

# PROVOCĂRILE CREȘTERII ECONOMICE INCLUZIVE ÎN UE

Alina Ligia DUMITRESCU<sup>1</sup>

---

## Rezumat

*Cu toate disparitățile dintre nivelurile de dezvoltare și standardele de viață din statele membre, Comisia Europeană consideră că obiectivele propuse de Strategia „Europa 2020” pot constitui un stimulent pentru a depăși dificultățile economice post-criză, pentru stabilizarea sectorului financiar-bancar comunitar, dar și pentru a face față intensificării provocărilor globalizării economiei mondiale. Creșterea favorabilă incluziunii, care reprezintă un concept cheie în cadrul Strategiei „Europa 2020”, presupune un model fundamentat pe un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă, care asigură coeziunea economică, socială și teritorială. În strategia UE, creșterea favorabilă incluziunii înseamnă: sporirea ratei de ocupare din UE, prin locuri de muncă mai multe și mai bine plătite, în special pentru femei, tineri și lucrători în vârstă, susținerea șomerilor pentru găsirea unui loc de muncă, prin investiții în competențe și formare, modernizarea piețelor muncii și a sistemelor de protecție socială, îndeplinirea obiectivului fundamental care presupune că de rezultatele creșterii economice să beneficieze toți cetățenii.*

Cuvinte cheie: șomaj, ocupare a forței de muncă, creștere incluzivă, cauze, efecte

Clasificare JEL: J21, J22, J23, J64, J68

---

<sup>1</sup> Doctor în economie, Cercetător Științific gradul II, Centrul de Studii Europene, IEM, alinaligia1@yahoo.com. Articolul face parte din studiul IEM cu tema 6.5.8. Valențe și provocări ale creșterii economice tridimensionale în UE, coordonatori: Dr. Alina Ligia Dumitrescu și Dr. Petre Prisecaru, noiembrie 2014.

## 1. Conceptul de creștere economică incluzivă

Creșterea favorabilă incluziunii este un concept care se referă la asigurarea de oportunități egale pentru toți cetățenii și beneficii echitabile pentru ansamblul societății. Incluziunea presupune egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la resurse și piața muncii. *Creșterea favorabilă incluziunii pune accentul pe ocuparea forței de muncă, ca un mijloc de creștere a veniturilor grupurilor sărace și excluse social și de ridicare a standardului de viață.*

Ianchovichina & Lundstrom (2009) subliniază că o *creștere favorabilă incluziunii presupune o legătură directă între factorii macro și micro determinanți ai creșterii economice. În consecință, cei doi autori subliniază importanța transformărilor structurale, pentru diversificarea activităților economice și stimularea liberei concurențe, prin „distrugerea creatoare” a locurilor de muncă și a firmelor*<sup>2</sup>. În opinia acestora, politicile pentru o creștere favorabilă incluziunii sunt o componentă importantă a strategiei oricărui guvern pentru o creștere economică durabilă. Principalul instrument pentru o creștere economică durabilă și favorabilă incluziunii este ocuparea forței de muncă productive. Creșterea ocupării forței de muncă generează noi locuri de muncă și venituri pentru populație - salarii în toate tipurile de companii, sau propria angajare în activități independente, de obicei în microîntreprinderi. Mai mult, creșterea productivității muncii are potențialul de a majora salariile persoanelor angajate. În opinia lui Ianchovichina & Lundstrom (2009), șansele de angajare pentru populație depind de oportunitățile privind folosirea resurselor disponibile în economie. Nu trebuie neglijat nici faptul că, o creștere favorabilă incluziunii presupune măsuri de reformă care sunt puse în aplicare pe termen scurt, dar ale căror rezultate pot fi văzute pe termen mediu sau lung.

Anand & Mishra & Peiris (2013) au subliniat că stabilitatea macroeconomică, capitalul uman și modificările structurale se dovedesc a fi determinanți ai creșterii incluzive în piețele emergente. Potrivit acestor autori, creșterea economică incluzivă este favorizată de o serie de factori, cum ar fi gradul de convergență, nivelul de educație și investițiile productive. În ceea ce privește schimbările structurale, globalizarea, deschiderea comercială și investițiile străine directe, se apreciază că toți acești factori pot influența în mare măsură creșterea economică incluzivă.

În tandem cu dezbaterea conceptuală, guvernele și instituțiile specializate în dezvoltare elaborează strategii și politici, stabilesc obiective pentru o creștere economică incluzivă. Dar, Ranieri & Ramos (2013) atrag atenția că nu este foarte

---

<sup>2</sup> Potrivit lui Schumpeter (1942), o "distrugere creatoare" descrie procesul care revoluționează neîncetat structura economică din interior, distrugând fără încetare pe cel vechi, creând neîncetat unul nou.

facilă definirea unei creșteri incluzive, deoarece în literatura de specialitate definițiile variază și tind să fie vagi. În general, ceea ce pare a fi unanim recunoscut este că o creștere incluzivă implică îmbunătățirea condițiilor de viață pentru o mare majoritatea populației, și în special pentru categoriile defavorizate, prin crearea de oportunități egale și prin diminuarea barierelor în atingerea acestor obiective. Preocuparea pentru crearea de locuri de muncă productive distanțează conceptul creșterii favorabile incluziunii de cel al creșterii economice în favoarea categoriilor defavorizate. Politicile de combatere a *sărăciei și inegalității nu includ neapărat și crearea de locuri de muncă productive, care merge dincolo de venituri, fiind unul din factorii de bază în aproape fiecare conceptualizare a creșterii favorabile incluziunii* (Ranieri & Ramos, 2013).

Stiglitz (2013) subliniază că, după criza financiară globală din 2008, se creionează un consens mondial tot mai larg privind ideea că inegalitatea duce la instabilitate, iar instabilitatea contribuie la accentuarea inegalității. Stiglitz (2013) consideră că, „pe orizonturi mai îndelungate de timp, inegalitatea redusă și creșterea susținută, pot să fie două fețe ale aceleiași monede”. Stiglitz (2013) îl citează pe fostul director executiv al FMI, Dominique Strauss-Kahn, care a precizat: „în ultimă instanță, ocuparea forței de muncă și echitatea sunt pietrele de temelie ale stabilității și prosperității economice, ale stabilității politice și păcii”.

În opinia lui Stiglitz (2013), *„cea mai importantă politică guvernamentală care influențează bunăstarea, cu cele mai importante consecințe pentru distribuție, este menținerea gradului deplin de ocupare a forței de muncă”*. Pe parcursul cărții *„Prețul inegalității: cum o societate divizată din ziua de astăzi ne pune în pericol viitorul”*, Stiglitz precizează că nu creșterea economică contează cel mai mult, ci ce fel de creștere (calitatea creșterii) este promovată. Pentru a susține aceasta, Stiglitz (2013) face apel la Declarația Universală a Drepturilor Omului, care pune accentul nu doar pe importanța drepturilor cetățenești, ci și a drepturilor economice, și nu doar pe drepturile de proprietate, ci și pe drepturile economice ale oamenilor obișnuiți.

