



Integrarea antreprenorială și capacitatea de angajare pentru tinerii cercetători în Europa



Prof. dr. habil. Ana-Maria BERCU
Conf. dr. Gabriela BOLDUREANU
CS II, dr. Ana-Iolanda VODĂ



1.1 Programe și proiecte de cercetare pentru tinerii cercetători

**„SUSTAINABLE EDUCATION THROUGH EUROPEAN STUDIES FOR YOUNG
RESEARCHERS” (SESYP)**





PROGRAME ȘI PROIECTE DE CERCETARE PENTRU TINERII CERCETĂTORI

Finanțarea națională	Planul National de CDI (PNCDI III)
Finanțarea internațională	HORIZON 2020 • COST • Granturile SEE și Norvegiene, Fulbright, NATO, DAAD, AUF, etc.
Finanțarea CDI prin fonduri structurale	PO Competitivitate PO Capital Uman – componenta de „Educație și instruire” POC “Proiecte de tip cloud și infrastructuri masive de date”
Finanțarea UAIC	Granturi acordate de UAIC prin competiție internă Contracte încheiate cu agenți economici, fundații (Axa Research Fund, John Templeton Foundation, altele)



Planul Național de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014 – 2020 PNCDI III

Programul 1

Dezvoltarea sistemului național de cercetare-dezvoltare

Programul 2

Creșterea competitivității economiei românești prin cercetare, dezvoltare și inovare

Programul 3

Cooperare europeană și internațională

Programul 4

Cercetare fundamentală și de frontieră

EEA & Norway Grants





P1 - Dezvoltarea sistemului național de CD

Subprogramul 1.1. RESURSE UMANE

Subprogramul 1.2. PERFORMANȚĂ INSTITUȚIONALĂ - (1.2.1 PROIECTE COMPLEXE REALIZATE ÎN CONSORTIU)

Subprogramul 1.3. INFRASTRUCTURI DE CERCETARE-DEZVOLTARE

Subprogramul 1.4. SUPORT

RESURSE UMANE

Proiecte de cercetare postdoctorală (PD)

Proiecte de cercetare pentru stimularea tinerelor echipe independente (TE)

Bursa tânărului cercetător (BT)

Premierea rezultatelor cercetării - articole (PRECISI)

Premierea rezultatelor cercetării - brevete (PRECBVT)

Proiecte de mobilitate pentru cercetători (MC)

Proiecte de mobilitate pentru cercetători cu experiență din diaspora (MCD)

Proiecte de mobilitate pentru tineri cercetători din diaspora (MCT)

Burse de cercetare "Stefan Odobleja" (BSO)

Burse de cercetare "Spiru Haret" (BSH)





RESURSE UMANE TIPURI DE PROIECTE	SCOPUL PROIECTULUI	CHELTUIELI ELIGIBILE/DURATA
Proiecte de Cercetare Postdoctorala	Sprijinirea tinerilor cercetători, doctori în științe, care doresc să își dezvolte o cariera profesionala independenta de cercetare în instituții de cercetare din Romania, în vederea stimulării excelenței științifice în cercetarea românească.	12-24 luni; 250.000 lei vârsta - sub 41 de ani toate tipurile de cheltuieli (director + mentor)
Proiecte de cercetare pentru stimularea tinerelor echipe independente	Sprijinirea tinerilor cercetatori, doctori în științe, pentru crearea sau consolidarea propriei echipe de cercetare și a unui program de cercetare independent.	12-24 luni; 550.000 lei vârsta - sub 41 de ani toate tipurile de cheltuieli
Bursa Tânărului Cercetător	Susținerea absolvenților de liceu promoțiile 2015 și 2016, olimpici internaționali, în vederea pregătirii într-o instituție de învățământ superior din Romania pentru dezvoltarea unei cariere științifice.	24 luni, prelungire 15.000 euro pt toată perioada 2.000 euro pt participări la evenimente șt.
Premierea rezultatelor cercetării - articole	Recunoașterea și recompensarea rezultatelor semnificative publicate în reviste de prestigiu din fluxul științific principal internațional.	40.000 lei Nature/Science 10.000 lei revistă top 6.000 lei/ articol zona roșie 1.000 lei /articol zona galbenă& Art and Humanities
Proiecte de mobilitate pentru cercetători cu experiență din diaspora	Finanțarea unui cercetător cu experiență și vizibilitate din diaspora pentru a vizita și conferința în RO, în vederea transferului de cunoștințe	cazare și diurna 7 zile, 120 euro/zi transport
Proiecte de mobilitate pentru tineri cercetători din diaspora	- schimburi de experiență și expertiza ce au la baza transferul de aptitudini, competente dobândite	stagii de 30 de zile cazare și diurna, 60 euro/zi transport
Burse de cercetare "Stefan Odobleja"	- Burse drd. și postdoc, dacă există deja în instituție un program de burse recunoscute internațional	Max 10 burse 12.500 euro/bursa, perioada 10 luni
Burse de cercetare "Spiru Haret"	Stimularea tinerilor doctoranzi și postdoctoranzi romani în realizarea unor cercetari privind diaspora și migrația.	Max 6 burse 12.500 euro/bursa, perioadă 10 luni



P2 - Creșterea
competitivității
economiei românești
prin CDI

- Bridge Grant (Transfer de cunoaștere la agentul economic) (BG)
- Proiect experimental demonstrative (PED)
- Transfer la operatorul economic (PTE)
- Cecuri de inovare (CI)
- Soluții (SOL)
- Organizare și dezvoltare cluster-Cluster Inovativ (CLS)



P3 - Cooperare europeană și internațională

- *Subprogramul 3.1 Bilateral/multilateral*
- *Subprogramul 3.2 Orizont 2020*
- *Subprogramul 3.5 Alte inițiative și programele europene și internaționale*
- *Subprogramul 3.6 Suport*

Obiectivele programului:

- creșterea competitivității internaționale a cercetării românești în atragerea finanțării externe pentru cercetare;
- consolidarea sistemului național de cercetare-dezvoltare și inovare prin intensificarea cooperării științifice internaționale;
- participarea României la Programul Cadru de cercetare și inovare al UE - Orizont 2020 și alte inițiative, programe;
- reprezentarea României în organizații și programe pan-europene și internaționale de cercetare;
- creșterea vizibilității României în domeniul cercetării, dezvoltării și inovării (Sursa: www.uefsdi.ro)





P4 - Cercetare fundamentală și de frontieră

Proiecte de cercetare
exploratorie (PCE)

Proiecte complexe de
cercetare de frontieră
(PCCF)

Proiecte de cercetare
"ERC-LIKE" (ERC)





HORIZONT 2020

Se dorește stimularea
nivelului investițiilor

Consolidarea carierei
și competențelor prin
formare sau stagii

Cooperare
multidisciplinară
responsabilă și
dinamică în materie
de tehnologii noi și
viitoare

Pentru a facilita
acțiuni de cercetare
noi

Cercetarea de
frontieră finanțată de
Consiliul European
pentru Cercetare
(ERC)

Acțiunile Marie
Sklodowska – Curie

Tehnologii viitoare și
emergente

Infrastructură de
clasă mondială

Buget circa 80 mld
euro (2014-2020)
+investițiile private și
publice pe care
finanțarea le va
atrage

Excelență științifică



POZIȚIA DE LIDER ÎN SECTORUL INDUSTRIAL

- Conlucrearea dintre sectorul public și cel privat în domeniul cercetării și inovării.
- Sporirea investițiilor ar conduce deopotrivă la sporirea valorii adăugate (1 Euro investitie cca 13 Euro ca valoare adăugată pentru întreprinderi; sporirea investițiilor la 3% PIB ar crea cca 3.7 mil locuri de muncă).



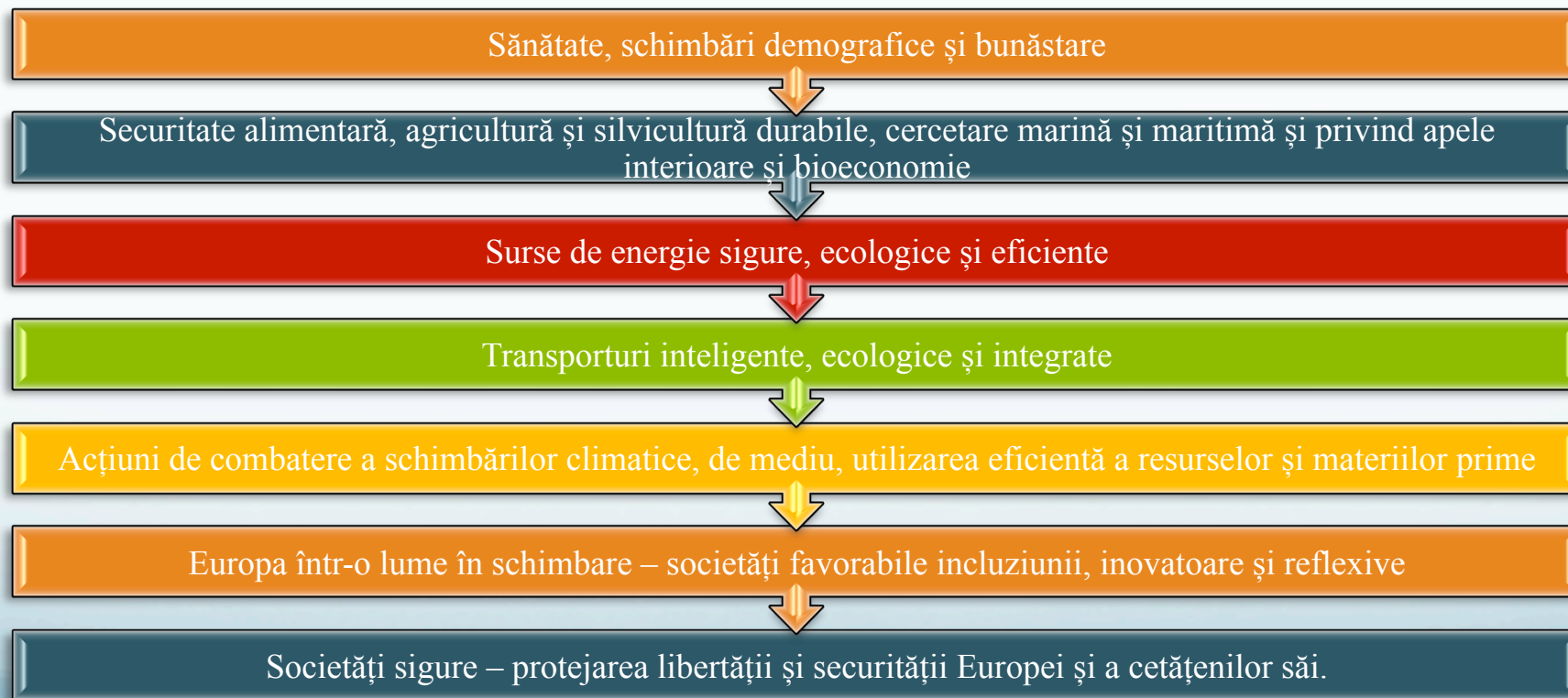
Poziția de lider în materie de tehnologii generice și industrial

- Sprijinirea tehnologiile revoluționare: biotehnologie și nanotehnologie (Sursa: https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/sites/horizon2020/files/H2020_RO_KI0213413RON.pdf)



PROVOCĂRI SOCIALE

UE a identificat șapte provocări prioritare în cazul cărora investițiile specifice în cercetare și inovare pot avea un impact real în beneficiul cetățenilor:





Cine poate participa?

HORIZONT 2020

- Pentru proiectele standard de cercetare – un consorțiu format din cel puțin trei entități juridice. Fiecare entitate trebuie să fie stabilită într-un stat membru al UE sau într-o țară asociată.
- Pentru alte programe – Consiliul European pentru Cercetare (ERC) instrumentul pentru IMM-uri, cofinanțarea cererilor de propuneri sau a programelor naționale ori din sectorul public, coordonare și sprijin, formare și mobilitate – condiția minimă de participare este ca o entitate juridică să fie stabilită într-un stat membru sau într-o țară asociată.

Pentru mai multe detalii: https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/sites/horizon2020/files/H2020_RO_KI0213413RON.pdf



Finanțare internațională COST - European Cooperation in Science and Technology

Acțiunile COST reprezintă un instrument de rețea flexibil, rapid, eficient și eficient pentru cercetători, ingineri și cercetători care cooperează și coordonează activitățile de cercetare finanțate la nivel național. Acțiunile COST permit cercetătorilor europeni să își dezvolte împreună propriile idei în orice domeniu științific și tehnologic.

Fondurile acoperă costurile rețelilor de cercetare, cum ar fi:

- ☐ Meetings, Workshops and Conferences;
- ☐ Short-Term Scientific Missions (STSM);
- ☐ Training Schools;
- ☐ Dissemination Activities and Publications.

http://www.cost.eu/COST_Actions

All Actions

This section gives an overview of all past and running Actions with descriptions provided by the Actions directly. Click on the Action of your interest.

Search tips:

Type a single keyword in the "Full text search" to browse the titles and the descriptions of the Actions.

To search for Actions that were part of the former Domain structure, enter the 2-letter prefix of a former Domain under "Action Number". Results will show all the Actions in that specific Domain ("BM" for BMBS, "CM" for CMST, "ES" for ESSEM, "FA" for FA, "FP" for FPS, "IC" for ICT, "IS" for ISCH, "MP" for MPNS, "TU" for TUD).

Search for COST Action

Full text search

☐ search in title only

Action number

☐ only Action Chairs
from [Inclusiveness Target Countries](#)

Approval Year

e.g. 2010

Open Call Collection Date

e.g. 2010

starting both

Start date from

e.g. 28/04/2010

End date until

show ActionsPage [1](#) | [2](#) | [3](#) | [4](#) | [5](#) | [6](#) | [7](#) | [8](#) | [9](#) | [10](#) | [11](#) | [12](#)[▶ show all Actions on one page](#)

Action 1 to 30 of 1298

UAIC este implicată în 21 de acțiuni COST (<http://www.uaic.ro/cercetare/proiecte-internationale/>)





Granturile SEE și Norvegiene 2014-2021

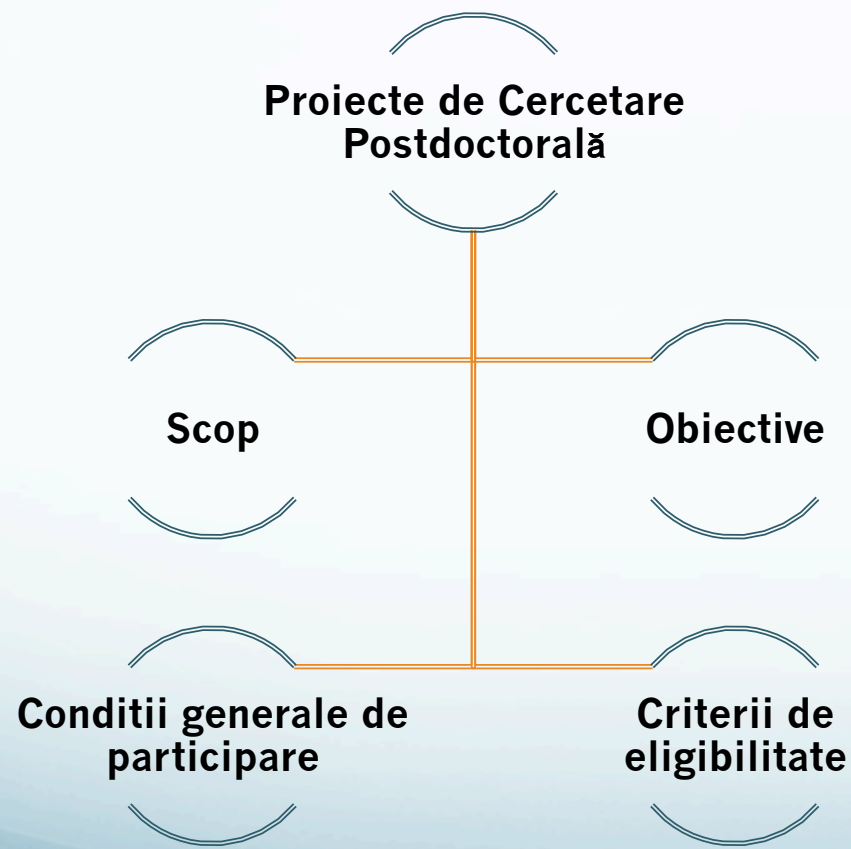
Program	Domenii de finanțare / obiective	Buget total (€)	Operator de Program
Dezvoltare locală și reducerea sărăciei	Dezvoltare locală, reducerea sărăciei, copii și tineri în situație de risc, incluziunea romilor, drepturile omului, bună guvernare	82,352,941	Fondul român de dezvoltare socială www.frds.ro
Energie	Energie regenerabilă, eficiență energetică, securitate energetică, creșterea accesului la energie	62,826,500	Innovation Norway www.innovationnorway.no/roenergy
Justiție	Servicii corecționale și arest preventiv, eficacitatea și eficiența sistemului judiciar, violență domestică și de gen, bună guvernare	52,941,176	Ministerul justiției www.just.ro
Sănătate	Îmbunătățirea serviciilor de sănătate, reducerea inegalităților în sănătate, prevenirea și controlul bolilor contagioase	47,058,824	Ministerul sănătății www.ms.ro
Cercetare	Intensificarea dezvoltării cunoștințelor rezultate din cercetare	47,058,824	Unitatea pentru finanțarea învățământului superior, a cercetării, dezvoltării și inovării www.uefiscdi.ro/eea-norway-grants
Fondul pentru cetățenie activă	Consolidarea societății civile, cetățeniei active și a grupurilor vulnerabile	46,000,000	TBD
Inovare	Dezvoltarea afacerilor, inovare și IMM	45,000,000	Innovation Norway www.innovationnorway.no/roinnovation
Cultură	Consolidarea dezvoltării economice și sociale prin cooperare culturală, antreprenariat cultural și managementul patrimoniului cultural	29,015,294	Ministerul culturii www.umpcultura.ro
Afaceri interne	Cooperare polițienească internațională și combaterea criminalității, azil și migrație, prevenire și pregătire în caz de dezastru	28,235,294	Ministerul afacerilor interne www.norwegian.mai.gov.ro
Mediu	Îmbunătățirea stării mediului înconjurător în ecosisteme, reducerea efectelor adverse ale poluării, adaptare la schimbări climatice	23,529,412	Ministerul mediului www.mmediu.ro
Educație	Educație, burse, ucenicie și antreprenariat pentru tineri	14,117,647	Agenția pentru programe comunitare în domeniul educației și formării profesionale www.eea4edu.ro
Dialog social - muncă decentă	Consolidarea cooperării tripartite și promovarea condițiilor decente de muncă	2,273,000	Innovation Norway www.innovationnorway.no



1.2 Eligibilitatea și importanța rezultatelor cercetării în domeniul ales

**„SUSTAINABLE EDUCATION THROUGH EUROPEAN STUDIES FOR YOUNG
RESEARCHERS” (SESYP)**



**Criterii de eligibilitate:**

Directorul de proiect este doctor in stiinte, avand primul titlu de doctor obtinut in urma cu cel mult 4 ani inainte de momentul depunerii propunerii de proiect.

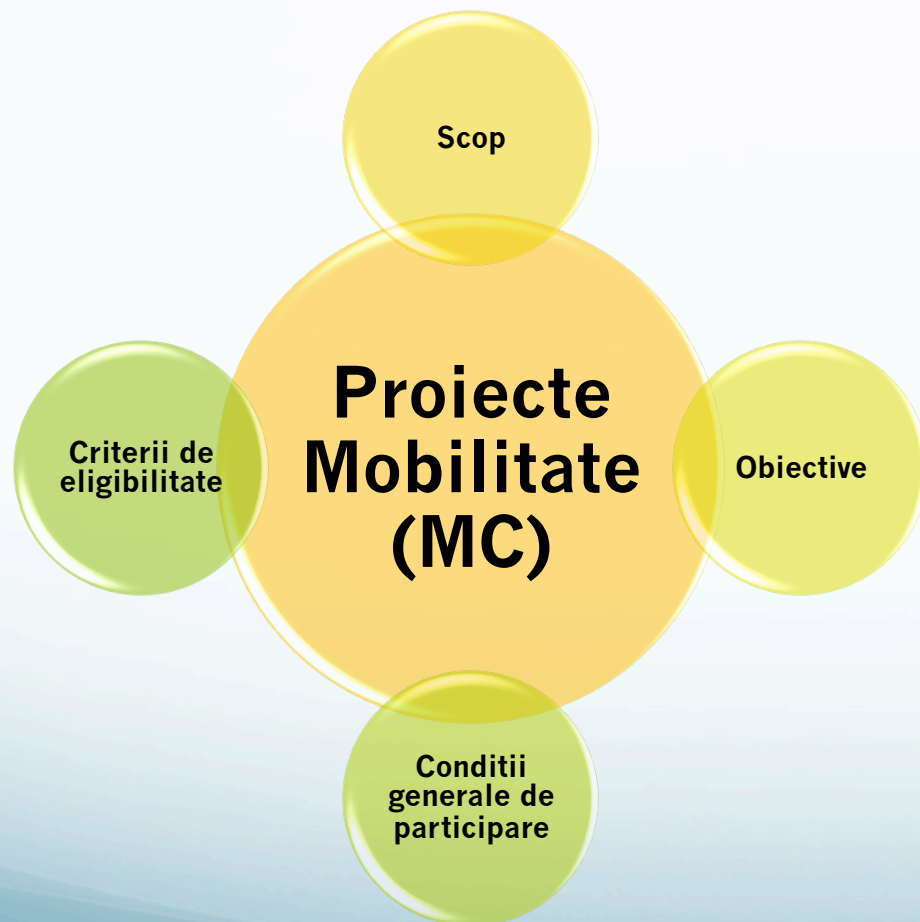
Directorul de proiect are, la momentul depunerii propunerii de proiect, varsta mai mica sau egala cu 40 ani.

Proiectul se desfasoara intr-o organizatie de cercetare-dezvoltare din Romania, numita in continuare institutie gazda, care nu este în stare de incapacitate de plata, etc.

Directorul de proiect este angajat in institutia gazda din Romania, pe perioada nedeterminata sau pe perioada determinata care acopera cel putin perioada contractului.

Atestat de abilitare (Mentor) și mentorul nu poate fi conducatorul de doctorat al directorului de proiect; maxim 3 proiecte postdoctorale aflate in derulare in acelasi timp.

O singura propunere de proiect de acest tip in calitate de director;
Este interzisa depunerea de proiecte care au in vedere activitati deja finantate sau in curs de finanare;



Criterii de eligibilitate:

- exista documente doveditoare care sa ateste invitatia/acceptarea lucrarii stiintifice la conferinta;
- exista programul conferintei din care sa reiasa in clar pozitia lucrarii;
- lucrarea stiintifica are specificata apartenenta institutionala in Romania a autorului / autorilor (se ataseaza copie dupa forma in care lucrarea a fost acceptata, ex: rezumat, lucrare in extenso, copie poster in format A3 etc);
- directorul propunerii de proiect este cel care prezinta lucrarea in cadrul conferintei (documente doveditoare, ex: programul conferintei);
- directorul propunerii de proiect este angajat intr-o entitate de cercetare din Romania;
- cheltuielile aferente mobilitatii nu au mai fost si nu vor fi decontate din alte contracte de cercetare, de catre organizatorii conferintei sau din alte surse de finantare.



CATEGORIE CHELTUIELI	Buget solicitat (lei)
CHELTUIELI PARTICIPARE CONFERINȚĂ (LEI)	
CHELTUIELI STAGIU/CURS DE PREGĂTIRE	
CHELTUIELI PUBLICARE OPEN ACCESS	
CHELTUIELI ACCES INFRASTRUCTURĂ/BAZE DE DATE/BIBLIOTECI/ARHIVE	
CHELTUIELI PENTRU PROTEJAREA DREPTURILOR DE PROPRIETATE	
CHELTUIELI INDIRECTE – MAX. 10%	
TOTAL BUGET (LEI)	



COST oferă sprijin financiar pentru eforturile de cooperare a grupurilor științifice din toată Europa și de coordonare a acestor rețele de cercetare numite "Acțiuni".

Criterii de eligibilitate:

Membrii în Comitetul de Management trebuie să aibă titlul de doctor în științe (condiție minimală).

Cercetătorii care au participat la scrierea propunerii Acțiunii vor avea prioritate la depunerea dosarelor și nominalizarea în Comitetul de Management al Acțiunii.

