

Vol. III / Nr. 2
Mai 2013/ May 2013

**Revista
de Economie Socială**

**Journal
of Social Economy**

Editura
Hamangiu
2013

REVISTA DE ECONOMIE SOCIALĂ

ISSN print: 2248 – 0560; ISSN online 2248 – 3667

ISSN-L = 2248 – 0560

Revista este editată în parteneriat de către Asociația Alternative Sociale, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, Academia de Studii Economice, București și UNDP/Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România, în cadrul proiectului „Modelul economiei sociale în România”, la Editura Hamangiu, București.

Scop:

Revista de Economie socială se dorește a fi un cadru de promovare, reflecție și dezbateră a temelor de interes pentru domeniul economiei sociale. Articolele și studiile publicate vor reflecta aspecte teoretice, practice și experiențe locale, naționale și transnaționale. Sunt încurajate abordările inovatoare pentru dezvoltarea economiei sociale, reunind perspective teoretice din mediul academic și de cercetare cu perspectivele practice ale organizațiilor profit și non-profit, ale experților din întreprinderile sociale și administrație.

Toate articolele trimise vor fi supuse unui proces de recenzare (peer-group review). Revista apare de cinci ori pe an, în 500 de exemplare/număr.

Copyright:

Responsabilitatea conținutului articolelor revine, în întregime, autorului (autorilor). Autorul care trimite un manuscris (care este indicat pentru corespondență, în cazul semnării de către mai mulți autori) are responsabilitatea de a se asigura că trimiterea spre publicare / publicarea a fost încuviințată de toți autorii. Este, de asemenea, responsabilitatea autorului de a primi acceptul instituției de proveniență pentru publicare, dacă acesta îi este solicitat. Corespondența legată de un manuscris va fi purtată cu autorul care va trimite textul, dacă nu există specificată, de la început, o altă solicitare din partea semnatarilor articolului.

Autorii vor avea în vedere audiența interdisciplinară și multinațională atunci când își redactează contribuția. Trebuie avute în vedere implicațiile analizei pentru cititorii din alte domenii, alte țări și alte discipline. Prezentarea stereotipă a indivizilor și a grupurilor sociale va fi evitată.

Articolele vor conține numărul specificat de cuvinte, inclusiv rezumatul, cuvintele cheie, notele și bibliografia, în funcție de tipul articolului: studii teoretice și empirice: 5000-7000 cuvinte; descrieri de experiențe și bune practici: 1800-2200 cuvinte; recenzii: 800-1200 cuvinte.

Este de dorit ca textul să nu mai fi fost publicat sau trimis spre publicare în altă parte. Dacă autorul are un articol înrudit publicat, va specifica acest lucru.

JOURNAL OF SOCIAL ECONOMY

ISSN print: 2248 – 0560; ISSN online 2248 – 3667

ISSN-L = 2248 – 0560

The journal is edited in partnership by Alternative Sociale Association, „Alexandru Ioan Cuza” University, Iași, The Bucharest Academy of Economic Studies and United Nations Development Programme Romania, in the project: „Social Economy model in Romania”, Hamangiu Publishing House, Bucharest.

Aims:

The Journal of Social Economy is intended as an opportunity for promoting, reflecting upon and debating various topics in the area of social economy. The articles and studies published here reflect theoretical and practical issues, as well as instances of local, national and transnational experience. Our journal encourages innovative interdisciplinary and cross-disciplinary approaches to social economy development, connecting the theoretical views of the academic and research world with the practical outlook offered by for-profit and non-profit organizations, social enterprises and administration experts.

All submissions will undergo a peer-group review process. The journal is published five times per year. Number of copies / issue: 500 copies. Any views expressed in this publication are the views of the authors and are not the views of the editors or publishing house.

Copyright:

Submission of a manuscript implies that the work described has not been published before (except in the form of an abstract or as part of a published lecture, or thesis), that it is not under consideration for publication elsewhere. The author (authors) has (have) the full responsibility of the articles' content. The submitting (Corresponding) author is responsible for ensuring that the article's publication has been approved by all the other coauthors. It is also the authors' responsibility to ensure that the articles emanating from a particular institution are submitted with the approval of the necessary institution. Only an acknowledgment from the editorial office officially establishes the date of receipt. Further correspondence and proofs will be sent to the corresponding author(s) before publication unless otherwise indicated.

The authors should take into consideration the interdisciplinary and multinational addressability when they write their works. They should also take into consideration the implications of the analysis for the readers from other study areas, other countries and other subjects. The stereotypical presentation of individuals and social groups should be avoided.

The articles will contain the specified number of words including the abstract, key-words, notes and references: theoretical studies: 5000-7000 words; empirical studies: 5000-7000 words; described experiences and best practices: 1800-2200 words; book reviews: 800-1200 words.

The text should not have already been published or sent to another publication. If the author has a similar article published, he/she should specify this.

CONSILIUL ȘTIINȚIFIC ȘI EDITORIAL

Michael Cernea, Universitatea George Washington, SUA;
Nicu Gavriluță, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași, România;
Cătălin Ghinăraru, INCSMPS, București, România;
Silviu Neagu, Academia de Studii Economice, București, România;
Mariana Iovițu, Academia de Studii Economice, București, România;
Vasile Ișan, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași, România;
Pobeda Loukanova, Institutul de Cercetări Economice, Veliko Turnovo University, Bulgaria;
Cătălin Luca, Asociația Alternative Sociale, România;
Antonio Maturò, Universitatea `Gabriele D`Annunzio` Chieti-Pescara, Italia;
Mona Maria Pivniceru, Judecător la Curtea Constituțională a României;
Marius Cristian Neacșu, Academia de Studii Economice, București, România;
Livi Oprea, Centrul de Etică și Politici de Sănătate, Iași, România;
Nadji Rahmania, Universitatea Lille I, Franța;
Adina Rebeleanu, Universitatea Babeș Bolyai, Cluj Napoca, România
Simona Stănescu, Academia Română/ICCV; Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, România
Conțiu Tiberiu Șoitu, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași, România;
Daniela Vîrjan, Academia de Studii Economice, București, România.

Editor Șef

Daniela-Tatiana Șoitu, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași, România

Membri

Adriana Doboș, Asociația Alternative Sociale, România;
Victoria Canțîr, Asociația Alternative Sociale, România;
Geta Mitrea, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași, România;
Adrian Kanovici, Academia de Studii Economice, București, România.

Adresa redacției: Asociația Alternative Sociale, Str. Cuza Vodă nr. 8A, Iași 700036, România, jse@alternativesociale.ro; Tel: 0332/405.475/ Fax: 0332/405.477;

Adresa Editurii: Hamangiu, Str. Colonel Corneliu Popeia, Nr. 36, Sector 5, București; www.hamangiu.ro

Revista de Economie Socială este indexată în CEEOL, IndexCopernicus și SCIPPIO și disponibilă online cu acces gratuit la adresa: <http://profitpentruoameni.ro>

Contribuțiile pentru Revista de Economie Socială pot fi trimise continuu pe adresa redacției.

Datele de apariție a Revistei de Economie Socială:

28 februarie, 15 mai, 31 iulie, 31 octombrie și 15 decembrie.

SCIENTIFIC AND EDITORIAL BOARD

Michael Cernea, The George Washington University, USA;
Nicu Gavriluță, Alexandru Ioan Cuza University Iasi, Romania;
Cătălin Ghinăraru, INCSMPS, Bucharest, Romania;
Silviu Neaguț, The Bucharest Academy of Economic Studies, Romania;
Mariana Iovițu, The Bucharest Academy of Economic Studies, Romania;
Vasile Ișan, Alexandru Ioan Cuza University, Iasi, Romania;
Pobeda Loukanova, Institut for Economic Research, Veliko Turnovo, Bulgaria;
Cătălin Luca, Alternative Sociale Association, Romania;
Antonio Maturro, University `Gabriele D`Annuzio` Chieti-Pascara, Italy;
Mona Maria Pivniceru, Judge on The Romanian Constitutional Court;
Marius Cristian Neacșu, The Bucharest Academy of Economic Studies, România;
Liviu Oprea, Centre of Ethics and Health Policies, Iași, Romania;
Nadji Rahmania, l'Université de Lille I, France;
Adina Rebeleanu, Babeș Bolyai University, Cluj Napoca, România
Simona Stănescu, Romanian Academy/RIQL; United Nations Development Programme Romania
Coțiu Tiberiu Șoitu, Alexandru Ioan Cuza University, Iasi, Romania;
Daniela Vîrjan, The Bucharest Academy of Economic Studies, România.

Editor in Chief

Daniela-Tatiana Șoitu, Alexandru Ioan Cuza University, Iasi, Romania

Members

Adriana Doboș, Alternative Sociale Association, Romania;
Victoria Canțîr, Alternative Sociale Association, Romania;
Geta Mitrea, Alexandru Ioan Cuza University, Iasi, Romania;
Adrian Kanovici, The Bucharest Academy of Economic Studies, Romania.

Address: Alternative Sociale Association, no.8A Cuza Voda Street, Iasi 700036, Romania, jse@alternativesociale.ro; Phone: 0332/405475; Fax: 0332/405477

Publishing house: Hamangiu, Colonel Corneliu Popeia Str., No. 36, District 5, Bucuresti; www.hamangiu.ro

Journal of Social Economy is covered in CEEOL, IndexCopernicus and SCIPIO and available on-line with open access, on: <http://profitpentruoameni.ro>

The authors can send their contributions *continuously* to editorial and editor's address.

Journal of Social Economy is published on:
28th February, 15th May, 31th July, 31th October and 15th December..

CUPRINS

ECONOMIA SOCIALĂ. PERSPECTIVE TEORETICE

Dimensiunile muncii umano-creștine și efectele ei sociale și economice

Iosif Enășoae _____ 3

Responsabilitatea socială a universităților. Rolul personalului din front office

Alina Minea-Trocin _____ 40

ECONOMIA SOCIALĂ. PERSPECTIVE EMPIRICE

Economia socială - formă de incluziune și de „reactivare” a muncii în contextul crizei actuale

Camelia Medeleanu _____ 77

Soluții de finanțare durabilă a sistemului de sănătate din România

Sorin Gabriel Anton _____ 102

ECONOMIA SOCIALĂ. ORGANIZAȚII ȘI PRACTICI

Afacerile sociale în Europa. De la bănci la antreprenoriat social.

Interviu cu Dl. Franz Karl Prüller, Fundația ERSTE din Austria

Dorian Ilie _____ 125

Antreprenoriatul social este o soluție pe termen lung.

Interviu cu Doamna Mona Nicolici, Manager relații comunitare în cadrul Petrom

Dorian Ilie _____ 141

Interviu cu Domnul Massimo Pollio, Consulul General

Onorific al României la Genova

Alexandru Ovidiu Bufnilă, Oana Dumitrescu _____ 161

Școala de vară în economie socială

Geta Mitrea _____ 182

RECENZII

**„Profit pentru oameni”. Raport de deschidere în cadrul
proiectului: Modelul economiei sociale în România,**

Autori: Simona Stănescu (coord.), Romeo Asiminei,

Octavian Rusu, Daniela Vîrjan

Alexandra – Georgiana Poenaru _____ 191

Ghid de bune practici în dezvoltarea întreprinderilor

sociale pentru comunitățile de romi, Autor: Claudia Petrescu

Adriana Neguț _____ 203

**Sprijin pentru dezvoltarea economiei sociale în comunități
multietnice din regiunile de dezvoltare Nord-Vest și**

Centru din România, Autori: Mircea Comșa, Olimpia Moșteanu

Cristina-Ramona Tudosă _____ 211

**Îmbunătățirea incluziunii sociale prin economia socială.
identificarea celor mai bune practici și inovații sociale,**

Autori: Victor Nicolăescu et. all

Mihaela Pitea _____ 219

RECOMANDĂRI PENTRU AUTORI _____ 227

SUMMARY

SOCIAL ECONOMY. THEORETICAL PERSPECTIVES

The human-Christian dimensions of work and its social and economical effects

Iosif Enășoae _____ 21

The social responsibility of universities. The role of the front office personnel

Alina Minea-Trocin _____ 57

SOCIAL ECONOMY. EMPIRICAL PERSPECTIVES

Social economy – a form of inclusion and of „reactivating” of labor in the context of the current crisis

Camelia Medeleanu _____ 89

Sustainable financing solutions for the Romanian health system

Sorin Gabriel Anton _____ 113

SOCIAL ECONOMY. ORGANISATIONS AND PRACTICES

Doing social business in Europe. From banks to social entrepreneurship. Interview with Mr. Franz Karl Prüller, ERSTE Foundation from Austria

Dorian Ilie _____ 133

Social entrepreneurship is a long term solution, interview with Mrs. Mona Nicolici, Community relations manager at Petrom

Dorian Ilie _____ 151

Interview with Mr. Massimo Pollio, Honorary General Consul of Romania at Geneva

Alexandru Ovidiu Bufnilă, Oana Dumitrescu _____ 172

The Summer school in Social Economy

Geta Mitrea _____ 185

BOOK REVIEWS

„Profit For People”. Opening report within the project:

The social economy model in Romania, Authors: Simona Stănescu (coord.), Romeo Asiminei, Octavian Rusu, Daniela Vîrjan
Alexandra – Georgiana Poenaru _____ 197

Guidelines for Good Practices on Setting-Up Social Enterprises for Roma Communities, Author: Claudia Petrescu

Adriana Neaguț _____ 207

Support for the development of social economy in the multiethnic communities from the development regions

North-West and Centre of Romania, Authors: Mircea Comșa, Olimpia Moșteanu

Cristina-Ramona Tudosă _____ 215

Improvement of social inclusion through social economy.

Identifying the best practices and social innovations,

Authors: Victor Nicolăescu et. all

Mihaela Pitea _____ 223

RECOMMENDATIONS FOR AUTHORS _____ 209

**Economia socială.
Perspective teoretice**

**Social economy.
Theoretical perspectives**

DIMENSIUNILE MUNCII UMANO-CREȘTINE ȘI EFECTELE EI SOCIALE ȘI ECONOMICE

Iosif Enășoae^[1]

Rezumat

Criza actuală, care afectează multe valori fundamentale ale societății, pare să se fi extins și asupra conceptului de muncă umană. Această realitate, apărută odată cu omul, este esențială: pentru existența omului, întrucât prin muncă omul își poate asigura cele necesare pentru viața cotidiană; pentru dezvoltarea umanității sale; pentru progresul social și economic și pentru realizarea unor valori perene și transcendente. Având o atât de mare importanță pentru existența și împlinirea omului, ca persoană individuală și ca membru al societății umane, am considerat oportună abordarea problematicii muncii în lumina doctrinei sociale creștine. Am analizat, mai întâi, subiectul *muncă* în lumina revelației biblice, iar apoi în cadrul documentelor oficiale ale Magisteriului eclezial. Doctrina creștină în ansamblul ei ne arată că munca, această realitate existențială a omului, este o vocație, o datorie, o necesitate și un drept. Prin muncă, persoana umană își manifestă propria identitate, își dezvăluie potențialitățile și capacitățile sale, își mărește abilitățile și își manifestă creativitatea. Munca, în complexitatea ei, ne dezvăluie dimensiunile ei proprii: subiectivă și obiectivă. Cunoașterea adecvată a problematicii muncii duce la apărarea ei, ca un drept fundamental și la promovarea ei, ca o valoare necesară pentru binele întregii umanități.

Cuvinte cheie: *munca umană, datorie, necesitate, drept, dimensiune subiectivă.*

1. Munca în revelația biblică

Primul Testament ni-l prezintă pe Dumnezeu în calitate de Creator atotputernic (cf. *Gen 2,2; Iob 38-41; Ps 147*), care, dându-i omului, chemat la existență, demnitatea de persoană, îl invită să lucreze pământul (cf. *Gen 2,5-6*) și să păzească grădina Edenului în care l-a așezat (cf. *Gen 2,15*).

^[1] Conf. univ. dr. pr., Departamentul Teologie Romano-Catolică al Facultății de Teologie Romano-Catolică, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași, Bd. Carol I, nr. 11, 700506. Tel: 0742670940, e-mail: iosifen2005@libero.it.

Creatorul încredințează primei familii umane misiunea de a lua în stăpânire pământul și toate ființele vii (cf. *Gen* 1,28). Însă este foarte important de reținut că stăpânirea omului peste tot ceea ce a creat Dumnezeu și asupra celorlalte ființe vii nu trebuie să fie fără discernământ: nici cu o autoritate discreționară, nici arbitrară și nici nehibzuită; din contra, omul trebuie „să cultive și să păzească” pământul (cf. *Gen* 2,15) și să-și exercite autoritatea suverană asupra tuturor creaturilor inferioare lui, dar cu spirit de responsabilitate, recunoscând că toate sunt un *dar* prețios oferit lui de către Creator. A cultiva pământul înseamnă, pentru om, a nu-l lăsa în paragină; a-l stăpâni înseamnă a avea grijă de el, a-l trata cu respectul datorat unui bun ce nu-ți aparține, ci îți este dat spre a-l gestiona cu chibzuință și înțelepciune.

Conform planului etern divin, realitățile create, bune în sine, există pentru folosul omului, adică spre împlinirea lui. Măreția și misiunea nobilă a omului o descoperim în cuvintele psalmistului care, extaziat, exclamă: „Ce este omul, că te gândești la el, sau fiul omului, că-l iei în seamă? L-ai făcut cu puțin mai mic decât pe îngeri, l-ai încununat cu cinste și măreție. I-ai dat în stăpânire lucrările mâinilor tale, toate le-ai pus la picioarele lui” (*Ps* 8,5-7).

Munca este o realitate care aparține condiției originare a omului și precede căderea acestuia în păcat; „din acest motiv nu este nici pedeapsă și nici blestem” (Consiliul Pontifical Pentru Dreptate și Pace, 2007, p. 218).

Munca va deveni, pentru om, oboseală și pedeapsă din cauza păcatului săvârșit de Adam și Eva, păcat care va întrerupe raportul inițial de armonie dintre oameni și Dumnezeu (cf. *Gen* 3,6-8). Primii oameni, refuzând să se supună poruncii divine de a nu mânca „din pomul cunoașterii binelui și răului” (*Gen* 2,17), ba mai mult, voind să fie „ca Dumnezeu” (*Gen* 3,5), ei au vrut să aibă stăpânire absolută asupra tuturor lucrurilor, fără a se supune planului etern voit de Creator. Din acel moment, consemnează autorul sacru, pământul *se răzvrătește* și începe să producă spini și măracini (cf. *Gen* 3,18; 4,12) și, numai cu sudoarea frunții, omul va putea obține hrană din pământul pe care îl va lucra (cf. *Gen* 3,17.19). Chiar și după drama primului păcat, planul lui Dumnezeu rămâne neschimbat: omul continuă să fie cultivatorul pământului și protectorul responsabil al tuturor celor create.

Cu toate că „munca are un loc de cinste, pentru că este izvor de bogăție sau, cel puțin, de condiții de viață decentă și, în general, este instrumentul eficace împotriva sărăciei (cf. *Prov* 10,4), totuși nu trebuie cedat ispitei de a o idolatriza, deoarece în ea nu se poate afla sensul ultim și definit al vieții” (Consiliul Pontifical Pentru Dreptate și Pace, 2007, p. 218). Este cât se poate de adevărat că „munca este esențială, însă nu munca, ci Dumnezeu este izvorul vieții și scopul omului” (Consiliul Pontifical Pentru Dreptate și Pace, 2007, p. 218), la finalul existenței sale pământești.

Hagiograful, autorul sacru al Vechiului Testament, dezvăluie legătura esențială dintre muncă și repausul sabatic poruncit de Dumnezeu. Întreruperea totală a muncii în ziua de Sabat îi revelează omului perspectiva eliberării totale de muncă și îl orientează spre Sabatul veșnic (cf. *Evr* 4,9-10). Ziua de odihnă, stabilită de porunca divină, le oferă oamenilor posibilitatea de a face memoria^[1], [memorialul], tuturor acțiunilor minunate săvârșite de Dumnezeu, [*mirabilia Dei*], începând cu creația și culminând cu acțiunile salvifice, realizate prin misterul pascal al lui Cristos. Repausul sabatic pentru evrei și cel duminical pentru creștini le permite tuturor să-și amintească de faptul că sunt lucrarea minunată a Creatorului și a Răscumpărătorului (cf. *Ef* 2,10) și de necesitatea de a-l venera și a-i mulțumi prin cult public. Planul divin de a-i impune omului repausul sabatic-duminical se dovedește a fi minunat. Deoarece „memoria și experiența sabatului constituie un bastion de apărare împotriva aservirii prin muncă, voluntară sau impusă și împotriva oricărei forme de exploatare, ascunsă sau evidentă” (Consiliul Pontifical Pentru Dreptate și Pace, 2007, p. 219).

După cum ne arată revelația biblică, repausul sabatic, pe lângă faptul că asigură posibilitatea participării la cultul divin și garanta ocrotirea celor săraci, mai avea și funcția de a-i elibera pe oameni de posibilele degenerări sociale ale muncii.

Revelația biblică interpretată în mod autentic de Magisteriul Bisericii referitor la repausul sabatic se manifestă și în învățătura Papei Leon

[1] A face *memoria* unui eveniment biblic înseamnă a readuce în memorie respectivul eveniment, a-l actualiza, adică a-l face *hic et nunc* prezent și eficient, și a-l trăi cu aceleași sentimente și intensitate cu care l-au trăit și experimentat primii beneficiari și martori oculari, devenind părtaș și beneficiar al evenimentului salvific.

al XIII-lea, primul pontif care a abordat în mod sistematic problema muncii. Astfel, „Papa Leon al XIII-lea a subliniat necesitatea zilei de odihnă (repausul în zi de sărbătoare) pentru muncitori (și, în consecință, pentru familie), deoarece aceasta, alături de religie, întrerupe monotonia vieții cotidiene pentru a ne orienta către bunurile cerești și spre practicarea cultului datorat lui Dumnezeu” (Vacaru, 2012, p. 126).

2. Isus, muncitorul și Învățătorul muncii

Textele Noului Testament ne relatează viața și activitatea lui Isus din Nazaret, Fiul întrupat al lui Dumnezeu, venit în lume pentru a ne arăta personal cum trebuie să ne trăim viața pământească pentru a ne realiza plenar. El, Maestrul divin, acreditat de către Tatăl său ca Unicul Învățător al adevărului, „care s-a făcut întru totul asemenea nouă, a dedicat cea mai mare parte a anilor săi de viață pământească *muncii manuale*, în atelierul unui lemnar” (Ioan Paul II – 1981, p. 591) cel al tatălui său adoptiv, sfântul Iosif (cf. *Mt* 13,55; *Mc* 6,3), căruia i-a fost supus (cf. *Lc* 2,51). Multe dintre parabolele prin care el își propune învățătura sa divină arată că este un bun cunoscător al muncii. Parabolele: semănătorului (cf. *Mc* 4,1-20), a viței de vie (cf. *In* 15,1-8), a grâului și a neghinei (cf. *Mt* 13,24-30), a năvodului (cf. *Mt* 13,47-48) și a talanților (cf. *Mt* 25,14-30) ni-l dezvăluie pe Cristos care ne arată importanța muncii pentru viața umană. Isus, care ne învață să prețuim munca, dacă pe de o parte îl laudă pe servitorul credincios și destoinic care se străduiește să împlinească misiunea încredințată de stăpânul său (cf. *Mt* 24,46), pe de altă parte condamnă comportamentul servitorului leneș, care ascunde în pământ talantul primit de la stăpânul său (cf. *Mt* 25,14-30).

Isus își prezintă misiunea sa ca pe o lucrare ce o săvârșește imitându-l pe Tatăl său: „Tatăl meu *lucrează* până acum; *lucrez* și eu” (*In* 5,17). El îi cheamă pe apostolii săi să devină *lucrători* în marele *seceriș al Domnului*, vestind tuturor oamenilor Evanghelia mântuirii (cf. *Mt* 9,37-38) și posibilitatea iertării și a reabilitării eterne.

Logosul divin, care prin întrupare și-a asumat natura umană și a devenit Învățătorul omenirii, ne învață prin predicile sale să nu ne lăsăm sclavizați de comorile pământului și nici de munca prin care le

putem dobândi. Isus, Înțelepciunea divină întrupată, le arată tuturor oamenilor că scopul final al vieții umane nu este „a câștiga lumea întreagă” (Mc 8,36), ci a ajunge la împlinire, la desăvârșire, ceea ce este sinonim cu a dobândi mântuirea, adică bucuria vieții și a fericirii veșnice, în compania lui Dumnezeu.

Chiar dacă comorile pământului au o anumită valoare, iar pentru anumite persoane reprezintă o valoare absolută de care își atașează inima și devin sclavii acesteia (cf. Mt 6,19-21), totuși este bine să nu uităm că aceste comori sunt trecătoare și nu trebuie să ne împiedice în realizarea noastră transcendentă, eternă. Isus, Învățătorul divin, propune oamenilor un comportament înțelept în privința comorilor pământului: „adunați-vă comori în cer, unde nici moliile, nici rugina nu le distrug și unde hoții nu le sapă și nu le fură” (Mt 6,20).

Creștinul, care înțelege învățătura lui Cristos și realizează că comorile lumii se dobândesc cu multă trudă și se pot pierde atât de ușor, iar la sfârșitul vieții nu va lua nimic cu sine, căci așa cum a intrat în lume, gol, fără să aducă ceva cu el, tot la fel va pleca din această lume, fără să ia ceva cu el, se străduiește, conform învățăturii aceluiași Maestru divin, să adune comori veritabile care să rămână pentru viața veșnică. Pentru creștin, munca își are sensul și valoarea ei, aceasta nu devine sursă de stres și de continuă îngrijorare (cf. Mt 6,25.31.34), care să ducă la tulburarea vieții și la neglijarea dobândirii valorilor eterne, Împărăția lui Dumnezeu și dreptatea sa (cf. Mt 6,33), singurele valori necesare în mod absolut și pe care nu le va pierde niciodată (cf. Lc 10,40-42).

„În timpul vieții sale pământești, Isus muncește neobosit, săvârșește lucruri mărețe pentru a-i elibera pe oameni de boală, de suferință și de moarte” (Consiliul Pontifical Pentru Dreptate și Pace -2007, p. 220). Ceea ce conferă muncii umane *veritabila sa noblețe* este efortul de a-i elibera pe oameni de orice formă de rău, practicarea fraternității universale și împărțirea echitabilă a tuturor bunurilor cu toți oamenii. Un asemenea stil de a concepe și de a orienta munca „inaugurează pe pământ noua creație” (Consiliul Pontifical Pentru Dreptate și Pace – 2007, p. 221).

Întreaga activitate umană are o misiune cu adevărat nobilă. Pe lângă faptul că trebuie să cerceteze, să descopere și să reveleze perfecțiunea ascunsă de „cosmos” (Ioan Paul II, 1979, p. 257), adică de universul atât

de bine ordonat, trebuie, de asemenea, să-l transforme și să-l îmbogățească pentru a-l face un spațiu ambiental din ce în ce mai primitiv și agreabil pentru viața și împlinirea umanității.

Munca umană, văzută ca o realitate existențială a naturii umane, nu este doar o simplă participare la creația divină, ci și un angajament responsabil de a duce această creație la împlinirea sa escatologică, adică la eliberarea ei de sclavia răului și la îmbrăcarea ei în gloria învierii. Văzută în această perspectivă, munca umană devine mijloc de transformare și de perfecționare a creștinului, de penetrare și de însuflețire a realităților pământești cu Spiritul lui Cristos (Catehismul Bisericii Catolice, 1993, pp. 644-647). Munca umană, considerată și desfășurată în această lumină, dezvăluie deplina umanitate a omului, potențialul său creativ, în timpul călătoriei sale istorice spre *parusia*^[1] lui Cristos.

3. Vocația și datoria omului de a munci

Auzim peste tot vorbindu-se despre criză, despre o criză de o asemenea amploare încât pare că a cuprins aproape toate aspectele vieții umane. Cred că „pierderea semnificației muncii umane reprezintă, desigur, o componentă fundamentală a crizei prezente, alături de pierderea sensului vieții. Întrebările cu privire la motivul muncii se intersectează cu întrebările cu privire la motivul vieții: câți muncitori văd în muncă numai o fatalitate dură și un simplu mijloc pentru a-și câștiga traiul, și nu un bine pentru creșterea personală și socială!” (Sorge, 2010, p. 63).

Doctrina socială a Bisericii creștine ne oferă posibilitatea să înțelegem mai bine datoria de a munci și valoarea muncii umane.

Munca, deși nu este singura motivație a vieții omului pe pământ, este o parte integrantă a condiției umane și, de aceea, nici un creștin nu poate să se considere dispensat de datoria de a munci (cf. *2Tes* 3,7-15). Creștinul, făcând parte dintr-o comunitate de frați, nu-și poate permite nici măcar să gândească să trăiască asemenea unui parazit pe spinarea

[1] Termenul *parusia* desemnează cea de-a doua venire a lui Isus Cristos de la sfârșitul veacurilor, îmbrăcat în gloria sa divină, pentru a instaura definitiv Împărăția lui Dumnezeu.

celorlalți (cf. *2Tes* 3,6-12); mai mult, se va strădui să dobândească cele necesare vieții sale și a celor încredințați grijii lui, *muncind cu propriile mâini* astfel încât, nu numai „să nu aibă nevoie de nimeni” (*1Tes* 4,11-12), ba chiar să practice caritatea creștină, împărțind roadele muncii sale cu „cel lipsit” (*Ef* 4,28). Nu numai atât, creștinii, ucenicii lui Cristos, sunt chemați să-l imite pe Maestrul lor, în ceea ce privește munca, și să dea mărturie bună și publică despre convingerile lor creștine „față de cei din afară” (*1Tes* 4,12), adică față de cei care nu fac parte din comunitatea creștină.

Creștinii adevărați nu au considerat niciodată munca un *opus servile*, adică o activitate de sclav, ci mai degrabă un *opus humanum*, o lucrare umană ce se bucură de o demnitate proprie. Creștinul autentic nu numai că evită mereu lenea pentru că știe că aceasta îl împiedică în dezvoltarea sa umană și îl duce la sărăcie și mizerie, dar și iubește munca ordonată, care îi întărește trupul și spiritul său (Ioan Crizostomul, PG 60, p. 258). Creștinul, împlinindu-și datoria sa de a munci, nu se limitează să-și câștige pâinea cea de toate zilele numai pentru el, ci, determinat de spiritul carității divine revărsate în inima lui, se străduiește să-l slujească pe Cristos, în semenul sărac și să-i ofere mâncare, îmbrăcăminte, găzduire, îngrijire și prietenie sinceră (cf. *Mt* 25,35-36) (Vasile cel Mare - PG 31, pp. 1023-1027). Creștinul, în calitatea sa de *Alter ego Christi*, prin activitatea sa continuă să creeze și să facă binele (Ambroziu din Milano, PL 16, p. 1438).

Fiecare persoană care se implică într-o muncă asiduă participă la opera înțelepciunii divine, înfrumusețează creația și cosmosul creat de iubirea Tatălui ceresc (Irineu din Lyon, PG 7, pp. 1210-1211). Prin activitatea sa, creștinul trezește forțele latente comunitare și le implică să favorizeze creșterea binelui comun (Teodoret din Cir, PG 83, pp. 625-686) și îngrijirea iubitoare a celor defavorizați.

Munca umană, penetrată și transformată de spiritul creștin, primește o nouă viziune. „Conform acestei viziuni superioare, munca, povară și totodată răsplată a activității umane, mai conține și un alt aspect, anume cel esențial religios, care a fost exprimat în mod fericit în formula benedictină: «Ora et labora!». Factorul religios conferă muncii umane o spiritualitate însuflețitoare și răscumpărătoare. Această înrulare dintre muncă și religie reflectă alianța misterioasă, dar reală, care

intervine între acțiunea umană și cea providențială a lui Dumnezeu” (Ioan Paul II, 1979, p.299).

Enciclica *Laborem exercens*, în lumina viziunii sale personaliste asupra muncii, afirmă: „viața omului se construiește zi de zi prin muncă, de la muncă el obține propria-i demnitate specifică” (Ioan Paul II, 1981, p. 579). Munca umană, devenită „cheia esențială” (Ioan Paul II, 1981, p. 584) a întregului edificiu social, determină nu numai dezvoltarea economică, ci și cea culturală și morală a persoanelor, a familiei și a întregii umanități.

4. Demnitatea și dimensiunile muncii

Cred că nu ar fi lipsit de interes să reflectăm succint asupra muncii în funcție de cei care o prestează pentru a înțelege mai bine demnitatea, valoarea și dimensiunea ei. Știm cu toții că pentru săvârșirea anumitor munci sunt folosite animale, unelte, mașini, uneori foarte performante și roboți. Mă gândesc la faptul că încă mai sunt folosite animale pentru a face activități agricole sau pentru a avea acces în anumite zone inaccesibile până și celor mai performante mijloace de transport; la faptul că în agricultură se folosesc utilaje mecanice specifice acestei activități; la faptul că în întreprinderi, fabrici sau mari uzine sunt folosite mașinării care de care mai sofisticate și mai performante și la faptul că în anumite medii productive toxice, în realizarea unor activități foarte grele, care depășesc cu mult energiile fizice ale oamenilor sau la realizarea unor piese foarte fine sunt folosiți roboții. Toată această forță de muncă, numită generic mijloace de producție, este programată și dirijată de inteligența umană și constituie instrumente de lucru. Acest ansamblu uriaș de instrumente nu are inteligență intrinsecă, chiar dacă vorbim de roboții cei mai performanți, pe care suntem tentați să-i considerăm mai inteligenți decât oamenii, și aceștia sunt concepuți, realizați și programați de inteligența umană. Întreaga muncă, săvârșită de aceste instrumente dirijate de inteligența omului, este total diferită de aceea săvârșită de persoana umană. Munca realizată prin folosirea tuturor instrumentelor: animale sau utilaje, mașini sau roboți, cred că o putem numi *instrumentală*, în sensul că este săvârșită de instrumentele de producție,

iar munca prestată de om trebuie să o numim *umană*. Făcând această distincție între munca instrumentală și cea umană putem înțelege mai bine demnitatea și dimensiunile muncii umane.

Analizând cu mai multă atenție munca umană vom constata că aceasta îmbracă o dublă dimensiune: una *subiectivă* și alta *obiectivă*. Dimensiunea subiectivă a muncii umane ne trimite la *subiectul* care o realizează, adică la omul inteligent, capabil să săvârșească munca respectivă.

Munca umană, privită în *sens subiectiv*, este totalitatea activităților săvârșite de inteligența și de capacitățile fizice ale omului, care se folosește de resursele necesare, de instrumentele și tehnicile cerute pentru realizarea unui produs. Munca, în *sens subiectiv*, înseamnă activitatea omului, ființă inteligentă, dinamică și capabilă să împlinească acțiunile cerute de procesul de producție și care corespund într-un tot vocației sale specifice: „omul trebuie să-și supună pământul, trebuie să-l stăpânească, deoarece ca ‚ imagine a lui Dumnezeu’ este o persoană, adică o ființă subiectivă capabilă de a acționa în mod ordonat și rațional, capabil să decidă asupra sa și fiind orientat spre a se realiza pe sine însuși. Ca persoană, omul este așadar subiect al muncii” (Ioan Paul II, 1981, pp. 589-590).

Munca umană, privită din punct de vedere subiectiv, ne dezvăluie dimensiunea sa stabilă, datorită subiectului care o săvârșește, omul, a cărui natură este *imuabilă*. Chiar dacă mijloacele de producție folosite de om, într-o anumită etapă a dezvoltării societății umane, sunt supuse transformării și perfecționării, chiar dacă condițiile tehnice, culturale, sociale și politice sunt atât de fluctuante, cu toate acestea, natura umană rămâne invariabil aceeași. Omul a fost, este și va fi persoană inteligentă și liberă, persoană capabilă să raționeze și să decidă singură cu privire la modul în care își va trăi viața și ce activitate va desfășura. Văzută în această lumină, munca prestată de om are propria sa demnitate întrucât îmbracă însăși demnitatea subiectului care o săvârșește, adică demnitatea persoanei umane, iar pentru aceasta noi, pe drept, o numim *umană*.

Dimensiunea de stabilitate a muncii umane nu este dată și nu depinde de ceea ce realizează, în mod concret, omul; nu depinde nici de

rodul muncii prestate și nici de genul de activitate pe care o desfășoară, ci exclusiv de demnitatea omului, aceea de ființă personală.

Munca umană, considerată din punct de vedere *obiectiv*, „constituie aspectul contingent al activității omului” (Consiliul Pontifical Pentru Dreptate și Pace, 2007, p. 226). Aceasta este mereu influențată de creșterea competențelor profesionale sau de stagnarea profesională ca și de fluctuațiile ambientului în care trăiește omul muncitor. Astfel, se observă apariția unor noi modalități de a aborda anumite activități productive, dar și schimbarea condițiilor tehnice, culturale, sociale și chiar politice.

Analiza făcută cu privire la dimensiunea subiectivă și cea obiectivă a muncii umane ne arată importanța deosebită a acestei distincții. „Distincția este decisivă fie pentru a înțelege care este ultimul fundament al valorii și demnității muncii, fie având în vedere problema unei organizări a sistemelor economice și sociale care să respecte drepturile omului” (Consiliul Pontifical Pentru Dreptate și Pace, 2007, p. 226).

Caracterul subiectiv al muncii umane îi conferă acesteia demnitatea specială a omului, demnitate care nu consimte să fie considerată o simplă *marfă* de comercializat sau, pur și simplu, un *element* lipsit de personalitate, folosit la realizarea procesului productiv. Indiferent de valoarea produsului realizat de activitatea muncitorului, munca umană este întotdeauna expresia vizibilă a esenței ființei umane, este un „*actus personae*” (Ioan Paul II, 1981, p. 640), act al persoanei. Act care dezvăluie natura inteligentă și liber angajată a persoanei umane, în săvârșirea acelei acțiuni.

Teoriile filosofice generatoare de atitudini materialiste, care îl deumanizează pe om, considerându-l o simplă materie vie, bună de utilizat ca instrument de producție, teoriile antropologice, generatoare de atitudini economiste, care îl consideră pe om doar o simplă forță de muncă, bună pentru dezvoltarea și creșterea economică, aduc un mare deserviciu demnității muncitorului și muncii prestate de acesta. Asemenea concepte filozofice, denaturând demnitatea muncitorului, reducându-l la o valoare exclusiv materială, tratându-l ca pe un instrument de producție sau o simplă forță de muncă, chiar dacă vie și conștientă, conduc la eliminarea esenței muncii umane și a finalității acesteia, finalitate cu adevărat nobilă și profund umană. Ceea ce dă valoare și

semnificație muncii umane este tocmai persoana umană. Dacă omul muncitor este *reificat* atunci munca săvârșită de el își pierde noblețea și funcția ei de a fi în slujba dezvoltării și realizării plene a persoanei umane. Prin urmare, *persoana* trebuie să constituie adevărata unitate de măsură a muncii: „Deoarece nu există nici un dubiu că munca umană are valoarea sa etică, valoare care este legată clar și direct de faptul că cel care o desfășoară este o persoană” (Ioan Paul II, 1981, p. 590).

Dacă munca își primește demnitatea, calitatea și valoarea ei cea mai înaltă de la *subiectul* care o săvârșește, adică de la omul muncitor, înseamnă că „dimensiunea subiectivă a muncii trebuie să aibă întâietate în fața celei obiective” (Consiliul Pontifical Pentru Dreptate și Pace, 2007, p. 227). În cazul în care acest adevăr este respins, iar activitatea susținută și tehnicile utilizate devin mai importante decât omul însuși, fiind transformate din aliați ai muncitorului în subminatori sau chiar dușmani ai demnității acestuia, munca își pierde semnificația cea mai adevărată și profundă. Aceasta nu mai este un mijloc de manifestare a demnității umane și nici un mijloc de realizare plenară a omului, ci devine un mijloc de dezumanizare și de sclavizare a acestuia.

Este important de reținut că munca, prin faptul că își are originea, izvorul în persoana umană, trebuie să-și găsească finalitatea în persoana care o săvârșește, contribuind la realizarea ei.

Fără a ignora componenta obiectivă a muncii, este necesar de subliniat că aceasta trebuie numai decât subordonată realizării omului, adică subordonată dimensiunii subiective. Parafrazând cuvintele lui Isus: „Sâmbăta este făcută pentru om și nu omul pentru sâmbătă” (Mc 2,27), putem afirma că *munca este pentru om și nu omul pentru muncă* și că „scopul muncii, al oricărei munci desfășurate de om – chiar dacă scara obișnuită de valori o consideră cea mai «de serviciu», mai monotona, ba chiar cea mai disprețuită –, rămâne totdeauna omul însuși” (Ioan Paul II, 1981, p. 592).

Afirmând că *munca este pentru om și nu omul pentru muncă* vrem să spunem că munca este destinată binelui și realizării omului și că omul nu trebuie să devină sclavul muncii.

Dacă ținem cont de faptul că persoana umană este constituită să trăiască și să se împlinească într-un mediu social, atunci ne dăm seama că munca pe care omul o prestează și prin care își exprimă identitatea

sa profundă, conține intrinsec o dimensiune socială. Este cât se poate de firesc faptul ca munca unui muncitor să se intersecteze cu cea a altor oameni: „Astăzi mai mult ca oricând a munci înseamnă *a munci împreună cu ceilalți și a munci pentru ceilalți*: înseamnă a face ceva pentru cineva” (Ioan Paul II, 1991, p. 832).

Suntem conștienți că produsul finit al activității omului declanșează o oportunitate de întâlnire și de creare de relații interumane, precum și o ocazie fericită de schimburi de valori și de experiențe umane. Ținând cont de aceste aspecte, ne dăm seama că munca nu poate fi apreciată la justa ei valoare dacă nu luăm în considerare și latura ei socială: „deoarece, dacă nu există un corp social sau organic, dacă o organizație socială și juridică nu ocrotește mersul muncii, dacă diferitele părți dependente unele de altele nu se leagă între ele și nu se completează reciproc, dacă, mai ales, nu se întrunesc într-un singur trup inteligența, capitalul, munca, activitatea omenească nu poate da roade; și, prin urmare, nu va putea fi valorizată exact, nici distribuită după dreptate, când nu se ține cont de natura ei socială și individuală” (Pius XI, 1931, p. 200).

Munca a fost și va continua să fie „o obligație, adică o datorie a omului” (Ioan Paul II, 1981, p. 619).

„Omul trebuie să muncească fie pentru că așa i-a poruncit Creatorul, fie pentru a răspunde la exigențele întreținerii și dezvoltării propriei sale umanități. Munca se prezintă ca obligație morală în relație cu aproapele, care este, în primul rând, propria familie, dar și societatea de care aparține cineva, națiunea, căreia îi este fiu sau fiică, întreaga familie umană, al cărei membru este: suntem moștenitorii muncii de generații și, totodată, artizanii viitorului tuturor oamenilor care vor trăi după noi” (Consiliul Pontifical Pentru Dreptate și Pace, 2007, p. 228).

Munca prestată de om dezvăluie și confirmă identitatea profundă a acestuia și anume aceea de imagine și asemănare cu Dumnezeu. „În timp ce omul devine prin munca sa din ce în ce mai mult stăpânul pământului și tot prin muncă își întărește stăpânirea sa asupra lumii vizibile, rămâne în orice situație și în orice fază a acestui proces pe linia dispoziției originare a Creatorului, care continuă să fie necesară și indisolubil legată de faptul că omul a fost creat, ca bărbat și femeie, «după chipul lui Dumnezeu»” (Ioan Paul II, 1981, p. 586). Identitatea de

persoană conferă specificitate activității omului în universul în care trăiește și locuiește. El trebuie să conștientizeze că nu este stăpânul absolut al lumii, ci, mai degrabă, ocrotitorul și perfecționatorul acesteia, în cadrul căreia este chemat să fie o imagine vizibilă și eficientă a Creatorului său, prin activitatea pe care o realizează.

În strânsă relație cu munca, sunt și mijloacele de producție, numite convențional capital. Acesta poate fi desemnat prin diferite denumiri, în funcție de anumite aspecte sau componente ale sale: capital financiar, capital uman și capital social.

În conformitate cu învățătura socială creștină, trebuie să reținem că „datorită caracterului său subiectiv și personal, munca este superioară oricărui factor de producție: acest principiu este valabil în mod deosebit în privința capitalului” (Consiliul Pontifical Pentru Dreptate și Pace, 2007, p. 229).

5. Necesitatea muncii umane

Dreptul fundamental al omului la muncă este recunoscut și cerut să fie respectat atât de Organizația Națiunilor Unite (Organizația Națiunilor Unite, 1948), cât și de învățătura socială a Bisericii creștine.

Munca este un drept fundamental și un bine pentru om (Conciliul Vatican II, 1966, pp. 1046-1047). Aceasta este de o utilitate majoră pentru om întrucât îi exprimă identitatea umană, îi dezvoltă demnitatea proprie și îl conduce la desăvârșire. Biserica, prin doctrina sa socială, proclamă și apără, cu vigoarea autorității ei morale, valoarea și demnitatea muncii umane nu numai pentru caracterul ei pregnant personalist, ci și pentru că este necesară (Leon XIII, 1892, p. 128). Munca este necesară pentru satisfacerea tuturor exigențelor naturii umane. Astfel ea este necesară: pentru a întemeia și a întreține familia proprie (Ioan Paul II, 1981, pp. 600-602); pentru a dobândi o proprietate particulară (Leon XIII, 1892, p. 103); pentru a contribui la binele comun al familiei umane (Ioan Paul II, 1981, pp. 618-620). Biserica, luând în considerare, cu spirit de responsabilitate, misiunea sa de a propune adevărul despre necesitatea muncii și de a denunța efectele negative ale lipsei locurilor de muncă, mai ales asupra generațiilor tinere, consideră șomajul un „adevărat dezastru social” (Ioan Paul II, 1981, p. 623). Lipsa

locurilor de muncă, mai ales pentru generațiile tinere, trebuie să fie o veritabilă preocupare pentru toate autoritățile care gestionează ordinea economică. A nu favoriza crearea locurilor de muncă este sinonim cu a împiedica dezvoltarea autentică a societății umane, deoarece prin muncă societatea progresează și se dezvoltă, îndreptându-se spre împlinirea ei.

Munca trebuie să fie considerată ca un *bun fundamental* al tuturor și, ca atare, este necesar să fie disponibil pentru toți cei care sunt capabili să lucreze. Autoritățile însărcinate să gestioneze eficient buna ordine economică și socială, în vederea promovării dreptății și a binelui comun, trebuie să se simtă responsabile nu numai să asigure locuri de muncă suficiente pentru toți cei care pot și trebuie să lucreze, ci și o *normă întregă*, capabilă să asigure buna dezvoltare a persoanelor și a societății în ansamblul ei. Acea societate, care nu se interesează să creeze locuri suficiente de muncă pentru cetățenii săi sau îngreudește, împiedică ori, și mai grav, neagă sistematic dreptul unor cetățeni la muncă, ajunge în situația că „nici nu-și poate dobândi legitimarea etică, nici nu poate asigura pacea socială” (Ioan Paul II, 1991, p. 848).

Fericitul Papă Ioan Paul al II-lea, în Scrisoarea enciclică *Laborem exercens*, vorbește despre grava responsabilitate ce-i revine în domeniul muncii, „patronului” indirect (Ioan Paul II, 1981, pp. 620-622). În categoria acestui *patron indirect*, sunt incluse instituții sau persoane responsabile și capabile să gestioneze politica muncii și a economiei nu numai la nivel național, ci și la nivel internațional.

Autoritățile de Stat își legitimează existența și acțiunea etică în măsura în care sunt capabile să favorizeze și să realizeze binele comun și progresul social, prin crearea, păstrarea și creșterea locurilor de muncă, în conformitate cu numărul cetățenilor capabili să lucreze. Constituie un real obstacol, pe calea realizării umane și profesionale a multor muncitori și tineri șomeri, existența unor situații sociale deplorabile cum ar fi: lipsa unor organisme sociale capabile să formeze și să califice persoanele fără ocupație sau să le recalifice pe cele care au rămas fără un loc de muncă; existența unor structuri învechite și ineficiente pentru formarea viitorilor muncitori calificați precum și nivelul ridicat de șomaj.

Persoanele afectate de șomaj sau cele care muncesc numai parțial sunt frustrate de posibilitatea de a-și dezvolta propria personalitate, în conformitate cu demnitatea lor și riscă să fie împinse la marginea societății, să devină victime ale excluderii sociale (Catehismul Bisericii Catolice, 1993, 2436), iar unele chiar potențiali infractori.

Întrucât păstrarea locului de muncă depinde din ce în ce mai mult de capacitățile profesionale (Conciliul Vatican II, 1966, pp. 1087-1088), instituțiile însărcinate cu misiunea de educare și de formare a forțelor de muncă nu trebuie să neglijeze formarea umană și tehnologică, necesară împlinirii datoriilor cerute de locul de muncă.

6. Munca înnobilează omul și produce creștere economică

Cred că aș putea prefața ideile pe care le voi expune în continuare prin două dictoane bine cunoscute: *Munca îl înnobilează pe om și Omul sfințește locul*.

Din cele tratate până acum am putut constata că munca umană are ca protagonist central persoana umană. Omul este inițiatorul, promotorul și destinatarul final al muncii. Această învățătură creștină este formulată și proclamată de Magisteriul Bisericii Catolice astfel: „Activitatea omului pornește de la om și este în slujba omului” (Conciliul Vatican II, 1966, pp. 1054-1055). Același document scoate în evidență efectele benefice ale muncii asupra omului și asupra societății umane afirmând: „De fapt, atunci când lucrează, omul nu transformă numai lucrurile și societatea, ci se perfecționează și pe sine însuși. Învăță multe lucruri, își dezvoltă capacitățile, iese din sine și se depășește. O astfel de creștere, dacă este bine înțeleasă, este de mai mare valoare decât bogățiile externe care se pot acumula [...]. Aceasta este norma activității umane: să concorde cu adevăratul bine al omenirii, după planul și voința divină și să-i permită omului, atât ca individ, cât și ca membru al societății, cultivarea și împlinirea vocației sale integrale” (Conciliul Vatican II, 1966, pp. 1087-1088).

Omul muncitor, în timp ce prelucrează materia, o modelează pentru a-și satisface nevoile sale și o transformă în mijloace de dezvoltare și progres, pentru sine și pentru societatea în care trăiește, el însuși

progresează și se perfecționează, iar acesta este cel mai important aspect al muncii, care nu trebuie trecut niciodată cu vederea, fiind aspectul esențial al muncii umane. Iată de ce dreptul la muncă trebuie apărat și respectat, cu responsabilitate, pentru toți oamenii capabili să muncească, pentru că acesta este mijlocul cel mai important pentru împlinirea omului muncitor, atât acum, în realitatea sa existențială mundană temporară, cât și în viitor, în perspectiva desăvârșirii sale creștine transcendente.

Produsul *finit* cel mai important și valoros este însuși omul muncitor, care se descoperă pe sine în timpul muncii, progresează din punct de vedere uman și fizic. Își dezvoltă capacitățile intelectuale prin faptul că în timpul efectuării muncii el continuă să gândească și să caute să-și perfecționeze cunoștințele și abilitățile. Prin munca sa asiduă și perseverentă, înțelege ca instrument necesar și eficient pentru dezvoltarea și desăvârșirea sa proprie, ca și pentru progresul și realizarea societății umane, omul poate dobândi diferite virtuți, dispoziții nobile sufletești și abilități intelectuale și fizice. Printr-o asemenea muncă omul crește, se dezvoltă, se maturizează, se *înnobilează* pe sine și contribuie eficient la progresul material și la înnobilarea întregii umanității. Crește și se maturizează, în omul muncitor, răbdarea prin efectuarea orelor de muncă și suportarea efortului și a oboselii inerente muncii; perseverența în a căuta noi modalități de a realiza mai bine produse de calitate superioară; înțelepciunea prin organizarea judicioasă a muncii, prin folosirea la maximum a timpului și dozarea corectă a energiilor necesare desfășurării muncii sale. De asemenea, capacitatea de concentrare și atenția cresc o dată cu efectuarea muncii; se dezvoltă stăpânirea de sine și încrederea prudentă în propriile capacități și talente; este stimulată fortificarea forțelor fizice și creșterea abilităților în realizarea mai ușoară și de mai bună calitate a produsului muncii; devine mai puternică prietenia și colaborarea cu ceilalți colegi de muncă; este mai puternică bucuria datoriei împlinite și aceea a realizării de bunuri utile semenilor spre fericirea lor; devine mai gratificantă satisfacția de a putea face fericiți pe cei din propria familie, datorită rodului muncii efectuate, bucuria de a putea fi util societății și de a putea susține din munca proprie pe cei mai săraci și marginalizați.