## 2. Strategia „Europa 2020” - creșterea incluzivă

„Strategia Europa 2020” este construită cu scopul de a transforma economia UE într-una inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, caracterizată de niveluri de ocupare ridicate ale forței de muncă, productivitate și coeziune economică, socială și teritorială. În vederea îndeplinirii obiectivelor creșterii economice tridimensionale: inteligentă, durabilă și incluzivă, Comisia Europeană împreună cu statele membre au stabilit o serie de ținte pentru indicatorii cheie, care sunt prezentate în mod sintetic în Tabelul 1.

Tabelul 1: „EUROPA 2020” – Indicatori cheie, EU-28

|                               | INDICATORI  | Ani   |       |        |      | Ținta<br>2020 |
|-------------------------------|---|-------|-------|--------|------|---------------|
|                               |   | 2008  | 2012  | 2013   | 2014 |               |
| Ocupare                       | Rata ocupării, total<br>(% din populație vârsta 20-64)                | 70,3  | 68,4  | 68,4   | 69,2 | 75,0          |
| Cercetare și dezvoltare       | Ponderea cheltuielilor cu C&D din PIB                                 | 1,85  | 2,01  | 2,02   | :    | 3,00          |
| Schimbări climatice & energie | Emisie de gaze de sere (index 1990=100)                               | 90,4  | 82,1  | :      | :    | 80,0          |
|                               | Ponderea energiei regenerabile în consumul final total de energie (%) | 10,5  | 14,1  | 15,0   | :    | 20,0          |
|                               | Consumul de energie primară (Milioane tone țiței echivalent)          | 1689  | 1584  | 1566,5 | :    | 1483          |
|                               | Consumul final de energie (Milioane tone țiței echivalent)            | 1175  | 1103  | 1104,6 | :    | 1086          |
| Educația                      | Abandon școlar, total (%)   | 14,6  | 12,6  | 11,9   | 11,1 | <10,0         |
|                               | Educație terțiară, total (%)  | 31,2  | 36,0  | 37,1   | 37,9 | ≥40,0         |
| Sărăcia și excluderea socială | Persoane expuse la riscul de sărăcie și excludere socială (milioane)  | 116,6 | 122,7 | 121,6  | :    | 96,6          |

Sursa: <http://ec.europa.eu/Eurostat/web/Europe2020>.

Prin Strategia „Europa 2020”, Comisia Europeană urmărește o creștere economică incluzivă, având ca obiectiv, în materie de ocupare a forței de muncă stabilit pentru 2020, ca 75% din populația activă cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani să aibă un loc de muncă. De asemenea, Strategia „Europa 2020” va contribui la îndeplinirea altor obiective ale UE: reducerea ratei abandonului școlar sub nivelul de 10%, obținerea unui procentaj de 40% de tineri cu studii superioare sau tehnice, precum și reducerea numărului de persoane amenințate de sărăcie și excluziune socială cu cel puțin 20 de milioane.

Creșterea favorabilă incluziunii pe baza Strategiei „Europa 2020” presupune un model economic bazat pe un nivel de ocupare ridicat, care asigură coeziunea economică socială și teritorială. În viziunea UE, creșterea favorabilă incluziunii presupune:

- creșterea ratei de ocupare din UE – locuri de muncă mai multe și mai bune, în special pentru femei, tineri și lucrători în vârstă;
- susținerea șomerilor pentru găsirea unui loc de muncă, prin investiții în competențe și formare;
- modernizarea piețelor muncii și a sistemelor de protecție socială;
- asigurarea de beneficii ale creșterii pentru toți cetățenii.

În acest sens, au fost stabilite o serie de obiective naționale privind sporirea ocupării forței de muncă, reducerea abandonului școlar, creșterea

ponderii persoanele cu vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani , care trebuie să aibă finalizate studii terțiare, reducerea numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau excluderii sociale (Tabelul 2).

Tabelul 2: Creșterea economică incluzivă – obiective naționale prin Strategia „Europa 2020”

| STATE MEMBRE   | RATA DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ | ABANDON ȘCOLAR | EDUCAȚIE TERȚIARĂ | SĂRĂCIE ȘI EXCLUDERE SOCIALĂ**                       |
|----------------|-----------------------------------|----------------|-------------------|--|
| UE-28          | 75% din populația între 20-64 ani | <10%           | 40%               | 20 milioane persoane                                 |
| Belgia         | 73,2%                             | 9,5%           | 47%               | 380.000  |
| Bulgaria       | 76%                               | 11%            | 36%               | 260.000  |
| Republica Cehă | 75%                               | 5,5%           | 32%               | 30.000   |
| Danemarca      | 80%                               | <10%           | 40%               | 22.000   |
| Germania       | 77%                               | <10%           | 42%               | 320.000  |
| Estonia        | 76%                               | 9,5%           | 40%               | Reducere la 15% a ratei risc de sărăcie până în 2020 |
| Irlanda        | 69-71%                            | 8%             | 60%               | 200.000  |
| Grecia         | 70%                               | 9,7%           | 32%               | 450.000  |
| Spania         | 74%                               | 15%            | 44%               | 1.400.000-1.500.000                                  |
| Franța         | 75%                               | 9,5%           | 50%               | 1.900.000  |
| Croația        | 62,9%                             | 4%             | 35%               | 150.000  |
| Italia         | 67-69%                            | 16%            | 26-27%            | 2.200.000  |
| Cipru          | 75-77%                            | 10%            | 46%               | 27.000   |
| Letonia        | 73%                               | 13,4%          | 34-36%            | 121.000  |
| Lituania       | 72,8%                             | <9%            | 48,7%             | 814.000  |
| Luxemburg      | 73%                               | <10%           | 66%               | 6.000  |
| Ungaria        | 75%                               | 10%            | 30,3%             | 450.000  |
| Malta          | 70%                               | 10%            | 33%               | 6560   |
| Olanda         | 80%                               | <8%            | >40%              | 100.000  |
| Austria        | 77-78%                            | 9,5%           | 38%               | 235000   |
| Polonia        | 71%                               | 4,5%           | 45%               | 1.500.00   |
| Portugalia     | 75%                               | 10%            | 40%               | 200.000  |
| România        | 70%                               | 11,3%          | 26,7%             | 580.000  |
| Slovenia       | 75%                               | 5%             | 40%               | 40.000   |
| Slovacia       | 72%                               | <6%            | 40%               | 170.000  |
| Finlanda       | 78%                               | 8%             | 42%               | 770.000  |
| Suedia         | 80%                               | <10%           | 40-45%            | Reducere sub 14% a ratei risc de sărăcie             |

| STATE MEMBRE   | RATA DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ           | ABANDON ȘCOLAR                              | EDUCAȚIE TERȚIARĂ                           | SĂRĂCIE ȘI EXCLUDERE SOCIALĂ**              |
|----------------|---|---|---|---|
| Marea Britanie | Fără țintă în Programul de reformă național | Fără țintă în Programul de reformă național | Fără țintă în Programul de reformă național | Fără țintă în Programul de reformă național |

\*\* reducere a numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau excluderii sociale, comparativ cu anul 2008.

Sursa: <http://ec.europa.eu/europe2020/targets>.