Dovada existenței unui contract în derulare finanțat pe plan național sau/și pe plan internațional având aceeași tematică de cercetare, sau similară cu cea din Acțiunea COST, pentru instituția națională coordonatoare a Acțiunii COST, cât și pentru cea de-a doua instituție (care desemnează cel de-al doilea membru în Comitetul de Management al Acțiunii COST) din România. Membrii în Comitetul de Management al Acțiunii COST trebuie să facă parte din echipa proiectului în derulare (în acest sens se va anexa la dosar o copie după contract și după lista echipei proiectului în derulare.



1.3 Competiția de proiecte de cercetare la nivel național și european

**„SUSTAINABLE EDUCATION THROUGH EUROPEAN STUDIES FOR YOUNG
RESEARCHERS” (SESyr)**





2017/2018

Competition projects

Proiecte de mobilitate pentru cercetatori (MC)

Proiecte mobilități RO-CHINA: Consolidarea cooperării științifice între România și țările partenere.

Apelul pentru proiectele Jean Monnet – Activități 2018

Proiecte de tip cloud și infrastructuri masive de date" Acțiunea 1.1.2 Axa 1 din POC

Programul Operațional Comun România – Republica Moldova 2014-2020.

Mecanismul financiar SEE 2014-2021 și Guvernul României





II.2 Joint venture partnerships between European universities and business framework in EU



„SUSTAINABLE EDUCATION THROUGH EUROPEAN STUDIES FOR YOUNG RESEARCHERS” (SESYR)

- II.2.1 Generarea și transferul de cunoștințe în mediul socio-economic prin educație, cercetare și inovare
- II.2.2 Capacitatea universităților din România de a răspunde în mod eficient cerințelor pieței
- II.2.3 Complementaritatea dintre universități și mediul de afaceri



Importanța conexiunilor dintre învățământul superior și mediul de afaceri:

- să încurajeze transferul și schimbul de cunoștințe;
- să creeze parteneriate și oportunități pe termen lung;
- stimulează inovația, antreprenoriatul și creativitatea (European Commission Report, 2017)

Cooperarea mai strânsă cu mediul de afaceri ajută instituțiile de învățământ superior să dezvolte programe de studii și abordări relevante privind predarea și învățare care să răspundă atât nevoilor studenților, cât și societății.



Abilități/Competențe dobândite

Noi per



Necesare pentru piața forței de muncă



SPRIJIN LA NIVEL EUROPEAN

Forumul universități-întreprinderi

- Reunește instituții de învățământ superior, întreprinderi, intermediari, asociații de întreprinderi, autorități publice, factori de decizie.
- Se reunesc cu scopul de a crea rețele care încurajează schimbul de bune practice și idei.
- Crearea platformei Yammer (forum discuții/necesita crearea unui cont pentru participare).

HEInnovate

- Instrument de autoevaluare, care ajută instituțiile de învățământ superior cu sfaturi și idei necesare în identificarea domeniilor în care ar putea fi necesare schimbări și inovării (abordare holistă).

Alianțele cunoașterii

- Parteneriate între instituții de învățământ superior și întreprinderi, finanțate de UE.
- Promovarea creativității, inovării și spiritului antreprenorial prin noi modalități de predare și învățare.



TIPURI DE COOPERARE UNIVERSITARĂ ÎN DOMENIUL AFACERILOR



Tipuri de cooperare universitară în domeniul afacerilor

- Colaborare în C&D;
- Mobilitatea personalului academic;
- Mobilitatea studenților;
- Comercializarea rezultatelor C&D;
- Dezvoltarea și livrarea programelor de studii;
- Invățare continuă;
- Anteprenariat;
- Guvernare.



BENEFICII ASOCIATE

TIPUL DE BENEFICII	Explicație
Beneficii pentru studenți	• Îmbunătățirea experienței de învățare a studenților, • Creșterea abilităților și a dezvoltării absolvenților, • Îmbunătățirea capacității de angajare a viitorilor absolvenți.
Beneficii pentru afaceri	• Îmbunătățește performanța afacerii.
Beneficii pentru societate	• Creșterea ocupării forței de muncă la nivel local, • Beneficiile industriei locale, • Creșterea PIB-ului local și a venitului disponibil, • Crearea unei varietăți de beneficii sociale și recreative, • Îmbunătățirea productivității regionale.
Beneficii pentru instituțiile de învățământ superior	• Realizarea misiunii instituției de învățământ superior
Beneficiile personale pentru cadrele universitare	• Creșterea reputației academice în domeniu, • Creșterea șanselor de promovare și de ocupare a forței de muncă, • Îmbunătățirea calității în cadrul instituțiilor de învățământ superior.



Tipul de barieră	Explicații
Utilizabilitatea rezultatelor	Barierile care se referă la modul în care rezultatele (în principal rezultatele cercetării și dezvoltării) sunt utilizate de întreprinderi; și acestea includ: • Orientarea spre obținerea de rezultate practice de către mediul de afaceri, • Necesitatea ca întreprinderile să aibă confidențialitatea rezultatelor cercetării, • Frica cu privire la dezvăluirea cunoștințelor din mediul business.
Bariere de finanțare	Bariere legate de furnizarea de fonduri din surse interne și externe; și acestea includ: • Lipsa finanțării externe pentru cooperarea între universități și întreprinderi, • Lipsa resurselor financiare ale afacerii; • Lipsa fondurilor instituțiilor de învățământ superior pentru cooperarea între acestea și întreprinderi; • Crizele financiare.



Tipul de barieră	Explicații
Bariere relaționale	Barierile care se raportează la sau afectează relația actuală sau interacțiunile cooperării între universități și întreprinderi, care au loc între instituțiile academice / instituțiile de învățământ superior și întreprinderi; și acestea includ: • Conștientizarea afacerilor față de activitățile / ofertele de cercetare ale instituțiilor de învățământ superior, • capacitatea limitată de absorbție a IMM-urilor de a întreprinde stagii sau proiecte, • Diferitele orizonturi de timp între instituțiile de învățământ superior și întreprinderi, • Diferențierea motivației / valorilor între instituțiile de învățământ superior și întreprinderi, • Instituțiile de învățământ superior nu cunosc oportunitățile care decurg din cooperarea între universități și întreprinderi, • Birocrația în interiorul sau în afara IIS, • Capacitatea limitată a afacerilor de a absorbi rezultatele cercetării, • Modul de comunicare și limbă diferit între instituțiile de învățământ superior și instituțiile de învățământ superior Afaceri, • Lipsa persoanelor de contact cu cunoștințe științifice în cadrul afacerilor, • Dificultate în găsirea unui partener de colaborare adecvat, • Nu există o persoană de contact inițială adecvată nici în cadrul instituției de învățământ superior sau al întreprinderii.



“regulile jocului”



creșterea competitivității și a sustenabilității afacerilor!

ELVEȚIA

Instituții de cercetare de cea mai bună calitate;

O bună colaborare între mediul academic și universitar și sectorul privat;

Cheltuieli semnificative cu R&D ale companiilor private.

SINGAPORE

Cele mai eficiente piețe ale muncii și bunurilor;

Calitatea sistemului de învățământ și legătura lui cu economia reală.

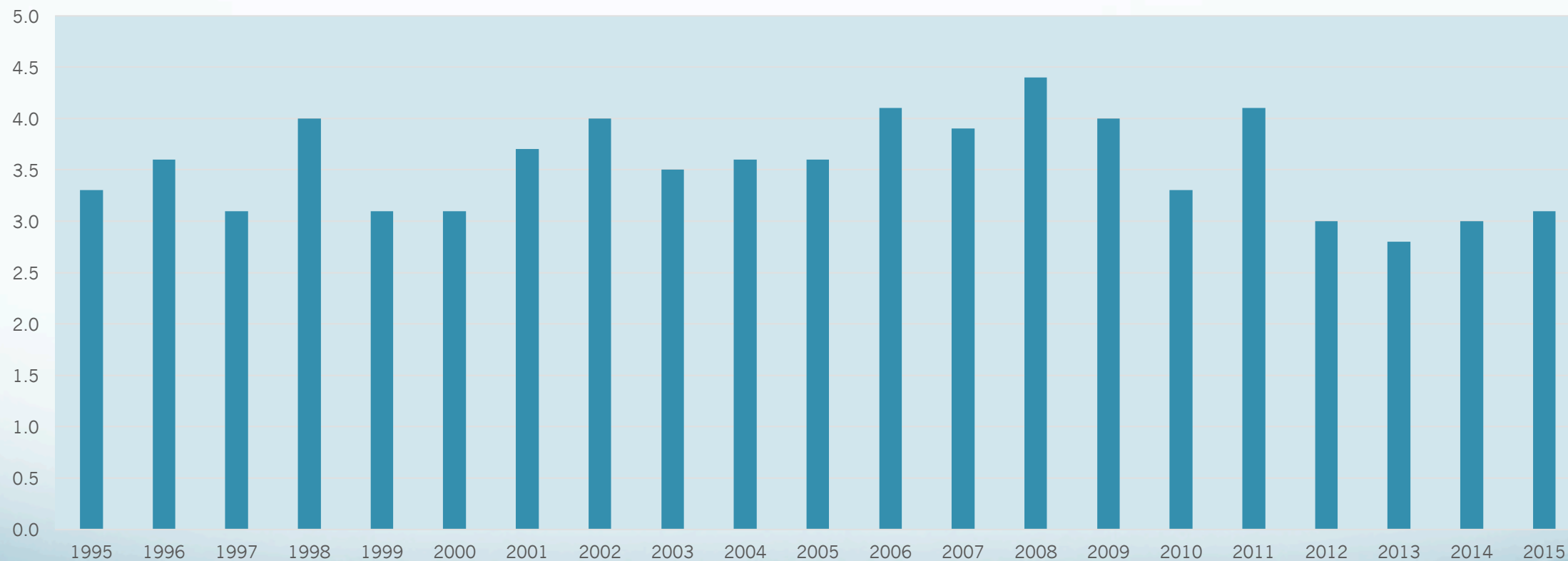
FINLANDA

Locul I la învățământul universitar, cu strategii bine ancorate în viața reală;

Grad mare de inovație.

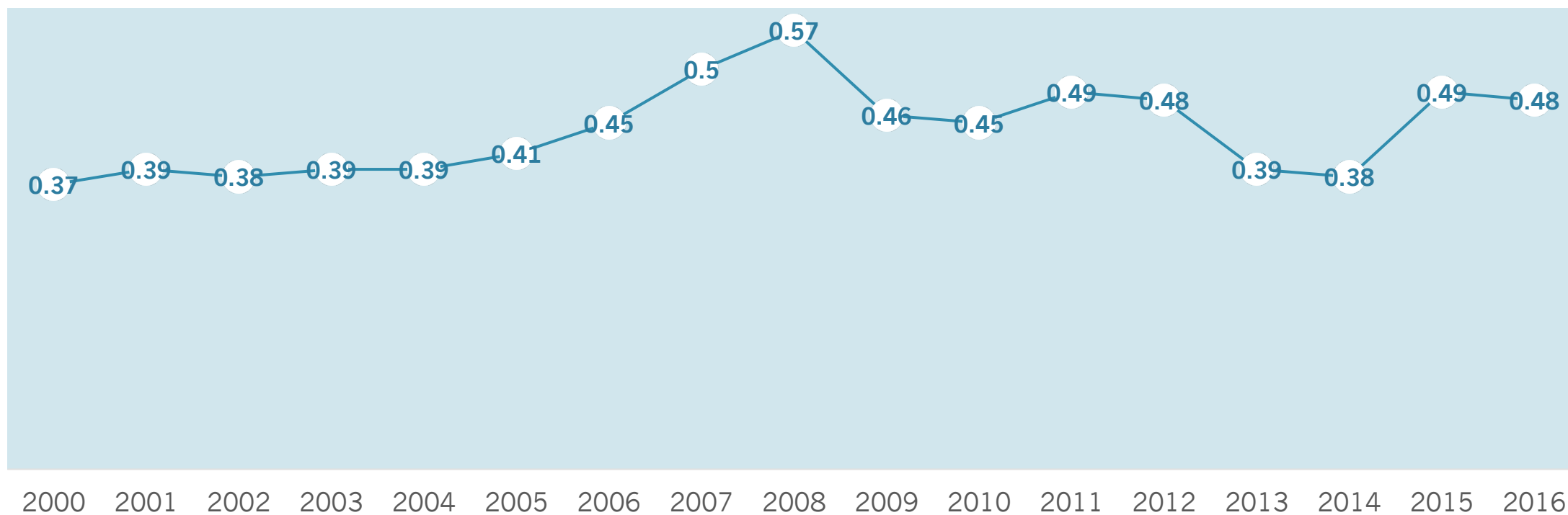


CHELTUIELI PUBLICE PENTRU EDUCAȚIE



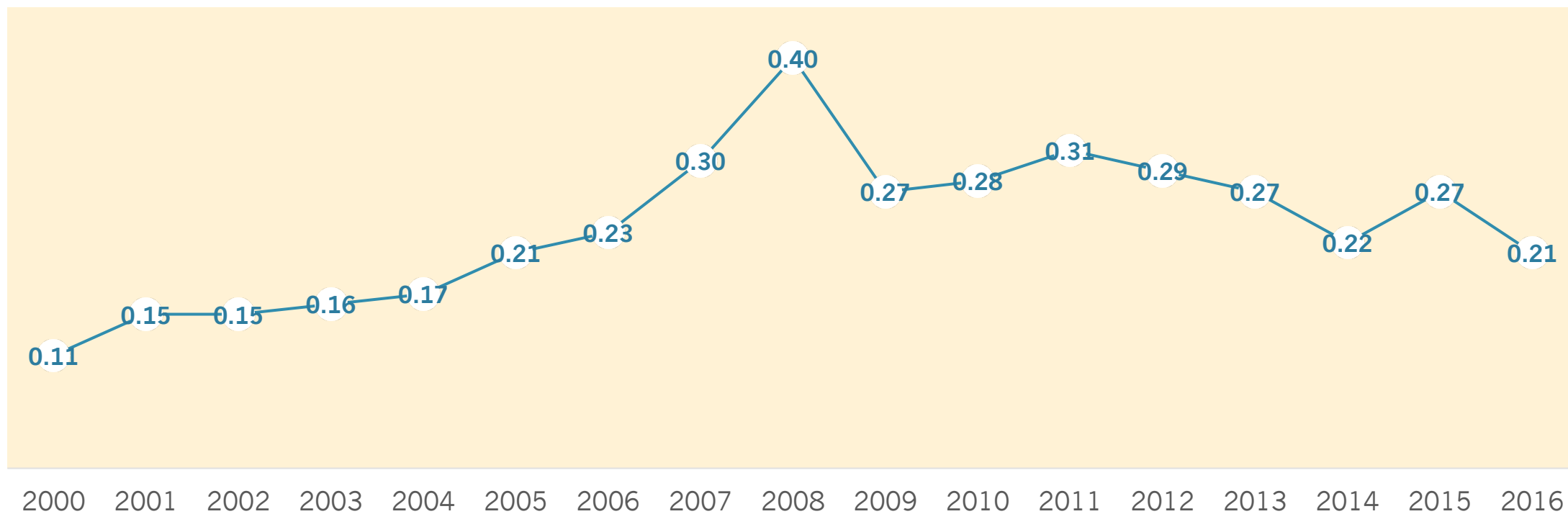


CHELTUIELI TOTALE PENTRU ACTIVITATEA DE CERCETARE DEZVOLTARE CA % ÎN PIB





PONDEREA ÎN PIB A CHELTUIELILOR DE CERCETARE-DEZVOLTARE DIN SECTORUL PUBLIC





Factori cheie – schimbările de pe piața forței de muncă

- Schimbările structurale pe termen lung pe piața muncii au fost în dezavantajul tinerilor cu niveluri mai scăzute de aptitudini (globalizarea, concurența din partea persoanelor cu calificări înalte, practici de recrutare, de reglementările de pe piața forței de muncă, schimbarea tehnologică);
- Complexitatea pieței forței de muncă – neconcordanța dintre competențele cerute pe piața forței de muncă și cele deținute de tineri (cerere ridicată - resurse umane specializate);
- Piața forței de muncă dinamice, deregamentate- necesitatea de noi competențe din partea tinerilor (aplicarea efectivă a cunoștințelor, abilități de comunicare și munca în echipă (Carberry et al., 2015, Altbach and Knight, 2007); experiența internațională (Nicolescu, 2014, Altbach și Knight, 2007).
- Universitățile pot și trebuie să își adapteze curricula ca răspuns la schimbările de pe piața forței de muncă (Carberry et al., 2015).



Europa						Romania				
Aprecierea abilităților oferite de universitate necesare pentru piața forței de muncă										
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
Acord	49.2%	44.7%	44.6%	45.2%	43.7%	43.2%	59.1%	45.5%	42.8%	54.2%
Dezcord	23.2%	21.7%	23.3%	23.9%	30.9%	29%	14.4%	15.2%	20.7%	25%
NȘ / nu are opinie	27.6%	33.3%	32.1%	30.9%	25.3%	27.8%	26.5%	39.3%	36.5%	20.8%



- În opinia studenților români, aptitudinile internaționale dobândite în cadrul unui program internațional i-au ajutat să devină încrezători în abilitățile și competențele lor. De asemenea, ei au văzut o creștere a abilității lor de a înțelege mai ușor teoria, pentru că au avut ocazia de a face un stagiu într-un mediu multicultural. Mai mult, o experiență internațională a oferit studenților accesul la un loc de muncă dorit oriunde în lume (Udrea și Ștefăniță, 2016).
- Abilitățile tehnice sunt foarte importante pentru cariera lor viitoare. Astfel, în anii 2015 și 2016, respectiv 91,8%, respectiv 91,9% dintre respondenții români a perceput o nevoie sporită de competențe profesionale (Butum, 2017).
- Studenții români consideră că universitățile trebuie să dezvolte colaborarea cu companii (pentru a integra teoria cu experiența de lucru). Astfel, importanța experienței de muncă integrate a crescut de la 59,9% în 2012 la 71,7% în 2016 (Butum, 2017).

Evaluation of university performance:	Europe					Romania				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
Professional competence										
Importance	68%	59%	65.8	88.7	88.6					91.9
Satisfaction	71%	69.8	70%	83.7	84.9	68.4%	69.4%	67.6%	91.8%	88.4
		%		%	%		68.2%	71.7%	81.4%	%
Practical relevance of the content of study (practical competences)										
Importance	58.4%	56.4	53.3	76.8	78.2		73%	54%		81.1
Satisfaction	56.8%	54%	53.5	62.9	64.5	68.8%			76.6%	%
		%	%	%	%	45.7%	46.2%	50.9%	56.6%	59.6
Integrated work experience										
Importance	43%	54.2	61.5	61.1	63.3				69%	71.7
Satisfaction	49.8%	69.6	67.7	49.1	51.6	59.9%	63.3%	57.5%		%
		%	%	%	%	47.2%	70.6%	68.4%	40.9%	51.5
Exchange programs, university partnership (international competences)										
Importance	46.2%	44.1	47.9	54.4	55.1		60%			68.9
Satisfaction	60.2%	60.1	63.5	64.8	66.1	56.8%		50.6%	66.4%	%
		%	%	%	%	57.1%	55.3%	65.5%	66.5%	68.8
Events										
Importance	39%	38.2	41.1	52.8	54.4					64.2
Satisfaction	63.3%	65.1	64.4	68.1	69%	45.8%	51.1%	49.8%	65.7%	%
		%	%	%	%	60.1%	59%	61.5%	62%	64.8
Consultation service/ careers advice, Job exchange										
Importance	46.1%	41.6	45.3	50.2	51.6					62%
Satisfaction	36%	38.9	42.1	50.6	52.1	45.8%	57.2%	48.2%	63.3%	45.1
		%	%	%	%	60.1%	36.3%	46.3%	40.5%	%
Jobs and career fairs										
Importance	51%	48.7	48.1	49.2	50.8					65.8
Satisfaction	69.4%	52.7	52.8	56.7	58.3	59.3%	56.3%	43.8%	63.2%	%
		%	%	%	%	69.6%	43.7%	48.1%	50.1%	60%

BIBLIOGRAFIE:

- Altbach P.G. and Knight, J., (2007), “The internationalization of higher education: Motivations and realities”, *Journal Studies in International Education*, Vol. 11, No. 3/4, pp. 290-305.
- Butum, L. (2017). The importance of international experience for Romanian students in establishing career priorities. *Management & Marketing*, 12 (1) , 155 - 170
<https://www.degruyter.com/downloadpdf/j/mmcks.2017.12.issue-1/mmcks-2017-0010/mmcks-2017-0010.pdf>
- Carberry, K., Cheese, P., Husbands, C., Keep, E., Lauder, H., Pollard, D., ... & Unwin, L. (2015). How should our schools respond to the demands of the twenty first century labour market? Eight perspectives.
- Nicolescu, L. (2014), “Convergence and Internationalization of Higher Education in Europe: The Case of Romania”, in Dima A. M. ed., *Handbook of Research and Trends in European Higher Education Convergence*, pp. 219-240, IGI Global
- Udrea, G. and Ștefăniță, O. (2016), "Mobility and youth employment in the EU. Addressing students' perspectives about future careers abroad", *Responsible entrepreneurship - vision, development and ethics: Proceedings of the 9th International Conference for Entrepreneurship, Innovation and Regional Development, June 23-24, Bucharest, Romania*, pp. 413-424, Comunicare.ro. Bucharest.

Bibliografie consultativă:

- BNR, Parteneriat universitate si mediul de afaceri, <http://www.bnr.ro/Parteneriatul-Universitate-%E2%80%93-Mediul-de-afaceri-O-privire-spre-viitor-9232.aspx>
- Comisia Europeana (2017). Cooperarea între universități și întreprinderi, http://ec.europa.eu/education/policy/higher-education/university-business-cooperation_ro
- Comisia Europeana (2018). Programul Horizont 2020 https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/sites/horizon2020/files/H2020_RO_KI0213413RON.pdf
- Cost (2018), http://www.cost.eu/COST_Actions
- Granturi EEA (2018), <http://www.eeagrants.ro/-/apelul-de-proiecte-pentru-cooperare-in-invatamanul-universitar-s-a-deschis>
- Institutul National de statistica (2018), http://www.insse.ro/cms/files/Web_IDD_BD_ro/index.htm
- *Science-to-Business Marketing* Research Centre, 2011, The state of European University-Business Cooperation, https://www.fh-muenster.de/science-marketing/downloads/EU_U-B_Cooperation_Final_Report_FINAL_13.02.11.pdf
- Uefscdi, (2017) Competiție proiecte mobilitate, <https://uefiscdi.ro/news-competitie-deschisa-proiecte-de-mobilitate-pentru-cercetatori>
- Uefscdi, (2017), Proiecte postdoctorale, <https://uefiscdi.ro/proiecte-de-cercetare-postdoctorala>
- World Economic Forum (2018). The Global Competitiveness Report, <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2017-2018>

2.1. Cercetare, inovare și antreprenoriat în Europa

1. Antreprenoriatul, ca domeniu de cercetare

Studii și cercetări privind educația antreprenorială

- Cercetătorii în domeniul economiei antreprenoriale (Drucker 1986; Fayolle 2003; Watson 1998; Timmons 1999) au arătat prin numeroase studii că antreprenoriatul, reprezintă:
- o componenta de succes în dezvoltarea durabilă;
- un fenomen multidimensional, cu impact pozitiv asupra creșterii economice;
- Este necesar, în prezent, crearea unui mediu în care antreprenoriatul să se dezvolte și în care antreprenorii să încerce punerea ideilor lor în serviciul comunității globale.

Studii și cercetări privind educația antreprenorială

- Educația antreprenorială debutează de timpuriu și a făcut obiectul a numeroase studii și cercetări antreprenoriale:
- În lucrarea *Impact of Entrepreneurship Education, A competitive study of the U.S.A. and Korea* (Sang et al, 2005) autorii au efectuat un studiu privind impactul educației antreprenoriale în SUA și Coreea și au constatat că "în timp ce spiritul antreprenorial devine tot mai răspândit în întreaga lume, educația antreprenorială diferă funcție de contextul cultural".
- **K. Watson** (1998) în lucrarea *Small Business start-ups: Success factors and support implication* relevă faptul că educația unui antreprenor diferă de pregătirea unui simplu angajat, evidențiind rolul major pe care educația și studiul o au asupra rezultatelor finale;
- **Timmons** (1999) în lucrarea *New Venture Creation: Entrepreneurial for 21st Century* (5th ed) arată că educația antreprenorială a exploatat avantajele competitive ale IMM-urilor prin crearea de produse și servicii inovative.