Satisfacția împlinirii personale, a datoriei împlinite și bucuria de a fi util celorlalți duce la o implicare mai responsabilă la dezvoltarea

economică, prin creșterea calității și a bunăstării materiale, pentru satisfacerea nevoilor personale, familiale și comunitare.

„Bunăstarea implică un standard de viață decent, normal atât la nivel individual cât și la nivelul întregii societăți. Bunăstarea este o componentă esențială a situației umane, reflectând un sistem de nevoi corelat cu contextul economico-social în care se integrează fiecare om din perspectiva proprietății, nivelului de consum, stării material-financiare, ierarhiei sociale și culturale” (Vîrjan, 2012, p. 116).

Înmulțirea produselor și creșterea calității acestora pentru binele întregii societăți, creșterea calității vieții, datorită produselor alimentare, industriale și tehnice, transformarea și înfrumusețarea ambien- tului de viață, toate reprezintă rodul muncii umane și contribuie la realizarea a ceea ce spune dictonul: Omul sfințește locul.

Cred că o concluzie potrivită pentru încheierea acestor considerații cu privire la sensul muncii umane și a progresului realizat de aceasta ar putea fi învățătura creștină propusă de Conciliul al II-lea din Vatican care afirmă clar următoarele: „Omul are o mai mare valoare prin ceea ce este decât prin ceea ce are. De asemenea, tot ceea ce fac oamenii pentru a dobândi mai multă dreptate, o frățietate mai largă și o ordine mai umană în relațiile sociale valorează mai mult decât cuceririle tehnice. Acestea din urmă pot oferi, într-un fel, materialul pentru progresul uman, dar singure nu îl pot realiza în nici un fel” (Conciliul Vatican II, 1966, pp. 1054-1055).

Bibliografie

Magisteriul eclezial

1. Conciliul Vatican II (1966), Constituția pastorală *Gaudium et spes*, 66: AAS 58, Roma.
2. *Catehismul Bisericii Catolice (1992)*, Roma.
3. Consiliul Pontifical Pentru Dreptate și Pace (2007), *Compendiu de Doctrină Socială a Bisericii*, Sapientia, Iași.
4. Ioan Paul II (1979), *Discurs adresat muncitorilor din centrul industrial Pomezia, Italia în Insegnamenti di Giovanni Paolo II*, I, 2.
5. Ioan Paul II (1979), Scrisoarea enciclică *Redemptor hominis*, 1: AAS 71, Roma.

6. Ioan Paul II (1981), Scrisoarea enciclică *Laborem exercens*, 6: AAS 73, Roma.
7. Ioan Paul II (1991), Scrisoarea enciclică *Centesimus annus*, 31: AAS 83, Roma.
8. Ioan Paul II (1999), *Discurs la Academia Pontificală de Științe Sociale* (25 aprilie 1997), 3: AAS 91 (1999) 139-140.
9. Ioan Paul II (1999), *Mesaj cu ocazia Zilei mondiale a Păcii 1999*, 8: AAS 91, Roma.
10. Leon XIII (1892), Scrisoarea enciclică *Rerum novarum: Acta Leonis XIII*, 11, Roma.
11. Pius XI (1931), Scrisoarea enciclică *Quadragesimo anno*: AAS 23, Roma.

Autori, Organizații

1. Ambroziu din Milano, *De obitu Valentiniani consolatio*, 62: PL 16, 1438.
2. Atanaziu din Alexandria, *Vita S. Antonii*, c. 3: PG 26, 846.
3. Sorge Bartolomeo (2010), *Introducere în doctrina socială a Bisericii*, Sapienția, Iași.
4. Ioan Crizostomul, *Omilie despre Fapte*, în *Acta Apostolorum Homiliae* 35, 3: PG 60, 258.
5. Irineu din Lyon, *Adversus haereses*, 5, 32, 2: PG 7, 1210-1211.
6. Teodoret din Cir, *De Providentia, Orationes* 5-7: PG 83, 625-686.
7. Vasile cel Mare, *Regulae fusius tractatae*, 42: PG 31, 1023-1027.
8. Vacaru, N.E. (2012), Familia în Învățătura socială a Papei Leon al XIII-lea. *Revista de Economie Socială*, vol. II, nr. 5, pp. 114-128.
9. Vîrjan, D. (2012), Economia și protecția socială în relație cu sărăcia. Date și opinii. *Revista de Economie Socială*, vol. II, nr. 3, pp. 115-127.
10. ONU (1949), *Declarația Universală a Drepturilor Omului*, Art. 23.

THE HUMAN-CHRISTIAN DIMENSIONS OF WORK AND ITS SOCIAL AND ECONOMICAL EFFECTS

Iosif Enășoae^[1]

Abstract

The current crisis that is affecting many fundamental of the values of society seems to have extended also on the concept of human labor. This reality that was born together with man is essential: for the existence of the man, because through work the man can ensure the necessary things for his everyday life; for the development of his humanity; for the social and economic progress and for the achievement of some eternal and transcendent values. Having such a great importance for the existence and the fulfillment of the man, as an individual and as a member of the human society, we have considered that it is advisable to approach the issue of labor in the light of the Christian social doctrine. We have analyzed first of all the subject of **work** in the light of the Biblical revelation, and then within the official documents of the Ecclesial Magisterium. The Christian doctrine as a whole shows us that work, this existential reality of the man, is a vocation, a duty, a necessity and a right. Through work, the human person expresses their own identity, reveals their potential and capacities and manifests their creativity. Work, in its complexity, reveals its own dimensions: subjective and objective. To adequately know the matter of work leads to defending it, as being a fundamental right and to promoting it, as being a necessary value for the welfare of the entire humankind.

Key words: *human labor, duty, necessity, right, subjective dimension.*

1. Work in the Biblical revelation

The New Testament presents God as an almighty Creator (cf. *Gen 2,2; Job 38-41; Ps 147*), who, giving to the man, called to live, dignity as a person, invites him to work the land (cf. *Gen 2,5-6*) and to guard the garden of Eden where he was placed into (cf. *Gen 2,15*).

^[1] Assoc. Prof. Ph.D., Pr., Department of Romano-Catholic Theology of the Faculty of Romano-Catholic Theology, University Alexandru Ioan Cuza from Iași, 11, Carol I Boulevard, 700506. Tel: 0742670940, e-mail: iosifen2005@libero.it

The Creator entrusts the first human family the mission to take possession of the entire land and all living beings (cf. *Gen* 1,28). But it is very important to remember that the dominion of the man over everything that God has created and over the other living beings must not be done without discernment: and not with a discretionary, arbitrary or reckless authority; on the contrary, the man must “cultivate and guard” the land (cf. *Gen* 2,15) and exert his sovereign authority over all the creatures that are inferior to him, but with a spirit of responsibility, recognizing the fact that these are all precious *gifts* offered to him by the Creator. Cultivating the land means, for the man, to not leave it abandoned; to possess it means to take care of it, to treat it with the respect owed to a good that does not belong to you, but it is given to you for a balanced and wise management.

According to the divine plan, the created realities, good in themselves, exist for the use of man, meaning for his fulfillment. The grandiosity and the noble mission of the man can be discovered in the words of the psalmist, who, in ecstasy, exclaims: „What is mankind that you are mindful of them, human beings that you care for them? You have made them a little lower than the angels and crowned them with glory and honor. You made them rulers over the works of your hands; you put everything under their feet” (*Ps* 8,5-7).

Work is a reality that belongs to the primary condition of the man and precedes his falling into sin; “this is the reason there is no punishment and no curse” (Pontifical Council for Justice and Peace, 2007, p. 218). Work shall become, for the man, tiredness and punishment because of the sin committed by Adam and Eve, a sin that has interrupted the initial relationship of harmony between men and God (cf. *Gen* 3,6-8). The first human, refusing to obey the divine order to not eat “from the tree of the knowledge of good and evil” (*Gen* 2,17), even more, they wanted to be “like God” (*Gen* 3,5), they wanted to have absolute possession on all things, without obeying the eternal plan desired by the Creator. From that moment, the sacred author writes, the earth *rebels* and starts producing thorns and thistles (cf. *Gen* 3,18; 4,12) and only with the sweat of the brow, the man will be able to obtain food from the land that he must work (cf. *Gen* 3,17.19). Even after the drama of the first sin, the plan of God remains unchanged: the man continues

to be the cultivator of the land and the responsible protector of all that was created.

Although “work is honorable, because diligent hands bring wealth or at least, bring the conditions for a decent life and, in general, are the efficient instrument against poverty (cf. *Prov* 10,4), we must not give in the temptation to worship it, because we cannot find in it the ultimate and definite sense of life” (Pontifical Council for Justice and Peace, 2007, p. 218). It is very true that “work is essential, but not only work, but God is the spring of life and the purpose of man” (Pontifical Council for Justice and Peace, 2007, p. 218), at the end of his earthly existence.

The hagiographer, the sacred author of the Old Testament, reveals the essential connection between work and the sabbatical rest ordered by God. The total interruption of work during the Sabbath day reveals to man the perspective of total release from work and directs him towards the eternal Sabbath (cf. *Evr* 4,9-10). The day of rest, established through the divine order, provides to people the possibility of remembering^[1], [the memorial], all the wonderful actions made by God, [*mirabilia Dei*], starting with the creation and culminating with the salvific actions, achieved through the Pascal mystery of Christ. The sabbatical rest for the Jews and the Sunday rest for the Christians allow everyone to remember the fact that they are the wonderful work of the Creator and of the Redeemer (cf. *Ef* 2,10) and to be reminded of the necessity to worship Him and thank Him through a public ritual. The divine plan that constrains the man to have the sabbatical-Sunday rest turns out to be wonderful. Because “the memory and the experience of the Sabbath represents a defense bastion against labor vassalage, voluntary or imposed and against any form of exploitation, hidden or obvious” (Pontifical Council for Justice and Peace, 2007, p. 219).

As the Biblical revelations shows to us, the sabbatical rest, besides the fact that it was ensuring the possibility to participate to the divine ritual and was guaranteeing the protection of the poor, also had the

[1] To make the *memory* of a Biblical event means to bring that event into memory, to bring it up-to-date, meaning to make it *hic et nunc* present and efficient, and to live it with the same feelings and the same intensity that the first beneficiaries and eye witnesses have experienced, becoming a part of and a beneficiary of the salvific event.

function to release people from the possible social degenerations of work.

Biblical revelation authentically interpreted by the Magisterium of the Church on sabbatical rest is manifested in the teaching of Pope Leon XIII, the first pontiff who systematically addressed the labor issue. Thus, Pope Leon XIII has emphasized the necessity of the day of rest (repose during the holiday) for workers (and in consequence, for the family), because this, together with religion, disrupts the monotony of daily life in order to guide towards the heavenly goods and towards practicing the cult owed to God (Vacaru, 2012, p. 141).

2. Jesus, the worker and the Teacher of work

The texts of the New Testament tell us the life and the activity of Jesus from Nazareth, the incarnated Son of God, who came into the world to show us personally how to live our earthly life in order to get plenary fulfillment. Him, the Divine Master, accredited by His Father as the Unique Teacher of truth, “who became exactly like us, dedicated most of his earthly living years to *manual labor*, in the workshop of a carpenter (Pope John Paul II, 1981, p. 591), his adoptive father, Saint Joseph (cf *Mt* 13,55; *Mc* 6,3), to whom he was obedient (cf. *Lc* 2,51). Many of the parables through which he proposes His divine teachings show that He know work very well. The parables: of the sower hands (cf. *Mc* 4,1-20), a of the wine yard (cf. *In* 15,1-8), of the wheat and of the tares (cf. *Mt* 13,24-30), of the net (cf. *Mt* 13,47-48) and of the bags of gold (cf. *Mt* 25,14-30) reveal Christ who shows us the importance of work for the human life. Jesus, who teaches us to cherish work, on one hand he praises the faithful and assiduous servant who tries to fulfill the mission entrusted to him by his master (cf. *Mt* 24,46), and on the other hand condemns the behavior of the lazy servant, who hides in the ground the bag of gold he has received from his master (cf. *Mt* 25,14-30).

Jesus presents His mission as a work that He is doing by imitating His Father: “My *Father works* until now; I also *work*” (*In* 5,17). He calls the apostles to become workers in *the great harvest of the Lord*, preaching

to everyone the Gospel of redemption (cf. *Mt* 9,37-38) and the opportunity to be forgiven and have eternal rehabilitation.

The divine logos, who through incarnation has undertaken the human nature and has become the Teacher of mankind, teaches us through His preaching to not let ourselves become slaves of the earth's treasures or of the work with which we can acquire them. Jesus, the divine incarnated Wisdom, shows to all people that the final purpose of human life is not "to gain the whole world" (*Mt* 8,36), but to reach fulfillment and wholeness, and this is synonym with acquiring redemption, meaning the joy of life and of eternal happiness, in the company of God. Even if the treasures of earth have a certain value, and for some people these represent an absolute value to which they bind their hearts and become their slaves (cf. *Mt* 6,19-21), it is good to not forget that these treasures are temporary and must not hinder our transcendent achievement. Jesus, the divine Teacher, proposes to the man a wise behavior regarding the treasures of the earth: „But lay up for yourselves treasures in heaven, where neither moth nor rust doth corrupt, and where thieves do not break through nor steal" (*Mt* 6,20).

The Christian, who understands the teachings of Christ and realizes that the treasures of the world are acquired with lots of work and can be very easily lost, and at the end of life he shall not take anything with himself, because the way he came into this world, naked, without bringing anything, the same way he shall depart from this world, without taking anything with him, he tries, according to the teachings of the same divine Teacher, to gather real treasures that remain for eternity. For the Christian, work has a sense and a value, it does not become a source of stress and continue worry (cf. *Mt* 6,25.31.34) that leads to unrest and to the neglect of the eternal values, the Kingdom of God and His justice (cf. *Mt* 6,33), the only values that are necessary in an absolute way and that he shall never lose. (cf. *Lc* 10,40-42).

„During his earthly life, Jesus is working relentlessly, he does great things to free the people from sickness, suffering and death" (Pontifical Council for Justice and Peace, 2007, p. 220). What provides human labor its *real noblesse* is the effort to release people of any form of evil, the practice of universal fraternity and the equitable sharing of all goods with all men. Such a way of conceiving and of directing work "inaugurates

rates the new creation on earth” (Pontifical Council for Justice and Peace, 2007, p. 221).

The entire human activity has a true noble mission. Besides the fact that it must search, discover and reveal the perfection hidden by the „cosmos” (John Paul II, 1979, p. 257), meaning by the so well ordered universe, it must also transform it and enrich it in order to make it an ambient space that is more and more hospitable and pleasant for the life and for the fulfillment of humanity.

Human work, seen as an existential reality of human nature, is not just the simple participation to the divine creation, but also a responsible commitment to lead this creation to its eschatological fulfillment, meaning to release from the slavery of evil and to cloth it in the glory of resurrection. Seen from this perspective, human work becomes a mean of transforming and improving the Christian, of penetrating and enlivening the earthly realities with the Spirit of Christ (*Catechism of the Catholic Church*, 1993, 644-647). Human work, considered and carried out in this way, reveals the fully humanity of man, his creative potential, during his historical journey to the *parusia*^[1] of Christ.

3. The vocation and the duty of man to work

We hear everywhere people talking about the crisis; a crisis of such a magnitude that it seems to have overcome all the aspects of human life. I believe that “the lost of the human work’s significance represents, of course, a fundamental component of the current crisis, together with losing the meaning of life. The questions regarding the reason of work are crossing paths with the questions regarding the reason of life: so many workers see labor only as a tough fatality and as a simple mean to earn their living, and not as a thing that is good for their personal and social growth!” (Sorge, 2010, p. 63).

The social doctrine of the Christian Church provides the possibility to better understand labor and the value of human labor.

[1] The term *parusia* means the second coming of Jesus Christ from the end of the centuries, clothed in His divine glory, in order to finally institute the Kingdom of God.

Labor, although it is not the only motivation of man's life on earth, is an integrant part of the human condition, and this is why, no Christian can be considered exempted from the duty of work (cf. *2Tes* 3,7-15). The Christian, being a part of a community of brothers, cannot even allow to think to live as a parasite on the back of others (cf. *2Tes* 3,6-12); furthermore, he shall try to acquire the things necessary for his life and for the life of the people entrusted to him, *working with his own hands*, so that,

not only „he does not need anyone else” (*1Tes* 4,11-12), but even practices the Christian charity, sharing the fruits of his work with the „the ones in need” (*Ef* 4,28). And not just that, the Christians, the disciples of Christ, are called to imitate their Master regarding work, and to show a good and public testimony about their Christian beliefs „for the outside world” (*1Tes* 4,12), meaning for those who are not part of the Christian community.

True Christians have never considered work to be an *opus servile*, meaning an activity for the slaves, but rather an *opus humanum*, a human work that enjoys its own dignity. The authentic Christian does not only always avoids sloth because he knows this hinders his human development and leads him to misery and poverty, but also loves the ordered work that strengths his body and spirit (Jon Crizostomul, PG 60, p. 258). The Christian, by fulfilling his duty to work, does not limit to the earning of his everyday bread just for himself, but being driven by the spirit of divine charity poured into his heart, he tries to serve Christ through his poor fellowman and offers him food, clothes, housing, care and an honest friendship (cf. *Mt* 25,35-36) (Vasile cel Mare, PG 31, pp. 1023-1027). The Christian, as an *Alter ego Christi*, continues to create and do well (Ambroziu from Milano, PL 16, p. 1438) through his activity.

Each person involved in an assiduous labor participates in the work of divine wisdom, beautifies the creation and the cosmos that were created by the Heavenly Father (Irineu from Lyon, PG 7, pp. 1210-1211). Through his activity, the Christian awakes the latent community forces and involves them to work in the advantage of the common good (Teodoret from Cir, PG 83, pp. 625-686) and to the loving care of those in need.

Human work, penetrated and transformed by the Christian spirit, receives a new vision. "According to this superior vision, labor, a burden and in the same time a reward of human activity, also contains another aspect, more precisely the essentially religious aspect, which was very well expressed in the Benedictine formula: «Ora et labora!». The religious factor provided human labor an enlivening and redeeming spirituality. This kinship between work and religion reflects the mysterious, but real alliance that intervenes between human action and the providential action of God" (John Paul II, 1979, p. 299).

The Encyclical *Laborem exercens*, in the light of its personalized vision on labor, states: „the life of the man is build every day through labor, from labor he obtains his own specific dignity" (John Paul II, 1981, p. 579). Human work, which became „the essential key" (John Paul II, 1981, p. 584) of the entire social structure, determines not only the economic development, but also the cultural and moral development of the persons, of the family and of the entire humanity.

4. The dignity and the dimensions of work

I believe that it would be interesting to briefly reflect on work depending on the people who are performing it for a better understanding of its dignity, value and dimension. We all know that for some works we use animals, machineries, which sometimes are very high-tech and robots. I am thinking of the fact that animals are still being used for the agricultural activities or in order to have access to certain areas that are nor accessible even to the best powerful means of transportations; to the fact that in agriculture people use some mechanical equipment specific for this activity; to the fact that in enterprises, factories or large plants are used machineries that are very sophisticated and technologized and to the fact that robots are used in certain toxic productive environment, which very much exceed the physical energies of people or in the making of some very frail pieces. All this labor force, generically called production means, is programmed and directed by the human intelligence and represent work instruments. This huge ensemble of tools does not have intelligence in itself, even if we are talking about the

most performing robots that we are tempted to consider more intelligent than human beings, they are also conceived, made and programmed by the human intelligence. The entire work performed by these instruments directed by the human intelligence, is totally different by the one performed by the human person. The work performed by using all the instruments: animal or tools, machineries or robots, I believe we can call it *instrumental work*, in the sense that it is achieved with production instruments, and the work performed by man we must call it *human*. By making this distinction between instrumental and human work we can better understand dignity and the dimensions of human labor.

Analyzing more attentively human labor we see that it has a double dimension: a *subjective* and an *objective* one.

The subjective dimension of the human labor sends us to the *subject* that is doing it, meaning the intelligent man, capable to perform that work.

Human labor, regarded in a *subjective sense*, is the totality of the actions accomplished by the intelligence and by the physical capacities of the man, who uses the necessary resources, the required instruments and techniques in order to make a product. Work, in a *subjective sense*, means the activity of the man, an intelligent being, dynamic and capable to fulfill the actions required by the production process and that totally match his specific vocation: "the man must make the land his subordinate, must take possession of it, because he is "the image of God", he is a person, meaning a subjective being capable to act in an ordered and rational way, capable of deciding about himself and is orientated towards personal fulfillment. As a person, the man is the subject of work" (John Paul II, 1981, pp. 589-590).

Human work, regarded from a subjective point of view, reveals to us the stable dimension, due to the subject that performs it, the man, whose nature is *immutable*. Even if the production means used by the man, in a certain phase of the human society development, are subjected to transformation and to improvement, although the technical, cultural, social and political conditions are so much changing, despite all these, human nature remains always the same. The man was, is and shall be an intelligent and free person, capable of being rational

and of deciding on his own with regards to the way he lives his life and what activity he shall perform. Seen in this light, the work performed by man has its own dignity because it takes the same dignity of the subject that performs the work, meaning the dignity of the human being, and because of this, we justly call it *human*.

The stability dimension of the human labor is not given and does not depend on what the man accomplishes in a concrete way; also it does not depend on the fruit of the performed work or on the type of the performed activity, but it depends exclusively on the dignity of the man, as a personal being.

Human labor, considered from an *objective point* of view, “represents the contingent aspect of the man’s activity” (Pontifical Council for Justice and Peace, 2007, p. 226). This is always influenced by the growth of the professional abilities or by the professional stagnancy and also by the fluctuations of the environment where the working man lives in. Therefore, we observe the emergence of new ways of approaching certain productive activities, but also of a change in the technical, cultural, social and even political conditions.

The analysis made regarding the subjective and objective dimension shows us the special importance of this distinction “The distinction is decisive either for understanding which is the ultimate fundament of the value and of the dignity of work, either regarding the matter to organize the economic and social systems that respect the human rights” (Pontifical Council for Justice and Peace, 2007, p. 226).

The subjective character of human work gives to it the special dignity of the human, a dignity that does not agree to be considered a simple *merchandise* to be commercialized, or simply an *element* with no personality, used for the accomplishment of the productive process. Regardless of the value of the product achieved from the activity of the laborer, human work is always the visible expression of the essence of human work, it is an „*actus personae*” (John Paul II, 1981, p. 640), an act of the person, an act that reveals the intelligent and free committed nature of the human being in performing that action.

The philosophical theories that generate materialistic attitudes that dehumanize the man, considering him a simple live matter that is good to be used as a production tool, the anthropologist theories that

generate economist attitudes that consider the man just a simple work force, good for the economic development and growth, bring a great disservice to the dignity of the worker and to the work he performs. These philosophical concepts, deforming the dignity of the worker, reducing him to an exclusively material value, treating him as a production instrument or a simple work force, although it is alive and conscious, are leading to the elimination of the human work essence and of its purpose, a purpose that is truly noble and deeply human. What gives value and significance to the human labor is precisely the human person. If the worker is *reified* then the work he performs loses its noblesse and its function of being in the service of the development and of the plenary fulfillment of the human being. This means that the *person* must be the true measurement unit of labor: "Because there is no doubt that human value has its ethical value, a value that is clearly and directly linked to the fact that the one performing it is a person" (John Paul II, 1981, p. 590).

If labor receives its dignity, its quality and its highest value from the *subject* that performs it, meaning the working man, this means that "the subjective dimension of work must have priority over the objective work" (Pontifical Council for Justice and Peace, 2007, p. 227). In the case that this truth is rejected, and the activity endorsed and the techniques used become more and more important than the man itself, being transformed from allies of the worker to undermining elements or worse to enemies of his dignity, work loses its truest and deepest significance. This is no longer a mean to express human dignity and neither is it a mean of the man's plenary fulfillment, but it becomes a mean of dehumanizing and enslaving the man.

It is important to remember that work, due to the fact that has its origin in the human person, must find its purpose in the person who is performing it, contributing to his/her fulfillment.

Without ignoring the objective component of work, it is necessary to highlight that it has to be

subordinated immediately to the fulfillment of the man, which means that it has to be subordinated to the subjective dimension: Paraphrasing "Saturday is made for the man, and not the Saturday for the man" (Mc 2,27), we can state *that work is for the man and not the man for the*

work and that “the purpose of work, of any work performed by man – although the normal ladder of values may consider it the most «of service», the most monotonous, furthermore the most despised -, it remains always the man itself” (John Paul II, 1981, p. 592).

By stating that *work is for the man and not the man for the work* we want to say that work is intended for the good and for the fulfillment of man and that man should not become the slave of work.

If we keep account of the fact that the human person is formed to live and get fulfillment in a social environment, then we realize that the work a man performs and through which he expresses his deep identity, inherently contains a social dimension. It is very normal that the labor of a worker crosses paths with the labor of other people: “Today more than ever, to work means *working together with others* and *working for others*: means doing something for someone” (John Paul II, 1991, p. 832).

We are aware that the end product of the man’s activity triggers the opportunity to meet and to create inter-human relationships, and also a happy occasion to exchange values and human experiences. Keeping account of these aspects, we realize that work cannot be appreciated at its right value if we don’t take into consideration also its social side: “because, if there is no social or organic body, if a social or legal organization does not protect the process of work, if the different parts dependent one to the other do not bind together and do not mutually complete each other, if, particularly, intelligence, capital, labor do not join together into one body, then the human activity cannot be fruitful; and, as a consequence, it will be impossible to have it accurately rendered valuable or justly distributed, when its social and individual nature are not taken into account” (Pius XI, 1931, p. 200).

Labor was and continues to be „an obligation, which means a duty of the man” (John Paul II, 1981, p. 619).

„The man must work either because this is what the Creator ordered him to do, either for meeting the exigencies of caring and developing his own humanity. Labor presents itself as a moral obligation in the relationship with the fellowman, who is, first of all his own family, but also the society to whom someone belongs to, the nation to whom he or she is a son or a daughter, the entire human family that he is a member

of: we are the inheritors of the work of generations and in the same time we are the artisans of the future of all men that shall live after us" (Pontifical Council for Justice and Peace, 2007, p. 228).

The work performed by man reveals and confirms his deep identity and that is of his image and resemblance to God. "While the man becomes through his work more and more the master of Earth and also through work he strengthens his dominion over the visible world, he remains in any situation and in any stage of this process on the original line ordered by the Creator, which continues to be necessary and indissolubly connected to the fact that the human being was created as man and woman, «after the image of God»" (John Paul II, 1981, p. 586). The identity as a person provides specificity to the man's activity in the universe he lives in an inhabits in. He must become aware of the fact that he is not the absolute master of the world, but rather he is the protector and the improver of it, where he is called to be a visible and efficient image of his Creator, through the activity that he performs.

In close connection with work there are also the production means, conventionally named the capital. This can be appointed by different names, depending on certain of its aspects or components: financial capital, human capital and social capital.

In accordance with the Christian social teaching, we must remember that "because of its subjective and personal character, work is superior to any production factor: this principle especially applies with regards to capital" (Pontifical Council for Justice and Peace, 2007, p. 229).

5. The necessity of human labor

The fundamental right of the human to work is recognized and requested to be abided both by the United Nations Organizations (United Nations Organizations, 1948), and also by the social teachings of the Christian Church.

Work is a fundamental right and a good thing for man (Council of Vatican II, 1966, pp. 1046-1047). This is a major utility for the man because this expresses his human identity, develops his own dignity and leads him to wholeness. The Church, through its social doctrine, proclaims and defends, with the vigor of its moral authority, the value and

the dignity of human labor, not only for its pregnant personalized character, but also because it is necessary (Leon XIII, 1892, p. 128). Work is necessary to satisfy all the exigencies of the human nature. Therefore it is necessary to: form and take care of the own family (John Paul II, 1981, pp. 600-602); to acquire a particular property (Leon XIII, 1892, p. 103)⁴⁰; to contribute to the common welfare of the human family (John Paul II, 1981, pp. 618-620). The Church, taking into consideration, with a spirit of responsibility, its mission to propose the truth on the necessity of work and to denounce the negative effects of the lack of jobs, especially on the young generations, considers unemployment to be “a real social disaster” (John Paul II, 1981, pp. 623). The lack of jobs, especially for the young generations, must be a real concern for all the authorities that manage economical order. Not favoring the creation of jobs is synonym with the hindrance of the authentic development of the human society, because through labor the society progresses and develops, going towards its fulfillment.

Work must be considered as the *fundamental right* of everyone, and as a consequence, it is necessary to be available for all those who are capable of working. The authorities appointed to efficiently manage the good economic and social order, with the purpose of promoting justice and the common welfare, must feel responsible not just for ensuring sufficient jobs for everyone who can and must work, but also for a *full time position*, capable of ensuring the good development of the people and of the society as a whole. The society that does not care to create sufficient jobs for its citizens or obstructs, hinders or, even worse, systematically denies the right of some citizen to work, shall get to the situation that “cannot acquire the ethical legitimacy, neither can ensure social peace” (John Paul II, 1991, p. 848).

The Gracious Pope John Paul II, in the Encyclical letter *Laborem exercens*, discusses the serious responsibility that the indirect “employer” (John Paul II, 1981, pp. 620-622) has in the area of labor. In the category of this *indirect employer*, there are included institutions or persons responsible and capable to manage the policy of labor and of economy not only at national level, but also at international level.

The State authorities legitimate their existence and their ethical action to the extent that they are capable to favor and achieve the com-

mon good and the social progress, in accordance with the number of citizens that are capable of working. A real obstacle in the way of the human and professional achievement of many workers and young unemployed persons is represented by the existence of some pitiful social situations such as: the lack of social organisms capable to train and qualify the unemployed persons or to re-qualify those who lost their jobs; the existence of some old and inefficient structures to form the future qualified workers and also the high rate of unemployment. The people affected by unemployment and those who work only partially are frustrated because they don't have the opportunity to develop their own personalities, in conformity with their dignity and face the risk of being pushed to the margin of society, of becoming the victims of social exclusion (Catechism of the Catholic Church, 1993, 2436), and some of them could even become criminals.

Because keeping a job depends more and more on the professional skills (Council of Vatican II, 1966, pp. 1087-1088), the institutions appointed to educate and to train the labor force must not neglect the human and technological formation, necessary to fulfill the duties required at the job.

6. Labor makes ennobles the man and produces economic growth

I think I could preface the ideas I am presenting further on by two well-known adages: *Labor ennobles the man* and *The man makes the place holy*. Of those discussed so far, I was able to notice that human labor has as central actor, the human being. The man is the initiator, the promoter and the final receiver of work. This Christian teaching is formulated and proclaimed by the Magisterium of the Catholic Church in the following way: "The activity of the man starts from the man and is in the service of the man" (Council of Vatican II, 1966, pp. 1054-1055). The same document emphasizes the beneficial effects of work on the man and on the human society, saying: „In fact, when the man works, he doesn't only transform the things and the society,

but also improves himself. He learns many things, he develops his capacities, and he comes out of himself and exceeds himself. Such a

growth, if understood well, is of a greater value than the external fortunes that can be gathered [...]. This is the norm of the human activity: to be in congruence with the true good of mankind, according to the divine plan and will and to allow the man, as an individual, and also as a member of the society, to cultivate and fulfill his integral vocation” (Council of Vatican II, 1966, pp. 1087-1088).

The working man, while working the matter, moulds it to satisfy his needs and transforms it into means of development and progress, for himself and the society he lives in, he is progressing and improving, and this is the most important aspect of work, which must never be overlooked, being the essential aspect of human labor. This is why the right to work must be defended and respected with responsibility, for all people who are capable of working, because this is the most important mean of fulfilling the working man, now in his temporary existential mundane reality and also in the future, in the perspective of his transcendent Christian wholeness.

The *end* product which is the most important and valuable is the working man himself, who discovers himself while performing the work and progresses from a human and physical point of view. He develops his intellectual capacities through the fact that while performing the work he continues to think and looks to improve his knowledge and skills. Through his assiduous and perseverant work, understood as a necessary and efficient tool for his own development and completeness and also for the progress and the fulfillment of the human society, the man can acquire different virtuous, noble states of mind and intellectual and physical abilities. Through such a work the man grows, develops, matures, and *ennobles* and efficiently contributes to the material progress and to the ennoblement of the entire human kind. Within the working man grows and matures patience through the performance of the working hours and through the endurance of the effort and of the inherent tiredness of work; perseverance of searching for new ways to make better and quality superior products; wisdom through the careful organization of work, by using time at maximum and by correctly dividing the energies necessary for the performance of his work. Also, the capacity to focus and his attention increase through the activity of work; self-control is being developed and a cautious trust in his own

capacities and talents; the strengthening of the physical force and the intensification of the abilities are stimulated in order to produce easier and better quality products; the friendship and the collaboration with the other co-workers becomes stronger; the joy of having fulfilled the duty and of achieving useful goods for our fellow men and their happiness becomes greater; the satisfaction of making those from our family happy becomes more gratifying, due to the fruit of the performed work, the joy of being useful to the society and of being able to support the poor and marginalized people through their own work.

The satisfaction of personal fulfillment, of the accomplished duty and the joy of being useful to the others leads to a more responsible involvement in the economic development, through an increase of the quality and wellbeing, in order to meet the needs of the person, of the family and of the community.

„Wellbeing is about a decent living standard, both for the individual and the entire society. Wellbeing is a defining feature of the human condition and it indicates a system of needs connected to the economic and social circumstances in which a person finds itself in terms of ownership, consumption level, wealth, social and cultural hierarchy” (Vîrjan, 2012, p. 129).

The multiplication of the products and the increased quality of these for the entire welfare of the society, the increase of the life's quality, due to the food, industrial and technical products, the transformation and the embellishment of the life's environment, these all represent the fruit of human labor and contribute to the achievement of what the saying means: The man makes the place holy.

I believe that an adequate conclusion for ending these considerations regarding the sense of the human labor and of the progress made by it could be the Christian teaching proposed by the Second Council of Vatican that clearly states the following: “The man has a greater value by which he is than by what he has. Also, everything that people do in order to acquire more justice, a wider fraternity and a more human order in the social relationships value much more than the technical achievements. These achievements can offer, in a way, the material for human progress but they cannot achieve this progress by themselves in any circumstances” (Council of Vatican II, 1966, pp. 1054-1055).

References

The Ecclesial Magisterium

1. Council of Vatican II (1966), Pastoral constitution *Gaudium et spes*, 66: AAS 58, Roma.
2. *Catechism of the Catholic Church* (1992), Rome.
3. Pontifical Council for Justice and Peace, *Compendium of the Church Social Doctrine*, Sapientia, Iași.
4. John Paul II (1979), Speech addressed to the workers from the Pomezia industrial centre, Italy in *Insegnamenti di Giovanni Paolo II*, I, 2.
5. John Paul II (1979), Encyclical letter *Redemptor hominis*, 1: AAS 71, Roma.
6. John Paul II (1981), Encyclical letter *Laborem exercens*, 6: AAS 73, Roma.
7. John Paul II (1991), Encyclical letter *Centesimus annus*, 31: AAS 83, Roma.
8. John Paul II (1999), *Speech at the Pontifical Academy of Social Sciences* (25th of April 1997), 3: AAS 91 (1999) 139-140.
9. John Paul II (1999), *Message with the occasion of the International Day of Peace 1999*, 8: AAS 91, Roma.
10. Leon XIII (1892), Encyclical letter *Rerum novarum: Acta Leonis XIII*, 11, Roma.
11. Pius XI (1931), Encyclical letter *Quadragesimo anno*: AAS 23, Roma.

Authors, Organizations

1. Ambroziu From Milano, *De obitu Valentiniani consolatio*, 62: PL 16, 1438.
2. Atanaziu from Alexandria, *Vita S. Antonii*, c. 3: PG 26, 846.
3. Sorge, B. (2010), *Introduction in the social doctrine of the Church*, Sapientia, Iași.
4. Ioan Crizostomul, *Omilie about Facts*, in *Acta Apostolorum Homiliae* 35, 3: PG 60, 258.
5. Irineu from Lyon, *Adversus haereses*, 5, 32, 2: PG 7, 1210-1211.

6. Teodoret From Cir, *De Providentia, Orationes 5-7*: PG 83, 625-686.
7. Vasile the great, *Regulae fusius tractatae*, 42: PG 31, 1023-1027.
8. Vacaru, N.-E. (2012), *Family in the social teachings of Pople Leon XIII*, in *Journal of Social Economy*, vol. II, no. 5, pp. 129-143.
9. Vîrjan, D. (2012), *The effects of social economy and social protection on poverty. Statistic and viewpoint*, in *Journal of Social Economy*, vol. II, no. 3, pp. 128-140.
10. United nation organization (1949), *the Universal Declaration of the Human Rights*, Art. 23.

RESPONSABILITATEA SOCIALĂ A UNIVERSITĂȚILOR. ROLUL PERSONALULUI DIN FRONT OFFICE

Alina Minea căs. Trocin^[1]

Rezumat

Responsabilitatea socială a universităților se înscrie în marea temă a responsabilității sociale a comunității. Unul dintre cele mai importante roluri ale instituțiilor de învățământ superior, pe lângă generarea și aplicare noilor cunoștințe, a cunoașterii în general și formarea resurselor de muncă autohtone, rămâne susținerea obiectivelor economiei naționale a unui stat, dintre care cel mai cunoscut este generarea de venituri. Literatura studiată ne demonstrează că personalul din front office poate contribui la stabilirea standardelor de funcționare ale instituțiilor de învățământ, în special în ceea ce privește conținutul curriculei și deprinderile și abilitățile ce trebuie induse studenților pentru a putea concura pentru ocuparea unui loc de muncă. Factorii frenatori în asumarea responsabilității sociale și implicarea în dezvoltarea durabilă a societății pot fi lipsa resurselor, managementul defectuos, conflictele de interese și lipsa informațiilor datorată proastei comunicări. Succesul unei companii se datorează personalului angajat, care ce poate face tangibil serviciul oferit și poate reduce riscul variabilității serviciilor.

Cuvinte cheie: *Universități, responsabilitate socială, personal front office, management.*

Imaginea și performanța organizațiilor este strâns legată de eficiența comunicării instituționale. Drept urmare, acestea îi revine sarcina de a îmbina toate elementele managementului strategic al firmei pentru ca aceasta să fie cunoscută pe o piață sau un segment de piață nou și ulterior să-și mențină cât mai mult timp un eventual avantaj competitiv câștigat.

Indiferent că este vorba de o organizație din sfera producției de bunuri sau de una din sfera serviciilor, comunicarea din cadrul acesteia, precum și cea cu mediul exterior ei îi va permite managerului să concea-

^[1] Doctorand al Universității "Alexandru Ioan Cuza" din Iași, str. Lascăr Catargiu str., Iasi, 700107; tel.: +40745 766899; e-mail: alina_trocin@yahoo.com

pă strategia de dezvoltare a firmei prin care se va asigura “anticiparea schimburilor și modificărilor ce trebuie operate în cadrul organizației și în întreprinderile acesteia pentru a împiedica producerea situațiilor în care lucrurile și serviciile oferite de organizație, fabricarea și vânzarea acestora, întreaga activitate să devină total depășite, neconcordante cronic cu schimbările produse.” (Rusu, 1993, p. 92).

Pentru majoritatea firmelor din domeniul serviciilor, responsabile cu asigurarea comunicării sunt departamentele și serviciile ce constituie așa-numitul front office. Serviciul de front office poate fi considerat responsabil atât cu comunicarea instituțională internă eficientă, prin care se asigură circulația normală a informațiilor și tratarea corectă, echitabilă a angajaților firmei, indiferent de climatul cultural în care ea operează, precum și comunicarea instituțională externă, prin care se menține legătura cu clienții și ceilalți agenți economici, prin acest mod organizația asumându-și responsabilități față de mai multe tipuri de clienți (Rogojanu, 2004, p. 8).

Termenul utilizat după 1990 cu privire la integrarea organizației în mediul economic și societate prin comunicare este cel de «responsabilitate socială» privită ca o expresie a „simțului civic” al acesteia, impunând totodată crearea de produse sau servicii calitativ superioare, a căror notorietate în domeniu să inspire încredere consumatorilor. Pe de altă parte, responsabilitatea socială a fiecărei firme se reflectă și sub aspectul relațiilor interumane și contribuie în sens pozitiv la sănătatea socioeconomică și politică a societății.

Prezentul studiu este axat pe identificarea elementelor caracteristice ale relațiilor interumane din cadrul departamentelor de front office aparținând diverselor organizații ce își desfășoară activitatea în cadrul sectorului serviciilor, cu precădere a celor din universități, pentru a putea evidenția trendul actual care caracterizează adaptarea managementului și a strategiilor manageriale la promovarea acelor relații care asigură motivarea, pregătirea și calificarea personalului, astfel încât să se asigure eficiența organizației în condițiile specifice ale mediului socio-economic actual.

În domeniul educației și mai precis cel al învățământului superior, în care activează organizații de tipul universităților publice și private, putem considera front office-ul ca reprezentând acele *departamente*

implicate direct în promovarea imaginii instituției atât în fața potențialilor consumatori ai serviciilor oferite de aceasta (viitorii studenți sau susținători financiari ai acestora), cât și în fața angajatorilor de pe piața forței de muncă, cu care aceasta ar trebui să intre în relație, precum și *departamentele implicate în asigurarea comunicării* (secretariate, rectorate) atât între facultăți, catedre, centre de cercetare, precum și cu ministerul de resort și instituțiile de acreditare și certificare a calității serviciilor prestate, pentru apărarea intereselor instituției și angajaților acesteia.

Totodată, front office-ul va cuprinde și acele *departamente menite să asigure mobilitatea studenților și a personalului didactic și nedidactic*, precum și cele responsabile cu perfecționarea acestuia din urmă, inclusiv *departamentele responsabile cu cercetarea*, ca element primordial în dezvoltarea cunoașterii și sursă de autofinanțare.

Să nu facem abstracție însă de faptul că principala sursă de promovare a imaginii unei universități o reprezintă actul didactic în sine, ce depinde de talentul și gradul de pregătire al personalului didactic, precum și de baza materială utilizată în momentul prestării acestuia, ceea ce ne îndreptățește să considerăm că și cadrele didactice ce intră în relație directă cu studenții, reprezintă personal din front office.

Schimbările ce survin în privința naturii și scopului învățământului superior precum și la nivelul mediului socio-economic în care acesta este furnizat sub formă de servicii de educație în cadrul pieței de profil, au condus la o modificare a caracteristicilor sistemelor de învățământ moderne, de la cele centrate pe instituții autonome, care își stabilesc regulamente proprii de funcționare și organizare în virtutea dreptului la autonomie al acestora, astfel încât să decidă singure în legătură cu modul în care prestează serviciile către public și își ating propriile obiective specifice, la cele în care se respectă seturi de reglementări stabilite la nivel suprastatal, promovate și stabilite în urma unor raportări ale unor instituții cu rol de acreditare și auditare a calității serviciilor oferite de către acestea.

Situația este generalizată la nivel mondial, așa cum o arată studiile de specialitate. Astfel, în Marea Britanie instituțiile de învățământ superior își desfășoară activitățile supunându-se unui cadru din ce în ce mai restrictiv ce precizează așteptările și codurile de practică conform că-

rora trebuie să fie prestate serviciile oferite publicului larg (Johnson, 1994, p. 121). Aceste condiții au fost impuse din nevoia din ce în ce mai presantă a existenței unei convergențe legate de mecanismele prin care se asigură calitatea serviciilor în învățământ, astfel încât acestea să fie pliate pe cerințele unei piețe aflată în continuă dezvoltare și diversificare.

Totodată, prin dezvoltarea unei relații bune cu mediul exterior al instituției de învățământ se va putea urmări mai corect eficiența cheltuielilor pentru învățământ și a utilizării banilor publici și, mai important, se va putea verifica concordanța dintre calitatea serviciilor și nivelul standardelor.

Ca orice întreprindere modernă, o universitate poate fi considerată ca o organizație a învățării, adică, conform definiției date de Duke (Duke, 1998), o instituție capabilă să analizeze mediul și să acționeze astfel încât să se adapte la acesta. În acest caz (Barnett, 2002), cele patru scopuri ale acesteia ar fi, conform teoriei lui Barnett:

1. Urmărirea atentă a capitalului uman pe care îl folosește, astfel încât prin acesta să-și consolideze celelalte capitaluri de care dispune;
2. Urmărirea îmbunătățirii calității vieții, atât la nivelul societății, cât și pentru proprii angajați;
3. Oferirea de life-chances (oportunități care se ivesc o dată în viață) indivizilor, astfel încât aceștia să poată să joace roluri importante în cadrul societății;
4. Dezvoltarea unei capacități auto-didactice la nivel societal, astfel încât transformările ce au loc la nivelul acesteia să fie rezultatul unui proces rațional de autodezvoltare a indivizilor.

În ceea ce privește legătura dintre universitate și piața muncii privită ca un alt element al mediului extern, specialiștii subliniază necesitatea corelării ofertei educaționale cu nevoile acesteia din urmă, altfel, ideea de life-learning riscă să cadă în desuetudine, iar rolul universității să fie doar unul formal (Yorke, 1999). În acest caz, organizațiile de tipul universităților vor trebui să își construiască o infrastructură specifică de comunicare cu angajatorii ce se constituie ca cerere pe piața forței de muncă, în funcție de tipul serviciilor educaționale și al formării profesionale a studenților, din acest punct de vedere literatura de specialitate sugerând câteva categorii de domenii (Reich, 1991, p. 171):

- domeniul producției clasice de bunuri – pentru care pregătirea trebuie să urmărească formarea unui personal cu bune cunoștințe de bază, cu spirit loial dezvoltat și care se pretează conducerii sau ghidării de către alte persoane în practicarea meseriei;

- domeniul serviciilor orientate către persoană / individ – în care se urmărește inducerea și formarea unor aptitudini precum amabilitatea, bunăvoința, stilul interpersonal, folosirea calităților empatică etc.;

- servicii simbolic-analitice – categorie în care se înscriu cercetătorii, oamenii de știință, inginerii, consultanții;

- domeniul activităților în sectoarele strategice ale economiilor naționale, sponsorizate în mare parte de guvern, cum sunt: educația, sănătatea, serviciile de comunicații, infrastructura etc.

Acestea fiind precizate, se poate deduce și ideea că nu trebuie neglijată implicarea învățământului superior în atingerea obiectivelor economiei naționale. Astfel, unul dintre cele mai importante roluri ale instituțiilor de învățământ superior, pe lângă generarea și aplicarea noilor cunoștințe, a cunoașterii în general și formarea resurselor de muncă autohtone, rămâne susținerea obiectivelor economiei naționale a unui stat, dintre care cel mai cunoscut este generarea de venituri. În acest scop ele trebuie să formeze indivizi capabili să se adapteze condițiilor mediului economic, dornici să adopte ideea de (auto)formare permanentă, conștienți de faptul că în zilele noastre trebuie să accepti ideea reformării profesionale cât mai rapide în cazul unui eșec.

În acest context crește rolul angajatorilor și al asociațiilor profesionale, care, prin dezvoltarea unor relații de cooperare cu universitățile, prin interfața de comunicare pusă la dispoziție de front office-ul acestora, pot contribui la stabilirea standardelor de funcționare ale instituțiilor de învățământ, în special în ceea ce privește conținutul curriculei, deprinderile și abilitățile ce trebuie dezvoltate studenților pentru a putea concura la ocuparea unui loc de muncă.

În condițiile globalizării actuale, acest rol este mult mai evident, întrucât standardele conform cărora universitățile își desfășoară activitatea și nivelul pregătirii studenților trebuie demonstrate și ridicate la nivelul așteptărilor unor instituții precum Global Alliance for Transnational Education, de exemplu (Yorke, 1999, p. 19).

Universitățile sunt nevoite să-și modifice optica privind poziția lor în cadrul pieței serviciilor, precum și optica legată de proprii studenți, care nu mai reprezintă doar simple surse de venit în cadrul unei perioade de timp limitate la durata unui ciclu de formare, ci și „materia primă” pe care acestea trebuie să o transforme într-un „produs finit” oferit viitorilor angajatori, priviți nu doar ca simpli clienți, ci ca parteneri colaboratori, ce pot interveni cu soluții în cadrul amplului și continuului proces de educare. Front office-ul instituțiilor de învățământ va trebui, în aceste condiții, să pună accentul pe dezvoltarea relațiilor de cooperare, pe asigurarea deschiderii și a liberei circulații a informațiilor, căutând să deschidă noi căi de comunicare, atât între departamentele instituției, cât și cu mediul extern al acesteia.

Această optică nu este îmbrățișată decât de către instituțiile de învățământ din puține state ale lumii, însă necesitatea unei schimbări este acceptată la scară largă în prezent. Practic, deschiderea și comunicarea depind atât de dotările patrimoniale și accesul la tehnica de vârf, cât și de formarea personalului propriu și valorile culturale și spirituale ale societății în care activează.

Cele mai multe universități își concentrează atenția asupra regândirii rolului jucat de acele birouri și departamente ce stabilesc primele contacte cu viitorii studenți și asigură înscrierea lor, în speță: secretariatele, birourile de promovare, compartimentele de marketing, în virtutea convingerii că „acestea sunt percepute ca niște cerberi ce asigură paza porților instituției” (Gunn și Bakers, 1992, p. 184).

Dată fiind natura birocratică a serviciilor publice de învățământ din unele state, în special cele mai puțin dezvoltate sau cele cunoscute ca având un sistem administrativ corupt, cererea pentru aceste servicii este mult descurajată, orientându-se fie spre sistemul de învățământ privat propriu, fie, în cazul în care acesta nu este dezvoltat sau nu există, către cel din străinătate (Abouchedid și Nasser, 2002, p. 199).

Măsura în care studenții percep raportul dintre modul în care serviciile sunt prestate în universități și cel al așteptărilor lor reflectă nivelul calității serviciilor prestate în instituțiile respective. Din acest motiv transformarea procedurii de înscriere într-unul permisiv și ușor de realizat a devenit un avantaj pentru orice instituție de învățământ superior. Bineînțeles, există în continuare și vor exista diferențe între ce

înțeleg clienții, respectiv studenții, prin calitatea serviciilor, modul în care acestea trebuie să fie prestate și viziunea organizației despre acestea.

Bineînțeles că este mai facilă aducerea la același nivel a tuturor serviciilor prestate într-o instituție de învățământ superior în care se regăsesc aceleași sisteme de valori în toate departamentele și facultățile sale, astfel încât studenții și ceilalți clienți ai universității să perceapă o uniformitate a calității acestora, însă în cadrul universităților moderne, în cele mai multe cazuri se constată diferențe vizibile legate de această calitate. Iar diferențele cele mai vizibile sunt la nivelul serviciilor prestate în front office-ul facultăților.

Numeroși cercetători și-au pus întrebarea dacă percepția individuală despre responsabilitatea socială a instituției conduce către revizuirea politicilor de personal și a condițiilor de angajare, în momentul actual. Rezultatele studiilor arată că principalele modificări s-au constatat în ceea ce privește cerințele de angajare (Backhaus ș.a., 2002; Turban și Greening, 1997) și respectiv atitudinea angajatorilor vizavi de acestea (Maignan ș.a., 1999; Peterson, 2004). Totodată, cercetările demonstrează faptul că modificarea climatului și eticii de lucru poate să inducă angajaților, în special celor responsabili cu relațiile publice, atitudinile potrivite pentru ca munca lor să dea rezultatele cele mai bune la nivelul întregii organizații (Tervino și Weaver, 2001).

Cu toate că responsabilitatea socială a corporației a devenit subiectul analizei a numeroși cercetători, foarte puține studii își îndreaptă atenția către factorii ce țin de nivelul individual (al angajaților) care afectează relația dintre manifestarea responsabilității sociale și reacția celorlalți actori din mediul de afaceri la aceasta (Aguilera ș.a., 2007, p. 839). Există multe întrebări la care nu s-au găsit încă răspunsurile legate de măsura în care diferențele dintre indivizi, ce țin de valorile personale și de educație, au o influență asupra relației despre care se vorbește mai sus.

Conștientizarea responsabilității sociale a organizației de către angajații acesteia se referă la măsura în care un individ înțelege să contribuie la asumarea responsabilităților economice, legale, etice sau specifice, impuse de către fondatorii, finanțatorii sau beneficiarii acesteia (Maignan și Ferrell, 2000). Această concepție se referă la aprecierile sau evaluările individuale și interpretarea modului în care o instituție își

desfășoară activitatea și mai puțin la interpretarea rezultatelor economice ale acesteia. Universitatea are un rol important în “integrarea unui tânăr în societate, prin grupul din care face parte”, de studenți (Palaghia și Miftode, 2012), și, de asemenea, prin spațiul socio-cultural oferit.