## 2.1 Ocuparea forței de muncă în UE – principalul indicator al creșterii economice incluzive

Criza economică financiară internațională recentă a afectat puternic economia Uniunii Europene. Declinul economic (ritm de creștere a PIB de -4,4 % în 2009) a determinat diminuarea investițiilor productive, scăderea nivelului de încredere al consumatorilor și a creat un ciclu vicios, determinând o descreștere scădere accentuată a cererii și diminuarea planurilor de afaceri ale multor companii, dar și o creștere accentuată a șomajului. Ulterior, în UE-28, creșterea economică de 2,1% în 2010 și 1,8% în 2011, a alternat cu perioadele de recesiune din 2012 (-0,5%) și de stagnare din 2013 (0,2%), iar șomajul a continuat să înregistreze nivele ridicate în mod constant. Astfel, în Zona euro (EA-17), rata șomajului ajustată sezonier a fost de 12,2% în 2013 (10,2% în 2010 și 11,4% în 2012), iar nivelul acesteia s-a situat la 11% în UE - 28 (9,7% în 2010 și 10,5% în 2012).

În 2014, situația pieței muncii din UE a continuat însă să fie influențată de criza economică, la fel ca în anii precedenți, dar a arătat vizibile semne de redresare. Indicatorii cheie ai pieței muncii s-au îmbunătățit: s-a stopat tendința de creștere a șomajului din ultimii ani, iar ocuparea forței de muncă a înregistrat, de asemenea, primele semne de relansare. Cu toate acestea, diferențele în privința evoluției piețelor muncii naționale dintre statele membre nu s-au diminuat semnificativ. În 2014, rata de ocupare a forței de muncă din UE pentru persoanele cu vârsta 20-64 ani a crescut la 64,9%, o creștere de 0,8 puncte procentuale, față de 2013. Pentru Zona euro (EA-19), rata de ocupare a crescut ușor până la 63,9% (0,4 puncte procentuale). Rata de ocupare a populației în vârstă de 20-64 ani a depășit 70%, în șase state membre ale UE. Cele mai ridicate rate de ocupare au fost înregistrate de Suedia (74,9%), Olanda (73,9%) și Germania (73,8%). În patru state membre rata de ocupare nu a ajuns la 60%. Totuși, poate fi considerat un mic progres în comparație cu 2013, an în care șapte state membre nu au depășit nivelul de 60%. Cele mai scăzute rate de ocupare au fost observate în Grecia (49,4%), Croația (54,6%), Italia (55,7%) și Spania (56,0%). Comparativ cu anul 2013, rata de ocupare a crescut cu mai mult de 2,0 puncte procentuale în Ungaria (3,7 p.p.),

Croația (2,1 p.p.), Lituania (2,0 p.p.) și Portugalia (2,0 p.p.). Pe de altă parte, rata de ocupare a scăzut doar ușor în Olanda (0,4 p.p.), Austria (0,3 p.p.) și Finlanda (0,2 p.p.). Rata de ocupare pentru grupa de vârstă 20-64 ani este utilizată ca unul dintre principalii indicatori din cadrul Strategiei „Europa 2020”.

În plus, tendința generală de creștere a ratei de ocupare a persoanelor în grupa de vârstă 55-65 ani a continuat. Rata de ocupare medie pe ansamblul UE pentru cei în vârstă de 55-64 a crescut la 51,8% (1,7 puncte procentuale comparativ cu 2013). Suedia a înregistrat o rată foarte mare de ocupare în această grupă de vârstă (74,0%), urmată de Germania (65,6%) și Estonia (64,0%). Țările cu cele mai mici rate de ocupare pentru persoanele în vârstă de 55-64 ani au fost Grecia (34,0%), Slovenia (35,4%) și Croația (36,3%).

Forța de muncă în UE (totalul persoanelor ocupate și șomeri) a ajuns la 242,3 milioane de persoane în 2014. În 2014, angajații au reprezentat 83,5% din totalul ocupării forței de muncă a UE, restul reprezentând persoanele care desfășoară activități independente. Proporția angajaților a fost de peste 90% în Danemarca și Luxemburg (ambele 91,1%) și Estonia (90,9%). Cifra a fost sub 70% în Grecia (64,0%) și România (67,9%). În UE, 48% dintre angajați au fost femei.

Există diferențe semnificative între statele membre privind numărul angajaților care lucrează part-time și angajații cu contracte pe durată limitată. Ocuparea forței de muncă part-time a fost relativ stabilă din 2013 până în 2014. În 2014, în UE, ocuparea forței de muncă part-time în rândul angajaților a fost de 20,6%, iar unul din trei angajați care lucrează part-time a fost femeie.

În țările UE, ponderea angajaților care lucrează part-time a fost cea mai mare în Olanda (52,4% din angajați), urmată la distanță de Germania (28,3%), Austria (27,7%), Danemarca (26,3%), Marea Britanie și Suedia (ambele cu 26,2%). Cele mai mici niveluri au fost înregistrate în România (0,7%), Bulgaria (2,1%), Croația (3,0%), Slovacia (5,7%) și Letonia (5,9%). Comparativ, ponderea angajaților part-time a fost de 37,4% Elveția și de 26,5% în Norvegia.

Angajați cu slujbe cu normă întreagă, în medie, au lucrat 40,4 ore pe săptămână în 2014. Marea Britanie (42,4 ore), Portugalia (41,7 ore), Austria și Cipru (ambele 41,5 ore) au avut cele mai lungi programe de lucru săptămânal, în timp ce angajații au lucrat mai puțin de 39 ore pe săptămână în Danemarca (37,8 ore), Italia (38,7 ore) și Olanda (38,9 ore). În 2014, la nivelul UE, angajații part-time, în medie, au lucrat 20,4 ore pe săptămână. Aceștia au lucrat cel mai multe ore în România (24,5 ore), Suedia și Belgia (ambele cu 24,2 ore) și cele mai puține în Danemarca (17,8 ore) și Portugalia (18,0 ore).

În 2014, angajați cu contracte pe durată determinată au reprezentat 14,0% din totalul salariaților din UE. Comparativ cu anul 2013, ponderea acestora nu s-a modificat semnificativ (0,3 pp.). Cele mai mari ponderi ale contractelor temporare au fost înregistrate în Polonia (28,4%), Spania (24,0%), Țările de Jos (21,7%) și

Portugalia (21,4%), în timp ce a fost sub 5% în România (1,5%), Lituania (2,8%), Estonia (3,2%) și Letonia (3,3%).

În 2014, persoanele care desfășoară activități independente (inclusiv lucrătorii familiari) au reprezentat 16,5% din totalul ocupării forței de muncă a UE. În UE, din cele 35,8 milioane persoane care desfășoară activități independente, 28,6 milioane au lucrat full-time și 7,1 milioane part-time. Proporția femeilor în rândul celor care desfășoară activități independente a fost mult mai mică (34,2%), decât în rândul total al angajaților (48%), dar a fost mai mare în rândul persoanelor care desfășoară activități independente part-time (55,4%). Proporția celor care desfășoară activități independente (cu excepția lucrătorilor familiari) a variat semnificativ între statele membre. Acesta a fost de peste 20% în Grecia (31,3%), Italia (23,3%) și Portugalia (20,9%), și sub 10% în Luxemburg (8,3%), Danemarca (8,7%) și Estonia (8,9%).