Studii și cercetări privind educația antreprenorială

- În cercetarea realizată de **Veciana** (2005) *University Students Attitudes Towards Entrepreneurship: A Two Countries Comparison*, efectuată pe un eșantion de 837 de studenți din Catalonia și 435 studenți din Puerto Rico și care are ca scop evaluarea și compararea atitudinilor studenților față de antreprenoriât, se evidențiază clar că educația antreprenorială este un factor determinant pentru studenții care decid să aibă o carieră antreprenorială.
- În studiul *Students' entrepreneurial competencies and orientation. Reality and prospects* autorii (**Boldureanu et al, 2013**) au analizat contribuția unor instituții de învățământ superior din România la dezvoltarea capacității antreprenoriale a tinerilor și au concluzionat că ofertele educaționale ale universităților investigate ar trebui să includă programe de formare antreprenorială și să ofere sprijin activ studenților și absolvenților interesați de înființarea noilor afaceri.

Studii și cercetări privind educația antreprenorială

- În articolul *Entrepreneurial Intentions of Business Students: A Benchmarking Study*, (Franke et al, 2004) autorii compară intențiile antreprenoriale ale studenților din două universități (Universitatea din Viena de Economie și Administrarea Afacerilor și Universitatea din Munchen), cu intențiile antreprenoriale ale studenților din Massachusetts Institute of Technology (MIT). Rezultatele au scos în evidență faptul că există modele foarte distincte de educație antreprenorială în aceste universități și că nivelul mai scăzut de intenții antreprenoriale în rândul studenților din München și Viena poate fi atribuit educației antreprenoriale.
- Alte studii (**Shapero** 1982, **Fayolle** 2007) relevă faptul că pe lângă interesul major al persoanei de a dezvolta o afacere mai sunt necesare două condiții: cunoștințele relevante din domeniul inovării și educația antreprenorială, ca o precondiție în a percepe, gestiona și eficientiza corect cercetarea și inovarea.

Studii și cercetări privind educația antreprenorială

- **Cazul1.**
- În lucrarea *Educația antreprenorială în România comparativ cu Uniunea Europeană* autorii analizează rolul educației în activitatea antreprenorială în România comparativ cu EU utilizând baza de date Flash Eurobarometer 354, Entrepreneurship in the EU and beyond. Au fost investigați un număr total de 42080 respondenți dintre care 27059 respondenți din Uniunea Europeană. În această cercetare, numărul românilor intervievați a fost de 1005.

Studii și cercetări privind educația antreprenorială

- Studiul a fost făcut pe două mari paliere:
- 1. Situația participării la cursuri sau alte activități educaționale în domeniul antreprenoriatului în România vs EU
- 2. Influența educației antreprenoriale asupra respondenților
- 2.1. Educația antreprenorială i-a ajutat să-și dezvolte spiritul de inițiativă și atitudinea antreprenorială?
- 2.2. Educația antreprenorială i-a ajutat să înțeleagă mai bine rolul antreprenorilor în societate?
- 2.3. Educația antreprenorială a stârnit interesul intervievaților să devină antreprenori?
- 2.4. Educația antreprenorială a oferit competențe și know-how ca să-și deschidă o afacere?

Studii și cercetari privind educația antreprenorială

1. Situatia participării la cursuri sau alte activități educaționale - Romania vs EU

	Frequency	Percent	Media EU
Da	222	22.1	23
Nu	775	77.1	76
Nu stiu/Nu răspund	8	0.8	1
Total	1005	100.0	100.0

Sursa: baza de date statistică *Flash Eurobarometer 354*

Studii și cercetari privind educația antreprenorială

Elemente socio-demografice

a) Sex

Sex	Romania			EU		
	Da	Nu	Nu stiu	Da	Nu	Nu stiu
Masculin	23.5%	75.4%	1.1%	26%	73%	1%
Feminin	20.9%	78.6%	0.6%	21%	78%	1%

Sursa: baza de date statistică *Flash Eurobarometer 354*

b) Vârstă

Vârsta	Romania			EU		
	Da	Nu	Nu stiu	Da	Nu	Nu stiu
15-24	45.1%	54.9%	0.0%	34%	66%	0%
25-39	19.6%	79.6%	0.7%	28%	71%	1%
40-54	17.1%	81.8%	1.1%	22%	78%	0%
55+	15.2%	83.8%	1.1%	17%	82%	1%

Sursa: baza de date statistică *Flash Eurobarometer 354*

Studii si cercetari privind educația antreprenorială

c) Nivel de educație (vârsta ultimelor studii)

Educație (vârsta absolvirii)	Romania			EU		
	Da	Nu	Nu stiu	Da	Nu	Nu stiu
15	11.4%	87.5%	1.1%	9%	90%	1%
16-19	12.4%	86.9%	0.7%	19%	81%	0%
20+	29.2%	69.7%	1.1%	31%	68%	1%
Încă studiez	46.0%	54.0%	0.0%	35%	65%	0%

Sursa: baza de date statistică *Flash Eurobarometer 354*

d) Ocupație

Ocupație	România			U.E.		
	Da	Nu	Nu stiu	Da	Nu	Nu stiu
Self-employed	24.6%	73.9%	1.4%	26%	74%	0%
Employees	26.3%	73.1%	0.6%	28%	72%	0%
Manual workers	13.6%	86.4%	0.0%	21%	78%	1%
Not working	20.4%	78.6%	1.0%	20%	79%	1%

Sursa: baza de date statistică *Flash Eurobarometer 354*

2. Influența educației antreprenoriale asupra respondenților

2.1. Educația antreprenorială i-a ajutat să-și dezvolte spiritul de inițiativă și atitudinea antreprenorială?

	România	Media EU
Acord + Acord total	73	50
Dezacord+ dezacord total	24	48
Nu stiu/Nu raspund	3	2
Total	100.0	100.0

2.2. Educația antreprenorială i-a ajutat să înțeleagă mai bine rolul antreprenorilor în societate?

	România	Media EU
Acord + Acord total	73	50
Dezacord+ dezacord total	24	48
Nu stiu/Nu raspund	3	2
Total	100.0	100.0

2.3. Educația antreprenorială le-a stârnit interesul intervievaților să devină antreprenori?

	România	Media EU
Acord + Acord total	59	28
Dezacord+ dezacord total	37	70
Nu știu/Nu răspund	4	2
Total	100.0	100.0

2.4. Educația antreprenorială le-a oferit competențe și know-how ca să-și deschidă o afacere?

	România	Media EU
Acord + Acord total	61	41
Dezacord+ dezacord total	36	57
Nu stiu/Nu raspund	3	2
Total	100.0	100.0

Concluzii

- Analiza privind identificarea rolului educației în activitatea antreprenorială în România comparativ cu EU ne arată faptul că:
- - România se apropie foarte mult de media europeană: un procent de 22,1% dintre respondenți afirmă că au participat la cursuri și activități educaționale despre antreprenoriat în timp ce un procent de 77,1 % afirmă că nu au participat la astfel de cursuri.
- -În România, populația de sex masculin a participat într-o proporție mai mare la cursuri de antreprenoriat decât populația de sex feminin. Acest element se apropie foarte mult de media din Uniunea Europeană.
- -Respondenții tineri participă mai mult la cursuri de antreprenoriat decât celelalte grupe de vârstă. Aceeași evoluție se remarcă și în cazul Uniunii Europene.
- -Persoanele care și-au încheiat studiile la peste 20 de ani precum și cele care încă studiază, sunt mult mai interesante de a participa la cursuri de antreprenoriat decât cele care și-au finalizat studiile la 15 ani sau între 16-19 ani. Aceeași tendința este și în cazul Uniunii Europene.

- -In timp ce 24,6% dintre self-employed și 26,3 % dintre employees au participat la cursuri antreprenoriale, doar 13,6 % dintre manual workers și 20,4 % dintre not working au participat la astfel de cursuri. Proportia este similară cu cea din Uniunea Europeană.
- -In U.E. jumătate dintre cei intervievați (50 %) sunt de acord că educația școlară i-a ajutat să aibă/să-și dezvolte o atitudine antreprenorială, în timp ce în România, 72,5 % sunt de acord ca educația școlară i-a ajutat să aibă/ să-și dezvolte o atitudine antreprenorială.
- -Comparativ cu celelalte țări europene, România se situează alături de Portugalia în topul țărilor care consideră că educația școlară i-a ajutat să înțeleagă mai bine rolul antreprenorilor in societate;
- - Comparativ cu media UE (28%), 59% dintre românii intervievați sunt convinși că educația școlară a avut un rol decisiv în creșterea interesului acestora de a deveni antreprenori;

Studii și cercetări privind educația antreprenorială

- **Cazul 2.**
- **În lucrarea Students' entrepreneurial competencies and orientation. reality and prospects,** autorii au analizat contribuția unor instituții de învățământ superior din România la dezvoltarea capacității antreprenoriale a tinerilor.
- Obiectivul principal este analiza înclinației studenților față de antreprenoriat, prin studierea a patru niveluri strâns legate între ele:
 - 1. Opiniile studenților despre antreprenoriat;
 - 2. Riscurile activității antreprenoriale;
 - 3. Sprijin pentru alegerea carierei antreprenoriale;
 - 4. Impactul educației academice asupra orientării antreprenoriale a studenților

Studii și cercetări privind educația antreprenorială

- 1. În ceea ce privește interesul studenților față de antreprenoriat și caracteristicile unui antreprenor de succes
 - majoritatea (92%) au fost în mod special atrași de ideea de antreprenoriat.
 - trăsăturile unui antreprenor de succes în opinia studenților: inițiativa, capacitatea de organizare, resursele financiare, experiența iar indicatorii care măsoară rezultatele unui antreprenor de succes sunt:
 1. Cifra de afaceri mare
 2. Activități inovatoare.

Studii și cercetări privind educația antreprenorială

- **2. Riscurile activității antreprenoriale;**
- Factorii care influențează activitatea antreprenorială:
- **La nivel macroeconomic:**
 - starea generală a economiei;
 - nivelul și tendința ratei inflației;
 - nivelul și tendința ratei dobânzii;
 - cadrul legislativ privind antreprenoriatul.

Studii și cercetări privind educația antreprenorială

- La nivel microeconomic
 - Nivelul de competență și de formare;
 - Planificarea atentă a afacerilor;
 - Angajații;
 - Activitatea de marketing;

Studii și cercetări privind educația antreprenorială

- **Factori care împiedică inițiativa antreprenorială:**
- criza economică și financiară mondială;
- nivelul scăzut al culturii antreprenoriale;
- deficiențele în formarea antreprenorială;
- riscurile comerciale;
- riscurile tehnice;
- concurența ridicată;
- lipsa de capital;
- deficit de idei bune.

Studii și cercetări privind educația antreprenorială

- **Factori care împiedică inițiativa antreprenorială** în opinia studenților:
 - Lipsa capitalului (o consecință a crizei financiare) a fost clasată pe primul loc, fiind principalul obstacol în calea înființării unei afaceri.
 - Lipsa ideilor bune (locul 2);
 - Concurența acerbă în diferite domenii au fost clasate pe locul al treilea.

Studii și cercetări privind educația antreprenorială

- **3. În ceea ce privește susținerea pentru a dezvolta o afacere,**
- majoritatea (54%) cred în forțele proprii;
- 32% se bazează pe organismele publice;
- 8% pe universitate și doar 6% se bazează pe familie;
- Mai mult de 60% dintre studenți au nevoie de sprijin financiar, în timp ce ceilalți au sugerat sprijin specializat, sprijin educațional pentru dobândirea competențelor antreprenoriale.

Studii și cercetări privind educația antreprenorială

- **4. Rolul educației academice în alegerea carierei antreprenoriale**
- Majoritatea studenților (68%) au afirmat că universitatea ar trebui să fie "locul de formare,,;
- 10% - formarea axată pe activități practice;
- 22% - universitatea ar trebui să asigure un contact strâns între universități și mediul de afaceri;
- De asemenea 57% dintre studenții intervievați au fost în favoarea formării în cadrul companiei, deoarece reprezintă o oportunitate de plasare profesională.
- Reacția studenților față de toate celelalte activități (seminarii de instruire, conferințe, grupuri de studiu) își dovedesc utilitatea dacă au abordări aplicative.
- Este universitatea capabilă să stimuleze studenții să devină antreprenori? Răspunsul studenților a fost surprinzător: 63% au spus "Da". În schimb, în ceea ce privește cooperarea dintre universitate și piața forței de muncă, mediul de afaceri, aceasta este încă insuficientă, în pofida bunelor intenții ale mediului universitar.

Studii și cercetări privind educația antreprenorială

- Multe studii și cercetări s-au axat și pe rolul învățământului superior în modelarea intențiilor și abilităților antreprenoriale ale tinerilor și au încercat să facă o distincție între evaluarea obișnuită a procesului educațional sau a cursurilor predate și efectele curriculei care încurajează inițiativele antreprenoriale ale studenților.
- Comisia Europeană a recunoscut că educația și formarea sunt factori critici care stimulează înclinația spre inovare și asigură competența necesară pentru inovare. Cunoștințele și capacitatea de a învăța sunt necesare atât de mult ca și creativitatea și determină în mare măsură capacitatea de inovare a unei organizații.

- **Bibliografie**

- **Boldureanu, G.**, (2015), *Entrepreneurship education in Romania comparison to the European Union*, International Journal of Communication Research, Volume 5, Issue 3 July/September 2015, p. 176-183
- **Boldureanu, G., Lache C., Teodor Păduraru T., Daniel Boldureanu D., Niculescu N.**, (2013) Students' entrepreneurial competencies and orientation. Reality and prospects, Environmental Engineering and Management Journal, 12 (11), 1535-1541.
- **Comisia Europeană**, *Flash Eurobarometer 354, Entrepreneurship in the EU and beyond*, http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_354_en.pdf
- **Drucker , P.**, (1993) *Inovația și sistemul antreprenorial*, Editura Enciclopedică, București.
- **Fayolle ,A.**, (2003) *Le metier du createur d-entreprise*, Edition d-Organisation, Paris.
- **Fayolle , A.**, (2007) *Entrepreneurship and New Value Creation. The dynamic of the entrepreneurial process*, Cambridge Edition
- **Franke , N., Lüthje, Ch.**, (2004), *Entrepreneurial Intentions of Business Students: A Benchmarking Study* International Journal of Innovation & Technology Management.
- **Marian, L.**, (2007), *Antreprenorul și antreprenoriatul* [The Entrepreneur and The Entrepreneurship], EFI ROM Press, Targu Mureș, Romania.
- **Pagliacci ,M.**, (2006), *Entrepreneurial orientation of students and the role of the University*, Tipolitografia Visconti, Terni, Italia, 47-196.

- **Timmons J.A.**, (1999) *New Venture Creation: Entrepreneurial for 21st Century* (5th edition) Homewood. Illinois: Irwin – McGraw-Hill.
- **Sasu C.**, (2003), *The Initiation and The Business Development*, 2nd Edition, Polirom Press, Iasi, Romania.
- **Sang L., Chang D., Sim S.B.**, (2005) *s.a. Impact of Entrepreneurship Education, A competitive study of the U.S.A. and Korea*, International Entrepreneurship and Management Journal, Springer Science, Inc. S.U.A., (1), 27 – 43.
- **Shapero ,A, Sokol L.**, (1982) *The Social Dimensions of Entrepreneurship*, Social Science Research Network, 1982 http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1497759
- **Souitaris ,V., Zerbinati S.** (2004) *The Effect of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Attitudes, Intentions and Start-Up Activities of Engineering Students*, Proceedings of the Twenty-Fourth Annual Entrepreneurship Research Conference, Frontiers of Entrepreneurship Research 2004, On line at: <http://www.babson.edu/entrep>.
- **Veciana , J .M., Aponte, M., Urbano, D.**, (2005) *University Students Attitudes Towards Entrepreneurship: A Two Countries Comparison* International Entrepreneurship and Management Journal, Springer-Science Inc, S.U.A. (1), 165-187.
- **Watson , K., Hogarth Scott, S., Nicholas Wilson N.**, (1998) *Small Business start-ups: Success factors and support implication*, International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, Emerald, (14), 217-233

2.2. Studiarea relației dintre creativitate și inovare în Europa

Inovarea și cercetarea. Lanțul inovării

Specialiști din mai multe domenii – sociologie, economie, marketing și psihologie au fost preocupați de inovarea și cercetare deoarece sunt cele mai importante mijloace de adaptare la schimbare a oamenilor, a societății în general .

- Inovarea și cercetarea sunt factori cheie care pot contribui la prosperitatea și bunăstarea cetățenilor și a națiunilor;
- inovația ca un proces prin care cunoașterea este transformată în noi produse sau procese (Kimberly și Evanisko, 1981; Damanpour și Evan, 1984);
- inovația ca un proces de învățare experimentală în care organizațiile și indivizii dobânesc noi competențe cu ajutorul cărora pot crea noi produse, procese, modele de afaceri (Rogers, 1982; Ettlie, 1980);

- **Schema Lanțului de inovare** (Lennart , 2014)

”Basic Research > Applied Research > Development > Production > Market”

- Activitățile de inovare cu impact asupra performanțelor firmei sunt descrise în Manualul OSLO (OECD și EUROSTAT 2005) și se referă la:
- *Inovație de produs*: introducerea unui bun sau serviciu nou sau semnificativ îmbunătățit privind specificațiile tehnice, materiale, de software;
- *Inovație de proces*: punerea în aplicare a unei noi metode de producție, noi tehnologii sau îmbunătățite (schimbări semnificative în tehnici, echipamente și/sau software);
- *Inovație de marketing*: se referă la implementarea unei noi metode de marketing care implică schimbări semnificative în design-ul produsului sau al ambalajului, în promovarea produselor sau metodele de stabilire a prețurilor;
- *Inovație organizațională*: înseamnă noi practici organizaționale, de conducere, în domeniul resurselor umane, cu impact asupra eficienței și eficacității firmei.

- Cercetarea și inovarea la nivel instituțional se află în fața unor **noi provocări** (Halla, 2003):
 - a) educația, învățarea instituțională conduc la noi modalități de stabilire a priorităților privind cercetarea;
 - b) colaborarea instituțională, noii parteneri instituționali aduc cu ei noi priorități în cercetare și inovare.
- Inovația este deosebit de importantă pentru **consumatori** (Hauser, Tellis, Griffin 2006) iar cooperarea cu succes între inovare tehnologică, cercetare și societate, trebuie să se evidențieze prin valorificarea rezultatelor cercetării și inovării în lumea reală, în societate.
- **Cercetarea, știința și tehnologia devin relevante pentru societate atunci când efectele lor se resimt în viața cotidiană a cetățeanului și răspund nevoilor concrete ale mediului economic și ale sectorului public.**

- **La nivel european,** cercetarea, știința și inovarea tehnologică au fost plasate în centrul strategiei UE privind creșterea economică și crearea de locuri de muncă.
- Statele membre sunt încurajate să investească 3% din PIB în cercetare și dezvoltare până în 2020 (1% din fonduri publice, 2% din investiții private), ceea ce se estimează că:
 - va genera 3,7 milioane de locuri de muncă;
 - va determina o creștere anuală a PIB-ului UE cu circa 800 de miliarde de euro (CE, 2010).

- Din evidențele statistice ale Comisiei Europene (European Innovation Scoreboard- EIS) reiese faptul că în Europa există o capacitate inovativă mai redusă față de capacitatea principalilor competitori globali din America de Nord și Asia. Din acest motiv, este necesar să se analizeze:
- modul cum percep cetățenii europeni fenomenul inovativ;
- care sunt domeniile prioritare de aplicabilitate pentru cercetare, știință și tehnologie;
- impactul științei și inovării tehnologice asupra diferitelor arii de activitate.

- **Studiu de caz nr 1**

- Pentru a înțelege mai bine problematica privind *cercetarea, știința și inovarea tehnologică* și măsura în care acestea răspund cerințelor din lumea reală, funcțională. propun pentru discuții un studiu de caz privind opiniile cetățenilor români și europeni privind domeniile prioritare de aplicabilitate pentru cercetare, știință și tehnologie precum și impactul științei și inovării tehnologice asupra diferitelor arii de activitate.
- Pentru analiza s-a utilizat baza de date Special Eurobarometer 419 realizată de TNS OPINION Bruxelles

- 
- Pentru investigarea opiniilor cetățenilor români și europeni privind domeniile prioritare de aplicabilitate pentru cercetare, știință și inovării tehnologie precum și impactul științei și inovării tehnologice asupra diferitelor arii de activitate, s-a aplicat un chestionar unui număr de 27.910 persoane din 28 de țări europene, dintre care 1015 cetățeni români (CE, 2014)

Cercetare, știință și tehnologie: domenii prioritare și impact

- 1. Domeniile prioritare de aplicabilitate pentru cercetare, știință și inovare tehnologică în următorii 15 ani

Cluster 1	Health and medical care (56.9 %)
	Job creation (50.4 %)
Cluster 2	Education and skills (34.7 %)
	Protection of the environment (29.0 %)
	Availability and quality of food (26.2 %)
	Security of citizens (25.1 %)
	Energy supply (22.7 %)
	Reduction of inequalities (22.6 %)
	Fight against climate change (21.1 %)
Cluster 3	Adaptation of society to an ageing population (15.9 %)
	Protection of personal data (10.1 %)
	Quality of housing (10.1 %)
	Transport and transport infrastructure (9.0 %)
	Nu stiu (4.7 %)

Tabel 1. Clusterelor obținute

Cercetare, știință și tehnologie: domenii prioritare și impact

- -Cluster 1 – include domeniile prioritare de aplicabilitate pentru cercetare, știință și inovare tehnologică;
- -Cluster 2 – domeniile de importanta medie – între 20 si 50 %;
- -Cluster 3 – domeniile de aplicabilitate pentru cercetare, știința și tehnologie, mai puțin importante – sub 20 % .

	EU (27910 resp)	RO (1020 resp)
Health and medical care	56.9	40.4
Job creation	50.4	29.9
Education and skills	34.7	27.4
Protection of the environment	29. 0	17.9
Availability and quality of food	26. 2	16.9
Security of citizens	25.1	28.1
Energy supply	22.7	10.1
Reduction of inequalities	22.6	14.4
Fight against climate change	21.1	9.0
Adaptation of society to an ageing population	15.9	6.9
Protection of personal data	10.1	6.8
Quality of housing (11 %)	10.1	9.9
Transport and transport infrastructure (9 %)	9.0	14.2
Nu stiu (5 %)	4.7	5.4

Tabel 2. Analiza comparativă U.E. - Romania

Cercetare, știință și tehnologie: domenii prioritare și impact

- **2. Impactul științei și inovării tehnologice asupra diferitelor arii de activitate**
- Cercetarea, știința și inovarea tehnologică sunt esențiale pentru viitorul Europei.
- Impactul economic al cercetării, științei și inovării tehnologice:
 - noile idei sunt cea mai bună soluție pentru stimularea productivității, competitivității și pentru crearea de locuri de muncă;
 - Impactul social: știința și tehnologia rezolvă multe dintre problemele cu care se confruntă societatea: de la protecția mediului, la problemele din sistemul medical.

Tabel 4. Impactul științei și inovării tehnologice asupra diferitelor arii de activitate în UE

	EU (27910 resp)			
	+	0	-	NS
Health and medical care	48.3	21.4	15.6	14.6
Job creation	46.2	22.6	14.4	16.9
Education and skills	53.8	20.0	11.0	15.2
Protection of the environment	48.6	17.9	19.7	13.8
Energy supply	41.8	24.3	17.0	16.8
Availability and quality of food	43.0	22.3	19.5	15.1
Security of citizens	38.5	24.6	19.5	17.4
Reduction of inequalities	33.9	29.1	18.6	18.3
Fight against climate change	40.7	23.6	19.6	16.1
Adaptation of society to an ageing population	36.2	24.6	20.5	18.6
Protection of personal data	33.3	23.2	24.6	18.9
Quality of housing	43.4	27.6	12.5	16.5
Transport and transport infrastructure	45.1	23.8	13.8	17.4

Tabel 4. Impactul științei și inovării tehnologice asupra diferitelor arii de activitate în România

	RO (1020 resp)			
	+	0	-	NS
Health and medical care	47.4	19.1	17.1	16.5
Job creation	45.4	20.9	16.8	17.0
Education and skills	46.3	21.0	15.6	17.2
Protection of the environment	42.7	19.2	20.9	17.2
Energy supply	39.2	24.7	18.0	18.0
Availability and quality of food	37.7	20.2	24.4	17.6
Security of citizens	39.9	21.2	21.1	17.8
Reduction of inequalities	34.2	27.9	16.9	21.0
Fight against climate change	37.3	22.2	21.1	19.5
Adaptation of society to an ageing population	30.1	24.1	22.2	23.6
Protection of personal data	32.4	23.8	17.9	25.9
Quality of housing	46.8	23.1	12.9	17.2
Transport and transport infrastructure	46.6	20.8	14.7	17.9

- 
- Principalele concluzii ale acestui studiu relevă faptul că cei mai mulți dintre cetățenii europeni consideră că știința și inovarea tehnologică vor avea un impact pozitiv în abordarea majorității problemelor cu care se confruntă societatea, atât în prezent cât și în următorii 15 ani.
 - Crearea de noi locuri de muncă și domeniul medical sunt cele două provocări majore pentru știință.
 - Educația, formarea profesională și protecția mediului sunt, de asemenea, considerate de mare prioritate pentru cercetare, știință și inovare tehnologică.

