcătoare, un sistem de calificare şi formare continuă deficitar, lipsa investiţiilor în capitalul uman si demotivarea financiară. Și dacă observăm că cea mai mare pondere a populaţiei ocupate se află în servicii, putem spune că migrarea internă sau externa a forţei de muncă se va realiza spre aceste domenii de activitate. Putem afirma şi faptul că aceste sectoare pot ajunge în scurt timp la saturaţie ceea ce ar putea determina o redirecţionare a forţei de muncă spre industrie şi mai ales spre agricultură, sector care pare a se revigora uşor.

Bibliografie

Aceleanu, M. (2011). *Starea actuală a ocupării resurselor de muncă în România: Analiza structurilor ocupaţionale, O abordare regională. România în Uniunea Europeană Calitatea integrării Decalaje structurale şi regionale*, Bucureşti

Ailenei, D. et al. (2011). *Deficitele de pe piaţa forţei de muncă din România. O abordare regională. România în Uniunea Europeană Calitatea integrării Decalaje structurale şi regionale*, p. 22, București

Fine, B. (1998). *Labour market theory: a constructive reassessment*, Londra, Routledge

Ghibuțiu, A. (2000). *Serviciile şi dezvoltarea – de la prejudecăţi la noi orizonturi*, Editura Expert, București

Maniu, C. (2009). "The lasting development of the romanian and the relation services-economic growth-economic development", *The Annals of the Stefan cel Mare University Suceava. Fascicle of The Faculty of Economics and Public Administration*, Vol. 9, No. 1(9)

Patriche, D. (2002). *Economie*, Editura Uranus, Bucureşti

Răbonţu, C.I., Vasilescu, M. (2012). "Tertiary sector's role in economic development of Romania", *Annals of the „Constantin Brâncuşi"* University of Târgu Jiu, Economy Series, Issue 4/2012, vol. II

Răbonţu, C.I., Babucea, A.G. (2013). "The development of services rendered to the population and to enterprises in Romania", *Annals of the „Constantin Brâncuşi" University of Târgu Jiu*, Economy Series, ISSN 1844 – 7007

Stanescu, I. (2011). *Segmentarea pieţei muncii şi economia socială*, http://integrat.org.ro/files/cererea_es.pdf)

http://www.via-consiliere.ro/uploads/File/pdf/Studiu%20de%20perspectiva%20privind%20necesarul%20de%20forta%20de%20munca%20calificata.pdf

http://www.cnp. ro/user/repository/prognoza_2013%20%202017_varianta_de_toamna_2013.pdf

Innovation performance of Romania within UE in 2020

Steliana SANDU[59]
Institute of National Economy, Bucharest, Romania
sandu.steliana55@yahoo.com
Adrian Bogdan CIOCANEL[60]
IRECSON Institute, Bucharest, Romania
bogdan.ciocanel@irecson.ro

Abstract: *Monitoring the convergence of the EU countries regarding innovation performance is achieved, since 2000, through a system of indicators that have been developed and refined every year, in order to improve them in accordance with the new economic and social trends and with requirements of expressing, in the most relevant and systemic way, the developments in R&D and innovation field, both in terms of inputs and outputs and, also, the contribution of different categories of determinants. The purpose of this paper is to evaluate the possibility as Romania to reach the average EU in the field of innovation performance, using the method of scenario that target the horizon2020. We used the same methodology as for the Innovation Union Scoreboard 2010 and presumption that some indicators that compose the Summary Innovation Index should have a higher pace of growth for Romania in order to reduce the gap between Romania and the EU average in 2020. In order to detect factors that can stimulate or stifle convergence we discussed the strengths and weaknesses of the Romanian Innovation System and of the policies in this area in order to draw some relevant conclusions and proposals that have practical value.*

Keywords: innovation performance, convergence, scenario, innovation scoreboard.

[59] Ph. D.
[60] PH. D. Student.

Rezumat: *Monitorizarea convergenţei statelor UE în ceea ce priveşte performanţa de inovare este efectuată, din anul 2000, printr-un sistem de indicatori care au fost dezvoltaţi şi rafinaţi în fiecare an, pentru a-i îmbunătăţi conform noilor tendinţe economiceşi socialeşi cerinţelor de exprimare, în cel mai relevant şi sistemic mod, a dezvoltării în domeniul C&D şi inovării, atât în termeni de input-uri cât şi de output-uri, şi, de asemenea a contribuţiei diferitelor categorii dedeterminanţi. Scopul lucrării este de a evaluaposibilitatea ca România să atingp media UE în domeniul performanţei inovării, utilizând metoda de scenariu care ţinteşte orizontul 2020. Am folosit aceeaşi metodologie ca pentru Tabela de scor a Uniunii de Inovare (Innovation Union Scoreboard) 2010 şi presupunerea că unii indicatori care compun Indicele Sumar de Inovare ar trebui să aibă un ritm de creştere mai susţinut pentru România, pentru a reduce diferenţa dintre România şi media UE în 2020. Pentru a detecta factori care stimulează sauînăbuşă convergenţa, am discutat punctele tari şi slabe ale Sistemului de Inovare din România şi cele ale politicilor din domeniu, pentru a trage concluzii relevante şi a emite propuneri cu valoare practică.*

Cuvinte-cheie: performanţa inovării, convergenţă, scenariu, tabloul de bord al inovării.

JEL Classification: C40, O32, O33, O38.
REL Classification: 20G, 18D, 20F, 10B.

1. Introduction

The topic addressed in this paper is particularly important, both, theoretically, having in view the need to develop a system of indicators suitable new challenges of the European Research Area (ERA), the Innovation Union and the new European program research "Horizon 2020" and practically, taking account of the need substantiation integrated strategies that aim to reduce gaps between RDI system from Romania and those of the developed EU countries.

In the recent years, especially in the crisis times, new factors have been added to those which have been taking into consideration when the European Research Area and European Innovation Scoreboard have been designed. These new determinants have disrupted the convergence process that has been monitored starting with 2000, even in the field of innovation performance. As a result of the actions of building the European Research Area appeared a certain degree of similarity and convergence between the objectives and aspirations enshrined in national policies RDI due, especially, the coordination at EU level by the Open Method Coordination and by the interaction between Member States and those subsequently admitted, on the one hand and European institutions on the other, and by transferring best practices between countries or by imitating the priorities set out in the framework of EU R&D programs.

Unfortunately, the latest picture of the degree of convergence in the EU on innovation performance, considered the most important pillar of sustainable economic growth and of the competitiveness, is a pessimistic one. The "Innovation Union Scoreboard 2013", stated first time in the last ten years, that" the convergence in terms of innovative performance in the EU began to limp. The gap between the group the least innovative and the best performing countries has not decreased, signifying the start of a process of divergence of innovative performance" (IUS, 2013: p. 6). This process is evident if we compare Summary Innovation Index for Romania with the European average. If for Romania this index decreased in 2012 compared with 2011, from 0.252 to 0.221, for the EU, at average level, it has increased from 0.531 to 0.544.

The purpose of this paper is to design a scenario of innovative performance of Romanian within EU for 2020, based on the hypothesis of accomplishment of some targets for evolution of the main determinants of the innovative performance that are taken into account, also, in elaborating Innovation Union Scoreboard. If Romania will reach the targets mentioned by the authors in this paper, Romania could pass from the "modest innovator "cluster to the cluster of "moderate innovators".

2. The tendencies regarding convergence in the field of innovative performance of the EU Member States and the catching up process of Romania

Concerns about the convergence of the innovation' performance has preoccupied both European leaders and also those of the EU member states even since 2000. Subsequently, this concern became even more pronounced, once with enlargement of the EU to eastern countries that joined the EU in two waves, 2004 and 2007.

Romania's position on the map of the EU innovative performance in the last 10 years was not a favorable one. According to the European Innovation Scoreboards, published since 2005, Romania was included in the different groups' laggard' of innovative performance. If in the European Innovation Scoreboard 2005 (EIS, 2005: p. 4), Romania was included in the group of countries for which 50 years has been forecasted for catching up the gap against European average, in 2006 (EIS, 2006: p. 7), Romania along with Cyprus was included in the group of countries "fast growing, catching up".

Romania has retained its status of "catching up country" in European Innovation Scoreboards from 2007, 2008 and 2009. The European Innovation Scoreboard 2009 (EIS, 2009: p. 10) mentioned that Romania has improved its innovative performance more quickly than others EU member states but it warn about that the economic crisis could harm this favorable trend.

Following one of the Europe 2020 flagship initiatives, of building an Innovation Union, since 2010, the name of European Innovation Scoreboard has changed, becoming "Innovation Union Scoreboard". In 2010, European experts draw attention about the slowing down of the convergence process, even if there continues to be a steady convergence, where less innovative Member States have on average-been growing faster than the more innovative Member States (IUS 2010: p. 4).

Starting with 2010, Romania became, from a "catching up country", a "modest innovator "and, it has maintained this status in the following years as it is noted in the versions of the Innovation Union Scoreboards 2011, 2012 and 2013.

Since 2013, it seems that convergence process of the EU innovation performance "has come to a halt", as is mentioned in Innovation Union Scoreboard from 2013 (IUS, 2013: p. 6) and is possible start of a process of divergence.

In a study published in 2009 (Sandu, Paun, 2009: p. 85) the authors revealed that, taking into account the tendencies untill 2005-2006, Romania needs about 24 years in pessimistic scenario, 16.6 in optimistic scenario and 19,7 in realistic scenario, for reaching the average level of performance in the field of innovation of the EU. They used the "catching up model " proposed by Nelson and Phelps,

which allows for the estimation of the number of years required for Romania in order to reaching the EU level of certain indicators relevant for assessing the innovation performance.

3. A scenario for 2020 regarding innovation performance of Romania

Considering that Union Innovation Index expresses a picture of the general innovative performance of a country in comparison with all the Members of the EU, we calculated a new Innovation Union Index for 2020, using the same methodology and indicators as in Innovation Union Scoreboard 2011 (IUS, 2011, p. 59), but we changed the values of some indicators which, in our assumptions, they have the most strongest influence on the future evolution of innovative performance in Romania.

The starting point was the selection of the indicators whose variation may contribute significantly to the increasing of the innovation performance in Romania in the perspective of the 2020 year. From the 25 indicators that composed the Union Innovation Index in 2011, we identified and selected 11 indicators, with growth potential for Romania and with the strongest impact on its innovation performance (see Table 1). We considered that the rest of indicators will have in 2020 the same values as in the IUS 2011.

The second step has been the analysis of evolution in the period 2006-2010 of the selected indicators by comparing their value for Romania with the average values of EU27, in order to see the gap between Romania and European average in the field of innovative performance.

We made some assumptions for the scenario with horizon 2020 which are presented in the Table 2. We calculated the values of some indicators from the table no.1 (1.1.2, 1.13.1.2.1), assuming that they will continue the trend already registered in the last years, as in IUS 2011. We based on fact that the gap between their values and the EU 27 average in 2010 are not so big in comparison with the rest of indicators (see Table 2).

But, we considered that others indicators (colored in blue in the Table 2) are benchmarks for innovation performance, because, according to experts 'opinion, they have the strongest influence on innovative performance for each European country, even for Romania (Ebersberger at al, 2011; Svensson, 2006; OECD, 2014; Hollanders et al., 2012; Crespi 2004, EU, 2013; Gheorghiu, 2012: pp. 22-25). For these group of indicators we assumed different targets for 2020, having in view the „Horizon 2020” Strategy for Romania and also other objectives inserted in official documents for the future and, also, some recent analysis made by european experts (European Commission, 2013a).

Table 1

The values of selected indicators for 2006-2010 and the comparative situation between Romania and EU27 average for 2010

IUS Clasificare Code	Indicator	Romania					Average growth rate between 2006-2010	EU27 ave-rage	EU27 2010/ RO 2010
		2006	2007	2008	2009	2010			
1.1.2	Percentage population aged 30-34 having completed tertiary education	12.40	13.90	16.00	16.80	18.10	1.10	33.60	1.86
1.1.3	Percentage youth aged 20-24 having attained at least upper secondary level education	77.20	77.40	78.30	78.30	78.20	1.00	79.00	1.01
1.2.1	International scientific co-publica-tions per million population	87.64	108.69	120.68	129.59	139.87	1.12	301.13	2.15
1.3.1	R&D expenditure in the public sector as% of GDP	0.23	0.31	0.41	0.28	0.29	1.06	0.76	2.62
1.3.2	Venture capital (early stage, expansion and replacement) as% of GDP	0.04	0.06	0.04	0.04	0.04	0.98	0.10	2.31
2.1.1	R&D expenditure in the business sector as% of GDP	0.22	0.22	0.17	0.19	0.18	0.95	1.23	6.83
2.3.3	Community trademarks per billion GDP (in PPS€)	0.42	0.96	1.16	1.24	1.60	1.40	5.59	3.49
2.3.4	Community designs per billion GDP (in PPS€)	0.09	0.20	0.23	0.25	0.42	1.46	4.77	11.25
3.2.1	Employment in knowledge-inten-sive activities (manufacturing and services) as% of total employment	5.60	5.60	5.60	5.80	6.00	1.02	13.50	2.25
3.2.2	Medium and high-tech product exports as% total product exports	37.48	41.50	44.15	50.14	50.72	1.08	48.23	0.95
3.2.5	License and patent revenues from abroad as% of GDP	0.06	0.05	0.21	0.14	0.28	1.48	0.51	1.80

Source: IUS 2011: p. 6, IUD database and own calculations.

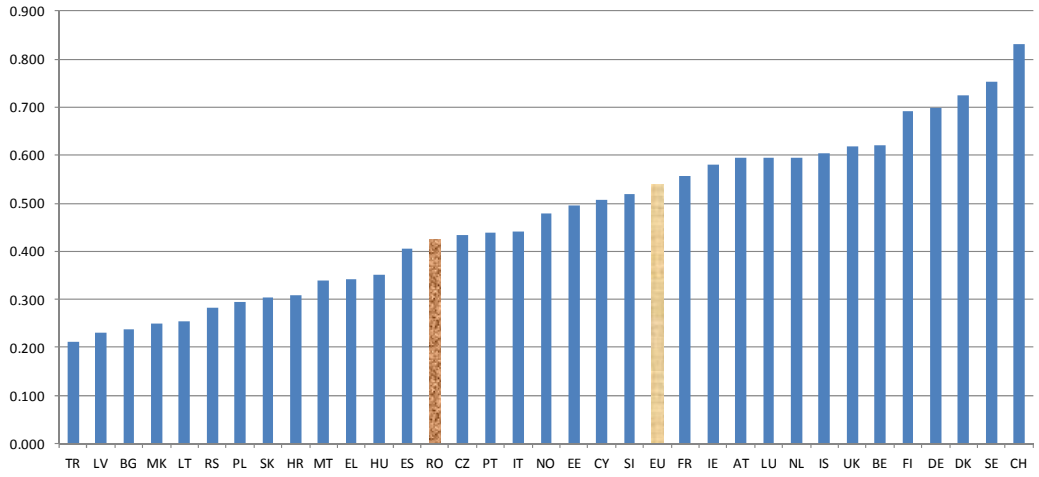
Table 2

Assumptions for the scenario with horizon 2020

IUS Clasificare Code	Indicator	Assumptions
1.1.2	Percentage population aged 30-34 having completed tertiary education	average annual growth of 10%
1.1.3	Percentage youth aged 20-24 having attained at least upper secondary level education	average annual growth of 0.32%
1.2.1	International scientific co-publications per million population	average annual growth of 12%
1.3.1	R&D expenditure in the public sector as% of GDP	reaching in 2020 the average value of EU27 - 0.76% of GDP
1.3.2	Venture capital (early stage, expansion and replacement) as% of GDP	reaching in 2020 the average value of EU27 - 0.10% of GDP
2.1.1	R&D expenditure in the business sector as% of GDP	reaching in 2020 the half of the average value of EU27 - 0.65% of GDP
2.3.3	Community trademarks per billion GDP (in PPS€)	reaching in 2020 the average value of EU27 -5.59 trademarks per billion GDP (in PPS€))
2.3.4	Community designs per billion GDP (in PPS€)	reaching in 2020 the average value of EU27 - 4.77 community designs per billion GDP (in PPS€)
3.2.1	Employment in knowledge-intensive activities (manufacturing and services) as% of total employment	reaching in 2020 the average value of EU27 - 13.50%
3.2.2	Medium and high-tech product exports as% total product exports	average annual growth of 8%
3.2.5	License and patent revenues from abroad as% of GDP	average annual growth of 10% (the average annual growth for 2006-2010 was 48%)

Source: IUS 2011 and own estimations.

As a result of our calculations we designed a picture (Figure 1) which offers a new configuration of Romanian position within EU in 2020. Comparing figure no.1 from the present paper with those corresponding from the IUS 2011 (p. 17) is evident that Romania can reduce the gap against EU average, by passing from the rank 22 in 2011 to 16 in 2020. Consequently, Romania can pass from the cluster of "modest innovators", to the cluster of „moderate innovators".



Source: Figure is based on the scenario results.

Figure 1. *Innovation performance in Europe in 2020 - IUS 2020 designed according to scenario*

We tried, also, an estimation of the influence of different clusters of factors on innovative performance. In IUS 2011 there are three clusters of determinants of innovation performance named "Enablers", "Firm activities" and "Outputs" (IES, 2013, p. 9).

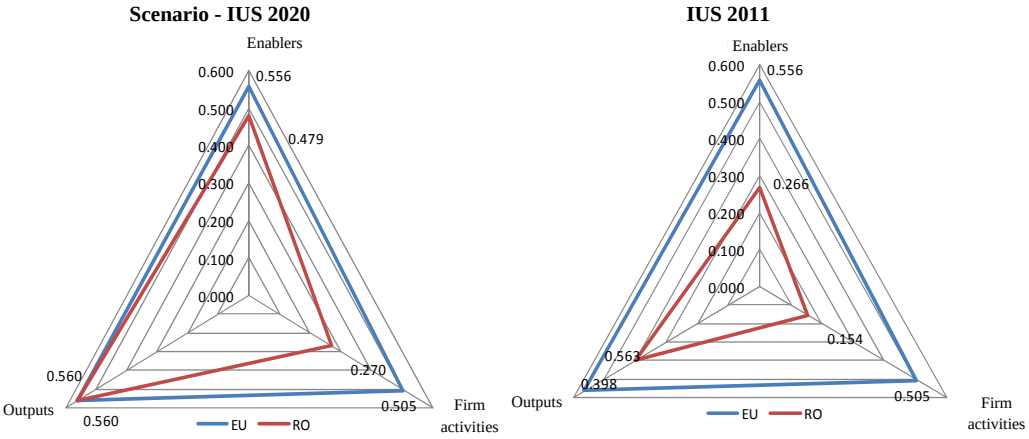
The **Enablers** cluster contains the main drivers of innovative performance external to the firm. It is composed by indicators that expressed the following dimensions: "Human resources" that measures the availability of high-skilled and educated workforce, the international competitiveness of the science base measured by the excellence of the research systems and "Finance and support", that measure the availability of finance for innovation projects and the support of governments for research and innovation activities.

The cluster "Firms' activities" is composed by the indicators expressing the innovation efforts at the level of the firm: investments, both R&D and non-R&D investments, which can generate innovations at the firm level; indicators that measure the entrepreneurial and collaboration efforts made of a firm with other innovating firms and with the public sector; the indicators that express different

forms of Intellectual Property Rights (IPR) and which can generate an impetus of the innovation process.

The cluster named **"Outputs"** captures the effects of the firms' innovation activities and it comprises two innovation dimensions: "Innovators" which measures the number of firms that have introduced innovations onto the market or within their organizations, which cover both, technological innovation and non-technological innovations, and the presence of the firms with high rate of growth. The indicators regarding "Economic effects" are referring to the economic success of innovation in the employment, the exports and sales of innovative products.

The changes that can take place in innovation performance of Romania against EU in 2020 in comparing with 2011 it are shown in the Figure 2.



Source: own desigh based on scenario results.

Figure 2. *Comparative situation of Romania in IUS 2020 and IUS 2011 taking into account three cluster of determinants*

Under this scenario, Romania will register in 2020 the largest increase of innovation performance due to indicators under the cluster "Enablers". The score obtained in 2020 in this regard is with 80% higher than the score obtained in 2011. The indicators under the cluster „Outputs" will have a value equal with EU27 average (0,56) in 2020.

In another scenario, based on the hypothesis of maintaining the EU trends of the past years for the 12 indicators from the Table nr.1, and, taking into account the same targets for Romania mentioned in Table nr.3, the positions of the EU and of the Romania in the three clusters of indicators measuring of innovative performance have not change significantly.

This shows, on the one hand, that the innovative performance of the EU, seen as mean, has not changed significantly in recent years and, on the other hand, that the assumptions and targets for assessments from this article, on the innovative performance for Romania in 2020, are vital if Romania wants to climb at least six places in the EU hierarchy of innovative performance.

Romania cannot reach innovative performance reflected in Figure 1 and it cannot change the current trends of innovation activity without a policy mix in order to harmonize the goals that are referring to innovation in different economic sectors. That means the designing and promoting the structural reforms in research and innovation activity which must cover not only the growth of expenditures allocated to the innovation field, but also they should stimulate the creation a real market of scientific research, by stimulating those research projects focused on priority areas, of current interest to the sustainable growth of Romania. Also, these structural reforms should motivate the companies to develop the scientific research "in house" and to use of research results outside, i.e. from universities and public research institutions.

4. Conclusions and proposals

After 13 years from the start of the project the European Research Area, with the support of all member countries through specific policies, Union Innovation Scoreboard 2013 shows not only the persistence of serious differences between EU member states on innovative performance but also the beginning of a process of divergence. The convergence of research - development and innovation in the EU is a slow process with few positive results for the countries which has to recover significant gaps, and for modest innovators.

In Romania, integration R&D and Innovation in the European Research Area was one of the important pillars of economic policy in the last 13 years, aiming increasing the performance and reducing the gap with the developed countries. This process was strongly influenced by the decisions that were taken at the EU level, both in terms of setting innovation priorities in Romania and opportunities for accessing the funds from the EU Framework Programs for R&D and Innovation, to which Romania has been a net contributor.

National strategic documents, such as the Strategy for R&D and Innovation for 2007-2013 or other reform strategies of complementary fields, contained measures for the CDI but the targets of these strategic documents were not sufficiently correlated, were not accompanied by suitable measure and, the most important, by the necessary financial support. Unfortunately, although theoretically it has been promoted the concept of "Policy Mix “for R&D and innovation, which promote complementarities and harmonization of policies in

different sectors with a role in enhancing innovation activity, practically, this goal was not achieved at all.

Objectives embedded in these strategies have provided partial solutions, uncorrelated, more or less founded, which had not the effect of solving the problems and weaknesses of the R&D and Innovation system in Romania, but contrary, to multiplying and maintaining them. Affected by the economic crisis, the Romanian system of R&D and Innovation became more vulnerable to shocks and less performing, which damaged the position that Romania has in relation to the European average in terms of innovative performance.

Our optimistic view of setting the higher targets for the most vulnerable but also, the most important indicators used in calculating the aggregate index of innovation to Romania in 2020, is based on European Strategy "Horizon 2020" and of Romanian Strategy for Research and Innovation for 2014-2020 (2014-2020 Strategy, 2013, p. 9) which trace the lines of overcoming the current situation and to face current challenges such as slow economic growth, insufficient innovation, worsening environmental problems and social challenges.

European program "Horizon 2020" is designed into a new vision, focusing on three key priorities (Excellent Science, Industrial Leadership and Societal Challenges) and on the policies and strategies to support entrepreneurs and innovative companies to develop new technologies and to promote that research which can provide marketable results. The six priorities set for research and innovation aim solutions to health problems, population growth, food security, clean energy, climate change, resource efficiency, and solutions for creating innovative companies, including safe.

The new Strategy of R&D and innovation, 2014-2020 for Romania is based, also, on the pillars mentioned above, and aims the identification of possibilities to overcome the current weaknesses of innovation system, by providing support in enhancing market mechanisms which can improve innovation and by offering incentives (tax credits, guarantee funds, intellectual property management) for the successful entrepreneurs and for involvement of companies in research, development and innovation.

Due to the crisis and too slow exit from recession, and also, to the many deficiencies inherited in the management of R&D and innovation in Romania is quite difficult to achieve the objectives of the program "Horizon 2020" for Romania without the deep structural transformations. The analysis is needed in order to identify the best ways of removing barriers to innovation and increase private sector's contribution to the financing of research and innovation. Policy makers should consider the need for a correlation between CDI strategy and other strategies (industrial, fiscal, financial, competitiveness) that can provide solutions indirect but complementary, but in Romania were far too little exploited.

Tax incentives, access to venture capital, increased government support that can support innovation in the private sector are among the most common recommendations specialists in order to increase private investment in R & D and innovation but in Romania these measures ar still in embryonic form. Low level of cooperation between scientific research and industry remains a critical issue for the national R & D and innovation, although national programs CDI encourages this collaboration. So far it has remained just a formality in most cases. Infrastructure for innovation and technology transfer, especially specialized organizations in the dissemination, transfer and use of RDI results (clusters, industrial, and network throughput) is still in its infancy in Romania.

Acknowledgements

The scenarious presented in this paper have been supported by the National Authority for Scientific Research (today Ministry of Education and Research) within the project "Developing the National Authority for Scientific Research (ANCS) ability to elaborate public policies in the field of innovation and technology transfer in order to ensure a sustainable social-economic development", financed by PODCA, 2011-2013.

References

Crespi, F. (2004). Notes on the Determinants of Innovation: A Multi-Perspecive, The Fondazione Eni Enrico Mattei Note di Lavoro Series Index Analysishttp://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.195.4836&rep=rep1&type=pdfhttp://www.feem.it/Feem/Pub/Publications/WPapers/default.htm

Ebersberger,B. at al. (2011).*Open Innovation in Europe:effects, determinants and policy*, paper prepared for European Commission, DG Enterprisehttp://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/proinno/innovation-intelligence-study-3_en.pdf

EIS. (2005). *European Innovation Scoreboard 2005, Comparative Analysis of Innovation Performance* http://www.astrid-online.it/E-governme/Atti-dell-/European-Innovation-Scorebord-12_01_.pdf

EIS. (2006). *European Innovation Scoreboard* 2006, http://www.berlin-partner.de/fileadmin/chefredaktion /pdf/studien-rankings/2006_en_European-Innovation-Scoreboard.pdf

IUS. (2010). *European Innovation Scoreboard 2010, The Innovation Union's performance scoreboard for Research and Innovation,* http://ec.europa.eu/research/innovation-union/pdf/iu-scoreboard-2010_en.pdf

IUS. (2011). *European Innovation Scoreboard 2011,* http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/ files/ius-2011_en.pdf

European Commission. (2013). European Public Sector Innovation Scoreboard 2013 - A pilot exercise,http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/ius-2013_en.pdf

European Commission. (2013a). Research and Innovation performance in Eu Member States and Associated countries, http://ec.europa.eu/research/innovation-union/pdf/state-of-the-union/2012/innovation_union_progress_at_country_level_2013.pdf

Strategia de Cercetare si Inovare, 2014-2020.Versiune preliminara
http://www.research.edu.ro/uploads/politici-cd/strategia-cdi-2014-2020/sn-cdi-2014-2020.pdf

Gheorghiu, R. (2012). Erawatch Country Reports 2012: Romania, http://erawatch.jrc.ec.europa.eu

Hollanders H. et al (2012). Trends and Challenges in Public Sector Innovation in Europe - December 2012, Report prepared for European Commission, DG Enterprise, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/policy/public-sector-innovation/index_en.htm

OECD. (2014). National Intellectual Property Systems, Innovation and Economic Development with perspectives on Colombia and Indonesia http://www.oecd.org/sti/inno/national-ip-systems-innovation-and-economic-development.htm

Sandu, S., Paun, C. (2009). "Assessing the Possibilities of Filling the Gap between Romania and the EU in the R&D and Innovation field", *Economic Convergence*, coordinator Aurel Iancu, The Publishing House of the Romanian Academy

Svensson, R. (2006). "Innovation Performance and Government Financing, in Journal of Small Business and Entrepreneurship", vol. 21, no 1, 2008, *IFN Working Paper*, no.664http:// www.ifn.se/Wfiles/wp/WP664.pdf

National labor market rigidities

Luminiţa Leocadia SÂRBU
Valahia University, Târgovişte, Romania
loom39@yahoo.com

Abstract: *In the early years of transition, Romania has experienced an explosion of unemployment on the basis of changes in the national economy. Through the process of restructuring / privatization of state companies has changed the structure of employment, employment in the state sector is reduced, while the private sector workforce has increased.*

This article aims to present rigidities in the labor market, unemployment and employment developments before and during the economic downturn but also deals with the phenomenon of migration, a phenomenon that has gained momentum in recent years. The evolution of employment and unemployment in the period 2000-2012, addressing features of both unemployment and employment of the Romanian economy.

Keywords: unemployment, economic crisis, labor market.

Rezumat: *În primii ani ai tranziţiei, România a trecut prin experienţa unei explozii a şomajului, în baza schimbărilor din economia naţională. Prin procesul de restructurare/ privatizare a companiilor de stat, structura ocupării forţei de muncă s-a modificat, ocuparea în sectorul de stat s-a redus, în timp ce forţa de muncă din sectorul privat a sporit.*

Articolul urmăreşte să prezinte rigidităţile de pe piaţa muncii, evoluţia şomajului şi a ocupării înainte şi în timpul crizei economice, dar şi să tratezefenomenul migraţiei, un fenomen care a câştigat momentum în ultimii ani. Evoluţia ocupării şi a şomajului în perioada 2000-2012, adresând atât aspecte ale şomajului, cât şi ale ocupării, în economia românească.

Cuvinte-cheie: şomaj, criz[economică, piaţa muncii.

JEL Classification: E24.
REL Classification: 8G; 12E.

1. Introduction

During the transition, the labor market in Romania has changed impressively, the main feature being the decline of employment. One reason for this decrease was business restructuring which resulted in the loss of jobs that have not been offset by the creation of new jobs. Population aging is a factor influencing the labor market. This led to a decrease in natural balance.

As a result of imbalances caused by the transition to a market economy, there were massive layoffs of people induced by restructuring or privatization of state companies and has reduced the number of employees and increased the number of unemployed. Compared with 1990, the number of employees in Romania has steadily decreased from 9 to 4.7 million people in 2010 (Burghelea, 2011: pp. 137-147).

Also, Romania was confronted with substantial emigration, which led to a decline in employment. Young workers and highly skilled left out, leaving behind low-skilled workers that also left at their turn, willing to get better wages abroad (Gheorghiu, Gheorghiu, Spânulescu, 2009: p. 11). Since 2006, as more and more people began to migrate abroad in search of a job, the country faced labor shortages. In 2010, over 2 million Romanian citizens were working abroad. The phenomenon of migration has increased during the last 3-4 years before Romania joined the EU. This has had some positive effects, such as reducing unemployment, poverty and social problems, particularly in rural areas and in areas that were heavily affected by economic restructuring in recent years transition (Mărcuţă, Mărcuţă, Tindeche, 2013).

Results from 2010-2011 should be considered by the fact that the financial and economic crisis in the spring of 2007 in the US, in 2008 in Europe, including in the late 2008 Romania too, led to a series of adverse global and individual with different degrees of intensity from country to country and overcoming the crisis approaches, at both global and national level. Coming later toward our country or being too deeply psychologically stimulated between 2009-2012, the crisis has produced strong negative financial and economic effects.

„A consequence of the economic transition in Romania has been movement of labor, party left jobless twards informal forms of work" (Boboc, Ţiţan, Tudose, 2011).