În 2014, lucrătorii din UE, care trăiesc și lucrează într-un stat membru al UE în care nu sunt cetățeani, au totalizat 15,2 milioane de persoane, reprezentând 7,0% din totalul ocupării forței de muncă a UE. Dintre aceștia, un număr de 7,3 milioane dintre ei au fost cetățeni dintr-un alt stat membru al UE și 7,9 milioane au fost cetățeni din afara UE. Cea mai mare pondere a lucrătorilor străini în rândul tuturor persoanelor angajate s-a înregistrat în Luxemburg (50,5%) și cea mai mică pondere în Cipru (19,2%). În UE în ansamblu, rata de ocupare a cetățenilor dintr-un alt stat membru al UE a fost semnificativ mai mare (69,2%), decât cea pentru cetățenii non-UE (53,4%). Rata de ocupare a cetățenilor dintr-un alt stat membru al UE a fost cea mai mare în Slovacia (80,3%), Letonia (78,9%), Marea Britanie (77,9%) și Estonia (77,5%). Rata de ocupare pentru cetățenii din afara UE a fost de peste 70% în Republica Cehă, Cipru și Letonia. În perioada 2013-2014, mai mult de un milion de persoane și-au stabilit reședința și au lucrat într-un stat membru al UE, altul decât țara lor de cetățenie. Dintre acestea, 41,2% și-au stabilit reședința și au lucrat în Marea Britanie, 21,6% în Germania, 7,7% în Belgia și de 4,5% în Austria, respectiv Spania. Comparativ cu anul 2012, numărul total de persoane angajate, care s-a mutat de curând într-o țară a UE, alta decât țara lor de cetățenie, a crescut cu 12,4%.

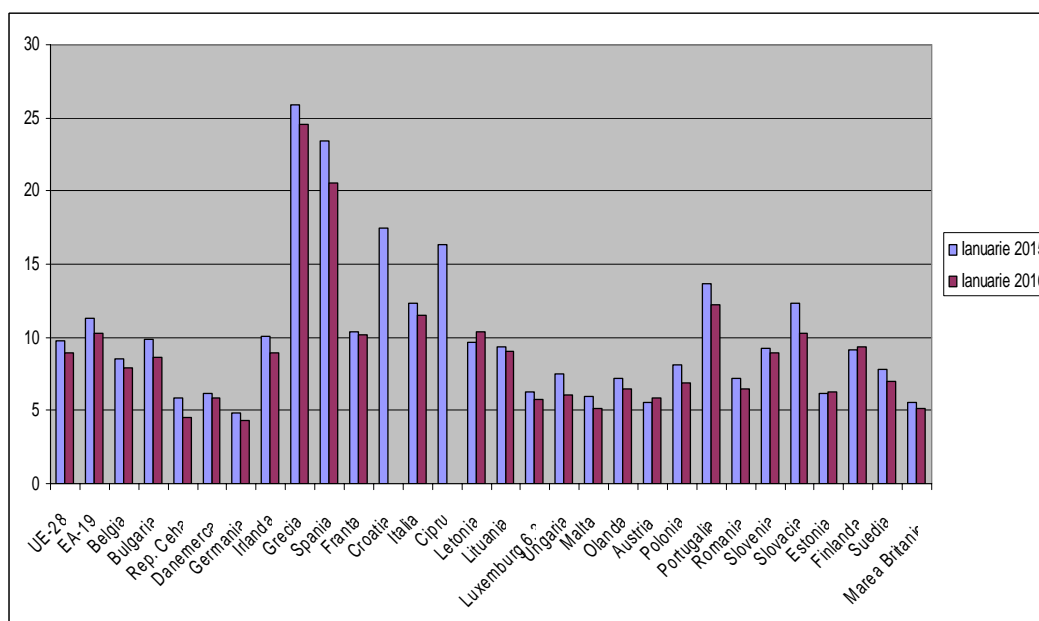
## 2.2. Evoluții recente ale șomajului în UE

În ianuarie 2016, Eurostat estimează că 21,789 milioane de persoane au fost șomeri în UE-28, dintre care 16,647 milioane persoane în Zona euro (EA-19). Comparativ cu luna decembrie 2015, numărul de șomeri a scăzut cu 163.000 persoane în UE-28 și cu 105.000 persoane în Zona euro. În comparație cu luna ianuarie 2015, șomajul a scăzut cu 2,034 milioane persoane în UE-28, respectiv la 1,445 milioane persoane în Zona euro. În Zona euro, rata șomajului a fost de 10,3%,



În ianuarie 2016, în scădere de la 11,3% în ianuarie 2015. Rata șomajului în UE-28 a fost de 8,9%, în ianuarie 2016, în scădere de la 9,8% în ianuarie 2015.

Figura 1: Evoluții recente ale ratei șomajului (%)



Sursa: Grafic realizat de autor pe baza datelor furnizate de Eurostat, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics).

Comparativ cu ianuarie 2015 în ianuarie 2016, rata șomajului a scăzut în douăzeci și patru de state membre, a rămas stabilă în Estonia și a crescut în Letonia (de la 9,7% la 10,4%), Austria (de la 5,5% la 5,9%) și Finlanda (de la 9,1% la 9,4%). Cele mai mari scăderi au fost înregistrate în Spania (de la 23,4% la 20,5%), Slovacia (de la 12,3% la 10,3%), Irlanda (de la 10,1% la 8,6%) și Portugalia (de la 13,7% la 12,2%).

Dintre statele membre, cele mai scăzute rate ale șomajului, în ianuarie 2016, au fost înregistrate în Germania (4,3%), Republica Cehă (4,5%), precum și în Malta și Marea Britanie (ambele cu 5,1%, datele din noiembrie pentru M.B.). Cele mai mari rate au fost observate în Grecia (24,6% în noiembrie 2015) și Spania (20,5%).

### 2.3. Reglementările și direcțiile de acțiune ale UE pentru creșterea ocupării și reducerea șomajului în UE

Agenda pentru noi competențe și locuri de muncă, care a fost lansată în 2010 ca o parte integrată a strategiei globale a UE – “Europa 2020”, recomandă stimularea creșterii economice incluzive prin eficientizarea piețelor muncii. Se propune un set de acțiuni concrete:

- Accelerarea reformelor pentru a îmbunătăți flexibilitatea și securitatea pe piața muncii (flexicuritatea), prin aranjamente contractuale flexibile și fiabile,

consolidarea sistemului de învățare continuă și promovarea unor sisteme moderne de securitate socială;

- Asigurarea unor programe de pregătire pentru asigurarea unor cunoștințe și calificări potrivite pentru locurile de muncă din prezent precum și cele din viitor, prin:
  - O mai bună cooperare între angajatori și sistemele de educație și formare continuă, precum și o transparență sporită pe piața muncii, dincolo de abordările tradiționale care măsoară abilitățile doar prin calificări obținute în cadrul sistemului de educație.
  - Sporirea mobilității geografice a forței de muncă comunitare în întreaga UE;
  - Valorificarea potențialului migrației.
- Îmbunătățirea calității locurilor de muncă și asigurarea unor condiții mai bune de muncă, prin asigurarea unui mediu lucru de înaltă calitate, cu condiții de muncă sigure și sănătoase;
- Utilizarea politicile de ocupare active pentru crearea de locuri de muncă în sectorul IEM. Focalizarea pe întreprinderile mici și mijlocii este justificată de faptul că peste 99% din întreprinderile din UE sunt IMM-uri, care asigură două treimi din totalul locurilor de muncă din sectorul privat.