- 
- Plecând de la aceste realități naționale și tendințe internaționale din perspectiva cercetării și inovării tehnologice, noua Strategie de Cercetare, Dezvoltare și Inovare tehnologică din România susține o cercetare științifică orientată puternic spre rezultate comensurabile, cu impact practic, care are următoarele obiective:
 - - creșterea competitivității economiei românești prin inovare;
 - - creșterea contribuției românești la progresul cunoașterii de frontieră;
 - - creșterea rolului științei în societate.

- **La nivel european**, știința și inovarea tehnologică reprezintă priorități cheie deoarece pot răspunde la o serie de provocări cu care se confruntă națiunile
- Conform inițiativei Uniunii Europene "**Uniunea Inovării**", fiecare țară va trebui:
 - - să mărească bugetele publice pentru educație, cercetare, dezvoltare și inovare;
 - - să îmbunătățească utilizarea fondurilor structurale pentru a sprijini activitățile de cercetare și inovare;
 - - să evalueze performanțele sistemului propriu de cercetare și inovare și să identifice reformele vitale;
 - - să dezvolte abordări comune pentru colaborarea cu țările terțe în domeniul științei și tehnologiei.
- În consecință, **Europa**, statele sale membre și regiunile sale trebuie să acționeze împreună, în parteneriate, pentru a contribui la promovarea științei și inovării tehnologice.

Bibliografie

- **Damanpour, F. and Evan, W. M.**, (1984), Organizational innovation and performance: the problem of organizational lag. *Administrative Science Quarterly*, 29, 392-409
- **Ettlie, J. E.**, (1980), Adequacy of stage models for decisions on adoption of innovation. *Psychological Report*, 46, 991-995
- **Halla, A., Sulaimanb, R., Clarkc, N., Yogananda, B.**, (2003) From measuring impact to learning institutional lessons: an innovation systems perspective on improving the management of international agricultural research, *Agricultural Systems* 78 Elsevier, 213–241
- **Hauser, J., Gerard J. Tellis, G., Griffin, A.**, (2006) Research on Innovation: A Review and Agenda for Marketing Science, *Marketing Science*, Vol. 25, No. 6, November–December 2006, pp. 687–717
- **Kimberly, J. R. and Evanisko, M.**, (1981), Organizational innovation: the influence of individual, organizational and contextual factors on hospital adoption of technological and administrative innovations. *Academy of Management Journal*, 24, 689- 713
- **Lennart Elg** (2014) *Innovations and new technology - what is the role of research? Implications for public policy*, Series, VINNOVA ANALYSIS VA 2014:05, VINNOVA Swedish Governmental Agency for Innovation Systems, pag. 28
- **Păduraru T., Boldureanu, G.**, (coordonatori) (2015) *Inovație și performanță în societatea cunoașterii*, Editura Pro Universitaria, București, pp. 97-117
- **Rogers, E. M.**, *Diffusion of Innovation*. Free Press, New York, 1983.

- **Site-uri**
- **Comisia Europeană. 2010.** *Uniunea Inovării*, http://ec.europa.eu/romania/news/071010_uniunea_inovarii_ro.htm
- **European Commission**, Brussels (2015): Eurobarometer 81.5 (2014). TNS Opinion [producer]. GESIS Data Archive, Cologne. ZA5929 Data file Version 2.0.0, doi:10.4232/1.12250
- **European Commission** (2014) Special Eurobarometer 419, Public perceptions of science, research and innovation, Wave EB81.5 – TNS Opinion & Social, p.4
- **Ministerul Educației Naționale** (2014) *Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014 – 2020*, <http://www.edu.ro/index.php/pressrel/22258>
- **Uniunea Europeană**, http://europa.eu/pol/rd/index_ro.htm,
-

2.3. Valorificarea rezultatelor cercetărilor academice

Spin-off-urile academice

Necesitatea apariției spin-off-urilor academice

Spinn-off-urile academice:

- sunt constituite pentru a facilita transferul cunoștințelor rezultate din cercetare-dezvoltare în mediul socio-economic;
- sunt întreprinderi create de către Universități sau organisme publice de cercetare în scopul exploataării unor cunoștințe sau rezultate de cercetare;
- apar mai întâi în SUA, unde crearea de întreprinderi de către Universități a cunoscut primele dezvoltări. În Europa, doar recent Universitățile au cunoscut o adevărată conștientizare a rolului spinn-off-urilor în dezvoltarea economică a regiunilor în care au fost create.

- Deși conceptul de spin-off este relativ neclar și acoperă o mare varietate de fenomene, pentru a fi calificat spin-off unii specialiști afirmă că trebuie să îndeplinească simultan trei condiții:
- Să se contureze în cadrul unei organizații existente, cunoscută sub numele de "organizație mamă";
- Implică una sau mai multe persoane indiferent de statutul și funcția lor în cadrul "organizație mamă";
- Aceste persoane să părăsească organizația mamă pentru a crea una nouă.

Definiții spin-off

- un spin-off este o companie fondată (1) de către un membru al facultății, membru al personalului academic sau student care a părăsit universitatea pentru a crea o nouă companie sau care a creat compania în timp ce era afiliat Universității; are la bază o tehnologie dezvoltată în cadrul unei Universități (Smilor, Gibson și Dietrich, 1990, 63);
- spin-offs academice sunt companii fondate de profesori universitari, cercetători, sau studenți și absolvenți, în scopul de a exploata comercial rezultatele de cercetare, cunoștințele științifice și tehnologice în care au fost implicate universitățile (Bellini et al, 1999,2);

Definiții spin-off

- un spin-off este o nouă companie care se formează de către persoanele fizice care au fost angajații unei organizații-mamă, și are la bază o tehnologie transferată de la organizația mamă (Steffensen, Rogers, Speakman, 2000, 97);
- un spin-off presupune formarea unei noi firme sau organizație care să exploateze rezultatele cercetării universitare (O’Gorman și Jones-Evans, 1999);

Definiții spin-off

- Definiția: spin-off-urile sunt noi firme create pentru a exploata comercial unele cunoștințe, tehnologii sau rezultate ale cercetării dezvoltate în cadrul unei universități în vederea obținerii de profit (Klofsten și Jones-Evans, 2000), atrage o serie de comentarii:
- 1. termenul "*Noile companii*" se referă la faptul că un spin-off este o nouă companie care are un statut juridic distinct;
- 2. Termenul "... creat de universități", se referă la faptul că organizația mamă a unui spin-off poate fi o organizație orientată spre cercetare cum ar fi: universități, laboratoare naționale, școli tehnice, institute de cercetare inter-universitare.;
- 3..... de a exploata cunoștințele produse de activități academice. . . . Aceasta include nu numai inovațiile tehnologice sau brevete ci și know-how tehnic și științific acumulate de către un individ în timpul activității academice (Rappert et al., 1999).
- 4.. . . într-o perspectivă de obținere de profit. Acest lucru înseamnă că întregul scop al unui spin-off este de a aduce o idee în sfera de afaceri și de a obține un profit în urma exploatarei comerciale a ideii științifice.

Motivele creării unui spin-off

- Motivele creării unui spin-off:
- Minshall și Wicksteed (2007) susțin că pentru a iniția un spin-off există două tipuri de rațiuni:
- **tehnologice**: dorința de a crea platforme tehnologice, sau transferul unei tehnologii care are mai multe aplicații;
- **personale**: atunci când omul de știință este dispus să aducă rezultatele sale pe piață.

- Motivația personală în crearea unui spin-off are la bază două aspecte:
 1. Oamenii de știință care creează un spin-off, în comparație cu alte căi de valorificare a rezultatelor sunt determinați de posibilitatea că spin-offul generează **recompense personale** (Rizzo 2015);
 2. Cel de-al doilea aspect se referă la **nevoia de independență financiară** (Birley și Westhead 1994; Shane 2004), recunoașterea meritelor de către colegii (Stuart și Ding 2006), găsirea mai facilă a unor modalități de finanțare a cercetării (Hayter 2011; Fini și colab. 2009), precum și dorința individuală de a aduce unele rezultate ale cercetării pe piață (Minshall și Wicksteed 2007; Shane 2004; Fini și colab. 2009).

Procesul de valorificare a rezultatelor cercetării științifice prin spin-offs

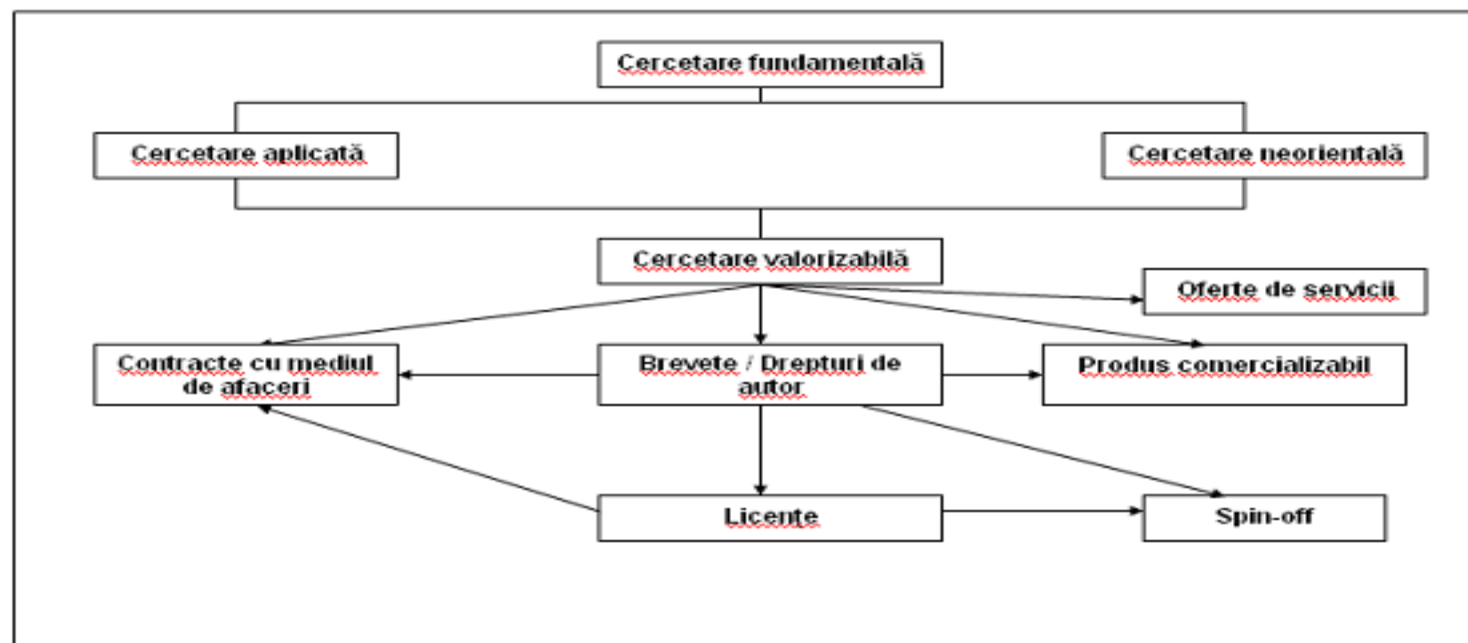


Fig. 3. Tipuri de cercetări universitare și rezultate

Procesul de valorificare a rezultatelor cercetării științifice prin spin-offs

- În lucrarea *Definiții privind cercetarea, dezvoltarea, inovarea*, autorii (Pisoschi și Dobrescu), aduc o serie de clarificări conceptelor de cercetare fundamentală și cercetare aplicativă și anume:
- **Cercetarea fundamentală:**
 - - constă în lucrări experimentale și teoretice realizate în principal în vederea dobândirii de noi cunoștințe asupra fenomenelor și faptelor observabile fără a prevedea o aplicație sau o utilizare specială;
 - -rezultatele cercetării fundamentale se comunică în mod obișnuit prin intermediul conferințelor, prin publicații, reviste științifice sau sunt schimbate direct între organisme sau persoane interesate;
 - în unele circumstanțe, difuzarea rezultatelor cercetării fundamentale poate să fie restrânsă, din rațiuni de securitate.

Procesul de valorificare a rezultatelor cercetării științifice prin spin-offs

- **Cercetarea aplicată**
- - este îndreptată spre un obiectiv sau scop practic determinat;
- - cuprinde lucrări originale realizate pentru a obține cunoștințe noi;
- - rezultatele unei cercetări aplicate conduc, în primul rând la un produs unic sau un număr limitat de produse, de operații, metode sau sisteme.
- - rezultatele acestor cercetări, cunoștințele, informațiile obținute sunt adesea brevetate, dar pot, de asemenea, să fie păstrate secrete.

- **Cercetarea tip „rezolvare de probleme” :**
- - se referă la activități punctuale, în general de scurtă durată, constând în principal în: încercări, măsurări, analize sau activități de consultanță;
- - prezintă un interes științific destul de limitat;
- - aceste activități sunt în general bine primite în centrele de cercetări, atât datorită aportului financiar pe care acestea îl asigură (sunt denumite și contracte „alimentare”) cât și datorită contactelor ce pot fi întreținute cu partenerii susceptibili a se orienta spre colaborări mai importante (Someșan, 2011).

Procesul de valorificare a rezultatelor cercetării științifice prin spin-offs

- **Valorizarea economică a cunoștințelor universitare** poate avea mai multe forme:
 - cesionarea licențelor de exploatare la societăți existente;
 - crearea de activități noi (spin-offs universitare).

Cerințe pentru înființarea unui spin-off (Borșa, 2013):

- existența infrastructurii și a cadrului legal, asigurate de către universitate;
- a unui antreprenor cu experiență și viziune, care să identifice oportunitățile de afaceri;
- Realizarea unui parteneriat care va putea da naștere unui nucleu de afacere benefic pentru ambii colaboratori.

Procesul de valorificare a rezultatelor cercetării științifice prin spin-offs

Avantajele spin-offs (USAMV Cluj Napoca):

- Valorificarea sub formă de produse, tehnologii și servicii noi a rezultatelor obținute de către o universitate în activitatea de cercetare;
- Dezvoltarea aptitudinilor antreprenoriale ale salariaților din cercetare- dezvoltare;
- Menținerea, dezvoltarea și extinderea rețelei de contacte de specialitate cu accent asupra întreprinderilor mici și mijlocii;
- Transferul anumitor activități de cercetare - dezvoltare și a bunelor practici dinspre Universități către societățile comerciale;
- Identificarea și dezvoltarea de noi domenii de cercetare în cadrul unităților de cercetare- dezvoltare din universități;

Procesul de valorificare a rezultatelor cercetării științifice prin spin-offs

- Transferul cunoștințelor referitoare la cerințele și tendințele de evoluție a pieței și la modalitățile practice de valorificare a rezultatelor cercetării dinspre societățile comerciale către institutele și centrele de cercetare ale universităților, cu diversificarea activităților de cercetare ale acestora;
- Orientarea activităților de cercetare - dezvoltare către satisfacerea necesităților imediate ale agenților economici;
- Crearea de noi locuri de muncă în domeniul științei și tehnologiei;
- Constituirea agenților economici orientați către produse de înaltă tehnologie și către produse cu valoare adăugată mare.

Bibliografie

- **Bellini E., Capaldo G., Edström A., Kaulio M., Raffa M., Riccardia M., and Zollo** (1999), G. 'Strategic Paths of Academic Spin-offs: A Comparative Analysis of Italian and Swedish Cases', 44th ICSB Conference, Naples, 20–23 June
- **Birley S., Westhead P.**, (1994), A taxonomy of business start-up reasons and their impact on firm growth and size. *Journal of Business Venturing*, 9, pp:7–31, 1994;
- **Borșa A.**, (2003), *Studii privind implementarea, dezvoltarea și monitorizarea spin-off-urilor academice în domeniul industriei alimentare*, rezumat teză de doctorat
- **Fini, R., Grimaldi, R., & Sobrero, M.** (2009). Factor fostering academics to start up new ventures: An assessment of Italian founders' incentives. *Journal of Technology Transfer*, 34, pp: 380–402, 2009;
- **Hayter, C. S.** (2011), In search for the profit-maximizing actor: Motivations and definitions of success from nascent academic entrepreneurs. *Journal of Technology Transfer*, 36, 340–352.
- **Klofsten, M., Jones-Evans D.**, (2000), Comparing academic entrepreneurship in Europe the case of Sweden and Ireland. *Small Business Economics*, 14, 299–309, 2000;
- **McQueen D. H., Wallmark J. T.**, 1982 'Spin-off Companies from Chalmers University of Technology', *Technovation* **1**, 305–315. citat în Pirnay F., Surlemont B., Nlemvo F., Toward a Typology of University Spin-offs, *Small Business Economics*, 21: pp: 355–369, 2003;

- **Minshall T., Wicksteed B.**, (2007), University spin-out companies: Starting to fill the evidence gap. In R. Oakey, W. During (Eds.), *New technology-based firms in the new millennium*. Amsterdam: Elsevier
- **Morten, St., Rogers E.M.**, (2000), Speakman K., 'Spin-offs from Research Centers at a Research University', *Journal of Business Venturing* 15(1), pp: 93–111, 2000;
- **O'Gorman, C., Jones-Evans D.**, (1999), Creating Successful Academic-Industry Partnership – Lessons from the Republic of Ireland, *Proceedings of the 7th Annual International Conference on High Technology Small Firms*, Manchester Business School, 27–28 May
- **Pisoschi A., Dobrescu E.M.**, *Definiții privind cercetarea, dezvoltarea, inovarea*, www.strategie-cdi.ro/.../Definitii%20specifice%20domeniului%20cerceta.
- **Shane S.**, (2007), Selling university technology: Patterns from MIT. *Management Science*, 48, 122–137, 2002;
- **Shane S.**, (2004), Academic entrepreneurship: University spin-offs and wealth creation. Cheltenham: Edward Elgar, 2004;
- **Smilor R. W., Gibson D.V., Dietrich, G.B.** (2003), 'Spin-out Companies: Technology Start-ups from UT-Austin', *Journal of Business Venturing* 5(1), 63–76. 1990, citat în Pirnay F., Surlemont B., Nlemvo F., Toward a Typology of University Spin-offs, *Small Business Economics*, 21: pp: 355–369
-

- **Someșan C.**, (2011), Rolul incubatorului universitar, în dezvoltarea inovării, transferului de tehnologii și antreprenoriatului academic, *Studia Universitatis Vasile Goldiș*, Arad Economic Sciences (Studia Universitatis Vasile Goldiș, Arad Seria Științe Economice), 11, pp: 161-174
- **Steffensen, M., Rogers E.M., Speakman K.**, (2000), Spin-offs from Research Centers at a Research University', *Journal of Business Venturing* 15(1), pp: 93–111
- **Stuart T., Ding W.**, (2006), The social structural determinants of academic entrepreneurship: An analysis of University Scientists' participation in commercial Ventures. *American Journal of Sociology*, 112, pp: 97–144
- **Rizzo, U.**, (2015), *Why do scientists create academic spin-offs? The influence of the context* Springer Science-Business Media New York, 2014. *J Technol Transf*, 40, pp: 198–226
- *Regulamentul privind înființarea spin-off-urilor în cadrul Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară Cluj Napoca [www.usamvcluj.ro/.../Regulament%20spin%20off%](http://www.usamvcluj.ro/.../Regulament%20spin%20off%20)

2.4. Educația antreprenorială: apariție și dezvoltare în Uniunea Europeană

Importanța educației antreprenoriale

- **Educația antreprenorială** a devenit un pilon central al formării continue, datorită contribuției efective pe care aceasta o are la dezvoltarea inițiativei antreprenoriale, prin conștientizarea tinerilor cu privire la rolul antreprenoriatului în societate și asupra capacității personale de a iniția propria afacere.
- Spiritul antreprenorial și educația sunt două mijloace pentru dezvoltarea capitalului uman necesar construirii unei societăți bazate pe cunoaștere și a unei lumi economice într-un nou echilibru *un fenomen multidimensional*, cu impact pozitiv asupra creșterii economice
- **Este necesar**, în prezent, **crearea unui mediu** în care **antreprenoriatul** să se dezvolte și în care **antreprenorii** să încerce punerea ideilor lor în serviciul comunității globale.

Importanța educației antreprenoriale

- Educația antreprenorială contribuie la:
- promovarea unei culturi antreprenoriale;
- la schimbări de mentalitate;
- dobândirea de competențe necesare desfășurării unei activități;
- face posibilă trecerea de la abordarea tradiționalistă în școli, care pune accentul doar pe furnizarea de competențe de bază în vederea ocupării unui loc de muncă, la o abordare ce presupune adaptarea sistemului de învățământ la noile provocări ale mediului de afaceri, aflat într-o continuă dinamică atât în spațiile naționale, cât și în cele internaționale.

Obiectivele educației antreprenoriale

- **Obiectivele educației antreprenoriale** (FPP, 2015):
- Primul stadiu **Conștientizarea educației antreprenoriale** are drept scop creșterea numărului de persoane interesate să dezvolte o afacere proprie și să conștientizeze posibilitatea întreprinderii unei cariere în zona antreprenoriatului.
- Cel de-al doilea stadiu **Educație pentru start-up** constă în pregătirea derulării unei afaceri și, mai precis, clarificarea unor aspecte precum: obținerea de fonduri, reglementările legale, taxele și impozitele aferente etc.
- Cel de-al treilea stadiu **Educație continuă pentru antreprenorii existenți** are drept scop îmbunătățirea abilităților antreprenorilor, urmând ca, pe parcursul celei de-a patra etape **Dinamism antreprenorial**, în care se urmărește consolidarea comportamentului antreprenorial, să i se acorde acestuia un caracter dinamic.

Apariție și dezvoltare (FPP, 2015)

- Primul curs de antreprenoriat a fost susținut de Shigeru Fijii la Universitatea din Kobe (Japonia), în 1938;
- Începând cu anul 1945, Harvard Business School lansează cursuri de antreprenoriat (primul curs de acest gen a aparținut profesorului Miles Mace, „The Management of New Enterprises”).;
- Treptat, numărul cursurilor de formare antreprenorială a crescut mai ales în universitățile din SUA, care oferă diplome în acest domeniu atât la nivel universitar cât și post-universitar;
- În anii '80, peste 300 de universități aveau incluse în programul educațional cursuri de antreprenoriat, pentru ca în anii '90, numărul acestora să crească la 1.050

Apariție și dezvoltare (FPP, 2015)

- În prezent, educația antreprenorială creează un adevărat boom în SUA, fiind înregistrate:
- peste 2.200 de cursuri desfășurate în cadrul a peste 1.600 de universități și școli;
- 277 de posturi în universități în domeniul antreprenoriatului (profesori și cercetători);
- 444 de reviste academice specializate pe antreprenoriat;
- peste 100 de centre specializate pe cercetare.
- Țări precum Australia, Japonia, Malaezia, Singapore au lansat deja programe legate de antreprenoriat, precum și reviste și publicații referitoare la acest domeniu. În Argentina, guvernul a stabilit o misiune națională de promovare a antreprenoriatului printre șomeri și de stimulare a dezvoltării economice.

Apariție și dezvoltare (FPP, 2015)

- În Europa, educația antreprenorială a fost adoptată mult mai târziu decât în SUA, prima încercare de acest gen fiind semnalată în anul 1970;
- în **Marea Britanie**, prima întâlnire a UK Small Business Management Education Association a avut loc în 1975 și a reunit un grup de academicieni interesați în stimularea micilor întreprinderi;
- Primul curs referitor la crearea unei afaceri a apărut în **Franța** în 1978 (în cadrul școlilor „Hautes Etudes Commerciales”).