Din aceste motive, trebuie ținut cont de faptul că orice potențial viitor angajat al unei organizații ce urmărește să-și asume responsabilitatea socială a acțiunilor sale va fi atras de către organizație și va accepta oferta angajatorului în măsura în care va avea o percepție favorabilă legată de modul în care instituția reușește să îndeplinească acest obiectiv. De asemenea comportamentul angajaților va depinde și de modul în care aceștia își vor prefigura în conștiință responsabilitățile ce le au în legătură cu postul pe care îl ocupă și rolul pe care îl joacă în cadrul organizației. Astfel, rolul angajatului va fi dat de setul complet al responsabilităților asociate postului pe care îl ocupă, incluzând atât elementele formale ce derivă din sarcinile pe care trebuie să le îndeplinească, cât și elementele informale ce derivă din sistemul social (Murphy și Jackson, 1999).

Așadar, principalele elemente de care se ține cont atunci când o organizație stabilește standardele (în special cele ocupaționale) ce trebuie respectate pentru a putea beneficia de o percepție favorabilă asupra modului în care aceasta își asumă responsabilitatea socială sunt menționate în Tabelul nr 1.

Tabel nr. 1. *Elementele pentru stabilirea standardelor într-o organizație*

Elemente ce țin de responsabilitățile economice:	<ul style="list-style-type: none"> - Găsirea căilor optime de scădere a costurilor; - Încercarea de a face cunoscută strategia de dezvoltare a organizației; - Maximizarea performanțelor angajaților la locul de muncă pentru creșterea profitului (mai puțin valabilă pentru o organizație de tipul universităților); - Stabilirea sarcinilor pentru fiecare post, în conformitate cu obiectivele financiare ale organizației; - Găsirea de noi căi de creștere a veniturilor.
Elemente ce țin de responsabilitățile legale:	<ul style="list-style-type: none"> - Stabilirea normelor de comportament al angajaților astfel încât să nu fie posibilă hărțuirea sexuală a clienților sau altor parteneri de lucru;

	<ul style="list-style-type: none"> - Respectarea tuturor normelor, regulamentelor și legilor; - Raportarea oricăror acțiuni ilegale către conducere; - Reguli stricte de utilizare a documentelor pentru a nu fi posibilă falsificarea acestora; - Implementarea regulamentelor interne de funcționare și comportament, astfel încât să se asigure tratamentul nediscriminatoriu al angajaților.
Elemente ce țin de responsabilitatea etică:	<ul style="list-style-type: none"> - Raportarea oricărui comportament sau act ce contravine eticii către managementul superior; - Neimplicarea în practici sau comportamente cu rea credință; - Descurajarea producerii oricăror conflicte de interese; - Urmarea strictă a prevederilor standardelor profesionale de conduită și comportament; - Tratarea corectă a tuturor angajaților și partenerilor de afaceri
Elemente ce țin de responsabilitățile facultative:	<ul style="list-style-type: none"> - Acordarea de sume pentru acte de caritate sau de timp pentru rezolvarea unor probleme ale comunității; - Luarea în considerare a intereselor comunităților locale și societății în general; Implicarea în activități și acțiuni de voluntariat.

Conceput după Evans și Davis, 2008, p. 10

Unii autori consideră că aceste patru categorii de responsabilități pe care trebuie să și le asume o organizație pe parcursul desfășurării activității sale ar putea fi dispuse sub forma unei piramide, care are la bază responsabilitățile economice ca suport sau fundație pe care se bazează restul responsabilităților, urmând apoi responsabilitățile legale, apoi cele etice și cele filantropice, ca urmare a faptului că acestea două din urmă au fost luate în considerare mai recent (Caroll, 1979, p. 289).

Pe scurt, noul concept al responsabilității sociale a corporației instituie existența unei legături strânse între organizație și societate și stipulează faptul că managerii de top trebuie să țină permanent cont de faptul că unul dintre obiectivele organizației este să cultive permanent această relație. Cele mai recente studii arată că în cazul organizațiilor

care fac acest lucru se poate beneficia de ceea ce literatura de specialitate numește „avantajul celui care mută primul”.

În termeni economici, „avantajul primei mutări” sau „avantajul celui care face prima mutare” se referă la capacitatea unei organizații sau unități economice de a câștiga o poziție privilegiată în cadrul pieței, care să-i permită obținerea facilă sau rapidă de profit (Liebermann și Montgomery, 1988), dobândită ca urmare a utilizării unor resurse sau factori de producție superiori, datorită unor previziuni bine fundamentate sau pur și simplu datorită șansei.

Acestea fiind precizate și considerând că responsabilitatea socială poate fi integrată în cadrul activităților strategice^[1] ale organizației reprezentate de o instituție de învățământ superior, apare o nouă serie de probleme ce vor trebui rezolvate de managerii instituției, ca de exemplu:

1. Stabilirea condițiilor sau factorilor care ar putea să-i permită instituției să beneficieze de un „avantaj al primei mutări”;

2. Stabilirea momentului oportun pentru apelarea la o anumită strategie sau pentru modificarea factorilor de producție.

În cazul studiului de față, când accentul este pus pe utilizarea resurselor de muncă din front-office-ul universităților, sugerăm că un asemenea avantaj s-ar putea obține pe baza utilizării unei strategii legate de resursele umane de care dispune universitatea și axarea pe relațiile ce trebuie dezvoltate în interiorul acesteia și cu mediul extern, pentru a se putea obține o poziție favorabilă și a se asigura consolidarea în timp a acesteia. De altfel, o altă abordare a responsabilității sociale prevede faptul că aceasta trebuie să însemne și un angajament al organizației privind contribuirea la dezvoltarea durabilă a societății, prin dezvoltarea relațiilor cu familiile celor angajați, cu comunitatea locală și cu societatea în ansamblul ei, pentru a rezulta o îmbunătățire a calității vieții^[2].

Așa cum arată concluziile unor studii recente (Montiel, 2008), o organizație care se va baza pe abordarea unei strategii de personal pentru a

[1] Conform Burke and Lodgson, 1996, pp- 499 și McWilliams et al, 2006, pp. 12

[2] Conform World Business Council for Sustainable Development, Corporate social responsibility: Making good business sense, 2000, pp. 10, accesat la 29 martie 2012, <http://www.wbsd.ch/DocRoot/IunSPdIKvmYH5HjbN4X C/csr2000.pdf>

putea beneficia de un avantaj al primei mișcări și a dobândi o poziție favorabilă față de ceilalți competitori va trebui să caute să își formeze personalul astfel încât să dețină o resursă rară, inimitabilă și de valoare, prin intermediul căreia să beneficieze de elemente distinctive ale responsabilității sociale și care să-i aducă atât beneficii tangibile, precum scăderea costurilor, de exemplu, dar și intangibile, precum reputația (Tetrault, Sirsly și Lamertz, 2008, p. 364).

Alături de conceptul de responsabilitate socială a organizației, în multe studii se utilizează și conceptul de *performanță socială a organizației* sau corporației, aceasta desemnând o extrapolare a responsabilității sociale, ce integrează trei aspecte: răspundere (la nivel organizațional), solitudine (ca urmare a adaptării la societate) și reactivitate (ca urmare a adaptării externe la mediul de afaceri și social) (Warick și Cochrane, 1985), bazat pe trei principii:

- a) legitimitate la nivel instituțional;
- b) răspundere la nivel organizațional și
- c) libertate de acțiune a managerului (Agle, Mithell și Sonnenfeld, 1999)

măsurate prin intermediul a opt dimensiuni, printre care: relațiile intracomunitare, relațiile de muncă, problematica mediului înconjurător, problematica minorităților etc. (Graves și Waddock, 1994).

Alți cercetători iau în considerare o serie mai mare de indicatori care pot contribui la măsurarea performanței sociale și responsabilității sociale a organizației, precum poluarea mediului, calitatea produselor și serviciilor oferite pe piață, degradarea localităților ca urmare a activității organizației, calitatea educației, participarea la acțiuni caritabile, profitul corporației, resursele umane, angajarea și implicarea minorităților în activitatea organizației (Grunig, 1979) sau așa numitul Indice Moskowitz al Reputației, care urmărește controlul poluării, oferirea de oportunități egale la angajare, reprezentarea femeilor și minorităților în consiliile de administrație, acordarea de asistență pentru întreprinderile minorităților, gradul de responsabilitate a publicității, contribuțiile la fonduri, relațiile comunitare, susținerea programelor culturale, viteză mare de răspuns la nevoile consumatorilor de servicii, tratament corect aplicat partenerilor de afaceri și clientelei (Cochrane și Wood, 1984).

Mare parte a cercetătorilor europeni au o optică ușor diferită de a celor americani și anglo-saxoni, aceștia susținând faptul că pentru ca universitățile să adopte ideea de responsabilitate socială este nevoie de implicarea și reglementarea guvernamentală. De exemplu, cercetători suedezi au ajuns la concluzia că cea mai mare parte a universităților consideră că responsabilitatea protecției mediului socio-economic se limitează la reciclarea hârtiei și deșeurilor, ignorând restul relațiilor cu mediul înconjurător care ar putea mări impactul acțiunilor lor asupra societății. Mai mult decât atât, se consideră că responsabilitatea managementului superior este doar cea financiară, restul responsabilităților căzând în sarcina personalului de la niveluri ierarhice inferioare (Sammalisto și Arvidsson, 2008).

Deoarece se pare că va trebui ca personalul, mai ales cel didactic, să fie instruit pentru a deveni preocupat de modul în care stilul de viață și modul în care practică meseria să aibă impact pozitiv asupra mediului economic și social, se pune problema instituirii unor standarde și reglementări legale în acest sens.

Pentru universitățile cu tradiție din statele dezvoltate, principalele elemente din cadrul acestora care fac posibilă conceperea strategiilor de management al mediului, privite ca forțe principale în asigurarea dezvoltării durabile a societății sunt: *personalul didactic și administrativ, managerii și consiliile de administrație, directivele și reglementările statale, studenții și nu în ultimul rând întreținerea unor relații de colaborare și cooperare* cu ceilalți actori din cadrul comunității.

Printre factorii care frânează asumarea responsabilității sociale și implicarea în dezvoltarea durabilă a societății se numără: *lipsa resurselor, managementul defectuos, conflictele de interese și lipsa informațiilor datorată proastei comunicări*. Nu este de neglijat, în conturarea tendințelor, “procesul de îmbătrânire din Europa, în special din Europa de Est, și nevoia de reforme extrem de diverse, de la piețele de muncă și de capital, sănătate și educație și până la pensii” (Alexandrescu, A.M, 2012)

Managementul strategic al resurselor umane a fost recomandat de către specialiștii în domeniu din întreaga lume încă din momentul manifestării primelor efecte ale crizei economice de la sfârșitul deceniului

al șaptelea al secolului trecut (Devanna ș.a., 1984; Angle ș.a., 1985; Lorange și Murphy, 1983; Golden și Ramanujam, 1985).

Se observă, de aici, importanța pe care o joacă personalul, departamentul resurse umane și managerul de personal din cadrul unei universități sau al oricărei instituții din domeniul serviciilor. De altfel, așa cum o demonstrează numeroase studii, responsabilitățile managerului de resurse umane din organizațiile axate pe servicii sunt în continuă creștere atât din punctul de vedere al conținutului cât și al influenței în cadrul acesteia.

Concluzii

Pentru a deveni mai bine orientat din punct de vedere strategic, managementul resurselor umane se confruntă astăzi cu o serie de provocări datorate modificărilor mediului în care organizațiile își desfășoară activitatea. Principalii factori de influență țin atât de internaționalizarea și globalizarea piețelor, cât și de condițiile specifice fiecărui domeniu de activitate și impun adaptarea permanentă a organizațiilor pentru a căpăta sau menține o poziție avantajoasă în cadrul acestora, această adaptare fiind condiționată foarte mult de calitatea și pregătirea resurselor umane.

Există numeroase articole în literatura de specialitate care recomandă apelarea la managementul strategic al resurselor umane și la rolul acestuia în creșterea performanțelor firmei, însă prea puține explică clar cum trebuie pus în practică (Ulrich, 1987). Este de la sine înțeles însă că apelarea la managementul strategic al resurselor umane ale organizației depinde destul de mult de domeniul în care aceasta își desfășoară activitatea, respectiv producția de bunuri sau prestarea de servicii, precum și de contextul socio-economic.

Astfel, din nevoia consolidării relațiilor cu clienții, trebuie regândite și adaptate permanent rolurile jucate de angajați și responsabilitățile asumate de aceștia, cu scopul de a alinia calitatea serviciilor cel puțin la nivelul standardelor concurenței. Rolul fiecărui angajat trebuie să fie foarte bine stabilit și conștientizat de către acesta, mai ales în cazul personalului din front-line, întrucât acesta se asociază în multe cazuri

cu serviciul cumpărat, reprezintă compania în fața consumatorului și nu de puține ori este singurul care vinde/promovează serviciul.

Nu trebuie neglijat însă faptul că succesul unei companii se datorează personalului angajat: atât celui din front-office, ce materializează efectiv produsul oferit, cât și celui din back-office, care asigură condițiile efective de desfășurare a activităților, contribuind totodată la crearea imaginii companiei. De asemenea, personalul este cel ce poate face tangibil serviciul oferit și poate reduce riscul variabilității serviciilor, risc perceput ca fiind foarte ridicat.

Pentru universitățile din ziua de astăzi, selectarea și angajarea personalului capabil să vină în întâmpinarea nevoilor organizației și să dezvolte relațiile interne și externe de care aceasta are nevoie pentru a se dezvolta, reprezintă un punct critic. În cazul acestor instituții, ca de altfel și în cazul multor organizații din domeniul serviciilor, atributele cele mai prețioase ale persoanelor care aplică pentru anumite posturi nu coincid cu cele apreciate cel mai mult de către angajatori.

În vederea asigurării că face alegerile cele mai bune în ceea ce privește personalul, organizația trebuie să delimiteze și să stabilească clar o serie de criterii utilizate la departajarea viitorilor angajați, pe baza studiilor ce se efectuează de specialiștii din domeniul resurselor umane (Tews ș.a., 2010), care vor reflecta strategia managerului resurselor umane. În acest mod se va constata o mai bună aliniere între teorie și practică, se va ajunge la îmbunătățirea performanțelor tuturor angajaților și satisfacerea într-o mai mare măsură a nevoilor clienților, asigurându-se totodată și asumarea responsabilității sociale a organizației. „Serviciile sau produsele oferite trebuie să răspundă unor cereri concrete de pe piață”, fără a pierde din vedere misiunea organizației și nevoile beneficiarilor (Sterea, Mathe, 2012).

Bibliografie

1. Abouchdid, K., Nasser, R. (2002), Assuring quality service in higher education: registration and advising attitudes in a private university in Lebanon, în *Quality Assurance in Education*, 10 (4), 198-206

2. Agle, B.R., Mitchell, R.K., Sonnenfeld, J.A. (1999), Who matters to CEO's? An investigation of stakeholder attributes and salience, în *Academy of Management Journal*, 42 (5), 507-525

3. Angle, H., Mantz, C., Van de Ven, A. (1985), Integrating human resources management and corporation strategy, în *Human Resources Management*, 24 (1), 51-68

4. Aguilera, R.V., Rupp, D.E., Williams, C.A., Ganapathi, J. (2007), Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations, în *Academy of Management Review*, 32, 836-863

5. Alexandrescu, A.M. (2012), Economia socială și îmbătrânire activă, un răspuns conjugat la provocările societății moderne, în *Revista de Economie Socială*, 2, 81

6. Backhaus, K.B., Stone, B., Heiner, K. (2007), Exploring the relationship between corporate social performance and employer attractiveness, în *Business & Society*, 41, 292-318

7. Barnett R., "In" or „for" the learning society?, *Higher Education Quarterly*, vol. 52, no. 1, pp. 7-21

8. Carroll, A.B. (1979), *A three dimensional conceptual model of corporate social performance*, în *Academy of Management Review*, 4, 497-505

9. Carroll, A.B. (1999), *Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct*, în *Business & Society*. Sage Publications, 38 (3), 268-295

10. Cochrane, P.L., Wood, R.A. (1984), Corporate sociale responsibility and financial performance, în *Academy of Management Review*, 27 (1), 42-56

11. Devanna, M.A., Fombrun, C., Ticky, N. (1984), *Strategic Human Resources Management*, Wiley Ed., New York

12. Duke, C., *Towards a lifelong curriculum*, Repositioning Higher Education, SRHE and Oper University Press, Buckingham, pp. 57-73

13. Evans, R. (2008), *An Examination of Percieved Corporate Citizenship, Job Applicant Attraction and CSR Work Role Definition*, în *Business & Society*, XX (X), Sage Publications, pp. 1-25

14. Graves, S.B., Waddock, S.A. (1994), Institutional owners and corporate social performance, în *Academy of Management Journal*, 37 (4), 1034-1046
15. Golden, K.A., Ramanujam, V. (1984), Between a dream and nightmare: On the integration of the human resources management and strategic business planning process, în *Human Resources Management*, 24 (1), 429-452
16. Grunig, J.E. (1979), A new measure of public opinion on corporate social responsibility, în *Academy of Management Journal*, 22 (4), 738-764
17. Gunn, M., Baker, R. (1992), Avoidance of pain: the register's role in enrollment management, în *College and University*, 67 (3), 183-186
18. Liebermann, M.B., Montgomery, D.B. (1988), First-mover advantages, în *Strategic Management Journal*, 9, 41-58
19. Lorange, P., Murphy, D.C. (1983), Strategy and Human Resources. Concepts and Practice, în *Human Resources Management*, 22, 111-135
20. Maignan, I., Ferrell, O.C. (2000), Measuring corporate citizenship in two countries: the case of United States and France, în *Journal of Business Ethics*, 23, 283-297
21. Montiel, I. (2008), Corporate Social Responsibility and Corporate Sustainability, Separate Pasts, Common Futures, în *Organization and Environment*, 21(3), 245-269
22. Murphy, P.R., Jackson, S.E. (1999), Managing work role performance: Challenges for twenty-first-century organizations and their employees, în *The Changing Nature of Performance: Implications for Staffing, Motivation and Development*, D.R. Ilden & E.D. Pulakos Edt., San Francisco: Jossey-Bass, 325-365
23. Palaghia, C. și Miftode, V. (2012), Implicații ale parteneriatului dintre școală și comunitate în formarea responsabilității la elevi, în *Revista de Economie Socială*, 3, 44, 58
24. Reich, R.B. (1999), *The Work of Nations*, Simon & Schluster Edt, London, 171
25. Rogojanu, A., Tașnadi, A., Hristache, D.A. (2004), *Comunicare instituțională*, Ed. ASE, București
26. Rusu, C. (1993), *Management*, Ed. Expert, București

27. Sammalisto, K., Arvidsson, K. (2005), Environmental management in Swedish higher education – directives, driving forces, hindrances, environmental aspects and environmental co-ordinators in Swedish universities, în *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 6 (1), 18-35

28. Sterea, A și Mathe, A. (2012), Economie socială. Organizații și practici în *Revista de Economie Socială*, 2, 178

29. Tetrault Sirsly, C.-A., Lamertz, K. (2008), When Does a Corporate Social Responsibility Initiative Provide a First-Mover Advantage?, în *Business & Society*, 47 (3), 343-369

30. Tews, M.J., Stafford, K., Tracey, B. (2010), What Matters Most? The Perceived Importance of Ability and Personality for Hiring Decisions, în *Cornell Hospitality Quarterly OnlineFirst*, XX (X), 1-10

31. Yorke, M. (1999), Assuring quality and standards in globalised higher education, în *Quality Assurance in Education*, 7 (1), 14-24

THE SOCIAL RESPONSIBILITY OF UNIVERSITIES. THE ROLE OF THE FRONT OFFICE PERSONNEL

Alina Minea- Trocin^[1]

Summary

The social responsibility of universities is part of the large theme of community social responsibility. One of the most important role of the higher education institutions, together with the generation and the application of new knowledge and of knowledge in general and the formation of inland human resources, remains the support given to the objectives of the state's national economy, out of which the most known is the income generation. The literature we have studied proves that the front office personnel can contribute to establish the operational standards of the educational institutions, especially with regards to the content of the curriculum, the habits and the skills that must be developed by the students in order for them to be able to compete for employment. The factors that are limiting the undertaking of social responsibility and the involvement in the sustainable development of society can be the lack of resources, the poor management, the conflicts of interests and the lack of information due to poor process of communication. The success of a company is owed to the employed personnel, which can make the provided service a tangible asset and can reduce the risk of service variability.

Keywords: *universities, social responsibility, front office personnel, management.*

The image and the performances of the organizations are closely connected to the efficiency of institutional communication. As a consequence, we have the task to combine all the elements of the strategic management of the company in order to be known on a market or a new market share and subsequently to maintain the competitive advantage that was won as long as possible.

^[1] Ph.D. student, Post-graduate School of Economy within the University Alexandru Ioan Cuza from Iasi, 54, Lascăr Catargiu str., Iasi, 700107; tel.: +40745 766899; e-mail: alina_trocin@yahoo.com

Regardless if we are discussing about an organization from the goods production area or from the services production, the communications inside of it, and also the communication with the external environment shall allow the manager to conceive the development strategy of the company to ensure the “anticipation of exchanges and modifications which must be operated within the organization and its enterprises for preventing the occurrence of those situations where the goods and services, their manufacture and selling, their entire activity becomes totally overdue, timely incongruent with the changes produced.” (Rusu, 1993, p. 92).

For most companies in the field of services, departments and the services that form the so-called front office are responsible to ensure communication. The front office service can be considered responsible both with the efficient internal institutional communication, which ensures a normal flow of information and a fair and equitable treatment of the company’s employees, regardless of the cultural environment where it operates, and also of the external institutional communication, which maintains the connection with the clients and the other economical agents and in this way the organization is undertaking responsibilities towards several types of clients (Rogojanu, 2004, p. 8).

The term that was used after 1990 regarding the integration of the organization in the economic environment and in the society through communication is « social responsibility » viewed as the expression of its “civic sense”, imposing in the same time the creation of superior quality goods or services, whose reputation in the business should inspire trust to the consumers. On one hand, the social responsibility of each company is reflected also under the aspect of the inter-human relationships and contributes in a positive sense to the socio-economic and political health of society.

This study focuses on identifying the characteristic elements of the inter-human relationships within the front office departments belonging to various organizations that carry out activities in the field of services, mostly on the ones from universities, in order to emphasize the current trend that describes the adjustment of the management and of the management strategies to the promotion of those relationships that ensure motivation, training and qualification of personnel, so that

they ensure the efficiency of the organization in the specific conditions of the current socio-economic environment.

In the field of education and more precisely in the field of advanced education, where there are organizations such as public and private universities, we can consider front office to represent *those departments with direct involvement in the promoting the institution's image*, both for the potential consumers of the services they provide (the future students or their financial supporters), and for the employers within the labor market, with whom they should start a relationship, and also for *the departments with involvement in the process of ensuring the communication* (secretary offices, rector's offices) both between faculties, chairs, research centers and also with the relevant Ministry and the accreditation and certification institutions for the quality of the services provided, in order to protect the interests of the institution and its employees.

In the same time, the front office shall also include *those departments intended to ensure the mobility of the students and of the teaching and non-teaching staff*, and also the ones responsible with the training of the latter, including the *departments responsible with research*, as a main element in the development of knowledge and as a self-financing source.

But we must not forget the fact that the main source for promoting the image of an university is represented by the teaching act in itself, which depends on the talent and the education of the teaching staff and also on the material base used for its performance, fact that entitles us to consider that also the teaching staff having a direct relationship with the students represent the front office staff.

The changes that occur with regards to the nature and the purpose of advanced education and also at the level of the socio-economic environment, where it is provided as education services within the profile market, have led to a modification in the features of the modern education systems, from those focused on autonomous institutions setting up own regulations for the operation and the organization by season of their autonomy right, so that they decided on their own the way to provide services to the public and to reach their own specific objectives, to those that respect sets of regulations established at super state level,

promoted and founded following some reports from institutions with accreditation and auditing abilities of the quality of the services they provided.

The situation is widespread at international level, as it is shown in the specialized studies. Therefore, in Great Britain the advanced studies institutions perform their activities being subjected to a frame that is more and more restrictive and that specifies the expectations and the practice codes according to which the services for the public at large should be provided. (Johnson, 1994, p. 121). These conditions were imposed because of the more and more pressing need to have convergence connected to the mechanisms that ensure the quality of services in education the field, so that they interlap on the demands of a market that is in a continuous development and diversity.

In the same time, by developing a good relationship with the external environment of the educational institution it shall be possible to follow the efficiency of the education expenses and the public money usage in a more fair manner, and more important, it shall be possible to verify the congruence between the quality of the services and the level of the standards.

As any modern enterprise, a university can be considered an organization of study, according to the definition given by Duke (Duke, 1998), an institution capable to analyze the environment and to act in such a way that it adapts to it. In this case (Barnett, 2002), the four goals of it should be, according to the theory of Barnett:

1. To closely follow the human capital that is being used, so that it consolidates the other capitals that it holds;
2. To have the objective to improve the quality of life, both at the level of the society and for its own employees;
3. To offer life-chances (opportunities that occur once in a life time) to the individuals, so that they may play important roles within the society;
4. To develop a self-teaching capacity at the level of the society, so that the transformations that occur within it are the result of a self-development rational process of the individuals.

Regarding the connection between the university and the labor market viewed as another element from the external environment, the

specialists emphasize the necessity to correlate the educational offer with the needs of the latter, otherwise occurs the risk that the idea of life-learning becomes obsolete, and the role of the universities becomes only a formal one (Yorke, 1999). In this case, the organizations such as the universities must build a specific infrastructure for communicating with the employers that represent the demand on the labor market, depending on the type of educational services and on the professional formation of students, from this point of view the specialized literature is suggesting some categories of areas (Reich, 1991, p. 171):

- the area of classic goods production – for which preparation must have in view the training of the staff that has the basic knowledge, a great loyal spirit and who is fit for management or to be guided by other people in the performance of their job;

- the field of services orientated towards the person/individual – that have as objective to induce and cultivate certain skills such as courteousness, kindness, interpersonal style, the use of the empathic qualities, etc.;

- symbolic-analytical services – category that includes researchers, scientists, engineers, consultants;

- the field of activities from the strategic sectors of national economies, mainly sponsored by the Government, such as: education, health, communication services, infrastructure, etc.

These being said, we can conclude that we must not neglect the involvement of advanced education in the process of achieving the national economy objectives. Therefore, one of the most important roles of the higher education institutions, along with producing and applying the new knowledge, remains to support the objectives of a state's national economy, among which the most known is the income generation. For this purpose, they must form individuals that are capable to adapt to the economic environment the conditions, eager to adopt the idea of permanent (self) formation, being aware of the fact that nowadays one has to accept the idea of professional reformation as soon as possible in case of failure.

In this context, the role of the employers and of the professional associations grows, and by the development of a cooperation relationship with the universities, through the communication interface made

available by their front offices, they can contribute to the setting up of the operational standards of the educational institutions, especially with regards to the content of the curriculum, the habits and the skills that must be developed by the students in order to compete for employment.

Having in view the current globalization, this role is much more obvious, because the standards according to which the universities carry out their activity and the education level of the students must be proved and raised to the expectation level of some institutions such as, for example, Global Alliance for Transnational Education, (Yorke, 1999, p. 19).

The universities are constrained to modify the view regarding their position within the services market, and also the view regarding their own students, who don't longer represent only the income source during a period of time that is limited to the duration of an educational cycle, but also the "raw material" that they must transform into a "finished product" offered to the future employers, regarded not just simple clients, but as collaborating partners, who can intervene with solutions for the complex and continuous educational process. The front office of the educational institutions must, under these conditions, emphasize the development of the cooperation relationships, ensure the openness and the free circulation of information, looking to open new communication paths, both between the departments of the institutions and also with the external environment.

This view is embraced not only by the educational institutions from few of the world state, but the necessity for a change is widely accepted nowadays. Practically speaking, openness and communication depend both on the patrimony endowments and on the access to top technology, but also on the formation of the own staff and on the cultural and spiritual values of the society they operate in.

Most universities focus their attention on re-thinking the role played by those offices and departments that establish the first contacts with the future students and take care of their enrollments, especially: secretary offices, promoting offices, marketing departments, by reason of the fact that "they are perceived as some griffins that guard their own institution" (Gunn and Bakers, 1992, p. 184).

Given the bureaucratic nature of the public educational services from some states, especially the less developed ones or the ones known to have a corrupt administrative system, the demand for these services is greatly discouraged, orienting either towards the own private educational system, or, when it is not developed or doesn't exist, towards the education system from abroad (Abouchdid and Nasser, 2002, p. 199).

The measure in which the students perceive the relation between the way in which the services are provided by the universities and their expectations is reflected in the quality level of the services performed in those institutions. Because of this, the fact that enrollment procedure has transformed into a permissive and accessible process has become an advantage for any higher educational institution. Of course, there still are and shall be differences between what the clients and what the students understand by quality of services, the way in which these must be provided and the vision of the organization.

Of course it is easier to bring all the services provided to the same level within a higher educational institution that has the same values systems in all its departments and faculties, so that the students and the other clients of the university perceive the uniformity of their quality, but within the modern universities, in most case we can see visible differences regarding this quality. And the most visible differences are at the level of the services provided in the front office of the faculties.

Many researchers have asked the question whether the individual perception on the social responsibility of the institution leads to a review of the personnel policies and of the employment conditions, in the current moment. The results of the studies show that the main modifications were observed with regards to the employment requirements (Backhaus ş.a., 2002; Turban and Greening, 1997) and to the attitude of the employers towards them (Maignan ş.a., 1999; Peterson, 2004).

In the same time, the researchers prove that modifying the work climate and ethics can induce to the employees, especially to the public relations staff, the right attitudes so that their work produces the best results at the level of the entire organization (Tervino and Weaver, 2001).

Although the social responsibility of the corporation has become the subject of analysis for numerous researchers, very few studies focus

their attention on the factors that concern the individual level (of the employees) which are affecting the relationship between the expression of social responsibility and the reaction of the other players from the business environment (Aguilera ș.a., 2007, p. 839). There are a lot of questions to which answers were not found yet, linked to the measure in which the differences between individuals, having to do with personal values and education, have an influence on the relationship discussed above.

The social responsibility awareness of the organization at the level of its employees refers to the measure in which an individual understands to contribute to the undertaking of economical, legal, ethical or specific responsibility, imposed by its founders, financiers or beneficiaries (Maignan and Ferell, 2000). This conception refers to the assessments or the individual evaluations and to the interpretation of the way in which an institution carries out its activity and less to the interpretation of its economical results. The university has a major role in "integrating a young man in society by the group" e.g. students (Palaghia and Miftode, 2012), and also the socio-cultural space provided.

Due to these reasons, we must keep account of the fact that any possible future employee of an organization who desires to undertake social responsibility for its actions shall be attracted by the organization and shall accept the offer of the employer if he has a favorable perception on the way in which the institution succeeds to reach this objective. Also, the behavior of the employees shall depend on the way in which they will foreshadow in their conscious the responsibilities they have at their job and the role they play within the organization. As a consequence, the role of the employee shall be given by the complete set of responsibilities' associated to their position, including the formal elements that arise from the tasks that they have to perform, and the informal elements that arise from the social system (Murphy and Jackson, 1999).

Therefore, the main elements to be accounted when an organization determines the standards (especially the occupational ones) that must be observed in order to benefit from a favorable perception of the way in which they undertake social responsibility are mentioned in Table nr.1.

Table nr. 1. *The elements to be used for determining the standards within an organization*

<p>Elements belonging to the economical responsibilities:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Finding the best ways to decrease the costs; - Trying to make the development strategy of the organization known; - Maximizing the performances of the employees at their job in order to increase the profit (this is less valid in the case of a university type organization). - Determining the tasks for each position, in conformity with the financial objectives of the organization; - Finding new ways to increase the incomes.
<p>Elements belonging to the legal responsibilities:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establishing the behavior norms of the employees so that there is no possibility to sexual harass the clients or the other work partners; - Abiding all the norms, regulations and laws; - Reporting all illegal actions to the management; - Strict rules for using the documents so there is no possibility to forge them; - Implementing the internal operational and behavior regulations, so that there is a non-discriminatory treatment of the employees.
<p>Elements belonging to the ethical responsibilities:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reporting to the higher management any behavior or action that contravenes the ethics; - Not getting involved untruthful practices or behaviors; - Discouraging the generation of any conflicts of interests; - Strictly following the provisions of the professional standards for conduct and behavior; - Correctly treating all employees and business partners.
<p>Elements belonging to the optional responsibilities:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Giving amounts of money for charity works or providing time for solving community problems; - Taking into consideration the interests of the local communities and of the community in general; - Getting involved in volunteer activities and actions.

Conceived after Evans and Davis, 2008, p. 10

Some authors believe that these four categories of responsibilities that an organization must undertake during their activity could be placed as a pyramid, on which the rest of the responsibilities are based, following afterwards the legal responsibilities, then the ethic and philanthropic ones, as a consequence of the fact that these last two were taken into consideration more recently (Caroll, 1979, p. 289).

On short, the new concept of corporate social responsibility established the existence of a close connection between the organization and the society and stipulates that top managers must permanently keep account of the fact that one of the objectives of the organization is to permanently cultivate this relationship. The most recent studies show that in the case of the organizations that are doing this, they can benefit from what specialized literature calls “the first mover advantage”.

In economic terms, “the first move advantage” or “the first mover advantage” refers to the capacity of an organization or of an economical unit to win a privileged position within the market that allows them to easily or rapidly obtain profit (Liebermann and Montgomery, 1988), position acquired following the use of some superior production resources or factors, due to some well substantiated forecasts or simply because of chance.

These being said and considering that social responsibility can be integrated in the strategic activities^[1] of the organization represented by a higher education institution, a new series of problems occur and they must be resolved by the managers of the institutions, for example:

1. Establishing the conditions or the factors that could allow the institution to benefit from the “first move advantage”;
2. Establishing the right moment to use a certain strategy or to modify the production factors.

In the case of this study, when the emphasis is placed on using the work resources from the front offices of the universities, we suggest that such an advantage could be obtained based on using a strategy linked to the human resources that the university has and focusing on the relationships that must be developed within and with the external

^[1] According to Burke and Lodgson, 1996, pp- 499 and McWilliams et all, 2006, pp. 12

environment, in order to obtain a favorable position and to ensure that it will be consolidated in time. In fact, another approach of social responsibility provides that it must also mean a commitment from the part of the organization for contributing to the sustainable development of society, by developing the relationships with the employees` families, with the local community and with the society as a whole, have the result of an improved quality of life^[1].

As the conclusions of some recent studies are showing (Montiel, 2008), an organization that shall rely on a personnel strategy the approach in order to benefit from the first move advantage and to acquire a favorable position towards the other competitors must look to form their personnel so that they hold a rare, inimitable and valuable resource, through which they benefit from the distinctive elements of social responsibility and which brings them both tangible benefits, such as cost decrease, for example, but also intangible benefits, such as reputation (Tetrault, Sirsly and Lamertz, 2008, p. 364).

Together with the concept of the organization`s social responsibility, many studies also use the concept called the *social performance of the organization* or of the corporation, meaning an extrapolation of social responsibility, which integrates three aspects: accountability (at the level of the organization), solicitude (as a consequence of adapting to the society) and reactivity (following the external adaptation to the business and social environment) (Warick and Cochrane, 1985), based on three principles:

- legitimacy at institutional level;
- accountability at organizational level and
- the manager`s freedom of action (Agle, Mithell and Sonnenfeld, 1999)
- measured through eight dimensions, among which: inter-community relationships, work relationships, the matter of the environment, the problem of minorities, etc.

Other researchers take into consideration a greater series of indicators that can contribute to the measure social performance and

[1] According to World Business Council for Sustainable Development, Corporate social responsibility : Making good business sense, 2000, pp. 10, visited on the 29th of March 2012, <http://www.wbsd.ch/DocRoot/1unSPdIKvmYH5HjbN4X C/csr2000.pdf>

social responsibility within the organization, such as the pollution, the quality of the products and of the services provided to the market, the decay of the localities following the organization's activities, the quality of education, the participation to charity actions, the profit of the corporation, the human resources, the employment and the involvement of minorities in the activity of the organization (Grunig, 1979) or the so called Moskowitz Indicator of reputation, which has in view the control of pollution, the provision of equal opportunities at employment, the representation of women and of the minorities in the administrative councils, the provisions of assisting the enterprises of the minorities, the responsibility share of advertising, the contribution to the funds, the community relationships, the support of cultural programs, a high reaction speed to the need of the service consumers, a fair treatment given to the business partners and to the clients (Cochrane and Wood, 1984).

A large part of the European researchers have a view that is slightly different from that of the American and Anglo-Saxon researchers, supporting the fact that in order for the universities to adopt the social responsibility idea is needed to have the involvement and the regulation of the Government. For example, the Swedish researchers have drawn the conclusion that the largest part of the universities consider that the responsibility for socio-economic environment protection is limited to paper and waste recycling, ignoring the rest of the relationships with the environment that could increase the impact of their actions on society. Furthermore, it is considered that the responsibility belonging to the higher management is only financial, the rest of the responsibilities falling on the shoulders of the personnel from the lower levels (Sammalisto and Arvidsson, 2008).

Because it will be necessary for the personnel, especially the teaching staff, to be trained for becoming concerned with the way in which the life style and the way in which they do their job can have a positive impact on the economic and social environment, it is needed to have established some standards and legal regulations for this purpose.

For the universities with tradition from the developed states, the main elements that make the conceive of environmental management strategies possible, regarded as the main forces for ensuring the

society's sustainable development are: *the teaching and the administrative staff, the managers and the administrative boards, the state directives and regulations, the students* and last but not least up-keeping of *collaboration and cooperation relationships* with the other community players.

Among the factors that slow down the undertaking of social responsibilities and the involvement in the society's sustainable development, there are: *the lack of resources, poor management, conflicts of interest and the lack of information due to a poor communication process*. Not be neglected in shaping trends, "aging in Europe, particularly in Eastern Europe, and the need for reform extremely diverse, ranging from labor and capital markets, health and education and to pensions" (Alexandrescu, A.M., 2012)

The human resources strategic management was recommended by the specialists in the field from the entire world since the very moment of the first effects of the economic crisis from the end of the seventh decade of the past century (Devanna ş.a., 1984; Angle ş.a., 1985; Lorange and Murphy, 1983; Golden and Ramanujam, 1985).

We can observe here the importance played by the staff, by the department of human resources and by the personnel manager within a university or within any other institution from the services field. In fact, as numerous study are proving, the responsibilities of the human resources manager from the organizations focused on services are in a continuous growth both from the point of view of the content and also of the influence within the organization.

Conclusions

In order to become better orientated from a strategic point of view, the human resources management is confronted today with a series of challenges due to the modifications occurred in the environment where organizations carry out their activity. The main factors of influence have to do with the internationalization and the globalization of the markets, and also with the conditions specific for each activity area and dictate the permanent adaptation of the organizations in order to acquire or maintain an advantageous position within these, this adaption being

conditioned very much by the quality and the education of the human resources.

There are numerous articles in the specialized literature that recommend the use of human resources strategic management and its role in the performance growth of the company, but very few explain how this should be put into practice (Ulrich, 1987). But, it is a matter of course that using the organization`s human resources strategic management depends quite a lot on the field where they perform the activity, and on the production of goods or on the provision of services, and also on the socio-economical context.

Therefore, because of the need to consolidate the relationship with the clients, the roles played by the employees and the responsibilities undertaken by them must permanently be a re-thought and adapted, with the objective to align the quality of the services at least at the competition`s standards level. The role of each employee must be very well established and they must be very well aware of it, especially when it comes to the front office personnel, because they are very often associated with the service that is bought, they represent the company in the eyes of the consumer and quite often they are the only ones who sell/promote the service.

We must not neglect the fact that the success of a company is owed to the employed personnel: both the front office staff, who are in fact materializing the provided service, and also the back office personnel, who ensure the effective conditions for carrying out the activities, contributing in the same time to create the company`s image. Also, the personnel is the one who can make the provided service a tangible asset and can reduce the risk of services variability, a risk that is perceived as being very high.

For the nowadays universities, the selection and the employment of personnel that is capable to meet the organization`s needs and to develop the internal and external relationships needed for growing, represent a critical point. In the case of these institutions, as in the case of many organizations in the services in the field, the most precious attributes of the people who apply for certain jobs do not concur with the ones that are appreciated by most employers.

In order to ensure that they make the best choices regarding the personnel, the organization must clearly demark and establish a series of criteria used to tie break the future employees, based on the studies carried out by the specialists in the human resources field (Tews s.a., 2010) that reflect the strategy of the human resources manager. In this way there shall be a better alignment between theory and practice, an improvement of all employees` performances and a better compliance with the needs of the clients, ensuring and undertaking in the same time the organization`s social responsibility. "The services or the products that are being provided must respond to some concrete demands on the market", without losing from sight the mission of the organization and the needs of the beneficiaries (Sterea, Mathe, 2012).

References:

1. Abouchedid, K., Nasser, R. (2002), *Assuring quality service in higher education: registration and advising attitudes in a private university in Lebanon*, in *Quality Assurance in Education*, 10 (4), 198-206
2. Agle, B.R., Mitchell, R.K., Sonnenfeld, J.A. (1999), *Who matters to CEO's? An investigation of stakeholder attributes and salience*, in *Academy of Management Journal*, 42 (5), 507-525
3. Angle, H., Mantz, C., Van de Ven, A. (1985), *Integrating human resources management and corporation strategy*, in *Human Resources Management*, 24 (1), 51-68
4. Aguilera, R.V., Rupp, D.E., Williams, C.A., Ganapathi, J. (2007), *Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations*, in *Academy of Management Review*, 32, 836-863
5. Alexandrescu, A.M. (2012), *Social Economy and Active Ageing, an Integrated Response to the Challenges of Modern Society*, in *Revista de Economie Socială*, 2, 81
6. Backhaus, K.B., Stone, B., Heiner, K. (2007), *Exploring the relationship between corporate social performance and employer attractiveness*, in *Business & Society*, 41, 292-318
7. Barnett R., "In" or „for" the learning society?, *Higher Education Quarterly*, vol. 52, no. 1, pp. 7-21

8. Caroll, A.B. (1979), *A three dimensional conceptual model of corporate social performance*, in *Academy of Management Review*, 4, 497-505
9. Caroll, A.B. (1999), *Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct*, in *Business & Society*. Sage Publications, 38 (3), 268-295
10. Cochrane, P.L., Wood, R.A. (1984), *Corporate sociale responsibility and financial performance*, in *Academy of Management Review*, 27 (1), 42-56
11. Devanna, M.A., Fombrun, C., Ticky, N. (1984), *Strategic Human Resources Management*, Wiley Ed., New York
12. Duke, C., *Towards a lifelong curriculum, Repositioning Higher Education*, SRHE and Oper University Press, Buckingham, pp. 57-73
13. Evans, R. (2008), *An Examination of Percieved Corporate Citizenship, Job Applicant Attraction and CSR Work Role Definition*, in *Business & Society*, XX (X), Sage Publications, pp. 1-25
14. Graves, S.B., Waddock, S.A. (1994), *Institutional owners and corporate social performance*, in *Academy of Management Journal*, 37 (4), 1034-1046
15. Golden, K.A., Ramanujam, V. (1984), *Between a dream and nightmare: On the integration of the human resources management and strategis business planning process*, in *Human Resources Management*, 24 (1), 429-452
16. Grunig, J.E. (1979), *A new measure of public opinion on corporate social responsibility*, in *Academy of Management Journal*, 22 (4), 738-764
17. Gunn, M., Baker, R. (1992), *Avoidance of pain: the register's role in enrollment management*, in *College and University*, 67 (3), 183-186
18. Liebermann, M.B., Montgomery, D.B. (1988), *First-mover advantages*, in *Strategic Management Journal*, 9, 41-58
19. Lorange, P., Murphy, D.C. (1983), *Strategy and Human Resources. Concepts and Practice*, in *Human Resources Management*, 22, 111-135
20. Maignan, I., Ferrell, O.C. (2000), *Measuring corporate citizenship in two countries: the case of United States and France*, in *Journal of Business Ethics*, 23, 283-297

21. Montiel, I. (2008), *Corporate Social Responsibility and Corporate Sustainability, Separate Pasts, Common Futures*, in *Organization and Environment*, 21(3), 245-269
22. Murphy, P.R., Jackson, S.E. (1999), *Managing work role performance: Challenges for twenty-first-century organizations and their employees*, in *The Changing Nature of Performance: Implications for Staffing, Motivation and Development*, D.R. Ilden & E.D. Pulakos Edt., San Francisco: Josey-Bass, 325-365
23. Palaghia, C. și Miftode, V. (2012), *Implications of the School Community Partnership in Shaping Pupils' Responsibility*, in *Revista de Economie Socială*, 3, 44, 58
24. Reich, R.B. (1999), *The Work of Nations*, Simon & Schluster Edt, London, 171
25. Rogojanu, A., Tașnadi, A., Hristache, D.A. (2004), *Comunicare instituțională*, Ed. ASE, București
26. Rusu, C. (1993), *Management*, Ed. Expert, București
27. Sammalisto, K., Arvidsson, K. (2005), *Environmental management in Swedish higher education – directives, driving forces, hindrances, environmental aspects and environmental co-ordinators in Swedish universities*, in *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 6 (1), 18-35
28. Sterea, A și Mathe, A. (2012), *Economie socială. Organizații și practici* in *Revista de Economie Socială*, 2, 178
29. Tetrault Sirsly, C.-A., Lamertz, K. (2008), *When Does a Corporate Social Responsibility Initiative Provide a First-Mover Advantage?*, in *Business & Society*, 47 (3), 343-369
30. Tews, M.J., Stafford, K., Tracey, B. (2010), *What Matters Most? The Perceived Importance of Ability and Personality for Hiring Decisions*, in *Cornell Hospitality Quarterly OnlineFirst*, XX (X), 1-10
31. Yorke, M. (1999), *Assuring quality and standards in globalised higher education*, in *Quality Assurance in Education*, 7 (1), 14-24

**Economia socială.
Perspective empirice**

**Social economy.
Empirical perspectives**

ECONOMIA SOCIALĂ - FORMĂ DE INCLUZIUNE ȘI DE „REACTIVARE” A MUNCII ÎN CONTEXTUL CRIZEI ACTUALE

Camelia Medeleanu^[1]

Rezumat

În contextul politicii de coeziune, solidaritatea trebuie să constituie un *sprijin pentru dezvoltare*. În acest sens, solidaritatea poate fi văzută ca ajutor pentru auto-ajutorare, iar succesul ei depinde într-o măsură importantă de capacitatea și pregătirea celor cărora li se adresează sprijinul de a profita la maxim de acesta. Acest sprijin nu înseamnă exclusiv susținere financiară, deși aceasta este necesară și importantă, ci, mai ales, schimb de experiențe și cooperare, dezvoltarea capacității prin formare, discuții deschise cu factorii interesați și, nu în ultimul rând, un dialog critic, dar constructiv între diversele niveluri de guvernanță: european, național, regional și local. Cu alte cuvinte, o piață a forței de muncă funcțională ar trebui să reprezinte un catalizator pentru obiectivul general al Uniunii Europene – coeziunea socială și economică –, deoarece are în vedere legăturile cu diferitele piețe ale serviciilor și bunurilor și generează veniturile necesare pentru a susține participarea indivizilor, aducându-i împreună, punându-i în situații de colaborare. În acest context, punctele plecare pentru promovarea incluziunii prin activitățile economiei sociale au în vedere: adaptarea mediului instituțional, dezvoltarea parteneriatului public-privat, dezvoltarea dialogului social între actori, investițiile în capitalul uman și sprijinirea schimbului de bune practici în Uniunea Europeană.

Cuvinte cheie: *piața muncii, protecție socială, economie socială, măsuri pasive, coeziune socio-economică.*

Cultivarea, prin diferite politici sociale, îndeosebi prin "ideologizarea valorilor", a disprețului pentru munca reală, productivă, constituie o problemă majoră. O singura țară din lume și-a propus - constituțional - să nu cheltuie mai mult decât produce, adică, "peste veniturile" reale obținute prin muncă socială (Văduva, 2004). Este vorba de Noua

[1] Asistent universitar dr., Departamentul de Sociologie și Asistență Socială, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, Tel.: 0722990074; e-mail: camnicomoriu@yahoo.com.

Zeelandă. Însă, cele mai multe țări prezintă importante "datorii suverane", un deficit în creștere între venituri și cheltuieli, riscuri practice de a face noi împrumuturi care le apropie de zona "insolvenței" sau a falimentului (Comisia Europeană, 2010). Un asemenea proces se explică prin confuzia dintre exigențele economiei sociale - bazată pe muncă - și politicile de *protecție socială pasivă*, care ignoră sau încadrează munca "între paranteze". În loc de salariu minim garantat, unele politici sociale au promovat venitul minim garantat, independent de resursele de muncă ale beneficiarilor, sărăcia fiind percepută ca "o stare a majorității colectivității" (Vîrjan 2012, p.117). Succesele, dar și limitele care se înregistrează astăzi în domeniul pieței muncii sunt similare cu cele care definesc reforma economiei românești în ansamblul lor (Aceleanu și Crețu 2010, p.23), marcată de un parteneriat public privat deficitar și firav sub raport organizatoric, de tensiuni între structurile și mecanismele pieței muncii care interferează cu tensiunile instituțional-legislative.

Economia socială implică atât protecția, cât și munca, activitatea utilă, fiind o *formă alternativă de dezvoltare bazată pe un set de valori și principii socio-economice diferite de economia de piață și de statul bunăstării* (Ministerul Muncii, 2010, p.13), de asistență socială pasivă.

Protejarea locurilor de muncă din anumite întreprinderi, cooperative, forme de asociații economice, constituie o politică socială eficientă, total diferită de politicile de acordare *gratuită* a zecilor de ajutoare, în lipsa oricărei inserții profesionale sau participări la muncă. Un rol pozitiv îl joacă, în acest sens, *parteneriatul public-privat* (Petrescu 2006), prin implementarea formelor economiei sociale, inclusiv de ONG-uri, cu implicarea autorităților locale și, desigur, cu ajutorul statului. Operăm, în acest sens, cu noțiuni moderne: întreprinderi sociale, participare la muncă, incluziune profesională, sector non-profit, servicii sociale.

În contextul crizei actuale, economia socială devine o strategie esențială, nu numai de "supraviețuire economică", ci și de asigurare a unei protecții reale a populațiilor defavorizate (Petrescu 2007, p.419) prin promovarea celui de-al treilea sector (diferit atât de sectorul de afaceri, cât și de sectorul public).

Sociologii americani preferă termenul de sector nonprofit, în timp ce sociologii europeni, cei francezi îndeosebi, dezvoltă conceptul de *eco-*

nomie socială, adoptat și de instituțiile Uniunii Europene (Miftode 2004, pp.281-297).

În ciuda exigențelor Uniunii Europene privind *incluziunea activă*, adică "asigurarea piețelor de muncă pentru cei care își caută de lucru și pentru persoanele dezavantajate", în mai multe țări (Grecia, Portugalia, România etc.) au fost promovate *politici pasive*, consumatoare de resurse, în afara sistemului economiei sociale, care au agravat crizele locale și au extins criza globală a societății actuale (Comisia Europeană 2008, p.5).

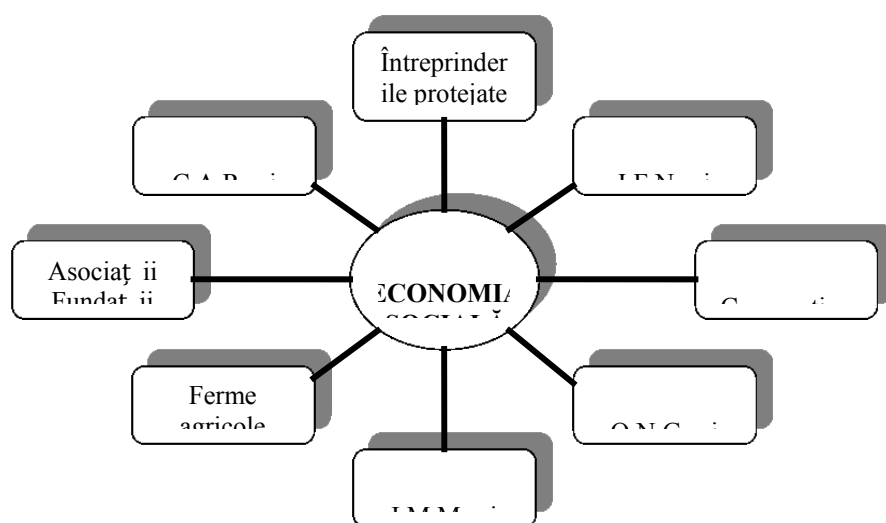


Figura 1. Structura economiei sociale în plan ideal

Esența economiei sociale constă în *funcția incluzivă a pieței muncii* prin care "diferitele forme de economie socială care există în statele membre să poată juca un rol în depășirea crizei, în special în crearea de locuri de muncă, inclusiv în domeniul serviciilor sociale" (*Opinion of the European Economic and Social Committee on the post-2010 Lisbon Strategy* 2009, p.7).