În comunicarea Comisiei Europene cu titlul „Către o redresare generatoare de locuri de muncă” se subliniază că „sprijinul pentru crearea de locuri de muncă și realocarea forței de muncă ar trebui să fie destinat activităților, sectoarelor și întreprinderilor durabile și aflate în creștere, în special printre IMM-uri, în condițiile în care în perioada 2002-2010, IMM-urile au creat 85% din creșterea netă a ocupării forței de muncă. În acest sens, Comisia Europeană (2012) propune un ansamblu de măsuri:

1. Stimularea creării de locuri de muncă în toate sectoarele economiei prin încurajarea cererii de forță de muncă, prin:
  - Direcționarea subvențiilor pentru angajări către locurile de muncă noi;
  - Reducerea sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă într-un mod neutru din punct de vedere bugetar prin trecerea la taxe de mediu, impozite pe consum sau pe proprietate, cu o monitorizare adecvată a efectelor redistributive;
    - Promovarea și sprijinirea activităților independente și a întreprinderilor sociale;
    - Transformarea muncii informale sau nedeclarate într-o încadrare în muncă reglementată;
    - Asigurarea unor salarii nete stimulative în defavoarea ajutoarelor sociale;
    - Modernizarea sistemelor de stabilire a salariilor pentru a alinia nivelul salariilor la evoluția productivității și pentru a încuraja crearea de noi locuri de muncă.

2. Exploatarea potențialului de creare de locuri de muncă al sectoarelor-cheie, ceea ce presupune:
  - Crearea de locuri de muncă în eco-economie<sup>3</sup>;
  - Ca urmare a îmbătrânirii populației și a pentru a răspunde unor standarde de calitate mai ridicate a serviciilor medicale și creșterii cererii de îngrijiri personalizate și de servicii sociale diversificate este impetuos necesară creșterea rapidă a numărului locurilor de muncă în sectoarele sănătății și serviciilor sociale;
    - Cererea de profesioniști în domeniul IT este în continuă creștere și există perspectivele creării de noi locuri de muncă în aceste domenii;

3. Mobilizarea fondurilor UE pentru crearea de noi locuri de muncă

Ocuparea forței de muncă și alte aspecte legate de muncă sunt situate în centrul dezbaterilor sociale și politice în UE. La începutul lunii iunie 2015, a avut loc o dezbatere de orientare despre modul în care politica socială a UE poate aborda cel mai bine provocările sociale și ocuparea forței de muncă în UE. Președintele Comisiei Europene, Jean Claude Juncker, a subliniat necesitatea de echitate socială și scopul de a consolida principiile unei economii europene sociale de piață.

În cadrul dezbaterii, s-a evaluat situația economico-socială și s-a identificat un număr de instrumente aflate la îndemâna UE:

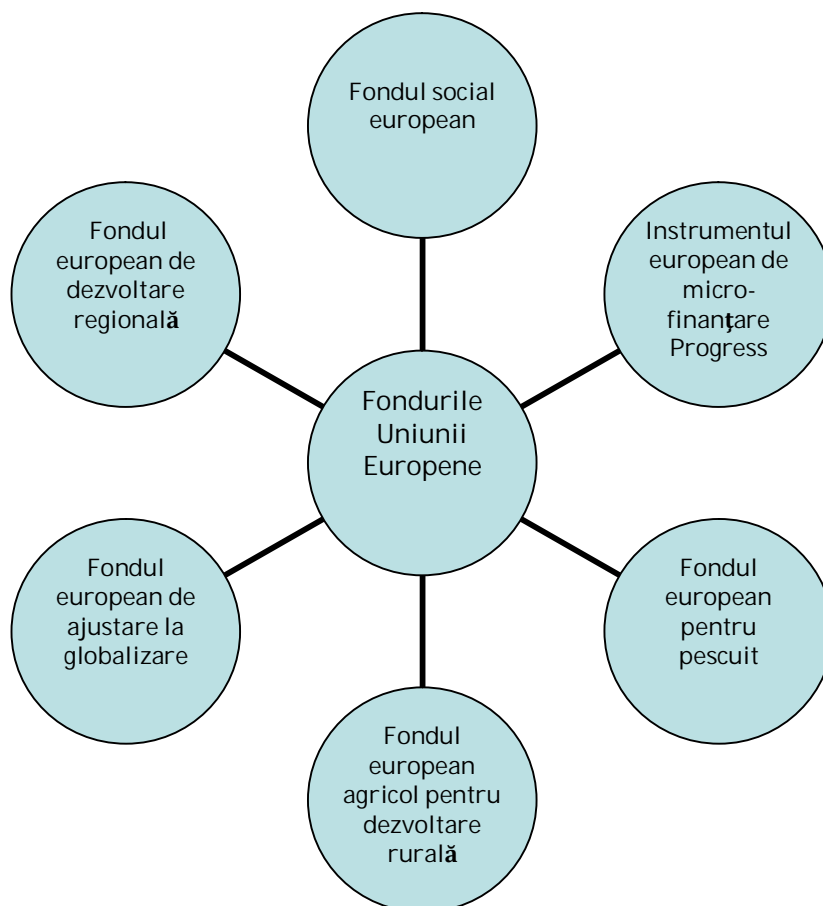
- **O mai bună coordonare a politicilor:** guvernanta economică a UE a fost consolidată pe perioada crizei și o serie de reforme încă mai trebuie făcute, inclusiv prin luarea în considerare a provocărilor ocupării forței de muncă și a obiectivelor sociale. Această nouă abordare se reflectă în recomandările care sunt făcute de Comisia Europeană în funcție de specificul fiecărei țări. După cum s-a anunțat în orientările politice, o mai mare convergență între statele membre care au o monedă comună ar trebui să fie realizată, de asemenea, ca parte a reformei Uniunii Economice și Monetare.
- Consolidarea implicării partenerilor sociali la nivel european și național este importantă pentru a ajuta reformele să poată consolida redresarea. Comisia a relansat dialogul social la nivelul UE și sprijină participarea activă a partenerilor sociali în cadrul Semestrului European la nivel național. De asemenea, Comisia Europeană este angajată în implicarea partenerilor sociali într-o gamă mai largă de politici, cum ar fi cele legate de aprofundarea Uniunii Economice și Monetare, crearea unei Uniunii Energice, politica comercială, punerea în aplicare a Agendei Digitale, încurajarea spiritului antreprenorial, precum și asigurarea unui nivel de educație și pregătire profesională în funcție de nevoile pieței forței de muncă.

---

<sup>3</sup> Eco-economia (economia ecologică) – potrivit Wikipedia, este un concept care se referă la o economie care se poate dezvolta pe termen lung fără a afecta propriul sistem suport (mediul).

- Modernizarea cadrul legal privind ocuparea forței de muncă a UE, în condițiile în care legislația muncii trebuie actualizat periodic în conformitate cu evoluția provocărilor economice și sociale, precum și cu regulamentele Comisiei Europene. Legislația muncii a UE datează de la crearea pieței unice și a extinderilor recente. În ultimii ani, s-au înregistrat schimbări fundamentale datorate celei de a-IV-a revoluții industriale, ceea a determinat necesitatea unor calificări și competențe mult mai diversificate și noi modele de afaceri care trebuie să reflecte noile schimbări ale pieței muncii în UE.
- Utilizarea eficientă a instrumentelor de finanțare ale UE. Este disponibilă o finanțare substanțială pentru a promova coeziunea socială, în special prin intermediul instrumentelor structurale europene și de investiții. Spre exemplu, Fondul Social European se focalizează pe problematica șomajului și a sărăciei, îmbunătățirea pregătirii calificării forței de muncă și crearea de locuri de muncă, măsuri de sprijin, în special pentru tineri, prin intermediul Inițiativei privind ocuparea forței de muncă din rândul tinerilor.