Apariție și dezvoltare (FPP, 2015)

- Cursuri de antreprenoriat au fost introduse în universități private precum
- INSEAD (Institut Européen d'Administration des Affaires - Franța);
- IMEDE (Elveția);
- Cranfield School of Management (Marea Britanie), etc.

Apariție și dezvoltare (FPP, 2015)

- La nivel european există o serie de organizații care au în centrul activității lor educația antreprenorială precum:
- Centre for Entrepreneurial Learning (Universitatea Durham din Marea Britanie);
- Center for Entrepreneurial Excellence (Universitatea St.Gallen, Elveția);
- EIM Business & Policy Research (Olanda), European Foundation for Entrepreneurial Research (EFER, Olanda);
- European Council for Small Business and Entrepreneurship (ECSB, Finlanda);
- Guvernul danez, a creat în 2004 Academia Internațională Daneză pentru Antreprenoriat (“International Danish Entrepreneurship Academy”).

Apariție și dezvoltare (FPP, 2015)

- În România, începând cu anul 2002, Ministerul Educației și Cercetării- datorită unor programe internaționale care solicitau aceste demersuri, a introdus în învățământul preuniversitar disciplina *Educația antreprenorială*;
- În Europa, importanța antreprenoriatului și a educației antreprenorile este relevată de măsurile și acțiunile propuse încă din anul 2005. (Programul Comunitar Lisabona).

EVOLUȚIA INIȚIATIVELOR DE EDUCAȚIE ANTREPRENORIALĂ LA NIVELUL UNIUNII EUROPENE

- În 2013 la nivelul UE a fost propus Planul de Acțiune **Antreprenoriat 2020** (CE 2013) care se bazează pe următoarele strategii:
- dezvoltarea învățământului și formării în domeniul antreprenorial;
- crearea mediului de afaceri adecvat;
- modele și implicarea unor grupuri specifice (CE, 2013).

EVOLUȚIA INIȚIATIVELOR DE EDUCAȚIE ANTREPRENORIALĂ LA NIVELUL UNIUNII EUROPENE

Data	Documente strategice la nivelul UE	Elemente cheie privind educația antreprenorială
2000	Carta Europeană pentru Întreprinderile Mici	”Europa va cultiva spiritul antreprenorial și noile aptitudini încă de la un stadiu incipient. Cunoștințele generale de afaceri și antreprenoriat trebuie predate la toate nivelurile de învățământ. Modulele specifice ale instruirii în afaceri trebuie să devină o componentă esențială a programelor de învățământ la nivel preuniversitar și universitar”
2003	Carta verde cu privire la antreprenoriat în Europa	“Educația și formarea profesională trebuie să contribuie la încurajarea antreprenoriatului prin crearea cadrului și abilităților corespunzătoare”
2004	Planul de acțiune: Agenda europeană pentru antreprenoriat	“Alimentarea cu combustibil a unei mentalități antreprenoriale” (Fuelling entrepreneurial mindsets)

EVOLUȚIA INIȚIATIVELOR DE EDUCAȚIE ANTREPRENORIALĂ LA NIVELUL UNIUNII EUROPENE

2005	Strategia Lisabona adoptată de către Consiliul European extraordinar de la Lisabona	Set de obiective, domenii prioritare de acțiune, ținte și măsuri, pentru orientarea politicilor europene de creștere economică și ocupare a forței de muncă către realizarea obiectivului strategic al Uniunii Europene de a deveni cea mai competitivă și dinamică economie bazată pe cunoaștere.
2006	Comunicarea Comisiei Europene – Încurajarea unei mentalități antreprenoriale prin educație și învățare	“Autoritățile naționale ar trebui să stabilească o cooperare între departamente care să aibă drept rezultat dezvoltarea unei strategii cu obiective clare.”
2006	Agenda Oslo pentru Educație Antreprenorială în Europa	Europa “Obiectivul este de a accelera promovarea unei mentalități antreprenoriale în societate, în mod sistematic și eficient”
2008	„Gândiți mai întâi la scară mică”: Prioritate pentru IMM-uri. Un „Small Business Act” pentru Europa	“Principiul 1: Crearea unui mediu în care antreprenorii și întreprinderile familiale să poată prospera și unde spiritul antreprenorial este recompensat”.

EVOLUȚIA INIȚIATIVELOR DE EDUCAȚIE ANTREPRENORIALĂ LA NIVELUL UNIUNII EUROPENE

2008	Carta euro-mediteraneeană pentru întreprinderi	“Cunoștințe generale despre competențele antreprenoriale trebuie să fie predate la toate nivelurile de învățământ ”
2011	Small Business Act	“stabilirea principiilor si masurilor concrete de îmbunătățire a condițiilor cadru pentru IMM europene ținând cont de diversitatea acestora“.
2013	Planul de acțiune Antreprenoriat 2020. relansarea spiritului de întreprindere în Europa	”Dezvoltarea învățământului și formării în domeniul antreprenorial; crearea mediului de afaceri adecvat; modele și implicarea unor grupuri Specifice”.

5. Modele de succes privind educația antreprenorială

- **Școala antreprenorială din Finlanda** (material prelucrat după ENTREPRENEURSCHOOL, (2007), *Școala antreprenorială din Finlanda*, Design, improvement and development of methodology and a guidebook for developing the values and dynamics of the entrepreneurship among our students - proiect Leonardo da Vinci (ES/07/LLP-LdV/TOI/149013))
- Finlanda Centrală consideră antreprenoriatul și promovarea acestuia factori cheie pentru dezvoltarea regiunii;
- Educația antreprenorială se desfășoară în instituțiile de învățământ din Finlanda de la începutul anilor 1990;
- Educația antreprenorială a reprezentat un obiectiv important al Institutului Profesional Jyväskylän în ultimii ani.
- Școala Antreprenorială s-a dezvoltat prin cooperarea la nivel regional dintre întreprinzători, diverse organizații, reprezentanți ai dezvoltatorilor, elevi și reprezentanți ai instituțiilor de învățământ, făcând posibile studiile în domeniul antreprenoriatului și dezvoltarea continuă a educației antreprenoriale.
- Elevii sunt actorii centrali ai Școlii Antreprenoriale;
- Antreprenoriatul și operațiunile pe care le implică sunt învățate prin practică și experimentare. Această metodă de învățare este cel mai important criteriu pentru alegerea modalităților în care este proiectată predarea;

Etapele Școlii Antreprenoriale

- **Profesionistul cu atitudine de întreprinzător.** Aceste studii acoperă aspecte legate de dezvoltarea personală și profesională, familiarizarea cu antreprenoriatul specific anumitor domenii, cerințele de competențe profesionale și activitățile desfășurate de o companie. Elevii planifică și desfășoară diferite proiecte legate de viața profesională în calitate de întreprinzători, lucrează în echipe și îndeplinesc diferite sarcini care au rolul de a-i familiariza cu activitățile desfășurate într-o companie.
- **Întreprinzătorul potențial:** Obiectivul acestor studii opționale de antreprenoriat este de a crește interesul elevilor față de acest domeniu. Elevii au posibilitatea de a înțelege în profunzime antreprenoriatul și rolul întreprinzătorului. Punctul central îl constituie faptul că elevii sunt conștienți de propriile nevoi de dezvoltare dacă aleg să devină întreprinzători și înțeleg ce posibilități oferă în acest sens domeniile lor profesionale. Studiile pun accentul pe cooperarea dintre diverși întreprinzători locali.

- **Întreprinzătorul începător: Obiectivul studiilor la acest nivel este acela** de a-i învăța pe elevi câteva elemente legate de înființarea și funcționarea unei companii. În prezent, acest gen de studii se desfășoară în **centrele pentru învățarea antreprenoriatului (yoppi)**; La centrele pentru învățarea antreprenoriatului, elevii răspund de operațiunile, producția, activitatea de marketing și activitatea financiară ale unei companii. Firmele elevilor oferă produse și servicii în mod similar firmelor reale, dar la o scară mult mai mică. Elevii sunt sprijiniți de întreprinzători care acționează ca niște consilieri și parteneri ai firmelor acestora. Profesorii sunt implicați în calitate de formatori. Aceștia sunt responsabili pentru progresele în învățare și pentru menținerea riscurilor la un nivel scăzut. Studiile valorează de la 5 până la 10 credite.
- **Întreprinzătorul în dezvoltare:** În această etapă, elevilor care înființează sau dezvoltă o firmă li se oferă posibilitatea de a-și dezvolta operațiunile prin calificarea profesională antreprenorială sau printr-o calificare profesională specială.

Centrele pentru învățarea antreprenoriatului

- Centrele pentru învățarea antreprenoriatului au fost dezvoltate prin cooperarea cu un număr de organizații. Domeniile operaționale comune includ promovarea antreprenoriatului și dezvoltarea educației antreprenoriale. Operațiunile sunt desfășurate prin interacțiunea dintre trei federații municipale din domeniul educației și diferiți parteneri din Finlanda Centrală;
- Procesul de construire a centrelor pentru învățarea antreprenoriatului a fost analizat pe baza unui ciclu de învățare extins în care operațiunile de dezvoltare avansează într-o spirală multiplă care reprezintă un ciclu de învățare, respectiv:
 1. Interogarea practicilor predominante
 2. Analiza practicilor predominante
 3. Modelarea (proiectarea) unei noi soluții
 4. Studiarea noului model
 5. Introducerea noului model
 6. Evaluarea procesului
 7. Stabilizarea și expansiunea noii practici
- (Engeström 2004, 60-61 citat în Entrepreneurschool, 2007).

- Operațiunile de dezvoltare au fost desfășurate de diferite organizații prin cooperare și la un anumit număr de niveluri:
- **1. Nivel intern (un grup operator cheie,** activitatea de dezvoltare desfășurându-se în cadrul unei instituții de învățământ și al unei federații municipale)
- **2. Nivel regional (un grup regional de dezvoltare,** activități de dezvoltare reciprocă la nivelul unei regiuni)
- **3. Nivel de rețea (o rețea regională formată din toate instituțiile de** învățământ, firme și parteneri)
(Ahlrot et al. 2006, 6 citat în Entrepreneurschool, 2007)

Principiile în baza cărora funcționează centrele de învățare antreprenorială:

- Acțiunile din cadrul centrelor pentru învățarea antreprenoriatului fac parte din activitățile normale ale instituțiilor de învățământ.
- Instituțiile de învățământ vor desemna spațiile pentru activitățile centrelor pentru învățarea antreprenoriatului.
- Elevii pot acționa în mod independent, fără a fi nevoie să primească îndrumare, când dețin suficiente competențe pentru îndeplinirea sarcinilor.
- Firmele pot plăti instituțiilor de învățământ o chirie de valoare mică pentru echipamentele și spațiile puse la dispoziție. Instituțiile de învățământ vor decide cu privire la valoarea și criteriile pentru stabilirea chiriei.

- Dacă elevii vor folosi materialele de la instituțiile de învățământ în cadrul cărora și-au înființat firma, aceștia trebuie să le plătească.
- • Li se va oferi elevilor posibilitatea de a folosi spațiile instituțiilor de învățământ după ora 4:00 pm.
- • Firmele elevilor vor funcționa în mod total independent și sunt singurele responsabile pentru riscurile financiare și distribuția veniturilor. Totuși, profesorul sau formatorul se va asigura că riscurile nu sunt foarte mari.
- • Fondurile firmelor nu vor fi incluse în contabilitatea instituțiilor de
- învățământ.
- • Firmele vor folosi facturi reale în activitatea lor.

Rezultatul

- În iunie 2003, existau patru planuri operaționale complete pentru centrele de învățare a antreprenoriatului. În Jyväskylä, elevii institutului profesional au înființat trei firme noi (“Junior Achievement–Young Enterprise” - JA-YE, www.nuoriyrittajyys.fi).
- Ideea modelului operațional este aceea ca tinerii cu vârsta între 15 și 20 de ani să înființeze mici firme și să dobândească experiență în desfășurarea activităților specifice unei companii. Operațiunile se desfășoară pe parcursul unui an școlar, la sfârșitul căruia toate activitățile sunt încheiate.
- La Institutul Profesional Jyväskylä, au fost înființate două firme model care au funcționat în mod similar celor reale, însă fluxurile lor financiare au fost direcționate către o unitate separată în contabilitatea institutului.
- Ateliere de proiecte au fost înființate în Jämsä și Äänekoski. Elevii au planificat și au desfășurat proiecte diferite în ceea ce privește conținutul și dimensiunea lor și au răspuns de propriile mijloace financiare. În total, operațiunile au implicat peste 60 de elevi și 13 formatori.

- **Bibliografie**

- Comisia Europeană, (2013), *Relansarea spiritului de întreprindere în Europa*, Plan de acțiune Antreprenoriat 2020. Bruxelles;
- European Commission, (2011) Small Business Act, https://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/small-business-act_ro
- ENTREPRENEURSCHOOL, (2007), *Școala antreprenorială din Finlanda*, Design, improvement and development of methodology and a guidebook for developing the values and dynamics of the entrepreneurship among our students - proiect Leonardo da Vinci (ES/07/LLP-LdV/TOI/149013)
- Fundația Postprivatizare (2015), *Promovarea educației antreprenoriale și oportunități de finanțare*, www.postrivatizare.ro

Relații de muncă în Uniunea Europeană

3.1. REPERE ALE RELAȚIILOR DE MUNCĂ ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ



Munca și dreptul la muncă – etape în evoluția sa:

Înființarea OIM în 1919.

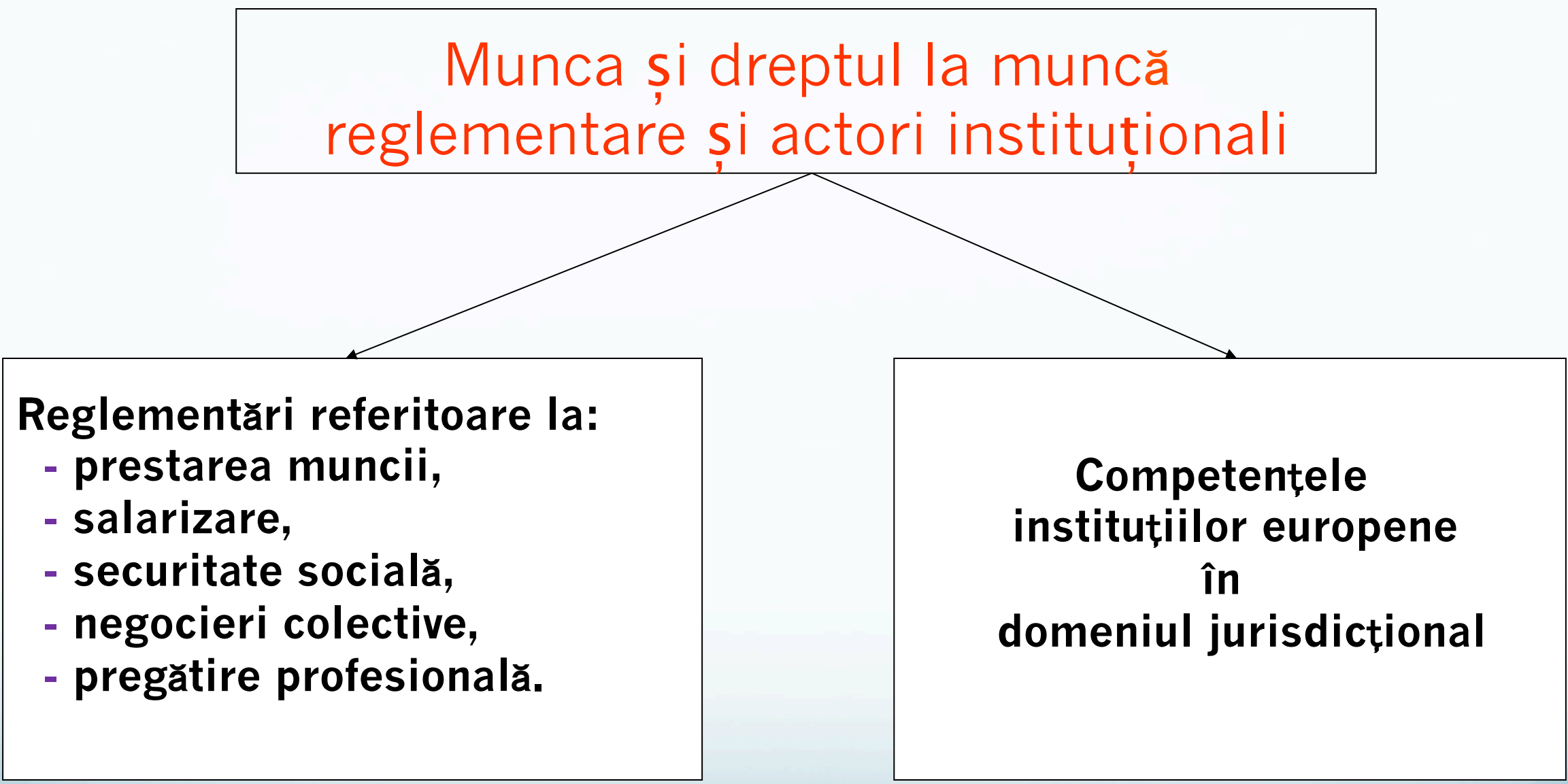
**Adoptarea Proiectului de Statut a Uniunii
Politice Europene pe 2 noiembrie 1961**

**Adoptarea Declarației solemne asupra U. E.
de Consiliul Europei la Stuttgart în iunie 1983**

**Emiterea Actului Unic European la 14.09.1984
(în vigoare la 01.07.1987)**

**Proclamarea Cartei drepturilor fundamentale a
Uniunii Europene la 07.12.2000**

Munca și dreptul la muncă reglementare și actori instituționali



```
graph TD; A[Munca și dreptul la muncă<br/>reglementare și actori instituționali] --> B[Reglementări referitoare la:<br/>- prestarea muncii,<br/>- salarizare,<br/>- securitate socială,<br/>- negocieri colective,<br/>- pregătire profesională.]; A --> C[Competențele<br/>instituțiilor europene<br/>în<br/>domeniul jurisdicțional];
```

Reglementări referitoare la:

- prestarea muncii,
- salarizare,
- securitate socială,
- negocieri colective,
- pregătire profesională.

**Competențele
instituțiilor europene
în
domeniul jurisdicțional**

Organizația Națiunilor Unite (ONU)

- **Fondată în anul 1945 după al doilea Război Mondial;**
- **Are misiunea de a asigura:**
 - **pacea mondială;**
 - **respectarea drepturilor omului;**
 - **cooperarea internațională;**
 - **respectarea dreptului internațional.**

Consiliul Economic și Social (ECOSOC)

- **Organ de coordonare pe probleme economice și sociale;**
- **54 membri:**
 - 14 state africane,
 - 11 state asiatice,
 - 10 state din America Latină,
 - 13 state din Europa de Vest
 - 6 state din Europa de Est.

Declarația Universală a Drepturilor Omului

(adoptată de Adunarea generală ONU, 1948)

- ✓ Libertatea de întrunire și de asociere (art. 20);
- ✓ Dreptul la securitate socială (art. 22);
- ✓ Dreptul la muncă (art. 23);
- ✓ Dreptul la odihnă (art. 24);
- ✓ Dreptul la un nivel de trai care va asigura sănătatea și bunăstarea persoanei și familiei sale (art. 25).

Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale

(adoptat de ONU la 16 decembrie 1966)

- **Dreptul la muncă (art.6);**
- **Dreptul la orientare și pregătire tehnică și profesională (art.6);**
- **Condiții de muncă juste și prielnice (art. 7);**
- **Dreptul la asociere (art. 8);**
- **Dreptul la ocrotire și asistență (art. 10).**

Organizația internațională a muncii (O.I.M.)

Istoricul O.I.M.

- **O.I.M. a luat ființă în anul 1919 prin tratatul de la Versailles;**
- **Ideea fundamentală înscrisă în Constituția sa conform căreia o pace universală și durabilă nu se poate stabili decât pe baza justiției sociale.**

Justiția socială

```
graph TD; A[Justiția socială] --> B[Aspectul drepturilor omului]; A --> C[Un nivel de viața decent]; A --> D[Condiții de muncă umane]; A --> E[Perspective pozitive pentru ocuparea forței de muncă]; A --> F[Securitatea economică];
```

**Aspectul
drepturilor
omului**

**Un nivel de
viața decent**

**Condiții
de muncă
umane**

**Perspective
pozitive
pentru
ocuparea
forței de
muncă**

**Securitatea
economică**

Scopurile și principiile O.I.M.

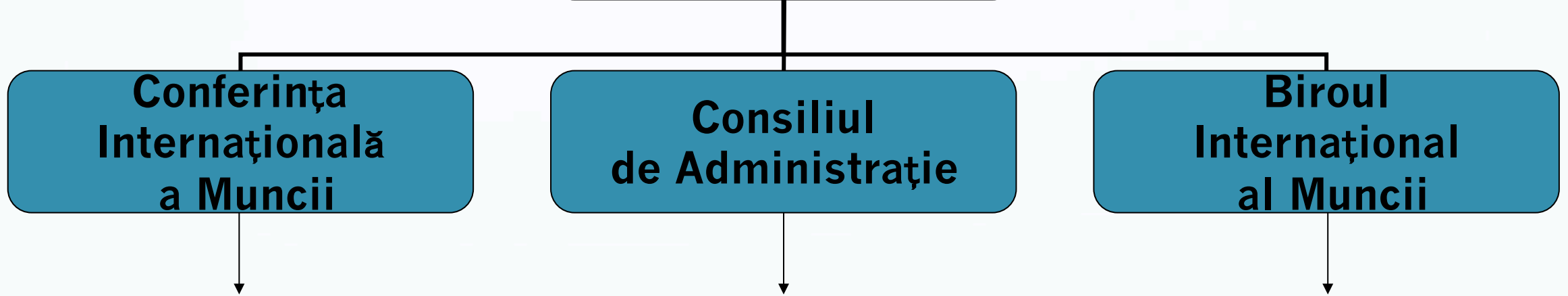
(Declarația de la Philadelphia din 1944)

- 1) Munca nu este o marfă;
- 2) Libertatea de expresie și de asociere este o condiție indispensabilă a unui progres susținut;
- 3) Sărăcia oriunde ea există, constituie un pericol pentru prosperitatea tuturor;
- 4) Toate ființele umane, fără deosebire de rasă, credință sau sex, au dreptul de a-și urmări progresul lor material și dezvoltarea lor spirituală în libertate și demnitate, în securitate economică și cu șanse egale.

Domenii de activitate ale O.I.M.:

- ❖ Elaborarea de politici și de programe internaționale ce vizează promovarea drepturilor fundamentale ale omului, ameliorarea condițiilor de viață și de muncă și dezvoltarea posibilităților de angajare în muncă;
- ❖ Stabilirea normelor internaționale de muncă în paralel cu structurarea unui sistem de control al aplicării normelor, destinat să orienteze acțiunea națională în sensul aplicării acestor principii;
- ❖ Organizarea unui vast program de cooperare tehnică pe plan internațional, definit și pus în aplicare în cadrul unui parteneriat activ menit să ajute țările să aplice în mod concret aceste principii;
- ❖ Derularea de programe de formare, de învățământ, de cercetare și publicații ce vin în sprijinul celorlalte forme de activitate.

Structura O.I.M.



Delegația națională:

- 2 reprezentanți din partea Guvernului;
- 1 reprezentant al Patronatului;
- 1 reprezentant al sindicatelor.

- 28 membri din partea guvernelor;
- 14 membri din partea organizațiilor patronale;
- 14 membri din partea sindicatelor.

Director general:

- 3 directori generali adjuncți;
- 7 subdirectori generali.

Convențiile O.I.M.:

- instrumente juridice ce reglementează aspectele administrării forței de muncă, a bunăstării sociale sau a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;
- ratificarea unei convenții implică o dublă obligație din partea unui stat membru: ea este un angajament de a aplica prevederile convenției respective și, în același timp, indică disponibilitatea statului ratificant de a accepta măsurile de supraveghere internațională specifice organizației;
- se aprobă cu o majoritate de 2/3 din numărul voturilor exprimate.