Although economic growth has been supported in recent years, informal employment persists in Romania, and in some periods even continues to grow. Informal work is present mainly in agriculture. Secondary sectors where there is informal work are: construction, home services, education, transport, trade and health. Informal work is between 20 and 50% of the employed population in Romania.

In 2007 and 2008, informal employment and emigration declined and employment rate increased slightly. However, due to political and economic crisis that hit Romania in 2008-2009, improving of labor market was stopped.

The most affected sector of informal employment is agriculture. Another area affected is the construction sector. A solution to mitigate the level of informal work could be tax incentives for construction companies, company employees and final beneficiaries of development and construction works.

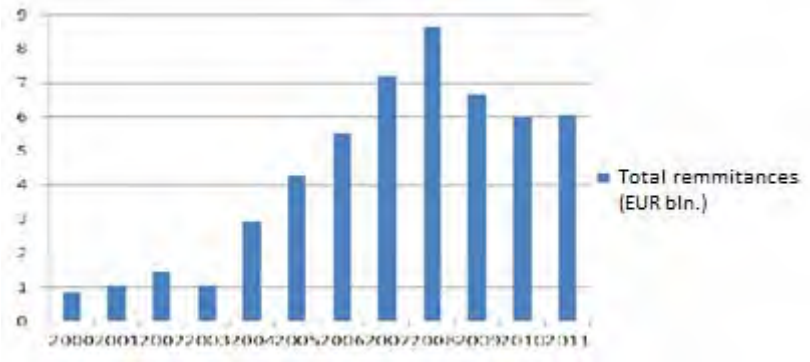
Migration has had a significant impact on the labor market, but also on the Romanian economy, as occurred mostly among young people, but also among those with a high level of training.

The main causes that led to the massive migration of Romanian citizens abroad were poverty and lack of jobs. From 1990 to 2012 there are 3.9 million fewer workers in the economy. In the year 2012 the number of employees was 4.25 million people and 500 000 fewer than at the beginning of the crisis.

Romania's population fell from 22.45 million inhabitants in 2000 to 18,760,000 inhabitants at the end of 2012. This is due to an aging population and declining birth rates, but also due to massive emigration.

According to the National Human Development Report, 2007, 10% of the population (about 2 million Romanian) worked abroad in non-seasonal activities. A study by the Open Society Foundation showed that the main destination countries of migrants between 2004-2007, were Italy (40%), Spain (18%), Germany (5%), Hungary (5%) and Israel (6%).

In early 2010, according to data published by Eurostat, 2.1 million Romanian people were working in 15 European countries. 890 000 of them were working in Italy, 825,000 in Spain, 12 times more than in 2002 and 110 000 in Germany.



Source: www.bnr.ro

Figure 1. *Total remmitances*

According to central bank statistics, the table above illustrates the sharp decline in 2009 remittances from Romanian workers abroad (see Figure 1). These amounts have begun to recede in November 2008 and the end of the second quarter of 2009 amounts to EUR 6.65 billion euros.

In 2010 and 2011, remittances sent by Romanian workers continued to fall despite optimistic forecasts. During the past 10 years, Romanians left abroad for work sent home over 53 billion euros in remittances, but in the years of crisis, the amounts were significantly reduced, according to data released by the Central Bank. 2008 was a peak year, accounting for 8.64 billion euros sent by abroad workers. Mobile workers in Romania are largely employed in jobs with an average level of education. Romanian citizens working abroad are a major source of income that can enhance growth. In December 2012, according to an analysis of Eurostat, revenue from Romanian workers in the country fell from 206 million in 2010 to EUR 168 million in 2012. Given the internal migration in 2009 there were 290,000 Romanian switching residence. In 2010, the number rose to about 460,000. Most people who move their residence are women, 25% more than men (Burghelea, Dumitrescu, Cristea, 2013).

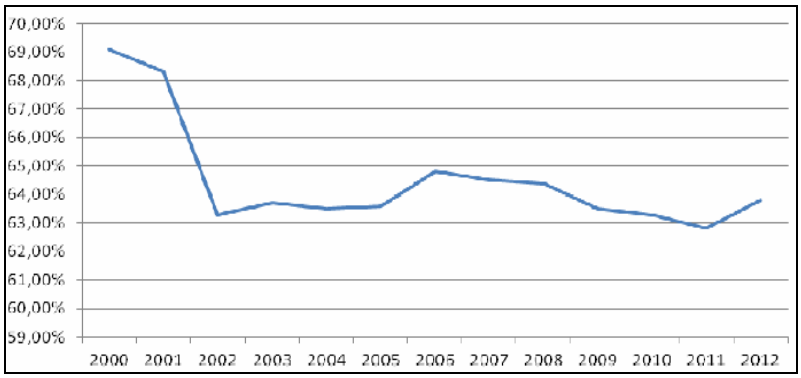
Migrant workers are an important resource for countries of origin and countries of destination, and economic and financial crisis had a strong impact on them.

The crisis had generally strong negative effects on Romanians who work abroad. Romanian migrants who worked as a laborer, who worked without legal papers or those in the informal economy of the countries in which they were working have felt the strongest crisis. During the crisis, due to the persistence of labor demand in sectors such as domestic work – care of elderly or ill persons and cleaning, migration of women has increased (Cristea, Iacob, Volintiru, Marin, 2013).

2. 2020 Targets

Romania is far from meeting the 2020 target set by the National Reform Programme which specifies an employment rate of 70% by 2020. If national policies and economic performance do not improve significantly, it is highly unlikely that the 2020 target to be achieved, given the current trend of employment.

Persistence of difficult macro-economic situation has negative consequences on the requirements of the labor market, young people are the most affected group with an occupancy rate of only 23.1%.



Source: Eurostat.

Figure 2. *Employment of population aged 20-64*

Since 2006, there has been a downward trend in the employment rate of workers aged 20-64 years (see figure 2). Romania stands at 6.2% of the EU 2020 target (70%) at the end of 2012, an occupancy rate of 63.8%. In 2001, employment has dramatically decreased from 68.3% to 63.3% in 2002, decreasing by 5%. In 2011, Romania recorded the lowest rates of employment, namely 62.8%.

The employment rate of people aged 15-64 was 59.5% in 2012, 1% higher than last year. Youth employment rate was 23.9% and that of people aged 55-64 stood at 41.4%. According to the International Labour Office, the activity rate of the population recorded in 2012 was 64.2% (9.964 million people), of which 9.263 million people population and accounted for 701,000 people being unemployed.

As long as the level of education decreases, employment will also decrease. The highest occupancy rate was recorded among higher education graduates (81.4%). The largest percentage of total population is held by employees, ie 67.3%, an increase over the previous year by 76,000 people. In 2009, employment among people with high levels of education was at a rate higher than 26% of total employment and 42% higher than those with a lower level of education. In Romania, men are less affected by the crisis than women, as we seen in the more pronounced decline on the employment of women.

The minimum level of female employment was in 2011 with an occupancy rate of only 55.7%, and the maximum in 2000 (63%). In men group, the minimum point of employment was reached in 2004, with an employment rate of 69.7%, the maximum recorded in 2000 (75.4%).

The sector most affected by the crisis in terms of employment was industry, with a decrease of 7%. Another sector that was also affected is real estate, here are some changes occurring. Construction has also recorded a decline in employment by 3% between 2008 and 2009. In contrast, the services sector has increased employment by nearly 2%. In the industrial sector, employment fell by 10% among women, compared with 5% among men. Employment in agriculture declined sharply from 46.3% in 2000 to 25.7% in 2010, a decrease of more than

2.3 million workers. Industry placed after agriculture in terms of working population, 23.3% workers continuously increasing between 2000 and 2009, falling slightly in 2010 due to the economic crisis.

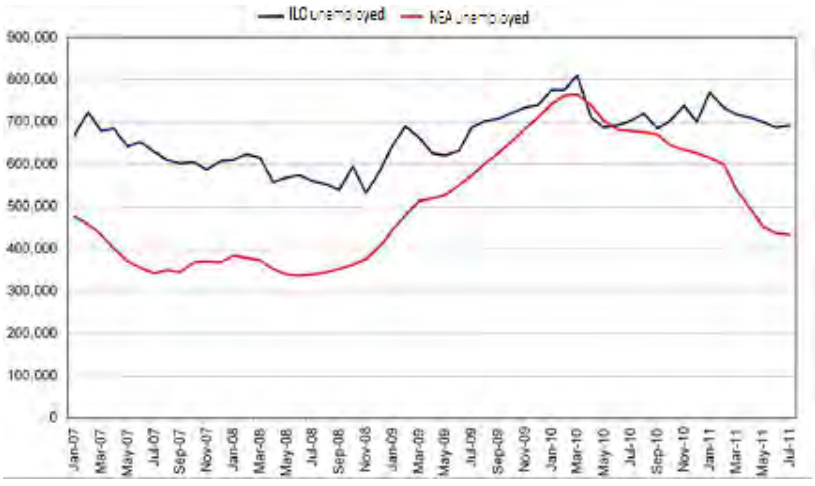
Only a fifth of the population aged 30-34 years attended university. The level of education has increased significantly from 13.9% in 2007 to 21.8% in 2012. Romania's target was around 27% and EU27 target was 40%, but levels of education were far from both 2020 target and EU-27 average of about 35%.

In terms of ownership of units in which they worked, the men recorded a majority of 63% of the civilian population in the mixed sector and 54.9% in the private sector. On the other hand, women were predominant in public institutions (58.9%). The largest share of total civilian employment was held by employees, namely 54.7%. They prevailed in social services (95.9%), business services (71%), industry and construction (70.2%).

In Romania during 2009-2010 the economy was deeply affected by the economic and financial crisis, with a strong impact on the labor market. Currently, unemployment is considered by the public as the most serious problem of the country. Discriminating factors for those who are looking for a job are: age, sex or level of education.

Romania's better performance overall unemployment is due to lower unemployment among the elderly. Since 2008, the unemployment rate among young people increased significantly, by 5.1% in 2008, in 2011 being at 23.7%.

According to NEA statistics, the total number of registered unemployed in 2000 was 1,067,206. In 2001 there was a decrease in their number by 200,708 unemployed. In 2002, the number of unemployed rose, as the economy goes to have 954,546 unemployed.



Source: www.businessday.ro

Figure 3. *Evolution of number of unemployed*

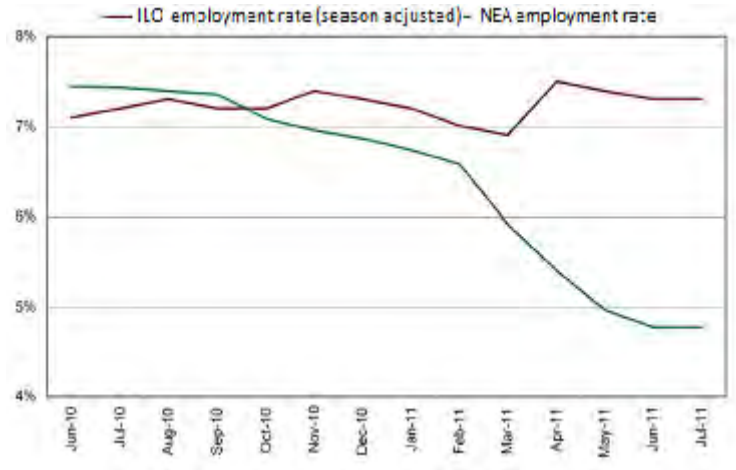
NEA and ILO calculation methods divide unemployed to working population and thus achieve national rate (see Figure 3). In order to be included in the NEA statistics, people who are looking for a job must submit an application, but the number of unemployed decreased since those that expired the receipt of unemployment benefits have not submitted this application.

The number of unemployed persons is calculated by the National Institute of Statistics surveys, interviews in about 28,000 households, people are asked if they are actively looking for a job or not. The difference between the two methods is hidden unemployment, according to which people are seeking, but not finding a job, but do not call the NEA to acquire a job.

In the summer of 2007, when the official number of unemployed was 350,000, and companies communicated that thy cannot find enough workforce, the actual number of unemployed was nearly double, reaching 650,000. Vacancy rate in the same period of the year reached 2.1%, meaning that they were provided about 90,000 jobs in the economy.

According to NIS, which calculates ILO unemployment in January 2012, Romania registered an unemployment rate of 7.2%, 0.3% less than in December 2011. In August 2011, the opposite happens, NEA reported lower unemployment, while it increased at INS.

According to data provided by the NEA, at the end of June 2012 404,100 people were registered unemployed, compared with June of the previous year when there were 31,900 fewer unemployed registered with the agency. Of the total number of registered unemployed persons, women represented 44.1%.



Source: www.businessday.ro

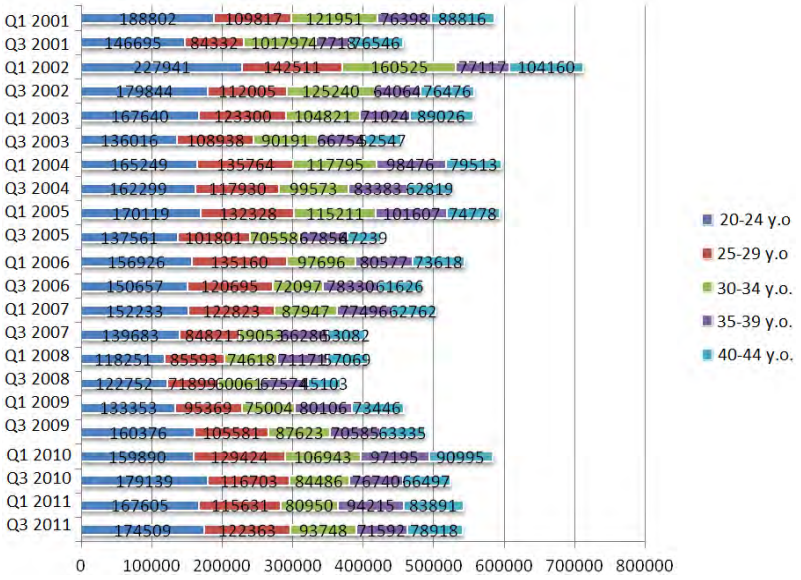
Figure 4. Employment rate

In late July 2011, according to the NEA, the number of unemployed was 450,000 and the unemployment rate reaches 4.77%. According to INS, the actual number of unemployed was higher, exceeding 700,000, and the unemployment rate according to ILO methodology was 7.3% in July.

Due to the crisis and restructuring policies of public and private sector, the likelihood that a person who has a job to get unemployment or inactivity was 7.7% in 2011 up from only 3.3% in 2010. People who have recently become inactive or were unemployed generally have low education, with a 3 times higher probability than those who have a different type of education. Persons that became unemployed or inactive may also live in rural areas (probability is four times higher than in urban areas) or may be persons temporary employed (six times more likely for them than for permanent workers).

A state worker out of 1000, an employee of 50, a permanent employee of 142 and one of 11 temporary staff are actively looking for a job.

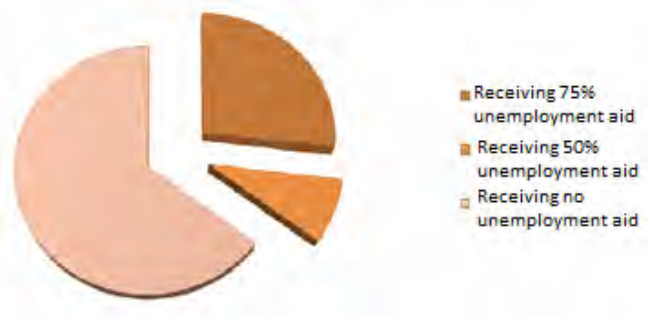
Of those who complete their studies, higher or lower education, more than half fall into unemployment or inactivity, coming obviously a poor correlation between labor market needs and the education system. In this regard, 37% of them become unemployed, 18% fall in inactivity, and 45% find a job. In 2011, only 5% of retirees rejoin activity, this rate being maintained since 2009. Half of the unemployed in 2009 were in search of a job for more than six months. In 2011, the percentage reached 66.6%. The average age at work in 2011-2012 was 112 months, over 9 years. At the end of June 2012, the total active population, 404,100 people were unemployed, according to ILO methodology. The unemployment rate, according to the INS, was 7%, down from the previous year when it was 7.4%. In February 2012, most unemployed belonged to the age category 20-24 years (see figure 5). The unemployment rate for women exceeded that of men by 0.8%: 7.5% for men and 6.7% among women. The unemployment rate in the age group 25-74 years was 5.9% for males and 4.9% for women. Number of unemployed people aged between 25 and 74 make up 69.9% of the total unemployed in February.



Source: Eurostat.

Figure 5. *Unemployees by age group*

Unemployment benefits expressed 75% of the gross minimum wage in the economy, and for people with a higher contribution level for three years, plus an amount by applying a percentage to the average monthly gross salary differential in the last 12 months, so: 3% for persons with a contribution level of at least 3 years, 5% for people with a contribution level of at least 5 years, 7% for people with a contribution level of at least 10 years and 10% for people with a contribution level of at least 20 years. In late June of 2010, the number of registered unemployed was 680,782, of which 381,177 were the unemployed compensated and the remaining 299,605 were unemployed unpaid.



Source: Eurostat.

Figure 6. *Unemployment by cattegory in 2012*

In mid- October 2012, the national unemployment rate was 5.2%, higher by 0.2% than in September and 0.25% higher than in October last year. In late October, the total number of registered unemployed persons was 456,148, which increased from September by 13.952 unemployed. According to statistics, the total number of registered unemployed, 161,238 were paid unemployed and unpaid unemployed 294 910 (see Figure 6).

According to ILO methodology, the unemployed are people aged 15-74 years while meeting the following three conditions: no job, are willing to start work within the next two weeks, and were actively looking for a job in over the last four weeks.

At the country level, in the fourth quarter of 2012, the unemployment rate was 6.9 percentage. Men account for 7.2%, compared to women who had an unemployment rate of 6.5%. In the same period, 61.8% of the unemployed were people who had worked before. Regarding unemployed with work experience, 31.1% have graduated from high school, and 30.4% graduated vocational or apprenticeship schools. Among the unemployed who have no work experience, 64.1% were from urban areas, women accounted for 43.2% and 43.3% had highschool studies. The average duration of unemployment was 13.4 months.

3. Conclusions

Currently unemployment remains an inevitable phenomenon highlighted by economic problems across the world, and most likely, it will never go out. The unemployment rate is a negative phenomenon, whose costs are higher than its benefits.

Emigration existing in Romania will highlight the short and medium term negative effects that it has on the availability of labor, having an influence on wages and employment of the population. Another effect of emigration is that of the influence on workforce by changing sectoral and regional allocation. Emigration of low-skilled unemployed workers can eliminate short-term tension on the labor market. This may be inappropriate if it comes at the dawn of a shortage of manpower. Migration is seen as an element that helps the convergence of integrated economies.

I think that the main objective of Romania regarding the labor market would need to be investment in human capital, as there is potential, and increase its competitiveness in the labor market, through equal opportunities for learning.

References

Angelescu, C. et al. (2009). *Economie*, ediţia a opta, Editura Economică, Bucureşti

Anghelache, C. (2012). *România 2012: starea economică în criză perpetuă*, Editura Economică, Bucureşti

Boboc, C. Et al. (2011). "Piaţa muncii din România–persoane vulnerabile şi vulnerabilităţi", *Revista Română de Statistică*, nr. 5

Burda, M., Wiplosz, C. (2002). *Macroeconomie. Perspectiva europeană*, Editura ALL Beck, Bucureşti

Burghelea, C. (2011). "Economic Crisis perspective between current and forecast", *Theoretical and Applied Economics*, Vol. XVIII, No. 8, pp. 137-147

Burghelea, C. et al. (2013). "Analysis of Romania's Foreign Trade Policy",*Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, Volume XIII, Issue 1, ISSN 1582 – 9383

Ciucur, D. et al. (2005). *Teorie economică generală, volumul 2 Macroeconomie*, Editura ASE, Bucureşti

Cristea, A. et al. (2013). "Sustainability of National Cohesion", *Hyperion Economic Journal*, Vol. 1, Issue 3, ISSN 2343-7995 (online)

Dobrescu, M. et al. (2011). "Rata naturală a şomajului şi implicaţiile acesteia în planul politicii economice", *Economie teoretică şi aplicată*, Volumul XVIII

Dornbusch, R., Fischer, S., (2007). *Macroeconomie*, Editura Economică, Bucureşti

Gheorghiu, A. et al. (2009). "Target market risk evaluation", *Proceedings of the International Conference on Econophysics, New Economics & Complexity - ENEC-2009*, Editura Victor, Bucureşti, ISSN 2065-2550

Goschin, Z. et al. (2011). *Salariul minim şi ocuparea în România: modelare în contextul crizei economice*, Editura ASE, Bucureşti

Lipsey, R., Chrystal, A. (2002). *Principiile economiei*, Editura Economică, Bucureşti

Marinaş, M. et al. (2010). "Impactul statului bunăstării asupra pieţei muncii. Diferenţe în submodelele europene", *Economie teoretică şi aplicată*, Volumul VII, nr.8

Mărcuţă, L. et al. (2013). "Analysis of Romanian GDP during crisis", *20th International Economic Conference - IECS 2013, Post Crisis Economy: Challenges and opportunities*, Sibiu, România

www.eurostat.ec

www.mdrl.ro

Strategii financiar-fiscale specific actualei economii româneşti

Titus SEREDIUC[61]
Universitatea Româno-Germană din Sibiu, România
titus_magnus33@yahoo.com

Abstract: *The annual budget execution over the last year, especially the projection for the year 2014 was born budget lively debate that find an echo in the deep mass - the national average, far exceeding Arial specialists reverberations of these debates is a pessimistic note more or less justified. On a scroll overall budget projections next year in revenues find their connections with dynamic database macro-economic and fiscal measures intended to apply to the expenditure projections find them insufficiently. In this article we try to present these issues from a scientific perspective, and reveals the impact of the state budget, thus the entire 2014 general consolidated budget, the economic environment has on his ensemble, thus the impact on the population.*

Keywords: general consolidated budget, project state budget, measures, multiannual planning.

Rezumat: *Execuţia bugetară anuală în decursul anului trecut, dar mai ales proiecţia pe anul 2014 a bugetului a născut vii dezbateri, care îşi găsesc un adânc ecou în mass-media naţională, depăşind cu mult arialul specialiştilor, reverberaţiile acestor dezbateri fiind pe o notă pesimistă, mai mult sau mai puţin justificate. La o parcurgere de ansamblu a proiecţiei bugetare pe anul următor, la capitolul venituri constatăm racorduri ale acestora cu dinamica bazelor macroeconomice şi cu măsurile fiscale preconizate a se aplica, la capitolul cheltuieli, proiecţiile le găsim insuficient fundamentate. În prezentul articol vom încerca a prezenta respectivele problematici din perspectivă ştiinţifică, şi a releva impactul ce bugetul de stat, implicit al întregului buget general consolidat pe anul 2014, îl are asupra mediului economic în ansambul lui, implicit impactul asupra populaţiei.*

Cuvinte-cheie: buget general consolidat, proiect buget de stat, măsuri, traiectorie multianuală.

Clasificare JEL: H6, H72.
Clasificare REL: 13Z.

[61] Conf. univ. dr.

Politica financiar-fiscală a unui stat, implicit a Romaniei are un rol esenţial, am spune determinant în climatul economic-social al statului respectiv, permiţând o creştere economică şi îmbunătăţirea condiţiilor de viaţă a cetăţenilor săi. Dacă anul trecut nu am constatat dezbateri aprinse la adoptarea bugetului de stat, anul acesta se pare că avem de-a face cu vii controverse care pornesc de la instituţia Preşedintelui de stat, continuând până la nivel de comisii de specialitate din cadrul Parlamentului. Ceea ce a nemulţumit insituţiile mai sus amintite a fost adoptarea Ordonanţei Guvernamentale nr.8/2013 privind unele modificări ale Clasificare Codului fiscal şi reglementarea unor măsuri financiar-fiscale, care instituie noi taxe şi impozite şi le majorează pe cele existente. Fondul acestor reglementări se află insuficienţa veniturilor care se constituie surse la bugetul general consolidat, cheltuielile bugetare fiind apreciabile iar materializarea lor nu poate avea loc fără venituri sustenabile. Se pare că politica adoptată pe anii trecuţi se baza pe un deficit care a cunoscut creşteri, apropiindu-se de praguri critice.

Criza financiară şi economică globală care s-a manifestat şi în ţara noastră, a fost factorul care a declanşat procesul de ajustare a unor dezechilibre macroeconomice acumulate în România până la sfarsitul anului 2008. Deficitul de cont curent şi deficitul bugetar au fost două dezechilibre structurale majore care au creat o vulnerabilitate ridicată pentru economie şi care explică amploarea contracţiei economice în România în perioada 2009-2011. Politica fiscal-bugetară în Romania pe perioada precriză a fost una prociclică, caracterizată de o dominanţă a considerentelor politice pe termen scurt, fără a acorda prea multă atenţie consecinţelor asupra sustenabilităţii finanţelor publice pe termen mediu şi lung.

Bugetul de stat al Romaniei pe anul 2012 a avut în vedere un deficit bugetar de 1,9% din Produsul Intern Brut (PIB), semnificativ mai ambiţios decât cel de 3% asumat în strategia fiscal-bugetară aprobată de Guvernul Romaniei în luna august 2011. Aceasta în contexul revizuirii descendente a cadrului macroeconomic şi în condiţiile în care era prevăzută posibilitatea creşterii cheltuielilor de personal în vederea reîntregirii salariilor personalului bugetar. Ulterior însă, cu ocazia primei rectificări bugetare din luna august 2012 a fost stabilită noua ţintă de defitit bugetar la un nivel de 2,25% din PIB, ceea ce a constituit un factor de încurajare a măsurilor de austeritate în materie financiar-fiscală ce au fost deja întreprinse. Potrivit standardelor ESA 95, ţinta de deficit bugetar a rămas nemodificată, dorindu-se astfel obţinerea unui deficit mai mic de 3% din PIB, care să ne asigure ieşirea din procedura de deficit excesiv.

La nivelul execuţiilor bugetare în standarde CASH, deficitul bugetar înregistrat s-a situat la un nivel de 2,5% din PIB, depăşirea ţintei iniţiale având loc în principal ca urmare a nerealizării veniturilor din fonduri europene în condiţiile continuării finanţării proiectelor începute din resurse bugetare. Acestora se impun a fi corelate cheltuielile cu procurarea de bunuri şi servicii semnificativ de ridicate

faţă de cele prognozate iniţial. În ceea ce priveşte deficitul bugetului general consolidat conform ESA95, execuţia bugetară finală a consemnat îndeplinirea ţintei prognozate, creându-se premisele ieşirii Romaniei din procedura de deficit bugetar excesiv iniţiată încă din anul 2009.

Analiza execuţiei bugetare impune a exista consemnate public de factorii de resort: o analiză cu privire la derularea politicii fiscal-bugetare şi a bugetului anual, care să includă:

- o evaluare a tendinţelor macroeconomice şi bugetare cuprinse în strategia fiscal-bugetară şi în bugetul anual din respectivul an bugetar care face obiectul raportului,
- evaluarea obiectivelor, ţintelor şi indicatorilor stabiliţi prin strategia fiscal-bugetară şi prin bugetul anual din anul bugetar,
- evaluarea performanţei guvernului şi a modului cum au fost respectate principiile şi regulile prevăzute de legislaţia în vigoare în anul bugetar precedent.

Putem remarca o lipsă a unor angajamente ferme din partea guvernului faţă de noua ţintă de deficit bugetar, în condiţiile în care era prevăzută explicit posibilitatea majorării acesteia pe parcursul exerciţiului bugetar, a racordării acesteia cu creşterea cheltuielilor de personal mai ales a salariaţilor bugetari.

Execuţia bugetară finală a consemnat o îndeplinire a ţintei de deficit bugetar, creându-se premisele ieşirii Romaniei din anevoiasa procedură de deficit bugetar excesiv. La nivelul execuţiei bugetare în standard cash, deficitul bugetar înregistrat s-a situat la nivelul de 2,5% din PIB, depăşirea ţintei iniţiale având loc în principal ca urmare a nerealizării veniturilor din fondurile europene. La acestea se mai pot adăuga şi cheltuielile cu bunurile şi serviciile ce au avut loc, care au fost cu mult mai mari decât cele prognozate iniţial. Plafoanele nominale în care trebuia a se încadra indicatorii bugetului general consolidat pe anul 2012 au fost stabilite prin Legea nr. 291/2011.

Cu toate că organisme abilitate de lege (Consiliul fiscal), au subliniat necesitatea prezentării unei liste de priorităţi investiţionale la nivel naţional, lipsesc în continuare informaţii concrete privind: distribuţia investiţiilor pe politici sectoriale, detalierea proiectelor de investiţii considerate prioritare, precum şi alocările multi anuale de fonduri pentru acestea. Din punctul nostru de vedere şi învederând strict respectivul segment, formularea transparentă a bugetului de investiţii este o chestiune esenţială în întocmirea de analize temeinic fundamentate. Învederând o analiză a portofoliului existent de proiecte şi raţionalizarea acestora prin identificarea celor prioritare, concomitent cu alocarea pe baze multi anuale a finanţărilor aferente – este esenţială pentru utilizarea eficientă a resurselor financiare disponibile. În plus o astfel de abordare ar fi în perfectă concordanţă cu principiul eficienţei aşa cum apare el formulat în Legea responsabilităţii fiscal-bugetare. Însă limita deficitului bugetar ne forţează ca în

cadrul aceloraşi resurse bugetare să găsim soluţii pentru obtinerea unor efecte economice apreciabile, o coordonată a acestui deziderat fiind şi cheltuirea banului public.

Evoluţiile din ultimii ani ale sistemului financiar românesc au făcut necesar ca autorităţile responsabile cu autorizarea, reglementarea, supravegherea şi controlul pieţelor componente ale sistemului financiar să conlucreze pentru a asigura transparenţa şi integritatea acestuia, respectarea cadrului legal aplicabil, precum şi lărgirea cadrului naţional de stabilitate financiară.

Cerinţele Uniunii Europene referitoare la managementul crizelor financiare impun existenţa unui acord de cooperare între toate autorităţile naţionale de supraveghere a sistemului financiar, banca centrală şi ministerul de finanţe, având ca obiectiv central schimbul de informaţii, precum şi prevenirea, evaluarea şi gestionarea potenţialelor probleme cu impact sistemic. În vederea implementării acestor cerinţe, la data de 31 iulie 2007 a fost semnat *Acordul pentru cooperare în domeniul stabilităţii financiare şi al gestionării crizelor financiare*, în baza căruia a fost înfiinţat Comitetul Naţional pentru Stabilitate Financiară.

Membrii Comitetului Naţional pentru Stabilitate Financiară sunt: Ministrul Finanţelor Publice, Guvernatorul Băncii Naţionale a României, Preşedintele Comisiei Naţionale a Valorilor Mobiliare, Preşedintele Comisiei de Supraveghere a Asigurărilor, Preşedintele Comisiei de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private şi Directorul executiv al Fondului de Garantare a Depozitelor în Sistemul Bancar.

Principalele atribuţii ale Comitetului Naţional pentru Stabilitate Financiară vizează promovarea unui schimb de informaţii permanent şi eficient între autorităţile responsabile cu reglementarea şi supravegherea diferitelor sectoare ale sistemului financiar, Ministerul Finanţelor Publice şi Fondului de Garantare a Depozitelor în Sistemul Bancar, precum şi evaluarea, prevenirea şi, după caz, gestionarea situaţiilor de criză financiară la nivelul instituţiilor financiare individuale, al grupurilor financiare sau al pieţei financiare în ansamblu. Este de menţionat că acţiunile de cooperare în cadrul Acordului se desfăşoară fără a se prejudicia competenţele şi responsabilităţile părţilor semnatare, care decurg din prevederile legislaţiei în vigoare în baza cărora acestea îşi desfăşoară activitatea.