Figura 2: Fondurile UE ce pot fi utilizate pentru crearea de locuri de muncă



Sursa: Figură realizată de autor pe baza datelor furnizate de Comisia Europeană (2012).

### 3. Provocări ale creșterii economice inclusive

Nu trebuie neglijat faptul că, în ultimele trei decenii, în pofida unor perioade lungi de creștere economică în multe state membre, inegalitățile socio-economice din Uniunea Europeană au crescut. Acesta este motivul pentru care noua Strategie „Europa 2020” a stabilit că ocuparea forței de muncă este instrumentul cel mai eficace pentru a face față creșterii inegalităților și pentru a garanta protecția împotriva excluziunii sociale și a sărăciei. Cu toate acestea, proiectul o „creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii”, așa cum a fost teoretizat în Strategia Europa 2020, pare a avea mai o abordare neoliberală a protecției sociale (Scharpf, 2012).

Pe de altă parte, proiectul de model social european, respectiv „un spațiu european social”, folosind expresia Jacques Delors - acționează ca o contrapondere la această idee a pieței unice europene. În calitatea sa de lider, UE ar trebui să ofere un set de politici sociale comune, în scopul de a crea un model de bunăstare comunitar. În acest fel, UE ar consolida propria dimensiunea socială, împingând procesul de integrare europeană, înainte. Cu toate acestea, acest pas este încă departe de a fi realizat, iar armonizarea diferitelor modele de bunăstare naționale, în zilele noastre, apare puțin probabil a fi fiabilă (Ebner, 2014).

În Comunicarea „Bilanțul Strategiei „Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii”, Comisia Europeană (2014) a analizat progresele în direcția îndeplinirii obiectivelor strategiei și a remarcat că motivele pentru care este necesară sunt în 2014 la fel de stringente ca în 2010. Comisia Europeană (2014) subliniază că UE este pe cale de a îndeplini sau a se apropia de realizarea obiectivelor privind educația sau clima și energia, dar situația este diferită în cazul țintelor privind ocuparea forței de muncă, cercetarea și dezvoltarea sau reducerea sărăciei. Cu toate acestea, existența angajamentelor statelor membre a permis concentrarea atenției asupra elementelor fundamentale cu acțiune pe termen lung care sunt esențiale pentru viitorul modelului de creștere economică și bunăstare socială al UE.

Transpunerea acestor ținte la nivel național a contribuit, de asemenea, la evidențierea unor decalaje, respectiv a unor diferențe între statele membre cu cele mai bune rezultate și cele cu rezultate mai slabe și altor decalaje din ce în ce mai mari între regiunile aceluiași stat membru sau între regiuni învecinate din state membre diferite.

Nu în ultimul rând, Comisia Europeană (2014) subliniază că există inegalități accentuate în distribuția bogăției și a veniturilor pe plan teritorial și că este esențială implicarea activă și participarea regiunilor și a orașelor pentru punerea în aplicare a politicilor UE pentru realizarea obiectivelor strategiei „Europa 2020”. Comisia Europeană recomandă ca aceste provocări să fie analizate cu ocazia revizuirii și a ajustării ulterioare a strategiei.

Reformarea modelului de creștere economică și bunăstare socială al UE prin prisma Strategiei „Europa 2020” se bazează pe o creștere economică tridimensională, respectiv creștere inteligentă, sustenabilă și inclusivă. În viziunea Strategiei Europa 2020, pentru a obține atât dezvoltare economică cât și bunăstare socială, este imperativ necesară: o creștere inteligentă, bazată pe inovare, educație și valoarea adăugată ridicată, o creștere sustenabilă, bazată pe o utilizare eficientă a resurselor și pe protejarea mediului înconjurător și o creștere inclusivă, fundamentată pe un grad ridicat de ocupare și coeziune socială și teritorială.

În cadrul Consiliului European din 2 decembrie 2013, s-a adoptat *Regulamentul 11791/7/2013*, care stabilește *cadrul financiar multianual pentru perioada 2014-2020*. Inițial, Parlamentul European a adoptat, pe 19 noiembrie, bugetului pentru perioada financiară 2014-2020. Acest regulament permite Uniunii Europene să cheltuiască aproximativ *960 de miliarde de euro în angajamente* și peste *908 miliarde de euro în plăți* pe parcursul celor 7 ani. Aceste valori sunt cu 3,5%, respectiv 3,7% mai mici decât cele aferente cadrului financiar 2007-2013, reflectând presiunea financiară cu care se confruntă statele membre. Astfel, noul cadru financiar multianual 2014-2020 se fundamentează pe Strategia „Europa 2020” și poate fi considerat mecanismul principal pentru îndeplinirea priorităților acesteia.

Un accent puternic este pus pe cheltuielile axate pe stimularea creșterii economice și crearea de noi locuri de muncă, în conformitate cu prioritățile politice ale UE. Capitolul creșterea inteligentă și favorabilă incluziunii corespunde unui domeniu cu valoare adăugată semnificativă. Programele din cadrul acestui capitol bugetar au un potențial ridicat de a contribui la îndeplinirea Strategiei „Europa 2020”, în special în ceea ce privește promovarea cercetării, inovării și dezvoltării tehnologice; acțiuni specifice în favoarea competitivității IMM-urilor; investițiile în educație și dezvoltarea agendei sociale.

Tabelul 3: Cadrul financiar multianual pentru perioada 2014-2020  
milioane euro – prețuri 2011

| Creditele de angajament                            | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | Total 2014-2020 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------|
| 1. Creșterea inteligentă și favorabilă incluziunii | 60283 | 61725 | 62771 | 64238 | 65528 | 67214 | 69004 | 450763          |
| 1.1. Competiția pentru creștere și locuri de muncă | 15605 | 16321 | 16726 | 17693 | 18490 | 19700 | 21079 | 125614          |
| 1.2. Coeziunea economică, socială și teritorială   | 44678 | 45404 | 46045 | 46545 | 47038 | 47514 | 47925 | 325149          |

|   |        |        |        |        |        |        |        |        |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 2. Creșterea<br>sustenabilă :<br>Resursele naturale | 55883  | 55060  | 54261  | 53448  | 52466  | 51503  | 50558  | 373179 |
| 3. Securitatea și<br>cetățenia                      | 2053   | 2075   | 2154   | 2232   | 2312   | 2391   | 2469   | 15686  |
| 4. Europa Globală                                   | 7854   | 8083   | 8281   | 8375   | 8553   | 8764   | 8794   | 58704  |
| 5. Administra<br>ția                                | 8218   | 8385   | 8589   | 8807   | 9007   | 9206   | 9417   | 61629  |
| 6. Compensațiile                                    | 27     | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 00     | 27     |
| Total credite de<br>angajament                      | 134318 | 135328 | 136056 | 137100 | 137866 | 139078 | 140242 | 959988 |
| Total credite de<br>plată                           | 120030 | 131095 | 131046 | 126777 | 129778 | 130893 | 130761 | 908400 |

\* Sursa : Regulamentul 11791/7/2013, care stabilește cadrul financiar multianual (CFM) pentru perioada 2014-2020.