Convenții esențiale:

Convenția nr. 29 din anul 1930 privind munca forțată;

Convenția nr. 87 din anul 1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului individual;

Convenția nr. 98 din anul 1949 privind dreptul de organizare și negociere colectivă;

Convenția nr. 100 din anul 1951 privind egalitatea de remunerare;

Convenția nr. 105 din anul 1957 privind abolirea muncii forțate;

Convenția nr. 111 din anul 1958 privind discriminarea (în muncă și profesie);

Convenția nr. 138 din anul 1973 privind vârsta minimă.

Recomandările O.I.M.

- ❖ instrumente juridice similare convențiilor care nu sunt supuse ratificării și cuprind orientări, idealuri sau preferințe adresate statelor;
- ❖ de regulă o recomandare însoțește o convenție;
- ❖ până în anul 2004 au fost adoptate 195 de recomandări;
- ❖ recomandarea nu creează obligații pentru statele membre;
- ❖ se aprobă cu o majoritate de 2/3 din numărul voturilor exprimate.

Codul internațional al muncii

```
graph TD; A[Codul internațional al muncii] --> B[Convenții]; A --> C[Domenii]; A --> D[Recomandări];
```

Convenții

Domenii

Recomandări

1. Drepturile fundamentale ale Omului

- a. Libertatea Sindicală;**
- b. Interzicerea muncii forțate;**
- c. Egalitatea de șanse și tratament.**

2. Ocupare

- d. Politici de ocupare;**
- e. Serviciul de angajare;**
- f. Orientare și formare profesională;**
- g. Readaptarea și angajarea persoanelor handicapate;**
- h. Securitatea angajării.**

3. Politica socială

- i. Inspecția muncii;**
- j. Statistici;**
- k. Consultări tripartite;**

4. Administrarea muncii

5. Relații profesionale

- a. Negociere colectivă, conciliere și arbitraj voluntar, consultare și colaborare;**
- b. Comunicații în interiorul întreprinderii, analiza reclamațiilor.**

6. Condiții de muncă

- a. Salarii;**
- b. Durata muncii, munca de noapte și concedii;**
- c. Securitatea și sănătatea la locul de muncă;**
- d. Servicii sociale, locuințe, timp liber.**

7. Securitatea socială

8. Munca femeilor

9. Munca copiilor și adolescenților

10. Alte categorii de muncitori.

I. Drepturile fundamentale ale omului

a) Libertatea sindicală

**Convenția nr. 87
privind libertatea
sindicală și
protecția dreptului
sindical (1948).**

Dreptul muncitorilor și patronilor, fără nici o deosebire și fără autorizare prealabilă de a constitui organizații la alegerea lor, precum și să se afilieze la aceste organizații cu singura condiție de a se conforma statutelor acestora din urmă (art. 2).

Abținerea autorităților publice de la orice intervenție de natură să limiteze acest drept sau să-i împiedice exercitarea legală (art. 3).

Convenția stabilește garanții menite să permită organizațiilor sindicale să-și desfășoare activitatea în deplină independență.

a) Libertatea sindicală

continuare

**Convenția nr. 98
privind dreptul
la organizare
și negociere
colectivă (1949).**

```
graph LR; A[Convenția nr. 98 privind dreptul la organizare și negociere colectivă (1949).] --> B[Dreptul muncitorilor de a beneficia de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de discriminare care tind să prejudicieze libertatea sindicală în materie de angajare (art. 1).]; A --> C[Dreptul organizațiilor de muncitori și de patroni de a beneficia de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de ingerință ale unora față de celelalte, fie direct, fie prin agenții sau membrii lor, în formarea, funcționarea și administrarea lor (art. 2).]; A --> D[Adoptarea unor măsuri corespunzătoare condițiilor naționale orientate spre încurajarea și promovarea dezvoltării și folosirii cât mai largi a procedurilor de negociere voluntară a contractelor colective (art. 4).];
```

Dreptul muncitorilor de a beneficia de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de discriminare care tind să prejudicieze libertatea sindicală în materie de angajare (art. 1).

Dreptul organizațiilor de muncitori și de patroni de a beneficia de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de ingerință ale unora față de celelalte, fie direct, fie prin agenții sau membrii lor, în formarea, funcționarea și administrarea lor (art. 2).

Adoptarea unor măsuri corespunzătoare condițiilor naționale orientate spre încurajarea și promovarea dezvoltării și folosirii cât mai largi a procedurilor de negociere voluntară a contractelor colective (art. 4).

I. Drepturile fundamentale ale omului

b) Interzicerea muncii forțate

**Convenția nr. 29
privind munca
forțată sau
obligatorie, 1930**

„Munca forțată sau obligatorie” înseamnă orice muncă sau orice serviciu pretins unui individ sub amenințarea unei pedepse oricare, și pentru care numitul individ nu s-a oferit de bună voie (art. 2 alin 1)

Excepții:

- munca sau serviciul pretins în virtutea legilor privind serviciul militar, obligatoriu și destinat unor lucrări cu caracter pur militar;
- orice muncă sau serviciu făcând parte din obligațiile civile normale ale cetățenilor unei țări pe deplin independente;
- orice muncă sau serviciu pretins unui individ ca urmare a unei condamnări pronunțate printr-o hotărâre judecătorească;
- orice muncă sau serviciu pretins în cazurile de forță majoră;
- muncile mărunte de la sat executate direct în interiorul colectivității art. 2 alin 2);

Munca forțată sau obligatorie va trebui să fie remunerată.

I. Drepturile fundamentale ale omului

b) Interzicerea muncii forțate

continuare

**Convenția
nr. 105
privind abolirea
muncii forțate
(1957)**

Statele, care ratifică Convenția, se obligă să abolească și să nu folosească munca forțată sau obligatorie sub orice formă:

- ca mijloc de influență politică sau educațională sau în calitate de măsură de pedeapsă pentru susținerea sau exprimarea opiniilor politice sau convingerilor opuse celor stabilite de sistemul politic, social și economic.
- ca metodă de mobilizare și folosire a forței de muncă în scopurile dezvoltării economice;
- ca mijloc de menținere a disciplinei de muncă;
- ca pedeapsă pentru participarea la greve;
- ca mijloc de discriminare pe motive de apartenență rasială, socială, națională sau religioasă (art. 1).

I. Drepturile fundamentale ale omului

c) Egalitatea de șanse și tratament

**Convenția nr. 111
privind
discriminarea
în domeniul forței
de muncă și
exercitării profesiei
(1958)**

Prin termenul “discriminare” se înțelege:

- orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiate pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență națională sau origine socială care are ca efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei;
- orice altă diferențiere, excludere sau preferință având ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei care ar putea fi specificată de către statul membru după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și organizațiilor lucrătorilor dacă acestea există precum și a altor organisme competente (art. 1).

Necesitatea urmăririi promovării, prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale, a egalității de posibilități și de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, în scopul eliminării oricăror discriminări (art. 2).

II. Ocupare

a) Politica de ocupare

**Convenția nr. 122
privind politica
de ocupare a
forței de muncă
(1964)**

Formularea și aplicarea ca obiectiv esențial a unei politici active orientate spre promovarea ocupării depline a forței de muncă în scop productiv și în condiții de liberă alegere a muncii (art. 1).

Politica menționată trebuie să tindă a garanta:

- că va fi de lucru pentru toate persoanele disponibile și în căutare de muncă;
- că această măsură va fi pe cât posibil productivă;
- că va exista liberă alegere a muncii, și că fiecare lucrător va avea toate posibilitățile de a dobîndi calitățile necesare pentru a ocupa un serviciu care să-i convină și de a folosi în această muncă calificările, precum și aptitudinile sale, fără deosebire de rasă, culoare, sex, religie, opinie politică, ascendență națională sau origine socială (art. 1).

II. Ocupare

a) Politica de ocupare

continuare

**Convenția nr. 168
privind promovarea
angajării și protecția
contra șomajului (1988)**

**Stabilește în sarcina statelor ratificante obligația
coordonării sistemelor de protecție contra
șomajului cu politicile de ocupare.**

**Convenția nr. 175
privind munca cu timp
parțial (1994) și Convenția
nr. 177 privind lucrul
la domiciliu (1996)**

**Convenția concretizează principiul timpului
de muncă elastic ce caracterizează o politică de
ocupare modernă.**

II. Ocupare

b) Serviciul de angajare

**Convenția nr. 88
privind organizarea
activității de folosire a
forței de muncă.**

**Statul trebuie să instituie servicii publice și gratuite
de angajare.**

**Sistemul de folosire a forței de muncă trebuie să asigure
eficacitatea recrutării și plasării lucrătorilor, inclusiv:**

- sprijinirea lucrătorilor în găsirea unui loc de muncă
convenabil;**
- obținerea de la angajatori a informației privind locurile
de muncă vacante;**
- îndrumarea către locurile de muncă a candidaților
care posedă aptitudini profesionale etc.**

II. Ocupare

b) Serviciul de angajare

continuare

**Convenția nr. 96
privind birourile de
plasare cu plată (1949)**

**Prevede suprimarea progresivă a birourilor de plasare
cu plată.**

**Convenția nr. 181
cu privire la agențiile
private de ocupare
(1997)**

**Agențiile nu încasează de la lucrători, direct sau indirect,
total sau parțial, nici un fel de onorarii sau alte taxe (art. 7).**

**Adoptarea de stat a unor măsuri necesare și cuvenite
pentru interzicerea și reprimarea practicii neetice în
activitatea agențiilor private de ocupare.**

**Lupta contra practicii publicitare de rea-credință și a
anunțurilor greșite.**

II. Ocupare

c) Orientare și formare profesională

**Convenția nr. 142
privind orientarea
profesională și pregătirea
profesională în domeniul
valorificării resurselor
umane (1975).**

Adoptarea și dezvoltarea de statele membre a unor politici și programe complete de orientare și formare profesională, prin stabilirea, în special datorită serviciilor de angajare, a unei relații strânse între orientarea și formarea profesională pe de o parte și ocuparea forței de muncă pe de altă parte (art. 1).

Stimularea întreprinderilor în vederea asumării responsabilității pentru pregătirea în producție a lucrătorilor.

II. Ocupare

d) Readaptarea și angajarea persoanelor handicapate

Convenția nr. 159
privind readaptarea și
angajarea persoanelor
handicapate (1983).

Asigurarea persoanelor handicapate, în deplină
egalitate, cu loc de muncă convenabil ca și
inserția lor socială.

II. Ocupare

e) Securitatea angajării

**Convenția nr. 158
cu privire la
încetarea raporturilor
de muncă din
inițiativa patronului
(1982).**

Raporturile de muncă pot înceta, dacă există un motiv valabil legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii sau serviciului (art. 4).

Dreptul lucrătorului de a declara apel împotriva măsurii de concediere la un organ imparțial cum este instanța de judecată.

Consultarea reprezentanților lucrătorilor în caz de încetare a raporturilor de muncă din motive economice, tehnologice, de structură sau alte motive similare (art. 18).

Plata unei compensații corespunzătoare (art. 10).

Constituirea unui fond din contribuțiile patronilor pentru plata salariilor (art. 12).

III. Politica socială

Convenția nr. 117 privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale (1962)

Orice politică trebuie să urmărească în primul rând bunăstarea și dezvoltarea populației precum și încurajarea aspirațiilor acesteia către progresul social (art. 1).

Îmbunătățirea nivelului de trai va fi considerată ca obiectivul principal al planurilor de dezvoltare economică (art. 2).

Îmbunătățirea nivelului de trai:

- studierea atentă a cauzelor și efectelor mișcării migratorii;
- prevenirea și eliminarea aglomerării în zonele urbane;
- îmbunătățirea condițiilor de trai în zonele rurale;
- creșterea capacității de producție și îmbunătățirea nivelului de trai a producătorilor agricoli;
- la stabilirea nivelului minim de trai trebuie să țină cont de nevoile familiale esențiale ale lucrătorilor (art. 2-5).

III. Politica socială

continuare

Lucrătorii migranți:

- Atunci când împrejurările în care sunt folosiți în muncă lucrătorii cer ca ei să locuiască în afara căminelor proprii, condițiile în care aceștia sunt folosiți vor trebui să țină seama de nevoile lor familiale normale (art. 6).

Remunerarea lucrătorilor:

- Încurajarea stabilirii nivelurilor salariilor minime pe cale de acorduri colective (art. 10).

Nediscriminarea în materie de rasă, culoare, sex, credință, apartenență la o grupare tradițională sau de afiliere sindicală (art. 14).

Educarea și pregătirea profesională (art. 15).

IV. Administrația muncii

a) Inspecția muncii

**Convenția nr. 81
privind inspecția
muncii în industrie
și comerț
(1947).**

Fiecare membru O.I.M. care aplică Convenția trebuie să posede un sistem de inspecție a muncii în întreprinderile industriale (art. 1) și comerciale (art. 22).

Sistemul de inspecție a muncii în întreprinderi se va aplica tuturor întreprinderilor pentru care inspectorii de muncă au sarcina să asigure aplicarea dispozițiilor legale referitoare la condițiile de muncă și la protecția lucrătorilor în exercitarea profesiei lor (art. 2).

IV. Administrația muncii

a) Inspecția muncii

continuare

**Convenția nr. 129
privind inspecția
muncii
în agricultură
(1969)**

Statul care ratifică Convenția are obligația să extindă sistemul său de inspecție a muncii din agricultură la una sau mai multe dintre categoriile următoare ale persoanelor care lucrează în întreprinderile agricole:

- fermierii care nu folosesc mâna de lucru din afară, dijmași sau alte categorii asemănătoare de lucrători agricoli;
- persoane asociate la administrarea unei întreprinderi colective, cum sunt membrii unei cooperative;
- membrii familiei celui care exploatează pământul, așa cum sunt definiți de legislația națională (art. 5).

IV. Administrația muncii

b) Statistici

**Convenția nr. 160
privind statisticile de
muncă (1985).**

Statele ratificante se obligă să aplice periodic statistici de bază într-o serie de domenii expres prevăzute de Convenție.

În situația elaborării sau revizuirii conceptelor, definițiilor metodologiilor utilizate în acest scop, acestea trebuie să ia în considerare normele și directivele cele mai recente stabilite sub auspiciile O.I.M.

IV. Administrația muncii

c) Consultări tripartite

**Convenția
nr. 144 privind
consultările
tripartite destinate
să promoveze
aplicarea normelor
internationale a
muncii (1976)**



Statele ratificante se angajează să pună în practică procedurile care asigură consultări eficace între reprezentanții guvernului, ai celor ce angajează și ai muncitorilor asupra problemelor privind activitățile O.I.M., enunțate la art. 5 par. I din Convenție:

- răspunsurile guvernelor la chestionare referitoare la punctele înscrise pe ordinea de zi a Conferinței internaționale a muncii și comentariile guvernelor asupra proiectelor textelor;
- propunerile ce urmează a fi prezentate autorității sau autorităților competente în legătură cu convențiile și recomandările care trebuie să le fie supuse, conform art. 19 al Constituției O.I.M.;
- reexaminării la intervale rezonabile, a convențiilor neratificate și a recomandărilor care încă nu s-au pus în aplicare;
- problemelor pe care le pot pune rapoartele ce urmează a fi prezentate BIM;
- propunerilor referitoare la denunțarea convențiilor ratificate.

V. Relații profesionale

a) Negociere colectivă

Convenția nr. 154
privind promovarea
negocierii colective
(1981)

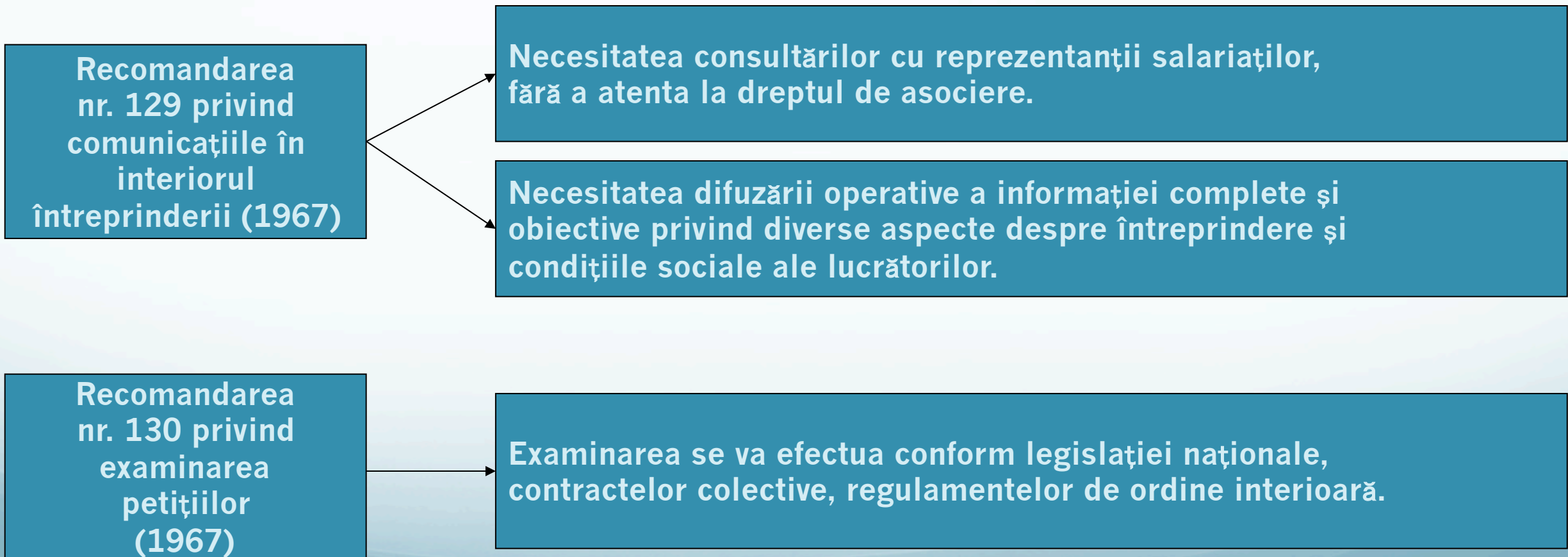
Convenția promovează negocierea colectivă liberă și voluntară în toate domeniile de activitate economică, cu excepția forțelor armate și poliției care pot fi exceptate. În ce privește funcția publică prin legislație sau practica națională pot fi fixate modalități speciale de aplicare (art. 1).

Negocierea colectivă se aplică tuturor negocierilor care au loc între o persoană care angajează, un grup de persoane care angajează sau una ori mai multe organizații ale celor care angajează, pe de o parte, și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor, pe de altă parte, în vederea:

- a) fixării condițiilor de muncă și angajării, și / sau
- b) reglementării relațiilor de muncă între cei care angajează lucrători, și / sau
- c) reglementării relațiilor între cei care angajează sau organizațiile lor și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor.

V. Relații profesionale

b) Comunicații în interiorul întreprinderii, analiza reclamațiilor



VI. Condiții de muncă

a) Salarii

**Convenția nr. 131
privind fixarea
salarilor minime,
în special în ce
privește țările în
curs de dezvoltare
(1970)**

Statul ratificant se angajează să stabilească un sistem de salarii minime care să protejeze toate grupurile de salariați (art. 1).

La determinarea salariilor minime se iau în considerație următoarele elemente:

- nevoile lucrătorilor și a familiilor lor față de nivelul general al salariilor în țară, costul vieții, prestațiile de securitate socială și nivelurile de trai ale altor grupuri sociale;**
- factorii de ordin economic, inclusiv cerințele dezvoltării economice, productivitatea și interesul care există pentru a realiza și a menține un înalt nivel de folosire a forței de muncă (art.3).**

VI. Condiții de muncă

a) Salarii

continuare

**Convenția nr. 95
privind protecția
salariului (1949)**

Salariile plătibile în bani vor fi achitate exclusiv în monedă, având curs legal (art. 3).

În cazurile în care este permisă plata parțială în natură a salariului, vor fi luate măsuri corespunzătoare, pentru ca:

- prestațiile în natură să folosească personal lucrătorului și familiei sale, și să fie conforme cu interesele acestora;**
- valoarea acestor prestații să fie justă și rezonabilă (art. 4).**

VI. Condiții de muncă

b) Durata muncii, munca de noapte și concedii

**Convenția nr. 1
privind durata
muncii (1919)**

Durata maximă, calculată de numărul de săptămâni, hotărât prin tablou, nu va putea în nici un caz să depășească 48 de ore pe săptămână (art. 5).

Mai târziu, prin recomandarea nr. 116 din 1962 se încuraja adoptarea principiului săptămânii de 40 de ore fără reducerea salariului.

**Convenția nr. 47
cu privire la redu-
cerea timpului
de muncă până la
patruzeci de ore
pe săptămână
(1935)**

Statele ratificante își declară acordul în legătură cu principiul săptămânii de patruzeci de ore aplicat astfel să nu reducă nivelul de trai și facilitarea măsurilor corespunzătoare în vederea realizării acestui scop (art. 1).

**Convenția nr. 14
privind repausul
săptămânal în
industrie (1921)**

Persoanele trebuie să se bucure, în cursul fiecărei perioade de 7 zile de un repaus cuprinzând cel puțin 24 de ore consecutive (art. 2).

**Convenția nr. 132
privind concediile**

Concediul în nici un caz nu poate fi mai mic de trei săptămâni lucrătoare pentru un an de muncă (art. 3).

VI. Condiții de muncă

c) Securitatea și sănătatea la locul de muncă

**Convenția nr. 155
referitoare la
securitatea și igiena
muncii și mediul
de muncă (1981)**

**-Convenția nr. 172
privind condițiile de
muncă în hoteluri și
restaurante (1991);
-Convenția nr. 174
asupra prevenirii acci-
dentelor industriale
majore (1993);
- Convenția nr. 176
privind securitatea și
sănătatea în mine
(1995)**

Orice Membru va trebui, în lumina condițiilor și practicii naționale și în consultarea cu organizațiile de patroni și muncitori cele mai reprezentative, să definească, să pună în aplicare și să reexamineze periodic o politică națională coerentă în domeniul securității, igienei muncii și mediului de muncă.

Această politică va avea ca obiectiv prevenirea Accidentelor și afecțiunilor aduse sănătății, care rezultă din muncă, sunt legate de muncă sau survin în cursul muncii, reducând la minimum cauzele riscurilor inerente în mediul de muncă (art. 4).

Examinarea se va efectua conform legislației naționale, contractelor colective, regulamentelor de ordine interioară.

VI. Condiții de muncă

d) Servicii sociale, locuințe, timp liber

- **Recomandarea nr. 21 referitor la utilizarea timpului liber (1924);**
- **Recomandarea nr. 102 privind serviciile sociale (1956);**
- **Recomandarea nr. 115 referitor la construcția locativă pentru muncitori (1961).**

Recomandările stabilesc norme în sectoarele respective complementare prestării muncii propriu-zise.

VIII. Securitatea socială

**Convenția nr. 102
privind securitatea
socială (norme
minime) (1952)**

**Convenția a instituit niveluri
minime de prestații în 9
ramuri ale securității sociale,
considerate ca fiind esențiale:**

- îngrijiri medicale;
- indemnizații de boală;
- prestații de șomaj;
- prestații de bătrânețe;
- prestații în cazul accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- prestații familiale;
- prestații de maternitate;
- prestații de invaliditate;
- prestații de urmași.