Banca Naţională a României participă, alături de celelalte state membre, la consolidarea arhitecturii create de Uniunea Europeană în domeniul gestionării crizelor financiare. La data de 1 august 2007, Guvernatorul Băncii Naţionale a României a semnat declaraţia de aderare la *Acordul privind principiile de bază pentru cooperarea în domeniul gestionării situaţiilor de criză* (semnat de ţările UE în anul 2003) şi la *Acordul de cooperare între autorităţile cu responsabilităţi de monitorizare a sistemelor de plăţi şi autorităţile de supraveghere bancară* (semnat de ţările UE în anul 2001).

Totodată, la data de 1 iunie 2008 a intrat în vigoare *Acordul de cooperare între autorităţile de supraveghere financiară, băncile centrale şi ministerele de finanţe din Uniunea Europeană privind stabilitatea financiară transfrontalieră*. Din partea României, acordul respectiv a fost semnat de către Banca Naţională a României, Ministerul Economiei şi Finanţelor, Comisia Naţională a Valorilor Mobiliare, Comisia de Supraveghere a Asigurărilor şi Comisia de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private. Acest acord a înlocuit *Acordul de cooperare dintre autorităţile de supraveghere bancară, băncile centrale şi ministerele de finanţe din ţările Uniunii Europene în domeniul situaţiilor de criză financiară*, care a fost semnat în anul 2005. Noul acord include: principiile comune pentru gestionarea unei crize financiare transfrontaliere; un cadru analitic comun de evaluare a implicaţiilor sistemice ale unor potenţiale crize, în vederea asigurării unei terminologii comune aplicabile crizelor financiare transfrontaliere de către toate autorităţile relevante şi crearea premiselor pentru efectuarea în timp util a evaluărilor necesare în vederea facilitării adoptării de decizii în situaţii de criză; un ghid practic pentru gestionarea crizelor, care să reflecte o înţelegere comună a etapelor şi procedurilor de parcurs într-o situaţie de criză transfrontalieră.

Aşadar avem cadrul necesar monitorizării situaţiilor de criză şi a adoptării măsurilor ce se impun în clarificarea unor situaţii ce pot apare cu ocazia apariţiei unor fenomene economice cu efecte neplăcute pentru mediul de afaceri din Romania. Totuşi fenomenele nevralgice pot fi estompate datorită profesionalismului membrilor respectivului comitet, şi chiar dacă nu pot elimina complet respectivul fenomen, cel putin îi pot diminua efectele negative.

Bibliografie

*** Clasificare Codul Fiscal şi Clasificare Codul de procedură fiscală
*** Legea Nr.500 / 2002; Lg. Nr. 571 / 2003; Lg. 45 / 2003 OG 92 / 2003 OG 8 / 2013
*** www.Consiliulfiscal.ro
Dascălu, E.D. et al. (2005). *Finanţe publice*, Editura Fundaţia Romania de Mâine, Bucureşti
Lascombe, M. (2003). *Finanţe publice*, Paris Editura S.G.
Leonte, D. et al. (2002). *Finanţe Publice*, Editura Fundaţia Romania de Mâine, Bucureşti
Văcărel, I. et al. (2008). *Finanţe Publice*, Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti

Aspects of the implementation of quality management systems in the hospitality industry in the context of sustainable development

Anca Cristina STANCIU[62]
Facultatea de Ştiinţe Economice
Universitatea ”Ovidius” din Constanţa, România
castan22us@yahoo.com
Elena CONDREA[63]
Facultatea de Ştiinţe Economice
Universitatea ”Ovidius” din Constanţa, România
elenacondrea2003@yahoo.com
Cristina RACOCEANU[3]
Doctoral School RISE” AltieroSpielli” Center ASSOE
“Babes Bolyai” University of Cluj Napoca, Romania

Abstract: *The numerous challenges at international level, such as globalization, increased competition, and the existing financial crisis led organizations to realize that keeping them on the market depends on the quality of their products or services. Thus, under the impact of these factors, organizations in the hospitality industry must turn their attention to the customer. The present paper aims to highlight the role of service quality in the success of the organizations acting in this area and of the importance of ISO 9000 quality management systems implementation approach for the market strategy of firms having in view a sustainable development. The research methodology follows the analysis of the characteristics and factors that influence the quality of the hospitality industry, as well as the typology of quality management systems according to ISO standards which can be applied in the organizations from this field. Consequently, are highlighted the specific elements of the service quality in the hospitality industry, and the*

[62] Prof. univ. dr.
3 Prof. univ. dr.
[63] Ph. D. student.

positive and/or negative aspects concerning the approach to implement quality management systems, quality being considered a strategic element of any organization's management in the context of the sustainable development.

Keywords: quality, service, quality management, strategy.

Rezumat: *Numeroasele provocări la nivel internaţiona, cum ar fi globalizarea, creşterea concurenţei şi criza financiară existentă au determinat organizaţiile să înţeleagă că menţinerea lor pe piaţă depinde de calitatea produselor sau serviciilor oferite. Astfel, sub impactul acestor factori, organizaţiile din industria hotelieră trebuie să-şi îndrepte atenţia lor către client. Lucrarea de faţă îşi propune să evidenţieze rolul calităţii serviciilor în succesul organizaţiilor care acţionează în acest domeniu şi importanţa seriei de standarde ISO 9000 de implementare a sistemelor de management al calităţii pentru strategia de piaţă a firmelor care au în vedere o dezvoltare durabilă. Metodologia de cercetare urmăreşte analiza caracteristicilor şi factorilor care influenţează calitatea în industria ospitalităţii, precum şi tipologia sistemelor de management al calităţii în conformitate cu standardele ISO care pot fi aplicate în organizaţiile din acest domeniu. Prin urmare, sunt evidenţiate elementele specifice ale calităţii serviciilor in industria ospitalitatii, aspectele pozitive şi/sau negative, în ceea ce priveşte modul de abordare a implementării sistemelor de management al calităţii, calitatea fiind considerată un element strategic al managementului unei organizaţii, în contextul dezvoltării durabile.*

Cuvinte-cheie: industria ospitalităţii, servicii, management, calitate.

JEL Classification: L15, M21.
REL Classification: 14A, 14E.

1. Introduction

The current economic context, marked by the effects of economic globalization and the global economic crisis, impose a need for major improvements in the performance of businesses in the services sector, one of the most important sectors contributing to economic growth development of any country. It thus becomes essential to identify current concerns and opportunities for targeting services companies towards sustainable development, using methods and models to assess performance consistent with requirements imposed by the very dynamic and complex business environment.Thus, under the impact of these factors, organizations in the hospitality industry must turn their attention to the customer. Determination of the quality performance indicators, in terms of an organization, especially in the hospitality industry requires considerable financial and organizational efforts. In an unpredictable global market, to streamline the work undertaken and hence, the proper use of resources,organizations must form new partnerships for quality. Quality of service, viewed from the customer's perspective, is evaluated by objective or/and subjective criteria or their combination. Unlike material assets, quality of service is completed after it have been rendered, and services may be subject to final inspection. In assessing the quality, customers ave in view all the relationships we with the provider company. The active participation of consumer services in the hospitality industry consumption varies depending on the nature and content of tourism.Certainly, development and implementation of specific management systems have been generated by changes made in the types of customers.Having a quality management system, in some competitive markets, has become a minimum requirement in terms of maintaining that market, competitive organizations representing an expression of their management strategy focusing on quality. As a result, the research studied the main control systems applicable to the hospitality industry – the Quality Management System based on ISO 9001, the Environmental Management System based on ISO 14001, the Food Safety Management System HACCP principles based on ISO 22000 and the Occupational Health and Safety Management System. Although the implementation of these systems provides organizations advantages is recommended for hospitality organizations to use an integrated system of systems specified format.

2. Content

The hospitality industry is considered the most important service sector in the global economy, having currently the fastest growing. The hospitality industry is part of the tourism industry and plays an important role in its evolution. The hospitality industry is a complex industry, influenced by economic and social

factors, the dedication to clients and attention to detail making the difference between organizations.

Hospitality is considered to be a specific segment of the tourism industry and of travels.In the specialized literature, opinions differ regarding the scope of this industry. These benefits consist of accommodation services (hosting), food and entertainment; to these other services are added, designed to complement the favourable conduct of voyages. These services are included in the content of what is called, more recently, the hospitality industry (Minciu, 2004). Broader, the hospitality industry include other activities, namely transport, health or education. Companies providing such services are companies that focus on involvement in the relationships customers, the primary concern being the customers welfare and satisfaction rating (Hayes, Ninemeier, 2009).

2.1. Quality assurance particularities in tourism services

Tourism services quality, given by all its characteristics which give the ability to meet certain requirements expressed or implied, has become particularly important because:

- customers are becoming more demanding and competition between businesses is manifested increasingly harder;
- meeting customer requirements has a significant impact on the economic results of enterprise and on their viability;
- the attitude of service users is identical to that of the generally client, meaning the need consideration (Stănescu et al., 2009).

We could tell that the level of service quality in hospitality industry organizations depends mainly on the approach of this question by the leadership at the top, namely:

- adapt a systematic conception of quality;
- understanding and meeting customer requirements;
- adherence to quality principles of all structures of the organization;
- extension of the economic space of the organization by service after sale;
- achieve the quality level of service in terms of efficiency (increased productivity, reduced costs etc.);

- diversification of services and increase their share of the market (Stanciu, 2007).

Service sector has a number of features that lead to different modes of action and manifestation of some measuring quality criteria benefits. Being a particularly broad, comprehensive approach to the problems of quality of performance, it becomes very difficult (Butnaru, 2009).

If the idea that at the beginning of the third millennium, the touchstone of tourism becomes ensure quality services, the priority becomes a problem of human resources. Of course, the quality of material and technical base of tourism are essential to achieve this, but only competence, education and passion of the staff working in tourism give the full measure of the quality of the tourism product (Snak et al., 2001). Tourist services provided to customers is a combination of two components: one quantitative, mainly with material assessed on an objective basis and a qualitative, behavioural component (Snak et al., 2001). The quantitative component is easier to define, measure, to compare and acknowledged. Relevant factors are: technical equipment, food, decor, methods, staffing information. But what the customer wants, is not an operating procedure. Behavioural component is often neglected by the hoteliers. Even in the case of training, the emphasis is on working methods and routine tasks.

Tourism service quality depends crucially on the quality processes of which it comes. But the process may depend on seven key factors (materials, equipment, personnel, methods, environment, management and measurements) and vary over time, which should be placed and kept under control (Butnaru, 2009).

The specialized literature highlights several attempts to define quality dimensions of service/quality characteristics.

Thus, Christian Grönroos distinguish the following qualitative characteristics, very important for the evaluation of the process performance: tangibles; reliability; responsiveness; assurance; empathy; recovery (Rondelli, Cojocariu, 2004).

The analysts A.Parasuraman and LLBery VAZeitham highlights the existence of a number of ten drivers of perception of quality of service, including tourism, starting from the criteria used by consumers to assess the respective service: (Cosmescu et al., 2004).

1. Accessibility; 2. Credibility;
3. Awareness; 4. Trust;
5. Safety; 6. Jurisdiction;
7. Communication; 8. Kindness;
9. Availability; 10. Aspects of physical presence.

The first five determinants refer to the output quality travel service and the last five determinants relate to the quality of tourist services themselves.

The practice of oriented to quality services tried to discover which attributes of tourism products are considered beneficial by customers in order to be diversified.

Summarizing, the basic quality characteristics indicate that there must be irrevocable quality conditions that are vital to the consumer, regardless of category or class product or service accommodation.These characteristics determine the level of consumer protection, in their absence the quality or total quality are impossible. Lack of one of these basic elements can significantly reduce the quality of the tourist experience: hygiene, accessibility, transparency, authenticity, harmony (Rondelli, Cojocariu, 2004).

Quality in tourism and hospitality industry is more difficult to achieve than in the other sectors. Quality assurance requires high quality in three chronological phases, each being required to achieve customer satisfaction:

1. pre-consumer phase: selecting alternatives reservation;
2. consumption phase: experience on product and service received;
3. post consumer phase: memories, satisfaction, resolving complaints.

In performing all steps to go into the manage quality is necessary that all members of the organization to be involved. Only thus can speak of a correct implementation of quality management in an organization generally and from tourism in particular.

2.2. Factors influencing quality of hospitality services

In order to gain competitive advantages, tourism providers must improve quality, aiming to exceed the expectations of consumers in what concerns the perception of quality. For this purpose, tourism businesses must identify:

- the main determinants of the quality of tourism services;
- the consumer expectations;
- the outcome assessment of services enjoyed by tourists, compared with their expectations.

The european vision for quality is based on the concept that quality means satisfied customers which includes:

- a correct, complete, and accurate information;
- a favorable first impression when meeting with the staff of tourist services;
- obtain a result as expected;
- reasonably priced, clear and accurate billing in line with what was consumed;
- availability to the customer in all circumstances;
- priority treatment to customer requirements;
- tendency towards the excellence (Stănescu et al., 2009).

In order to assess the quality of a touristic service the following factors are taken into account (1):

- the intrinsic quality - immanent value of an item;
- status - maintenance and appearance of an item;
- physical and personal comfort;
- attention to detail - to ensure that the guest experience is special and that the same high standards are offered to all guests.
- guest's choice and convenience of use - guest experience is enhanced by the choice and further by how users think guests room and its facilities.
- presentation - how the room and its facilities are set for the arrival of guests during their stay.

Dimensions of service quality in the hospitality industry are determined mainly by the activities of staff who come into direct contact with the customer. Since the objectives of staff are closely linked to the overall policy objectives of the firm, each firm must establish a specific behaviour to be specified in rules concerning the staff conduct.

The hospitality industry activities must be conducted so as to ensure balance between quality and quantity of services provided as improving service quality and increasing productivity are in an inverse relationship. This balance is reflected by a specific objective of using the staff.

Consequently, specialists have concluded that the quality of tourist service is mainly influenced by a set of five determinants factors (Cosmescu et al., 2004):

- responsiveness – the desire of the provider to help the consumer and to provide prompt service;
- safety – the provider's ability to inspire confidence through competence and kindness;
- individualization (personalization) -concerns the efforts of providers to treat each customer with the same attention and solicitude;
- tangible elements: that the presence of material facilities, equipment, personnel and suitable appropriate advertising materials.

The functional quality perception of benefits could be performed using a range of material and social aspects (Cosmescu et al., 2004: p. 54). Among material aspects could be specified: perception of physical evidence of the facilities offered by the hotel company (type of the room,facilities etc.) and the perception of the psychological effects of comfort (ambient elements or reliability of services). Like social aspects could be mentioned the perception in the physical interaction with hotel staff (clothes, hygiene, adaptability) and Perception in the psychological sense of the system of performance.

In most cases, the consumer, in general and tourists in particular appreciate the subjective quality of performance under similar circumstances of consumption, based on experience gained in the past.

The knowledge of customer needs and the ability to provide consistent and useful services are the result of firms efforts in selection, training and staff loyalty. These measures increase the credibility of the client to suppliers and diminishes the distrust in quality of tourism benefits.

2.1. Quality management systems in the hospitality industry according to ISO

Quality systems formulate specific rules for each firm, specific procedures for maintaining and improving the quality planning and analysis procedures in order to take relevant decisions. The introduction of a quality system brings benefits to all parties involved (countries as destinations, service providers, consumers and intermediaries). The objective is achieved through standards - set of requirements - which ensures the products and services at a constant level of quality.

Companies providing tourist services are determined to use quality management efforts as evidence of their economic development engines. In that case, service is sometimes co-produced by the customer and the provider: it makes it harder to exploit information derived from the measurement and analysis of the causes of weaknesses.

For the provider, it is not sufficient the measurement of quality achieved and perceived: it must be appreciated the value perceived by the customer services. It also involves comparing the value-related services offered by the competition.

Quality management is one of the key means by which organizational performance can be achieved, efficiency and, ultimately, success. Quality management in the hospitality industry is based on the existence of several principles such as (Vernon, 2002):

From the top management point of view:

"My clients are employees priority";

"The biggest source of energy is trust";

"I'm the model for my employees";

From the employees point of view:

"Customer problem is my problem";

"I offer my services all the time, but are always willing to be helpful";

"I serve, no servant in service to help".

In this respect, a prerequisite for obtaining high quality in the hospitality industry, is creating a culture of quality among staff, from top management, to the last employee in the tourism facilities. Training quality culture in this area requires time and ethics training of all staff and the aim is to form its mentality.

Certificates proof that a quality management system is implemented, but they have no relation with the number of stars. It is known even an only two star hotel can implement a quality management system to take possession of a

certificate of quality ISO 9000 series. This certificate gives confidence that tourism works on the establishment of written procedures and has a quality manual, giving confidence and trust during the tourist services.

In the hospitality industry is recommended to use an integrated system that includes: Quality Management System based on ISO 9001, Environmental Management System based on ISO 14001, Food Safety Management System HACCP principles based on ISO 22000 and health management system and safety based on OHSAS 18002.

The introduction of quality management in tourism services units lead to increased quality of services provided, whether for accommodation, catering, transport, leisure or spa treatment. These services make up the one unit that contributes to the optimum and higher satisfaction of the needs and requirements of tourists.

ISO 9000 series of standards, highlights two important aspects of services in general and may also relate to tourism, namely:

- The first issue is closely linked to company employees, as quality of service depends on the qualification and motivation;
- The second issue concerns the impossibility of assessment and verification of service quality, due to the immaterial nature which they dress.

As a direct consequence, it appears that there is no practical possibility to submit a service of a final test to determine whether they meet the desired quality standards before they reach the customer. In the tourism industry business success is assured only if it acknowledges that the hospitality industry made for the people, by the people, because the atmosphere created with a smile and a friendly hello, is causing the tourist to return.

ISO 9000 family of standards represents only a small group of the 17000 standards agreed internationally and other legal documents of ISO portfolio. Although all ISO standards are voluntary, one of the standards of ISO 9000 series has become a market requirement. This standard is ISO 9001. The main purpose of these standards is to give customers confidence that products and services meet the needs and expectations of customers and other stakeholders. ISO 9001 "Quality management system. Requirements" provides the setting, implement-tation and achievement of the quality policy and objectives. Organizations, regardless of size, type and product / services can implement this standard, its requirements being generic. Any organization in the hospitality industry can implement, based on this standard, a quality management system. Moreover, with this standard as a basis for assessment of some organizations may implement its own quality management system (2).

ISO 14001:2004 is applicable to any organization that wishes to establish, implement, maintain and improve an environmental management system to ensure

compliance with its stated environmental policy (2). Among environmental standards can be referred also the international standard for ecotourism products "Green Globe". Organizations that apply this standard can achieve financial performance resulting primarily from reduced water and energy consumption and extend the recycling process. Green Globe Standard is applicable to all companies in the travel and tourism industry, and thus in the hospitality industry, ie accommodation, catering facilities, transportation units which provide leisure services.

In order to provide a good quality of services,in the food service establishments in the hospitality industry for the proper conduct of the work focused on the needs and expectations of customers, and to ensure the quality of cuisine is recommended to use an integrated system consisting of ISO 9001 and HACCP-ISO 22000:2005 (2).

Standards of Occupational Health and Safety Assessment Series, OHSAS 18001 respectively "systems of occupational health and safety management. Requirements "and OHSAS 18002" Guidelines for the implementation of OHSAS 18001 "deals strict the occupational health and safety. Depending on the scope of the system, the size of an organization, the nature of their activities, and to the products and services provided, shall be the level of detail and complexity of the OH & S management system, the extent of documentation and resources,in the hospitality industry as well.

The need to implement a quality management system is obvious and is an important step for providing high quality tourism services in the hospitality industry. In that specific case, an integrated system is highly recommended, in order to cover all the aspects concerning the activity.

3. Conclusions

By their specific,hospitality services represent the dominant component of the tourist offer being the decisive, flexible part of the complex of activities characterized by dynamism, mobility and ability to adapt to the growing demands of tourists.

As in all fields of tertiary,quality tourism services is a competitive element, quality is what differentiates a unit providing of other travel services. A tourist service quality is a profitable strategy that increases the stability of prices in a close competition. If tourist service is provided at a higher quality, profit will be overflowing, but this is not all. Tourist service quality generate satisfaction that is based on building a culture of quality in the company. Improving the quality of the hospitality services provided may have like start point the quality management system implementation in accordance with the requirements of international standards in these units. Efforts and concerns of tourist units that have

implemented and maintain such a system are rewarded by competitiveness, image and prestige.The management of these units understood that to be better than your competitor can ensure long-term success in terms of competition strong enough.

Notes

(1) (2009). Quality in Tourism, Hotel Accommodation. Quality Standard. Published by VisitEngland, London.
(2) http://www.iso.org/iso

References

Butnaru G.I. (2009). *Managerial Strategies for quality assurance tourism products and services*. Ed. Tehnopress, Iaşi
Cosmescu I. et al. (2004). *The diversity and quality of tourist services - the prerequisites for sustainable economic development at the Black Sea*.Ed.Constant, Sibiu
Hayes K.D., Ninemeier D.J. (2009). *Human Resources Management in the Hospitality Industry*. John Wiley & Sons Inc., New Jersey
Minciu R. (2004). *Economy of tourism*, Ed. Uranus.Bucuresti
Rondelli V., Cojocariu S. (2004). *Service quality management in tourism and hospitality industry*. Ed. THR-CG, Bucureşti
Snak, O. et al. (2001). *Economy of tourism*, Ed. Expert.Bucuresti
Stanciu, I. (2007). *Total Quality Management*, 2nd edition, Ed. Pro Universitaria, Bucureşti
Stănescu, D. et al. (2009). *Quality in tourism services*, Ed. Universitary, Bucureşti
Vernon, M. (2002). *Business: the keyconcepts*. Routledge, London, 2002
*** *Quality in Tourism, Hotel Accommodation. Quality Standard* (2009), Published by Visit England, London
*** http://www.iso.org/iso

An age and gender analysis of the minimum wage impact upon the Romanian labour market

Larisa STANILA[64]
National Scientific Research Institute for Labour and Social Protection
Bucharest, Romania
ap_larisa@yahoo.com
Madalina Ecaterina POPESCU[65]
National Scientific Research Institute for Labour and Social Protection
The Bucharest Academy of Economic Studies
Bucharest, Romania
madalina.andreica@gmail.com
Amalia CRISTESCU[66]
National Scientific Research Institute for Labour and Social Protection
The Bucharest Academy of Economic Studies
Bucharest, Romania
cristescu_amalia@yahoo.com

Abstract: *In this paper we examine the impact of minimum wages upon the labour market in Romania through econometric modelling using quarterly data for the period 2000-2013. Several age groups differentiated by gender were considered in the analysis in order to see if and how much does the minimum wage affect employment variation at different age and gender groups. Other explanatory variables were also considered in the analysis, such as: the average monthly gross earnings, the gross domestic product and the net investments expressed in comparable prices.*

The model used in our analysis is a linear one, used by other researchers as well, for which the international literature has either identified a negative impact of the minimum wage upon employment, or a statistically insignificant one. When the impact is negative, the most affected groups are generally young people and women, which is the reason why we decided to study the employment on different age and gender groups.

Our results indicate a statistical significant impact, but of alternating signs depending on the age group. Based on these results we then made predictions based on various scenarios regarding the evolution of the independent variables.

Keywords: minimum wage, employment, predictions, age and gender differences.

[64] Ph. D.
[65] Ph. D.
[66] Ph. D.

Rezumat: *În această lucrare se analizează impactul salariului minim asupra pieţei forţei de muncă din România prin intermediul modelării econometrice, utilizând date trimestriale pe perioada 2000-2013. În analiză au fost considerate mai multe grupe de vârstă diferenţiate în funcţie de gen. În acest fel, se poate observa dacă şi în ce măsură salariul minim influenţează evoluţia ocupării diferitelor grupe analizate. Au fost, de asemenea, considerate în analiză ca variabile explicative şi câştigul salarial mediu brut lunar, produsul intern brut şi investiţiile nete, exprimate în preţuri comparabile.*

Modelul de la care porneşte analiza noastră este unul liniar, utilizat şi de către alţi cercetători, iar literatura de specialitate a identificat fie un impact negativ asupra ocupării, fie unul statistic nesemnificativ. Atunci când impactul este negativ, cele mai afectate categorii sunt în general tinerii şi femeile, acesta fiind motivul pentru care această analiză se împarte pe grupe de vârstă şi gen.

Rezultatele indică un impact semnificativ din punct de vedere statistic, însă semnul variază în funcţie de grupa de vârstă implicată. Pe baza rezultatelor obţinute s-au realizat apoi previziuni, construind scenarii de evoluţie pentru variabilele independente.

Cuvinte-cheie: salariu minim, ocupare, predicţii, diferenţe de vârstă şi gen.

JEL Classification: J3, J21, C2.
REL Classification: 8C, 10G, 12I.

1. Introduction

In this paper we examine the impact of minimum wages upon the labour market in Romania through econometric modelling using quarterly data for the period 2000-2013. Several age groups differentiated by gender were considered in the analysis in order to see if and how much does the minimum wage affect employment variation at different age and gender groups.

The large body of literature that analyse the economic impact of the minimum wage upon labour market concentrates on the effect of minimum wage upon employment, focusing on specific groups that are most affected by the variation of the minimum wage, such as young employees, young adults, women, unqualified workers or underpaid employees. This is the reason why we are focusing on age and gender differentiation of the impact of minimum wage on employment in Romania.

At international level, one of the first results was presented in USA by the economists Neumark and Wascher in 1992. Their study revealed that a 10% increase in minimum wage generates 1% to 2% delayed decrease in young employment. Also, Burkhauser, Couch and Wittenburg (2000) analysing the increases of the minimum wage in the USA during 1979-1997, found an inverse relationship between raising the minimum wage and employment among young people.

For Canada, Schaafsma and Walsh (1983) studied the effect of minimum wages on employment and labour supply using data on six different groups (men and women, with age 15-19 years, 20-24 years and over 25 years). The results have indicated that the minimum wage has a significant negative effect on employment and labour in almost all age groups, but a stronger effect is observed on youth segment employees (15-19 years).

There are also studies that reported statistically insignificant results for various cases. For example, Dolado et. al. (1996) investigated the effect of the removal of the minimum wage in 1993 in Great Britain and found that the sectors with a minimum wage did not behaved very differently from other sectors. Stewart and Swaffield (2008) analysed the effects of minimum wages on hours worked. The results suggest a small and insignificant contemporaneous effect of minimum wages on worked hours and a negative long term effect. Lemos (2005) analysed the effect of minimum wage in Brazil, for the period 1982-2000 and found also an insignificant effect, either positive or negative.

For the case of Romania, there are also some studies regarding either the effect of the minimum wage at national level (Andreica et al., 2010, Antonie et al., 2010), either considering gender and age differentiation (Dobre, Ailenei, 2010, Aparaschivei et al., 2010).

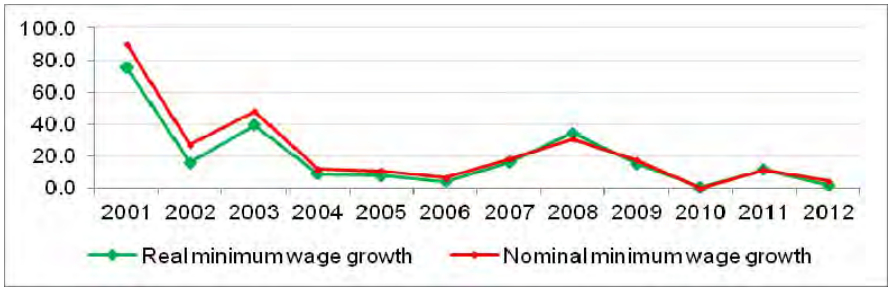
The rest of the paper is organized as follows: Section II describes the data and the econometric framework used for this study, Section III presents the econometric results and the scenarios, and the last section concludes.

2. Data and methodology

The analysis focuses on eight age and gender sub-groups as follows: males and females in the 15-24 years, 25-34 years, 35-49 years and 50-64 years. Besides the employed population used as a dependent variable, we included the following: the national real minimum wage, the gross domestic product, the average real gross earnings and the net investment index. We used the consumer price index as chain index in order to obtain real values of the minimum wage and average earnings. The gross domestic product (the proxy for output), is the real domestic product (we used the GDP deflator).

The period taken into consideration is Q1 2000- Q2 2013, having at our disposal 54 observations. The data sources were the Romanian National Institute of Statistics, the Ministry of Labour, Family and Social Protection and the National Bank of Romania.

In Romania, the minimum wage is set by law by the Government and the last decision in this regard was made by the Government in January 2013, stipulating two increases of the minimum wage in 2013. Thus, since 1st July the minimum wage in Romania is 800 lei. In terms of growth, from Figure 1 one can observe that the minimum wage suffered large increases, both in nominal and real terms, in 2001, 2003 and 2008, compared to previous year.



Source: the data are from NSI, authors' calculations and representation.

Figure 1. *Growth of the minimum wage, nominal and real, 2000-2012,%*

Regarding the employed population, in figure 2 we represented the annual evolution for each sub-group studied. It is easy to notice that the number of the youngest participants in the Romanian labour market is decreasing (in the period 2000-2012 their number was cut in half). Only in the first two quarters of 2013

there is a sign of a slight increase. Almost the same trend (but at different scale – their number in 2012 was with around 8-10% smaller than in 2000) was followed by the age group 25-34 years. The number of employees in the age group 35-49 years had a positive trend in the analysed period. Moreover they constantly represented more than 35% (even 43% in 2013) from total employed population (15-64 years). The people employed aged 50-64 years have experienced a positive trend after 2004. They account for 20-25% from total employed population.

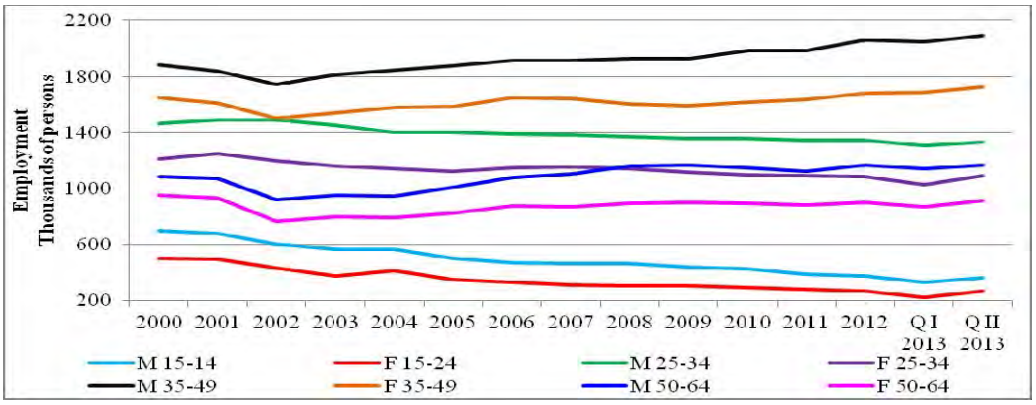
As for the methods employed for the econometric analysis, we first had to design the general equations for each of the sub-groups. The model is similar to the one used by Brown, Gilroy and Kohen in 1982:

$$Y_t = \alpha MW_t + \beta R_t + e_t$$

where

e_t is the white noise error, and t goes from 1 to 54 in this particular case, representing the time.

In our particular case MW was considered the real gross minimum wage, while R is a vector that included the following variables: real average monthly gross earnings, the gross domestic product and the net investment index. The dependent variable will be, as mentioned previously, the employed population for each sub-group considered. We will also take into consideration lagged values of the variables. Due to economic reasons, as well as due to the lack of a longer data series, we only included in the estimations maximum four lags for each variable.