Promovarea diferitelor forme de economie socială determină reducerea sărăciei (datorită incluziunii active) și, totodată, dezvoltarea solidarității umane reale în cadrul sectoarelor cooperatist, mutual și asociativ.

Carta Economiei Sociale promovează valorile și principiile responsabilității, ale șanselor egale și respectului reciproc în perspectiva "solidarității și coeziunii sociale reale". Semnificativ este interesul pentru incluziunea socială, inserția pe piața muncii și crearea de noi locuri de muncă (EESC 2007, p.8).

Presiunea cererilor de protecție socială, îndeosebi în ultimele două decenii, a determinat adoptarea unor politici și strategii de intervenție care s-au dovedit insuficiente, dar mai ales ineficiente la nivel local, național și european.

În spațiul românesc, orientarea politicilor și a strategiilor a fost *dominant negativă*, fapt probat de *adâncirea și extinderea sărăciei*, pe de o parte și de inexistența unei rețele semnificative de *unități ale economiei sociale* (cooperative, societăți mutuale, fundații, asociații și întreprinderi sociale), pe de altă parte.

Singura formă de economie socială recunoscută la nivel european este cooperativa, ceea ce s-a concretizat în constituirea Societății Cooperative Europene (1992) și a Statutului European al Cooperativelor (2003), fără ca acest lucru să se materializeze și în România! Distrugerea fizică a cooperativelor agricole și a unor rețele de cooperative meșteșugărești urbane a lăsat fără locuri de muncă, deci fără resurse, sute de oameni. Ideologia și, îndeosebi, "ideologizarea economicului", a muncii sau a *protecției active* a generat sărăcie, "îndepărtarea" individului, mai ales a celui vulnerabil și defavorizat, de muncă și, deci, a extins *dependența socială*.

Această structură, care ar putea rezolva în mare măsură problemele populațiilor defavorizate sau vulnerabile, este subdezvoltată sau marginalizată în politica oficială românească. Astfel:

- asociațiile și fundațiile consumă birocratic resurse semnificative fără a rezolva întotdeauna obiectivele prevăzute în statut și regulamente de funcționare;
- întreprinderile protejate sau U.P.A. (unități protejate autorizate) au o pondere nesemnificativă atât în raport cu dimensiunea grupurilor beneficiare, cât și în raport cu eficiența practică a implicării lor în ansamblul vieții sociale;
- întreprinderile mici și mijlocii (IMM) sunt afectate profund de sistemul birocratic și de cele peste 200 de taxe și impozite pe care tre-

buie să le suporte. În ultimii doi, trei ani, sute de IMM-uri au fost falimentate atât de povara avizelor periodice costisitoare, cât și de exigențele financiare ale "Codului financiar";

- lipsa unei rețele rurale de ferme agricole, depozite și de "instituții financiare nebankare" (IFN-uri) în măsură să acorde credite pentru dezvoltarea "spațiului agricol", oferă o imagine a "subdezvoltării și a mizeriei sociale" rurale (țărani care își vând produsele la marginea drumului sau în fața porții etc.).

- dispariția cvasitotală a economiei din spațiul rural – cooperativele/atelierele meșteșugărești, proces care a marcat o creștere a ratei șomajului în rândul micilor meseriași și în zonele rurale (Oțiman 2012, p.340).

Situația cea mai precară, în sistemul economiei sociale, o au *cooperativele*, a căror pondere în societatea românească este nesemnificativă sau, în orice caz lipsită de vizibilitate în raport cu zecile de mii de cooperative care funcționau în urmă cu două decenii. În urma dezmembrării și a falimentării acestora au rămas "în viață" (Constantinescu, 2012):

- 958 de cooperative de consum;
- 857 de cooperative meșteșugărești;
- 127 de cooperative agricole;
- 75 cooperative de credit.

În raport cu eficiența lor privind protecția reală a populațiilor vulnerabile, ierarhia tipurilor de cooperative este inadecvată. Întrucât ponderea cea mai mare a familiilor sărace și defavorizate se află în spațiul rural-agrar, unde productivitatea muncii este cea mai scăzută, în mod obiectiv accentul trebuie pus pe cooperativele agricole și pe dezvoltarea unor rețele tot cooperatiste, de comercializare și prelucrare a produselor, unde interesul și sprijinul statului trebuie să fie prioritare.

Orientarea greșită și lipsa de interes pentru dezvoltarea acestor forme principale de protecție activă a persoanelor defavorizate se constată atât în reducerea beneficiarilor acestor forme de economie socială, cât și prin absența unor asemenea cooperative în zonele cele mai afectate de sărăcie și resurse sociale. Numărul cooperativelor din unitățile productive meșteșugărești, de pildă, a scăzut la 19.872 în anul 2007, de la 23.013 în anul 2006. Este grav faptul, de exemplu, că în județul Vaslui nu există nicio cooperativă agricolă, iar în județul Giurgiu, o altă zonă,

"cu probleme sociale" funcționează o singură cooperativă. agricolă (deși, "altădată", existau mai multe zeci).

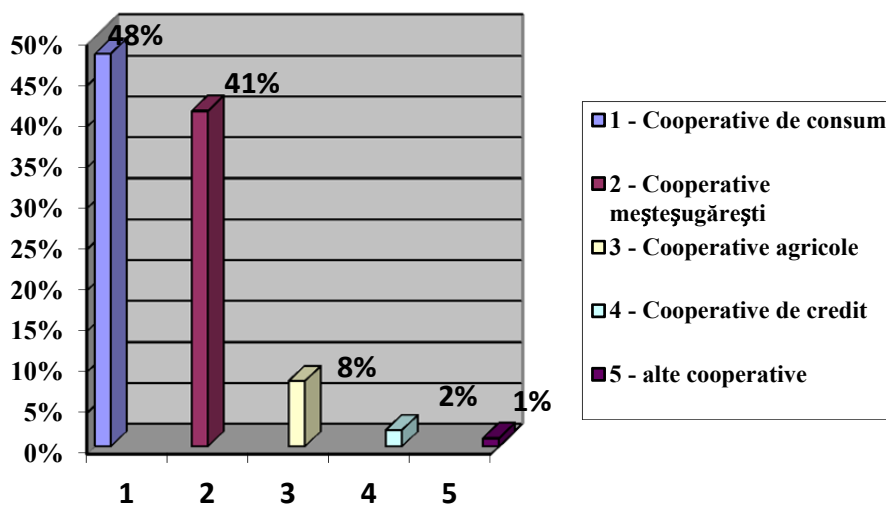


Figura 2. Ierarhia actuală a tipurilor de cooperative

Sursa: Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, *Raport de cercetare privind economia socială din România*, București, 2011, p.61.

Trebuie să menționăm că "fenomenul cooperatist" nu este de origine comunistă, ci aparține unei dezvoltări moderne a societății în care valorile și mai ales solidaritatea umană, au un interes general.

Economia socială prezintă, în cazul României, o problemă specifică: recuperarea activităților agricole "pe mari suprafețe", încurajarea fermelor alimentare și, prin aceasta, inserția în muncă, a întregii populații active și reducerea, astfel, a "asistaților social" apti de muncă. În mod absurd, astăzi există, după părerea noastră, comunități întregi care trăiesc numai din ajutoare sociale (deci, din munca altora), deși "în zonă" există pășuni nefolosite sau sute de hectare de pământ agricole, de excelentă calitate productivă, nelucrate de ani de zile. Dacă în spațiul urban, economia socială duce la reducerea șomajului și a instabilității forței de muncă, în spațiul rural este vizată, în esență, „ocuparea optimă” a populației active și prevenirea excluderii sociale a persoanelor defavorizate chiar și a celor cu nevoi speciale, dar motivate și apte de muncă.

Starea precară a economiei sociale în România este probată în esență de proporția larg majoritară a familiilor vulnerabile sau a "familiilor - problemă" în care nimeni nu lucrează, trăind 100% din resursele oferite de stat, deci din "munca celorlalți". Aceste aspecte sunt evidențiate în *Raportul de cercetare privind Economia Socială* (Ministerul Muncii 2011, p.115) care prezintă beneficiarii:

1) 88% familiile de romi, inclusiv beneficiari de venit minim garantat;

2) 85% familii monoparentale;

3) 69% persoane cu dizabilități.

Este pozitivă, în acest context, tendința de a considera economia socială, în ansamblul Uniunii Europene, drept "o soluție salvatoare" (Gavriliuță 2011, p.60) o strategie fundamentală de inserție în muncă a grupurilor devaforizate sau vulnerabile. Acest fapt obligă decidenții să abandoneze politicile pasive de protecție socială (venitul minim garantat, de pildă) în favoarea unor politici active, de economie socială, recuperând, astfel, motivația sau interesul pentru muncă al individului, al familiilor sărace, al comunităților locale.

Paradoxal, economia socială s-a dezvoltat în România încă din secolul al XVIII-lea, îndeosebi printr-un sector cooperatist eficient și răspândit printr-o rețea de organizații non-profit, case de ajutor reciproc (CAR-uri) și unități protejate autorizate (UPA) care promovau coeziunea socială și spiritul de inovație și solidaritate. După o perioadă comunistă de "ideologizare", a urmat o perioadă tragică și distrugerea rețelelor cooperatiste și asociative.

Rezervele de forță de muncă (șomerii, beneficiarii venitului minim garantat și ai altor ajutoare, tinerii absolvenți etc.) pot fi integrate în forme mai vechi sau mai noi de economie socială, între care:

- ferme agricole familiale sau de "vecinătate";
- reîntoarcerea în producție a terenurilor agricole "libere" prin agricultura de proximitate (grădinărit, livezi, plantații viticole, creșterea animalelor etc.);
- unități de reciclare a deșeurilor, a diferitelor materiale textile, electronice, ambalaje etc.;
- servicii colective sau individuale - îngrijire copii, bătrâni, persoane cu dizabilități, activități casnice zilnice sau periodice etc.;

- forme locale de turism, îndeosebi rural și tradițional, pentru valorificarea resurselor comunitare;
- reactivarea industriilor locale, inclusiv familiale, valorificând materialele locale (lemnul, de exemplu), prelucrarea produselor agricole și utilizarea lor în programe guvernamentale (de pildă, cazul Programului "Cornul și laptele" pentru școlari).

Există multe alte "spații albe", libere, pentru extinderea activităților și a formelor de economie socială. Decalajul dintre țările dezvoltate cu un interes real pentru protecția populațiilor vulnerabile prin încurajarea economiei sociale și România se constată în ierarhia de mai jos, potrivit datelor din 1995:

- I. Olanda: 769.000 unități;
- II. Irlanda: 151.000 unități;
- III. Danemarca: 289.482 unități;
- IV. Spania: 878.408 unități;
- V. Marea Britanie: 1.622.962 unități;
- VI. Italia: 1.146.968 unități.

Urmează Finlanda, Austria, Germania, Franța, Belgia etc. cu ponderi de câteva ori mai mari decât situația economiei sociale în România (Cace 2010, p.18).

Pentru dezvoltarea la un nivel adecvat a economiei sociale este necesară *conștientizarea* funcțiilor acesteia, pe de o parte și *acceptarea* valorilor de bază, solidaritatea și participarea socială (Loghin 2012, p.7), acțiunea socială și orientarea spre dezvoltare (Șoitu și Șoitu 2011) prin transformarea în profunzime a "vechilor mentalități", pe de altă parte. Principalele funcții și criterii ale economiei sociale, în acest context, sunt următoarele:

- participarea beneficiarilor economiei sociale la întreaga evoluție a domeniului - inițiativă, organizare, decizie în diferite etape ale activității, valorificarea resurselor etc.
- acceptarea explicită și transparentă a beneficiilor în favoarea grupurilor vulnerabile și a comunității;
- dezvoltarea spiritului de inițiativă în rândul beneficiarilor și al populației locale;

- diversificarea formelor economiei sociale în raport cu problemele sociale specifice și cu noile cerințe sau nevoi ale populației defavorizate;
- diminuarea rolului "proprietății de capital" în favoarea interesului comun al societății de a rezolva problemele sociale, de a reduce sărăcia și de a realiza inserția optimă a persoanelor vulnerabile;
- reinvestirea eventualelor profituri în interiorul economiei sociale pentru o dezvoltare durabilă și, desigur, pentru a progresa în procesul de reinsertie optimă în muncă a celor rămași "în afara" pieței muncii (CIRIEC 2007, p.9);

Economia socială românească poate beneficia, pentru a recupera rămânerea în urmă, de experiența unor țări care au dezvoltat modele eficiente. În primul rând este vorba de *modelul scandinav*, ale cărui "puncte forte" sunt următoarele:

- accentul este pus pe trei obiective: satisfacerea nevoilor de servicii sociale; realizarea solidarității sociale; promovarea egalității între sexe;
- cooperativele scandinave exercită, în acest sens, o presiune socială pentru realizarea celor trei obiective;
- este abandonată abordarea politică și hegemonistă, vizând cu prioritate problemele sociale locale;
- cazul cooperativelor-grădinițe suedeze nemunicipale: în 1994 erau în număr de 1768, dintre care: 1020 cooperative-grădinițe ale părinților; 117 cooperative-grădinițe ale muncitorilor; asemenea unități ar putea fi un exemplu util pentru România;
- un proces de terțIALIZARE prin cooperativizarea unui fenomen social esențial. Țări precum: Danemarca și Suedia au demonstrat că la dezvoltarea socio-economică se poate ajunge prin combinarea "rețelelor de securitate socială și incluziune socială", cu flexibilitatea pe piața muncii și politici care să asigure oportunități egale (Păuna *et al.* 2006, p.21).

Modelul anglo-saxon prezintă, de asemenea, interes pentru dezvoltarea economiei sociale în România, îndeosebi prin implementarea sau dezvoltarea:

- întreprinderilor sociale sau a sectorului non-profit;
- zonelor dezavantajate, dominate de sărăcie;
- activităților voluntare și ale beneficiarilor;
- a auto-administrării potrivit unor reguli specifice de autonomie locală;

- a raporturilor dintre cooperative și autoritățile locale.

Acest model liberal pune accentul pe implicarea și responsabilitatea individului pentru el însuși, având un grad scăzut de reglementare a sistemului social (Manolescu 2011, p.132).

Modelul serviciilor publice dezvoltate mai ales sub *controlul statului* s-a implementat în zona "continentală" a Europei (Germania, Austria, Franța, Belgia), promovându-se totuși inițiative de "autoajutorare" (Austria, Germania) pentru a reduce automarginalizarea și, datorită abuzurilor sociale, criticile împotriva birocratizării serviciilor publice (Cace, Nicolăescu și Stoican 2010, p.56).

În Spania și Portugalia s-a pus accentul pe dezvoltarea cooperativelor pe bază de solidaritate socială, reunind atât voluntari, cât și salariați (anii 1998-1999), vizând oferta unor servicii pe care sectorul public nu le poate avea.

În zona ex-sovietică sau ex-comunistă, cazul cel mai interesant pentru dezvoltarea economiei sociale în România, îl prezintă Estonia, țară în care recuperarea funcțiilor tradiționale ale cooperativelor a dat cele mai bune rezultate.

Sectorul cooperatist este în prezent "piatra de bază a economiei estoniene" (Cace 2010, p. 98), funcționând deja *Uniunea Asociațiilor Cooperatiste* în construcții de locuințe (7.500 de cooperative numai în acest sector, 55% dintre locuitori au case construite în cadrul acestora). Comparativ, reamintim că în România există maximum 2200 de cooperative, dintre care 1061 sunt cooperative de consum.

S-a desprins, credem, din dezvoltările noastre teoretice și ilustrările statistice, concluzia că în UE s-au făcut și se fac eforturi considerabile pe toate planurile și sub toate formele pentru îndeplinirea obiectivului final – coeziunea economică și socială. În spațiile acestui articol, pe unele le-am menționat în trecut, iar pe altele le-am dezvoltat, detaliat și susținut cu fapte și date statistice, atât cât am găsit că este necesar și suficient.

Concluzia noastră este că: învățând din experiența celorlalte state europene, cheia dezvoltării sectorului economiei sociale ar trebui să fie comunicarea, informațiile, interacțiunea permanentă între actorii sociali, economici, politici și societatea civilă, prin politici sociale active, cu o mai mare implicare din partea cetățenilor.

Bibliografie

1. Aceleanu, M., Crețu, A. 2010. *Strategii și politici de ocupare în contextul pieței actuale a muncii*, Editura ASE, București.
2. Cace, S. (coord.). 2010. *Economia socială în Europa*, Editura Expert, București.
3. Cace, S., Nicolăescu, A., Stoican, N. 2010. *Cele mai bune practici în sectorul economiei sociale în Grecia și în alte state ale Uniunii Europene*. Editura Expert, București.
4. Comisia Europeană 2010. *Investing in Europe's Future. Fifth report on economic, social and territorial cohesion*, Report from the Commission, Luxembourg.
5. Constantinescu, Ș. 2012, *Atlasul Economiei Sociale*, Institutul de Economie Socială, București.
6. EESC (The European Economic and Social Committee). 2007. *The Social Economy in the European Union*. CIRIEC (International Centre of Research and Information on the Public, Social and Cooperative Economy), Bruxelles.
7. Gavriluță, C. 2011. Mentalitate și construcție ideologică în economia socială. *Revista de Economie Socială*, nr. 1, pp. 49-61.
8. Kovac, Z. 2007. *Local innovation for growth in Central Eastern Europe*, OECD.
9. Loghin, D. 2012. Democrația participativă – o condiție pentru economia socială. *Revista de Economie Socială*, nr. 5, pp. 3-15.
10. Manolescu, E. 2011. Modele social-economice în perioada de criză. *Economie teoretică și aplicată*. Vol. XVIII, No. 9(562).
11. Miftode, V. (coord.). 2004. *Sociologia populațiilor vulnerabile*, Editura Universității Alexandru Ioan Cuza, Iași.
12. Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale. 2010. *Raport de cercetare privind economia socială în România din perspectivă europeană comparată*, București.
13. Otiman, P.I. 2012. Structura agrară actuală a României – o mare (și nerezolvată) problemă socială și economică a țării. *Revista Română de Sociologie*, Nr. 5 - 6/2012-1, pp.339-360.

14. Păuna, C., Albu, L., Stanciu, M., Vasile, V., Pavelescu, F. 2006. *Modelul social european. Implicații pentru România*. Studiul nr. 4, Institutul European din România.

15. Petrescu, C. 2006. Public-private partnerships in social service supply. *Sociologie Românească*, Volumul IV, Nr.1, pp. 39-55.

16. Petrescu, C. 2007. Parteneriat public-privat. Zamfir, C., Stănescu, S. (coordonatori). *Enciclopedia dezvoltării sociale*, Editura Polirom, Iași.

17. Șoitu, D., Șoitu, C. 2011. Social Action of Civil Society. *Scientific Annals of the "Alexandru Ioan Cuza" University, Iasi*. New Series Sociology and Social Work Section, Tome IV, Nr.1, pp. 107-122.

18. Văduva, S. 2004. *Antreprenoriatul. Practici aplicative în România și în alte țări în tranziție*, Editura Economică, București.

19. Vîrjan, D. 2012. Economia și protecția socială în relație cu sărăcia. Date și opinii. *Revista de Economie Socială*, Nr.3, pp. 115-127.

SOCIAL ECONOMY – A FORM OF INCLUSION AND OF „REACTIVATING” OF LABOR IN THE CONTEXT OF THE CURRENT CRISIS

Camelia Medeleanu^[1]

Summary

In the context of the cohesion policy, solidarity must represent a *support for development*. For that purpose, solidarity can be seen as a help for self-help and its success depends a great deal on the capacity and the training of the people to whom the support of making maximum profit out of these addresses to. This support does not mean exclusively financial support, although it is necessary and important but, of all things, it means an exchange of experiences and cooperation, the development of capacity through training, open discussions with the interested factors and last but not least a critic, but a constructive dialogue between the various levels of government: European, national, regional, local. In other words, a functional labor market should represent a catalyst for the general objective of the European Union – social and economical cohesion – because it has in view the connections with the different markets of the services and of the goods and generates the necessary income for supporting the participation of the individuals, bringing them together, placing them in collaborations. In this context, the starting points for promoting the inclusion through the activities of social economy have in view: adapting the institutional environment, developing the public-private partnership, developing the social dialogue between players, investments in the human capital and supporting the exchange of good practices within the European Union.

Key words: *labor market, social protection, social economy, passive measures, socioeconomic cohesion.*

The cultivating, through different social policies, especially through the “ideologization of the values”, of the contempt for the real, productive work represents a major problem. Only one country in the world set the objective – within the constitution – to not spend more

^[1] Teaching Assistant Ph.D., Department of Sociology and Social Work, „Alexandru Ioan Cuza” University from Iasi, Tel.: 0722990074; e-mail: camnicomorariu@yahoo.com.

than they produce, which means “over the real incomes” obtained through social work. (Văduva, 2004). We are talking about New Zealand. Most countries present important “sovereign debts”, an increasing deficit between incomes and expenses, practical risks of making new loans that bring them close to the “insolvency” area or to bankruptcy (The European Commission, 2010). Such a process is explained by the confusion between the exigencies of social economy – based on work – and the *passive social protection* policies, which ignore or place labor “between brackets”. Instead of the minimum guaranteed salary, some irrational social policies have promoted the minimum guaranteed income, independent from the work resources of the beneficiaries, poverty is perceived as a state characterizing the majority (Vîrjan 2012, p.117). Successes, but also limits recorded in the labor market today are similar to those defining the reform of the Romanian economy as a whole (Aceleanu and Cretu 2010, p.23), marked by a public-private partnership are organizationally weak and frail, the tensions between labor market structures and mechanisms that interfere with legislative-institutional tensions.

Social economy involves both the protection and also the labor, the useful activity, being an *alternative form of development based on a set of socio-economical values and principles different from the market economy and from the welfare state* (Ministry of Labor, p.13), of passive social assistance.

The protection of jobs within some enterprises, cooperatives, forms of economical associations, constitute an efficient social policy, totally different from the policies that give *for free* tens of aids, in default of any professional insertion or participation on the labor market. A positive role is played, in this sense, by *the public-private partnership* (Petrescu 2006), through the implementation of forms the social economy forms, including the NGOs, with the involvement of the local authorities and, of course, with the help of the state. We operate, in this sense, with modern concepts: social enterprises, participation in the labor market, professional inclusion, non-profit sector, social services.

In the context of the current crisis, social economy becomes an essential strategy, not only for the “economical survival”, but also for ensuring a real protection for the disadvantaged population (Petrescu

2007, p.419) by promoting the third sector (different from the business sector and also from the public sector).

The American sociologists prefer the term non-profit sector, while the European sociologists, especially the French ones, develop the concept of *social economy*, adopted also by the institutions of the European Union. (Miftode 2004, pp.281-297).

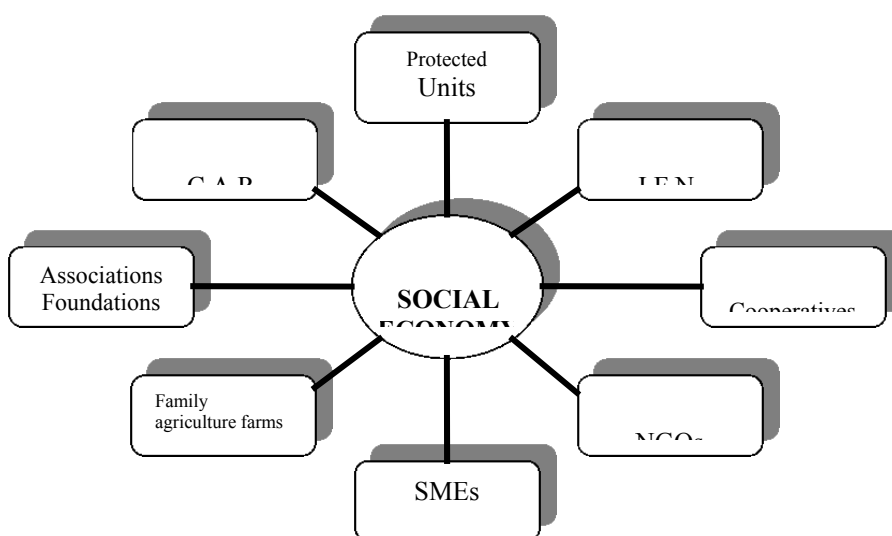
Despite the exigencies of the European Union regarding the *active inclusion*, which means to ensure labor markets for those looking for a job and for the disadvantaged persons”, in several countries (Greece, Portugal, Romania, etc.) some *passive policies* were promoted, resource consuming, outside the system of social economy, that have aggravated the local crises and have extended the global crisis of the current society (European Commission 2008, p.5).

The essence of social economy is the *inclusive function of the labor market* through which “the different forms of social economy that exist in the *member* states can play a role in the overcoming the crisis, especially in the creating of jobs, including in social services field” (*Opinion of the European Economic and Social Committee on the post-2010 Lisbon Strategy* 2009, p.7).

Promoting different forms of social economy determines the reduction of poverty (due to the active inclusion) and, in the same time, the development of human real solidarity within the sectors of cooperatives, mutual funds and associations.

The *Carta of Social Economy* promotes the values and the principles of responsibility, of equal opportunities and of mutual respect in the perspective of “real solidarity and social cohesion”. The interest for social inclusion, the insertion on the labor market and the creation of new jobs are all significant issues. (EESC 2007, p.8).

The pressure of the social protection demands, especially in the last two decades, has determined the enacting of some intervention policies and strategies that proved to be insufficient, but especially inefficient at local, national and European level.



Picture 1. *The structure of social economy in an ideal plan*

Within the Romanian space, the orientation of the policies and of the strategies was mainly negative, fact proved by the *deepening and the expansion of poverty*, on one hand and by the lack of a significant network of social economy units (cooperatives, mutual funds, foundations, associations and social enterprises), on the other hand.

The only form of social economy recognized at European level is the cooperative and this became concrete with the organization of the European Cooperative Society (1992) and of the European Status of Cooperatives (2003), without this being materialized also in Romania! The physical destruction of the agricultural cooperatives and of some urban craftsmanship cooperative networks left hundreds of people without jobs, and therefore without resources. The ideology and, especially, the “ideologization of the economical”, of the labor or of the *active protection* has generated poverty, “pushing away from labor” the individual, especially the vulnerable and disadvantaged people, and as a consequence, has extended the *social dependency*.

This structure that could resolve much of the problems of the disadvantaged or vulnerable population is underdeveloped or marginalized in the official Romanian politics.

Therefore:

- the associations and the foundations are bureaucratically consuming significant resources without resolving the objectives provided in their operational statute and regulation;
- the protected units or the U.P.A. (authorized protected units) have an insignificant share both in relation with the dimension of the beneficiary groups and in relation with the practical efficiency of their involvement in the social life ensemble;
- the small and medium enterprises (SMEs) are deeply affected by the bureaucratic system and by the 200 taxes and wages that they must pay. In the last two, three years, hundreds of SMEs went bankrupt due to the burden of the costly periodical authorizations and also because of the financial exigencies provided in the "Financial Code";
- the lack of a rural network of agricultural farms, deposits and "non-banking financial institutions" (IFN) able to provide loans for the development of the "agricultural space", offer an image of rural "underdevelopment and social misery" (countrymen selling their products on the wayside or in front of the gate, etc.)
- the quasi-total disappearance of economy in the rural space – cooperatives/craftsmanship workshops, a process that has increased the unemployment rate among the small handymen and within the rural areas (Otiman 2012, p.340).

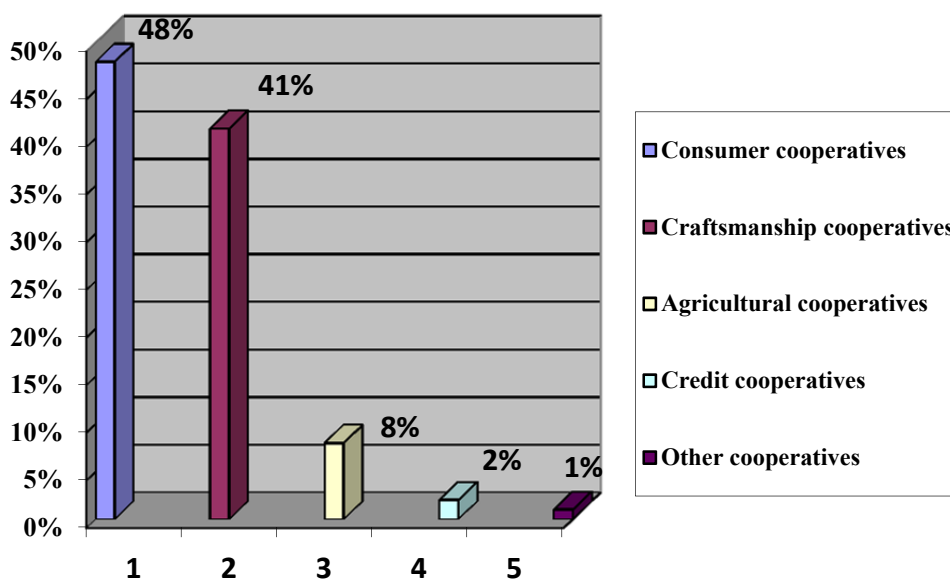
The worst situation, in the system of social economy, is the case of cooperatives, whose share in the Romanian society is insignificant or anyhow lacking visibility in comparison with the tens of thousands of cooperatives that were functioning two decades ago. After the deconstruction and their bankruptcy, the following are still "alive" (Constantinescu, 2012):

- 958 consumer cooperatives;
- 857 craftsmanship cooperatives;
- 127 agricultural cooperatives;
- 75 credit cooperatives.

In relation with their efficiency regarding the real protection of the vulnerable population, the hierarchy of the cooperative types is inadequate. Because the greatest share of the poor and disadvantaged families is in the rural-agricultural space, where the productivity of

labor is the lowest, objectively speaking the emphasis must be placed on the agricultural cooperatives and on the development of some cooperative networks for the selling and the processing of products, where the interest and the support of the state should be priorities.

A wrong orientation and a lack of interest for the development of these main forms of active protection of the disadvantaged persons can be seen both in the reduction of the beneficiaries of these social economy forms and also through the absence of such cooperatives in the areas most affected by poverty and social resources. The number of the cooperatives within the craftsmanship production units, for example, has decreased to 19.872 in the year 2007, from 23.013 in the year 2006. It is a severe fact, for example, that in the county of Vaslui there is no agricultural cooperative and in the country of Giurgiu, another area with “social problems”, operates only one agricultural cooperative (although, “back in the days” there were tens of these).



Picture 2. *The current hierarchy of the cooperative types*

Source: *The Ministry of Labor, Family and Social Protection, Research report regarding social economy in Romania, Bucharest, 2011, p.61.*

We must mention the fact that the „cooperative phenomenon” is not of communist origin, but it belongs to a modern development of a society where the values and especially human solidarity have a general interest.

Social economy presents, in the case of Romania, a specific matter: reclaiming the agricultural activities “on large areas, encouraging the food farms and, by this, the labor market insertion of the entire active population, and therefore reducing the “socially assisted persons” who are fit for work. In an absurd way, there are today, in our opinion, entire communities who live exclusively from social aids (which means from the work of others), although “in the area” there are unused pastures or hundreds of hectares of agricultural land, of an excellent productive quality, not worked for years. If, in the urban space, social economy leads to a reduction of unemployment and of the labor market instability, the objective in the rural space is, in essence, to have “an optimal employment” of the active population and to prevent the social exclusion of the disadvantaged persons or even of those with special needs, but who are motivated and fit for work.

The poor state of social economy in Romania is shown in fact by the great majority share of vulnerable families or “problem-families” where nobody is working, living 100% from the resources provided by the state, therefore from the „work of others”. These aspects are emphasized in the *Research Report regarding Social Economy* (Ministry of Labor 2011, p.115) that presents the beneficiaries:

- 88% Roma families, including the beneficiaries of the minimum guaranteed income;
- 85% single parent families;
- 69% persons with disabilities.

In this context, the trend that considers social economy, in the whole of the European Union, to be the fundamental strategy for the labor market insertion of the disadvantaged or vulnerable groups is something positive. This fact constrains the decision makers to abandon the passive social protection policies (for example the minimum guaranteed income) in the favor of some social economy active policies, therefore getting back the motivation or the interest for work of the individual, of the poor families and of the local communities.

Paradoxically, social economy was developed in Romania since the 18th century, especially through an efficient cooperative sector that was spread into a network of non-profit organizations, mutual aid funds (CAR) and authorized protected units (UPA) that were promoting social cohesion and the spirit of innovation and solidarity. After the communist period of “ideologization”, came a tragic period and the destruction of the cooperative and associative networks.

The labor force reserves (unemployed persons, beneficiaries of the guaranteed minimum income and of other aids, young graduates, etc.) can be integrated in older or newer forms of social economy, among which:

- family or „vicinity” agricultural farms;
- taking back into production the “free” agricultural lands through the proximity agriculture (gardening, orchards, wine yards, breeding of animals, etc.)
- recycling units for waste, different textile materials, electronics, packaging, etc.;
- collective or individual services – taking care of children, old people, persons with disabilities, daily or periodical domestic activities;
- local forms of tourism, especially rural and traditional tourism, for rendering valuable the community resources;
- re-activation of the local industries, including family industries, rendering valuable the local materials (wood for example), processing the agricultural products and using them in governmental programs (for example the Program “The bun and the milk” for school children).

There are many free „white spaces” for expanding the activities and the social economy forms. The delay between the developed countries with a real interest to protect the vulnerable populations, by encouraging social economy and Romania can be observed in the hierarchy from below, according to the data from 1995:

- I. Holland: 769.000 units;
- II. Ireland: 151.000 units;
- III. Denmark: 289.482 units;
- IV. Spain: 878.408 units;
- V. Great Britain: 1.622.962 units;

VI. Italy: 1.146.968 units.

These are followed by Finland, Austria, Germany, France, Belgium etc. with share a few times greater than the situation of social economy in Romania (Cace 2010, p.18).

In order to develop social economy at an adequate level, it is necessary to *make aware* of its functions, on one hand and *to accept* the basic values, solidarity and social participation ((Loghin 2012, p.7), social action and development orientation (Șoitu și Șoitu 2011), through the deep transformation of the “old mentalities”, on the other hand. The main functions and criteria of social economy, in this context are the following:

- the participation of the social economy beneficiaries in the entire evolution of the field – initiative, organization, decision in the different phases of the activity, rendering valuable the resources, etc.
- explicitly and transparently accepting the benefits that are in the favor of the vulnerable groups and communities;
- developing the initiative spirit among the beneficiaries and the local population;
- diversifying the forms of social economy in relation with the specific social problems and with the new requirements or needs of the disadvantaged population;
- the diminish of the “capital property” role in the favor of the society’s common interest to resolve the social problems, to reduce poverty and to achieve an optimal labor market insertion of the vulnerable persons;
- to reinvest the possible profits within social economy in order to have a sustainable development and, of course, to progress in the best labor market re-insertion of those people “left outside” (CIRIEC 2007, p.9);

Romanian social economy can benefit, in order to make up for the lag, from the experience of some countries that have developed efficient models. First of all, it’s about the *Scandinavian model*, whose “strengths” are the following:

- an emphasis placed on three objectives: meeting the needs for social services; achieving social solidarity; promoting gender equality.

- the Scandinavian cooperatives exert, for that purpose, a social pressure in order to achieve the three objectives;
- the political and hegemonic approach is abandoned, having as priorities the local social problems;
- The case of the Swedish non-municipal cooperatives-kindergartens: in 1994 there were 1768 of these, of which: 1020 cooperatives-kindergartens of the parents; 117 cooperatives-kindergartens of the workers; this kind of units could be an useful example for Romania;
- A process of tertiarization through the cooperativization of an essential social phenomenon. Countries such as: Denmark and Sweden have showed that the socio-economical development can be reached by combining „the networks of social security and social inclusion”, with flexibility on the labor market and with policies that ensure equal opportunities (Păuna *et al.* 2006, p.21).

The Anglo-Saxon model presents also interest for the development of social economy in Romania, especially through the implementation or the development of:

- the social enterprises or the non-profit sector;
- the disadvantaged areas, dominated by poverty;
- the activities of the voluntaries and of the beneficiaries;
- the self-administration according to some specific rules of local autonomy;
- the relationships between the cooperatives and the local authorities.

This liberal model places an emphasis on the involvement and the responsibility of the individual for himself, having a low degree of regulating the social system (Manolescu 2011, p.132).

The model of the public services developed especially under *the control of the state* was implemented in the „continental” area of Europe (Germany, Austria, France, Belgium) but still promoting “self-help” initiatives (Austria, Germany) in order to reduce self-marginalization and, due to the social abuses, the critics against the bureaucratization of the public services (Cace, Nicolăescu and Stoican 2010, p.56).

In Spain and Portugal, the emphasis was placed on social solidarity, uniting both volunteers and employees (the years 1998-1999), having in view the offer of some services that the public sector cannot have.

In the ex-Soviet or ex-communist area, the most interesting case for the social economy development in Romania, is found in Estonia, a country where the reclaim of the traditional functions of the cooperatives has had the best results.

The cooperative sector is currently “the cornerstone of the Estonian economy” (Cace 2010, p. 98), having the *Union of the Cooperative Associations* in the housing construction (7.500 cooperatives only in this sector, 55% of inhabitants have their house build by these). In comparison, we remind that in Romania there are maximum 2200 cooperatives, of which 1061 are consumer cooperatives!

We believe we can draw, from our theoretical studies and from the statistical presentations, the conclusion that considerable efforts were made and are still made within the EU on all the plans and under all the forms in order to achieve the final objective- economical and social cohesion. In this article, we have mentioned some only briefly, we have discussed others in more details and we have supported with facts and statistical data, as much as we believed it was necessary and sufficient.

Our conclusion is that: learning from the experience of the other European states, the keys of the social economy sector development must be communication, information, a permanent interaction between the social, economical players and the civil society, through active social policies, with a greater involvement from the part of the citizens.

References

1. Aceleanu, M., Crețu, A. 2010. *Employment strategies and policies in the context of current labor market*, Editura ASE, București.
2. Cace, S. (coord.). 2010. *Social economy in Europe*, Editura Expert, Bucharest.
3. Cace, S., Nicolăescu, A., Stoican, N. 2010. *Best practices in the field of social economy in Greece and in other states of the European Union*. Editura Expert, Bucharest.

4. European Commission 2010. *Investing in Europe's Future. Fifth report on economic, social and territorial cohesion*, Report from the Commission, Luxembourg.

5. Constantinescu, Ș. 2012, *The Atlas of Social Economy*, the Institute of Social Economy, Bucharest.

6. EESC (The European Economic and Social Committee). 2007. *The Social Economy in the European Union*. CIRIEC (International Centre of Research and Information on the Public, Social and Cooperative Economy), Brussels.

7. Gavriluță, C. 2011. Mentality and Ideological Construct in Social Economy. *Journal of Social Economy*, nr. 1, Editura Hamangiu, București, pp. 49-61.

8. Kovac, Z. 2007. *Local Innovation for Growth in Central Eastern Europe*, OECD.

9. Loghin, D. 2012. Participative Democracy – a Precondition for Social Economy. *Journal of Social Economy*, nr. 5, pp. 3-15.

10. Manolescu, E. 2011. Socio-economical models during the crisis period. *Theoretical and applied economy*. Vol. XVIII, No. 9(562).

11. Miftode, V. (ed.). 2004. *The sociology of the vulnerable populations*, Editura Universității Alexandru Ioan Cuza, Iași.

12. Ministry of Labor, Family and Social Protection, 2010. *Research report regarding social economy in Romania from a compared European perspective*, Bucharest.

13. Otiman, P.I. 2012. The current agrarian structure of Romania – a big (and unresolved) social and economical problem of the country. *The Romanian Sociology Magazine*, No. 5 - 6/2012-1, pp.339-360.

14. Păuna, C., Albu, L., Stanciu, M., Vasile, V., Pavelescu, F. 2006. *The Social European Model. Implications for Romania*. Study nr. 4, the European Institute from Romania.

15. Petrescu, C. 2006. Public-private Partnerships within the Social Service Supply. *Romanian Sociology*, Volume IV, No.1, pp.39-55.

16. Petrescu, C. 2007. Public-private partnership. Eds. Zamfir, C., and Stănescu, S. *The Encyclopedia of Social Development*, Editura Polirom, Iași.

17. Şoitu, D., Şoitu, C. 2011. Social Action of Civil Society. *Scientific Annals of the "Alexandru Ioan Cuza" University, Iasi. New Series Sociology and Social Work Section*, Tome IV, No.1, pp. 107-122.

18. Văduva, S. 2004. *Entrepreneurship. Applicative Principles in Romania and in the Other Transition Countries*, Editura Economică, Bucharest.

19. Vîrjan, D. 2012. The Effects of Social Economy and Social Protection on Poverty. Statistics and Viewpoints. *Journal of Social Economy*, Nr.3, Editura Hamangiu, Bucureşti, pp. 128-140.

SOLUȚII DE FINANȚARE DURABILĂ A SISTEMULUI DE SĂNĂTATE DIN ROMÂNIA

Sorin Gabriel Anton^[1]

Rezumat

În România, precum în multe alte țări în curs de dezvoltare, sistemul de sănătate se confruntă cu unele provocări majore, cum ar fi îmbătrânirea populației, progresul tehnologic, migrația medicilor, creșterea costurilor cu îngrijirea sănătății, pandemiile și bolile determinate de stilul de viață. În aceste condiții, identificarea unor resurse financiare suplimentare și utilizarea eficientă a resurselor limitate existente ar trebui să reprezinte preocupări majore pentru orice factor de decizie din sistemul de sănătate din România. Scopul lucrării este de a evalua nevoile de finanțare ale sistemelor de sănătate din România și de a recomanda soluții durabile de finanțare menite să asigure accesul tuturor cetățenilor la serviciile de sănătate.

Cuvinte cheie: *finanțare, îngrijirea sănătății, acces la servicii de sănătate, reforma sectorului de sănătate, grupuri vulnerabile, România.*

Introducere

Pe parcursul ultimelor două decenii, România a introdus o serie de reforme în sectorul sănătății, în contextul schimbărilor politice, sociale și economice^[2]. Reformele s-au axat pe finanțarea sistemului de sănătate, furnizarea de servicii de sănătate, managementul sistemului sanitar, precum și pe dezvoltarea resurselor (Anton & Onofrei, 2012). Comparativ cu alte noi țări membre ale Uniunii Europene (UE), rezultatele acestor reforme au fost slabe (Anton, 2012). Prin urmare,

^[1] Cercetător post-doctoral la Centrul de Bioetică și Politici de Sănătate - Universitatea de Medicină și Farmacie „Gr. T. Popa” Iași & Lector dr., Departamentul Finanțe, Monedă și Administrație publică, Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, Universitatea “Al. I. Cuza”, Iași, Romania, 0232201450, sorin.anton@uaic.ro

^[2] A se vedea Pîrvu, D. (2008) pentru o revizuire cuprinzătoare a reformelor în sistemul de sănătate românesc.

performanța sistemului de sănătate românesc (măsurată în termeni de rezultate/output), precum și accesul la serviciile de sănătate este încă scăzut comparativ cu cel raportat pentru alte țări din Europa Centrală și de Est (ECE), cât și pentru țările industrializate. Sectorul de sănătate din România poate fi caracterizat prin nivele mai scăzute ale productivității, rezultate (output) mai slabe decât cele obținute de către alte state membre ale UE, precum și de o subfinanțare cronică a sistemului.

Scopul lucrării este de a identifica resurse financiare suplimentare pentru sistemul de sănătate românesc, în scopul de a asigura un acces mai ridicat la servicii de sănătate de calitate. Problema finanțării sistemului de sănătate a constituit subiectul a numeroase studii în literatura de specialitate (Organizația Mondială a Sănătății, 2010; Fondul Monetar Internațional, 2010). Organizația Mondială a Sănătății (OMS) a dedicat raportul său anual din 2010 pentru problema finanțării sănătății, în scopul de a obține acoperirea universală (*universal coverage*) (Organizația Mondială a Sănătății, 2010). Fondul Monetar Internațional a analizat implicațiile macro-fiscale ale reformei sistemului de sănătate în mai multe economii avansate și emergente (Fondul Monetar Internațional, 2010).

Evoluția cheltuielilor cu sănătatea în România în perioada 2000-2010

Cheltuielile totale cu sănătatea ca pondere în Produsul Intern Brut (PIB) au variat între 5,1% și 5,7% în perioada 2000-2010. România a cheltuit, în medie, aproximativ 5.41% din PIB-ul său pe sănătate în timpul perioadei 2000-2010, sumă mai mică decât oricare nivel înregistrat în țările UE (a se vedea tabelul nr.1). Media UE pentru sănătate pentru aceeași perioadă a fost de 8,94% din PIB. Țările cu venituri mari din UE au cheltuit între 9.5-11.9% din PIB pentru sănătate în anul 2010, în timp ce statele cu venituri medii și mici au cheltuit între 6% și 8% din PIB. În plus, mai multe studii au evidențiat faptul că eficiența cheltuielilor cu sănătatea din România este scăzută comparativ cu alte țări din ECE (Anton & Onofrei, 2012).

Comparativ cu alte țări din UE, cheltuielile totale cu sănătatea și resursele sunt orientate spre asistența medicală spitalicească, medica-

mente și salarii. Jumătate din cheltuielile totale cu sănătatea din România este alocată pentru finanțarea spitalelor, un sector caracterizat de ineficiență. Numărul de paturi de spital la 100.000 de locuitori pentru România este mai mare decât media pentru UE-12^[1] și UE-27. Se constată o rată de internare la 100 de pacienți mai mare decât media UE (23.57 în România față de numai 17.7 în UE) și o durată medie de spitalizare mai lungă comparativ cu media UE. De asemenea, există o pondere relativ ridicată a cheltuielilor cu medicamentele în totalul cheltuielilor cu sănătatea (aproximativ 33% din cheltuielile totale cu sănătatea).

Tabelul 1. Cheltuielile totale pentru sănătate ca procent din PIB în Uniunea Europeană (2000-2010)

Țări	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Austria	9.9	10.0	10.0	10.2	10.3	10.3	10.2	10.2	10.4	11.0	10.1
Belgia	8.1	8.3	8.5	10.0	10.1	10.0	9.6	9.6	10.0	10.8	10.7
Bulgaria	6.2	7.4	7.6	7.6	7.3	7.3	6.9	6.8	7.0	7.2	6.9
Cipru	5.8	5.8	6.1	6.8	6.4	6.4	6.3	6.1	6.0	6.1	6.0
Cehia	6.3	6.4	6.8	7.1	6.9	6.9	6.7	6.5	6.8	8	7.9
Danemarca	8.7	9.1	9.3	9.5	9.7	9.8	9.9	9.9	10.2	11.5	11.4
Estonia	6.0	5.5	5.6	5.6	5.8	5.0	5	5.1	5.9	6.7	6.0
Finlanda	7.2	7.4	7.8	8.2	8.2	8.4	8.3	8.0	8.3	9.1	9.0
Franța	10.1	10.2	10.6	10.9	11.0	11.2	11.1	11.1	11.2	11.9	11.9
Germania	10.4	10.5	10.7	10.9	10.7	10.8	10.6	10.5	10.7	11.7	11.6
Grecia	7.9	8.8	9.1	8.9	8.7	9.7	9.7	9.8	10.1	10.6	10.3
Ungaria	7.2	7.2	7.6	8.4	8.1	8.3	8.1	7.6	7.3	7.6	7.3
Irlanda	6.1	6.7	7.0	7.3	7.5	7.6	7.5	7.6	8.8	9.4	9.2
Italia	8.0	8.2	8.3	8.3	8.6	8.9	9.0	8.6	9	9.4	9.5
Letonia	6	6.1	6.2	6.1	6.5	6.3	6.8	7	6.6	6.6	6.7
Lituania	6.5	6.3	6.4	6.5	5.7	5.8	6.2	6.2	6.6	7.5	7
Luxemburg	7.5	7.4	8.3	7.7	8.2	8	7.7	7.1	6.8	7.9	7.8
Malta	6.7	7.2	8.1	8.4	8.9	9.3	9.3	8.7	8.3	8.5	8.7

[1] UE-12 cuprinde cele douăsprezece state membre ale UE localizate în Europa Centrală și de Est: Bulgaria, Cipru, Republica Cehă, Estonia, Ungaria, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, România, Slovacia și Slovenia.

Olanda	8	8.3	8.9	9.8	10	9.8	9.7	9.7	9.9	12	11.9
Polonia	5.5	5.9	6.3	6.2	6.2	6.2	6.2	6.4	7	7.4	7.5
Portugalia	9.3	9.3	9.3	9.8	10.1	10.4	10.1	10	10.1	10.7	11
România	5.2	5.4	5.7	5.3	5.5	5.5	5.1	5.2	5.4	5.6	5.6
Slovacia	5.5	5.5	5.6	5.8	7.2	7	7.4	7.8	8	9.1	8.8
Slovenia	8.3	8.6	8.6	8.6	8.3	8.4	8.3	7.8	8.4	9.3	9.4
Spania	7.2	7.2	7.3	8.2	8.2	8.3	8.4	8.5	9	9.6	9.5
Suedia	8.2	8.9	9.2	9.3	9.1	9.1	9	8.9	9.2	10	9.6
Marea Britanie	7	7.2	7.6	7.8	8	8.2	8.5	8.4	8.9	9.8	9.6
Media EU	7.4	7.6	7.9	8.1	8.2	8.3	8.2	8.1	8.4	9.1	8.9

Sursa: European Health for All Database - HFA-DB

România are cel mai scăzut nivel al cheltuielilor totale cu sănătatea pe cap de locuitor la paritatea puterii de cumpărare (PPC) din toate țările UE. Nivelul acestui indicator în 2010 (811 USD) este de două ori mai mic decât media pentru țările UE-12 (1,601.79 USD) și de patru ori mai mic decât media pentru UE-27 (3,230.14 USD), așa cum este reflectat în tabelul nr. 2.

Conform datelor furnizate de Organizația Mondială a Sănătății, Biroul Regional pentru Europa, sănătatea în România este finanțată în principal din resurse publice (aproximativ 78,1% din total cheltuieli cu sănătatea). În prezent, principalele resurse publice pentru sistemul de finanțare a sănătății sunt: Fondul Național Unic de Asigurări Sociale de Sănătate (FNUASS), bugetul național, bugetele locale, veniturile proprii, donații și sponsorizări. Cele mai multe cheltuieli sunt finanțate prin contribuții obligatorii de asigurări de sănătate plătite de angajați și angajatori la Fondul Național Unic de Asigurări Sociale de Sănătate. Ponderea sectorului privat în totalul cheltuielilor cu sănătatea în România este printre cele mai scăzute din UE (a se vedea tabelul 2), dar a crescut ușor din 2007, anul în care resursele publice s-au dovedit a fi insuficiente pentru finanțarea sistemului de sănătate. În 2010, doar 21,9% din cheltuielile totale pentru sănătate provin din surse private, cum ar fi co-plăți, plăți informale ale pacienților și plăți de la companii private de asigurări. În medie, celelalte țări ale UE cheltuiesc mai mult pentru asistența medicală decât România și o mare parte a cheltuielilor lor provine din resurse private. De exemplu, în Cipru, aproape 60% din

cheltuielile totale de sănătate sunt finanțate din surse private. În alte țări - Republica Cehă, Danemarca și Marea Britanie - sistemul de sănătate este finanțat în principal din surse publice.

Fondul Național Unic de Asigurări Sociale de Sănătate, principala sursă de finanțare pentru sistemul de sănătate românesc, s-a dovedit a fi nesustenabil în punct de vedere financiar în ultimii trei ani și a cunoscut deficite persistente: 1,9 miliarde lei în 2008, 2.15 miliarde în 2009, și 4,2 miliarde lei în 2010 (0,7% din PIB). Aceste deficite bugetare au fost acoperite începând cu anul 2008 prin transferuri de la bugetele naționale (Anton, 2012). Drept consecință, creșterea cheltuielilor private cu sănătatea - (co) plățile directe ale pacienților pentru servicii și asigurările private de sănătate - reprezintă o soluție firească pentru finanțarea durabilă a sistemului de sănătate românesc dat fiind nivel redus al acestora în prezent (a se vedea tabelul nr.2).