COUNCIL OF EUROPE



3.2.CONSILIUL EUROPEI

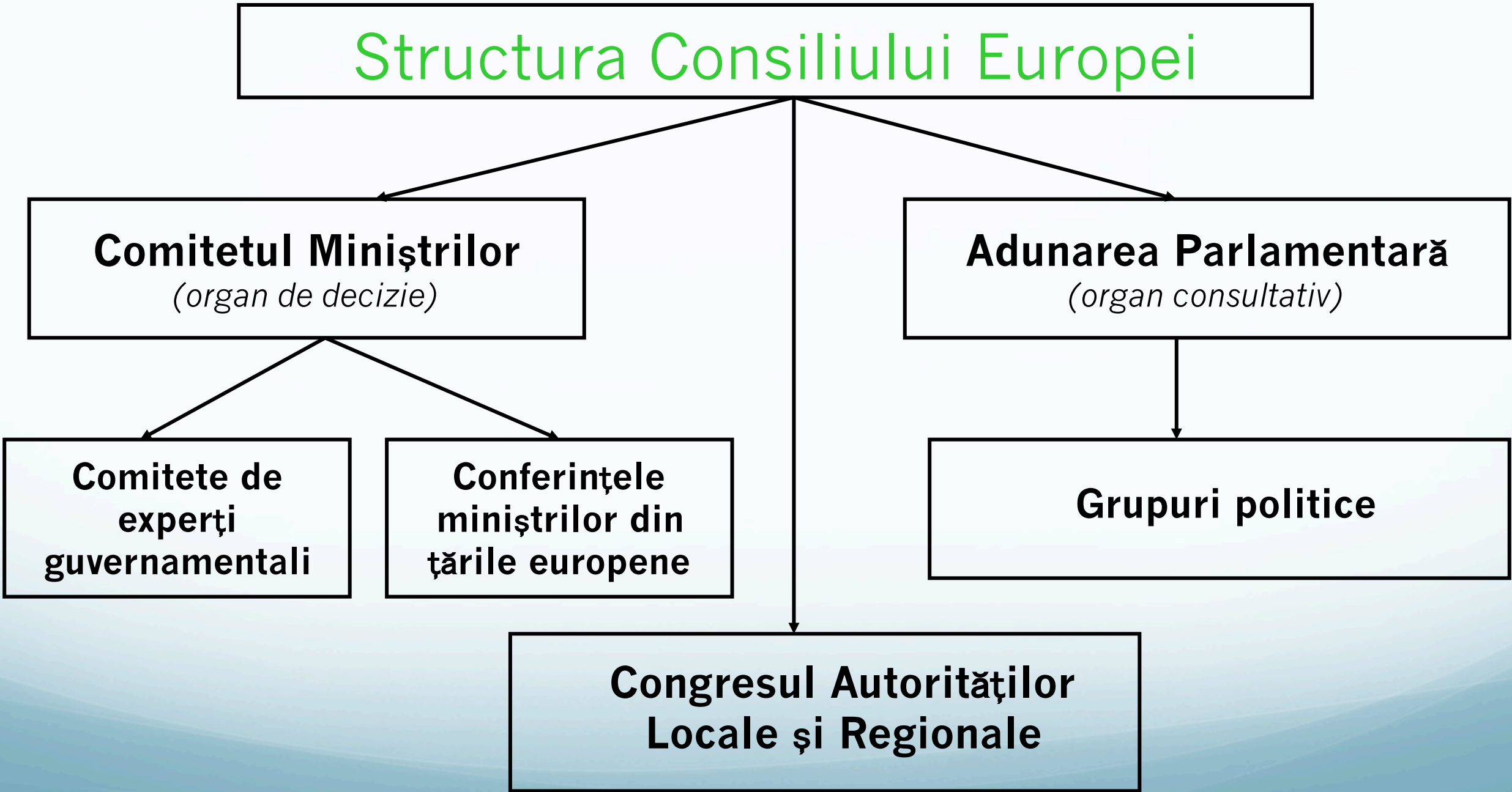
Consiliul Europei

- **Creat la 5 mai 1949;**
- **Bugetul pentru anul 2006 – 190148800 euro;**
- **46 de state membre;**
- **Țări candidate la aderare – Belarus, a depus cerere la 12 martie 1993;**
- **Statutul de observator: Canada, Vatican, Japonia, SUA și Mexic.**

Obiectivele Consiliului Europei

- **Protecția drepturilor omului, a democrației și a supremației dreptului;**
- **Favorizarea conștientizării și încurajarea dezvoltării identității și diversității culturale ale Europei;**
- **Căutarea unor soluții pentru problemele cu care se confruntă societățile europene (discriminarea minorităților, xenofobia, intoleranța, protecția mediului, clonarea umană, SIDA, drogurile, crima organizată, etc.)**
- **Dezvoltarea stabilității democratice în Europa prin susținerea reformelor politice, legislative și constituționale.**

Structura Consiliului Europei



```
graph TD; A[Structura Consiliului Europei] --> B[Comitetul Miniștrilor<br/>(organ de decizie)]; A --> C[Adunarea Parlamentară<br/>(organ consultativ)]; A --> D[Congresul Autorităților<br/>Locale și Regionale]; B --> E[Comitete de experți<br/>guvernamentali]; B --> F[Conferințele miniștrilor din<br/>țările europene]; C --> G[Grupuri politice];
```

Comitetul Miniștrilor

(organ de decizie)

Adunarea Parlamentară

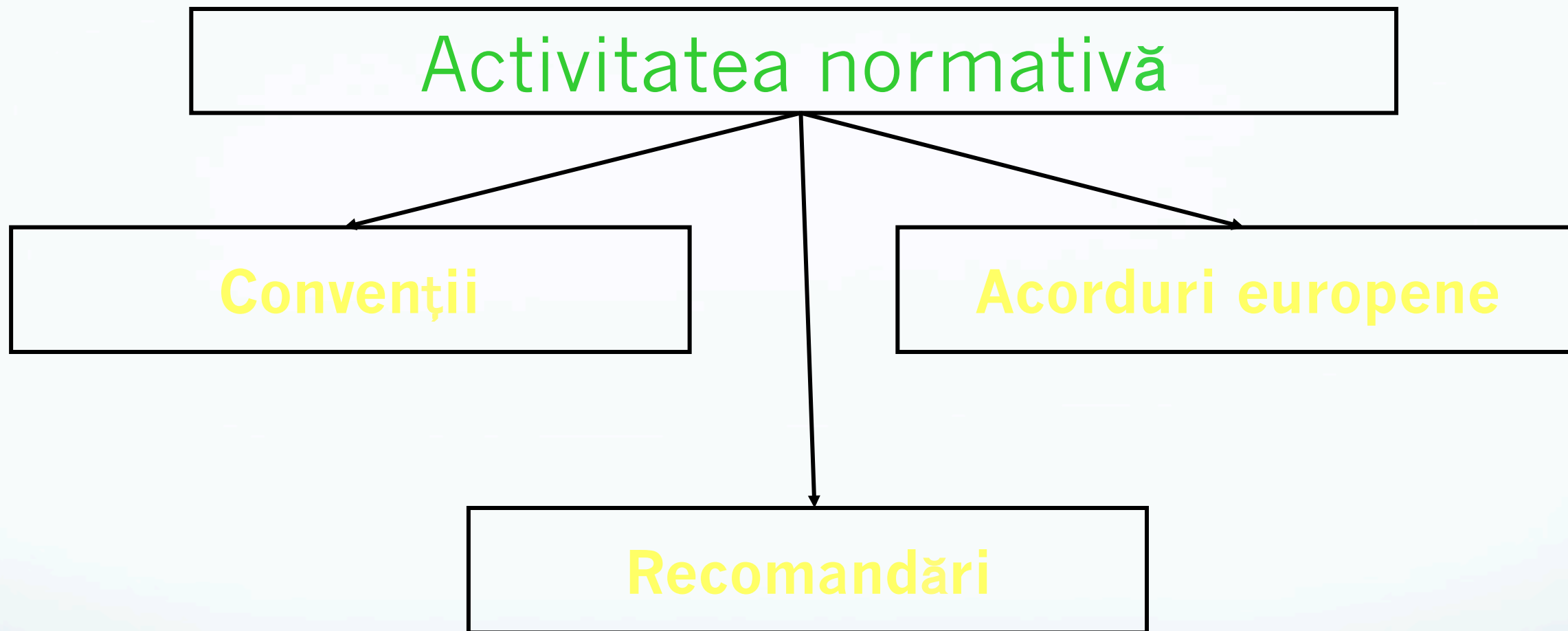
(organ consultativ)

**Comitete de
experți
guvernamentali**

**Conferințele
miniștrilor din
țările europene**

Grupuri politice

**Congresul Autorităților
Locale și Regionale**



Notă:

Convențiile și acordurile sunt deschise spre ratificare. Până în anul 2005 au fost adoptate 196 de convenții și acorduri europene. Recomandările stabilesc orientări în diverse probleme.

Convenția Europeană a Drepturilor Omului (1950)

Plângeri individuale

Dispariții și asasinat

Tortură și tratament inuman pentru deținuți

Privarea arbitrară de libertate

Lipsa accesului la un tribunal

Lipsa unui proces echitabil într-un timp rezonabil

Ascultarea telefoanelor

Deportarea și extrădarea

Discriminarea homosexualilor

Libertatea presei

Drepturile părinților copiilor plasați în instituții

Dreptul de proprietate

Dizolvarea partidelor politice

Carta Socială Europeană (1961)

**19 drepturi
sociale**

**Protocolul
adițional
din 5 mai 1988,
prin care se
garantează noi
drepturi
grupate în
patru articole.**

**Protocolul
adițional
din
21 octombrie
1991, prin care
se restructu-
rează
procedurile
de control.**

**Protocolul
adițional din
9 noiembrie
1995, care
stabilește
procedura de
reclamații
colective.**

Carta Socială Europeană revizuită (1996)

1. Dreptul la muncă.
2. Dreptul la condiții de muncă echitabile.
3. Dreptul la securitate și igienă în muncă.
4. Dreptul la salarizare echitabilă.
5. Dreptul sindical.
6. Dreptul la negociere colectivă.
7. Dreptul copiilor și tinerilor la protecție
8. Dreptul lucrătoarelor la protecția maternității.
9. Dreptul la orientare profesională.
10. Dreptul la formare profesională.
11. Dreptul la protecția sănătății.
12. Dreptul la securitate socială.
13. Dreptul la asistență socială și medicală
14. Dreptul de a beneficia de servicii sociale.
15. Dreptul persoanelor handicapate la autonomie, la integrare socială și la participare în viața comunității.
16. Dreptul familiei la protecția socială, juridică și economică.
17. Dreptul copiilor și adolescenților la protecție socială, juridică și economică.

Carta Socială Europeană (revizuită)

(Articole esențiale – nucleul dur)

- Art. 1** Dreptul la muncă;
- Art. 5** Dreptul sindical;
- Art. 6** Dreptul la negociere colectivă;
- Art. 7** Dreptul copiilor și tinerilor la protecție;
- Art. 12** Dreptul la securitate socială;
- Art. 13** Dreptul la asistență socială și medicală;
- Art. 16** Dreptul familiei la protecție socială, juridică și economică;
- Art. 19** Dreptul lucrătorilor migranți și al familiilor lor la protecție socială;
- Art. 20** Dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și profesie, fără discriminare în funcție de sex.

3.3. ASPECTE PRIVIND RELAȚIILE DE MUNCĂ ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ



Cadrul instituțional al UE

**Parlamentul
European**

**Consiliul
Uniunii
Europene
(Consiliul de
Miniștri)**

**Comisia
Europeană**

**Curtea
Europeană
de
Justiție**

**Curtea
Europeană
de
Conturi**

**Comitetul
Economic
și
Social**

**Comitetul
Regiunilor**

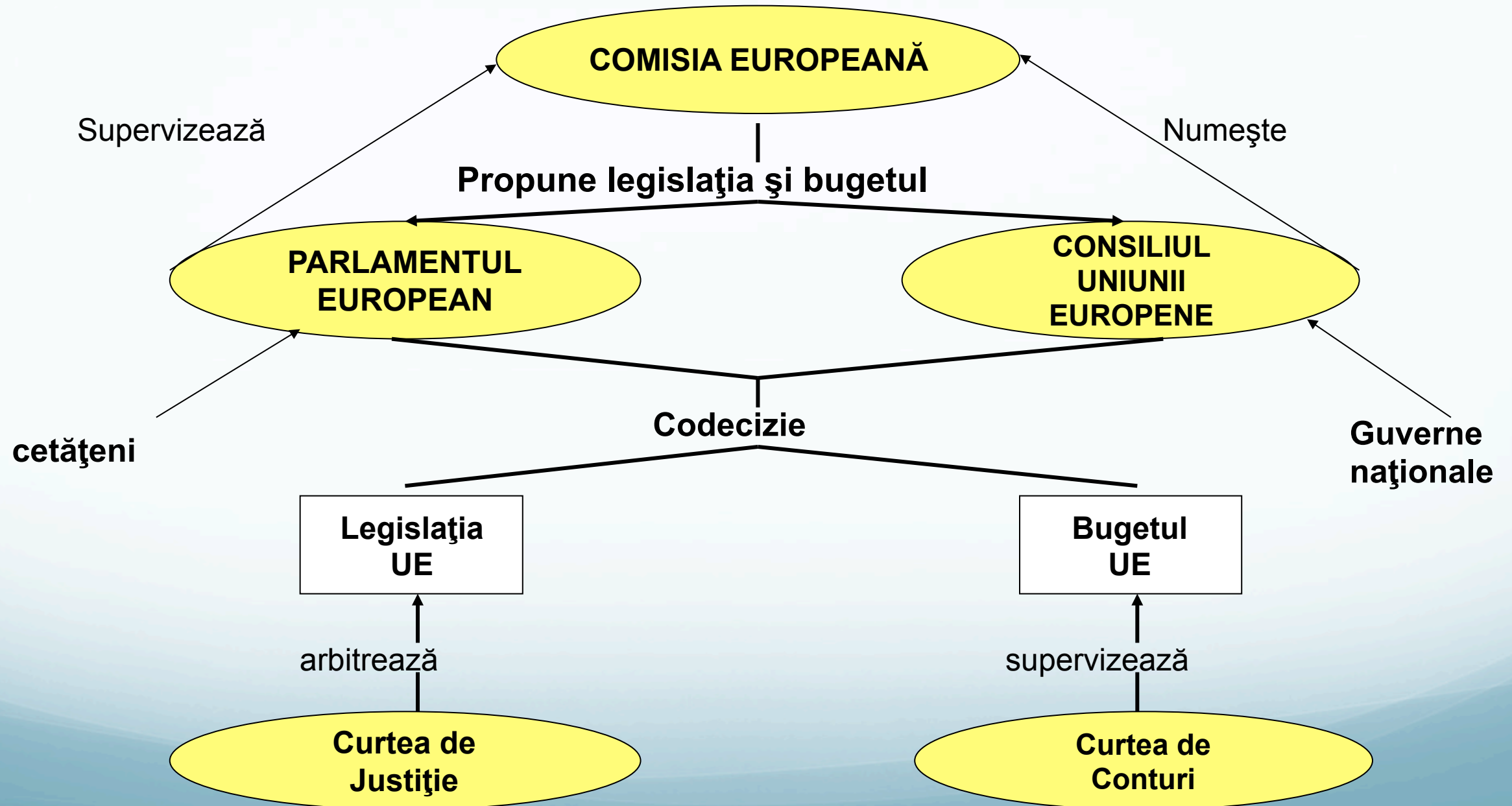
**Banca
Centrală
Europeană**

**Banca
Europeană
de
Investiții**

**Mediatorul
European**



Puterea de decizie în UE



Regulamentul

- poate fi emis de către Comisie sau Consiliul U.E.;
- Aplicabilitatea generală - formulat în abstract, în vederea aplicării sale la un număr nedeterminat de persoane, fiind corespondentul actului normativ din dreptul intern al statelor membre;
- Obligatorietatea regulamentului în întregul său;
- Aplicabilitatea directă;
- Supremația regulamentului față de actele normative interne.

Directiva

- act emis de regulă de către Consiliul U.E. dar și de Comisia europeană;
- obligatorie pentru statele membre în privința rezultatului ce trebuie atins, lăsând organelor statale alegerea mijloacelor și a formei de realizare efectivă;
- sunt adresate numai statelor membre, prin urmare numai acestora le pot fi impuse obligații;
- directiva poate fi normativă sau individuală;
 - Obligatorietatea directivei;
 - Aplicabilitatea directă a directivei - problemă discutabilă;
- incompletă - doar efect direct vertical
 - Aplicabilitatea imediată a directivelor
 - Supremația directivelor în fața dreptului național.

Decizia

- este obligatorie în întregul ei pentru toți destinatarii, indiferent dacă aceștia sunt state, persoane juridice sau persoane fizice;
 - act comunitar cu caracter individual, prin care instituțiile comunitare (Consiliul U.E. și Comisia europeană) reglementează situații concrete, determinate, și care se aplică unor subiecți de asemenea determinați;
-
- Decizia este obligatorie în întregime;
 - Decizia are aplicabilitate imediată și directă.

Carta drepturilor fundamentale a UE

- Libertatea de întrunire și de asociere (art.12);
- Libertatea profesională și dreptul la muncă (art. 15);
- Egalitatea între bărbați și femei (art. 23);
- Drepturile copilului (art. 24);
- Drepturile persoanelor în vârstă (art. 25);
- Integrarea persoanelor cu handicap (art. 26);
- Dreptul angajaților la informare și consultare la locul de muncă (art. 27);
- Dreptul de negociere și de acțiuni colective (art. 28);
- Dreptul de acces la serviciile de plasare (art. 29);
- Protecția în caz de concediere nejustificată (art. 30);
- Condiții de muncă echitabile și corecte (art. 31);
- Interzicerea muncii minorilor și protecție tinerilor la locul de muncă (art. 32);
- Viața de familie și viața profesională (art.33);
- Siguranța socială și asistența socială (art. 34).

**LIBERA CIRCULAȚIE
A PERSOANELOR ȘI A
FORȚEI DE MUNCĂ**

Domenii de aplicare

Lucrătorii din statele membre

Persoanele care își mențin statutul de lucrător sau care exercită o activitate independentă în următoarele situații:

- se află în incapacitate temporară de a munci, ca rezultat al unei boli sau al unui accident;
- este înregistrat (ă) în mod corespunzător ca fiind în șomaj involuntar, după ce a fost angajat (ă) pe o perioadă de peste an, și s-a înregistrat ca persoană care caută de lucru la oficiul de plasare a forței de muncă competent;
- este înregistrat (ă) în mod corespunzător ca fiind în șomaj involuntar, după ce a îndeplinit un contract de muncă cu termen limitat, cu durata sub un an, sau după ce a devenit șomer (ă) în mod involuntar în timpul primelor 12 luni, și s-a înregistrat ca persoană în căutare de lucru;
- începe în stagiul de formare profesională.

Notă: Directiva 2004/38 privind dreptul la libera circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora.

Dreptul de intrare și ședere a lucrătorului migrant

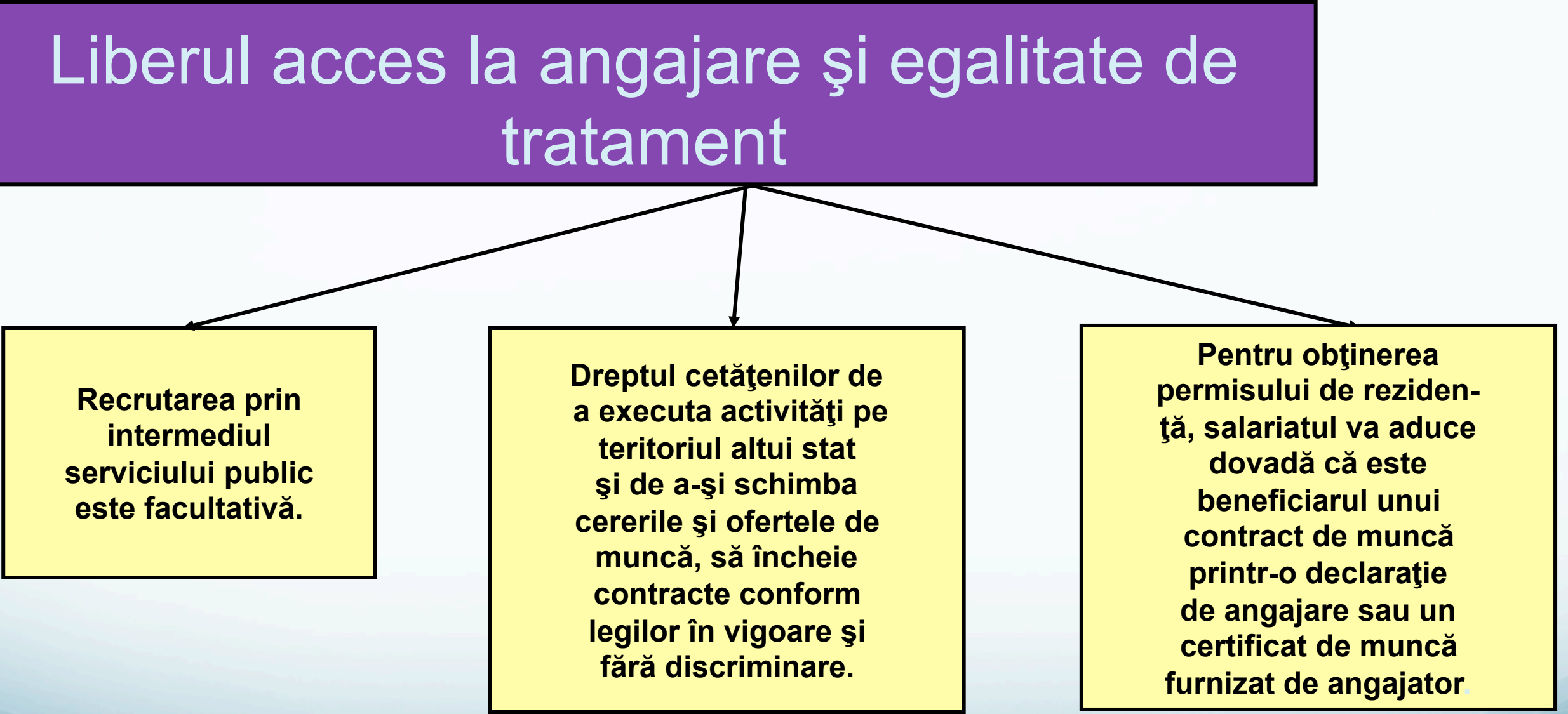
```
graph TD; A[Dreptul de intrare și ședere a lucrătorului migrant] --> B[Dreptul de a părăsi statul de reședință pentru a desfășura o activitate ca persoană angajată într-un alt stat membru (art. 2).]; A --> C[Dreptul de a intra pe teritoriul altui stat membru pe baza doar a unei cărți de identitate sau pașaport art. 3 (1).];
```

**Dreptul de a părăsi
statul de reședință
pentru a desfășura o
activitate ca persoană
angajată într-un alt
stat membru (art. 2).**

**Dreptul de a intra pe
teritoriul altui stat
membru pe baza doar
a unei cărți de
identitate sau
pașaport art. 3 (1).**

***Notă:* Directiva 68/360 privind drepturile de intrare și reședință.**

Liberal acces la angajare și egalitate de tratament



```
graph TD; A[Liberal acces la angajare și egalitate de tratament] --> B[Recrutarea prin intermediul serviciului public este facultativă.]; A --> C[Dreptul cetățenilor de a executa activități pe teritoriul altui stat și de a-și schimba cererile și ofertele de muncă, să încheie contracte conform legilor în vigoare și fără discriminare.]; A --> D[Pentru obținerea permisului de rezidență, salariatul va aduce dovadă că este beneficiarul unui contract de muncă printr-o declarație de angajare sau un certificat de muncă furnizat de angajator];
```

Recrutarea prin intermediul serviciului public este facultativă.

Dreptul cetățenilor de a executa activități pe teritoriul altui stat și de a-și schimba cererile și ofertele de muncă, să încheie contracte conform legilor în vigoare și fără discriminare.

Pentru obținerea permisului de rezidență, salariatul va aduce dovadă că este beneficiarul unui contract de muncă printr-o declarație de angajare sau un certificat de muncă furnizat de angajator

Notă: Regulamentul nr. 1612/68 privind accesul la condițiile de angajare.

Informații privind ofertele și cererile de locuri de muncă

Serviciile specializate din fiecare stat membru vor trimite în mod periodic serviciilor specializate din celelalte state membre, precum și Biroului European de Coordonare, informații privind:

- ofertele de locuri de muncă susceptibile să fie ocupate de resortisanții altor state membre;
- ofertele de locuri de muncă adresate statelor membre;
- cererile de locuri de muncă depuse de persoanele ce au declarat în mod formal că doresc să lucreze în alt stat membru;
- informații, pe regiuni și ramuri de activitate, privind solicitanții de locuri de muncă, care sau declarat în mod efectiv că sunt dispuși să ocupe un loc de muncă în altă țară.

***Notă:* regulamentul nr. 243/92 din 27 iulie 1992.**

Dreptul de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după desfășurarea unei activități salariate în acest stat

```
graph TD; A[Dreptul de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după desfășurarea unei activități salariate în acest stat] --> B[Dreptul de a rămâne pe teritoriul unui stat după ce un lucrător a fost angajat în aceasta.]; A --> C[Dreptul lucrătorului și al familiei sale de a rămâne permanent în statul în care el a lucrat în cazul pensionării, incapacității sau, pentru familie, al decesului lucrătorului.]; A --> D[Dispoziții speciale privind lucrătorul “frontalier”];
```

Dreptul de a rămâne pe teritoriul unui stat după ce un lucrător a fost angajat în aceasta.