Source: the data are from NSI, authors' representation.

Figure 2. *Employed population, 2000-2013, thousands of persons*

This general model is a multivariate regression model. After establishing the general form of the model to be estimated, some transformations were applied to the data, in order to reduce their heterogeneity (Wooldridge, 2012). Thus, all

variables are in natural logs. The next logical step when working with time series is to check if the series are stationary. The tests were carried out in Eviews 7.1, and the results indicated the need to first difference all the variables. Basically, the general model estimated for each group will have the following form:

$$dlnY_{it} = \alpha + \beta_1 \times dlnmw + \beta_2 \times dlnearn_t + \beta_3 \times dlngdp_t + \beta_4 \times dlninv_t + e_t$$

where:

Y - the employed population for each sub-group *i*;
mw - the minimum wage;
earn - average gross monthly earnings;
gdp - gross domestic product;
inv - net investments index.

In order to properly use the econometric results, the residuals of a regression model have to pass the following important conditions: the residuals should not be correlated or heteroskedastic and should have a normal distribution (Spircu and Ciumara, 2007). In case the residuals are serially correlated or do not pass all of the above tests, the estimated coefficients will be biased and inconsistent and the equation should be re-specified.

3. Experimental results

3.1. Econometric results

The labour force category represented by the 15-24 age group depends to a significant extent (-0.444) on the levels recorded in the previous two semesters, but with a negative sign, indicating a negative adjustment, a type of correction of some higher values. The negative correction is even more significant (-0.624) through the impact of the employed population in the second age group (25-34 years) indicating a possible "inside effect" (according to which the people already employed “will be against” new employment in order to preserve their jobs). Comparing the two coefficients of the equation that shows the impact of the employed population in the previous periods, we can state that employers prefer employees with more experience. This is also supported by the smaller temporal distance of the employed population in the second age group, and any increase would immediately and significantly reduce (previous quarter) the level of female employment in the first age group (the youngest). The impact of the minimum wage is oscillating. Thus, the shock is negative on lag 4 revealing a normal reaction of employers who are somewhat afraid of the wage annual increase, but the decrease is positively corrected on lag 3, when employers find that their fears have not been founded. The impact of the real GDP is negative both on lag 1 (previous period) and lag 4 (annual). This is particularly interesting because the

inverse relationship between the two variables seems to indicate that when a decline in GDP occurs (recession, the current economic crisis), employers prefer a very young labour force (juniors) which is paid less, and in periods of expansion they prefer workers with more experience. The differences between the coefficients associated with the two lags of the real GDP influence can be explained as follows: the annual adjustment is more cautious (-0.125), but proves to be insufficient and it is continued with a further and stronger adjustment (-0.142) in the previous quarter.

The autoregressive correlation of female employment in the second age group (25-34 years) shows a rather bigger correction compared to the previous period (-0.722), indicating a possible saturation effect. It is interesting to notice the correlation with the female employment in the first age group which has a positive coefficient (+ 0.213), while the inverse correlation - the female employment in the first age group to that in the second age group – is negative (equation 1). Under these conditions, we could interpret the positive correlation between the second age group and the first age group of female employment as a complementary relationship since increasing the junior female employment level requires the guidance of a more experienced workforce. The GDP impact is positive in the current period (0.247) and negative on lag 4 (-0.189), indicating that during economic recession layoffs also affect this age group. Similarly to the previous equation (equation 1), the minimum wage influence is oscillating with a negative impact (-0.174) on lag 4 (annual increase) and a slight positive adjustment (+0.095) in the previous period (lag 1), which can be explained by the higher level of wage expenses with this age group of female employment. The wage impact is normal in the current period, according to the law of demand (-0.390), but the annual growths (lag 4) of labour demand have a positive effect on employment (+0.311).

The equation which reflects the dynamics of female workforce in the third age group (35 – 49 years) shows a negative self- correction on lag 1 (-0.268) and a stronger negative impact of female employment in the second age group (-0.576), which indicates a significant competitive state between the two age groups. In other words, an increase in young female employment (25-34 years) leads to a decrease of the middle-aged female employment (35 – 49 years), an age group which is less adapted to the new changes on the labour market.

The impact of the minimum wage is moderate and negative on lag 4 (-0.147) (due to the annual increases) and is no longer compensated afterwards, possibly because of the fact that the percentage of workers paid at this level is higher in this age group. This time, the wage influence is negative on lag 3 (-0.133), probably because of the negative impact of the annual growth (lag 4) of the minimum wage, revealed by a decrease of the labour demand. It is interesting to notice the semestral positive influence (lag 2) of net investment, even though it is less significant (+0.051), which indicates its contribution to generating new jobs.

Table 1

Econometric results

	Female employment				Men employment			
	15-24 years	**25-34 years**	**35-49 years**	**50-64 years**	**15-24 years**	**25-34 years**	**35-49 years**	**50-64 years**
c	-0.011 (-1.265)	0.002 (0.448)	0.006 (1.59)	0.006 (0.644)	-0.028* (-2.95)	-0.004 (-1.019)	0.007** (2.136)	0.006 (0.873)
mw(-1)		0.095** (2.030)		0.209** (2.359)				
mw(-3)	0.229** (2.544)			-0.311* (-3.908)	-0.165*** (-1.909)		-0.049*** (-1.829)	-0.150** (-2.561)
mw(-4)	-0.22** (-2.532)	-0.174* (-4.606)	-0.147* (-3.957)	-0.261* (-3.556)			-0.081** (-2.619)	-0.303* (-4.927)
earn		-0.390* (-3.337)		-0.397** (-2.199)		-0.169** (-2.122)		-0.327** (-2.683)
earn(-1)			0.20* (2.732)			-0.217* (-3.557)	0.228* (3.66)	
earn(-3)			-0.133*** (-1.953)		0.307** (2.337)		-0.21* (-3.426)	
earn(-4)		0.311* (3.279)		0.399** (2.349)	0.338** (2.261)	0.144** (2.171)		0.549* (4.889)
gdp		0.247** (2.602)		0.103* (2.844)	0.829* (5.270)		0.043* (2.900)	0.129** (2.420)
gdp(-1)	-0.143* (-3.027)				-0.202* (-4.550)	0.094** (2.240)		-0.101* (-3.99)
gdp(-2)								0.103*** (1.635)
gdp(-3)				0.139* (3.146)		0.134* (3.224)	0.035** (2.607)	
gdp(-4)	-0.126** (-2.218)	-0.189** (-2.029)			-0.727* (-4.469)			
inv						0.085* (3.194)		
inv(-1)						-0.056** (-2.168)		
inv(-2)			0.051** (1.927)		-0.123*** (-1.993)			
inv(-4)					0.124*** (2.023)	0.052*** (1.968)	-0.049** (-2.137)	
emplw1(-1)		0.213* (4.632)						
emplw1(-2)	-0.445* (-3.517)							
emplw2(-1)	-0.624** (-2.230)	-0.722* (-5.937)						
emplw2(-2)			-0.577* (-7.948)					
emplw3(-1)			-0.268** (-2.625)					
emplm1(-2)					-0.269** (-2.368)			
emplm2(-2)						-0.555* (-4.403)		
emplm3(-1)							-0.317** (-2.607)	
emplm4(-1)				-0.304*** (-1.716)				
R^2-adj	0.75	0.74	0.71	0.77	0.81	0.63	0.64	0.66
Normality	0.94	0.70	0.000	0.31	0.76	0.67	0.62	0.96
Autocorrelation	0.98	0.51	0.96	0.24	0.21	0.12	0.62	0.55
Heteroskedasticity	0.14	0.59	0.52	0.45	0.67	0.47	0.75	0.70

Source: authors' own estimations in EViews.

It can be seen that the dynamics of female employment in the fourth age group (50-64 years) does not have an autoregressive component, which indicates a certain degree of instability. In other words, the dynamics of this population is influenced by many other factors, is subject to a greater number of risks, which is also proved in reality where the unemployment risk reaches its highest level at this age group. Nonetheless, there is the rather strong negative influence (-0.303) of male employment in the same age group. This is consistent with some attitudes according to which a man's main duty is "to be the breadwinner", and the woman is the one who gives up her job easier in order to take care of the household. The oscillating contribution of the minimum wage becomes more important at this age group, acting on three lags. Thus, lag 4 (annual) shows a negative correction (-0.260) continued and strengthened (-0.310) in the next period (lag 3), but then positively adjusted (+0.208) in the next two quarters (lag 1). This situation occurs because of a higher level of workers paid the minimum wage among the senior female workforce where the qualification level is lower or less adapted to the current requirements on the labour market. The wage also acts oscillating highlighting a law of demand effect in the current period (-0.397) and an annual growth effect (lag 4) of the labour demand for this age group (+0.399). Moreover, we can indicate the recurrence of the real GDP contribution, which is positive in the current period (+0.103) but also in the previous three quarters (+0.138).

This equation also shows a negative autoregressive adjustment, this time more moderate than that in the same female group (-0.269 versus -0.444), but still on lag 2. The minimum wage influence is negative (-0.164 on lag 3) indicating that juniors are often paid close to this wage level. Wage acts as a stimulating factor for the young male labour supply (15-24 years), and the influence is distributed on two lags (4 and 3). It can be seen that there is a strong positive impact of the real GDP (+0.828) in the current period due to the higher level of young male labour demand. This effect occurs as a positive adjustment after two negative shocks (on lag 4, -0.726, respectively lag 1, -0.202), indicating an oscillating influence. The influence of net investment is also oscillating – annually positive (+ 0.123) and semesterly negative (-0.123). This could indicate an annual increase in the labour demand for "the investment sites", followed by a displacement effect of the young male workforce due to the use of more technologically advanced systems.

In the second age group of male employment (25-34 years) the negative autoregressive correction is somewhat comparable to that of the 15-24 age group (-0.215 versus -0.269), with the specification that in the case of this category the correction is done a quarter before, thus indicating a faster impact. Moreover, employment for the 25–34 age group is positively influenced (+0.225) by the employed population in the 35–49 age group. Under these conditions, we could interpret the positive correlation between the third age group and the second age

group of male employment as a complementary relationship – increasing male employment for the age group 25–34 requires the guidance of a more experienced workforce. The influence of the minimum wage is oscillating with a negative impact (-0.063) on lag 3 and a slightly higher level of positive adjustment (+0.095) in the previous period (lag 1), which can be explained by the slightly higher level of wage costs with this age group of the male labour force.

The wage influence is spread over several periods of time and it is oscillating. Thus, the relationship male employment in the second age group – wage is consistent with the law of demand in the current period (-0.150), but it has an oscillating impact distributed on lag 4 (+0.144). This situation indicates an annual growth (lag 4) of the male workforce demand in the second age group due to increased investments, and it is followed by a decrease in the demand as a result of the workforce saving effect generated by the new technological equipment. The impact of the real GDP is also oscillating, as it is distributed negatively on lag 2 (-0.051) and positively on lag 3 (+0.045); overall, it indicates a slightly negative correction as a result of achieving an economic situation below expectations. Net investments have a weaker influence in the current period (+0.084). Should a positive shock on investments occur, this indicates an increase in the labour supply.

The dynamics of male employment in the third age group (35–49 years) is oscillating with a negative autoregressive adjustment in the previous period (-0.316, on lag 1). The minimum wage has little and negative influence distributed on two lags (-0.049 on lag 3, and -0.081 on lag 4). This seems to indicate a somewhat cautious attitude of employers regarding the annual adjustments (lag 4) to the minimum wage, continued on lag 3 with an even lower intensity. Thus, even if the level of the workforce paid the minimum wage is higher for this age group (35–49 years), the adjustments are more important for their meaning and not their intensity. The wage influence is oscillating which indicates a decrease in the labour demand based on the lag 3 (-0.210), but a positive and more significant adjustment based on the first lag (+0.228) as a result of the demand growth recovery. The real GDP influence is slightly positive as it is distributed on two periods (+0.043 in the current period, respectively +0.034 on lag 3), indicating a normal correlation according to the economic theory. Net investments seem to indicate a slight effect of substitution of the labour force by the new technological equipment (-0.049, on lag 4).

Similar to the case of female employment of the same age group (50–64 years), we also highlight the lack of the autoregressive component in the econometric equation for male employment (50–64 age group) – which indicates a higher level of instability, respectively the fact that the senior workforce is subject to various risks of layoffs. Thus, the annual adjustment due to the minimum wage is negative and significant (-0.302), and it is continued at half of

its intensity (-0.150) on lag 3. This may be due to the greater part of the workforce paid at this level, respectively to the lower capacity to adapt of these senior workers. The wage has a normal impact in the current period, indicating an effect of the law of demand (-0.326), but also a significant positive annual effect (+0.549) which indicates an increase in labour demand. The influence of the real GDP is normal in the current period (+0.128), respectively in the previous two quarters (+0.102), although it indicates a slightly negative adjustment in the previous quarter (-0.101), which could signal structural adjustments of labour force by increasing employment for younger age groups and layoffs among senior employees.

3.2. Scenarios

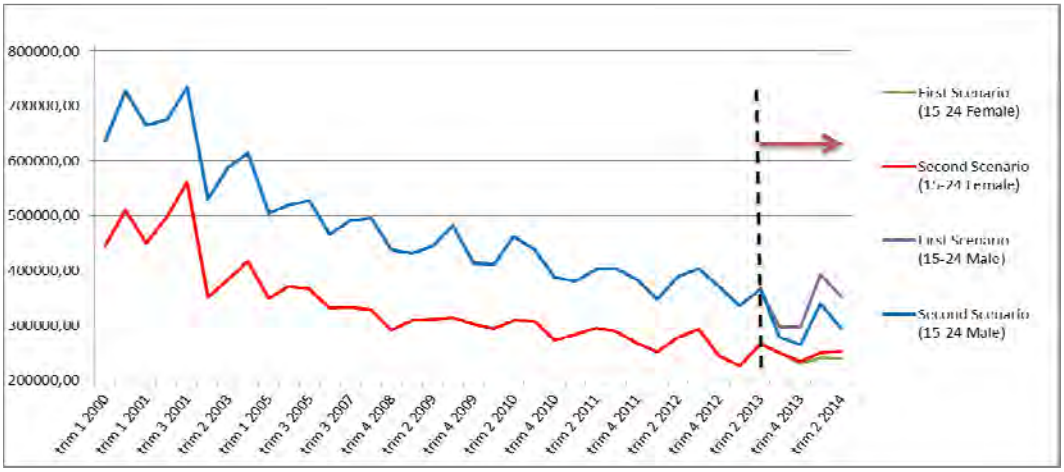
The study further on continued with a stochastic simulation of the evolution of the explanatory variables in order to predict the youth employment for the horizon Q3 2013- Q2 2014 in Romania. We made use of the two employment equations corresponding to both young male and young female that is the cases of 15-24 years old male employment and the 15-24 years old female employment.

By a stochastic simulation, generally known as a Monte-Carlo simulation, we mean a technique that relies on repeated random sampling to compute the results. In contrast to the deterministic simulation, where the inputs to the model are fixed at known values and a single path is calculated for the output variables, in the stochastic environment uncertainty is incorporated into the model by adding a random element to the coefficients (Albulescu, 2010; Dobre, 2000).

Therefore, when building the numerical simulation we first had to decide upon the hypotheses regarding the random variation of the explanatory variables of the two youth employment equations differentiated on gender. In order to better count for the economic uncertainty we built two simulation scenarios and formulated the corresponding assumptions, by considering the main particularities of the youngest age group for both the case of male and female employment. The following assumptions were distinctly formulated according to the two scenarios for the horizon Q3 2013- Q2 2014:

- *the minimum nominal wage reaches the level of 800 lei in the third and fourth quarters of the year 2013 and then reaches in the first scenario the level of 900 lei in the first quarter of the year 2014 and remains constant in the second quarter of 2014, while in the second scenario the minimum nominal wage keeps the level of 850 lei for the Q1and Q2 of 2014<*
- *the quarterly variation of the following explanatory variables: 25-34 years old female employment (**emplw2),** Gross Domestic Product **(gdp)**, average gross monthly earnings **(earn)** and net investments index (**inv)** follow a uniform distribution in the following intervals, described below:*

	FIRST SCENARIO	SECOND SCENARIO
Δ***emplw2***	[-3%; 6%]	[-3%; 3%]
Δ***gdp***	[-25%; 30%]	[-30%; 20%]
Δ***earn***	[-3%; 6%]	[-4%; 4%]
Δ***inv***	[-9%; 6%]	[-10%; 5%]



Source: the data are from NSI, authors' calculations and representation.

Figure 3. *Simulation of the employment for the 15-24 age group for male and female*

The results of the numerical simulation computed after 1000 iterations using Crystal Ball software suggests that some gender differences are expected for the horizon Q3 2013 – Q2 2014 when considering the two scenarios concerning the youth employment trend in Romania (see Figure 3). For the young female employed case, we notice that in both scenarios, the general youth employment trend is expected to keep a downward slope, having a 10% decrease in Q2 2014 as compared to Q2 2013 in the first scenario and a 5% decrease in the second scenario.

Things are quite different in the case of young male employment. Although a fluctuated evolution is expected for the horizon Q3 2013 – Q2 2014 in both scenarios, one can notice that in the positive scenario the level of employment decreases in Q2 2014 with only 3,4% as compared to Q2 2013, while in the second scenario the drop is more intense of about 20% compared to Q2 2013.

4. Conclusions

In this paper we examined the impact of minimum wages upon the labour market in Romania through econometric modelling using quarterly data for the period 2000-2013. Four age groups differentiated by gender were considered in the analysis in order to quantify how much does the minimum wage affect employment variation at different age and gender groups. Other explanatory

variables were also considered in the analysis, such as: the real average monthly gross earnings, the real gross domestic product and the real net investments.

The model used in our analysis is a linear one, used by other researchers as well, for which the international literature has either identified a negative impact of the minimum wage upon employment, or a statistically insignificant one.

Our results indicate a statistical significant impact, but of alternating signs depending on the age group. Based on these results we then made predictions based on two scenarios regarding the evolution of the independent variables. The results of the stochastic simulation suggested that some gender differences are expected when considering the two scenarios concerning the youth employment trend in Romania for the horizon Q3 2013 – Q2 2014.

References

Andreica, M.E. et al. (2010). "Models of Minimum Wage Impact upon Employment, Wages and Prices: The Romanian Case", *Proceedings of the 11th WSEAS Int. Conf. on Mathematics & Computers in Business & Economics*, Iasi, Romania, pp. 104-109

Antonie, M.D. et al. (2010). "A Panel Data Analysis of the Connection between Employee Remuneration, Productivity and Minimum Wage in Romania", *Proceedings of the 11th WSEAS Int. Conf. on Mathematics & Computers in Business & Economics*, Iasi, Romania, pp. 134-140

Aparaschivei, L. et al. (2010). Effects of the Real Minimum Wage upon Employment and Labour Supply, in *Proceedings of the 5th WSEAS Int. Conf. on Economy and Management Transformation*, Timisoara, Romania, pp. 213-218

Brown, C., Gilroy, C., Kohen, A. (1982). "The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment", *Journal of Economic Literature*, Vol. 20, No. 2, pp. 487-528

Burkhauser, R.V., Couch, K.A., Wittenburg, D.C. (2000). "A Reassessment of the New Economics of the Minimum Wage Literature with Monthly Data from the Current Population Survey", *Journal of Labor Economics*, Vol. 18, No. 4, pp. 653-680

Dobre, M.H., Ailenei, D. (2010). "Behavioral motivations of gender discrimination on the labor market in Romania", *Theoretical and applied economics*, No. 12, pp. 95-102

Dolado, J. et al. (1996). "The economic impact of minimum wages in Europe", *Economic Policy*, Vol. 11, pp. 319-372

Lemos, S. (2005). "Minimum Wage Effects on Wages, Employment and Prices: Implications for Poverty Alleviation in Brazil", *University of Leicester*

Schaafsma, J., Walsh, W.D. (1983). "Employment and Labour Supply Effects of the Minimum Wage: Some Pooled Time-Series Estimates from Canadian Provincial Data", *The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Economique*, Vol. 16, No.1

Stewart, M.B., Swaffield, J.K. (2008). "The Other Margin: Do Minimum Wages Cause Working Hours Adjustments for Low-Wage Workers?", *Economica*, Vol. 75, pp. 148-167

Spircu, L., Ciumara, R. (2007). *Econometrie*, Editura ProUniversitaria

Wooldridge, J.M. (2012). *Introductory Econometrics: A Modern Approach*, 4th Edition, South-Western College

*** EViews 7 User's Guide I, ISBN: 978-1-880411-40-7

*** National Institute of Statistics, www.insse.ro

*** The National Bank of Romania, www.bnro.ro

The FGB-LM model

Massimiliano TANCIONI
Sapienza University of Rome & Fondazione Giacomo Brodolini, Italy
massimiliano.tancioni@uniroma1.it
Elton BEQIRAJ
Sapienza University of Rome & Fondazione Giacomo Brodolini, Italy
elton.beqiraj@uniroma1.it

Abstract: *This paper synthetically describes the structure, the estimation and the informative power of the recently updated econometric model for the Italian labour market FGB-LM, developed by the Fondazione Giacomo Brodolini. The model, which has been specifically designed to provide detailed forecasts and policy scenario simulations for labour market stock and flows, is composed of two main building blocks. A theory-based "core" New Keynesian Dynamic Stochastic General Equilibrium (NK-DSGE) model describes the evolution of the fundamental macro-variables of the system. "Satellite" blocks of equations, derived from empirical relations, define the breakdown of the employment stocks and flows by sector, region, cohort, job typology and skill.*

We show that the main distinctive feature of the "core" model lies in the hypotheses describing the functioning of the labour market, which is modelled as an extension of the Mortensen-Pissarides approach. In particular, the introduction of (government) wage and hiring subsidies for newly hired workers, obtained by considering a distinction between incumbent workers and new entrants in the search and matching framework, affects both the job creation condition and the Nash bargained wage, such that unions/firms are non-neutral in wages/labour costs with respect to new hires of labour. Such a modification allows us to simulate the effects of detailed labour market policies specifically targeted to enhancing the employability of the unemployed by subsidizing the hiring cost and/or the wage of newly hired workers. To exemplify on this model potential, an application of the model mimicking the introduction of Youth Guarantee-related measures in Italy is described.

Finally, we discuss the modifications and the theoretical solutions that need to be implemented in order to transform the present model structure in a structure describing multiple foreign relations with both EU and non-EU countries.

Keywords: labour market, scenario simulation, DSGE model.

Rezumat: *Acest articol prezintă în mod sintetic structura, metodologia de estimare şi puterea informaţională a modelului econometric pentru piaţa muncii din Italia FGB-LM, dezvoltat şi actualizat de membrii Fundaţiei Giacomo Brodolini.Modelul este compus din două principale blocuri de ecuaţii şi a fost creat cu scopul de a oferi prognoze economice detaliate şi simulari de scenarii de politici economice pentru stocul şi fluxurile pieţei muncii. Blocul „central" este reprezentat de un model de echilibru general dinamic stochastic cu rădăcini în teoria economică neokeynesiană (NK-DSGE) care descrie evoluţia variabilelor macro-economice fundamentale. In jurul modelului central gravitează blocuri „satelitare" de ecuaţii, derivate din relaţii empirice, care ajută la dezagregarea dinamicii ocupării forţei de muncă pe sectoare de activitate, regiuni si tipologii de meserii.*

Caracteristica distinctivă a modelului „central" este modelarea funcţionării pieţei muncii pe baza unei ipoteze ce extinde abordarea Mortensen-Pissarides. In particular, introducerea subvenţiilor salariale şi de angajare pentru lucrătorii nou-angajaţi afecteaza conditiile de creare a noilor locuri de muncă şi salariu negociat (de tip Nash) în asa fel incat sindicatele / firmele sunt non-neutre în stabilirea salariilor / costurilor forţei de muncă cu privire la noile angajări.Aceasta modificare ne permite să simulam efectele politicilor economice - privind piaţa muncii -orientate în mod specific spre creşterea capacităţii de inserţie profesională a şomerilor prin subvenţionarea costurilor de angajare şi / sau salariul lucrătorilor nou angajaţi. Cu titlu de exemplu, prezentăm rezultatele modelului aplicate la introducerea Garanţiei pentru Tineri pe piaţa muncii din Italia.

Concluzionăm cu prezentarea modificărilor necesare şi solutiilor teoretice care ar trebui implementate pentru a transforma prezentul model într-o structură care să includă relaţiile economice internaţionale cu statele UE şi non-UE.

Cuvinte-cheie: piata muncii, simulare de scenarii eocnomice, model de echilibru general dinamic stochastic.

JEL Classification: C1, J2, J3, J4.
REL Classification: 10B, 12B, 12G.

1. Introduction

We describe the main features of the recently updated econometric model developed by the Fondazione Giacomo Brodolini for the Italian labour market. The model, which has been specifically designed to provide detailed forecasts and policy scenarios simulations for labour market stock and trends, is composed of two main building blocks. A theory-based "core" New Keynesian Dynamic Stochastic General Equilibrium model (NK-DSGE) describes the evolution of the fundamental macro-variables of the system. "Satellite" blocks of equations, derived from empirical relations, define the breakdown of the employment stocks and flows by sector, region, age, job typology and skill. The aim of this "hybrid" model is to devise a formal structure with sound theoretical foundations and, at the same time, able to minimize estimation and forecast errors.

The "core" model structure is thus derived from the solution of constrained maximization problems by firms, unions, workers and policy makers under fully specified theoretical hypotheses regarding the market structure, the production technology and individual preferences. The main distinctive feature of the model lies in the hypotheses describing the functioning of labour market, which is modelled as an extension of the Mortensen-Pissarides (1994) approach, which has recently been introduced into the NK-DSGE modelling apparatus (Trigari, 2009; Blanchard and Galì; 2010, Riggi and Tancioni, 2010).

The model employs macroeconomic data from national and international official sources. In particular, separation and hiring rates, (by age, profession, skill) are obtained from elabourations on Labour Force Survey (LFS) elementary data. The model outputs are forecasts and simulations for all the model variables: macroeconomic aggregates, labour force and employment stocks and flows (separations and hiring) by age, sector, profession, and skill.In the next sections, we first briefly describe the structure, the estimation and the informative power of the FGB "core" and "satellite" model blocks.

2. The FGB-LM model

The renewed FGB-LM model shares with the former versions the hybrid structure. The mathematical structure of the model is in fact implemented in two different blocks, obtained considering two alternative modelling approaches. The NK-DSGE core model is characterized by a strong theoretical anchorage, whilst the estimated equations of the satellite structure are specified on the basis of mainly statistical considerations.

2.1. The FGB-LM "core" model

Recent developments of NK-DSGE models concern two main theoretical extensions: *i)* the introduction of nominal/real rigidities in wage determination; *ii)* the introduction of real frictions in the match between labour supply and demand *à la* Diamond and Mortensen and Pissarides (e.g., Blanchard and Galì, 2009).

The first amendment is able to reconcile the dynamic properties of the NK-DSGE models with the principal co-movements of the macroeconomic variables over the cycle and to enhance the persistence of the convergence processes to the steady state.

The second extension focuses on the matching between labour demand and supply, and on the empirical finding that job destruction and job creation co-exist in the various phases of the business cycle. Wages, on the other hand, are determined through a Nash bargaining between unions and firms on the surplus generated by the realization of a match. The main virtue of this approach (in addition to the presence of involuntary unemployment throughout the cycle) lies in the possibility to replicate the main co-movements between unemployment and vacancies, and between the flows of job creation and job destruction (Trigari, 2009).

The FGB-LM model incorporates these two theoretical developments into an extended New Keynesian Dynamic Stochastic General Equilibrium (NK-DSGE) framework, characterized by the presence of a number of nominal and real frictions in both goods and labour markets (Christiano et al., 2005) in an otherwise frictionless Real Business Cycle Model (RBC). The consideration of search and matching frictions in the design of the labour market allows for the coexistence of processes of destruction and creation of new jobs, whose quantitative evaluation is the ultimate aim of our model. In order to maximize the ability of the model to track the actual macroeconomic and labour market time series and to allow for the consideration of a number of policy scenarios, a special focus on labour market functioning, the credit sector and the design of fiscal policy characterizes the FGB-LM model.

First, we consider a small open economy framework, developed along the lines of Adolfson et al. (2008), in which the foreign sector is exogenous with respect the domestic economy and its evolution is described by a structural vector auto-regressive system (SVAR) estimated with Bayesian techniques. Second, we adopt a rich specification of the fiscal sector in which we consider unemployment benefits, hiring subsidies and wage subsidies in addition to the standard fiscal instruments characterizing the expenditure and revenues sides of fiscal DSGE models.Third, we consider a wedge between short and long-term interest rates, such that an interest rate differential between policy and government bond rates rate emerges and can affect the dynamics of real variables. Fourth, we develop a

detailed representation of the non Walrasianlabour market, basically following Diamond (1982), Mortensen and Pissarides (1994; 1999) for the introduction of hiring costs and matching frictions, and Gertler et al. (2008) and Gertler and Trigari (2009) for the representation of the staggered Nash-wage bargaining between unions and firms.

The major novelty in the design of the labour market structure is the introduction in the model of both government wage and hiring subsidies for newly hired workers, which are obtained by considering a distinction between incumbent workers and new entrants in the search and matching framework. Such a modification affects both the job creation condition and the Nash bargained wage, such that unions/firms are non-neutral in wages/labour costs with respect to new hires of labour (Beqiraj and Tancioni, 2013). These extensions are introduced considering an economy populated by five agents: households, unions, firms, banks and policy makers, i.e. the monetary and the fiscal policy authorities.

2.1.1. The labour market

The matching process is described by a standard Cobb-Douglas matching technology for vacancies posted by the firm and unemployed workers, given a matching efficiency level, affecting the tightness of the labour market. Individuals entering the labour force stock are assumed to activate their job search immediately, while workers that loss their job in *t* are not able to search for a new one in the same period of separation. This choice, which is conventional in the search and matching labour market literature, affects the dynamics of the employment and unemployment rates. Employment in a firm evolves on the basis of the following law of motion:

$$N_t(i) = (1 - \delta)N_{t-1}(i) + H_t(i)$$

where

$\delta \epsilon (0,1)$ is a separation rate indicating the probability of transition for a worker from the pool of the employed to that of the unemployed and $H_t(i)$ represents the fraction of unemployed workers that are employed by the *i*-th firm in period *t* (hiring of new labour). As the use of elementary data allow for the identification of different events of separation, completely specified in the simulations (firing, retirement, end of fix term labour contracts, work-related injury, mortality and other causes) the separation rate is actually split into six different rates.Following the approach of Blanchard and Galì (2010) and Riggi and Tancioni (2010), we assume that hiring costs can be expressed as an increasing function of vacancy posting.

2.1.2. Data and measurement equations

To enhance the identification of the largest fraction of the structural parameters space, we use a large set of domestic and foreign quarterly variables to estimate the country-specific models. Considering the domestic economies, 21 observables are considered: (log differences of) of real per capita GDP, consumption, investment, imports, exports, the real wage, real government expenditures for consumption, investment and transfers; the direct tax rate on labour income, on business profits, on capital and the indirect tax rate on consumption; the unemployment rate, the (quarterly) rates of change of the price deflators for consumption, import, export and for the domestic sector; the nominal effective exchange rate, the (quarterly) short and long-term interest rate, the latter approximated by the 10-years government bond rate. Because of the lack of time series data for hiring and wage subsidies, the partial adjustment processes defining their evolution over time are pinned down at the estimation stage. All real variables are referred to the base-year 2005.