Tabelul 2. Finanțarea sistemelor de sănătate din Uniunea Europeană (2006-2010)

Țări/An	Cheltuielile totale pentru sănătate pe cap de locuitor (PPP \$), estimări OMS					Cheltuielile publice cu sănătate ca % din cheltuielile totale cu sănătatea, estimări OMS				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
Austria	3722.1	3880.6	4128.5	4288.3	4387.9	76.0	76.4	77.2	77.7	77.5
Belgia	3280.1	3437.9	3715.0	3947.8	4025.1	73.9	73.5	75.0	75.1	74.7
Bulgaria	763.5	841.7	972.2	994.7	947.4	57.0	58.2	58.5	55.4	54.5
Cipru	1651.5	1720.0	1867.3	1874.2	1841.6	42.4	42.6	41.5	41.5	41.5
Cehia	1556.5	1660.7	1838.5	2107.3	2051.0	86.7	85.2	82.6	84.0	83.7
Danemarca	3575.3	3747.5	4030.7	4345.4	4537.1	84.6	84.7	85.0	85.0	85.1
Estonia	954.8	1101.2	1310.8	1338.3	1226.3	73.7	76.5	79.0	78.4	78.7
Finlanda	2763.7	2910.1	3158.4	3225.5	3280.9	74.8	74.4	74.5	74.7	75.1
Franța	3484.1	3670.6	3801.1	3969.3	4020.7	78.7	78.3	77.7	77.9	77.9
Germania	3565.9	3724.2	3962.6	4218.8	4332.3	76.4	76.4	76.6	76.9	77.1
Grecia	2607.9	2723.7	2998.0	3053.7	2853.2	62.0	60.4	59.9	61.7	59.4
Ungaria	1485.9	1431.7	1495.5	1510.4	1468.6	72.5	70.3	71.0	69.7	69.4
Irlanda	3178.0	3472.9	3766.3	3756.9	3704.0	76.8	76.9	76.7	74.9	69.2
Italia	2725.3	2769.6	3009.2	3071.3	3021.7	76.6	76.6	77.5	77.9	77.6
Letonia	1014.8	1197.6	1187.7	1066.4	1092.5	64.1	60.7	62.5	61.7	61.1

Lituania	999.5	1137.4	1300.0	1291.9	1299.5	69.5	73.0	72.4	73.4	73.5
Luxemburg	6084.1	6030.3	6075.7	6591.6	6743.0	85.1	84.1	84.1	84.0	84.4
Malta	2058.2	2033.7	2095.8	2140.9	2261.4	69.3	66.9	64.9	64.8	65.5
Olanda	3700.7	3944.6	4227.7	4880.8	5037.8	75.6	75.2	75.3	79.0	79.2
Norvegia	4608.4	4887.8	5228.9	5352.7	5426.1	83.8	84.1	84.3	84.1	83.9
Polonia	934.3	1077.8	1264.7	1390.7	1476.1	69.9	70.8	72.2	72.3	72.6
Portugalia	2302.8	2419.2	2508.6	2689.9	2818.5	66.1	65.7	65.1	67.8	68.2
România	567.8	670.0	814.7	818.4	811.0	79.7	82.1	82.0	79.0	78.1
Slovacia	1349.9	1619.4	1859.5	2084.2	2060.2	68.3	66.9	67.8	65.7	65.9
Slovenia	2104.0	2119.9	2442.6	2551.0	2551.6	72.3	72.3	73.4	73.4	73.7
Spania	2536.1	2734.9	2971.4	3066.8	3027.2	71.3	71.5	72.6	73.6	72.8
Marea Britanie	2964.0	3007.5	3233.6	3438.0	3479.6	81.3	81.3	82.4	84.2	83.9
EU	2464.4	2591.6	2787.6	2928.3	2954.9	72.9	72.8	73.0	73.1	72.7

Sursa: *European Health for All Database - HFA-DB*

Sistemul românesc de sănătate combină cheltuielile scăzute cu sănătatea (atât publice, cât și private, în termeni absoluți și relativi) cu valori scăzute ale indicatorilor stării de sănătate. Performanța României este una dintre cele mai slabe din toate țările UE în ceea ce privește principalii indicatori ai stării de sănătate: rata mortalității infantile, rata de mortalitate la copiii sub 5 ani, speranța de viață la naștere, rata mortalității materne, precum și incidența tuberculozei (Dornescu & Manea, 2012). De exemplu, speranța de viață la naștere în România (73 de ani) este cea mai mică din Uniunea Europeană, cu excepția Lituaniei. Rata mortalității infantile a scăzut cu 50% în 2009 față de anul 2000, dar indicatorul este încă unul dintre cele mai mari din Uniunea Europeană. România a înregistrat cea mai mare incidență a tuberculozei (la 100.000 de locuitori pe an), în Uniunea Europeană, chiar dacă tendința este descendentă în ultimii ani. De asemenea, România are cel mai mare număr de cazuri de alte boli infecțioase, cum ar fi sifilis, hepatită, rubeolă și oreion, ca și consecințe directe ale standardelor scăzute de educație și de trai (Anton, 2012).

Sistemul actual de finanțare poate fi caracterizat printr-un nivel (foarte) scăzut de co-plăți, scutiri pe scară largă din contribuțiile la Fondul Național Unic de Asigurări Sociale de Sănătate și, prin urmare, un număr redus de contribuabili la fondul social de sănătate. În 2010,

numărul de persoane care au plătit contribuțiile la fond a fost de 6,7 milioane, în timp ce 21,5 milioane de persoane beneficiază de serviciile de sănătate. Începând cu 2011, numărul de contribuabili salariați a crescut la 8,7 milioane, în timp ce 21,5 milioane de persoane beneficiau de servicii de sănătate în aceeași măsură. Acest dezechilibru între numărul de contribuabili salariați și cel al beneficiarilor de servicii de sănătate exercită o presiune suplimentară asupra finanțelor publice.

Noi surse de finanțare pentru sistemul de sănătate românesc

Toate sistemele de sănătate, indiferent de nivelul de dezvoltare economică, se confruntă cu lipsa de resurse financiare. Acest fapt este în prezent exacerbă de criza economică actuală, care a determinat multe guverne din țările în curs de dezvoltare să-și reconsidere nivelul cheltuielilor publice cu sănătatea. În același timp, criza demografică - concretizată în țările în curs de dezvoltare în îmbătrânirea populației, scăderea natalității și migrația forței de muncă tinere - și progresul tehnologic readuc în discuție problema alocării resurselor limitate în sistemele de sănătate, luând în considerare criteriile de eficiență.

În anii anteriori, România a implementat o serie de măsuri pentru a crește nivelul resurselor disponibile pentru asistență medicală. De exemplu, România a început să impoziteze consumul de țigări și a introdus taxa pe cifra de afaceri a companiilor din industria farmaceutică (în 2010) în scopul de a diversifica și de a crește veniturile pentru sănătate. În pofida acestor reforme, sistemul de sănătate românesc este încă finanțat în principal din contribuții obligatorii la asigurările sociale de sănătate și din transferuri de la bugetul de stat.

Mai multe instituții specializate și rapoarte au evidențiat nevoia de finanțare suplimentară a sistemului de sănătate și au sugerat diferite mecanisme de finanțare. Banca Mondială (2012) a recomandat "noi mecanisme formale de co-plată pentru a reduce plățile informale, precum și dezvoltarea și reglementarea pieței suplimentare de asigurări voluntare, în colaborare cu eforturile de a raționaliza pachetul de beneficii". Organizația Mondială a Sănătății, în raportul anual din 2010 - *Finan-*

țarea Sistemelor de Sănătate: Calea la o acoperire universală - oferă câteva recomandări privind modul de îmbunătățire a finanțării sănătății, în scopul de a atinge o acoperire universală.

În opinia noastră principala provocare pentru sistemele de sănătate din România este de a îmbunătăți mixul de resurse pentru asistența medicală (medici, paturi de spital, și farmaceutice) cu scopul de a oferi un acces mai mare la serviciile medicale. România este încă în procesul de dezvoltare a unei strategii pentru reforma sectorului de sănătate. Scopul acestei reforme ar trebui să fie un *rol tot mai mare a sectorului privat în domeniul sănătății*. Măsurile de reformă ar trebui să includă:

(1) introducerea de noi mecanisme formale de co-plată pentru de a reduce plățile informale. Dovezile empirice sugerează că, în România, nivelul plăților informale în sectorul spitalicesc este foarte mare. Aceste mecanisme de co-plăți ar trebui să fie proiectate cu mare atenție pentru a nu afecta grupurile cu venituri reduse și grupurile vulnerabile;

(2) dezvoltarea și reglementarea pieței suplimentare de asigurări voluntare de sănătate. Chiar dacă Legea nr. 212 din 27 mai 2004 a introdus asigurările private de sănătate, dezvoltarea acestei piețe este încă limitată. Potrivit Comisiei de Supraveghere a Asigurărilor, piata de asigurări private de sănătate a fost estimată la 5,2 milioane de euro, reprezentând 1,37% din totalul pieței de asigurări de viață (Comisia de supraveghere a Asigurărilor, 2012). Pe de altă parte, putem observa o dezvoltare rapidă a rețelei private de furnizori de servicii de sănătate alcătuită din spitale, policlinici private și farmacii;

(3) înființarea de societăți private de asigurări de sănătate ca societăți pe acțiuni și reglementarea adecvată a activităților lor;

(4) modificarea statutului mai multor spitale din instituții guvernamentale autonome în entități semi-independente non-profit, în scopul de a crește competiția între furnizorii de servicii medicale;

(5) înființarea unor unități medicale care sa ofere servicii de sănătate grupurilor vulnerabile pe baza principiilor economiei sociale.

În același timp, noi măsuri pentru creșterea eficienței resurselor existente ar trebui să fie adoptate. Eficiența sistemului de sănătate românesc poate fi îmbunătățită prin scăderea costurilor cu medicamentele și reducerea dependenței de asistența medicală spitalicească. În plus,

reforme în managementul sistemului sanitar și activitățile de achiziții sunt necesare pentru a spori eficiența cheltuielilor cu sănătatea.

Concluzii

Sistemul de sănătate românesc este în principal finanțat din fonduri publice, prin contribuțiile la asigurările obligatorii de sănătate, iar furnizarea serviciilor medicale se face prin sistemul public de unități sanitare. România trebuie să reformeze sistemul de finanțare a sănătății pentru a oferi un acces mai bun la o gamă de servicii necesare și pentru a îmbunătăți rezultatele din domeniul sănătății. Din punct de vedere financiar, principalele provocări sunt găsirea de resurse financiare suplimentare necesare sistemului și folosirea optimă a acestora. Cheltuielile totale pentru sănătate din România au crescut ușor de la 5.1% la 5.58% din PIB în perioada 2006 - 2010, dar este încă cel mai scăzut nivel din Uniunea Europeană. Subfinanțarea sistemului de sănătate este adesea citată ca fiind una dintre principalele probleme din România (Societatea Academică din România, 2010).

Sistemul de finanțare a sănătății este o combinație de resurse publice și private. Întrucât cheltuielile publice nu pot crește în mod semnificativ în viitor, ca urmare a deficitelor publice ridicate, principala provocare pentru factorii de decizie este de a aduce mai mulți bani în sistem din surse private. În cazul României, principalele resurse private ar trebui să fie asigurările de sănătate private și co-plățile. Dezvoltarea pieței asigurărilor private de sănătate și introducerea de mecanisme de co-plată au potențialul de a mobiliza mai multe fonduri pentru sănătate și de a crește concurența între furnizorii de servicii medicale. Scopul acestor acțiuni este dublu: servicii mai bune pentru pacienți și acces mai mare la serviciile de sănătate de bază.

Mulțumiri

Această lucrare a fost realizată în cadrul proiectului „Studii postdoctorale în domeniul eticii politicilor de sănătate” cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013 și implementat de Universitatea de Medicină și Farmacie „Gr. T. Popa” Iași în cadrul contractului numărul POSDRU/89/1.5/S/61879.

Bibliografie

1. Anton, S. G. (2012). Financing Health Care in Romania and Implications on the Access to Health Services. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, Vol. 12, Issue 1(15), 195-200.
2. Anton, S. G., Onofrei, M. (2012). Health Care Performance and Health Financing System in Selective Countries from Central and Eastern Europe. A Comparative Study. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 35E, 22-32.
3. Comisia de Supraveghere a Asigurărilor (2012). *Raport asupra pieței de asigurări și a activității desfășurate în anul 2011*. București.
4. Dornescu, V., Manea, T. (2013). Migrația medicilor români: Dimensiuni socio-demografice și economice. *Revista de Economie Socială*, Vol. 3, Issue 1, 121-158.
5. International Monetary Fund (2010). *Macro-Fiscal Implications of Health Care Reform in Advanced and Emerging Economies – Case Studies*. Washington: International Monetary Fund.
6. Pîrvu, D. (2008). *The Reform of the Health System Financing in Romania*. ISRIC Working Paper Series, WP No. 07.
7. Societatea Academică din România (2010). *Criză și reformă în sistemul de sănătate. O radiografie la zi*. București.
8. World Bank (2012). *ECA Knowledge Brief: World Bank Health Sector Assists Crisis-Hit Eastern Europe Countries*, Disponibil online la <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/0,,contentMDK:22297688~pagePK:146736~piPK:146830~theSitePK:258599~isCURL:Y,00.html> [2012].

9. World Health Organisation (2010). *The World Health Report 2010 – Health systems financing: the path to universal coverage*. World Health Organization: Geneva.

10. World Health Organisation (2012). *European Health for All Database*. Disponibil online la <http://www.euro.who.int/en/what-we-do/data-and-evidence/databases/european-health-for-all-database-hfa-db2> [ultima accesare în data de 10.11.2012].

SUSTAINABLE FINANCING SOLUTIONS FOR THE ROMANIAN HEALTH SYSTEM

Sorin Gabriel Anton^[1]

Abstract

In Romania, like in many others developing countries, health care system is facing some major challenges, such as population ageing, technological progress, doctor migration, soaring health care costs, pandemics, and diseases determined by the life style. In these circumstances, finding additional financial resources and the efficient use of current scarce resources should represent major concerns for any decision maker from the Romanian health system. The aim of the paper is to assess the financing needs of the Romanian health systems and to recommend sustainable financing solutions aimed to ensure access to health services to all citizens.

Keywords: financing, health care, access to health services, health sector reform, vulnerable groups, Romania.

Introduction

During the past two decades, Romania had introduced several reforms in the health sector in the context of political, social, and economic changes[2]. The reforms have focused on the financing of health system, provision of health services, management, and resource development (Anton & Onofrei, 2012). Relative to other new European Union (EU) member states, the results of these reforms were poor (Anton, 2012). As a result, the performance of the Romanian health system (measured in terms of outputs/outcomes) and the access to health care services is still low compared to that reported for other

^[1] Post-doctoral researcher at the Centre of Bio-ethics and Health Policies, “Grigore T. Popa” University of Medicine and Pharmacy & Lecturer Ph.D., Finance, Money, and Public Administration Department, Faculty of Economics and Business Administration, “Alexandru Ioan Cuza” University, Iași, Romania, 0232201450, sorin.anton@uaic.ro

^[2] See Pîrvu, D. (2008) for a comprehensive review of reforms in the Romanian health system.

Central and Eastern European (CEE) countries and for industrialized countries. The Romanian health sector can be characterized by lower levels of productivity, poorer health outcomes/outputs as those obtained by other EU member states, and ongoing underfunding.

The aim of the paper is to identify additional financial resources for the Romanian health system in order to ensure greater access to high quality health care services. The issue of financing health care system has been the topic of numerous studies in the literature (World Health Organization, 2012; International Monetary Fund, 2010). World Health Organization dedicated its 2010 annual report to the issue of financing health care in order to achieve universal coverage (World Health Organization, 2010). International Monetary Fund analyzed the macro-fiscal implications of health care reform in several advanced and emerging economies (International Monetary Fund, 2010).

Evolution of health expenditures in Romania during the period 2000-2010

The total health expenditures as percent of GDP varied between 5.1% and 5.7% in the period 2000-2010. Romania spent on average about 5.41 percent of its GDP on health care during the period 2000-2010, which is lower than any of the EU countries (see table no.1). The EU average for health care for the same period was 8.94% of GDP. High-income countries from EU spent between 9.5-11.9% of GDP on health in 2010, while middle-income and low-income countries spent between 6% and 8% of GDP. Furthermore, several studies have highlighted that the efficiency of health expenditures in Romania is low compared to other CEE countries (Anton & Onofrei, 2012).

Relative to other EU countries, total health expenditures and resources are tilted towards hospital care, pharmaceuticals, and wages. Half of Romania's total health expenditure is allocated to hospital care, a sector affected by inefficiencies. Romania's ratio of hospital beds per

100,000 inhabitants is higher than the average for EU-12^[1] and EU-27 countries. We noticed an in-patient care admission rate per 100 higher as in the EU (23.57 in Romania and 17.7 in EU) and a longer average length of stay relative to the EU average. Furthermore, there is a high ratio of pharmaceuticals expenditures related to the total health expenditures (around 33% of total health expenditure).

Table 1. *Total Health Expenditures as % of GDP in European Union (2000-2010)*

Countries	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Austria	9.9	10.0	10.0	10.2	10.3	10.3	10.2	10.2	10.4	11.0	10.1
Belgium	8.1	8.3	8.5	10.0	10.1	10.0	9.6	9.6	10.0	10.8	10.7
Bulgaria	6.2	7.4	7.6	7.6	7.3	7.3	6.9	6.8	7.0	7.2	6.9
Cyprus	5.8	5.8	6.1	6.8	6.4	6.4	6.3	6.1	6.0	6.1	6.0
Czech Republic	6.3	6.4	6.8	7.1	6.9	6.9	6.7	6.5	6.8	8	7.9
Denmark	8.7	9.1	9.3	9.5	9.7	9.8	9.9	9.9	10.2	11.5	11.4
Estonia	6.0	5.5	5.6	5.6	5.8	5.0	5	5.1	5.9	6.7	6.0
Finland	7.2	7.4	7.8	8.2	8.2	8.4	8.3	8.0	8.3	9.1	9.0
France	10.1	10.2	10.6	10.9	11.0	11.2	11.1	11.1	11.2	11.9	11.9
Germany	10.4	10.5	10.7	10.9	10.7	10.8	10.6	10.5	10.7	11.7	11.6
Greece	7.9	8.8	9.1	8.9	8.7	9.7	9.7	9.8	10.1	10.6	10.3
Hungary	7.2	7.2	7.6	8.4	8.1	8.3	8.1	7.6	7.3	7.6	7.3
Ireland	6.1	6.7	7.0	7.3	7.5	7.6	7.5	7.6	8.8	9.4	9.2
Italy	8.0	8.2	8.3	8.3	8.6	8.9	9.0	8.6	9	9.4	9.5
Latvia	6	6.1	6.2	6.1	6.5	6.3	6.8	7	6.6	6.6	6.7
Lithuania	6.5	6.3	6.4	6.5	5.7	5.8	6.2	6.2	6.6	7.5	7
Luxembourg	7.5	7.4	8.3	7.7	8.2	8	7.7	7.1	6.8	7.9	7.8
Malta	6.7	7.2	8.1	8.4	8.9	9.3	9.3	8.7	8.3	8.5	8.7
Netherlands	8	8.3	8.9	9.8	10	9.8	9.7	9.7	9.9	12	11.9
Poland	5.5	5.9	6.3	6.2	6.2	6.2	6.2	6.4	7	7.4	7.5
Portugal	9.3	9.3	9.3	9.8	10.1	10.4	10.1	10	10.1	10.7	11
Romania	5.2	5.4	5.7	5.3	5.5	5.5	5.1	5.2	5.4	5.6	5.6

^[1] EU-12 comprises twelve Central and Eastern European countries member of the European Union: Bulgaria, Cyprus, Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia, and Slovenia.

Slovakia	5.5	5.5	5.6	5.8	7.2	7	7.4	7.8	8	9.1	8.8
Slovenia	8.3	8.6	8.6	8.6	8.3	8.4	8.3	7.8	8.4	9.3	9.4
Spain	7.2	7.2	7.3	8.2	8.2	8.3	8.4	8.5	9	9.6	9.5
Sweden	8.2	8.9	9.2	9.3	9.1	9.1	9	8.9	9.2	10	9.6
United Kingdom	7	7.2	7.6	7.8	8	8.2	8.5	8.4	8.9	9.8	9.6
EU average	7.4	7.6	7.9	8.1	8.2	8.3	8.2	8.1	8.4	9.1	8.9

Source: European Health for All Database - HFA-DB

Romania has the lowest level of total expenditure on health per capita at PPP from all EU countries. The level of this indicator in 2010 (\$811) is two times lower than the average for EU-12 countries (\$1,601.79) and four times lower than the average for EU-27 countries (\$3,230.14), as reflected in table no. 2.

According to the data provided by World Health Organization (WHO), Regional Office for Europe, health care in Romania is mainly financed from public resources (around 78.1% of total public expenditures). Currently, the main public resources for financing health care system are: the Social Health Insurance Fund, the national budget, the local budgets, own revenues, donations and sponsorships. Most spending is financed by mandatory health insurance contributions paid by employees and employers to the Social Health Insurance Fund. The share of the private sector in total health care spending in Romania is among the lowest in the EU (see table 2), but it has slightly increased since 2007 as the public resources proved to be insufficient for financing health system. In 2010, only 21.9% of total expenditure on health care comes from private sources such as co-payments, informal patient payments and payments from private insurance companies. The other EU countries, on average, spend more on health care than Romania and much larger share of their spending is privately financed. For example, in Cyprus, close to 60% of total health expenditures are financed from private sources. In other countries – Czech Republic, Denmark, and United Kingdom – the health system is financed mainly from public sources.

The Social Health Insurance Fund, the main source of financing for the Romanian health system, proved to be not financially sustainable in

the last three years and ran persistent deficits: 1.9 billion lei in 2008, 2.15 billion in 2009, and 4.2 billion lei in 2010 (0.7% of GDP). These budgetary deficits have been covered starting 2008 with transfers from the national budgets (Anton, 2012). As a consequence, the increase of the private health expenditures – patients' direct (co)payments for the services and private health insurance – represents a solution for the sustainable financing of the Romanian health system given their low level at the moment (see table no. 2).

**Table 2. Financing Health Care Systems
in the European Union (2006-2010)**

Countries/ Year	Total health expenditure, PPP\$ per capita, WHO estimates					Public sector health expenditure as % of total health expenditure, WHO estimates				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
Austria	3722.1	3880.6	4128.5	4288.3	4387.9	76.0	76.4	77.2	77.7	77.5
Belgium	3280.1	3437.9	3715.0	3947.8	4025.1	73.9	73.5	75.0	75.1	74.7
Bulgaria	763.5	841.7	972.2	994.7	947.4	57.0	58.2	58.5	55.4	54.5
Cyprus	1651.5	1720.0	1867.3	1874.2	1841.6	42.4	42.6	41.5	41.5	41.5
Czech Republic	1556.5	1660.7	1838.5	2107.3	2051.0	86.7	85.2	82.6	84.0	83.7
Denmark	3575.3	3747.5	4030.7	4345.4	4537.1	84.6	84.7	85.0	85.0	85.1
Estonia	954.8	1101.2	1310.8	1338.3	1226.3	73.7	76.5	79.0	78.4	78.7
Finland	2763.7	2910.1	3158.4	3225.5	3280.9	74.8	74.4	74.5	74.7	75.1
France	3484.1	3670.6	3801.1	3969.3	4020.7	78.7	78.3	77.7	77.9	77.9
Germany	3565.9	3724.2	3962.6	4218.8	4332.3	76.4	76.4	76.6	76.9	77.1
Greece	2607.9	2723.7	2998.0	3053.7	2853.2	62.0	60.4	59.9	61.7	59.4
Hungary	1485.9	1431.7	1495.5	1510.4	1468.6	72.5	70.3	71.0	69.7	69.4
Ireland	3178.0	3472.9	3766.3	3756.9	3704.0	76.8	76.9	76.7	74.9	69.2
Italy	2725.3	2769.6	3009.2	3071.3	3021.7	76.6	76.6	77.5	77.9	77.6
Latvia	1014.8	1197.6	1187.7	1066.4	1092.5	64.1	60.7	62.5	61.7	61.1
Lithuania	999.5	1137.4	1300.0	1291.9	1299.5	69.5	73.0	72.4	73.4	73.5
Luxembourg	6084.1	6030.3	6075.7	6591.6	6743.0	85.1	84.1	84.1	84.0	84.4
Malta	2058.2	2033.7	2095.8	2140.9	2261.4	69.3	66.9	64.9	64.8	65.5
Netherlands	3700.7	3944.6	4227.7	4880.8	5037.8	75.6	75.2	75.3	79.0	79.2
Norway	4608.4	4887.8	5228.9	5352.7	5426.1	83.8	84.1	84.3	84.1	83.9
Poland	934.3	1077.8	1264.7	1390.7	1476.1	69.9	70.8	72.2	72.3	72.6

Portugal	2302.8	2419.2	2508.6	2689.9	2818.5	66.1	65.7	65.1	67.8	68.2
Romania	567.8	670.0	814.7	818.4	811.0	79.7	82.1	82.0	79.0	78.1
Slovakia	1349.9	1619.4	1859.5	2084.2	2060.2	68.3	66.9	67.8	65.7	65.9
Slovenia	2104.0	2119.9	2442.6	2551.0	2551.6	72.3	72.3	73.4	73.4	73.7
Spain	2536.1	2734.9	2971.4	3066.8	3027.2	71.3	71.5	72.6	73.6	72.8
United Kingdom	2964.0	3007.5	3233.6	3438.0	3479.6	81.3	81.3	82.4	84.2	83.9
EU	2464.4	2591.6	2787.6	2928.3	2954.9	72.9	72.8	73.0	73.1	72.7

Source: European Health for All Database - HFA-DB

The Romanian health system combines low health spending (both public and private, in absolute and in relative terms) with relatively poor health outcomes. Romania's performance is one of the worst from all EU countries in terms of main outcomes indicators: infant mortality rate, the under-5 (child) mortality rate, life expectancy at birth, maternal mortality rate, and incidence of tuberculosis (Dornescu & Manea, 2012). For example, life expectancy at birth in Romania (73 years) is the lowest in European Union, except Lithuania. The child mortality rate decreased with 50% in 2009 compared to 2000, but the indicator is still one of the highest in European Union. Romania has registered the highest incidence of tuberculosis (per 100,000 inhabitants per year) in the European Union, even if the trend is downward in the last years. Also, Romania has the largest number of cases of other infectious diseases such as syphilis, hepatitis, rubella, and mumps as consequences of low education and low living standards (Anton, 2012).

The current financing system can be characterized by (very) low level of co-payments, widespread exemptions from contributions to the Social Insurance Health Fund and consequently a low number of taxpayers to the social health fund. In 2010, the number of persons that paid contributions to the fund was 6.7 million, while 21.5 million people used million benefits of health services. Starting 2011, the number of payroll taxpayers has increased to 8.7 million, while 21.5 million people benefits of health services to the same extent. This gap between the number of payroll taxpayers and beneficiaries of health services exert further upward pressure on public finance.

New funding sources for the Romanian health system

All health systems, regardless of the level of economic development, face the shortage of financial resources. This fact is nowadays exacerbated by the ongoing economic crisis that has led many governments from emerging countries to rethink the level of public health expenditures. At the same time, the demographic crisis - embodied in many developing countries by the aging population, declining birth rates and migration of young labor force - and technological progress debate the issue of allocating scarce resources in health systems taking into account criteria efficiency.

In the previous years, Romania has implemented several measures in order to increase the level of revenues/resources available to health care. For example, Romania has started to tax the consumption of cigarettes and has introduced the claw back tax (in 2010) in order to diversify and to increase revenues for health. Despite these reforms, the Romanian health system is still financed by mandatory health insurance contributions and transfers from national budget.

Several institutions and reports have highlighted the need for additional financing and suggested various financing mechanisms. World Bank (2012) has recommended "new formal co-payment mechanisms to reduce informal payments, and developing and regulating the supplementary voluntary insurance market, in conjunction with efforts to rationalize the benefits package". World Health Organization, in its 2010 annual report - *Health Systems Financing: The Path to Universal Coverage* - offers some recommendations on how to improve the financing of health care in order to attain universal coverage.

In our opinion the main challenge for the Romanian health care systems is to improve the mix of health care resources (doctors, hospital beds, and pharmaceuticals) in order to offer greater access to medical services. Romania is still in the process of developing a reform strategy for the health sector. The aim of this reform should be *an increasing role of private sector in health care*. The reform measures should include:

(1) introduction of new formal co-payment mechanisms in order to reduce informal payments. Empirical evidence suggests that in Romania

the level of informal payments in the hospital sector is very high. These co-payments mechanisms should be designed very carefully in order not to affect lower-income groups and vulnerable groups;

(2) developing and regulating the supplementary voluntary health insurance market. Even if the Law no 212 from May 27th 2004 introduced the private health insurance, the development of this market is still limited. According to the Insurance Supervision Committee, the private health insurance market was estimated at 5.2 million Euro, representing 1.37% of the total life insurance market (Comisia de Supraveghere a Asigurărilor, 2012). On the other hand, we can notice a rapid development of private health network made up of hospitals, private polyclinics, and drugstores;

(3) the establishment of private health insurance companies as joint-stock companies and proper regulation of their activities;

(4) changing the status of several hospitals from self-managed government institutions to non-profit semi-independent entities in order to increase the competition among health care providers;

(5) the establishment of medical unit aimed to provide health care to vulnerable groups based on the principles of social economy.

At the same time, new measures for increasing the efficiency of existing resources should be adopted. Efficiency of the Romanian health system may be enhanced by containing the cost of drugs and reducing reliance on hospital care. Furthermore, reforms in health administration and purchasing activities are needed in order to increase the efficiency of health care spending.

Conclusions

The Romanian health care system is predominantly publicly funded through mandatory health insurance contributions, with mostly public provision of health services. Romania needs to reform its health financing system in order to offer better access to a range of needed services and to improve health outcomes. From the financial perspective, the main challenges are how to find the additional financial resources the system needs and how to use them optimally. Romania's

total health expenditure increased slightly from 5.1 to 5.58 percent of GDP during the period 2006 - 2010, but it is still lowest level in the European Union. The underfunding of the health system is often cited as one of the main problem in Romania (Societatea Academică din România, 2010).

Health financing system is a mix of public and private resources. As the public care expenditures cannot increase significantly in the future due to high public deficits, the main challenge for the policy makers is to bring more money in the systems. In the Romania's case the main private resources should be private health insurance and copayments. The development of private health insurance market and the introduction of co-payments mechanisms have the potential to raise more funds for health and to increase the competition between healthcare providers. Their final aim should be twofold: better services for patients and higher access to basic health services.

Acknowledgement

This paper is supported by the European Social Fund through Sectorial Operational Program Human Resources Development 2007-2013, under the project "Postdoctoral Studies in the Field of Health Policy Ethics", implemented by "Grigore T. Popa" University of Medicine and Pharmacy, Iași, Romania, contract number POSDRU/89/1.5/S/-61879. This paper does not represent the official opinion of the European Union or Romanian Government.

References

1. Anton, S. G. (2012). Financing Health Care in Romania and Implications on the Access to Health Services. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, Vol. 12, Issue 1(15), 195-200.
2. Anton, S. G., Onofrei, M. (2012). Health Care Performance and Health Financing System in Selective Countries from Central and Eastern Europe. A Comparative Study. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 35E, 22-32.

3. Comisia de Supraveghere a Asigurărilor (2012). *Raport asupra pieței de asigurări și a activității desfășurate în anul 2011*. București.

4. Dornescu, V., Manea, T. (2013). Migrația medicilor români: Dimensiuni socio-demografice și economice. *Revista de Economie Socială*, Vol. 3, Issue 1, 121-158.

5. International Monetary Fund (2010). *Macro-Fiscal Implications of Health Care Reform in Advanced and Emerging Economies – Case Studies*. Washington: International Monetary Fund.

6. Pîrvu, D. (2008). *The Reform of the Health System Financing in Romania*. ISRIC Working Paper Series, WP No. 07.

7. Societatea Academică din România (2010). *Criză și reformă în sistemul de sănătate. O radiografie la zi*. București.

8. World Bank (2012). *ECA Knowledge Brief: World Bank Health Sector Assists Crisis-Hit Eastern Europe Countries*, Disponibil online la <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/0,,contentMDK:22297688~pagePK:146736~piPK:146830~theSitePK:258599~isCURL:Y,00.html> [2012].

9. World Health Organisation (2010). *The World Health Report 2010 – Health systems financing: the path to universal coverage*. World Health Organization: Geneva.

10. World Health Organisation (2012). *European Health for All Database*. Disponibil online la <http://www.euro.who.int/en/what-we-do/data-and-evidence/databases/european-health-for-all-database-hfa-db2> [last time accessed on 10.11.2012].

**Economie socială.
Organizații și practici**

**Social economy.
Organisations and practices**

AFACERILE SOCIALE ÎN EUROPA. DE LA BĂNCI LA ANTREPRENORIAT SOCIAL

INTERVIU CU DL. FRANZ KARL PRÜLLER,
FUNDAȚIA ERSTE DIN AUSTRIA

Dorian Ilie^[1]

Rezumat

Acest interviu a fost realizat cu domnul Franz Karl Pruller, membru în consiliul de conducere al Fundației ERSTE din Austria, una dintre cele mai active organizații din Europa Centrală și de Est în ceea ce privește implicarea socială. Am discutat cu dumnealui despre afaceri sociale în Europa, antreprenoriat social, cazuri de bună practică, situația din România și despre proiectele fundației ERSTE în țara noastră.

Cuvinte cheie: *Fundația ERSTE, afaceri sociale, antreprenoriat social.*

Franz Karl Prüller este membru în Consiliul de Conducere și Director de Dezvoltare Programe Sociale în cadrul Fundației ERSTE, una din organizațiile cel mai implicate social din Europa Centrală și de Est. Înainte să se alăture Fundației ERSTE, timp de nouă ani, domnia sa a fost Secretar General pentru programe internaționale al departamentului de proiecte. În acest timp a fost reprezentant al Caritas Austria în cadrul consiliilor de conducere ale Caritas Internationali și Europa și a fost președintele fundației caritabile *Neighbour in Need*, timp de trei ani.

Am discutat cu dl. Prüller cu privire la afacerile sociale din Europa, antreprenoriatul social și despre modul în care factorii de decizie pot sprijini acest sector în ascensiune și ce face Fundația ERSTE în România.

^[1] Asistent Comunicare și Relații Publice, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România, Tel. 0757 049 112, e-mail: dorian.ilie@undp.org

1. Care credeți că este viitorul afacerilor sociale în Europa Centrală și de Est (ECE) și în special în România?

Afacerile sociale sunt văzute azi de mulți ca fiind un panaceu pentru problemele și provocările noastre sociale din prezent. Acest lucru reprezintă cumva o modă și sunt sigur că acestea nu pot înlocui o politică socială solidă a nici unui guvern. O politică socială care trebuie să asigure o viață cu demnitate și respect de sine pentru toți membrii societății. Cu toate acestea, afacerile sociale și antreprenuriatul social în special joacă un rol important mai ales în așa numitele țări în tranziție din zona ECE. Prevederile comparativ mai slabe ale oricărei țări din zona ECE (în contrast cu unele din statele vestice cu sisteme de ajutor social) fac să fie necesară aducerea creativității și energiei întreprinzătorilor în problemele sociale și economice. Văd deci o reală necesitate pentru afaceri sociale și antreprenoriat în zona ECE pentru a completa serviciile sociale finanțate de guverne și pentru a încuraja gândirea creativă cu privire la dezvoltarea socială. Am văzut un mare entuziasm în România pentru această idee și am întâlnit oameni tineri interesanți și interesați cu idei mari și cu dorința și energia de a le realiza. În ciuda dificultăților și obstacolelor cu care încă se confruntă afacerile sociale, eu sunt încrezător că în mod specific în România afacerile sociale și întreprinzătorii sociali vor juca un rol important în a dezvolta mai multă coeziune în societatea lor și mai multă independență comunităților.

Prin propunerea și implementarea de soluții creative, întreprinzătorii sociali și organizațiile ce se ocupă de afaceri sociale în România și în ECE au început să evedențieze moduri de a merge înainte și de a oferi exemple ce inspiră cu privire la ce anume funcționează. În cele mai bune cazuri, aceste exemple vor schimba politica socială sau alte sisteme, soluțiile lor fiind încorporate în politica socială la nivel local și național sau schimbă modul în care funcționează sistemele de genul afacerilor administrative private sau publice.

Pentru a numi doar două instituții, The Hub din București a devenit un punct de referință central pentru întreprinzătorii tineri, orientați spre social și atrage nu doar oameni cu idei dar și un număr tot mai mare de investitori la evenimentele sale. De asemenea The Romania

Business Exchange a înființat un serviciu specific pentru afacerile sociale care caută investitori.

2. Puteți vă rog să ne dați câteva exemple de bune practici în afaceri sociale din regiune sau din lume? De ce au succes aceste afaceri?

Aș începe cu un exemplu care arată că afacerile sociale nu sunt o apariție recentă: în anul 1819 aproximativ 40 de oameni de afaceri vienezi cu viziune s-au unit pentru a pune bazele primei bănci de economii din Austria prin donarea – și *nu* investirea – de bani pentru o instituție care să fie mai preocupată de impactul social și stabilitatea socială decât de obținerea de profit. Aceasta oferea tuturor acelor care până atunci fuseseră considerați neprofitabili sau ne-eligibili să primească servicii bancare din partea bănicilor existente – astăzi ar putea fi numiți sărăcii muncitori – un cont de economii. Pentru oamenii care până atunci nu aveau acces la nici un fel de servicii financiare sau bancare acest lucru a însemnat că pentru prima oară în viața lor ei puteau să depună bani la o bancă și să primească dobândă pentru aceasta. Acest lucru le-a permis să construiască un mic capital pentru vremurile grele ce aveau să urmeze sau pentru alte situații în care ar putea avea nevoie de bani. Deoarece la vremea aceea nu existau asigurări de sănătate sau sociale, economisirea de bani la bancă era singurul mod în care cineva se putea baza pe resurse financiare în caz de boală sau la bătrânețe. Tot Erste österreichische Spar-Casse (prima Bancă de Economii din Austria) a fost cea care a furnizat prima asigurare socială (pensie și sănătate) în anul 1825. Mai târziu acest lucru a fost adoptat de guvern ca și sistem general de asigurări sociale – deși la început a fost o inițiativă privată și finanțată din fonduri private. Această afacere socială s-a dezvoltat de-a lungul anilor și s-a transformat în cea mai mare bancă comercială cu peste 17 milioane de clienți, și un acționar principal, Fundația ERSTE, care și astăzi trăiește acea orientare socială în cadrul programelor sale pentru întărirea societății civile și a coeziunii sociale în zona ECE.

Un exemplu din prezent al unui întreprinzător social care a schimbat viețile a mulți oameni este "Discovering Hands": Ginecologul Frank Hoffmann din Germania și-a dat seama că sensibilitatea crescută a oamenilor orbi ar putea fi folosită în diagnosticarea timpurie a cancerului mamar: el a început să instruiască femei oarbe să facă examene mamare, în speciale femei cu vârsta sub 50 de ani care nu au dreptul la o mamografie finanțată de asigurările de sănătate. Intuiția sa s-a dovedit a fi corectă și de la începutul acestei acțiuni în anul 2008 el a instruit 12 femei oarbe care au examinat mii de oameni deja, alertând doctorii cu care lucrează cu privire la posibilele semne de noduli maligni, descoperiți într-o fază în care nici o altă metodă de examinare nu ar fi fost capabilă să le detecteze. Acest proiect nu doar ajută femeile să se decidă să facă un examen mamar într-o fază timpurie pentru că știu că o altă femeie le examinează și deci contribuie la diagnosticare și tratarea din timp, dar de asemenea oferă locuri de muncă, demnitate și respect de sine femeilor oarbe care acum își folosesc abilitățile speciale pentru a ajuta pe ceilalți și pentru a-și câștiga existența.^[1]

3. Băncile și binele social. Cum pot băncile să devine ele însele afaceri sociale?

Băncile, și în particular băncile comerciale ce deservește afaceri mici și medii și care furnizează servicii de economii la milioane de oameni, ar trebui să aibă mereu binele comunității în vedere. În afară de motivațiile de profit, grija pentru o dezvoltare socio-economică sustenabilă a societății în care operează trebuie să fie una dintre preocupările principale ale unei bănci conduse bine și responsabil. Aceasta nu înseamnă că banca în sine trebuie să devină o afacere socială dar trebuie să fie conștientă de acele lucruri care fac comunitățile să fie mai unite și mai energice și să împingă aceste forțe în societate.

Sigur că există și bănci care sunt afaceri sociale. Am menționat deja Good Bee Credit din România, care are ca scop principal de afaceri dezvoltarea regiunilor rurale din România. De asemenea sunt numeroase

[1] Dacă doriți să știți mai multe despre această inițiativă puteți găsi aici informații: www.discovering-hands.de or <http://germany.ashoka.org/fellow/frank-hoffmann>

cooperative de credit și fonduri de economii care nu acționează din perspectiva profitului dar care oferă posibilitatea unei stabilizări financiare și a unor mici credite membrilor săi.

Bănci ca GLS Bank în Germania sau Triodos Bank din Anglia și Ekobanken din Suedia s-au stabilit cu o orientare puternică spre dezvoltare socială și servicii financiare ce au în vedere incluziunea persoanelor de la marginea societății, oferă deponenților săi o voce puternică cu privire la locul unde banii ar trebui să fie investiți sau care au ca scop promovarea protecției mediului și a sustenabilității.

Aceste bănci furnizează exemple interesante pentru a fi urmate de alții și pentru dezvoltarea viitoare a serviciilor de care toți avem nevoie dacă vrem să trăim în societăți prospere ce se susțin împreună într-un mod în care țăria lor le permite să fie incluzive mai degrabă decât excluzive, să se uite înainte și nu înapoi și să aibă vederi deschise, nu închise și să întâmpine fiecare membru al societății cu același respect, un respect ce oferă demnitate și încredere de sine unei persoane. Aceasta – în opinia mea – ar trebui să fie scopul oricărei afaceri, și, dacă va fi cazul într-o zi, nu va mai fi nevoie să facem o distincție între „o afacere socială” și „o afacere orientată spre profit”.

4. Ce ar trebui să facă factorii de decizie naționali sau europeni pentru a încuraja afacerile sociale?

Aș dori să subliniez două exemple interesante ale unor guverne care au stabilit cadre legale și de impozitare favorabile afacerilor sociale din Europa: Anglia și Italia. În Anglia, în anul 2005, guvernul a votat o lege care stabilea cadrul pentru așa numitele Companii în Interesul Comunității (CIC) – prima legislație din Anglia cu concentrare directă pe afacerile sociale. De atunci, mii de CIC-uri și alte întreprinderi sociale au apărut instituind în Regatul Unit unul dintre cel mai creative medii pentru afaceri sociale din lume. La sfârșitul anului 2012 guvernul a adoptat „Legea Actului Social” , o lege care pentru prima oară obliga toate instituțiile publice din Anglia și Țara Galilor să ia în considerare valoarea socială creată într-o zonă atunci când acestea aleg cine va livra servicii publice. Acest lucru va da un impuls întreprinderilor sociale

care pot furniza valoare socială mai bună decât întreprinderile orientate strict pe profit.

În Italia, sistemul de cooperative sociale a primit un cadrul legal adecvat de acum mulți ani și astăzi sunt 7,100 cooperative sociale, cu 267,000 membri, 223,000 angajați plătiți, 31,000 voluntari și 24,000 persoane defavorizate incluse în procesul de integrare. Împreună acestea produc o cifră de afaceri în jur de 5 miliarde €.

Cooperativele sociale din Italia furnizează servicii sociale cum ar fi îngrijirea copiilor, a persoanelor în vârstă și a persoanelor cu dizabilități și integrarea șomerilor în câmpul muncii.

Aceste exemple arată că, dacă există un cadrul legal adecvat și, ideal, un regim de impozite favorabil, există destulă creativitate și energie întreprinzătoare în orice societate pentru a construi un sector activ al afacerilor sociale.

O altă piedică pentru afacerile sociale este accesul la servicii financiare adecvate, mai ales pentru începerea lor. În acest caz, și guvernul precum și instituțiile financiare de genul băncilor sau fondurilor de investiții mai au de făcut progrese până se va ajunge la o bună înțelegere a naturii și a nevoilor afacerilor sociale și a produselor financiare potrivite disponibile pentru acestea.

Aceste două bariere (cadrul legal și sprijinul financiar) sunt abordate în noua Inițiativă de Afaceri Sociale UE care oferă noi impulsuri pentru dezvoltarea de afaceri sociale cu, printre altele, un Fond de 90 milioane de euro pentru investițiile în afaceri sociale.

5. Care este misiunea Fundației ERSTE și ce face ea în România?

Fundația ERSTE are două obiective: noi suntem principalii acționari ai Băncii Erste Group și suntem dedicați direcției sociale și responsabilității în societate, lucruri care au existat de la începutul istoriei băncii. Astfel, noi astăzi investim parte din dividendele pe care Fundația le primește din acțiunile sale în societatea civilă, pentru dezvoltarea socială și culturală precum și pentru crearea conștiinței unei Europe care este mai mare decât ce este inclus în spațiul Uniunii Europene.

Aceste direcții au ghidat activitățile noastre de până acum:

- investim în structuri și relații de durată
- consolidăm autonomia individuală și organizațională
- cooperăm în raporturi egale
- preluăm responsabilitate împreună pentru binele comun
- credem cu tărie că o comunitate prosperă oferă baza pentru dezvoltare socială, individuală și economică.

În România, Fundația ERSTE este implicată în proiecte sociale, culturale și europene, de ex. facilitarea de întâlniri între tineri pentru a munci și a experimenta o Europă mai mare cu alți tineri din grupa lor de vârstă din 15 țări europene; ajutăm prin oferirea de ajutor copiilor romi să meargă și să termine școala, și facilităm conectarea comunităților acestora cu comunitățile populației majoritare ce trăiește în jurul lor, pentru a realiza noi sinergii cu scopul creării de noi oportunități de muncă pentru tinerii romi; sprijinim artiștii contemporani, punându-le la dispoziție spațiul și dotările necesare pentru a munci, expune și a se întâlni (de curând am deschis spații de tranzit în București, Iași și Cluj). Suntem parteneri cu instituții de genul The Hub pentru a promova afacerile sociale și pentru a sprijini economia socială. Cu ajutorul institutului de micro-credite good.bee Credit IFN am pus bazele – împreună cu Centrul pentru Dezvoltare Economică – unui instrument de creditare care deja oferă credite la peste 2.600 mici fermieri și afaceri rurale din România, ajutând astfel dezvoltarea economică și independența proprie a oamenilor din mediul rural.

6. Premiul Impact Social Award este unul dintre proiectele cele mai mari ale Fundației ERSTE. Despre ce este vorba în acest proiect?

În 2009, primul Social Impact Award (SIA) a fost lansat în Viena cu misiunea de a încuraja tinerii studenți să se implice în antreprenoriatul social. Pornind de la observația că antreprenoriatul social nu a făcut parte din nici o programă academică din întreaga țară, organizatorii au dorit să umple acest gol: orice student din Austria ar trebui să aibă șansa de a afla ce înseamnă antreprenoriatul social, dacă reprezintă o

carieră dezirabilă și să primească ajutor pentru a începe. În loc să premiem proiecte care deja operau, premiul a fost intenționat pentru a sprijini tinerii întreprinzători în primii lor pași: prin oferirea de work-shop-uri cu privire la începerea unei afaceri, prin premierea fondatorilor din faza incipientă, și prin oferirea fiecărui proiect feedback individual.

În anul 2012, Social Impact Award a devenit internațional. Împreună cu HUB Praga din Republica Cehă și roPot din România și Fundația Erste ca principal sprijinitor, echipa SIA a lucrat din greu să facă din acest premiu o adevărată experiență semnificativă și internațională. Workshop-uri pentru afaceri aflate la început au fost oferite în toate cele trei țări și aplicanții au concurat pentru unul din cele 7 premii: 4 premii de juriu și 3 premii comunitare.

Mai întâi, un juriu local a ales 5 echipe din fiecare țară pentru a merge la următoarea rundă. La sfârșitul lunii mai, un juriu internațional a votat și a decis care sunt câștigătorii Premiului Impact Social 2012. Câștigătorii pe 2012 au fost: Școlile de Întreprinzători (Cehia), Upside Down (România), Out of Box (Austria) și iDEPART (Austria). Câștigătorii Premiilor comunitare au fost: Pragulic (Cehia), Șezătoarea (România) și SuperSoulMe (Austria).

DOING SOCIAL BUSINESS IN EUROPE. FROM BANKS TO SOCIAL ENTREPRENEURSHIP

INTERVIEW WITH MR. FRANZ KARL PRÜLLER,
ERSTE FOUNDATION FROM AUSTRIA

Dorian Ilie^[1]

Abstract

This interview was conducted with Mr. Franz Karl Prüller, member of the board of the Austrian Erste Foundation, one of the most active organizations in Central and Eastern Europe in terms of social involvement. We talked with him about social business in Europe, social entrepreneurship, cases of good practice, the situation in Romania and the Erste Foundation projects in our country.

Cuvinte cheie: *ERSTE Foundation,
social bussines, social antreprenorship.*

Franz Karl Prüller is Member of the Board and Director of Programme Social Development, at the ERSTE Foundation, one of the most socially engaged organizations in Easter and Central Europe. Before joining ERSTE Foundation, for a period of nine years, he was Secretary General in charge of international programmes and the project department. During this time he represented Caritas Austria on the executive boards of Caritas Internationalis and Europa and was chairman of the charitable foundation Neighbour in Need for three years.

The representative of United Nations Development Programme talked with Mr. Prüller about social businesses in Europe, social entrepreneurship, how can policy makers support this rising sector and what does the ERSTE Foundation do in Romania.

^[1] Assistant Communication and Public Relations, The United Nations Programme for Development, Romania, Tel. 0757 049 112, e-mail: dorian.ilie@undp.org

1. What do you think is the future of social businesses in Central and Eastern Europe (CEE) and especially in Romania?

Social Business is seen by many today as a cure-all for our current social problems and challenges. It is a bit of a hype and I am sure that it will not be able to substitute a solid social security policy of any government. A social policy that should secure a life in dignity and self-respect for everyone in society. However social business and in particular social entrepreneurship has an important role to play especially in the so-called transition countries of CEE countries. The comparably meager social provisions of any of the CEE countries (as contrasted with some of the western well-fare states) make it necessary that entrepreneurial creativity and energy is brought to the pressing social and economic problems. I therefore see a real necessity for social business and entrepreneurship in CEE to complement government-funded social services and to encourage creative thinking about social development. I have seen great enthusiasm in Romania for the idea and have encountered interesting and interested young people with great ideas and the drive and energy to realise them. Despite the difficulties and obstacles still facing social businesses, I am confident that specifically in Romania social business and social entrepreneurs will play an important role in making their society more cohesive and their communities more resilient.

By proposing and implementing creative solutions social entrepreneurs and organizations running social businesses in Romania and CEE have begun to highlight possible ways forward and to give inspiring examples of what works. In the best of cases these examples will change social policy or other systems, their solutions being incorporated into the social policy on local and national levels or changing the ways systems like private businesses or public administrations work.

To name just two institutions, The Hub in Bucharest has become a central reference point for young, social oriented entrepreneurs and attracts not just people with ideas but increasingly also interested

investors to its events. Also The Romania Business Exchange has now set up a specific service for social businesses looking for investors.

2. Can you please give us some examples of good social businesses in the region or in the world? What makes them successful?

To begin with an example that shows that social business is not a recent occurrence: in 1819 about 40 far-sighted Viennese business men came together to establish the first Austrian savings bank by donating – *not* investing - money for an institution more concerned with social impact and social stability than with profit making. It offered to all those who until that time were considered unprofitable or un-bankable by the established banks – today one would call them the working poor - a savings account. For people who hitherto had no access to any form of financial services or banking this meant that for the first time in their lives they could deposit money in a bank and get interest on it. This enabled them to build up some small capital to provide for difficult times ahead or other instances where money was needed. As there was neither health nor social insurance at that time, saving money in the bank was the only way to assure that one could rely on a financial resource in times of sickness or old age. It was also the Erste österreichische Spar-Casse (the First Austrian Savings Bank) which provided the first social security insurance (pension and health) in 1825. Later this was adopted by the government as a general social security system – the beginnings of which however were a private initiative and privately funded. This social business has over the years developed into the biggest retail bank in CEE with over 17 Million customers, and a main share-holder, the ERSTE Foundation, which still today lives that social orientation in its programmes designed to strengthen civil society and social cohesion in CEE.