În concluziile Consiliului European din 7-8 februarie 2013, se sublinia că bugetul Uniunii Europene trebuie să fie *un catalizator pentru creșterea economică și crearea de locuri de muncă în UE, în special prin stimularea investițiilor de capital productive*. În timp ce disciplina fiscală este consolidată în UE, este esențial ca actualul CFM să reflecte eforturile de consolidare fiscală depuse de statele membre pentru a reduce deficitele și datoria publică și pentru a se putea susține un model de creștere economică sustenabil. Se atrage atenția că atrage atenția că o creștere economică durabilă și crearea de noi locuri de muncă se pot relansa numai în cazul în care există o abordare consecventă, combinând consolidarea fiscală inteligentă, cu politici macroeconomice solide și o strategie activă de ocupare a forței de muncă, care impulsionează coeziunea socială. Nu în ultimul rând, se evidențiază că politicile UE trebuie să fie în concordanță cu principiile subsidiarității, proporționalității și solidarității, precum și să ofere o valoare adăugată reală asigurând baza modelului de creștere economică și bunăstare socială al UE.

Diamond & Liddle & Sage (2015) au ajuns la concluzia că procesul de dezindustrializare și declinul asociat al ocupării forței de muncă în industria prelucrătoare a fost determinat de evoluția tehnologică și de creșterea cererii consumatorilor pentru servicii. Diamond & Liddle & Sage (2015) sunt de părere că aceste tendințe structurale, din marea majoritate a statelor membre ale UE, au contribuit la creșterea numărului aranjamentelor de muncă „temporare”, la introducerea ideii de "insider" și "outsider" pe piețele forței de muncă și la creșterea șomajului pe termen lung. În plus, odată cu punerea în aplicare a politicilor asociate cu programele de austeritate, au fost introduse atât condiționalitatea beneficiilor sociale, cât și creșterea vârstei de pensionare, în multe din statele UE.

Au existat numeroase dezbateri legate de viitorul Uniunii Europene, privind un model „nou” de stat social, denumit generic „modelul social european”, întărit prin lansarea Strategiei de la Lisabona. Dar, criza economică recentă a accentuat impactul negativ al condițiilor pre-existente (un nivel ridicat al cheltuielilor sociale), ridicând întrebări profunde cu privire la sustenabilitatea și la succesul modelului social european. Iar, în timp ce probleme vechi ca șomajul și sărăcia s-au agravat în o serie de state membre, noi probleme au apărut (creșterea șomajului în rândul tinerilor, creșterea inegalităților), în condițiile în care UE nu a avut niciodată un model de bunăstare uniform.

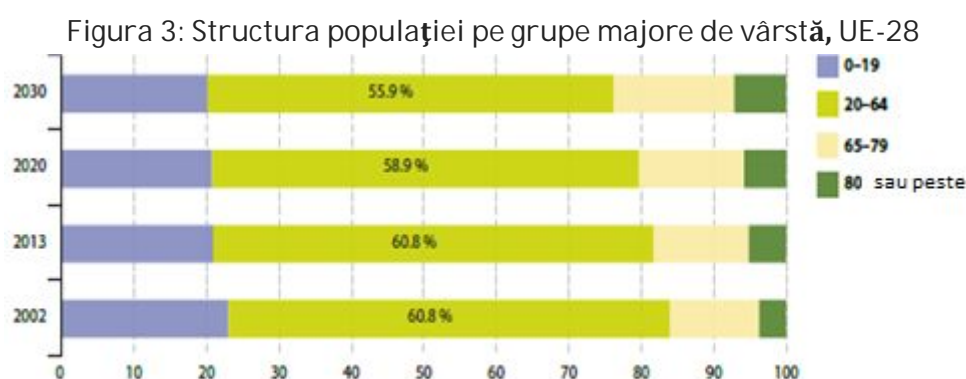
Extinderea Uniunii Europene a servit doar pentru a diversifica modelele de bunăstare europeană. Potrivit Diamond & Liddle & Sage (2015), respectând această diversitate a modelor de bunăstare, ipoteza comună pre-criză s-a bazat pe convergența standardelor sociale și creșterea economică susținută. Strategia de la Lisabona presupunea că "modelul social european", în ciuda variantelor sale distinctive naționale, având propria independență instituțională, poate face față provocărilor comune ale UE, prin stabilirea principiilor comune de acțiune și reformă. Impactul crizei a făcut ca această ipoteză să fie reevaluată. De aceea, o UE a diferențelor între regiuni și state membre este tot mai evidentă, iar obiectivul unui model unic de bunăstare s-a diminuat treptat. Ca urmare a creșterii inegalităților între statele membre, migrarea populației către statele cele mai bogate s-a accentuat. Preocupări publice cu privire la impactul social și economic al liberei circulații a forței de muncă s-au intensificat în special cu privire la viabilitatea multiculturalismului și perspectivele unei societăți mai bine integrate (Diamond & Liddle & Sage, 2015).

Ulterior, ca răspuns la provocările crizei, instrumentul principal pentru o creștere economică incluzivă este considerat a fi combaterea inegalității în statele membre și între statele membre. Bogliacino (2014) subliniază că Strategia „Europa 2020” a identificat ca prioritate creșterea ofertei de calificări, ca instrument fundamental în soluționarea dezechilibrelor de pe piața muncii (creșterea șomajului pe termen lung).

În opinia lui Bogliacino (2014) un sistem educațional eficient este necesar pentru a obține egalitate pe piața muncii și a soluționa principala sursă de inegalitate a veniturilor. De asemenea, Bolgliacino (2014) propune întărirea capacităților de inovare (capital uman, facilități de finanțare), precum și modernizarea industriei, prin promovarea unor noi sectoare industriale competitive ce produc valoare adăugată ridicată și o utilizare mai eficientă a resurselor energetice. Nu în ultimul rând, Bolgliacino (2014) a atras atenția că în unele state din Zona euro, deficitul cumulată și creșterea prețurilor activelor care nu reflectă fundamentele economiei reale au contribuit la criza financiară, care a fost asociată cu o creștere a inegalității veniturilor.



UE atrage atenția că nu trebuie neglijat faptul că forța de muncă a UE este în scădere, ca urmare a schimbărilor demografice și îmbătrânirii populației. Aceasta înseamnă un număr mai mic de persoane angajate susțin un număr tot mai mare de pensionari. Conform datelor Eurostat, în UE-28 ponderea persoanelor în vârstă de 20-64 ani este de așteptat să scadă treptat de la 60,8% în 2013 la 58,9% în 2020, ceea ce echivalează la o reducere de 6,5 milioane de persoane. În același timp, numărul persoanelor în vârstă de 65 de ani sau peste vor ajunge la 12 milioane, ajungând la 20,2% din totalul populației în 2020 (Figura 3). Aceasta pune sub semnul întrebării durabilitatea modelului social european, a sistemelor de asistență socială, a creșterii economice și expun finanțele publice la riscuri majore.



Sursa: Eurostat (2015).