Considering the variables for the foreign sector, the log difference of real output is obtained from the real world output index (base-year 2005) and short and long-term interest rates are obtained as weighted averages of the corresponding figures for the US and the EMU area, with weights given by the relative importance of the two economic areas in domestic capital movements. The foreign price deflator is obtained from the real effective exchange rate definition equation using observed data on domestic inflation, the nominal and the real effective exchange rates. 25 variables are, thus, considered in the country-specific estimates. To the best of our knowledge, the use of such a high number of observables in the estimates is unprecedented in the literature on empirical DSGE models.

2.2. The “satellite” model

The equations in the “satellite” model occupy a recursive position vis-à-vis the block of structural equations of the “pilot” model. In the representation of the relations between stocks and flows, consistency between the blocks is guaranteed by applying an equivalent methodological approach in the two blocks (as the second block decomposes the magnitudes of the first one), and by imposing of numerical consistency constraints between aggregated and disaggregated variables. As pointed out above, in order to maximize the forecasting precision of the disaggregation, the relations represented in the “satellite” block are constructed on eminently statistical and econometric bases, albeit with the constraint of satisfying the results of simulation and forecasting at the aggregate level produced by the “core” structure.

For each macroeconomic variable represented in the "core" model, regional disaggregation is obtained through the estimation of a system of *R* regional auto-regressive distributed lags simultaneous equations (ARDL). Sectoral disaggregation of the macroeconomic variables is achieved estimating a system of *N* simultaneous equations, which are again defined in ARDL formulation. In order to capture the ongoing trends in sector evolution, a second-order trend polynomial, able to represent any quadratic trend, is estimated. Simulation and forecasting of disaggregated labour market separations (outflows) are obtained making use of a consistent extension of the fundamental stock-flow relation, which associates the stock of employed in the current period with the stock of employed in the previous period, taking into account the separation rate and the hiring process (labour matches).

The definition of the six event-specific separation rates – which are assumed to evolve over time and which are specified in terms of regional, sectoral and cohort disaggregation – requires processing on the elementary LFS data. As for the separation rate due to biological causes, use is made of the projected survival rates provided by official sources, while for the evolution of the separation rates relative to the end of temporary contracts, work-related injury and other causes, a second-order time polynomial is estimated and projected to the forecast horizon.

The employment stock and flows determined at the regional and sectoral levels are divided over the various ages using a system of distribution equations. The disaggregation of the stock of employment and of employment need by job typology and by skill is obtained by breaking down these two magnitudes, defined at the regional and sectoral levels, with a system of weights assumed to evolve over time, according to a second-order time polynomial.

3. Simulating the effects of the Youth Guarantee in Italy

In December 2012, The European Commission (EC) proposed specific measures to help the Member States (MS) to tackle high youth unemployment and social exclusion. The Youth Employment Package (YEP) produced a recommendation for a Youth Guarantee (YG), according to which MSs should ensure that "all young people up to age 25 receive a good quality offer of employment, continued education, an apprenticeship or a traineeship within four months of leaving formal education, or becoming unemployed" (European Council, 2013).

The YG is only partly supported by EU finances (ESF), as MSs are recommended to prioritize these measures in their domestic budgets. Going further in this direction, in February 2013 the European Council launched the Youth Employment Initiative (YEI), financially supported by EUR 3 billion from the EU budget and further EUR 3 billion from a restructuring of the ESF. The

funds finally directed in support of the YG should amount to a total of 8 billion Euros. The YG has been designed as a targeted intervention, applying only in MS with more than 25% of youth unemployment (i.e., Ireland, Italy, Latvia, Lithuania, Portugal, Slovakia and Spain) and for unemployed people in the 15-25 age cohort.

The share of the European YG funds assigned to Italy amount to nearly 1.5 billion Euros,one billion for 2014 and 2015 and half billion in subsequent years (2016-2020). Additional 0.5 billion Euros have been made available by the Italian government within the Employment Package Act (EP) and are expected to be directed to the reduction of the labour cost of newly hired workers.

In the absence of definite decisions on the precise use of these funds, and given the structural nature of part of the measures being financed, a detailed simulation of the expected results cannot be implemented. Because of these difficulties, the policy simulation exercise is here developed along two main lines:

1) a permanent reduction in the general hiring costs through structural LM reforms;

2) a persistent, albeit not permanent, reduction of the labour cost of newly hired workers through transitory wage subsidies (basically equivalent to labour tax cuts for new hires).

Since the measures must be (partly) backed by MSs' resources, they necessarily imply fiscal financing, i.e., public budget variations trough tax rate changes and/or expenditure restructuring. In principle, an alternative option could be that the cost of these measures is not considered in the European fiscal targets requirements, an option potentially implementable through domestic deficit spending. Given the detailed design of the fiscal policy sector in the FGB-LM model, both options are tested, the former by considering the estimated systematic components in fiscal expenditure and revenue equations (i.e., the specific elasticity of tax rates and expenditure components to the financial need and to GDP), the latter by assuming a purely exogenous (autoregressive) definition for fiscal policy variables.

The joint consideration of the two alternative measures (one affecting the hiring cost and the other one affecting the wage cost on new hires of labour) and the two alternative fiscal arrangements (fiscal funding vs. deficit spending) generates four alternative scenarios. Two additional scenarios (one for each fiscal arrangement) can then be obtained by assuming that half of the funds are spent in subsidizing the hiring costs and half in subsidizing the wage of newly hired workers. Table 2 below summarizes the resulting six scenarios.

Yet, given the limited resources devoted to the YG-related measures, the alternative fiscal arrangements play only a marginal role and their macroeconomic effects are appreciable at the third digit only. For this reason, in summarizing results, we do not consider simulations S2, S4 and S6.

Table 1

Scenarios for the implementation of the YG

Scenario	Measure		Domestic financing	
	Hiring subsidy	Wage subsidy	Fiscal financing	Deficit spending
S1	Yes, 100% of YG cost	no	yes	no
S2	Yes, 100% of YG cost	no	no	yes
S3	no	Yes, 100% of YG cost	yes	no
S4	no	Yes, 100% of YG cost	no	yes
S5	Yes, 50% of YG cost	Yes, 50% of YG cost	yes	no
S6	Yes, 50% of YG cost	Yes, 50% of YG cost	no	yes

Source: FGB-LM model simulations.

3.1. The macroeconomic level

Table 2 below summarizes the macroeconomic effects of the alternative policy scenarios. Four variables are considered: *i)* GDP; *ii)* private consumption; *iii)* private investment and *iv)* net export. End of year percent deviations from control, i.e., from the 32 periods ahead simulation of the model (eight years – up to 2020q4), are reproduced.

The table clearly shows that the macroeconomic impact of the alternative measures is only marginal. The mid-term expansionary effects are maximized under S3, even if (by construction, given the temporary nature of the policy intervention) there are rather negligible long-run effects. Under a business cycle management perspective, the wage subsidy is thus a measure to be preferred to those indirectly affecting the hiring cost, whilst S1 seems to lead to the best long-run effects. The results obtained considering the policy mix (S5) confirm these conclusions. Interestingly, the investment response under S3 tends to become negative in the medium/long-run. This outcome is due to the operation of substitution effects in the capital/labour composition, stimulated by the reduction in the labour cost.

As compared to a more standard expansionary fiscal policy increasing public consumption, the YG proves less efficient in stimulating economic growth. The implicit fiscal multiplier, which is maximized under S3 within the first year of the policy shock (0.41), is well below the government spending multiplier (1.7). This result is explained by the fact that the wage subsidy, from a macroeconomic perspective, is basically equivalent to a general direct tax cut, provided that its value is Nash bargained in the wage contracting scheme. The peak fiscal multiplier of a labour tax cut is in fact only slightly higher (0.52).

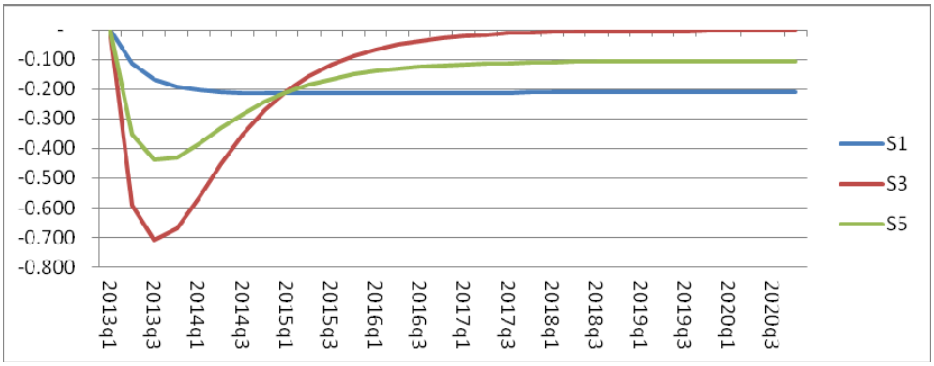
Table 2

Macroeconomic effects of the alternative policy scenarios.% deviations from control

	GDP			CONS			INV			X-M		
	S1	S3	S5	S1	S3	S5	S1	S3	S5	S1	S3	S5
2013q4	0.000	0.013	0.007	0.002	0.022	0.012	0.008	0.062	0.035	0.019	0.073	0.046
2014q4	0.001	0.009	0.005	0.004	0.013	0.008	0.014	0.049	0.032	0.019	0.016	0.017
2015q4	0.002	0.005	0.003	0.004	0.004	0.004	0.015	0.024	0.020	0.019	0.006	0.012
2016q4	0.002	0.004	0.003	0.004	0.002	0.003	0.016	0.008	0.012	0.019	0.006	0.012
2017q4	0.003	0.003	0.003	0.004	0.002	0.003	0.016	0.000	0.008	0.018	0.007	0.013
2018q4	0.003	0.002	0.003	0.005	0.001	0.003	0.016	-0.004	0.006	0.018	0.008	0.013
2019q4	0.003	0.002	0.003	0.005	0.001	0.003	0.016	-0.005	0.006	0.018	0.008	0.013
2020q4	0.003	0.002	0.002	0.006	0.001	0.003	0.017	-0.006	0.005	0.017	0.007	0.012

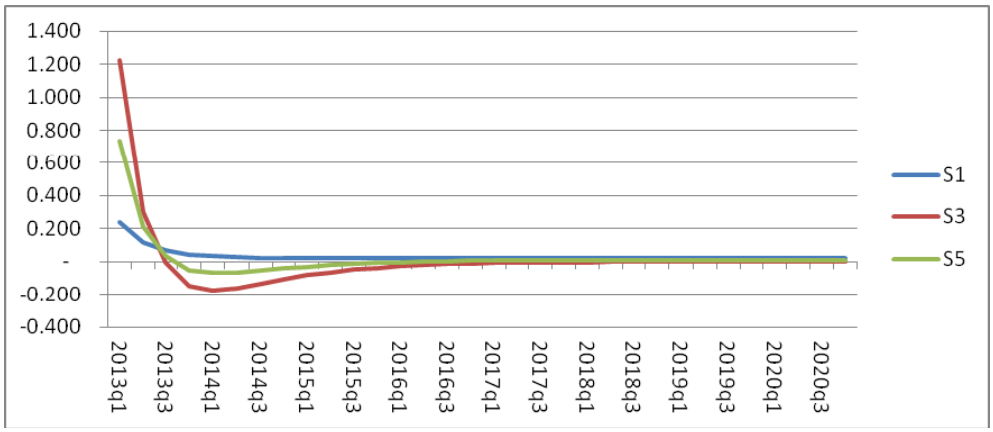
Source: FGB-LM model simulations.

Aggregate labour market results (for the unemployment rate, UR, and the hiring rate, HR) are summarized in the graphs below, in which, percent deviations from control are reproduced. Consistently with the macroeconomic results, Figure 2 clearly shows that the positive short to medium-term employment effects are maximized in the S3 scenario (wage subsidy), whilst the positive long-run effects are maximized under the S1 scenario (measures reducing the hiring cost). The maximum reduction in the unemployment rate is obtained under S3 with a three-quarters lag (-0.7 percentage points), but the effects tend to vanish after three years. The permanent reduction in the hiring costs leads to a moderate and persistent reduction in the unemployment rate, with best results obtained at the end of the simulation window (-0.21 percentage points).



Source: FGB-LM model simulations.

Figure 1. *UR response to the policy scenarios% deviations from control*



Source: FGB-LM model simulations.

Figure 2. *HR response to the policy scenarios.% deviations from control*

Even if the expected reduction in unemployment is quantitatively moderate under all scenarios, it is worth mentioning that these positive effects are, under S3, superior to those obtainable with an equivalent expansionary fiscal policy based on government consumption. Considering S1, the relative success of the labour market targeted policy is preferable only in the medium to long-run. The mixed policy scenario outperforms the hypothetical equivalent fiscal expansion both in the short and in the long-run. The reason behind these results is that the labour market targeted policies reduce the labour cost both directly (especially in the S3 scenario) and indirectly, whereas standard fiscal expansions lead to an increase in the real wage that tends to counterbalance the employment-enhancing effects due to the general macroeconomic expansion.

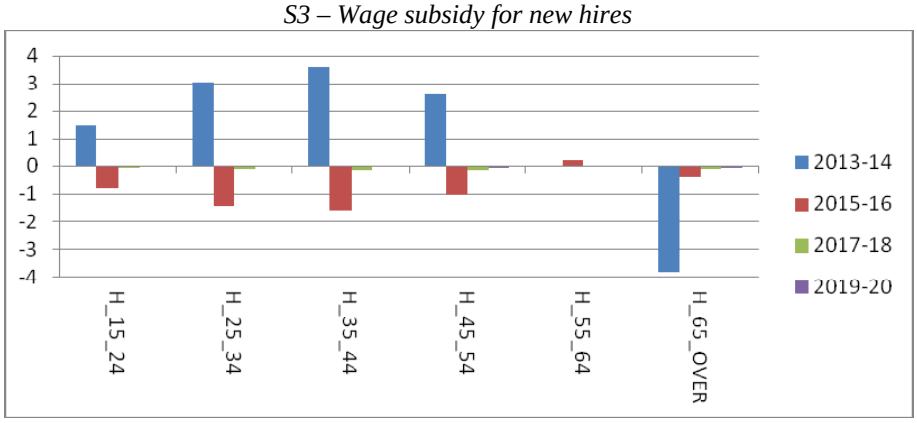
3.2. Disaggregated hiring and unemployment effects

The YG-related measures are, by definition, targeted to improving the job opportunities of the young population. Figures 3 and 4 below show the expected percentage changes in hiring and unemployment levels by age cohort in scenarios S1, S3 and S5 for the simulation window 2013-2020. For expositional convenience, only the average biannual percentage changes are reported.

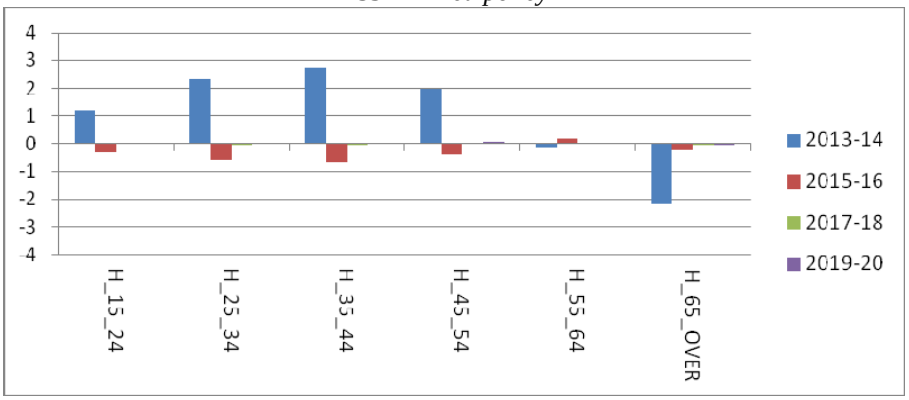
S1 – Measures reducing the hiring cost



S3 – Wage subsidy for new hires

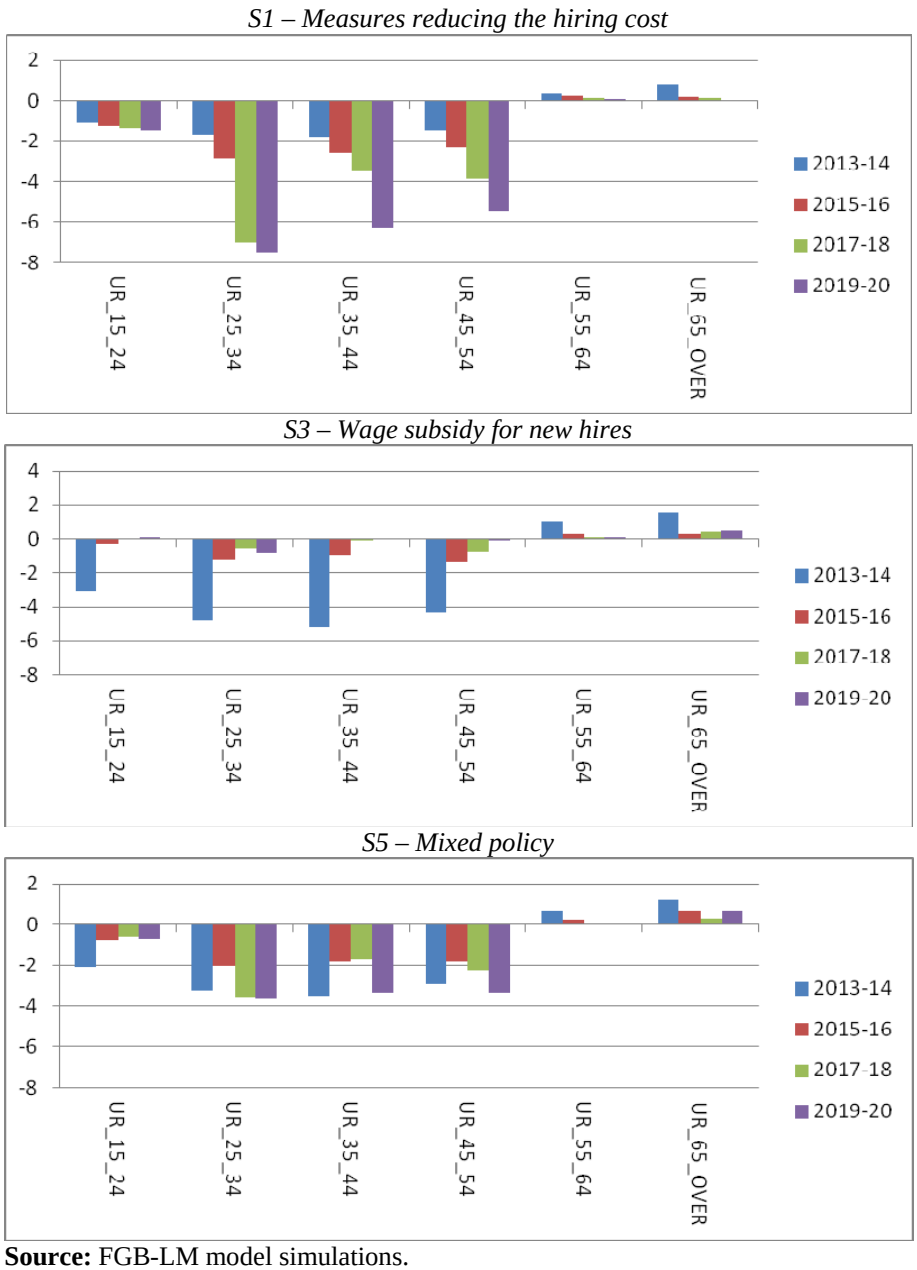


S5 – Mixed policy



Source: FGB-LM model simulations.

Figure 3. *Percentage hiring level variations in scenarios S1, S3 and S4*



Source: FGB-LM model simulations.

Figure 4. *Percentage unemployment level variations in scenarios S1, S3 and S4*

Considering the effects of the alternative measures on the hiring process, it is interesting to highlight that the positive variations for the younger individuals (and the negative ones for the oldest) are expected to take place in the first two years of the implementation of the policy (2013-2014), irrespectively of the

specific measure being adopted. This result, which is fully consistent with the aggregate hiring rate variation depicted in Figure 2, is due to the anticipation of the future developments of the labour market variables by firms and workers. The role of the expectations is stronger under S3, because of the transitory nature of the measure adopted in the policy design. Under this scenario, following an initial increase in the hiring levels of individuals aged between 15 and 54, the expected variation becomes moderately negative in the period 2015-2016 and then tends to vanish.

These results are particularly useful for the implementation of the policies: as long as the policy maker is interested in increasing the job opportunities of the younger population, a major attention should be focused on the hiring process. The results also show that the labour market targeted policies, irrespectively of their structural and/or business cycle regulation nature, can lead to relevant and rapid improvements in the hiring rate. This is more evident in the case of wage subsidization, a measure resulting particularly appealing for the management of the business cycle.

The effects of the alternative policies on the cohort-specific unemployment rates reflect the considerations made above for employment and hiring. Under scenario S1, the unemployment rate tends to decrease moderately and steadily over time for all age classes but for individuals aged more than 54. Under S3 great part of the positive effects take place in the early periods of the implementation of the policy and a moderate increase in unemployment is expected for individuals aged more than 54, as a result of the abovementioned substitution effects implicit to the wage subsidization policy. The mixed scenario S5 basically averages the S1 and S3 results.

4. From a single country to a multi-country open economy structural model

The FGB-LM model has been developed considering a small open economy perspective, a hypothesis that is not particularly restrictive considering the usual applications of the model, consisting in labour market analyses and forecasts in selected member countries (Italy, Spain, the Czech Republic, Bulgaria and Romania). The small open economy hypothesis becomes somewhat restrictive for larger EU countries, for which the developments in the other member economies cannot be considered exogenous, and for analyses taking a European perspective.

Such a change of perspective requires the modification of the present structure of the FGB-LM model, detailing a small open economy in which the foreign sector is an exogenous component, in an extended structure describing the multiple foreign relations of each country with its EU and non EU partners, i.e., a fully specified multi-country DSGE model. Under this modified perspective, the economic developments in one of the member countries affect all the remaining

partners in the EU and outside the EU through the foreign relations characterizing the structure of symmetric open economy DSGE models (Beqiraj and Tancioni, 2013). To the best of our knowledge, because of its intrinsic complexity, a multi-country DSGE model extension considering all the EU member countries has not yet been provided in the literature, even if it is, in principle, a viable option.

The European set-up requires considering, in the model design, the distinction between the group of countries sharing the single currency and thus the monetary authority and the group of countries outside the Euro-zone. Moreover, within the latter group, an additional distinction should be implemented in order to consider the different monetary and fiscal policy constraints characterizing the economies that are in the process of joining the single currency and those that are not under this process.

In principle, the consideration of a sub-group of countries sharing a single currency requires the introduction of the theoretical assumption of a common monetary policy and of a common capital market. Under the hypothesis of equal(ized) fundamentals across countries, the single currency leads to zero government bond interest rate differentials. The foreign relations of each country are in this case described by the set of bilateral trade positions only, in this case regulated by movements in the set of domestic to foreign relative price relations defining the set of bilateral real exchange rates.

Once the abovementioned distinctions are taken into account, the multi-country modification of the FGB-LM model can be implemented by extending the structure of the symmetric open economy DSGE model apparatus to the whole set of bilateral relations. The main source of complexity here comes from the need to derive the multiple relative price relations defining the domestic, import and export price dynamics, and thus the single countries price indexes.The country-specific models defining the domestic economies will thus also include some key multi-country equations, which emerge from the three sectors model economy considering the domestic, the import and export sectors for consumption and investment goods.We have verified that, in a simplified framework considering four countries (two sharing the single currency, one belonging to the non-EZ EU and one outside the EU), the multi-country extension is a viable, albeit complex, option.

References

Adolfson, M.L. et al. (2008). “Evaluating an estimated new Keynesian small open economy model”, *Journal of Economic Dynamics and Control*, 32(8), 2690-2721

Beqiraj E., Tancioni, M. (2013). “Evaluating labour market targeted fiscal instruments in an open-economy framework”, *Forthcoming*

Blanchard, O.J., Gali, J. (2010). “Labour Market and Monetary Policy: A New Keynesian Model with Unemployment”, *American Economic Journal*, Macroeconomics, 2(2), 1-30

Christiano, L.J. et al. (2005). "Nominal Rigidities and the Dynamic Effects of a Shock to Monetary Policy", *Journal of Political Economy*, 113 (1), 1-45

Diamond, P. (1982). "Wage Determination and Efficiency in Search Equilibrium", *Review of Economic Studies*, 49, 217-227

European Council. (2013). "Recommendation on establishing a Youth Guarantee", Official *Journal of the European Union*, 2013/C 120/01

Gertler, M., Trigari, A. (2009). "Unemployment Fluctuations with Staggered Nash Wage Bargaining", *Journal of Political Economy*, 117(1), 38-86

Gertler, M. et al. (2008). "An Estimated Monetary DSGE Model with Unemployment and Staggered Nominal Wage Bargaining", *Journal of Money, Credit and Banking*, 40(8), 1713-1764

Mortensen, D.T. and Pissarides, C. (1994). "Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment", *Review of Economic Studies*, 61(3), 397-415

Riggi, M., Tancioni, M. (2010). "Nominal v. real wage rigidities in New Keynesian models with hiring costs: A Bayesian evaluation", *Journal of Economic Dynamics and Control*, 34(7): 1305-1324

Trigari, A., (2006). "The Role of Search Frictions and Bargaining for Inflation Dynamics". Working Papers 304, IGIER (Innocenzo Gasparini Institute for Economic Research), Bocconi University

Creative graduate/creative employee – a big challenge for economics education

Ada Mirela TOMESCU[67]
Facultatea de Ştiinţe Economice
Universitatea din Oradea, România
ada.mirela.tomescu@gmail.com
Elena Aurelia BOTEZAT[68]
Facultatea de Ştiinţe Economice
Universitatea din Oradea, România
elenabotezat1@gmail.com

Abstract: *Economics Faculties faced with changes, widespread and unprecedented as whole society under the circumstances of economical crisis, as well as due of globalization. These latter being two of the reasons of seeking solutions to respond to adverse conditions that is manifested in the world.*

Seeing into each student/graduate/a future employee we have to teach them that learning mechanisms are in fact, attractive and creative processes. Thus, teaching them to be innovatively and creatively, we can contribute to preparation them for active life, with the possibility of changing assumed roles in any period of their future career. In our opinion, the practical internships contribute to intrinsic motivation (the need or desire to do) in a community, organization, group thereby it manifested diverse abilities, skills that are contextually interconnected by ideas and experiences. Today's student is tomorrow's employee. She should discover and develop her passion for the chosen specialization. This is an essential step for her performance in the future. Our work, as educators aims to identify how the economics faculties can and should adapt their educational offer, to provide graduates able to become employees, forming competent people, of character, responsible, and last but not least, creatively, all these features, being the own portrait of an ideal employee, pretty desired and searched in the labour market. Some issues that this paper aims to examine and present are potentially most effective ways of

[67] Ph. D.
[68] Ph. D.

learning, with practical results of the internship, to adapt to future labour and employee characteristics (creative employee). This undertaking is based on the results obtained within the framework of project "Practical training of economist's students. Inter-regional partnership in the labour market between universities and the business environment" acronym (PRACTeam) that was focuses on student's transition from school to labour market.

Keywords: knowledge society, creative employee, economics education, practical internship.

Rezumat: *Confruntate cu schimbările de amploare şi fără precedent caracteristice economiei globale, la care se adaugă efectele şi ameninţările actualei crize, facultăţile de ştiinţe economice sunt în căutare de soluţii. Deprinderea de către studenţi a mecanismelor de învăţare ca proces atractiv şi creativ contribuie la pregătirea pentru o viaţă activă, cu posibilitatea schimbării rolului asumat în fiecare perioadă. În opinia noastră, stagiile de practică contribuie la motivarea intrinsecă (nevoia sau dorinţa de a face) într-o comunitate, organizaţie, grup în care se manifestă diverse abilităţi, competenţe interconectate contextual prin idei şi experienţe. Studentul îşi descoperă şi îşi dezvoltă pasiunea pentru specializarea aleasă, element esential pentru performanţa lui în viitor. Lucrarea noastră are ca scop identificarea modului în care facultăţile de ştiinţe economice pot şi trebuie să-şi adapteze oferta educaţională pentru a oferi absolvenţi capabili să devină specialişti căutaţi pe piaţa muncii. Prezentarea caracteristicilor muncii şi a angajatul viitorului (creativ), a modalităţilor celor mai eficiente de învăţare, a rezultatelor stagiilor de pregătire practică şi a colaborării cu tutori din întreprinderi sunt câteva aspecte pe care ni le propunem să le examinăm în prezenta lucrare. Aceasta are la bază rezultatele obţinute în cadrul proiectului „Practica studenţilor economişti. Parteneriat interregional pe piaţa muncii între universităţi şi mediul de afaceri" (PRACTeam) finanţat din Fondul Social European – „Investeşte în oameni!" POSDRU 2007-2013.*

Cuvinte-cheie: societatea cunoaşterii, creative employee, educaţie economică, stagii de pregătire practică.

JEL Classification: A23.
REL Classification: A4.

1. Introduction

Education is one of the areas that suffered more in Romania from the transition and crisis. A study in 2011 found that: "The statistical data from the Romanian Ministry of Education and the National Institute of Statistics show that, annually, the state produces an average 190,000 graduates, most of who are in economics, legal education, or university education - which includes all areas in which someone can become a teacher. However, the data from the Romanian Agency for Quality Assurance in Higher Education shows that 80% of graduates of faculties in Romania are practicing in other fields than those for which they were prepared." (Păunescu, Vlăsceanu et.al., 2011: p. 37). The Presidential Commission for analysis and policy making in education and research found that 95% of the courses are too theoretical; so that the university graduates, who end-up working in a knowledge-based economy, have little knowledge about the current state of their own field. (Birzea, Fartusnic, 2009: p. 78).

We believe that this state of affairs is contributed to by Romania's increasingly strong culture of understanding the corporate type of educational system (standards, performance incentives, competitiveness, market competition), that is reduced, using Kohn's metaphor, to a hybrid between a production line and a sports competition" (Kohn, 2000: p. 5).

Currently, under the pressure of economic crisis, the key question is: "What do you know to do?". The knowledge era does not refer to merely knowledge, but usable knowledge, knowledge put by employees to act. In addition to this, other necessary attributes to knowledge holders are included, firstly the quality to be creative and the ability to innovate. Secondly, for knowledge to be applicable it cannot be limited to the theoretical sphere and it must include skills based on practical experience. When we admit this thesis, the debate on education it turns into a dispute. Having entrepreneurial thinking, the supporters of the thesis of innovation and applied science, have founded universities that are associated with corporations, through conception and operation. Conservative academics' reply came without delay and asked: "Can we privatize science and knowledge?"; "What can happen if you transform knowledge (science) - which puts before all, the disinterested pursuit of truth, as we know it for centuries, into an approach marked by mercantilism, and also focused on pecuniary profit?"

The question: "Is it possible to find a solution?", was worded with the hope of finding an acceptable answer. We believe that it would be possible, as far as we can accept an education system that is prevailingly public, with an emphasis on applications, professional relevance and economic criteria, flexible and innovative. In our opinion, it should be validated by its results, concretized in formation of graduates able to become good specialists, whom we will call, thinking at the end (the world in which they will live and work in the next 40-50 years) - creative employees.