Dreptul lucrătorului și al familiei sale de a rămâne permanent în statul în care el a lucrat în cazul pensionării, incapacității sau, pentru familie, al decesului lucrătorului.

Dispoziții speciale privind lucrătorul “frontalier”

Notă: 1. art. 48 (3) (d) al Tratatului CEE;
2. Regulamentul nr. 1251/70

Angajarea în câmpul muncii

```
graph TD; A[Angajarea în câmpul muncii] --> B[Statele membre pot refuza sau restrânge accesul la locurile de muncă din domeniul administrației publice pe temeiul cetățeniei lucrătorului.]; A --> C[Sectoare de angajare ce urmează a fi considerate “suficient de îndepărtate de activitățile specifice sferei publice”:  
- serviciile privind îngrijirea sănătății publice;  
- predarea în instituții de învățământ ale statului;  
- cercetare în domenii nemilitare în instituții publice;  
- organisme publice responsabile cu prestarea serviciilor comerciale.];
```

Statele membre pot refuza sau restrânge accesul la locurile de muncă din domeniul administrației publice pe temeiul cetățeniei lucrătorului.

Sectoare de angajare ce urmează a fi considerate “suficient de îndepărtate de activitățile specifice sferei publice”:

- serviciile privind îngrijirea sănătății publice;
- predarea în instituții de învățământ ale statului;
- cercetare în domenii nemilitare în instituții publice;
- organisme publice responsabile cu prestarea serviciilor comerciale.

***Notă:* art. 48 (4) și 55 al Tratatului CEE.**

Restricții ale dreptului de intrare și dreptului de ședere pe motive de ordine publică, securitate publică și sănătate publică

```
graph TD; A[Restricții ale dreptului de intrare și dreptului de ședere pe motive de ordine publică, securitate publică și sănătate publică] --> B[Posibilitatea limitării liberei circulații din rațiuni de ordine publică, securitate publică și sănătate publică.]; A --> C[Coordonarea măsurilor speciale aplicate străinilor în domeniul deplasării și rezidenței, justificate de rațiuni de ordine publică, securitate publică și sănătate publică.]; A --> D[Aplicarea restricțiilor cu respectarea principiilor proporționalității.];
```

Posibilitatea limitării liberei circulații din rațiuni de ordine publică, securitate publică și sănătate publică.

Coordonarea măsurilor speciale aplicate străinilor în domeniul deplasării și rezidenței, justificate de rațiuni de ordine publică, securitate publică și sănătate publică.

Aplicarea restricțiilor cu respectarea principiilor proporționalității.

Notă: 1. Directiva 64/221 privind coordonarea măsurilor speciale aplicate străinilor;
2. Directiva 2004/38.

Reglementări în domeniul muncii și securității sociale

I. Principiul plății egale pentru muncă egală (art. 119, Tratatul CEE)

```
graph TD; A[I. Principiul plății egale pentru muncă egală ( art. 119, Tratatul CEE)] --> B[Plata înseamnă salariul minim sau obișnuit, fie în numerar, fie în bunuri, pe care lucrătorul îl primește, direct sau indirect pentru munca sa de la angajatorul său.]; A --> C[Plata egală fără discriminare bazată pe sex înseamnă: - că acea plată pentru aceeași muncă în unități de produse va fi calculată pe baza aceleiași unități de măsură; - că acea plată pentru muncă în unitate de timp va fi aceeași pentru aceeași activitate.];
```

Plata înseamnă salariul minim sau obișnuit, fie în numerar, fie în bunuri, pe care lucrătorul îl primește, direct sau indirect pentru munca sa de la angajatorul său.

Plata egală fără discriminare bazată pe sex înseamnă:

- că acea plată pentru aceeași muncă în unități de produse va fi calculată pe baza aceleiași unități de măsură;**
- că acea plată pentru muncă în unitate de timp va fi aceeași pentru aceeași activitate.**

II. Principiul egalității de tratament între bărbați și femei

Înserarea în legislațiile naționale a dispozițiilor necesare pentru asigurarea egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la locurile de muncă, formare, promovare profesională, condițiile de muncă.

Prin derogare de la principiul egalității de tratament pentru activitățile în care “datorită naturii lor sau mediului la care sunt desfășurate, sexul lucrătorului constituie un factor determinat”.

Excepția ce ține de adoptarea de dispoziții privind protecția femeilor, cu deosebire la sarcină și maternitate.

Notă: Directiva 76/207 CEE privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la angajare, la formare și promovare profesională și condițiile de muncă modificată prin Directiva 2002/73 CE.

III. Principiul tratamentului egal în materia securității sociale

Principiul egalității de

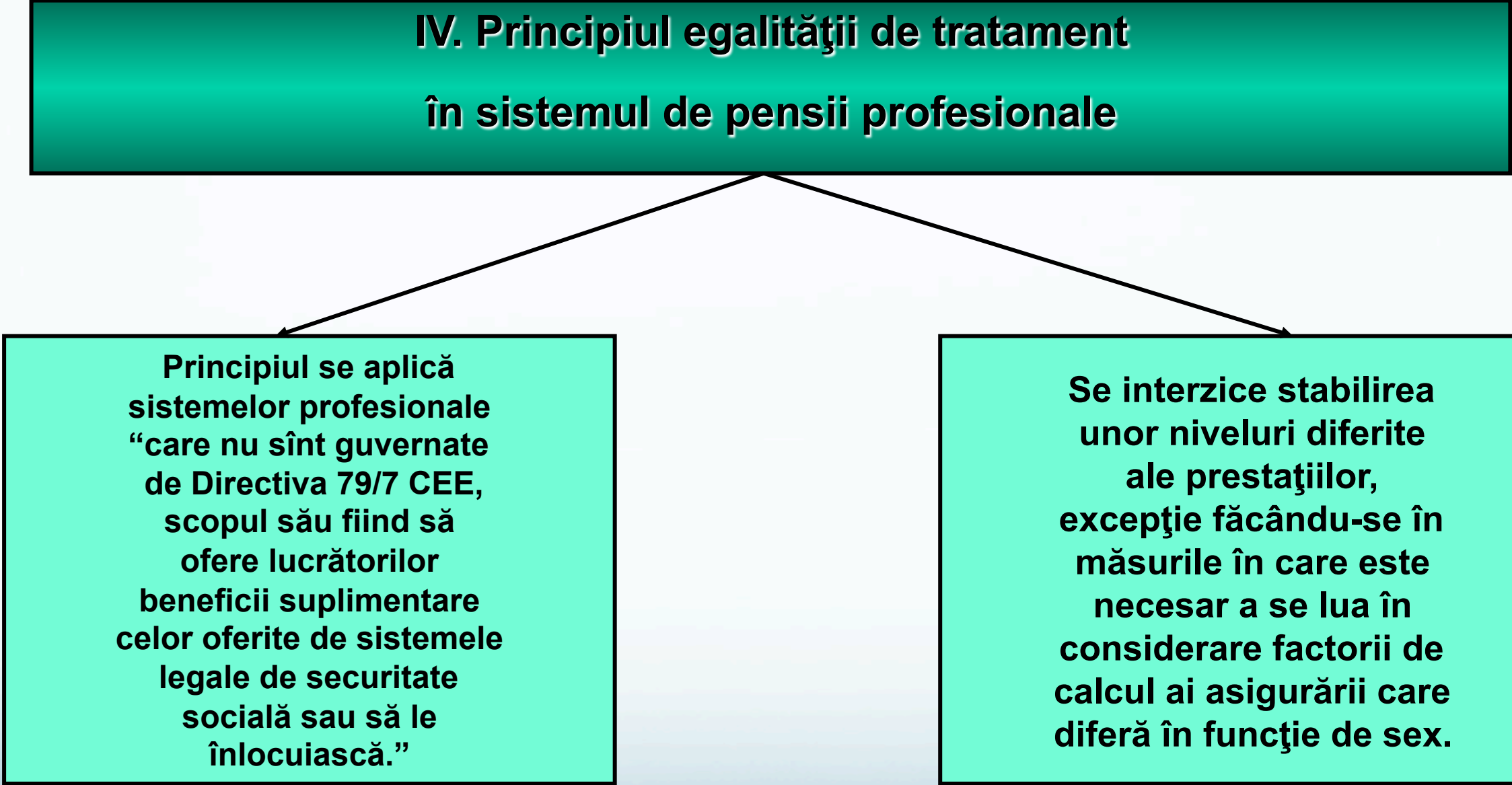
tratament, se aplică:
- regimurilor legate de
protecție socială în caz
de boală, invaliditate,
bătrânețe, accidente
de muncă sau boli
profesionale și șomaj;
- ajutoarelor sociale
menite să
suplimenteze
primele.

Nu se admite discriminarea,
de orice fel ar fi, ca pe temeiul
sexului, atât direct, cât și
indirect, prin referire la statutul
marital sau familial, în
special în ceea ce privește:
- domeniul sistemelor de secu-
ritate socială și condițiile de
acces la acestea;
- obligația de a contribui
la calculul contribuțiilor;
- calculul beneficiilor, inclusiv
a sporurilor datorate pentru
soț (ie) și membrii e familie;
- condițiile ce guvernează
neacordarea beneficiilor.

Acordarea dreptului pentru
state de a exclude unele
domenii:
- determinarea vârstei
pensionabile pentru
bătrânețe, ca și a pensiei
și beneficiilor rezultând
din acestea;
- beneficiilor acordate
persoanelor care au crescut
copii;
- drepturi acordate soțiilor;
- sporuri acordate soțului
dependent legate de
invaliditate pe termen
lung, bătrânețe, accidente
de muncă sau boli
profesionale.

**Notă: Directiva 79/7/CEE privind implementarea progresivă a principiului
egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale.**

IV. Principiul egalității de tratament în sistemul de pensii profesionale



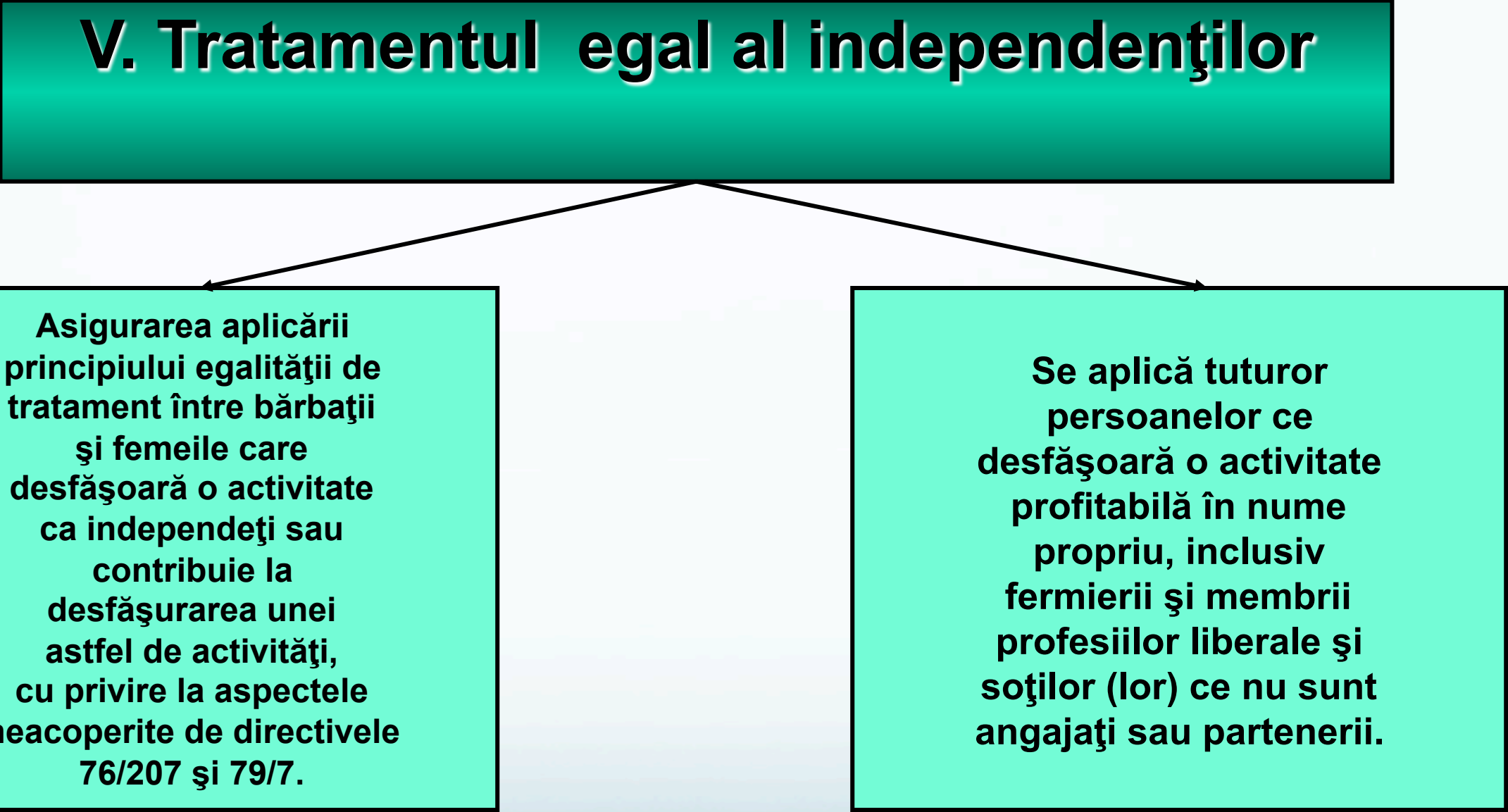
```
graph TD; A[IV. Principiul egalității de tratament în sistemul de pensii profesionale] --> B[Principiul se aplică sistemelor profesionale "care nu sînt guvernate de Directiva 79/7 CEE, scopul său fiind să ofere lucrătorilor beneficii suplimentare celor oferite de sistemele legale de securitate socială sau să le înlocuiască."]; A --> C[Se interzice stabilirea unor niveluri diferite ale prestațiilor, excepție făcându-se în măsurile în care este necesar a se lua în considerare factorii de calcul ai asigurării care diferă în funcție de sex.];
```

Principiul se aplică sistemelor profesionale "care nu sînt guvernate de Directiva 79/7 CEE, scopul său fiind să ofere lucrătorilor beneficii suplimentare celor oferite de sistemele legale de securitate socială sau să le înlocuiască."

Se interzice stabilirea unor niveluri diferite ale prestațiilor, excepție făcându-se în măsurile în care este necesar a se lua în considerare factorii de calcul ai asigurării care diferă în funcție de sex.

Notă: Directiva 86/378/CEE, privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în regimurile profesionale de securitate socială.

V. Tratatamentul egal al independenților



Asigurarea aplicării
principiului egalității de
tratament între bărbații
și femeile care
desfășoară o activitate
ca independenți sau
contribuie la
desfășurarea unei
astfel de activități,
cu privire la aspectele
neacoperite de directivele
76/207 și 79/7.

Se aplică tuturor
persoanelor ce
desfășoară o activitate
profitabilă în nume
propriu, inclusiv
fermierii și membrii
profesiilor liberale și
soților (lor) ce nu sunt
angajați sau partenerii.

Notă: Directiva 86/613 CEE, privind asigurarea aplicării principiului egalității de tratament între bărbați și femeile ce desfășoară o activitate ca independenți, sau contribuie la desfășurarea unui astfel de activități.

VI. Protecția specială a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează

Promovarea măsurilor privind protecția femeilor angajate, în curs de calificare sau în perioada de ucenicie și care sunt în același timp însărcinate, au născut recent, sau alăptează și au adus starea lor la cunoștință angajatorului.

Acordarea concediului de minimum 14 săptămâni continue, repartizate înainte și/sau după naștere.

Dreptul lucrătoarelor la o dispensă de muncă, fără diminuarea remunerației pentru efectuarea de examene prenatale în cazurile în care aceste examene trebuie să aibă loc în timpul programului de lucru.

Notă: Directiva 92/85/CEE privind punerea în aplicare a măsurilor vizând promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează.

VII. Concediul parental

Conferirea pentru lucrători și lucrătoare a dreptului individual la concediul parental ca urmare a nașterii sau adopției unui copil pentru a se putea ocupa de acesta, timp de cel puțin 3 luni până la o vârstă determinată de până la 8 ani.

Statele membre sunt în drept:

- să decidă, dacă concediul parental se acordă cu timp integral, timp parțial, în mod fracționat, sau sub formă de timp-credit;
- să subordoneze dreptul la concediu parental unei perioade de muncă și/sau unei perioade de vechime care nu poate depăși un an;
- să ajusteze condițiile de acces și modalitățile de aplicare a concediului parental circumstanțelor particulare ale adopției;
- să fixeze perioade de notificare acordate angajatorului de către lucrător, precizând începutul și sfârșitul perioadei de concediu.

La terminarea concediului parental, lucrătorul are dreptul să-și reia postul său de muncă, sau în caz de imposibilitate, o muncă echivalentă sau similară conform contractului sau relației sale de muncă.

Notă: Directiva 96/34/CE referitoare la acordul cadru, privind concediul parental încheiat între UNICE, CEEP și CES.

VIII. Tratatament egal între persoane indiferent de originea etnică sau rasială

Eliminarea discriminării directe:

**- când o persoană este
tratată mai puțin
favorabil, decât alta, a
fost sau va fi tratată
astfel în situații
comparabile, pe motivul
originii etnice sau
rasiale.**

Eliminarea discriminării indirecte:

**- când o prevedere, un
criteriu sau o practică
aparent neutre ar pune
persoana de o anumită
origine etnică sau rasială
în dezavantaj în
comparație cu alte
persoane.**

**Notă: Directiva Consiliului 2000/43/CE privind implementarea principiului
tratamentului egal între persoane, indiferent de originea etnică sau
rasială.**

CONDIȚIILE DE MUNCĂ

I. Securitatea și sănătatea la locul de muncă

Construirea unui sistem de protecție a sănătății și securității la locul de muncă aliniat celui existent în UE în toate sectoarele de activitate, private sau publice (cu excepția anumitor activități specifice din cadrul funcției publice, cum ar fi forțele armate, poliția sau protecția civilă.

Principii generale de prevenire:

- evitarea riscurilor;
- evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- combaterea riscurilor ca sursă;
- adaptarea muncii la om;
- luarea în considerare a stării evoluției tehnicii;
- planificarea prevenirii;
- adoptarea măsurilor de protecție colectivă;
- aducerea instrucțiunilor la cunoștința lucrătorilor.

Consultarea lucrătorilor și/sau reprezentanților acestora de către patroni și participarea în cadrul tuturor problemelor ce privesc securitatea și sănătatea în muncă.

Obligațiuni ale lucrătorilor:

- utilizarea corectă a mașinilor, utilajelor, etc.
- utilizarea corectă a echipamentului individual de protecție;
- semnalarea angajatorului despre orice situație de muncă ce prezintă un pericol;
- conlucrarea cu angajatorul în materie de protecție.

Notă: Directiva Consiliului 89/391/CEE din 12.06.1989 privind introducerea de măsuri de încurajare a îmbunătățirilor în domeniul securității și sănătății lucrătorilor în muncă.

II. Timpul de muncă

**Idei
funda-
mentale,
direc-
toare
ale
Uniunii
Europene**

- Dreptul la repaus zilnic, săptămânal și la un concediu anual plătit;
- Dreptul la condiții satisfăcătoare de protecție a sănătății și securității muncii;
- În privința perioadei săptămânale de repaus (duminica), legislațiile naționale din statele comunitare trebuie să observe diversitatea factorilor culturali, etnici și religioși sau a altor factori de o asemenea natură;
- Limitarea duratei muncii de noapte, ca și a numărul de ore suplimentare, trebuie notificată autorităților competente;
- Persoanelor care lucrează noaptea trebuie să li se recunoască dreptul la o evaluare gratuită a sănătății, atât la angajare, cât și ulterior, la intervale regulate de timp;
- Ameliorarea securității, igienei și sănătății lucrătorilor reprezintă un obiectiv important;
- Organizarea timpului de muncă constituie un element concret în realizarea dimensiunii sociale a pieței interne.

Notă: Directiva Consiliului 93/104/CE din 23.11.1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă.

Informarea lucrătorului cu condițiile contractului

Directiva 91/533/CE din 14.10.1991

Angajatorul va informa lucrătorul despre:

- Identitatea părților;
- Locul de muncă; în lipsa unui loc fix sau predominant, mențiunea că lucrătorul muncește în diverse locuri;
- Titlul , calitatea sau categoria locului de muncă pe care lucrătorul îl ocupă, ori caracterizarea sau descrierea sumară a muncii;
- Data începerii executării contractului de muncă;
- Durata contractului, dacă este vorba de un contract de muncă temporar;
- Durata concediului anual plătit și modalitățile de atribuire;
- Durata perioadei de preaviz în cazul încetării contractului de muncă;
- Nivelul salariului de bază inițial, alte elemente constitutive și periodicitatea plății lui;
- Durata de lucru zilnică sau săptămânală a lucrătorului;
- Menționarea convențiilor colective care guvernează condițiile de muncă (art. 2).

Necesitatea eliberării unui document pentru lucrătorul expatriat care să se refere la:

- Durata muncii prestate în străinătate;
- Devizele în care îi va fi plătit salariul;
- Avantajele în bani și în natură ale muncii în străinătate, dacă este cazul;
- Condițiile de revenire în țară, dacă este cazul (art. 4).

Introducerea în reglementările naționale dispoziții legale, care să permită lucrătorului lezat să-și valorifice drepturile pe cale juridicțională (art. 8).

Exercitarea de activități în două sau mai multe state membre, face obiectul:

- ❑ Legislației statului membru de rezidență, dacă exercită o parte substanțială a activității sale în statul membru respectiv, sau dacă desfășoară o activitate salariată pentru diferite întreprinderi sau diferiți angajatori al căror sediu social sau loc de lucru se află în state membre diferite, sau**
- ❑ Legislației statului membru în care este situat sediul social sau locul de lucru al întreprinderii sau angajatorului al cărui salariat este, dacă nu exercită o parte substanțială a activității sale în statul membru de rezidență.**

Formare profesională

Politica comună a formării profesionale reprezintă acțiunea comună, coerentă și progresivă, implicând ca fiecare stat să definitiveze programe conform cu aceste principii;

Asigurarea efectivă a dreptului la pregătirea profesională;

Aplicarea și importanța previziunii statistice și a unui dispozitiv de orientare;

Rolul Comisiei și înaintarea propunerilor Consiliului sau statelor membre în vederea elaborării măsurilor adecvate;

Colaborarea Comisiei cu Consiliul și statele membre, realizarea studiilor, cercetărilor și inventarierea mijloacelor de formare;

Pregătirea adecvată a personalului de instruire

Apropierea progresivă a nivelurilor sistemelor de formare;

Statuarea formării profesionale a adulților și readaptarea profesională;

Acoperirea financiară și finanțarea comună.

BIBLIOGRAFIE CONSULTATIVĂ

- Bercu, Ana-Maria; Vodă, Ana Iolanda. (2017), Labor Relations: Contemporary Issues in Human Resource Management, chapter in volume Issue of Human Resource Management (edited by Ladisslav Mura), Published by InTech, Croatia, pp. 153-167, indexed in Book Citation Index of Web of Science, Core Collection (BKCI)– Thompson Reuters.
- Bercusson, Brian. Ed. (2002), European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights, ETUI, Brussels.
- Tofan, Mihaela; Bercu, Ana-Maria. (2017), The Legal Framework for Mobility of Human Resources within EU: A Romanian Fiscal Liability Approach, Athens Journal of Law, vol. 3, issue 3, July 2017, pp. 231 – 242. (<https://www.athensjournals.gr/law/2017-3-3-4-Tofan.pdf>).
- Bercu, Ana-Maria. (2017), Impact of employees' training programmes on job satisfaction, *Current Science*, vol. 112, No. 7, 10 April 2017, pp. 1340 – 1345.
- Crouch, C. (2003): Industrial relations and European State Traditions, Oxford: Clarendon Press
- Coyle-Shapiro, J. A.-M. / Shore, L.M. / Taylor, M.S. / Tetrick, L.E. (2004): The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives, New York: Oxford University
- European Commision (2011): Industrial Relations in Europe 2012, Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Frege, C. (2010): Industrial relations in continental Europe, in: Ackers, P./ Wilkinson, A. (ed.): Understanding Work & Employment – industrial relations in transition, Oxford: Oxford University Press
- Müller-Jentsch, W. (2004): Theoretical Approaches to Industrial Relations, in: Kaufman, B. (ed.): Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship, Campaign: IRRA Series