A current example of a social entrepreneur who has changed the lives of many people is “Discovering Hands”: Gynecologist Frank Hoffmann in Germany realized that the increased sensitivity of blind people could be used for an early diagnosis of breast cancer: he began

to train blind women to do breast exams particularly for women under 50 who are not entitled to a health insurance funded mammography. His intuition proved right and since the start in 2008 he has trained 12 blind women who have examined thousands of people already, alerting the doctors with whom they work to possible signs of malignant growths, discovered at a stage where no other examination method would have been able to detect them. This project not only helps women to decide on a breast exam at an early stage because they know that there is another women examining them and is therefore contributing to an early diagnosis and treatment but it also gives jobs, dignity and self-respect to the blind women who now use their special ability to help others and to earn a living for themselves.^[1]

3. Banks and social good. How can banks become themselves social businesses?

Banks, and in particular retail banks serving small and medium businesses and providing savings products to millions of people, should always have the social good of their communities in mind. Besides the profit motive, the concern for a sustainable socio-economic development of the society within which it operates has to be one of the main concerns of a well and responsibly managed bank. That does not mean that the bank itself has to become a social business but that it needs to be aware of what makes communities more cohesive and resilient and to further these forces in a society.

Of course there are also banks that are social businesses. I have already mentioned good bee Credit in Romania, which has as its main business aim the development of rural regions in Romania. Also there are numerous credit unions and savings associations that are not acting from a profit motive but which give the possibility for financial stabilization and small loans to its members.

Banks like the GLS Bank in Germany or Triodos Bank in England and Ekobanken in Sweden have all established themselves with a strong

^[1] If you want to know more about this initiative you can find it here: www.discovering-hands.de or <http://germany.ashoka.org/fellow/frank-hoffmann>

orientation towards social development and financial services that are inclusive of people at the margins of society, give depositors a stronger voice where their money should be invested or which have the promotion of environmental protection and sustainability as their aim.

These banks provide interesting examples for others to follow and to further develop the services that we all need if we want to live in prosperous societies that hold together in a way that their strength allows them to be inclusive rather than exclusive, to be forward looking rather than backward, to be open- rather than closed-minded and to meet every member of our society with the same respect, a respect that gives dignity and self-confidence to a person. This – in my view – should be the aim of any business, and, if that will one day be the case, we will no longer need to make the distinction between a “social business” and a “profit-oriented business” any more.

4. What should the national or European policy makers do in order to encourage social businesses?

I would like to point out two interesting examples of governments establishing favorable legal and tax frameworks for social businesses in Europe: England and Italy. In England the government in 2005 passed a law establishing the framework for so called Community Interest Companies (CIC) – the first legislation in England with a direct focus on social businesses. Since then thousands of CICs and other social enterprises have sprung up giving the United Kingdom one of the liveliest and most creative social business scene world-wide. At the end of 2012 the government passed the “Social Value Act” a law that for the first time obliges all public bodies in England and Wales to consider the social value created in an area when choosing who delivers public services. This will give a boost to social enterprises who arguably can deliver social value better than a purely profit oriented enterprise.

In Italy the system of social cooperatives has been given a proper legal framework already many years ago and today there are 7,100 social co-operatives, with 267,000 members, 223,000 paid employees, 31,000 volunteers and 24,000 disadvantaged people undergoing integration. Combined turnover is around 5 billion €.

Social co-operatives in Italy provide social services such as care of children, elderly and disabled people, and the integration of unemployed people into the workforce.

These examples show that given a proper legal framework and ideally a favourable tax regime (4), there is enough entrepreneurial creativity and energy in any society to build up a vibrant social business sector.

Another bottleneck for social businesses is access to the proper financial services, especially for start-ups. Here both governments as well as financial institutions such as banks or investment funds still have some way to go until there is a good understanding of the nature and needs of social businesses and tailor-made financial products are available for them.

Both these hurdles (legal framework and financial support) are addressed in the new EU Social Business Initiative which provides new impulses to the development of social businesses with, among others, a 90 million Euro Fund

for investing in social businesses.

5. What is the mission of the ERSTE Foundation and what does it do in Romania?

ERSTE Foundation has two purposes: we are the main shareholder of Erste Bank Group and we are committed to the social orientation and societal responsibility that stood at the beginning of the bank's history. Therefore we today invest parts of the dividends that the Foundation receives from its shares into civil society, social and cultural development as well as creating a consciousness of a Europe that is greater than just the confines of the European Union.

These orientations have guided our activities up to this day:

- we invest in lasting structures and relationships
- we reinforce individual and organisational autonomy
- we cooperate on an equal footing
- we take joint responsibility for the common good

- we firmly believe that a prosperous community provides the basis for social, individual and economic development

In Romania, ERSTE Foundation is engaged in social, cultural and European projects, enabling e.g. young people to meet, work and experience a greater Europe with others in their age group from 15 European countries; we help to provide Roma children with support to attend and finish school and we facilitate linking their communities with the communities of the majority population living around them, so as to create new synergies aimed at opening job opportunities for young Roma we support contemporary artists, providing them with the necessary space and facilities to work, exhibit and meet (we recently opened transit spaces in Bucharest, Iasi and Cluj). We partner with institutions such as the Hub to promote social business and support to the social economy. With the micro-credit institute good.bee Credit IFN we have – together with the Centre for Economic Development – set up a micro lending facility that already lends to more than 2.600 small famers and rural businesses in Romania, enabling economic development and self-reliance of rural people.

6. Social Impact Award is one of ERSTE Foundation's biggest projects. What is this project about?

In 2009, the first Social Impact Award (SIA) was launched in Vienna with the mission to encourage young students to engage in social entrepreneurship. Starting with the observation that social entrepreneurship was not part of any academic curriculum in the entire country, the organisers wanted to fill the void: any student in Austria should get the chance to find out what social entrepreneurship was, whether it was a desirable career path for her and to get some help in getting started. Rather than awarding projects that were already up and running, the award was therefore designed to support young entrepreneurs in their first steps: by offering workshops on start-up topics, by awarding early stage founders, and by giving each project individual feedback.

In 2012, the Social Impact Award went international. Together with the HUB Prague in the Czech Republic and roPot in Romania and ERSTE

Foundation as the main supporter, the SIA Team worked hard to making the award a truly meaningful, international experience. Start-up workshops were offered in all three countries and applicants were competing for one of 7 prizes: 4 jury awards and 3 community awards.

Firstly, 5 teams of every country were chosen by a local jury for joining the next round. By the end of May the international jury gave their votes and decided who would be one of the winners of the Social Impact Award 2012. The winners of 2012 were: Enterprising Schools (CZ), Upside Down (RO), Out of Box (AUT) and iDEPART (AUT). The Community Award winners were: Pragulic (CZ), Sezatoarea (RO) and SuperSoulMe (AUT).

ANTREPRENORIATUL SOCIAL ESTE O SOLUȚIE PE TERMEN LUNG

INTERVIU CU DOAMNA MONA NICOLICI,
MANAGER RELAȚII COMUNITARE ÎN CADRUL PETROM

Dorian Ilie^[1]

Rezumat

Acest interviu a fost realizat cu doamna Mona Nicolici, Manager Relații Comunitare în cadrul Petrom. Am discutat cu doamna Nicolici despre competiția de afaceri sociale *Fabricat în Țara lui Andrei*, concurs lansat la începutul acestui an, despre proiectul Țara lui Andrei din care face parte această competiție, despre programul de responsabilitate socială corporatistă al Petrom și despre planurile de viitor ale companiei din acest punct de vedere.

Cuvinte cheie: *Petrom, afaceri sociale, Fabricat în Țara lui Andrei, responsabilitate socială corporatistă.*

Mona Nicolici, Petrom: *Antreprenoriatul social este o soluție pe termen lung, nu doar pentru că rezolvă problemele sociale ale comunităților, ci pentru că le ajută să se susțină singure pe viitor*

Petrom este una dintre cele mai active companii din România din punct de vedere al implicării sociale, aceasta susținând de peste șase ani proiecte sociale și de mediu, educație și sănătate, urmărind în primul rând dezvoltarea pe termen lung a comunităților. La începutul acestui an (2012?), Petrom a lansat *Fabricat în Țara lui Andrei*, cea mai mare competiție de afaceri sociale din România, oferind o finanțare cu o valoare totală de 350.000 de euro proiectelor câștigătoare. Despre această inițiativă, despre antreprenoriat social și responsabilitate socială corporatistă, dar și despre planurile de viitor ale companiei, am discutat cu Mona Nicolici, Manager Relații Comunitare în cadrul Petrom.

[1] Asistent Comunicare și Relații Publice, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România, tel. 0757 049 112, e-mail: dorian.ilie@undp.org

1. Afacerile sociale și antreprenoriatul social reprezintă subiecte din ce în ce mai prezente pe agenda publică. De ce ați ales să vă implicați în acest domeniu?

Am ales să încurajăm dezvoltarea afacerilor sociale întrucât ele reprezintă atât un model de business, cât și un mod sustenabil de a transforma probleme sociale în oportunități de afaceri. Am avut ocazia de a întâlni antreprenori sociali și am văzut ce înseamnă și cum arată schimbarea adevărată. Asta ne-a dat convingerea că pentru a avea cu adevărat un impact pe termen lung în comunitățile defavorizate, antreprenoriatul social este o cale de urmat.

Antreprenoriatul social este o soluție pe termen lung, nu doar pentru că rezolvă problemele sociale ale comunităților, dar le ajută să se susțină singure pe viitor.

2. Care este scopul proiectului Fabricat în Țara lui Andrei?

Ne dorim ca *Fabricat în Țara lui Andrei* să creeze locuri de muncă în comunitățile vizate, rezolvând totodată o parte dintre problemele sociale cu care acestea se confruntă. De asemenea, vrem ca toți românii, nu doar concurenții sau câștigătorii competiției, să învețe mai multe despre antreprenoriatul social și să-și asume acest tip de gândire. La finalul proiectului, vrem să avem afaceri Fabricate în Țara lui Andrei, vrem să avem povești de succes și modele de urmat de cât mai multi români entuziaști, dornici să schimbe în bine lumea în care trăiesc, atât pentru ei, cât și pentru cei din jur!

3. Cine s-a înscris în competiție și în ce zone ale României vor fi demarate proiectele de afaceri sociale?

Competiția a fost deschisă atât antreprenorilor (persoane fizice), cât și ONG-urilor, PFA-urilor, SRL-urilor și întreprinderilor individuale, cât timp propun o idee de afacere socială pentru una dintre cele 28 de comunități selectate. În total, peste 500 de idei de afaceri sociale au fost

înscrise în competiție de români gata de muncă pentru a construi comunități mai puternice.

Acestea sunt: Merișani, Băbana (județul Argeș); Zemeș, Moinești, Comănești (județul Bacău); Suplacu de Barcău, Abrămuț (județul Bihor); Corbu (județul Constanța); Moreni, Gura Ocniței, Mănești, Șelaru (județul Dâmbovița); Independența, Schela (județul Galați); Clejani, Ghimpați, Bucșani (județul Giurgiu); Bustuchin, Hurezani (județul Gorj); Icoana (județul Olt); Băicoi, Boldești-Scăeni, Telega (județul Prahova); Marca (județul Sălaj); Siliștea, Poeni (județul Teleorman); Gușoeni (județul Vâlcea); Burcioaia (județul Vrancea).

Partenerii noștri de la Fundația NESsT vor lucra cu fiecare antreprenor în parte, pentru a oferi sprijin individualizat, în funcție de nevoie și de stadiul de dezvoltare al ideii sau afacerii.

Am luat decizia de a ne deplasa în cele mai mari orașe din vecinătatea comunităților pentru care se pot propune proiecte. Timp de două săptămâni ne-am întâlnit cu cei interesați de afacerile sociale în cinci dintre cele mai importante orașe din țară - Craiova, București, Constanța, Bacău și Oradea. Scopul acestor întâlniri a fost de a-i informa în detaliu și a-i încuraja pe cât mai mulți dintre cei deschiși spre zona antreprenoriatului social să se înscrie în competiție.

4. Cum veți evalua performanțele programului de finanțare?

După primul an de derulare a programului, ne propunem să avem zece afaceri sociale solide, pregătite să schimbe comunitățile vizate. Vrem să știm că am făcut tot posibilul, că am investit toate resursele disponibile în acele planuri de afaceri și în acei oameni, astfel încât să putem vedea rezultate palpabile. Asta nu înseamnă că restul ideilor primite vor fi ignorate, din contră, vom încerca să le susținem și să le redirectionăm către alți potențiali finanțatori.

La finalul programului, ne dorim să numărăm locuri de muncă! Ne dorim ca toate afacerile finanțate să aibă un impact real în comunități și să crească nivelul de trai și condițiile de viață ale locuitorilor, să reducă numărul celor asistați social, transformându-i în actori activi pe piața muncii.

5. Ce este, de fapt, Țara lui Andrei? Cine este Andrei și cum arată el?

Andrei este fiecare dintre noi, indiferent de vârstă, sex sau religie. Andrei este un cel care, împreună cu oamenii din jurul lui, încearcă să creeze o țară mai bună în fiecare zi. Prin ideile și comportamentul lui, Andrei inspiră oamenii cu care intră în contact, îi motivează să se implice în construirea unui viitor mai bun. De ce Andrei? Pentru că este unul dintre cele mai cunoscute nume din România și pentru că, fiecare dintre noi găsește în preajma lui un Andrei sau o Andreea pentru care merită să lupte.

În același timp, Sfântul Andrei este Apostolul care i-a creștinat pe români și protectorul României. Am considerat că acestea sunt motive importante pentru fiecare cetățean din această țară pentru a vedea în Andrei un simbol în care să creadă cu tarie, Andrei fiind un nume de copil care reflectă respectul pentru viitor. Când am gândit campania de responsabilitate socială corporativă am dorit să arătăm respect pentru ceea ce vine. Ne-am dorit și ne-am luat angajamentul ca, prin acțiunile noastre de azi, să asigurăm un viitor mai bun generației viitoare - a copiilor Andrei.

Țara lui Andrei este o mare comunitate orientată către soluții. O comunitate a celor care nu se dau înapoi de la a lupta pentru a-și transforma inițiativele în realitate. O comunitate care reunește oamenii cu spirit întreprinzător și motivează comunitățile din România să acționeze pentru a-și schimba viața. Țara lui Andrei își propune să transforme în realitate proiectele care folosesc în mod ingenios resursele de care dispun comunitățile pentru a produce valoare sustenabilă pentru acestea.

6. Proiectul Țara lui Andrei există de mai bine de trei ani. Ce și-a propus acest proiect la început și unde se află el acum?

Acum ceva mai mult de trei ani am pornit la drum cu entuziasm, o mână de oameni încrezători că merită să luptăm ca să construim un spațiu în care curajul și responsabilitatea iau locul neimplicării, că

putem să construim o țară în care fiecare dintre noi, prin gesturi mici sau proiecte mari avem puterea de a construi viitorul în care ne dorim să trăim.

De tot atâta vreme, Țara lui Andrei e locul unde se nasc, cresc și prind viață proiecte frumoase, relevante pentru România. Am reușit să aducem alături de noi peste 200.000 de oameni ale căror eforturi susținute s-au transformat în schimbări vizibile în comunități:

- 150.000 de copaci plantați în mai multe comunități din țară.
- peste 4.000 de voluntari care s-au alăturat Petromului în proiectele care transformă comunități, din 2009 până în prezent;
- peste 1.600 de proiecte, inițiate de oameni de toate vârstele care vor îmbunătăți viața comunității căreia îi aparțin, înscrise în competițiile Orașul Tău, Orașul Petrom și Școala lui Andrei;
- peste 90 de idei de schimbare a comunității finanțate de Petrom cu peste 480.000 EUR în cadrul aceluiași competiții;
- peste 25.000 de elevi și peste 1.750 de profesori au înscris proiecte pentru a aduce o schimbare pozitivă în comunitățile lor în cadrul competiției Școala lui Andrei;
- peste 2.300 de copii care au participat la Tabăra din Țara lui Andrei.

7. Cum măsurați impactul acțiunilor pe care le întreprindeți?

Fiecare proiect al Țării lui Andrei este gândit pentru a aduce o schimbare reală, pe termen lung, în cadrul comunităților locale, dar și la nivel național. În funcție de domeniul pe care îl abordăm stabilim obiective precise și măsurabile, pe care le trecem în revistă în perioadele de evaluare.

Gândim impactul acțiunilor noastre în termeni de:

- **schimbări sociale în comunități**, precum sunt oportunitățile pentru crearea locurilor de muncă. La finalul celor 3 ani de selecție, finanțare și sprijinire a câștigătorilor din cadrul competiției Fabricat în Țara lui Andrei, ne propunem să avem 10 afaceri sociale puternice, independente, care să ofere locuri de muncă, oportunități și piețe de afaceri, crescând nivelul de trai din zonă. În momentul de față, suntem

în plin proces de evaluare al celor peste 500 de idei de afaceri sociale înscrise în competiție de români gata de muncă pentru a construi comunități mai puternice. Entuziasmul și numărul mare de oameni cu spirit de inițiativă care ni s-au alăturat în adoptarea afacerilor sociale ca soluție pentru dezvoltarea pe termen lung a comunităților ne-a impresionat și ne-a responsabilizat. Datorită lor, suntem siguri ca inițiativa noastră va avea un impact considerabil în cele 28 de comunități selectate;

- **creșterea nivelului educațional**- prin intermediul educației informale, Școala lui Andrei a oferit unui număr de peste 25.000 de elevi și peste 1.750 de profesori oportunitatea de a gândi și transforma în realitate proiecte pentru a aduce o schimbare pozitivă în comunitățile în care locuiesc;

- **sustenabilitate** - cele peste 1.600 de proiecte înscrise în competițiile Orașul Tău, Orașul Petrom, Școala lui Andrei, dar și afacerile sociale Fabricate în Țara lui Andrei, inițiate de cetățeni pentru a îmbunătăți viața comunității căreia îi aparțin, au o componentă puternică de dezvoltare durabilă. Urmărim ca sprijinul nostru în aceste proiecte să fie susținut în timp de inițiatori și de autorități, astfel încât rezultatele lor să se vadă pe termen lung.

8. De-a lungul timpului v-ați implicat în proiecte de mediu, de educație, de sănătate, așadar o paletă largă de domenii. Care este strategia de responsabilitate socială a companiei Petrom? Cum alegeți proiectele în care investiți?

Acum șase ani când am pornit pe drumul responsabilității sociale, am identificat ariile-cheie în care România are nevoie de sprijin. Mediul, educația și sănătatea s-au evidențiat ca zonele care au cea mai mare nevoie de contribuția Petrom. Pe lângă aceasta, însuși domeniul în care activăm, cel al energiei, ne-a determinat să ne concentrăm eforturile în patru direcții:

A. Mediu – activități de plantare în comunitățile din țară, cu accent pe protejarea comunităților în fața condițiilor meteo extreme – zăpezi masive, alunecări de teren, dar și activități de educare a angajaților și a

comunităților în care activăm privind protecția mediului și folosirea responsabilă a resurselor naturale ;

B. Dezvoltare comunitară – sprijinirea și finanțarea inițiativelor care rezolvă o problemă sau răspund la o nevoie importantă a comunităților;

C. Educație – activități de educație nonformală și dezvoltare personală, care contribuie la dezvoltarea spiritului de inițiativă al cetățenilor Țării lui Andrei, sprijinirea educației în comunitățile în care activăm, asigurarea unor condiții decente de educație a copiilor și profesorilor, dar și sprijinirea performanței elevilor și studenților din România;

D. Sănătate – peste jumătate din populația României se bucură de acces la servicii medicale de urgență prin rețeaua de telemedicină la care Petrom și-a adus contribuția în programul „Acces la Viață”. De asemenea, am adus în fața publicului român poveștile de succes a peste 1.600 de medici din țară în cadrul campaniei „Doctore, esti un erou!”

Acțiunile noastre vizează în primul rând angajații Petrom, fără de care această schimbare de atitudine n-ar avea loc. Dar parteneriatul nostru se îndreaptă și către toți cei cu care interacționăm în fiecare zi: clienți, acționari, investitori, media, parteneri de afaceri, autorități, organizații neguvernamentale, comunități locale. În cele din urmă, viitorul ne privește pe toți, de aceea suntem datori să îl respectăm.

Începând cu luna noiembrie 2012, toate demersurile de responsabilitate socială ale companiei Petrom sunt integrate sub platforma Țara lui Andrei, care își propune să promoveze și să susțină viziunea antreprenorială prin noile proiecte pe care le-am demarat anul acesta.

Țara lui Andrei îi susține pe cei care știu, pot și vor să-i inspire pe cei de lângă ei, pe toți cei care vor să își construiască singuri viitorul și să creeze, împreună, o țară mai bună în fiecare zi. Țara lui Andrei crede în oameni și în puterea celor ambițioși, care reușesc să crească prin forțe proprii, și în puterea celor care știu să îi ghideze și să îi inspire.

Mai mult, de la începutul anului 2013, Petrom a atins un nou nivel al angajamentului pe care și l-a luat în această direcție, prin implicarea într-un proiect de proporții în domeniul antreprenoriatului social - *Fabricat în Țara lui Andrei*. Pentru că, în calitatea noastră de lideri, nu promovăm doar performanța, dar ne dorim să-i inspirăm și pe ceilalți români să ducă acest demers mai departe. Astfel, comunitățile vor deveni puternice și independente, se vor putea dezvolta într-un mod sustenabil.

9. Ce înseamnă pentru Petrom conceptul de responsabilitate socială?

În viziunea Petrom, „responsabilitatea socială” înseamnă mult mai mult decât o serie de măsuri sporadice, disparate. Este un angajament pe termen lung, un efort comun, atât din partea companiei, a angajaților Petrom, cât și din partea partenerilor noștri.

Pentru noi, responsabilitatea corporatistă a însemnat, încă de la început, o atitudine etică de business, dar și un comportament responsabil al angajaților noștri. Am știut că e un drum lung și că schimbarea nu va veni peste noapte, dar atâta vreme cât implicarea managementului a fost constantă în acești ani, rezultatele au și început să apară.

De-a lungul anilor, am construit parcuri, am reclădit școli, am oferit educație de calitate, am reîmpădurit, am sprijinit societatea civilă, am investit în oameni, am adus voluntariatul din România la rang de cinste. Dar mai mult decât atât, am câștigat încrederea românilor că suntem o companie implicată, căreia îi pasă de oameni și care își ține promisiunile. Cultura noastră organizațională s-a schimbat mult în bine o dată cu dezvoltarea proiectelor noastre, iar managementul companiei a continuat să sprijine această activitate și strategie.

10. Unele companii încă privesc cu neîncredere implicarea socială, iar atunci când se decid să o facă abordează responsabilitatea socială din perspectiva unui exercițiu de imagine, mai mult. Ce le-ați recomanda acestor organizații?

Comaniilor care încă rămân neîncrezătoare în responsabilitatea socială corporatistă (CSR), le recomand să gândească dincolo de filantropie, dincolo de “să facem bine” și mai ales, dincolo de spălarea de imagine. CSR-ul nu este nimic din toate acestea, ci este o funcție de business care vizează dezvoltarea sănătoasă a unei companii, a partenerilor acesteia și a comunităților în care respectivul business activează. E drept că, în același timp, este un demers care, dacă este realizat așa cum trebuie și în mod constant, își arată beneficiile în timp și nu rapid,

precum o campanie de relatii publice (PR) sau de imagine. Ceea ce înseamnă că, odată asumată, responsabilitatea socială trebuie demonstrată pe termen lung. Altfel, rezultatele obținute se vor pierde rapid.

Ca să faci CSR nu trebuie neapărat să aloci bugete uriașe. Depinde de mărimea business-ului, de riscul pe care-l implică acesta. Dar înseamnă, în primul rând, asumarea în mod onest și public a acestui angajament și analiza nevoilor pe care le are compania în relația cu stakeholderii săi. Apoi, poți să-ți faci propria politică în acest domeniu și să o pui în practică.

Cred că, în curând, nicio companie nu va mai putea face abstracție de acest domeniu, așa că, dincolo de alocarea unor bugete, cred că ar trebui să înceapă să gândească în acești termeni și să găsească soluții mai eficiente și mai strategice, care vor ajuta la dezvoltarea pe termen lung a afacerii lor.

11. Care sunt planurile de viitor ale Petrom în ceea ce privește responsabilitatea socială?

Sub deviza „Țara lui Andrei – o țară mai bună în fiecare zi”, Petrom își propune să promoveze și să susțină spiritul antreprenorial prin proiectele pe care le desfășoară în momentul de față și pe care le va continua în viitor.

Țara lui Andrei va continua proiectele de implicare în comunitate pe cele trei direcții principale: mediu, educație și dezvoltarea comunității.

- Mediu: plantările din Țara lui Andrei vor pune accent pe protejarea comunităților în fața condițiilor meteo extreme – zăpezi masive, alunecări de teren, dar și implicarea oamenilor din comunități în menținerea plantărilor;

- Dezvoltare comunitară: prin intermediul a două concursuri de proiecte („Fabricat în Țara lui Andrei” și „Orașul tău”), Petrom va susține soluțiile pentru comunități construite pe criterii de sustenabilitate și care generează valoare pe termen lung, din punct de vedere economic și social;

- Educație: Școala și Tabăra din Țara lui Andrei vor pune accent pe dezvoltarea spiritului antreprenorial al elevilor și profesorilor și vor

stimula implicarea eco-civică a acestora pentru dezvoltarea comunităților din România.

Vom încuraja atât inițiativele individuale, cât și pe cele ale organizațiilor care creează valoare economică pentru comunități, dar care se adresează și problemelor sociale. Credem cu tărie că prin încurajarea spiritului antreprenorial integrat cu o abordare comunitară, vom reuși cu adevărat să facem din România o țară mai bună în fiecare zi.

SOCIAL ENTREPRENEURSHIP IS A LONG TERM SOLUTION

INTERVIEW WITH MRS. MONA NICOLICI,
COMMUNITY RELATIONS MANAGER AT PETROM

Dorian Ilie^[1]

Abstract

The United Nations Development Programme in Romania discussed with Mrs. Mona Nicolici about the social business competition *Made in the country of Andrei*, a contest that was launched at the beginning of this year, about the project The Country of Andrei of which this competition is part of, about the corporate social responsibility program of Petrom and about the future plans of the company from this point of view.

Key words: *Petrom, social business, Made in the Country of Andrei, corporate social responsibility.*

Mona Nicolici, Petrom: *Social entrepreneurship is a long term solution, not only because it resolves the social problems of the communities, but because it helps them support themselves in the future.*

Petrom is one of the most active companies in Romania from the social involvement point of view of, supporting for over six years social, environmental, educational and health projects, following first of all to have a long term development of the communities. At the beginning of this year (2012), Petrom has launched *Made in the Country of Andrei*, the biggest social business competition from Romania, offering a financing with a total value of 350.000 Euro to the winner projects. About this initiative, about social entrepreneurship and corporate social responsibility, but also about the future plans of the company, we have discussed with Mona Nicolici, Community Relations Manager at Petrom.

^[1] Communication and Public Relations Assistant, The United Nations Programme for Development, Romania, Tel. 0757 049 112, e-mail: dorian.ilie@undp.org

1. Social business and social entrepreneurship represent subjects that are more and more present in the public agenda. Why have you chosen to get involved in such an area of activity?

We have chosen to encourage the development of social businesses because they represent a business model and also a sustainable way to transform social problems into business opportunities. We had the chance to meet social entrepreneurs and we have seen how true change means and looks like. This convinced us that in order to have a long term impact in the disadvantaged communities, social entrepreneurship is a way to be followed.

Social entrepreneurship is a long term solution, not only because it resolves the social problems of the communities, but because it helps them support themselves in the future.

2. What is the purpose of the project *Made in the Country of Andrei*?

We desire that the project *Made in the Country of Andrei* creates jobs into the communities we had in view, resolving in the same time a part of the social problems they are dealing with. Also, we would like that all Romanian people, not just the competitors or the winners of the competitions, learn more on social entrepreneurship and undertake this kind of thinking. At the end of the project, we would like to have business *Made in the Country of Andrei*, we want to have success stories and models to be followed by as many enthusiastic Romanians as possible, eager to change for the better the world they live in, both for them and for those around them!

3. Who has entered the competition and in what areas of Romania will start social business projects?

The competition was open both for the entrepreneurs (natural persons), and also for the NGOs, for the Authorized Natural Persons, for

the Limited Liability Companies and for the individual enterprises, as long as they came with the proposal of a social business for one of the 28 selected communities. In total, over 500 social business ideas were enrolled in the competition by Romanians ready to work for the building of stronger communities.

These are: Merișani, Băbana (county of Argeș); Zemeș, Moinești, Comănești (county of Bacău); Suplacu de Barcău, Abrămuț (county of Bihor); Corbu (county of Constanța); Moreni, Gura Ocniței, Mănești, Șelaru (county of Dâmbovița); Independența, Schela (county of Galați); Clejani, Ghimpați, Bucșani (county of Giurgiu); Bustuchin, Hurezani (county of Gorj); Icoana (county of Olt); Băicoi, Boldești- Scăeni, Telega (county of Prahova); Marca (county of Sălaj); Siliștea, Poeni (county of Teleorman); Gușoeni (county of Vâlcea); Burcioaia (county of Vrancea).

Our partners from the NESsT Foundation shall work with each entrepreneur individually, in order to offer personalized support, depending on the needs and the development phase of each idea or business.

We have taken the decision to travel to the largest cities in the vicinity of the communities for which projects can be proposed. For two weeks we have met with those interested in social businesses, in five of the most important cities of the country - Craiova, Bucharest, Constanța, Bacău and Oradea. The purpose of these meetings was to inform them in detail and to encourage as many people who are open for social entrepreneurship to enroll the competition.

4. How will you assess the performances of the financing program?

After the first year that the program was carried out, we propose to have ten solid social businesses, prepared to change the communities we had in view. We want to know that we have made everything possible, that we have invested all the available resources in those business plans and in those people, so that we can see tangible results. This does not mean that rest of the ideas we received shall be ignored, on the contrary we shall try to support them and redirect them to other potential financiers.

At the end of the program, we want to count the jobs! We want all the financed businesses to have a real impact in the communities and to increase the standards of living and the life conditions of the inhabitants, to reduce the number of the social assisted persons, transforming them into active players of the labor market.

5. What is in fact the Country of Andrei? Who is Andrei and how does he look like?

Andrei is each of us, regardless of age, gender or religion. Andrei is an individual who, together with the people around him, tries to create a better country each day. Through his ideas and his behavior, Andrei is inspiring the people he has contact with, motivates them to get involved in the building of a better future. Why Andrei? Because this is one of the best known names in Romania and because, each of us has an Andrei or an Andreea around him worth fighting for.

In the same time, Saint Andrew is the Apostle who christened the Romanian people and he is the protector of Romania. We have considered these are important reasons for each citizen of this country can see in Andrei a symbol in which he can strongly believe in, Andrei being a child`s name that reflects respect for the future. When we have designed the corporate social responsibility campaign, we wanted to show respect to what will come. We desired and we undertook the commitment that, through our today`s actions, we ensure a better future for the generation to come – the children of Andrei.

The country of Andrei is a large community orientated towards solutions. A community made of people who are not backing out of the fight of transforming their initiatives into reality. A community that reunites people with an entrepreneurial spirit and motivates the communities of Romania to act for changing their lives. The Country of Andrei proposes to transform into reality the projects that are ingeniously using the resources that the communities have in order to produce sustainable values for these.

6. The project the Country of Andrei exists for more than three years. What did this project had as objectives and where is it now?

More than three years ago we have started with enthusiasm, a few people having the confidence that it is worth the fight to build a country where each of us, through small gestures or big projects have the power to build the future where we desire to live in.

Also for three years, the Country of Andrei is the place where beautiful and relevant projects for Romania are born, grown and getting alive. We have managed to get together with us over 200.000 people whose sustained efforts were transformed into visible changes in the communities:

- 150.000 trees planted in several communities of the country;
- over 4.000 volunteers who joined Petrom in the projects that are transforming the communities, from 2009 until now;
- over 1.600 projects, initiated by people of all ages who shall improve the life of the community they belong to, were enrolled in the competitions Your City, the Petrom City and the School of Andrei;
- over 90 ideas for changing the communities financed by Petrom with over 480.000 EUR within the same competitions;
- over 25.000 students and over 1.750 professors have submitted projects for bringing a positive change in their communities within the School of Andrei competition;
- over 2.300 children have participated in the Camp from the Country of Andrei.

7. How would you measure the impact of the actions that you take?

Each project within the Country of Andrei is thought in such a way that it brings a real, long term change in the local communities, but also at national level. Depending on the field we are approach, we are setting precise and measurable objective that we review during the assessment periods.

We are thinking the impact of our actions in terms of:

- **social changes within the community**, such as the opportunities for creating jobs. At the end of the 3 years of the process for selecting, financing and supporting the winners of the competition Made in the Country of Andrei, we desire to have 10 strong and independent social businesses that provide jobs, opportunities and business markets, raising the standard of living in the area. Right now, we are in a full process of assessing the over 500 social business ideas enrolled in the competitions by Romanian people who are ready to work for building stronger communities. The enthusiasm and the large number of people with initiative spirit that have joined us in adopting social businesses as a long term solution for the development of communities has impressed us and made us accountable. Because of them, we are sure that our initiative shall have a considerable impact in the 28 selected communities;

- **a higher educational level** - through informal education, the School of Andrei has offered over 25.000 student and to over 1.750 professors the opportunity to think projects and to transform them into reality in order to bring a positive change in the communities they live in;

- **Sustainability** - the more than 1.600 projects enrolled in the competitions Your City, the Petrom City, the School of Andrei, but also the social enterprises Made in the Country of Andrei, initiated by citizens with the purpose of improving the lives of the community they belong to, have a strong component of sustainable development. We want that the help we have given to this project to be supported in time by the initiators and by the authorities, so that their results can be seen on long term.

8. Throughout time you have involved in environmental, educational and health projects, therefore a large scope of fields. What is the social responsibility strategy of Petrom? How do you choose the projects you invest in?

Six years ago, when we started going on the road of social responsibility, we have identified the key-areas where Romania needs

support. Environment, education and health market stood out as the areas that are in need of the Petrom contribution the most. Alongside with these, the field we operate in, the energy field has determined us to focus our efforts in four directions:

- Environment – planting activities in communities within the country, with an emphasis to protect the communities from the extreme meteorological conditions – massive snowfalls, landslides but also activities to educate the employees and the communities we operate in with regards to the protection of environment and the responsible use of the natural resources;

- Community development – supporting and financing the initiatives that resolve a problem or respond to an important need of the communities;

- Education – non-formal education and personal development activities that contribute to the development of the Country of Andrei citizens` initiative spirit, the support of education within the communities we operate in, ensuring decent conditions for the education of the children and of the professors but also supporting the performances of the pupils and students from Romania;

- Health – over half of the Romanian population enjoys access to emergency medical services through the telemedicine network to which Petrom has contribute within the program “Access to life”. Also, we have presented to the Romanian public the success stories of over 1.600 doctors throughout the country within the campaign “Doctor, you are a hero!”

Our actions have in view first of all the employees of Petrom, without whom this change of attitude would not take place. But our partnership is directed also towards all those with whom we interact daily: clients, shareholders, investors, the media, business partners, authorities, non-governmental organizations, local communities. Eventually, the future is a concern for all of us, this is why we are obliged to respect it.

Starting with November 2012, all the steps regarding the social responsibility of the Petrom Company are integrated under the platform The Country of Andrei that set the objective to promote and support the entrepreneurial vision through the new projects we have started this year.

The Country of Andrei supports those who know, can and want to inspire the people around them, those who want to make a future on their own and want to create, together, a better country each day. The Country of Andrei believes in people and in the power of those who are ambitious, who succeed in growing with their own forces and in the power of those who know how to guide and inspire them.

Furthermore, since the beginning of 2013, Petrom has reached a new level in the commitment it undertook in this direction, by getting involved in a large project in the field of social entrepreneurship – *Made in the Country of Andrei*. Because, from our position as leaders, we are not just promoting performance, but we desire to inspire the other Romanian people to get this process further. Therefore, the communities shall become stronger and independent, and they will be able to support themselves in a sustainable manner.

9. What does the concept of social responsibility mean for Petrom?

According to the Petrom vision, „social responsibility” means more than a set of sporadic, disparate measures. It is a long term commitment, a common effort, both from the part of the company and from the part of the Petrom employees and from the part of our partners.

For us, corporate responsibility has meant, from the very beginning, an attitude of business ethics, but also a responsible behavior from the part our employees. We knew this is a long road and that change will not come over night, but as long as the involvement of the management was constant all these years, the results have already started to show.

Throughout the years we have built parks, we have re-build schools, we have offered quality education, we have reforested, we have supported the civil society, we have invested in people, and we have placed the volunteer work in Romania on an honorable position. But even more that, we have won the trust of the Romanians with regards to the fact that we are a company that is involved, that cares about people and keeps its promises. Our organizational culture has changed a lot for the better together with the development of our projects, and the management of the company has continued to support this activity and strategy.

10. Some companies are still looking at social involvement with mistrust, and when they decide to do it they approach social responsibility more from the perspective of an exercise of image. What would you recommend to these organizations?

To the companies that still remain unconfident with regards to corporate social responsibility (SCR) I recommend them to think beyond philanthropy, beyond the “let’s do good” and especially beyond the image laundering. SCR is nothing of these, but it is a business function that regards the healthy development of a company, of its partners and of the communities in which that business operates in. It is correct that, in the same time, it is a process which, if carried out in a proper and constant way, shows its benefits in time and not rapidly like a public relations (PR) campaign or an image campaign. This means that, once undertaken, social responsibility must be proved on long term. Otherwise, the results that are obtained shall be lost soon.

In order to have SCR, you don’t necessary need to allocate huge budgets. It depends on the size of the business, on the risk it involves. But it also means, first of all, to undertake in an honest and public way this commitment and the analysis of the needs that the company has in the relationship with its stakeholders. Then, you can make your own policy in this field and put it into practice.

I believe that soon, no company will be able to overlook this area, so, beyond the allocation of some budgets, I consider they should start thinking in these terms and find solutions that are more efficient and more strategic, which could help the long term development of their business.

11. What are the future plans of Petrom with regards to social responsibility?

Under the slogan „The Country of Andrei – a better country each day”, Petrom sets out to promote and support the entrepreneurial spirit through the projects that are currently carried out and which will continue in the future.

The Country of Andrei shall continue the projects of getting involved into the community on the three main directions: environment, education and community development.

- Environment: the planting from The Country of Andrei shall emphasize the protection of the communities from extreme meteorological conditions – massive snowfalls, landslides, but also shall involve the people of the communities to maintain the plantings;

- Community development: through two project contests (“Made in the Country of Andrei” and “Your City”), Petrom shall support the solutions for communities build on criteria of sustainability and criteria that generate long term value, from an economic and social point of view;

- Education: The School and the Camp from the Country of Andrei shall emphasize the development of the entrepreneurial spirit of the students and of the professors and shall offer incentives for their eco-civic involvement with the purpose of developing the Romanian communities.

We shall encourage both individual initiative and also the ones coming from organizations that create economic value for the communities, but that are also addressing social problems. We strongly believe that by encouraging the entrepreneurial spirit integrated with a community approach, we shall truly succeed in making Romania a better country each day.

INTERVIU CU DOMNUL MASSIMO POLLIO^[1], CONSULUL GENERAL ONORIFIC AL ROMÂNIEI LA GENOVA

Alexandru Ovidiu Bufnilă^[2]
Oana Dumitrescu^[3]

Rezumat

Interviul a fost realizat pe data de 24 Decembrie 2012, la sediul Consulatului General Onorific al României din Genova. Domnul Massimo Pollio este Consulul General Onorific de 7 ani, iar în prezent este și Vice-Președinte la Fundația „Flying Angels”.

Cuvinte cheie: *relații bilaterale, mediator cultural, proiect social, activități sociale, birou operativ.*

1. Puteți să ne descrieți atribuțiile dumneavoastră ca și Consul Onorific al României?

Massimo Pollio (M.P.): Rolul meu este destul de interesant. Eu mă ocup de relațiile bilaterale dintre Italia și România. În realitate, sunt Consulul General Onorific. Consulatul Onorific nu se ocupă de rezolvarea problemelor administrative legate de pașapoarte, acte de stare civilă; Consulatul nostru nu este autorizat să realizeze documente și nu ne putem amesteca în viața privată a cetățenilor, chiar dacă noi încercăm să îi ajutăm. Dacă ni se aduce la cunoștință o problemă specială,

^[1] Consulatul General Onorific al României la Genova, Adresa: Via Casaregis, 50/15, 16129, Genova, Telefon: (0039) 010 532 874, Email: massimopollio@consolatoromania.ge.it

^[2] Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice, Departament de Sociologie și Asistență Socială, Masterat Familia și Managementul Resurselor Familiale, e-mail: bufnila.alexandru@yahoo.com

^[3] Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice, Departamentul de Sociologie și Asistență Socială, Progam de Master: Familia și Managementul Resurselor Familiale, oana_dumitrescu@ymail.com

noi putem încerca să o rezolvăm, dar tot ce trebuie să facă cetățenii români este să se adreseze nouă, pentru că dacă nu o fac noi nu avem de unde să cunoaștem problema; oricum ar fi noi încercăm să îi ajutăm.

Rolul principal este de a facilita demersul/parcursul antreprenorului italian când dorește să deschidă o afacere în România, prin crearea unei bune legături între acesta și Guvernul României (autoritățile românești), oferind totodată și consiliere în cazuri speciale. O să vă povestesc o întâmplare interesantă de acum câțiva ani în urmă. Noi trebuie să fim pregătiți în orice moment să primim vizitele diplomaților români, a autorităților române sau a antreprenorilor români care doresc să își extindă afacerea în Italia și mai ales pe teritoriul Linguriei, ce este regiunea de care mă ocup eu. Responsabilitatea mea este Genova și tot teritoriul Linguriei. La un moment dat s-a întâmplat că un antreprenor italian a cumpărat un teren în România - pentru a păstra anonimul, nu voi menționa numele acestuia sau unde a cumpărat teren -, dar după o săptămână acest teren a devenit parc național. El a cumpărat terenul pentru dezvoltarea unui proiect, iar eu l-am ajutat să rezolve problema deoarece, în caz contrar, s-ar fi transformat într-o problemă ce ar fi afectat încrederea celorlalți antreprenori italieni, dar în același timp și România. Noi l-am ajutat în relația cu autoritățile române să îi schimbe terenul, dându-i-se altul de o valoare apropiată cu a terenului inițial. Antreprenorul a putut construi, a fost fericit că nu a mai avut probleme.

2. Din cunoștințele dumneavoastră, care este opinia publică în Italia despre cetățenii români care locuiesc aici?

M.P.: În principiu, există două opinii. Prima opinie este aceea a persoanelor foarte bine instruite și aceea a persoanelor care iau contact cu românii zilnic, în relații de familie: aceștia sunt foarte apreciați. Noi ne referim la persoane care lucrează în casele italienilor sau au locuri de muncă asemănătoare, dar există și oameni care sunt manageri sau directori de companii, iar din acest punct de vedere românii sunt foarte apreciați deoarece sunt foarte bine educați, au studii medii și

superioare și sunt foarte muncitori. Din păcate, există o problemă în momentul în care românii se amestecă cu romii, iar oamenii nu mai pot face distincția dintre ei. Aceasta este o problemă pe care consulatul nostru a încercat să o rezolve. Când a venit o delegație din partea României, erau și persoane de etnie rromă care au încercat să explice și să vorbească, să fie ca niște mediatori culturali, dar am întâmpinat foarte multe dificultăți.

3. Puteți să ne povestiți despre sistemul de protecție socială a străinilor în Italia?

M.P.: Vă spun ceea ce știu. Cetățenii români sunt de acum, putem spune, cetățeni europeni și pe teritoriul Europei nu au probleme. Dacă devin cetățeni ai țării noastre (în sensul emigrării), ei vor avea toate drepturile cetățenilor europeni, vor avea asigurare socială, vor avea dreptul la spitalizare, vor avea dreptul să consulte doctorii de specialitate și să aibă medic de familie. Lucrurile în Italia sunt foarte deschise și foarte cinstite, dar o problemă rămâne (mai mult la început, mai puțin acum): românii nu doreau să fie înregistrați, iar în acel moment noi aveam o problemă deoarece ei trebuiau să plătească medicul și tot așa, dar în ziua de azi aceasta nu mai reprezintă o problemă, prin urmare, cetățenii români au un nivel ridicat al asistenței medicale. Din nefericire, există problema financiară ce afectează sistemul medical și nu credem că vom fi capabili să oferim sprijin nici cetățenilor italieni și nici celorlalți. În concluzie, toți cetățenii europeni sunt identici.

4. Vă este cunoscut dacă există cetățeni români care locuiesc în Italia (Genova) ce sunt implicați în proiecte sociale?

M.P.: Nu știu foarte multe despre acest lucru deoarece nu există o evidență a activităților de genul acesta. Tot ce pot spune este că avem o comunitate ortodoxă foarte puternică, iar acest lucru este un proiect social pentru mine. Pot spune că este o foarte bună comunicare între

Vatican, Biserica Catolică și Biserica Ortodoxă din Genova. Ei trăiesc în comunitate unii cu alții, iar Biserica din Sestri Ponente, unde se află Biserica Ortodoxă din Genova, a fost donată de către Biserica Catolică, iar din acest punct de vedere parteneriatul bilateral este foarte bun, iar Biserica are multe activități sociale. Preotul Sorin este o persoană foarte implicată și din punctul meu de vedere face o treabă foarte bună deoarece sunt pregătite activități școlare, ajută să învețe limba italiană și ajută ca limba română să nu fie uitată. Găsesc aceste activități sociale foarte folositoare pentru români.

5. Acest lucru poate fi folositor deoarece am observat, în activitățile desfășurate de noi, cum copiii români nu își mai amintesc limba română deoarece în interiorul familiei se vorbește o limbă combinată: o italiană-română.

M.P.: Aceasta este o problemă în general a românilor. Eu cred că voi, românii, aveți tendința să vă anulați tradițiile. Nu înțeleg de ce nu vă plac. Voi sunteți o comunitate foarte numeroasă, eu tot timpul am avut în minte un proiect, pentru a crea o comunitate globală deoarece un milion de oameni în Italia ar putea avea o putere de decizie foarte mare, dacă ar vota împreună, dacă și-ar oferi ajutor reciproc și așa mai departe, cred că ar avea o poziție foarte bună în Guvernul Italiei. Dar din păcate, ei aproape că neagă că sunt români, majoritatea dintre ei. Este foarte deranjant deoarece, după ce au părăsit România și au trecut de granițe, ei încearcă să uite că sunt români și doresc să devină localnici.

6. La prima noastră întâlnire, de pe 29 Noiembrie, am invitat și doi părinți români și am încercat să purtăm o mică discuție cu ei în românește „Bună ziua! Bine ați venit! Ce mai faceți?” iar unul dintre părinți ne-a cerut să vorbim în italiană. Noi l-am întrebat de ce vrei să vorbim în italiană, ți-ai uitat limba? De ce?

M.P.: Cred că este un concept, dacă sunt considerați români, se află pe un nivel inferior, iar acest lucru este foarte rău. Noi ca italieni, înțelegem foarte bine. Există italieni ce vin din partea de sud și italieni veniți din partea de nord, iar între aceștia a existat o rivalitate.

Persoanele din nord judecă persoanele venite din sud din cauza accentului, iar acest lucru este foarte rău. Vorbim despre cultură, da, trebuie să fim bine educați, dar în momentul în care ajungem în sânul unei altei culturi dorim imediat să ne schimbăm, iar acest lucru este foarte trist.

7. În opinia dumneavoastră, care sunt principalele probleme cu care se confruntă românii din Italia?

M.P.: Așa cum am mai spus, cea mai mare problemă cu care se confruntă sunt tocmai ei înșiși. Sincer. Italia este o țară multiculturală și foarte deschisă să primească pe oricine. În schimb, ne gândim că suntem români și încercăm să ne implicăm în activități și în activitățile sociale și așa mai departe, acesta este comportamentul românilor. Totodată cred că Guvernul român încearcă să rezolve aceste probleme cât mai bine. Eu cred că este nevoie de proiecte la nivel european pentru persoanele emigrante.

8. Există forme ale economiei sociale legate de emigranții români în Italia?

M.P.: Nu am cunoștințe despre aceste lucruri. Știu că sunt din ce în ce mai mulți antreprenori români care doresc să înceapă afaceri în Italia și care își doresc să reușească și să supraviețuiască în primul rând, dar eu cred că sunt multe organizații care se ocupă de emigranții români, atât de multe organizații, atât de multe conglomerate sociale, fundații și alte formațiuni, dar din nefericire comunică foarte puțin unii cu alții. Toți încearcă să își conducă propriile fundații, să își păstreze funcțiile de conducere, să realizeze activități la nivel local, iar la nivel național nu doresc să facă nimic. Tot timpul este aceeași problemă: lucrează în grupuri mici și nu doresc să se implice la nivel global și să lucreze ca o echipă.

9. Ce tip de suport au primit cetățenii români ce trăiesc în Italia de la Statul Român până în acest moment?

M.P.: Cred că cel mai însemnat ajutor pe care românii de aici îl primesc de la Statul Român este că acesta continuă să deschidă birouri, nu numai Consulate Onorifice, pentru că acestea nu sunt foarte multe, dar sunt mai multe birouri operative. Cel de la Cosenza este unul din ele, mai este unul și la Bologna, Trieste, dacă nu mă înșel. Există de asemenea la Torino și Milano, care sunt cele istorice. În plus, există înțelegerea la nivel european, Schengen și alte programe, iar eu cred că acestea ajută foarte mult România nu numai prin simplul fapt că se poate realiza schimbul de bunuri, de produse, dar și pentru posibilitatea că oamenii pot circula liberi. În opinia mea, există un drum lung în fața noastră, suntem de abia la început. Se pot face programe mărețe, programe fantastice. Statul nu poate lucra suficient, iar sectorul privat nu poate optimiza activitatea. Romania și Italia au povești asemănătoare, noi avem conflicte pe plan politic, iar în acele momente ne distragem atenția de la lucrurile cu adevărat importante pe care le avem de făcut pentru țara noastră.

10. Am observat că există în Italia organizații/fundații românești. Ce ne puteți spune despre acest lucru?

M.P.: În cei șapte ani de când sunt Consul al României, am colaborat cu acestea. Acum 3-4 ani am avut în plan un proiect să reunim aceste organizații existente într-o organizație generală, dar proiectul a eșuat din cauza unor indivizi și mi-a părut foarte rău. Pentru mine a fost un mare eșec, să nu existe o organizație care să unească toți românii din Italia.

11. Există vreo statistică a emigranților românilor după profesie? Care este locul de muncă predominant?

M.P.: Nu avem o asemenea statistică. Acesta este un lucru care ne-ar fi foarte folositor. Nu există o statistică a lucrurilor de muncă sau a

companiilor în care lucrează românii. Am obținut câteva informații prin intermediul Camerei de Comerț și avem un număr aproximativ al românilor care ocupă funcții de conducere, care sunt manageri, directori generali, care este nivelul lor, dacă sunt parteneri în firmă, cam acestea sunt informațiile pe care le deținem. Va trebui să realizăm o „Carte Albă” a activităților românilor de aici. Acest lucru ar ajuta foarte mult deoarece există bănci care ar dori să ofere un ajutor, dar din păcate nu există o statistică a situației actuale.

12. Suntem interesați care este locul de muncă predominant, unde lucrează aceștia? În construcție?

M.P.: Din cunoștințele mele, din nou, nu avem foarte multe informații la nivel național, dar uneori primesc informații de la Camera de Comerț a Linguriei, care este regiunea de care ma ocup eu. Avem români care se ocupă de îngrijirea caselor și cred că din această categorie sunt marea parte a lor, în construcție muncesc mulți români, dar avem și ingineri aici, în Genova, chiar unii foarte buni în sectorul naval, ceea ce este foarte interesant, avem ingineri în domeniul software și în limbaj de programare, matematicieni, profesori universitari foarte buni, doctori și asistente.

13. Avem școli foarte bune și profesori foarte bine pregătiți la nivel universitar.

M. P.: Da, da, aceasta este și părerea mea. Noi avem un proiect ce se desfășoară între Universitatea de Genova și câteva universități din România, iar eu am fost implicat și este un lucru important.

14. Există, din cunoștințele dumneavoastră, persoane care nu au un loc de muncă stabil, ce trăiesc în sărăcie (sau sub limita sărăciei)?