2. Literature review

2.2. Work and working culture

Today's employee is not strictly controlled anymore; many times she organizes her work according to her own benchmarks, she uses her imagination and passions, and she is identified with what she does. And because her work benefits not only from her knowledge and expertise, but also her feelings and personality, this work begins to capture new regions of the brain, earning paradoxically, a growing power over her". (Schrenk, 2010: p. 23). After Schrenk, the contemporary employee is the society vector who is aligned to technologism and to the speed of the 21st century, she is controlled and insidiously manipulated mentally to perform unlimited working hours, under collective pressure and mental harassment to "keep up" with the group (professional mobbing) and who is forced to become intelligent in an artificial way. Even starting by the title of his book: "*The Art of Self-Exploitation or the Brave New World of Labour*", Schrenk invites us to meditate more deeply at the individual who has the singular objective - the lists, the tables, the calculations, the folders and the dossiers, at the guy whose eyes are always fixed on a PC display, headphones plugged in his ears, and all fingers on a keyboard.

An early warning came in the mid-1940s from Cornelius Castoriadis, a philosopher who worked as a practicing economist and psychologist. His work can be broadly understood as a reflection on the concept of creativity, and perhaps most importantly, as a warning of the dangerous political and ethical consequences of a modern world that has lost sight of the meaning of autonomy, a world that ignores the urgency to draw boundaries or adopt rules to defend itself (Adams, 2001: p. 15).

The economic crisis has European and even global dimensions, but the crisis is not only economic, it is also ethical, spiritual and human. At its roots lies a betrayal of the common good, both from each individual, as well as the groups of power. Hence it is necessary to remove the law of interest and the profit out of its core and instead replace it with the person and the common good. And a very important factor for person's dignity is precisely the work; because to be an authentic promotion of a person, the job must be guaranteed. This is a mission that belongs to the whole society, for it must be acknowledged a great merit those entrepreneurs, who in spite of everything, have not ceased to engage, to invest and to risk guaranteeing jobs. The working culture, in confrontation with social assistance and welfare, imply educating young people for work; accompanying at work; dignity for all gainful activity, the work sharing, elimination of black work" (Pope, 2013).

2.2. Creativity and success of creation

The world we live in claims and compels remedies that are grafted on the proximity of the person to humans, in the education of effort and also of working centred on the paradigm “mind as individual workshop” and not “mind like a funnel”. The 21st century, emphasized the competition in a globalized world that has brought new challenges on the stage. In the year 1994, Australia launched a government Report called "Creative Nation". The year 1997, the Department for Culture, Media and Sport of the British government (DCMS) set up a working group for the creative industries (a concept juxtaposing with its own identity among intangible and industrial activities). The document produced by the DCMS in 1998 has defined the creative industries as "those activities which have their origin in creativity, skills and individual talents, and also have potential to create jobs and economic and social welfare through the generation and exploitation of intellectual property. Thus was exceeded the stage "cultural industries", expression charged by a certain degree of disapproval as against of the various forms of "entertainment for the masses". Currently, cultural processes are no longer distinct aspects of daily life, but also are integrated into everyday's life, and they have a significant and evident impact, particularly in consumption (e.g. the furniture design, means of transport, mobile phones, the cloths industry, etc.). Contemporary models of production - characterized by flexibility, are, not only intensive information (due to the need to incorporate more detailed information on consumers and product quality), but also intensives in aesthetic elements, namely they are more creatively explicit. The outputs, respectively the outcomes of economic activities are simultaneously functional and aesthetic, their added value that is largely originated from adding symbols as the brand and image. Various authors (Ekvall, 1996: p. 112; Leadbeather, 1999: p. 21; Howkins, 2001: p. 58; Sternberg, 2005: p. 89) have launched and developed the idea that it is important to (re)learn to understand the economy as a cultural activity, characterized by beauty. But, in our view, this strongly request creativity.

Individual creativity is defined as "the ability to make unusual associations and provide unique solutions, innovative to various problems" (Hocevar, 1981: p. 458). The matter is related to the extent in which the identified and measured creativity will be further used to create value in real economic life. The creative employee, our desired employee, must be able to fulfil successfully certain tasks and to take responsibilities. To accomplish this certain aptitude and abilities, or skills, accumulated over time are required. According to Merriam Webster Dictionary, the word: ***aptitude*** means a mental feature, an individual quality who requests the condition of fulfilment in good conditions of an action: "the natural capacity to perform". On the other hand, the word: ***ability*** means capability, faculty, and competence, in other words: "acquired proficiency", or "the power to

perform". A cognate term is: ***skill***, meaning the ease acquired over time in a certain occupation, synonym to: craft, handiness, dexterity, experience, know-how, "learned power to perform", or "developed aptitude or ability".

According to Teresa Amabile - expert in creativity and innovation, creativity is a trait of the person, but it is not manifested by itself, but through ideas, behaviours, products (Amabile et al., 1996: p. 1151). By ideas of the same author, we can state that the creativity of employee is function of three components: expertise, creative-thinking skills and motivation (Amabile, 1998, p. 79):

- Expertise/skills in the field. These skills are associated with the experience and include any ability related to technical skills and artistry, the inclination for a specific area and also factual knowledge (actual data), as T. Amabile identified:"in a word, knowledge - technical, procedural and intellectual";
- Creative-thinking skills/learning to look for new ways, to work with novelty. These skills are based on cognitive style or a way of thinking that is oriented towards the exploration and exploitation of new directions, approaches of knowledge that can be used to generate new ideas and a new work style, contribute to the development of creative ideas. What is a creative work style? It is a style characterized by the ability to focus effort and attention for long periods of time, the ability to abandon unproductive ways, perseverance and a high energy level. Characteristics of this component are flexibility and imagination.
- Motivation. The individual must be real about herself and not place making money before the work itself. It seems that creativity is an intrinsic adventure, in which one no longer has time to seek for anything of which one has had or that could have had before, because she no longer feels the need. It's beyond them, is not by cancellation of the search, but by filling in any possible gaps by what one discovers in them in the search process. And so one starts to become concerned about how one'll do next time. Amiable showed that not all motivation is equal creative! The best is intrinsic motivation: "An inner passion to solve the problem at hand leads to solutions far more creative than external rewards, such as money. This component – called intrinsic motivation – is the one that can most immediately be influenced by the work environment."(Amabile, T. 1998: p. 82)

After Kreitner (who identified a managerial success formula), we propose as a working hypothesis in this paper, the formula of creational success, as following:

$Sc = S \times M \times O$

where:

Sc = success;

S = skills;

M = motivation to create;
O = creational opportunity.

We have defined above skill and motivation. The creational opportunity is defined as having the opportunity to create or searching to create such occasions. In short, the formula for success is ***to be able to accomplish what you have proposed to do, also to be intrinsically motivated to achieve what you will, and to use the opportunity that you have to achieve exactly the goals which you have proposed to accomplish (effective), using how fewer resources (efficiency)***. The formula is designed so that if one of the terms is zero, the success of creation becomes void.

3. Data of the research

The literature in the field of prerequisite, of factors that stimulate or facilitate the creative expression is limited. Some ideas and data used in this paper are based on work done under the project PRACTeam – "The Practice of Students at Economics. An Inter-regional Partnership on the labour market between Universities and Business Environment" this project was financed by the European Social Fund - "Invest in people!" HRD 2007-2013, Priority Axis 2" Linking lifelong learning and labour market ". The project was conducted during the period 1 October 2010 - September 30, 2013 by the collaboration of three partners: University of Oradea - Faculty of Economics, West University of Timisoara - Faculty of Economics and Business Administration, "Stefan cel Mare" Suceava - Faculty of Economics and Public Administration.

The overall project was aimed at developing skills for work of the students from economics faculties during practical internships conducted in partnership between universities and businesses. The project idea was to point out the poor adaptation of the education, in terms of the prior practical training, before the first job. More, the prospective graduates have a reduced employability, on the labour market due to lack of experience.

Under the framework of the project, practical placements of students (by 270 students per partner per year) were conducted in selected organizations under partnership agreements signed by them, there was established a *Framework Convention of Internship*, stating the rights and obligations of the parties involved. In order to pinpoint each student's internship, personalized Data File were drawn on each post and each student, according to the distribution of students at the host organizations and the topic of practice specified in "*Student`s Guide of Internship*". Each Student`s Data File encloses the following components: Internship Report with annexes, Journal of practice, Student Data Sheet or Sheets by student`s Tutor/ this being an evaluation, custom practice sheet.

The elements of the student evaluation were: the Internship Report 50%: The tutor's assessment 25%: and a colloquium that were a presentation of Internship 25%. The Colloquium was fixed at the end of the internship, before students' summer vacation.

The evaluation was done taking into account two aspects:

Firstly were rated *outstanding performances* recorded by tutor during and at the end of the internship, on all three components of the presents in *Report assessment*, as well as *tracked in the colloquium*. The evaluation was done by committees at the local level. To each component points were awarded, and the final average was obtained by agreed percentages, as following: 50%, Internship Report, 25% the Assessment by tutor, 25% The Presentation in the colloquium. Assessment the *Internship Report of Students* was based on a grid completed by members of the Evaluation Committee. The Grid was proposed by the Rules of Internship Final Gala. The first place in each program of study / specialization (12 per partner per year) received a recommendation to participate to an inter-regional Gala.

Secondly, the papers entered in the ***Contest of Ideas to Improve the Workplace of the Internship Host Organization*** were assessed. Each participant in the competition (12 per partner per year) wrote a paper that developed ideas to improve the work of the host organization. The papers were evaluated by a committee at the local level. The Paper with the highest score was recommended to attend the inter-regional gala (three works per year).

It were conducted three Studies, at each annual Gala (July 2011; July 2012; and September 2013) to track performance and creative ideas of a number of 118 students (39 students per year). The main goal was to identify the existing three categories of skills that seems constitute the prerequisite of creative employee.

Data were collected from the students' files and from students' papers, developed by students at workshops organized annual Galas, as well as from documents mentioned above produced by the project.

4. Findings and discussions

As a consequence of our participation in this project as inter-university coordinator, like as academics involved in programs of undergraduate who work directly with students in University of Oradea, Faculty of Economics more over 20 years, we can say that the data confirm our research hypothesis. At this moment, we recall, again our *working hypothesis*: ***creative employee is an employee who can accomplish what you need (has skills in the field/ expertise, that is use to work with the novelty), wants fervently to accomplish (has a high degree of motivation) and is able to use the opportunities she has***.

4.1. Skills training

We subscribe to the opinion that the most valuable part of the transmissible experience, from one human to another, is represented by knowledge. The reference to applied economics, through knowledge we understand the claims about something, scientific information, about information of technical products, about phenomena, events or processes of economic world, and their correlations. Efficient and effective participation in economic life requires more knowledge than ever.

To face increasingly higher demands, a higher yield, an improvement of knowledge transfer process, also of the acquiring knowledge process is imposed, upgrading of teaching methodology, and the use of more examples, illustrations, vivid examples, things that can be seen and heard, if it is possible to be directly from source.

Shared experience, i.e. tutor-learner, non-mediated presence, and also the collaboration among internship tutor - academics were formed as extremely important facilitators to assimilate of knowledge, more accurate through training of intellectual skills (assimilation of knowledge through understanding). The fact that students have occupied temporarily a post, we operationalised the principle: *Tell me and I forget, show me and maybe I will remember, involve me and I'll understand*! (Confucius).

Numerous knowledge on which the efficiency of an economic action depends, must be transformed into skills and abilities, through practice and training, some of them even into habits, otherwise there cannot be an answer promptly, a snapshot answer or in real time. ***The prowess*** is the early stage of a skill, economic action it could be performed quickly and accurately, under conscious control. ***Training skills*** creates the possibility of carrying out an action automatically, without thought, correctly and with high efficiency. ***Habits*** are skills that are to be imposed in our conduct under a real need (maintain order in the workplace, polite behaviour, disciplined behaviour, personal hygiene compliance, to be civilized). Besides, of their mission to be the starting point for the formation of prowess, skills, abilities, and habits the knowledge plays an important role in the development of moral qualities! Moral beliefs represents the knowledge of a high degree of consistency about what we ought to do, about what you feel like a inner and imperative necessity to respect her; also applicable in life at large. Acquiring knowledge is a complex process that engages all the components of a learners' personality. Students who are the subject of our study have benefited of acquiring knowledge in addition, by following ways:

- voluntary or involuntary imitation of others, of those around, in respect of approach regarding topics that covered by position held;

- solve the problems of life, work, the analysis of and the generalization of their own experience, or that of others - opportunities that could deduce new personal efforts, truths about people, things and deeds, as well as complex interactions between these factors.

4.2. Stimulation of motivation

Internships lead to the formation of certain habits and attitudes of a prospective employee. I could observe the students in our study discovering and developing their passion for their chosen specialization. The profession was materialized, reflected and anticipated through the project. There is an answer to the question "*What do you want to do?*" and it is complementary to "*What do you know to do?*". This is a strong argument for the learning system that needs a professional dimension. The profession anticipates goals and opportunities that arise in later life. Another teacher is also involved - ***the tutor,*** that can become a possible model, she can be more credible for the new generation - a generation that is characterised by multi-tasking, is accustomed to short term actions, answers instantly, and hurries to burn stages. We can remark as a result the restoration of the importance of experience, and its connection to non-formal and informal education. Learning early of the mechanisms for learning, presented as an attractive and playful process, can contribute to the preparation for active life with the possibility of changing the assumed role in each period.

In our study, Stephen Covey's hypothesis, is confirmed - namely that: "only the person who is respected as a person, in her integrity (body, mind, heart, spirit) in a integral service choose the active cooperation attitude, of dedication, on the whole, or a deeply creative engagement(Covey, 2006, p. 29). *This person is someone who is paid properly, treated with respect, confidence, and employed creatively, by meaningful tasks, someone to whom the opportunity to satisfy human needs in a principled manner is offered.* On the *contrary*, people tend to rebel, worse, even to resign, or to obey the orders with an attitude full of malicious comments (i.e. fulfilling their duties, but inwardly, hoping they will not bring any tangible benefit), or at best, tend to work with an attitude of compliance or obedience freely consented, being a state of less implication, and may creatively not at all.

It is confirmed the fact that we are always motivated by *an aspiration towards the future*, in our case our profession in economics, a compound that brings together: to be, to have and to be useful. In a certain way, get away from the intellectual experience of the outside world that everything is the result of what was before. If we have the *aspiration* to build a future world and *this is what determines the evolution, it means that we have to add passion, passion is a must*. It is about the "*complete person*"! The *complete person* has insights, impulses,

pathos to which she must give shape. But when a person gives a shape of her intuitions and impulses, appeals to her intelligence. It is essential that intelligence to structure the impulses and intuitions, in other words the intellect and emotional-spiritual elements must work together, circumscribed to the idea of building a bridge. The intellect and emotional- spiritual is one of those couples of different concepts, that can only exist together.

4.3. Capitalizing on the opportunity

Understanding our contemporary world, a globalised world, in perpetual change, ***allows the transition from adaptation to anticipation***. Increasing of transformation rhythm of society requires continuous renewal of knowledge, especially that which is useful and applicable. We are seeing a shift of emphasis from knowledge to the problems that need to be solved.

In the contemporary world, problems are more complex, almost all are interdisciplinary, requiring adequate preparation. Through practical internships, students get to understand, that everything is integrated: i.e. food, air, water, population, health, education, habitat, etc. A participating student in the PRACTeam project, left the following testimonial: "It was a good idea, the practical internship. We are not only dealing with data collection, with programs introducing of invoices and bills. In real firms we have the opportunity to see how the company is organised, how it works, to learn about the products that are sold, plus we have to think about supply, transport, distances, weather and many other practical things... There are many, many other things that are need to be understood in an organisation." In background, is created the availability and attractiveness to get out of ordinary environment, to learn and to exploit the new knowledge, as well as to verify them.

*"The only reason for **time** is so that everything doesn't happen at once."* (Einstein). Nothing is more powerful than the idea whose time has come! In the new world, of the creative economy, **time** is one of the greatest challenges. Opportunity, the chance, the external event contributes to the success of creation. What we found through our study is that *this opportunity* must: *come at the optimal time of one's life; to be of quality; to submit importance* (to have a significant weight in achieving an economic success).

In conclusion, "*Employee creativity can be produced* ", and we propose the ***creational success formula***:

Sc = aD x bM x CO,

where:

Sc = creational success;

D = skills;

M = motivation to create;

O = creational opportunity;
a, b, c = coefficients with value between (0- 0,1).

Finally, we emphasize the limit our study, namely that we have limited our research, only to the economics students, to winners, of the contest in PracTEAM project.

References

Adams, S. (2011). *Castoriadis's Ontology: Being and Creation*, New York: Fordham University Press

Amabile, T. (1998). *How to Kill Creativity*, Harvard Business Review, September, pp. 77-87

Amabile, T., Conti, R. (1996). Coon, H. and Herron, M., "Assessing the Work Environment for Creativity", *Academy of Management Journal*, Vol. 39, No. 5, pp. 1154-1184

Bîrzea, C., Fartuşnic, C. (2009). *A doua tranziţie: Provocări pentru sistemul de învăţământ românesc* http://www.csnmeridian.ro/files/docs/Sansa%20Romaniei%20%20oamenii.pdf

Botezat, E. (2013). "Managing Change in Economic Education through a Learning by Doing Program (PRACTEAM)", Analele Universităţii din Oradea, secţiunea Ştiinţe Economice, tom XXII, pp. 561-571 http://anale.steconomiceuoradea.ro/volume/2013/n2/054.pdf

Covey, S. (2006). *A 8-a treaptă a înţelepciunii. De la Eficienţă la Măreţie*, p. 29, Editura Allfa, Bucureşti

Discursul Papei la întâlnirea cu muncitorii din Sardinia, (2013), http://www.magisteriu.ro/discursul-papei-la-intalnirea-cu-muncitorii-din-sardinia-2013/)

Einstein, A. (2013) http://www.alberteinsteinsite.com/quotes/einsteinquotes.html, 18, December

Ekvall, G. (1996). "Organizational Climate for Creativity and Innovation", *European Journal of Work and organizational Psychology*, vol. 5, No.1, pp. 105-123

Hocevar, D. (1981). "Measurement of Creativity: Review and critique". *Journal of Personality Assessment*, 45(5), 450-464

Howkins, J. (2001). *The Creative Economy: How People Make Money from Idea*, London, Penguin

Kohn, A. (2000). *The Schools Our Children Deserve. Moving beyound traditional classrooms and tougher standards*, p. 5, Houghton Mifflin, New York

Leadbeater, C. (1999). *Living on Thin Air: The New Economy*, Viking, London

Maliţa M., Georgescu C. (coord.). (2010). *România după criză. Reprofesionalizarea*, Institutul de Proiecte pentru Inovaţie şi Dezvoltare, Editor Companiahttp://www.anosr.ro/wp-content/uploads/2012/07/2012-Toolkit-ICS-cadre-didactice1pdf

Mobbs, R.. *Confucius and Podcasting* http://www.le.ac.uk/ebulletin-archive/ebulletin/features/2000-2009/2006/05/nparticle.2006-05-19.html

Păunescu, M. et al. (2011). "*Calitatea Învăţământului Superior din România în anul 2011*", http://www.gandul.info/stiri/romania-invata-haotic-si-munceste-prost-80-la-suta-dintre-absolventi-profeseaza-in-alte-domenii-decat-cele-in-care-s-au-pregatit-exclusiv-10661795

Schrenk, J. (2010). *Arta exploatării de sine sau minunata lume nouă a muncii*, p. 23, Editura Humanitas, Bucureşti

Sternberg, R. J. (2006). "The Nature of Creativity", *Creativity Research Journal*, 18(1), 87-98

Promovarea participării tinerilor cu risc de marginalizare socială pe piaţa muncii

Dan ŢOP[69]
Valachia University of Târgovişte, Romania
top. dan@gmail.com

Abstract: *Youth unemployment under 25 years alarming increased in the European Union, this phenomenon unavailing Romania that faced with such a problem has taken measures to stimulate domestic employment of young people.*

Among these measures it is included the promotion of the participation on labor market of young people at risk of social marginalization which is carried out by the National Agency for Employment through various means provided for by Law no. 250/2013 amending and supplementing Law no. 76/2002 regarding the unemployment insurance system and employment stimulation and to amend Law no. 116/2002 on preventing and combating social exclusion, such as: social support, outreach and promotion of the interests of young people at risk of social exclusion among employers; subsidize employment.

Through such legislation is aimed to ensuring economic security of persons (young) subject to such a risk, the occurrence of which those concerned are prevented normal labor activity to acquire a fair income.

Advantages and limitations of such measures to combat, especially to prevent the risk of social exclusion of young people faced with the problem of finding a job are considered in this study.

Keywords: young, risk of social exclusion, social support, promoting the interests of young people, subsidized employment.

[69]Associate Professor

Rezumat: *Şomajul în rândul tinerilor sub 25 de ani a crescut îngrijorător în Uniunea Europeană, acest fenomen neocolind nici România, care confruntată cu o asemenea problemă a luat pe plan intern măsuri pentru stimularea încadrării în muncă a tinerilor.*

Printre aceste măsuri se numără şi promovarea participării pe piaţa muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială care se realizează de către Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă prin diferite mijloace prevăzute de Legea nr. 250/2013 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă şi pentru modificarea Legii nr. 116/2002 privind prevenirea şi combaterea marginalizării sociale, cum ar fi: acompaniamentul social; activităţi de informare şi promovare a intereselor tinerilor cu risc de marginalizare socială în rândul angajatorilor; subvenţionarea locului de muncă.

Printr-o asemenea reglementare se urmăreşte garantarea siguranţei economice a persoanelor (tinerilor) supuse unui asemenea risc, la a cărui survenire, cei în cauză sunt împiedicaţi să desfăşoare o activitate profesională normală pentru a dobândi un venit echitabil.

Avantajele şi limitele unor asemenea măsuri destinate să combată, dar mai ales să prevină riscul excluziunii sociale a tinerilor confruntaţi cu problema găsirii unui loc de muncă sunt analizate în prezentul studiu.

Cuvinte-cheie: tânăr, risc de marginalizare socială, acompaniament social, promovarea intereselor tinerilor, subvenţionarea locului de muncă.

Clasificare JEL: K00.
Clasificare REL: 5D.

1. Introducere

Şomajul in rândul tinerilor sub 25 de ani a crescut îngrijorător în Uniunea Europeană, acest fenomen neocolind nici România, care confruntată cu o asemenea problemă a luat pe plan intern măsuri pentru stimularea încadrării în muncă a tinerilor.

Legea nr. 250/2013 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă şi pentru modificarea Legii nr. 116/2002 privind prevenirea şi combaterea marginalizării sociale (Publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 457 din 24 iulie 2013), a introdus prin art. 5 pct. IV[3] noţiunea de ,,tânăr cu risc de marginalizare socială", care este persoana cu vârsta cuprinsă între 16-26 de ani, care îndeplineşte condiţiile prevăzute la punctul IV, se înregistrează la agenţia pentru ocuparea forţei de muncă în a cărei rază teritorială îşi are domiciliul sau, după caz, reşedinţa şi se încadrează în una dintre următoarele categorii:

a) se află în sistemul de protecţie a copilului sau provine din acest sistem;

b) are dizabilităţi;

c) nu are familie sau a cărui familie nu îi poate asigura întreţinerea;

d) are copii în întreţinere;

e) a executat una sau mai multe pedepse privative de libertate;

f) este victimă a traficului de persoane.

Prin acest act normativ s-au stabilit măsuri privind promovarea participării pe piaţa muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială care se realizează de către Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă prin diferite mijloace.

Avantajele şi limitele unor asemenea măsuri destinate să combată, dar mai ales să prevină riscul excluziunii sociale a tinerilor confruntaţi cu problema găsirii unui loc de muncă sunt analizate în prezentul studiu.

2. Acompaniamentul social personalizat (Contractul de solidaritate)

Acompaniamentul social personalizat, prevăzut la art. 93[1] lit. a, se realizează de către Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă prin intermediul agenţiilor pentru ocuparea forţei de muncă teritoriale, în baza unui contract de solidaritate (Top, 2013: pp. 516-522), şi constituie un ansamblu de servicii care se acordă în mod gratuit tinerilor cu risc de marginalizare socială şi constau în:

a) informare şi consiliere profesională;

b) mediere a muncii;

c) plasare în muncă la un angajator a cărui ofertă de loc de muncă a fost selectată ca fiind corespunzătoare pret profesionale şi altor condiţii cuprinse în dosarul întocmit la înregistrarea ca persoană în căutarea unui loc de muncă, în evidenţa agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă.

Dând expresie principiului punerii în comun a riscurilor sociale sau principiului solidarităţii sociale, contractul de solidaritate poate fi apreciat ca un contract specific dreptului securităţii sociale (Top, 2002: pp. 24-26).

În literatura juridică contractul de solidaritate a fost apreciat (Ştefănescu, 2003: pp. 288) ca fiind un contract civil de prestări servicii, o asemenea opinie nefiind la adăpost de critici, dat fiind reglementarea sa specială.

Contractul de solidaritate nu este un contract de muncă ci unul de securitate socială, care generează încheierea unui contract de muncă, fiind mai degrabă o condiţie a acestei operaţiuni juridice (Ţiclea, 2003: p. 26).

Contractul de solidaritate se încheie între agenţia pentru ocuparea forţei de muncă teritorială şi tânăr pe o durată de până la 3 ani, dar nu mai puţin de un an, în condiţiile în care, la data încheierii contractului de solidaritate, tânărul nu a împlinit vârsta de 26 de ani.

Contractul de solidaritate este un contract de sine stătător, având următoarele caracteristici (Ţop, 2008: p. 184): a) este un contract numit, fiind prevăzut ca atare de art. 6 alin. 1 din Legea nr. 116/2002. El ia naştere în temeiul legii şi are ca obiect asigurarea unui loc de muncă tinerilor care nu beneficiază de o asemenea posibilitate; b) este un contract bilateral, fiind încheiat între tânărul beneficiar pe de o parte şi Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă, pe de altă parte. Cu toate acestea, se poate aprecia că depăşeşte cadrul unui contract bipartid, căci el are un caracter social, deoarece, în condiţiile şi în cadrul organizatoric instituit de lege, sarcina încheierii lui este preluată de colectivitate (Tufan, 2001: p. 13) prin instituţia specializată desemnată de lege; e) este un contract consensual, pentru încheierea sa valabilă fiind suficient acordul de voinţă al părţilor.

3. Activităţile de informare şi promovare a intereselor tinerilor

Activităţile de informare şi promovare a intereselor tinerilor cu risc de marginalizare socială în rândul angajatorilor, în vederea integrării pe piaţa muncii, ca sistem structurat (Ţiclea, 2013: p. 205) de procese sociale, a acestor categorii de persoane, vizează, potrivit art. 93:

a) conştientizarea şi promovarea prevederilor legii în rândul actorilor regionali, locali şi al partenerilor sociali;

Trebuie menţionat că potrivit art. 95 alin. 1 măsurile de stimulare a ocupării forţei de muncă finanţate, potrivit prevederilor prezentei legi, din bugetul asigurărilor pentru şomaj, pentru a căror acordare se prevede, potrivit dispoziţiilor legale, încheierea de contracte sau convenţii cu agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă, nu se acordă angajatorilor instituţii şi autorităţi publice, aşa cum sunt ele definite prin Legea nr. 500/2002, cu modificările şi completărileulterioare, precum şi prin Legea nr. 273/2006 privind finanţele publice locale, cu modificările şi

completările ulterioare. Cu alte cuvinte prevederile analizate au în vedere numai sectorul privat al economiei.

b) diseminarea informaţiilor privind avantajele încadrării în muncă a acestor categorii de persoane;

c) interacţiunea directă cu angajatorii care dispun de locuri de muncă vacante;

Articolul 10 alin. 3 din Legea nr. 76/2002, modificată şi completată prin Legea nr. 250/2013, prevede că angajatorii au obligaţia să comunice agenţiilor pentru ocuparea forţei de muncă teritoriale, ocuparea locurilor de muncă vacante care au fost comunicate, în termen de o zi de la data ocupării acestora

d) identificarea de angajatori de inserţie.

Angajatorul de inserţie este,,angajatorul care angajează tinerii în condiţiile unui contract de solidaritate, şi care încheie convenţii cu agenţia prin care aceasta se angajează să ramburseze lunar salariul de bază stabilit la data angajării tinerilor, dar nu mai mult de 75% din câştigul salariului mediu net pe economie, comunicat de Institutul Naţional de Statistică" (Ţop, 2006: p. 15).

Angajatorii care încadrează în muncă persoane care îndeplinesc condiţiile prevăzute de lege pentru acordarea a două sau mai multor măsuri de stimulare a ocupării forţei de muncă a căror finanţare se asigură din bugetul asigurărilor pentru şomaj, conform prevederilor legale, pot beneficia, pentru persoanele respective, conform art. 95 alin. 1 opţional, numai de una din măsurile de stimulare a ocupării forţei de muncă prevăzute de lege.

4. Subvenţionarea locului de muncă

Angajatorii care încadrează tineri cu risc de marginalizare socială şi care beneficiază de acompaniament social personalizat în baza unui contract de solidaritate, denumiţi angajatori de inserţie, beneficiază lunar, conform prevederilor legale (art. 93), pentru fiecare persoană din această categorie, din bugetul asigurărilor pentru şomaj, de o sumă egală cu salariul de bază stabilit la data angajării tinerilor, dar nu mai mult de două ori valoarea indicatorului social de referinţă, în vigoare la data încadrării în muncă, până la expirarea duratei contractului de solidaritate.

Suma se acordă conform art. 93 alin 2, în situaţia în care:

a) încadrarea în muncă se realizează în condiţiile prevăzute de CLASIFICARE CODEL muncii, în baza unui contract individual de muncă pe perioadă determinată, până la expirarea duratei contractului de solidaritate sau a unui contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată;

b) locul de muncă pe care este încadrat tânărul este un loc de muncă vacant, care a fost comunicat agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă teritoriale;

c) sunt îndeplinite şi alte condiţii prevăzute de dispoziţiile legale, stabilite potrivit prevederilor art. 95, pentru acordarea acestei sume.

Angajatorii care încetează raporturile de muncă ale tinerilor cu risc de marginalizare socială, anterior datei la care expiră perioada pentru care a fost încheiat contractul de solidaritate, sunt obligaţi să restituie, în totalitate, agenţiilor pentru ocuparea forţei de muncă teritoriale sumele încasate de la bugetul asigurărilor pentru şomaj, pentru fiecare tânăr cu risc de marginalizare pentru care a încetat raportul de muncă anterior datei menţionate, plus dobânda de referinţă a Băncii Naţionale a României, în vigoare la data încetării raporturilor de muncă, dacă încetarea acestora a avut loc din motívele prevăzute la art. 83 alin. 2 lit. a.

Tinerii cu risc de marginalizare socială, care au încheiat cu agenţia pentru ocuparea forţei de muncă teritorială un contract de solidaritate şi cărora, anterior datei de expirare a acestuia, le încetează raportul de muncă la primal angajator de inserţie, se pot încadra, precizează art. 93, la un alt angajator de inserţie cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, până la expirarea duratei contractului de solidaritate, sau cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată.

Cel de-al doilea angajator de inserţie beneficiază lunar, conform prevederilor legale, pentru fiecare persoană din această categorie, din bugetul asigurărilor pentru şomaj, de suma prevăzută la art. 93 alin. 1, până la expirarea duratei contractului de solidaritate.

5. Concluzii

Printr-o asemenea reglementare se urmăreşte garantarea siguranţei economice (Ghimpu, Ţiclea, Tufan, 1998: p. 9) a persoanelor (tinerilor) supuse unor asemenea riscuri, la a căror survenire, cei în cauză sunt împiedicaţi să desfăşoare o activitate profesională normală pentru a dobândi un venit echitabil.