În plus, recenta criza economică a anulat câștigurile de echilibru în creșterea economică și crearea de locuri de muncă făcute în ultimul deceniu, expunând echilibrele bugetare în economia UE. În același timp, provocările globale și concurența din economiile dezvoltate și economiile emergente, cum ar fi China și India sunt intensificate, în prezent.

#### 4. Concluzii

În Comunicarea Comisiei „Bilanțul Strategiei Europa 2020, pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii” se subliniază că prin îndeplinirea obiectivelor naționale s-ar atinge o rată de ocupare a forței de muncă pe ansamblu UE de 74 %, sub obiectivul fixat pentru 2020. Performanțele naționale sunt foarte eterogene; Suedia și Germania au rate ridicate de ocupare a forței de muncă și se apropie de obiectivele naționale, în timp ce Spania, Grecia, Bulgaria și Ungaria se află la polul opus. Comisia Europeană atrage atenția că pentru a îndeplini obiectivul de 75%, este necesară o forță de muncă suplimentară, reprezentând aproximativ 16 milioane de persoane, care pot proveni dintr-o forță de muncă potențială, constituită în mare parte din tineri, femei, persoane în vârstă și adulți inactivi până în prezent, inclusiv migranți.

Semestrul european oferă cadrul pentru coordonarea și monitorizarea reformelor economice și sociale din țările UE pentru atingerea obiectivelor Strategiei „Europa 2020”. Provocările și soluțiile propuse sunt reflectate în recomandările specifice fiecărei țări. Deoarece politicile sociale sunt parte integrantă a Strategiei „Europa 2020”, Comisia Europeană sprijină de asemenea, eforturile statelor membre pentru a aborda provocările lor sociale prin intermediul acțiunilor prevăzute în cadrul Platformei de combatere a sărăciei și a excluziunii sociale și a Pachetului de Investiții Sociale, precum și prin fondurile UE, în special Fondul Social European.

Pe 26 februarie 2016, Comisia Europeană a publicat „Raportul de țară România 2016”, în care este cuprinsă analiza anuală a CE privind provocările economice și sociale cu care se confruntă acest stat membru. În Raportul privind România se arată că rata de ocupare a forței de muncă a înregistrat un trend ascendent în ultimii 10 ani (67,8% în al treilea trimestru al 2015), dar rămâne sub media UE și sub obiectivul național „Europa 2020” (un nivel de 70%). Comisia Europeană subliniază că în fața acestei provocări, guvernul român intenționează să pună în aplicare un program pentru a stimula mobilitatea internă și externă, concentrându-se asupra lucrătorilor cu înaltă calificare. În România, în 2015, creșterea ocupării forței de muncă a fost concentrată în marile sectoare economice cu valoare adăugată ridicată, în condițiile în care cele mai înalte nivele de creștere a acestui indicator au fost în domeniul IT, precum și în industrie și construcții. Cu toate acestea, în România, integrarea tinerilor pe piața muncii rămâne provocarea majoră, în situația în care, în 2015, rata șomajului în rândul tinerilor a fost de 22%, peste media UE de 19,8%. Comparativ, cele mai mici rate ale șomajului în rândul tinerilor cu vârste sub 25 de ani s-au înregistrat în Germania (7,0%), Danemarca (10,3%) și Republica Cehă (10,9%), la cealaltă extremă aflându-se Grecia (48,6% în octombrie 2015), Spania (46,0%), Croația (44,1% în al patrulea trimestru al 2015) și Italia (37,9%, în decembrie 2015).

Nu în ultimul rând, creșterea economică incluzivă prin sporirea ocupării forței de muncă în UE este strâns legată de îndeplinirea celorlalte obiective ale Strategiei „Europa 2020” în domeniul cercetării și dezvoltării (C&D), schimbărilor climatice și energiei, educației și combaterii sărăciei și excluderii sociale. Progresele înregistrate în îndeplinirea unui obiectiv depind de modul în care celelalte obiective sunt implementate. Nivelurile de educație ridicate ajută la o mai bună inserție profesională, iar ratele mai mari de ocupare a forței de muncă susțin reducerea sărăciei. Mai mult, o mai mare capacitate de C&D, împreună cu o mai bună eficiență în utilizarea resurselor, vor îmbunătăți competitivitatea și vor contribui la crearea de noi locuri de muncă. Același impact pozitiv asupra creării de noi locuri de muncă îl au investițiile în proiecte de eficiență energetică și de stimulare a energiilor regenerabile. În concluzie, obiectivul final al Strategiei „Europa 2020” este de a oferi un nivel ridicat al ocupării forței de muncă, corelat cu

creșterea productivității, competitivității și coeziunii sociale în statele membre, împiedicând în același timp poluarea mediului înconjurător și creșterea încălzirii globale.

## Bibliografie

- Anand, R., Mishra, S. and Peiris, S. J. (2013). *Inclusive Growth: Measurement and Determinants*. IMF Working Paper WP13/135.
- Bolgiacino, F. (2014). *Inequality and Europe 2020*. Intereconomics 2014/5, Review on European Economic Policy. ZBW – Leibniz Information, Hamburg, Germany.
- Comisia Europeană. (2014), Bilanțul Strategiei Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii COM (2014) 130 final
- Comisia Europeană. (2013). *Young people and entrepreneurship, Youth in Action Programme*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Comisia Europeană. (2012). „Către o redresare generatoare de locuri de muncă”, Bruxelles, 18.4.2012 COM(2012) 173 final.
- Comisia Europeană. (2011). *Employment Policy*, Social Europe guide, Volume 1, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Comisia Europeană. (2010). *O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă: o contribuție europeană la ocuparea integrală a forței de muncă*, Comunicare COM(2010) 682 final, Strasbourg, 23.11.2010.
- Consiliul UE. (2013). *Recomandarea Consiliului privind înființarea unei garanții pentru tineri*, 2013/C 120/01. Jurnalul Oficial al UE.
- Diamond, P., Liddle, R., Sage, D. (2015). *The Social Reality of Europe after the Crisis*. Rowman & Littlefield International ISBN: 9781783485383.
- Eurostat. (2015). *Mai inteligentă, mai ecologică, mai favorabilă incluziunii? - Indicatori pentru a sprijini Strategia Europa 2020*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ianchovichina, E., Lundstrom, S. (2009). *What is Inclusive Growth?*, The World Bank, 10 februarie, 2009.
- Dietrich, H. (2012). *Youth Unemployment in Europe, Theoretical Considerations and Empirical Findings*, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Organizația Internațională a Muncii. (2012). *Policy Brief – Employment*, ILO's Employment Policy Department, <http://www.ilo.org/emppolicy/lang-en/index.htm>.
- Ranieri, R., Ramos, R.A. (2013). *Inclusive growth: building up a concept*, Working Paper number 104, International Policy Centre for Inclusive Growth (IPC-IG) March, 2013.
- Stiglitz, E.J. (2013). *Prețul inegalității: Cum o societate divizată din ziua de astăzi ne pune în pericol viitorul*. Editura Publica, București.
- Schumpeter, Joseph A. (1994) [1942]. *Capitalism, Socialism and Democracy*. London: Routledge. pp. 82–83. ISBN 978-0-415-10762-4. Retrieved 23 November 2011.
- Wilthagen, T. (2007), „Flexicurity Pathways: Turning Hurdles in Stepping –Stones”, European Expert Group on Flexicurity Report, Brussels.