M.P.: Există câteva persoane în Genova dar nu atât de multe ca în Roma deoarece Guvernul nostru a fost tot timpul de mare ajutor. Prin

urmare, dacă există cazuri speciale noi nu avem altceva de făcut decât să le aducem cunoștință celor în măsură să facă acest lucru din partea autorităților și ei vor încerca să le dea o mână de ajutor. Trebuie să spun, nu am foarte multă experiență la acest capitol, dar se întâmplă ca uneori să vină cineva la Consulat care are anumite probleme personale, poate că a fost înșelat de către prieten sau prietenă sau poate că li s-a cerut să plece din România, iar după aceea au fost părăsiți, noi încercăm să îi ajutăm. Cazurile acestea sunt din ce în ce mai rare, nu este o mare problemă.

15. În urmă cu câteva zile am observat câteva persoane de etnie rromă din Franța, aici în Genova. I-am putut recunoaște că erau români rromi, dar am fost surprinși să îi auzim că vorbeau franceză.

M.P.: Nu pot spune că acest lucru este o problemă, aceasta este atitudinea Guvernului Genovez, de a fi foarte social. Ei nu oferă sprijin antreprenorilor, dar încearcă să îi ajute pe cei aflați în probleme, ceea ce cred că este foarte frumos. Problema este că dacă nu li se va oferi ajutor și antreprenorilor din Genova, acest lucru pe termen lung se va transforma într-o problemă serioasă pentru toată lumea.

16. Credeți că serviciile sociale au fost afectate de criza economică?

M.P.: Da, foarte mult. Îndrăznesc să spun că de abia începe criza economică. Așa cum am menționat și la începutul interviului, ne așteptăm ca viitorul apropiat să fie critic.

17. Care sunt planurile de viitor în domeniul social?

M.P.: Din experiența personală, când apare criza sunt două scenarii: primul este că toți devin egoiști și primează instinctul de conservare, iar acest lucru este de înțeles, iar al doilea scenariu este acela în care persoanele spun: „Am puțin, dar din puținul meu dau și celor din jurul meu”. Sau: „am prea mult și este corect să împart și cu alții.”. Încerc să

implementez un proiect, din poziția mea de Consul Onorific al României, care a pornit de la problema unei familii din România. Pentru început, am fost implicat ca și Consul, dar după aceea m-am implicat ca o persoană privată, deoarece Consulul nu are bani să facă anumite activități, iar pentru toate acesta trebuie să se auto-finanțeze, deoarece noi plătim pentru tot: secretară, imprimantă și tot așa. În concluzie, noi am decis să concepem un proiect, pornind de la cazul din România, dar dorim să îl facem cunoscut pe plan mondial. A existat un caz al unui copil ce avea o malformație cardiacă și am fost invitat să particip ca și Consul al României; am plătit să-l ajut, iar acesta trebuia să ajungă la Spitalul din Bologna pentru operația la inimă. Am mai spus că noi, ca și Consulat, nu avem bani, dar eu l-am ajutat plătind biletul bebelușului și tatălui acestuia. Am plătit deplasarea, copilul trebuia să ajungă, spitalul din Bologna era pregătit, cei 2000 de euro erau plătiți, dar doctorii nu au avut timp să-i salveze viața. Din această cauză, m-am gândit că este păcat deoarece tatălui i-a fost rușine să spună că nu avea banii de avion, poate 1000 de euro, iar o viață a fost pierdută pentru 1000 de euro. Din această cauza, ne-am decis să înființăm „Flying Angels” iar până acum am salvat 10 vieți deși încă nu suntem operativi; vom fi de la 1 Ianuarie. Pe 4 Februarie este un concert la Vatican, în prezența Sanctității Sale, Papa Benedict al XVI-lea, iar pentru noi este foarte important deoarece din acel moment vom fi recunoscuți ca organizație și va fi recunoscută misiunea noastră.

18. Puteți să ne spuneți mai multe despre „Flying Angels”?

M.P.: Despre „Flying Angels”, ce aș putea spune mai mult? Am fost inspirați de copilul din România care a murit și am decis că acest lucru se poate întâmpla oriunde. Am început să discutăm împreună cu niște prieteni, iar ideea proiectului este că toți oamenii fac aceleași lucruri pe diferite continente și ei trebuie să aibă aceeași șansă la viață. „Flying Angels” este un ONG care încearcă să ofere aceeași șansă la o viață decentă tuturor copiilor. Primul copil pe care l-am salvat a avut aceeași boală la inimă ca și copilul din România pe care noi nu l-am putut salva, iar acest lucru îl considerăm că este un semn deoarece există mii de

boli, dar din toate s-a întâmplat tocmai boala primului copil. Al doilea copil era din Pristina și avea nevoie de un avion special, iar „Flying Angels” a plătit 980 de euro, deoarece a trebuit să vină cu avionul până la Spitalul Genova. Noi oferim aceeași șansă la viață tuturor copiilor, chiar dacă sunt bogați sau săraci. Ar fi frumos să vedem peste 20-30 de ani care este cariera copiilor salvați. Poate un copil sărac va avea o inteligență spectaculoasă și va fi o foarte mare contribuție pentru umanitate. Toate ființele umane, în special bebelușii, sunt un dar pentru comunitate, iar comunitatea trebuie să îi prețuiască fără a conta dacă copilul este sărac sau bogat. „Flying Angels” un „tour operator” al vieții și o organizație non-profit. Toată povestea se află pe site-ul nostru. Avem un comitet științific care analizează fiecare caz pentru a vedea dacă este eligibil sau nu. Am prezentat organizația Comitetului Bisericilor din Italia, suntem recunoscuți de Ministerul Afacerilor Externe și avem colaborări cu câteva companii cum ar fi Alitalia, pentru a avea prețuri speciale la biletele de avion. Momentan, este o colaborare între aeroportul din Genova și celelalte aeroporturi din Italia, dar dorim ca acest proiect să devină global. Am luat parte la Reuniunea de la Rimini care este foarte importantă unde au luat parte asociațiile din Italia. Vom deschide un birou la Barcelona și Sofia în Bulgaria. Următoarea locație va fi România și New York. Puțin câte puțin vom crește.

19. Este nevoie să schimbăm imaginea României?

M. P.: Nu cred că este nevoie de schimbarea imaginii României, eu cred că ceea ce contează este ca românii să se recunoască pe ei. Dacă vreți să fiți recunoscuți de ceilalți, trebuie să vă recunoașteți pe voi. Acesta este lucrul care trebuie făcut neapărat, *să se creeze mândria de a împrăști mândria românească*. Eu sunt aici pentru a face asta ca și Consul Onorific al României.

20. Ce sfat aveți pentru românii care trăiesc în Italia?

M.P.: Fiți voi înșivă, fiți mândri că faceți parte din una din cele mai frumoase țări din Europa, spuneți-vă povestea, păstrați legendele în

viață, povestiți-le copiilor, arătați-le tradițiile românești și învățați-vă copiii română, care este o limbă foarte cultă. Dacă acest lucru s-ar întâmpla, ar fi foarte frumos. Unul din proiectele din viitorul apropiat în Genova este acela de a face o expoziție cu desene românești. Prin intermediul acestora poți prezenta cultura românească și sunt foarte bune pentru copii. În acest proiect voi fi și eu implicat.

Va mulțumim.

INTERVIEW WITH MR. MASSIMO POLLIO^[1], HONORARY GENERAL CONSUL OF ROMANIA AT GENEVA

Alexandru Ovidiu Bufnilă^[2]
Oana Dumitrescu^[3]

Summary

The interview was taken on December 24th, 2012, at the headquarters of the Honorary General Consulate of Romania at Geneva. Mr. Massimo is the Honorary General Consul for 7 years, and currently is also the Vice-President of the „Flying Angels” Foundation.

Key words: *bilateral relationships, cultural mediator, social project, social activities, operative office.*

1. Can you describe your attributions as the Honorary Consul of Romania?

Massimo Pollio (M.P.): My role is quite interesting. I handle the bilateral relationships between Italy and Romania. In fact I am the Honorary General Consul. The Honorary Consulate does not resolve administrative issues with regards to passports or civil status documents; our Consulate is not authorized to make up documents and we cannot get involved in the private life of the citizens, although we try to

^[1] Honorary General Consul of Romania at Geneva, Address: Via Casaregis, 50/15, 16129, Genova, Phone: (0039) 010 532 874, Email: massimopollio@consolatoromania.ge.it

^[2] University „Alexandru Ioan Cuza”, the Faculty of Philosophy and Social-Political Sciences, the Department of Sociology and Social Assistance, Masters Program on Family and the Management of Family Resources, e-mail: bufnila.alexandru@yahoo.com

^[3] University „Alexandru Ioan Cuza”, the Faculty of Philosophy and Social-Political Sciences, the Department of Sociology and Social Assistance, Masters Program on Family and the Management of Family Resources, oana_dumitrescu@gmail.com

help them. If we are informed of a special problem, we can try to solve it, but all the Romanian citizens need to do is come to us, because if they don't, we have no way of knowing the problem; either way, we try to help them.

The main role is to ease the process/path of the Italian entrepreneur when he wants to open up a business in Romania, by creating a good connection between him and the Government of Romania (the Romanian authorities), providing in the same time counseling for the special cases. I will tell you an interesting story that happened a few years ago. We have to be prepared at any moment to receive the visits of the Romanian diplomats, of the Romanian authorities or of the Romanian entrepreneurs who desire to expand their business in Italy and especially on the territory of Liguria, the region I am taking care of. I am responsible for Geneva and the entire territory of Liguria. At a certain moment it happened that an Italian entrepreneur has bought a land in Romania – in order to protect his identity, I shall not mention his name or where he bought the land from-, but after a week this land has become a national park. He bought the land for the development of a project, and I helped him resolve the matter because, in contrary case, it would have transformed in a problem affecting the trust of the other Italian entrepreneurs, and in the same time Romania. We helped him in the relationship with the Romanian authorities to have the land changed, by providing him another land with a similar value as the initial one. The entrepreneur was able to build, he was happy there were no more problems for him.

2. As far as you know, what is the public opinion in Italy regarding the Romanian citizens who live here?

M.P.: In principle, there are two opinions. The first opinion is the one belonging to the well educated persons and of those people who have daily contact with the Romanians, in the family relationships: they are much appreciated. We refer to those people, who work in the houses of the Italians or have similar jobs, but there are also people, who are managers or directors of companies, and from this point of view the Romanians are much appreciated because they are very well educated,

they have secondary or advanced studies and they work hard. Unfortunately, there is a problem the moment when the Romanians are mixing with the Romani people, because people are not able to distinguish one from the other anymore. This is a problem that our Consulate has tried to solve. When a Romanian delegation from Romania came, there were also some Romani persons who tried to explain and talk, acting as cultural mediators, but we have encountered many difficulties.

3. Can you tell us about the social protection systems for the foreigners from Italy?

M.P.: I shall tell you what I know. The Romanian citizens are already, we can say, European citizens and on the territory of Europe they do not have any problems. If they become citizens of our country (in the sense of emigration), they shall have all the rights of the European citizens, they shall have a social insurance, a right to be hospitalized, the right to be consulted by specialized physicians and the right to have family doctors. Things in Italy are very open and very honest, but a problem still remains (this was more at the beginning, not so much now): Romanian people did not wish to be registered, and in that moment we were having a problem because they had to pay the doctor and so on, but nowadays this is no longer a problem, therefore, the Romanian citizens have a high level of medical assistance. Unfortunately, there is the financial problem that affects the medical system and we don't believe that we shall be able to provide support to the Italian citizens or to the others. In conclusion, all European citizens are identical.

4. Do you know whether there are Romanian citizens living in Italy (Geneva) involved in social projects?

M.P.: I don't know much on this matter because there is no record of such activities. All I can tell you is that we have a very strong orthodox community, and this for me is a social project. I can say there is a very good communication between the Vatican, the Catholic Church and the Orthodox Church from Geneva. They live in community one with the others and the Church from Sestri Ponente, where the Orthodox Church

from Geneva is, was donated by the Catholic Church and from this point of view the bilateral partnership is a very good one and the Church has many social activities. The priest Sorin is a very involved person and from my point of view he does a great job because there are school activities helping to study the Italian language and helping the Romanian language to not to be forgotten. I believe that these social activities are very useful for the Romanian people.

5. This can be useful because I have noticed that, in the activities we have carried out, the Romanian children do not remember the Romanian language because within the family they use a mixed language: Italian-Romanian.

M.P.: This is a problem of the Romanian people in general. I believe that you, the Romanians, have the tendency to annul your traditions. I don't understand why you don't like them. You are a very numerous community, I always had a project in mind, to create a global community because one million people in Italy could have a great power of decision if they would vote together, if they would offer mutual support and so on, I believe it would have a very good position in the Italian Government. But unfortunately, they are almost denying the fact that they are Romanians, most of them. It is very disturbing, because, after leaving Romania and passing the border, they try to forget that they are Romanians and they want to become locals.

6. When we first met, on the 29th of November, I have also invited two Romanian parents and we have tried to have a small discussion with them in Romanian "Good day! Welcome! How are you?" and one of the parents has asked us to speak Italian. We have asked him why do you want us to speak Italian, have you forgot your language? Why?

M.P.: I believe there is a concept, if they are considered Romanians, they are on an inferior level, and this is very bad. We as Italians understand this very well. There are Italians who come from the Southern part and Italians who come from the Northern part and there is a rivalry between them. The people from the North judge the people

coming from the South because of the accent, and this is very bad. We are talking about culture, yes, we must be well educated, but the moment we get into the midst of another culture we immediately desire to change ourselves, and this is very sad.

7. In your opinion, what are the main problems that the Romanians from Italy are dealing with?

M.P.: As I already said, the biggest problem they are facing is precisely themselves. Honestly. Italy is a multicultural country and is very open to receive anyone. But, we think we are Romanians and we try to get involved in activities and in social activities and so on, this is the behavior of Romanians. In the same time, I believe that the Romanian Government is trying to solve these problems as well as possible. I believe that there is a need for projects at European level for the emigrant people.

8. Are there any forms of social economy connected to the Romanian emigrants from Italy?

M.P.: I have no knowledge on these matters. I know there are more and more Romanian entrepreneurs who wish to start businesses in Italy and who desire to succeed and to survive first of all, but I believe there are many organizations that are handling the Romanian emigrants, so many organizations so many social conglomerates, foundations and other formations, but unfortunately they communicate very little one with the other. They are all trying to carry out activities at local level, and at national level they don't manage to do anything. Always there is the same problem: they work in small groups and they don't want to get involved at global level and to work as a team.

9. What type of support do the Romanian citizens living in Italy receive from the Romanian state until now?

M.P.: I believe that the most significant help that Romanians living here receive from the Romanian State is the fact that it continues to

open offices, not only Honorary Consulates, because these are not so many, but there are more operative offices. The Cosenza office is one of them and there is another one in Bologna, Trieste, if I am not mistaken. There are also offices in Torino and Milano, which are historical offices. Plus, there is the understanding at European level, Schengen and other programs, and I believe that these are helping Romania very much not just through the fact that it is possible to exchange goods and products, but also through the possibility that the people can freely circulate. In my opinion, there is a long road ahead of us, we are only just beginning. We can make grandiose projects, fantastic projects. The state cannot work sufficiently, and the private sector cannot optimize the activity. Romania and Italy have similar stories, we have conflicts at political level, and in those moments we divert our attention from the truly important matters that we have to do for our country.

10. I have noticed that there are in Italy some Romanian organizations/foundations. What can you tell us about this?

M.P.: In the seven years that I have been the Consul of Romania, I have collaborated with them. 3-4 years ago I had a project planned to reunite these existent organizations into one general organization, but the project failed because of some people and I felt very sorry. For me it was a great failure, not to have one organization that reunites all the Romanians in Italy.

11. Are there any statistics of the Romanian emigrants according to their profession? Which is the main job?

M.P.: We don't have such a statistic. This could be very useful for us. There is no statistics of the jobs or of the companies where the Romanians are working. We have obtained some information through the Chamber of Commerce and we have an approximate number of the Romanian who have leading positions, who are managers, general directors, what is their level, whether they are partners in the company, these are the information we have. We shall have to make a "White

Book” with the activities of Romanians. This could help a lot because there are banks that wish to offer help, but unfortunately there is no statistics of the current situation.

12. We are interested to know what is their main job? Constructions?

M.P.: As far as I know, again, we don't have many information at national level, but sometimes I receive information from the Chamber of Commerce of Liguria, which is the region that I take care of. We have Romanians who clean houses and I believe that in this category there is the majority of them, also in constructions a lot of Romanians work, but we have also engineers here in Geneva, even some very good ones in the naval sector, which is very interesting, we have software and programming engineers, mathematicians, very good university professors, doctors and nurses.

13. We have very good schools and very well trained professors at university level.

M.P.: Yes, yes, this is also my opinion. We have a project that is carried out between the University of Geneva and some universities from Romania, and I was also involved and this is an important thing.

14. Are there, in your knowledge, persons who don't have a stable job, who live in poverty (or under the limit of poverty)?

M.P.: There are some persons in Geneva but not so many as in Rome because our Government was always very helpful. Therefore, if there are special cases, all we can do is inform the right authorities and they will try to provide some help. I must say, I don't have much experience in this area, but sometimes someone comes to the Consulate with certain personal problems, maybe he was conned by a friend or by the girlfriend, maybe he was asked to leave Romania, and after they were

abandoned, we try to help them. These cases are more and more rare, they do not represent a big problem.

15. A few days ago I have noticed a few Romani persons from France, here in Geneva. I was able to recognize that they were Romani Romanians, but I was surprised to hear them speak French.

M.P.: I cannot say this is a problem, this is the attitude of the Government from Geneva, but it would be very social. They don't offer support to the entrepreneurs, but they try to help those in trouble, which is very nice. The problem is that, if no help will be provided to the entrepreneurs from Geneva, this could evolve on long term in a series of problems for everyone.

16. Do you believe that social services were affected by the economical crisis?

M.P.: Yes, a great deal. I dare to say that the economical crisis is just starting. As I have mentioned at the beginning of the interview, we expect the near future to be critical.

17. What are the future plans in the social field?

M.P.: From personal experience, when the crisis occurs there are two possible scenarios: the first one is that everyone become selfish and the self-preservation instinct leads, and this is understandable, and the second scenario is one where the people are saying: "I have little, but from this I give to those around me." Or: "I have too much so it is fair to share with others". I am trying to implement a project, from my position as the Honorary Consulate of Romania, which started from the problem of a family from Romania. In the beginning I was involved as a Consul, but afterwards I got involved also as a private person, because the Consul does not have money to make certain activities, and for all these he must self-finance, because we pay for everything: the secretary, the printing machine and so on. In conclusion, we have decided to conceive a project, starting from the Romanian case, but we want to make it known worldwide. There was the case of a child who had a cardiac

malformation and I was invited to participate as the Consul of Romania; I paid to help him, and he was supposed to go to the Hospital of Bologna for the heart operation. As I said, we as a Consulate we don't have money, but I helped by paying the ticket for the baby and his father. I paid for the transportation, the child was supposed to get there, the Hospital from Bologna was ready, the 2000 Euro were paid, but the doctors did not have time to save his life. Because of this, I thought it was a pity that the father was ashamed to say he didn't have the money for the airplane, maybe 1000 Euro, and a life was lost for 1000 Euro. Because of this, we have decided to set up the „Flying Angels” and so far we have saved 10 lives although we are not operational yet; we shall be starting on the 1st of January. On February 4th there is a concert in Vatican, in the presence of His Holiness, Pope Benedict the XVIth, and for us it is very important because from that moment we shall be recognized as an organization and our mission shall be also recognized.

18. Can you tell us more about the „Flying Angels”?

M.P.: What could I say more about the „Flying Angels”? We were inspired by the Romanian child who died and we have decided that this could happen anywhere. We started discussing together with some friends, and the idea of the project is that all people are doing the same things on different continents and they should have the same chances to life. „Flying Angels” is an NGO that tries to offer the same chance for a decent life to all children. The first child we have saved had the same heart disease as the Romanian child that we were not able to save, and we consider this a sign because there are thousands of diseases, but of all the disease it was the exact disease of the first child. The second child was from Pristina and he required as special plane, and the „Flying Angels” has paid 980 Euro, because he had to fly with the plane to the Hospital of Geneva. We offer the same chance to life to all children, whether they are poor or wealthy. It would be nice to see 20-30 years from now the career of the children we have saved. Maybe a poor child shall have a spectacular intelligence and he will have great contribution to the human kind. All human beings, especially babies, are a gift for the community, and the community should cherish them and it shouldn't

matter whether the child is poor or rich. „Flying Angels” is a „tour operator” of life itself and a non-profit organization. The entire story is on our website. We have a scientific board that analyzes each case in order to see if it is eligible or not. We have presented the organization of the Italian Churches Committee, we are recognized by the Ministry of External Affairs and we have collaborations with some companies such as Alitalia, to have special airplane tickets. Right now, there is collaboration between the airport from Geneva and the other airports from Italy but we would like to make this project global. We have participated to the Rimini Reunion, which is very important, where all the associations from Italy participated. We shall open an office in Barcelona and one in Sofia, Bulgaria. The next locations shall be Romania and New York. Little by little, we shall become bigger

19. Do we need to change the image of Romania?

M.P.: I don't think it is necessary to change the image of Romania, I believe is important that the Romanian people acknowledge themselves. If you want others to acknowledge you, you must acknowledge yourselves. This is something that absolutely needs to be done, *to create the pride of refreshing the Romanian pride*. I am here to do that as an Honorary Consul of Romania.

20. What advice do you have for the Romanians who live in Italy?

M.P.: Be yourselves, be proud that you are part of one of the most beautiful countries in Europe, tell your story, keep the legends alive, tell them to your children, show them the Romanian traditions and teach your children the Romanian language, because it is a very cultivated language. If this would happen, it will be really nice. One of the projects from the near future in Geneva is to have an exposition with Romanian drawings. Through these we can present the Romanian culture and they are very good for the children. I shall also be involved in this project.

Thank you.

ȘCOALA DE VARĂ ÎN ECONOMIE SOCIALĂ

Geta Mitrea^[1]

În cadrul proiectului „*Modelul Economiei Sociale în România*”, implementat Asociația Alternative Sociale, în parteneriat, cu Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, Academia de Studii Economice București și Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România, cofinanțat prin Programul Operațional Sectorial de Dezvoltare a Resurselor Umane 2007-2013 – Fondul Social European, unul dintre rezultatele prevăzute a constat în realizarea unei școli de vară în domeniul economiei sociale. Prin urmare, *în perioada 22-23 februarie 2013*, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, în parteneriat cu Asociația Alternative Sociale, Academia de Studii Economice București și Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România au organizat la Iași *școala de vară în economie socială pentru specialiștii din domeniul incluziunii sociale*.

Obiectivul evenimentului a fost cel de dezvoltare a competențelor în economie socială pentru specialiștii din domeniul incluziunii sociale (asistenți sociali, psihologi, psihopedagogi, sociologi, juriști). Acest obiectiv este subscris scopului proiectului, care dorește să contribuie la construirea capacității strategice a sectorului economiei sociale în concordanță cu dezvoltarea sustenabilă, în vederea sprijinirii creșterii economice prin incluziunea socială a grupurilor vulnerabile pe piața muncii. Școala de vară a fost acreditată de Colegiul Național al Asistenților Sociali din România, iar participanții au obținut 2 (două) credite profesionale.

Evenimentul s-a derulat în Amfiteatrul Mihail Kogălniceanu (MK), Corp A, Bulevardul Carol I nr. 11, Iași, 700506 în cadrul Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, intervalul orar 8:00 – 18:30 în prima zi

^[1] Cercetător, Doctor în Sociologie, Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași, Tel.: 0745308997; e-mail: mitrea.geta@gmail.com

și 08:45 – 15:00 în a doua zi. Participanții la eveniment au avut oportunitatea de a beneficia de expertiza a trei experți implicați în implementarea de proiecte în domeniul economiei sociale, și anume: asist. dr. Florian SĂLĂJEANU, vicepreședinte al Colegiul Național al Asistenților Sociali din România, conf. dr. Cristian POPESCU, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași și conf. dr. Florin LAZĂR, Universitatea din București.

Temele economiei sociale abordate cu aceasta ocazie au îmbinat perspectivele sociale cu cele economice - doi dintre formatori fiind de profesie asistenți sociali, iar unul economist. Titlurile secțiunilor au fost: „Studii de caz și modele de intervenție în Economia Socială” și „Studii de caz și exerciții practice în Economie Socială” - moderator asist. dr. Florian SĂLĂJEANU; „Economia socială de piață, o soluție viabilă?” și „Efectele politicilor sociale asupra bunăstării” - moderator conf. dr. Cristian POPESCU; „Economia socială – aspecte teoretice” și „Modele de economie socială și aplicabilitatea acestora la grupuri vulnerabile” - moderator conf. dr. Florin LAZĂR.

La eveniment au participat peste 150 de persoane, respectiv - specialiști în domeniul incluziunii sociale, studenți, cadre didactice și membri ai echipei de implementare a proiectului Modelul Economiei Sociale în România.

Evenimentul a fost evaluat de către participanți ca fiind: practic, educativ, interesant, instructiv, nou, interesant, captivant, riguros, diversificat, profesionist, dinamic, necesar etc. Printre recomandările transmise de către participanți prin intermediul formularului de evaluare a activității redăm o mică parte pentru a putea prezenta eficiența acestui eveniment, astfel:

– „în întreprinderile de economie socială ar trebui integrate și celelalte categorii de persoane vulnerabile, nu doar persoanele cu dizabilități, de exemplu persoanele care au depășit vârsta de 45 de ani și sunt în căutarea unui loc de muncă” (*participant școală de vară*).

– „să fie promovate în toată țara modelele de intervenție în economie socială” (*participant școală de vară*).

– ” în activitățile economiei sociale să fie implicate autoritățile locale și centrale (*participant școală de vară*)”.

Școala de vară în economie socială s-a bucurat de succes prin numărul mare de participanți care au fost interesați de tema abordată și s-au implicat în mod activ în dezbaterile interactive prevăzute în cadrul evenimentului, prezentând propriile experiențe dobândite de-a lungul timpului. Participanții la eveniment și-au manifestat interesul să mai participe la alte evenimente organizate în cadrul proiectului și chiar la o nouă ediție a școlii de vară în economie socială.



THE SUMMER SCHOOL IN SOCIAL ECONOMY

Geta Mitrea^[1]

Within the project *“The Model of Social Economy in Romania”*, implemented by the Social Alternatives Association, in partnership with the University „Alexandru Ioan Cuza” from Iași, the Academy of Economic Studies of Bucharest and the Program of United Nations for Development Romania, co-financed through the Sectorial Operational Program for the Development of Human Resources 2007-2013 – the Social European Fund, one of the provided results was represented by the setting up a summer school in the field of social economy. As a consequence, *in the period of the 22nd - 23rd February 2013*, the University „Alexandru Ioan Cuza” from Iași, in partnership with the Social Alternatives Association, the Academy of Economic Studies of Bucharest and the Program of United Nations for Development Romania has organized in Iași *the social economy summer school for the specialists in the field of social inclusion*.

The objective of the event was to develop skills in the area of social economy for the specialists working in the field of social inclusion (social workers, psychologists, psycho- pedagogues, sociologists, jurists). This objective subscribes to the purpose of the project that desires to contribute to the strategic capacity building of the social economy sector in accordance with a sustainable development, in order to support the growth of economy through the social inclusion of the vulnerable groups on the labor market. The summer school was accredited by the National College of Social Workers from Romania, and the participants have obtained 2 (two) professional credits.

^[1] Researcher, Doctor in Sociology, Faculty of Philosophy and Social-Political Sciences, Alexandru Ioan Cuza University, Iași, Tel.: 0745308997; e-mail: mitrea.geta@gmail.com

The event took place in the Mihail Kogălniceanu Amphitheater (MK), Corp A, 11, Carol I Boulevard, Iași, 700506 within the University „Alexandru Ioan Cuza” of Iași, during 8:00 – 18:30, the first day and 08:45 – 15:00, the second day. The participants at the event had the opportunity to benefit from the expertise of three experts involved in the implementing of social economy projects, more precisely: assist. Ph.D Florian SĂLĂJEANU, vice-president of the National College of Social Workers from Romania, Ph.D Associate Prof. Cristian POPESCU, University „Alexandru Ioan Cuza” from Iași and Ph.D Associate Prof. Florin LAZĂR, University of Bucharest.

The social economy themes that were discussed on this occasion have combined the social perspectives with the economical perspectives – two of the trainers being social workers and the other, an economist. The titles of this sections were: “Case studies and intervention models in Social Economy” and “Case studies and practical exercises in Social Economy”- moderator assist. Ph.D Florian SĂLĂJEANU; „The social market economy, is it a viable solution?” and “The effects of social policies on welfare”- moderator Ph.D Associate Prof. Cristian POPESCU; „Social economy – theoretical aspects” and “Models of social economy and their applicability in the vulnerable groups”- moderator Ph.D Associate Prof. Florin LAZĂR.

At the event participated more than 150 persons, respectively – specialists in the field of social inclusion, students, professors and members of the implementation team for the project The Model of Social Economy in Romania.

The event was evaluated by the participants as being: practical, educational, interesting, instructive, new, interesting, captivating, rigorous, diversified, professional, dynamic, necessary, etc. Among the recommendations submitted by the participants in the evaluation forms we mention a small part in order to present the efficiency of this event, as follows:

– „social economy enterprises should integrate also the other categories of vulnerable people, not only the persons with disabilities, for example the persons over 45 years old who are looking for a job” (*a summer school participant*).

- “the intervention models of social economy should be promoted all throughout the country” (*a summer school participant*).
- “the local and central authorities should be involved in the social economy activities” (*a summer school participant*).
- The social economy summer school had success due to the large number of participants who were interested in the theme that was approached and who were actively involved in the interactive debates provided at the event, presenting their own experiences acquired in time. The participants at the event showed interest to attend in the future to other events organized within the project and even to a new edition of the social economy summer school.



Recenzii

Book reviews

„PROFIT PENTRU OAMENI”.
RAPORT DE DESCHIDERE ÎN CADRUL PROIECTULUI:
MODELUL ECONOMIEI SOCIALE ÎN ROMÂNIA

*Autori: Simona Stănescu (coord.), Romeo Asiminei,
Octavian Rusu, Daniela Vîrjan
profitpentruoameni.ro, Ianuarie, 2012*

Alexandra – Georgiana Poenaru^[1]

Economia socială s-a manifestat în diferite forme în marea majoritate a comunităților umane, dezvoltându-se o dată cu capitalismul industrial. Deși putem identifica entități ale economiei sociale încă din secolul al XVIII-lea, termenul „nu are o definiție unanim acceptată și, pe cale de consecință, nici o delimitare legal – juridică comună în spațiul european” (Asiminei 2012, p. 3). Având în vedere realitatea economică și socială actuală, Parlamentul European a adoptat, în data de 19 februarie 2009, o rezoluție referitoare la economia socială, prin care se sublinia faptul că aceasta joacă un rol esențial în economia europeană, combinând profitabilitatea cu solidaritatea. În acest sens, „economia socială poate fi privită ca o continuare a politicii ocupării pentru că încearcă să ofere locuri de muncă unei populații aflate în dificultate” (Vîrjan, 2011, p. 124). De altfel, Uniunea Europeană a finanțat, prin intermediul Fondului Social European, POSDRU 2007- 2013 Axa Prioritară 6 „Promovarea incluziunii sociale”, domeniul major de intervenție 6.1.: „Dezvoltarea economiei sociale”. Deși la nivel european există o puternică dezbateră privind sectorul economiei sociale, în România dezbaterile

[1] Masterand, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice, Departamentul de Științe Politice, Relații Internaționale și Studii Europene, Masterat Politici Publice și Management Instituțional, e-mail: poenarualexandrageorgiana@yahoo.com.

privind acest sector „se regăsesc parțial pe agenda publică” (Stănescu, Luca, Rusu 2012, p. 20).

Profit pentru oameni este un raport de analiză dezvoltat în cadrul Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, prin proiectul *Modelul Economiei Sociale în România*. Raportul de deschidere în cadrul proiectului *Modelul Economiei Sociale în România* a fost editat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltarea României și publicat în ianuarie, 2012. Echipa de cercetare care a elaborat raportul a fost formată din Romeo Asiminei, Octavian Rusu, Daniela Vîrjan și coordonată de Simona Stănescu.

Raportul este alcătuit din cinci părți (definirea conceptului și abordarea teoretică, stadiul dezvoltării economiei sociale în România din punct de vedere legislativ, instituțional, economic și social, analiza entităților de economie socială, abordarea economiei sociale în context internațional și concluzii), ce oferă o imagine de ansamblu asupra contextului actual cu impact asupra economiei sociale din România.

Considerăm că titlul raportului surprinde foarte bine cele două aspecte esențiale ale conceptului de economie socială: sustenabilitatea economică a entităților de economie socială („profit”), respectiv orientarea către beneficiul social („pentru oameni”). Lucrarea mai conține un rezumat ce permite cititorilor să se familiarizeze cu informațiile pe care le vor găsi în interiorul acestui raport.

În ceea ce privește cadrul metodologic, la baza acestui raport au stat un set de metode sociologice, între care: analiza documentelor sociale publice, metode cantitative (analiză secundară) și metode calitative (cercetarea calitativă a cuprins opt focus grupuri la care au participat reprezentanți ai entităților de economie socială și ai celor cu responsabilități în domeniu și două focus grupuri cu studenți de la Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, respectiv Academia de Studii Economice din București, în vederea evaluării nivelului de cunoaștere și interesul pentru economia socială.

Una dintre marile provocări ale domeniului economiei sociale este chiar delimitarea conceptului. Astfel, **Partea I, *Ce este economia socială?*** care are în componență trei subcapitole, tratează cadrul teoretic al economiei sociale și conceptele centrale asociate acesteia. Definirea

economiei sociale este esențială pentru înțelegerea și promovarea domeniului și a activităților specifice. În literatura de specialitate se regăsesc numeroase încercări de a defini conceptul de economie socială, dar niciuna unanim acceptată. Una dintre definițiile consacrate datorită capacității de îmbinare a entităților și principiilor economiei sociale aparține Consiliului Valon (1990): „Economia Socială este parte a economiei constituită din organizații private care împărtășesc următoarele principii: scopul în favoarea membrilor sau comunității și nu generarea de profit, management autonom, procesul democratic de luare a deciziilor și prioritate pentru individ și muncă în detrimentul capitalului în distribuția profitului” (p. 10).

În cadrul raportului „Profit pentru oameni” definirea economiei sociale se bazează pe analiza fundamentelor teoretice și pe concepte precum: solidaritate, participare socială, profit și risc economic, dar și pe rezultatele cercetărilor empirice.

Definiția propusă de autori și adaptată spațiului românesc este următoarea: „Economia Socială este tipul de economie care îmbină în mod eficient responsabilitatea individuală cu cea colectivă în vederea producerii de bunuri și/sau furnizări de servicii, care urmărește dezvoltarea economică și socială a unei comunități și al cărui scop principal este beneficiul social. Economia Socială are la bază o inițiativă privată, voluntară și solidară, cu un grad ridicat de autonomie și responsabilitate, presupune un risc economic și o distribuție limitată a profitului” (p. 13).

Partea a II-a, Stadiul Economiei Sociale în România, are în componență patru subcapitole ce au în vedere analiza politicilor naționale cu impact asupra acestui domeniu. Analiza s-a bazat pe documentele strategice promovate de Guvernul României și pe actele normative care se referă la economia socială în mod direct sau indirect. În ceea ce privește analiza cadrului instituțional sunt prezentate atribuții și responsabilități ale instituțiilor publice cu impact asupra acestui domeniu, cea mai importantă instituție fiind Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale (denmirea actuală: Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice) ce are rol coordonator în politica de ocupare și protecție a persoanelor vulnerabile.

Referitor la dimensiunea economică și financiară a entităților economiei sociale din România, autorii studiului analizează modul de funcționare și de manifestare pe piață al acestora. Aici sunt menționate sursele de finanțare pentru economia socială. Acestea pot fi publice sau private, directe sau indirecte, naționale sau internaționale, pot proveni de la persoane fizice sau juridice, din activități economice, voluntariat, din fonduri publice, donații etc.

Partea a III-a, *Analiza entităților de Economie Socială din România*, cuprinde șase subcapitole, în care sunt prezentate entități ale economiei sociale în strânsă legătură cu situația actuală. Analiza fiecărei entități s-a făcut din perspectiva considerentelor ce țin de dezvoltarea sectorului, analiza juridică a principiilor care definesc aceste forme ca fiind de economie socială și nu în ultimul rând ținându-se cont de situația economico-financiară actuală. Din punct de vedere al analizei economice, raportul de cercetare include prezentarea stadiului și analiza resurselor umane implicate.

Raportul este circumscris unei deschideri mai largi, internaționale, în **Partea a IV-a**, *Economia Socială în context internațional*, care cuprinde patru subcapitole. Sunt trecute în revistă unele dintre cele mai relevante inițiative internaționale de stimulare a economiei sociale. Economia socială este recunoscută internațional pentru aportul la dezvoltarea economică și pentru coeziunea socială. Economia socială a contribuit la atingerea obiectivelor Strategiei Lisabona prin răspunsuri pozitive acordate șomajului, stabilității locurilor de muncă și excluziunii de pe piața muncii a grupurilor vulnerabile. La nivel internațional nu întâlnim o reglementare juridică sau fiscală a economiei sociale, utilizându-se termeni subsumați conceptului general al acesteia precum: antreprenoriat social, antreprenor social sau întreprinderi sociale. Capitolul analizează și strategia europeană 2011-2014 pentru responsabilitatea socială corporativă.

În ultima parte, **Partea a V-a**, raportul sintetizează un set consistent de concluzii care vizează aspecte referitoare la cadrul legal, financiar, instituțional și social. Astfel, concluziile raportului sunt următoarele:

- Economia socială cuprinde aspecte care aparțin, pe de o parte, ideologiei de stânga, orientată spre egalitate și drepturile cetățenilor de a se implica în activități politice, economice și sociale, iar pe de altă parte, orientării ideologice de dreapta, care promovează asigurarea bunăstării pe fondul libertății individului;

- Agenda europeană privind economia socială se regăsește parțial pe agenda de politică publică din România;

- În România, domeniul economiei sociale este abordat sectorial prin reglementarea fiecărui tip de entitate de economie socială;

- Cadrul instituțional din România permite dezvoltarea și funcționarea entităților de economie socială, dar necesită o serie de îmbunătățiri;

- Din punct de vedere al profitabilității economice, cele mai eficiente entități de economie socială din România sunt: cooperativele de ajutor reciproc (CAR-urile), organizații neguvernamentale (ONG-urile) și societățile cooperative de gradul 1;

- Termenul de economie socială este practic necunoscut de populație, iar la nivel universitar s-a constatat o lipsă de informare privind domeniul economiei sociale, pe fondul unui interes crescut din partea studenților;

- În România, solidaritatea și participarea socială, condiții de bază ale promovării și dezvoltării economiei sociale, sunt satisfăcute într-o măsură minimală datorită asocierii cu experiențele negative din perioada comunistă.

Raportul „Profit pentru oameni” realizat în cadrul proiectului *Modelul Economiei Sociale în România* este destinat unui public larg: de la persoane obișnuite, studenți, la persoane interesate să investească în viitor în acest demers, fundații, ONG-uri, specialiști în domeniu, fără a omite decidenții politici. Raportul este disponibil în format electronic la adresa profitpentruoameni.ro.

Bibliografie

1. Asiminei, R. (2012). Economia socială – delimitări conceptuale. *Revista de Economie Socială*, Nr. 1/2012, Vol. II, Iași.
2. Stănescu, S., Luca, C., Rusu, O. (2012). Reglementări cu impact comunitar și național asupra domeniului economiei sociale. *Revista de Economie Socială*, Nr. 2/2012, Vol. II, Iași.
3. Vîrjan, D. (2011). Economia socială și piața muncii în contextul actual. *Revista de Economie Socială*, Nr. 1/2011, Vol. I, Iași.

„PROFIT FOR PEOPLE”.
OPENING REPORT WITHIN THE PROJECT:
THE SOCIAL ECONOMY MODEL IN ROMANIA

*Authors: Simona Stănescu (coord.), Romeo Asiminei,
Octavian Rusu, Daniela Vîrjan
profitpentruoameni.ro, January, 2012*

Alexandra – Georgiana Poenaru^[1]

Social economy was expressed in various forms in most human communities, being developed together with industrial capitalism. Although we can identify social economy entities since the 18th century, the term “does not have a unanimously accepted definition and, as a consequence, does not have a legal-juridical common demarcation in the European space” (Asiminei 2012, p. 3). Having in view the current economic and social reality, the European Parliament has enacted, on the 9th of February 2009, a resolution regarding social economy, which emphasized the fact that it plays an essential role in the European economy, combining profitability with solidarity. In this sense, „social economy can be viewed as a continuation of the occupation policy because it tries to offer work places to a population in difficulty” (Vîrjan, 2011, p. 124). In fact, the European Union has financed, through the Social European Fund, the POSDRU 2007- 2013 Priority Axis 6 „The promotion of social inclusion”, major intervention field 6.1: „The development of social economy”. While in Europe there is a strong debate on the social economy in Romania discussions on this sector are „only partially addressed by public policy agenda”. (Stănescu, Luca, Rusu 2012, p. 20).

^[1] Masters student, University „Alexandru Ioan Cuza” from Iași, Faculty of Philosophy and Social-Political Sciences, the Department of Political Science, International Relations and European Studies, Masters Degree on Public Policies and Institutional Management, e-mail: poenarualexandrageorgiana@yahoo.com.

Profit for people is an analysis report developed within the Sectorial Operational Program for the Development of Human Resources 2007-2013, through the project *The Social Economy Model in Romania*. The opening report within the project *The Social Economy Model in Romania* was written by the Program of United Nations for the Development of Romania and was published in January 2012. The research team that has drafted the report was formed of Romeo Asiminei, Octavian Rusu, Daniela Virjan and coordinated by Simona Stănescu.

The report has five parts (definition of the concept and the theoretical approach, the level of social economy development in Romania from the legal, institutional, economical and social point of view, the analysis of the social economy entities, the social economy approach in the international context and the conclusions), that provide a general image on the current context that has an impact on the Romanian social economy.

We believe that the title of the report captures very well the two essential aspects of the social economy concept: the economical sustainability of the social economy entities (“profit”), respectively the orientation towards the social benefit (“for people”). The work contains also a summary that allows the readers to get familiar with the information that are found in this report.

Regarding the methodology framework, the base of this report has used a set of sociological methods, among which: the analysis of the public social documents, the quantitative methods (secondary analysis) and the quality methods (quality research included eight focus groups at which participated representatives of the social economy entities and of those persons with responsibilities in the area and two focus groups with students from the University „Alexandru Ioan Cuza” of Iași, respectively the Academy of Economic Studies of Bucharest, in order to assess the level of knowledge and interest for social economy.

One of the great challenges of social economy is marking the boundaries of the concept. Therefore, **Part I**, *What is social economy?* which is formed of three subchapters, discusses the theoretical framework of social economy and the central concepts associated to it. Defining social economy is an essential action for understanding and

promoting the field and its specific activities. In the specialized literature we can find many attempts for defining the concept of social economy, but neither of these was unanimously accepted. One of the definitions that got assigned to it due to its capacity to combine the entities and the principles of social economy, belongs to the Council of Valon (1990): "Social Economy is part of the economy and is formed of private organizations that share the following principles: a purpose in the favor of the members or of the communities and not the generation of profit, an autonomous management, a democratic process of making priority decisions for the individual and working to the detriment of profit distribution " (p. 10).

Within the report „Profit for the people”, the definition of social economy is based on the analysis of the theoretical fundamentals and on certain concepts such as: solidarity, social participation, economical profit and risk, but also on the results of the empirical researches.

The definition suggested by the authors and adapted to the Romanian space is the following: "Social Economy is the type of economy that efficiently combines individual responsibility with collective responsibility in order to produce goods and/or to provide services, has in view the economical and social development of a community and whose main purpose is the social benefit. Social economy has at its base a private, voluntary and solidary initiative, with a high degree of autonomy and responsibility; it supposes an economical risk and a limited distribution of the profit" (p. 13).

Part II, *The level of Social Economy in Romania*, is formed of four subchapters that have in view analyzing the national policies with impact on this field. The analysis was based on the strategic documents promoted by the Government of Romania and on the normative acts that refer to social economy in a direct or an indirect way. Regarding the analysis of the institutional framework, there are presented the attributions and the responsibilities of the public institutions that have an impact on this field, the most important institution being the Ministry of Labor, Family and Social Protection (the current name is: Ministry of Labor, Family and Social Protection and of the Aged

Persons) that has a coordination role in the employment and protection policy of the vulnerable persons.

Regarding the economical and financial dimension of the social economy entities from Romania, the authors of the study analyze the way in which they function and express themselves on the market. Here there are mentioned the financing sources of social economy, which can be public or private, direct or indirect, national or international, may come from natural or legal persons, from economical activities, volunteer work, from public funds, donations, etc.

Part III, *The analysis of the Social Economy entities from Romania*, contains six subchapters that present the entities of social economy in close connection with the current situation. The analysis of each entity was done from the perspective of the reasons that regard the development of this sector, the legal analysis of the principles that define these forms as being social economy entities and last but not least, it took into account the economical and financial current situation. From the point of view of the economical analysis, the research report includes the presentation of the study and the analysis of the human resources involved.

The report is included in a larger, international gateway, in **Part IV**, *Social Economy in an international context* that includes four subchapters. It reviews some of the most relevant international initiatives that provided incentives for social economy. Social economy is recognized at international level for the contribution brought to the economical development and for social cohesion. Social economy has contributed to the attainment of the Lisbon Strategy objectives through positive responses given to unemployment, to the stability of the work places and to the exclusion from the labor market of the vulnerable groups. At international level we do not find a legal or fiscal regulation of social economy, there are used terms that are subsumed to the general concept of it, such as: social entrepreneurship, social entrepreneur or social enterprises. The chapter analyzes also the European strategy 2011-2014 for the social corporative responsibility.

In the last part, **Part V**, the report summarizes a consistent set of conclusions that has in view the aspects referring to the legal, financial, institutional and social framework. Therefore, the conclusions of the report are the following:

- Social economy included aspects that belong to, on one hand, the left ideology orientated towards equality and the rights of the citizens to be involved in political, economical and social activities and, on the other hand, to the right orientated ideology that promotes the idea of ensuring the welfare based on the freedom of the individual;
- The European agenda regarding social economy is partly found on the public agenda from Romania;
- In Romania, the field of social economy is approached in a sector manner by regulation each type of the social economy entities;
- The institutional framework from Romania allows the development and the operation of the social economy entities, but requires a series of improvements;
- From the point of view of the economical profitability, the most efficient social economy units from Romania are: the mutual aid funds (the CARs), the non-governmental organizations (the NGOs) and the cooperative societies of rank 1;
- The term of social economy is practically unknown by the population, and at university level it was observed a lack of information regarding the field of social economy, against a high interest of the students;
- In Romania, solidarity and social participation, the basic conditions for promoting and developing social economy, are minimally satisfied because of the association with the negative experiences from the communist period.

The report „Profit for the people”, made within the project *The Social Economy Model in Romania* is intended for the large public: from normal persons, students, to persons who are interested to invest in the future of this process, foundations, NGOs, specialists in the field, without forgetting the political decision makers. The report is available in an electronic format at profitpentruoameni.ro.

Bibliography

1. Asiminei, R. (2012). Social Economy – A Conceptual Framework. *Journal of Social Economy*, Nr. 1/2012, Vol. II, Iași.
2. Stănescu, S., Luca, C., Rusu, O. (2012). Social Economy. Theoretical Perspectives Regulations with Community and Nationwide Impact on Social Economy. *Journal of Social Economy*, Nr. 2/2012, Vol. II, Iași.
3. Vîrjan, D. (2011). Social Economy and the Labor Market in the Current Context., *Journal of Social Economy*, Nr. 1/2011, Vol. I, Iași.

GHID DE BUNE PRACTICI ÎN DEZVOLTAREA ÎNTRERINDERILOR SOCIALE PENTRU COMUNITĂȚILE DE ROMI

*Autor: Claudia Petrescu
PNUD, București, 2012*

Adriana Neguț^[1]

La nivel internațional, preocupările pentru economia socială nu sunt noi, aceasta constituind o temă de interes pe parcursul secolului al XIX-lea în multe state europene, precum și în Statele Unite și Canada. În România, interesul față de domeniul economiei sociale a crescut în ultimii ani, preponderent ca urmare a implementării proiectelor cofinanțate prin Fondul Social European. Atât la nivel european, cât și național, este recunoscut aportul semnificativ al economiei sociale la ocuparea forței de muncă, aceasta fiind privită ca o soluție pe termen lung la problemele de integrare în muncă ale grupurilor vulnerabile. În România, funcționarea entităților din domeniul economiei sociale este reglementată de legislație specifică, un cadru unitar privind domeniul fiind încă pe agenda publică. Aceste organizații respectă caracteristicile întreprinderii sociale definite de EMES European Research Network dar nu sunt reunite sub această titulatură, abia recent introdusă în discursul la nivel național.

În acest context, și în condițiile în care interesul organizațiilor neguvernamentale pentru întreprinderile sociale s-a intensificat, a apărut lucrarea *Ghid de bune practici în dezvoltarea întreprinderilor sociale pentru comunitățile de romi*, în cadrul proiectului „Economia socială ca soluție a dezvoltării comunităților Roma din România”, cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvol-

^[1] Doctor în sociologie, Cercetător, Institutul de Cercetare a Calității Vieții, Academia Română, adriana.negut@iccv.ro

tarea Resurselor Umane 2007-2013 „Investește în oameni!” În cadrul aceluiași proiect a fost publicat și raportul „Economia socială și comunitățile de romi. Provocări și oportunități” (2012), precum și un „Compendiu de idei de afaceri și modele de bună practică” în care sunt prezentate modele de întreprinderi sociale și bune practici dezvoltate în comunitățile de romi. Tot în 2012, în cadrul proiectului „Prometeus – promovarea economiei sociale în România prin cercetare, educație și formare profesională la standarde europene”, Institutul de Economie Socială a publicat „Ghidul managerului de întreprindere socială” care conține atât aspecte teoretice privind economia socială, cât și informații privind cadrul legal, planificare strategică și studii de caz. În cadrul proiectului „Integrat – Resurse pentru femeile și grupurile Roma excluse social” a fost publicat manualul de intervenție „De la idee la profit: Cum să înființezi o întreprindere de economie socială în România” (2012). Însă nici manualul, nici ghidul pentru manageri menționat anterior nu se focalizează pe comunitățile de romi din România.

Ghidul de bune practici în dezvoltarea întreprinderilor sociale pentru comunitățile de romi, este structurat în șase capitole, fiecare abordând o etapă esențială în procesul de dezvoltare a unei întreprinderi sociale. Introducerea își propune să familiarizeze cititorul cu obiectivele ghidului și cu structura acestuia. Cel de-al doilea capitol (*Întreprinderea socială*) este dedicat clarificărilor conceptuale: sunt definite noțiunile de *economie socială*, *întreprindere socială* și *antreprenoriat social*. Autorul evidențiază caracteristicile definitorii ale întreprinderii sociale, precum și diferențele dintre această formă de organizare și ceilalți agenți economici și descrie principalele tipuri de întreprinderi sociale: organizațiile neguvernamentale, societățile mutuale, societățile cooperative, unitățile protejate și alte tipuri de entități juridice care respectă principiile economiei sociale. Etapele înființării întreprinderilor sociale sunt aceleași indiferent de problemelor cărora se adresează, însă autorul ghidului se axează pe întreprinderile sociale pentru comunitățile de romi, ca urmare a gradului ridicat de vulnerabilitate a acestora.

Întreprinderile sociale au impact pozitiv atât asupra comunităților, prin stimularea dezvoltării economice locale, reducerea sărăciei, incluziunea grupurilor vulnerabile, dezvoltarea capitalului social, cât și asupra inițiatorilor și dezvoltatorilor, ducând la creșterea capacității orga-

nizaționale și la îmbunătățirea imaginii organizației în comunitate, la atragerea de noi fonduri și crearea de capital social. Capitolul se încheie cu prezentarea activității unei întreprinderi sociale dezvoltate în județul Bihor și cu o secțiune extrem de utilă celor interesați de dezvoltarea unei întreprinderi sociale, cea de întrebări frecvente.