Bibliografie

Ştefănescu, I.T. (2003). *Tratat de dreptul muncii*, Editura Lumina Lex, Bucureşti
Tufan, C. (2001). *Dreptul securităţii sociale*, Editura Global Lex, Bucureşti
Ţiclea, A. (2003). *Contractul individual de muncă*, Editura Lumina Lex, Bucureşti
Ţiclea, A. (2012). *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, Bucureşti
Ţop, D. (2002). ”Consideraţii teoretice privind contractul de solidaritate socială”, *Revista română de dreptul muncii*, nr. 3/2002
Ţop, D. (2006). *Dicţionar de dreptul securităţii sociale*, editura Rosetti, Bucureşti
Ţop, D. (2008). *Dreptul politicilor sociale*, editura Bibliotheca, Târgovişte, 2008
Ţop, D. (2013). *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale*, Editura Bibliotheca, Târgovişte

Imbalances of labor market at national level

Daniela TUDORACHE
Valahia University, Târgovişte, Romania
dtudorached@gmail.com

Abstract: *In Romania, the transition to a market economy has led to a strong crisis due to inability to adapt to the changes that occurred in the Romanian economy. Privatisation and restructuring led to huge layoffs and emergence of unemployment. Over time, unemployment reached normal parameters, which makes us believe that this issue has been adequately treated in the context of socio-economic development of Romania. This paper attempts to highlight the main factors that create imbalance in the labor market in Romania. It also aims to demonstrate that this phenomenon has degrading effects on humans causing lack of motivation in seeking another job and loss of income and production for the society. Using charts shown unemployment developments from 2000 to the present. The paper also presents the structure of unemployment in Romania by region, skill level as well as by gender and age groups.*

Keywords: unemployment, economic crisis, labor market.

Rezumat: *În România, tranziţia la o economie de piaţă a condus la o criză puternică, datorită incapacităţii de adaptare la schimbările ce s-au petrecut în economia românească. Privatizarea şi restructurarea au condus la concedieri masive şi la apariţia şomajului. În timp, şomajul a atins parametri normali, ceea ce ne face să credem că această chestiune a fost tratată adecvat în contextul dezvoltării socio-economice a României. Lucrarea urmăreşte să sublinieze principalii factori care au creat dezechilibru pe piaţa muncii din România. De asemenea, doreşte să demonstreze că acest fenomen are efecte de degradare asupra oamenilor, provocând lipsa de motivaţie în căutarea unui alt loc de muncă şi pierdere de venituri şi producţie pentru societate. Folosind grafice, se arată evoluţia şomajului din 2000 până în prezent. Lucrarea prezintă, de asemenea, structura şomajului în România după regiune, nivel de calificare precum şi după sex şi grup de vârstă.*

Cuvinte-cheie: şomaj, criza economic, piaţa muncii.

JEL Classification: E24.
REL Classification: 8G; 12E.

1. Introduction

Since 2000, Romania has experienced a period of growth, accompanied by significant changes in the labor market. These include a gradual change of policy aimed at creating jobs, stimulating competitiveness, encourage training and employment reduce unregistered. Special attention should be directed towards young people in schools in order to improve their correlation with the market requirements of employers.

Since the fourth quarter of 2008, economic and social context has changed, Romania experiencing a complex and difficult evolution, which consisted of recession, unemployment and lack of competition. The result was a high level of informal employment and labor migration (Gheorghiu, Gheorghiu, Spânulescu, 2009: p. 113).

During the crisis, employment has decreased considerably. The crisis has exacerbated existing problems such as population decline, private sector employees suffered major cuts while the economy was in the middle of a restructuring process. Public sector wages were lowered, while private sector still held well paid jobs which resulted in a failure to balance demand and supply of labor and showed the inefficiency of workforce conversion and training programs. All this led to an increase in employment in the informal economy and labor migration. These developments prevent economic performance and obstruct recovery.

According to United Nations standards, youth comprises people aged between 15 and 25 years. In practice, the operational definition of youth varies a lot from country to country depending on cultural, institutional and political factors.

The nature of youth unemployment varies from one country to another, although certain features are constant in different national contexts. A characteristic of youth unemployment is that it is closely linked to adult unemployment. Youth unemployment is more affected by shocks that hit the labor market than adult unemployment. In most countries labor market elasticity is close to the value 1 which implies that changes in youth unemployment rates are directly proportional to changes in unemployment rates among adults (Mărcuţă, Mărcuţă, Tindeche, 2013).

In developing countries the youth unemployment issue is exacerbated by substantial levels of underemployment and poor quality of jobs. These phenomena are widespread, which suggests that the problem of integrating young people into the labor market is worse than it seems. Also, in most European countries, the level of hidden unemployment is quite high.

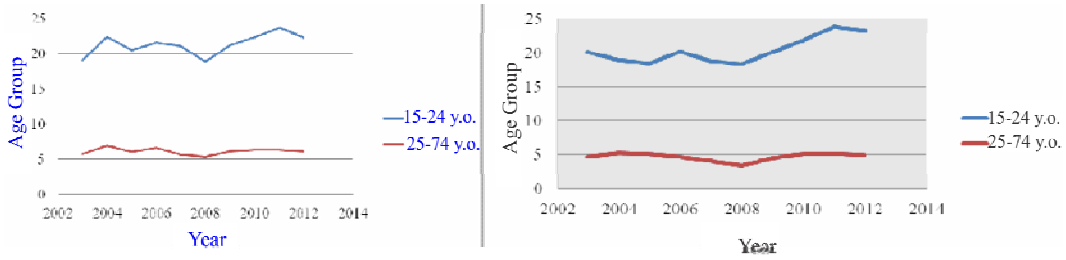
Youth unemployment rate is generally higher than the unemployment rate of other age groups. Young people have more and more problems in finding a job

and unemployment among young people is worrying in many countries that are not members of the European Union. However, it does not mean that the unemployed group aged between 15 and 25 years is extensive. In fact, most students are studying full-time, not working and not seeking for a job either (Burghelea, 2011: pp. 137-147).

2. Amplitude

Recent studies have shown that labor flexibility can increase employment opportunities when the level of human capital among young people is high. In order to reduce the gap between youth and adult experience, the education system should aim to reduce dropout, increase flexibility and facilitate the transition of young people from school to work.

Youth transition to work has become complex, fragmented, extended in time and with a strong individualist character, depending increasingly on the qualities and individual skills. It is a known fact that young people are an exceptional resource for the development of society, but this potential can not be exploited if the labor market is inefficient. Absorbtion of youth in the labor market is influenced by the proliferation of new forms of employment, restructuring and economic developments, the extension of education, migration and increasing geographical mobility.



Source: Eurostat (2013).

Figure 1. *Analysis of unemployment by age group and sex*

In today's society unemployment is high for the age group 15-25 years for both men and for women, reaching in 2011 a top value of 23.7% for men and 23.8% for women (see Figure 1). Higher unemployment rate among young people and that the lower time required to find a job as the level of education is higher, diploma gives greater weight to early career than during its development. Owning a diploma of a formal, even higher education, does not guarantee a job, but only increases the chances of employment of one. Job cuts, increased competition for

the remaining determined, in addition to the emergence of unemployment, appearance of "downgrading" or "invisible underemployment", with a preference to take a lower grade job over unemployment, especially among the young: 12.5% of people who self lower their level of education between the ages of 15-24 years, compared with 6.4% of employed persons 50-64 years. For young people, however, it is possible to increase the number of suitable jobs for their educational and professional mobility opportunities, either within the institution / company in which they operate (internal mobility) or outside (external mobility).

Unemployment affects largely women in age group 50 years and over due to the slower process of retraining and reintegration of elderly population (especially women) and to some extent on the group aged 15 to 25 years (due to difficulties in recruiting young graduate women). Young people, especially female ones, are considered less attached to their jobs. The share of women in the total number of unemployed is expected to experience an effect of increasing the efficiency of matching, given their higher availability to engage with fixed-term contracts or activities with extended schedule (Burghelea, Dumitrescu, Cristea, 2013).

In terms of gender structure, the group most affected by unemployment is men. In 2010 and 2011 the male unemployment rate was maintained at 7.9, and the female unemployment rate increased by 0.3 percentage points to the value of 6.5 in 2010 to a value of 6.8 in 2011. From 2003 to 2006 unemployment for both sexes fluctuated from year to year, and after the year 2006 to 2008, unemployment fell by 1.5 percentage points for men and by 1.4 percentage points women. The crisis has resulted in increased unemployment until 2011, the year the unemployment rate was the highest in the last 4 years. Among the causes that determined this may be included the reduction of activity in the construction industry and administrative service activities.

It stands out that the unemployment rate is higher among men than women. This happens because in the public domain, where female workforce is dominant, the number of employees was maintained or increased.

Rising unemployment has numerous incidents on family life, but also on society: reducing family income and vigor, fewer children and damage to their education as well as future employment potential of the country.

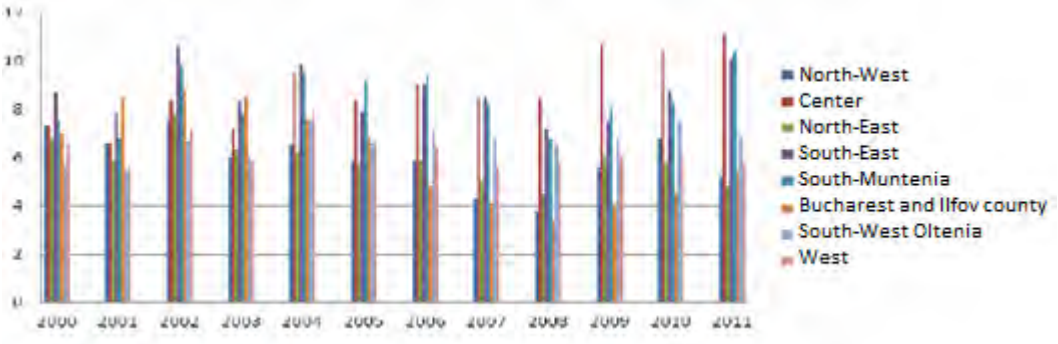
In our country, in the Central region industry is prevalent with a mining area in the Apuseni Mountains and Brasov, the second city of the country. By 2002, unemployment in the region has increased considerably due to the fact that the subsidies in the mining industry, the arms industry, metallurgy, chemical industry decreased. This led to the reorganization or disappearance of certain strategic industrial enterprises in this area. To help the unemployed population, retraining programs were conducted, but this was not enough, and the unemployed were only partially placed on the labor market (Cristea, Iacob, Volintiru, Marin, 2013).

Deepened intra-regional disparities, due to large economic differences between university towns, capital cities, which are in constant development, and single-industry localities whose activity was reduced, as well as the communities that are isolated in terms of infrastructure transport, these last areas remaining undeveloped.

Although unemployment has been a major issue, economic restructuring in this area has led to the region's economic development and modernization.

North-East is the least developed region in Romania. Most people of working age migrate to Bucharest, Transylvania, Banat, Western Europe and Israel. In Botosani and Suceava there is the lowest rate of employment in the industry, standing out with a low level of specialization of workers, as well as lack of technology upgrading of industry. The female unemployment rate is lower than male unemployment rate due to the existence of the higher number of jobs in textile industry and hotels and the fact that many women work abroad. In the Northwest region unemployment is high compared to other regions of Romania. This is caused by economic restructuring which resulted in a dramatic number of unemployed.

In Western Romania, the unemployment rate was below the national level, despite intra-county disparities. The highest unemployment rate was 8% in 2004, and the lowest level of 5.6% in 2007. The most active are those aged 24-54 years. In this region, the share of inactive women is higher than that of male persons. Even if unemployment is below the national average, unemployment is a problem facing the region. Young graduates do not have jobs because they must accumulate work experience (see Figure 2).



Source: Eurostat.

Figure 2. *Unemployment rate by national region of development*

In the South-Muntenia, the population follows national trends of declining and aging. There are large discrepancies between rural and urban areas and

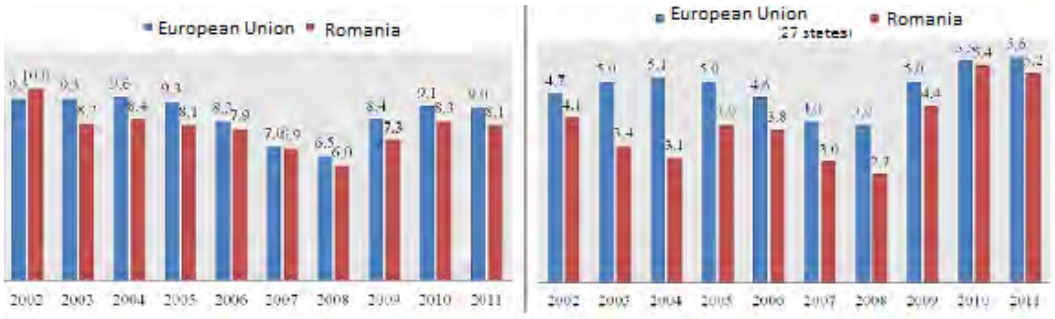
between the north and south, while transportation infrastructure is in decline. The highest unemployment rate was registered in 2011 at 10.4%.

In the South-East, inappropriate jobs, inadequate qualification and unattractive salary prompted intense migration of people towards economically active areas. In research and education there has been a significant decrease in the number of employees. Most employed people work in agriculture, manufacturing and trade. Unemployment affects mostly people with secondary education, and educated people to a lower extent.

In the South-West Oltenia closure of mining sites and companies increased the number of unemployed, with social and economic consequences for those areas. The lack of jobs in urban areas and increased maintenance costs of housing led to the unemployed population migration to rural areas where they practice an inefficient agriculture.

Regarding the structure of unemployment by level of education, unemployed with no education and those with primary, secondary and vocational education constitute the largest share of people addressing county agencies for employment in order to find a job.

Although unemployment affects all categories of labor, it focuses mainly on the laborers. Industrial decline, where there were numerous layoffs due to restructuring, affect primarily these laborers (see Figure 3).



Source: Eurostat.

Figure 3. *Unemployment among lower and higher educated people*

People with higher education refers to persons who have been granted a certificate / diploma by faculty that have followed. Increase of the share of unemployed with secondary and higher education is due to high school graduates and those with higher education, entering the labor market for the first time and not finding a job corresponding to their training. Those with higher education are less affected by unemployment, but there is the risk of working in areas other than those that have been specialized.

Despite all the pressures of the crisis, shortages of skilled, higher and secondary education labor mantained in all sectors. Attracting such staff to the public sector is difficult due to unattractive wages. Frequently, for young people with real skills, public sector employment is an intermediate step.

Skilled workers represented 23.7% of total employment in the EU. In 2012, Romania (49.5%) recorded the highest percentage of skilled workers, followed by Poland (36.9%). The proportion of men and women working as skilled workers in the EU is quite different: 36.3% of all employed men and 8.7% of all employed women.

In 2012, the EU labor market has been determined by the economic crisis. Key figures for the EU have not improved: they either continued to show negative trends (unemployment) or remained relatively stable compared to the previous year (labor). In addition, developments in the labor market have affected Member States in the same manner and to the same extent. As a result, differences between Member States has increased. 2012 EU employment rate for people of working age (15-64 years) declined slightly to 64.2% (- 0.1 percentage points compared with 2011). For men, this decreased to 69.8% (0.3 percentage points), while for women it has increased marginally to 58.6% (0.1 percentage points).

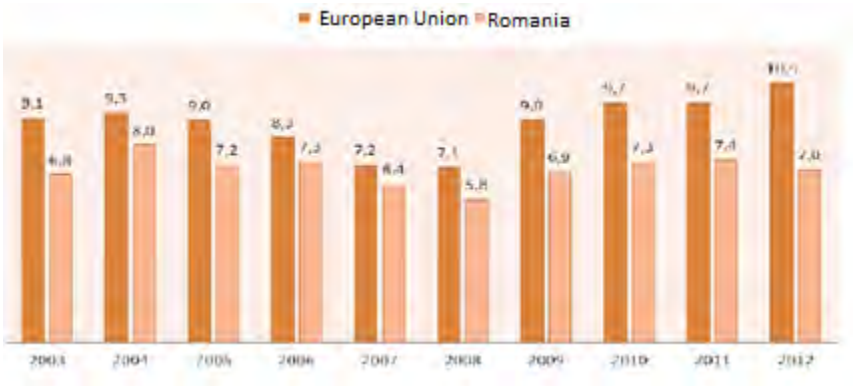
In 2012, more than two-thirds of all persons employed in the EU have worked in services: 39.6% were involved in market-oriented services such as trade, transport, accomodation and catering, information services and financial activities and real estate. 30.5% were employed in public administration, education, health, arts, entertainment and recreation and other services, 24.9% of employees worked in industry and construction, while agriculture accounted for 5.0%.

Considerable differences persist among Member States. Agriculture continues to be an important source of jobs in Romania (29.0% of the active population in 2012), while this is only a very small share (less than 2%) in Germany, Belgium, UK, Luxembourg and Malta. Relevance of industry (manufacturing and construction) was the largest in the Czech Republic (38.1%) and Slovakia (37.5%) and lowest in Luxembourg (12.7%). Market share of services was higher in Cyprus (48.0%), and non-market services were most prominent in Luxembourg (42.6%).

Of women employed in the EU, 44.6% worked in non-market services and 12.5% in industry (including construction). For men, the picture is almost reversed, 35.2% worked in industry and 18.6% in non-market services.

In 2012, unemployment in the EU increased by 2.0 million people, reaching 25,100,000. The increase affected both women and men. The number of unemployed women increased by 0.9-11.5 million, and for men increased by 1.1-13.6 million. The EU unemployment rate in 2012 was 10.5%, an increase of 0.8 percentage points compared to 2011. In 2012, unemployment rates ranged

from 4.3% in Austria, 5.1% in Luxembourg, 5.3% in the Netherlands and 5.5% in Germany to 25.0% in Spain, followed by Greece (24.3%) and Portugal (15.9%). 44.4% of the unemployed in the EU in 2012 were in a job for 12 months or more. These long-term unemployed accounted for more than half of the unemployed in Slovakia (67.3%), Ireland (61.7%), Greece (59.3%), Bulgaria (55.2%), Estonia (54.1%), Italy (53.0%) and Latvia (51.9%), while the proportion was less than 25% in Sweden (18.9%), Finland (21.4%) and Austria (24.8%) (see Figure 4).



Source: Eurostat.

Figure 4. *Unemployment at national level compaerd to EU level*

Unemployment rate of young people aged 15-24 in the EU was 9.7%, while the unemployment rate is defined as the share of unemployed in the labor market for an age group, the unemployment rate refers to number of unemployed of a certain age for the total population of that age. The highest rates of youth unemployment were registered in Spain (20.6%), Greece (16.1%) and Portugal (14.3%). The lowest rates (6% or less) were registered in Germany, Luxembourg, Austria and the Czech Republic.

3. Conclusions

Unemployment is a major problem of our time. But this brings both good news and bad news. The bad news is related to the fact that reducing unemployment is a very slow and long lasting, and good news are that persistent unemployment does not necessarily mean its permanence.

Youth unemployment is higher than adult unemployment. This highlights the problem of integrating young people into the labor market. Main reason for this phenomenon is that the curriculum correlation with labor market requirements fails.

Youth transition to work has become complex, fragmented, extended with a strong individualist character, depending increasingly on the quality and individual skills. We know that young people are an exceptional resource for the development of society, but this potential can not be exploited if the labor market is inefficient.

Unemployment among women is lower than the unemployment rate among men and those with higher education are more likely to obtain employment than unskilled.

For a better functioning labor market should put emphasis on increasing access to the labor market of people looking for a job and inactive people, preventing unemployment, expanding and improving investment in human capital (education and training) ensuring business performance, discouraging illegal employment and decreasing market rigidities.

References

Ailenei, D., Socol, C. (2007). *Diminuarea inegalităţilor-condiţie esenţială a coeziunii economice şi sociale*, ASE

Anghelache, C. (2012). *România 2012. Starea economică în criză perpetuă*, Editura Economică, Bucureşti

Burghelea, C. (2011). "Economic Crisis perspective between current and forecast", *Theoretical and Applied Economics*, Vol. XVIII, No. 8, pp. 137-147

Burghelea, C. et al. (2013). "Analysis of Romania's Foreign Trade Policy", *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, Volume XIII, Issue 1, ISSN 1582 – 9383

Ciucur, D., Gavrilă, I., Popescu, C. (2007). *Economie*, Editura Tribuna Economică, Bucureşti

Cristea, A. et al. (2013). "Sustainability of National Cohesion", *Hyperion Economic Journal*, Vol. 1, Issue 3, ISSN 2343-7995 (online)

Dobrotă, N., (1991). *ABC-ul economiei pe piaţa modernă*, Editura Viaţa Românească, Bucureşti

Enache, C., Mecu, C. (2006). *Economie politică II*, Editura Fundaţiei România de Maine, Bucureşti, p. 78

Ferreol, G., Deubel, Ph. (1990). *Economie du travail*, Paris, Armând Colin

Franţ, F. (2008). *Situaţia economică a regiunii* vest, Editura Eftimie Murgu, Reşiţa

Gheorghiu, A., Gheorghiu, A., Spânulescu, I. (2009). "Target market risk evaluation", *Proceedings of the International Conference on Econophysics, New Economics & Complexity - ENEC-2009*, Editura Victor, Bucureşti, ISSN 2065-2550, p. 113

Ghinăraru, C., Alexandru, A. (2011). *Raport anual 2011 - Monitorizarea controalelor privind combaterea fenomenului muncii nedeclarate din România*, Guvernul României, pp. 5-9

Ignat, I. et al. (2002). *Economie politică*, ediţia a II-a, Editura Economică, Bucureşti

Keynes, J.M. (1970). *Teoria generală a folosirii mâinii de lucru, a dobânzii şi a banilor*, Editura Ştiinţifică, Bucureşti

Lipsey, R., Alec, C.K. (2002). *Principiile economiei*, Editura Economică, Bucureşti

Mărcuţă, L., Mărcuţă, A., Tindeche, C. (2013). "Analysis of Romanian GDP during crisis", *20th International Economic Conference - IECS 2013, Post Crisis Economy: Challenges and opportunities*, Sibiu, România

Oprescu, G. (2001). *Piaţa muncii,* Editura Expert, Bucureşti

Soininen, H. (2006). E*mpirical studies on labor market matching*, Editura Prima Ltd, Helsingfors, p. 4

Stiglitz, J.E., Walsh, C.E. (2005). *Economie*, Editura Economică, Bucureşti

www.eurostat.ec

www.mdrl.ro

www.mmuncii.ro

Alternative convenţionale pe piaţa muncii din România – contractul individual de muncă şi contractul zilierilor

Aurelian Gabriel ULUITU[70]
Universitatea „Nicolae Titulescu" Bucureşti, România
gabi_uluitu@yahoo.com

Abstract: *The recent modification of Act no. 52/2011 regarding the occasionally exercise by the day laborers of some activities, effectuated by Act no. 277/2013, offers the possibility to present in a comparative manner the juridical status of the employee and the one of the day laborer. The regulation of the legal framework having object the day laborer activities' exercise has as effect on the labor market the existence of an alternative which gives the beneficiary of the labor the possibility to choose between the individual labor contract and the contract signed with the day laborer. A juridical analyze of the two contractual relationships allows to identify both the similarities but especially the differences which fundamentally distinct the employee's and day laborer's juridical protection level. In addition, in terms of normative options, the regulation of the day laborer's juridical relationship having object his work represents an exception to the Labor Clasificare Code, according to which the labor of a physical person is an object of a juridical relationship based on the individual labor contract, and to the Fiscal Clasificare Code, according to which an activity made under the surveillance of the work's beneficiary (the person who pays the income) is a dependent one and it supposes the payment, along with the income tax, of the social security contributions.*

Keywords: labor market, individual labor contract, employee, day laborer, legal protection.

[70] Conf. univ. dr.

Rezumat: *Recenta modificare a Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activităţi cu caracter ocazional desfăşurate de zilieri, operată prin Legea nr. 277/2013, prilejuieşte prezentarea în cadrul unui demers comparativ a statutului salariatului şi a celui specific zilierului. Reglementarea cadrului de desfăşurare a unor activităţi lucrative de către zilieri are ca efect pe piaţa muncii manifestarea unei alternative care dă posibilitatea beneficiarului muncii de a alege între încheierea unui contract individual de muncă şi încheierea unei convenţii cu persoana care are statut de zilier. O analiză din perspectivă juridică a celor două relaţii contractuale permite identificarea asemănărilor, dar, în special, a deosebirilor care marchează fundamental nivelul de protecţie legală a salariatului faţă de cea a zilierului. În plus, din perspectiva opţiunilor normative, reglementarea raportului juridic având ca obiect munca zilierilor se înfăţişează ca o excepţie atât de la regula stabilită de Clasificare Codul muncii, potrivit căreia munca unei persoane fizice este obiect al unui raport juridic de muncă izvorât din contractul individual de muncă, cât şi de la cea stabilită de Clasificare Codul fiscal, conform căreia o activitate desfăşurată sub autoritatea beneficiarului muncii (plătitor de venit) este una dependentă şi presupune plata, alături de impozitul pe venit, a contribuţiilor de asigurări sociale.*

Cuvinte-cheie: piaţa muncii, contract individual de muncă, salariat, zilier, protecţie legală.

Clasificare JEL: K31.
Clasificare REL: 12I.

1. Introducere

Realităţile care au marcat în ultimii 23 de ani şi continuă să marcheze piaţa muncii din România au condus la manifestarea necesităţii identificării unor soluţii de reglementare derogatorii de la formele de exercitare de către o persoană juridică a unei activităţi dependente, astfel cum aceasta este definită în art. 7 din Clasificare Codul fiscal.

În evoluţia legislaţiei din România, până în anul 2003 – când a fost adoptat actualul Clasificare al muncii – s-a manifestat o alternativă contractuală (care de multe ori a făcut posibile interpretări şi aplicări contradictorii ale legii), existând posibilitatea prestării muncii de către o persoană fizică fie în temeiul unui contract individual de muncă (situaţia regulă), fie în temeiul unei convenţii civile de prestări de servicii (situaţia excepţie), ipoteză care presupunea respectarea riguroasă a condiţiilor prevăzute expres de lege (1).

În intervalul 2003-2011, singurul cadru legal general (4), din punct de vedere contractual, în care munca dependentă a unei persoane fizice se putea desfăşura a fost contractul individual de muncă. O astfel de soluţie, extrem de rigidă, a condus în practica raporturilor de muncă la încălcări ale cadrului legal şi la exercitarea unor presiuni pentru ca anumite ipoteze să fie excluse din sfera de aplicare a acestei reguli.

2. Munca dependentă şi munca independentă

Conform art. 7 din Legea nr. 571/2003 privind Clasificare Codul fiscal (2), prin „activitate dependentă” se înţelege orice activitate desfăşurată de o persoană fizică într-o relaţie de angajare.

Dispoziţiile fiscale prevăd că orice activitate poate fi reconsiderată ca activitate dependentă dacă îndeplineşte cel puţin unul dintre următoarele criterii:

- beneficiarul de venit (persoana care prestează munca) se află într-o relaţie de subordonare faţă de plătitorul de venit (persoana care beneficiază de muncă), respectiv organele de conducere ale plătitorului de venit, şi respectă condiţiile de muncă impuse de acesta, cum ar fi: atribuţiile ce îi revin şi modul de îndeplinire a acestora, locul desfăşurării activităţii, programul de lucru;
- în prestarea activităţii, beneficiarul de venit foloseşte exclusiv baza materială a plătitorului de venit, respectiv spaţii cu înzestrare corespunzătoare, echipament special de lucru sau de protecţie, unelte de muncă sau altele asemenea şi contribuie cu prestaţia fizică sau cu capacitatea intelectuală, nu şi cu capitalul propriu;
- plătitorul de venit suportă în interesul desfăşurării activităţii cheltuielile de deplasare ale beneficiarului de venit, cum ar fi indemnizaţia de

delegare-detaşare în ţară şi în străinătate, precum şi alte cheltuieli de această natură;
- plătitorul de venit suportă indemnizaţia de concediu de odihnă şi indemnizaţia pentru incapacitate temporară de muncă, în contul beneficiarului de venit.

În cazul reconsiderării unei activităţi ca activitate dependentă, impozitul pe venit şi contribuţiile sociale obligatorii, stabilite potrivit legii, vor fi recalculate şi virate, fiind datorate solidar de către plătitorul şi beneficiarul de venit. În acest caz se aplică regulile de determinare a impozitului pentru veniturile din salarii realizate în afara funcţiei de bază.

Prin „activitate independentă", potrivit art. 7 alin. (1) pct. 4 din Clasificare Codul fiscal, se înţelege „orice activitate desfăşurată cu regularitate de către o persoană fizică, alta decât o activitate dependentă.

Se observă că, în plan fiscal, legiuitorul nu este interesat în calificarea naturii contractului în temeiul căruia munca se prestează, ci numai de consecinţele fiscale ce decurg din manifestarea unei relaţii dependente între cel care presează munca şi beneficiarul muncii respective. Altfel spus, nu contează că părţile convenţiei îşi numesc – în temeiul libertăţii contractuale – respectivul contract ca fiind unul civil (de prestări de servicii). Ceea ce conferă statutul de contributor corespunzător specificului unui raport de muncă al cărui izvor este contractul individual de muncă sunt – decisiv – criteriile evidenţiate mai sus, cu precizarea că ele nu trebuie să se manifeste cumulativ; este suficient ca unul singur să caracterizeze relaţia de muncă pentru ca regimul fiscal să fie unul propriu existenţei contractului individual de muncă.

3. Raportul de muncă izvorât din încheierea contractului individual de muncă

Principalul temei al naşterii şi manifestării unui raport juridic de muncă îl reprezintă contractul individual de muncă.

Definiţia legală a contractului individual de muncă se regăseşte în art. 10 din Clasificare Codul muncii (3): contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu.

Împrejurarea că munca salariatului se desfăşoară sub autoritatea angajatorului justifică pe deplin calificarea muncii ca fiind o activitate dependentă. Relaţia juridică de subordonare a salariatului faţă de angajator se naşte prin însăşi încheierea valabilă a contractului, nefiind necesară nicio altă formalitate pentru a opera pe parcursul executării contractului. În doctrină se arată că subordonarea priveşte, în principal, procesul muncii şi prezintă în esenţă următoarele componente:

- dreptul angajatorului de a da salariatului ordine şi dispoziţii executorii, cu condiţia de a fi legale (pe care salariatul este obligat să le aducă la îndeplinire fără a fi necesară intervenţia unei terţe persoane);
- dreptul angajatorului de a controla munca salariatului său;
- dreptul angajatorului de a-l sancţiona disciplinar pe salariat, în condiţiile legii (Ştefănescu, 2012: p. 222).

În principiu, orice activitate licită şi morală poate face obiectul contractului individual de muncă. Această formă contractuală – specifică legislaţiei muncii – rămâne în continuare consacrată drept situaţia regulă în ceea ce priveşte situaţia persoanei fizice titulare a forţei de muncă.

Pentru a se manifesta o alternativă, o posibilitate de alegere pe care părţile relaţiei având ca obiect munca persoanei fizice să o poată exprima între contractul individual de muncă şi o altă formă contractuală care să producă efectele specifice inclusiv în plan fiscal, este necesară identificarea unei prevederi legale exprese derogatorii de la regula menţionată.

O astfel de situaţie juridică o reprezintă munca *zilierilor*.

4. Contractul având ca obiect munca zilierilor

a) Prin Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activităţi cu caracter ocazional desfăşurate de către zilieri (5), a fost reglementat cadrul normativ şi cel contractual specific în care se prestează munca unei categorii profesionale (din perspectiva situaţiei active pe piaţa muncii) determinate, ai cărei membri sunt numiţi *zilieri*.

Situaţia juridică a zilierilor trebuie privită ca o excepţie atât de la regulile stabilite de legislaţia muncii în privinţa posibilităţii unei persoane fizice de a desfăşura o activitate dependentă în afara cadrului dat de încheierea contractului individual de muncă (Ştefănescu, 2012: p. 14), dar şi de la normele fiscale care, aşa cum am arătat, permit în scopuri exclusiv fiscale calificarea unei activităţi ca fiind dependentă.

Conform art. 1 lit. a) din Legea nr. 52/2011, prin *zilier* se înţelege persoana fizică ce are capacitate de muncă şi care desfăşoară activităţi necalificate, cu caracter ocazional, pentru un beneficiar de lucrări; *beneficiarul de lucrări* în folosul căruia se prestează munca este persoana fizică, persoana juridică, persoana fizică autorizată sau întreprinzătorul persoană fizică titular al întreprinderii individuale ori întreprinderii familiale pentru care zilierul execută activităţi necalificate cu caracter ocazional.

b) Legea nr. 52/2011 nu denumeşte în vreun fel contractul încheiat între zilier şi beneficiarul de servicii. Sub acest aspect, suntem în prezenţa unui contract nenumit, fiind incidente dispoziţiile art. 1168 C. civ., potrivit cărora contractelor nereglementate de lege li se aplică prevederile de drept comun din materia

obligaţiilor ce au ca izvor contractul, iar dacă acestea nu sunt îndestulătoare, regulile speciale privitoare la contractul cu care se aseamănă cel mai mult. Ca atare, în lipsa unei denumiri specifice a operaţiunii juridice *(negotium iuris)* care se realizează prin manifestarea acordului de voinţă dintre cele două părţi ale convenţiei, ne putem referi la acesta sub titulatura de contract (convenţie) de prestări de servicii (lucrări).

c) Din corelarea art. 1 lit. a) şi art. 11 alin. (1) din lege, rezultă că situaţiile de excepţie în care se poate încheia un contract de prestări de servicii avându-i ca părţi pe zilier şi, respectiv, pe beneficiarul de lucrări vizează, în considerarea specificului muncii, următoarele situaţii:

- *generic*, să fie vorba despre o muncă necalificată, desfăşurată cu caracter ocazional;
- categorial, domeniile în care zilierul poate activa sunt (într-o enumerare limitativă):
  - agricultură;
  - vânătoare şi pescuit;
  - silvicultură, cu excepţia exploatărilor forestiere;
  - piscicultură şi acvacultură;
  - pomicultură şi viticultură;
  - apicultură;
  - zootehnie;
  - spectacole, producţii cinematografice şi audiovizuale, publicitate, activităţi cu caracter cultural;
  - manipulări de mărfuri.

Alin. (2) al art. 11 din Legea nr. 52/2011 precizează că activităţile de manipulare de mărfuri şi activităţile de curăţenie şi întreţinere se prestează numai în domeniile de activitate precizate de lege în enumerarea din art. 11 alin. (1).

Subliniem că exceptarea acestor activităţi şi reglementarea posibilităţii legale de încheiere a unei convenţii de prestări de servicii în al cărei obiect ele să se regăsească nu constituie un impediment pentru ca în aceleaşi situaţii să se poată încheia – ca alternativă – un contract individual de muncă. Altfel spus, titularul activităţii este cel care – firește, dintr-o perspectivă teoretică – poate alege între a presta munca fie în temeiul unui contract individual de muncă (având statut de salariat), fie în temeiul unei convenţii de prestări de servicii (dobândind prin intermediul ei statut de zilier). Dacă însă beneficiarul activităţii nu doreşte să încheie un contract individual de muncă, refuzul său nu este sancţionat legal nici direct, nici indirect (prin efectul recalificării în planul efectelor fiscale).

d) Principalele trăsături caracteristice ale convenţiei de prestări de servicii în temeiul căreia îşi desfăşoară activitatea zilierul sunt următoarele:

- este un *contract civil*, care dă naştere unui raport juridic civil, iar nu unui raport juridic de muncă; părţile se află într-o relaţie juridică de egalitate, însă cu observarea limitelor stabilite de lege;
- este un *contract negociat*, supus principiului autonomiei de voinţă, cu excepţia limitările exprese prevăzute de lege (în ceea ce priveşte sfera activităţilor, durata maximă ș.a.);
- este *un contract consensual*, deoarece nu presupune ca acordul de voinţă să se regăsească într-un înscris; sub aspect probatoriu, beneficiarul activităţii este obligat să înfiinţeze şi să gestioneze un document cu regim special numit „registrul de evidenţă a zilierilor”;
- *durata muncii* zilierului pentru acelaşi beneficiar este de *minimum o zi şi de maximul 90 de zile calendaristice* cumulate în intervalul unui an calendaristic (art. 4 alin. (4) din Legea nr. 52/2011).

e) Art. 5 alin. (1) din Legea nr. 52/2011 stabileşte următoarele *drepturi* pentru beneficiarul activităţii:

- să stabilească activităţile pe care urmează să le desfăşoare zilierul, locul executării activităţii şi durata acesteia;
- să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a lucrărilor.

Ceea ce marchează fundamental relaţia juridică dintre zilier şi beneficiarul activităţii spre deosebire de raportul de muncă izvorât din încheierea contractului individual de muncă rezidă în imposibilitatea beneficiarului de a exercita un atribut disciplinar în relaţie cu zilierul. În cazul neexecutării culpabile a obligaţiei de a munci, răspunderea zilierului se poate angaja numai în plan reparatoriu (răspundere civilă contractuală).

Obligaţiile beneficiarului activităţii se regăsesc în alin. (2) al art. 5:

- să înfiinţeze registrul de evidenţă a zilierilor; registrele de evidenţă a zilierilor se păstrează la sediul beneficiarului şi/sau la punctele de lucru, după caz;
- să completeze registrul de evidenţă a zilierilor, înainte de începerea activităţii, conform instrucţiunilor prevăzute în lege (anexa nr. 2);
- să prezinte registrul de evidenţă a zilierilor organelor de control abilitate;
- să asigure instruirea şi informarea zilierului cu privire la activitatea pe care urmează să o presteze, riscurile şi pericolele la care poate fi expus în exercitarea activităţii, precum şi cu privire la drepturile zilierului, în condiţiile prevăzute de lege; Instruirea are loc zilnic, înainte de începerea activităţii;
- să plătească zilierului, la sfârşitul fiecărei zile de lucru, remuneraţia convenită; plata remuneraţiei se poate realiza şi la sfârşitul perioadei activităţii, numai cu acordul scris al părţilor;
- să asigure, pe propria cheltuială, echipamente de lucru şi de protecţie care se impun datorită naturii şi specificului activităţii desfăşurate de zilier.

Nerespectarea acestor obligaţii atrage, cu excepţia celei de plată a remuneraţiei, răspunderea contravenţională a beneficiarului activităţii.

f) O reglementare specială vizează durata timpului zilnic de muncă al zilierului.

Art. 4 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 52/2011 stabileşte următoarele repere:

- durata activităţii ocazionale care poate fi exercitată în temeiul prevederilor prezentei legi este de minimum o zi, corespunzător cu 8 ore de muncă;
- durata zilnică de executare a activităţii unui zilier nu poate depăşi 12 ore;
- zilierul minor (persoana care a împlinit vârsta de 16 ani, iar în anumite cazuri 15 ani) care are capacitatea de muncă va putea lucra 6 ore pe zi, dar nu mai mult de 30 de ore pe săptămână; zilierul minor nu va efectua activitate în timpul nopţii;
- chiar dacă părţile convin un număr mai mic de ore de activitate, plata zilierului se va face pentru echivalentul a cel puţin 8 ore de muncă.

g) Pentru munca prestată, zilierul beneficiază de o remuneraţie al cărei cuantum brut orar, potrivit art. 9 alin. (2) din lege, nu poate fi mai mic de 2 lei/oră şi nici mai mare de 10 lei/oră şi se acordă la sfârşitul fiecărei zile de lucru, înainte de semnarea în Registrul de evidenţă a zilierilor de către zilier şi beneficiar.

Sub aspect fiscal, conform art. 6 corelat cu art. 8 din lege:

- plata impozitului pe venit datorat pentru activitatea prestată de zilier este în sarcina beneficiarului; cuantumul impozitului este de 16% calculat la remuneraţia brută şi se virează în conformitate cu prevederile art. 58 din Legea nr. 571/2003 privind Clasificare Codul fiscal;
- activitatea desfăşurată de către zilier nu îi conferă acestuia calitatea de asigurat în sistemele de asigurări publice; zilierul se poate asigura, opţional, la sistemul public de pensii, sistemul asigurărilor sociale pentru şomaj şi la sistemul de asigurări pentru accidente de muncă şi boli profesionale;
- pentru veniturile realizate din activitatea prestată de zilieri nu se datorează contribuţiile sociale obligatorii nici de către zilier, nici de către beneficiar.

h) Fiind un contract civil, în ipoteza în care între zilier şi beneficiarul activităţii se manifestă un diferend, este competentă material să soluţioneze litigiul instanţa de drept comun, potrivit regulilor stabilite de Clasificare Codul de procedură civilă (Legea nr. 134/2010), iar nu instanţa competentă să soluţioneze litigiile de muncă.

Potrivit art. 14 din Legea nr. 52/2011, competenţa teritorială revine judecătoriei în a cărei rază teritorială se află locul desfăşurării activităţii zilierului.

5. Concluzii

Consacrarea normativă a cadrului de desfăşurare a unor activităţi lucrative de către zilieri are ca efect pe piaţa muncii manifestarea unei alternative care dă posibilitatea beneficiarului muncii de a alege între încheierea unui contract individual de muncă şi încheierea unei convenţii cu persoana care are statut de zilier.

O astfel de opţiune poate fi percepută atât din perspectiva avantajelor reale pe care le presupune, dar şi ca expresie a unor dezavantaje care se manifestă în special cu privire la statutul zilierului. Ca principal avantaj, îl evidenţiem pe cel care priveşte o manifestare mult mai flexibilă a relaţiei de muncă, renunţându-se la formalismul specific pe care îl presupune încheierea şi executarea contractului individual de muncă. În plus – şi deloc de neglijat – trebuie evidenţiat în zona „plusurilor" şi regimul fiscal mult mai lax pe care îl presupune convenţia de prestări de servicii în temeiul căreia îşi desfăşoară activitatea zilierul. Principalele minusuri se circumscriu, într-o caracterizare generală, unui cadru legal şi contractual de protecţie mult mai precar pentru zilier decât cel conferit de contractul individual de muncă: zilierul nu este asigurat nici în sistemul asigurărilor publice, nici cu privire la manifestarea riscurilor specifice accidentelor de muncă şi/sau bolilor profesionale.

Numai prin luarea în considerare a acestei relaţii dintre avantajele şi dezavantajele pe care le presupune o astfel de relaţie contractuală în viitor s-ar putea opta fie pentru limitarea situaţiilor în care se poate opta pentru o altă convenţie decât contractul individual de muncă, fie pentru extinderea ipotezelor în care se poate încheia de către persoana fizică un contract civil de prestări de servicii.

Note

(1) În forma iniţială a Legii nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecţie a persoanelor încadrate în muncă (publicată în „Monitorul oficial al României", partea I, nr. 355 din 27 iulie 1999), potrivit art. 3, munca putea fi prestată prin încheierea unor convenţii civile de prestări de servicii, în următoarele situaţii: pentru desfăşurarea, cu regularitate, a unor activităţi care nu depăşeau, în medie, 3 ore pe zi în raport cu programul lunar de lucru; activitatea era prestată în folosul asociaţiilor de proprietari sau, după caz, de locatari, cu excepţia cazurilor pentru care se încheie contracte de muncă. Normele din Legea nr. 130/1999 care se refereau la convenţia civilă de prestări de servicii au fost abrogate expres prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 23/2003 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 19/2000 privind sistemul de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale şi pentru modificarea art. II şi III din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 9/2003 (publicată în „Monitorul oficial al României", partea I, nr. 259 din 14 aprilie 2003).

(2) Publicată în „Monitorul oficial al României", partea I, nr. 927 din 23 decembrie 2003, cu modificările şi completările ulterioare.
(3) Legea nr. 53/2003, republicată în „Monitorul oficial al României", partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările şi completările ulterioare.
(4) Excepţiile vizau situaţii reglementate expres pentru anumite categorii de activităţi, cum ar fi, spre exemplu, cesiunea drepturilor de autor în temeiul Legii nr. 8/1996 privind dreptul de autor şi drepturile conexe.
(5) Publicată în „Monitorul oficial al României", partea I, nr. 276 din 20 aprilie 2011, modificată şi completată prin Legea nr. 277/2013, publicată în „Monitorul oficial al României", partea I, nr. 661 din 29 octombrie 2013.

Bibliografie

Ştefănescu, I.T. (2012). *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, Ediţia a II-a, revăzută şi adăugită, Editura Universul Juridic, Bucureşti

*** Legii nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecţie a persoanelor încadrate în muncă (publicată în „Monitorul oficial al României", partea I, nr. 355 din 27 iulie 1999)

*** Legea nr. 53/2003, republicată în „Monitorul oficial al României", partea I, nr. 345 din 18 mai 2011

*** Legea nr. 277/2013, publicată în „Monitorul oficial al României", partea I, nr. 661 din 29 octombrie 2013.

Modelul social european: un concept de continuă actualitate

Nicolae VOICULESCU[71]
Universitatea Titu Maiorescu, Bucureşti, România
voiculescunicolae@yahoo.com
Maria Iuliana VOICULESCU[72]
Academia de Studii Economice Bucureşti, România
voiculescuiulia@yahoo.com

Abstract: *The authors explain the concept of the European social model as it was structured in recent years. It also mentioned the role of norms of European social law and European judicial institutions in the implementation of the principles that define the European social model. Finally, is noted the importance for Romania to structure a legal framework and economic policies in line with the European social concept.*

Keywords: European social model, European social law, open method of coordination, social economy, Treaty of Lisbon.

Rezumat: *Autorii explicitează conceptul de model social european, astfel cum a fost el structurat în ultimii ani. De asemenea, se menţionează rolul normelor de drept social european şi al instituţiilor jurisdicţionale europene în concretizarea principiilor ce definesc modelul social european.Totodată, se menţionează importanţa pentru România a structurării unui cadrul legislativ şi a unor politici economice în acord cu cele sociale europene.*

Cuvinte-cheie: Modelul social european, drept social european, metoda deschisă de coordonare, economie socială, Tratatul de la Lisabona

Clasificare JEL: J08.
Clasificare REL: 20F.

[71] Profesor universitar doctor, Director IOSUD.
[72] Doctorand.

1. Introducere

La începuturile sale, pe când era denumită Comunitatea Economică Europeană, actuala Uniune Europeană, avea obiectivele sociale relativ restrânse, însuşi numele său dovedind preocuparea pe crearea, în primul rând a unei pieţe comune din punct de vedere economic. Totuşi, în Tratatul de la Roma din 1957 existau deja prevederi referitoare la libera circulaţie a lucrătorilor şi la nediscriminare. Astfel, articolul 2, referitor la politica socială, prevede: "promovarea unui nivel ridicat de ocupare a forţei de muncă şi de protecţie socială, creşterea nivelului de trai şi a calităţii vieţii, coeziunea economică şi socială", iar art. 3 (j), prevede obligaţia de a promova o "politică în domeniul social cu ajutorul unui Fond Social European".

În anii ce au urmat situaţia s-a schimbat în mod substanţial. Au fost astfel structurate politici cu evidentă preponderenţă socială, motivând apariţia conceputului de "Model social european".

În plus, prin mijloacele specifice dreptului european au fost concretizate aceste politici prin regulamente, directive, decizii şi care dau conţinut noţiunii de *drept social european.*

Raportat la sistemul de norme în materie adoptate la nivelul altor organizaţii internaţionale, dreptul social al Uniunii Europene se distinge prin caracteristicile specifice ce-i asigură o superioritate evidentă (Pierre Rodiere, 2008: p. 7).

Astfel, dreptul social european priveşte nu numai autorităţile publice, ci impune în mod direct drepturi şi obligaţii nu numai acestora ci şi salariaţilor, întreprinderilor, partenerilor sociali sau altor organisme sociale. În schimb, normele sociale adoptate în cadrul altor organizaţii internaţionale cum sunt Organizaţia Internaţională a Muncii sau Consiliul Europei vizează statele ca singure destinatare şi devin obligatorii pentru acestea numai după exprimarea consimţământului lor prin ratificare sau aderare.

De asemenea, *Curtea de Justiţie a Uniunii Europene* are un rol important în controlul aplicărilor prevederilor europene sociale şi în interpretarea lor, fapt ce nu este posibil nici în sistemul Organizaţiei Internaţionale a Muncii, nici al Consiliului Europei, unde Curtea Europeană a Drepturilor Omului urmăreşte respectarea Convenţiei europene a Drepturilor Omului ce garantează, cu unele excepţii, drepturile civile şi politice.

În mod constant, Curtea de Justiţie a Uniunii Europene a precizat că, întrucât Uniunea Europeană are nu numai o finalitate economică, dar şi un rol social, drepturile, în temeiul dispoziţiilor Tratatului privind libera circulaţie a mărfurilor, a persoanelor, a serviciilor şi a capitalului, trebuie să fie puse în balanţă cu obiectivele urmărite de politica socială, care includ îmbunătăţirea condiţiilor de viaţă şi de muncă, o protecţie socială adecvată şi dialogul social(1).

Astfel, se reiterează contribuţia Curţii la unerea în aplicare a principiilor ce guvernează modelul social european.

Acordarea prin *Tratatul de la Lisabona* a unui regim juridic obligatoriu Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, identic cu al tratatelor, are consecinţe semnificative şi pentru dreptul social european ce-şi regăseşte o serie de principii fundamentale în chiar textul Cartei.

Dreptul social european este instrumentul prin care se concretizează noţiunea de model social european. Noţiunea s-a structurat încă din anul 2000 când în Concluziile **Consiliului European de la Nisa d**in decembrie **2000**, se sublinia că „modelul social european – caracterizat în particular de un sistem care oferă un nivel ridicat al protecţiei sociale, de importanţa dialogului social şi de serviciile de interes general care acoperă activităţile vitale pentru coeziunea socială – se bazează în ciuda diversităţii sistemelor sociale ale statelor membre – pe un fundament comun de valori”(2).

Decelăm din aceste rânduri câteva *caracteristici fundamentale ale modelului social european*:

- un nivel ridicat al protecţiei sociale cu servicii de interes general;
- existenţa dialogului social, care presupune coordonarea politicilor cu acordurile colective, negociate de partenerii sociali;
- o atenţie deosebită acordată coeziunii sociale;
- un set de valori esenţiale comune, ca de pildă: pluralismul politic, politica nediscriminatorie, toleranţa, solidaritatea şi egalitatea între femei şi bărbaţi, un nivel cât mai ridicat al ocupării, creşterea durabilă şi neinflaţionistă, competitivitatea economică, calitatea vieţii şi a mediului înconjurător.

Astfel structurat, Modelul social european acoperă mai multe domenii: de la educaţie şi formare profesională, la ocuparea forţei de muncă; de la asigurarea unui nivel mai ridicat de viaţă şi protecţie socială, la dialogul între sindicat şi conducerea întreprinderii; de la sănătate şi securitate la locul de muncă, la lupta împotriva rasismului şi discriminării.

Obiectivul politicii sociale şi de ocupare a forţei de muncă este de a promova o calitate şi un standard al vieţii decent pentru toţi, într-o societate activă, sănătoasă şi incluzivă.

O problemă menţionată atât în doctrină şi receptată şi de responsabilii europeni a fost aceea a a creării unei asimetrii fundamentale între politicile promotoare ale eficienţei pieţei şi cele promotoare ale protecţiei sociale şi egalităţii. În procesul integrării europene însă, relaţia a devenit asimetrică, întrucât politicile economice au fost europenizate în mod progresiv, în timp ce politicile de protecţie socială au rămas la latitudinea statelor naţionale (Rodiere, 2008: p. 15). Acesta a fost motivul pentru care nu s-a putut structura o legislaţie europeană uniformă în domeniul politicii sociale la nivelul unui standard relativ minim, care

să fie acceptat de toate statele membre. Ca o soluţie la această dificultate, **Consiliul European de la Lisabona (martie 2000)** a introdus în domeniul social, *„metoda deschisă de coordonare”* care lasă libertatea deciziilor politice efective la nivelul statelor naţionale, încercând însă să încurajeze adoptarea unor decizii cât mai corecte prin promovarea unor obiective comune, a unor indicatori comuni şi prin efectuarea unor evaluări comparative între performanţele politice naţionale. Noul instrument de politică introdus pentru realizarea colaborării în domeniul social a fost aplicat cu succes în domeniul ocupării, în domeniul combaterii sărăciei şi al excluderii sociale. Potrivit acestei noi metode, cheia progresului în politica socială şi a pieţei muncii constă în învăţarea reciprocă din “bunele practici” (sau “cele mai bune practici”) ale statelor membre.

Tratatul privind Uniunea Europeană, astfel cum a fost modificat **prin Tratatul de la Lisabona (2007)**, a stabilit în cuprinsul articolului 3 componentele esenţiale ale modelului social european, ce vizează dezideratul acţiunii pentru o *economie socială de piaţă* cu grad ridicat de competitivitate, care tinde spre ocuparea deplină a forţei de muncă şi spre progres social.

Remarcăm, în acest sens, pe lângă statuarea conceptului de economie socială de piaţă(3), şi accentul pus pe binomul social-competitivitate economică. Aceasta conduce la o anumită completare a metodelor clasice de armonizare socială prin directive cu instrumente mai suple de convergenţă a a drepturilor şi politicilor naţionale.

În plus, tot art. 3 prevede că Uniunea combate excluziunea socială şi discriminările şi promovează justiţia şi protecţia sociale, egalitatea între femei şi bărbaţi, solidaritatea între generaţii şi protecţia drepturilor copilului. De asemenea, Uniunea promovează coeziunea economică şi socială şi teritorială, precum şi solidaritatea între statele membre.

Semnificativ este şi Articolul 9 al **Tratatului privind Funcţionarea Uniunii Europene (TFUE)** care a prevăzut că “în definirea şi punerea în aplicare a politicilor şi acţiunilor sale, Uniunea ţine seama de cerinţele privind promovarea unui nivel ridicat al ocupării forţei de muncă, garantarea unei protecţii sociale corespunzătoare, combaterea excluziunii sociale, precum şi de cerinţele privind un nivel ridicat de educaţie, de formare profesională şi de protecţie a sănătăţii umane”. Aceasta normă este o "clauză socială orizontală", ce asigură un integrarea dimensiunii sociale în toate politicile sale.

Acelaşi tratat (TFUE) consacră un titlu întreg, *Titlul X*, prezentării *coordonatelor politicii sociale* la nivel european.

Astfel, articolul 151 TFUE, după ce evocă drepturile sociale fundamentale precum şi cele enunţate în Carta socială europeană (1961) şi Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor (1989), stabileşte obiective fundamentale ale politicii sociale a Uniunii, şi anume promovarea ocupării forţei de muncă, îmbunătăţirea condiţiilor de trai şi de muncă, permiţând armonizarea

acestora în condiţii de progres, o protecţie socială adecvată, dialogul social, dezvoltarea resurselor umane care să permită un nivel ridicat şi durabil al ocupării forţei de muncă şi combaterea excluziunii.

Creşterea puterii drepturilor sociale fundamentale în spaţiul european este al doilea element, de ordin substanţial, al modelului social european reînnoit şi scos în evidenţă de dinamica normelor europene. Consacrate în Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, care le conferă un rang egal cu cel acordat drepturilor civile, politice şi economice, drepturile sociale vor fi adâncite în conţinutul lor prin jurisprudenţa Curţii de Justiţie a Uniunii Europene.

Toate acestea stabilesc *conţinutul noţiunii de model social european* aşa cum este el înţeles în prezent.

Contextul actual al crizei economice şi financiare ridică noi noi provocări legate de concept. Există, în acest sens, unele îngrijorări legate de costurile sociale ridicate ale crizei, precum şi cele referitoare la distribuirea neechitabilă a acestora.

Perioada actuală este o perioadă în care trebuie reanalizat rolul statului în organizarea vieţii economice şi sociale în direcţia coeziunii sociale.

În plus, creşte rolul organizaţiilor care nu sunt nici private, nici instituţii publice, şi care sunt definite cu termen generic de „*economie socială*”. Scopul principal al activităţii acestor organizaţii, în care se cuprind asociaţiile, cooperativele, fondurile mutuale, fundaţiile şi întreprinderile sociale, nu este de a genera profituri financiare pentru proprietarii săi sau părţilor lor componente, ci de a furniza bunuri şi servicii fie membrilor lor, fie comunităţii în sens larg.

De asemenea, la nivelul Uniunii Europene este vizibilă tendinţa asumării de către instituţiile sale fundamentale a unor politici ce ţin de competenţa instituţiilor din statele membre, inclusiv în ceea ce priveşte controlul cheltuielilor bugetare. Ca atare, este previzibil ca într-un termen scurt, să existe posibilitatea unei anumite coordonări la nivel european a politicilor sociale.

Calitatea **României** de stat membru al Uniunii Europene se constituie într-o oportunitate a structurării unui sistem social modern. În doctrină se consideră că promovarea unui model social performant, bazat pe principiile promovate de UE se dovedeşte a fi un act responsabil şi necesar pentru ţara noastră (Păuna, 2006: p. 15). Totodată, se apreciază că modelul social românesc trebuie să fie expresia unei abordări cât mai responsabile a perspectivelor economice şi sociale naţionale, să valorizeze şi să recompenseze mai bine munca, să exprime mai adecvat interesele categoriilor socio-demografice majoritare, fără a le neglija pe cele minoritare - ştiut fiind că în prezent, o mare pondere a populaţiei este rezidentă în rural sau activează în afara muncii salariate. Parteneriatul social, reglementările de muncă şi politicile privind piaţa muncii trebuie să dovedească mai mult pragmatism şi viteză optimă de reorientare în raport cu condiţiile socio-economice relevante din interiorul ţării dar şi de pe plan european.

Schimbările legislative în legislaţia muncii din România din ultimii ani[4] au urmărit la nivel declarativ astfel de obiective. Din păcate, concretizarea juridică, realizată în afara acordului partenerilor sociali, nu este departe de orice critică.

Pe de altă parte, la nivel intern este evident că noţiunea de model social european şi transpunerea sa în realitatea social-economică autohtonă au făcut obiectul unor puţine analize riguroase. N-au lipsit însă negările declarative ale acestui concept[5], sau temerile privind ineficienţa sa în cazul României[6]. Chiar şi preşedintele ţării a considerat, chiar în contra prevederilor din Constituţia României, că perioada de criză "ne-a arătat că statul social nu poate funcţiona, în România, în înţelesul pe care noi l-am dat expresiei stat social. Nici Europa nu mai poate rezista în sintagma de "stat social", aşa cum ea a fost aplicată până acum, în statele vechi ale Uniunii Europene".[7]

Evident că poziţiile negativiste nu pot fi acceptate, pentru că atât Uniunea Europeană cât şi legea fundamentală a României pleacă de la premisa fundamentală ce caracterizează de fapt orice organizare socială conform căreia acţiunea coordonată la nivel economic are drept scop final creşterea nivelul de trai al cetăţenilor şi structurarea unor mijloace de protecţie a celor în nevoie.

Modelul social european, apărut ca o contrapondere la modelul american bazat pe ideea capitalismului pur de piaţă şi a promovării excesive a consumului ni se pare a fi mai adecvat condiţiilor economice şi sociale existente în prezent la nivel global. În plus, este evident că trebuie schimbate paradigmele atitudinale ca răspuns la provocări cum sunt epuizarea resurselor energetice tradiţionale, insuficienţa resurselor alimentare şi de apă în zone extinse ale planetei, schimbările climatice cu efecte dramatice la nivel social, repartiţia absolut inegală a beneficiilor mondializării economice.

Ca atare, vor trebuie adoptate şi induse comportamente adecvate, care să implice asimilarea unor noţiuni cum sunt economisirea resurselor, reciclarea acestora şi reponsabilizarea reală faţă de mediu.

Individualismul exacerbat trebuie înlocuit cu percepţia solidarităţii sociale şi interumane ca bază a raporturilor în societăţile europene, în fiecare dintre ele fiind dezirabil a se căuta un consens cât mai larg pentru găsirea de soluţii cât mai apropriate la problemele amintite. De aici rezidă importanţa transmiterii prin sistemul educaţional şi mijloacele de informare în masă a valorilor solidarităţii sociale şi a responsabilităţii comportamentului individual faţă de valorile societăţii.

Note

(1) Hotărârea din 11 decembrie 2007 în Cauza *Viking Line*, Punctul 79 C-438/05; Hotărârea din 18 decembrie 2007 în Cauza *Laval*, punctul 105 C-341/05.

(2) Concluziile Preşedinţiei Consiliului European de la Nisa, decembrie 2000, Anexa 1, Agenda Socială Europeană, §11.

(3) Noţiunea de "economie socială de piaţă", apărută după al doilea război mondial, încearcă să concilieze principiul pieţei libere cu principiul securităţii sociale, acordând statului un rol activ în promovarea concurenţei pe piaţă şi asigurarea unei dezvoltări sociale echilibrate. Această abordare a fost deseori asimilată cu o "a treia cale" între capitalismul liberal, bazat pe principiul intervenţiei minimale a statului şi economiile planificate în care statul dirijează totala activitate economică. Majoritatea principiilor economiei de piaţă au devenit o parte importantă a modelului social european (vezi, *Economie sociale et entrepreneuriat social*, Guide de l'Europe sociale, volume 4, Commission europeenne, 2013, p. 12).

(4) Vezi, cu deosebire, Legea nr. 40 din 31 martie 2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003-Clasificare Codul muncii (Publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 225/31.03.2011) şi Legea dialogului social nr.62/2011(M.Of. nr. 625/31.08.2011).

(5) Vezi, "*De ce este depăşit modelul social european?"*, http://balaurentiu.wordpress.com/2011/04/19/de-ce-este-depasit-modelul-social-european/. Autorul consideră într-un scurt material că, "având de ales între eficienţă şi o iluzie a solidarităţii, România se chinuie încă să redea pe nemestecate un model de dezvoltare economico-socială, minat de bomba cheltuielilor cu protecţia socială, împotmolit în reglementări birocratice, care inhibă munca şi reprimă libera iniţiativă.'

(6) Sabin Cutaş, interpelare în Parlamentul European, mai 2010:"Modelul social european actual este unul defectuos, incapabil să mai asigure bunăstarea cetătenilor europeni. România este statul membru cu cel mai mare risc de sărăcie după Letonia. Din păcate, nu s-a reusit o estompare a inegalităţilor sociale produse după căderea regimului comunist, iar modelul social european, care a ajutat state cu o situatie economică precară, nu reuseste să mai producă aceleasi efecte astăzi".

(7) http://www.politicaromaneasca.ro/traian_basescu_statul_social_nu_mai_este_un_termen_viabil-2748, 18 ianuarie 2011.

Bibliografie

Borchardt, K.D. (2010). *L'ABC du droit de l'Union europeenne*, Office des publications de l'Union europeenne, Luxembourg

Clergerie, J.L., Gruber, A., Rambaud, P. (2008). *L'Union Europeenne*, 7e edition, Dalloz

Mikkola, M. (2010). *Social Human Rights of Europe*, Karelactio, Legisactio Ltd, Finland

Rodiere, P. (2008). *Droit social de l'Union europeenne*, L.G.D.J., Paris

Voiculescu, N. (2011). *Drept european al muncii*, Editura Perfect Service, Bucureşti

View publication stats