Cel de-al treilea capitol trece în revistă etapele dezvoltării întreprinderii sociale și propune un chestionar care vine în sprijinul cititorilor în încercarea de a determina atât abilitățile individuale, cât și capacitățile organizaționale necesare într-un astfel de demers. Etapele care trebuie parcurse în procesul de dezvoltare a unei întreprinderi sociale sunt stabilirea viziunii, misiunii și obiectivelor, generarea ideilor și identificarea oportunităților, analiza de fezabilitate, studiul de fezabilitate, planul de afaceri, pregătirea lansării, implementarea, măsurarea performanței și creșterea/reinvestirea, adaptarea și evoluția. Trei dintre acestea sunt detaliate în cel de-al patrulea capitol al ghidului: identificarea ideii de afaceri, analiza acesteia și studiul de fezabilitate. Identificarea ideii de afaceri nu este exclusiv sarcina celui care dorește înființarea întreprinderii sociale, ci se realizează „pornind de la nevoile și posibilitățile comunității căreia i se va adresa întreprinderea socială” (p. 39) și implică un proces de consultare a actorilor interesați din comunitate. O dată identificată, ideea de afaceri trebuie analizată din punct de vedere al potențialului de piață, a impactului social și a concordanței cu misiunea, viziunea și obiectivele organizației, iar studiul de fezabilitate trebuie să cuprindă o analiză a potențialului de piață și a competiției și un studiu de marketing.

Capitolul al cincilea (*Pregătirea*) tratează principalele provocări pentru întreprinderile sociale, generate în principal de diferențele dintre acestea și ceilalți agenți economici, regulile de bază pentru înființarea unei întreprinderi sociale și analiza capacității organizației. Este accentuată din nou importanța implicării actorilor interesați în procesul dezvoltării unei întreprinderi sociale: investitori, parteneri, membrii comunității, organizații din comunitate. Dincolo de analiza actorilor interesați și de etapele menționate anterior, este vitală cunoașterea capacității organizației de a dezvolta o întreprindere socială, pentru evaluarea căreia autorul propune un instrument de analiză. O dată evaluat acest aspect, urmează realizarea planului de afaceri, etapele

acestui fiind prezentate detaliat în cadrul celui de-al șaselea capitol al ghidului (*Planificarea întreprinderii sociale*).

Prezentarea în cadrul ultimului capitol a elementelor legislative specifice fiecărui tip de entitate de economie socială - organizații neguvernamentale, case de ajutor reciproc, societăți cooperatiste, unități protejate, obști/composesorate și asociații agricole – conferă ghidului un grad ridicat de utilitate. În completarea acestora, capitolul conține și opinia reprezentanților unei entități cu experiență în domeniul economiei sociale în ceea ce privește barierele legislative.

Ghidul de bune practici în dezvoltarea întreprinderilor sociale pentru comunitățile de romi poate constitui un punct de plecare pentru proiectarea și dezvoltarea de întreprinderi sociale, atât în comunitățile de romi, cât și în afara acestora, răspunzând la multe dintre întrebările celor interesați de acest demers și prezentând, alături de principiile și regulile propuse, exemple de bună practică la nivel național.

GUIDELINES FOR GOOD PRACTICES ON SETTING-UP SOCIAL ENTERPRISES FOR ROMA COMMUNITIES

*Author: Claudia Petrescu
UNDP, Bucharest, 2012*

Adriana Neguț^[1]

At international level, the concerns for social economy are not new, this being a theme of interest during the 19th century in several European states, and also in the United States and Canada. In Romania, the interest for the social economy field has increased in the last years, mainly following the implementation of the projects co-financed by the Social European Fund. Both at European level and at national level, it is recognized that social economy had a significant contribution to employment, being regarded as a long-term solution for the employment integration problems of the vulnerable groups. In Romania, the activity of the social economy entities is regulated by specific legislation, a unitary framework regarding this area still being on the public agenda. These organizations comply with the features of the social enterprise defined by the EMES European Research Network, but are not joined together under this title that was just recently introduced at national level.

In this context, and in the conditions where the interest of the non-governmental organizations for the social enterprises has increased, it was published the work called *Guidelines for Good Practices on Setting-up Social Enterprises for Roma Communities*, within the project “Social economy – a solution for the development of Roma communities in Romania”, co-financed from the European Social Fund through the Sectoral Operational Programme Human Resources Development 2007-2013 “Invest in People!” Within the same project were published the

^[1] Ph.D. in Sociology, Researcher, the Research Institute for Quality of Life, the Romanian Academy of Science, adriana.negut@iccv.ro

report “Social Economy and Roma Communities. Challenges and Opportunities” (2012) and a “Compendium of business ideas and models of good practice” that presents social business models and best practices developed in Roma communities. Within the project “Prometeus – promoting social economy in Romania through research, education and training at European standards”, the Institute of Social Economy has published “Guidelines for social enterprise managers” (2012) that contains both theoretical aspects on social economy and information regarding the legal framework, strategic planning and cases studies. Within the project “Integrat – Resources for socially excluded Women and Roma groups” was published an intervention manual “From Idea to Profit: How to set up a social economy enterprise in Romania” (2012). But neither the manual nor the guide for managers presented above focus on Roma communities in Romania.

The *Guidelines for Good Practices on Setting-up Social Enterprises for Roma Communities* is structured in six chapters, each discussing an essential phase in the development process of a social enterprise.

The introduction intends to make the reader familiar with the objectives of the guide and with its structure. The second chapter (*Social enterprise*) makes some conceptual clarifications: it defines the notions of *social economy*, *social enterprise* and *social entrepreneurship*. The author emphasizes the defining characteristics of the social enterprise such as the differences between this form of organization and the other economical agents and describes the main types of social enterprises: the non-governmental organizations, the mutual societies, the co-operatives, the protected units and the other types of legal entities that abide the principle of social economy. The phases for setting up a social enterprise are the same regardless of the problems they address to, but the author of the guide focuses on the social enterprises for Roma communities, as a consequence of their increased vulnerability.

The social enterprises have a positive impact both on the communities, by stimulating local economic development, poverty reduction, increasing the inclusion of the vulnerable groups, developing social capital, and also on the initiators and developers, leading to an increased organizational capacity and to the improvement of the

organization`s image in the community, to fundraising opportunities and to the creation of social capital. The chapter ends by presenting the activity of a social enterprise developed in Bihor County and with a very useful section for those interested to develop a social enterprise, the frequently asked questions.

The third chapter reviews the phases of the development of a social enterprise and suggests a questionnaire that comes to support the reader in the attempt to determine the individual abilities, as well as the organizational capacities required in such a process. The phases that must be run through in the development process of a social enterprise are establishing the vision, the mission and the objectives, generating the ideas and identifying the opportunities, the pre-feasibility analysis, the feasibility study, the business plan, the preparation of the launching, the implementation, measuring the performances and the growth/reinvestment, adapting and evolution. Three of these are detailed in the fourth chapter of the guide: identifying the business idea, its analysis and the feasibility study. The identification of the business idea is not the exclusive task of the person who desires to set up the social enterprise, but it is done "starting with the needs and possibilities of the community the social enterprise in question is to serve" (p. 39) and implies a consultation process with the interested stakeholders from the community. Once identified, the business idea must be analyzed from the point of view of the market potential, of the social impact and of the congruency with the organization`s mission, vision and the objectives, and the feasibility study must include an analysis of the market potential, of the competition and also a marketing study.

The fifth chapter (*Preparation*) discusses the main challenges for the social enterprises, caused mainly by the differences between these and the other economical agents, the basic rules for setting up a social enterprise and the analysis of the organizational capacity. There is an emphasis placed again on the importance of involving the interested actors in the development process of a social enterprise: investors, partners, community members and organizations from the community. Besides the analysis of the interested actors and the previously mentioned phases, it is vital to know the capacity of the organization to develop a social enterprise, and for this evaluation the author proposes

an analysis tool. Once this aspect is evaluated, the business plan must be conceived, and its phases are presented in detail within the sixth chapter of the guide (*Planning the Social Enterprise*).

The last chapter presents the legislative elements specific for each type of the social economy entities – non-governmental organizations, mutual aid associations, co-operative societies, protected units, traditional forms of ownership in common (rom. “obști/composesorate”) and agricultural associations – and this gives the guide an increased level of usefulness. To complete these, the chapter includes also the opinion of the representatives of an experienced entity in the social economy field regarding the legislative barriers.

The *Guidelines for Good Practices on Setting-up Social Enterprises for Roma Communities* may be a starting point for the design and development of social enterprises, both in the Roma communities and outside them, responding to many of the questions of those interested in this process and presenting, together with the principles and the rules suggested, examples of good practices at national level.

SPRIJIN PENTRU DEZVOLTAREA ECONOMIEI SOCIALE ÎN COMUNITĂȚI MULTIETNICE DIN REGIUNILE DE DEZVOLTARE NORD-VEST ȘI CENTRU DIN ROMÂNIA

*Autori: Mircea Comșa, Olimpia Moșteanu,
Centrul de Resurse pentru Diversitatea Etnoculturală,
Cluj-Napoca, 2011*

Cristina-Ramona Tudosă^[1]

Mircea Ioan Comșa este sociolog și conferențiar universitar doctor în cadrul Universității Babeș Bolyai din Cluj-Napoca. S-a născut în 1972 la Cluj-Napoca. În 1996 a absolvit secția de Sociologie a Universității Babeș-Bolyai din cadrul Facultății de Istorie și Filosofie, este doctor în sociologie, iar din 2001 este director de cercetare la Metro Media Transilvania - Institut de Studii Sociale, Sondaje, Marketing și Publicitate. Autorul este membru în Bordul „Barometrului de Opinie Publică” al Fundației pentru o Societate Deschisă București (FSD), iar din 2005 este și evaluator INTAS (The International Association for the Promotion of Co-operation with Scientists from the New Independent States (NIS) of the Former Soviet Union). A publicat numeroase studii și articole în reviste de specialitate și multiple lucrări: *Sociologie electorală* (2004), *Stiluri de viață în România după 1989* (2005), *A story with an unexpected ending: round two of the 2004's Presidential Elections. Consistency vs. inconsistency. Mobilization vs. Demobilization* (2006), *A Typology of Political Participation in Romania: Empirical Findings from a Local Study* (2008).

Olimpia Moșteanu, născută în 1986, absolventă a Facultății de Științe Politice și Administrative, Specializarea Comunicare și Relații Publice în cadrul Universității Babeș-Bolyai, este în prezent asistent coordonator

^[1] Sociolog, specialistă în Securitatea Comunitară și Controlul Violenței, Tel.: 0753550771, e-mail: tudosa_cristina22@yahoo.com.

de program în cadrul Fundației Centrul de Resurse pentru Diversitate Etnoculturală. Dintre lucrările publicate amintesc de următoarele: co-autor în *Distribuția specifică a satisfacției pacienților în funcție de caracteristici personale* (2006), *Capitalul social în comunitățile multiculturale* (2008), *Implementarea prevederilor privind drepturile minorităților naționale la nivelul instituțiilor* (2008). În realizarea acestui studiu au contribuit și următorii: Gábor Ádám, Amelia Gorcea, Zsuzsanna Kovács, Constantin Slave.

Titlul studiului *Sprijin pentru dezvoltarea economiei sociale în comunitățile multietnice din Regiunile de dezvoltare Nord-Vest și Centru din România* trezește interes publicului prin utilizarea unor concepte precum economie socială, comunități multietnice, regiuni de dezvoltare, concepte care trimit către un domeniu tot mai vizat în ultimii ani, domeniul economiei sociale.

Materialul este publicat în cadrul proiectului „Sprijin pentru dezvoltarea economiei sociale în comunități multietnice din Regiunile de dezvoltare Nord-Vest și Centru din România”, cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, „Investește în oameni”, editat de Centrul de Resurse pentru Diversitate Etnoculturală și Departamentul pentru Relații Interetnice din cadrul Guvernului României.

Proiectul se desfășoară în perioada iunie 2010 – mai 2013 și vine în sprijinul economiei sociale. Aceasta este considerată soluția posibilă pentru integrarea sau reintegrarea pe piața forței de muncă a persoanelor cu risc de excluziune socială.

Studiul poate fi împărțit în trei părți: prima parte conține obiectivele proiectului și metodologia folosită; partea a doua ne prezintă rezultatele cercetării și principalele probleme identificate pe parcursul cercetării, iar partea a treia este dedicată concluziilor proiectului de cercetare.

În **prima parte** sunt prezentate obiectivele proiectului. Preocuparea principală a studiului a fost *promovarea incluziunii sociale prin facilitarea accesului pe piața forței de muncă a grupurilor vulnerabile din regiunile de dezvoltare Nord-Vest și Centru*. Tot în această parte avem descrisă și metodologia folosită pentru realizarea cercetării. Cu ajutorul

a 24 de operatori au fost evaluate 48 de localități pentru a le selecta pe cele 36 care urmau să participe la studiu. S-a dorit evaluarea necesităților și resurselor la nivelul fiecăreia dintre comunele selectate. A fost folosită metoda anchetei pe bază de chestionar structurat, interviul aplicat liderilor comunelor și fișa de observație întocmită pentru fiecare comună selectată.

Partea a doua a studiului ne prezintă rezultatele cercetării întreprinse. Acestea descriu principalele probleme sau dificultăți identificate la nivelul comunelor analizate. Principalele probleme ale comunelor sunt: lipsa drumurilor asfaltate, a canalizării și a alimentării cu apă, a unor servicii, a resurselor pentru desfășurarea muncilor agricole. Principalele probleme ale cetățenilor sunt: lipsa locurilor de muncă și a calificării la locul de muncă. Sursele de venit ale populației sunt: migrația temporară în străinătate, sursele formale și informale, activitățile ziliere, meseriile sau meșteșugurile tradiționale și cerșitul. Ne sunt prezentate de asemenea oportunitățile pieței muncii și resursele existente la nivel local: agricultură, agroturism, fond forestier, composorate, meșteșuguri tradiționale, ateliere manufacturiere.

Au fost identificate și activitățile de economie socială care ar putea fi dezvoltate și acestea sunt: culesul ciupercilor și al fructelor de pădure, fabricarea măturoaielor din nuiele și a cărămidilor din văioage, composoratele etc.

Rezultatele precizează și principalele piedici în calea dezvoltării unor activități de economie socială și autorii pun accent pe: birocrația la nivelul administrației și lipsa încrederii în ceilalți locuitori, lipsa resurselor financiare, lipsa disponibilității de asociere și lipsa resurselor umane calificate la nivelul cetățenilor.

În **ultima parte** sunt descrise concluziile acestui studiu din perspectiva genului, vârstei, regiunii și județului, cu privire la resursele și oportunitățile de dezvoltare din regiunile Nord-Vest și Centru. Sunt prezentate oportunitățile pe piața muncii în cele 48 de localități în care a avut loc cercetarea: oportunități legate de calificări și meserii, resurse generatoare de venit, întreprinderi individuale și familiale, societăți cooperative, case de ajutor reciproc ale pensionarilor și asociații.

La finalul studiului sunt atașate următoarele anexe: chestionarul de încadrare/screening a persoanelor din categoriile țintă, chestionarul de evaluare, lista cu sursele de venit, fișa de eșantionare, fișa comună, ghidul de interviu, formatul utilizat pentru transcrierea interviurilor, instrucțiunile pentru operatorii de teren, grila de analiză pentru cercetarea calitativă, lista comunelor și satelor, cerințele și durata obținerii unor calificări.

Tematica amintită încă din titlu este foarte bine dezvoltată și argumentată. Informațiile prezentate în acest studiu se adresează atât persoanelor cu pregătire în domeniul economiei sociale, cât și celorlalți actori sociali care sunt interesați de domeniul economiei sociale.

Studiul analizat realizează o trecere în revistă a problemelor identificate în regiunea Nord-Vest și Centru, a modalităților de dezvoltare și susținere a economiei sociale, a piedicilor și oportunităților în calea dezvoltării unor activități de economie socială. Acest studiu realizat în România este unul important deoarece ne prezintă posibilitățile de dezvoltare ale economiei sociale.

Realizarea unui asemenea studiu este un suport necesar pentru schimbările posibile, dar și pentru oportunitățile pe care le are România în domeniul economiei sociale.

**SUPPORT FOR THE DEVELOPMENT
OF SOCIAL ECONOMY IN THE MULTIETHNIC
COMMUNITIES FROM THE DEVELOPMENT REGIONS
NORTH-WEST AND CENTRE OF ROMANIA**

*Authors: Mircea Comşa, Olimpia Moşteanu,
Centre of Resources for Ethno-cultural Diversity,
Cluj-Napoca, 2011*

Cristina-Ramona Tudosă^[1]

Mircea Ioan Comşa is sociologist and a Ph.D Associate Professor within the University Babeş Bolyai of Cluj-Napoca. He was born in 1972 in Cluj-Napoca. In 1996 he graduated the Sociology section of the University Babeş-Bolyai within the Faculty of History and Philosophy, he is a doctor in sociology, and since 2001 he is the research director of Metro Media Transilvania – the Institute of Social Studies, Surveys, Marketing and Advertising. The author is member in the Board “The Barometer of Public Opinion” of the Foundation for an Open Society Bucharest (FSD), and since 2005 he is also an INTAS evaluator (The International Association for Promoting the Co-operation with Scientists from the New Independent States (NIS) of the Former Soviet Union). He has published several studies and articles in specialized magazines and multiple works: *Electoral sociology* (2004), *Life styles in Romania after 1989* (2005), *A story with an unexpected end: round two of the 2004's Presidential Elections, Consistency vs. inconsistency. Mobilization vs. Demobilization* (2006), *A Typology of the Political Participation in Romania: Empirical Findings of a Local Study* (2008).

Olimpia Moşteanu, born in 1986, graduate of the Faculty of Political and Administrative Sciences, major in Communication and Public

^[1] Sociologist, specialist in Community Security and the Control of Violence, Tel.: 0753550771, e-mail: tudosa_cristina22@yahoo.com.

Relations within the Babeş-Bolyai University, is currently the program assistant coordinator within the Foundation Centre of Resources for the Ethno-Cultural Diversity. Among the published works we remind the following: co-author of *The specific distribution of patients satisfaction according to the features of the personal* (2006), *Social capital in the multicultural communities* (2008), *The implementation of the provisions regarding the rights of the national minorities at the level of the institutions* (2008). The following persons contributed to the making of this study: Gábor Ádám, Amelia Gorcea, Zsuzsanna Kovács, Constantin Slave.

The title of the study *Support for the development of social economy in the multiethnic communities from the Development regions North-West and Centre of Romania* awakes the interest of the public by using some concepts as social economy, multiethnic communities, development regions, concepts that make reference to an area that was more and more considered in the last years – the area of social economy.

The material was published within the project “Support for the development of social economy in the multiethnic communities from the Development regions North-West and Centre of Romania”, co-financed from the Social European Fund through the Sectorial Operational Program for the Development of Human Resources 2007-2013, „Invest in people”, written by the Centre of Resources for Ethno-cultural Diversity and the Department for Interethnic Relationships within the Government of Romania.

The project is carried out during June 2010 – May 2013 and comes to support social economy. This is considered to be the possible solution for the integration or the reintegration on the labor market of the people facing a risk of social exclusion.

The study can be divided in three parts: the first part contains the objectives of the project and the methodology that was used; the second part presents us the results of the research and the main problems identified during the research, and the third part has the conclusions of the research project.

The **first part** presents the objectives of the project. The main concern of the study was to *promote social inclusion by easing the access*

on the labor market of the vulnerable groups from the development regions North-West and Centre. Also in this part there is a description of the methodology used to make the research. With the help of 24 operators, 48 localities were evaluated in order to select the 36 that are to participate in the study. It was desired to evaluate the necessities and the resources at the level of each selected of the commune. It was used the method of the investigation based on a structured questionnaire, the interview applied to the leaders of the communes and the observation fiche drafted for each selected commune.

The **second part** of the study presents us the results of the research that was carried out. These describe the main problems or difficulties identified at the level of the analyzed communes. The main problems of the communes are: no paved roads, no sewage system and no water supply, the lack of some services, the lack of the resources needed for performing agricultural works. The main problems of the citizens are: no jobs and no work place qualification. The income sources of the population are: temporary migration abroad, formal and informal sources, day-labor activities, the traditional professions or art crafts and beggary. We are presented also the opportunities of the labor market and the resources that exist al local level: agriculture, agro-tourism, forestry, the compossessorates, traditional art-crafts, hand-craft workshops.

There were identified also the social economy activities that could be developed and these are: harvesting mushrooms and berries, manufacturing besoms and adobe bricks, the compossessorates, etc.

The results specify also the main obstacles in the development of some social economy activities and the authors emphasize: the bureaucracy at the level of the administration and the lack of confidence in the other inhabitants, the lack of financial resources, and no availability to form associations and no qualified human resources at the level of the citizens.

The last part describes the conclusions of this study from the perspective of gender, age, region and county, regarding the resources and the development opportunities from the regions North-West and

Center. There are presented the opportunities from the labor market within the 48 localities where the research was carried out: opportunities regarding qualifications and professions, income generating resources, individual and family enterprises, cooperative societies, mutual aid funds of the retired people and associations.

At the end of the study the following annexes are attached: the employment/screening of the persons from the target categories, the evaluation questionnaire, the list of the income sources, the sampling fiche, the commune fiche, the interview guide, the format used for transcribing the interview, the instruction for the field operators, the analysis grid for the quality research, the list of communes and villages, the requirements and the duration for obtaining a qualification.

The theme that is mentioned as far back as the title is very well developed and reasoned. The information presented in this study address both to the persons that have a social economy background but also to the other social players who are interested in the social economy field.

The analyzed study makes a review of the problems identified in the regions North-West and Centre, of the possibilities for developing and supporting social economy, of the obstacles and of the opportunities along the way for developing some social economy activities. This study that was carried out in Romania is of importance because it presents to us the possibilities for developing social economy.

The making of such study is a necessary support for the possible changes, but also for the opportunities that Romania has in the field of social economy.

ÎMBUNĂTĂȚIREA INCLUZIUNII SOCIALE PRIN ECONOMIA SOCIALĂ. IDENTIFICAREA CELOR MAI BUNE PRACTICI ȘI INOVAȚII SOCIALE

*Autori: Victor Nicolăescu et. all,
Editura Expert, București, 2011*

Mihaela Pitea^[1]

Volumul a fost realizat în cadrul proiectului „*INTEGRAT – Resurse pentru femeile și grupurile roma excluse social*” cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 și este implementat de Asociația pentru Dezvoltarea și Promovarea socio-economică CATALACTICA, filiala București.

Titlul suscită interesul cititorului deoarece este transparent și oferă informații despre ce anume urmează să regăsească în paginile acestui ghid.

În *Cuvânt înainte* se prezintă proiectul din cadrul căreia face parte acest material, obiectivul general, obiectivele specifice precum și scopul acestui document de lucru.

Primul capitol: Introducere în domeniul bunelor practici privind economia socială. Capitolul este împărțit în două părți respectiv, prima parte se axează pe abordarea teoretică și tipologia bunelor practici din domeniul economiei sociale iar a doua parte este una descriptivă. Atunci când autorii vorbesc de bune practici sunt rezervați deoarece nu există o definiție strictă și universal acceptată a termenului.

În continuarea capitolului sunt prezentate punctele de vedere ale Organizației Națiunilor Unite legate de caracteristicile bunelor practici.

^[1] Sociolog, Coordonator Centrul de Resurse în Economia Socială, Asociația Alternative Sociale, Șos. Nicolina, nr. 24, Iași; Tel.: 0735840022; e-mail: mpitea@alternativesociale.ro.

De asemenea sunt date mai multe exemple din domeniul incluziunii sociale precum: Unitatea elenă a organizației de Management (MOU), Best Practices and Local Leadership (BLP), Rețeaua IMPART etc.

Autorii subliniază bunele practici în cadrul întreprinderilor sociale și al cooperativelor sociale punctând pașii pe care acestea trebuie să le urmeze. Dintre instituțiile menționate amintim: Cooperativa Apicultorilor Orășeni din Danemarca, Compania de Comerț Echitabil cu Ciocolată Kuapa Kokoo din Ghana, Banca Etică din Padova etc.

Capitolul al doilea: Conceptualizarea ideii de bună practică.

Atunci când se vorbește de bună practică trebuie specificat că există mai multe definiții ale acestui termen. Totuși, toate definițiile au în comun faptul că se consideră bună practică o activitate care prezintă rezultatele superioare dintr-un domeniu.

În subcapitolul 2.1 *Definiția și criteriile „celor mai bune practici” aplicate contextelor socioeconomic* autorii prezintă mai multe inițiative. Primul program prezentat este cel pentru Dezvoltarea Economică și Ocuparea la Nivel Local (LEED) al Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE). Se prezintă lista criteriilor referitoare la colaborarea dintre Ministerul Federal German al Transporturilor, Construcțiilor și Afacerilor Urbane privind susținerea antreprenoriatului la nivel universitar în Germania de Est respectiv: strategia, resursele, infrastructura de susținere, educația antreprenorială, susținerea de început și evaluarea.

EQUAL este o inițiativă comunitară în cadrul Fondului Social European, iar autorii cărții prezintă faptul că acest program a fost unul al experimentării, al învățării bazate pe testare.

Cele mai bune practici și programul de leadership local (BLP) constituie o rețea globală de instituții dedicate identificării și schimbului de soluții de succes. Criteriile și considerațiile pentru o bună practică prezentate de autori sunt: impactul, parteneriatul, sustenabilitatea, promovarea leadershipului și a comunității, egalitatea de șanse și incluziunea socială, inovarea în contextul local și caracterul transmisibil și transferuri.

Concluzia autorilor legată de inițiativele detaliate a fost că punctul lor comun este acela că identifică o listă de modele și demonstrează validitatea celor mai bune practici.

În subcapitolul 2.2, *Identificarea criteriilor pentru tipologia celor mai bune practici în economia socială*, se menționează că nu există o listă de criterii de bună practică agreată la nivel european. Autorii precizează că este important ca inovarea socială să fie susținută pentru că răspunde nevoilor sociale și oferă putere oamenilor prin crearea de noi relații sociale și modele de colaborare.

Capitolul al treilea: Exemple pozitive pentru îmbunătățirea incluziunii sociale a femeilor și a romilor prin activarea economiei sociale.

În cadrul acestui capitol sunt prezentate cazuri de succes punctând: informațiile generale, intervalul de timp, buget și surse de finanțare, resurse umane, activități, parteneri, factori de succes, realizare website și date de contact. În prima parte a capitolului sunt prezentate proiecte adresate femeilor și grupurilor roma din țări precum: Grecia, Lituania, Ungaria, Spania și Bulgaria.

În continuarea acestui capitol sunt descrise întreprinderi sociale, cooperative sociale și fundații dintre care amintim: Cooperativa de Miere a Orașului Copenhaga – Danemarca, COP(M)ADAM – Turcia, Întreprinderea Socială SOFA, Banca Populare Etica & Anti-Mall, Fundația VINCI pentru Comunitate etc.

În subcapitolul dedicat *Rețelelor inovatoare* autorii analizează două inițiative: The Social Innovation Exchange (Schimbul Social Inovator) și Rețeaua Euclid.

Ultima parte a capitolului, denumită *Inovații în economia socială – o perspectivă internațională*, descrie următoarele inițiative: Living Consumption CO-OP (Cooperația pentru un consum activ – centru colectiv de achiziționare), China: Sprijin comunitar pentru agricultură, Ghana: Campanie Comercială de Ciocolată și SUA: Parteneriate de oportunități pentru abilitare prin tehnologie în America Latină și Caraibe.

Capitolul al patrulea: Recomandări pentru transferul de bune practici în sectorul economiei sociale.

În acest capitol autorii menționează că niciunul dintre programele prezentate nu sunt o practică perfectă deoarece au fost alese datorită unor elemente specifice identificate. În cadrul acestui material experții au selectat practicile folosind o combinație de criterii, punând accent pe două caracteristici:

- practicile trebuie să atingă obiectivele, să aibă rezultate clare, bine definite, care pot fi măsurate prin evaluare;
- practicile pot fi transferate către alte locații, în interiorul aceleiași țări sau între alte state.

Principalii furnizori ai proiectelor din acest domeniu sunt autoritățile publice naționale și organizațiile nonguvernamentale, iar sursele de finanțare sunt cele comunitare, fondurile naționale, regionale, locale și sprijinul privat.

Autorii împart bunele practici în proiecte implementate de instituții guvernamentale (acțiune națională) și de organizații nonguvernamentale (nivel local).

Recomandările autorilor pentru proiectul *Integrat – Resurse pentru femei și grupuri roma excluse social* sunt de a continua identificarea de bune practici în domeniul economiei sociale urmând patru direcții: o bază de date cu bune practici în domeniu, ateliere de lucru transnaționale și grupuri de lucru, diseminarea de bune practici, participarea la rețele internaționale și europene de incluziune socială, economie socială și egalitatea de gen.

Materialul este unul recomandat specialiștilor care lucrează în domeniul economiei sociale și doresc să identifice exemple de bune practici din domeniu. Plus valoarea cărții este dată de faptul că aceasta poate fi citită și de publicul larg dornic să afle mai multe informații despre acest domeniu, datorită limbajului clar și accesibil.

Este de apreciat faptul că autorii își anunță cititorii că exemplele prezentate în această carte trebuie considerate bune practici din punctul de vedere al criteriilor alese pentru a fi analizate și nu sunt general acceptate.

Volumul merită să fie citit de persoanele care doresc să își diversifice cunoștințele din domeniul bunelor practici în sectorul economiei sociale.

IMPROVEMENT OF SOCIAL INCLUSION THROUGH SOCIAL ECONOMY. IDENTIFYING THE BEST PRACTICES AND SOCIAL INNOVATIONS

*Victor Nicolăescu et. al.,
Editura Expert, Bucharest, 2011*

Mihaela Pitea^[1]

The study was made within the project “*INTEGRAT – Resources for women and for the socially excluded Romani groups*” co-financed by the European Social Fund through the Operational Sectorial Programme the Development of Human Resources 2007-2013 and is implemented by the Association for Socio-Economical Development and Promotion CATALACTICA, the Bucharest branch.

The title piques the interest of the reader because it is transparent and provides information on what is going to be found in the pages of this guide.

The *Foreword* present the project in which this material is included, the general objective, the specific objectives and also the purpose of this work document.

First chapter: Introduction in the field of good practices regarding social economy. The chapter is divided in two parts; the first part focuses on the theoretical approach and on the typology of the good practices within the field of social economy and the second part is descriptive. When the authors are talking about good practices they have reservations because there is no strict and universal accepted definition of the term.

Further on, the chapter presents the view points of the United Nations Organization with regards to the characteristics of good practi-

[1] Sociologist, Coordinator of the Centre of Resources in Social Economy, The Social Alternatives Association, 24, Nicolina Road, Iași; Tel.: 0735840022; e-mail: mpitea@alternativesociale.ro.

ces. There are also given several examples from the field of social inclusion, such as: the Greek Unit of the Management Organization (MOU), Best Practices and Local Leadership (BLP), the IMPART Network etc.

The authors emphasize the best practices within the social enterprise and the social cooperatives, marking the steps that they must follow. Among the institutions that are mentioned, we remind: the Cooperative of the Townsmen Apicultures from Denmark, the Company of Equitable Chocolate Commerce Kuapa Kokoo from Ghana, The Ethics Bank from Padova etc.

Second chapter: The conceptualization of the good practice idea.

When we talk of good practice we must specify that there are several definitions of this term. Nevertheless, all the definitions have in common the fact that an activity is considered to be a good practice if it presents the superior results of a field.

The subchapter 2.1 *The definition and the criteria of "best practices" applied to the socio-economical context* presents several initiatives. The first program that is presented is the Economical Development and Employment at local level (EDEL) and the one carried out by the Organization for Economical Cooperation and Development (OECD). It also presents the list of the criteria regarding the collaboration between the Federal German Ministry of Transportation, Constructions and Urban Affairs regarding the support given to the entrepreneurship at university level in Eastern Germany, more precisely: the strategy, the resources, the support infrastructure, the entrepreneurship education, the support for launching and the evaluation.

EQUAL is a community initiative within the European Social Fund, and the authors of the book present the fact that this program was an experimental one, for learning based on tests.

The best practices and the local leadership program (BLP) represent a global network of institutions dedicated to identify and exchange successful solutions. The criteria and the considerations for a best practice presented by the authors are the following: impact, partnership, sustainability, promoting leadership and the community, equal opportunities and social inclusion, innovation in the local context and the transmittable features and the transfers.

The conclusions of the authors linked to the detailed initiatives were that their common point was to identify a list of models and to show the validity of the best practices.

Subchapter 2.2 *Identifying the criteria for the typology of best practices in social economy*, mentions that there is no list of good practices criteria agreed at European level. The author specifies that social innovation is important to be supported because it responds to the social need and because it provides power to the people through the creation of new social relationships and collaboration models.

Chapter three: Positive examples for the improvement of the social inclusion of women and of the Romani people by activating social economy.

Within this chapter there are presented successful cases that are pointing out: general information, time frames, budget and financing sources, human resources, activities, partners, successful factors, building of websites and contact information. The first part of the chapter presents projects addressed to women and to the Romani groups from countries such as: Greece, Lithuania, Hungary, Spain and Bulgaria.

Hereinafter this chapter there are described social enterprises, social cooperatives and foundation, out of which we mention: the Honey Cooperative of the City of Copenhagen - Denmark, COP(M)ADAM - Turkey, the Social Enterprise SOFA, the Popular and Ethic & Anti-Mall Bank, the VINCI Foundation for Community etc.

The subchapter that presents the *Innovation Networks* analyzes two initiatives: The Social Innovation Exchange and the Euclid Network.

The last part of the chapter, called *Innovations in social economy – an international perspective*, describes the following initiatives: Living Consumption CO-OP, China: Community support for agriculture, Ghana: the Commercial Chocolate Campaign and the USA: Opportunity partnerships for qualifying through technology in Latin America and the Caribbean area.

Fourth chapter: Recommendations for the transfer of good practices in the social economy field.

In this chapter the authors mention the fact that none of the programs that they have presented are a perfect practice because they

were chosen due to some specific identified elements. Within this material, the experts have selected the practices using a combination of criteria, emphasizing two features:

- the practices must reach their objectives, must have clear, well defined results that can be measured through an evaluation;
- the practices can be transferred to other locations, within the same country or between other states.

The main provider for projects in these fields is the national public authorities and the non-governmental organizations, and the financing sources are the community, national, regional, local funds and private support.

The authors divide the best practices in projects implemented by governmental institutions (national actions) and by non-governmental organizations (local level).

The recommendations of the authors for the project *INTEGRAT – Resources for women and for the socially excluded Romani groups* are to continue the identification of good practices in the social economy field following four directions: a data base of the good practices in the field, international workshops and work groups, the dissemination of good practices, the participation at international and European social inclusion networks, social economy and gender equality.

The material is recommended to the specialists that work within the area of social economy and who desire to identify the examples of good practices in the field. Plus, the value of the book is given by the fact that it can be read also by the public at large who wants to find out more information regarding this subject, due to the clear and accessible language.

We have to appreciate the fact that the authors announce their readers that the examples of good practices presented in the book must be considered good practices from the point of view of the criteria selected to be analyzed and are not generally accepted.

The book is worth reading by the people who desire to diversify their knowledge in the field of social economy good practices.

RECOMANDĂRI PENTRU AUTORI

Autorii vor avea în vedere audiența interdisciplinară și multinațională atunci când își redactează contribuția. Trebuie avute în vedere implicațiile analizei pentru cititorii din alte domenii, alte țări și alte discipline. Prezentarea stereotipizantă a indivizilor și a grupurilor sociale va fi evitată.

Scop: *Revista de Economie Socială* se dorește a fi un cadru de promovare, reflecție și dezbateră a temelor de interes pentru domeniul economiei sociale. Articolele și studiile publicate vor reflecta aspecte teoretice și practice, experiențe locale, naționale și transnaționale. Revista încurajează abordări inovatoare inter și transdisciplinare pentru dezvoltarea economiei sociale, reunind perspective teoretice din mediul academic și de cercetare cu perspectivele practice ale organizațiilor profit și non-profit, ale experților din întreprinderile sociale și administrație.

Articolele vor conține numărul specificat de cuvinte, inclusiv rezumatul, cuvintele cheie, notele și bibliografia, în funcție de tipul articolului:

1. Pentru studii teoretice: 5000-7000 cuvinte
2. Pentru studii empirice: 5000-7000 cuvinte
3. Pentru descrieri de experiențe și bune practici: 1800-2200 cuvinte
4. Pentru recenzii: 800-1200 cuvinte

Este de dorit ca textul să nu mai fi fost publicat sau trimis spre publicare în altă parte. Dacă autorul are un articol înrudit publicat, va specifica acest lucru.

Autorul va respecta îndrumările tehnice, datele limita de trimitere a articolelor/studiilor (15 ianuarie, 01 aprilie, 15 iunie, 15 septembrie și 01 noiembrie) și de retrimiteră a acestora în termen de o săptămână după primirea opiniilor din peer-review.

Pentru a asigura procesul de peer-review, autorii sunt rugați să trimită articolul în limba română și în limba engleză, în două fișiere a câte două exemplare, din care câte unul fără datele de identificare și fără vreun reper cu privire la autorul acelei contribuții.

Este încurajată citarea articolelor din publicații cotate ISI și/sau recunoscute de către CNCIS/CNCS, respectiv din numere anterioare ale acestei reviste. Articolele vor fi trimise în format electronic, ca fișier atașat, la adresa: jse@alternativesociale.ro.

Sunt binevenite contribuțiile care reflectă studii și cercetări realizate de autori în ultima perioadă pe următoarele teme:

- a. istoria și originile economiei sociale;
- b. solidaritate socială și antreprenoriat;
- c. democrație participativă/ active citizenship;
- d. justiție socială;
- e. incluziune socială;
- f. liberalism și solidaritate creștină;

- g. binele individual – binele social;
- h. responsabilitate individuală – responsabilitate socială;
- i. autonomie individuală – socială;
- j. conflicte și cooperare societală;
- k. forme de economie socială și practici;
- l. familia – ca unitate a structurii sociale;
- m. mișcarea cooperatistă europeană contemporană;
- n. dezvoltarea durabilă;
- o. lupta împotriva sărăciei;
- p. coeziune socială;
- q. ocupare deplină;
- r. vulnerabilitate și grupuri vulnerabile;
- s. experiențe locale, regionale și naționale în domenii ale economiei sociale;
- t. experiențe și practici de formare în domenii ale economiei sociale;
- u. alte teme de interes pentru domeniul economiei sociale.

Structura articolelor

Autorii sunt rugați să urmeze următoarele indicații cu privire la *structura articolelor*:

- ✓ TITLU: Cambria, 14, litere mari, centrat;
- ✓ Prenume și nume: aliniat dreapta, Cambria, 12;
- ✓ Date de contact (la subsol, câte o notă pentru fiecare autor): titlul academic/poziția în organizație, denumirea departamentului și a instituției, adresa de corespondență, numărul de telefon, e-mail (Cambria, 9);
- ✓ Rezumat: 150-200 de cuvinte, în acord cu structura de mai jos, Cambria 10, 1 rând;
- ✓ Cuvinte cheie: între 3 și 8, Cambria 10, aliniat dreapta, italic;
- ✓ Textul: Cambria 12, 1,5 rânduri;
- ✓ Mulțumiri (eventuale);
- ✓ Contribuția autorilor la redactarea articolului;
- ✓ Note;
- ✓ Bibliografie (references);
- ✓ Un scurt curriculum vitae, precizând principalele contribuții științifice ale autorului, alte publicații.

Tabelele și figurile pot fi inserate în text sau prezentate câte unul pe pagină la sfârșitul articolului, cu titlu, numerotate, cu precizarea sursei.

Structura rezumatelor

Pentru studii empirice / experimentale:

1. Tema și obiectivul cercetării.
2. Metodologia de cercetare
3. Caracteristici ale participanților la studiu / ale comunității studiate
4. Rezultatele obținute sau estimate.
5. Concluzia, cu implicațiile și aplicațiile rezultatelor.

Pentru sinteze / studii teoretice:

1. Tema studiului.
2. Perspectiva teoretică de la care pornește studiul; obiectivul studiului.

3. Sursele utilizate (ex: baze de date, tipul de literatură analizată, eventual criteriile de selecție a acesteia).

4. Concluziile principale la care s-a ajuns în urma analizei / sintezei teoretice.

Pentru prezentarea de experiențe:

1. Tipul de experiență.

2. Caracteristicile ale organizației / acțiunii prezentate

3. Aspectele noi / pozitive din respectiva experiență

4. Posibile întrebări / sugestii pentru studii / experiențe viitoare

Stilul textului

Autorii sunt rugați să urmeze următoarele indicații cu privire la *stilul textului*:

- ✓ Utilizați varianta britanică a limbii engleze.
- ✓ **Primul titlu** se scrie cu **bold**, prima literă cu majuscule și aliniat la stânga.
- ✓ Numerotați paragrafele sau secțiunile cu cifre arabe. Evitați paragrafele foarte scurte sau formate dintr-o propoziție.
- ✓ Utilizați **bold** în text doar pentru **subtitluri** (numerotate, alineat).
- ✓ Pentru sublinieri în text, utilizați *caractere italice*.
- ✓ În textul principal, numeralele de la unu la zece trebuie scrise în cuvinte, dar pentru numerele mai mari trebuie utilizate cifrele (ex.: 11, 23, 264)
- ✓ Toate acronimele trebuie scrise în întregime prima dată, chiar și cele care sunt foarte des utilizate (ex.: UK, EU etc.)
- ✓ Scrieți procent (nu %!) cu excepția parantezelor ilustrative.
- ✓ Între textul din stânga și semnele de punctuație nu se lasă spațiu .

Citarea și bibliografia

În text, dați numele de familie al autorului, anul apariției cărții și pagina (dacă există) între paranteze (Cole 1992, p. 251).

Pentru referințe care au între unu și trei autori, trebuie menționați toți (Cole, Green și Black 2003).

Pentru referințe cu patru sau mai mulți autori se utilizează următoarea formă (Cole ș.a. 2003).

IMP: toți autorii vor trebui menționați la bibliografie (nu se permite trimitere de genul *et al.!*)

Lista completă a referințelor citate, aranjate în ordine alfabetică a numelor de familie, va trebui scrisă la 1.5 rânduri, la sfârșitul articolului, în următoarea formă:

1. Cole, T. (1992). *The Journey of Life. A Cultura History of Aging in America*. Cambridge University Press, Cambridge.

2. Elder, G.H. and Clipp, E.C. (1988). Wartime losses and social bonding: influences across 40 years in men's lives. *Psychiatry*, **51** (1), 177-198.

3. Ruth, J.-E. and Oberg, P. (1996), Ways of life: old age in life history perspective. In Birren, J.E., Kenyon, G., Ruth, J.-E., Schroots, J.F.F. and Svensson, T. (eds), *Aging and Biografy: Explorations in Adult Development*. Springer, New York, 167-186.

Trimiterile la documente legislative vor respecta următoarea formă:

In *text*: denumirea cunoscută a documentului și codul de identificare (Com(2007) 332 Final) sau denumirea cunoscută și anul: Legea asistentei sociale (2011);

La *bibliografie*: Emitent. An. Titlul documentului. Codul de identificare. Publicat in sau Disponibil la:.....; Consultat la data de:

Se respectă următoarele:

✓ Autorii sunt rugați să reducă la minim trimiterile la lucrări nepublicate sau care urmează să fie prezentate la conferințe, pentru că sunt dificil de găsit de către cititori. Dacă se optează pentru astfel de trimiteri, se va indica: titlul conferinței, organizatorul, locul și data la care va fi susținută prezentarea.

✓ *Titlurile de Cărți și Reviste sunt Scrise cu Caractere Italice, Tile Case.* (fiecare cuvânt cu literă mare).

✓ Titlurile de Lucrări, articole și capitole din cărți se scriu tip sence case (doar primul cuvânt cu majusculă) fără caractere italice.

✓ Se utilizează (eds/coord.) și (ed./coord.) acolo unde este cazul (fără litere mari, cu punct după ed., dar nu și după eds!)

Citarea paginilor de internet sau a publicațiilor online

✓ Menționați autorul, data, titlul, instituția care a publicat sau numele celei care găzduiește lucrarea, asemeni unei publicații tipărite. Apoi specificați: Disponibil online la sau Adresa completa de internet [data accesării].

Tabele

✓ Tabelele trebuie inserate în text, numerotate consecutiv, cu precizarea sursei.
✓ Dimensiunile trebuie să se potrivească încadrării într-o pagină de 190 mm x 130 mm.

✓ Titlul trebuie scris înaintea tabelului, cu prima literă mare, cu caractere italice.
✓ Conținutul tabelului: numele rândurilor/coloanelor se scriu cu prima literă mare. Sunt preferate titlurile scurte. Detaliile tehnice sau metodologice (cum ar fi eșantionul, tipul de statistică) ar trebui descrise în denumire sau în note cu privire la table. Se utilizează doar o decimală.

Figurile

✓ Se trimit inserate în text sau pe pagini separate, numerotate consecutiv și denumite.

✓ Capturile vor fi în fișiere separate.

✓ În interiorul textului menționați locul aproximativ al tabelelor și al figurilor.

Copyright: Responsabilitatea conținutului articolelor revine, în întregime, autorului (autorilor). Autorul care trimite un manuscris (care este indicat pentru corespondență, în cazul semnării de către mai mulți autori) are responsabilitatea de a se asigura ca trimiterea spre publicare / publicarea a fost încuviințată de toți autorii. Este de asemenea responsabilitatea autorului de a primi acceptul instituției de proveniență pentru publicare, dacă acesta îi este solicitat. Corespondența legată de un manuscris va fi purtată cu autorul care va trimite textul, dacă nu există specificată, de la început, o altă solicitare din partea semnatărilor articolului.

RECOMMENDATIONS FOR AUTHORS

The authors should take into consideration the interdisciplinary and multinational addressability when they write their works. They should also take into consideration the implications of the analysis for the readers from other study areas, other countries and other subjects. The stereotypical presentation of individuals and social groups should be avoided.

The articles will contain the specified number of words including the abstract, keywords, notes and references:

1. For theoretical studies: 5000-7000 words
2. For empirical studies: 5000-7000 words
3. For described experiences and best practices: 1800-2200 words
4. For book reviews: 800-1200 words

The text should not have already been published or sent to another publication. If the author has a similar article published, he/she should specify this.

The text should respect the technical recommendations.

The authors should respect *the deadlines for:*

- *papers submissions* (**15th January, 01th April, 15th June, 15th September and 01th November**)

- and for *submitting the reviewed papers* (one week after peer-review feedback).

It is encouraged the quotation of the articles from the ISI publications, from journals approved by CNCSIS/CNCS) and from other volumes of the publication.

Articles will be sent electronically as an attachment to: *jse@alternativesociale.ro*

In order to ensure the peer-review process, the authors are asked to send the article in Romanian and in English Languages, in two copies each, of which one without the identification data and without any clue regarding the article's author.

We welcome articles that reflect the studies and researches conducted by the authors in recent years on the following topics:

- a. the history and origins of the social economy;
- b. social solidarity and entrepreneurship;
- c. participatory democracy / active citizenship;
- d. social justice;
- e. social inclusion;
- f. liberalism and Christian solidarity;
- g. individual welfare - social welfare;
- h. individual responsibility – social responsibility;
- i. personal autonomy – social autonomy;
- j. societal conflicts and cooperation;
- k. forms of social economy and practices;
- l. family - as a unit of social structure;
- m. contemporary European cooperative movement;
- b. sustainable development;

- o. fight against poverty;
- p. social cohesion;
- q. full employment;
- r. vulnerability and vulnerable groups;
- s. experiences of local, regional and national social economy;
- t. experience and training practices of the social economy;
- u. other topics of interest to social economy.

Structure of article

The authors are asked to respect the following indications regarding *the articles' structure*:

- TITLE: Cambria, 14, centred, uppercase;
- Name and surname (Cambria 12, right align);
- Contact details – as footnote, one for each author - academic title, the name of the department and of the institution, correspondence address, phone number, e-mail address (Cambria 9);
- Abstract: 150 – 200 words, Cambria, 10, 1;
- Key words: between 3 and 8, Cambria, 10, right align, it;
- The main text: Cambria, 12, line spacing 1.5, justified;
- Acknowledgments (if needed);
- The author's contribution to the article;
- Notes;
- References;
- A short CV with the main scientific contributions of the author, other publications.

The tables and the images should be presented one by one on the page at the end of the article, with title, numbering and the source.

Structure of abstracts

For empirical / experimental manuscripts:

1. Theme and objective research.
2. Research methodology
3. Characteristics of participants in the study / studied community
4. Approximate or expected results.
5. Concludes with implications and applications results.

For synthesis / theoretical studies:

1. Theme study.
2. Theoretical perspective from which starts the study, the objective of the study.
3. The sources used (eg databases, the type of literature review, possible criteria for selecting it).
4. The main conclusions reached in the analysis / synthesis theory.

For the presentation of experiences:

1. Type of experience.
2. Characteristics of the organization / action set
3. New issues / positive experience
4. Possible questions / suggestions for future studies / future experiences.

Text style

The authors are asked to take into consideration the following indications regarding *the text's style*:

- For the English language use the British style;
- The first title should be written with bold, the first letter is capital and left aligned;
- Number the paragraphs or the sections with Arab numbers. Avoid very short paragraphs or one sentence paragraph;
- Use bold in text only for subtitles (numbered, aligned);
- For underlining use italic characters;
- In the main text, the numerals from one to ten should be written in words, but for higher numbers should be used numbers (e.g. 11, 23, 264);
- All the acronyms should be written fully for the first time, even those that are used really often (e.g. UK, EU etc);
- Footnotes are allowed only for details and technical information (including statistical data);
- Write 'percent' (not %!) with the exception of illustrative brackets;
- Do not leave empty spaces between text and punctuation.

Quotation and bibliography

Write the author's surname, the year of the book's apparition and the page (if it exists) between brackets, in the text (Cole 1992, p. 251).

For references that have between one and three authors, should be all mentioned (Cole, Green and Black 2003).

For references with four or more authors should be used the following formula: (Cole *et al.* 2003).

IMP: every author should be mentioned in the bibliography (it is not allowed a style as this: *et al!*).

The complete list of the quoted references, arranged in alphabetical order by surnames should be written with 1.5 line spacing, at the end of the article, using the following style:

1. Cole, T. (1992). *The Journey of Life. A Cultural History of Aging in America*. Cambridge University Press, Cambridge.
2. Elder, G.H. and Clipp, E.C. (1988). Wartime losses and social bonding: influences across 40 years in men's lives. *Psychiatry*, **51** (1), 177-198.
3. Ruth, J.-E. and Oberg, P. (1996), Ways of life: old age in life history perspective. In Birren, J.E., Kenyon, G., Ruth, J.-E., Schroots, J.F.F. and Svensson, T. (eds), *Aging and Biografy: Explorations in Adult Development*. Springer, New York, 167-186.

For references on laws:

Please indicate, inside *text*: the known title of document and the identification code: (Com(2007) 332 Final) or the known title of document and year: Social assistance law (2011);

On *references*: The author / the institution that published or the name of the host institution. The date/year. The title. Identification code. Published in or Available at:..... [the date of the page's visit].

The following indications should be respected:

- The authors are asked to reduce at minimum the references to unpublished works or that which are to be presented at conferences, as they are difficult to find by readers. If this type of reference is used, you should indicate: the conference's title, the organiser, the place and the date at which the work will be presented.

- *Titles of Books and Magazines are Written with Italics, Tile Case* (each word with capital).

- The Works Titles, articles and chapters should be written using sentence case (only the first letter capital) without italics.

- You should use (eds/coord) and (ed/coord) ... where necessary (without capitals, dot after 'ed.', but not after 'eds'!)

Internet pages or online publications quotation

- Mention the author, the date, the title, the institution that published or the name of the host institution, as the same as a printed publication.

- Then specify: Available online ator the Complete internet address [the date of the page's visit]

Tables

- The tables should be in text or presented on separate pages at the end of the paper, consecutively numbered and you should write the source.

- The dimensions should fit the dimensions of a page of 228 x 152 mm (of which the text takes 184 x 114 mm).

- The title should be written before the table, with the first letter capital, italics.

- The content of the table: the names of the rows / columns should be written with the first letter capital. Short titles are preferred. The technical or methodological details (for example, the sample, type of statistics) should be described in the name or in the notes regarding the tables. Only one decimal should be used.

Images

- The references are made on separate pages, consecutively numbered.

- The captions should be in separate files.

- Inside of the text you should mention the approximate place of the tables and images.

Copyright: Submission of a manuscript implies that the work described has not been published before (except in the form of an abstract or as part of a published lecture, or thesis), that it is not under consideration for publication elsewhere. The author (authors) has (have) the full responsibility of the articles' content. The submitting (Corresponding) author is responsible for ensuring that the article's publication has been approved by all the other coauthors. It is also the authors' responsibility to ensure that the articles emanating from a particular institution are submitted with the approval of the necessary institution. Only an acknowledgment from the editorial office officially establishes the date of receipt. Further correspondence and proofs will be sent to the corresponding author(s) before publication unless otherwise indicated.